

Mitbestimmung 4.0

Michael Heiling, 27. März 2017

Die fortschreitende Digitalisierung – also die ständige, immer kostengünstigere und immer dichtere Kommunikation von Daten – hat unsere Arbeit und die Art, wie wir konsumieren, bereits stark verändert. Unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“ bereiten sich Regierungen und Unternehmen auf zukünftige Geschäftsmodelle vor. In diesem Kontext muss auch die betriebliche Mitbestimmung weiterentwickelt werden.



„4.0“, „disruptiv“, „smart“?

Zumindest im deutschsprachigen Raum ist die Wortschöpfung Industrie 4.0 eng mit der Digitalisierung von Arbeit und Wirtschaft verbunden. Der Begriff, der ursprünglich vor allem von den Industrieunternehmen selbst verwendet wurde, suggeriert eine vierte industrielle Revolution, deren Hauptmoment die Digitalisierung und Vernetzung der Produktion sei. Er ist ein Label, das „die Vernetzung der virtuellen Computerwelt mit der physischen Welt der industriellen Produktion diskutiert“ oder den „flächendeckende[n] Einzug von Informations- und Kommunikationstechnik sowie deren Vernetzung zu einem Internet der Dinge, Dienste und Daten, das eine Echtzeitfähigkeit der Produktion ermöglicht“, propagiert. Die Vernetzung in der industriellen Produktion über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg ist dabei jedenfalls der wesentliche Bestandteil.

Selbstverständlich macht aber diese Digitalisierung und Vernetzung auch vor nichtindustriellen Tätigkeiten und Betrieben nicht halt. Verschiedenste Technologien haben schon in den letzten Jahren und Jahrzehnten Produkte, Unternehmen, ja ganze Branchen verdrängt. An ihre Stelle sind neue Unternehmen, neue Produkte und neue Branchen (etwa die Social-Media-Branche) getreten. „Disruptiv“ werden Innovationen genannt, die im Stande sind, ganze Märkte und Branchen zu verändern und zu verdrängen. Das Smartphone beispielsweise hat die Strukturen auf dem Markt für Telekommunikationsgeräte gehörig verschoben. Im Dienstleistungsbereich drängen Plattformunternehmen wie Uber oder Airbnb auf den Markt, greifen bestehende Branchen (wie das Taxigewerbe und die Hotellerie) an und schaffen unter Umständen neue. Menschen, die in diesen neuen Bereichen arbeiten, sind mitunter prekär beschäftigt, während der Druck auf die Normarbeitsverhältnisse in bestehenden Branchen (oft auch sehr langfristig und schleichend) wächst. Eine Betrachtung der Big-Player auf diesen neuen Plattformmärkten zeigt bei aller Dynamik aber sehr schnell Tendenzen in Richtung verfestigter Marktkonstellationen und auch in Richtung Monopolisierung, im Sinne des Prinzips „The Winner takes it all“. Soll heißen: Dort wo es das größte

Angebot gibt, landen auch die meisten NutzerInnen und damit wächst das Angebot weiter. Für Konkurrenz bleibt in der Plattformbranche dadurch schon nach kurzer Zeit wenig Platz.

Mit diesen Plattformunternehmen, den Geräten, mit denen wir deren Angebote nutzen und vielen vernetzten Gegenständen ist ein weiterer Begriff verbunden, der eine positive Entwicklung suggeriert: „[smart](#)“. Ein Blick ins Wörterbuch zeigt: Das Wort smart bedeutet nicht nur schlau, klug, findig – es kann auch einen stechenden Schmerz beschreiben. Die Frage, in welche Richtung sich die Bedeutung smarter Geräte, Unternehmen und Prozesse entwickelt, hängt maßgeblich davon ab, wie diese ausgestaltet sind und wie menschliche Arbeit in diesem Zusammenhang zukünftig organisiert wird.

Was hat die Mitbestimmung damit zu tun?

Dass der Möglichkeitsrahmen zwischen schlaunen und schmerzenden Szenarien fast alles bietet, macht es notwendig, über (betriebliche) Gestaltung nachzudenken, um auch zu Lösungen zu kommen, die für die Unternehmen als auch für die Beschäftigten tragfähig und zufriedenstellend sind. Im Bereich der digitalen und vernetzten Wirtschaft – verkürzt: Wirtschaft 4.0 – gibt es vor allem zwei wesentliche Argumente dafür, auch die kollektive, betriebliche Ebene in den Fokus zu rücken.

Zunächst bringen tiefgreifende Veränderungen, die, wie manche meinen, sogar die Qualität einer industriellen Revolution haben, in vielen Bereichen die notwendige Einbindung der BelegschaftsvertreterInnen im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung auf den Plan – darauf weisen auch [UnternehmensanwältInnen in aller Deutlichkeit hin](#). Dies umfasst eine Reihe von Maßnahmen, die Geschäftsführungen im Rahmen der digitalen Transformation unter Umständen anstreben könnten, wie etwa die Verwendung und Optimierung von digitalen Produktions- und Kommunikationsdaten, digitale Personaleinsatzsysteme und damit verbundene Fragen der Arbeitszeitverteilung. Hier kann Digitalisierung (schon allein rechtlich) nur gelingen, wenn ein Interessenausgleich zwischen den Beschäftigten und der Betriebsführung in Form einer Betriebsvereinbarung erzielt werden kann. Eine Reihe anderer Entscheidungen, die die Digitalisierung und Vernetzung für viele Unternehmen unweigerlich mit sich bringen wird, wie größere Investitionen oder die Aufnahme neuer Geschäftsbereiche, sind in Kapitalgesellschaften zwingend im Aufsichtsrat zu beraten und zu entscheiden. In diesem Gremium können wiederum Belegschaftsdelegierte die Interessen der ArbeitnehmerInnen vertreten.

Zweitens ist das Erfahrungswissen von Betriebsratsmitgliedern eine Ressource, auf die Geschäftsführungen schon allein aus betriebswirtschaftlichen Überlegungen heraus nicht verzichten sollten (auch wenn dies natürlich eine sehr verkürzte und einseitige Perspektive darstellen kann). Das sieht auch die überwiegende Mehrheit

der österreichischen Geschäftsführungen so. Weit mehr als 90 Prozent vertrauen laut einer aktuellen Auswertung einer Erhebung der [Dublin-Foundation](#) den BelegschaftsvertreterInnen und meinen auch, dass sich [eine aktive Einbindung des Betriebsrates positiv auf das Engagement der Beschäftigten auswirkt](#). Dabei ist weiters zu bedenken, dass BetriebsrätInnen (lt. dem aktuellen [„Strukturwandelbarometer“](#) von IFES und der Arbeiterkammer) auch dem digitalen Wandel grundsätzlich positiv gegenüberstehen und mehrheitlich die Notwendigkeit struktureller Änderungen bejahen. Faktum ist aber auch – und dies liest sich etwas widersprüchlich –, dass jene BetriebsrätInnen, die bei betrieblichen Veränderungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung auch tatsächlich in die Planung und Entscheidung aktiv eingebunden werden, die Minderheit darstellen.

Was kann Mitbestimmung 4.0 bedeuten?

Technik – und die Frage, wie sie eingesetzt wird – ist immer das Ergebnis von Entscheidungsprozessen (und Machtverhältnissen) in unserer Gesellschaft. Durch die Dynamik der Digitalisierung erscheint es denkbar, dass Veränderungsprozesse zukünftig sowohl intensiver, unvermittelter, häufiger als auch ungreifbarer, langfristiger und schleichender auftreten. Partnerschaftliche Lösungen auf betrieblicher Ebene sind ein wesentlicher Baustein, um diese Prozesse als Gesellschaft gut zu bewältigen. Die Herausforderungen für die Beschäftigten und ihre VertreterInnen steigen. Um diese bewältigen zu können, braucht es zuallererst mehr und bessere Werkzeuge. Dazu zählen u. a. erhöhte Ressourcen, mehr Muss-Bestimmungen, die Stärkung des Kollektivs und auch die Möglichkeit, externe Unterstützung hinzuzuziehen – insbesondere in Datenschutzfragen.

Die wichtigsten Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten und ihrer VertreterInnen in den Betrieben werden in Österreich im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) festgehalten. [Eckpfeiler einer „zukunftsfesten“ Weiterentwicklung \(Mitbestimmung 4.0\)](#) könnten etwa sein:

- Die Einbeziehung aller persönlich und/oder wirtschaftlich abhängigen Beschäftigten in den Wirkungsbereich der betrieblichen Mitbestimmung.
- Die Möglichkeit auch schleichende Veränderungen (in Form eines Umstellungsplans) per Betriebsvereinbarung zu regeln und sich mit ExpertInnen zu beraten.
- Eine Ausweitung des Anspruchs auf Bildungsfreistellung in zeitlicher und in personeller Hinsicht: Um die komplexen Änderungen gut mitgestalten zu können, brauchen BetriebsrätInnen mehr Zeit für Weiterbildung. Außerdem soll diese auch für JugendvertrauensrätInnen und ErsatzbetriebsrätInnen gelten.

Weitere Informationen, Artikel, Gedanken, Policy-Papers, Broschüren und Diskussionen zum Themenfeld „Zukunft der Mitbestimmung“ bzw. „Digitaler Wandel und Mitbestimmung“ sind auf wien.arbeiterkammer.at/mitbestimmung40 und auf wien.arbeiterkammer.at/arbeitdigital zu finden.

Creative-Commons-Lizenz CC BY-SA 4.0



Dieser Textbeitrag ist unter einer Creative-Commons-Lizenz vom Typ Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International zugänglich. Um eine Kopie dieser Lizenz einzusehen,

konsultieren Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> Weitere Informationen auch hier:

<http://blog.arbeit-wirtschaft.at/ueberdiesenblog/#creativecommons>