

Mitbestimmung beim Technikeinsatz

MENSCHENGERECHTE ARBEITSGESTALTUNG *Die Digitalisierung verändert die Arbeitsorganisation, die Arbeitsmittel sowie deren Funktionalität. Damit beim Einsatz neuer technischer Systeme die Gesundheitsprävention nicht auf der Strecke bleibt, ist Mitbestimmung gefragt.*

VON EBERHARD KIESCHE, MATTIAS RUCHHÖFT, MATTHIAS WILKE

DARUM GEHT ES

1. Die Digitalisierung der Arbeitswelt wirkt sich oft negativ auf die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten und ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung aus.

2. Interessenvertretungen müssen daher bei jeder neuen Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) die Folgen des Technikeinsatzes für den Gesundheitsschutz abschätzen und Gestaltungsstrategien entwickeln.

3. Handlungsmöglichkeiten für Interessenvertretungen ergeben sich aus den Rechten nach den Beteiligungsgesetzen (PersVG, BetrVG) und den gesetzlichen Regelungen zum Arbeitsschutz und Beschäftigtendatenschutz.

Das Arbeitsleben wird rasant digitalisiert. Immer komplexere Systeme der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) kommen zum Einsatz, die bisherige Arbeitssysteme grundlegend verändern. Intelligente und vernetzte Maschinen und Computer aller Art – wie Notebooks, Smartphones, Tablet-PCs – prägen die Arbeitswelt. Sie ermöglichen mobile Arbeit an jedem Ort und zu jeder Zeit, während insbesondere die Wissensarbeit weltweit vernetzt ist und jederzeit Zugriff auf große Datenbanken möglich ist.

Bildschirmarbeit gehört inzwischen für die Mehrzahl der Beschäftigten in allen Arbeitsbereichen zur alltäglichen Arbeitsumgebung. Auch in der Produktion sind Bildschirme typische und unverzichtbare Steuerungsmittel.¹

Digitale Arbeitswelt: Arbeitsformen, Systeme und Trends

Die digitale Technik durchdringt die Arbeits- und Privatwelt, schafft intelligente Umgebungen, ermöglicht virtuelle Formen der Zusammenarbeit – und generiert dabei permanent personenbezogene Daten jeglicher Art. Es entstehen riesige Datenmengen, Big Data genannt, die mit Algorithmen intelligent ausgewertet werden können.² Solche Auswertungen sind auch zum Nachteil der Beschäftigten möglich, können zum Zwecke der Leistungs- und Verhaltenskontrolle missbraucht werden. IKT-Systeme einschließlich der jeweiligen Software bieten für Beschäftigte sowohl Chan-

cen – in Form von Arbeitserleichterungen – als auch gesundheitliche Belastungen – wie Überforderung, mediale Überflutung, Arbeitsverdichtung – sowie soziale Risiken, etwa die unbefugte Kontrolle.

Risiken: Folgen der IKT-Systeme abschätzen

Interessenvertretungen können immer schwieriger die Summe der Folgen eingesetzter IKT-Systeme abschätzen. Betriebs- und Personalräte sind jedoch gefordert, geplante technische Innovationen und IKT-Systeme vor ihrer Einführung insbesondere im Sinne des Gesundheitsschutzes und der Prävention zu beurteilen. Sie können dabei die Gefährdungsbeurteilung (§§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG, auch § 3 Abs. 3 BetrSichV)³ und die Technikfolgenabschätzung nutzen. Risiken für die Beschäftigten beziehen sich u. a. auf

- den Gesundheitsschutz (menschengerechte Arbeitsgestaltung)
- den Schutz des Persönlichkeitsrechts und der informationellen Selbstbestimmung (Recht auf Datenschutz)
- Rationalisierungsschutz
- und Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

Anforderungen: Gesundheitsschutz und moderne Technik

Durch die Verfügbarkeit von Notebooks, Smartphones und Tablets verbreitet sich mo-

¹ Vgl. Kohte 2016, S. 1417,1421.

² Vgl. Wilke/Stoppkotte 2015, S. 18–22.

³ Vgl. auch Beitrag S. 20–22 in dieser Ausgabe

bile Arbeit rasant. In der Folge kann es zur unbremsten Entgrenzung von Arbeit kommen. Grenzenlose Flexibilität und ständige Erreichbarkeit⁴ geraten ohne Mitbestimmung, Transparenz, Unterweisungen und Schulungen zur Belastungsprobe: Die Beschäftigten werden oft nicht über den richtigen Umgang mit Gefährdungen durch neue Arbeitsformen/-mittel und zum Beispiel zum Arbeitszeitrecht bei Mobilarbeit (Zeiterfassung, Pausengestaltung, Ruhezeiten etc.) informiert, unterwiesen oder gar geschult. Häufig ist unklar, was Vorgesetzte erwarten und was möglich, erlaubt oder verboten ist.⁵ Das bringt Unsicherheit mit sich.

Interessenvertretungen sollten daher zum Beispiel im Arbeitsschutzausschuss (ASA) darauf dringen, dass ein geordnetes Verfahren für die Einführung technischer Innovationen entwickelt wird: mit vorrausschauender Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG, frühzeitigen Unterweisungen, Schulungen (Qualifizierung) und Beteiligung der Beschäftigten. Gelingt dies nicht, sollten sie eine Dienst-/Betriebsvereinbarung für ein derartiges Verfahren initiieren.

Neue und alte Aufgaben: Gefährdungsbeurteilung und Qualifizierung

Besonders die psychischen Belastungen und (Fehl-)Beanspruchungen der Beschäftigten steigen an. Das Arbeitstempo erhöht sich, es kommt zur Arbeitsintensivierung, zum Multitasking und Dauer-Stress – auch infolge technischer Störungen. Die Anforderungen an eine gesunde und ressourcenorientierte Selbststeuerung der Beschäftigten steigen.⁶

Die (übermäßige) Überwachung der Beschäftigten durch IT-Systeme gefährdet – nicht nur in Call Centern – die psychische Gesundheit. Beschäftigte spüren den Qualifizierungsdruck bei allen technischen Innovationen. Gleichzeitig bieten viele Unternehmen und Verwaltungen kaum Fort- und Weiterbildung an, z. B. in Medienkompetenz. Diesbezüglich sollten die Interessenvertretungen, z. B. Betriebsräte nach §§ 96-98 BetrVG, prüfen, wie die (kontinuierliche) Qualifizierungsarbeit im Betrieb aufgestellt ist und bei Bedarf initiativ werden.

Auch Ängste nehmen zu, den Arbeitsplatz zu verlieren: Denn intelligente Maschinen automatisieren Arbeitsprozesse und rationalisieren Arbeitsplätze weg (vgl. Kurz/Rieger 2013). Erste Produktionsprozesse und Maschinen werden per Fernwartungen überwacht, teils wird das Servicepersonal überflüssig oder outgesourct, PCs und Systeme lassen sich längst vom Ausland aus »warten« – mit unterschiedlicher Qualität. Auch in der Finanz- und Versicherungsbranche werden Prozesse automatisiert.

Beteiligungsrechte: Fristen und Verfahren in Vereinbarungen regeln

Bestimmte Arbeitsschutzprobleme verschärfen sich z. B. beim Robotereinsatz, hinsichtlich der Maschinen- und Betriebssicherheit. Es kam z. B. zu einem tödlichen Arbeitsunfall mit einem Montageroboter (»Gute Arbeit« 8/9/2015, S. 43), der viele Fragen der Qualität der Aufsicht und Arbeitsschutzorganisation aufwirft.



gutearbeit-online.de

► Warum Arbeitszeit Grenzen braucht: Arbeitszeitgestaltung und Gesundheitsschutz war das Titelthema in »Gute Arbeit« 1/2016.

► Mehr Stress durch mehr Freiheit: In der Ausgabe 2/2016 ging es im Titelthema um Gesundheitsgefahren durch »Selbstmanagement« der Beschäftigten bzw. Mitarbeiterführung per Zielvereinbarung – Stichwort »interessierte Selbstgefährdung«.

► Arbeitsschutz und Datenbrillen war Thema eines Beitrags in Gute Arbeit 2/2016 (S. 27-28).

DER EINSATZ VON IKT-SYSTEMEN

IKT-Systeme sind z. B.

- biometrische Techniken für die Zugangskontrolle (z. B. mit dem Scannen der Iris, Gesichtserkennung etc.)
- cyberphysische Systeme, d. h. ein Verbund informatischer, softwaretechnischer Komponenten mit mechanischen und elektronischen Teilen, die über eine Dateninfrastruktur, wie das Internet, kommunizieren (Internet der Dinge)
- Smartphones und mobile Endgeräte zur Daten- und Textverarbeitung

- das Tragen von Datenbrillen
- der Einsatz von Computern am Körper
- verkettete, intelligente Maschinen mit RFID-Chips¹
- Mensch-Roboter-Kollaboration/Interaktion
- Assistenzsysteme im Gesundheitswesen
- Software wie z. B. MS Office 356
- Ortungssysteme und Videoüberwachung mit intelligenten (Mini)-Kameras.

¹ Radio Frequency Identification: Sender-Empfänger-Systeme zum automatischen, berührungslosen Identifizieren und Lokalisieren von Objekten und Lebewesen mit Radiowellen.

⁴ Vgl. Maschke/Werner 2016.

⁵ Zu Gesundheitsschutz und Arbeitszeit vgl. Titelthema »Gute Arbeit« 1/2016 (S. 8-22).

⁶ Zur Selbststeuerung, Führung über Zielvereinbarungen und »interessierte Selbstgefährdung« vgl. Titelthema »Gute Arbeit« 2/2016 (S. 8-19).

ZUM WEITERLESEN

- ▶ Kohte, Wolfhard (2015): Arbeitsschutz in der digitalen Arbeitswelt. NZA S. 1417, 1421.
- ▶ Kurz, Constanze/Rieger, Frank (2013): Arbeitsfrei, München.
- ▶ Maschke, Manuela/Werner, Nils (2015): Arbeiten 4.0 – Diskurs und Praxis in Betriebsvereinbarungen. HBS Report, Nr. 14, Oktober 2015, PDF unter http://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2015_14.pdf.
- ▶ Pieper, Ralf/Bretschneider-Hagemes, Karl-Heinz u.a. (2015): Weniger Gesundheitsgefahren bei IKT-gestützter Arbeit. Zeitschrift Computer und Arbeit (CuA) 7-8/2015 (S. 4-9).
- ▶ Schierbaum, Bruno (2015): Datenschutz durch Mitbestimmung, in: CuA 3/2016 (S. 30–35).
- ▶ Wedde (Hrsg.), Handbuch Datenschutz und Mitbestimmung, 2016, S. 190 ff.
- ▶ Wilke, Matthias/Stoppkotte, Eva-Maria (Hrsg., 2015): Big Data im Betrieb, Arbeitsrecht im Betrieb Extra (S. 18-22).

Betriebs- und Personalräte haben im Arbeits- und Gesundheitsschutz und im Beschäftigtendatenschutz gute Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte (u. a. Schierbaum 2016, S. 30-35, Wedde 2016, S. 190 ff). Doch diese greifen nur bei rechtzeitiger Information der Gremien durch die Arbeitgeber. Doch allzu oft werden Betriebs- und Personalräte zu spät informiert, wenn IKT-Systeme eingeführt werden sollen. Daher muss es in Dienst- und Betriebsvereinbarungen darum gehen, unbestimmte Rechtsbegriffe und Verfahren zu präzisieren.

Hilfreich ist neben dem Informations- und Beratungsrecht aus § 90 Abs. 2 BetrVG vor allem § 80 Abs. 2 BetrVG (§ 68 Abs. 2 BPersVG). Die Rechte enthalten die unbestimmten Begriffe »rechtzeitige und umfassende Unterrichtung« und »erforderliche Unterlagen«. Diese sind z. B. in einer IKT-Rahmenbetriebsvereinbarung zu konkretisieren, indem z. B. die schriftliche Unterrichtung über die Folgen der Einführung neuer IKT-Systeme für die Beschäftigten geregelt wird. Ein Umsetzungsvorschlag für die Praxis: Die umfassende Unterrichtung muss so rechtzeitig sein, dass die Interessenvertretung noch eigene realisierbare Gestaltungsvorschläge in die Planung einbringen kann.

Überwachungsrechte: Per Initiative absichern und nutzen

Das Recht auf Informationen für Betriebs- und Personalräte ergibt sich aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG). Sie haben zu überwachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden.

Hierzu gehören bei neuen Techniken u. a. das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), die Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV), die Arbeitsstättenverordnung, das Arbeitsschutzgesetz und weitere Arbeitsschutzverordnungen, d. h. vor allem die novellierte Betriebssicherheitsverordnung für den Gebrauch von Arbeitsmitteln.

Die Materie beim Technikeinsatz ist oft so komplex, dass die Betriebs- und Personalräte von ihrem Recht auf interne Auskunftspersonen nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG und externe Sachverständige nach § 80 Abs. 3 BetrVG Gebrauch machen sollten.

Beratung: Auf Auskunftspersonen und Sachverständige setzen

Erfreulich ist hierzu eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG 20.1.2015 – 1 ABR 25/13).⁷ Danach kann der Betriebsrat sachkundige Arbeitnehmer i.S.d. § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG in Abwesenheit des Arbeitgebers oder von ihm bestimmte Personen befragen. Der Arbeitgeber kann über sein Direktionsrecht die Reichweite der Auskunftspflicht der Auskunftsperson bestimmen, d. h. Gegenstand und Umfang. Auskunftspersonen können der betriebliche Datenschutzbeauftragte, die Beauftragten für den Arbeitsschutz oder auch Administratoren bzw. IT-Projektleiter sein.

Auch die Beauftragung eines externen Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 in Verbindung mit § 40 Abs. 1 BetrVG durch den Betriebsrat ist – nach näherer Vereinbarung über die Kosten mit dem Arbeitgeber – grundsätzlich nicht mit großen Schwierigkeiten verbunden (für Personalräte § 44 Abs. 1 BPersVG).

Datenschutz: Mitbestimmung beim Einsatz neuer IKT-Systeme

Die Mitbestimmungs- und Initiativrechte bei neu einzuführenden IKT-Systemen ergeben sich vor allem aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (§ 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG). Zudem sind IKT-Systeme als technische Kontrolleinrichtungen mitbestimmungspflichtig, wenn sie sich objektiv zur Kontrolle von Leistung und Verhalten eignen.

In der Regel gelten die Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für alle IKT-Systeme, die Beschäftigtendaten verarbeiten. Das Mitbestimmungsrecht besteht sowohl bei der Einführung als auch bei Anwendung einer technischen Einrichtung.

Betriebs- und Personalräte können entsprechende Betriebs- und Dienstvereinbarungen (u. a. § 77 BetrVG) erzwingen und notfalls die Einigungsstelle anrufen. Die Interessenvertretungen sollten stets überprüfen, ob neben § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zusätzlich § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG »Ordnung und Verhalten«, § 87 Abs. 1 Nr. 2 »Lage der Arbeitszeit« und vor allem § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG »Gesundheitsschutz« – etwa mit einer Initiative zur (ganzheitlichen) Gefährdungsbeurteilung – als Mitbestimmungsrechte zu nutzen sind.

⁷ Zum Urteil ZD (Zeitschrift für Datenschutz) 2015, S. 435, Anmerkungen von Schierbaum.

Fazit: Am besten mit Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung (Rahmenvereinbarung, s.o.) ist unerlässlich, weil nur so ein frühzeitiges Eingreifen der Interessenvertretung möglich ist. Das ist nötig, um die

Folgen des Technikeinsatzes umfassend und angemessen im Sinne der menschengerechten Arbeitsgestaltung mitbestimmen zu können.

Der Regelungsbedarf bei neuen Techniken wird zunehmen. Künftig müssen in Vereinbarungen der Arbeits- und Gesundheitsschutz, die menschengerechten Arbeits-

§

SIEBEN SCHRITTE ZUR GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Die Pflichten des Arbeitgebers zur Beurteilung der psychischen Belastung bei der Arbeit und zur Ermittlung notwendiger Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind ausdrücklich im Arbeitsschutzgesetz geregelt (§ 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG). Es muss keine separate Gefährdungsbeurteilung der psychosozialen Faktoren stattfinden; sie kann Bestandteil der physischen/physikalischen/sicherheitstechnischen Gefährdungsbeurteilung sein (nach § 5 ArbSchG).

Die Ursachen psychischer Fehlbelastungen sind unterschiedlich. Zur optimalen Erhebung kommen mehrere Verfahren in Betracht (s. auch S. 13ff in dieser Ausgabe): Die Belegschaftsbefragung, Arbeitsbeobachtung/-analyse (durch Arbeitsorganisationspsychologen/Arbeitswissenschaftler), Workshops, Interviews etc. Es geht um die Ermittlung der folgenden Stress-/Belastungsfaktoren in diesen Merkmalsbereichen:

- **Arbeitsinhalt/-aufgabe** Vollständigkeit/nur Teilaufgaben, Handlungsspielraum, Abwechslung, Information (Reizüberflutung oder lückenhaft), Qualifikation, Verantwortung, emotionale Beanspruchung.
- **Arbeitsorganisation** Arbeitszeit, Arbeitsablauf, Kooperation/Kommunikation.
- **Soziale Beziehung** Kollegen, Vorgesetzte.
- **Arbeitsumgebung** Physikalische Faktoren (Lärm, Beleuchtung), chemische Faktoren (Gefahrstoffe), körperliche Faktoren (Zwangshaltung wie Dauersitzen oder Überkopfarbeit, schweres Heben/Tragen etc.), Arbeitsplatzgestaltung und Ergonomie (auch der Software), Arbeitsmittel (Ergonomie, fehlende oder ungünstige Werkzeuge).
- **Neue Arbeitsformen** Mobilarbeit, Reisen, atypische Arbeitsverhältnisse (Leiharbeit, Werkvertrag, Teilzeit), zeitliche/räumliche Flexibilität.

Inzwischen empfiehlt die Gemeinsame

Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA, vgl. www.gda-portal.de), die offizielle Stimme der deutschen Arbeitsschutzakteure, ein systematisches Vorgehen in sieben Schritten:

1. Festlegen der Tätigkeiten und Bereiche, für die eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen gemacht werden soll.
2. Ermittlung der psychischen Belastungsfaktoren, die bei einer Tätigkeit anfallen: Auswahl eines Instrumentes (wie Befragung etc.), Bestandsaufnahme (nach den Merkmalsbereichen (s.o.).
3. Beurteilung der psychischen Belastungen: Ist die Menge der Arbeit (nach Vergleichswerten) zu groß, die Belastung in bestimmten Bereichen zu hoch? Aussagekräftige Ergebnisse liefern überprüfte, standardisierte Instrumente (vgl. Toolbox der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, www.baua.de).
4. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zum Belastungsabbau – möglichst zeitnah und nach Prioritäten. Bloße Aufrufe des Arbeitgebers an die Beschäftigten, ihr Verhalten gesundheitsgerecht zu gestalten, genügen nicht. Fehlbeanspruchungen erfordern Schutzmaßnahmen wie bessere/neue Arbeitsmittel, Änderung der Arbeitsorganisation (Vertretung, Personalpuffer), Anpassung der Arbeitsaufgabe, der Arbeitszeit etc.
5. Wirksamkeitskontrolle zur Prüfung, ob die Maßnahmen entlasten: etwa per Kurzbefragung, Workshop oder Begehung.
6. Aktualisierung/Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung nach zwei bis drei Jahren oder anlassbezogen: nach technischen Neuerungen, auffälligen Gesundheitsproblemen, Fluktuation, neuen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen.
7. Dokumentation aller Schritte.

www.gda-portal.de

BEISPIEL MITBESTIMMUNG: EINSATZ VON MS OFFICE 365

Ein international agierendes Dienstleistungsunternehmen hatte MS Office 365 mit dem Ziel der Vereinheitlichung der IKT-Systeme eingeführt. Mit im Paket ist SharePoint als digitale Plattform für die Team-Zusammenarbeit enthalten: Hier können (von/für autorisierte Personen) Dokumente abgelegt und gemeinsam bearbeitet werden.

Dies führt dazu, dass den am Projekt beteiligten Beschäftigten alle Änderungen und Fortschritte in Echtzeit angezeigt werden. Vernetzt mit dem Mailsystem, der IP-Telefonie (Skype for Business auch für Office 365) und dem Zugriff durch Smartphones, können Beschäftigte jederzeit und überall auf Projektunterlagen zugreifen.

Obwohl nicht ausdrücklich verlangt, erledigten die Beschäftigten in der Folge Aufgaben auch in ihrer Freizeit »mal eben nebenbei«. Durch die verfügbare Technik wurden immer mehr Arbeitsschritte digitalisiert, was die Projektarbeit verfolgbare machte und den Druck erhöhte, »jederzeit schnell zu reagieren« und die Arbeitsfortschritte auch in der »Freizeit« zu verfolgen.

Der zuständige Betriebsrat begegnete dieser Entwicklung mit einer mehrstufigen Strategie:

- Das IKT-System »Office 365« wurde technisch und datenschutzrechtlich in einer Betriebsvereinbarung geregelt.
- Die Auswirkungen auf Arbeitszeit und Belastungen der Beschäftigten wurde mit der Auswertung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5,6 ArbSchG dokumentiert und in Betriebsversammlungen thematisiert.
- Die Ergebnisse mündeten in Verhandlungen zu einer Betriebsvereinbarung »virtuelle Teamarbeit«, die die Zusammenarbeit im Team, die Arbeitszeiten, erforderliche Schulungsmaßnahmen, die Führungskultur und das Recht auf Nichterreichbarkeit auf der digitalen Plattform regelt.
- Zudem wurden konkrete Maßnahmen zur Stressprävention wie z. B. Schulungsmaßnahmen gemeinsam mit dem Arbeitgeber ermittelt und in der Umsetzung von einer gemeinsamen Kommission »Arbeits- und Gesundheitsschutz« begleitet.

Auch die Beschäftigten wurden beteiligt und u. a. dazu aufgerufen, auf ihre Gesundheit zu achten und nicht dem Zwang zu verfallen, »ständig verfügbar« zu sein. Dieses wurde in Betriebsversammlungen und in Trainingsmaßnahmen thematisiert.

gestaltung, Qualifizierung und der Rationalisierungsschutz eine größere Rolle spielen.

Die Interessenvertretungen müssen ihre Rechte im Arbeits- und Gesundheitsschutz offensiv nutzen und den Einsatz neuer Techniken stets durch eine mitbestimmte, ganzheitliche und möglichst vorausschauende Gefährdungsbeurteilung und Entwicklung von präventiven Maßnahmen begleiten. Das zeigt auch das Beispiel zur Einführung von Office 365 (s. Kasten oben). Die Rechte bei der Planung und Durchsetzung von Bildungsmaßnahmen sind ebenfalls intensiver als bisher zu nutzen.

Nach § 4 Abs. 1 BDSG ist es z. B. möglich, bei der Einführung, Anwendung und Änderung von IKT-Systemen Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu gestalten: als eine Erlaubnis für die (begrenzte) Verwendung von Beschäftigtendaten.

Eine starke Rolle der Interessenvertretungen ist bei der Einführung von IKT-Systemen

erforderlich, damit nachhaltiger Gesundheitsschutz und Beschäftigtendatenschutz gewährleistet werden. Die Gesundheit der Beschäftigten in der digitalisierten Arbeitswelt bleibt ganz oben auf der Tagesordnung der Betriebs- und Personalräte. ◀



Dr. Eberhard Kiesche ist Berater von Interessenvertretungen. Schwerpunkte: Datenschutz, Arbeitsrecht, Gesundheitsschutz, BEM.



Mattias Ruchhöft ist Berater, Trainer, Coach von Betriebsräten, Schwerpunkte sind Wissensmanagement, Technologie und IKT-Systeme.



Matthias Wilke, IT-Sachverständiger, Autor und Berater, leitet das Büro für Datenschutz- und Technologieberatung dtb in Kassel.



Neuerscheinung!

Für gute Gremiusarbeit

Klaus Eberhard / Thomas Haedje
Thomas Nitzsche
Beschlussfassung im Betriebsrat
Rechtliche Grundlagen und Muster-
texte, mit Online-Verlängerung
2016. 223 Seiten, gebunden
€ 39,90
ISBN: 978-3-7663-6584-2

www.bund-verlag.de/6584



kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069/795010-20