

SAP und Mitbestimmung

Dass neue IKT-Systeme eine neue Art der Regelung verlangen, ist so gut wie unbestritten. Der neue Regelungstyp muss sich dabei den Besonderheiten seines Gegenstands anpassen – er muss also vor allem eines sein: entwicklungsorientiert!

DURCH DIE WEITERENTWICKLUNG der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) in den letzten Jahren ist die Verfügbarkeit leistungsstarker und kostengünstiger Computer-Systeme spürbar vorangekommen. Die Speicherung und Verarbeitung auch riesiger Datenmengen ist damit heute weder technisch noch finanziell ein wirkliches Problem. Sichtbares Zeichen ist, dass der Begriff ›Wissens-Management‹ inzwischen auch die Arbeitswelt erobert.

Nach dem Motto »Wer sucht, der findet!« etablieren sich in immer mehr Betrieben und Verwaltungen so genannte Such- und Kombinations-Systeme. Auf der Basis großer Datenmengen sollen diese Systeme aussagefähige und fundierte Prognosen liefern. Dabei werden etwa mit dem ›Data-Warehousing‹ [⇨] von SAP oder von anderen Programmanbietern Informationen (z.B. über Kunden und ihr Kaufverhalten oder Arbeitnehmer und ihre Tätigkeiten) in großen Mengen gesammelt und mit der ›Data-Mining‹-Technik [⇨] analysiert. Die Ergebnisse werden zur entscheidenden Grundlage für die weitere unternehmerische Planung.

Wissens-Management als technischer Begriff ist gegenwärtig nicht klar defi-

niert, seine Bedeutung erstreckt sich von der ›F1‹-Taste (Hilfefunktion) bis hin zu ›elektronischen Erlebniswelten‹. Systeme unter diesem Namen werden jedenfalls überall dort eingesetzt, wo es um das Suchen von Sinnzusammenhängen geht. Und in der Arbeitswelt ist dies – wie ja fast immer beim IKT-Einsatz – auch mit der Leistungs- und Verhaltenskontrolle und mit Rationalisierungen verbunden.

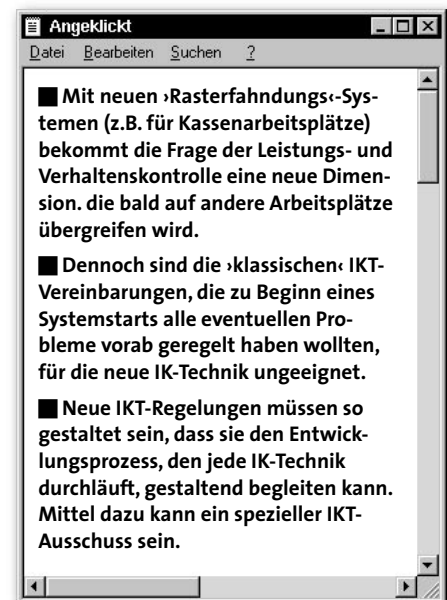
Zum Beispiel: Rasterfahndungs-Systeme

SEIT KURZEM beispielsweise drängen so genannte Bon-Analyse-Systeme auf den Markt. Ziel dieser Art von ›Wissens-Management‹-Programmen ist es, das Verhalten von Beschäftigten an Computer-Kassen zu analysieren (im Vordergrund steht dabei bisher die Aufdeckung von Missbrauch, also z.B. Unterschlagungen bei Pfandgeldauszahlungen oder Bon-Stornos). Diese Systeme sind so eingerichtet, dass das Arbeitsverhalten der Beschäftigten möglichst lückenlos dokumentiert und laufend analysiert wird. Mit anderen Worten: Diese Systeme ermöglichen die vollständige (Leistungs- und) Verhaltenskontrolle der Beschäftigten an Kassen. Sie schaffen – vorerst im Einzelhandel aber auch bei Tankstellen und ähnlichen Betrieben – den ›gläser-

nen Beschäftigten‹ (siehe dazu: ›Rasterfahndung an der Supermarktkasse‹ in CF 9/02), ...¹

Und es gehört nicht viel Phantasie dazu sich vorzustellen, dass in naher Zukunft solche Systeme alle die Arbeitsplätze erreichen werden, die in einer ähnlichen Art und Weise in der Lage sind, Arbeitsabläufe so abzubilden wie dies an einem Kassensarbeitsplatz möglich ist. Gedacht werden kann hier an alle möglichen Formen von Betriebsdatenerfassungssystemen.

Die Qualität der Arbeitnehmerdaten-Verarbeitung hat damit eine neue Stufe erreicht, die es unumgänglich macht, beim Abschluss betrieblicher Vereinbarungen über SAP und ähnlich komplexer IK-Systeme neue Wege zu gehen.



Die Arbeitnehmervertretung steht damit vor der Herausforderung, die ›Einführung oder Anwendung‹ solcher IK-Systeme mitzubestimmen. Ganz egal welches System eingeführt wird und welche Gründe dafür ausschlaggebend sind, den (oft nur vermeintlichen) Vorteilen für die Geschäftsleitung stehen – vor allem aus Sicht der Arbeitnehmer – auch klare Nachteile gegenüber. Neben dem dramatisch anwachsenden Potenzial der ›Leistungs- und Verhaltenskontrolle-

1... siehe auch Matthias Wilke: ›Data-Mining / Eine neue Dimension der Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten‹ in RDV 2002/5

sind das gravierende Veränderungen bei der Arbeitsorganisation, nicht selten gekoppelt mit einer enormen Leistungsverdichtung. Hinzu kommen noch die Möglichkeiten, die diese Systeme als Grundlage für die Planung von Rationalisierungsvorhaben bieten.

›Release-‹-Wechsel, dazu noch die laufenden Programm-Aktualisierungen (Updates) und die ständige Neueinführung weiterer IKT-Komponenten mit sich, dass Betriebs-/Dienstvereinbarungen und vor allem die dazu gehörenden Anlagen mit den Systembeschreibungen

sich der Einsatz von Hard- und Software noch relativ zuverlässig vorab definieren und in einer Vereinbarung festhalten. In der Regel lief das System dann auch zum vorher festgesetzten Zeitpunkt so wie geplant (und geregelt). Mit dem Abschluss einer Vereinbarung war die Angelegenheit dann also ›erledigt‹ – das Mitbestimmungsrecht war ›verbraucht‹².

Dieses durchaus bewährte Verfahren wird der Entwicklungsdynamik moderner IK-Systeme allerdings nicht mehr gerecht. Dies wundert auch nicht, wenn man sich klar macht, dass die neue IK-Technik mit gesetzlichen Instrumenten geregelt werden soll, die noch aus einer Zeit stammen, als mechanische Multimoment- oder Filmkameras, Fahrtschreiber und ›Produktografen‹ die technischen Einrichtungen waren, »die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen«.

Um trotzdem mit diesen Mitbestimmungs-›Instrumenten‹ eine auch heute noch sinnvolle Regelung für SAP R/3 und ähnlich komplexe IK-Systeme zu gestalten, muss die zukunftsorientierte Dynamik der neuen Technik immer mit gedacht werden: Eine Vereinbarung zu IK-Technologien kann dann mit ihrem ›Abschluss‹ eben *nicht* ›abgeschlossen‹ sein, sondern ist lediglich der Beginn eines laufenden Korrektur- und Angleichungsprozesses. Die IKT-Vereinbarung wird sich also parallel zur Weiterentwicklung des zu regelnden Systems ebenfalls entwickeln müssen – was allerdings voraussetzt, dass der Betriebs-/Personalrat seine Mitbestimmungsrechte zur Systemgestaltung nicht etwa als ›verbraucht‹ ansieht, sondern sie für die gesamte Anwendungszeit des Systems immer wieder neu zur Geltung bringt.

Für eine solche *dynamische* Vereinbarung gilt es, ein Modell zu entwickeln, in dem beide Seiten einvernehmlich ihre Idealvorstellungen für den IKT-Einsatz abstimmen und fest schreiben. Damit werden Normen definiert, die im gesamten Prozess von Einführung und Einsatz einzuhalten sind. Und – dies gehört natürlich zwingend dazu – es wird geregelt, was im Falle einer Abweichung von den Normen zu geschehen hat. Die Fest-

Um neue IK-Systeme mit den ›alten‹ Mitbestimmungs-Instrumenten sinnvoll gestalten zu können, muss die zukünftige Entwicklung immer mitgedacht werden!

Betriebs- und Personalräte sind deshalb gefordert, innovative und kreative Lösungsmöglichkeiten vorzuschlagen, um ...

- die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu verteidigen,
- die Qualifikation der Beschäftigten zu schützen und zu verbessern,
- die Qualität der Arbeit zu garantieren und
- die Arbeitsplätze – soweit wie möglich – zu erhalten.

dauernd aktualisiert werden müssten. Oft verhandeln Arbeitgeber und Betriebs-/Personalrat noch über Details und Formulierungen zu Systemen, die längst schon nicht mehr in der gerade verhandelten Version eingesetzt werden (siehe: ›Mitbestimmung in der Krise‹ in cf 5/03 ab Seite 20).

Drittens wird die Entwicklungsdynamik der IK-Systeme und der mit ihnen verbundenen Möglichkeiten so rasch voranschreiten, dass die meisten Vereinbarungen bereits zum Zeitpunkt ihrer Unterzeichnung Makulatur geworden sind.

Dies bedeutet nicht, dass man als Interessenvertretung der neuen Entwicklung fatalistisch entgegen sehen sollte. Im Gegenteil: Mit der Einführung der modernen IK-Systeme ist die Arbeitnehmervertretung gefordert, für neue Techniken auch neue Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Das heißt auch und vor allem: Für eine IKT-Vereinbarung auf neuestem Stand wird es darauf ankommen, einen ›Umdenkungsprozess‹ einzuleiten – auf beiden Seiten.

Dabei ist es sinnvoll, nicht mehr mit aller bürokratischen Präzision den erlaubten Anwendungsumfang festzulegen, sondern stattdessen eine Reihe von Leitideen und Entwicklungsgrundsätzen zu vereinbaren.

Die Grundidee für eine solche ›dynamische‹ IKT-Vereinbarung besteht darin, dass es sich bei der Einführung der modernen Informations- und Kommunikations-Technologie lediglich um den Beginn eines Prozesses handelt.

Bei der Einführung herkömmlicher Systeme (z.B. PAISY) ließen und lassen

Die ›klassische‹ Vereinbarung: am Ende

DIE MEISTEN Betriebs-/Personalräte werden inzwischen mit den ›klassischen‹ EDV-Vereinbarungen (mit detaillierten Anlagen, Schlüsselverzeichnis, Ausgabekatalog und allem Drum und Dran) ihre Erfahrungen haben. Dem Einsatz moderner, komplexer IK-Systeme wie zum Beispiel SAP R/3 wird diese Form von Vereinbarungen aber aus mehreren Gründen nur noch bedingt gerecht.

Erstens wird die schon im alltäglichen Betrieb anfallende Datenmenge so groß sein, dass eine effektive Kontrolle des IKT-Betriebs durch die Arbeitnehmervertretung so viele Kapazitäten binden würde, dass dies kaum noch sinnvoll wäre.

Zweitens bringen es die rasch aufeinander folgenden Änderungen der Hard- oder Software, die so genannten

2... vergleiche Karl Schmitz: ›Computernetze und Mitbestimmung‹, Köln 1996, ab Seite 80.

Neue IKT-Mitbestimmung

Matthias Wilke: ›Mitbestimmung in der Krise‹ in CF 5/03 ab Seite 20

Warum funktionieren die alten Vereinbarungskonzepte nicht mehr?

Konrad Reith: ›... zur Diskussion der IT-Mitbestimmung‹ in CF 1/03 ab Seite 4

Vorhandene (z.B. gesetzliche) Regelungen durchsetzen, statt zu komplizierter eigener IKT-Vereinbarungen

Herholtz/Frede: ›Vorschläge für eine effizientere Mitbestimmungspraxis‹ in CF 1/02 ab Seite 12

Problemlösung durch systemübergreifende ›Querschnittsregelungen‹ zu bestimmten Sachthemen/-gebieten

Norbert Klöcker: ›Perspektiven für die IT-Mitbestimmung‹ in CF 2/02 ab Seite 8

Interessen-Management statt Interessenvertretung

Hünecke/Altenburg/Zimmermann: ›IT-Mitbestimmung – an Bedeutung verloren?‹ in CF 10/01 ab Seite 21

IT-Strategie ist wichtiger als Detail-Regelungen

stellung, ob eine solche ›Abweichung von den vereinbarten Grundsätzen‹ vorliegt, wird sogar der zentrale Angelpunkt des begleitenden Mitbestimmungsprozesses sein, da es sich dabei in aller Regel um Ermessensfragen handeln dürfte.

Vor allem die ›Betriebskultur‹ zwischen der Arbeitnehmervertretung und der Arbeitgeber wird dann darüber entscheiden, ob die Parteien in dieser Frage rechthaberisch und kleinkariert oder eher großzügig verfahren. In jedem Fall wird, da Konflikte mit Sicherheit nicht ausbleiben werden, eine Institution geschaffen werden müssen, die hier das ›letzte Wort‹ hat – beispielsweise in Form einer ständigen Arbeitsgruppe oder Einigungsstelle.

Die praxisorientierte Vereinbarung

ES IST ALSO NÖTIG, das Benutzen von IKT-Systemen als einen dynamischen Prozess zu begreifen, der nicht mehr statisch vereinbart werden kann. Dieses neue ›Denken‹ eröffnet – unter gewissen Voraussetzungen – flexiblere Anwendungsmöglichkeiten. Die ›gewissen Voraussetzungen‹ sind immer dann gegeben, wenn zwischen Arbeitgeber und Betriebs-/Personalrat Übereinstimmung zu den folgenden Punkten erzielt werden kann:

- Grundsätzen für den Systemeinsatz,
- Leitlinien für den Umgang mit Beschäftigten und
- dauerhafte Beteiligungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmervertretung.

Eine IKT-Vereinbarung, die diese drei Kernpunkte hervorhebt, kann den Rahmen bilden für die Einführung und Anwendung bestehender und neuer IKT-Systeme. Voraussetzung für eine solche Vereinbarung ist, dass die IKT-Technologie als Werkzeug begriffen wird, das zur Bewältigung nötiger und gemeinsam definierter Aufgaben eingesetzt wird, nicht aber für Zwecke der ›Leistungs- und Verhaltenskontrolle‹. Ebenfalls muss klar sein, dass bei Bildschirmgeräten und den damit verbundenen Arbeitsplätzen die optimalen technischen und ergonomischen Standards eingehalten werden.

Weitere Grundvoraussetzung: Die Arbeitnehmervertretung und die Geschäftsleitung können sich gemeinsam auf die zu verarbeitenden Personalstamm- und Bewegungsdaten einigen. Das Gleiche gilt für die Auswertung der Personaldaten, auch hier wird exakt festgelegt, nach welchen Kriterien Statistiken, Listen, ›Reports‹ und andere Ausdrücke oder Bildschirmanzeigen erfolgen dürfen.

Diese beiden Punkte – IKT-Systeme als Werkzeug mit optimalen Systemstandards und maximaler Arbeitnehmerdatenschutz – bilden das ›Soll-Konzept‹ für den IKT-Einsatz.

Der ›IKT-Ausschuss‹ und seine Aufgaben

DREH- UND ANGELPUNKT der dynamischen IKT-Vereinbarung ist die Einrichtung eines IKT-Ausschusses. Dieser sollte sich paritätisch aus Vertretern des Arbeitgebers und Vertretern des Betriebs-/Personalrats zusammensetzen. Der Ausschuss könnte aus je drei Mitgliedern bestehen; für den Betriebs-/Personalrat wären dies beispielsweise der Vorsitzende, sein Stellvertreter und der Sprecher des Technologieausschusses. Die zentralen Aufgaben des Ausschusses bestehen in der ...

- langfristigen Planung des IKT-Systems,
- Festlegung von Art und Umfang neuer IKT-Systeme,
- Abschätzung der Auswirkung auf die Arbeitsplätze,
- Festlegung der Grundsätze für die Qualifikation,
- Zustimmung für die Änderung und Erweiterung,
- Kontrolle des Soll- Konzepts.

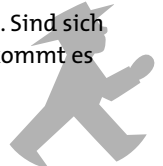
Der IKT-Ausschuss könnte dann in der Anfangsphase beispielsweise alle 14 Tage oder monatlich tagen; nach einer Weile, wenn sich die Modalitäten eingespielt haben, tritt er nur noch – auf Antrag einer Seite – zusammen wenn es gilt konkrete Probleme zu regeln.

Der Ablauf in der Praxis

PRAKTISCH SÄHE der gesamte dann Ablauf folgendermaßen aus: Die Geschäftsleitung erstellt ein Konzept, wie eine bestimmte neue Technologie oder ein

neues Verfahren eingeführt werden soll und informiert den IKT-Ausschuss. Damit wäre auch die ›umfassende‹ Information des Betriebs-/Personalrats zu diesem Thema erledigt. Ebenfalls wird im Konzept verständlich dargelegt, wie die technische und organisatorische Umsetzung erfolgen soll, womit auch die Umsetzung der beiden zentralen Leitgedanken (IKT-Systeme als Werkzeug mit optimalen Systemstandards/maximaler Arbeitnehmerdatenschutz) zum Thema gemacht würde.

Im IKT-Ausschuss finden dann auf der Basis dieses Konzepts Verhandlungen statt. Zentraler Punkt bei allen Verhandlungen ist, dass die Regelungen der IKT-Vereinbarung in allen Punkten den eben noch einmal genannten Leitlinien entsprechen. In dieser Phase werden die Überlegungen und Forderungen der Arbeitnehmervertretung artikuliert und finden Eingang in das Konzept. Sind sich beide Seiten einig geworden, kommt es



zur Einführung oder Veränderung der IK-Systeme.

Danach beobachtet der Betriebs-/Personalrat die praktische Anwendung des IK-Systems, zum Beispiel durch Mitarbeiterbefragungen oder eigene Erfahrungen beim Arbeiten am System und kann dann nach einer gewissen Zeit entweder feststellen, ob die Anwendung tatsächlich so erfolgt, wie es in der IKT-Vereinbarung vorgesehen ist oder ob gewisse Verbesserungen erfolgen sollen.

Es findet also eine dauerhafte Soll/Ist-Überprüfung statt. Stellt die Arbeitnehmervertretung fest, dass an einigen

gen wird. Und damit ist ein dynamischer Prozess in Gang gekommen, der die Anwendung von IK-Systemen nicht mehr statisch regelt, sondern praxisorientiert flexible Anwendungsmöglichkeiten zulässt, ohne dabei die Arbeitnehmerinteressen zu vernachlässigen.

Übertragung der Mitbestimmungsrechte

DAFÜR WÄRE ES natürlich das Praktischste, wenn der Betriebs-/Personalrat die Mitbestimmungsrechte zu IKT-spezifischen

dass damit von den vereinbarten Grundsätzen und Leitlinien abgewichen wurde, kann er mit Stimmenmehrheit eine nachträgliche Korrektur verlangen.

Diese Korrektur ist auch immer möglich, weil die IKT-Ausschussmitglieder ja jederzeit eine Modifikation des IKT-Soll-Konzepts verlangen können. Der Betriebsrat gibt also keinerlei Kompetenz ab. Auch jetzt ist es ja so, dass die meist vorhandenen EDV- oder Technologieausschüsse ihrer Gremien Empfehlungen für die Beschlussfassung geben, denen die Gremien in aller Regel dann auch folgen.

Sind die Ausschussmitglieder mit dieser zusätzlichen Kompetenz ausgestattet, wird dies zu einer Beschleunigung der IKT-Einführungs- und Veränderungsprozesse führen, die aber auch im Sinne der Interessenvertretung sein dürfte. Denn sie hat ja immer die Möglichkeit, die einmal gegebene Zustimmung zu korrigieren, wenn in der Praxis Defizite festgestellt werden.

Eine Möglichkeit, die beim herkömmlichen Verfahren nur sehr bedingt gegeben ist. Es ist zwar möglich, eine Vereinbarung zu kündigen, um eine neue, für die Beschäftigten bessere abzuschließen; in der Praxis jedoch wird sich dies aufgrund von Fristen, Nachwirkung und Einigungsstelle oft nur schwer umsetzen lassen.

Für die dynamische IKT-Vereinbarung bedeutet das: Die Ursprungsvereinbarung wird vom Betriebs-/Personalrats-Gremium abgeschlossen, alle weiteren damit im Zusammenhang stehenden Änderungen, Ergänzungen, Einschränkungen und so weiter werden von den IKT-Ausschussmitgliedern mitbestimmt, das Gesamtgremium kann jedoch jederzeit in den Prozess eingreifen und Korrekturen am Soll-Konzept verlangen.

So wird aus der vermeintlichen Abgabe von Mitbestimmungskompetenzen (die Übertragung des Mitbestimmungsrechts auf die Ausschussmitglieder) in Wirklichkeit ein Gewinn an Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten für alle.

Kein ganz einfaches Verfahren vielleicht und unter Umständen auch nicht überall umzusetzen⁵, aber nur ein solches Verfahren wird der Entwicklungs-

Die Anwendung von IK-Systemen muss als Prozess geregelt werden, der eine flexible Entwicklung zulässt ohne Arbeitnehmerinteressen zu vernachlässigen.

Stellen vom ursprünglichen Soll-Konzept abgewichen wird, kann sie jederzeit im IKT-Ausschuss eine Anpassung des Konzepts an den Soll-Zustand verlangen, worüber dann neu verhandelt werden muss.

Für den Fall, dass keine Einigung erreicht wird, sollte die Vereinbarung entsprechende Modalitäten vorsehen. Beispielsweise wäre es möglich, dass die Leitung im Ausschuss durch einen turnusmäßig wechselnden Vorsitzenden geführt wird. In Streitfällen würde dann wechselnd die eine oder die andere Seite die entscheidende Stimme haben, daneben könnte eine Einigungsstelle vorgesehen werden. An allen kritischen Punkten wird also immer wieder eine neue Einigung gefunden, ein neues Konzept erstellt, das in der Praxis dann wieder der laufenden Soll/Ist-Überprüfung unterzo-

Themen auf seine Ausschussmitglieder »übertragen« würde.

Allerdings ist es zum Beispiel einem Betriebsrat laut § 27 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG nicht möglich, sein Recht zum Abschließen von Betriebsvereinbarungen auf den Betriebsausschuss oder gar einen weiteren Ausschuss nach § 28 BetrVG zu übertragen. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts kann der Betriebsrat jedoch einen Ausschuss ermächtigen, seine Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen.³ Darüber hinaus ist der Betriebsratsvorsitzende befugt, die gefassten Beschlüsse des Betriebsrats auszuführen.⁴

Das heißt: Der IKT-Ausschuss kann zwar keine Betriebsvereinbarung abschließen, aber er kann die laufenden technischen Anpassungen, die projektbezogenen Veränderungen und die Entwicklung neuer Konzepte mitbestimmen. Denkbar wäre deshalb Folgendes:

Der Betriebsrat fasst den Beschluss, dass seine IKT-Ausschussmitglieder die Mitbestimmungsrechte zu allen Änderungen und Erweiterungen der IK-Systeme wahrnehmen können, solange sie dies einstimmig tun. Die IKT-Ausschussmitglieder sind verpflichtet, dem Betriebsrat regelmäßig hierüber zu berichten und die jeweiligen Entscheidungen zu erläutern. Sollte das Betriebsratsgremium der Meinung sein,

3... vergl. BAG vom 1. 6. 76, AP Nr. 1 zu § 28 BetrVG

4... vergl. BetrVG § 26 Abs. 2 und FKHE Rand-Nr. 34 sowie DKK (8) Rand-Nr. 17

5... Unter bestimmten Umständen, etwa in einem Klima des starken gegenseitigen Misstrauens zwischen Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung wird das dynamische Modell nicht sinnvoll sein. Für diese Fälle wird eine Regelungsstrategie im »klassischen« Sinne vorgeschlagen.

dynamik der modernen IK-Technologie im Arbeitsleben gerecht. Und letztlich bringt die Öffnung der IKT-Vereinbarung für immer neue, ›kleine‹ Vereinbarungen Vorteile für beide Seiten.

Fazit

›WISSENS-MANAGEMENT‹, Data-Warehousing mit mySAP, Data-Mining und all die anderen neuen IK-Systeme werden künftig in weit größerem Umfang als heute arbeitnehmerbezogene Daten sammeln und analysieren. Deren Auswertungen sind die entscheidende Grundlage für jede weitere unternehmerische Personalplanung. Nur eine aktive Ausübung der Mitbestimmung verschafft der Arbeitnehmervertretung maximale Teilhabe bei der Gestaltung der zukünftigen Arbeitsplätze.

Im Idealfall wird der Betriebs-/Personalrat eine Regelung durchsetzen können, die einen stetigen Korrektur- und Angleichungsprozess in Gang setzen und damit drei Vorteile erreichen:

Der Betriebs-/Personalrat muss nicht mehr in ›Worst-Case‹-Szenarien denken, muss also nicht immer vorbeugend das Schlimmste annehmen und ist deshalb von der ständigen Furcht befreit, irgendetwas übersehen zu haben, was den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zum Nachteil gereichen könnte. Und selbst wenn er zugunsten der Beschäftigten von den ursprünglich vereinbarten Grundsätzen abweichen will, so kann er jederzeit neu in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber eintreten. Mit dem vereinbarten Initiativrecht (!) ist die Mitbestimmung dauerhaft festgeschrieben.

Der Arbeitgeber hingegen hat den Vorteil der größeren Flexibilität. Er kann aufgrund der Dynamik der IKT-Vereinbarung rascher auf technische und gesetzliche Veränderungen reagieren und kann neue Hard- und Software schneller einsetzen. Dadurch werden die Planungszeiten kürzer und die Anpassungen an neue Bedingungen leichter, mit der Folge, dass Effektivität und Flexibilität steigen. Das Unternehmen gewinnt also einen nicht zu unterschätzenden Konkurrenzvorteil.

Dritter Gewinner bei der dynamischen Vereinbarung ist die ›Betriebskultur‹.

Der Umgang zwischen der Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern kann partnerschaftlich stattfinden, gegenseitiges Misstrauen und Argwöhnen werden abgebaut. Der Arbeitgeber wird im Betriebs-/Personalrat nicht mehr den ›technologiefeindlichen Maschinenstürmer‹ sehen, der alle neuen Entwicklungen blockieren will. Und die Arbeitnehmervertretung wird im Arbeitgeber nicht mehr immer nur den ›Gegner‹ vermuten, der alle getroffenen Vereinbarungen hinterlistig zu umgehen sucht.

Eine dynamische IKT-Vereinbarung bringt im Ergebnis also pragmatischere Konfliktlösungen und führt so zu größerer Zufriedenheit aller Beteiligten. Auch die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an humanen Beschäftigungsbedingungen und sicheren Arbeitsplätzen müssen nicht den Interessen des Unternehmens an Qualitäts- und Wettbewerbsvorteilen geopfert werden ...



☞ Data Warehouse = ›Lagerhaus‹ für Daten = Bezeichnung für eine Zentralisierung sämtlicher in einem Unternehmen vorhandenen und benötigten Daten; auf dieses Lagerhaus kann dann trotz unterschiedlichster Technik von sämtlichen Programmen aus zugegriffen werden.

☞ Data Mining = Daten-Bergbau = Bezeichnung für eine besonders ausgefeilte Suchtechnik in großen Datenbeständen (Data Warehouses), bei der auch nach Zusammenhängen zwischen Daten gesucht wird, die dem suchenden Menschen vielleicht noch gar nicht bekannt waren.



Kennen Sie vielleicht jemanden, ...

... der jemanden kennt, der die ›Computer-Fachwissen‹ noch nicht kennt (oder sie kennt, aber noch nicht abonniert hat)? Dann sind Sie hier genau richtig – übrigens auch, wenn Sie selbst derjenige sind, welcher ... Denn die cf informiert aktuell, allgemeinverständlich und vor allem konkret bezogen auf die Bedürfnisse und Anforderungen moderner Betriebs- und Personalratsarbeit über neue technologische Entwicklungen, und was diese für die arbeitenden Menschen bedeuten. Aber wem sagen wir das? Sie kennen uns ja! Ein Abo lohnt ...

Hiermit abonniere ich ab sofort die monatlich erscheinende Zeitschrift ›Computer-Fachwissen für Betriebs- und Personalräte‹ (Jahresabonnement Inland 63,60 €):

Name _____

Vorname _____

Straße _____

PLZ, Ort _____

Datum _____

Unterschrift _____

Für den Fall der Änderung meiner Anschrift bin ich damit einverstanden, dass die Post meine neue Adresse an den Verlag weiterleitet.

Ich weiß, dass ich diese Bestellung innerhalb von sieben Tagen gegenüber dem Bund-Verlag widerrufen kann. Dies bestätige ich durch meine zweite Unterschrift:

Unterschrift _____

Bitte per Post oder per Fax an:
Bund-Verlag GmbH, Postfach, 60424 Frankfurt am Main, Telefax 069 / 79 5010-96