

Herzlich Willkommen!



Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

Workshop zur Analyse der IT-Betriebsvereinbarungen

Hauptsitz Essen
Friedrich-List-Str. 2
D-45128 Essen
Tel.: +49 (0)201 10592 0
Fax: +49 (0)201 10592 79

NL Berlin
Mauerstraße 83-84
D-10117 Berlin
Tel.: +49 (0)30 326 085 27
Fax: +49 (0)30 326 085 28

NL Frankfurt am Main
Wilhelm-Leuschner-Str. 81
D-60329 Frankfurt
Tel.: +49 (0)69 907 579 55
Fax: +49 (0)69 907 535 33



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND
BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit,
Soziales, Gesundheit,
Frauen und Familie
Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Begrüßung und Vorstellung

Vorstellung der Teilnehmer/innen

Name, Vorname	Funktion im UN / BR





EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND
BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit,
Soziales, Gesundheit,
Frauen und Familie



Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Begrüßung, Programmvorstellung und Erwartungsabfrage

Zeitlicher Ablauf, Dokumentation

Datum:

XX



Workshopbeginn

09:00 Uhr



kurze Pause

10:15-10:30 Uhr



Mittagspause

12:00-12:45 Uhr



Workshopende

ca. 14:00 Uhr

Die Unterlagen sowie die im Rahmen der Veranstaltung erstellten Dokumente werden den Teilnehmern nach der Veranstaltung als PDF-Datei zur Verfügung gestellt.





EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Begrüßung, Programmvorstellung und Erwartungsabfrage

Am Ende des Workshops möchte ich...

- **Abfrage durch ein Online-Tool oder Karten**





EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Land
BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit,
Soziales, Gesundheit,
Frauen und Familie



Inhalte von Betriebsvereinbarungen zur IT

Kurze Vorstellung der Regelungsinhalte

- **Verfahren** Welche Spielregeln braucht es bei der Einführung von IT-Systemen?
- **DSGVO** Sind unsere BVen konform mit der DSGVO?
- **Arbeits- und Gesundheitsschutz** Wie können BVen vor Belastungen durch die Digitalisierung schützen?
- **Mobile Arbeit** Welche Rahmenbedingungen braucht es für Gute Mobile Arbeit?
- **Schulung und Qualifizierung** Wie können sich die Veränderungen durch Digitalisierung im Weiterbildungsangebot wiederfinden?





Inhalte von Betriebsvereinbarungen zur IT

Kurze Vorstellung der Regelungsinhalte



Verfahren

Welche Spielregeln braucht es bei der Einführung von IT-Systemen?

- **Ohne Zustimmung** des Betriebsrats kann der Arbeitgeber ein System **nicht rechtmäßig** im Betrieb einführen und nutzen.
- Kommt **keine Einigung** der Betriebspartner zustande, muss der Arbeitgeber nach dem Betriebsverfassungsgesetz den Weg über die **Eignungsstelle** gehen.
- Der Betriebsrat hat **Anspruch** auf **umfassende Informationen**.
- Vor der **Inbetriebnahme** des Systems werden alle betroffenen Beschäftigten durch entsprechende Fort- und **Weiterbildungen** geschult → diese finden während der Arbeitszeit statt.
- Im **freiwilligen Rahmen** können **Mitarbeiter** an der Ausgestaltung von technischen Einrichtungen z.B. in Form von Arbeitsplatzanalysen sowie Produktivitätsgewinnen **beteiligt** werden.



DSGVO

Sind unsere BVen konform mit der DSGVO?

- Die **Verarbeitung** personenbezogener (Beschäftigten-) Daten ist **grundsätzlich verboten**.
- Zur **Datenverarbeitung** muss eine **Erlaubnis** bei der betroffenen Person eingeholt werden.
- Verarbeitung von **Arbeitnehmerdaten** muss sich im Rahmen der **datenschutzrechtlichen Vorschriften** bewegen.
- Oft ist mit der Nutzung von **IT-Systemen** eine erhebliche **Verhaltens- und Leistungskontrolle** von Mitarbeitern möglich, hier bedarf es klarer Regelungen.
- Bei der Ausgestaltung von **Betriebsvereinbarungen** müssen die allgemeinen Vorgaben der **DSGVO** und des **BDSG** berücksichtigt werden.



Inhalte von Betriebsvereinbarungen zur IT

Kurze Vorstellung der Regelungsinhalte

Mobiles Arbeiten

Welche Rahmenbedingungen braucht es für Gute Mobile Arbeit?

- **Mobiles Arbeiten** umfasst Arbeiten von überall aus.
- Auch im Homeoffice und unterwegs dürfen Beschäftigte **nicht mehr** als gesetzlich zulässig **arbeiten**. → Regelungen aus Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag müssen eingehalten werden.
- Der AG hat **kein Recht**, die Beschäftigten **permanent zu erreichen**.
- Der BR kann bei der **Einführung mobiler Geräte**, bei der Gestaltung der **Arbeitszeit** und der **Erreichbarkeit** mitbestimmen und Betriebsvereinbarungen gestalten.
- AG muss BR über **vorgesehene Maßnahmen** und Auswirkungen **informieren**.

Schulung und Qualifizierung

Wie können sich die Veränderungen durch Digitalisierung im Weiterbildungsangebot wiederfinden?

- Durch die Auswirkungen der Digitalisierung verändern sich benötigte **Kompetenzen** und es besteht oft **Weiterbildungsbedarf**.
- Der Betriebsrat kann bei der **Ermittlung** des konkreten (**digitalen**) **Qualifizierungsbedarfs**, bei der **Durchführung** digitaler Weiterbildungsmaßnahmen, bei der **Bestellung** und **Abbestellung** von **Ausbildern** sowie der Auswahl an betrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung teilnehmenden AN mitbestimmen.
- Der Betriebsrat hat **Beratungsrechte** bei der **Errichtung** und **Ausstattung** betrieblicher **Einrichtungen** zur Berufsbildung, **Einführung** betrieblicher **Berufsbildungsmaßnahmen** und Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Wie können BVen vor Belastungen durch die Digitalisierung schützen?

- Die zunehmende **Arbeitsverdichtung** erweist sich als **problematisch** und oftmals **gesundheitsgefährdend**.
- Der Betriebsrat hat nach **§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG** das Recht bei „**Regelungen** über die **Verhütung** von **Arbeitsunfällen** und **Berufskrankheiten**, allgemein zur Prävention sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften“ mitzubestimmen.
- Das **zentrale Instrument** des Arbeitsschutzes ist die **Gefährdungsbeurteilung**.
- AG muss **BR** über **alle Vorgänge informieren**. → BR kann er sich jederzeit ein Bild von der Situation machen bzw. vor Ort besichtigen.
- Der **BR kann eine BV erzwingen**, in der der Arbeits- und Gesundheitsschutz geregelt sind.
- Er kann sich außerdem bei der **Bestellung und Entlassung** von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten einschalten.



Inhalte von Betriebsvereinbarungen zur IT

Chancen und Risiken (1)

Thema	Chancen	Risiken
1. Verfahren Welche Spielregeln braucht es bei der Einführung von IT-Systemen?	<ul style="list-style-type: none"> - Klar definiertes Verfahren ermöglicht frühe Einbindung der BR in Projektentwicklung - Verantwortlichkeiten sind klar definiert (Erwartungen) - Auch innerhalb des BR steht ein Ansprechpartner fest, der ggf. vertiefend vorbereitet ist - Der Prozess wird nicht durch Informationsdefizite oder unklare Verantwortlichkeiten erschwert/verlängert - Irgendwann kann auf gute Erfahrungswerte aufgebaut werden → erhöht die Prozesseffizienz - Verhindern von Rationalisierung durch AG ohne Mitbestimmung - Durch klare Beteiligungsregelungen können die Mitarbeiter besser mitgenommen, Ängste früher aufgedeckt und Akzeptanz gefördert werden - Lösungen sind viel praxisnäher und damit oft unbürokratischer und effizienter durch MA-Know-How. 	<ul style="list-style-type: none"> - Wenn der Prozess nicht klar genug definiert ist, schleichen sich schlechte Abläufe unter dem Deckmantel der „Regelung“ ein - Die Unterlagen zur Information können unvollständig sein und müssen nicht schriftlich vorgelegt werden → klar zu regeln (deutsche Sprache etc.) - Der Zeitpunkt „rechtzeitig“ ist zu diskutieren. Hier kann es zu Verspätungen der Informationsweitergabe kommen → Je früher desto besser - Negative MA können den Prozess verzögern - Insgesamt dauert der Prozess länger
2. DSGVO Sind unsere BVen konform mit der DSGVO?	<ul style="list-style-type: none"> - Schutz der AN-Rechte - Gemeinsames Verständnis über Prozesse, um auch den AG weniger angreifbar zu machen 	<ul style="list-style-type: none"> - Bei unklaren Regelungen besteht die Gefahr unfreiwillig gegen die DSGVO zu verstoßen - Leistungs-/Verhaltenskontrolle müssen mit möglichst klaren Regelungen ausgeschlossen werden
3. Arbeits- und Gesundheitsschutz Wie können BVen vor Belastungen durch die Digitalisierung schützen?	<ul style="list-style-type: none"> - Assistenzsysteme können die Beschäftigungsfähigkeit von Schwerbehinderten erhöhen - Digitalisierung kann den Anteil schwerer körperliche Arbeit verringern - Digitalisierung kann uns monotone Arbeit abnehmen 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsverdichtung - Psychische Belastungen - Neue Themen durch digitale Endgeräte (Bildschirm zu klein, blaues Licht etc.)
4. Mobile Arbeit Welche Rahmenbedingungen braucht es für Gute Mobile Arbeit?	<ul style="list-style-type: none"> - Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Mehr Selbstbestimmung (Zeitsouveränität) 	<ul style="list-style-type: none"> - Entgrenzung - Indirekte Steuerung - Selbstausbeutung



Chancen und Risiken (2)

5. Schulung und

Qualifizierung Wie können sich die Veränderungen durch Digitalisierung im Weiterbildungsangebot wiederfinden?

- Stärkeres Bewusstsein der Personalentwicklung für Lebenslanges Lernen, weil Wissen immer schneller veraltet („Halbwertszeit des Wissens“)
- Auch Lernen geht dann von überall her
- Lernen in der Simulation kann spielerischer, individueller und verschleißärmer (das teure Gussteil wird nur virtuell angefasst und man kann es nicht versehentlich fallenlassen) aufgebaut werden

- Wenn es IT-affine Arbeitsplätze und weniger IT-affine Arbeitsplätze gibt, kann die Teilhabe an Bildung noch unterschiedlicher verteilt sein
- Wenn Lernen verstärkt virtuell stattfindet, kann es für die Lernenden auch negativ sein: Vereinsamung, kein Austausch mit anderen, kein Feedback.
- Der Aspekt des Voneinander Lernens kann beim virtuellen Lernen in den Hintergrund rücken
- Umfragen sagen, dass sämtliche Bildungseinrichtungen nicht gerüstet sind: Personal, Software, Hardware



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



LAND
BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit,
Soziales, Gesundheit,
Frauen und Familie



Freie Diskussion der aktuellen Themen

Das läuft bei uns schon gut / Hier sehen wir noch Potential

- Abfrage durch ein Online-Tool oder Karten





EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Vertiefte Diskussion der gewählten Themen

Welche Chancen und Risiken sind zu beachten?

- **Verfahren** Welche Spielregeln braucht es bei der Einführung von IT-Systemen?
- **DSGVO** Sind unsere BVen konform mit der DSGVO?
- **Arbeits- und Gesundheitsschutz** Wie können BVen vor Belastungen durch die Digitalisierung schützen?
- **Mobile Arbeit** Welche Rahmenbedingungen braucht es für Gute Mobile Arbeit?
- **Schulung und Qualifizierung** Wie können sich die Veränderungen durch Digitalisierung im Weiterbildungsangebot wiederfinden?





EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Regelungen bestehender und möglicher BV-Inhalte

Analyse an Leitfragen

1. Wie ist die Lage in Eurem Betrieb zu diesem Thema (was sagen die Beschäftigten, gab es hier schon Probleme etc.)?
2. Was ist in Eurer BV zu diesem Thema bereits geregelt?
3. Was sollte künftig geregelt werden?





EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Feedback

Name, Vorname	Feedback





Beratung in Unternehmen und Dienststellen

- Strategieberatung für Arbeitnehmervertretungen
- Erstellung betriebswirtschaftlicher Analysen: Finanzen, Markt, Kunden und Produkte, Organisation und Prozesse sowie Personal
- Prognosen für die Zukunft des Unternehmens bzw. der Dienststelle und die Entwicklung der Belegschaften: Früherkennung von Chancen und Risiken, Szenariotechniken sowie Demografie-Check
- Plausibilitätsprüfung von Arbeitgebervorhaben: Nachvollziehbarkeit sowie Auswirkungen auf die Beschäftigten, das Unternehmen bzw. die Dienststelle, ihre CSR-Strategie und – im Rahmen einer Impact Analyse – auf die Region
- Gemeinsame Entwicklung und Ausarbeitung eigener Vorschläge der Arbeitnehmerseite: Innovationsprojekte, Mitarbeiterbefragung, Zukunftswerkstätten, Ideen-Workshops, Werkstattzirkel, World-Café etc.
- Begleitung von Arbeitnehmervertretungen bei Beratungen und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, z.B. bei Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung, Interessenausgleich und Sozialplan sowie der Arbeit im Gläubigerausschuss
- Nachhaltigkeits- und Umsetzungsmonitoring
- Betriebsvereinbarungs-Checks
- Belegschaftsinitiativen, Mitarbeiter(kapital)beteiligungen sowie Investorensuche
- Gründung und Begleitung von EBR

Wissenschaftliche Studien und Handlungshilfen

- Branchenstudien und -konferenzen
- Standortgutachten
- Fachvorträge zu ausgewählten Themen
- Moderation von Veranstaltung
- Begleitung von Aufsichtsratswahlen
- Mitgliederentwicklungsprojekte
- Finanzierungssuche sowie Durchführung und Evaluierung von öffentlich geförderten Projekten
- Politik- und Kommunalberatung

Schulungen und Seminare

- Zu den zentralen Beratungs- und Forschungsfeldern: Transformation und Restrukturierung von Unternehmen und Dienststellen, Beschäftigungssicherung und -förderung, Digitalisierung, Einführung von IT-Systemen, Entgeltfragen, Arbeitszeit, Personal- und Organisationsentwicklung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gleichstellung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Für die Arbeit im Wirtschaftsausschuss
- Zu diversen Themen für die Arbeit im Aufsichtsrat