

Geschäfte im Netz

E-Business

Die Entscheidung, welches Thema im Sommer Schwerpunkt des dann obligatorischen Doppelhefts werden soll, ist nicht immer leicht – zumal sie ja schon am Ende des vorangegangenen Jahres gefällt werden muss. Dieses Mal aber stand kein anderes Thema auf der Auswahlliste als eben E-Business, E-Commerce und Co.

Vielleicht war das so, weil kein anderes Thema die Widersprüchlichkeit des momentanen Stands der Technikentwicklung so klar widerspiegelt, wie gerade dieses. Es zeigt nämlich, dass die gegenwärtige Krise der IT- und Internet-Branchen, so dramatisch sie sich für die einzelnen Betroffenen auch darstellen mag, nichts, aber auch gar nichts zu tun hat mit einem prinzipiellen Niedergang der so genannten New Economy.

›New Economy‹, wenn wir denn bei dem im Grunde wenig aussagekräftigen Modebegriff bleiben wollen, meint ja einen grundlegenden Wandel in der Art und Weise unseres Wirtschaftens und nicht etwa Aufstieg und Fall von ein paar Unternehmen, die sich verkalkuliert haben, unsolid geführt wurden, einer Marktkonsolidierung zum Opfer gefallen oder auch gerade noch ›durchgekommen‹ sind. Die New Economy kommt, das zeigt sich geradezu exemplarisch an dem zwar verlangsamten aber eben doch stetigen Wachstum der ›E-Economy‹ – was zu verstehen gerade für Interessenvertretungen der Arbeitnehmer von großer Bedeutung ist. Denn wenn wir – was ›in unseren Kreisen‹ ja durchaus Tradition hat – zu kurzfristig denken, dann greifen wir auch zu kurz.

CF-REDAKTION

MANUEL KIPER

E-Business, E-Commerce & Co.

Die ›elektronische‹ Geschäftemacherei ist nicht nur ein in den Unternehmen höchst aktuelles Thema, sondern auch besonders vielschichtig. Eines aber ist allen Systemen zu eigen: Sie sind ein Fall für die Interessenvertretung.

ELEKTRONISCHER ›Workflow‹ hält Einzug in die Betriebe. Kundenkontakte und Kundenservice werden ins Internet verlagert. Geschäftsprozesse werden über das unternehmenseigene Intranet abgewickelt. ›Electronic Banking‹, Angebote von Reisen, Autos, Häusern oder Versicherungen übers Netz, Buchungen, Bestätigungen, Rechnungen und Gutschriften ›online‹ und schließlich noch elektronischer Bürgerservice durch Behörden – all das greift um sich.

Diese als E-Business, E-Commerce und E-Government bezeichneten Prozesse haben weitreichende Auswirkungen auf Arbeitsinhalte und Arbeitsabläufe der Beschäftigten und auf die Arbeitsorganisation in den Betrieben. Rationalisierungsschutz, Qualifizierung der Arbeitnehmer wie auch Maßnahmen zum Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz (siehe den Artikel ab Seite 24) machen eine frühzeitige Beschäftigung und Beteiligung der Interessenvertretungen bei der Einführung oder Umstellung auf vernetzte elektronische Geschäftsprozesse notwendig. ›Electronic Business‹ – E-Business also – bezeichnet dabei als Oberbegriff alle Formen elektronisch abgewickelter Geschäftsvorgänge mit koordiniertem Einsatz von Informations- und Kommunikationstechniken.

Der Begriff des E-Commerce hingegen bezeichnet nur eine Teilmenge des E-Business und bezieht sich auf die diversen Marktaktivitäten – also den elektronischen *Handel*. E-Commerce lässt sich (benannt im inzwischen üblich gewordenen ›Denglisch‹) klar einteilen in ›Business-to-Business‹ (Geschäfte zwischen Unternehmen – häufig als ›B2B‹ abgekürzt) und den Bereich des Business-to-Consumer (Unternehmen zu Konsument – abgekürzt: ›B2C‹).

Und dann gibt es noch das ›B2A‹, das Business-to-Administration, also die elektronische Kommunikation von Unternehmen zu Behörden. Dies ist gleichzeitig auch ein Aspekt des E-Government. Beim E-Government werden vom Grundbuch bis zur Steuererklärung, von der Beantragung der Kfz-Papiere bis hin zur Erteilung von Betriebsgenehmigungen und zur Gesetzgebung, die Arbeiten des Gesetzgebers wie auch der Behördenvollzug auf elektronische Betriebsabläufe umgestellt.

In der Diskussion sind darüber hinaus viele weitere Begriffe, denen immer ein ›E-‹ vorausgeschickt wird, um die Abwicklung über elektronische Netze zu charakterisieren. ›E-Logistics‹ zum Beispiel meint die IT-gestützte Abwicklung

logistischer Prozesse (Warenverteilung). Dabei werden Sendungsverfolgung, Tourenplanung und Fuhrpark-Management mit moderner Navigationstechnik in den Lkws und den entsprechenden Software-Lösungen im Fuhrunternehmen bewerkstelligt. Das so genannte E-Procurement (siehe Artikel ab Seite 37) kennzeichnet die Steuerung von Beschaffung und Lagerhaltung über elektronische Netze. Das E-Learning (siehe Seite 50) schließlich bezeichnet die auf PC und Netzwerken basierende Weiterbildung von Arbeitnehmern und anderen Mitarbeitern.

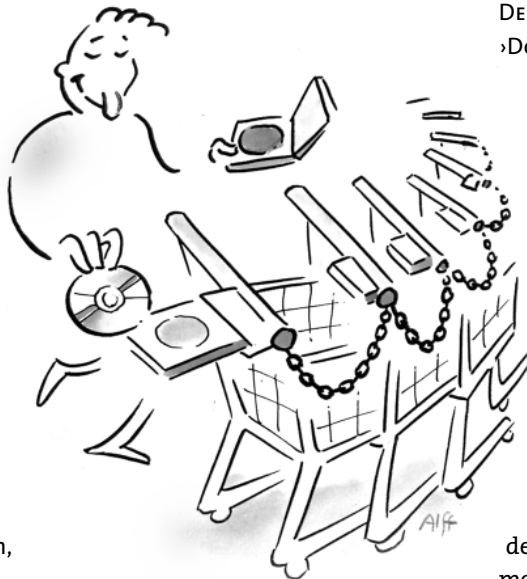
Einzelelemente dieser elektronischen Geschäftsprozesse sind schon recht weit verbreitet: die elektronische Post etwa oder auch Telefon- und Video-Konferenzen, dazu Werbung im Internet, Information durch ›Newsletter‹ (= über E-Mail verbreitete Informationsdienste) und das Bereitstellen hilfreicher Hinweise (meist als ›FAQ‹ = frequently asked questions = Antworten auf häufig gestellte Fragen) auf der Website eines Unternehmens. Auch Fernwartung und Ferndiagnose von Geräten, der Einsatz von Software für Buchhaltung und Rechnungswesen, die Nutzung von Online-Job-Börsen (E-Recruiting – siehe den Artikel ab Seite 48), Auftragsbeschreibungssysteme für verteilte Entwicklergruppen, die Einrichtung von Wissensdatenbanken und noch manches mehr kommen in Unternehmen und Behörden bereits mehr oder weniger systematisch zum Einsatz.

Integration der Systeme

DIE ZUSAMMENFÜHRUNG (Integration) dieser elektronischen Einzelprozesse in einem unternehmensweiten ›Intranet‹ und deren Verknüpfung mit dem weltweiten Internet wurde durch die Entwicklung von ›XML‹ als einer einheitlichen ›Schnittstellensprache‹ deutlich vereinfacht. So wurde zum Beispiel die computer- und netzunterstützte Grup-

penarbeit (Computer Supported Cooperative Work = CSCW) möglich. Neuere Software-Entwicklungen schufen einheitliche elektronische Arbeitsumgebungen für solche Arbeitsgruppen.

So genannte ›CSCW-Suites‹ umfassen bereits elektronische Post, Online-Diskussion, Kalenderführung und Terminplanung, Dokumenten-Management, Volltext-Suche über alle Dokumente,



E-Mail-, Telefon- und Videokonferenzen bis hin zur automatisierten Formularerstellung.

Kurzum: Die Beschäftigten werden zu ›Netzarbeitern‹. Und dabei kann dann auch gleich die Verwaltung von Dienstreisen, Urlaub, Fehlzeiten und manches mehr vom Personal ›über das Netz‹ weitgehend selbst vorgenommen werden – vom Vorgesetzten lediglich noch kontrolliert und abgeseget.

Über virtuelle Marktplätze können Unternehmensleistungen bis an die Rechner der Endverbraucher getragen werden. Der elektronische Direktvertrieb ohne Zwischenhändler und Vermittler, ohne Umwege und ohne Zeitverlust wird möglich. Ganze Branchen wie zum Beispiel Autohersteller und deren Zulieferer können sich zu einem solchen ›Marktplatz‹ mit gemeinsamem Zugang (= ›Portal‹) zusammenschließen. Wer das will, kann damit von (fast) jedem beliebigen Punkt der Welt aus über das

Internet Waren bestellen, Projekte vergeben oder Bankgeschäfte tätigen (muss sich allerdings vorher identifizieren und seine Zugriffsberechtigung auf die einzelnen Unternehmensrechner nachweisen). Über tausend solcher ›Portale‹ sind bereits gebildet worden.

Das Ende der Internet-Wirtschaft?

DER NIEDERGANG vieler so genannter ›Dot.coms‹ (neu gegründeter Internet- und IT-Firmen) im Zuge der Börsenturbulenzen des vergangenen Jahres wurde von manchen schon interpretiert als das Ende der Internet-Wirtschaft. Tatsächlich dürfte es sich aber nur um das (lange vorhergesagte) Platzen einer ›Spekulationsblase‹ gehandelt haben.

Der ›B2B‹-Handel jedenfalls, der Handel von Unternehmen zu Unternehmen, der 75 bis 90 Prozent des E-Commerce ausmacht, hatte im Jahre 2000 nach Angaben der Gartner Group weltweit ein Volumen von über 433 Milliarden Dollar. Der Internet-Umsatz des Einzelhandels dagegen stagniert zwar bei rund einem Prozent der Umsätze, betrug beim Versandhandelsriesen Otto im Geschäftsjahr 2000 aber immerhin schon 4,6 Prozent – was einem Warenwert von 2,1 Milliarden Mark entsprach.

Als hindernde Faktoren für die weitere Ausdehnung des E-Commerce werden vor allem die Einführungskosten, die nicht ausreichende Sicherheit der einzelnen Handelsaktionen, die schwierige Anbindung an bestehende Systeme und die mangelnde Qualifikation auf Sachbearbeiter- und auf Entscheidungsebene genannt. Andererseits wird davon ausgegangen, dass E-Business üblicherweise eine Steigerung der Effizienz der Geschäftsprozesse, Image-Gewinn, Erweiterung des Beschaffungsmarkts, Erhöhung der Kundenbindung, sinkende Kosten und stärkere Unterscheidung von Mitbewerbern bewirkt. E-Business



und E-Commerce liegen deshalb weiterhin im Trend.

Moderner Staat – moderne Verwaltung

DIE BUNDESREGIERUNG hat im Dezember 1999 ein Programm ›Moderner Staat – moderne Verwaltung‹ verabschiedet. Im September 2000 folgte dann die E-Government-Initiative ›Bund Online 2005‹. Damit sollen – wie der Name schon sagt – bis zum Jahre 2005 alle internet-fähigen Dienstleistungen der Bundesverwaltung im Netz bereit gestellt werden. Zu diesem Zweck sind von den Bundesministerien 16 Modellprojekte zum E-Government definiert worden, die auch anderen Behörden als Referenz und Vorbild dienen sollen. Vor allem ist hier auf das Leitprojekt der elektronischen Beschaffung und Auftragsvergabe (›E-Vergabe‹) hinzuweisen, das bei einem Volumen von 250 Milliar-

Es enthält zunächst vor allem Informationsangebote, soll aber in Richtung auf elektronische Verwaltungsdienstleistungen weiter entwickelt werden. Was hier als E-Government bei der Bundesregierung programmatisch herausgestellt wird, findet sich als Modernisierung der öffentlichen Verwaltung auf allen Ebenen und in allen Behörden wieder.

Veränderungen in der Arbeitswelt

WIE GEZEIGT FÜHRT E-Business in der privaten Wirtschaft wie im öffentlichen Dienst zu ähnlichen Neuorganisationsprozessen. Die Auswirkungen auf die Arbeitswelt und damit auf das Arbeitsangebot, die Qualifikationsanforderungen und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sind also enorm.

Die Umstellung auf elektronische Arbeitsprozesse bedeutet für die Beschäftigten:

- einerseits Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort und andererseits Verlust von Privatsphäre und Freizeit zu Gunsten einer 24-Stunden-Dienstleistung.

Die IT-Experten, die die Fernwartung der Anlagen ihres Unternehmens von zu Hause aus betreiben, die Auslieferer, deren Routenplanung unterwegs vorgenommen und überwacht wird, die Call-Center-Agenten, die irgendwo im ländlichen Raum für wenig Geld länderübergreifend ein internationales Großunternehmen vertreten, die Entwicklungsingenieure, die mit computergestützten Konstruktions-Systemen und ›Workflow-Management‹ rund um Globus und Uhr im weltweiten Verbund eine neue Automobilerie konstruieren oder die Versicherungsagenten, die als ›mobile Telearbeiter‹ agieren, sie alle sind ein Vorgeschmack auf die Arbeitsweise im zukünftigen E-Business.

Dennoch ist der IT-Einsatz in seinen Auswirkungen auf die Arbeitsprozesse keineswegs durch ›Sachzwänge‹ vorherbestimmt. Er *erzwingt* also nicht unverrückbar technische Lösungen, vielmehr sind diese abhängig von den organisatorischen und sozialen Rahmenbedingungen und lassen sich deshalb gestalten. Teamorientierte Ansätze mit viel individuellem Gestaltungsspielraum sind ebenso möglich wie strikte elektronische Fließbandarbeit.

Die mit E-Business oft zunehmende Zerrüttung des ›Normal-Arbeitsverhältnisses‹, verstärktes ›Outsourcing‹ (Auslagerung/Fremdvergabe), die Auflösung der sozialen Sicherung durch ständige Neuorganisationen und Zeitverträge, die Entkopplung von Arbeits- und Betriebszeiten und auch die Notwendigkeit lebenslanger Qualifizierungsanstrengungen bedeuten für Arbeitnehmer wachsende Existenzunsicherheiten. Arbeit wird individualisiert und tendenziell vom Betrieb wegverlagert, Arbeitszeiten und Arbeitsprozesse werden immer flexibler organisiert. Der Wandel der Arbeitsorganisation von traditioneller, funktionaler Arbeitsteilung in Richtung prozessorientierter, kooperativer

Der IT-Einsatz in den Unternehmen ist in seinen Auswirkungen auf die Arbeitsprozesse und -bedingungen keineswegs durch Sachzwänge vorherbestimmt, sondern lässt sich gestalten.

den Euro im Jahr von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Mit dem Leitprojekt ›Media@Komm‹ werden in drei Modellregionen – Bremen, Esslingen und Nürnberg – weitere Netzaktionen im Bereich von E-Government und E-Commerce entwickelt, erprobt und mit dem Einsatz rechtsverbindlicher digitaler Signaturen (elektronische Unterschrift) abgesichert. Schon seit Anfang 2000 können dort Einkommenssteuererklärungen elektronisch übermittelt werden – was bereits im ersten Jahr von Hunderttausenden genutzt wurde.

Im März 2001 wurde dann das zentrale Dienstleistungsportal des Bundes (<http://www.bund.de>) frei geschaltet.

- einerseits neue Anforderungsprofile im Umgang mit diverser Software, andererseits Entwertung bisheriger Qualifikationen;
- einerseits Anreicherung der Tätigkeiten in Hinblick auf Prozessverfolgung, andererseits Umwandlung von Mischarbeit in einseitige Bildschirmarbeit;
- einerseits Verantwortungszunahme für Vorgänge, andererseits verstärkte Kontrollierbarkeit der Tätigkeit;
- einerseits Entlastung von zeitaufwändigen Tätigkeiten und andererseits Beschleunigung der Vorgangsbearbeitung und Verlust der Zeitsouveränität durch engste Vorgaben für die Auftragsbearbeitung;
- einerseits Entlastung von monotonen Routinearbeiten durch Automatisierung und andererseits Zunahme von Stress und Arbeitsbelastung;

Link-Liste:

Internetportale für die Betriebs- und Personalratsarbeit

www.tbs-netz.de

Portal zu den Informationen und Angeboten der Technologieberatungsstellen

www.oekobriefe.de

Website der arbeit&ökologie-Briefe mit vielfältigen Informationen zur Arbeitswelt und umfassenden Links

www.soliserv.de

Datenbank mit Arbeitsgerichtsentscheidungen, umfangreiche Sammlung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen und viele Links

www.solilinks.de

Sammlung gewerkschaftlicher und arbeitnehmerorientierter Links

www.praevention-online

Marktplatz zum Arbeitsschutz, gefördert von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

www.sozialnetz-hessen.de/ergo-online

Portal zu Arbeit und Gesundheit

www.datenschutz.de

Portal zum Datenschutz

www.oekoline.de

gewerkschaftliches Portal zum Umweltschutz

www.verdi.de, www.igmetall.de, www.boeckler.de, www.gewerkschaftshaus.de

Server der Gewerkschaften

Arbeitsformen stellt neue Anforderungen an Wissen und Kompetenzen. Zugleich wird durch die Einführung von Zielvereinbarungen als neuem Steuerungsinstrument ständiger Arbeitsdruck aufgebaut.

Die Gefahr der Überforderung von Mitarbeitern beim Übergang vom konventionellen Unternehmen zum E-Business ist also nicht von der Hand zu weisen. Die Beschäftigten müssen deshalb entsprechend qualifiziert werden.

E-Business führt aber auch zu neuartigen gesundheitlichen, vor allem psychischen Belastungen, Risiken und Unsicherungen.

Rechtliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer

DER RECHTSRAHMEN für E-Business und E-Commerce (siehe dazu den Beitrag ab Seite 59) ist in steter Entwicklung begriffen und heute bereits ausgesprochen komplex. Die Kenntnis der einschlägigen Gesetze muss außerdem ergänzt werden durch Kenntnis der Rechtsprechung – der sogar immer größere Bedeutung zuwächst, weil der Gesetzgeber immer häufiger nur einen Rahmen vorgibt, der dann im Einzelfall auszulegen ist.

Dies wird noch einmal komplizierter dadurch, dass international verbindliche Regelungen die Vorbedingung funktionstüchtiger E-Märkte sind. Neue Richtlinien der EU und deren möglichst kurzfristige Umsetzung in deutsches Recht spielen eine immer größere Rolle. Dies zeigt schlagend das Beispiel des Signaturgesetzes. Mit dem Gesetz zur elektronischen Unterschrift hatte Deutschland 1997 international Rechtsneuland betreten. Die – eher praxisfernen – Regelungen mussten deshalb bereits 2001 nach internationaler Harmonisierung und Vorgabe durch die EU-Signatur-Richtlinie neu geschrieben werden.

Um zu einem tieferen Verständnis der gesetzlichen Rahmenbedingungen zu kommen, empfiehlt es sich, sich E-Business, E-Commerce und E-Government in ihrer Schichtung zu verdeutlichen:

Einerseits handelt es sich immer um elektronisch gestützte, telekommunikative Übertragungsprozesse (so genannte Telekommunikationsdienste), weshalb für sie zum Beispiel das *Telekommunikationsgesetz* und die *Telekommunikationsdatenschutzverordnung* gelten. Andererseits sind die ›E‹-Vorgänge damit nicht erschöpfend beschrieben. Denn aufbauend auf der reinen Übertragung, der ›Transportebene‹ sozusagen, werden auch höherwertige Dienstleistungen der Information und Kommunikation erbracht.

Diese werden nach *Teledienstegesetz* und *Mediendienstestaatsvertrag* unterschieden in mehr sachlich orientierte *Internet-Teledienste* und *meinungsbildende Mediendienste*, wobei für Letztere journalistische Sorgfaltspflichten, Verantwortung, Gendarstellungsrechte und so weiter zu berücksichtigen sind – es können aber auch beide Rechtsbereiche gleichzeitig berührt werden.

Durch die Bereitstellung dieser Dienste zur Information und Kommunikation werden aber noch weitere Rechtsbereiche tangiert. Zunächst werden Persönlichkeitsrechte betroffen, die datenschutzrechtlich allgemein im *Bundesdatenschutzgesetz*, und dazu spezialgesetzlich auf der Ebene der Telekommunikation im *Telekommunikationsgesetz* und auf der Ebene der Dienste im *Teledienstedatenschutzgesetz* reguliert sind. Auch werden möglicherweise Fragen des *Urheberrechts*, des *Jugendschutzes* und andere Fragen berührt, die in eigenen Gesetzen geregelt sind ...

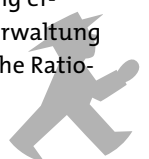
Wirtschaftliche Aspekte hingegen – unter anderem auch der Verbraucherschutz – wurden jüngst im *Fernabsatzgesetz* und im *Gesetz zum elektronischen Geschäftsverkehr* geregelt. Dazu kom-

men noch Spezialfragen wie die elektronische Unterschrift im *Gesetz zur Digitalen Signatur* (siehe: ›Elektronische Signatur vor dem Durchbruch‹ in CF 4/01 ab Seite 12 und: ›Elektronische Signatur – die Haken und Ösen‹ in CF 5/01, Seite 29).

Je nach Arbeitsaufgabe im E-Business wird jeder Arbeitnehmer also durch eine ganze Reihe gesetzlicher Regelungen berührt, was eine vertiefte Befassung mit dieser Materie jedenfalls für die Interessenvertretung unumgänglich macht.

Rationalisierungsschutz im E-Business

DIE SCHRITTWEISE Umstellung auf elektronische Vorgangsbearbeitung erschließt in der öffentlichen Verwaltung wie in der Wirtschaft erhebliche Ratio-



nalisierungspotenziale. Rationalisierungsschutz wird damit aus Sicht der Arbeitnehmer zu einer zentralen Aufgabe der betrieblichen Modernisierung.

Über die Notwendigkeit des Rationalisierungsschutzes haben viel zu optimistische Prognosen zur Beschäftigungsentwicklung durch die modernen Informations- und Kommunikationstechniken zunächst hinweg getäuscht.

Rationalisierung und Mitbestimmung

BESCHÄFTIGUNGSGEWINNE von bis zu fünf Millionen neuer Arbeitsplätze allein in Deutschland wurden von Roland Berger und anderen anfänglich prognostiziert. Das von der Bundesregierung beauftragte Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung schätzte noch im Jahr 2000, dass die Internet-Wirtschaft bis zum Jahr 2010 einen Nettoeffekt von 750 000 Arbeitsplätzen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zusätzlich zu den 1,74 Millionen hierzulande bereits in der Informationswirtschaft Beschäftigten bewirken könne. Die neueren Arbeitsmarktdaten allerdings geben zu Optimismus keinerlei Anlass.

Entgegen den Prognosen ist die Informationsgesellschaft keineswegs eine ›Jobmaschine‹ geworden – Rationalisierungsschutz ist unabdingbar.

Den Bemühungen um einen Rationalisierungsschutz steht allerdings eine Reihe von Trends der modernen Arbeitswelt entgegen. Die durch das Internet ermöglichte Entkopplung der Arbeit von Ort und Zeit führt auch zu einer ›Entbetrieblichung‹. Arbeitnehmer werden zu ›Geschäftsführern‹ ihrer eigenen Arbeitsfähigkeit gemacht. Einfache, sich wiederholende Netzaktivitäten können – wie von der Lufthansa schon Anfang der 90-er Jahre vorgemacht – zum Teil in Niedriglohnländer ausgelagert werden. Betriebliche Strukturen werden tendenziell aufgelöst und stattdessen virtuelle Unternehmen gebildet. Bereits jetzt ist deshalb an einen Übergang von Betriebsräten zu ›Netzräten‹ zu denken.

Angesichts dieser Entwicklungen gilt es, die vorhandenen ›Werkzeuge‹ zu sichten:

Zunächst ist eine Umstellung auf E-Business immer als Betriebsänderung nach § 111 BetrVG aufzufassen, die nicht nur die frühzeitige Information der Interessenvertretung notwendig macht, sondern auch den Weg in den Interessenausgleich (§ 112 BetrVG) und den Sozialplan (§ 113 BetrVG) eröffnet. (Im öffentlichen Dienst würde entsprechend bei Rationalisierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit E-Government die uneingeschränkte Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 13 BPersVG greifen.)

Als eine Betriebsänderungen nach § 111 BetrVG gelten *grundlegende* Änderungen der *Betriebsorganisation*, des *Betriebszwecks* oder der *Betriebsanlagen* wie auch die Einführung *grundlegend* neuer *Arbeitsmethoden* und *Fertigungsverfahren*. Gerichtliche Auseinandersetzungen in der Vergangenheit haben bereits geklärt, dass die Einführung zum Beispiel von Scanner-Kassen im Handel, die Ausgliederung eines Rechenzentrums oder die Änderung bisher genutzter Software Betriebsänderungen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind. Auch die Einführung von Telearbeitsplätzen, die Umstellung auf ein Intranet, die Umstellung auf Workflow-Management und natürlich E-Commerce können fraglos auch als grundlegende Betriebsänderungen angesehen werden (siehe: ›Neue Technologien als mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung‹ in CF 7/2001 ab Seite 12).

Mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001 wurde durch die Einfügung des § 92a die Beschäftigungssicherung der Initiative der Betriebsräte anheim gestellt: »Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen [...] Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten [...] Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter des Arbeitsamtes oder Landesarbeitsamtes hinzuziehen.«

In Hinblick auf Rationalisierungsschutz sind in der Vergangenheit in verschiedenen Branchen und im öffentli-

chen Dienst auch Tarifverträge und Vereinbarungen abgeschlossen worden. Und die Modernisierung des öffentlichen Dienstes, als dessen einer Pfeiler der Ausbau des E-Government anzusehen ist, wird auf allen Ebenen durch Rationalisierungsschutz- und Qualifizierungsmaßnahmen zum Beschäftigungserhalt und zur sozialverträglichen Gestaltung begleitet.

In der Privatwirtschaft hingegen sind E-Business- und E-Commerce-Lösungen während der Internet-Euphorie und Spekulationsphase Ende der 90-er Jahre vielfach ohne jede begleitende Mitbestimmung entstanden. Die Notwendigkeit sozialverträglicher Gestaltung und Absicherung musste sich vielfach erst in dem jähen wirtschaftlichen Absturz der jungen IT-Unternehmen im Jahre 2001 bitter bemerkbar machen, wodurch in vielen Betrieben der Internet-Wirtschaft und IT-Branche überhaupt erst eine Interessenvertretung durch Betriebsräte entstanden ist.

Qualifizierungs-offensive nötig

RATIONALISIERUNGSSCHUTZ in Tarifverträgen, in Betriebs- und Dienstvereinbarungen und in individuellen Arbeitsverträgen muss gekoppelt werden mit innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen. Diese werden im Rahmen des von Politik wie Wirtschaft ausgerufenen ›lebenslangen Lernens‹ zwar von allen Seiten beschworen, nichtsdestotrotz offensichtlich immer noch vernachlässigt.

In manchen Branchen ist durch Rahmentarifverträge, in einzelnen Unternehmen auch durch Haustarifverträge oder Betriebsvereinbarungen zur Personalentwicklung die systematische Qualifizierung der Beschäftigten geregelt. Hier ist es Aufgabe der Betriebsräte, den Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten zu ermitteln und auf dieser Basis Qualifikationsmöglichkeiten zu beraten und festzulegen. Diese Qualifizierung kann ein schlichtes Internet-Grundsemi-

nar sein oder die Schulung zu einer neuer Software, sie kann aber auch die komplexere Fortbildung als Systemadministrator umfassen.

Kurzfristige Schulungen und Zusatzqualifikationen dürften oft nicht genügen, vielmehr ist davon auszugehen, dass sich der fachliche Kern vieler Berufe und Beschäftigungen grundlegend verändert.

Das bedeutet im Produktionsbereich, dass die Beschäftigten anstelle von Materialgefühl und Maschinenkenntnis ihre Qualifikationen verstärkt an den Besonderheiten automatisierter Produktionsprozesse orientieren und zunehmend Problemlösungsfähigkeiten benötigen.

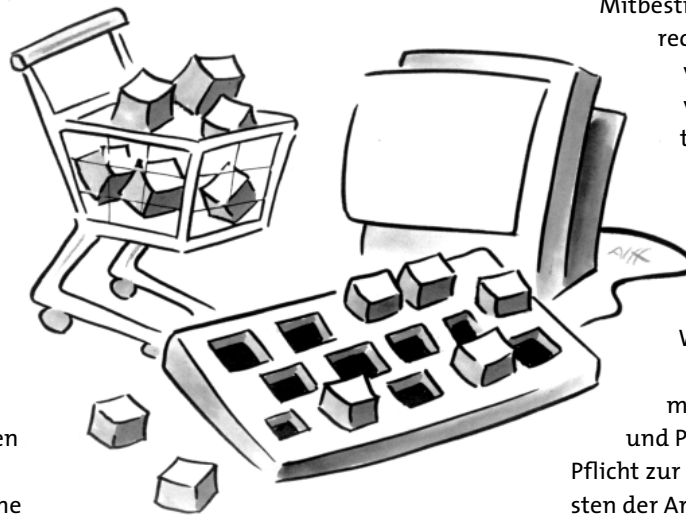
Bei der qualifizierten Sachbearbeitung ist eine Verschiebung der Qualifikationsanforderungen hin zu Kommunikations- und Kooperationskompetenzen zu erwarten. Da in den Unternehmen so genannte Skill-Datenbanken angelegt werden, die jede einzelne Qualifikation der Beschäftigten wie in Stücklisten verwalten und im Unternehmen disponieren, wird die dauerhafte Anpassung des eigenen Profils an die sich wandelnden Unternehmensbedürfnisse zur Aufgabe lebenslangen Lernens.

Für Weiterbildung in der Wirtschaft wurden schon Anfang der 90-er Jahre knapp 20 Milliarden Euro jährlich ausgegeben. Regelmäßige innerbetriebliche Unterweisungen, Belehrungen und Informationen sind vielfach sogar gesetzlich, zum Beispiel im Arbeitsschutzgesetz, vorgeschrieben. Um aber bei den zu erwartenden raschen Änderungen der Arbeitsabläufe in Betrieb und Dienststellen mithalten zu können, gewinnt *selbstmotiviertes* Lernen eine immer größere Bedeutung.

Solche Qualifizierungsprozesse abzusichern, wird zu den wichtigsten Aufgaben der Interessenvertretung im Rahmen der Einführung und Durchsetzung von E-Business gehören.

Im novellierten Betriebsverfassungsgesetz sind denn auch die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei der Berufsbildung der Arbeitnehmer erheblich erweitert worden.

Nach § 96 BetrVG hat der Arbeitgeber nunmehr auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer zu beraten. Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder



durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat nach dem neuen § 97 BetrVG der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.

Hierbei dürfte sich E-Learning, also systematische Fort- und Weiterbildung durch Nutzung elektronischer Netze, zunehmend zum zentralen Pfeiler künftigen Lernens entwickeln. Der Umgang mit Computern, die frühzeitige Netzanbindung aller Mitarbeiter und die angstfreie und routinierte Nutzung elektronischer Informationen und Medien erweist sich damit als Investition in die Zukunft. Erinnert sei an das Beispiel des Ford-Konzerns, der allen Beschäftigten einen Computer und Intranet-/Internet-Anbindung zur Verfügung stellt.

Im Hinblick auf E-Business weitsichtige Regelungen zu treffen, empfiehlt sich demnach schon heute – auch wenn es in einzelnen Betrieben oder Dienststellen um den Zugang zum Internet geht.

Handlungsmöglichkeiten für Beschäftigtenvertretungen

SOWOHL DAS BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ als auch das Bundespersonalvertretungsgesetz enthalten umfassende Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der jeweiligen Interessenvertretungen bei Einführung von E-Business, die sich ableiten aus dem Daten- und Persönlichkeitsschutz, dem Arbeits- und Gesundheitsschutz, dem Rationalisierungsschutz und dem beruflichen Weiterqualifizierungsbedarf. Neben diesen Mitbestimmungsrechten haben Betriebs- und Personalräte die allgemeine Pflicht zur Überwachung aller zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Vorschriften und dazu noch Antrags-, Unterrichts- und Beratungsrechte in allen mit E-Business in Verbindung stehenden Fragen.

Werden also in Betrieb oder Dienststelle die betrieblichen Arbeitsabläufe verändert, so greift zunächst das *Unterrichtungsrecht* der Interessenvertretungen, dann auch das *Mitbestimmungsrecht*. Schon nach § 80 Abs. 2 BetrVG (§ 68 Abs. 2 BpersVG) ist der Betriebsrat/Personalrat »zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten«. Und nach § 90 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die »Planung von technischen Anlagen und von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten«.

Die *rechtzeitige* und *umfassende* Unterrichtung soll den Betriebsrat in die Lage versetzen, in eigener Verantwortung



tung zu prüfen, ob sich für ihn Aufgaben ergeben und er tätig werden kann. Die Informationen sind dem Betriebsrat *unaufgefordert* zu geben, das heißt, der Arbeitgeber hat die Pflicht, immer wieder zu prüfen, ob er über Informationen verfügt, die der Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben benötigt. Die entsprechenden Unterlagen müssen dann so rechtzeitig vorliegen, dass bei der anschließenden Beratung mit dem Betriebsrat nach § 90 Abs. 2 BetrVG dessen Vorschläge und Bedenken *bei der Planung berücksichtigt* werden können. In gleicher Weise ist nach § 68 Abs. 2 BPersVG die Personalvertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

Der Betriebsrat hat – wie schon kurz erwähnt – nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auch die allgemeine Aufgabe, »darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden«. Unter diesen vom Betriebsrat zu überwachen den Vorschriften, sind sämtliche den Arbeits- und Gesundheitsschutz, den Datenschutz und andere Schutzgüter betreffenden Gesetze und sonstigen rechtlichen Vorschriften zu sehen. Beispiele für Gesetze im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sind sowohl das Bundesdatenschutzgesetz als auch das Telekommunikationsgesetz und das Teledienstschutzgesetz.

So hat der Betriebsrat zum Beispiel im Bereich des Datenschutzes die Pflicht, die Rechtmäßigkeit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten, die Umsetzung der technischen und organisatorischen Datenschutzmaßnahmen und die Gewährleis-

tung der Rechte der Betroffenen zu prüfen. Stellt der Betriebsrat Rechtsverstöße fest, hat er den Arbeitgeber darauf hinzuweisen und auf Abhilfe zu drängen.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat, »soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht«, bei »Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften« mitzubestimmen. Dem Betriebsrat wird dabei ein Mitbestimmungsrecht zugestanden in allen Fällen, in denen der Arbeitgeber bei der Ausführung der Vorschriften *einen Entscheidungsspielraum* hat. Dies ist der Fall beispielsweise bei § 3 Abs. 1 ArbSchG, nach dem der Arbeitgeber verpflichtet ist, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Damit ist klar, dass Maßnahmen des Arbeitgebers, die die Aktualisierung des betrieblichen Arbeitsschutzes betreffen – zum Beispiel die Analyse der wachsenden psychischen Belastungen durch E-Business und Maßnahmen zum Abbau von übermäßigem Stress –, der Mitbestimmung unterliegen (mehr dazu im Beitrag ab Seite 24).

In den letzten Jahren hat es über die Wahrnehmung dieses Mitbestimmungsrechts wiederholt Rechtsstreitigkeiten vor Arbeits- und Verwaltungsgerichten gegeben. Wobei die Rechtsprechung nach dem Urteil des BAG vom 2. April 1996 (Aktenzeichen: 1 ABR 47/95¹) systematisch *das Mitbestimmungsrecht* betont und damit die Einflussnahme von Betriebsräten im Arbeitsschutz erheblich verbessert hat. In einem rechtskräftigen Urteil hat nunmehr auch das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein² das Recht auf Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung festgestellt und ausdrücklich festgehalten:

»Auf Grund der gegenteiligen Ansichten im Hinblick auf ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Art und Weise der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen im Rahmen des § 5 Ar-

beitsschutzgesetz ist bei einem Streit zwischen den Betriebsparteien bereits bei der Erarbeitung der Grundlagen der Gefährdungsbeurteilung der Beschaffung der Informationen eine Einigungsstelle einzusetzen, da diese nicht offensichtlich unzuständig nach § 98 Abs. 1 Satz 1 ArbGG ist.«

Bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes (§§ 3 Abs. 1 und 4 ArbSchG, §§ 4 und 5 BildscharbV) einschließlich Pausenregelung, bei vorbeugenden Maßnahmen des Gesundheitsschutzes und bei arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen (§ 11 ArbSchG, § 6 BildscharbV) hat das Landesarbeitsgericht Hamburg³ mit Beschluss vom 21. 9. 2000 dem Betriebsrat ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht ausdrücklich zugestanden und erklärt, dass diese Themen über eine Betriebsvereinbarung geregelt werden können. Arbeitsplätze im E-Business lassen sich also unter Gesundheitsaspekten wirksam mitgestalten.

Zur zentralen Norm bei der Einführung und Anwendung von IT-Technologien aber hat sich das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG herauskristallisiert. Danach unterliegt die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, der Mitbestimmung des Betriebsrats. »Um die Gefahren, die den Arbeitnehmern durch die modernen Technologien mit ihren vielfältigen, oft vom einzelnen Arbeitnehmer nicht einmal wahrnehmbaren Überwachungsmöglichkeiten drohen, wirksam eindämmen zu können, bedarf der individualrechtliche Persönlichkeitsschutz der kollektivrechtlichen Verstärkung durch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.«⁴

Das BAG hat in seinen Entscheidungen den Grundsatz aufgestellt, dass eine technische Einrichtung immer dann dazu »bestimmt« ist, Leistung oder Verhalten zu überwachen, wenn sie *objektiv und unmittelbar dazu geeignet ist* – und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitgeber diese Überwachung beabsichtigt und die durch die Überwachung gewonnenen Daten tatsächlich ausgewertet.

1... EZA, 1997, Entscheidung zu § 87 Betriebsverfassungsgesetz, Bildschirmarbeit, Rand-Nr. 1, Seite 1

2... Beschluss vom 17. 12. 1999 (Aktenzeichen 5 TaBV 27/99), rechtskräftig

3 LAG Hamburg, Beschluss vom 21. 9. 2000 (Aktenzeichen TaBV 3/98)

4... Fitting u. a.: BetrVG-Kommentar, § 87 Rand-Nr. 210

Neue Broschüre zu

E-Business, E-Commerce & Co.

Vom Autor dieses Artikels kommt noch im Sommer 2002 eine Broschüre zum gleichen Thema heraus. Diese neue Broschüre der BTQ Niedersachsen ist die erste einführende Schrift auf dem Markt, mit der Betriebs- und Personalräten die Wahrnehmung der Interessen der Beschäftigten in den Veränderungsprozessen erleichtert wird. In dieser Broschüre sind auch erstmals Eckpunkte und Inhalte einer speziellen Rahmenvereinbarung zum Thema E-Business detailliert dargestellt.



Manuel Kiper:

›eBusiness, eCommerce, eGovernment – Herausforderung für Betriebs- und Personalräte: Edition BTQ Niedersachsen Nr. 9, 170 Seiten, 16,00 €

Vor diesem Hintergrund unterliegen auch die Datenverarbeitungssysteme eines Workflow-Managements der vorherigen Mitbestimmung des Betriebsrats. Dies jedenfalls dann, wenn die Systeme mit Zugriffsberechtigungen und Protokollierungen arbeiten – was aber bei E-Business (und bei so gut wie allen anderen Unternehmens-IT-Systemen) gleichsam die Vorbedingung der Funktionsfähigkeit ist. Mit der Vergabe von Zugriffsberechtigungen und einer Protokollierung ist es nämlich leicht möglich, die Arbeit der Beschäftigten auszuwerten und zu kontrollieren.

Vernetzte Betriebsratsarbeit

IM E-BUSINESS WERDEN Intranet- und Internet-Anbindung zur Standardausrüstung eines Arbeitsplatzes gehören. Wird die Netzkommunikation aber zur Grundvoraussetzung des Arbeitens, so sind auch die betrieblichen Interessenvertretungen gezwungen, die elektronischen Netze zu nutzen, um die Kommunikation mit der Belegschaft zu sichern und die Interessenvertretung organisieren zu können.

Allerdings wurde eine solche ›Waffengleichheit‹ in Bezug auf die Arbeits- und Kommunikationsmöglichkeiten den betrieblichen Interessenvertretungen in der Vergangenheit von Arbeitgebern häufig verwehrt. Bis hin zum Bundesarbeitsgericht wurde bis Ende der 90-er Jahre immer wieder selbst um die Frage gestritten, ob der Betriebsrat einen Anspruch auf einen PC habe. In seinen Beschlüssen von 1998 und 1999 hat das BAG dies im Prinzip auch bejaht, aber von einer *Erforderlichkeitsprüfung* abhängig gemacht, bei der dem Betriebsrat allerdings ein breiter Beurteilungsspielraum zustehe...⁵.

Es kommt also auf die detaillierte, betriebsbezogene Begründung an – und daran hat sich auch durch die Neufassung des § 40 Abs. 2 des BetrVG nichts geändert. Obwohl jetzt ausdrücklich die betriebsübliche Informations- und Kommunikationstechnik auch den Betriebs-

räten zur Verfügung zu stellen ist, muss deren ›Erforderlichkeit‹ im Einzelfall unverändert nachgewiesen werden.

Über ein Intranet kann die Kommunikation der Betriebsräte untereinander wie mit der Belegschaft effizient organisiert werden. Eigene Informationsangebote des Betriebs-/Personalrats können der Belegschaft einen umfangreichen Service bieten, etwa indem Personelles wie Fotos der Gremiumsmitglieder, Zuständigkeiten, Vereinbarungen, Pressemeldungen, Versammlungsinhalte, Tarif- oder Arbeitsschutzinformationen, ›Links‹ zu Gewerkschaften und Behörden und vieles mehr unmittelbar elektronisch abrufbar werden.

Musterlösungen für den Netzauftritt von Betriebs- und Personalräten – die allerdings immer nur als Anregung aufgefasst werden sollten – können inzwischen auch übers Netz als ZIP-Datei (komprimierte Datei) abgerufen werden...⁶

Ähnlich wie die Betriebs-/Personalräte stehen auch die Gewerkschaften vor ganz neuen Herausforderungen, wenn sie in der Wahrnehmung der Belegschaften noch präsent bleiben wollen. Im Zeitalter von Internet und Telearbeit, E-Business, virtuellen Betrieben und auch Arbeitszeit-Flexibilisierung kann gewerkschaftliche Information und der ›Transport‹ gewerkschaftlicher Ziele nur noch unter Zuhilfenahme elektronischer Medien funktionieren. Unter dem Stichwort E-Union (englisch: union = Gewerkschaft) werden zum Beispiel durch ver.di Leitbilder, Chancen und Prototypen für virtuelle Gewerkschaftsarbeit und Gewerkschaftsbüros entwickelt.

Die Verbreitung gewerkschaftlicher Informationen über Intranets, die Einstellung gewerkschaftlicher Informationen auf Betriebsrats-Websites oder Links von diesen zu den Gewerkschaften wer-

den zum Teil von Arbeitgebern massiv bekämpft und Zuwiderhandlungen arbeitsrechtlich verfolgt. Indes hat das Bundesverfassungsgericht schon seit Ende 1995 die alte Rechtsprechung des BAG korrigiert, das die betriebliche Werbung und Präsenz der Gewerkschaften auf einen engen Kernbereich beschnitten hatte...⁷. Gibt es im Unternehmen oder einer Behörde also ein Intranet, so kann seitdem den Gewerkschaften das Recht, eigene unzensurierte (!) Informationsangebote einzurichten oder Links zu setzen, nicht mehr genommen werden

Darüber hinaus bietet es sich an, die Arbeit von Betriebs- und Personalräten auch überbetrieblich zu vernetzen. Die durch EU-Recht ermöglichten ›Europäi-

5... BAG: Beschluss vom 11. 3. 1998 (Aktenzeichen 7 ABR 59/96), Beschluss vom 11. 11. 1998 (Aktenzeichen 7 ABR 57/97) und Beschluss vom 12. 5. 1999 (Aktenzeichen 7 ABR 36/97)

6... Vergleiche: www.pafs.de

7... BVerfG, Beschluss vom 14. 11. 1995, DB 1996, Seite 1627, AuR 1996, Seite 151

E-Business & E-Commerce

schen Betriebsräte« (EBR) verdeutlichen, dass perspektivisch der Übergang von Betriebsräten zu »Netzräten« ansteht. Die Arbeit der EBR, insbesondere wenn es zu abgestimmten Aktionen kommen soll, setzt Kommunikation voraus; dies gilt für die jährliche Unterrichtung/Konsultation und deren Vorbereitung ebenso wie für laufende Kontakte.

Um die Vernetzung der Betriebs- und Personalratsarbeit voranzubringen, sind inzwischen im Internet bereits verschiedene »Plattformen« und »Portale« entstanden. Ansätze hierzu bieten **www.multimedia-arbeitswelt**, der hierüber beziehbare E-Mail-Newsletter des Projekts »@rbeitswelt ecommerce«, die erste ver.di-Kampagne im Netz – »Online-Rechte für Beschäftigte« – und die Zeitschrift »NETWORK« der Hans-Böckler-Stiftung, die Informationen zur EDV- und Arbeitsorganisation in der Interessenvertretung bereitstellt...⁸.

In Niedersachsen/Bremen hat die Gewerkschaft ver.di bereits begonnen, ver.di-Funktionärs-Netze ins Leben zu rufen. Darüber hinaus entstehen mehr und mehr hilfreiche Portale, die thematisch immer größere Bereiche der Betriebs- und Personalratsarbeit abdecken und zusätzlich über Links die schnelle Recherche und Kontaktaufnahme ermöglichen. Im info-Kasten auf Seite 7 sind – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – einige wichtige Portale zusammengestellt ...

Dr. Manuel Kiper ist Technologie- und Arbeitsschutzberater bei der BTQ Niedersachsen; Kontakt: BTQ Niedersachsen, Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg; kiper@btq.de



8... www.boeckler.de/ebib/index.cgi