

Gute Arbeit mit und trotz IT – besser arbeiten mit guter IT

Schwerpunkteditorial von Klaus-Dieter Heß

Der Schwerpunkt dieser FfF-Kommunikation nimmt die Arbeitswelt an und mit IT-Systemen in den Blick. Die Schwerpunktreaktion lag diesmal in den Händen von Kolleginnen und Kollegen, die in der Technologie-Beratungsstelle Nordrhein-Westfalen (TBS NRW) arbeiten, einer gewerkschaftsnahen Beratungseinrichtung für Betriebs- und Personalräte. Mitgewirkt an den einzelnen Artikeln im Schwerpunkt haben BeraterInnen aus dieser Einrichtung und FfF-Mitglieder sowie Personen in beiden Funktionen.

In unserem Engagement als FfF-Mitglieder oder/und bei der betrieblichen Gestaltung stellt sich zuerst einmal die Frage, mit welchem Leitbild wir gestaltend tätig werden. Im ersten Artikel zeigt *Jürgen Fickert* auf, dass es dabei nicht nur um guten Beschäftigtendatenschutz geht, sondern auch um die Arbeitsplatz- und Software-Ergonomie, die Qualität der Kommunikation, die Qualifikationsanforderungen an und mit IT-Systemen, den Gesundheitsschutz. Ein Leitbild für Gute Arbeit kann nur zusammen mit den Beschäftigten entwickelt werden.

Die Überwachungsskandale im letzten Jahr haben gezeigt, dass Arbeitnehmer in den Unternehmen verstärkt als Risikofaktor, nicht aber als Partner wahrgenommen werden, wenn der Chef Spione schickt, Telefongespräche abhören und Toiletten mit Kameras überwachen lässt. Wie ist es aber, wenn Beschäftigte gesetzeswidrige, unethische Praktiken ihrer Unternehmen oder einzelner Kollegen anzeigen? Damit handeln diese Whistleblower nicht nur im Spannungsfeld zwischen dem öffentlichen Interesse an der Aufdeckung von Missständen und ihren arbeitsrechtlichen Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber mit erheblichen persönlichen Risiken und sozialen Verwerfungen. Vielmehr sind nach *Marie-Theres Tinnefeld* entsprechende Meldeverfahren und Hotlines den gleichen Datenschutznormen und Mitbestimmungsverfahren zu unterwerfen. Als Ausblick auf die zunehmenden praktischen Schwierigkeiten im betrieblichen Datenschutz ist der Beitrag von *Jochen Konrad-Klein* zum *Cloud Computing* zu verstehen. Der Bereich Beschäftigtendatenschutz wird abgerundet mit einem Überblick über die betrieblichen Regelungsmöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte (*Jürgen Fi-*

ckert) und mit Interviews von Betriebsräten zu ihren Rollen, Aufgaben und Erfahrungen (*Katharina Just-Hahn*).

IT-Systeme haben auch als Werkzeuge der innerbetrieblichen Weiterbildung eine schnell wachsende Bedeutung. Betriebliche Erfahrungen mit der Nutzung von E-Learning-Systemen zeigen, dass zwar die Medienkompetenz der Beschäftigten erhöht wird, aber auch der entsprechende Druck auf die räumliche und zeitliche Flexibilität, um das Lerntempo den beschleunigten Veränderungsprozessen anzupassen. Deshalb sind auch hierfür – wie *Stefanie Wallbruch* belegt – betriebliche Regelungen notwendig.

Das Arbeiten in der IT-Branche selbst konfrontiert immer mehr Beschäftigte mit zum Teil hoch belastenden Arbeitsbedingungen. Trotz entsprechender Belege und Studien ist dies in den Betrieben noch kaum zur Kenntnis genommen worden. *Kirsten Lessing* nennt Präventions- und Regelungsmöglichkeiten zur Behandlung der auftretenden psychischen Belastungen. *Dagmar Boedicker* belegt mit aktuellen Projektergebnissen, dass sich mit arbeitsgestalterischen Maßnahmen noch erhebliche Potenziale der Gesundheitsförderung erschließen lassen.

Gleichzeitig wächst die diskontinuierliche Beschäftigung und Selbständigkeit in der IT-Branche. Damit wird Prävention zum individuellen Projekt, wofür die Beschäftigten neue – auch externe – Partner benötigen. Trotz ihres jugendlichen Images altert auch die IT-Branche. Instrumente wurden erprobt, mit denen die Beschäftigungsfähigkeit analysiert und verbessert werden kann. Zu welchen Ergebnissen ihre Anwendung führen kann und welche Maßnahmen Beschäftigte vorschlagen, zeigt der Beitrag von *Klaus-Dieter Heß*.

Das Durchführen der Gefährdungsbeurteilung an Bildschirmarbeitsplätzen ist mittlerweile seit 15 Jahren gesetzliche Pflicht. Dabei müssen nicht nur der Arbeitsplatz und seine Umgebung, sondern auch die Software-Ergonomie und die konkrete Arbeitstätigkeit untersucht und gestaltet werden. *Jochen Prümper* und *Gerd von Harten* haben die Erfahrung gemacht, dass dort wo die Beurteilungen durchgeführt wurden, sich auch viele Verbes-



Klaus-Dieter Heß

Klaus-Dieter Heß ist seit 1987 Betriebsräteberater der TBS beim DGB NRW. Aktuelle Beratungsschwerpunkte sind Gesundheitsschutz, Demografie, IT-Einsatz im öffentlichen Dienst und Arbeitnehmervertretung in Call Centern. Er ist Diplom-Informatiker und FfF-Gründungsmitglied

serungen einstellen. In vielen Betrieben allerdings gibt es keine Gefährdungsbeurteilungen bzw. Betriebsräte müssen ihre bestehenden Mitbestimmungsrechte noch erzwingen.

Zum Abschluß des Schwerpunkts geht es um alte und neue Visionen der computerzentrierten Arbeit. Szenarien der menschenleeren CIM-Fabriken sind mittlerweile zurückgezogen worden, selbst ehemals glühende Verfechter konzedieren, dass es ohne lebendige Arbeit in der Fabrik nicht gehe. Trotzdem – so *Viktor Steinberger* – steht ein systematisch ruheloses Management dahinter mit Zielvorgaben, alle Fabrikfunktionen durch digitale Technik zu unterstützen. Die Arbeit in der

Wissensökonomie hat sich grundlegend gewandelt; statt der industriell regulierten Massenproduktion sind Kreativität, Ideenproduktion und Selbstmanagement gefragt. Neue Formen der Wertschöpfung, neue Wettbewerbsstrukturen und neue Unternehmensstrukturen verlangen dann auch – das zeigt der Beitrag von *Ulrich Klotz* – neue gewerkschaftliche Interessenvertretungsformen und Bildungskonzepte.

Das Titelbild dieser Fiff-Kommunikation von lumaxart (www.lumaxart.com) sowie die davon abgeleiteten Illustrationen auf Seite 27 und 64 sind lizenziert unter CC-BY-SA.

*erschienen in der Fiff-Kommunikation,
herausgegeben von Fiff e.V. - ISSN 0938-3476
www.fiff.de*