

Henner Wolter

Herrschaft in den Arbeitsbeziehungen durch betriebliche Informationssysteme. Ein Erfahrungsbericht 1978 bis 2014

I. Persönliches

An einem Montag im März 1978 wurde ich auf meine Bitte als Wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl Prof. Dr. Steinmüller in Regensburg entlassen, um am darauffolgenden Mittwoch die Arbeit als Justitiar der Industriegewerkschaft Druck und Papier in Stuttgart aufzunehmen – von der theoretischen, wissenschaftlichen Beschäftigung mit Rechtsinformatik und Rechtsphilosophie in die Verhandlungskommission für den Abschluss eines Tarifvertrages zur Einführung und Anwendung rechnergesteuerter Textsysteme (RTS) mit Streik und bundesweiter, massiver Aussperrung.

Nach Abschluss des Tarifvertrages ab April 1978 Koordinierung von ca. 12.000 Klagen zu den Arbeitsgerichten von Flensburg bis Rosenheim gegen die rechtswidrige Aussperrung¹. Seither beschäftigt mich die EDV unter anderen Aspekten als zuvor am Lehrstuhl Steinmüller: Als Praktiker, als Gewerkschaftssekretär, in der Verhandlungskommission der Gewerkschaft bei Tarifverhandlungen, in Beratungen von Betriebsräten, in Verhandlungen zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu betrieblichen Informationssystemen (i. f. „BIS“), als Rechtsanwalt. Der folgende Bericht gibt eigene Erfahrungen wieder. Er beansprucht keine Repräsentativität.

II. Betriebliche Informationssysteme von 1978 bis 2014

1. Die Anfänge

a) Hoffnungsvoller Beginn: Volkszählung, Volkszählungsbe- wegung, Volkszählungsurteil

1983 erging das Volkszählungsurteil des BVerfG.² Simitis³ fasst die über die eher trivialen Inhalte des Gesetzes weit hinausgehenden Proteste in der Bevölkerung treffend zusammen: „Der Protest (drehte sich) immer wieder um die eine Frage, ob die Volkszählung nicht doch die Grundlage für eine schrankenlose, durch automatisierte Verarbeitung begünstigte Verknüpfung der unzähligen, von den verschiedensten staatlichen und privaten Stellen bereits gespeicherten Daten abgeben könnte. Kurzum, im Widerstand gegen die Volkszählung manifestierte sich das Misstrauen gegenüber einer in ihren Konsequenzen kaum durchschaubaren (...) Informationstechnologie, die aus der Perspektive der Betroffenen allzu leicht dazu führen könnte, (ihnen) jede Chancen zu nehmen, ihre Leben nach ihren Vorstellungen zu gestalten.“ Gewerkschaften und Betriebsräte waren ein Teil dieser Bewegung gegen die Volkszählung, ohne sie allerdings zu prägen.

b) BIS – „Volkszählung im Betrieb“

Anders als gegen die Volkszählung regte sich gegen die zu dieser Zeit stark zunehmende Implementierung von BIS in den Betrieben, gegen die „Volkszählung in Betrieb“, kaum Widerstand. Die Gründe lagen nicht in den zunächst eher trivialen betrieblichen Anwendungen von BIS, war doch auch die Volkszählung eher trivial und banal. Ein Grund mag u. a. darin zu sehen sein, dass vor allem die IG

Metall und die IG Druck und Papier 1983 mit der Mobilisierung für die 35-Stunden-Woche beschäftigt waren, zu deren Durchsetzung ab April 1984 gestreikt werden musste. Die Gewerkschaften hatten also gerade anderes zu tun.

Hinzu kam aus rechtlicher Perspektive: „(Das seit dem 01.01.1978 geltende BDSG) ist von den Gewerkschaften als „Datenfreigabe-gesetz“ kritisiert worden. (...) Vor diesem Hintergrund ist es verständlich, wenn die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten, die sich aus dem BDSG ergeben, heute von den Betriebsräten und Beschäftigten eher vernachlässigt werden. Dies muss allerdings bedauert werden, da sich (...) mit diesem Gesetz auf der Grundlage einer (...) Strategie arbeiten lässt, die darauf abzielt, dem System sozusagen die Giftzähne zu ziehen.“⁴ Auch die Reichweite des einschlägigen Mitbestimmungstatbestandes des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG war in den beginnenden 80er Jahren noch nicht ausgelotet.

Obwohl verschiedene Gewerkschaften ebenso wie der Bundeskongress des DGB 1982 das Verbot von Personalinformationssystemen geforderte hatten, wurde dies Ziel nie ernsthaft verfolgt und auf dem 13. Bundeskongress des DGB (Hamburg 1986) zugunsten allgemeiner technologiepolitischer Forderungen fallen gelassen.⁵

c) Verbetrieblung der Konflikte um BIS

Unterdes wurden insbesondere in Großbetrieben zunehmend Systeme zur Verarbeitung von Personal- und Betriebsdaten (BDE) eingesetzt. Die Kritik der Gewerkschaften richtete sich vor allem gegen das damals am weitesten verbreitete System PAISY.⁶ Mit den herangereiften technischen Lösungen gingen die betrieblichen Anwendungen einher, z. B. in Gestalt sog. Kranken- und Rückkehrgespräche⁷: Wer in einem Betrieb aufgrund von Auswertungen mit Hilfe z. B. von PAISY eine bestimmte Zahl an Krankheits- oder sonstigen Fehltagen aufwies, wurde von der Personalabteilung zum

Gespräch gebeten. Auch Durchschnittsberechnungen über die Anzahl von Krankheitstagen bei wiederholten Kurzerkrankungen wurden etwa bei Daimler Benz mit Hilfe derartiger Systeme evaluiert und als Kündigungsgrund genutzt.

Dem liegt folgender von der Politischen Ökonomie dargelegter Mechanismus zugrunde: Die einzelbetriebliche Anwendung von technischem Fortschritt und die damit verbundenen Produktivitätssteigerungen verschaffen dem Einzelunternehmen aufgrund der Erhöhung der sog. technischen und organischen Zusammensetzung des Kapitals Konkurrenzvorsprünge, indem insbesondere die lebendige Arbeit produktiver, ja, schrittweise aus dem Arbeitsprozess verdrängt wird. Diese Vorteile gehen durch Imitation seitens der Konkurrenten früher oder später verloren mit dem Resultat, dass die menschliche Arbeit nun nicht nur einzelbetrieblich, sondern in der ganzen Branche produktiver geworden ist und sich die Anzahl der Beschäftigten branchenweit verringert hat. Diesem Prozess und seinen Resultaten der Erhöhung von Arbeitslosigkeit durch Verdrängung der Arbeitskraft aus der Arbeit kann aus Arbeitnehmersicht auf der Ebene des Einzelbetriebs nicht erfolgreich begegnet werden, sondern nur in der Branche (durch Verbandstarifverträge) oder gesamtgesellschaftlich, etwa durch gesetzliche Regelungen.⁸

d) Tarifvertrag als „Solitär“ – der RTS-TV

Nachdem die gewerkschaftliche Forderung an den Gesetzgeber, BIS als Personalinformationssysteme zu verbieten, wirkungslos verpufft war, konnten sich Gewerkschaften auch nicht darauf verstehen, BIS zu „tarifizieren“ mit einer – allerdings bemerkenswerten – Ausnahme: Dem eingangs erwähnten RTS-Tarifvertrag der IG Druck und Papier mit den drei Arbeitgeberverbänden der Druckindustrie, der Zeitungs- und Zeitschriftenverlage vom März 1978 für die Satzherstellung in der Zeitungs- und Zeitschriftenproduktion. Rechnergesteuerte Textsysteme begannen ab Mitte der 70er-Jahre zunehmend,

Bleisetzmaschinen abzulösen und damit den gesamten Berufsstand der Maschinensetzer, der zugleich das organisatorische Rückgrat der IG Druck und Papier war, zu beseitigen. Die IG Druck und Papier ging deshalb 1977/78 in einen Arbeitskampf zwecks Durchsetzung eines Rationalisierungsschutz-Tarifvertrages mit qualitativen und quantitativen Besetzungsregelungen, den sie nach dem Vorbild der seit Jahrzehnten gültigen, immer wieder dem technischen Fortschritt angepassten Anhänge zum MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie forderte und nach Streik und bundesweiter Aussperrung⁹ abschloss. Der Tarifvertrag verbot den Einsatz von rechnergesteuerten Textsystemen in der Satzproduktion nicht, regelte – und regelt eigentlich immer noch (der TV ist nie gekündigt worden) – aber die quantitative und qualitativen Personalbemessung, Bezahlung, Qualifizierung, Pausen usw. der mit Textverarbeitung und Texterfassung Beschäftigten. Vor allem enthält der TV das Verbot, RTS für die individuelle Leistungsbeurteilung und -kontrolle zu nutzen (§§ 14 Abs. 4, 15 Abs. 4). Arbeitsproduktivität und -intensität sowie Arbeitsgestaltung im Übrigen wurden auch von diesem TV nicht oder nur geringfügig geregelt.

Im Übrigen wurde die Regulierung von BIS auf die einzelbetriebliche Ebene verlagert und damit der Konkurrenz der Einzelkapitalien um die Erhöhung des relativen Mehrwerts geöffnet. Die Betriebsräte sind aufgrund ihrer Beschränkung auf den Wirkungskreis des Betriebs in diesen Wettbewerb auf Gedeih und Verderb eingebunden, sie sind davon ebenso getrieben wie das Einzelkapital gegenüber seinen Konkurrenten.

e) Die betriebliche Rezeption von BIS durch Betriebsvereinbarung

Es kam damit seit Beginn 80er Jahre folglich vermehrt zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu BIS, also zu personaldatenverarbeitenden Systemen wie auch zu BDE-Systemen. Diese

transformierten zwar teilweise die Grundsätze aus dem Volkszählungsurteil für BIS; allerdings fassten sie sie nicht als Verbots-, sondern allenfalls als Mitbestimmungstatbestände, vor allem aufgrund des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Kontrolle von Verhalten und Leistung durch technische Systeme). Mitbestimmung des Betriebsrates heißt im Ergebnis stets Akzeptanz der Rationalisierungsstrategie, der mit Hilfe betrieblicher Mitbestimmung bestenfalls einige „Giftzähne gezogen“ werden.¹⁰

Diese betriebliche Mitbestimmungsstrategie in Bezug auf BIS seit Anfang der 80er Jahre führte mit der zeitlichen Verzögerung von zwei bis drei Jahren 1985 zu ersten Entscheidungen des BAG, zunächst 1985 zu den Mitbestimmungsrechten des BR bei einem sogenannten Technikerberichtssystem, bei dem das BIS nur notwendige, nicht hinreichende Bedingung für die Kontrolle war (Problem des „Zusatzwissens“). 1986 ergingen kurz nacheinander drei Beschlüsse zum ähnlichen Gegenstand: Nach der PAISY-Entscheidung des BAG bei Opel Rüsselsheim vom 11.03.1986 ist auch krankheitsbedingte Fehlzeit „Verhalten“ im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Die schon in früheren Entscheidungen des BAG sichtbar gewordene Tendenz, „mitbestimmungsfreundlich“ zu entscheiden, zeigte sich in diesem Beschluss wie auch immer wieder in späteren Judikativen.¹¹ In keiner dieser Entscheidungen des BAG spielen Grundsätze aus dem Volkszählungsurteil des BVerfG eine Rolle, sie werden noch nicht einmal erwähnt, nicht einmal bei der Interessenabwägung. Dies gilt insbesondere für den Beschluss des BAG zur Mitbestimmung bei der Telefondatenerfassung vom 27.05.1986.¹² Wie bei anderen Fällen auch tat und tut sich das BAG schwer, Rechtsprechung des BVerfG zu rezipieren.

2. Schlussfolgerungen

Auf die rasche und breite betriebliche Implementierung von BIS waren Antworten von Gewerkschaften und Betriebsräten auf die einzelbetriebliche Ebene beschränkt, damit einzelwirtschaftlicher Konkurrenz ausgesetzt. Eine tarifvertragliche Regelung durch Verbandstarifvertrag wurde mit Ausnahme des RTS-TV nicht realisiert, nicht einmal ernsthaft gefordert. Zu BIS wurden gewerkschaftliche Antworten überwiegend durch Herausgabe von „Muster-BVen“ gegeben.¹³

Die Regelungslogik dieser Muster und der auf ihrer Grundlage zum Teil abgeschlossenen BVen ging immerhin von Grundsätzen des Volkszählungsurteils aus, allerdings bloß als Mitbestimmungsforderungen des Betriebsrates, gestützt auf § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, also Zweckbindung, bereichsspezifische Regelungen, Lösungsfristen, abschließende Vereinbarung des Systems, d. h. des Datenkataloges, des Auswertungsverzeichnisses, der Zugriffsberechtigungen, der Anlagen, der Zugriffsrechte usw.¹⁴ Damit wurde immerhin der „Technikeinsatz“ selbst geregelt, wenn auch bloß im Wege einzelbetrieblich geltender Rechtsnormen (§ 77 Abs. 4 BetrVG). Das ging und geht erheblich über die allgemeine Tendenz der Regelung von Technologien in den Arbeitsbeziehungen hinaus, wonach man kaum über die Folgenbewältigung hinaus gekommen sei, wie zutreffend festgestellt wird.¹⁵

In Anbetracht der mittlerweile schier erschlagenden Fülle der Systeme und der Komplexität der Aufgaben für die Betriebsparteien reduzierten sich die Ansätze zur Regelung später auf besonders neuralgische Aspekte solcher Systeme – mag es auch kein „harmloses Datum“ geben. Die übrigen Inhalte wurden von den Betriebsparteien gleichsam „genehmigt“. Damit wurde durch die Regelung einerseits die Zulassung der nicht geregelten Aspekte, andererseits

durch die BV eine Rechtsvorschrift im Sinne des § 4 Abs. 1 BDSG geschaffen, die Datenverarbeitung erlaubte.¹⁶

3. Zum Ist-Zustand von BIS

Nach dem Rückblick auf die Ausgangslage Anfang der 80er Jahre soll der Ist-Zustand von BIS – stets nur auf der Basis persönlicher Erfahrungen und eigener Praxis – skizziert werden. Dazu sollen zunächst vage und bloß heuristisch aktuelle Funktionen und Leistungen von BIS ohne Anspruch auf eine trennscharfe Definition beschrieben werden:

a) Funktionen und Leistungen von BIS

Folgende Aspekte können i. w. unterschieden werden:

aa)

Das BIS als Arbeits- bzw. Produktionsmittel, Beispiele: Rechnergesteuerte Textsysteme (RTS), Textverarbeitung im Betrieb.

bb)

Das BIS als Kontrolltechnologie der Arbeitsprozesse durch Verarbeitung von sekundären Daten, die bei der Arbeit anfallen.

(1)

In Bezug auf die „Maschine“ meint dies Verarbeitung von Maschinenlaufzeiten und -geschwindigkeiten, Makulatur, Stillständen, Material- und Energieverbrauch, Ressourcen- und Energieeffizienz usw., also Betriebsdatenerfassung (BDE).

(2)

In Bezug auf den „Menschen“, die Arbeitskraft, die Produzenten heißt dies u. a. Verarbeitung von quantitativen und qualitativen Leistungsdaten, Kontrolle des privaten und dienstlichen Telefonverhaltens, Erfassung und Verarbeitung von An- und Abwesenheitszeiten, Fehlern (Gründe, Häufigkeit, Kosten), Einrichtzeiten von Maschinen, Wegen im Betrieb und Komm- und Gehzeiten zum / aus dem Betrieb durch Zugangskontrollsysteme, Erfassung von Schichtbesetzungen und deren Produktivität usw.

(3)

„Benchmarking“¹⁷ der im Mensch-Maschine-System anfallenden und verarbeiteten Daten:

Aufbereitung aller für das Unternehmen relevanten Wirtschaftsdaten und deren Vergleich mit nach gleichen Kategorien definierten Wirtschaftsdaten, sei es anderer Abteilungen, anderer Betriebe, anderer Unternehmen im Konzern national wie international, der Unternehmen bzw. Konzerne in der Branche – alles zum Zweck der Optimierung und Orientierung an sogenannter Best Practice. Beispiele: Vergleiche von Maschinenlaufzeiten, Arbeitskosten, Arbeitsunfällen, Energieverbrauch usw. Ziel, alles, was vergleichbar gemacht werden kann, wird auch verglichen. Die Einheiten, die in dem Vergleich unterdurchschnittlich abschneiden, werden besonders geregelt (de-investiert, geschlossen, verlagert, produktiver, „schlanker“ gemacht usw.).

Auf diese Weise werden logisch anschließend branchenweit, tendenziell gesamtwirtschaftlich die Wirtschaftseinheiten mit der Best Practice erst analysiert, dann werden ihre Verfahren imitiert mit der bereits erwähnten Konsequenz, dass ihr Wettbewerbsvorsprung früher oder später verschwindet. Da die Unternehmen seit Jahrzehnten

überwiegend über Personalkosten miteinander konkurrieren, ist Best Practice die, die mit den geringsten Personalkosten auskommt. Mit der Imitation sinken die Personalkosten auch der Imitierenden mit der Folge der Verdrängung der lebendigen Arbeit. Hilfsmittel für solche Benchmarking-Methoden sind BIS und BDE.

cc)

Weitere, sekundäre Kontroll- und Abrechnungszwecke, z. B. Abrechnung von Lohn und Leistung, die Verwaltung gesetzlicher Abgaben, die Verwaltung von Arbeitszeitkonten einschließlich der Kontrolle von Verhalten oder Leistung, z. B. das Verfolgen der Arbeitswege von Außendienstlern über GPS oder Handy, das BIS als Hilfsmittel für Mitarbeitergespräche usw.

dd)

Die Kontrolle über die „Köpfe“ durch „Social-Media-Techniken“: So wie die Unternehmen mehr und mehr sogar auf die Freizeit der Mitarbeiter zugreifen (Stichwort: „Generation Blackberry“; ständige Erreichbarkeit, auch am Wochenende, bei Krankheit und im Urlaub), so überschreiten sie mehr und mehr auch die Grenzen der Arbeitspflicht. Der Arbeitnehmer verkauft zwar im Arbeitsvertrag lediglich seine Arbeitskraft, nicht seine Persönlichkeit. Social-Media-Techniken gehen seit dem System SharePoint von Microsoft auch hierzulande aber mehr und mehr dazu über, über das betriebliche Intranet die Arbeitnehmer zu verpflichten, sämtliche betriebliche, überbetriebliche wie auch persönliche innerbetriebliche Kommunikation über dieses System abzuwickeln. Die Beschäftigten sollen ihre persönlichen Fähigkeiten, Interessen, Meinungen, Vorlieben, Abneigungen im Intranet preisgeben und kommunizieren. Sie sollen z. B. über sogenannte „ethics and compliance“-Grundsätze, „clear values“, „code of business conduct“-Regeln an vage Unternehmensgrundsätze gebunden werden und sie als persönliche verinnerlichen.

Zu diesen Zwecken sind obligatorische Trainings vorgesehen. Diese Grundsätze werden über das Intranet verwaltet. Erkannte oder vermutete Verstöße sind zu melden, was nichts anderes ist als Pflicht zur Denunziation. Von da ist es nicht weit zu Spitzel- und Abhörpraktiken im Betrieb, hierzulande z. B. bei der Bahn, Lidl, Telekom usw.¹⁸ zu beobachten. Dies geschieht durch Einsatz versteckter Kameras, Abhören von Telefonen, ebenfalls unter Einsatz von BIS.

Diese und weitere hier nur vage skizzierte Funktionen und Leistungen von BIS bei der Verfolgung betrieblicher Zwecke des Unternehmens werden auf unterschiedliche Weise, von unterschiedlichen Systemen gesteuert und unterstützt. Sie sind unterschiedlich weit in den Betrieben implementiert. Insbesondere die Nutzung des Intranets für betriebliche und persönliche Kommunikation sowie die „code of conduct“-Regularien mit IT-Unterstützung scheinen vor allem bei US-amerikanischen Konzernen mit Betrieben hierzulande verbreitet zu sein, die an der New Yorker Börse gelistet sind. Derartige Regelwerke, die oft eher an Scientology-Broschüren erinnern, und die rechtlich nicht vollziehbar sind, scheinen Voraussetzung für den Zugang zu dieser Börse zu sein.

b) Praktische Erfahrungen und persönliche Beobachtungen zum Zustand von BIS heute

aa)

Jeder Betrieb, jedes Unternehmen bis hinunter zu Kleinbetrieben ist inzwischen voll von diversen BIS, die oft nebeneinander, unabhängig voneinander implementiert, folglich nicht miteinander vernetzt sind. Es herrscht fast überall betrieblicher „Wildwuchs“. Zahlreiche Systeme sind Betriebsräten zunächst unbekannt. SAP-Systeme, insbesondere SAP HR bzw. HCM sind in der Praxis besonders relevant.

bb)

Diese wildwüchsige Entwicklung wurde und wird von Betriebsräten sehr unterschiedlich begleitet. Dies reicht von Verhinderung der Einführung und Anwendung bestimmter Systeme durch die Belegschaft ohne Rechtsgrundlage über die Mitgestaltung einiger oder aller Prozesse bis hin zu Unkenntnis der Systeme bzw. des konkreten Systems und Nichtreaktion durch die Betriebsräte.

In Bezug auf die Gesamtheit von BIS dürfte letzteres Verhalten dominieren. Auch hat kaum ein Betriebsrat die Kraft, das Interesse, den langen Atem und die Qualifikation, alle BIS im Betrieb mitzuregeln und die Regelungen auch à jour zu halten. Soweit von Betriebsräten überhaupt reagiert worden ist – geschweige denn agiert –, war und ist ihre Reaktion auf das eine oder andere System beschränkt, das oft gar nicht mehr aktuell ist.

cc)

In Bezug auf die Handlungsoptionen der Betriebsräte ist eine grundlegende Veränderung festzustellen: Zunächst war beansprucht worden, das gesamte System im Wege des „Positiv-Katalogs“ abschließend zu definieren und zu regeln, mit der Rechtsfolge, dass alles, was nicht explizit erlaubt war, unzulässige Datenverarbeitung war. „Eine anständige Personaldaten-Betriebsvereinbarung hat also mindestens vier Anlagen: Datenkatalog mit den im System erlaubten Daten, Schlüsselverzeichnis, Ausgabenkatalog mit je einem Muster der erlaubten Auswertungen und Schnittstellenverzeichnis mit einer Aufzählung der Weitergabe von Daten an andere Computersysteme. Dazu kamen dann noch mindestens ein Verzeichnis der Zugriffsrechte und ein Hardware-Verzeichnis. Fast immer war vereinbart, dass für diese Anlagen Veränderungen nur mit Zustimmung des Betriebsrates, ersatzweise durch Spruch der Einigungsstelle möglich waren. Die Regelungen erwiesen sich als ziemlich bürokratisch

und außerdem als sehr arbeitsintensiv. Extremfall war ein Betrieb, in dem allein die Anlage Ausgabenkatalog aus 270 Hängeordnern bestand. (...) Das neue Verfahren sieht nun vor, im Datenbestand des Systems nur noch die unter dem Gesichtspunkt der Überwachung besonders schutzwürdiger Daten zu markieren (z. B. alle Arbeitszeitdaten, einzelpersonenbezogene Leistungslohndaten, Beurteilungsdaten, gesundheitsbezogene Daten), für diese besonders schutzwürdigen Daten, die erlaubten Auswertungen festzulegen und Abfragesprachen sowie die Transportmöglichkeiten auf die PC-Ebene abzuklemmen.“¹⁹

Seit einiger Zeit werden in Anbetracht der Fülle der BIS gelegentlich IT-Rahmen-BVen vereinbart. Diese haben Verfahrensregelungen und Definitionen zur Regelung sowohl eingeführter und angewandter BIS zum Gegenstand als auch Regelungsabläufe, Schwerpunkte und Inhalte in Bezug auf Neueinführungen von BIS.

dd)

Sind Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, ist für die Zeit danach unterschiedliches Verhalten zu beobachten: Sie werden oft nicht oder unzureichend angewandt, vielmehr „vergessen“, auch vom Betriebsrat, der sie zuvor ja abgeschlossen hatte. Insbesondere bei Betrieben, die von Konzernmüttern in Ländern abhängig sind, in denen ein angemessenes Datenschutzniveau fehlt, wie den USA, geht der Kampf der Betriebsräte oft um die dort ohne Rücksicht auf deutsche Regelungen und Gesetze betriebene Verarbeitung personenbezogener Daten von Mitarbeitern in Deutschland.²⁰ Ungeachtet komfortabler Mitbestimmungsrechte steht die Durchsetzung des informationellen Selbstbestimmungsrechts bei Datenverarbeitung in anglo-amerikanischen Ländern de facto auf dem Papier.

In der Praxis ist aber auch diametrales Verhalten in den Arbeitsbeziehungen in Bezug auf BIS zu beobachten: Am anderen Ende der

Skala existieren IT-Ausschüsse gemeinsam mit Arbeitgebervertretern, in denen, etwa nach einem „Ampelmodell“, aufgrund einer IT-Rahmen-BV hunderte von Systemen in einem Beratungszeitraum von mehreren Jahren im engen Zeittakt gemeinsam analysiert und vereinbart werden. Ein solches Ampelmodell kann z. B. besagen, dass jedes BIS übereinstimmend als besonders regelungsbedürftig, demnächst regelungsbedürftig oder unbedenklich eingestuft und danach auch verfahren wird.

III. BIS von 1978 bis 2014 – ein persönliches Resümee

1. BIS - informationelle Basis einer neoliberalen Strategie der Deregulierung der Arbeitsbeziehungen

Die betriebliche „Welt“ als Ort des Zusammentreffens von Arbeit und Kapital hat sich in dem Zeitraum von 1978 bis 2014, ganz allgemein gesprochen, völlig verändert. Dies beruht vor allem auf der vielfachen Spaltung von Betrieben als des ursprünglicher Orts der gemeinsamen Arbeit und der Konstituierung als Belegschaft, als potentiell kollektives Subjekt zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen auch im eigenen Interesse. Es beruht auf der Arbeitslosigkeit, auf der politisch ins Werk gesetzten Deregulierung der Arbeitsbeziehungen seit 1984/85 mit dem neoliberalen Wendepunkt durch die zweite rot-grüne-Bundesregierung 2002/2003, den Hartz-IV-Gesetzen. Und es beruht auch auf den Auswirkungen der Implementierungen von BIS: „Von einem war bislang kaum die Rede: Von den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Unternehmen und die Arbeitswelt. Dabei werden Wirtschaft und Gesellschaft nahezu totalitär von ihr erfasst. Die Veränderungen wirken massiv auf Beschäftigte. Es muss darum gehen, diese Verknüpfungen von Wirtschaft und Gesellschaft in ihrer Ganzheit zu erfassen, um endlich Konsequenzen ziehen zu

können.“²¹ Soweit das Vorstandsmitglied der IG Metall, Christiane Benner. Man fragt sich allerdings, warum diese Konsequenzen auch von der IG Metall nicht längst gezogen worden sind, und warum diese „Verknüpfungen von Wirtschaft und Gesellschaft“ bisher nicht „erfasst“ worden sind.

2. BIS – Instrumente zur Vertiefung der betrieblichen Herrschaft über die Arbeitnehmer

BIS haben für die abhängig Beschäftigten keinerlei Freiheitsgewinn in der Arbeit erbracht, vielmehr die Verstärkung ihrer Ohnmacht. Flexibilisierungsgewinne haben ganz überwiegend die Unternehmen gemacht, nicht die Arbeitnehmer. BIS haben sich als Machtinstrumente zur „reellen Subsumtion“ der abhängigen Arbeit unter die Unternehmensherrschaft erwiesen. Verdichtung, Ökonomisierung der Arbeit, erhöhte Kontrolle nicht nur über die Arbeitsprozesse, sondern sogar über die Freizeit und die „Köpfe“, Verdrängung der lebendigen Arbeitskraft aus der Arbeit und Verbilligung der verbleibenden, Benchmark-Prozesse, denen Belegschaften ausgesetzt werden oder mit denen ihnen gedroht wird – diese und weitere Rationalisierungsaspekte haben BIS den Unternehmen – und allein ihnen – eingetragen.

3. Schwache betriebliche Resistenz

Betriebliche und gewerkschaftliche Gegenwehr und Alternativen haben sich als schwach, inkonsequent, verspätet und defensiv herausgestellt. Selbst die großen Chancen, die das Volkszählungsurteil des BVerfG bot und bietet, wurden von Betriebsräten in ihren betrieblich isolierten Alternativen allenfalls als Mitbestimmungstatbestände genutzt. Deren Resultat ist stets die Einführung und Anwendung des Systems, bestenfalls ohne einige „Giftzähne“. Die

Grundsätze des Volkszählungsurteils sind – unzureichend – bloß als Mitregelungsmöglichkeiten, nicht als gesetzliche Verbote begriffen und eingesetzt worden.

4. Zwecke: Rationalisierungsgewinne, nicht: „Großer Bruder“

Genutzt wurden und werden von Unternehmen bislang vor allem Potentiale von BIS zur Rationalisierung, weniger die der direkten Herrschaft über die abhängig Beschäftigten. Daran besteht bei den „systemkonformen“ Belegschaften hierzulande auch kaum Bedarf.

Eine „Gläserne Belegschaft“ war und ist auch nicht das Hauptinteresse der Unternehmen; anders nur, wenn dies Gewinn verspricht oder Unternehmen sich in ihren Herrschaftsansprüchen bedroht sehen. Davon konnte und kann jedenfalls flächendeckend keine Rede sein.

5. Volksbewegung 1982/83 vs. Passivität 2014

Paradox scheint, warum 1982/83 gegen das eher banale und triviale Volkszählungsgesetz eine Volksbewegung zustande kam, während sich 2014, nach Aufdeckung der Skandale von PRISM und NSA, was keineswegs banal und trivial ist, in der Bevölkerung im Allgemeinen und in den Betrieben im Besonderen nichts regt. Vielmehr herrschen Desinformation und Desinteresse, Ohnmacht und Resignation.

Die Gründe mögen in einem jahrzehntelangen Gewöhnungsprozess in den Betrieben aufgrund von immer neuen Einführungs- und Anwendungsprozessen von BIS – und keineswegs nur von diesen – nach der „Salamitaktik“ liegen, an der hohen Komplexität der Systeme sowie an scheinbar fehlender konkreter Betroffenheit der

Beschäftigten. Einige Gründe mögen auch darin zu sehen sein, dass das Volkszählungsgesetz im Staat-Bürger-Verhältnis galt, es bei BIS um Arbeitsverhältnisse, also um „Drittwirkung“ geht; auch darin, dass die Volkszählung nur die (einmalige) Mitwirkung der Bürger verlangte, sie im Übrigen aber Objekt staatlichen Datenhungers waren, BIS dagegen als tägliche Arbeitsmittel von ihnen selbst, insofern als „Subjekt“ genutzt werden, ohne die betrieblich wie auch sonst nichts mehr zu funktionieren scheint. Eine gründliche Analyse wird freilich weiter greifen und das Problem viel tiefer auszuloten haben. Dazu ist hier keine Gelegenheit.

6. Alternativen – Aneignung des Internets und „Industrie 4.0“?

Das bereits zitierte Vorstandsmitglied der IG Metall, Christiane Benner, meint: „Folgende Maßnahmen wären wichtige Schritte zu einem Internet der Menschen: Ein gesellschaftliches Bündnis für eine freiheitliche, sozial gerechte Digitalisierung; ein verbindliches Leitbild für gute digitale Arbeit auf Basis einer soliden Technikfolgenabschätzung, mehr Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte beim Datenschutz und für die Sicherung von Beschäftigung; dazu der Erhalt und der Ausbau der in Europa und Deutschland geltenden Standards, insbesondere auch im Arbeitsverhältnis.“²² Dies ist ein abstrakter, gleichsam „volatiler“ Katalog, bei dem offen bleibt, wie er durchsetzbar sein soll, was schon in der Formulierung (im Irrealis) zum Ausdruck kommt, wonach folgende Maßnahmen wichtige Schritte „wären“. Konkrete Maßnahmen, Forderungen gegenüber definierten Adressaten fehlen.

Womöglich scheint sich die IG Metall stattdessen als Junior-Partner in dem von der Industrie aufgesetzten Programm „EU Industrie 4.0“ mit seiner „smart factory“ in der „vierten industriellen Revolution“ einzurichten. Dies Programm wird kurz so skizziert:

„Horizontale Integration über Wertschöpfungsnetzwerke; digitale Durchgängigkeit des Engineerings über die Wertschöpfungskette; vertikale Integration und vernetzte Produktionssysteme (...) Standardisierung und Referenzarchitektur: Industrie 4.0 bedeutet die firmenübergreifende Vernetzung und Integration über Wertschöpfungsnetzwerke. Diese kollaborative Zusammenarbeit wird nur mit Hilfe gemeinsamer, einheitlicher Standards gelingen.“²³

Damit sollen unter Nutzung des Internets die betrieblichen und überbetrieblichen Wertschöpfungsprozesse im Fluss integriert und die noch isolierten BIS („Insellösungen“) beseitigt bzw. synthetisiert werden – wahrscheinlich ein weiteres Mal zu Lasten der abhängigen Arbeit. Wieder einmal bleiben gewerkschaftliche Antworten jedenfalls vorerst blass, vage und mutlos. Geschieht sonst nichts, ist die nächste Niederlage aufgrund der Weiterentwicklung von BIS absehbar.

Anmerkungen

- 1 BAG Urteil v. 10.06.1980, AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf. Die IG Druck gewann den Prozess beim BAG, weil die Aussperrung unverhältnismäßig war.
- 2 BVerfGE 65, S. 1; vgl. auch E 120, S. 274.
- 3 Simitis (Hrsg.), Bundesdatenschutzgesetz, 7. Auflage 2011, Einleitung, RN 27 ff.
- 4 Wohlgemuth, Bundesdatenschutzgesetz und Personalinformationssysteme, in: Aitzsch u. a., Im Schatten des Großen Bruders. Personalinformations-Systeme, Auswirkungen und Gegenwehr, 1984, S. 119. Überdies waren die Implikationen des Volkszählungsurteils in der „Drittwirkung“, d. h. für die Arbeitsbeziehungen zunächst nicht klar, was auch an den damals rudimentären Regelungen der §§ 23 ff. BDSG a. F. für die Arbeitsbeziehungen lag; vgl. aber bereits damals Küpferle/Wohlgemuth, Personaldatenverarbeitende Systeme, 1987, Rn. 34 ff.

- 5 Bleicher (Hrsg.), Technik für den Menschen. Technologiepolitische Konferenz des DGB 1985, 1987, S. 397 ff.; vgl. schon 1983: Robak/Wolter/Blanke, Betriebliche Personaldaten-Systeme und gewerkschaftliche Gegenwehr, Industriegewerkschaft Druck und Papier, Hauptvorstand (Hrsg.), Schriftenreihe für Betriebsräte, Heft 29, 1983, S. 14 ff.
- 6 „PAISY ist ein Personal-Abrechnungs- und Informationssystem, das 1971 im Rahmen des 2. DV Förderungsprogramms unter finanzieller Förderung der Bundesregierung entstanden ist. Seit 1972 befindet sich das System bei einer ständig wachsenden Zahl von EDV-Anwendern aller Branchen und Größenordnungen im Einsatz. Die Anzahl der PAISY-Benutzer, zu denen sowohl mittel- und großstädtische Betriebe als auch öffentliche Dienste gehören, liegt zwischen 4.000 und 5.000“; vgl. Schmitz, Grundsätze für eine Betriebsvereinbarung zum Personalabrechnungs- und Informationssystem PAISY, in: Apitzsch u. a., a. a. O., S. 57 ff.; neuere Zahlen z. B. in : Computerwoche v. 07.10.2009.
- 7 Heller, Praktische Anmerkungen zu der Auseinandersetzung um PAISY, in: Apitzsch u. a., a. a. O., S. 167 ff. Richard Heller war seinerzeit Gesamtbetriebsratsvorsitzender von Opel.
- 8 Vgl. Marx, Das Kapital, Erster Band, Marx-Engels-Werke, 1965, Band 23, S. 650 ff.
- 9 BAG vom 10.06.1980 (Fn. 1).
- 10 Wohlgemuth, a. a. O. (Fn. 4).
- 11 Vgl. BAG NZA 1985, S. 671 zu Mitbestimmungsrechten des BR aufgrund des RTS-TV; BAGE 51, S. 217 zu Fehlzeitenstatistiken laut Spruch der Einigungsstelle zu PAISY bei Opel Rüsselsheim; BAG 51, S. 143 – zur Mitbestimmung bei sogenannten Kienzle-Schreibern, einem BDE-System zur Messung der Leistung von Arbeitnehmern bei Opel Bochum, die im Gruppenakkord arbeiteten; BAG DuD 1987, S. 193 zur Mitbestimmung bei der Telefondatenerfassung.
- 12 BAG, a. a. O., Rn. 48 ff.; geringfügig anders jedoch BAG vom 25.09.2013-10 AZR 70/12, NZA 2014, S. 41.
- 13 Vgl. z. B. Robak/Wolter/Blanke, (Fn. 5), Anhang 3, S. 84; seit Jahrzehnten erarbeitet die tse GmbH in Hamburg solche Betriebsvereinbarungen und stellt sie seit einiger Zeit ins Netz, so z. B. zum SAP-R/3-System, eine Rahmen-BV zur Einführung und Anwendung von EDV-Systemen usw.
- 14 Zum informationellen Selbstbestimmungsrecht in seiner Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse vgl. zusammenfassend Däubler, Gläserne Belegschaften?, 5. Aufl. 2010, Rn. 76 ff. und allgemein Simitis, BDSG, a. a. O., Einleitung, Rn. 27 ff.

- 15 Däubler, Gläserne Belegschaften, a. a. O., § 1, Rn. 19 mit Verweis auf Bull, CR 1988, S. 923.
- 16 Zuletzt BAG vom 25.09.2013, NZA 2014, S. 41 zur Verpflichtung des Arbeitnehmers, eine elektronische Signaturkarte zu nutzen.
- 17 Zur Definition vgl. Gabler Wirtschaftslexikon, „Benchmarking“.
- 18 Vgl. zusammenfassend Däubler, Gläserne Belegschaften?, a. a. O., § 1, Rn.. 1 ff.
- 19 tse GmbH, Hintergrundinformationen: BV zum Thema Personaldatenverarbeitung, info@tse.de.
- 20 Vgl. z. B. den die Mitbestimmung ebenfalls konsequent sichernden Beschluss des BAG vom 11.12.07 – 1 ABR 67/06 – BAGE 125, S. 122.
- 21 Benner, FAZ vom 19.03.2014, S. 11.
- 22 Benner, FAZ, a. a. O.
- 23 Promotorengruppe Kommunikation der Forschungsunion Wirtschaftswissenschaft (Hrsg.), Deutschlands Zukunft als Produktionsstandort sichern – Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0, Abschlussbericht des Arbeitskreises Industrie 4.0, April 2013, S. 6, Giersberg, Industrie 4.0 für Kaufleute und Juristen, FAZ Nr. 88 v. 14.04.2014, S. 16.