

»Keine Angst vor der Digitalisierung!«

DIGITALISIERUNG *Nahezu alle nutzen es: Microsoft Office 365. Trotzdem gibt es in vielen Betrieben noch keine Betriebsvereinbarung zur Software. Bei der Autopstenhoj GmbH hat sich das 2020 geändert, und zwar im Rahmen des Projekts »Arbeit 2020«.*

FRAGEN DER REDAKTION

GESPRÄCHSPARTNER

Andreas Prior, Teamleiter Ersatzteillogistik, im Betriebsrat seit 1998, Vorsitzender seit 2006.

Die Autopstenhoj GmbH am Standort Rheine ist ein Handwerksbetrieb mit etwa 100 Beschäftigten, dort werden hydraulische Hebebühnen für Autowerkstätten hergestellt. Im Betriebsrat sind sieben Mitglieder ohne Freistellung. Die Autopstenhoj GmbH gehört zur italienischen Nexion Group.

Was ist das Projekt »Arbeit 2020«?

Arbeit 2020 in Nordrhein-Westfalen (NRW) ist ein Gemeinschaftsprojekt der Gewerkschaften IG Metall NRW, IG BCE Nordrhein, NGG NRW und des DGB NRW. Gefördert wird das Projekt vom Land NRW und vom europäischen Sozialfonds. Beim Projekt selbst werden der Fortschritt der Digitalisierung bzw. der Industrie 4.0 innerhalb der betroffenen Firma und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten anhand einer sogenannten Betriebslandkarte untersucht. Ziel des Projekts ist die Auswertung der Betriebslandkarte, um anhand der Ergebnisse eine Zukunftsvereinbarung zu erstellen. Die Zukunftsvereinbarung ist eine Hilfe für die gemeinsame Gestaltung des digitalen Wandels und soll dazu beitragen, die Qualität des betrieblichen Dialogs zwischen allen Akteur:innen zu stärken.

Warum habt ihr euch entschieden, an dem Projekt teilzunehmen?

Auslöser für das Projekt war die Abschaffung der analogen Telefonanlage im Unternehmen.

Es sollte mit »Skype for Business« eine neue, rein internetbasierte Telefonanlage eingeführt werden. Alle Beschäftigten sollten anstelle von Festnetztelefonen nur noch Headsets erhalten, mit denen sie über das Internet telefonieren. Während wir als Betriebsrat vor der großen Herausforderung standen, das Ganze arbeitsrechtlich zu begleiten, kam das Angebot von der IG Metall, dass wir als einer der ersten Handwerksbetriebe in NRW am Projekt »Arbeit 2020« teilnehmen können. Da bei diesem Projekt die Digitalisierung im Unternehmen untersucht und begleitet wird, hatten wir mit unserem Problem der neuen Telefonanlage natürlich eine Grundlage für dieses Projekt.

Wie seid ihr im Rahmen des Projekts vorgegangen?

Nach dem Beschluss des Betriebsrats und der Zustimmung der Geschäftsleitung zur Teilnahme am Projekt »Arbeit 2020 in NRW« wurden die Projektinhalte und Vorgehensweisen erarbeitet. Das Projekt wurde begleitet von der IG Metall, einem Vertreter vom Bezirk aus Düsseldorf und unserem Handwerkssekretär aus Rheine, sowie von der Technologieberatungsstelle (TBS) NRW. Diese Hilfe war für uns als Betriebsrat eine große Unterstützung. Als Betriebsrat haben wir einen Ausschuss mit drei Betriebsratsmitgliedern gebildet, der das Projekt mit Unterstützung der IG Metall und der TBS begleitet hat. Durch die Zustimmung der Geschäftsleitung zum Projekt hatten wir auch die Freiheit, Abteilungsworkshops durch-

zuführen. Wir haben insgesamt zehn Workshops mit 40 Teilnehmer:innen durchgeführt. Im Rahmen der Workshops wurden dann mithilfe eines Leitfadens unter den Überschriften »Technik«, »Organisation« sowie »Mensch und Arbeit« jeweils mehrere Kolleg:innen aus den einzelnen Abteilungen interviewt.

Welche Digitalisierungspotenziale habt ihr durch das Projekt bei euch im Betrieb erkannt?

Wir sind einerseits in der Verwaltung bei der Digitalisierung sehr weit fortgeschritten, weil wir ein global vernetzter Konzern sind und in vielen Bereichen länderübergreifend zusammenarbeiten. Anders sieht es in unserer Produktion aus: Wir sind zwar ein Handwerksbetrieb, arbeiten aber überwiegend industriell. Die Digitalisierung war aber in der Produktion noch nicht wirklich angekommen, auch wenn es da Ausnahmen gab, z. B. volldigitalisierte Schweißgeräte. Festgestellt haben wir große Unterschiede, z. B. wurden in der Produktion Packzettel auf dem Papier ausgefüllt, während man im Marketing bereits mit VR-Brillen unterwegs war. Das wichtigste Ergebnis für uns als Betriebsrat war die Erkenntnis, dass in der Belegschaft niemand Angst vor der Digitalisierung hat. Eher im Gegenteil, viele haben sich mehr digitale Unterstützung gewünscht. Das ist für uns als Betriebsrat ein Zeichen, dass wir Digitalisierung nicht verhindern, sondern ordentlich begleiten müssen. Für uns haben sich folgende fünf Handlungsfelder herauskristallisiert: »Qualifikation und Weiterbildung«, »Verbesserung von Information und Kommunikation«, »Verbesserung des Gesundheitsschutzes« und »Prozessoptimierung«.

Und wie geht es da jetzt weiter?

Nach der Präsentation der Projektergebnisse wurde zwischen Geschäftsführung, Betriebsrat und IG Metall eine Zukunftsvereinbarung unterschrieben, in der eine gemeinsame Bearbeitung der erkannten Handlungsfelder beschlossen wurde. Zwischenzeitlich haben wir aber eine neue Geschäftsführung erhalten und Corona hat die Betriebsratsarbeit auch nicht wirklich leichter gemacht. Für die Belegschaft und uns als Betriebsrat ist es ein wichtiges Thema, den Informationsfluss und die Kommunikation innerhalb der Firma und auch



Der Arbeit-2020 Ausschuss des Betriebsrats von Autopstenhoj in Rheine, von links nach rechts: Matthias Roß, Marion Wahlmeier, Andreas Prior

innerhalb des Konzerns zu verbessern. Zusätzlich möchten wir als Betriebsrat als nächsten Schritt auch gerne die Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen bei uns regeln. Kleinere Digitalisierungsprozesse erledigen sich nebenher fast von allein. So wurden mittlerweile die Papier-Packzettel in der Produktion abgeschafft und der Prozess digitalisiert.

Konntet ihr denn auch das Problem mit der Telefonanlage lösen?

Ja, das konnten wir erfolgreich lösen. Der größte Erfolg des Projekts war, dass wir schon während des Projekts mit Unterstützung aller Beteiligten eine Betriebsvereinbarung Office 365 inkl. Skype erstellt haben. Wir haben sehr schnell gemerkt, dass das Produkt von Microsoft extrem umfangreich ist. Standardauswertungen von Microsoft sind sehr schwer zu verhindern, wir konnten aber dennoch einige Auswertungen, wie z. B. von Delve, Office Graph, Analytics usw. ausschließen. Das wichtigste für uns ist in der Betriebsvereinbarung, dass eine Auswertung von personenbezogenen Daten zu Leistungs- und Verhaltenskontrollen grundsätzlich nicht zulässig ist. Damit haben wir unsere Kolleg:innen zumindest ordentlich abgesichert. Wichtig für uns war hier auch, dass Konzernbeschäftigte, die nicht bei uns ansässig sind, keine Auswertungen vornehmen dürfen. Alles in allem war das Projekt für uns als Betriebsrat, für die Belegschaft und sogar für die Geschäftsleitung ein großer Erfolg. ◀

Die Fragen stellte die CuA-Redaktion.