



**Lehrstuhl Organisationssoziologie
und Mitbestimmungsforschung
Ruhr-Universität Bochum**



Studie

**Internetgestützte neue Kooperationsformen von
Arbeitnehmervertretungen in internationalen Konzernen
Zum Stand sozialwissenschaftlicher Forschung und ausgewählter Praxisbereiche**

**Karin Pries/Ludger Pries/Manfred Wannöffel
(unter Mitarbeit von Roland Abel und Lars Kemper)**

1	Zielsetzung und Vorgehensweise	3
2	Allgemeine Problemstellung	4
3	Nutzung von IKT für die Vertretungsarbeit – Vier Fallbeispiele	8
3.1	Fallbeispiel Volkswagen AG	8
3.2	Fallbeispiel Adam Opel AG	12
3.3	Fallbeispiel Siemens AG	14
3.4	Fallbeispiel Nokia	16
3.5	Vergleich der vier Fallbeispiele	18
4	Schulungsangebote und Pilotprojekte im Bereich der Nutzung von IKT	20
4.1	Welche IKT-Angebote können betriebliche Interessenvertretungen bereits nutzen?	21
4.2	Erfahrungen aus der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit	23
4.3	Ausgewählte IKT-Software-Angebote für internationale Kooperation	24
5	Auswertung ausgewählter Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Internet-Nutzung	28
5.1	Gegenstandsbereich und Geltungsbereich	28
5.2	Besondere Rechte des Betriebsrats	31
5.3	Zur Performance und zum Handling von Firewall-Systemen	33
5.4	Analyse von Betriebsvereinbarungen zur Internet- und Intranetnutzung	34
6	Schlussfolgerungen und weitere Aufgaben	35
7	Literatur	37
8	Anhänge	39
8.1	Anhang A-1: Fragebogen für die betrieblichen Fallstudien	39
8.2	Anhang A-2: Spezielle gewerkschaftliche IKT-Projekte	42
8.3	Anhang A-3: Gewerkschaftliche Seminarangebote	65
	Zu den Autoren	74

1 Zielsetzung und Vorgehensweise

Die Kurzstudie hatte sich zum Ziel gesetzt, den Stand der Nutzung neuer internetgestützter Informations-, Kommunikations- und Kooperationstechnologien (IKT) in der grenzüberschreitenden Arbeit von Arbeitnehmerinteressenvertretungen in internationalen Konzernen beispielhaft abzuschätzen und die auf dieses neue Arbeitsfeld bezogenen gewerkschaftlichen Schulungs- und Pilotprojekte zu erheben.¹ Dieser Zielsetzung lag die Annahme zugrunde, dass im Rahmen der beobachtbaren Globalisierung von Unternehmensaktivitäten auch die grenzüberschreitenden Abstimmungs- und Aushandlungsprozesse auf Seiten der Arbeitnehmervvertretungen an Bedeutung gewinnen. Diese Vermutung ergibt sich vor allem, wenn man internationale Konzerne nicht als einheitlich und rational handelnde kollektive Akteure auffasst, sondern als Handlungsfelder unterschiedlicher Interessen- und Funktionsgruppen.

Nicht nur die gemeinsamen und unterschiedlichen Wahrnehmungen und Interessen von Management und Beschäftigtenvertretungen, sondern auch diejenigen unterschiedlicher Standorte und Beschäftigtengruppen müssen austariert und Lösungen für unterschiedliche Sichtweisen sowie widersprüchliche Interessen gefunden werden. Unternehmens-Globalisierung macht die Erwerbsregulierung (als die individuelle und kollektive Aushandlung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie der Partizipationschancen der Beschäftigten in den Prozessen der wirtschaftlichen Leistungserstellung) komplexer und in verschiedener Hinsicht Grenzen überschreitend: Sprach- und Kulturgrenzen, Grenzen von Zeitzonen, Grenzen nationalspezifischer institutioneller Regimes von Arbeits- und Sozialrecht, wohlfahrtsstaatlichen Regulierungen etc., Grenzen bekannter und relativ stabiler Interessen-Konfigurationen, Grenzen der Behandlung von komplexen Strukturen und Prozessen.

In diesem Zusammenhang kommt der Nutzung von IKT in der Arbeit von Arbeitnehmervvertretungen in internationalen Konzernen eine besondere Bedeutung zu. IKT ermöglichen vergleichsweise preiswerte, extrem schnelle und leistungsfähige Verbindungen zwischen verschiedenen und – da sie sogar auf einfachen Telefonleitungen aufbauen können – praktisch beliebigen Orten. Sie eignen sich für einseitige Information (Abrufen und gezielte Recherche von Daten und Informationen im Internet oder unternehmenseigenen Intranet, Einladungen für Sitzungen etc.), für wechselseitige Kommunikation zwischen Akteuren (z.B. synchrone oder asynchrone Termin- oder Verhandlungsabsprachen) und für direkte Kooperationsbeziehungen (gemeinsame Terminverwaltung, gemeinsame Arbeit an Dokumenten etc.). Aufgrund struktureller Asymmetrien in der Ressourcenausstattung

¹ Mit internationalen Konzernen sind hier allgemein alle Unternehmen bezeichnet, die in beachtlichem Ausmaß grenzüberschreitend tätig sind. Für Differenzierungen unterschiedlicher Typen internationaler Unternehmen vgl. Pries 2002a.

kann davon ausgegangen werden, dass die Nutzung von IKT auf Seiten des Managements wesentlich weiter vorangeschritten ist als auf Seiten der Arbeitnehmerinteressenvertretungen. Dies kann bestehende Ressourcenasymmetrien verstärken, aber auch zu Regulierungsdefiziten und offenen Konflikten führen, die die Handlungsfähigkeit internationaler Konzerne insgesamt einschränken.

Vor diesem Hintergrund sollten in der Kurzstudie der gegenwärtige Stand der Nutzung von IKT in der grenzüberschreitenden Arbeit von Arbeitnehmerinteressenvertretungen sowie die hierauf bezogenen gewerkschaftlichen Schulungs- und Projektvorhaben explorativ ermittelt werden. Das methodische Vorgehen gliederte sich dabei wesentlich in die folgenden vier Stufen:

- Auswertung ausgewählter sozialwissenschaftlicher Studien,
- Befragung von Arbeitnehmervertretern ausgewählter Unternehmen über die gegenwärtigen Formen der Nutzung von IKT in der internationalen Arbeitnehmerkooperation sowie die dabei auftretenden Probleme,
- Expertenbefragung hinsichtlich gewerkschaftlicher Schulungsangebote und innovativer Projekte zur Nutzung von IKT für die internationale Interessenvertretungsarbeit,
- Auswertung ausgewählter Betriebsvereinbarungen zur Nutzung von Internet und Neuen Medien für die Interessenvertretungsarbeit.

Im Hinblick auf die Auswertung sozialwissenschaftlicher Studien ergab eine Literaturrecherche, dass bisher keinerlei einschlägige Untersuchungen über die Nutzung von IKT in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen in internationalen Unternehmen vorliegen. Zwar existieren einige einschlägige Forschungen über die Struktur und Dynamik der Kooperation von Arbeitnehmerinteressenvertretungen in internationalen Konzernen (z.B. Mertens 1994; Wellhöner 1997) oder zu den arbeitsrechtlichen und arbeitspolitischen Implikationen der IKT (Däubler 2001; Walther et al. 2000). Allerdings finden sich dabei nur sehr vereinzelt Hinweise über die Nutzung von IKT für die grenzüberschreitende Interessenvertretungsarbeit. Dieser Bericht konzentriert sich im Folgenden deshalb auf die Ergebnisse der anderen drei Erhebungsinstrumente.

2 Allgemeine Problemstellung

Die zunehmende grenzüberschreitende Verflechtung wirtschaftlicher Transaktionen und die weiter wachsende Internationalisierung der Wertschöpfungsketten von Produkten und Dienstleistungen verändern nicht nur die Handlungsbedingungen und strategischen Möglichkeiten von Unternehmen.

Sie verändern auch tiefgreifend die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Möglichkeiten einer kollektiven Interessenvertretung und –aushandlung.

Dies betrifft Chancen und Risiken, deren Bewertung im folgenden aus zwei gegensätzlichen, idealtypischen Perspektiven skizziert werden soll:

Befürworter einer sich selbst regulierenden, durch Marktprinzipien koordinierten Globalisierung gehen davon aus, dass internationale Unternehmen das wohl wichtigste Mittel des Technologietransfers von den früh- und hochindustrialisierten Regionen in die spät- und schwachindustrialisierten Regionen seien. Die durch den intensiven internationalen Wettbewerb stimulierte, rationale und weltweit ausgerichtete langfristige Allokation von Ressourcen ermögliche eine Optimierung der *economies of scale* und der Verteilung aller Elemente der Wertschöpfungskette nach den jeweiligen komparativen Vorteilen eines jeden Standortes. Dies komme über preiswerte, hochwertige Produkte und Leistungen allen Konsumenten zugute. Weitere und gar transnationale kollektive Regulierungen von Arbeit und Beschäftigung würden die Allokationskompetenzen des Marktes unnötig einschränken und vor allem diejenigen Länder benachteiligen, die aufgrund eines vergleichsweise niedrigen Arbeitskosten- und Arbeitsregulierungsniveaus bei voller Wirksamkeit von Marktmechanismen über komparative Standortvorteile verfügten. Nicht selten, so wird argumentiert, steckten hinter den Forderungen nach internationalen Mindeststandards (z.B. hinsichtlich Kinderarbeit oder Umweltschutz) und Kollektivregulierungen (z.B. durch Branchenabkommen) auch protektionistische Interessen.

Skeptiker einer unregulierten Globalisierung sehen in den global operierenden Konzernen eine Bedrohung für die Arbeitnehmer. Wenn Unternehmen die Möglichkeit haben, ihre Produktion und sonstigen Geschäftstätigkeiten flexibel über den gesamten Globus zu verteilen und zu steuern, so können die Beschäftigten verschiedener Standorte und Länder gegeneinander ausgespielt werden. Globalisierung verschiebe auf diese Weise die Machtverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit zugunsten der global operierenden großen Unternehmen. Eine ‚Abwärtsspirale des Sozialdumpings‘ zwischen verschiedenen Standorten innerhalb desselben internationalen Konzerns und zwischen verschiedenen Ländern sei die Folge. Auf mittlere Sicht führe dies zu einer ‚Homogenisierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nach unten‘. Um die durch kollektive Regulierungen erreichten Sozialstandards in den hoch industrialisierten Ländern (vor allem West- und Nordeuropas) zu bewahren und zu verteidigen und ihre schrittweise Übernahme in anderen Weltregionen zu erreichen, müssten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ‚im Norden‘ und ‚im Süden‘ ihre Zusam-

menarbeit verstärken. Der wirtschaftlichen ‚Globalisierung von oben‘ müsse eine soziale und politische ‚Globalisierung von unten‘ entgegengesetzt werden.

Geht man davon aus, dass die zunehmende internationale Ausrichtung der Geschäftsaktivitäten zumindest eines bedeutenden Teils von Unternehmen auch in der Realität und nicht bloß im wissenschaftlichen Diskurs stattfindet, so können Befürworter wie Skeptiker einer wachsenden Unternehmens-Globalisierung empirische Evidenz in Teilbereichen für sich beanspruchen. Der Wettbewerb zwischen Unternehmen und Unternehmensteilen wird internationaler und intensiver; aus Arbeitnehmersicht birgt er die Gefahr eines *downgrading* von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie ihrer kollektiven Regulierung. Da sich die Kosten- und Konkurrenzbedingungen von Standorten nicht beliebig schnell ‚nach oben‘ angleichen werden, kann vom Standpunkt der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretungen ‚im Norden‘ eine begrenzt rationale Strategie darin bestehen, durch „soziale Schließung“ (Max Weber) und durch ‚sozial-ökologischen Protektionismus‘ der ‚Abwärtskonkurrenz‘ Einhalt gebieten zu wollen.

Gerade die strukturellen Unterschiede in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und dem Grad ihrer kollektiven Regulierung setzen deshalb auch einer ‚Globalisierung von unten‘ gegen die ‚Globalisierung von oben‘ objektive Grenzen: Durchaus vorhandenen gemeinsamen Interessen von Arbeitnehmern in den verschiedensten Standorten der Welt (z.B. nach Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen) stehen auch sehr handfeste unterschiedliche Interessen zwischen Arbeitnehmergruppen nach Standorten und Ländern gegenüber (z.B. in Bezug auf die Verteilung von Ressourcen und zukünftigen Entwicklungen). Und durchaus vorhandenen gegensätzlichen Interessen von Management und Arbeitnehmer(vertretungen) innerhalb eines Unternehmens bzw. Landes (z.B. nach der Aufteilung von Gewinnen und Investitionen, aber auch Risiken) stehen auch gemeinsame Interessen (z.B. die Verteidigung von Besitzständen) gegenüber Management und Arbeitnehmern anderer Standorte und Länder gegenüber.

Die Annahme von heterogenen, nach Standorten und Ländern variierenden Interessen auf Arbeitnehmer- und auf Managementseite zieht einen Grundkonsens in Zweifel, den Globalisierungsbefürworter wie Globalisierungsskeptiker weitgehend teilen. Beide Seiten gehen nämlich – meistens implizit – davon aus, dass international operierende Unternehmen auch *als globale Akteure* wirksam sind, dass sie also nach einer mehr oder weniger einheitlichen und rationalen Handlungslogik und konzernweiten Planungen ein unternehmensweites Optimum an Ressourcenallokation und Arbeitsteilung realisieren und nach außen als mehr oder weniger einheitlich-kohärenter kollektiver Akteur auftreten können. Entgegen einer solchen Annahme von internationalen Unternehmen als *globalen Akteuren* wird hier die These vertreten, dass internationale Unternehmen eher als *Konfigu-*

rationen verschiedenster, sich überlappender und widersprüchlicher Akteursgruppen zu verstehen sind. Die Annahme einer zentralen Organisationsrationalität, nach der z.B. Produktionsressourcen optimal über den gesamten Globus verteilt werden, läßt sich empirisch kaum belegen. Sie wird aber von den Globalisierungsbefürwortern wie –skeptikern reproduziert. Erstere – z.B. in der Gestalt von Managementgruppen, die selbst den Prozess der Unternehmens-Globalisierung forcieren – können hierdurch ihr eigenes Tun legitimieren. Letztere – z.B. in Gestalt von marginalisierten Beschäftigengruppen als Rationalisierungsoptionen – können hierdurch alles Ungemach dieser Welt einem klar identifizierten Schuldigen zuschreiben: der Globalisierung und den gleichsam krakenförmig den Erdball umspannenden global operierenden Konzernen.

Wesentlich realer und angemessener erscheint uns eine *interessen- und handlungsorientierte Sicht* auf den Internationalisierungsprozeß von Unternehmen. Global operierende Unternehmen sind nicht nur in jeweils spezifische lokale Bindungen eingewoben, sie handeln auch nicht einheitlich als kollektive Akteure, sondern in ihnen und in Bezug auf sie handeln kollektive Akteursgruppen (vgl. Pries 2002a). Diese *interessen- und handlungsorientierte Sicht* kann den Blick schärfen für die historisch gewachsenen, strukturell unterschiedlichen Interessenlagen von Akteursgruppen, die nicht ausschließlich einem einfachen Kapital-Arbeit- oder Nord-Süd-Arrangement folgen. Diese Perspektive ist schließlich zu ergänzen um eine *institutionalistisch-kultursoziologische Betrachtung*, die nicht auf die Identifikation ‚objektiv-funktionaler‘ Interessenlagen fokussiert, sondern auf die Untersuchung und (Re-)Konstruktion gewachsener Strukturen in Organisationen, deren Standorten und in Nationalgesellschaften eingebetteten Normen- und Symbolkonfigurationen. Denn die jeweiligen *Kulturen* von internationalen Wirtschaftsorganisationen, ihrer Niederlassungen und auch diejenigen von Nationalgesellschaften sind einerseits Ergebnis und Sediment vorheriger strategischer Handlungen und Machtspiele und bestimmen andererseits die aktuellen und zukünftigen Wahrnehmungen von Akteuren und Akteursgruppen (Crozier/Friedberg 1979).

Diese hier nur skizzierte Betrachtungsperspektive – internationale Unternehmen nicht als einheitliche Handlungs*subjekte*, sondern als Handlungs*felder* divergenter Akteursgruppen in ihren jeweiligen institutionell-kulturellen *settings* – hat weitreichende Konsequenzen für die Untersuchung der Kooperationsformen von Arbeitnehmervertretungen in internationalen Konzernen. Denn die Chancen und Herausforderungen von grenzüberschreitenden Formen der kollektiven Interessenregulierung lassen sich nur angemessen erfassen, wenn sowohl die komplexen Strukturen ‚objektiver‘ Interessenlagen als auch deren jeweils spezifische institutionell-kulturelle *settings* berücksichtigt werden. Die Untersuchung der (Möglichkeiten einer) verstärkten Nutzung von IKT für die grenzüberschreitende Kooperation von Arbeitnehmerinteressenvertretungen in internationalen Konzernen muß vor dem hier skizzierten Hintergrund erfolgen. Es sind sowohl die tatsächlichen Interessen der

potentiellen Akteursgruppen (z.B. Betriebsräte oder gewerkschaftliche Gruppen auf der Ebene von Standorten, Unternehmen, Ländern, Europa und u.U. der Welt), als auch die jeweiligen kulturellen und institutionellen Besonderheiten und Einbindungen der Akteursgruppen zu berücksichtigen.

3 Nutzung von IKT für die Vertretungsarbeit – Vier Fallbeispiele

Im Rahmen der Kurzstudie wurden im Herbst 2001 in ausgewählten Unternehmen explorative Interviews durchgeführt. Die Unternehmensauswahl orientierte sich an zwei Branchen, der Automobil- und der Elektro-/Elektronikindustrie; beide Branchen standen im vergangenen Jahrzehnt unter einer erheblichen Globalisierungsdynamik; die ausgewählten Unternehmen der Elektro-/Elektronikindustrie repräsentieren dabei international bedeutsame Produzenten moderner IuK-Technologien. Es wurden jeweils ein Unternehmen mit Stammsitz in Deutschland (Volkswagen und Siemens) und ein Unternehmen mit Stammsitz außerhalb Deutschlands (General Motors und Nokia) ausgewählt.

3.1 Fallbeispiel Volkswagen AG

Der Volkswagen-Konzern ist für die hier zu behandelnde Fragestellung aus mehreren Gründen von besonderem Interesse. Erstens ist die Volkswagen AG bereits seit den 1950er Jahren ein relativ stark internationalisiertes Unternehmen. Dadurch unterscheidet es sich von allen anderen deutschen Automobilherstellern (Daimler-Benz bzw. jetzt DaimlerChrysler, BMW, Porsche). Zu Beginn des 21. Jahrhunderts produzierte Volkswagen in fast zwanzig 40 Standorten in ungefähr 20 verschiedenen Ländern Automobile und deren Aggregate. Die Standorte sind dabei auf alle wichtigen Erdteile verteilt. Im Jahre 2000 waren über 322.000 Menschen weltweit bei Volkswagen beschäftigt, die Hälfte davon in ausländischen Standorten. Zweitens ist Volkswagen – nicht zuletzt aufgrund seiner besonderen Geschichte und Unternehmensstruktur – stärker als alle anderen Autohersteller in Deutschland und auch stärker als die meisten Unternehmen in Deutschland insgesamt auf eine kooperative Unternehmenskultur ausgerichtet (vgl. Mertens 1994; Wellhöner 1996).

Die Unternehmensstrategie nimmt öffentliche und regionale Interessen und Gesichtspunkten stärker als andere Unternehmen in die langfristige Strategie auf, und die spezifische Form der Industriellen Beziehungen mit einem beachtlich starken Gewicht des Betriebsrates bei Volkswagen wird als "kooperative Konfliktbewältigung" oder gar als Co-Management charakterisiert (Koch 1985, Mertens 1994, Jürgens 1998). Volkswagen war eines der wenigen Unternehmen, die bereits vor der offiziellen Einführung des Euro-Betriebsrates eine solche Institution auf freiwilliger Basis zwischen der Unternehmensleitung und dem Konzern-Betriebsrat vereinbart hatten. Eine ähnliche Pionierrolle hatte das Unternehmen mit der Einführung des Welt-Konzernbetriebsrats (WKBR) im Jahre 1998.

Drittens ist Volkswagen auch deshalb von besonderem Interesse, weil die Arbeitnehmervertretung und die Unternehmensführung mehrere bundesweit beachtete innovative tarifliche und arbeitspolitische Regelungen entwickelten. So wurde etwa zur Vermeidung von Massenentlassungen im Jahre 1993 die 28,2-Stunden-Arbeitswoche – bei entsprechender Einkommensreduktion – eingeführt (vgl. Promberger 2002). Im Jahre 2001 schließlich wurde ein heftig und kontrovers diskutierter Tarifvertrag für ein neues Volkswagen-Werk in Wolfsburg verabschiedet, der die Einstellung von insgesamt 5.000 Arbeitslosen in Wolfsburg und Hannover bei einem Monatsgehalt von mindestens 5.000 DM für die Produktion eines neuen Mini-Vans vorsieht (Pries 2002b). All diese Gesichtspunkte und die vergleichsweise weit entwickelte grenzüberschreitende Arbeitnehmerkooperation (Mertens 1994; Wellhöner 1996) lassen erwarten, dass auch die informationstechnische Unterstützung dieser Arbeit relativ weit entwickelt ist.

Aktueller Stand der IT-Nutzung

Der Betriebsrat des Volkswagen-Konzerns verfügt über den Zugang zu neuen Medien via Internet, Intranet und E-mail. Diese Möglichkeiten stehen jedem Arbeitnehmervertreter offen, und sie werden nach Einschätzung unseres Interviewpartners auch zufriedenstellend für die tägliche Arbeit des Betriebsrates verwendet. Allerdings differiert die technische Ausstattung, die diese EDV-basierte Kommunikation maßgeblich beeinflusst, sehr nach den jeweiligen Standorten des Konzerns. Dies gilt insbesondere für die Netzverbindungen, z.B. ISDN oder Glasfaserkabel. Dennoch ist nach Meinung des befragten Experten die Übertragungsgeschwindigkeit wie auch die Serverkapazitäten für die Betriebsratsarbeit insgesamt als absolut ausreichend zu beurteilen. Die Betriebsratsarbeit wird durch Kommunikationsverzögerung o.ä. aufgrund von technischen Problemen in keiner Weise negativ beeinflusst.

Die Wartung und Pflege der Hard- und Software wird von einem fachkundigen Betriebsrat in der Betriebsratszentrale mit Unterstützung der jeweils zuständigen Fachkräfte des Unternehmens durchgeführt, obliegt also der Eigenregie. Der Betriebsrat ist dabei in das elektronische Sicherheitsnetz von VW integriert, d.h., er verfügt über entsprechende Paßwörter für personenbezogene Dateien und ist mit seinen Dateien umgekehrt vor unberechtigtem Zugriff durch Firewalls etc. geschützt.

Insgesamt läßt sich festhalten, daß neue Medien (insbesondere E-mail) zwar für den täglichen Informationsaustausch genutzt werden, aber eher eine untergeordnete Rolle bei der Lösung von ad-hoc-Problemen einnehmen. Hier sind laut Interviewpartner immer noch eindeutig Telefon und Faxgerät die bevorzugten Kommunikationsmittel. Andere Kommunikationswege, wie beispielsweise der Chat im Internet oder Videokonferenzen werden bislang gar nicht genutzt, obwohl hierdurch

direkte und Quasi-face-to-face-Kontakte hergestellt werden könnten, die eine andere Kommunikationsqualität ermöglichen als dies Telefon, Fax oder auch E-mail zulassen. Der Betriebsrat verfügt auch nicht über entsprechende technische Ausstattungen wie Web-Cams etc., was u.a. daran liegt, daß sie noch nicht als erforderlich für die tägliche Betriebsratsarbeit angesehen werden. Er beurteilt vielmehr das Medium E-mail als besonders wichtig, nutzt es aber nicht für weitere Zwecke, wie zur Vor- und Nachbereitung von Treffen auf der Ebene von Euro-Betriebsrat (EBR) oder Konzern-Betriebsrat (KBR) oder zur Meinungsbildung, Beschlußfassung außerhalb der regelmäßig stattfindenden Sitzungen und Treffen.

Qualifikation

Trotz eines vergleichsweise noch beschränkten Nutzungsspektrums wurden alle Betriebsräte in Form einer Grundausbildung im Gebrauch von Internet, Intranet und E-mail mit den Einsatzmöglichkeiten dieser Medien für ihre Arbeit vertraut gemacht. Die technische Qualifikation ist insofern vorhanden, die Integration in den Arbeitsalltag muß dagegen als noch ausbaufähig beurteilt werden.

Dies liegt nach Aussage des Betriebsrats u.a. daran, daß speziell bei den Mandatsträgern erst nach und nach die Bereitschaft wächst, sich der neuen Kommunikationsmedien zu bedienen. Hier sind offenbar noch deutliche altersbedingte Unterschiede feststellbar. Das wiederum bedeutet vor allem für die jüngeren Betriebsräte, die gewissermaßen mit der rasanten Entwicklung im IT-Bereich „aufgewachsen“ sind, daß auch sie ihre Arbeit weitgehend nur so organisieren können, wie es der computerbezogene Qualifikationsstand der älteren Kollegen zuläßt. Betriebsratsarbeit ist schließlich durch ein hohes Maß an Kommunikation und Absprache unter Kollegen gekennzeichnet. Die Umstellung der Betriebsratsarbeit auf die Zuhilfenahme aktueller EDV-basierter Infrastrukturmöglichkeiten geschieht insofern langsamer als die technische Entwicklung selbst und macht ein Aufholen dadurch ungleich schwieriger.

Während sich die bisherigen Feststellungen weitgehend auf die Situation in Deutschland beziehen, stellt sich für die internationale Kooperation der Arbeitnehmerinteressenvertretungen die Situation wesentlich komplexer und heterogener dar.

Mediennutzung im internationalen Konzernverbund

In Kooperation mit Partnern der gewerkschaftlichen Interessenvertretung an außereuropäischen und osteuropäischen Standorten ist das FAX absolut vorherrschend; E-mail-Zugänge sind bisher kaum vorhanden. Lediglich innerhalb Deutschlands und in Westeuropa erfolgt die Kommunikation per E-mail (Intranet/Outlook). Selbst beim Fax haben manche Interessenvertreter keinen persönlichen

Zugang, sondern sie nutzen denjenigen der Personalabteilung (Bsp.: Argentinien). Die damit verbundene Problematik zu großer „Transparenz“ ist erkannt, und der Gesamtbetriebsrat hält die Kollegen in Übersee an, den Mitarbeitenden aus dem Personalbereich den Einblick in die Korrespondenz zu verweigern und sich bei Problemen direkt an den Weltkonzern-Betriebsrat zu wenden. Insgesamt gibt es offensichtlich ein gutes Verhältnis zwischen dem Gesamtbetriebsrat und dem Personalwesen, es findet reger gegenseitiger Austausch statt.

Für die internationale Kommunikation sind im Weltkonzern-Betriebsrat neben dem Mandatsträger selbst drei Fachreferenten mit entsprechender Sprachkompetenz zuständig. Die Anforderungen an eine breite Sprachkompetenz werden deshalb auf dieser Ebene nicht als Problem eingestuft, im Konzern kann der Betriebsrat bei Bedarf darüber hinaus die Sprachzentrale für Übersetzungsarbeiten nutzen. Hinsichtlich der grenzüberschreitenden Kommunikationsbeziehungen gibt es keine feste und systematischen Kommunikationsrhythmen und –mechanismen. Sie erfolgt bei Bedarf und auf Nachfrage mit den jeweiligen Ansprechpartnern im Unternehmen. Allerdings gibt es „Verteiler“-Netzwerke, an die Nachrichten des Gesamtbetriebsrats geschickt werden. Weitergehende IT-gestützte Kommunikations- und Kooperationsformen (Chat-Räume, asynchrone Diskussion, Nutzung elektronischer Pinboards etc.) werden bisher nicht genutzt und sind bisher auch noch nicht angedacht. Der nächste Schritt wird darin gesehen, einen eigenen Internetauftritt zu gestalten, der sich zum Zeitpunkt der Gespräche im Aufbau befand.

Generell kann festgestellt werden, dass im Konzern selbst sehr viel dafür getan wird, die Mitarbeiter im Umgang mit IKT fortzubilden. So gibt es beispielsweise eine „Level 5“ genannte Kampagne, innerhalb derer alle Volkswagen-Beschäftigten durch internetbasierte Selbstqualifikation eine Art Internet-Führerschein erwerben sollen. Hierzu werden im Selbstlernzentrum unter anderem Multimedia gestützte Kurse angeboten. Bei erfolgreichem Erwerb des „Level 5“-Abschlusses bietet das Unternehmen kostengünstige private Internetnutzung an.

In Bezug auf die grenzüberschreitende Kooperation der Arbeitnehmerinteressenvertretungen kann der Volkswagen-Konzern sicherlich als ein Beispiel für relativ weit entwickelte und fest institutionalisierte Mechanismen der internationalen Kommunikation und Kooperation angesehen werden (vgl. Mertens 1986, Wellhöner 1994). Gleichwohl sind selbst unter diesen Bedingungen die Ressourcenausstattungen in den einzelnen Ländern und Standorten sehr unterschiedlich, und die Nutzung internetbasierter Kommunikationsformen spielte zum Zeitpunkt der Erhebungen in der internationalen Kooperation noch keine wichtige Rolle.

3.2 Fallbeispiel Adam Opel AG

Opel ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft des weltweit tätigen General Motors-Konzerns. Der Hauptsitz des Opel-Konzerns ist Rüsselsheim. Neben dem wichtigsten Produktionsstandort Rüsselsheim besitzt Opel weitere Standorte in Bochum, Eisenach und Kaiserslautern sowie weitere Tochtergesellschaften und daneben noch Standorte in Frankreich, Ungarn, Polen und Rußland. Opel produziert seit 1899 Automobile – derzeit 14 verschiedene Modelle an den verschiedenen Standorten – und bietet seinen Kunden vielfältige Dienstleistungen rund um das Auto an. Deutschlandweit sind für Opel über 40.000 Mitarbeiter tätig; nach Berechnungen des Verbandes der Automobilindustrie (VDA) sichert die Marke Opel jedoch bundesweit direkt und indirekt rund 300.000 Arbeitsplätze. Opel verzeichnete im Jahr 2000 einen Umsatz von 16.571 Mio. Euro und besaß einen Marktanteil in Deutschland von 12,2%.

Für das Verständnis der hier zu behandelnden Nutzung von IKT ist die Einbindung von Opel in den GM-Konzern mit seiner Konzernzentrale in Detroit von großer Bedeutung. Im Vergleich etwa zum Ford-Konzern zeigt sich ein recht direkter und zentraler Zugriff der Konzernzentrale auf die GM-Europa-Organisation und damit auch den Opel-Konzern. Innerhalb des Opel-Konzerns wurde auf Management- wie auf Arbeitnehmerseite der durch Detroit veranlaßte häufige Strategie- und Führungskräftewechsel kritisiert. Dies stellt die grenzüberschreitende Interessenvertretungsarbeit ebenso vor besondere Herausforderungen wie die im Vergleich zu anderen Automobilkonzernen in Deutschland recht heterogene Zusammensetzung der Betriebsräte und eine hiermit korrespondierende Kultur eines vergleichsweise öffentlich ausgetragenen *intra-organisational bargaining*.

Für die Nutzung von IKT ist schließlich das für den gesamten GM-Konzern in Kooperation mit dem Internet-Anbieter AOL entwickelte Socrates-Programm von Bedeutung, da es zukünftig die IKT-Plattform für alle GM-Standorte weltweit darstellen wird.

Bislang greifen die betrieblichen Arbeitnehmervertreter der jeweiligen europäischen GM-Standorte noch auf zwei verschiedene technische Netzwerke zurück, um sich zu informieren bzw. um miteinander zu kommunizieren:

- a) „Lotus Notes“ (als Mailing- und Datenbank-System) innerhalb der Adam Opel AG und General Motors Europe, und
- b) „Socrates“ (Intranet) innerhalb des General Motors-Konzerns (weltweit).

Zukünftig soll Socrates eine sichere Web-Site verkörpern, die besonders auch auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmern zugeschnitten ist. Das Programm stellt Informationen und Applikationen, d.h. Neuigkeiten, Arbeitsanweisungen sowie nach Region und Funktion unterteilte Anwendungen be-

reit. Es dient den Beschäftigten als „Hilfe zur Selbsthilfe“ und soll dazu beitragen, Kosten und Bürokratie zu reduzieren sowie Geschäftsabläufe zu beschleunigen. Weder die einzelnen Opel-Standorte noch die Arbeitnehmervertretungen, GBR und das „Europäische Arbeitnehmerforum“ (als die GM-Europa-spezifische Form eines Eurobetriebsrats) verfügen jedoch bislang über eine eigene Homepage.

Im Jahre 2002 begann ein Pilotprojekt zum Aufbau einer eigenen Standort-Homepage am Opel-Hauptsitz in Rüsselsheim mit ausgewiesener Betriebsrats-Homepage, wobei die optische und strukturelle Gestaltung der Betriebsrats-Homepage durch den Vorrang der Corporate Identity von Socrates und der Standort-Homepage eingeschränkt sein wird.

Die Herstellung und Pflege einer eigenen Homepage wird von den befragten Experten als eine zentrale Herausforderung für die zukünftige Betriebsratsarbeit angesehen. Die eigene Internet- und Intranet-Präsenz des Betriebsrats sei Voraussetzung für den Kontakt zu anderen europäischen Standorten bzw. zu deren Arbeitnehmervertretern. Z. Zt. besteht jedoch auch noch keine Möglichkeit, über Diskussionsforen oder Chat-Räume in Austausch zu treten. Es wird jedoch erwartet, daß dies bis 2002 auf stabiler Basis geschieht. Es wurde eine Betriebsvereinbarung „Informations-/Kommunikationssysteme“ verabschiedet und zur Regelung von Streitigkeiten eine paritätisch besetzte Kommission (Geschäftsleitung und Betriebsrat) ins Leben gerufen.

Die Mehrheit der Betriebsräte arbeitet mittlerweile regelmäßig mit Lotus Notes, die älteren Mitglieder aber tendenziell seltener. Die jüngeren Betriebsräte bringen dagegen i.d.R. Erfahrungen mit dem PC / Internet mit. Hier zeichnet sich ein Generationenproblem ab. Große Unterschiede bestehen ferner zwischen den Betriebsräten aus dem Angestelltenbereich und denjenigen, die aus der Produktion kommen und noch weniger Erfahrungen im Umgang mit PC und Internet mitbringen. Die Kompetenzen im Umgang mit Soft- und Hardware werden in entsprechenden internen Schulungen des Unternehmens erworben, die jedoch aus der Sicht des Betriebsrates zu praxisfern erfolgt. Qualifizierungen „on the job“ wären demnach vorteilhafter.

Nach Einschätzung des Betriebsrats in Rüsselsheim und Bochum funktioniert die Arbeit durch den Einsatz des Intranets trotz neuer, zusätzlicher Arbeitsinhalte und -formen schneller und unkomplizierter als früher, da zeitraubende Routineaufgaben wegfallen (z.B. „Einladungen zu Betriebsrats-/Ausschußsitzungen schreiben und versenden“ wird heute per e-mail erledigt). E-Mailing wird heute zu 100% genutzt und vereinfacht die Arbeit. Einfacher gestaltet sich mittlerweile auch der Informationsaustausch zwischen verschiedenen Schichten, insbesondere Nacht- und Tagschicht, im Betriebsratsbüro, da die aktuellen Geschehnisse der vorangegangenen Schicht auf dem Bildschirm ablesbar sind. Lange Wartezeiten gehören so zunehmend der Vergangenheit an.

Ein derzeitiger Mangel bei der internationalen Kooperation liegt bei der Beherrschung von Sprachen, was den Informationsaustausch erschwert. Nur wenige Repräsentanten der Belegschaften kommunizieren mittlerweile in Englisch. Auf Konferenzen des Europäischen Arbeitnehmerforums wird simultan übersetzt. Dadurch werden kulturelle Barrieren nur langsam abgebaut. Es besteht die Erwartung, daß die verstärkte Nutzung des Internets und Intranets zum Zugriff auf gemeinsame – von Mitgliedern des Europäischen Arbeitnehmerforums erarbeiteten – Datenbanken und technische Unterstützungssysteme (z.B. Übersetzungssoftware) sich über Ländergrenzen hinweg entwickelt. Im Zentrum solcher Datenbanken könnten nach Ansicht des Betriebsrats Informationen wie Entgelte, Arbeitszeiten, Lohnstückkosten etc. stehen, so daß ein valider und transparenter Datenvergleich der unterschiedlichen Standorte möglich wird, auf dessen Grundlage die Betriebsräte ihre Entscheidungen treffen. Allerdings ist auch die Verfügbarkeit über sachliche Informationen sehr unterschiedlich. In Deutschland ist diese über das BetrVG als ausreichend, an anderen Opel-Standorten, beispielsweise Spanien, aber als kaum zufriedenstellend zu bewerten.

3.3 Fallbeispiel Siemens AG

Die Siemens AG ist ein globaler Konzern mit Niederlassungen in über 190 Ländern der Erde. Ihr Hauptsitz befindet sich in München. Mit über 450.000 Mitarbeitern weltweit, davon allein 170.000 in Deutschland, stellt die Siemens AG einen der größten deutschen Konzerne dar und ist dementsprechend im DAX 30 präsent. Ihr Handelsplatz ist der Xetra in Frankfurt. Das Unternehmen erzielte im Jahre 2000 einen Umsatz von fast 78,4 Mrd. Euro, dies mit verschiedensten Produkten aus den Branchen Elektrotechnik und Elektronik.

Die Produktpalette reicht dabei von der Automatisierungstechnik, Haushaltsgeräten, Beleuchtung, Computern und Telekommunikationssystemen über Lokomotiven, Halbleiter und Automobiltechnik bis hin zu Elektroinstallationstechnik, Industriedesign, Medizintechnik, Umwelttechnik u.v.m. Siemens fertigt seit jeher Produkte, die ein hohes technologisches Know-how voraussetzen. Es paßt deshalb ins Bild, daß im BR der Siemens AG eine ebenso hohe Affinität zur Nutzung neuer Technologien, so auch zum Internet, Intranet, zu Mail-Systemen etc. zu finden ist.

Die Nutzung der IuK-Technologien erfolgt nach Aussage des befragten Betriebsrats auf allen Ebenen der Betriebsrats (KBR, GBR, Siemens Europa Comitee und Standort-BR). Innerhalb Deutschlands in erster Linie durch E-mail und Telefon – beides sowohl zum regelmäßigen Informationsaustausch und zur Meinungsbildung als auch zur Lösung von ad hoc-Problemen. Das Fax ist in seiner Bedeutung weitgehend vom E-mail abgelöst worden. Interaktive Angebote werden dagegen so gut wie gar nicht genutzt, weder Chat noch asynchrone Diskussionsforen und ebenso wenig Videokonferenzen.

Die Kommunikation mit Arbeitnehmervertretungen anderer Länder erfolgt vorwiegend während der mehrmals im Jahr stattfindenden Sitzungen und durch die in den Verbindungskreisen regelmäßig bereitgestellten Informationen. Im KBR selbst sind nur deutsche Gesellschaften vertreten. Engere Verbindungen gibt es v.a. mit den BR von Österreich und Ungarn. Die inländischen BR kommunizieren – nach Aussagen des Interviewpartners – bislang nur selten mit denjenigen anderer Länder (falls dort vergleichbare BR-Strukturen existieren) – wiederum mit Ausnahme von Österreich und Ungarn, die über ein ähnlich ausgearbeitetes BetrVG verfügen. Entscheidendes Kriterium für die Kooperation mit den BR anderer Länder ist die Frage, ob es sich um Themen handelt, die in allen beteiligten Ländern als mitbestimmungsrelevant gelten können. Der hiesige BR und die Interessenvertretungen anderer Länder sehen kaum Anlaß zur Intensivierung ihrer Zusammenarbeit, mitunter auch aufgrund von Standortkonkurrenzen. In unseren Interviews wurde die Position zitiert, dass strukturell divergierende oder gar gegensätzliche Interessen auch nicht durch häufigere Treffen ausgeräumt werden könnten.

Die technische Ausstattung des BR ist im Inland auf weitgehend einheitlichem, als sehr hoch einzustufenden Niveau und wird kontinuierlich nach Bedarf und zur Verfügung stehenden Mitteln aufgerüstet bzw. erneuert. Die BR verfügen allesamt über den Zugang zu einem PC (zum Teil auch Laptop), dementsprechend zum Internet und zum Siemens-eigenen Intranet, ferner über die Möglichkeit, Email und Faxe via Siemens-Intranet einzusehen. Diese können also auch unterwegs vom Laptop abgerufen werden. Nach Schätzung der Interviewten haben ca. 60% der Siemens-BR eine eigene BR-Homepage. Diese Homepages sind jeweils Teil des Siemens-Intranets und repräsentieren die einzelnen Standort-Gremien, zum Teil auch Regionen, in denen sich mehrere Standort-BR eine Homepage zwecks Reduzierung des Pflegeaufwands teilen. Indessen werden Videokonferenzen bislang vom BR nicht genutzt. Auch mittelfristig wird sich nach Einschätzung des befragten BR bei Siemens der Videoaustausch lediglich auf die Zusendung bereits aufgezeichneter Sequenzen konzentrieren, nicht aber auf Konferenzen in Echtzeit oder auf Chats etc. Der Hauptgrund dafür liege nicht etwa in der technologischen Machbarkeit, sondern eher darin, daß die Notwendigkeit nicht groß genug erscheint.

Der BR der Siemens AG wurde komplett in der Handhabung von PCs, der notwendigen Programme sowie im Umgang mit Internet und Intranet geschult. Inzwischen nutzen alle BR regelmäßig Internet und Intranet, wobei nach Ansicht des Befragten keine Qualifikationsunterschiede hinsichtlich des Umgangs damit zwischen jungen und alten BR bestehen! Dagegen haben nicht freigestellte BR häufig mehr Probleme im Umgang mit dem PC als ihre freigestellten Kollegen, weil sie aufgrund ihres andersartigen Arbeitsalltags über weniger Praxiserfahrung verfügen.

Seitdem den Betriebsratsmitgliedern PCs, Internet und Intranet zur Verfügung stehen, hat sich deren Arbeitsalltag erheblich verändert. Mit der neuen technologischen Ausstattung wurden im mittleren Management der Siemens AG durchweg Arbeitskräfte substituiert (insbesondere Assistenzstellen und Schreibkräfte). Von diesen Stellenkürzungen wurde auch der BR getroffen. Trotzdem stellt die Einführung der IuK-Technologie eine Arbeitserleichterung für ihn dar. Es ist nun beispielsweise möglich, vergessene Unterlagen, die für eine Tagung benötigt werden, an einem anderen Standort abzurufen. Auch die interne Kommunikation findet nach Interviewten-Auskunft zu etwa 90% via Email statt, was wesentlich zeitigere Absprachen gewährleistet als früher. Allerdings hat sich durch die neuen IuK-Technologien die Kommunikationsintensität mit den Standorten auf den anderen Kontinenten bisher nicht erhöht.

Als problematisch erweist sich die Vereinbarkeit von Internet/Intranet und dem BetrVG bzw. datenschutzrechtlichen Aspekten. Die Datenverteilung insbesondere von und nach Übersee, wo es andere Datenschutzgesetze gibt, kann zu Schwierigkeiten führen. Ebenso sind eine Menge technischer Kontrollmöglichkeiten der Beschäftigten entstanden, die mitbestimmungsrelevante Bereiche betreffen, also den BR auf den Plan rufen. Diese Mißstände werden bei der Siemens AG durch entsprechende Betriebsvereinbarungen zu verhindern versucht. Ferner wird der Belegschaft - auch vom BR - verdeutlicht, welche Risiken der Datentransfer beinhaltet. Ungeklärt ist bisher die Frage, ob und unter welchen Bedingungen die Beschäftigten ihre dienstlichen Internet-Zugänge auch privat nutzen können.

3.4 Fallbeispiel Nokia

Die Nokia Group ist ein global operierender finnischer Konzern mit Kunden in über 130 Ländern. Sie beschäftigt über 60.000 Mitarbeiter in 15 Ländern. In 10 Ländern besitzt der Konzern Produktionsstätten, in weiteren Ländern Abteilungen zur Forschung und Entwicklung. Der Konzern nimmt mit einem Nettoumsatz von über 30 Mrd. Euro in 2000 die Position des Weltmarktführers im Bereich mobiler Kommunikation ein und ist an insgesamt sechs Börsen notiert. Er gliedert sich in zwei operative Geschäftsbereiche auf: Nokia Networks, worunter Infrastrukturlösungen für Mobiltelefone, Breitbandtechnologie und Internet-Protokolle (IP) sowie die damit zusammenhängenden Dienstleistungen erfaßt werden, und Nokia Mobile Phones, in dem Mobiltelefone hergestellt werden. Deutschlandweit arbeiten für Nokia ca. 4.750 Beschäftigte an vier Standorten: Bochum (Zentrale Deutschland), Düsseldorf, Ulm und Bad Homburg.

Der Betriebsrat (BR) der Nokia GmbH verfügt deutschlandweit über eine Ausstattung, die ihm weitgehend einheitliche Möglichkeiten zur Nutzung moderner Kommunikationsinfrastruktur er-

laubt. Alle Betriebsräte verfügen über einen Zugang zu einem PC, und darüber zum Internet bzw. Nokia-eigenen Intranet. Ferner verfügen alle BR über eine persönliche Email-Adresse sowie über Telefon und gemeinsame Faxgeräte. Das Intranet ist in die Internet-Websites von Nokia integriert und besitzt somit die gleiche Oberfläche. Der Zugang zum Intranet erfolgt durch persönliche Anmeldung am PC. Die BR an den einzelnen Standorten in Deutschland verfügen über eine eigene Homepage. Diese besitzen eine ähnliche Oberfläche wie die der Nokia-Homepage und sind mit dieser verlinkt. Allerdings werden die BR-Homepages bislang noch nicht eigenverantwortlich durch den BR betreut, weil dieser derzeit noch nicht über die erforderlichen Qualifikationen verfügt. Diese wird von den gleichen Mitarbeitern gepflegt, die auch für die Gestaltung der Unternehmens-Homepage zuständig sind. Entsprechende Änderungswünsche müssen dementsprechend zunächst mit dieser Abteilung besprochen werden. Es sollen jedoch Schulungen stattfinden, die den BR in die Lage versetzen, seine Homepage selbst zu gestalten und zu pflegen.

Das Internet dient dem BR vornehmlich zur Recherche allgemeiner Art, z.B. auf der Homepage der IG Metall. Es bestehen keine Zugangsbeschränkungen für die Nutzung des Internets auf Seiten des Betriebsrats. Das Intranet dagegen liefert ihm unternehmensspezifische Informationen mittels eingestellter Betriebsvereinbarungen, die an den einzelnen Standorten oder für das ganze Unternehmen abgeschlossen wurden. Dementsprechend können einzelne BR bei anstehenden Verhandlungen auf Betriebsvereinbarungen, die an anderen Standorten abgeschlossen wurden und ein ähnliches Thema regeln, zugreifen. Innerhalb Deutschlands wird insofern zwar reger Gebrauch von Email etc. zwecks Terminabsprache etc. gemacht, aber über die Landesgrenzen hinaus existiert so gut wie keine Kommunikation zwischen den Arbeitnehmervertretungen via Intranet. Die technischen Möglichkeiten dazu sind indessen vorhanden, werden aber nicht ausgeschöpft. Beispielsweise besteht die Gelegenheit für den BR, über Videokonferenz mit seinen jeweiligen Kommunikationspartnern in Kontakt zu treten. Dennoch wird weiterhin das Telefon bevorzugt. Der inländische BR sieht jedoch noch keinen Anlaß, über neue Medien einen derartigen Austausch zu initiieren. Vor allem Sprachprobleme wurden als einschränkende Faktoren genannt.

Auffallend ist darüber hinaus, daß der BR kaum Gebrauch von entsprechender Software zur Verschlüsselung von Emails macht. Der Grund liegt wiederum in der kaum vorhandenen Notwendigkeit, denn wichtige Dokumente etc. werden zwischen den einzelnen Standorten (auch innerhalb Deutschland) nur selten transferiert. Trotzdem hat der Einsatz von modernen IuK-Technologien den Arbeitsalltag der BR wesentlich vereinfacht: Rundmails ersetzen beispielsweise aufwendige Kopier- und Versandprozesse und führen zu zeitnäherer Kommunikation untereinander. Ebenso verhält es sich mit dem nunmehr abgestimmten Übergang einzelner durch die BR betreuten Schichten, da entsprechende Informationen für die nachfolgende „Schicht“ auf dem Bildschirm ablesbar sind.

Allerdings fungieren Intranet oder Rundmails bislang nicht als Informationssystem des BR an die Beschäftigten, da diese zu zwei Dritteln keinen PC-Zugang besitzen und insofern auf das traditionelle „schwarze Brett“ angewiesen sind, weshalb dieses auch immer noch das vorherrschende Informationsinstrument darstellt. In den Produktionsstätten gibt es zwar Info-Terminals mit Zugang zum Intranet; diese sind jedoch zeitweise außer Funktion. Das schwarze Brett verkörpert demzufolge die verlässlichere Variante.

Die Nutzung moderner IuK-Technologie ist im BR als fester Bestandteil und praktisches Hilfsmittel des alltäglichen Arbeitsablaufs verankert, obschon zum Umgang damit keine extra Schulung durchgeführt wurden. Die erforderlichen Kompetenzen wurden vielmehr aus privatem Erfahrungswissen eingebracht oder „on the job“, also durch Probieren, Abgucken bei Kollegen etc. erworben. Daher gibt es laut dem Befragten leichte Unterschiede innerhalb des BR hinsichtlich der Qualifikation im Umgang mit dem PC, Intranet und Internet zwischen den freigestellten und nicht-freigestellten BR. Die nicht freigestellten BR haben aufgrund ihres Arbeitsalltags eher weniger Möglichkeiten zur direkten Qualifizierung und weniger Kontakt mit den neuen Medien, wodurch dieser Unterschied zustande kommt.

3.5 Vergleich der vier Fallbeispiele

Die hier vorgestellten 4 Fallbeispiele veranschaulichen, daß die zunehmende grenzüberschreitende Verflechtung von Unternehmen und die weiter wachsende Internationalisierung der Wertschöpfungsketten von Produkten und Dienstleistungen nicht nur die Handlungsbedingungen und strategischen Möglichkeiten von Unternehmen, sondern auch die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Möglichkeiten einer kollektiven Interessenvertretung verändern. Im Zuge der Internationalisierungsstrategien von Unternehmen werden die gemeinsamen und unterschiedlichen Wahrnehmungen und Interessen immer komplexer nach unterschiedlichen Dimensionen abgeglichen und reguliert. Hierbei kann man grob die ‚Interessenlager‘ von Management und Beschäftigtenvertretungen einerseits und der einzelnen Standorte und Beschäftigtengruppen andererseits unterscheiden. Konflikte entwickeln sich nicht einfach nur entlang der klassischen Linie Kapital-Arbeit, sondern auch zwischen den gemeinsamen Interessen von Management und Arbeitnehmern verschiedener Standorte und Länder. Tragfähige Lösungen müssen also für z.T. sehr stark divergierende Sichtweisen und widersprüchliche Interessen gefunden werden. Die globale Ausrichtung der Aushandlung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie der Mitbestimmungschancen der Beschäftigten macht diesen Aushandlungsprozess zunehmend

komplexer und in verschiedener Hinsicht Grenzen überschreitend: Sprach- und Kulturgrenzen, Grenzen von Zeitzonen, und schließlich Grenzen nationalspezifischer institutioneller Regimes von Arbeitregulierung.

Es ist davon auszugehen, daß in diesem Zusammenhang der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) in der Arbeit von Arbeitnehmerinteressenvertretungen in internationalen Konzernen eine besondere Bedeutung zukommt. IKT ermöglichen vergleichsweise preiswerte, extrem schnelle und leistungsfähige Verbindungen zwischen verschiedenen und praktisch beliebigen Orten. Sie eignen sich für einseitige Information, für wechselseitige Kommunikation zwischen Akteuren und für direkte Kooperationsbeziehungen. Jedoch aufgrund unterschiedlicher Ressourcenausstattung ist davon auszugehen, daß die Nutzung von IKT auf Seiten des Managements wesentlich weiter vorangeschritten ist als auf Seiten der Arbeitnehmervertretungen. Dies kann bestehende Unterschiede (z.B. in der Machtverteilung zwischen Management und Arbeitnehmern oder in der Position verschiedener Standorte) verstärken oder gar zu Regulierungsdefiziten und offenen Konflikten führen, die die Handlungsfähigkeit internationaler Konzerne insgesamt einschränken.

Im Zuge der weiteren Internationalisierungsstrategien von Unternehmen ergibt sich also gerade die Herausforderung, innovative Formen des Auf- und Ausbaus grenzüberschreitender moderner Kommunikationsstrukturen zu entwickeln, die allerdings je nach spezifischer Unternehmenskultur noch unterschiedliche Ausprägungen und Umgangsformen aufweisen:

1. In den Elektronik- und High-Tech- Unternehmen Siemens und Nokia sind in allen Geschäftsbereichen die internetbasierten Geschäftsbeziehungen sehr weit entwickelt. Insbesondere die deren spezifische Unternehmenskultur prägende Ingenieurs- und Wissensarbeit schafft offensichtlich gute Voraussetzungen für die Interessenvertretungen im Umgang mit IKT. Auffällig ist jedoch auch in diesen Unternehmen die relativ schwach entwickelte Nutzung für die internationale Interessenarbeit. Nokia präsentiert sich dabei als Beispiel einer konsensuellen Konzern- und Standortkultur, aber einer relativ eingeschränkten Nutzung von IKT. Siemens als Beispiel eines weitgehenden Ingenieurklimas in den Arbeitsbeziehungen offenbart - mit durchaus ernsten Auseinandersetzungen um die private Nutzung des Internets – ebenfalls eine unterentwickelte Nutzung von IKT für die internationale Interessenvertretungsarbeit.
2. Die Automobilunternehmen Volkswagen und Opel repräsentieren dagegen eher traditionelle Arbeitskulturen manuell-fordistischer Produktionsarbeit. Als unternehmenskultureller Ausdruck lassen sich die Interessensvertreter eher mit dem Etikett gewöhnungsbedürftig gegenüber IKT

charakterisieren. Für VW charakteristisch ist die Partizipationskultur eines weitgehenden Co-Managements mit einer jedoch zum Untersuchungszeitpunkt noch relativ schwach entwickelten Medienkompetenz. Offensichtlich folgt die zunehmende Nutzung von IKT eher stark persönlichen Präferenzen, wie das Beispiel Opel mit einer eher konfliktorischen Kultur der Arbeits- und Beschäftigungsregulierung unterstreicht.

3. Bei den untersuchten deutschen Standorten von Nokia (Stammland Finnland) und bei General Motors (Stammland USA) als Dependancen ausländischer Konzerne ist die Internet-Nutzung deutlich weiterentwickelt. Offensichtlich unterstützend ist hier die vorhandene Sprachkompetenz (Englisch), aber auch die Notwendigkeit der Abstimmung mit den ausländischen Konzernmüttern und mit anderen europäischen Standorten.
4. Als Zwischenfazit läßt sich jedoch festhalten, das sowohl in relativen high-tech-Produktionsbereichen (Siemens und Nokia) als auch im traditionellen Bereich manuell-fordistischer Produktionsarbeit (Volkswagen und Opel) und längerer Tradition als internationale Konzerne auf der Seite der Arbeitnehmerinteressenvertretungen ein noch sehr bescheidenes Niveau der Nutzung von Neuen Medien vorherrscht, während diese Nutzung auf Managementseite in allen vier Fällen sehr viel weiter entwickelt ist.

Vor dem Hintergrund dieser Befunde lautet eine wichtige Frage: Gibt es im Bereich gewerkschaftlicher Bildungsangebote hinreichend ‚kritische Masse‘, um diese noch sehr entwicklungsfähige Nutzung Neuer Medien gezielt zu fördern? Oder spiegelt sich in den Bildungsangeboten eher der noch sehr rudimentäre Umgang mit Internet-basierten Neuen Medien wider? Gibt es Pilotprojekte, deren Erfahrungen als *best-practice* weitergegeben werden können?

4 Schulungsangebote und Pilotprojekte im Bereich der Nutzung von IKT

Neben der Expertenbefragung in ausgewählten Unternehmen und der Auswertung von Betriebsvereinbarungen wurden im Rahmen der Kurzstudie systematisch die Schulungsangebote des DGB und aller Einzelgewerkschaften im Bereich der Nutzung von EDV generell, der Nutzung von Internet und Intranet sowie der Nutzung von Internet und Intranet für die betriebliche und grenzüberschreitende Interessenvertretungsarbeit erhoben und ausgewertet. Daneben wurden auf der Grundlage von Expertenbefragungen und eigenen Internet-Recherchen einschlägige Pilotprojekte zusammengestellt, die auf die verstärkte Nutzung von IKT durch Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften zielen. Im folgenden werden internetbasierte Angebote aus dem gewerkschaftlichen Umfeld dargestellt (1), Erfahrungen aus der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit zur Nutzung der IKT durch BR

berichtet (2) und die Frage behandelt, welche IKT-Instrumente sinnvoll zur grenzüberschreitenden Kommunikation und Kooperation eingesetzt werden könnten (3).

4.1 Welche IKT-Angebote können betriebliche Interessenvertretungen bereits nutzen?

Bei den gewerkschaftlichen Unterstützungsleistungen wurde unterschieden zwischen speziellen IKT-Projekten und den Seminarangeboten zur Qualifizierung für die Nutzung von IKT. Eine ausführliche Darstellung der Resultate der Erhebung findet sich in den Anhängen A-1 und A-2.² Hier sollen die Ergebnisse nur kurz skizziert werden.

4.1.1 Gewerkschaftliche IKT-Projekte

Spezielle gewerkschaftliche IKT-Projekte werden auf Bundesebene zum einen durch das DGB-Bildungswerk entwickelt. Das DGB-Bildungswerk stellt mit *BIKE* ein multimediales Bildungs- und Kommunikationsnetz zur Verfügung, bietet aber auch themenspezifische internetbasierte Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen an, etwa zum Themenbereich E-Business und Outsourcing. Auch die Technologieberatungsstellen beim DGB wirken mit dem *TBS-Netz* bundesweit, einem Netzwerk zur Qualifizierung und Beratung.

Auf der Landesebene hat insbesondere der DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg mit seinem *Forum Soziale Technikgestaltung* vielseitige internetgestützte Angebote zu bieten: Unter dem Dach des virtuellen Gewerkschaftshauses sind Beratungsdienste wie *COALA* angesiedelt, im Bereich Telearbeit gibt es mehrere Beratungs- und Service-Angebote (*Telewisa*, *ISSIA*).

Einzelgewerkschaften beteiligen sich als Kooperationspartner an regionalen und überregionalen Projekten (z.B. IGM, ÖTV und IGBCE an *BIKE*). Andere betreiben zusammen internetgestützte Projekte, so z.B. DAG, DPG, HBV und IG Medien das *Kooperationsbüro Multimedia und Arbeitswelt* und das *Online Forum Telearbeit*. IGM und IGBCE entwickeln gemeinsam multimediale Lernumgebungen für die Weiterbildung im Projekt *Prävention - Integration - Beteiligung* (<http://www.multimediales-lernen.de/nversion.html>). Die IG Metall hat in zwei Regionen virtuelle Angebote aufgebaut, in NRW das *Kompenetz-Netzwerk Arbeit & Technik*, und der IGM-Bezirk Küste betreibt ein Pilotprojekt zum Informations- und Datenaustausch, das *Netzwerk Bezirk Küste*. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di unterhält drei internetgestützte Projekte: Mit *connexx.av* berät sie speziell Betriebs- und Personalräte der *New Economy*; Informations- und Serviceangebote für betriebliche Interessenvertretung insgesamt bietet das *T.I.M.-Projekt* und für Mikrounternehmen der Medienbranche unterhält sie das Callcenter *mediafon*.

² An der Erstellung dieser Ergebnisse war Lars Kemper wesentlich beteiligt.

Das Spektrum an Projekten aus dem gewerkschaftlichen Umfeld ist also bereits beträchtlich, wie die ausführliche Dokumentation im Anhang A-1 zeigt. Informations- und Beratungsdienstleistungen in unterschiedlichen Themenfeldern der Anwendung von IKT in Betrieben stehen im Vordergrund, vielfach werden auch die Herausbildung von Netzwerken und der Austausch gefördert. Allerdings sind die Projekte in den meisten Fällen auf Deutschland beschränkt. Für den hier interessierenden Zusammenhang muß hervorgehoben werden, dass die *Kooperation und Kommunikation von Arbeitnehmerinteressenvertretungen in internationalen Unternehmen bislang noch nicht Gegenstand eigenständiger gewerkschaftlicher IKT-Projekte* ist.

4.1.2 Seminarangebote zu IKT

Neben den unmittelbaren internetbasierten gewerkschaftlichen IKT-Projekten wurde auch das Angebote ‚traditioneller‘ Seminare der Gewerkschaften sowohl auf der zentralen Ebene des DGB als auch bei den Einzelgewerkschaften erhoben. Eine ausführliche Dokumentation des Vorgehens und der Befragungsergebnisse findet sich im Anhang A-2. Wie aus der Tabelle 1 im Anhang A-2 zu ersehen ist, betrifft der weitaus größte Anteil der Seminare die EDV-Nutzung insgesamt (167 Seminare); spezifischer mit Internet und Intranet beschäftigen sich lediglich rund ein viertel der Angebote (46 Seminare), und das gleiche Themenfeld wird im Zusammenhang mit der Interessenvertretung lediglich in rund 15% aller Seminarangebote behandelt (in 18 Seminaren).

Innerhalb des gewerkschaftlichen Feldes werden rund ein Drittel der Seminare zur Nutzung der IKT durch das DGB-Bildungswerk angeboten. Bei den Seminarangeboten, die ausdrücklich Internet und Intranet für die Interessenvertretung thematisieren liegt dessen Anteil gar bei der Hälfte aller Angebote. Damit nimmt das DGB-Bildungswerk eine zentrale Stellung im Rahmen der gesamten gewerkschaftlichen IKT-orientierten Bildungsaktivitäten ein. Welche Einzelgewerkschaften vornehmlich dieses Angebot nutzen, ist allerdings nicht bekannt. Bei den Einzelgewerkschaften läßt sich aus dem Verhältnis von Seminarangeboten und deren Anteil an der Gesamtmitgliederzahl des DGB ablesen, welche Gewerkschaften sich auf dem Gebiet der IKT-Seminare besonders hervortun und welche bislang weniger aktiv sind.

Überdurchschnittlich stark beschäftigen sich mit dem Thema IKT die IG Medien (rd.18% der Seminarangebote bei nur 2,2% Mitgliedsanteil) und die Deutsche Postgewerkschaft (rd.12% der Seminarangebote bei 5,7% Mitgliedsanteil). Ausgesprochen gering im Verhältnis zu ihrem Mitgliedsanteil fällt das Seminarangebot bei der IG Metall (2,3% Seminarangebote zu 33,6% Mitgliedsanteil), bei der IG BAU (2,4% Seminarangebote zu 7,3% Mitgliedsanteil) und bei der Transnet Ge-

werkschaft (keine Seminarangebote) aus. Bei den übrigen Einzelgewerkschaften ist ein mehr oder weniger ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Angeboten und dem Mitgliedsanteil festzustellen.³

Seminarangebote zum Thema Internet-Intranet-Interessenvertretung finden sich auf der Ebene der Einzelgewerkschaften bei der IGBCE (3), der ÖTV und der Postgewerkschaft (je 2) sowie der IG BAU und der IG Metall (je 1).

4.2 Erfahrungen aus der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit

Aufgrund seiner herausragenden Stellung innerhalb der gewerkschaftlichen Bildungsangebote wurden im Herbst 2001 im DGB-Bildungswerk Expertengespräche zu den Erfahrungen mit IKT-Weiterbildung geführt. Zu der Frage, wie die IKT in der betrieblichen Interessenvertretung genutzt werden, liegen dort ähnliche Erfahrungen wie die in den Fallstudien (Kapitel 3) zusammengefasst vor. Bei der Nutzung der IKT fällt eine starke Betriebsbezogenheit auf, Betriebsräte setzen häufig implizit das Internet mit Intranet gleich. Die Kommunikation erfolgt vorwiegend betriebsintern und zwar weitgehend durch Emails, Diskussionsforen; andere interaktive Instrumente werden dagegen kaum genutzt.

Nach Meinung der Befragten liegt ein wichtiges Problem bei der Nutzung der IKT für grenzüberschreitende Kommunikation und Kooperation in den Sprachbarrieren; viele BR sind im Umgang mit den häufig vorhandenen firmeninternen Sprachbüros nicht geübt oder haben keinen Zugriff auf derartige Ressourcen. Ein weiteres Hemmnis für eine umfassendere Nutzung der IKT sehen die Gesprächspartner darin, dass im Selbstverständnis vieler BR ein sehr auf den eigenen Betrieb beschränktes Denken vorherrscht, dagegen kaum Kooperationsinteresse über den Betrieb hinaus entwickelt wird.

Insgesamt stehen bei der Nutzung der IKT deren Informationsfunktionen gegenüber den Kommunikationsfunktionen im Vordergrund: BR interessieren sich zunehmend dafür, über eigene Homepages ihre Arbeit darzustellen, aber auch als Informationsquelle für die eigene Arbeit wird das Internet interessant. Das Internet wird mehr als nationales Medium, denn als ein internationales Instrument genutzt, seine Potenziale als neues Kommunikationsmittel und erst recht als Kooperationsmittel werden von den BR offensichtlich erst sehr langsam erkannt. Allerdings wurden die Kooperationsmöglichkeiten virtueller Art in denjenigen Betrieben nachhaltig genutzt, in denen auch in der alltäglichen Arbeit Teamarbeit an der Tagesordnung ist.

³ Die in der neuen Dienstleistungsgewerkschaft zusammengefaßten Gewerkschaften wurden hier noch einzeln betrachtet, da sie ihre Programme noch getrennt ausweisen; faßt man ihre Angebote zusammen, so ergibt sich für ver.di ein Anteil von mehr als 35% aller angebotenen Seminare.

4.3 Ausgewählte IKT-Software-Angebote für internationale Kooperation

Neben dieser Untersuchung ausgewählter gewerkschaftlicher IKT-Projekte und IKT-bezogener gewerkschaftlicher Bildungsangebote wurde im Rahmen der Studie auch danach gefragt, welche Software-Lösungen der internetbasierten Kooperation gegenwärtig für die gewerkschaftliche Arbeit relevant sein könnten. Denn die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) kann im Rahmen internationaler betrieblicher Interessenvertretung nur dann eine sinnvolle Ergänzung der *Face-to-Face*-Kommunikation sein, wenn alle technischen, organisatorischen und qualifikatorischen Bedingungen berücksichtigt werden. Sind die technischen und organisatorischen Bedingungen vorhanden (was v.a. in den Entwicklungsländern nicht immer der Fall ist), so können sie – gezielt eingesetzt – aufgrund ihrer von Zeit und Ort unabhängigen Verfügbarkeit helfen, die Kooperation zu intensivieren und effizienter zu gestalten.

Die IKT bieten über die bereits überall genutzte elektronische Post hinaus eine Reihe weiterer technischer Hilfsmittel für die Kommunikation im internationalen Rahmen, insbesondere für die Teamarbeit. Neben der „one-to-one“-Kommunikation (eines Senders und eines Empfängers) üblicher Briefe und der „one-to-many“ (etwa in Fortbildungen, wenn ein Dozent sich an eine Teilnehmergruppe wendet) wird auch eine „many-to-many“-Kommunikation (gleichberechtigter Teilnehmer untereinander) unterstützt und damit die Kooperation von Partnern an unterschiedlichen Standorten erleichtert.

Grundsätzlich lassen sich bei dem Spektrum an internetbasierten Kommunikationsinstrumenten zwei verschiedene Formen von Medien unterscheiden, die jeweils spezifische Vor- und Nachteile besitzen. Sie sollen im Folgenden zunächst dargestellt und dann nach ihren Einsatzmöglichkeiten für die betriebliche Interessenvertretung gefragt werden.

4.3.1 Synchrone Medien

Synchrone Medien erfordern die gleichzeitige Online-Teilnahme der Kommunikationspartner, die Kommunikation erfolgt in Echtzeit („real-time“). Die Teilnehmer müssen sich also zu einer bestimmten Zeit verabreden, wobei im internationalen Zusammenhang die Zeitzonen zu berücksichtigen sind.

- Die *Videokonferenz* – als ein sehr komplexes und aufwendiges Instrument – kommt einem Echttreffen und quasi-natürlichen Kommunikationssituationen sehr nahe, da sie Echtzeitbild und -ton verbindet. Sie erfordert allerdings derzeit noch erheblichen technischen Aufwand und ist daher v.a. in Entwicklungsländern nur äußerst begrenzt einsetzbar.

- Der *Online Chat* – eine Art schriftliche Telefonkonferenz – ist von den textbasierten Kommunikationsformen die einfachste. Der Chat wird oft lediglich zur Plauderei genutzt; er eignet sich aber auch sehr gut für Terminabsprachen, Abstimmungen zu Tagesordnungen, jegliche Art von spontanen Meinungsäußerungen („brainstorming“). Generell liegt der Vorteil des Chat in einer schnellen informellen Verständigung in überschaubaren Gruppen zur Lösung von Problemen.

Zwei weitere synchrone Medien ermöglichen die zeitgleiche Arbeit an einem Objekt, Dokument, Präsentation und dergleichen:

- *Whiteboard*, eine elektronische weiße Tafel, die von mehreren Nutzern gleichzeitig bearbeitet werden kann.
- *Application Sharing*: Hier wird eine beliebige Anwendung (z.B. Microsoft Word) für kooperatives Arbeiten in einem Server-Client-System genutzt, indem ein Teilnehmer die Applikation startet (=Server) und die anderen Teilnehmer (=Clients) mit Einschränkungen Kontrolle über diese Applikation haben, auch wenn sie nicht auf ihrem eigenen Rechner installiert ist. Jeder Teilnehmer kann die Anwendung so einsetzen, als ob sie auf seinem eigenen PC installiert wäre und jeder sieht zeitgleich, was die anderen Teilnehmer ausführen (z.B. Markierungen in einem Text, Textveränderungen etc.).

Oft werden diese online-Instrumente kombiniert angeboten, beispielsweise in der (kostenfreien) Microsoft-Anwendung *netmeeting*. Die Einsatzmöglichkeiten der synchronen Medien für die betriebliche Interessenvertretung sind generell daran gebunden, dass die in den Erhebungen genannten Sprachbarrieren überwunden werden. Sie alle ermöglichen eine schnelle Kommunikation und erfordern daher den unmittelbaren Umgang in einer gemeinsamen Sprache. Sie werden daher auf absehbare Zeit sicherlich nur sehr begrenzt zum Einsatz kommen.

4.3.2 Asynchrone Medien

Asynchrone Medien sind solche, bei denen die Kommunikation nicht gleichzeitig erfolgt, d.h. ein Teilnehmer kann seinen Kommunikationsbeitrag zu beliebiger Zeit an einem bestimmten Ort veröffentlichen, die anderen Teilnehmer lesen und steuern selbst Beiträge zu Zeiten bei, die ihren individuellen Bedingungen am besten entsprechen. Dies macht den Einsatz in der grenzüberschreitenden betrieblichen Interessenvertretung leichter, da nicht unmittelbar in der fremden Sprache agiert wer-

den muss; es können z.B. gezielt Übersetzungsdienste herangezogen und ‚konsekutiv zwischengeschaltet‘ werden.⁴

Die „Orte“ können sehr vielseitig sein, es sind Speichermedien, die dort eingestellte Inhalte für den individuellen Abruf bereithalten. Der Vorteil ist, dass alle Beteiligten selbst steuern können, wann und wie lange sie die Medien jeweils nutzen. Die für Betriebsräte wichtigsten Instrumente sind:

- *Maillists* sind eine einfache Form, themenspezifische Diskussionen in einer Gruppe zeit- und ortsunabhängig zu führen. Sie bestehen aus Emails zu einem bestimmten Thema, und man kann durch Abonnement an der Diskussion teilnehmen; sie werden von unterschiedlichen Personen geschrieben und sind meist moderiert, d.h. ein Verantwortlicher prüft die eingehenden mails und nimmt sie dann in die Liste auf. Eine Variante ist der *Newsletter*, eine Mailliste, über die regelmäßig Neuigkeiten zu einem Thema redaktionell zusammengestellt und auf Abonnement verschickt werden. Beide Instrumente erfordern keinen Internetzugang, sie eignen sich daher in der internationalen Zusammenarbeit besonders für Partner, bei denen die technischen Voraussetzungen für internetbasierte Anwendungen nicht gegeben sind.
- *Pinnwände* oder *Bulletin Board Systeme*; an ihnen können alle Teilnehmer wie an einem Schwarzen Brett Nachrichten aushängen, die von allen gesehen werden. Sie eignen sich für Mitteilungen an alle ohne Erwartung einer Antwort (Terminankündigungen, etc.). Sie dienen der schnellen und aktuellen Informationsverbreitung. Im Gegensatz zur *Mailingliste* kommt die Information jedoch in der Regel nicht „ins Haus“, sondern sie muss an der Pinnwand von jedem Teilnehmer abgerufen werden (einige Systeme melden das Vorhandensein neuer Nachrichten per Email).
- *Diskussionsforen*, *Threaded Discussions*, *Computer Conferencing* – verschiedene Begriffe für eine asynchrone Diskussionsform, bei der die Diskussionsbeiträge in einem Forum unter einem Thema eingestellt werden und dort für alle Teilnehmer sichtbar dargestellt werden. Die Beiträge werden thematisch geordnet und Bezüge graphisch dargestellt (oft in Baumstruktur), so daß sich Diskussionsfäden (*threads*) ergeben, die die Orientierung erleichtern. Dieses Instrument eignet sich für ausführliche Diskussionen komplexer Themen. *Newsgroups* als nach Themengebieten

⁴ Es gibt im Internet eine Fülle von Sprachübersetzungsprogrammen (empfehlenswert: <http://www.freetranslation.com>), u.a. auch den Versuch einer automatisierten Übersetzung für arbeitnehmerspezifische Kommunikation (z.B. für Standardkorrespondenz): <http://www.owl.change-u.de>.

organisierten Diskussionsforen eignen sich besonders, um spezielle Themen der betrieblichen Interessensvertretung aufzugreifen und zu bearbeiten (z.B. die internationalen Kontakte nach Ländern oder Standorten organisiert).

- *Dokumentepool* – dieses Instrument ermöglicht den Austausch von und das gemeinsame Arbeiten an Dokumenten, Texten, Bildern etc. Jeder Teilnehmer kann den anderen durch Upload eigene Dokumente zur Verfügung stellen, jeder kann über diese Dokumente durch Download verfügen, sie ergänzen und aktualisieren. Dieses Instrument ist vor allen Dingen dann sehr sinnvoll, wenn gemeinsame Dokumente als Ergebnis eines Beratungsprozesses hergestellt werden, z.B. Vereinbarungen.

Synchrone und asynchrone Instrumente elektronischer Kommunikation lassen sich in sogenannten *Shared workspaces* kombinieren; solche virtuellen Arbeitsräume für Gruppenarbeit haben den Vorteil des geschützten Raumes, da sie passwortgeschützt für einen begrenzten Teilnehmerkreis eingerichtet werden. Für die betriebliche Interessenvertretung sind bewährte und kostengünstige Angebote von Interesse, zum Beispiel das in der Bildungsarbeit häufig eingesetzte Produkt der GMD, Basic Support for Cooperative Work, BSCW.

Die beschriebenen asynchronen Medien eignen sich für die grenzüberschreitende Interessenvertretung, da sie zu jeder Zeit und von jedem beliebigen Ort aus nutzbar sind, einen gleichberechtigten Austausch fördern und die Kooperation erleichtern. Allerdings erfordert ihre Anwendung eine gewisse Einübung, und die dazu notwendigen Qualifizierungen sollten *auf beiden Seiten* der Kommunikationsstränge erfolgen, also die betriebliche Interessenvertretung an Standorten im Ausland einbeziehen.

Bei den bisherigen Betrachtungen ist ein wichtiger Aspekt unberücksichtigt geblieben, der für die betriebliche Interessenvertretung zunehmend von Bedeutung ist: das Internet nicht nur als Kommunikationsmedium, sondern selbst *als Informationsquelle gezielt zu nutzen*. Angesichts der Fülle an Informationen im weltweiten Netz ist hier der Aufbau von Datenbanken angeraten, die sowohl die konkrete Interessenlage und Informationsbedürfnisse der BR hier als auch in den Standorten in anderen Ländern aufnehmen. Ein von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Forschungsprojekt (*Betriebsräte und Wissensmanagement*) an der Ruhr Universität Bochum beschäftigt sich derzeit mit Betriebsratsstrategien bei der Einführung von elektronischen Wissensdatenbanken (vgl. Wilkesmann 2000). Hier steht jedoch wiederum die BR-Arbeit in Deutschland im Vordergrund; die Ergebnisse für die grenzüberschreitende Interessenvertretung nutzbar zu machen, steht als Aufgabe noch aus.

5 Auswertung ausgewählter Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Internet-Nutzung

Für die Beurteilung der Formen und Schwierigkeiten der Nutzung von IKT für die grenzüberschreitende Interessenvertretungsarbeit wurde neben der Befragung betrieblicher Experten in ausgewählten Unternehmen auch eine Analyse von ausgewählten Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Nutzung des Internets durchgeführt. Die folgende Kommentierung von Betriebsvereinbarungen (BV) zur betrieblichen Internet-Nutzung basiert auf einer Auswertung von 12 Betriebsvereinbarungen aus Unternehmen der bundesdeutschen Metall- und Elektroindustrie. Die Aufarbeitung der BV's sowie die Darstellung verschiedener Schwerpunkte und Defizite dienen als Orientierung für die betriebliche Handlungspraxis. Diese Betriebsvereinbarungen berühren in aller Regel nicht unmittelbar die Nutzung von IKT für die grenzüberschreitende Kooperation von Interessenvertretungen. Gleichwohl spiegeln sie wider, welche Problembereiche (schon) auf der nationalen Ebene einer Regulierung bedürfen.

5.1 Gegenstandsbereich und Geltungsbereich

Betriebsvereinbarungen zur Internetnutzung in Betrieben regeln deren Anwendung und den Einsatz dazu notwendiger Firewall-Systeme. Sie beinhalten allgemeine Regelungen sowie mehrere themenspezifische Regelungsblöcke. Darüber hinaus nehmen sie vielfach Ergänzungen zur Nutzung von Intranet oder Fernzugriffen (remote acces, Extranet) auf. Entsprechende BV gelten i.d.R. für alle Beschäftigten eines Unternehmens, können aber auch weitere, externe Personen einbeziehen, denen Zugriff auf entsprechende Informationssysteme und Datenbanken eingeräumt wurde. Diese Personen werden auf die Einhaltung der BV schriftlich verpflichtet.

Software, die zur Anwendung der vereinbarten Internet-Dienste benötigt wird, sollte nur für die zur Realisierung notwendigen Module vereinbart werden. Weitere Funktionen der Software, die mit der Internet-Nutzung nicht in Verbindung stehen, sollten separat vereinbart werden. Wichtig ist, daß durch die BV „Internet“ allein keine Regelung zur generellen Sicherung von EDV-Netzen getroffen wird. Entsprechende Regelungen sind jedoch notwendig und sollten darüber hinaus vereinbart werden.

Begriffe

Zur Vermeidung von begrifflichen Unklarheiten ist es hilfreich, die in der BV häufig verwendeten Begriffe vorab zu klären, z.B.:

Firewall-Systeme

Firewall-Systeme haben die Aufgabe, Verbindungen zwischen EDV-Netzen oder –Netzteilen innerhalb des Unternehmens oder in seinen Verbindungen zur „Außenwelt“, die unterschiedlichen

Schutzbedarf benötigen, mit Hilfe vorgegebener Sicherheitsregeln automatisch zu kontrollieren. An dieser Stelle ist festzulegen, welche externen Personen Zugriff auf firmeninterne Datenbanken erhalten.

Workflow-Systeme

Als Workflow wird allgemein die automatisierte Steuerung eines Arbeitsvorgangs oder einer Geschäftsabwicklung verstanden, bei der die Bearbeitungseinheiten des Unternehmens und die Folge der Auftragsbearbeitung ohne Einflußmöglichkeit einzelner Beschäftigter fest vorgegeben ist.

5.1.1 Nutzungsumfang und Zwecke

Das Internet ist als Arbeitsmittel zu verstehen, das grundsätzlich zur Erfüllung der betrieblichen Aufgabenstellung zur Verfügung gestellt wird. Dazu zählen:

- die Informationsbeschaffung aus dem WWW für die Beschäftigten und der Informationsaustausch bzw. die Informationserteilung innerhalb eines Unternehmens. Bei international operierenden Unternehmen werden die in nationalen Grenzen gültigen Gesetze – wie das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) – erheblich tangiert;
- die Informationsbeschaffung und –erteilung, sowie der –austausch für alle weiteren Mitarbeiter im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgaben, beispielsweise die Verbreitung von Pressemitteilungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit,
- die Anbahnung und Abwicklung von geschäftlichen Kontakten mit Kunden, Lieferanten und sonstigen, auch potentiellen Vertragspartnern sowie
- die Darstellung des Unternehmens im Internet zu Werbezwecken und zur Personalakquise.

Den Beschäftigten der jeweiligen Unternehmen werden Berechtigungen zur Nutzung der in der BV geregelten Systeme gewährt, die von ihrer Aufgabenstellung abhängen. Während im WWW grundsätzlich keine Zugangsvoraussetzungen bestehen, gibt es jedoch auf einzelnen Internet-Homepages (hier insbesondere der Unternehmen) die Möglichkeit, bestimmte Datenbanken etc. mit Paßwörtern zu schützen und sie nur bestimmten Benutzern zugänglich zu machen. Im Normalfall verfügen Beschäftigte mit gleichen Aufgaben auch über gleiche Zugangsrechte zu den Datenbanken und Netzen ihres Unternehmens (Ausnahmen müssen begründet sein). Der Schutz der jeweiligen Paßwörter obliegt den berechtigten Benutzern.

Die Kommunikation über das Internet (z.B. E-Mail) ist allerdings nicht risikofrei, weil sich Außenstehende vergleichsweise leicht Zugang zu Informationen verschaffen können. Deshalb wird in der

BV festgelegt, daß – soweit im Rahmen der jeweiligen technischen Infrastruktur die Möglichkeit besteht – zu versendende Daten verschlüsselt werden und von dieser Möglichkeit umfassend Gebrauch zu machen ist. Wichtig ist dabei, daß die Beschäftigten den Betriebsrat einschalten können, wenn ihnen die gewünschte Berechtigung nicht gewährt wird.

5.1.2 Dokumentation und Änderungsverfahren

Die in der jeweiligen BV beschriebenen Systeme und ihre Einbettung in die EDV-Netze des Unternehmens sind in beigefügten Anlagen zu dokumentieren. Die Gegenstände dieser Anlagen werden ebenfalls zwischen den Betriebsparteien vereinbart und müssen dem Grundsatz der Revisionsfähigkeit genügen (Vollständigkeit, Lesbarkeit und eindeutige Syntax der Beschreibungssprache). Als sinnvoll erweist sich eine Unterteilung der Anlagen in zwei Kategorien:

- a) Die eine beinhaltet Anlagen, deren Änderung nur mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgen darf.
- b) Die zweite bezeichnet Anlagen, bei deren beabsichtigter Änderung der Betriebsrat vorher umfassend zu informieren ist. Danach dürfen die Veränderungen der Anlagen und auch des Systems bzw. seine Einsatzweise einstweilig vorgenommen werden. Der Betriebsrat hat jedoch die Option, sofern er geltend macht, daß durch die Änderung die Belange der Beschäftigten berührt sind, den üblichen Einigungsweg einzuschlagen.

Dementsprechend dürfen das Internet und seine Systeme nur mit den Komponenten und in der Weise eingesetzt werden, wie es in der BV einschließlich ihrer Anlagen dokumentiert ist. Änderungen der BV-Passagen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats.

5.1.3 Information, Schulung und besondere Rechte der Beschäftigten

Sinnvoll ist ferner die Regelung von Schulungskonzepten zum Gebrauch und der Administration des Internets und seiner Systeme. Dazu ist ein realistischer Schulungsplan zu vereinbaren und zu dokumentieren, der für User, Administratoren, den Betriebsrat und andere Gruppen erkennen läßt, welche Schulungsinhalte in welchem Zeitrahmen vermittelt werden sollen. Gegenstandsbereiche der Schulungen können u.a. sein:

- die Anwendung der nötigen Software (E-Mail, WWW, Verschlüsselung etc.),
- Gefährdungen durch die Nutzung des Internets und entsprechende Vorsichtsmaßnahmen,
- Datenschutz-Anforderungen und Vorschriften durch diese oder andere einschlägige BV und Richtlinien,

- der Zweck und die Wirkungsweise von Firewall-Systemen,
- Risiken der Nutzung externer Netze und
- Installationsvorschriften.

Zu regeln sind ferner die Vorlaufzeit von Qualifizierungsmaßnahmen vor Einführung neuer Systeme und Berechtigungen. Außerdem ist festzuhalten, daß hierfür das Unternehmen die Kosten trägt und die Schulungen während der regulären Arbeitszeit stattfinden.

Den Beschäftigten ist überdies ein umfassendes Informationsrecht zu garantieren, um unter ihnen eine entsprechende Akzeptanz für die Veränderungen zu gewinnen. Das beinhaltet die Bereitstellung entsprechender Unterlagen zu den Schulungsmaßnahmen, Informationsblätter über die Vereinbarungen der BV, die jederzeitige Möglichkeit, einen Ausdruck über alle zu ihrer Person in entsprechenden Systemen gespeicherten Daten zu bekommen, ebenso die rechtzeitige Information über Maßnahmen zur Wartung und Aufrechterhaltung der Systeme, um ihre Arbeitsfähigkeit nicht zu mindern. Auch das Recht, dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten vermutete und tatsächliche Verstöße gegen die BV oder Bestimmungen des Datenschutzes bekannt zu machen, sind in der BV zu verankern. Die Eingabe personenbezogener Daten in das WWW sollte nur bei Einwilligung der Betroffenen erfolgen. Für Daten, die ohne Einwilligung eingegeben wurden, sollte der Anspruch auf Löschung garantiert werden.

5.2 Besondere Rechte des Betriebsrats

Im Zusammenhang mit der Nutzung des Internets kommen dem Betriebsrat besondere Sorgfaltspflichten und damit einhergehende Rechte zu. Er sollte die Möglichkeit erhalten, die Unterstützung externer Sachverständiger seiner Wahl in Anspruch zu nehmen. Die rasante Entwicklung im Bereich der IuK-Technologien verstärkt diesen Bedarf.

Es sollte ihm vorbehalten bleiben, jederzeit die in der BV vereinbarten Systeme und ihre Einsatzweise dahingehend zu überprüfen, ob die BV und die allgemeinen von ihm zu überwachenden Rechtsvorschriften eingehalten werden. Besonders wichtig im Zusammenhang mit seinem Zugriffsrecht auf personenbezogene Daten ist die Sicherstellung seines Zutrittsrechts zu allen Räumen des Unternehmens ebenso wie seiner Einsicht in alle für die BV relevanten Dateien und Systemunterlagen sowie außerdem seiner probeweisen Startberechtigung entsprechender Programme. Dabei ist nach der geltenden Rechtsprechung darauf zu achten, bei Revisionen die betrieblichen Erfordernisse zu beachten und die Geschäftsverläufe des Unternehmens möglichst wenig zu stören. Ihm ist ferner die Unterstützung der Administratoren bei seiner Revisionsarbeit zu garantieren, d.h., die Administ-

ratoren sind ihm gegenüber zur Auskunft verpflichtet. Im Anschluß an Revisionen sollte der Betriebsrat dazu verpflichtet werden, einen Bericht zu schreiben, der auch der Geschäftsleitung zugeht.

Dem BR ist außerdem einzuräumen, die Beschäftigten des Unternehmens per E-Mail in Betriebsratsangelegenheiten anzuschreiben.

5.2.1 Regelverstöße

Hier geht es um die Festlegung von Verfahrensweisen, wenn der konkrete Verdacht besteht, daß Regelverstöße unternommen werden.

Wird vermutet, daß durch einen Beschäftigten Internet-Dienste mißbräuchlich genutzt werden, hat das Unternehmen den Betriebsrat zu informieren und ein gemeinsames Gespräch zur Klärung des Verdachts zu veranlassen, wozu der Betroffene bzw. Verdächtige hinzugezogen werden kann. Sodann werden unbeschadet der sonstigen BV-Regelungen geeignete Protokolle und Auswertungen zur Untersuchung des Vorfalls gemeinsam eingesehen oder eine einvernehmliche Protokollierung durchgeführt. Die Einsicht in auf lokalen Systemen (Arbeitsplatzrechnern) abgelegte Daten und Dateien darf allerdings nur im Beisein des Betroffenen, des Betriebsrats und des betrieblichen Datenschutzbeauftragten geschehen. Ist davon jemand nicht verfügbar, so muß der Rechner für die Benutzung solange gesperrt werden, bis die gemeinsame Einsichtnahme erfolgen kann, es sei denn, es wird ‚Gefahr im Verzuge‘ geltend gemacht (insbesondere wenn der Verdacht auf Verbreitung von Geschäftsgeheimnissen besteht). In diesem Falle kann eine Ausnahme gemacht werden, wobei die Beweispflicht beim Unternehmen liegt. Die Unterrichtung des betroffenen Mitarbeiters muß dann unmittelbar nach Abschluß der Prüfung geschehen. Von gegebenenfalls erstellten Protokoll- oder Auswertungsausdrucken bekommt der Betriebsrat Kopien. Auch das Gespräch mit dem Betroffenen findet auf seinen Wunsch in Anwesenheit des Betriebsrats statt.

Sollten vereinbarte Systeme mit anderen Komponenten oder anders benutzt werden, als dies in der BV dokumentiert ist, muß die Geschäftsleitung den vereinbarten Stand umgehend wieder herstellen.

Maßnahmen gegen Beschäftigte, die Bestimmungen dieser BV verletzen oder die auf Informationen beruhen, welche unter Verletzung der BV gewonnen wurden, sollten ausdrücklich nichtig sein! Es sollte vielmehr zunächst mit dem Betriebsrat beraten werden, welche Maßnahmen ergriffen werden, um derartige Regelverstöße zukünftig zu vermeiden, wie z.B. der Entzug von Systemberechtigungen bei den dafür verantwortlichen Personen. Sollten die Betriebsparteien keine Einigung erzielen, können beide Seiten die Einigungsstelle einschalten.

5.2.2 Unaufgefordert erhaltene Daten

Es sollte in der BV ebenfalls festgehalten werden, daß unaufgefordert zugegangene E-Mails, Dateien etc. oder Informationen aufgrund eines versehentlichen Zugriffs unverzüglich vom Anwender ohne vorherige Weitergabe in jeglicher Form zu löschen sind.

Wichtig ist ebenso die Vereinbarung der Verfahrensweise, falls der Verdacht auf Viren besteht. I.d.R. ist in diesem Falle unverzüglich der Systemadministrator zu verständigen.

Nachteilsausgleich

Die Nutzung des Internets im Sinne der BV darf auf keinen Fall zu betriebsbedingten Kündigungen führen. Verursacht die Nutzung des Internets gravierende arbeitsorganisatorische Veränderungen oder individuelle Nachteile, sollte darüber rechtzeitig mit dem Betriebsrat gemäß §§ 111 und 112 BetrVG beraten werden. In die Anlage gehört dann eine Vereinbarung über ein Schlichtungsverfahren.

5.3 Zur Performance und zum Handling von Firewall-Systemen

Der Einsatz von Firewall-Systemen dient der Sicherung der EDV-Infrastruktur des jeweiligen Unternehmens, namentlich dem Schutz vor unberechtigten Zugriffen auf Hard- und Software-Ressourcen des Unternehmens aus fremden Netzwerken bzw. Netzwerken mit geringem Schutzbedarf sowie vor unerlaubten Datenimporten und –exporten.

Es empfiehlt sich deshalb, in der Anlage zur BV „Internet“ das gesamte EDV-Netz des Unternehmens (möglichst auch in graphischer Form) abzubilden, so daß daraus hervorgeht, an welchen Stellen Firewall-Systeme eingebettet sind. Die Konfigurationen der Firewall-Systeme selbst sollten zusätzlich verfeinert dargestellt werden. Ebenso sollten jeweils hinsichtlich ihrer Kennung, Eigenschaften und Zuordnung Vereinbarungen zu den zugrunde liegenden Hardwarekomponenten sowie der benutzten Software getroffen werden. Des weiteren sollte in der Anlage dokumentiert werden, wie auf Einzelpersonen beziehbare Daten, d.h., Protokolldaten und Beschäftigtendaten, in den Firewall-Systemen gespeichert werden. Dies gilt sowohl für Benutzerstammdaten, sog. Verkehrsdaten und entsprechende Administrationsprotokolle. Besondere Relevanz erhalten dabei Kapitel zur Auswertung dieser Daten. Zuvor wird zu verhandeln sein, welche Auswertungen notwendig sind, auf welche Weise sie durchgeführt werden, welche Anlässe und Zeitpunkte angemessen sind, wer die Ergebnisse erhält und welche Konsequenzen die Auswertungen nach sich ziehen können.

Im Rahmen der Etablierung von Firewall-Systemen ist es unerlässlich zu beschreiben, welche Personen oder Personengruppen über die Berechtigung zur Nutzung bestimmter Dienste (hier vor allem Internet-Dienste) verfügen dürfen.

In der BV muß sich der Arbeitgeber darüber hinaus verpflichten, die notwendigen Sicherungsmaßnahmen zum Schutze der Firewall-Systeme zu garantieren. Dies reicht von der Verschließbarkeit wichtiger Firewall-Maschinen über die Bereitstellung einer ausreichenden Personalkapazität, dem Authentifizierungszwang der Benutzer bis hin zur Protokollierung aller Aktionen der Firewall-Systeme. Genauso sollte festgehalten werden, welche Aufgaben zur Administration dieser Systeme gehören und welche Rechte und Pflichten damit zusammenhängen.

Einen wichtigen Stellenwert nimmt die Qualitätssicherung und die externe Revision von Firewall-Systemen ein: Im Rahmen regelmäßiger Eigenüberprüfungen (mindestens 1x jährlich) sollte deren einwandfreie Funktionsfähigkeit überprüft werden (siehe ebenso die einschlägigen Rechtsvorschriften des BDSG und der Telekommunikationsgesetze), aber auch durch externe Sicherheitsfachleute nach Mängeln gesucht werden (u.a. durch gezielte Kompromittierungsversuche).

Schließlich müssen Vereinbarungen zur vertraulichen Behandlung von Informationen über Firewall-Systeme beschrieben werden.

5.4 Analyse von Betriebsvereinbarungen zur Internet- und Intranetnutzung

Die Betriebsvereinbarungen gehen von der scheinbaren Selbstverständlichkeit aus, daß der BR über einen PC und einen Internet-/Intranetanschluss verfügt. Dennoch gehören PC's per se nicht zur Normalausstattung des Betriebsrats. Ihre Erforderlichkeit muss im Hinblick auf die durch den BR zu erfüllenden Aufgaben dargelegt werden. Deshalb sollte den spezifizierten Aspekten einer BV zum Internet / Intranet eine entsprechend vereinbarte Klausel zum Anspruch des Betriebsrats auf einen internetfähigen PC vorausgehen. Die Erforderlichkeit sollte jedoch nicht nur in Bezug auf die Hardware, sondern auch auf die notwendige Software dokumentiert werden.

In den vorliegenden Betriebsvereinbarungen kommt außerdem nicht zum Ausdruck, daß der Betriebsrat Anspruch auf eine eigene Homepage im Intranet hat, die er auch selbst gestalten und betreuen kann. Da es sich hier um eine betriebsratsinterne Aufgabe handelt, bestehen insoweit weder Mitsprachemöglichkeiten des Arbeitgebers noch Genehmigungserfordernisse. Es empfiehlt sich jedoch festzuhalten, dass diese Homepage in die Struktur und Gestaltung der Homepage des gesamten Unternehmens eingebunden oder zumindest damit verknüpft wird. Es ist beispielsweise denkbar, innerhalb der Unternehmens-Homepage einen passwortgeschützten Bereich einzubauen, der nur vom Betriebsrat eingesehen werden kann. Einen Anspruch auf eine Homepage im Internet hat der Betriebsrat aber nicht, da es nicht seine primäre Aufgabe ist, sein Unternehmen in der Öffentlichkeit zu vertreten. (Däubler 2001)

Als problematisch und gesetzlich nicht eindeutig geregelt erweist sich ferner die Übermittlung von Arbeitnehmerdaten via Inter- und Intranet an ausländische Niederlassungen von Unternehmen. Insofern liegt es im Interesse der Arbeitnehmervertretung, im Rahmen einer grenzüberschreitenden Betriebsvereinbarung einen datenschutzrechtlichen Mindeststandard festzulegen. Hier sollte ausdrücklich beschrieben werden, welche personenbezogenen Daten in das jeweilige EDV-Netz ohne Einwilligung des betroffenen Arbeitnehmers eingegeben werden dürfen. Da manche Daten, wie der Name, die Funktion im Geschäftsprozeß, der Titel und auch die dienstliche Erreichbarkeit i.d.R. auch über andere Kanäle zu erfahren sind (Telefonbuch etc.), sollte hier keine Ausnahme gemacht werden. Anders verhält es sich z.B. mit der Darstellung des Qualifikationsstandes des Mitarbeiters. Hier sollte unbedingt die freiwillige Einwilligung des Arbeitnehmers vorausgesetzt werden.

6 Schlussfolgerungen und weitere Aufgaben

Ausgangspunkt dieser Studie war die Annahme, dass Unternehmens-Globalisierung auf vielfältige Weise die Notwendigkeit einer grenzüberschreitenden Koordination der Arbeitnehmerinteressenvertretungen in internationalen Konzernen erhöht und gleichzeitig die damit verbundenen Interessenregulierungen erheblich komplexer und komplizierter werden läßt. Wichtige Ergebnisse der Untersuchung sind:

In den internationalen Unternehmen steht auch den (deutschen) Arbeitnehmerinteressenvertretungen ein sehr breites Spektrum von technisch-organisatorischen Möglichkeiten neuer und internetgestützter IKT zur Verfügung.

Dieses Potential wird aber von den meisten betrieblichen Interessenvertretungen aus sehr unterschiedlichen Gründen (traditionelle Technikvorbehalte, fehlende Qualifikationen, mangelnde Zeit für eine gründliche Einarbeitung, Bevorzugung direkter Kommunikationsformen für alle ‚wirklich wichtigen‘ Aushandlungen, fehlende Kooperationsbereitschaft oder –möglichkeiten bei den potentiellen Partnern in anderen Ländern etc.) nur sehr selektiv und rudimentär genutzt.

Häufig fehlen grundlegende Sprachkompetenzen und interkulturelle Kommunikationsfähigkeiten, die gerade für den spezifischen Einsatz synchroner und komplexerer IKT-Formen (z.B. Synchron-Chats, Video-Conferencing) notwendig sind.

Für die Nutzung neuer internetbasierter IKT gilt in besonderem Maße, dass ihre Nutzung auf dem Wissen um die sozial-kulturellen und institutionellen Besonderheiten aller beteiligten Länder und Kommunikationspartner aufbauen muss.

Der Einsatz von IKT ist grundsätzlich in Unternehmenskulturen besser und nachhaltiger organisierbar, in denen Teamarbeit sowie projekt- und zielorientierte Koordinationsformen eine große Bedeutung haben. Dies trifft auch auf die Kooperationskultur der Arbeitnehmerinteressenvertretung zu.

Neue internetbasierte IKT sind für bestimmte Anwendungszwecke in der grenzüberschreitenden Interessenvertretungsarbeit von großem Vorteil und zunehmend unverzichtbar (Informations- und Dokumentenaustausch, Terminabsprachen, Aufbau und gemeinsame Nutzung relevanter Datenbanken etc.), für andere Anwendungszwecke werden sie auch zukünftig direkten *face-to-face*-Kontakten unterlegen bleiben (z.B. für sensible Kommunikationen und komplexe Aushandlungen, die nicht direkt auf Schriftlichkeit und eindeutige Dokumentation zielen).

Die Entwicklung und Pflege geeigneter und international nutzbarer Datenbanken ist ein sehr wichtiges Mittel für die Stärkung der grenzüberschreitenden Interessenvertretungsk Kooperation.

Vor diesem Hintergrund ergeben sich als wichtige Arbeitsschritte für zukünftige Forschungs- und Beratungsprojekte:

1. Eine weitere und tiefere Analyse der Rahmenbedingungen von grenzüberschreitender Interessenvertretungsarbeit, vor allem:

- der ‚objektiven‘ Interessenstrukturen, Chancen und Herausforderungen für intensivere internationale Interessenvertretungsk Kooperation,
- der kulturellen und institutionellen Besonderheiten
 - einzelner Standorte,
 - ganzer Konzerne bzw. internationaler Unternehmensorganisationen,
 - Länderkontexten,

die für internationale Interessenvertretungsarbeit relevant sind;

2. die wissenschaftliche Unterstützung und Begleitung einiger *Pilotprojekte und Dokumentation von gelungenen Beispielen (best practice-Fälle)* des erweiterten Einsatzes von IKT, z.B. in Form des Aufbaus von grenzüberschreitenden Datenbanken, angepaßten internetgestützten Informations-, Kommunikations- und Kooperationsformen.

7 Literatur

- Däubler, W., 2001: Internet und Arbeitsrecht. Frankfurt am Main: Bund-Verlag
- Eckardt, A./Köhler, H.-D./Pries, L., 1999: Die Internationalisierung von Wirtschaftsorganisationen *revisited*. In: dies. (Hrsg.), Global Players in lokalen Bindungen. Unternehmensglobalisierung in soziologischer Perspektive. Berlin: Sigma, S. 9-29
- Mertens, Volker, 1994: Europaweite Kooperation von Betriebsräten multinationaler Konzerne. Das Beispiel des Volkswagen-Konzerns. Deutscher Universitäts-Verlag
- Möslein, K., 2000: *Organisation und Visualisierung*. Wiesbaden: Gabler
- Ollmann, Rainer, 1989: Telekommunikation und Geschäftsreiseverkehr - Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Lutz, Burkhardt (Hg.), Technik in Alltag und Arbeit. Berlin: sigma, S. 81-118
- Ollmann, Rainer/ Meisheit, Bernd, 1996: Stabilität und Wandel von räumlichen Interaktionsstrukturen im Kontext technisch-organisatorischer Innovationsprozesse. In: Verbund Sozialwissenschaftliche Technikforschung (Hg.), Soziale und organisatorische Entwicklungsprozesse von elektronischen Informations- und Kommunikationssystemen (Mitteilungen Heft 17), Köln, S. 113-146
- Palloff, Rena M./Pratt, Keith, 1999: Building Learning Communities in Cyberspace. Effective Strategies for the Online Classroom. San Francisco: Jossey-Bass Publications
- Pribilla, P./Reichwald, R./Goecke, R., 1996: *Telekommunikation im Management - Strategien für den globalen Wettbewerb*. Stuttgart: Schäffer-Poeschl
- Promberger, Markus, 2002: Das VW-Modell und seine Nachfolger. Pioniere einer neuen Beschäftigungspolitik. München/Mering: Rainer Hampp
- Pries, Ludger, 1999: Transnationale Soziale Räume zwischen Nord und Süd. Ein neuer Forschungsansatz für die Entwicklungssoziologie. In: Migrationen - Lateinamerika. Analysen und Berichte 23. Bad Honnef: Horlemann, S. 39-54
- Pries, Ludger, 2000: The Approach of Transnational Social Spaces: Responding to New Configurations of the Social and the Spatial. In: Pries, L. (ed.), New Transnational Social Spaces. London/New York: Routledge, pp. 1-46
- Pries, Ludger, 2002a: International Enterprises as Global Players? Challenges and opportunities for industrial relations. In: Hoffmann, Reiner (ed.), Globalisation, Europe and the role of Trade Unions. Brussels: ETUC
- Pries, Ludger, 2002b: 5000x5000: Ende gewerkschaftlicher Tarifpolitik oder innovativer betrieblich-tariflicher Sozialpakt? In: Industrielle Beziehungen, Jg. 9, Heft 2, S. 222-235
- Reichwald, Ralf/Goecke, R., 1994: New Communication Media and New Forms of Cooperation in the Top-Management Area. In: Bradley, G.E./Hendrick, H.W. (eds), *Human Factors in Organizational Design and Management – IV*. Amsterdam: North-Holland, pp. 511-518
- Reichwald, Ralf/Möslein, Kathrin, 1996: Auf dem Weg zur virtuellen Organisation: Wie Telekooperation Unternehmen verändert. In: Müller, G./ Kohl, U./ Strauß, R. (Hrsg.), Zukunftsperspektiven der digitalen Vernetzung. Heidelberg: dpunkt, S. 209-233

- Reichwald, Ralf/ Möslein, K./ Sachenbacher, H./ Englberger, H./ Oldenburg, S., 1998: Telekooperation: Verteilte Arbeits- und Organisationsformen. Berlin/ Heidelberg/ New York: Springer-Verlag
- Sommer, M./Schröder, L./Schwemmler, M., 2001: Neu denken – neu handeln. Arbeit und Gewerkschaften im digitalen Kapitalismus, Hamburg: VSA
- Walther/Schnittfeld/Wetzel, 2000: Internet für Betriebs- und Personalräte. Köln: Bund Verlag
- Wellhöner, Volker 1996: „Wirtschaftswunder“ - Weltmarkt - westdeutscher Fordismus: der Fall Volkswagen. Münster: Westfälisches Dampfboot

8 Anhänge

8.1 Anhang A-1: Fragebogen für die betrieblichen Fallstudien

Fragebogen für die betrieblichen Fallstudien (Textschema)

Projekt „Internetgestützte neue Kooperationsformen von Arbeitnehmervertretungen in internationalen Konzernen“

Die folgenden Fragen, auch diejenigen zur technischen Infrastruktur, beziehen sich nur auf die betriebliche Interessenvertretung, nicht den Konzern als Ganzes.

1. Technische Bedingungen für die Nutzung von Informationstechnologien

1.1 Werden außer dem konzerneigenen Intranet weitere technologische Kommunikationsmedien genutzt (andere Intranets, z.B. der Gewerkschaft, Internet)?

1.2 Wie sind die technischen Bedingungen für die Nutzung der IT?

1.2.1. Wie viele Zugänge hat der Konzernbetriebsrats zu Internet/Intranet und wo befinden sie sich?

1.2.2. Wie ist die Übertragungsgeschwindigkeit?

1.2.3. Welche Ausstattung hat der Betriebsrat in Bezug auf:

+ die Browser-Version?

+ läuft die Netzverbindungen über Telefonnetz oder Glasfaser?

1.2.4. Wer betreut die Wartung?

1.3. Gibt es für den Betriebsrat spezielle Systeme zur Datensicherheit (welche)?

2. Gegenwärtige Kommunikationspraxis des Konzernbetriebsrats?

2.1. Welche Medien sind für welche Zwecke (bitte in Matrixfelder eintragen):

besonders wichtig/am wichtigsten = **1**; bedeutsam/regulär = **2**

nicht so wichtig/eher untergeordnet = **3**

Zweck	Regelmäßiger Informationsaustausch	Vor-/Nachbereitung von Treffen EBR und WKBR	Meinungsbildung/ Beschlussfassung außerhalb d. regelmäßigen Treffen	Lösung von adhoc-Problemen
Mittel				
Telefon				
Fax				
Email				
Asynchr.IT-basierte.Disk.				
Chat				
Video-Konferenz				
Andere				

2.3. Wenn man für die Interessenvertretungsarbeit zwischen Mandatsträger, Verwaltungspersonal und Fachpersonal unterscheidet, welches Medium ist für welche Gruppe

besonders wichtig/am wichtigsten = **1**; bedeutsam/regulär = **2**

nicht so wichtig/eher untergeordnet = **3**

(bitte tragen Sie die Werte in die Tabelle ein)

	Nutzer	Mandatsträger	Verwaltungspersonal	Fachpersonal
Mittel				
Telefon				
Fax				
Email				
Asynch. IT-bas. Diskussion				
Chat				
Videokonferenz				
Andere				

3. Welche hauptsächlichen Probleme bestehen bei der Nutzung von IT in Bezug auf

3.1. die Qualifikation (differenziert nach Gruppen, z.B. Altersgruppen, Funktionsgruppen)

3.2. die Allgemeine Einstellung und Haltung zu den Informationstechnologien?

3.3. Sprachkompetenz und kulturelle Gepflogenheiten (bei internationaler Kooperation)?

3.4. Technische Fragen?

3.5. Sicherheitsfragen?

4. Welche Pläne bestehen hinsichtlich der hier angesprochenen Fragen für die Zukunft?

8.2 Anhang A-2: Spezielle gewerkschaftliche IKT-Projekte

Spezielle gewerkschaftliche IKT-Projekte

(bearbeitet von Lars Kemper)

8.2.1 Methodik

Im Folgenden wird die Vorgehensweise bei der Erhebung spezieller gewerkschaftlicher IT-Projekte näher skizziert.

Im Rahmen des Projektes *Internetgestützte neue Kooperationsformen von Arbeitnehmervertretungen in internationalen Konzernen - Zum Stand sozialwissenschaftlicher Forschung und ausgewählter Praxisbeispiele* sollen gewerkschaftlichen Unterstützungsleistungen erhoben werden. Von besonderem Interesse sind hierbei das zentrale gewerkschaftliche Seminarangebot und spezielle IT-Projekte, die sich auf die Nutzung von Internet und Intranet durch Arbeitnehmervertretungen konzentrieren. Um vorhandene IT-Projekte und das zentrale gewerkschaftliche Seminarangebot zu ermitteln wurde der Hauptvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes angeschrieben, um das Projektteam über IT-Projekte und Seminare im Zuständigkeitsbereich des DGB zu informieren. Ferner wurden im Sommer 2001 die Hauptvorstände aller 11 Einzelgewerkschaften im DGB angeschrieben, um das zentrale Seminarangebot und das vorhandene Angebot an IT-Projekten für die laufenden Bildungsaktivitäten zu ermitteln. Die Ausnahme bildet hier die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Neben dem Hauptvorstand wurden ebenfalls die Vorstände der 16 Landesverbände kontaktiert, da die Seminarhoheit bei den einzelnen Landesverbänden liegt. Neben der Anfrage bei den Gewerkschaften wurden IT-Projekte auch mittels eigener Internetrecherche erfaßt.

Im Gegensatz zum Seminarangebot wurden auch regionale gewerkschaftliche Initiativen für IT-Projekte ermittelt werden. Bei den IT-Projekten sind neben dem Projekttitle und dem Ziel/Profil vor allem die Trägerschaft, Kooperationspartner und eventuelle Förderinstitutionen von besonderem Interesse. Im Rahmen der einzelnen IT-Projekte werden oftmals weitere (Unter-)Projekte initiiert. Diese (Unter-)Projekte finden nur Berücksichtigung, wenn sie sich speziell auf die Nutzung der *Neuen Medien* zur internationale Kooperation von Interessenvertretungen beziehen.

Der Rücklauf nach der Erstanfrage beim DGB und seinen Einzelgewerkschaften liegt bei 94% (inklusive GEW-Hauptvorstand). Die einzige Gewerkschaft, die nicht auf das Anschreiben reagierte, ist die Gewerkschaft der Polizei. Der Rücklauf bei den Landesverbänden der GEW beträgt bisher 18%; es haben die Landesverbände Nordrhein-Westfalen, Bremen und Berlin auf die Anfrage reagiert.

Nach der Erfassung des Seminarangebotes und der IT-Projekte wurden die beiden Übersichten dem Hauptvorstand des DGB, den Hauptvorständen der Einzelgewerkschaften des DGB und den Landesvorständen der GEW zur kritischen Durchsicht und Verifizierung überreicht.

BIKE - Multimediales Bildungs- und Kommunikationsnetz

Projektziel ist der Aufbau und Betrieb eines internetbasierten Bildungs- und Kommunikationservers. Projektträger ist das *DGB-Bildungswerk*. Kooperationspartner sind die *IG Metall*, die *IG BCE*, die *ÖTV* und das *DGB Bildungswerk Nordrhein-Westfalen*. Förderinstitutionen ist das *Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr des Landes NRW*.

IAS – Internetauthoring & Screendisgn

Das Projekt hat sich zum Ziel gesetzt kleine und mittlere Unternehmen bei der Konzeption und Umsetzung von E-Business-Projekten zu unterstützen. Im Projektverlauf soll ein entsprechendes Beratungs- und Qualifizierungsangebot entwickelt und durchgeführt werden. Projektträger ist das *DGB Bildungswerk*. Förderinstitutionen sind das *Ministerium für Arbeit, Soziales, Qualifizierung und Technologie des Landes NRW* und die *Kommission der Europäischen Union*.

IWO – Internet Weiterbildung Outsourcing

Projektziel ist eine Bedarfserhebung und Erstellung eines internetbasierten Lernmoduls zum Thema Outsourcing. Projektträger ist das *DGB-Bildungswerk*. Förderinstitution ist die *Hans-Blöcker-Stiftung*.

Forum Soziale Technikgestaltung beim DGB Landesbezirk Baden-Württemberg

Das *Forum Soziale Technikgestaltung* ist ein Netzwerk von über 900 Frauen und Männern aus Betriebs- und Personalräten, aus Gewerkschaften, Wissenschaft und Technik, aus Entwicklungsabteilungen von Unternehmen und aus Bürgergruppen, die sich für eine soziale, ökologische und konstruktive Technikgestaltung einsetzen wollen. Projektträger ist der *DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg*. Das Forum wird durch eine Reihe von Partnern aus verschiedenen Bereichen unterstützt (zur vollständigen Liste der Kooperationspartner vgl. www.forsoztec.dgb-bw.de). Gefördert wird das Projekt durch *IBM Informationssysteme*, *debis Systemhaus/Daimler-Benz*, *InterServices*, *Alcatel SEL Stiftung für Kommunikationsforschung*, *INPUT Consulting*, *CREATRON GmbH*, *Talheimer Verlag*, *Citec e.V.*, *Wirtschaftsministerium des Landes Baden-Württemberg*.

Das Kooperationsbüro Multimedia + Arbeitswelt (kurz Multimediabüro)

Das Projekt versteht sich als Service für Beschäftigte, Freiberufler, Betriebs- und Personalräte, bezüglich Fragen der Innovations- und Technologiepolitik. Mittels Kooperation soll eine mögliche gegenseitige Konkurrenz zwischen den beteiligten Gewerkschaften vermieden werden. Neben Beratung als konkrete Handlungshilfe steht den Zielgruppen auch ein Angebot an Informationsmaterialien.

lien zur Verfügung. Am *Multimediabüro* beteiligte Gewerkschaften sind die *DAG*, die *DPG*, die *HBV* und die *IG Medien*. Ferner besteht eine Kooperation mit der *ÖTV*; *FIET International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees*, *MEI Media and Entertainment International*.

Telewisa – Service für Telearbeitende

Das Projekt versteht sich als gewerkschaftlicher Service für ArbeitnehmerInnen, Angestellte, Teilzeitbeschäftigte, Freie, Freelancer und Selbständige, die Telearbeit leisten. Ferner versteht sich das Projekt auch als Beratungsservice für Betriebs- und Personalräte. Projektträger ist das *Forum Soziale Technikgestaltung* beim *DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg* in Zusammenarbeit mit den Landesbezirken Baden-Württemberg der *IG Medien*, der *DPG* und *HBV*. Im Rahmen dieses Projektes bestehen Kooperationen mit der *Fachgruppe Verlage HBV OV Stuttgart*, dem *Netzwerk Telearbeit und Frauen* und dem Betriebsrat der *Observer Argus Media GmbH Fellbach*. Das Projekt wird durch die *INPUT Consulting GmbH* und dem *Talheimer Verlag, Medienberatung und Consulting GmbH* gefördert.

Anwenderplattform Telearbeit Baden-Württemberg

Bei der *Anwenderplattform Telearbeit* handelt es sich um eine regionale Innovationspartnerschaft von Wirtschaft, Handwerk, Verbänden, Gewerkschaften, Forschung und Politik. Ziel dieses Projektes ist die Verbreitung und Unterstützung qualifizierter Telearbeit im Rahmen von Telekooperation, E-Commerce und E-Business. Projektträger ist das *Forum Soziale Technikgestaltung* beim *DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg* und die *Direktion der Deutschen Telekom AG* in Stuttgart. Die Anwenderplattform wird durch eine Reihe von Partnern unterstützt (für eine vollständige Übersicht der Kooperationspartner vgl. www.anwenderplattform-telearbeit.de/ziele/partner.html). Das Projekt wird im Rahmen des *Aktionsprogramms Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts* der Bundesregierung gefördert.

OnlineForumTelearbeit – Arbeiten, Leben, Kommunizieren im Netz

Im Rahmen des Forums sollen Chancen und Risiken der Telearbeit ermittelt und analysiert werden. Geboten werden Informationen zu Gesundheits- und Datenschutz. Ferner werden innerhalb des Forums Lobbyarbeit und die Vernetzung von Initiativen betrieben. Projektträger sind die *DPG*, die *IG Medien*, die *HBV* und die *DAG*. Fördereinrichtungen sind das *Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie* und die *Deutsche Telekom AG*.

Kompetenz – Netzwerk Arbeit & Technik

Das *Kompetenz* hat sich zum Ziel die Bündelung von Know-How in den Bereichen Qualifikationskonzepte, Internet und neue Medien gesetzt. Im Rahmen des Forums sollen gewerkschaftliche und betriebliche Multiplikatoren, die sozialverträgliche Reorganisations- und Innovationsprozesse initiieren sollen, mittels Seminaren und Workshops geschult und ausgebildet werden. Projektträger ist die *Bezirk NRW* der *IG Metall* (zur umfangreichen Liste der Kooperationspartner vgl. die folgende Tabelle).

Betriebsräte und Wissensmanagement – Probleme bei der Einführung von Wissensdatenbanken in Intranets

Dieses wissenschaftliche Projekt verfolgt als Ziel die Erfassung von Betriebsstrategien bei der Einführung von elektronischen Wissensdatenbanken anhand von Experteninterviews. Ferner sollen die notwendigen Anreize und Strukturen für funktionsfähige Intranets bzw. Wissensdatenbanken ermittelt werden. Die Projektdurchführung obliegt Herrn PD Dr. Uwe Wilkesmann *vom Lehrstuhl für Sozialpsychologie und Anthropologie der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum*. Kooperationspartner sind *IBM*, die *Deutsche Bahn AG*, die *Deutsche Perot Systems GmbH*, die *Psychiatrische Klinik Herten* und die *RAG Informatik*. Gefördert wird das Projekt durch die *Hans-Böckler-Stiftung*.

Netzwerk Bezirk Küste

Das Netzwerk des *IG Metall Bezirks Küste* ist ein Pilotprojekt mit dem der Informations- und Datenaustausch zwischen hauptamtlichen Gewerkschaftssekretären, Betriebsräten und Vertrauensleuten optimiert werden soll. Zur Teilnahme an diesem Projekt ist neben den technischen Voraussetzungen eine Mitgliedschaft in der *IG Metall* und einem Betriebsrat oder einer Vertrauenskörperleitung erforderlich. Das Netzwerk umfaßt vier Bereiche:

1. INFO
Informationen zu unterschiedlichsten Themenbereichen
2. DIALOG
Forum zum Austausch mit anderen TeilnehmerInnen
3. BÖRSE
Download Bereich
4. KONTAKT
Strukturierte Übersicht aller Mitglieder des Netzwerkes Küste

Das Virtuelle Gewerkschaftshaus

Das *Virtuelle Gewerkschaftshaus* ist ein virtuelles Dach für diverse Unterprojekte. Projektträger ist der *DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg*.

COALA – Competence-Center für neue Online-Arbeitswelten für interaktive Lernumgebungen in der Zukunfts@rbeit und innovative Anwendungen im Electronic-Business

COALA ist ein zentraler Service des *Virtuellen Gewerkschaftshauses*. Ziel dieses virtuellen Competence-Center für neue Arbeitswelten ist die Unterstützung und Hilfe für Betriebs- und Personalräte, Vertrauensleute, Beschäftigte, Arbeitslose, Selbständige und alle Interessierten. Projektträger ist der *DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg*.

ISSIA – InformationsService Soziale Innovationen in neuen Arbeitswelten

ISSIA ist ein Serviceangebot im Rahmen des *Virtuellen Gewerkschaftshauses*. Projektträger ist somit der *DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg*. Der Service unterstützt Betriebs- und Personalräte sowie Beschäftigte bei der Ausgestaltung der neuen Arbeitswelten der Informations- und Wissensgesellschaft. Zielgruppe sind Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben sowie dem Handwerk, Selbständige und ExistenzgründerInnen. *ISSIA* möchte den Wissenstransfer und die Vermittlung von Informationen, Erfahrungen und wissenschaftlichen Erkenntnissen an die betrieblichen Akteure fördern. Im Vordergrund steht dabei die Ausbreitung neuer netzunterstützter und netzgestützter Arbeitswelten. *ISSIA* soll die Angebote von *COALA* punktuell ergänzen. Kooperationspartner sind die *Anwenderplattform Telearbeit* und die *Akademie für Technikfolgenabschätzung* in Stuttgart.

connexx.av

Bei *connexx.av* handelt es sich um ein Projekt der *Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft*. Das Projekt soll Rat und Hilfestellung beim Abschluss von Arbeits- und Honorarverträgen, bei Konflikten am Arbeitsplatz und Fragen zur Sozialversicherung geben. Ferner ist das Projekt als Starthilfe für Neugründungen von Betriebsratsstrukturen in Unternehmen der *New Economy* gedacht.

T.I.M.-Projekt

Das *T.I.M.-Projekt* der *Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft* dient als Informations- und Serviceangebot für betriebliche Interessenvertretungen. Mittels des Projektes sollen neuer Betriebe für die Gewerkschaft erschlossen werden. Ferner sollen betriebsrätliche Strukturen in neuen Betrieben

aufgebaut und betreut werden. Im Rahmen von *T.I.M.* werden eine Reihe von Seminaren durchgeführt.

mediafon / 01805-754444

Beim *mediafon*-Projekt der *Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft* handelt es sich um einen Call-Center-Service für Mikrounternehmen der Medienbranche. *Mediafon* bietet eine Beratung zu allen Berufs- und Branchenfragen, insbesondere zur Existenzgründung, sozialen Sicherung, Vertragsgestaltung, Urheber- und Steuerrecht, Arbeitsformen, Gesundheitsschutz oder auch Nutzung von Kommunikations- und Informationstechniken.

TBS-Netz – Bundesweites Netzwerk

Das *TBS-Netz* ist das virtuelle bundesweite Netzwerk für die *Landes-Technologieberatungsstellen des DGB*. Die *Technologieberatungsstellen* bieten Qualifizierung Beratung in allen Fragen rund um Beschäftigung, Arbeitsorganisation, Technik und Gesundheit. Hauptzielgruppen sind Betriebs- und Personalräte, MitarbeiterInnenvertretungen, Vertrauensleute, interessierte ArbeitnehmerInnen sowie ehren- und hauptamtliche FunktionsträgerInnen der Gewerkschaft.

Niedersachsen

- TBS Niedersachsen
www.tbs-niedersachsen.de
- TBO-Beratung
www.tbo-beratung.de

Saarland

- Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung Best e.V.
www.best-saarland.de

Bremen

- TBS der Arbeiterkammer Bremens
www.arbeiterkammer.de

Rheinland-Pfalz

- TBS Rheinland-Pfalz
www.tbs-rheinlandpfalz.de

Schleswig-Holstein

- TBS Schleswig Holstein
www.tbssh.de

Hamburg

- Technologie und Innovationsberatung Hamburg e.V.
www.tib-hamburg.de

Sachsen-Anhalt

- Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter innovativer Strukturentwicklung in Sachsen-Anhalt e.V.
www.gaisa.de

Hessen

- TBS Hessen Hauptstelle
www.tbs-hessen.org

Bayern

- Technologie- und Innovationsberatungsagentur e.V.
www.tibay-m.de oder
www.tibay-bt.de

Thüringen

- Struktur- und Technologietransfer für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Thüringen e.V.
www.start-thueringen.de

Nordrhein-Westfalen

- Technologieberatungsstelle beim DGB Landesbezirk NRW e.V.
www.tbs-nrw.de

Berlin-Brandenburg

- DGB Technologieberatungsstelle Berlin-Brandenburg
www.dgb-technologieberatung.de

Brandenburg

- TBS Brandenburg
info@dgb-technologieberatung.de

Tabelle 1: Spezielle gewerkschaftliche IKT-Projekte

Projekttitle	Projektziel/-profil/-inhalte	Träger/ Leitung/Kontakt	Kooperationspartner	Förderinstitutionen
BIKE – Multimediales Bildungs- und Kommunikationsnetz	Aufbau und Betrieb eines internetbasierten Bildungs- und Kommunikationservers	DGB Bildungswerk / Projekt BIKE Hans-Böckler-Straße 39 40476 Düsseldorf Tel.: 0211 / 4301-413 Fax.: 0211 / 4301500	IG Metall; IGBCE; ÖTV; DGB Bildungswerk NRW	Land NRW; Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr des Landes NRW.
IAS – Internetauthoring & Screendesign	Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) bei der Konzeption und Umsetzung von E-Business-Projekten; Entwicklung und Durchführung eines integrierten Beratungs- und Qualifizierungsangebotes	DGB Bildungswerk / Projekt IAS Hans-Böckler-Straße 39 40476 Düsseldorf Tel.: 0211 / 4301-243 Fax.: 0211 / 4301500		Ministerium für Arbeit, Soziales, Qualifizierung und Technologie des Landes NRW; Kommission der Europäischen Union
IWO – Internet Weiterbildung Outsourcing	Bedarfserhebung und Erstellung eines internetbasierten Lernmoduls zum Thema Outsourcing	DGB Bildungswerk / Projekt IWO Hans-Böckler-Straße 39 40476 Düsseldorf Tel.: 0211 7 4301-0 Fax.: 0211 / 4301500		Hans-Böckler-Stiftung

<p>Forum soziale Technikgestaltung beim DGB Landesbezirk Baden-Württemberg</p>	<p>Das Forum ist ein Netzwerk von über 900 Frauen und Männern aus Betriebs- und Personalräten, aus Gewerkschaften, Wissenschaft und Technik, aus Entwicklungsabteilungen von Unternehmen und aus Bürgergruppen, die sich für eine soziale, ökologische und konstruktive Technikgestaltung einsetzen wollen.</p>	<p>DGB Landesbezirk Baden-Württemberg Forum Soziale Technikgestaltung z.Hd. Welf Schröter Willi-Bleicher-Straße 20 D-70174 Stuttgart Fax.: 07473-24166 welf@forsoztec.dgb-bw.de www.forsoztec.dgb-bw.de</p>	<p>Das Forum wird durch eine Reihe von Partnern aus verschiedenen Bereichen unterstützt (zur vollständigen Liste vgl. www.forsoztec.dgb-bw.de)</p>	<p>IBM Informationssysteme; debis Systemhaus/Daimler-Benz; InterServices; Alcatel SEL Stiftung für Kommunikationsforschung; INPUT Consulting; CREATRON GmbH; Talheimer Verlag; Citec e.V.; Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg</p>
<p>Das Kooperationsbüro Multimedia + Arbeitswelt (kurz Multimediabüro)</p>	<p>Das Projekt versteht sich als konkrete Handlungshilfe für Beschäftigte, Freiberufler, Betriebs- und Personalräte, mittels Beratung und Informationsmaterialien. Aufbau einer Kooperation zwischen den beteiligten Gewerkschaften zur Vermeidung gegenseitiger Konkurrenz. Anlaufstelle für Fragen der Innovations- und Technologiepolitik.</p>	<p>DAG, DPG, HBV, IG Medien Kooperationsbüro multimedia und arbeitswelt Rhonestraße 2 60528 Frankfurt am Main Tel.: 069 / 6695-9595 Fax.: 069 / 6695-3232 www.multimediabuero.de</p>	<p>ÖTV; FIET International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees (Genf); MEI Media and Entertainment International (Brüssel)</p>	
<p>Telewisa – Service für Telearbeitende</p>	<p>Gewerkschaftlicher Service für ArbeitnehmerInnen, Angestellte, Teilzeitbeschäftigte, Freie, Freelancer und Selbständige, die Telearbeit</p>	<p>Forum Soziale Technikgestaltung beim DGB Landesbezirk in Zusammenarbeit mit den Landesbezirken von IG Medien, Deutsche</p>	<p>Es besteht eine Kooperation mit der Fachgruppe Verlage HBV OV Stuttgart, das Netzwerk Telearbeit und Frauen sowie der Betriebsrat</p>	<p>INPUT Consulting GmbH und Talheimer Verlag, Medienberatung und Consulting GmbH</p>

	<p>leisten. Ein Beratungsservice auch für Betriebs- und Personalräte.</p>	<p>Postgewerkschaft, HBV in Baden-Württemberg</p> <p>DGB Landesbezirk Baden-Württemberg Forum Soziale Technikgestaltung z.Hd. Welf Schröder Will-Bleicher-Straße 20 70174 Stuttgart welf@forsoztec.dgb-bw.de www.telewisa.de</p>	<p>der Observer Argus Media GmbH Fellbach.</p>	
<p>Anwenderplattform Telearbeit Baden-Württemberg</p>	<p>Regionale Innovationspartnerschaft von Wirtschaft, Handwerk, Verbänden, Gewerkschaften, Forschung und Politik zur Unterstützung und Vorbereitung qualifizierter Telearbeit im Rahmen von Telekooperation, E-Commerce und E-Business.</p>	<p>Forum Soziale Technikgestaltung beim DGB Landesbezirk; DTAG Deutsche Telekom AG Direktion Stuttgart</p> <p>DGB Landesbezirk Baden-Württemberg Forum Soziale Technikgestaltung z.Hd. Welf Schröder Will-Bleicher-Straße 20 70174 Stuttgart Fax.: 0711 / 2028 250 welf@forsoztec.dgb-bw.de www.anwenderplattform-telearbeit.de oder www.initiative-telearbeit.de</p>	<p>IHK, Handwerkskammer; ferner wird die Anwenderplattform durch eine Reihe von Partnern aus der Wirtschaft unterstützt (zur vollständigen Liste vgl. www.anwenderplattform-telearbeit.de/ziele/partner.html)</p>	<p>Aktionsprogramm der Bundesregierung –Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts</p>

<p>OnlineForumTelearbeit – Arbeiten, Leben, Kommunizieren im Netz</p>	<p>Analyse von Chancen und Risiken der Telearbeit. Hinweise zum Gesundheits- und Datenschutz, Lobbyarbeit, Vernetzung von Initiativen, Informationspool</p>	<p>DPG, IG Medien, HBV, DAG Tel.: 0180 / 5245678 www.onforte.de</p>		<p>Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie; Deutsche Telekom AG</p>
<p>Kompenetz – Netzwerk Arbeit & Technik</p>	<p>Bündelung von Know-How in den Bereichen Qualifikationskonzepte, Internet und neue Medien; Ausbildung von gewerkschaftlichen und betrieblichen MultiplikatorInnen, die sozialverträgliche Reorganisations- und Innovationsprozesse initiieren und begleiten sollen; Angebot an Workshops und Seminaren</p>	<p>IG Metall/Bezirk NRW redaktion@kompenetz-nrw.de www.kompenetz-nrw.de</p>	<p>BIT-Berufsforschungs- und Beratungsinstitut e.V. (Bochum); Carl Froh GmbH&Co. (Sundern); Deutsche Bergbau-Technik GmbH (Lünen); ESW-Röhrenwerke GmbH (Eschweiler); Gemeinsame Arbeitsstelle RUB-IG Metall (Bochum); Georg Fischer AG (Mettmann); Helix Agentur GmbH (Dortmund); Hoesch GmbH & Co. (Kreuzau); Karl Bröcker GmbH & Co. KG (Oelde); Kontext Organisationsberatung GmbH (Düsseldorf); Lemken GmbH & Co. KG (Alpen); low-tec gGmbH (Düren); MA&T Sell & Partner GmbH (Aachen); Meckenstock GmbH (Mettmann); Mittelmann GmbH & Co. KG (Wülfrath); Philips GmbH (Aachen); Prymetall GmbH & Co. KG (Stolberg/Rhld.); TBS-Technologieberatungs-stelle</p>	

			(Hagen)	
<p>Betriebsräte und Wissensmanagement – Probleme bei der Einführung von Wissensdatenbanken in Intranets</p>	<p>Erfassung von Betriebsratsstrategien bei der Einführung von elektronischen Wissensdatenbanken anhand von Experteninterviews. Ferner sollen die notwendigen Anreize und Strukturen für funktionsfähige Intranets bzw. Wissensdatenbanken ermittelt werden.</p>	<p>Ruhr-Universität Bochum Fakultät für Sozialwissenschaft Sektion Sozialpsychologie und Sozialanthropologie HD Dr. Uwe Wilkesmann GB 04/146 44780 Bochum Tel.: 0234/32-25416 uwe.wilkesmann@ruhr-uni-bochum.de www.uwe-wilkesmann.de</p>	<p>IBM; Deutsche Bahn AG; BMW-München; Siemes, München; Deutsche Perot Systems GmbH; Psychiatrische Klinik Herten; RAG Informatik</p>	<p>Hans-Böckler-Stiftung</p>
<p>Netzwerk Bezirk Küste</p>	<p>Pilotprojekt des IG Metall Bezirks Küste zum Informations- und Datenaustausch zwischen Hauptamtlichen, Betriebsräten und Vertrauensleuten. Neben den technischen Voraussetzungen ist eine Mitgliedschaft in der IG Metall und einem Betriebsrat oder einer Vertrauenskörperleitung. 4 Netzwerkbereiche: 1. INFO Informationen zu unterschiedlichsten Themenbereichen 2. DIALOG</p>	<p>IG Metall Bezirk Küste gunter.barnbeck@igmetall.de oder katja.soemmering@igmetall.de</p>		

	<p>Forum zum Austausch mit anderen TeilnehmerInnen</p> <p>3. BÖRSE Download Bereich</p> <p>4. KONTAKT Strukturierte Übersicht aller Mitglieder des Netzwerkes Küste</p>			
<p>Das Virtuelle Gewerkschaftshaus</p>		<p>DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg z.Hd. Welf Schröder Willi-Bleicher-Straße 20 D-70174 Stuttgart welf@forsoztec.dgb-bw.de www.gewerkschaftshaus.de</p>		
<p>COALA – Competence-Center für neue Online-Arbeitswelten für interaktive Lernumgebungen in der <u>Zukunfts@rbeit</u> und innovative Anwendungen im Electronic Business</p>	<p>COALA ist ein zentraler Service des <i>Virtuellen Gewerkschaftshauses</i>. Mit diesem virtuellen Competence-Center für neue Arbeitswelten will das <i>Forum Soziale Technikgestaltung</i> beim DGB Landesbezirk Baden-Württemberg Unterstützung und Hilfe bieten für Betriebs- und Personalräte, Vertrauensleute, Beschäftigte, Arbeitslose, Selbständige und alle Interessierten.</p>	<p>DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg z.Hd. Welf Schröder Willi-Bleicher-Straße 20 D-70174 Stuttgart welf@forsoztec.dgb-bw.de www.gewerkschaftshaus.de/coala/coala.html</p>		

<p>ISSIA – InformationsService Soziale Innovationen in neuen Arbeitswelten</p>	<p>Der Service unterstützt Betriebs- und Personalräte sowie Beschäftigte bei der Ausgestaltung der neuen Arbeitswelten der Informations- und Wissensgesellschaft. Er wendet sich dabei an Beschäftigte in Unternehmen, Klein- und Mittelbetrieben, Handwerk, Selbständigen und Existenzgründungen. ISSIA fördert den Wissenstransfer und die Vermittlung von Informationen, Erfahrungen und wissenschaftlichen Erkenntnissen an die betrieblichen Akteure. Im Vordergrund steht dabei die Ausbreitung neuer netzunterstützter und netzgestützter Arbeitswelten. ISSIA soll die Angebote von COALA punktuell ergänzen. ISSIA ist ein Serviceangebot innerhalb des <i>Virtuellen Gewerkschaftshauses</i>.</p>	<p>DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg Willi-Bleicher-Straße 20 D-70174 Stuttgart z.Hd. Welf Schröder welf@forsoztec.dgb-bw.de www.gewerkschaftshaus.de/coala/issia.html</p>	<p>Anwenderplattform Telearbeit; Akademie für Technikabfolgenabschätzung, Stuttgart</p>	
<p>connexx.av</p>	<p>Rat und Hilfestellungen bei Abschluß von Arbeits- und Honorarverträgen; Konflikten am Arbeitsplatz (z.B. Arbeitszeitregelungen); Fragen zur Sozialversicherung;</p>	<p>Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) connexx.av Rhonestraße 2 60528 Frankfurt Tel.: 069-66300641</p>		

	<p>Urheberrecht (z.B. Zweitverwertung im Internet); Beurteilung von Arbeitszeugnissen („Zeugnissprache“); Fragen der Altersvorsorge; Rechtsschutz. Hilfe bei der Neugründung von Betriebs- und Personalräten in der <i>New Economy</i>. Das Projekt soll einen umfassenden Service für betriebliche Interessenvertretungen bieten.</p>	<p>Fax.: 069-66300659 Infoline: 0180-2666399 mail@connexx-av.de www.connexx-av.de</p>		
<p>T.I.M.-Projekt</p>	<p>Informations- und Serviceangebote an betriebliche Interessenvertretungen; Organisation von Beschäftigten in der ver.di; Erschließung neuer Betriebe für die Gewerkschaft; Aufbau und Betreuung von betriebsrätlichen Strukturen in neuen Betrieben; Planung und Durchführung von Seminaren.</p>	<p>Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)</p> <p>T.I.M.-Projektbüro DPG-Hauptverwaltung Rhonestraße 2 60528 Frankfurt Tel.:069-66953011 Fax.: 069-66953030 Info@tim-online.net www.tim-online.net</p>		
<p>mediafon / 01805-754444</p>	<p>Callcenter-Service für Mikrounternehmen der Medienbranche. Beratung zu allen Berufs- und Branchenfragen, insbesondere zur Existenzgründung, sozialen Sicherung</p>	<p>Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) mediafon Postfach 102451 70020 Stuttgart Tel.: 0711/2018190</p>		

	<p> rung, Vertragsgestaltung, Urheber- und Steuerrecht, Arbeitsformen, Gesundheitsschutz oder auch zur Nutzung von Kommunikations- und Informationstechniken.</p>	<p>Fax.: 0711-2018-191 projektleitung@ mediafon.net www.mediafon.net</p>		
<p>TBS-Netz – Bundesweites Netzwerk</p>	<p>Bundesweites Netzwerk für die Technologieberatungsstellen auf Landesebene; Die Technologieberatungsstellen beim DGB bieten Qualifizierung und Beratung in allen Fragen rund um Beschäftigung, Arbeitsorganisation, Technik und Gesundheit; Hauptzielgruppen sind Betriebs- und Personalräte, MitarbeiterInnenvertretungen, Vertrauensleute, interessierte ArbeitnehmerInnen sowie ehren- und hauptamtliche FunktionsträgerInnen der Gewerkschaft.</p>	<p>www.tbs-netz.de</p>		
<p>TBS Niedersachsen</p>	<p>siehe TBS-Netz</p>	<p>TBS Niedersachsen Dreyerstraße 6 30169 Hannover Tel.: 0511 / 163 04-0 Fax.: 0511 / 163 04-20 info@tbs-niedersachsen.de www.tbs-niedersachsen.de</p>		

Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung Best e.V.	siehe TBS-Netz	Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung Best e.V. c/o Arbeitskammer des Saarlandes Fritz-Dobisch-Straße 6-8 66111 Saarbrücken Tel.: 0681 / 4005-249 Fax.: 0681 / 4005-259 best@best-saarland.de www.best-saarland.de		
TBS der Arbeiterkammer Bremens	siehe TBS-Netz	TBS der Arbeiterkammer Bremens Hilmannplatz 13-15 28195 Bremen Tel.: 0421 / 30508-56 Fax.: 0421/3050-38 tbs.bremen@arbeiterkammer.de www.arbeiterkammer.de		
TBS Rheinland-Pfalz	siehe TBS-Netz	TBS Rheinland-Pfalz Kaiserstraße 26-30 55116 Mainz Tel.: 06131 / 288350 Fax.: 06131 / 226102 tbs.rheinlandpfalz@t-online.de www.tbs-rheinlandpfalz.de		

TBO-Beratung	siehe TBS-Netz	TBO-Beratung Lützwowstraße 5 30159 Hannover Tel.: 0511 / 131343 Fax.: 0511 / 17538 tbo@tbo-beratung.de www.tbo-beratung.de		
TBS Schleswig Holstein	siehe TBS-Netz	TBS Schleswig Holstein DGB Landesbezirk Nord Legienstraße 22 / Ebene 6 24301 Kiel Tel.: 0431 / 5578010 Fax.: 0431 / 5578012 tbssh@aol.com www.tbssh.de		
Technologie und Innovationsberatung Hamburg e.V.	siehe TBS-Netz	Technologie und Innovationsberatung Hamburg e.V. Besenbinderhof 60 20097 Hamburg Tel.: 040 / 2858648 Fax.: 040 / 2858651 beratung@tib-hamburg.de www.tib-hamburg.de		

Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter innovativer Strukturentwicklung in Sachsen-Anhalt e.V.	siehe TBS-Netz	Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter innovativer Strukturentwicklung in Sachsen-Anhalt e.V. Humboldtstraße 15 39112 Magdeburg GAISA@t-online.de www.gaisa.de		
TBS Hessen Hauptstelle	siehe TBS-Netz	TBS Hessen Hauptstelle Berliner Straße 48 63065 Offenbach Tel.: 069 / 8240879 Fax.: 069 / 812142 tbs-hessen@t-online.de www.tbs-hessen.org		
Technologie- und Innovationsberatungsagentur in Bayern e.V.	siehe TBS-Netz	Technologie- und Innovationsberatungsagentur in Bayern e.V. DGB-Landesbezirk Bayern Schwanthalerstraße 64 80336 München Tel.: 089 / 54330237 Fax.: 089 / 54330284 www.tibay-m.de oder www.tibay-bt.de		

<p>Struktur- und Technologietransfer für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Thüringen e.V.</p>	<p>siehe TBS-Netz</p>	<p>Start e.V. Rudolfstraße 47 / E 2 99092 Erfurt Tel.: 0361 / 5961100 Fax.: 0361 / 5961111 START_eV.Thuringen@t-online.de www.start-thuringen.de</p>		
<p>Technologieberatungsstelle beim DGB Landesbezirk NRW e.V.</p>	<p>siehe TBS-Netz Im Rahmen der TBS NRW läuft ein Projekt über <i>Intranet und Wissensmanagement für Betriebsräte; Projektseite:</i> www.bielefeld.tbs-nrw.de</p>	<p>Technologieberatungsstelle DGB Landesbezirk NRW e.V. Lothringer Straße 62 46045 Oberhausen Tel.: 0208820760 Fax.: 02088207641 tbs-nrw-hauptstelle@t-online.de www.tbs-nrw.de</p>		
<p>DGB Technologieberatungsstelle Berlin - Brandenburg</p>	<p>siehe TBS-Netz</p>	<p>DGB Technologieberatungsstelle Berlin - Brandenburg Kleiststraße 19-21 10787 Berlin tbsberlin@compuserve.com www.dgb-technologieberatung.de</p>		

TBS Brandenburg	siehe TBS-Netz	TBS Brandenburg Neuendorfstraße 18b 16761 Henningsdorf Tel.: 03302 / 559400 Fax.: 03302 / 559401 info@dgb-technologie- beratung.de		
------------------------	----------------	--	--	--

8.3 Anhang A-3: Gewerkschaftliche Seminarangebote

Gewerkschaftliche Seminarangebote

zur Nutzung von

Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT)

(bearbeitet von Lars Kemper)

8.3.1 Methodik

Folgend soll nun die Vorgehensweise bei der Erhebung des gewerkschaftlichen Seminarangebotes näher skizziert werden.

Im Rahmen des Projektes *Internetgestützte neue Kooperationsformen von Arbeitnehmervertretungen in internationalen Konzernen - Zum Stand sozialwissenschaftlicher Forschung und ausgewählter Praxisbeispiele* sollen gewerkschaftlichen Unterstützungsleistungen erhoben werden. Von besonderem Interesse sind hierbei das zentrale gewerkschaftliche Seminarangebot und spezielle IT-Projekte, die sich auf die Nutzung von Internet und Intranet durch Arbeitnehmervertretungen konzentrieren. Um vorhandene IT-Projekte und das zentrale gewerkschaftliche Seminarangebot zu ermitteln, wurde der Hauptvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes angeschrieben, um das Projektteam über IT-Projekte und Seminare im Zuständigkeitsbereich des DGB zu informieren. Ferner wurden im Sommer 2001 die Hauptvorstände aller 11 Einzelgewerkschaften im DGB angeschrieben, um das zentrale Seminarangebot zu ermitteln. Die Ausnahme bildet hier die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Neben dem Hauptvorstand wurden ebenfalls die Vorstände der 16 Landesverbände kontaktiert, da die Seminarhoheit bei den einzelnen Landesverbänden liegt. Zu beachten ist, daß die Seminarzeiträume bei den einzelnen Gewerkschaft nicht identisch sind. Neben der Anfrage bei den Gewerkschaften wurden IT-Projekte auch mittels eigener Internetrecherche erfasst. Der Rücklauf bei der Erstanfrage beim DGB und seinen Einzelgewerkschaften liegt bei 94% (inklusive GEW-Hauptvorstand). Nur die Gewerkschaft der Polizei reagierte nicht auf das Anschreiben. Der Rücklauf bei den Landesverbänden der GEW betrug 19%; es antworteten die Landesverbände Nordrhein-Westfalen, Bremen und Berlin.

Nach der Erfassung des Seminarangebotes und der IT-Projekte wurden die Übersicht über das Seminarangebot dem Hauptvorstand des DGB, den Hauptvorständen der Einzelgewerkschaften des DGB und den Landesvorständen der GEW zur kritischen Durchsicht überreicht.

Um das gewerkschaftliche Seminarangebot systematisch zu erfassen wurden 10 Kategorien gebildet:

1. Mitgliederzahl (Stand 31.12.99)
2. Seminarkategorien
3. Seminaranzahl (insgesamt)
4. Eigene Kategorie für moderne EDV-Technologien
5. Anteil an der Gesamtmitgliederzahl des DGB
6. Seminaranzahl moderne EDV-Nutzung (insgesamt)

7. Anteil an der Gesamtanzahl der Seminare zur Modernen EDV-Nutzung
8. Seminaranzahl über die Nutzung von Internet/Intranet
9. Internet/Intranet und Interessenvertretungen
10. Seminaranzahl über Internet/Intranetnutzung bezogen auf internationale Kooperation von Interessenvertretungen

Die erste Kategorie hat im eigentlich Sinn keine Relevanz für die Erfassung des Seminarangebotes. Die Mitgliederzahl ist dennoch interessant, da sie zum Seminarangebot ins Verhältnis gesetzt werden kann. Kategorie 2 enthält die Anzahl der Kategorien, in die das Seminarangebot der jeweiligen Gewerkschaft untergliedert ist. Erfasst wurden hierbei lediglich die Oberkategorien. Gelegentlich sind die Oberkategorien noch in Unterkategorien untergliedert, die jedoch nicht erfasst wurden.

Die dritte Kategorie beinhaltet die Anzahl des gesamten Seminarangebotes. Kategorie 4 gibt an, ob das jeweilige gewerkschaftliche Seminarangebot eine eigene Kategorie zur Nutzung moderner EDV-Technologien enthält. Die fünfte Kategorie gibt den Mitgliederanteil der jeweiligen Einzelgewerkschaft an der Gesamtmitgliederzahl des DGB an. Kategorie 6 gibt die Gesamtzahl an Seminaren an, die sich mit der Nutzung moderner EDV-Technologien beschäftigen. Kategorie 7 setzt das Seminarangebot im Bereich Nutzung moderner EDV-Technologien der jeweiligen Einzelgewerkschaft ins Verhältnis zum Gesamtangebot im Bereich Nutzung moderner EDV-Technologien. Die achte Kategorie enthält die Anzahl der Seminare, die speziell die Nutzung von Internet und Intranet behandeln, bezogen auf die Gesamtanzahl der Seminare zur Nutzung moderner EDV-Technologien. Kategorie 9 beinhaltet die Gesamtanzahl von Seminaren, die sich auf die Internet- und Intranetnutzung durch betriebliche Interessenvertreter beziehen, bezogen auf die Gesamtanzahl der Seminare zur Nutzung moderner EDV-Technologien. Kategorie 10 erfasst die Anzahl der Seminare, die sich speziell auf die Nutzung von Internet und Intranet zur internationalen Kooperation von Interessenvertretungen beziehen.

Bei der Seminaranzahl ist zu beachten, dass es sich dabei um die unterscheidbaren Einzelseminare handelt. Jedes Einzelseminar kann zu mehreren Terminen angeboten werden. Ferner können die zentralen Seminarangebote von unterschiedlichen Tagungseinrichtungen ausgerichtet werden.

DGB-Bildungswerk 2001

Die angebotenen Seminare des DGB-Bildungswerkes in Düsseldorf sind in 7 Kategorien unterteilt. Insgesamt werden 274 Seminare angeboten. Unter den 7 Seminarkategorien befindet sich auch eine Kategorie zur Nutzung moderner EDV-Technologien (*Computer-Medien-Datennetze*), die noch in 6 Unterkategorien gegliedert ist (*Computer, Intranet und Internet in der Betriebsratsarbeit; Interessenvertretung und Probleme der Computerisierung; Computer – Werkzeug, Automat und Medium; Internet – Medium der Informationsgesellschaft; Multimedia; Ältere ArbeitnehmerInnen in der Informationsgesellschaft*). In dieser Oberkategorie werden 49 Seminare angeboten. Von diesen 49 Seminaren beziehen sich 12 auf die Nutzung von Internet und Intranet im allgemeinen und 10 speziell auf die Internet- und Intranetnutzung durch Interessenvertreter. Kein angebotenes Seminar bezieht sich auf die Nutzung von Internet und Intranet zur internationalen Kooperation von Interessenvertretungen.

IG-Bauen-Agrar-Umwelt 2001/2002

- **Bildungswerk Steinbach e.V.**

Die zentralen Seminare bei der IG-Bauen-Agrar-Umwelt werden vom Bildungswerk Steinbach e.V. angeboten. Die 44 angebotenen Seminare sind in 6 Kategorien gegliedert. Es besteht eine eigene Kategorie zur Nutzung moderner EDV-Technologien (*PC-Seminare*), in der 4 Seminare angeboten werden, von denen sich kein Seminar mit der Nutzung von Internet und Intranet beschäftigt. Ein Seminar der Kategorie beschäftigt sich mit der Internet- und Intranetnutzung durch Interessenvertreter. Im Angebot befindet sich kein Seminar, daß sich auf die Nutzung von Internet und Intranet zur internationalen Kooperation von Interessenvertretungen bezieht.

IG Bergbau, Chemie und Energie 04/2001-03/2002

Das zentrale Bildungsangebot der IG Metall beläuft sich auf 350 Seminare, welche in 11 Kategorien gegliedert sind. Es existiert eine eigene Kategorie zur Nutzung moderner EDV-Technologien (*Informations- und Kommunikationstechniken*), in der 55 Seminare angeboten werden. Von diesen 55 Seminaren beziehen sich 30 Seminare auf Internet- und Intranetnutzung im allgemeinen und 14 Seminare speziell auf die Internet- und Intranetnutzung durch Interessenvertretungen. Im Angebot befindet sich kein Seminar, daß sich auf die Nutzung von Internet und Intranet zur internationalen Kooperation von Interessenvertretungen bezieht.

Transnet Gewerkschaft GdED 2001

- **Erwachsenenseminare**

Im Bereich der Erwachsenenbildung werden zentral 19 Seminare angeboten, die 7 Kategorien zugeordnet werden. Es existiert keine eigene Kategorie zur Nutzung moderner EDV-Technologien. Von den angebotenen Seminaren bezieht sich kein Seminar auf die Nutzung moderner EDV-Technologie. Kein angebotenes Seminar bezieht sich auf die Nutzung von Internet und Intranet zur internationalen Kooperation von Interessenvertretungen.

▪ Jugendseminare

Im Jugendbildungsbereich werden 27 Seminare angeboten, die in 4 Kategorien untergliedert sind. Es existiert eine eigene Kategorie zur Nutzung moderner EDV-Technologien, in der 3 Seminare angeboten werden (*Neue Medien-Zukunft 2001*), von denen sich ein Seminar auf die Nutzung von Internet und Intranet bezieht. Im Seminarangebot bezieht sich kein Seminar auf Nutzung von Internet und Intranet durch Interessenvertretungen. Ferner befindet sich unter den angebotenen Seminaren kein Seminar, das sich auf die Nutzung von Internet und Intranet im Bereich internationaler Kooperation von Interessenvertretungen bezieht.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

▪ GEW Nordrhein-Westfalen 01/01-06/01

Im ersten Halbjahr 2001 werden von der GEW NRW 78 Seminare angeboten, die vom DGB Bildungswerk NRW in Düsseldorf ausgerichtet werden. Das Seminarangebot ist nicht kategorisiert. Von den angebotenen Seminaren beziehen sich 2 auf die Nutzung moderner EDV-Technologien. Beide Seminare befassen sich mit der Nutzung von Internet und Intranet. Kein angebotenes Seminar bezieht sich auf die Nutzung von Internet und Intranet zur internationalen Kooperation von Interessenvertretungen.

▪ GEW Berlin 1. Halbjahr 2001

Im ersten Halbjahr werden von der GEW Berlin 38 Seminare angeboten, die nicht kategorisiert sind. Das Seminarangebot enthält keine Schulungen zur Nutzung moderner EDV-Technologien.

▪ GEW Bremen 2001

Im Jahr 2001 werden von der GEW Bremen 12 Seminare angeboten, die nicht kategorisiert sind. Es werden keine Seminare zur Nutzung moderner EDV-Technologien angeboten.

• GEW Schleswig-Holstein

Bisher noch kein Rücklauf

- GEW Hessen

Bisher noch kein Rücklauf

- GEW Rheinland-Pfalz 2001

Der Veranstaltungskalender für das 1. Halbjahr der GEW Rheinland-Pfalz beinhaltet 36 Veranstaltungen. Die Veranstaltungen sind nicht kategorisiert. Unter den Veranstaltungen finden sich drei zur Nutzung moderner EDV-Technologien.

Der Veranstaltungskalender für das 2. Halbjahr weist 28 Veranstaltungen auf. Die angebotenen Veranstaltungen sind nicht gegliedert. Unter den Angeboten befinden sich drei Seminare zur Nutzung moderner EDV-Technologien, von denen sich eine Veranstaltung auf die Nutzung von Internet und Intranet bezieht.

Neben dem Veranstaltungskalender wurden von der GEW Rheinland-Pfalz Personalräteschulungen durchgeführt. Im 1. Halbjahr wurden 12 Personalräteschulungen angeboten, von denen sich keine Schulung auf die Nutzung von moderner EDV-Technologien bezieht. Im 2. Halbjahr wurden 19 Personalräteschulungen angeboten, von den sich keine auf die Nutzung moderner EDV-Technologien bezogen.

- GEW Bayern

Bisher noch kein Rücklauf

- GEW Hamburg

Bisher noch kein Rücklauf

- GEW Baden-Württemberg

Bisher noch kein Rücklauf

- GEW Saarland

Bisher noch kein Rücklauf

- GEW Sachsen

Bisher noch kein Rücklauf

- GEW Sachsen-Anhalt

Bisher noch kein Rücklauf

- GEW Thüringen

Bisher noch kein Rücklauf

- GEW Mecklenburg-Vorpommern

Bisher noch kein Rücklauf

- GEW Brandenburg

Bisher noch kein Rücklauf

- GEW Niedersachsen

Bisher noch kein Rücklauf

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen 2001

Das zentrale Seminarangebot der HBV beinhaltet 38 Seminare, die in 8 Kategorien untergliedert sind. Es existiert eine eigene Kategorie zur Nutzung moderner EDV-Technologien, in der 6 Seminare angeboten werden, von denen sich alle auf die Nutzung von Internet und Intranet beziehen (*Multimedia und Informationsgesellschaft*). Von den 6 Seminaren bezieht sich keines speziell auf die Nutzung von Internet und Intranet durch Interessenvertreter. Ferner bezieht sich kein Seminar auf die Nutzung von Internet und Intranet zur internationalen Kooperation von Interessenvertretungen.

IG Medien 2001

- Institut für Medien und Kunst IfAB, ITeG, Bildungswerk Springen e.V., Bildungszentrum Gladenbach

Von der IG Medien werden 67 Seminare angeboten, die in 10 Kategorien untergliedert sind. Beim Bildungswerk Springen handelt es sich nicht um einen eigenen Bildungsträger der IG Medien. Das Bildungswerk Springen bietet auch für weitere Gewerkschaften Seminare an. Das Seminarangebot enthält eine eigene Kategorie zur Nutzung moderner EDV-Technologien, in der 30 Seminare angeboten werden (*Multimedia und Informationsgesellschaft*). Von den 30 EDV-Seminaren beziehen sich 18 auf die Nutzung von Internet und Intranet im allgemeinen. Im Angebot befindet sich kein

Seminar, daß sich auf die Nutzung von Internet und Intranet zur internationalen Kooperation von Interessenvertretungen bezieht.

IG Metall 2001

Im zentralen Bildungsangebot der IG Metall werden 128 Seminare ausgerichtet, die in 11 Kategorien unterteilt sind. Es existiert keine eigene Kategorie zur Nutzung moderner EDV-Technologien. Die EDV-Seminare werden in der Unterkategorie *Handlungsfelder* der Oberkategorie *Gewerkschaftliche Betriebspolitik* angeboten. 4 der Seminare beziehen sich auf die Nutzung moderner EDV-Technologien, von denen sich ein Seminar auf die Nutzung von Internet und Intranet durch Interessenvertreter bezieht. Von den Seminaren im Bereich zur Nutzung moderner EDV-Technologien bezieht sich kein Seminar auf die Nutzung von Internet und Intranet zur internationalen Kooperation von Interessenvertretungen.

Gewerkschaft Öffentlich Dienste, Transport und Verkehr 2001

Das zentrale Bildungsangebot der ÖTV enthält 299 Seminare, die in 28 Kategorien untergliedert sind. Es existiert eine eigene Kategorie zur Nutzung moderner EDV-Technologien (*Computer und multimediale Kommunikation*). Dieser Kategorie sind 24 Seminare zugeordnet, von denen sich 7 mit der Nutzung von Internet und Intranet im allgemeinen beschäftigen. 3 der EDV-Seminare beziehen sich auf die Nutzung von Internet und Intranet durch Interessenvertreter. Kein Seminar bezieht sich auf die Nutzung von Internet und Intranet zur internationalen Kooperation von Interessenvertretungen.

Gewerkschaft der Polizei

Kein Rücklauf

Deutsche Postgewerkschaft

- Fachhochschule der DPG e.V. (DPG, HBV, IG Medien) / 1. Halbjahr 2001

Das Seminarangebot der Fachhochschule der DPG e.V. im 1. Halbjahr 2001 richtet sich an die Mitglieder der DPG, HBV und IG Medien. Das Angebot besteht aus 25 Seminaren, die in 5 Kategorien untergliedert sind, unter denen auch eine Kategorie zur Nutzung moderner EDV-Technologien enthalten ist (*Rund um den Computer*). In dieser Kategorie werden 13 Seminare angeboten, von denen sich 2 auf die Nutzung von Internet und Intranet beziehen. Im Angebot befindet sich kein Seminar, das sich auf die Nutzung von Internet und Intranet zur internationalen Kooperation Interessenvertretungen bezieht.

▪ Seminare Hauptvorstand 2001

Vom Hauptvorstand der DPG werden in 12 Kategorien 56 Seminare angeboten. Eine eigene Kategorie zur Nutzung moderner EDV-Technologien ist vorhanden (*Seminare zu Multimedia und Informationsgesellschaft*), in der 7 Seminare angeboten werden. Von den Seminaren dieser Kategorie beziehen sich 3 auf die Nutzung von Internet und Intranet im allgemeinen und 2 speziell auf die Nutzung dieser beiden Medien durch Interessenvertreter. Im Angebot befindet sich kein Seminar, das sich auf die Nutzung von Internet und Intranet zur internationalen Kooperation von Interessenvertretungen bezieht.

Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gastgewerbe 2001

• Zentrale Lehrgänge des Vereins Bildung und Beruf im Bildungszentrum Oberjosbach

Beim Bildungszentrum Oberjosbach werden von der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gastgewerbe in 7 Kategorien 40 Seminare angeboten. Unter den Kategorien existiert keine Kategorie zur Nutzung moderner EDV-Technologien. Insgesamt wird ein Seminar zur Nutzung moderner EDV-Technologien ausgerichtet, das unter der Kategorie *Aufbauseminare* angeboten wird. Kein Seminar bezieht sich auf die Nutzung von Internet und Intranet zur internationalen Kooperation von Interessenvertretungen.

Zu den Autoren

Roland Abel, Dipl.Soz., Wiss. Hilfskraft beim Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für Interdisziplinäre Technikgestaltung (BIT) in Bochum

Lars Kemper, stud. Dipl.Soz.Wiss., Ruhr-Universität Bochum

Dr. Karin Pries, Geschäftsführerin INCCAS (Intercultural Consultance and Studies), Bochum

Prof. Dr. Ludger Pries, Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung, Ruhr-Universität Bochum

Dr. Manfred Wannöffel, wiss. Mitarbeiter beim Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für Interdisziplinäre Technikgestaltung (BIT) in Bochum; Lehrbeauftragter am Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung

Tabelle 2: Gewerkschaftliches zentrales Seminarangebot zur Nutzung der IKT

	Mitgliederzahl (Stand 31.12.99)	Seminarkategorien	Seminaranzahl (insgesamt)	eigene Kategorie für moderne EDV-Technologien	Anteil an der Gesamtmitgliederanzahl des DGB	Seminaranzahl moderne EDV-Nutzung (insgesamt)	Anteil an der Gesamtanzahl der Seminare zur Modernen EDV-Nutzung	Seminaranzahl über die Nutzung von Internet/Intranet	Internet/Intranet und Interessenvertretung	Seminaranzahl über Internet/Intranetnutzung bezogen auf internationale Kooperation von Interessenvertretungen
DGB-Bildungswerk 2001		7	274	ja		49	29,34%	9	9	-
IG Bauen-Agrar-Umwelt 2001/2002 • Bildungswerk Steinbach e.V.	585.359	6	44	ja	7,3%	4	2,4%	0	1	-
IG Bergbau, Chemie, Energie 04/2001-03/2002	922.783	29	187	ja	11,5%	18	10,78%	4	3	-
Transnet Gewerkschaft	338.106				4,2%					

GdED 2001										
• Erwachsenen- seminare		7	19	nein		-	0%	-	-	-
• Jugendsemina- re		4	27	ja		3	1,8%	1	-	-
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	273.787				3,4%					
▪ GEW NRW (beim DGB Bildungswerk NRW); 01/01- 06/01		-	78	nein		2	1,2%	2	-	-
▪ GEW Berlin 1. Halbjahr 2001		-	38	nein		-	0%	-	-	-
▪ GEW Bremen 2001		-	12	nein		-	0%	-	-	-
• GEW Rhein- land-Pfalz Veranstal- tungskalender 1. Halbjahr 2001		-	36	nein		3	1,7%	1	-	-

Veranstaltungskalender 2. Halbjahr 2001		-	28	nein		3	1,7%	1	-	-
Personalrätenschulungen 1. Halbjahr 2001		-	12	nein		-	0%	-	-	-
Personalrätenschulungen 2. Halbjahr 2001		-	19	nein		-	0%	-	-	-
Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen 2001	457.720	8	35	ja	5,7%	6	3,59%	2	-	-
IG Medien 2001	179.072				2,2%					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Institut für Medien und Kunst IfAB, ITeG, Bildungswerk Springen e.V., Bildungszentrum Gladbach 		9	68	nein		30	17,96%	16	-	-

IG Metall 2001	2.701.996 ⁵	11	128	nein	33,6%	4	2,3%	-	1	-
Gewerkschaft ÖTV 2001	1.526.891	28	299	ja	19%	24	14,37%	7	2	-
Gewerkschaft der Polizei	190.617	<i>Keine Angaben</i>	<i>Keine An- gaben</i>	<i>Keine Angaben</i>	2,4%	<i>Keine An- gaben</i>	<i>Keine Anga- ben</i>	<i>Keine Anga- ben</i>	<i>Keine An- gaben</i>	<i>Keine Angaben</i>
Deutsche Postge- werkschaft	457.475				5,7%					
• Fachhochschu- le der DPG e.V. (DPG, HBV, IG Me- dien) / 1. Halb- jahr 2001		5	25	ja		13	7,78%	2	-	-
• Seminare Hauptvorstand; Bildungszent- rum der DPG in Gladenbach 2001		12	56	ja		7	4,19%	1	2	-

⁵ Ohne die 132.865 Mitglieder der Gewerkschaft Holz und Kunststoff. Die GHK wurde zum 01.01.2000 in die IG Metall integriert.

Gewerkschaft Nahrung, Ge- nuss, Gastgewer- be 2001 <ul style="list-style-type: none"> Zentrale Lehr- gänge des Ver- eins Bildung und Beruf im Bildungszent- rum Oberjos- bach 	270.016				3,4%					
		7	40	nein		1	0,5%	-	-	-
Summe	8.036.687 ⁶		1425		100%	167	100% ⁷	46	18	0

⁶ Inklusive der 132.865 Mitglieder der Gewerkschaft Holz und Kunststoff

⁷ Rundungsbedingt ergibt das Ergebnis nicht exakt 100%.

