

Zwischen Mitbestimmung und Ausbeutung

Crowdworking: Herausforderungen für die Betriebsratsarbeit am Beispiel der Daimler AG.

Bernd Öhrler

Mitglied des Betriebsrats und Vorsitzender
Ausschuss IT, BR-Zentrale Daimler AG

Jörg Spies

Betriebsratsvorsitzender Zentrale und
Mitglied im Aufsichtsrat der Daimler AG
Mitglied der großen Tarifkommission der
IG Metall Baden-Württemberg

Die Produktion am Standort Deutschland wird zahlreichen Maßnahmen zur Kostensenkung unterworfen. Die klassische Prozessoptimierung, in Anlehnung an die Optimierungsmaßnahmen in der Produktion, wird zunehmend um die scheinbar positiven Effekte einer digitalen Vernetzung beziehungsweise des Crowdworkings der Belegschaft oder zumindest von Belegschaftsgruppen ergänzt. Die virtuelle Welt hat damit in den vergangenen Jahren einen enormen Stellenwert, auch innerhalb der täglichen Arbeit, im Betrieb eingenommen. Bereits mit der Einführung des Intranets zur Jahrtausendwende wurde in der Daimler AG der Grundstein für eine breite Vernetzung der Belegschaft gelegt.

Vernetzung im In- und Ausland

Ein weiterer Baustein war die breitflächige Einführung des Datenbanksystems Lotus Notes. Dieses ermöglichte zum ersten Mal eine Vernetzung von Projektarbeitsgruppen auch zwischen den verschiedenen Firmenstandorten im In- und Ausland. Spezifisches Know-how sowie Arbeits- und Projektstände waren damit zum ersten Mal vergleichsweise einfach in der virtuellen Welt austauschbar und jederzeit verfügbar. Die Einführung von Internet, Intranet und

Lotus Notes wurde eng vom Gesamtbetriebsrat begleitet und mündete im Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung. Zum Beispiel wurde eine eingeschränkte Privatnutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz erlaubt. Die örtlichen Betriebsratsgremien erhielten das Recht, sich mit eigenen Seiten und Themen im Intranet zu präsentieren.

Erste Stufe des Crowd-Gedankens

Bis 2008 war von einer Community oder gar einem Social-Media-Ansatz nicht die Rede. Die Vernetzung war zwar flächendeckend gegeben, ein Beteiligungsmodell im Sinn eines interaktiven vernetzten Arbeitens existierte aber nicht und war auch kein Thema in den Betriebsratsgremien. Dies sollte sich mit der Einführung der „Business Innovation“-Plattform ändern. Sicher auch angefeuert durch die aufkeimende Finanzkrise, wurde die Idee geboren, das breit gefächerte Wissen aller MitarbeiterInnen anzuzapfen, um innovative und gewinnbringende Ideen rund um den Betrieb aufzugreifen und zu vermarkten.

Der Crowd-Ansatz lag aber nicht nur darin, die einzelnen Ideen aufzunehmen, sondern wurde weitergeführt, indem allen anderen interessierten Mitarbeitern diese Idee zur Diskussion gestellt wurde, sodass in verschiedenen Stufen weiterentwickelt werden konnte. Damit wurde ein Instrument geboren, das völlig im Gegensatz zum bisherigen betrieblichen Verbesserungsmanagement stand. In der Business Innovation nämlich werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ausgehebelt. Ein weiteres Problemfeld aus Sicht des Betriebsrats ist die Frage, wie

BUCHTIPP

Christiane Benner:

**Crowdwork –
zurück in die Zukunft**

Rechtliche, politische und
ethische Fragen digitaler
Arbeit

ÖGB-Verlag, 2014, 420 Seiten, € 29,90
ISBN: 978-3-99046-099-3



Bestellung:

www.besserewelt.at

eine gute Idee zusätzlich vergütet wird. Schließlich haben die Ideen-EinreicherInnen eine positive Arbeitsleistung im Sinn der Unternehmensentwicklung erbracht. Die vom Arbeitgeber entwickelten Spielregeln zu Business Innovation sehen aber keinerlei Vergütungsansprüche vor. Die Nutzung der kollektiven Intelligenz soll also dem Arbeitgeber kostenfrei zur eigenen Strategie und Gewinnoptimierung zur Verfügung gestellt werden.

Trotz aller Nachteile aus Betriebsratsperspektive hat die Plattform beziehungsweise Community den Nerv einer Gruppe innovativer Mitarbeiter getroffen. Über die Community sind natürlich auch Selbstdarstellungen möglich, was durchaus als der Karriere förderlich beurteilt wird. Mittlerweile werden Themenfelder vorgegeben, die aus Unternehmenssicht von besonderem Interesse sind. Ergänzend wird seit Kurzem versucht, den Entwicklungsprozess mithilfe von entsprechenden Kurzmitteilungen über Twitter noch zu beschleunigen, wodurch letztlich auch die Grenzen des Beruflichen