



Thomas Michler  
TBS gGmbH Rheinland-Pfalz

# Beteiligungsansätze bei e-Mobility

Tel. home-office	02606 - 96 19 407
E-Mail:	TBS.Michler@t-online.de
Homepage:	<a href="http://www.tbs-rheinlandpfalz.de">www.tbs-rheinlandpfalz.de</a>



### Ansatzpunkte für den Betriebsrat:

- Wirtschaftliche Folgen
- Ergonomie
- Arbeitszeitgestaltung
- Entlohnungsmodelle
- ...

und

- ➡ Leistungs- und Verhaltenskontrolle/Datenschutz
- ➡ Arbeitsgestaltung, Arbeitsinhalte und Anforderungen an die Qualifikation

## 3 Thesen

### **These 1: e-Mobility erzeugt „virtuelle Communities“**

(nach Reichwald in: Mobile Arbeitswelten, 2002):

„Bisher waren Gemeinschaften von der Krabbelgruppe bis zum Seniorenstammtisch an Raum und Zeit gebunden.“

Kennzeichen von virtuellen Communities:

- ➔ Gemeinschaft von Menschen, die miteinander kommunizieren
- ➔ die Kommunikation findet über Informations- und Kommunikationsdienste statt, mit deren Hilfe räumliche und/oder zeitliche Restriktionen überwunden werden können, wie bspw. Chat, Forum oder e-Mail statt.



## zur These 1: e-Mobility erzeugt „virtuelle Communities“

Folgen für die Beteiligung von Betriebsräten:

### **Leistungs- und Verhaltenskontrolle**

Auf Grund der Kommunikation fallen Verbindungs- und Inhaltsdaten an (ggf. Archivierung):

- Systemdaten („wer, wann, über welches TK-Netz, mit wem, wie lange...kommuniziert“) werden von den beteiligten Programmen mitprotokolliert.
- Inhaltsdaten: mehr oder weniger strukturierte Texte oder auch spezifische Datenfelder, die in der SAP-Datenbank weiteren Auswertungen sofort zur Verfügung stehen.

Kann Informationssicherheit der Kommunikation (Integrität, Authentizität, Vertraulichkeit) durch technische e-mobility-Komponenten, wie z.B. Zertifikate, ausgefeilte Berechtigungskonzepte und andere Sicherheitsinfrastrukturen sichergestellt werden?



## zur These 1: e-Mobility erzeugt „virtuelle Communities“

### **Arbeitsgestaltung:**

Art und Häufigkeit der zwischenmenschlichen Kontakte: Abnehmen der direkten Kommunikation

### **Arbeitsinhalte/Qualifikation:**

veränderte Qualifizierungserfordernisse aufgrund

- der Notwendigkeit des Anwendens von neuen Technologien (Erwerb Anwendungswissen),
- Bedeutungszuwachs moderner Schlüsselqualifikationen/sozialer Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Kontakt- und Kommunikationskompetenz (s. auch „online-Kompetenz“ gemäß Forum Soziale Technikgestaltung)



## **These 2: e-Mobility bedeutet für die Beschäftigten „immer und überall“ verfügbar zu sein bzw. „immer und überall“ arbeiten zu können**

e-Mobility setzt Telekommunikationsnetze voraus, die den Beschäftigten „anytime und anyplace“ Daten bzw. Anwendungen zur Verfügung stellen, die sie in ihrem spezifischen Kontext benötigen. Software-Agenten unterstützen die Beschäftigten bei der Erledigung ihrer Arbeit.

Software-Agenten sind Programme, die „selbständig“ Unterstützungsdienstleistungen für die Nutzer erbringen. Technische Entwicklungstendenzen gehen dahin, dass Software-Agenten eigene „technische Intelligenz“ erhalten und sie somit in der Lage sein sollen, eigenständige Entscheidungen treffen zu können.

**zur These 2: e-Mobility bedeutet für die Beschäftigten „immer und überall“  
verfügbar zu sein bzw. „immer und überall“ arbeiten zu können**

Folgen für die Beteiligung von Betriebsräten:

### **Leistungs- und Verhaltenskontrolle**

Erheben und Speichern der folgenden Daten:

- Identifizierung des Nutzers
- Erkennen seiner aktuellen Situation/seines „Problems“, z.B. Bestimmung seines Aufenthaltsortes
- Kommunikationspartner (mail-Listen, Anruflisten...)
- Datum, Uhrzeit von Interaktionen
- ...



**zur These 2: e-Mobility bedeutet für die Beschäftigten „immer und überall“ verfügbar zu sein bzw. „immer und überall“ arbeiten zu können**

### **Arbeitsorganisation**

Zur Diskussion gestellt (1):

„Eine zunehmende Flexibilisierung von Arbeitsorten und Arbeitsmengen bzw. -zeiten kommen auch dem zunehmenden Wunsch vor allem gut verdienender, gut qualifizierter Menschen entgegen, den täglichen Rhythmus und die Arbeitsbelastung nicht mehr allein der Arbeit unterzuordnen, sondern Faktoren wie Familienarbeit, persönlicher Weiterentwicklung, Weiterbildung und Ehrenamt mehr Raum geben zu können.“  
(Josephine Hofmann in „Mobile Arbeitswelten“ S. 53 f)

Zur Diskussion gestellt (2):

“Da SW-Agenten teilweise autonom arbeiten, reicht das ansonsten übliche mehr oder weniger „blinde“ Vertrauen in die Technik als Blackbox nicht mehr aus. Vertrauen in agentenbasierte Systeme stellt neue Anforderungen an die Transparenz dieser Systeme. D.h. dem Nutzer ist an jeder Stelle seines Handelns Transparenz über die Konsequenzen seines Tuns zu ermöglichen (nicht aufzuzwingen). D.h. ... beispielsweise, dem Nutzer die alleinige Hoheit über die Entscheidung der Arbeitsteilung zwischen Technologie und Mensch einzuräumen.“ (Sabine Pfeiffer in „Mobile Arbeitswelten“ S. 129)



### **These 3: Alltagsgegenstände werden kommunikationsfähig**

Integration von Prozessoren, Sensoren und Aktoren in Alltagsgegenstände, d.h. auch geringwertige Wirtschaftsgüter können damit ausgestattet werden, z.B. RFID

#### **Leistungs- und Verhaltenskontrolle**

- Erstellen von Bewegungsprofilen auf Grund der Speicherung von Aufenthaltsdaten („wer, wo, wie lange“)

Quellenangaben:

Alcatel SEL Stiftung für Kommunikationsforschung/Forum Soziale Technikgestaltung (Hg.): Mobile Arbeitswelten – Soziale Gestaltung von „Electronic Mobility“; Talheimer Verlag 2002

Weiss, M.; Busch, C.; Schröter, W (Hg.): Multimedia-Arbeitsplatz der Zukunft; Talheimer Verlag