Bericht zum Betriebsräte- und Gewerkschaftstag

„Heute an morgen denken – Die digitale Arbeitswelt politisch gestalten".



Am 12.11.2018 waren über hundert Menschen der Einladung zum zweiten grünen Betriebsräte- und Gewerkschaftstag in den Deutschen Bundestag gefolgt. In ihrer Begrüßung stellte **Beate Müller-Gemmeke**, Sprecherin für ArbeitnehmerInnenrechte und aktive Arbeitsmarktpolitik, klar, dass es noch nicht entschieden sei, ob durch die Digitalisierung Chancen oder Risiken entstehen. Die Digitalisierung sei auch nichts, was einfach über uns hereinbricht. Deshalb wollen die Grünen die Digitalisierung politisch gestalten. Denn von der Digitalisierung sollen nicht nur die Wirtschaft, sondern auch die Beschäftigten profitieren.



Dr. Anton Hofreiter, der Vorsitzende der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen, hob in seinem Vortrag hervor, dass Betriebsräte wichtige, demokratische Akteure und oftmals Innovationstreiber seien. Sie müssten gestärkt werden, wenn sich im Zuge der Digitalisierung Berufsbilder und Geschäftsmodelle verändern. Die Betriebs- und Personalräte müssen stärker bei der Personalplanung eingebunden werden. Wenn der digitale Wandel Arbeit verdichte und Freizeit und Arbeit zunehmend verschwimmen, dann müssen die Mitbestimmungsrechte bei der Arbeitsmenge gestärkt und weiterentwickelt werden. Außerdem forderte Hofreiter klare Stopp-Schilder und Mitbestimmungsrechte, wenn es um die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten beim Datenschutz und bei der Leistungskontrolle geht. Natürlich brauchen Beschäftigte gerade in einer digitaler werdenden Arbeitswelt bessere Möglichkeiten, Betriebsräte zu gründen. Deshalb müsse die Bildung von Betriebsräten erleichtert und die Beschäftigten besser vor Behinderungen geschützt werden.



Prof. Dr. Peter Wedde setzte sich in seinem Vortrag mit den Chancen und den Herausforderungen der Digitalisierung für Beschäftigte und Betriebsräte auseinander. Aus Arbeitnehmersicht brächte die Digitalisierung mehr Möglichkeiten zur Selbstbestimmung hinsichtlich des Ortes und der Zeit der Arbeit mit sich. Diese Vorteile seien aber mit den Gefahren einer Entgrenzung, Steigerung des Arbeitsdrucks, neuen Gesundheitsrisiken und der Zunahme des Kontrolldrucks verbunden. Aus der Perspektive der Betriebsratsgremien könne die Digitalisierung zu einer Verbesserung der Arbeitsabläufe der Gremien aber auch der Kommunikation mit anderen Betriebsräten und der Belegschaft beitragen. Allerdings ergäben sich durch das Leerlaufen von bestehenden Mitbestimmungsrechten auch erhebliche Risiken.

Grundsätzlich gab Prof. Dr. Wedde zu bedenken, dass die gesetzlichen Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung im Wesentlichen auf dem Technikstand von 1972 beruhen. Es gebe kein spezifisches Beschäftigtendatenschutzrecht, das arbeitsrechtliche Beweisverwertungsverbot hätte zahlreiche Betriebsvereinbarungen entwertet und die Entgrenzungseffekte hätten zugenommen. Nun sei der Gesetzgeber gefordert: Im Individualrecht müsse ein belastbares Beweisverwertungsverbot, ein Schutz vor einer Aufweichung des Arbeitszeitschutzes, eine Garantie von Weiterbildungsmaßnahmen und die Schaffung ergonomischer Bedingungen geregelt werden. Im Kollektivrecht seien ein Mitbestimmungsrecht auf Datenschutz und ein besserer Rechtsrahmen bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen zu verankern. Abschließend betonte er, dass die digitale Arbeitswelt gestaltbar sei.



Forum I: Anfangs skizzierte **Beate Müller-Gemmeke** die Herausforderungen, vor denen die betriebliche Mitbestimmung und die Betriebsräte stehen, und vertrat dabei die Haltung, dass die Mitbestimmung gestärkt und so der digitale Wandel gestaltet werden müsse. Es brauche klare Regeln beim mobilen Arbeiten und ein Mitbestimmungsrecht über die Menge der Arbeit. Vor allem müssen die Persönlichkeitsrechte geschützt werden. Während einige die Auffassung vertraten, dass es am wichtigsten sei, die tarifliche Ebene zu stärken, bestand bei den Referent_innen Monika Brandl (Brandl Consulting) und Dr. Stefan Lücking (WSI) Einigkeit, dass die Mitbestimmung ein grundsätzliches Update benötige, wenn Solo-Selbstständigkeit zunimmt und Schutzstandards nicht mehr greifen. Es sei unabdingbar, die Betriebsräte zu qualifizieren, damit sie den neuen Herausforderungen gerecht werden können. Zudem wäre es hilfreich, wenn es für die Gremien einfacher wäre, externe Sachverständige in die Betriebsratsarbeit einzubeziehen. Sinnvoll wäre ein Mitbestimmungsrecht bei der Personalbemessung, bei Outsourcing und wenn es um den Einsatz neuer Technologien gehe.

Forum II wurde von **Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn**, dem Sprecher für Arbeitsmarktpolitik und europäische Sozialpolitik, geleitet. Hier ging es um die Frage, was eine Arbeitsversicherung in der digitalen Arbeitswelt leisten muss, wenn Konsequenzen aus der fortschreitenden Automatisierung und immer komplexer werdenden Technologien gezogen werden. Die zwei Referent_innen skizzierten unterschiedliche Herangehensweisen: Dr. Sandra Hofmann (WifOR) zeigte anhand des Arbeitsversicherungskonzeptes, wie die Arbeitslosenversicherung gestärkt und der Fokus auf Vermittlung und Weiterbildung gelegt werden kann. Dr. Roman Jaich (ver.di) konzentrierte sich vollkommen auf die Weiterbildung und zeigte, an welchen unterschiedlichen Ebenen angesetzt werden kann (Gesetz, Tarifvertrag, Betrieb, Individuum). In der Diskussion kristallisierte sich heraus, dass die Schaffung eines gleichberechtigten Zugangs zu qualitativ hochwertigen Weiterbildungsangeboten – egal ob für Arbeitslose oder Erwerbstätige – die zentrale Herausforderung ist.

Forum III wurde von **Corinna Rüffer**, der Sprecherin für Behindertenpolitik und Bürgerangelegenheiten, moderiert. Die Teilnehmenden gehörten überwiegend Schwerbehindertenvertretungen an. Sie machten deutlich, dass das Thema Inklusion die Gewerkschaften noch nicht in ganzer Breite erreicht habe. Allein aus demographischen Gründen sei es an der Zeit, dem Thema mehr Beachtung

zu schenken. Die Digitalisierung böte zwar viele Chancen für Menschen mit Behinderung, sie könne aber auch die Barrieren erhöhen. Die gestiegene Komplexität und der Wegfall von Routineabläufen wären für Menschen mit Lernschwierigkeiten ein besonderes Problem. Menschen mit Sehbehinderungen hätten Probleme mit der zunehmenden Visualisierung digitaler Inhalte. Zudem würde der Zeitdruck ein Problem für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen mit sich bringen. Die Chancen der digitalen Arbeitswelt liegen im Einsatz individuell abgestimmter assistiver Technologien. Diskutiert wurde Barrierefreiheit als Pflichtfach im Studium (z. B. Architektur, IT, Kommunikation etc.), Anforderungen an ein barrierefreies Design, klare gesetzliche Verpflichtungen (Beschäftigungsquote, Produktdesign) und Hilfe beim Handling von Technologien.



Nach den Foren versammelten sich die Gäste zur Schlussrunde, die mit einem Input von **Annelie Buntenbach**, Mitglied des DGB-Bundesvorstands, begann. Sie kritisierte, dass es in der Digitalisierungsdiskussion sehr stark um die technische Dimension gehe und weniger um gute Arbeit und gute Arbeitsbedingungen. Ihr bereite vor allem auch der Plattformkapitalismus Sorgen. Außerdem dürfe in der Diskussion die bereits bestehende Prekarisierung nicht vergessen werden. Ein Nachdenken über eine neue Governance zur Gestaltung der Transformationsprozesse. Gesellschaftspolitisch müssten die Weichen für eine inklusive Wohlstandsentwicklung und nachhaltigen gesellschaftlichen Fortschritt gestellt werden. Dazu gehöre die Einführung eines Rechts auf Weiterbildung und der Schutz der Beschäftigten vor permanenter Leistungskontrolle.

Die abschließende **Podiumsdiskussion** wurde von **Anja Hajduk**, der stellvertretenden Fraktionsvorsitzenden, moderiert. Die Runde setzte sich mit der Frage auseinander, wie wir in Zukunft arbeiten werden. **Dominik Bösl**, Vice-President Consumer Driven Robotics der Kuka AG, vertrat die Auffassung, dass die Arbeitswelt und das private Leben durch Automatisierung geprägt sein werden. Automatisierung sei grundsätzlich nichts Schlechtes, berge aber auch Risiken. Sinnvoll und notwendig wäre im Umgang mit Technik eine Wertediskussion über Selbstüberwachungstools, eine neutrale Technikdiskussion und eine Debatte über Technologiegovernance, also darüber, wie ein verantwortungsvoller Ordnungsrahmen aussehen müsse. **Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen** wies darauf hin, dass Automatisierung ein evolutionärer Prozess sei, mit dem die Auf- und Abwertung von Qualifikationen einhergehe. Der Mensch sei nicht vollständig ersetzbar, da Maschinen keine Wissens-, Erfahrungs- und Kreativträger sein könnten. **Monika Brandl** äußerte sich besorgt über neue Arbeitsformen, die das Modell der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung infrage stellen könnten. **Annelie Buntenbach** erläuterte, dass viele Beschäftigte mobiles Arbeiten durchaus schätzen. Wer aber so nicht arbeiten möchte, der



dürfe auch nicht gedrängt werden. Wichtig sei vor allem die Diskussion über notwendige Grenzen, denn die Beschäftigten wollen nicht Entgrenzung sondern Souveränitätsgewinne. **Beate Müller-Gemmeke** forderte eine ethische Debatte und diese sei insbesondere mit Blick auf den Einsatz von künstlicher Intelligenz dringend erforderlich. Bei der Ausgestaltung digitaler Arbeit müsse eine Balance zwischen Selbstbestimmung und Schutz der Beschäftigten gefunden werden. Aus dem Publikum wurde die Befürchtung geäußert, dass ein neuer digitaler Feudalismus mit einer noch größeren Einkommensspreizung entstehen könne. Die Diskutant_innen auf dem Podium teilten diese Einschätzung, betonten aber, dass dies nicht zwangsläufig sein müsse, da es einen politischen Gestaltungsspielraum gebe.