Gewerkschafts Grün

Bundesvorstand

Beate Müller-Gemmeke, MdB
beate.mueller-gemmeke@gewerkschaftsgruen.de

Heiko Glawe
heiko.glawe@gewerkschaftsgruen.de

30.06.2019

Starke Mitbestimmung in der digitalen Arbeitswelt

Die betriebliche Mitbestimmung ist ein zentraler Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft. Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen bereichern die demokratische Kultur unseres Landes. Sie machen betriebliche Entscheidungen für die Belegschaft transparenter und garantieren, dass die Beschäftigten Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen nehmen können. Das ist gelebte Partizipation und Demokratie.

Mit Blick auf die Herausforderungen durch die Digitalisierung der Arbeitswelt muss die Mitbestimmung umfassend gestärkt werden. Denn die Digitalisierung ist nichts, was einfach so über uns einbricht. Der digitale Wandel in der Arbeitswelt kann und muss gestaltet werden und eine starke Mitbestimmung ist ein wichtiger Teil der Antwort.

Mitbestimmungsrecht bei der Personalentwicklung

Durch die Digitalisierung werden bisherige Tätigkeiten entfallen, neue Berufe werden entstehen und der Großteil der Tätigkeiten wird sich verändern. Durch diese Entwicklung steigen die Anforderungen an die betriebliche Weiterbildung und häufig besteht die Notwendigkeit einer grundlegenden Qualifizierung. Dies gilt sowohl für Fertigkeiten im Umgang mit neuen technischen Möglichkeiten, als auch für die Fähigkeit, neue Aufgaben zu bewältigen. Um diesen neuen Anforderungen gerecht zu werden, muss die Bundesregierung einerseits ein Recht auf Weiterbildung gesetzlich verankern und andererseits die betrieblichen Interessensvertretungen mit einem starken Mitbestimmungsrecht bei der Personalentwicklung stärken. Denn die Beschäftigten dürfen beim digitalen Wandel nicht alleine gelassen werden.

Starke Mitbestimmung bei der Arbeitsorganisation

In der digitalen Arbeitswelt ist Arbeit häufig nicht mehr an Ort und Zeit gebunden. Durch Smartphone, Laptop, Email oder Internet nehmen schon heute Arbeitsmenge und Arbeitsdichte stark zu. Arbeit und Freizeit verschwimmen zunehmend. Der Stress steigt. Ständige Unterbrechungen, Multitasking, ein hohes Informationstempo und nur schwer zu bewältigende Zielvereinbarungen bestimmen den Arbeitsalltag vieler Menschen. Neben klaren gesetzlichen Regelungen zum mobilen Arbeiten zum Schutz der Beschäftigten braucht es insbesondere umfassende Mitbestimmungsrechte für die betrieblichen Interessensvertretungen, insbesondere ein Mitbestimmungsrecht über die Menge der Arbeit. Bei Änderungen bei der Arbeitsorganisation und konkret bei der Gestaltung von Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen sind die bisherigen Unterrichtungs- und Beratungsrechte zu wenig. In der digitalen Arbeitswelt brauchen die Interessensvertretungen hier dringend ein echtes Mitbestimmungsrecht, damit bei der Umgestaltung der Arbeit weiter der Mensch im Mittelpunkt steht.

Durch Mitbestimmung die Persönlichkeitsrechte stärken

Durch neue technische Entwicklungen entstehen auch neue Kontrollmöglichkeiten von Beschäftigten. Das reicht vom Tracking der Bearbeitungszeiten einzelner Aufträge, über die Überprüfung von Pulsdaten bis hin zur Analyse von Telefongesprächen. Optimale vernetzte Arbeitsprozesse können zu optimal überwachten Beschäftigten führen. Hier brauchen wir klare gesetzliche Stopp-Schilder und Mitbestimmungsrechte, wenn es um die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten und um Leistungskontrolle geht. Damit sich Arbeitgeberseite und Unternehmen beim Einsatz von technischen Mittel und Verfahren auf Augenhöhe begegnen können, muss der Datenschutz als Aufgabe der betrieblichen Interessenvertretungen im Themenkatalog aufgenommen werden. Außerdem müssen Interessensvertretungen das Recht bekommen, bei relevanten Fragestellungen unterstützende externe Expertise in Anspruch nehmen zu können. Gleichzeitig braucht es endlich ein eigenständiges Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz, das seinen Namen auch tatsächlich verdient.

Mitbestimmung für alle

Durch die Digitalisierung werden die Wertschöpfungsstrukturen unübersichtlicher und die Grauzonen größer. Arbeit kann immer mehr zerlegt und an Selbstständige oder per Werkvertrag vergeben werden. Vor diesem Hintergrund ist der Arbeitnehmerbegriff bei der Mitbestimmung nicht mehr zeitgemäß und muss an die betrieblichen Realitäten angepasst werden. Schon heute gibt es Kernbelegschaften und Randbelegschaften mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen. Die bestehenden Unterrichtungspflichten reichen nicht mehr aus. Notwendig ist ein Zustimmungsverweigerungsrecht, das den Betriebsrat wie den Personalrat in die Lage versetzt, den Einsatz von Fremdpersonal in bestimmten Fällen zu unterbinden. Alle Beschäftigten brauchen eine gute Interessensvertretung und haben das Recht auf gute Arbeitsbedingungen.

Die Mitbestimmung grundsätzlich stärken

Die Vorteile der Mitbestimmung für Beschäftigte wie für Unternehmen sind bekannt und auch der Gesetzgeber hat sich beim Betriebsverfassungsgesetz klar positioniert. Denn dort steht nicht „sollen“ oder „können“, sondern da steht: Betriebsräte werden gewählt. Und doch wird der Grundkonsens der Sozialpartnerschaft brüchig. Die Betriebsratsarbeit wird häufig behindert und Betriebsratswahlen verhindert. Deshalb gilt es, die Mitbestimmung zu stärken und dafür zu sorgen, dass die „weißen Flecken“ der betrieblichen Mitbestimmung kleiner werden. Beschäftigte, die sich für und in Betriebsräten engagieren, brauchen mehr Schutz und die Rahmenbedingungen für die Betriebsratsarbeit müssen verbessert werden.

Die Arbeitnehmerseite in Betrieben bis zu 200 Beschäftigten soll bei der Erst- und der Wiederwahl von Betriebsratsgremien zwischen dem vereinfachten und dem allgemeinen Wahlverfahren - ohne Zustimmung der Arbeitgeberseite – wählen können. Die schwierigste Zeit ist, wenn sich Beschäftigte auf den Weg machen, um einen Betriebsrat zu gründen, und vor allem dann, wenn die Betriebe das verhindern wollen. Deshalb sollen die aktiven Beschäftigten ihr Vorhaben bei einer neutralen Stelle nichtöffentlich ankündigen können. Dann gilt für sie der besondere Schutz des Betriebsverfassungsgesetzes. Das schützt die Beschäftigten vor Benachteiligung und diese Regelung ermutigt und motiviert auch, aktiv zu werden. Es gibt Branchen und Betriebe, die einen hohen Befristungsanteil aufweisen. Befristet Beschäftigte im Betriebsrat müssen dort häufig als Erste gehen. Deshalb sollen befristet beschäftigte Betriebsräte den gleichen Schutz wie Auszubildende bekommen. Ihr Arbeitsverhältnis soll entfristet werden, denn die Arbeit der Betriebsräte lebt von Kontinuität. Und ganz wichtig: Benachteiligungen und Schikanen jeglicher Art sind Straftaten nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Doch sie werden in Deutschland kaum verfolgt. Deshalb sollen diese Straftaten zu einem relativen

Antragsdelikt werden, denn dann können Staatsanwälte - auch ohne Strafantrag - bei einem besonderen öffentlichen Interesse Ermittlungen einleiten oder bei zurückgezogenen Anträgen diese auch weiterverfolgen. Die aktiven Beschäftigten brauchen mehr Schutz, denn wir brauchen mehr Demokratie in den Betrieben.