

Thesen des Deutschen Gewerkschaftsbundes für
den 71. Deutschen Juristentag, Abt. Arbeits- und Sozialrecht

Beschluss des Geschäftsführenden DGB Bundesvorstand vom 11.07.2016

Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf

15.06.2016

Deutscher Gewerkschaftsbund

I. Grundsätzliches

1. Digitalisierung verändert die Arbeitswelt auf vielfache Weise. Immer mehr Arbeitsplätze werden mit Mitteln der Informations- und Kommunikationstechnologie ausgestattet, unter Einsatz dieser eingerichtet und die Arbeit wird zunehmend mithilfe von Internet erbracht. In der Produktion sind Menschen, Maschinen und Produkte in einer intelligenten Fabrik miteinander vernetzt und kommunizieren im Rahmen des Produktionsprozesses miteinander. Digitalisierung trägt zur Entstehung und Verbreitung neuer Arbeitsformen und neuer Dienstleistungen bei.
2. Infolge dieser Veränderungen entstehen Spielräume für eine autonomere Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die zur besseren Vereinbarkeit des Berufslebens mit anderen Lebensbereichen beitragen können. Technischer Fortschritt kann gesundes Arbeiten und Inklusion fördern. Er kann zur Beschäftigungssicherung, Schaffung neuer Arbeitsplätze und zur Fachkräftebindung beitragen. Diese Potenziale werden dann im Interesse der Beschäftigten genutzt, wenn Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die Veränderungen aktiv mitgestalten und eingebunden werden. Starke Mitspracherechte sind hierfür die wichtigste Voraussetzung. Die Gewerkschaften werden die vorgenannten Veränderungsprozesse aktiv mitgestalten.
3. Im Zusammenhang mit Digitalisierung können jedoch auch neue Risiken für die Beschäftigten entstehen: Permanente Erreichbarkeit kann die Gesundheit oder das Privatleben beeinträchtigen, die Beschleunigung und Verdichtung der Arbeitsprozesse steigern Leistungsdruck, die technischen Möglichkeiten der Erfassung und Auswertung von riesigen Datenmengen können zur jederzeitigen oder permanenten Überwachung der Leistung und des Verhaltens der Beschäftigten und damit zum Eingriff in deren Persönlichkeitsrechte missbraucht werden. Diesen technisch bedingten Gefahren ist durch Fortentwicklung des Arbeits- sowie des Dienstrechts entgegenzutreten. Die Schutzbedürftigkeit abhängig Beschäftigter bleibt trotz ihrer erweiterten Entscheidungsspielräume gleich. Deshalb darf Digitalisierung der Arbeit nicht als Anlass zum Abbau oder zur Einschränkung der geltenden Schutzbestimmungen missbraucht werden. Vielmehr müssen diese an die neuen Schutzbedürfnisse angepasst und erweitert werden.



4. Der einseitigen Entscheidungsgewalt des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten Grenzen zu setzen und ihren Schutz gegenüber Eingriffen in ihr Persönlichkeitsrecht und vor einer nicht abgestimmten Leistungs- und Verhaltensüberwachung zu gewährleisten, ist insbesondere Aufgabe der betrieblichen Interessenvertretung. Ihre rechtliche Betätigungsgrundlage, das Betriebsverfassungsgesetz von 1972, wurde auch im Rahmen der Novelle 2001 nicht ausreichend an die sich damals bereits abzeichnende Digitalisierung der Arbeitswelt angepasst. Auch die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder haben mit der Entwicklung überwiegend nicht Schritt gehalten. Um ein weiteres Auseinanderfallen der bestehenden normativen Vorgaben und der tatsächlichen Entwicklung umzukehren, bedarf es einer Fortentwicklung – insbesondere – der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten von betrieblichen Interessenvertretungen an die technischen Gegebenheiten in den Betrieben und Verwaltungen sowie an digitale Arbeit generell.
5. Digitalisierung wirkt sich auf Organisationsabläufe, Arbeitsinhalte und -strukturen aus und kann Veränderung von Belegschaftsstrukturen befördern. Da es sich um eine strukturelle Transformation handelt, müssen strukturprägende Begriffe des BetrVG und der Personalvertretungsgesetze schutzzweckbezogen ausgelegt und gesetzlich fortentwickelt werden. Eine schlichte Preisgabe traditioneller Schutzmechanismen verbietet sich. Beschäftigte müssen in diesen Prozess einbezogen werden, ansonsten drohen Defizite in der Gewährleistung staatlich wie kollektivvertraglich zu erfüllender Schutzstandards. Änderungsvorschläge für eine Novellierung der Mitbestimmungsgesetze zum Schutz der Beschäftigten bei digitaler Arbeit sind mit Blick auf die Phänomene „Arbeit 4.0“ zu formulieren, müssen aber zugleich dem Wandel der Arbeitswelt insgesamt gerecht werden.
6. Ein angemessener Schutz für Beschäftigte in der digitalen Arbeitswelt setzt die faktische Durchsetzung geltender Regelungen voraus. Das jetzt schon bestehende Vollzugsdefizit wird mit zunehmender Digitalisierung weiter verschärft. Notwendig sind wirksame Durchsetzungsinstrumente zur Einhaltung von gesetzlichen Mindestbedingungen, beispielsweise in Gestalt eines effektiven Verbandsklagerechts der zuständigen Tarifvertragsparteien. Es bedarf effektiver staatlicher Kontrollen und harter Sanktionen gegen die Umgehung des geltenden Arbeits- und Sozialrechts.
7. Durch die Verbreitung und Entwicklung neuer Formen von Erwerbstätigkeit in der digitalen Arbeitswelt besteht die Gefahr, dass immer mehr Erwerbstätige außerhalb von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen ihr Einkommen erzielen und dabei über keinerlei Absicherung der Risiken bei Krankheit, Pflege, Arbeitslosigkeit und Alter verfügen. Erforderlich ist deshalb eine Erweiterung der Sozialversicherungspflicht auf alle Formen der Erwerbstätigkeit. Bereits die heutige soziale und wirtschaftliche Situation vieler Selbständiger ist mit der von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und arbeitnehmerähnlichen Personen vergleichbar, auch wenn keine vergleichbare persönliche oder wirtschaftliche Abhängigkeit von einem Auftraggeber besteht.

II. Anknüpfungspunkte des arbeitsrechtlichen Schutzes in der digitalen Arbeitswelt

1. Die Anknüpfungspunkte des arbeitsrechtlichen Schutzes müssen zukunftsweisend festgelegt werden. Für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Schutzes sind persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit der Arbeitenden sowie ihre soziale Schutzbedürftigkeit ausschlaggebend. Als Selbständige sollten nur diejenige gelten, die es im wirtschaftlichen



Sinne auch wirklich sind. Zur besseren Durchsetzung des Schutzes ist eine Umkehr der Beweislast notwendig. Die Kriterien zur Bestimmung weisungsabhängiger Arbeit gelten auch dann entsprechend, wenn technische Steuerungsmöglichkeiten oder Zielvereinbarungen personenbezogene Weisungen im traditionellen Sinne ersetzen und Arbeitsorganisation mithilfe moderner Arbeits- und Kommunikationsmitteln die organisatorische Eingliederung in festen betrieblichen Arbeitsstrukturen mit konkreten Direktiven ablöst.

2. In der digitalen Arbeitswelt gewinnen neue Formen der Plattformarbeit unabhängig davon, ob es sich dabei um Arbeitsverhältnisse handelt oder nicht an Bedeutung. Für die in dieser Form erbrachte abhängige Arbeit muss sichergestellt werden, dass ein arbeits- und sozialrechtlicher Mindestschutz gewährleistet wird und die Risiken der Prekarisierung minimiert sind. Dafür bedarf es gewerberechtllicher Mindeststandards, die für das Betreiben der Internetplattformen auf dem deutschen Markt zwingend sind. Zudem sind verbindliche Mindestarbeitsbedingungen erforderlich, als Voraussetzung von Kooperation zwischen den „digitalen“ Beschäftigten und den Plattformen auf Augenhöhe. Mit dem Ausbau der bereits bestehenden rechtlichen Instrumente, wie dem Heimarbeitsgesetz, können insbesondere Mindestschutzstandards im Bereich des Arbeitszeitschutzes, des Entgelts und des Kündigungsschutzes auf neue Formen der digitalen Erwerbstätigkeit erstreckt werden.
3. Trotz der Entwicklung neuer, fluider Organisationsformen der abhängigen Arbeit, zu denen neben der Plattformarbeit auch unterschiedliche Matrixstrukturen zählen, bleibt der Betriebsbegriff der zentrale Anknüpfungspunkt zur Bestimmung der Reichweite arbeitsrechtlichen Schutzes. In der digitalen und vernetzten Arbeitswelt bekommt die funktionale Komponente eines Betriebes mehr Gewicht. Es kommt entscheidend auf die Organisation der Arbeit und die einem unternehmerischen Zweck dienende, koordinierte Verwendung der Arbeitsergebnisse an.
4. Die Digitalisierung der Arbeitswelt verstärkt die Ausbreitung von Beschäftigungsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses. Daher ist es notwendig, auch arbeitnehmerähnliche Personen, einschließlich der Beschäftigten, die z.B. nur über Honorar- oder Werkverträge an einen Betrieb gebunden sind (etwa „On-Site-Werkvertragsarbeiter“), ausdrücklich ggf. zusätzlich unter den Schutz der betrieblichen Interessenvertretungen zu stellen. Gleiches gilt für die Personalvertretungsgesetze des Bundes und jener Länder, die einen engeren Beschäftigtenbegriff haben. Für die in die betrieblichen Abläufe organisatorisch eingebundenen Personen ist klarzustellen, dass die Eingliederung in den Betrieb oder die Dienststelle das entscheidende Kriterium für die Definition des (betriebsverfassungsrechtlichen oder personalvertretungsrechtlichen) Arbeitnehmerbegriffs ist.

III. Schutz der Selbständigen in der digitalen Arbeitswelt

1. Die bestehenden Probleme einer adäquaten Alterssicherung ebenso wie einer Absicherung der Risiken von Krankheit, Pflege und Arbeitslosigkeit bekommen durch die Digitalisierung für eine zunehmende Zahl von Erwerbstätigen neue quantitative und qualitative Dimensionen - für den Einzelnen, wie für die Gesellschaft. Die neuen Formen der digitalen Arbeitswelt erfordern deshalb zumindest eine Anpassung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften zur Einbeziehung bisher nicht erfasster Selbständiger in die beitrags- und umlagefinanzierten Sozialversicherungssysteme der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Nur auf diese Weise lässt sich vor allem im Bereich



der Sicherung für das Alter und der Pflege eine steigende Belastung der steuerfinanzierten sozialen Grundsicherungssysteme zukünftig vermeiden und die Legitimierung der Pflicht zur Sozialversicherung für die abhängig Beschäftigten aufrechterhalten. Selbständige sind deshalb in die allgemeine Sozialversicherungspflicht zur Sicherung von Alter, Krankheit und Pflege im Rahmen der derzeit geltenden allgemeinen gesetzlichen Regelungen einzu-beziehen.

2. Die Regelungen im SGB III zum Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag sind auf alle Selbständigen zu erstrecken, um ihnen die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung gegen das Risiko Arbeitslosigkeit zu eröffnen. Die Versicherungspflicht auf Antrag für Selbständige ist zu diesem Zweck voraussetzungslos – vor allem von vorherigen Versicherungszeiten und vom Bezug von Entgeltersatzleistungen – auszugestalten.
3. Die Daten der Sozialleistungsträger zu den Beitragsrückständen zeigen, dass der Kern der Debatte über die Versicherungspflicht von Selbständigen in der wirtschaftlichen Überforderung vieler dieser Personen durch die von ihnen zu tragenden Beiträge liegt. Es besteht daher das Erfordernis, die Beitragserhebung einerseits für freiwillig und pflichtversicherte Selbständige so zu gestalten, dass die Sozialversicherungsbeiträge wie bei abhängig Versicherten zu dem tatsächlichen Einkommen direkt äquivalent sind.

In der Einführungsphase der Einbeziehung Selbständiger in die Sozialversicherungssysteme werden die Beiträge zudem schrittweise auf das allgemeine Beitragsniveau angehoben.

4. Die für Selbständige geltenden Regelungen in § 240 SGB V zur Bestimmung der Beiträge in der gesetzlichen Krankenversicherung und in § 165 SGB VI zur Bestimmung der Beiträge in der gesetzlichen Rentenversicherung, deren Bezug ein angenommenes Mindesteinkommen auf der Basis der monatlichen Bezugsgrößen ist, sind abzuschaffen.
5. Die Digitalisierung der Arbeitswelt erfasst daneben auch die Gruppe mit dem Status versicherungspflichtig beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch wenn die Beschäftigung auf Projektzeiträume begrenzt ist. Die Beschäftigung selbst wird zunehmend über die Möglichkeiten von Plattformen mit entsprechenden Angeboten im Internet akquiriert (sog. Freelancer Jobs). Dann besteht eine Verpflichtung zur hälftigen Tragung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages durch den als Arbeitgeber in Erscheinung tretenden Auftraggeber. Kommt ein ausländischer Arbeitgeber seiner Zahlungspflicht nicht nach und unterliegen die Forderungen nicht der deutschen Gerichtsbarkeit, müssen die Beschäftigten dessen Anteil aufgrund der Regelung von § 28m Abs. 1 SGB IV derzeit selbst tragen. Zur Vermeidung unzumutbarer finanzieller Belastungen und sozialer Überforderung mit Beitragsschulden sowie Prozesskosten und -risiken bedarf es hier einer ändernden Klarstellung durch den Gesetzgeber. Die geltende Regelung für Heimarbeiterinnen und -arbeiter und Hausgewerbetreibende enthält für diese die Option zur eigenen Zahlung ihrer Beitragsschuld (§ 28m Abs. 2 SGB IV). Diese Optionsmöglichkeit ist durch den Gesetzgeber auf alle Beschäftigten zu übertragen.
6. Trotz des Bestehens der Regelungskompetenz für Tarifvertragsparteien zur Regelung der Arbeits- und Vergütungsbedingungen von arbeitnehmerähnlichen Personen in § 12a TVG, ist es in der bisherigen Praxis nicht gelungen, die Probleme dieser Berufstätigen aufzufangen: Für die zunehmende Zahl der Erwerbstätigen in der digitalen Arbeitswelt sind verbindliche Mindestvergütungsordnungen notwendig, die neben der eigentlichen Honorierung der Leistung auch die Finanzierung von Ausfallzeiten, Urlaub, Nichtbeschäftigungszeiten, Krankheitszeiten abdecken würden. Sie sind vom zuständigen



Arbeitsministerium auf Antrag der Vereinigungen der Erwerbstätigen und der Auftraggeber entsprechend deren gemeinsamen Vorschlag zu erlassen.

7. Scheinselbständigkeit, mit ihren Nachteilen für Erwerbstätige und Sozialversicherungssysteme bedarf auch in der digitalen Arbeitswelt einer wirksamen Bekämpfung. Dafür sind wirksame Kontrollen ebenso unabdingbar wie Instrumente zur Durchsetzung der eigenen Rechte der Scheinselbständigen. Insbesondere durch eine Beweislastumkehr soll die Klärung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses für den Beschäftigten erleichtert werden. Darüber hinaus bedarf es den neuen Gegebenheiten angepasster Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen beim Outsourcing, der Verlagerung sowie der Ausgliederung von Arbeits- und Organisationseinheiten (vgl. Thesen in Abschnitt VIII zur Beschäftigungssicherung).

IV. Arbeiten in der entgrenzten Arbeitswelt

1. Zunehmende Digitalisierung der Arbeit führt zur fortschreitenden Auflösung der zeitlichen, örtlichen und inhaltlichen Grenzen der Arbeit. Anstelle von festen, betrieblichen Strukturen kann die Arbeit theoretisch mithilfe der neuen Kommunikationstechnologien von überall und jederzeit erledigt werden. Die Mobilität der Beschäftigten und die Verrichtung ihrer Tätigkeiten gestützt auf IKT außerhalb der räumlichen Betriebs oder Dienststelle nimmt kontinuierlich zu. Diese Entwicklung geht vielerorts mit Verzicht auf Arbeitszeiterfassung und auf feste Arbeitszeiten einher. Zugleich verändert sich die Steuerung der Arbeitsabläufe: Zielvorgaben ersetzen unmittelbare Arbeitsanweisungen und werden durch den Einsatz technischer Mittel konkretisiert und kontrolliert.
2. Das bestehende öffentlich-rechtliche Arbeitszeitschutzrecht stellt weiterhin den notwendigen Rahmen dar, um unter den veränderten Bedingungen der digitalen Arbeitswelt flexible Arbeitsgestaltung ohne Gefährdung der Gesundheit und der Sicherheit der Beschäftigten zu ermöglichen. Die geltenden Regelungen hinsichtlich der täglichen Höchstarbeitszeit, Mindestruhezeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit sind sachgerecht und hinreichend flexibel, sodass kein weiterer Ausweitungs- bzw. Flexibilisierungsbedarf besteht. Für Letzteres spricht auch, dass es nach wie vor eine Vielzahl von Tätigkeiten geben wird, die im herkömmlichen Rahmen erbracht werden.
3. Die Möglichkeiten der jederzeitigen Arbeitserbringung mittels IKT-gestützter Mittel stellen Arbeitgeber/Dienstherren vor neue Herausforderungen in Bezug auf die Organisation der Arbeit. Mittels Smartphone oder Laptop können zahlreiche Aktivitäten, die der vertragsmäßigen Leistungserbringung dienen, rund um die Uhr erbracht werden. Arbeitgeber/Dienstherren sind in der Pflicht sicherzustellen, dass die Vorgaben des ArbZG eingehalten werden. Wird Arbeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit von Beschäftigten erbracht oder in der Freizeit erarbeitete Arbeitsergebnisse entgegengenommen, sind sie dem Arbeitgeber bzw. dem Dienstherrn zuzurechnen. Erforderlich ist eine gesetzliche Klarstellung, dass jede durch den Arbeitgeber/Dienstherrn nicht unterbundene Tätigkeit, die der Erbringung der vertraglichen Verpflichtungen dient, sowohl vergütungsrechtlich als auch als Arbeitszeit im öffentlich-rechtlichen Sinne zu qualifizieren ist.
4. Bei Erreichbarkeit über digitale Kommunikationsmittel wie Smartphone oder Laptop verschwimmen Grenzen zwischen Rufbereitschaft als Ruhezeit und Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit. Die bisherigen Abgrenzungskriterien, wie freie Bestimmung des Aufenthaltsortes



oder Zeitdauer bis zur Aufnahme der Tätigkeit, eignen sich nicht für die Abgrenzung zwischen Ruhezeit und Arbeitszeit bei digital zu erbringenden Arbeit. Beschäftigte müssen keine Entfernung zum Tätigkeitsort mehr überwinden, um an einem von ihnen gewählten Ort unverzüglich ihre Arbeit aufzunehmen. Denn sie sind „online verfügbar“. Die Erwartung dieser Verfügbarkeit ist dann zu unterstellen, wenn sie nicht vom Arbeitgeber bzw. dem Dienstherr aktiv unterbunden wird. Wird diese beschriebene Form der Erreichbarkeit praktiziert, ist sie arbeitszeitrechtlich dem Bereitschaftsdienst zuzuordnen und unterliegt den Schranken des öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitrechts. Es bedarf einer ausdrücklichen gesetzlichen Klarstellung, dass außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten Erreichbarkeit über digitale Kommunikationsmittel nur nach ausdrücklicher Vereinbarung und in den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes zulässig ist.

5. Eine Dokumentation der Arbeitszeit ist zur Einhaltung der vertraglich vereinbarten und gesetzlich zulässigen Arbeitszeit, besonders beim orts- und zeitsouveränen Arbeiten, unerlässlich. In zahlreichen Unternehmen sind innovative Lösungen auf Grundlage freiwilliger betrieblicher Regelungen zur Arbeitszeiterfassung und -beschränkung bei digitaler Arbeit in Anwendung, was jedoch stets eine starke Interessenvertretung und beiderseitigen Gestaltungswillen voraussetzt. Um einen angemessenen Schutz für alle Beschäftigten zu sichern, soll § 16 Abs. 2 ArbZG für orts- und zeitflexible Arbeiten fortentwickelt werden. Es soll eine Verpflichtung zum Nachweis der im jeweiligen Betrieb geltenden Dokumentationsform durch Ergänzung des Katalogs des § 2 NachwG geschaffen werden.
6. Einheitliche und transparente Regelungen über die arbeitszeitrechtliche Zuordnung von Dienstreisen sind in Zeiten zunehmender Mobilität sowie vor dem Hintergrund, dass immer mehr Menschen von unterwegs arbeiten, notwendig. Reisezeiten, die während der Arbeitszeit anfallen, sind immer als Arbeitszeit zu bewerten, mit allen daraus resultierenden arbeitszeit- und vergütungsrechtlichen Folgen. Darüber hinaus sind Reisezeiten in der Regel keine Ruhezeiten, da Beschäftigte ihren Aufenthaltsort nicht frei bestimmen können und ihre Erholungsmöglichkeiten stark eingeschränkt sind. Diese Dienstreisezeiten sind von der Beanspruchung her wie Bereitschaftszeiten zu bewerten und deshalb grundsätzlich der Arbeitszeit i. S. d. ArbZG bzw. der Arbeitszeitverordnungen für Beamtinnen und Beamten zuzuordnen. Es bedarf einer Klarstellung, dass diese Zuordnung grundsätzlich unabhängig von dem gewählten Beförderungsmittel gilt – die diesbezüglich uneinheitliche Rechtsprechung ist wenig überzeugend. Erwartet der/die Arbeitgeber/in respektive der Dienstherr während der Reisezeit Erreichbarkeit oder erbringt der/die Beschäftigte – auch ohne ausdrückliche Anordnung - konkrete Arbeitsleistungen, gilt die Zuordnung als Arbeitszeit i. S. d. ArbZG bzw. der Arbeitszeitverordnungen für Beamtinnen und Beamten erst recht. Eine Zuordnung der Reisezeiten als Ruhezeit kommt dann in Betracht, wenn Beschäftigten nachweislich hinreichende Erholungsmöglichkeiten – insbesondere zur Sicherung der ununterbrochenen Ruhezeit - zur Verfügung gestellt werden. Eine widerlegbare Vermutungsregelung, dass Reisezeiten grundsätzlich als Arbeitszeit gelten, wäre ein erster Schritt.
7. Zur weiteren sinnvollen Begrenzung von ausufernden Arbeitszeiten und zur Einhaltung der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit trägt es bei, wenn Mehrarbeit zusätzlich vergütet wird. Es bedarf einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung dahingehend, dass die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung und insbesondere jegliche Arbeit in Freizeit vollständig als Arbeitszeit gilt, welche mit entsprechenden Zuschlägen – analog der Nachtarbeitsregelung des § 6 Abs. 5 ArbZG - zu vergüten bzw. mit einer entsprechenden Freizeit auszugleichen ist.



8. Bei einer Arbeitssteuerung über Zielvorgaben bedarf es einer mitbestimmten Verpflichtung zur systematischen Überprüfung der inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen. Insoweit besteht eine der Aufgaben des Betriebsrats darin, auf eine tatsächliche Erreichbarkeit, auf die objektive Messbarkeit von Zielen und auf Ausgewogenheit zu achten. Zur Festlegung objektivierbarer Vorgaben für Aufgabenstellungen sind ein individueller Anspruch auf Arbeitsplatzbeschreibung und ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bzw. Personalrates notwendig.
9. Es bedarf einer Stärkung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bzgl. der Ausgestaltung der Arbeitszeit bei digitaler Arbeit durch eine klarstellende Ergänzung, die unterschiedliche Arbeitszeitmodelle wie „Vertrauensarbeitszeit“ uneingeschränkt der Mitbestimmung unterwirft, da das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG (Überstunden/Mehrarbeit) weitgehend leerläuft, wenn Beschäftigte auf der Grundlage von Vertrauensarbeitszeit nach eigenen Vorstellungen arbeiten. Darüber hinaus ist die gesetzliche Neufassung eines Mitbestimmungsrechts mit Initiativrecht bzgl. der Nutzung technischer Möglichkeiten zu Zwecken des Arbeitszeitschutzes notwendig, das etwa eine Sperrung von technischen Zugängen außerhalb der Arbeitszeit ermöglicht.

V. Zeit- und Ortssouveränität für die Beschäftigten

1. Die Digitalisierung schafft Voraussetzungen zur Anpassung der Arbeitszeit und des Arbeitssortes an die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten. Hierfür müssen die derzeit gesetzlich bestehenden Gestaltungsrechte um weitere ergänzt werden. Der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit in § 8 TzBfG muss zu einem Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit ausgebaut werden. Eine Erleichterung der Durchsetzung des Aufstockungsanspruches ist notwendig, da Anspruch aus § 9 TzBfG in seiner derzeitigen Ausgestaltung praktisch wirkungslos ist – nicht zuletzt, weil Beschäftigten Informationen über die freien Arbeitskapazitäten fehlen. Häufig ist zudem nicht die Dauer der Arbeitszeit, sondern vielmehr deren Lage ein Hindernis auf dem Weg zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Deshalb bedarf es eines eigenständigen Anspruchs auf Bestimmung der Lage der Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten.
2. Die Option, Arbeitsleistung - soweit möglich - teilweise von Zuhause aus erbringen zu dürfen, muss rechtlich abgesichert werden. Ein gesetzlicher Anspruch auf Arbeit in Homeoffice ist unter den Voraussetzungen sinnvoll, dass die Arbeit im Home office freiwillig erfolgt, das Fortbestehen des betrieblichen Arbeitsplatzes ausdrücklich zugesichert wird und der/die Beschäftigte mit einer Ankündigungsfrist seine/ihre Entscheidung jederzeit widerrufen kann. Beschäftigte dürfen aus ihren Tätigkeiten am Betriebsort nicht verdrängt werden und müssen in die betriebsinterne Kommunikation eingebunden bleiben. Ergonomische Einrichtung und Aufrechterhaltung eines Arbeitsplatzes außerhalb des Betriebsortes sowie Sicherstellung von gesundheitlich unbedenklichen Arbeitsbedingungen im Rahmen einer kontinuierlichen (sanktionsbewährten) Gefährdungsbeurteilung obliegt dem Arbeitgeber. Die Frage der Kostentragung und der Haftung beim Einsatz eigener Arbeitsmittel der Beschäftigten muss geregelt werden.
3. Arbeitgeberseitige Anforderungen an Flexibilität in der digitalen Arbeitswelt dürfen nicht die Existenzsicherung der Arbeitnehmer gefährden. Das ist insbesondere dann der Fall,



wenn Arbeitnehmer keine Klarheit über den Umfang ihrer Arbeitszeit und damit über die zu erwartende Vergütung haben. Diese hierzu herrschende Praxis ist mit § 307 Abs. 1 S. 1 BGB nicht zu vereinbaren, weil sich entgegen § 615 BGB das Beschäftigungsrisiko auf den Arbeitnehmer überträgt. Zielführend ist eine Abschaffung von Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG), zumindest aber eine gesetzliche Klarstellung, dass die tatsächlich geleistete Durchschnittsstundenanzahl als fest vereinbart gilt. Es bedarf zudem einer Vermutungsregelung, dass wenn die tatsächlich erbrachte durchschnittliche Stundenzahl nicht ermittelt werden kann, die branchenübliche Vollzeit als vereinbart gilt.

VI. Arbeitsschutz im engen Sinne:

1. Die Steuerung der Arbeitsprozesse beginnt bei der Konzeption der Arbeitsmittel. Eine Erweiterung und Vorverlegung der Gefährdungsbeurteilung auf den Zeitpunkt der Entwicklung von digitalen Arbeitsmitteln sowie eine Beteiligung der betrieblichen bzw. personalvertretungsrechtlichen Interessenvertretungen sind notwendig.
2. Für eine wirkungsvolle Beteiligung der Interessenvertretungen bedarf es einer Erweiterung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bzw. nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG auf die Möglichkeit von Betriebs- und Personalräten, die Nutzung von Arbeitsmitteln wirksamer als bisher auszuschließen, wenn diese gesetzlichen Vorgaben, wie etwa die der BildschirmarbeitsVO, nicht entsprechen oder wenn sie in der Praxis die Arbeitsbelastung erhöhen (etwa durch die Schaffung einer permanenten Erreichbarkeit).
3. Die vom Bundesrat beschlossene Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit (BR-Drs. 315/13) muss vollständig und zügig vom Gesetzgeber beschlossen und umgesetzt werden. Die Verordnung formuliert klare und verbindliche Anforderungen an die Betriebe, wie arbeitsbedingte psychische Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz, etwa durch die Arbeitsaufgabe, -mittel, -organisation oder durch soziale Bedingungen ermittelt und welche Schutzmaßnahmen ergriffen werden sollen.

VII. Qualifizierung und Weiterbildung

1. Berufliche Qualifizierung und Weiterbildung sind die Grundvoraussetzungen, um die Beschäftigungsfähigkeit in der digitalen Arbeitswelt zu sichern und negative Innovations- und Arbeitsmarktwirkungen des digitalen Wandels zu verhindern. Erforderlich ist eine Fortentwicklung des Bildungsurlaubsrechts hin zu einer bundesgesetzlichen Regelung.
2. Ausgangspunkt stellt ein grundsätzlicher individueller Anspruch des Arbeitnehmers auf befristete Freistellung zur beruf- und tätigkeitsbezogenen Qualifizierung und Weiterbildung dar, welche während der Arbeitszeit und unter Fortzahlung des Entgeltes stattfinden soll.
3. Darüber hinaus bedarf es bei einer befristeten Teilzeit (wie diese grundsätzlich unter V.1. gefordert wird), wenn dieser zur Weiterbildung und Qualifizierung genutzt wird, eines finanziellen Ausgleichs der Vergütungseinbußen.
4. Bei weiteren Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sind die Fragen der Entgeltfortzahlung sowie der Finanzierung der Bildungsmaßnahmen abgestuft zu regeln, je nach-



dem welchen Bezug zu dem Betrieb oder zu der Tätigkeit die Bildungsmaßnahme aufweist. Für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ist vorzusehen, dass sie alternativ zu diesem Anspruch auch einen Rechtsanspruch auf Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen geltend machen können.

5. Es bedarf einer Verbesserung der Möglichkeiten zur lebensbegleitenden Weiterbildung und Qualifizierung durch Förderung von Bildungsmaßnahmen die für Arbeitslose und Arbeitssuchende als auch für Erwerbstätige jenseits der Festanstellung zugänglich sind.
6. Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist mit dem Verlust von Arbeitsplätzen und Berufsbildern, aber auch der Entstehung neuer Jobs und Berufe verbunden. Um diesen Wandel i. S. von Beschäftigungssicherung und Qualifizierung umfassend mitgestalten zu können, muss das Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung im Falle drohender Qualifikationsdefizite/-verluste (§ 97 Abs. 2 BetrVG), das lediglich auf aktuelle und kurzfristig geplante Änderungen beschränkt ist, mit dem Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen (§ 98 BetrVG) zusammengefasst und zu einem generellen Initiativrecht bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Berufsbildung ausgebaut werden.

VIII. Beschäftigungssicherung

1. Betriebs- und Personalräte benötigen insbesondere für Zeiten von radikalen arbeitsorganisatorischen Umbrüchen, wie sie die Digitalisierung der Arbeitswelt nach sich ziehen wird, zur Sicherung der Beschäftigung ein umfassendes Mitbestimmungsrecht in allen Fragen der Arbeitsorganisation, einschließlich der Arbeitsinhalte und der Personalbemessung (vgl. §§ 90, 91, 92 BetrVG, § 78 Abs. 5 BPersVG). Das derzeit an mehrere einschränkende Voraussetzungen gebundene „korrigierende“ Mitbestimmungsrecht des § 91 BetrVG ist so zu vereinfachen, dass es nicht wie bisher unter dem Vorbehalt des „offensichtlichen Widerspruchs gegen gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“ steht. Es soll immer dann eingreifen, wenn arbeitsorganisatorische Veränderungen nachteilige Folgen für die Beschäftigten haben.
2. Outsourcing, Fremdvergabe von Arbeit und Personalabbau sind die zentralen Problemstellungen, mit denen die betrieblichen Interessenvertretungen angesichts der Digitalisierung der Arbeitswelt konfrontiert sind. Zwar sieht § 90 BetrVG eine frühzeitige Unterrichtung und Beratung des Betriebsrats für seine Einflussnahme auf Planungsvorgänge vor, wenn – etwa – technische Anlagen, Arbeitsverfahren oder Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze verändert werden sollen. Damit diese Beteiligungsrechte im Falle einer geplanten Verlagerung auf Dritte unter Einsatz digitaler Technologien gewahrt werden können, bedarf es ergänzender Regelungen. Zur Sicherstellung dieser Betriebsratsrechte sind Vereinbarungen des Arbeitgebers mit dem Dritten für seine hinreichende Einbeziehung erforderlich. Da das in diesem Zusammenhang wichtige Initiativ-, Vorschlags- und Beratungsrecht des Betriebsrats zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung nach § 92a BetrVG in Fällen einer grundsätzlich ablehnenden Haltung des Arbeitgebers gegenüber den Vorschlägen des Betriebsrats zu kurz greift, muss es zu einem Mitbestimmungsrecht ausgeweitet werden.
3. Mit der Digitalisierung der Arbeitswelt nehmen die Fremdvergabe von Arbeit und die Ausgliederung von Arbeits- und Organisationseinheiten rasant zu. Diese sind vielfach mit Be-



etriebsübergängen verbunden. Daher muss jede Ausgliederung, jede Fremdvergabe von Arbeit und jeder Betriebsübergang gesetzlich ergänzend als Betriebsänderung qualifiziert werden. Sie versetzt den Betriebsrat in die Lage, vor der Entscheidung über die Veräußerung bzw. Vergabe eine Verständigung zu erreichen, die einen Ausgleich der Interessen ermöglicht. Auch neue Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren im Zuge der Digitalisierung sind „grundlegenden“ Betriebsänderungen gleichzustellen. Im Übrigen müssen die Schwellenwerte des § 111 BetrVG abgesenkt werden, da durch die Arbeits- und Organisationsformen im Rahmen der Digitalisierung der Arbeitswelt immer kleinere organisatorische Einheiten und Belegschaften zu erwarten sind.

4. Darüber hinaus ist in Folge dieser Betriebsänderungen sowohl die Erzwingbarkeit als auch die Durchsetzbarkeit eines Interessenausgleichs gesetzlich zu verankern. Durch die Zuordnung von Qualifizierungsregelungen zum Interessenausgleich, die gerade aufgrund von Tätigkeitsänderungen und Jobverlusten durch die Umwälzungen der Digitalisierung im Bereich von Industrie und Dienstleistungen essentiell wichtig sind, wird ihre Erzwingbarkeit sichergestellt. Zumindest müssen Qualifizierungsmaßnahmen (etwa Anspruch auf Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen) dem Sozialplan zugeordnet werden, um durchsetzbar zu sein.

IX. Schutz der Persönlichkeitsrechte / Beschäftigtendatenschutz

1. In Folge der Digitalisierung der Arbeit und unter Einsatz von Methoden der sog. Big Data Analytics entstehen neue Möglichkeiten der Überwachung und Auswertung der Leistungen und des Verhaltens der Beschäftigten. Aufgrund weitreichender Möglichkeiten des Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten ist ein wirkungsvoller Datenschutz unverzichtbar. Es bedarf gesetzlicher Rahmenbedingungen, die von den Akteuren im Rahmen der Betriebsverfassung und Personalvertretung konkretisiert werden.
2. Durch die Verabschiedung der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) wurde ein hinreichender Spielraum für ein eigenständiges nationales Beschäftigtendatenschutzgesetz geschaffen. Eine eigenständige gesetzliche Regelung muss unter Beachtung der Grundsätze der Datenvermeidung und der Datensparsamkeit, welche unter Einsatz technischer Lösungen sicherzustellen sind, den Persönlichkeitsschutz der Beschäftigten stärken. Bei Erhebung und Verarbeitung von Beschäftigtendaten darf grundsätzlich die Einwilligung als Rechtsgrundlage nicht möglich sein. Für die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten in folgenden Bereichen ist ein wirksamer Mindestschutz abzusichern wie etwa: Überwachung am Arbeitsplatz und im privaten Umfeld, Zugriff auf personenbezogene oder beziehbare Daten bei der Verwendung moderner Kommunikationsmittel, Umfang des Fragerechts des Arbeitgebers, Verwertung und Aufbewahrung von Daten, Social Media, Bring Your Own Device. Bei Nichtbeachtung müssen Schadensersatz- und Sanktionsregelungen sichergestellt werden. Außerdem darf durch tarifliche oder betriebliche Regelungen keine Unterschreitung des gesetzlichen Niveaus möglich sein.
3. Kollektivrechtlich besteht zum Schutz von Beschäftigten durch Betriebsvereinbarungen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 6 BetrVG mit einem nach der Rechtsprechung zutreffend weiten Anwendungsbereich, der auf die grundsätzliche Geeignetheit einer technischen Einrichtung zur Verhaltens- oder Leistungsüberwachung abstellt, ohne dass es insoweit auf einen Überwachungswillen des Arbeitgebers ankommt. Jedoch ist eine Ergänzung des Katalogs der sozialen Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG um

den (generellen) Mitbestimmungsbestand des Beschäftigtendatenschutzes sinnvoll, um zu garantieren, dass der Arbeitgeber die zwingenden Vorgaben des BDSG bzw. – zukünftig – der DSGVO und eines möglichen BDSG-Ablösungsgesetzes auch bei digitaler Arbeit einhält. Zudem müsste das neue Mitbestimmungsrecht die Möglichkeiten verbessern, datenschutzrechtlich zulässige Verarbeitungsprozesse durch die Wahrnehmung eines Initiativrechts aktiv mitgestalten zu können, dies klarstellend auch für den Anwendungsbereich des § 87 Abs. 6 BetrVG.

X. Mitbestimmungsrechtliche Aspekte zur Organisationsstruktur und Arbeit von Betriebs- und Personalräten

1. Komplexe unternehmensübergreifende Organisationsformen im Rahmen neuer Wertschöpfungsketten in der digitalisierten Welt, wie unternehmensübergreifende Kooperationen außerhalb konzernmäßiger Verflechtungen, erfordern gleichsam die Errichtung zusätzlicher Mitbestimmungsorgane für spezifische Angelegenheiten der Unternehmenskooperation. Dies ist durch eine Erweiterung des § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu ermöglichen, die die Etablierung einer zusätzlichen Arbeitnehmervertretung für die Ausübung solcher Beteiligungsrechte zulässt. Darüber hinaus müssen transnationale Interessenvertretungen und transnationale Kontakte zur Bildung transnationaler Arbeitsgemeinschaften infolge grenzüberschreitender Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder diesbezüglicher Zusammenarbeitsformen durch tarifvertragliche Regelungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 und 4 BetrVG ermöglicht werden.
2. Die Einschränkung des Anspruchs des Betriebs- bzw. Personalrats auf Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik als Arbeitsmittel durch den Grundsatz der „Erforderlichkeit“, der nicht selten zur Versagung der betriebs- und dienststellenüblich gleichen Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten sowie –mittel führt, schafft Rechtsunsicherheit für den Einzelfall und führt zur Unsicherheit im Umgang mit neuen Medien und Anwendungen. Daher bedarf es einer gesetzlichen Klarstellung, dass der Betriebs- und Personalrat einen obligatorischen Anspruch auf Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnik bei Unternehmensüblichkeit (§ 40 Abs. 2 BetrVG, § 44 Abs. 2 BPersVG) hat.
3. Der Wandel durch die Digitalisierung der Arbeitswelt hat in ganz erheblichem Umfang Veränderungen im Betrieb bzw. in der Dienststelle zur Folge, aus denen in gleichem Umfang ein Beratungsbedürfnis von Betriebs- und Personalräten erwächst. Um eine Verzögerung bei der Klärung schwieriger Fragen, etwa bei Planung technischer Einrichtungen zu vermeiden und rasch in mitbestimmungspflichtigen Fragen die notwendigen Beratungskompetenzen nutzen zu können, ist die generelle Möglichkeit einer beschleunigten Beiziehung von Sachverständigen in § 80 Abs. 3 BetrVG ohne Beschränkung wie bei Betriebsänderungen gesetzlich vorzusehen. Darüber hinaus ist die Streichung des Schwellenwertes von 300 Beschäftigten in § 111 Satz 2 BetrVG angezeigt. Gerade in Klein- und Mittelbetrieben fehlt häufig das notwendige Know-how (auf beiden Seiten) und deshalb bestehen wesentlich größere Schwierigkeiten für Betriebsräte, ihre Rechte durchzusetzen, als in Großunternehmen. Zudem sind die Personalvertretungsgesetze, die diesbezüglich Lücken aufweisen, entsprechend zu ergänzen.
4. Die vorgenannten Anpassungen und Erweiterungen von Betriebsratsrechten bleiben im Ergebnis sinnlos, wenn diese Rechte nicht durch hinreichende Sanktionsinstrumente oder

Verfahrensregelungen durchsetzbar sind. Über § 23 Absatz 3 BetrVG hinaus bejaht das Bundesarbeitsgericht seit 1994 das Bestehen eines eigenständigen Unterlassungsanspruchs, soweit Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates aus § 87 BetrVG verletzt sind. Über die Kodifizierung dieses Richterrechts hinaus bedarf es aus unionsrechtlichen Gründen (vgl. Art. 8 der RL 2002/14/EG) eines Unterlassungsanspruchs bei Verstößen gegen auf EU-Recht beruhenden Unterrichts- und Anhörungsrechten. Dies gilt etwa im Falle der Durchführung arbeitgeberseitiger Maßnahmen vor ordnungsgemäßem Abschluss der Interessenausgleichsverhandlungen nach § 111 BetrVG. Dies muss im Wege eines einstweiligen Verfügungsverfahrens durchsetzbar sein. Des Weiteren fehlen im BPersVG sowie in einer Mehrzahl der landesrechtlichen Mitbestimmungsgesetze Unterlassungs-, wie Beseitigungsansprüche der Personalvertretungen. Auch hier sind entsprechende Ergänzungen vorzunehmen.

5. Globalisierung und Digitalisierung in der Arbeitswelt sind zwei sich insbesondere durch neue hochleistungsfähige Computertechnologie und Internetverbreitung wechselseitig beschleunigende „Phänomene“, die zunehmend Regulierungen und Schutzmaßnahmen für Beschäftigte erfordern, die in Deutschland allein (territorial) nicht gewährleistet werden können, sondern grenzüberschreitend erfolgen müssen. Insoweit müssen auch Ansätze des EU-Rechts, arbeitsrechtlichen Schutz von Beschäftigten sicherzustellen, aufgegriffen und durch Hinweise an den Gesetzgeber zur Regelung auf EU-Ebene fortentwickelt werden. Hierzu gehören etwa die Aktualisierung der Rahmenrichtlinie zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten (RL 2002/14/EG) und die RL über die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats (RL 2009/38/EG).
6. Sofern Personalvertretungsgesetze keine ressortübergreifende Mitbestimmung kennen, laufen sie bei arbeitgeberweiten Digitalisierungsprozessen ins Leere. Neben ressortübergreifenden Mitbestimmungsrechten in allen Personalvertretungsgesetzen bedarf es außerdem Mitbestimmungsrechten bei arbeitgeberübergreifenden Digitalisierungsmaßnahmen im Rahmen des IT-Planungsrates oder europäischer Programme.

XI. Individualrechte der Beschäftigten in der Betriebsverfassung

Der Prozess der Digitalisierung der Arbeitswelt ist nicht ohne die Beschäftigten erfolgreich zu bewältigen. Daher bedarf es – ergänzend – einer Stärkung von individuellen Beteiligungsrechten der Beschäftigten am Arbeitsplatz, um ihren Anspruch an demokratischer Teilhabe im Betrieb besser zu befriedigen. Gerade im Zuge der durch Digitalisierung erfolgenden Auflösung von Strukturen besteht eine wichtige Aufgabe der Betriebs- und Personalräte auch darin, die Beschäftigten stärker als bisher in ihre Arbeit einzubeziehen. Zum einen wegen der zunehmenden Informations-, Beratungs- und Beteiligungswünsche der Arbeitnehmer sowie Beamt/innen im Betrieb und in den Dienststellen: Neben einer erforderlichen Vernetzung der unterschiedlichen Gremien von Beschäftigten-Interessenvertretungen (Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, Europäischer Betriebsrat, Personalrat, Gesamtpersonalrat und Gewerkschaft) bedarf es eines dynamischen, durchlässigen Systems von Beteiligung an betrieblicher Politikentwicklung und -umsetzung durch eine betriebsinterne Beteiligung. Über die Teilhabewünsche der Beschäftigten hinaus kann ihre Beteiligung bei der Interessenvertretungsarbeit zum anderen aber auch dazu dienen, die fachlichen Interessen und Kompetenzen sowie das Spezialwissen der Beschäftigten in den Betrieben und Dienststellen als Ressource zur Bewältigung einer Vielzahl von Aufgaben zu nutzen. Dadurch kann auch eine



engere Verbindung zwischen – gewerkschaftlich organisierten – Betriebs- und Personalräten und den Beschäftigten hergestellt werden. Aus diesen Gründen bedarf es einer beteiligungsorientierten Stärkung der Individualrechte von Arbeitnehmer/innen und („privatisierter“) Beamt/innen im Rahmen der repräsentativen Betriebsverfassung, etwa durch die

- Senkung des Quorums zur Einberufung von Betriebsversammlungen auf 15% statt bisher 25% der Beschäftigten (§ 43 Abs. 3 BetrVG);
- Ausweitung des Individualrechts auf Hinzuziehung eines Mitgliedes des BR (§ 82 BetrVG) zu allen Gesprächen mit dem Arbeitgeber;
- Verbesserte Beschwerderechte durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen müssen die Möglichkeit der Beschäftigten nachvollziehen, bei jeder Beschwerde nach § 85 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle anrufen zu können;
- Aufstellung von Regelungen i. S. einer „Charta der Beschäftigtenrechte“ in Betrieb und Dienststelle, in denen das Recht auf freie Meinungsäußerung und insbesondere die Stellungnahme zu betrieblichen Abläufen verankert werden sollte; dies muss den besonderen Schutz von Whistleblowern umfassen;
- Erweiterung von Zurückbehaltungs- bzw. Leistungsverweigerungsrechten der Beschäftigten unter ausdrücklicher Anerkennung gewichtiger ethischer Gründe.

XII. Gewerkschaftsrechte in der digitalen Arbeitswelt

1. Eine Verstärkung der Gewerkschaftsrechte von externen Gewerkschaftssekretären und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten im Hinblick auf die Kommunikation mit Mitgliedern und potenziellen Mitgliedern ist notwendig. Ebenso sind durch E-Mail-Nutzung und Präsenz im Intranet z.B. durch ein elektronisches „Schwarzes Brett“ Gewerkschaftsrechte zu stärken. Gewerkschaftswerbung muss auch bei der Zusammenarbeit in digitaler Form entsprechend angepasst möglich sein. Compliance-Regelungen dürfen diese Grundrechtsausübung nicht behindern, sie müssen insofern zurückstehen. Die Ausübung bereits bestehender Gewerkschaftsrechte, beispielsweise bei der Einberufung von Betriebsversammlungen, muss auch unter den Vorzeichen der digitalen Arbeitswelt effektiv gewährleistet werden.
2. Ein Verbandsklagerecht der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft und des Arbeitgeberverbandes gegen Tarifbruch und bei Verstoß gegen gesetzliche Mindestarbeitsbedingungen ist gesetzlich zu verankern, damit der angekündigte oder durchgeführte Gesetzes- oder Tarifverstoß des einzelnen Arbeitgebers durch die tarifschließende oder im Betrieb vertretene Gewerkschaft bzw. der tarifschließende Arbeitgeberverband geahndet werden kann. Damit soll die kollektive Vorgehensweise der Arbeitgeber durch kollektive Maßnahmen, wie z. B. allgemeine Vertragsgestaltungen und/oder Einheitsregelungen, die gegen den Tarifvertrag oder zwingende gesetzliche Arbeitsbedingungen gerichtet sind, etwa durch darauf gerichtete Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche unterbunden werden können. An eine gerichtliche Entscheidung soll der Arbeitgeber für alle vergleichbaren Fälle gegenüber den Arbeitnehmern gebunden sein. Rechtswidrige Vorgehensweisen des einzelnen Arbeitgebers sind dann zukünftig zu unterlassen oder abzuändern. Zur späteren Durchsetzung von möglicherweise betroffenen individualrechtlichen Ansprüchen von Arbeitnehmern sind die Verjährungs- und Ausschlussfristen zu unterbrechen.
In diesem Sinne muss das in der Datenschutzgrundverordnung vorgesehene Verbandsklagerecht für Gewerkschaften handhabbar geregelt werden.