

## DGB-Bundesvorstand

Januar 2016

### Grundlegende Anforderungen an ein Weißbuch „Arbeiten 4.0“

Der DGB hat das Grünbuch „Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) in dessen Ausrichtung, Gewichtung und Zielrichtung im November 2015 kommentiert. Der DGB begrüßt, dass das BMAS den Fokus mit dem Grünbuch sowohl auf die Beschäftigungs- als auch auf die Beschäftigtenperspektiven richtet und den Menschen mit seinen Bedürfnissen in den Mittelpunkt stellt.

In Ergänzung werden die grundlegenden Anforderungen des DGB an das geplante Weißbuch „Arbeiten 4.0“ formuliert, das Ende des Jahres 2016 vorgelegt werden soll. Dabei wird auch der politische Debattenprozess, der sich seit der Vorlage des Grünbuchs im April 2015 entwickelt hat, berücksichtigt.

Mit der Digitalisierung der Arbeitswelt verbinden sich Hoffnungen auf Effizienzsteigerungen, auf neue und höherwertige Tätigkeiten, eine Entlastung von körperlich schweren Tätigkeiten oder zu hoher Arbeitsintensität sowie eine größere Souveränität der Beschäftigten hinsichtlich des Ortes und des Zeitpunktes der Erbringung von Arbeitsleistungen und eine Verbesserung der ergonomischen Bedingungen. Gleichzeitig besteht aber das Risiko, dass die Digitalisierung zu Arbeitsplatzverlusten, einer Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen, einer Einschränkung der Mitbestimmung, einer De-Qualifizierung und höheren, insbesondere psychischen Beanspruchungen führt sowie die Überwachung und unverhältnismäßige Leistungs- bzw. Verhaltenskontrollen von Beschäftigten gefördert werden.

Die bislang vorliegenden, wissenschaftlichen Beschäftigungsprognosen zeigen unterschiedliche Szenarien auf. Es stellt sich nicht die Frage, *ob*, sondern *wie* die Digitalisierung die Arbeitswelt verändert und weiterhin verändern wird. Es gilt, die Chancen für Unternehmen und Beschäftigte zu fördern und Risiken zu reduzieren. Dabei stehen die Chancen für eine digitale Transformation den Risiken nicht diametral gegenüber, sondern eröffnen sich erst durch den Abbau von Sorgen oder Vorbehalten hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit oder des Datenschutzes unter den Beschäftigten. Es gilt also, möglichen Hemmnissen zu begegnen, um die Potenziale der Digitalisierung für nachhaltige wirtschaftliche und soziale Innovationen zu erschließen. Dies gelingt am besten, wenn die Beschäftigten beteiligt werden und ihre Arbeitsbedingungen besser mitgestalten können.

Eine erfolgreiche Gestaltung des digitalen Change-Prozesses in der Arbeitswelt erfordert eine gemeinsame Vertrauensbasis, für die folgende Voraussetzungen von grundsätzlicher Bedeutung sind:

- 1) Vertrauen durch hinreichende Mitbestimmung und Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen, insbesondere bei der Einführung digitaler Technologien, zur Beschäftigungssicherung und Qualifizierung sowie Gestaltung neuer Arbeitsprozesse
- 2) Vertrauen durch Gewährleistung des Schutzes der Privatsphäre mithilfe eines wirksamen Beschäftigtendatenschutzrechts inklusive der notwendigen Rahmenbedingungen für eine sichere Vernetzung und Nutzung der Daten (z. B. bei Mensch-Maschine-Interaktion, oder Arbeit in der Cloud)
- 3) Vertrauen durch die rechtliche Absicherung der Flexibilitätsspielräume für Unternehmen und Beschäftigte, insbesondere bei neuen Arbeitsformen wie mobiler Arbeit
- 4) Vertrauen durch Verbindlichkeit des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, insbesondere mit Blick auf zunehmend flexible, arbeitsintensive sowie mobile Tätigkeiten
- 5) Vertrauen durch verbindliche Mindeststandards, die auch neue Formen der Plattformarbeit und Plattformwirtschaft umfassen, um so Wettbewerbsverzerrungen und eine weitere Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse zu vermeiden

Ohne die Schaffung einer solchen Vertrauensbasis besteht das Risiko, dass sich Vorbehalte in den Betrieben und Dienststellen zu Blockaden verfestigen, die eine arbeitspolitisch und wirtschaftlich erfolgreiche Gestaltung des digitalen Transformationsprozesses verzögern oder behindern. Dadurch kann sich das Risiko erhöhen, dass sich die Potenziale der Digitalisierung in der deutschen Wirtschaft nicht realisieren lassen.

Der DGB begrüßt, dass das BMAS mit seinem Grünbuch einen politischen Gestaltungsauftrag feststellt. Aus Sicht des DGB besteht der Gestaltungsbedarf in folgenden Handlungsfeldern:

## # „Teilhabe an Arbeit sichern“

### Anforderungen

- Ausbau der Produktions-, Dienstleistungs- und Arbeitsforschung mit Blick auf die Schaffung guter Arbeitsplätze sowie Monitoring kurz- und mittelfristiger Rationalisierungseffekte auf bestimmte Arbeitsplätze und bestimmte Beschäftigtengruppen zur frühzeitigen Erkennung von Kompetenzentwicklungsbedarfen, alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten, Rationalisierungsschutz und einer sozialverträglichen Absicherung der betroffenen Frauen und Männer. Erforderlich ist auch die Konzeption, Organisation und Förderung beschäftigungswirksamer und sozialer Innovationen, wobei insbesondere Produktivitätsgewinne aufgrund der Digitalisierung auch für gesellschaftliche Bedarfsfelder zu nutzen wären.
- Verbesserung der Mitbestimmung, u. a. bei der Einführung von neuen Technologien und neuen Arbeitsprozessen, inkl. Technologiefolgenabschätzung, sowie bei Out- und Crowdsourcing, Near- und Offshoring (erweiterte Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen)
- Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen für langfristige, berufsbezogene Qualifizierung durch:
  - a) Gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn, berufsbegleitende Weiterbildung zur Anpassung an sich verändernde Arbeitsbedingungen und Erhaltung und Weiterentwicklung der Arbeitsfähigkeit zu ermöglichen
  - b) Freistellungsanspruch für betriebsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen mit Übernahme der Kosten und Entgeltfortzahlung
  - c) Initiativrecht der betrieblichen Interessenvertretung bei Maßnahmen zur Weiterbildung und Qualifizierung
- Verbesserung der Möglichkeiten zur lebensbegleitenden Qualifizierung durch eine geförderte Bildungsteilzeit, die sowohl für Arbeitslose und Arbeitssuchende als auch für Beschäftigte jenseits der Festanstellung zugänglich ist
- Ausreichende (finanzielle) Ressourcen für Aus- und Weiterbildung sowie verbesserte Zugänge zu Qualifizierungsmöglichkeiten für alle Beschäftigtengruppen (z. B. für die Stärkung von IT-Kompetenzen)
- Stärkere Verzahnung betrieblicher Weiterbildung mit betriebsnaher Arbeitsmarktpolitik für Beschäftigtengruppen mit hohem Arbeitsmarktrisiko
- Verbesserte Zugänge zu abschlussorientierter Weiterbildung in zukunftsorientierten Berufe im Rahmen der Arbeitsförderung, insbesondere im Hartz-IV-System

- Erhalt und Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit durch Verbindlichkeit bei der gesetzlich normierten Umsetzung des Arbeitsschutzes, z. B. zur Vermeidung psychischer Belastungen und Erkrankungen
- Nutzung des technologischen Wandels zum Ausbau der Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben, z. B. durch einen Rechtsanspruch auf befristeten Teilzeit sowie einen Aufstockungsanspruch auf Vollzeit
- Maßnahmen zur besseren Integration von Älteren, Menschen mit Behinderungen und mit Migrationshintergrund
- Weiterentwicklung der Arbeitsförderung, um eine möglichst nachhaltige und qualifikationsgerechte Eingliederung zu eröffnen

## # „Erwerbsarbeit oder individueller Lebensrhythmus – Wer gibt den Takt vor?“

### Anforderungen

Ein „neuer Flexibilitätskompromiss“ kann aus Sicht des DGB nur bedeuten, dass die bislang sehr einseitige Interpretation von Flexibilität zu Gunsten der Arbeitgeber und Dienstherrn künftig stärker im Interesse der Beschäftigten ausgestaltet und besser sozial abgesichert wird. Dazu gehören konkret:

- Verbot von „Kapovaz“-Arbeit (Streichung des § 12 TzBfG) und sog. Nullstunden-Verträgen dahingehend, dass beim Fehlen der Möglichkeit der Ermittlung der vereinbarten Stundenzahl von der branchenüblichen Vollzeit auszugehen wäre.
- Gestaltungsrechte zur Verwirklichung der Flexibilitätsbedürfnisse der Beschäftigten und zur Unterstützung lebensphasenorientierter Arbeitszeitgestaltung innerhalb des gesetzlichen Rahmens des Arbeitszeitrechts in Form von:
  - a) Rechtsanspruch auf Bestimmung der Lage der Arbeitszeit
  - b) Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit und Aufstockungsanspruch
  - c) Recht auf Nicht-Erreichbarkeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten (Log-Off)
- Sicherung der Beschäftigtenrechte und des Gesundheitsschutzes beim außerbetrieblichen und mobilen Arbeiten, insbesondere durch Voraussetzungen und Anforderungen an (alternierende) Home-Office-Arbeit sowie ortsflexibles, mobiles Arbeiten:
  - a) Verpflichtung zur vollständigen Aufzeichnung der Zeit der außerbetrieblich erbrachten Arbeit durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn
  - b) Ausdrückliche Regelung dahingehend, dass Arbeitsleistung in der Freizeit vollständig als Arbeitszeit und in der Folge ggf. als Mehrarbeit anerkannt und vergütet werden muss
  - c) Anspruch auf Einrichtung des mobilen Arbeitsplatzes / Bereitstellung der Arbeitsmittel unter Beachtung der Ergonomie

- d) Rückkehrrecht auf einen betrieblichen Arbeitsplatz und ausdrückliche Freiwilligkeit der alternierenden mobilen Arbeit
  - e) Ausdrückliche Anerkennung der Dienstreisezeiten als Arbeitszeit
  - f) Sicherstellung der Einbindung der mobilen Beschäftigten in die betriebliche Kommunikation mit Kollegen, betrieblicher Interessenvertretung und Gewerkschaft
  - g) Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bei außerbetrieblicher Arbeit
  - h) Kostentragung und Haftungsregeln beim Einsatz eigener Arbeitsmittel
- Stärkung der Beschäftigtenrechte beim Arbeiten mit Zielvorgaben durch:
    - eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte zur Festlegung erreichbarer Zielvorgaben (Gestaltung der Leistungserbringung) sowie zum Outsourcing/Crowdsourcing (Leistungsdruck durch Fremdvergabe) durch eine Erleichterung der Voraussetzungen für eine Mitbestimmung des Betriebs- bzw. Personalrats in Fragen der Arbeitsorganisation, einschließlich der Arbeitsinhalte, einem Ausbau des bestehenden Vorschlags- und Beratungsrechts zur Beschäftigungssicherung zu einem Initiativ- und Mitbestimmungsrecht zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung sowie durch Änderung und Ergänzung von Vorschriften zum Interessenausgleich- und Sozialplan
  - Verbesserung der staatlichen Unterstützung von gesellschaftlich notwendiger Arbeitszeitflexibilität (z. B. geförderte Bildungsteilzeit)
  - Verbesserung des Insolvenzschutzes auch für flexible Arbeitszeitkonten und Verbesserung der Portabilität der Arbeitszeitkonten
  - Weitere Unterstützung lebensphasenorientierter Arbeitszeitgestaltung z. B. durch „Familienarbeitszeit“, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten zu verbessern
  - ein rechtlicher Vorrang der Einrichtung von Gruppentelearbeitsräumen gegenüber kompletten Standortschließungen bei Umstrukturierungen in der öffentlichen Verwaltung (des Bundes)
  - eine Stärkung des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Prävention arbeitsbedingter, insbesondere psychischer Erkrankungen (Verpflichtung zur Festlegung und systematischer Überprüfung der an einen Arbeitsplatz gestellten inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen / Anti-Stress-Verordnung)
  - Adäquate Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz auch für mobile und digitale Arbeit inklusive Entwicklung und Durchsetzung ergonomischer Standards bei Soft- wie Hardware

Ein Abbau des bestehenden Arbeitsschutzrahmens (Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutzgesetz u. a.), wie es von den Arbeitgeberverbänden gefordert wird, wäre kontraproduktiv und wird entschieden abgelehnt.

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zeigen, dass eine derartige Aufweichung zu einer Erosion des Arbeitsschutzes in seinen essentiellen Regelungstatbeständen führt. Es besteht – im Gegenteil – schon seit Jahren ein hoher Handlungsbedarf für eine verbesserte Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Da die Digitalisierung der Arbeitswelt – nach allen Prognosen – zu mehr Flexibilitätsanforderungen für die Beschäftigten führen wird, wäre es falsch, das Schutzniveau abzusenken. Zudem ist die Begründung für eine weitere Deregulierung des Arbeits- und Sozialrechts nicht nachvollziehbar.

- Keine Einschränkung der Mitbestimmungsrechte.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) sieht in den geltenden Mitbestimmungsregelungen „Verzögerungspotenziale“. Das ist nichts neues: Mit ihrem Positionspapier zur Digitalisierung von Mai 2015 knüpft die BDA an eine – für sie erfolglose – Debatte an, die sie bereits in den Jahren 2004/2005 mit dem Einsatz einer 50köpfigen Kommission aus Industrie- und Arbeitgeberverbandsfunktionären, Wissenschaftlern und Fachanwälten geführt hat, allesamt eingesetzt von BDA und BDI. Unter dem Deckmantel einer Neukonzeptionierung „einer erneuerten und modernen Mitbestimmung für die Bundesrepublik Deutschland“ betrieben BDA und BDI darin die Demontage der betrieblichen Mitbestimmung sowie der Unternehmensmitbestimmung (vgl. hierzu die Stellungnahme des DGB Bundesvorstands vom 12.11.2004). Erneut soll nun die Mitbestimmung faktisch eingeschränkt werden, obwohl „Verzögerungen“ in der Regel nur dann entstehen, wenn man sich nicht einig ist. Wenn Unternehmen jedoch – wie es das Gesetz verlangt – die Mitbestimmung „rechtzeitig und umfassend“ in die Prozesse integrieren und dazu für eine ausreichende infrastrukturelle Ausstattung der betrieblichen Interessenvertretung sorgen, gibt es auch keine nicht planbare Verzögerung. Daher richtet sich die Forderung der BDA an ihre eigene Adresse. Zudem unterschlägt die BDA, dass die Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretung die unternehmensinternen Prozesse signifikant verbessern kann, weil wichtige Informationen aus Arbeitnehmersicht in die Prozesse einfließen und ihre Akzeptanz in der Belegschaft erhöht wird. Verschiedene Studien zeigen dem entsprechend, dass die Mitbestimmung sich positiv auf die Innovationsfähigkeit der Unternehmen auswirkt. Tatsächlich zielt die Forderung nach einer Beschleunigung von Interessenausgleichs- und Sozialplanverfahren, etwa im Sinne einer Fristenregelung bei Verhandlungen über Betriebsänderungen, darauf ab, die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats und die Rechte der Beschäftigten auf einen angemessenen Ausgleich ihrer Interessen erheblich zu beeinträchtigen. Daher muss die Einigung der Betriebsparteien ohne Zeitdruck Voraussetzung bleiben, um arbeitgeberseitige Maßnahmen, etwa durch Ausspruch von Entlassungen, durchführen zu können. Ansonsten ist die Mitbestimmung keine solche mehr, sondern nur noch eine „Alleinbestimmung“ durch den Arbeitgeber.

Hinsichtlich der digitalen Vernetzung von Betrieben fordert die BDA eine „Änderung der betriebsverfassungsrechtlichen Strukturen“. Wenn kein Tarifvertrag besteht, ist nach §3 BetrVG schon heute eine Gestaltung durch Betriebsvereinbarung möglich. Es geht der BDA offensichtlich darum, dass die Regelungskompetenz grundsätzlich von der tariflichen auf die betriebliche Ebene verschoben wird. Das ist nicht zuletzt deshalb inakzeptabel, da dies eine weitere Erosion kollektiver Regeln befördern und dem Grundsatz „gleiche Spielregeln für alle“ zuwiderlaufen würde. Und auch diese Forderung der BDA ist nicht neu: Mit dieser Forderung nach einer Verlagerung der Regelungskompetenz auf die betriebliche Ebene will die BDA offenbar an ihre schon 2004/2005 gescheiterte Initiative für „Betriebliche Bündnisse für Arbeit“ anknüpfen, die ebenfalls Bestandteil der o. g. „Kommission Mitbestimmung“ war. Nach der seinerzeitigen Auffassung dieser (selbsternannten) Kommission würden die Tarifautonomie und der Branchentarifvertrag nur eine Zukunft haben, wenn die betrieblichen Gestaltungsspielräume erweitert würden. Damals wie heute werden sich die Gewerkschaften bei der Regelung tarif-, gesellschafts-, sozial-, arbeitsmarkt- und rechtspolitischer Herausforderungen jedoch nicht an den „Katzentisch“ verbannen lassen.

- Keine Einschränkung der Arbeitsschutzrechte  
Die BDA fordert Einschränkungen der nach § 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vorgeschriebenen Ruhezeiten und begründet dies mit einer flexiblen Verteilung der täglichen Arbeitszeit sowie mit internationaler Zusammenarbeit über unterschiedliche Zeitzonen. Es gibt zahlreiche moderne Betriebs- und Tarifvereinbarungen zu flexibler Arbeitszeitgestaltung (auch international operierender Unternehmen), die zeigen, dass Einschränkungen gesetzlicher Regelungen zu Pausen oder Höchstarbeitszeit unnötig sind. Dies gilt auch für die von der BDA geforderte Ausweitung der täglichen Arbeitszeit nach § 3 ArbZG. Eine Ausweitung der täglichen Arbeitszeit ist nach dem heutigen Stand wissenschaftlicher Erkenntnisse gesundheitsgefährdend und innovationshemmend.
- Keine weitere Deregulierung des Arbeitsrechts  
Die BDA-Forderungen zu einer weiteren De-Regulierung des Arbeitsrechts – die Ausweitung von Arbeit auf Abruf nach §12 TzBfG oder die Ausweitung sachgrundloser Befristungen, hat keinen erkennbaren Zusammenhang mit der Digitalisierung der Arbeitswelt. Sie entsprechen einer rückwärtsgewandten Deregulierungsstrategie zu Lasten der Beschäftigten und sind abzulehnen.

Die Begründungen der BDA-Forderungen sind nicht nachvollziehbar. Wie in der DGB-Kommentierung zum Grünbuch vom 17.11.2015 dargestellt, sind flexible Arbeitszeiten heute in weiten Teilen Deutschlands zugunsten betrieblicher Erfordernisse Normalität. Das Arbeitszeitgesetz lässt ausreichende Spielräume für tarifliche und betriebliche Ausgestaltungen.

In der o. g. DGB-Kommentierung zum Grünbuch ist auch ausführlich dargelegt worden, dass die bisherige Flexibilisierung der Arbeitszeit zu einer Ausweitung und Entgrenzung der tatsächlichen Arbeitszeiten geführt hat. Mehr Flexibilität muss deshalb mit mehr Mitsprache, sozialer Sicherung, wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Selbstbestimmung für die Beschäftigten verbunden werden. Dafür ist es erforderlich, den rechtlichen Rahmen auszuweiten.

## # „Soziale Marktwirtschaft reloaded?“

### Anforderungen

- Reformen zur Stärkung der Sozialpartnerschaft (Erweiterung von Tarifbindung und Mitbestimmung sowie soziale Selbstverwaltung)
- Erweiterung der Sozialversicherung für Arbeitnehmer\*innen und zur sozialen Absicherung von Soloselbständigen zu einer Erwerbstätigenversicherung - Arbeit- und Auftraggeber (wie auch „Intermediäre“) sind paritätisch an den Kosten zu beteiligen.
- Regelung eines Mindesthonorars für Soloselbständige
- Reformen zur Vermeidung von Missbrauch bei Leiharbeit und Werkverträgen
- Reform von Kleinstarbeitsverhältnissen wie z. B. Minijobs

- Stärkung präventiver Arbeitsförderung und bessere Förderung der Chancengleichheit
- Reformen zur Stärkung der Finanzierungsbasis und nachhaltigen Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung
- Gestaltung der Plattformarbeit zur Sicherstellung, dass Beschäftigte den arbeits- und sozialrechtlichen Mindestschutz erhalten sowie zur Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen und Prekarisierung. Die Gestaltung der Plattformarbeit im Sinne Guter Arbeit muss auch im Rahmen der EU-Binnenmarktstrategie umgesetzt werden. Es muss gewährleistet werden, dass Geschäftsmodelle der Plattformwirtschaft nicht zu Wettbewerbsverzerrungen führen, die auf Lohndumping und einer Umgehung oder Vermeidung von Steuern und Abgaben basieren.
- Effektivierung öffentlicher Beratungs- und Kontrolldienstleistungen durch
  - a) eine gesetzliche Mindestpersonalausstattung für Arbeitsschutzbehörden und für Datenschutzaufsichtsbehörden der Länder für den nicht-öffentlichen Bereich (nach dem Vorbild der Regelungen für Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger)
  - b) veränderte (laufbahnrechtliche) Qualifikationsprofile und Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte in diesen Behörden und der Gewerbeaufsicht, in denen IT-Kenntnisse und datenanalytische Fähigkeiten höheres Gewicht erhalten

## # „Einmal Fachkraft, immer Fachkraft? Qualifizieren für die Arbeit von Heute und Morgen“

Der Einsatz neuer Technologien, der Abbau von Hierarchien in Betrieben und Verwaltungen, die Verlagerung koordinierender Aufgaben auf die ausführende Ebene – all das stellt höhere Anforderungen an viele Beschäftigten.

### Anforderungen

- Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen für langfristige, berufsbezogene Qualifizierung (s. #Teilhabe, S. 3)
- Gesetzliche Regelungen auf Bundesebene als Rahmen für ein einheitliches und zukunftsfähiges System der Weiterbildung.
- Bessere Unterstützung benachteiligter Jugendlicher im Ausbildungssystem und wirksame Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen
- Moderne Ausbildungsordnungen müssen im Betrieb konsequent umgesetzt werden. Hierfür ist hochqualifiziertes Ausbildungspersonal notwendig. Deshalb bedarf es über die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) hinaus eine ständige Weiterbildung des Ausbildungspersonals.

- Neben dem Lernort Betrieb müssen auch die Berufsschulen als zweite wichtige Säule der beruflichen Bildung in den Blick genommen werden. Hier mangelt es oftmals an der technischen Ausstattung, aber auch an der flächendeckenden Versorgung oder dem Lehrkräftenachwuchs. Bund und Länder sollten deshalb einen Berufsschulpakt schmieden
- Einführung einer Weiterbildungsförderung für Beschäftigtengruppen, die aufgrund einer geringen Betriebsbindung bislang nur unzureichend von Weiterbildungsmaßnahmen profitieren; Unternehmen sind an den Kosten zu beteiligen
- Einführung einer Weiterbildungsumlage im Verleihgewerbe
- Ausbau abschlussbezogener Weiterbildung in zukunftsfähigen Berufen im Rahmen der Arbeitsförderung, besonders im Hartz-IV-System (eigenes Budget für Weiterbildung wie im Versicherungssystem)
- Verlängerung und Weiterentwicklung des Spätstarter-Programms „Zweite Chance“ zur Ausbildung junger Erwachsener zw. 25-34 Jahren ohne Berufsabschluss
- Finanzielle Anreize zur Weiterbildung von Arbeitslosen in beiden Rechtskreisen
- Ausbau der Weiterbildungsberatung und -begleitung der Arbeitsagenturen für Arbeitslose und Beschäftigte wie auch Solo-Selbständige
- Aufgrund einer zunehmend flexiblen Produktion und kurzen Innovationszyklen werden in immer höherem Tempo berufliche Kompetenzen erneuert, ergänzt und ersetzt werden. Beschäftigte erwerben hierbei viele Kompetenzen direkt im Prozess der Arbeit. Es ist deshalb wichtig, die Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen in den Blick zu nehmen. Deshalb muss eine nationale Validierungsstrategie auf die politische Agenda.
- Um den Hochschulen einen finanziellen Anreiz zu geben, mehr beruflich Qualifizierte aufzunehmen, sollten Studienplätze für beruflich Qualifizierte mit einem zusätzlichen Bonus gefördert werden.
- Zudem sollte das Ziel, die Hochschulen stärker für Menschen ohne Abitur zu öffnen, als Leistungsindikator in die Zielvereinbarungen mit den Hochschulen aufgenommen werden.
- Darüber hinaus ist der Hochschulzugang für Menschen mit mindestens dreijähriger, abgeschlossener Berufsausbildung zu öffnen.
- Für das Duale Studium müssen bundeseinheitliche bzw. länderübergreifende Qualitätsstandards geschaffen werden.
- Rechtsansprüche für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes auf Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zur Stärkung der Digitalkompetenzen
- Mindeststandards für das Servicelevel der IT-Anwender\*innen-Betreuung innerhalb der öffentlichen Verwaltung

- Verbesserung der Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen in den Betrieben und Verwaltungen bei der Beschäftigungssicherung und Qualifizierung, etwa durch die Zusammenfassung des bestehenden Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung im Falle drohender Qualifikationsdefizite/-verluste mit dem Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen und ihr Ausbau zu einem generellen Initiativrecht bei der betrieblichen Bildung.

## # „Wie arbeiten wir in der Arbeitswelt der Zukunft? Gute Arbeit im digitalen Wandel erhalten“

- Ausweitung des Arbeits- und Gesundheitsschutzniveaus (s.o.)
- Einführung eines ausreichenden Beschäftigtendatenschutzes. Wichtig ist dafür, dass die geplante EU-Datenschutz-Grundverordnung ausreichend Spielräume für weitergehende Regelungen zum Schutz der Persönlichkeitsrechte insbesondere der Erwerbstätigen auf nationaler Ebene ermöglicht. Da die europäische Verordnung für die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext nach den bislang vorliegenden Verhandlungsergebnissen nur ausfüllungsbedürftige Rahmenregelungen setzen wird, haben die Mitgliedsstaaten die Verpflichtung, diese in den kommenden zwei Jahren auszufüllen. Die Bundesregierung sollte noch in dieser Legislaturperiode mit einer eigenständigen gesetzlichen Regelung des Beschäftigtendatenschutzes auf nationaler Ebene strenge Standards setzen, die das Niveau unseres geltenden nationalen Datenschutzstandards erhält und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung effektiv gewährleisten.

Dabei sind folgende Eckpunkte zu beachten:

- a) Grundsatz der Datenvermeidung und der Datensparsamkeit
  - b) Einwilligung im Arbeitsverhältnis grundsätzlich keine Rechtsgrundlage für die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten
  - c) Erhebung von Daten direkt bei den Beschäftigten, beschränkt auf das geringstmögliche Maß
  - d) Verbot der Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Unzulässigkeit der Erstellung von Profilen und Einsatz von Screening-Verfahren
  - e) Verbot der gezielten Beobachtung und Überwachung am Arbeitsplatz und im privaten Umfeld
  - f) Verbot des Zugriffs auf personenbezogene oder beziehbare Nutzerdaten bei der Verwendung moderner Kommunikationsmittel
  - g) Regelung des Umfangs des Fragerechts des Arbeitgebers
  - h) Verbot der Verwertung unrechtmäßig erhaltener Daten
  - i) Schadensersatz- und Entschädigung für Beschäftigte
  - j) Sanktionen für Arbeitgeber bei Verstößen
  - k) Besserer Schutz für Umgang mit Beschäftigtendaten im Konzern
  - l) Verschlechterungsverbot durch Tarifrecht oder betriebliche Regelungen
  - m) unmittelbare Geltung des Gesetzes für sämtliche BeamtInnen, SoldatInnen, RichterInnen
- Gestaltung der Plattformarbeit (s. o.)

- Menschzentrierte Gestaltung nach dem Stand ergonomischer Normen sowie Konformitätsprüfungen im Nutzungskontext der IT-Verfahren in der öffentlichen Verwaltung
- Verbindliches und transparentes Controlling beschäftigtenorientierten IT-Projektmanagements in der öffentlichen Verwaltung (Maßnahmen zur partizipativen Anwendungsgestaltung, Qualifizierungs- und Anwenderbetreuungskonzeption, Maßnahmen zur Sicherstellung der Gebrauchstauglichkeit und des Arbeitsschutzes, Einhaltung der Rechte der Interessenvertretungen etc.)
- Gewerkschaftliche und kollektive Zugangsrechte zu (Social) Intranets der Behörden entsprechend der bestehenden Zutrittsrechte zu Dienststellen

## # „Wie arbeitet das erfolgreiche Unternehmen der Zukunft? Gute Unternehmenskultur und demokratische Teilhabe“

### Anforderungen

Die Beteiligung der Beschäftigten und die Mitbestimmung ihrer Interessenvertretungen sind wesentliche Innovationstreiber und sollten in den einzelnen Handlungsfeldern gestärkt werden. Die „weißen Flecken“ auf der Karte betrieblicher Interessenvertretung sind zu beseitigen und der „Deckungsgrad“ von Betriebsräten ist zu erhöhen. Versuchte oder auch erfolgreiche Behinderungen von Betriebsratswahlen sind effektiv zu sanktionieren. Die Wahlakteure sind nachhaltig zu schützen. Die Anzahl der Arbeitnehmer\*innen, die als Fremdpersonal in einem Betrieb arbeiten und damit der Vertretung durch den Betriebsrat des Einsatzbetriebes bedürfen, wächst stetig. Auch diesen Beschäftigten muss eine starke Interessenvertretung, über die üblicherweise eher der Einsatzbetrieb verfügt, zuteilwerden. Die Zuständigkeiten der Betriebsräte in den Einsatzbetrieben muss mit größeren Kontrollkompetenzen und Schutzaufträgen auf das Fremdpersonal ausgeweitet werden. Da der sogenannte „Drittpersonaleinsatz“ (von Fremdfirmen) massiven Einfluss auf Arbeitsabläufe und die Zusammenarbeit sowie die Gestaltung der Arbeitsplätze im Einsatzbetrieb hat, müssen den Interessenvertretungen stärkere Mitsprache- und Überwachungsrechte beim Drittpersonaleinsatz gegeben werden, einschließlich von Initiativ- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats.

Folgende Rechte müssen dringend hin zu mehr und besseren Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten verbessert werden:

- das Vorschlagsrecht bei der Personalplanung und Beschäftigungssicherung (§§ 92, 92a BetrVG) muss zu einem Mitbestimmungsrecht weiterentwickelt werden
- das Zustimmungsverweigerungsrechts bei Einstellungen (§ 99 BetrVG) muss auch in Bezug auf Drittpersonaleinsatz (insbesondere bzgl. Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge) greifen
- Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von neuen Technologien und neuer Arbeitsprozesse, inkl. Technologiefolgenabschätzung, sowie bei Out- und Crowdsourcing, Near- und Offshoring müssen deutlich ausgebaut werden

- das Unterrichts- und Beratungsrechts im Zusammenhang mit Interessenausgleich/Sozialplan (§§ 111, 112, 112a BetrVG) dahingehend, dass jede Ausgliederung und jeder Betriebsübergang eine Betriebsänderung darstellt; außerdem müssen grundsätzlich alle diejenigen erzwingbaren Mitbestimmungs- und Initiativrechte (§ 87 BetrVG) auch für überlassene Beschäftigte gelten, die an der Eingliederung der Betroffenen in die Betriebsorganisation des jeweiligen Betriebs anknüpfen, etwa hinsichtlich der Ausgestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes als eine Angelegenheit, die eine einheitliche Regelung für alle Beschäftigten im Betrieb erfordert bzw. zweckmäßig erscheinen lässt.

Arbeit 4.0 wird anders sein als heutige Arbeit. Dieser Wandel muss von den betrieblichen Sozialpartnern auf Augenhöhe gestaltet werden können. Dazu bedarf es einer deutlichen Ausweitung der Mitbestimmungsrechte:

- im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und anderen – den Individualschutz kollektiv flankierenden - Schutzgesetzen (etwa im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz – AGG) nebst wirksamer Regelungen zur Kontrolle und zur Durchsetzung der Verpflichtungen bei Verstößen (Sanktionsvorschriften)
- bei der Einführung neuer Technologien und Arbeitsmethoden bzw. der Veränderung von Arbeitsplätzen
- bei Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Antidiskriminierung
- bei Regelungen zur mobilen Arbeit (Home Office, Arbeitszeitsouveränität, Wahl des Arbeitsortes etc.)
- im Bundespersonalvertretungsgesetz und in den entsprechenden Landesgesetzen, denn die Veränderungen betreffen nicht nur die private Wirtschaft, sondern insbesondere auch den öffentlichen Dienst. Gleiches gilt für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen und die Schwerbehindertenvertretungen. Aus diesem Grund muss der Personalrat in allen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten beteiligt werden.

Arbeit 4.0 wird oftmals Arbeit im globalen Konzern sein. Hier spielt vor allem eine starke Unternehmensmitbestimmung eine wichtige und konstruktive Rolle. Sie ermöglicht die direkte Diskussion mit den Vertretern der Anteilseigner im Aufsichtsrat und die gemeinsame Kontrolle und Beratung des Vorstandes. Leider müssen wir feststellen, dass sich wachsende Unternehmen zunehmend der Unternehmensmitbestimmung entziehen, indem die Schlupflöcher nutzen, die sich in den vergangenen Jahren aus Europäischem Recht oder der Rechtsprechung des EuGH ergeben haben. Es bedarf daher einer neuen Architektur für die Arbeitnehmerbeteiligung in den europäischen Gesellschaftsformen und einer neuen Gewichtung von Arbeitnehmerbeteiligungsrechten in der EU:

- Europäische Rechtsformen wie die Europäische Aktiengesellschaft (SE) dürfen nicht zur Vermeidung von Mitbestimmung missbraucht werden
- die deutschen Mitbestimmungsgesetze müssen auch für Unternehmen ausländischer Rechtsform gelten, die in Deutschland einen Verwaltungssitz oder eine Zweigniederlassung haben
- in Europa sind dauerhaft gute Rahmenbedingungen für die Mitbestimmung zu schaffen, u.a. Mindeststandards zur Mitbestimmung in Unternehmen Europäischen Rechts sowie aller aus der Anwendung Europäischen Gesellschaftsrechts resultierenden Gesellschaftsformen.

Schließlich ist es auch auf Unternehmensebene notwendig, die Reichweite der Mitbestimmung zu sichern und auszubauen, um eine konstruktive Mitgestaltung einer Arbeit 4.0 garantieren zu können. Dazu sollten

- der Aufgabenkatalog des EBR „kraft Gesetzes“ im Anhang II der RL 2009/38/EG sowie im nationalen Europäischen Betriebsrätegesetz (EBRG) um die Themenfelder „Digitalisierung“ und „Datenschutz“ erweitert werden;
- die Möglichkeiten der Europäischen und der SE-Betriebsräte zur notwendigen Weiterbildung und zur Hinzuziehung von externem Sachverstand erweitert werden;
- mit wirksamen, abschreckenden und verhältnismäßigen Sanktionen sichergestellt werden, dass die Unterrichts- und Anhörungspflichten sowie sonstige Pflichten der Zentralen Leitung (z. L.) aus der EBR-RL bzw. aus dem EBRG (derzeit lediglich Bußgeldandrohung i. H. v. maximal 15.000 Euro) eingehalten werden;
- mit wirksamen Sanktionen sichergestellt werden, dass das Drittelbeteiligungsgesetz auch tatsächlich in der Praxis angewendet wird. Notwendig im Sinne einer effektiven Anwendung des Gesetzes ist auch, die derzeit lückenhaften Regelungen der Konzernzurechnung an diejenige des Mitbestimmungsgesetzes anzupassen und – ebenfalls nach dem Vorbild des Mitbestimmungsgesetzes – die Kapitalgesellschaft & Co. KG im Gesetz zu erfassen.
- die Schwellenwerte in der Unternehmensmitbestimmung gesenkt werden (auf 1.000 Beschäftigte im Mitbestimmungsgesetz und 250 im Drittelbeteiligungsgesetz).
- ein gesetzlicher Mindestkatalog zustimmungspflichtiger Geschäfte aufgestellt werden, der alle Maßnahmen der strategischen Ausrichtung des Unternehmens, darunter Betriebsschließungen, Standortverlagerungen und Unternehmensverkäufe umfassen sollte.

Darüber hinaus sind erforderlich:

- die Modernisierung des Personalvertretungsrechts durch Schließung der Mitbestimmungslücken bei ressortübergreifenden Maßnahmen und durch prozessuale Mitbestimmungsrechte
- eine frühzeitige und umfassende Einbeziehung der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in gemeinsame Modernisierungsprojekte von Bund, Ländern und/oder Kommunen im Rahmen des IT-Planungsrates bzw. in europäische Projekte des E-Government

Jenseits der notwendigen Schließung all der genannten gesetzlichen Lücken bei der betrieblichen und Unternehmensmitbestimmung stellt sich aber immer dringender die Frage, welche Auswirkungen digitale Technologien auf die klassischen Instrumente kollektiver Mitbestimmung haben und wie sich diese Technologien für neue Formen der Vertretung von Beschäftigteninteressen nutzen lassen. Angesichts der forcierten Tendenzen zur Entbetrieblichung, denen mit der Digitalisierung massiv Vorschub geleistet wird, stellt sich immer dringlicher die Frage, welche individuellen Beteiligungs-, Mitsprache und Informationsrechte wir in Ergänzung zu den bestehenden Mechanismen kollektiver Mitbestimmung benötigen. Diese Frage stellt sich auch mit Blick auf die wachsende Zahl von Solo-Selbständigen (u.a. Crowdworker), die über keinen regulären Arbeitsvertrag und damit auch über keine direkte betriebliche Anbindung mehr verfügen. Um ihre Interessen zu schützen, weisen online-

Instrumente, wie etwa die Crowdworker-Plattformen von IG Metall und ver.di den Weg in die Zukunft. Mehr und mehr wird es darauf ankommen, die Mechanismen gewerkschaftlicher Interessenvertretung und betrieblicher Mitbestimmung in der realen Arbeitswelt durch neue webbasierte Vernetzungs- und (Selbst-) Organisationsangebote für Beschäftigte in der virtuellen Welt zu ergänzen.