

Arbeiten 4.0 – Chancen für die Arbeitswelt der Zukunft

Der Begriff „Arbeiten 4.0“ umfasst als Teil der digitalen Agenda der Bundesregierung jene Bereiche, in denen die Digitalisierung (Schlagwort „Industrie 4.0“) Auswirkungen auf die Arbeit hat. So soll ein Blick auf die Arbeitswelt von heute, morgen und übermorgen geworfen werden. Allein diese Formulierung zeigt jedoch schon die Dimension und damit auch die Schwierigkeit des Dialogs auf – es handelt sich um einen zum großen Teil noch ungewissen Prozess.

Die Digitalisierung und die damit einhergehenden Entwicklungen vollziehen sich zudem nicht von heute auf morgen. Es handelt sich vielmehr um einen kontinuierlichen Prozess, je nach Fortschreiten der technischen Möglichkeiten. Auch haben die unterschiedlichen Unternehmen keinen einheitlichen Digitalisierungsgrad. Neben Vorreitern, die einzelne Betriebe oder Betriebsteile schon weitgehend digitalisiert haben, gibt es Unternehmen, die mitten im Prozess stecken, und solche, die noch ganz am Anfang in der Informationsphase stehen oder sich noch gar nicht mit der Materie befassen. Und auch in schon digitalisierten Betrieben ist weiterhin eine stetige Veränderung und Weiterentwicklung notwendig.

Entsprechend der Entwicklung in den Unternehmensbereichen, die von Digitalisierung betroffen sind, verändert sich auch die Arbeitswelt. So ist auch für die Arbeitswelt noch offen, wie die Veränderungen im Einzelnen aussehen. Die Erfahrungen aus der Vergangenheit zeigen aber, dass von solchen Veränderungen sowohl die Beschäftigten als auch die Unternehmen profitieren.

In der Digitalisierung liegen Chancen für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Jedoch nur dann, wenn die Rahmenbedingungen wettbewerbsorientiert und mit Handlungsspielraum für die Betriebe gestaltet werden. Die Flankierung von Arbeiten 4.0 muss sich an der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen orientieren, damit diese gegenüber der internationalen Konkurrenz bestehen können.

Der Fokus des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales innerhalb der digitalen Agenda vorgelegten Grünbuchs liegt jedoch bedauerlicherweise allein auf der Arbeitnehmerseite. Betriebliche Belange sowie die Grenzen des für Unternehmen Leistbaren spielen in den Leitfragen des Grünbuchs weitestgehend keine Rolle. Um die Digitalisierung erfolgreich zu begleiten, ist es aber unabdingbar, dass den Arbeitnehmerinteressen die betrieblichen Belange spiegelbildlich gegenüber gestellt werden. Dabei gilt es, insbesondere die zweifellos gegebenen gemeinsamen Interessen von Arbeitnehmern und Unternehmen herauszustellen. Auch muss sich der Meinungsbildungsprozess, der sich im derzeitigen Dialog stark auf die Position von Großunternehmen stützt, ebenso an den Interessen der kleinen und mittelständischen Betriebe orientieren.

Digitalisierung als kontinuierlicher Prozess

Digitalisierung als Chance, wenn die Rahmenbedingungen stimmen

Es sollte Konsens sein, dass die Umbruchphase konstruktiv gestaltet wird. Das bedeutet, dass alle Beteiligten darauf verzichten, sie zu ihren Gunsten zu instrumentalisieren. Das gilt für die Arbeitgeber- wie für die Arbeitnehmerseite. Der Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ darf beispielsweise weder genutzt werden, die bestehenden Datenschutzregelungen auszuhebeln, noch darf er auf der anderen Seite als Vorwand dienen, die verfassungsrechtlich zwingenden Grenzen der Mitbestimmung zu verschieben.

Vor dem Hintergrund des Erhalts der Wettbewerbsfähigkeit in einer zunehmend der Digitalisierung unterliegenden Arbeitswelt sind aus Sicht der M+E Industrie folgende Punkte wichtig:

1. Qualifizierung

Die Digitalisierung bewirkt zahlreiche Veränderungen in den Unternehmens- und Produktionsabläufen. So greifen Produktions- und Informationstechnik stärker ineinander. Damit verändern sich zwangsläufig auch die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten. Ein Teil der Beschäftigten muss zunehmend Prozesskenntnisse, Fremdsprachen und Soft Skills mitbringen und mit ihren Fachkenntnissen verbinden. IT-Kompetenzen werden auf allen Ebenen relevant. Einige Arbeitsprozesse werden somit komplexer. Andere Prozesse werden durch den Einsatz von anwenderfreundlichen Assistenzsystemen einfacher. So bieten manche Assistenzsysteme auch die Chance, die Beschäftigungsfähigkeit von Geringqualifizierten und Arbeitssuchenden zu erhöhen.

Die Veränderungen bedeuten nicht automatisch, dass der Qualifikationsbedarf insgesamt größer wird oder dass völlig neue technische Ausbildungsberufe notwendig werden. Grundsätzlich passen die bestehenden Ausbildungsberufe in den meisten Fällen, sie müssen aber bedarfsgerecht weiterentwickelt und ggf. neu strukturiert werden.

Für alle Stufen der Aus- und Weiterbildung ist die Anlehnung an den betrieblichen Bedarf essentiell, denn es wird zwar jeder Betrieb Qualifikationsbedarf haben, aber dieser ist nicht überall gleich, sondern wird durch die betriebliche Situation definiert und muss praxisnah befriedigt werden. Daher ist derzeit auch noch offen, bei welchen konkreten Tätigkeiten Qualifikationsbedarf entstehen wird. Aufgrund dieser Unwägbarkeiten und auch Unterschiede benötigen die Betriebe einen angemessenen Gestaltungsspielraum zur Entwicklung passgenauer Lösungen. Eine solche Passgenauigkeit lässt sich nicht per Gesetz oder Tarifvertrag herstellen.

Für die M+E-Industrie bilden die Tarifverträge zur Weiterbildung schon heute ein geschlossenes Konzept und enthalten ausreichend betrieblichen Gestaltungsspielraum und eine ausgeglichene Lastenteilung. Diese beinhaltet auch, dass dem Eigeninteresse des Arbeitnehmers an der Qualifizierung zum Teil durch Eigenbeiträge Rechnung getragen wird. Darüber hinausgehende Qualifizierungsansprüche per Gesetz oder Tarifvertrag sind nicht zielführend. Auch muss der Fokus bei Qualifizierungen, die nicht am betrieblichen Bedarf orientiert sind, auf arbeitnehmerfinanzierten Modellen liegen.

**Maßgebliche
Gestaltungsfelder**

**Interdisziplinäre
Kenntnisse**

**Weiterentwicklung
bestehender
Ausbildungsberufe**

**Passgenaue Qualifikation
nach betrieblichem Bedarf**

Unterstützen kann die Politik die Betriebe durch die gesetzliche Flankierung von Rückzahlungsklauseln in Fortbildungsvereinbarungen. Die von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien sind überzogen und müssen zurückgeführt werden.

Ein besonderes Augenmerk muss auf der flächendeckenden Vermittlung von IT-Kompetenzen liegen. Hier besteht Bedarf an Qualifizierung auf allen Stufen des Bildungssystems. MINT-Kompetenzen müssen bereits in der Schule noch intensiver und ganzheitlicher vermittelt sowie entwickelt werden. Das gilt gleichermaßen auch für Hochschulen.

Durch die Verkürzung von Innovationszyklen sinkt die Halbwertszeit von Wissen, während die Bedeutung von lebensbegleitendem Lernen steigt. Hier sind Motivation und Selbstmanagement der Beschäftigten gefragt. Flankiert durch entsprechende Unterstützung muss die Verantwortung für die eigene Beschäftigungsfähigkeit gestärkt werden, insbesondere auch bei Geringqualifizierten und Arbeitssuchenden.

2. Flexible Arbeitszeit

Die Digitalisierung ermöglicht höhere Autonomiegrade und Flexibilitätpotenziale. So werden in einigen Bereichen statt „linearem“ Arbeiten beiderseitig veranlasste Unterbrechungen der Arbeit möglich und auch nötig. Zugleich steigt das Bedürfnis der Arbeitnehmer nach mehr Zeitsouveränität. Diese Entwicklungen erfordern eine interessengerechte Anpassung des gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Gestaltungsrahmens.

Eine solche interessengerechte Anpassung wird nicht erreicht durch einseitige gesetzliche oder tarifliche Ansprüche der Arbeitnehmer. Stattdessen sollte auf die Herstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Zeitsouveränität und betrieblichen Belangen geachtet werden. Leistung und Gegenleistung müssen sich gegenüberstehen und der Gestaltungsspielraum der Betriebs- und Tarifvertragsparteien für flexible Arbeitszeitregelungen muss vom Gesetzgeber respektiert werden. Ausgewogenheit bedeutet weiterhin, dass Eingriffe in die Flexibilisierungsspielräume der Unternehmen kompensiert werden müssen.

Sinnvoll und notwendig ist aber (und zwar auch unabhängig von der Digitalisierung) die Modernisierung der – letztlich seit über 75 Jahren unverändert bestehenden – gesetzlichen Vorgaben, um einen neuen Flexibilisierungskompromiss zu ermöglichen. So muss das Arbeitszeitgesetz die Spielräume der EU-Arbeitszeitrichtlinie nutzen, wie zum Beispiel die Abweichungsmöglichkeit zur 11-stündigen Ruhezeit durch Tarifvertrag und die Umstellung von der täglichen zur wöchentlichen Betrachtung der Arbeitszeit. Durch die Ermöglichung dieser Spielräume wird im europäischen Vergleich ein entsprechender Wettbewerbsnachteil deutscher Unternehmen verhindert und bestehenden Bedürfnissen von Beschäftigten Rechnung getragen.

Weiterhin ist eine Abgrenzungsmöglichkeit von arbeitszeitrelevanten zu nicht relevanten Unterbrechungen der Ruhezeit notwendig.

Wenn Forderungen nach höherer Zeitsouveränität für Arbeitnehmer aufgestellt werden, sind hierfür auch Anpassungen in der Verantwortlichkeit

Vermittlung von IT-Kompetenzen auf allen Stufen des Bildungssystems

Lebensbegleitendes Lernen

Digitalisierung ermöglicht mehr Autonomie und Flexibilität

Zeitsouveränität und betriebliche Belange neu ausbalancieren

Spielräume der EU-Arbeitszeitrichtlinie nutzen

Eigenverantwortung der Arbeitnehmer stärken

für die Arbeitszeit (inklusive der Aufzeichnungspflichten) notwendig. Ein höherer Autonomiegrad muss einhergehen mit einer größeren Eigenverantwortung der Arbeitnehmer für ihre Arbeitszeit. So ist es nur folgerichtig, wenn im Sanktionssystem des Arbeitszeitgesetzes bei Arbeitszeitgestaltungen auf Wunsch des Arbeitnehmers eine Exkulpationsmöglichkeit für den Arbeitgeber aufgenommen wird, soweit er seinen Aufklärungspflichten nachgekommen ist.

Im Bereich der Wertguthaben ist der Abbau gesetzlicher Hemmnisse notwendig. Die derzeitigen Regelungen sind mindestens praxisfremd, wenn nicht gar anwenderfeindlich. Notwendig sind Anpassungen bei der Insolvenz- und Wertsicherung. Diese müssen ebenso wie der Umgang mit der sog. SV-Luft praxisgerechter ausgestaltet werden. Die Regelung zur „Angemessenheit“ bei der Streckung der Wertguthaben sollte angepasst werden, die Rahmenbedingungen bei der Portabilität müssen verbessert sowie die abgabenbegünstigte Übertragung in die betriebliche Altersvorsorge ermöglicht werden.

Diejenigen Arbeitsbereiche, die einer höheren Flexibilität nicht zugänglich sind, dürfen jedoch nicht übersehen werden. Zum Beispiel sind in Produktionsabteilungen auch künftig Zeitvorgaben, Präsenzarbeit und Schichtpläne notwendig. Diese Bereiche sind essentiell für unseren Wirtschaftsstandort und dürfen ihre Bedeutung nicht durch höhere Flexibilitätsschancen in anderen Bereichen verlieren.

3. Flexibler Arbeitsort

Nicht nur zeitlich, sondern auch räumlich, ist durch die Digitalisierung eine größere Flexibilität zu erwarten. Mobile Arbeitsmittel und die Möglichkeit, Arbeiten in verstärktem Maße „online“ erledigen zu können, führen zu einer Entkopplung vom bisherigen starren betrieblichen Arbeitsort und wecken entsprechende Wünsche bei den Arbeitnehmern. Die Flexibilisierung des Arbeitsortes bietet die Chance, Beruf und Privatleben besser vereinbaren zu können und auf diesem Weg die Chancengleichheit voranzubringen.

Jedoch ist eine Entkopplung vom Arbeitsort nicht überall möglich. Wie schon bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit muss betrieblichen Belangen Rechnung getragen werden. Es wird Abteilungen oder Betriebsteile geben, in denen die Präsenzarbeit weiterhin und auch dauerhaft notwendig ist. Aber auch in den Bereichen, in denen zum Teil mobil gearbeitet werden kann, ist der funktionsfähige Betriebsablauf sicherzustellen und der Arbeitsort muss entsprechend und an diesem Zweck orientiert gewählt werden. Insofern sind Alleinentscheidungen oder einseitige Ansprüche des Arbeitnehmers in Bezug auf den Arbeitsort undenkbar.

4. Chancen- und Entgeltgleichheit

Die Diskussion um Arbeiten 4.0 wird zum Teil als Plattform für die Forderungen nach Entgeltgleichheit genutzt. Unabhängig von der damit einhergehenden Instrumentalisierung des Dialogprozesses für sachfremde Forderungen muss festgehalten werden, dass eine Entgeltdifferenzierung nicht mit Entgeltdiskriminierung gleichzusetzen ist. Eine Dif-

Gesetzliche Regelungen zu Wertguthaben verbessern

Auch Bereiche mit beschränkten Flexibilisierungsmöglichkeiten beachten

Digitalisierung ermöglicht Mobilität

Grenzen der Flexibilisierung

Entgeltdifferenzierung ≠ Entgeltdiskriminierung

ferenzierung im Entgelt nach Region, Branchenproduktivität und Unternehmen ist keine Entgeltdiskriminierung, sondern eine sachgerechte Unterscheidung nach Wirtschaftskraft und Marktposition. Daher kann das Prinzip „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ in seiner Absolutheit nicht gelten.

Die Ursachen für die in der Öffentlichkeit diskutierten „unbereinigten Entgeltunterschiede“ zwischen den Geschlechtern liegen nicht in der Gestaltung von Tarifentgelten, sondern hauptsächlich im Berufswahlverhalten und in familienbedingten Erwerbsunterbrechungen von Frauen. Die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektro-Industrie haben ein Entgeltsystem entwickelt, in dem gleichwertige Tätigkeiten auch in gleicher Höhe vergütet werden. Die Entgeltrahmenabkommen (ERA) bieten ein geschlechtsneutrales und an objektiven Kriterien ausgerichtetes Vergütungssystem, welches frei von Diskriminierungen ist. Ansatzpunkte für eine Angleichung der Entgelte, sind deshalb nicht im Tarifsystem zu suchen.

Um bestehende statistische Entgeltunterschiede zu verringern, bedarf es vielmehr eines veränderten Berufswahlverhaltens von Frauen und der Schaffung bedarfsorientierter Betreuungsmöglichkeiten für Kinder.

Vor diesem Hintergrund ist ein bedarfsgerechter Ausbau von qualitativ hochwertigen und zeitlich flexiblen Angeboten in Kindergärten und Ganztagschulen zwingend notwendig. Zudem muss mit dem Aufbrechen alter Rollenbilder schon in Kindergarten und Schule begonnen werden. Hier wäre beispielsweise zum Einstieg die Überprüfung der Lehr- und Lernmittel in Bezug auf den Transport tradiert Rollenbilder angezeigt. Die Förderung von talent- und arbeitsmarktorientiertem Berufswahlverhalten von Jungen und Mädchen - unter anderem durch die Berufsberatung - ist ebenfalls notwendig. Als gutes Beispiel für eine außerstaatliche Initiative kann die „Ideen-Expo“ dienen.

Darüber hinaus sollte die Digitalisierung der Arbeitswelt als Möglichkeit begriffen werden, um die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern weiter voranzubringen. Durch die Digitalisierung steigt die Flexibilität der Arbeitsorganisation, so dass neue Möglichkeiten entstehen, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren. Das trägt insbesondere für Frauen dazu bei, trotz familiärer Verpflichtungen und teilweise unzureichender Betreuungsinfrastruktur verstärkt am Arbeitsmarkt teilzunehmen und Karrierechancen zu nutzen.

5. Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

Durch neue Technologien ergeben sich Möglichkeiten im Bereich der Ergonomie und damit für die Prävention. Der verstärkte Einsatz von Assistenzsystemen kann zu physischen und psychischen Entlastungen führen, die positive Auswirkungen für alle Beschäftigten haben werden. Darüber hinaus wird die Beschäftigung insbesondere von älteren Arbeitnehmern und Leistungsgewandelten verbessert. Insofern ergeben sich Vorteile sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Unternehmensseite. Diese Potenziale sollten gefördert und nicht von vornherein durch Regelungen begrenzt werden.

**Diskriminierungsfreies
Tarifentgeltsystem**

**Rahmenbedingungen
verbessern**

Aufgaben des Staates

**Mehr Chancengleichheit
durch Digitalisierung**

**Entlastung durch
Assistenzsysteme**

Im Zusammenhang mit dem Einsatz mobiler Arbeitsmittel, Konzepten wie „bring your own device“ und dem mobilen Arbeiten an sich sind Fragen der Ergonomie und des Arbeitsschutzes bzw. der Arbeitssicherheit entscheidend. Hier sind unter Umständen auch verstärkte Forschungsaktivitäten erforderlich.

**Auswirkungen
erhöhter Mobilität**

Insgesamt muss beim Arbeitsschutz allerdings das richtige Maß angelegt werden. Das Schutzniveau in Deutschland ist aktuell bereits hoch und tendiert zu weiterer Erhöhung. Aber arbeitsschutzrechtliche Standards müssen erfüllbar bleiben, insbesondere mit Blick auf die große Anzahl von kleinen und mittelständischen Unternehmen in Deutschland und auch auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen.

**Arbeitsschutz im
richtigen Maß**

Zudem muss die klare Trennung von verbindlichem gesetzlichem Arbeitsschutz und freiwilliger betrieblicher Gesundheitsförderung bestehen bleiben. Nur der Arbeitgeber kann die Sinnhaftigkeit entsprechender Angebote für das Unternehmen und seine Beschäftigten richtig einschätzen, daher muss die betriebliche Gesundheitsförderung freiwillig bleiben.

**Freiwillige betriebliche
Gesundheitsförderung**

Ebenso wie bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes muss die Eigenverantwortung der Beschäftigten gestärkt werden. Zunehmende Autonomie der Arbeitnehmer bei der Erledigung ihrer Tätigkeiten muss auch mit einem Mehr an Verantwortung für ihre Gesundheit und den Arbeitsschutz einhergehen. Dies gilt vor allem dann, wenn die Tätigkeiten nicht vom angestammten Arbeitsort aus erledigt werden. Die Vorgaben des Arbeitsschutzes bei fest eingerichteten Arbeitsplätzen können nicht 1:1 auf mobile Arbeitsplätze und Home Office-Arbeitsplätze übertragen werden.

**Stärkung der
Eigenverantwortung**

Darüber hinaus sollten weitere Rahmenbedingungen verbessert werden, dazu gehören z. B. die bessere medizinische Versorgung im Bereich „Psychische Gesundheit“, der Abbau von Bürokratie bei Inanspruchnahme von Präventionsleistungen, aber auch die Verbesserung der Datenzugänglichkeit der Krankenkassen für zielgerichtete Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

6. Mensch-Maschine-Interaktion

Die Digitalisierung geht aller Voraussicht nach auch mit einem verstärkten Einsatz von Maschinen einher. Das Beispiel der Assistenzsysteme zeigt jedoch, dass dies auch zur Erleichterung der Arbeit führen kann. Daher darf sich die Forschung nicht nur auf Gefahren ausrichten, sondern es muss auch die Realisierung von Potenzialen zum Erhalt oder der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in den Blick genommen werden. Zudem darf der Gesetzgeber keine überhöhten Anforderungen, z. B. durch neue oder veränderte Schutzregelungen, festlegen.

Potenziale erforschen

7. Tarifautonomie

Die Tarifautonomie muss unter Beachtung auch der negativen Koalitionsfreiheit gestärkt werden. Hierfür brauchen wir ein gemeinsames Verständnis von Tarifautonomie und Mechanismen zur Stärkung der Tarifbindung.

Um die Tarifvertragsparteien in ihrer Funktion zu stärken und die Sozialpartnerschaft in einer sich verändernden Arbeitswelt zu erhalten, müssen staatliche Eingriffe vermieden werden und dürfen nur dann erfolgen, wenn sie notwendig sind.

Das flexible Ausfüllen von Gestaltungsspielräumen ist die grundgesetzlich geschützte Aufgabe der Tarifvertragsparteien. Deren inhaltliche Kompromisse müssen akzeptiert werden, damit die Tarifbindung auch auf Arbeitgeberseite gestärkt werden kann. Unterstützen kann hierbei, wenn gesetzliche – auch bereits bestehende – Regelungen mit Öffnungsklauseln versehen werden, um bestehende Tarifverträge zu schützen bzw. neue Tarifverträge zu ermöglichen und auch zu befördern. Bloße Abweichungsmöglichkeiten durch Tarifvertrag reichen dafür jedoch nicht aus. Es müssen vielmehr Gestaltungsklauseln zur Förderung passgenauer Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern geschaffen werden.

Keinesfalls dürfen die Möglichkeiten der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) ausgeweitet werden. Als Durchbrechung der Tarifautonomie darf sie nur restriktiv und nur in Ausnahmefällen angewendet werden. Eine AVE erhöht zwar die Tarifgeltung, schwächt jedoch die Tarifautonomie, da die Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden entwertet wird. In Bereichen mit allgemeinverbindlichen Tarifverträgen kann der Mehrwert einer Tarifbindung für Unternehmen nicht in der Geltung des Tarifvertrags liegen. Daher kann eine AVE nicht zur auch von der Politik gewollten Steigerung der Tarifbindung bzw. des Organisationsgrades führen.

8. Mitbestimmung

Die derzeit geltenden Regelungen zur Mitbestimmung enthalten eine Balance zwischen unternehmerischer Entscheidungsfreiheit und Mitwirkungs- und Beteiligungsrechten auf – auch im internationalen Vergleich – sehr hohem Niveau. Diese Balance darf nicht aus dem Gleichgewicht gebracht werden, um keine Standortnachteile zu generieren.

Ganz im Gegenteil muss die unternehmerische Entscheidungsfreiheit klar respektiert werden. Weder Digitalisierung noch, weiter gefasst, Industrie 4.0 bietet irgendeinen Anlass, die derzeitigen Mitbestimmungsgrenzen und –mechanismen in Frage zu stellen. Es gibt aus diesen Entwicklungen heraus insbesondere keinerlei Notwendigkeit, die Mitbestimmung auszuweiten.

Die Mitbestimmung benötigt jedoch an einigen Stellen eine Anpassung an die moderne Entwicklung. So ist der Mitbestimmungstatbestand bei Einführung oder Anwendung von technischen Einrichtungen von der Realität überholt worden. Die Vielzahl von Programmen, Updates und Software-Anpassungen macht es sowohl für den Betriebsrat als auch für das Unternehmen nahezu unmöglich, dieser Mitbestimmung in einem

Gemeinsames Verständnis von Tarifautonomie

Tarifbindung über Gestaltungsklauseln stärken

Keine Ausweitung der Möglichkeiten zur AVE

Balance in der Mitbestimmung erhalten

Unternehmerische Entscheidungsfreiheit respektieren

Vorsichtige Anpassung unter Beibehaltung des Schutzgedankens

sinnvollen Rahmen gerecht zu werden. Hier ist eine vorsichtige Einschränkung auf die Ersteinführung oder wesentliche Änderungen eines Systems geboten, wobei sichergestellt werden muss, dass der Schutzzgedanke der Norm bestehen bleibt.

9. Datenschutz / IT

Durch die Digitalisierung erhöhen sich sowohl die Menge der gesammelten und verarbeiteten Daten („Big Data“) als auch deren Qualität („Smart Data“). Solche großen Datenmengen müssen zum einen organisiert und gesteuert werden, zum anderen werden Sicherheitsaspekte relevanter.

Neben diesen überwiegend technischen und organisatorischen Herausforderungen, die zu meistern sind, muss auch der rechtliche Rahmen an die weit größeren Datenmengen und den Umgang mit ihnen angepasst werden. So findet sich in vielen Unternehmen inzwischen die digitalisierte Personalakte. Entsprechend sollte gesetzlich klargestellt werden, dass auch die Einwilligung der Beschäftigten zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten digital erfolgen kann.

Weiterhin sollte eine Betriebsvereinbarung als Rechtsgrundlage nach dem Bundesdatenschutzgesetz ohne weitere Einschränkungen gelten. Eine solche Betriebsvereinbarung gründet sich auf einem zwingenden Mitbestimmungsrecht, dem aufgrund des betrieblichen Interessenausgleichs eine Richtigkeitsgewähr zustehen sollte.

10. Arbeitnehmerbegriff / Hochqualifizierte Dienstleister

Visionen von globaler Zusammenarbeit in virtuellen Teams über die Grenzen von Unternehmen hinweg werfen neben den notwendigen Anpassungen in Qualifikation, Arbeitszeit und -ort auch Fragen zu Einbindung, Führung und Überwachung auf. Zusammenarbeit von Eigen- und Fremdmitarbeitern in gemischten Teams und die Integration von hochqualifizierten Dienstleistern für spezielle Tätigkeiten sind heute schon Realität.

Die durch die Rechtsprechung gefundenen Abgrenzungskriterien zum Arbeitnehmerbegriff sind flexibel und können auch neue Beschäftigungsformen sachgerecht abbilden. Deshalb bedarf der Arbeitnehmerbegriff keiner Änderung und auch eine Übertragung von Arbeitnehmerrechten auf Nicht-Arbeitnehmer ist weder sachgerecht noch geboten.

Die Kriterien zur Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung sind gut. Wir brauchen jedoch für hochqualifizierte Fremdfirmenmitarbeiter eine Ausnahme, um eine eindeutige Zuordnung zu gewährleisten und Rechtsunsicherheiten zu beseitigen. Das aus der Abgrenzung resultierende und beabsichtigte Schutzniveau für spezialisierte Know-How-Träger externer Dienstleister kann umso geringer sein, je hochspezialisierte die Tätigkeiten sind und damit je höher das Entgelt ist, auch wenn diese Tätigkeiten eine verstärkte Verzahnung erfordern.

Digitale Alternative zur Schriftform der Einwilligung

Betriebsvereinbarung als Rechtsgrundlage nach dem BDSG anerkennen

Keine Änderung des Arbeitnehmerbegriffs

Ausnahme für hochqualifizierte Dienstleister