



ARBEIT 4.0

Neue
Herausforderungen
und
Handlungsmöglichkeiten
für Betriebsräte



BR Anwälte

Netzwerk für Arbeitnehmerrechte

- eine Kooperation
- an 14 Standorten
- über 40 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte
- über das gesamte Bundesgebiet verteilt
- spezialisiert auf das Arbeitsrecht

www.br-anwälte.de

ARBEIT

4.0

Neue
Herausforderungen
und
Handlungsmöglichkeiten
für Betriebsräte

IMPRESSUM

Arbeit 4.0 | Neue Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte

Herausgeber: BR-Anwälte, www.br-anwaelte.de
Veröffentlichung: 2021

Verantwortlich: Catrin Raane, BR-Anwälte/Darmstadt

Texte: Morten Kramme

Redaktion: Dr. Arendt Gast, BR-Anwälte/Hamburg
Catrin Raane, BR-Anwälte/Darmstadt

Design der Reihe der BR-Anwälte-Ratgeber: Sally Johnson, Hamburg
Diese Ausgabe unter Mitarbeit von Silke Kampfmeier, www.skarsky.com

Fotos: Titel: millann/istockphoto.com
Seiten 8/9: Tatiana Epifanova/123rf.com
Seiten 12/13: metamorworks/stock.adobe.com
Seiten 18/19: tomertu/shutterstock.com
Seiten 24/25: THANANIT SUNTIVIRIYANON/123rf.com
Seiten 32/33: MilosStankovic/istockphoto.com
Seiten 44/45: Oleksandr/stock.adobe.com
Seiten 52/53: anyaberkut/123rf.com
Seiten 66/67: AndreyPopov/istockphoto.com
Seiten 72/73: Gajus/stocl.adobe.com

Druck: Ernst Kabel Druck GmbH, Hamburg

Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung werden in dieser Broschüre nicht geschlechtsneutrale Begriffe einheitlich für Personen jeglichen Geschlechts verwendet.

Printed in Germany

INHALTSVERZEICHNIS

- 4–5** Vorwort
- 6–7** Einführung
- 8–11** Erster Blick auf Arbeit 4.0
 - 10** Risiken bei der Gestaltung der Arbeit 4.0
 - 11** Chancen bei der Gestaltung der Arbeit 4.0
- 12–71** Konkrete Handlungsfelder für Betriebsräte
 - 12–17** 1. Veränderte Zuständigkeiten des Betriebsrats
 - 18–23** 2. Personalbemessung, Beschäftigungssicherung und Ausbau von Arbeitsplätzen
 - 24–31** 3. Qualifizierung der Beschäftigten
 - 32–43** 4. Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben
 - 44–51** 5. Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - 52–65** 6. Datenschutz trotz digitaler Technologien
 - 66–71** 7. Erkennen und Mitgestalten von Betriebsänderungen
- 72–80** Aktiv mitgestalten bei anstehenden Veränderungen
 - 74–76** Stets hinreichende Informationsgrundlage sicherstellen
 - 77–78** Eigene Ideen und Konzepte entwickeln
 - 78–79** Ausbau persönlicher Kompetenzen
 - 80** Für angepasste Gewerkschaftsrechte streiten

VORWORT

DIESE BROSCHÜRE soll Mitgliedern des Betriebsrats ermöglichen, sich in kurzer Zeit einen Überblick darüber zu verschaffen, welche Veränderungen sich in Betrieben für Arbeitnehmer und Betriebsräte durch Arbeit 4.0 ergeben.

Das grundlegende Wissen wird kompakt präsentiert, sodass ein Gesamtüberblick trotz der großen Anzahl an Unterthemen möglich wird. Der Fokus liegt jeweils auf den Handlungsoptionen – insbesondere den Mitbestimmungsrechten – des Betriebsrats. Gleichwohl kann das Format dieser Broschüre an manchen Stellen nur Ideengeber und Orientierungshilfe dieses großen Themenfelds sein, nicht jedoch Antwort auf alle Einzelfallfragen geben.

BR-ANWÄLTE ist eine Kooperation von 14 über das gesamte Bundesgebiet verteilten Rechtsanwaltskanzleien mit über 40 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, die sich auf das Arbeitsrecht spezialisiert haben. Die bundesweite Vernetzung ermöglicht eine effektive und abgestimmte Interessenwahrnehmung insbesondere in überregionalen Angelegenheiten, wie z. B. bei der gleichzeitigen Beratung bzw. Vertretung mehrerer Betriebsräte eines Unternehmens oder der Beratung bzw. Vertretung von Gesamt- und Konzernbetriebsräten, ob in Einigungsstellen, vor Arbeitsgerichten oder als Sachverständige.

UNSER NETZWERK bekennt sich zu den Grundsätzen des demokratischen und sozialen Rechtsstaats, arbeitet mit den acht Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) zusammen und ist ihnen auch im politischen Geist eng verbunden.

Wir, die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Netzwerks BR-Anwälte, würden uns freuen, wenn von der Broschüre in diesem Sinne rege Gebrauch gemacht wird und wünschen viel Freude und Erfolg bei der Betriebsratsarbeit.



EINFÜHRUNG

LIEBES BETRIEBSRATSMITGLIED,

Die Digitalisierung ist nicht nur im privaten Lebensbereich deutlich zu spüren. Auch in der Arbeitswelt werden Prozesse in rasantem Tempo digitalisiert. Arbeit 4.0 ist der Begriff, unter dem in jüngster Zeit dieser Wandel der Arbeitswelt durch die Digitalisierung diskutiert wird. Veränderungen in der Arbeitswelt sind vielschichtig und betreffen in weiten Teilen auch Fragen, die für Betriebsräte relevant sind.

Die aktuelle Entwicklung im Bereich der Arbeit 4.0 ist von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich. Oft bleibt der ganz große Wandel noch aus, sodass der Betriebsrat hier von vornherein bei der Umsetzung mitgestalten kann. In kleinen Teilen hat sich die digitale Revolution jedoch bereits in die Betriebe hineingeschlichen. Hier kann der Betriebsrat nur noch nachsteuern und mit viel Mühe negative Entwicklungen zu Gunsten der Arbeitnehmer rückgängig machen.

Der technologische Fortschritt führt an manchen Orten dazu, dass Automatisierungen gewisse menschliche Handlungen ersetzen können. Von Arbeitnehmern wird zunehmend erwartet, Kenntnisse über digitale Abläufe und Systeme zu haben. Klassische Konzern- bzw. Betriebsstrukturen werden zunehmend ersetzt durch Matrixorganisationen. Parallel wächst der Markt der Plattformökonomie und mit ihm das sogenannte Crowdfunding.

Diese Veränderungen bieten zwar viele Chancen – vor allem für den Arbeitgeber –, jedoch gehen auch Risiken mit ihnen einher. Aufgabe des Betriebsrats ist es, diesen Wandel hin zur Arbeit 4.0 so mitzugestalten, dass die aufgezeigten Risiken für die Arbeitnehmer minimiert werden und sich möglichst viele Chancen der Arbeit 4.0 realisieren lassen.

Verändern sich damit die Ziele der Betriebsratsarbeit? Können Betriebsräte auf diese Themen überhaupt Einfluss nehmen? Die gute Nachricht lautet: Für jedes Thema der Arbeit 4.0 lässt sich eine Möglichkeit der Mitbestimmung durch den Betriebsrat finden. Betriebsratsarbeit 4.0 bedeutet daher, mitzugestalten statt zuzuschauen!

Diese Broschüre ist für diese Mitgestaltung ein erster Wegweiser. Bei Detailfragen zögern Sie nicht, uns anzusprechen oder greifen Sie auf Seminare der Gewerkschaften zu den verschiedenen Einzelthemen zurück.



ERSTER BLICK AUF
ARBEIT 4.0
**RISIKEN UND
CHANCEN**



RISIKEN BEI DER GESTALTUNG DER ARBEIT 4.0

- Mit zunehmender Automatisierung von Tätigkeiten besteht die teilweise begründete Sorge, dass Arbeitsplätze abgebaut werden. Je gravierender die Veränderungen, desto wahrscheinlicher, dass es auch zu **betriebsbedingten Kündigungen** kommt.
- **Von Arbeitnehmern wird viel verlangt:** Während früher eine einmal erlangte Berufsausbildung häufig ein gesamtes Berufsleben als ausreichende Qualifikation genügte, machen es heute neue technische Systeme erforderlich, dass Arbeitnehmer konstant geschult werden. Wer einmal den Anschluss an die Neuerungen verliert, hat es schwer, mit dem stetigen Wandel schrittzuhalten.
- In Echtzeit können durch neue Methoden Nachfragespitzen und -flauten erkannt werden. Arbeitgeber äußern zunehmend den Wunsch, ihr Personal flexibel einsetzen zu können. Hier gilt es, bei aller **gewünschten Flexibilität** auch die **Arbeitszeiten** im Blick zu behalten.
- **Dauerhafte Erreichbarkeit** der Arbeitnehmer per E-Mail oder Telefon ist in manchen Bereichen völlig normal geworden. Hier besteht die Gefahr der weiteren Arbeitsintensivierung und Entgrenzung von Arbeit und Freizeit. Dies ist auch mit Blick auf den **Gesundheitsschutz** der Arbeitnehmer zu beachten. Durch Stress und Überforderung ausgelöste Krankheiten spielen eine zunehmende Rolle.
- Zuletzt geht mit der fortschreitenden Digitalisierung auch eine Anhäufung von Daten einher. Diese Daten bieten dem Arbeitgeber nicht nur neue, teils kritisch zu betrachtende Möglichkeiten der Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Auch die Frage, wie Arbeitnehmer vor **Datenmissbrauch** geschützt werden können, ist zu klären.

CHANCEN BEI DER GESTALTUNG DER ARBEIT 4.0

- Gut organisiert nimmt die Digitalisierung des Arbeitsplatzes den Arbeitnehmern lästige Arbeit ab. Dies kann Stress reduzieren und Arbeit planbarer machen – bspw. könnten **Effizienzsteigerungen** dazu genutzt werden, andernfalls erforderliche Mehrarbeit zu vermeiden.
- Auch Arbeitnehmer wünschen sich häufig mehr Flexibilität und Souveränität in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Sie profitieren von der Möglichkeit, bestimmte Tätigkeiten auch von zu Hause aus erledigen zu können und zu dürfen. Je nach Lebensentwurf kann dies für einen überschaubaren Lebensabschnitt wie der Erziehung eines Kleinkindes oder der Pflege eines Mitmenschen hilfreich sein oder sogar für die Dauer des gesamten Arbeitslebens **eine höhere Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem** versprechen.
- Unter der Voraussetzung einer fairen Ausgestaltung kann auch die Möglichkeit **eigenverantwortlichen Arbeitens** wie bspw. das Crowdfunding den Vorteil haben, bei Bedarf kurzfristig Beschäftigung zu finden, jedoch in der Ausgestaltung und Belastung völlig frei zu sein.



KONKRETES
HANDLUNGSFELD NR.

1

VERÄNDERTE ZUSTÄNDIGKEITEN DES BETRIEBSRATS



VERÄNDERTE ZUSTÄNDIGKEITEN DES BETRIEBSRATS

Eine der grundlegenden Fragen eines jeden Betriebsrates ist die Frage, für wen er überhaupt zuständig ist. Die Antwort hierauf wird durch die Entwicklungen der Arbeit 4.0 zum Teil erheblich erschwert.

Die Unternehmen haben schon seit längerer Zeit eine „neue Beweglichkeit“ in Unternehmensformen und Kooperationen erlangt. Es entstehen Unternehmensnetzwerke, insbesondere multinationale Unternehmen verwenden Matrixorganisationen, Bereiche werden out- oder auch wieder ingesourct, Unternehmen werden ohne formale Konzernstrukturen beherrscht und in Projekten findet eine Unternehmens- und Betriebsgrenzen überschreitende weltweite Zusammenarbeit statt.

Nicht nur die Unternehmensstrukturen, sondern auch die Belegschaften werden flexibilisiert. Zu alten Themen wie Befristungen, Leiharbeit und Werkverträgen kommen nun neue Themen wie Crowdfunding hinzu, auf die im Folgenden noch weiter eingegangen wird.

WONACH RICHTET SICH DIE ZUSTÄNDIGKEIT?

Die Zuständigkeit des Betriebsrats richtet sich nach den bekannten Grundsätzen. Es kommt auf den **Betriebsbegriff** und den **Arbeitnehmerbegriff** an.

Soweit nicht bspw. ein anwendbarer Tarifvertrag einen anderen Betriebsbegriff vorsieht (§ 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)), umfasst der jeweilige **Betrieb**:

- eine organisatorische Einheit,
- in der bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt werden,
- die sich nicht in der Befriedigung des Eigenbedarfs erschöpfen.
- Außerdem müssen die Betriebsmittel für diesen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden.
- Die menschliche Arbeitskraft muss von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werden.

Arbeitnehmer, für die der Betriebsrat innerhalb eines Betriebes grundsätzlich zuständig ist, sind (**§ 5 BetrVG**):

- Arbeiter,
- Angestellte,
- Auszubildende
- unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit sog. Telearbeit beschäftigt werden.

Darüber hinaus übt der Betriebsrat des Einsatzbetriebs seine Mitbestimmungsrechte zum Beispiel nach **§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG Nr. 2, Nr. 3, Nr. 6, Nr. 7 und Nr. 13 BetrVG** auch für die dort eingesetzten **Leiharbeiter** aus.

BEDEUTUNG FÜR ARBEITNEHMER, DIE UNTERWEGS ODER IM HOME-OFFICE ARBEITEN

Praktisch bedeutet dies: Neben den Arbeitnehmern, die weiterhin regulär vor Ort ihre Arbeit verrichten, gehören Arbeitnehmer, die viel unterwegs oder im Home-Office arbeiten, ebenfalls zum Betrieb und müssen in der Betriebsratsarbeit berücksichtigt werden.

PROBLEM: CROWDWORKING Schwieriger gestaltet sich der Schutz von sogenannten Crowdworkern (auch genannt: Plattformbeschäftigte). Unter diesem Begriff werden Menschen zusammengefasst, die ihre Fähigkeiten pro Auftrag einzeln über Plattformen anbieten.

BEISPIEL 1

A ist erfahrene Programmiererin und bietet ihre Fähigkeiten auf einer Online-Plattform an. Unternehmen oder Privatpersonen können sie sowohl für kleine Programmierprobleme als auch aufwendige längere Aufträge buchen.

BEISPIEL 2

Auf der gleichen Plattform bietet der erfahrene Fremdsprachenübersetzer B seine Fähigkeiten an. Auch er kann dort für Einzelaufträge gebucht werden.

BEISPIEL 3

C ist Produkt- und Layoutdesignerin. Über die Plattform werden ihr Gestaltungsaufträge von Unternehmen vermittelt.

Alle drei Personen aus den Beispielen sind in dieser Form der Beschäftigung *nicht als* Arbeitnehmer beschäftigt, sodass der Betriebsrat nicht für sie zuständig ist.

Vor der Zeit der Plattformökonomie hätten große Unternehmen Arbeitnehmerin A als Programmiererin in der IT-Abteilung, B als Fremdsprachenkorrespondentin und C als Designerin in der Marketingabteilung jedenfalls in Teilzeit festangestellt. Durch Arbeit 4.0 und die Plattformökonomie arbeiten diese drei Personen nun als Selbständige.

Sie tragen das alleinige wirtschaftliche Risiko, müssen sich selbst versichern, haben keinen Kündigungsschutz und werden nicht durch Gewerkschaften und Betriebsräte geschützt.

Außerdem herrscht auf diesen Plattformen großer Konkurrenz- und Preisdruck. Viele Menschen versuchen dort, ihre Fähigkeiten zu Geld zu machen – in einem fast unkontrollierten Bereich des Arbeitsmarkts. Dies führt zu Vergütungen, die oft deutlich unter dem Mindestlohn oder jedenfalls unter dem regelmäßig gezahlten, branchenüblichen Arbeitnehmerlohn liegen.

Wenn es einmal zum Einsatz von Crowdworkern gekommen ist, ist es meist zu spät, um diese umfassend durch den Betriebsrat zu schützen. **Der Betriebsrat sollte aber sehr aufmerksam sein, in welchem Bereich das Angebot von Crowdworkern wächst**, um rechtzeitig zu erahnen, wo der Arbeitgeber den Abbau von Personal plant. Hier gilt es vorzubeugen, um nicht der eigenen Zuständigkeit beraubt zu werden. Welche Handlungsmöglichkeiten Ihnen hierzu zur Verfügung stehen, zeigen wir Ihnen in den folgenden zwei Abschnitten auf.

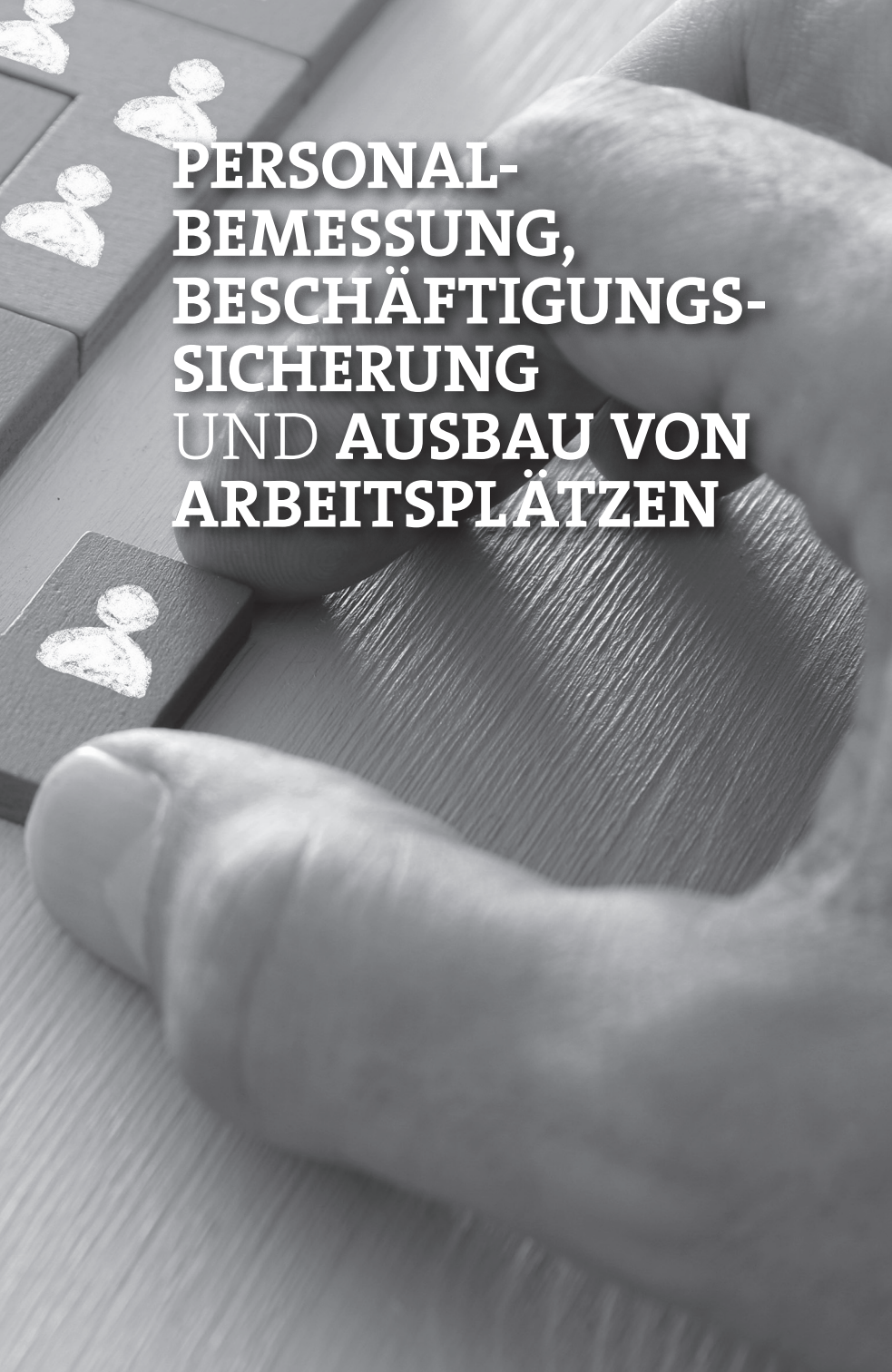


AKTUELLE ANMERKUNG Nach der jüngsten Entscheidung des BAG vom 01.12.2020 (9 AZR 102/20) können Crowdworker unter bestimmten Voraussetzungen auch als Arbeitnehmer gelten.



2

KONKRETES
HANDLUNGSFELD NR.



**PERSONAL-
BEMESSUNG,
BESCHÄFTIGUNGS-
SICHERUNG
UND AUSBAU VON
ARBEITSPLÄTZEN**

PERSONALBEMESSUNG, BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG UND AUSBAU VON ARBEITSPLÄTZEN

Wo Arbeitskräftebedarf wegfällt, entstehen häufig an anderer Stelle neue Arbeitsplätze. Oftmals bedürfen die neuen Arbeitsplätze jedoch einer höheren Qualifikation, sodass die Gefahr besteht, dass die bisher beschäftigten Arbeitnehmer nicht auf den neu entstehenden Stellen weiterbeschäftigt werden können. Ist eine Weiterbeschäftigung an anderer Stelle ausgeschlossen, schützt den Arbeitnehmer nur der Erhalt des ursprünglichen Arbeitsplatzes vor dem Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung. Dem Betriebsrat stehen in diesem Zusammenhang verschiedene Beteiligungsrechte zu, die er einsetzen kann, um diese Prozesse zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer mitzugestalten.

PERSONALPLANUNG Um überhaupt eine Vorstellung davon zu haben, wie der Arbeitgeber die aktuelle Beschäftigungssituation im Betrieb beurteilt, muss der Betriebsrat Informationen erlangen. **§ 92 BetrVG** sieht ein umfangreiches **Informations- und Beratungsrecht** des Betriebsrates vor. Außerdem verleiht die Vorschrift dem Betriebsrat ein Vorschlagsrecht für die Einführung und Durchführung einer **Personalplanung**.

Diese Beteiligung des Betriebsrats ist zwingend. Personalplanung im Sinne dieser Norm bedeutet u. a. die Gegenüberstellung des aktuellen Personalbestands und des künftigen Personalbedarfs.

Der Informationsanspruch ist sehr weit gefasst. Zu der Vielzahl an Informationen, auf die der Betriebsrat einen Anspruch hat, gehört auch die bisherige und zukünftige Planung mit freien Mitarbeitern, Leiharbeitsunternehmen sowie Crowdworkern und anderen Personen, die auf Basis eines Werkvertrags für den Arbeitgeber tätig werden sollen.

Hierdurch verschafft sich der Betriebsrat die Möglichkeit, frühzeitig Veränderungen im Betrieb zu erkennen und diese zu Gunsten der Arbeitnehmer mitzugestalten. Zum einen kann der Betriebsrat auf diesem Weg manche Veränderung verhindern, zum anderen kann er frühzeitig Qualifikationsbedarf erkennen und dafür sorgen, dass die Belegschaft rechtzeitig fortgebildet wird.

BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG § 92a BetrVG spricht dem Betriebsrat das Recht zu, dem Arbeitgeber **Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung** zu unterbreiten.

Das Gesetz zählt exemplarisch folgende Vorschlagsmöglichkeiten auf:

- flexible Gestaltung der Arbeitszeit
- Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit
- neue Formen der Arbeitsorganisation
- Änderung der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe
- Qualifizierung der Arbeitnehmer
- Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen
- sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm

Die Vorschläge des Betriebsrats können jedoch noch weitere Themen zur Beschäftigungssicherung beinhalten und müssen auf die jeweilige Situation im Betrieb angepasst werden. Denkbar sind dann bspw. Vorschläge zu Maßnahmen zur Verhinderung von Outsourcing oder zu Weiterbildungsmaßnahmen während Kurzarbeitsphasen.

Macht der Betriebsrat einen solchen Vorschlag, muss der Arbeitgeber diesen beraten und kann den Vorschlag nur mit einer Begründung ablehnen.

Zur Wahrnehmung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach **§ 92a BetrVG** hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat alle erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

Dieser **Informationsanspruch** beruht auf **§ 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG**. Es handelt sich um den allgemeinen Informationsanspruch des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber. Hier nach muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat alle zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Informationen zur Verfügung stellen.

Das **Bundesarbeitsgericht (BAG)** hat in seiner Entscheidung vom **23.3.2010 (1 ABR 81/08)** verdeutlicht, dass dieser Anspruch sehr weit zu verstehen ist. Dem Betriebsrat soll es möglich sein, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Aufgaben im Sinne des BetrVG ergeben und er zu ihrer Wahrnehmung tätig werden muss. Erst wenn Informationen vom Betriebsrat angefragt werden, die offensichtlich in einen Bereich fallen, wo kein Vorschlagsrecht mehr in Betracht kommt, muss der Arbeitgeber keine Informationen zur Verfügung stellen.

Dem Betriebsrat steht hier also ein wirksames Mittel zur Verfügung, um den Arbeitgeber in vielen Themenbereichen zu einer Beratung und Stellungnahme zu zwingen. Dieses Vorschlagsrecht ist deshalb immer ein sinnvoller Einstieg, wenn der Betriebsrat sich Themen wie Qualifikation der Arbeitnehmer oder Veränderung der Arbeitszeitmodelle vornimmt.

BETRIEBSINTERNE JOBBÖRSE Der Betriebsrat kann gemäß **§ 93 BetrVG** verlangen, dass freie Arbeitsplätze im Betrieb, die besetzt werden sollen, vor der Besetzung der Stelle zunächst auch innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden.

Der Gesetzgeber hat diese Norm geschaffen, um eine Art betriebsinternen Arbeitsmarkt anzukurbeln. Hierdurch soll Transparenz zwischen der Belegschaft und dem Arbeitgeber gefördert und Konflikte über Neueinstellungen externer Arbeitnehmer vermieden werden.

Potentielle Bewerber aus dem Kreis der bereits bestehenden Belegschaft sollen hierdurch keinen Vorteil im Bewerbungsverfahren bekommen. Sie sollen lediglich hinreichend informiert werden, dass die freie Stelle existiert und sie sich bewerben können.



● Gepaart mit rechtzeitiger und ausreichender Qualifizierung, kann es gelingen, Arbeitnehmer des Betriebs, die derzeit Tätigkeiten ausüben, die drohen, der Digitalisierung zum Opfer zu fallen, auf zukunftssträchtigere Arbeitsplätze zu verteilen. Hier geht es daher um frühzeitige Beschäftigungssicherung.

PROAKTIVER AUSBAU VON ARBEITSPLÄTZEN Je nach Betriebsart sind in manchen Betrieben nicht nur einzelne Arbeitsplätze durch Arbeit 4.0 gefährdet, sondern ganze Standorte können sich im Laufe der Zeit als nicht konkurrenzfähig erweisen, sodass die Schließung eines ganzen Betriebes droht. In solchen Situationen steckt in der Industrie 4.0 möglicherweise eine Chance zum Erhalt und Ausbau von Betrieben und Arbeitsplätzen.

Einem gut informierten Betriebsrat gelingt es im besten Fall, neue Potentiale für den Betrieb zu erkennen und gemäß **§ 92a BetrVG** dem Arbeitgeber **innovative Vorschläge für ein Investitions- und Produktionsprogramm zu machen**. Hier gilt es als Betriebsrat nicht nur Maßnahmen des Arbeitgebers zu kontrollieren, sondern die Zukunft des Betriebs proaktiv mitzugestalten. Denkbar sind Vorschläge zu Investitionen in die Qualifikation der Belegschaft sowie der gezielte Einsatz von modernen Technologien, um langfristig Arbeitsplätze zu sichern.



KONKRETES
HANDLUNGSFELD NR.

3

QUALIFIZIERUNG DER BESCHÄFTIGTEN



QUALIFIZIERUNG DER BESCHÄFTIGTEN

Technischer Fortschritt wird zur Bedrohung und macht Angst, wenn Beschäftigte fürchten müssen, abgehängt zu werden oder ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Bildung ist deshalb die Grundlage für eine langfristig gut funktionierende Beschäftigungssicherung. Arbeitnehmer müssen für neue Aufgaben abgeholt und qualifiziert werden. Auch für den Arbeitgeber ist die fachliche Qualifikation der Mitarbeiter in Zeiten von Arbeit 4.0 wichtig. Je qualifizierter die Belegschaft, desto höher ist die eigene Wettbewerbsfähigkeit.

Was der Betriebsrat zum Thema Qualifizierung beitragen kann, ergibt sich vor allem aus den **§§ 96–98 BetrVG**. Diese Rechte des Betriebsrats werden oftmals unterschätzt, vermitteln dem Betriebsrat jedoch weitreichende Handlungsmöglichkeiten.

FÖRDERUNGSPFLICHT Sowohl der Betriebsrat als auch der Arbeitgeber sind gemäß **§ 96 Abs. 1 BetrVG** ausdrücklich verpflichtet, die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern.

§ 96 BetrVG FÖRDERUNG DER BERUFSBILDUNG

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen.

§ 96 Abs. 2 BetrVG verpflichtet also die beiden Betriebsparteien dazu, die Chancengleichheit zu wahren und Arbeitnehmer entsprechend ihrer besonderen Bedürfnisse und Umstände gerecht bei Berufsbildungsmaßnahmen zu berücksichtigen.

Zunächst stellt sich die Frage, was überhaupt mit „Berufsbildung“ gemeint ist. Dieser Begriff wird grundsätzlich weit verstanden und meint nicht etwa die einmalige *Berufsausbildung*.

Unter Berufsbildung fällt eine Vielzahl an verschiedenen Maßnahmen. Beispielweise versteht man unter **Berufsbildungsmaßnahmen**:

- allgemein gehaltene Vorträge sowie Seminare, in denen Themen tiefgreifend erläutert werden,
- Trainee-Programme,
- kurzfristige Bildungsmaßnahmen für Neulinge,
- Anleitung zur Bedienung neuer Technologien,
- Coachings aller Art,
- Bildungsmaßnahmen zur Beschäftigungssicherung,
- Veranstaltungen zum Zweck des Erfahrungsaustauschs.

Es ist jedoch wenig sinnvoll, Maßnahmen mit dem Arbeitgeber zu beraten, bevor nicht auf erster Stufe ermittelt wurde, welcher **Berufsbildungsbedarf** besteht. Gerade bei größeren Betrieben mit einer Vielzahl von Arbeitnehmern, die verschiedenartig tätig sind, kann weder der Arbeitgeber noch der Betriebsrat aus dem Stand wissen, welches **Berufsbildungsdefizit** und welche **Berufsbildungschance** bestehen. Der Betriebsrat kann deshalb gemäß **§ 96 Abs. 1. S. 2 BetrVG** fordern, dass der Arbeitgeber den Berufsbildungsbedarf ermittelt. Den Arbeitgeber trifft die Pflicht, eine **Soll-Ist-Analyse** durchzuführen. Hat der Arbeitgeber den Berufsbildungsbedarf für einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren ermittelt, kann der Betriebsrat auf der Grundlage dieses Bedarfs spezifische Forderungen erarbeiten.

Sollte sich der Arbeitgeber weigern, den Bedarf zu ermitteln, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dass der Arbeitgeber dieser Pflicht nachkommt (§ 23 Abs. 3 S. 1 BetrVG).

Weigert sich der Arbeitgeber weiterhin, kann gerichtlich ein Ordnungs- und Zwangsgeld verhängt werden (§ 23 Abs. 3 S. 3, 4, 5 BetrVG).

EINRICHTUNGEN UND MASSNAHMEN DER BERUFSBILDUNG IM BETRIEB

Der Arbeitgeber ist gemäß § 97 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, vor Einführung von Bildungsmaßnahmen diese von sich aus mit dem Betriebsrat frühzeitig zu beraten.

§ 97 BetrVG EINRICHTUNGEN UND MASSNAHMEN DER BERUFSBILDUNG

- (1) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.*
- (2) Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.*

Es bedarf also keiner Initiative des Betriebsrats – der Arbeitgeber muss auf den Betriebsrat zugehen.

Interessant ist besonders **§ 97 Abs. 2 BetrVG**. Hier stärkt das Gesetz den Betriebsrat in einem besonderen Fall. Hat nämlich der Arbeitgeber Maßnahmen im Betrieb ergriffen, die die Tätigkeiten des Beschäftigten derart verändern, dass seine Qualifikation nicht mehr ausreicht, erhält der Betriebsrat für diesen Fall ein **Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Bildungsmaßnahmen**.

Dies ist ein Sonderfall: grundsätzlich ist der Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet, Berufsbildungsmaßnahmen einzuführen. Sollte sich nicht bereits aus einem Tarifvertrag ergeben, dass der Arbeitgeber Berufsbildung in manchen Bereichen einzuführen hat, kann er dazu sonst eigentlich nicht gedrängt werden. Liegen die Voraussetzungen des **§ 97 Abs. 2 BetrVG** jedoch vor, kann der Betriebsrat an einer wichtigen Stelle sehr effizient mitgestalten.

WANN LIEGEN ALSO DIE VORAUSSETZUNGEN FÜR DIESE FORM DER MITBESTIMMUNG VOR? Die Voraussetzungen des Gesetzes sind weit zu verstehen. Hierunter fällt beispielsweise die Einführung neuer Software oder die Einführung von Arbeit im Internet durch den Arbeitgeber.



KURZ GESAGT:

Erfolgen Veränderungen hin zu Arbeit 4.0, die nach Qualifizierungsmaßnahmen verlangen, hat der Betriebsrat aus § 97 Abs. 2 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht, um für ausreichende Fortbildungen für die betroffenen Arbeitnehmer zu sorgen.

Es steht dem Betriebsrat frei, sein Initiativrecht zu nutzen und mit eigenen Vorschlägen den Druck auf den Arbeitgeber zu erhöhen oder zunächst mit dem Arbeitgeber kooperativ zu beraten, welche Form der Berufsbildung für welche Arbeitnehmer eingeführt werden soll. Wie auch in anderen wichtigen Fragen, besteht grundsätzlich die Möglichkeit, externen Sachverstand einzuholen (**§ 80 Abs. 3 BetrVG**).

Einigen sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht, entscheidet die Einigungsstelle verbindlich, welche Maßnahmen einzuführen sind, um die erforderliche Qualifikation zu gewährleisten.

Für die Betriebsratspraxis ist die Mitbestimmung nach **§ 97 BetrVG** deshalb **ein wichtiger Hebel bei Fragen zu Arbeit 4.0**. Dank der erzwingbaren Mitbestimmung kann der Betriebsrat für alle zukünftigen, komplizierten Arbeitsabläufe erreichen, dass für die Arbeitnehmer hinreichende Qualifizierungsmaßnahmen eingeführt werden.

MITBESTIMMUNG BEI BILDUNGSMASSNAHMEN Auch **§ 98 Abs. 1 BetrVG** verleiht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht beim Thema Bildungsmaßnahmen.

§ 98 DURCHFÜHRUNG BETRIEBLICHER BILDUNGSMASSNAHMEN

(1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

[...]

Während **§ 97 Abs. 2 BetrVG** jedoch Mitbestimmung bei der Einführung von Bildungsmaßnahmen ermöglicht, gewährt **§ 98 Abs. 1 BetrVG** dem Betriebsrat ein **Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung von Maßnahmen der Berufsbildung**.

Dieses Mitbestimmungsrecht besteht also erst, sobald sich der Arbeitgeber entschließt, eine Berufsbildungsmaßnahme durchzuführen.

Während **§ 97 Abs. 2 BetrVG** in manchen Fällen Mitbestimmung bei der Frage, ob Berufsbildungsmaßnahmen eingeführt werden, vermittelt, betrifft das Mitbestimmungsrecht nach **§ 98 Abs. 1 BetrVG** die Frage, wie die Berufsbildungsmaßnahme durchgeführt werden soll.



KURZ GESAGT:

Ob Berufsbildung eingeführt wird, kann der Betriebsrat nur unter bestimmten Voraussetzungen mitbestimmen. Kommt es jedoch zu Berufsbildungsmaßnahmen, darf der Betriebsrat immer darüber mitbestimmen, wie diese Maßnahmen durchgeführt werden sollen.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG Qualifikation ist eines der besten Mittel gegen die Risiken von Arbeit 4.0. Gut ausgebildet ist die Arbeit weniger belastend, psychische Krankheiten bleiben häufiger aus und betriebsbedingte Kündigungen können verhindert werden.

Hat der Betriebsrat die Veränderungen im Betrieb aufmerksam im Blick, ergeben sich häufiger Mitbestimmungsrechte und Qualifizierungsmöglichkeiten als oftmals angenommen. Achten Sie daher bei jeder Veränderung im Betrieb darauf, welche Gestaltungsmöglichkeit sich aus **§§ 96–98 BetrVG** ergeben.



KONKRETES
HANDLUNGSFELD NR.

4

VEREINBARKEIT VON ARBEIT UND PRIVATLEBEN



VEREINBARKEIT VON ARBEIT UND PRIVATLEBEN

Digitalisierungsprozesse können zu einer Entgrenzung der Arbeit führen. Was ist damit gemeint? Wer seine Arbeit von einem Laptop oder Smartphone aus erledigen kann, muss nicht mehr zwingend an einem dafür vorgesehenen Arbeitsplatz im Betrieb sitzen. Örtlich wandert die Arbeit also in den privaten Bereich – etwa ins Café oder in die private Wohnung. Hierdurch ist es nicht mehr notwendig, die gesamte Arbeit des Tags an einem Stück abzuarbeiten. Auch in zeitlicher Hinsicht vermischen sich also Arbeits- und Privatleben.

DAS PROBLEM ERKENNEN Für manche Arbeitnehmer bedeutet diese Veränderung gern gesehene Flexibilität. Dies sind Arbeitnehmer, deren Privatleben schwierig mit festen Arbeitszeiten vereinbart werden kann. Arbeitnehmern mit aufwendigen Hobbies oder Arbeitnehmern, die andere Personen in ihrer freien Zeit pflegen, macht die flexible Gestaltung des Arbeitslebens ihre privaten Wünsche gerade erst möglich.

Leider ist die Arbeit im Home-Office und die dauerhafte Erreichbarkeit nicht nur positiv. Die Arbeit der Betriebsräte wird dadurch umso notwendiger: Denn flexible Arbeitszeiten und -orte führen in der Praxis schnell dazu, dass insbesondere die gesetzlich vorgesehenen **Ruhezeiten** nicht eingehalten werden. Außerdem ist die Kontrollfähigkeit des Betriebsrats eingeschränkt. Wenn das Arbeitsleben nicht mehr „zentral“ an einem Ort zu einer regelmäßigen Zeit stattfindet, besteht die Gefahr, dass dem Betriebsrat Missstände nicht auffallen.

Der Betriebsrat steht also vor der Aufgabe, die Ausnutzung von Arbeitnehmern des Betriebs zu verhindern, die er nicht (regelmäßig) zu Gesicht bekommt. Dabei kommt es auf einen sinnvollen Ausgleich zwischen dem **Schutz der Arbeitnehmer vor Ausnutzung** und gleichzeitig dem **Ausbau der Arbeitnehmerfreiheiten** an.



● VEREINFACHT GESAGT:

Es soll **verhindert werden**, dass die neuen Möglichkeiten dazu führen, dass ein Arbeitnehmer nach Ende des Arbeitstags trotzdem zu Hause weiterarbeiten muss.

Es soll **ermöglicht werden**, dass bspw. Eltern von Kindern bei eigenem Wunsch nachmittags Zeit mit den Kindern verbringen und abends diese Arbeitszeit nachholen können.

KONKRETE ZIELE FÜR BETRIEBSRÄTE Je nach Art des Betriebs und aktuellem Stand in dem Bereich bietet sich folgende Priorisierung an:

1. Akute Ausbeutung von Arbeitnehmern verhindern.
2. Bereits begangene Regelverstöße des Arbeitgebers bemerken und zur Korrektur drängen.
3. Zukünftige Regelverstöße verhindern.
4. Aktive Förderung der Arbeitnehmer, die sich Flexibilität wünschen.

DER RECHTLICHE RAHMEN – ALTE ANTWORTEN AUF NEUE FRAGEN

Um für diese Ziele erfolgreich einzustehen, muss der Betriebsrat seine Rechte kennen. Die Suche nach den geltenden Regeln wird dadurch erleichtert, dass sich vorerst nur die Arbeitswelt, nicht jedoch das Arbeitsrecht zu diesem Thema verändert hat. Antworten muss weiterhin das alte **Arbeitszeitgesetz** (ArbZG) geben. Mitbestimmungs- und Überwachungsrechte ergeben sich weiterhin aus dem alten **Betriebsverfassungsrecht**.

Das ArbZG enthält **Arbeitnehmerschutzvorschriften**. Diese können im Grundsatz nicht zu Lasten der Arbeitnehmer verhandelt werden. Diese Vorschriften entfalten nicht nur Wirkung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern wecken aufgrund ihres Schutzcharakters auch die Kontrollfunktion des Betriebsrats gemäß **§ 80 BetrVG**. **Die Überwachung der Einhaltung des ArbZG stellt eine wichtige Aufgabe des Betriebsrats dar.**

MINDESTENS ELF STUNDEN RUHEZEIT Im Kontext von Arbeit 4.0 und Home-Office-Möglichkeiten kommt vor allem **§ 5 ArbZG** große Bedeutung zu, der die Ruhezeit zwischen zwei Arbeitsintervallen regelt. Zwar gelten zur Ruhezeitregelung des **§ 5 ArbZG** zahlreiche Ausnahmen, etwa für Pflegekräfte. Im Grundsatz muss einem Arbeitnehmer jedoch zwingend nach einem Arbeitseinsatz eine elfstündige Ruhezeit gewährt werden.

§ 5 ArbZG RUHEZEIT

(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

[...]

DOKUMENTATIONSPFLICHT Auch **§ 16 Abs. 2 ArbZG** ist in diesem Kontext interessant. Dort wird — ohne bspw. für Vertrauensarbeitszeit eine Ausnahme zu machen — eine **Dokumentationspflicht von Arbeitszeit**, die über die „normalen“ acht Stunden pro Tag hinausgeht, vorgeschrieben.

§ 16 ArbZG AUSHANG UND ARBEITSZEITNACHWEISE

(1) [...]

(2) *Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 S. 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gem. § 7 Abs. 7 eingewilligt haben. [...]*

Gerade das Arbeitszeitmodell der Vertrauenszeit steht im Zusammenhang mit der Frage der Arbeitszeitdokumentation schon seit langem in der Kritik. Vertrauensarbeitszeit führt oftmals zu unbezahlter Mehrarbeit, da diese sich unter Druck gesetzt fühlen, möglichst effizient zu sein und daher gegenüber dem Arbeitgeber weniger Arbeitszeit angeben, als eigentlich angefallen ist.

Manche Betriebe haben verschiedene Aufzeichnungssysteme eingeführt: bspw. die Erfassung der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber unterzeichnet wird. Doch auch diese Modelle haben zu keiner Besserung geführt. Solange der Arbeitnehmer aus eigener Sicht gegenüber dem Arbeitgeber praktisch frei angeben soll, wieviel Arbeitszeit er aufgewandt hat, ist immer davon auszugehen, dass die Arbeitszeit zu Lasten der Arbeitnehmer verfälscht übermittelt wird.

Der **Europäische Gerichtshof** (EuGH) hat mit Urteil vom 14.05.2019 (C-55/18) das Modell der **Vertrauensarbeitszeit infrage gestellt**. Einhaltung der Arbeitszeiten sei Arbeitsschutz. Dieser sei nur verlässlich zu überprüfen, wenn die gesamte Arbeitszeit sauber erfasst wird.

Auch wenn viele Einzelheiten hierzu noch nicht geklärt sind, hat der EuGH auch Modellen der Arbeitszeiterfassung eine Abfuhr erteilt, die manipulierbar und damit nicht objektiv sind. Es deutet alles darauf hin, dass die bewährte Stechuhr bzw. ihre digitalen Nachfolgersysteme ihre Rückkehr in deutsche und europäische Betriebe finden werden.

Noch ist unklar, ob diese Entscheidung des EuGH unmittelbar anzuwenden ist, oder ob der deutsche Gesetzgeber diese Entscheidung in Form einer Gesetzesänderung (bspw. des **§ 16 Abs. 2 ArbZG**) noch umsetzen muss, bevor die Entscheidung Wirkung entfaltet. Erste Entscheidungen von Arbeitsgerichten und Stimmen aus der Rechtswissenschaft sprechen sich für eine unmittelbare Anwendung aus.

Was bedeutet dies für Betriebsräte? Grundsätzlich handelt es sich hierbei um eine gute Nachricht für die meisten Arbeitnehmer und Betriebsräte.



DIE ANSAGE DES EuGH IST KLAR:

es bedarf einer sicheren Zeiterfassungsmethode hinsichtlich jeglicher Form der Arbeitszeit. Arbeitgeber sind also gezwungen, sich mit dem wirklichen Arbeitsaufwand ihrer auswärts und flexibel tätigen Mitarbeiter auseinanderzusetzen und können das Problem der Entgrenzung nicht weiter ignorieren.

FESTLEGEN DER MAXIMALEN ARBEITSZEIT § 3 ArbZG

sieht pro Werktag eine Arbeitshöchstdauer von acht Stunden vor. Daraus ergibt sich eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden vor, da auch der Samstag ein Werktag im Sinne des ArbZG ist.

§ 3 ArbZG ARBEITSZEIT DER ARBEITNEHMER

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

ZUSTÄNDIGKEIT DES BETRIEBSRATS § 80 BetrVG

ist zu entnehmen, dass es zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört, die Flexibilisierung des Arbeitslebens und der Arbeitszeit zu überwachen und den Gesundheitsschutz stets im Blick zu haben.

§ 80 BetrVG ALLGEMEINE AUFGABEN

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben

- 1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;*

[...]

- 9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.*

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten;

[...]

MITBESTIMMUNGSRECHT DES BETRIEBSRATS Der Betriebsrat hat schließlich laut **§ 87 BetrVG** ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Regelung von **Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen** sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage. Gleiches gilt für Veränderungen an der betriebsüblichen Arbeitszeit. Letztlich hat der Betriebsrat also ein Mitbestimmungsrecht zu den Kernfragen rund um Home-Office-Arbeit.

§ 87 MITBESTIMMUNGSRECHTE

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;

3. Verlängerung oder Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit;

[...]

DURCHFÜHRUNG DES ARBEITSSCHUTZES Die Vorschriften des ArbZG. als Arbeitsschutzvorschriften müssen gemäß **§ 89 Abs. 1 S. 1** eingehalten werden. Hierfür muss sich der Betriebsrat einsetzen. Außerdem ist der Betriebsrat gemäß **§ 89 Abs. 1 S. 2** verpflichtet, alle für den gesetzlichen Arbeitsschutz zuständigen Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft in Bezug auf den Arbeitsschutz im Betrieb zu unterstützen. Er kann auch Betriebskontrollen anregen. Zuständige Stellen sind bspw. Gewerbeaufsichtsämter, Gewerbeärzte, die Ämter für Arbeitssicherheit und Sicherheitstechnik, Gesundheitsbehörden, Baubehörden, die Stellen für vorbeugenden Brandschutz oder der TÜV.

§ 89 ARBEITS- UND BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

(1) Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz [...] durchgeführt werden. Er hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen. [...]

SONDERFÄLLE DER ARBEITSZEIT: RUFBEREITSCHAFT UND BEREITSCHAFTSDIENST

RUFBEREITSCHAFT Rufbereitschaft ist die Verpflichtung eines Beschäftigten, sich für einen Arbeitseinsatz außerhalb der üblichen Arbeitszeit (in der Ruhezeit) bereitzuhalten. Normalerweise wird die Erreichbarkeit über Telefon oder Funkgerät sichergestellt. Der Arbeitnehmer darf seinen Aufenthaltsort dabei insofern frei wählen, als dass er in einer gewissen Zeit am Einsatzort seiner Tätigkeit sein muss. Die Rufbereitschaft ist daher keine Arbeitszeit im Sinne des ArbZG. Erst wenn der Arbeitnehmer aus der Rufbereitschaft für eine Tätigkeit herangezogen wird, gilt dies als Arbeitszeit.

BEREITSCHAFTSDIENST Bereitschaftsdienst bedeutet, dass sich Beschäftigte auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem vom Unternehmen bestimmten Ort aufhalten müssen. Von dort aus nehmen sie bei Bedarf (rasch) die Arbeit auf. Der Bereitschaftsdienst darf nur angeordnet werden, wenn erfahrungsgemäß die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Zwar handelt es sich bei Bereitschaftsdienst um Arbeitszeit im Sinne des ArbZG, doch darf die Zeit geringer vergütet werden.

MÖGLICHKEITEN FÜR BETRIEBSRÄTE Beide Arbeitsmodelle sind mit hohen Belastungen für die betroffenen Arbeitnehmer verbunden. Nicht nur, weil beide Formen der Bereitschaft typischerweise außerhalb der gängigen Arbeitszeiten stattfinden. Sie verhindern auch einen Rhythmus und eine Normalität, die psychische Krankheiten vorbeugen können. Bspw. ist die Rufbereitschaft keine Arbeitszeit, doch kann sich ein Arbeitnehmer in der Zeit auch nicht vollkommen entspannen und kann seine Freizeit nicht frei gestalten.

Der Betriebsrat hat nach **§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG** bei der Einführung dieser beiden Arbeitsmodelle ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Als Arbeitsmodell für mehrere Arbeitnehmer im Betrieb kann sich dieser Themenbereich auch für eine Betriebsvereinbarung anbieten, da es viele grundsätzliche Fragen zu klären gibt. Denkbar ist bspw. die Vereinbarung von zusätzlichem Freizeitausgleich für alle betroffenen Arbeitnehmer oder eine strenge Begrenzung dieser Sondermodelle.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

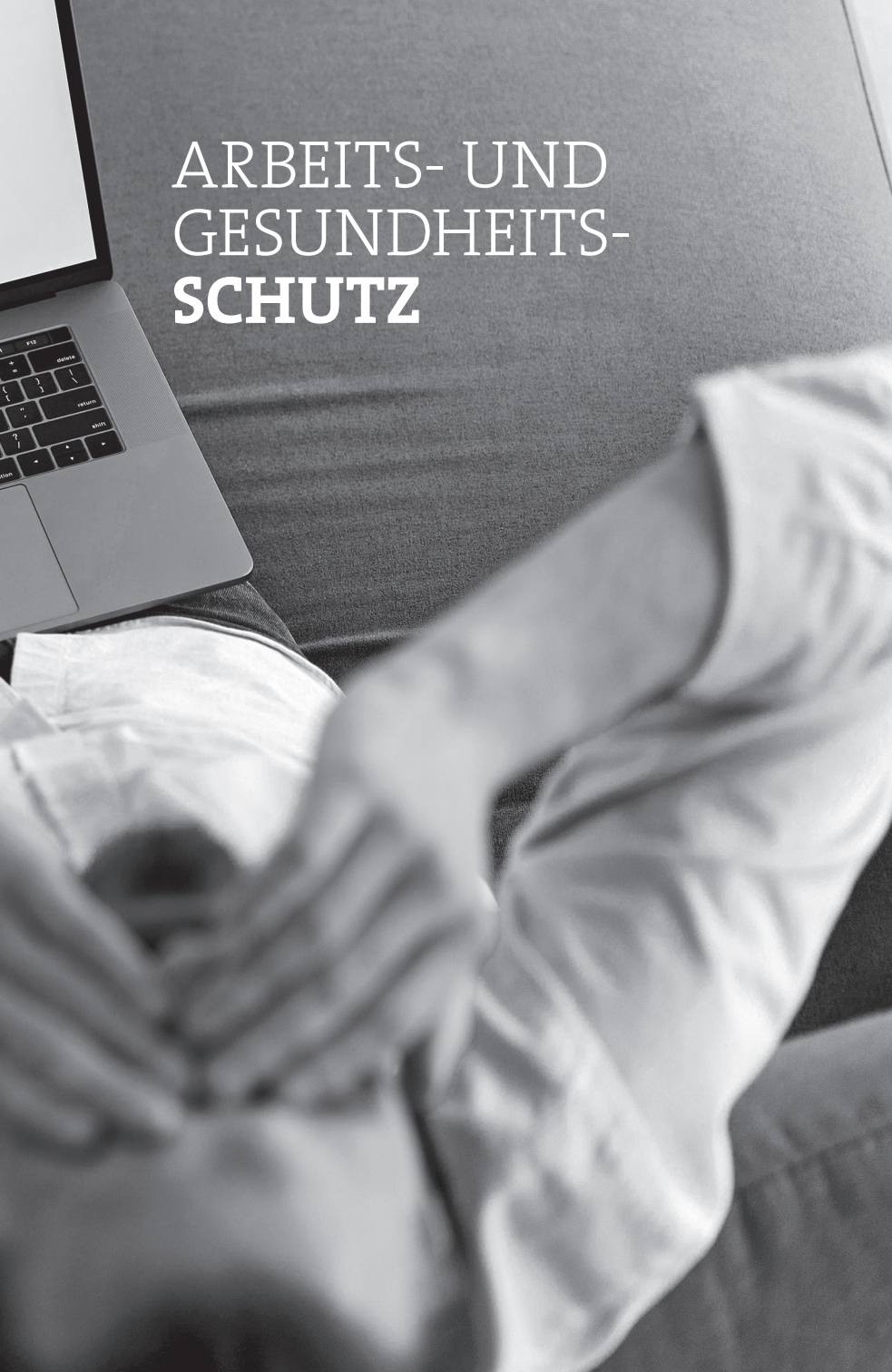
1. Der erste wichtige Schritt liegt darin, **sich ausreichend Informationen vom Arbeitgeber bereitstellen zu lassen**. Die bereits vorgestellte Entscheidung des EuGH hilft dem Betriebsrat dabei. Der Arbeitgeber muss zukünftig verlässliche Systeme zur Arbeitszeiterfassung einführen. Diese Informationen sind dem Betriebsrat nach **§ 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG** zur Verfügung zu stellen.
2. Auf der Basis dieser Informationen kann eine **Bestandsaufnahme** gemacht werden:
Welche unterschiedlichen Arbeitsmodelle gibt es zurzeit im Betrieb?
Welche Regelverstöße gibt es?
Im Zweifel gibt es Berufsgruppen, die streng vor Ort nach fester Arbeitszeit arbeiten, andere arbeiten nach Modellen wie bspw. Vertrauensarbeit, Gleitzeit, flexibler Teilzeit oder sog. Job-Sharing. In einem solchen durchmischten Betrieb muss versucht werden, allen Arbeitnehmern ein faires Modell zu ermöglichen, das den betrieblichen Anforderungen gerecht wird. Dann kann es nicht nur eine einheitliche Lösung für das Problem geben.
3. Oberste Prämisse des Betriebsrats sollte immer der **Gesundheitsschutz** der Arbeitnehmer sein. Insgesamt sollte der Fokus also darauf liegen, den Arbeitgeber zur Einhaltung der Vorschriften anzuhalten. In der Kommunikation zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber muss deutlich gemacht werden: **Arbeitnehmer haben ein Recht auf Nichterreichbarkeit während ihrer Freizeit.**

A black and white photograph of a person sitting on a dark-colored couch. The person's legs are crossed, and they are wearing light-colored, possibly white, pants. A laptop is open on their lap, and a smartphone is resting on the couch next to it. The person's right hand is visible, wearing a dark watch. The background is a textured, light-colored surface, possibly a rug or wall. The overall scene suggests a relaxed, modern lifestyle.

KONKRETES
HANDLUNGSFELD NR.

5

ARBEITS- UND GESUNDHEITS- **SCHUTZ**



ARBEITS- UND GESUNDHEITS- SCHUTZ

Das Arbeitsleben und die Gesundheit eines Arbeitnehmers stehen schon immer in engem Zusammenhang. Schon vor den Themen Digitalisierung und Arbeit 4.0 war Arbeit mit psychischen und physischen Belastungen verbunden.

Die Automatisierung hat hier zwar einige Verbesserungen gebracht. In der Metallindustrie hat sie bspw. dazu geführt, dass Maschinen nun schwere Lasten tragen, die zuvor der Mensch bewegen musste. Dadurch sind massiv gesundheitsschädliche Tätigkeiten seltener geworden. Auch ist der Gesundheitsschutz in Bezug auf Unfallprävention und Erste Hilfe intensiviert worden.

Arbeit 4.0 wirft jedoch neue Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz auf. Statt schwerwiegender Unfälle in Werkshallen drohen chronische Rückenbeschwerden und psychische Krankheiten wie Schlafstörungen, Burn-out, Bore-out und Depressionen.

WAS MACHT ARBEIT 4.0 GESUNDHEITSSCHÄDLICH?

An einem digitalisierten Arbeitsplatz verändert sich das Anforderungsprofil an den Arbeitnehmer stetig.

- Die Bemühungen des Arbeitgebers, die Arbeitnehmer in ausreichendem Tempo zu qualifizieren, reichen oft nicht aus. Dies führt zu **Überforderung** und der Angst, nicht mehr qualifiziert genug für die Tätigkeit zu sein. Hieraus kann die tiefgreifende Sorge erwachsen, den Arbeitsplatz an höher qualifizierte Bewerber zu verlieren.
- Die **Arbeitsintensität** steigt: Alles geschieht in Echtzeit – entspannende Zwischentätigkeiten wie bspw. Botengänge, um Informationen unter Abteilungen oder Kollegen auszutauschen, entfallen ersatzlos.
- Trotz guter Betriebsratsarbeit spüren Arbeitnehmer oft die unausgesprochene **Erwartungen des Arbeitgebers**, sie sollen auch in ihrer Freizeit oder während des Urlaubs per E-Mail oder Telefon erreichbar sein.
- Neue physische Krankheiten sind oftmals Seh- oder Rückenbeschwerden. Viele Tätigkeiten bieten **zu wenig gesunde Bewegungsmöglichkeit** und **sind geprägt von Bildschirmarbeit**. Ohne ausreichenden Arbeitsschutz führt dies zu schlechter Haltung und Überanstrengung am Arbeitsplatz.
- Umso flexibler sich Arbeitszeit und -ort entwickeln, desto schwieriger wird die Betriebsratsarbeit in diesem Bereich. **Wo Überwachung des Arbeitsschutzes fehlt, entstehen Lücken im Gesundheitsschutz.**

RECHTLICHES WERKZEUG DES BETRIEBSRATS

Neben den klassischen **Arbeitsschutzvorschriften**, die sich sowohl aus dem Gesetz als auch teilweise aus **betriebsinternen Vorschriften und Richtlinien** ergeben, sind folgende Regelungen zu diesem Thema wichtig für Betriebsräte:

MITBESTIMMUNGSRECHT BEIM THEMA GESUNDHEITSSCHUTZ § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sieht ein Mitbestimmungsrecht bei Regelungen u. a. zur Verhütung von Berufskrankheiten und über den Gesundheitsschutz der Arbeit vor.

§ 87 BetrVG MITBESTIMMUNGSRECHTE

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;

[...]

Dabei muss beachtet werden, dass dieses Mitbestimmungsrecht grundsätzlich erst dann greift, wenn der Arbeitgeber nach einer gesetzlichen Vorschrift überhaupt zum Handeln verpflichtet ist. Diese Verpflichtung muss dem Arbeitgeber gleichzeitig noch einen Spielraum zur freien Umsetzung lassen, damit der Betriebsrat mitbestimmen darf.



VEREINFACHT BEDEUTET DIES:

Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht,

(1) wenn der Arbeitgeber nicht durch eine bereits bestehende Vorschrift zum Handeln gezwungen ist, oder

(2) wenn diese Vorschrift ganz klar angibt, wie der Arbeitgeber diese umzusetzen hat und dabei kein Raum für Abweichungen besteht.

MITBESTIMMUNG ZUM SCHUTZ VOR PSYCHISCHEN GESUNDHEITSGEFÄHRDUNGEN

Es gibt aktuell kaum spezifische Vorschriften zur Verringerung psychischer Gesundheitsgefährdungen.

Es gibt allerdings eine sog. Generalklausel im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG): **§ 3 Abs. 1 ArbSchG**. Hiernach ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.

Hieraus ergibt sich eine Pflicht des Arbeitgebers, Maßnahmen gegen psychische Gesundheitsgefahren zu ergreifen. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Auswahl der erforderlichen Maßnahmen entsteht allerdings erst nach Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung gem. **§ 5 Abs. 1 ArbSchG**. Erst das Ergebnis konkretisiert die Handlungspflicht. Werden bei einer Gefährdungsbeurteilung konkrete psychische Belastungen ermittelt, hat der Betriebsrat nach **§ 87 Abs 1 Nr. 7 BetrVG** ein Mitbestimmungsrecht im Hinblick auf die erforderlichen Maßnahmen.



Es ist zu empfehlen, mit dem Arbeitgeber zunächst eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die vorsieht, dass das Gremium, das die Gefährdungsbeurteilung überwacht und durchführt paritätisch von Arbeitnehmern bzw. Betriebsratsmitgliedern und Arbeitgebervertretern besetzt ist. Ferner sollten feste Verfahrensregeln vereinbart werden, die eine faire und transparente Durchführung der Beurteilung und Bestimmung der erforderlichen Maßnahmen gewährleisten.

MITBESTIMMUNGSRECHTE BEI BESONDERS BELASTENDEN VERÄNDERUNGEN § 91 BetrVG

ermöglicht dem Betriebsrat die Mitbestimmung bei Änderungen im Arbeitsleben, die offensichtlich einer menschengerechten Gestaltung widersprechen und die Arbeitnehmer besonders belasten. Dieses Mitbestimmungsrecht hat jedoch hohe Anforderungen. Erst bei wirklich gravierenden Veränderungen und Auswirkungen kann der Betriebsrat sich auf dieses Mitbestimmungsrecht stützen.

§ 91 BetrVG MITBESTIMMUNGSRECHT

Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. [...]

ÜBERWACHUNG DURCH DEN BETRIEBSRAT

Der Betriebsrat hat die ausdrückliche Aufgabe, über einen effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Einhaltung aller zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Vorschriften zu wachen (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Auch § 89 BetrVG verdeutlicht die Zuständigkeit des Betriebsrates für den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern und die Verhinderung von Arbeitnehmerbelastungen, die aus Arbeitgebermaßnahmen hervorgehen.

Praktisch macht es diese klare Aufgabenzuweisung besonders einfach, gegenüber dem Arbeitgeber zu begründen, dass er den Betriebsrat in dieser Hinsicht vollumfänglich mit Informationen nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG versorgen muss. Insofern sind praktisch alle Informationen im Kontext von betrieblichem Gesundheitsmanagement zur Durchführung der Betriebsratsaufgaben erforderlich.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

VORBEUGENDER GESUNDHEITSSCHUTZ

1. Wie immer gilt, dass der Betriebsrat zunächst Informationen vom Arbeitgeber verlangen muss, um sicher zu gehen, dass der Betriebsrat den aktuellen Zustand im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes kennt. Seinen **Informationsanspruch** kann der Betriebsrat weiterhin vor allem auf **§ 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG** stützen. Insbesondere bei umfangreichen Veränderungen und besonders gravierenden Gesundheitsrisiken ist an die Möglichkeit von externem Sachverstand (**§ 80 Abs. 3 BetrVG**) oder an den Besuch von Schulungen zu denken (**§ 37 Abs. 6 BetrVG**).
2. Um seiner **Überwachungspflicht** gerecht zu werden, empfehlen sich auch regelmäßige Umfragen bei Beschäftigten, um auch versteckte (psychische) Gesundheitsrisiken erkennen zu können.
3. Auf dieser Grundlage ist zu ermitteln, wo **Misstände** liegen, die behoben werden müssen und wo ggf. zukünftig **Handlungsbedarf** auftreten könnte.
4. Im Themenbereich von Arbeit 4.0 und der Verhinderung psychischer Gesundheitsrisiken wird es dann meistens auf die Mitbestimmung nach **§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG** ankommen. Hierbei ist unbedingt zu beachten, dass wie oben geschildert zunächst eine **Gefährdungsbeurteilung** vorgenommen werden muss. Im besten Fall wird zum Ablauf dieser Beurteilung eine ausführliche Betriebsvereinbarung geschlossen.

KONKRETES
HANDLUNGSFELD NR.

6

DATENSCHUTZ TROTZ DIGITALER TECHNOLOGIEN



DATENSCHUTZ TROTZ DIGITALER TECHNOLOGIEN

Arbeit 4.0 bedeutet, dass **datenbasiert** gearbeitet wird. Sei es die **Kommunikation**, die unter Verwendung von digitalen Daten (bspw. E-Mail) stattfindet, sei es die **Maschine**, die Daten sammelt, um Fehler in der Produktion sofort zu analysieren. Diese Datenmengen steigern die **Effizienz** und ermöglichen ständige Innovationen. In einer auf Wachstum ausgerichteten Wirtschaft haben Daten also einen immensen Nutzen. Dieser Nutzen entsteht für den Arbeitgeber aber erst, wenn er die **Daten speichert, verwertet und miteinander verknüpft**.

Das Thema Datenschutz ist nicht nur rechtlich eine große Herausforderung. Auch praktisch kann es schnell dazu kommen, dass bei neuen Arbeitsabläufen und Technologien übersehen wird, dass der Datenschutz gefährdet ist.



Dabei muss der Betriebsrat bei jeder Abteilung im Betrieb isoliert ganz genau hinschauen, wo der Schutz von Daten nicht gewährleistet wird. Selbstverständlich stellen sich bei Bürotätigkeiten andere Probleme als zum Beispiel bei Tätigkeiten in der industriellen Produktion.

DATENSCHUTZPROBLEME DURCH ARBEIT 4.0: DIVERSE BEISPIELE

Aufgrund der Vielseitigkeit von Datenschutzproblemen für Arbeitnehmer und deren besonderer Bedeutung für die Betriebsratsarbeit auf dem Feld der Arbeit 4.0 möchten wir auf den nächsten Seiten einige der in der Praxis häufig anzutreffenden Fallkonstellationen vorstellen.

DIGITALISIERTE PRODUKTION: DATEN IN DER INDUSTRIE

PROBLEM 1 Auch Daten, die auf den ersten Blick keinen Bezug zu Arbeitnehmern haben, betreffen oft „durch die Hintertür“ die Arbeitnehmer.

BEISPIEL 1 *Eine Maschine speichert auf die Sekunde genau, zu welcher Uhrzeit sie mit welcher Geschwindigkeit bedient wird. Welche Aussage kann durch diese Daten getroffen werden?*

Zum einen kann aus diesen Daten ermittelt werden, wie hoch bspw. das Produktionsvolumen pro Tag in einem Betrieb ist. Hierauf basierend können Lieferversprechen gemacht werden. Zum anderen lassen sich diese Daten mit anderen Daten kombinieren. Etwa mit dem Schichtplan. Dadurch kann der Arbeitgeber sehen, mit welcher „Effizienz“ die einzelnen Arbeitnehmer die Maschine bedient haben – und dabei auf die Sekunde genau die Arbeitnehmer miteinander vergleichen. Datenerfassung an einer Stelle kann somit schnell zu einer *Verwendung* der Daten an einer zuvor nicht dafür vorgesehenen Stelle führen.

PROBLEM 2 Werden Arbeitnehmer anhand von Daten verglichen, die aber ursprünglich nicht zum Leistungsvergleich vorgesehen waren, besteht die Gefahr, dass der Arbeitgeber falsche Vergleichsgruppen bildet oder zu wenig Kontext für die Daten berücksichtigt.

BEISPIEL 2 *Der Arbeitgeber sammelt wie in Beispiel 1 Daten, mit denen sich die Effizienz der Arbeitnehmer an einer Maschine bemessen lässt. Arbeitnehmer A ist seit 25 Jahren im Betrieb tätig und gerät nun unter Druck, weil er bei Auswertung dieser Leistungsdaten schlechter bewertet wird als Arbeitnehmer B, der seit drei Jahren im Betrieb ist.*

Der Arbeitgeber erblickt hier in Arbeitnehmer B ggf. den aus seiner Sicht effizienteren Arbeitnehmer und wird daher Arbeitnehmer B bei einer Gehaltserhöhung vorrangig berücksichtigen. Dies lässt aber unberücksichtigt, dass es menschlich ist, dass die Arbeitsleistung schwankt. Erst eine dauerhafte Leistungsdifferenz ist mithin ein Ausgangspunkt.

Zudem müssen andere Faktoren bedacht werden: ist Arbeitnehmer A als langjähriges Betriebsmitglied vielleicht auch damit beschäftigt, Fragen der jüngeren Arbeitnehmer zu beantworten oder eine Führungsrolle einzunehmen? Dann wäre Arbeitnehmer A ggf. auch für die höhere Effizienz von Arbeitnehmer B und anderen Arbeitnehmern verantwortlich und hätte absolut im Sinne des Arbeitgebers gehandelt.



Nur weil Arbeitgeber durch die Digitalisierung leichter an präzise Daten kommen, dürfen sie es sich deshalb nicht zu leicht machen und nur auf diese „schnellen“ Daten vertrauen!

PROBLEM 3 Auch Arbeitnehmer, die maschinell überprüft werden, bleiben Menschen. Auch die Erwartung an sie muss daher menschlich sein.

BEISPIEL 3 *Arbeitnehmer A aus Beispiel 2 soll an der besagten Maschine stündlich exakt 100 Einheiten herstellen, weil stündlich Kapazität für den Abtransport von exakt 100 Einheiten besteht. In manchen Stunden gelingt A die Produktion von bis zu 102 Einheiten und in manchen Stunden nur von 98 Einheiten. Der Arbeitgeber ist unzufrieden, weil Produktion und Abtransport nicht perfekt miteinander harmonieren und dies die Effizienz schmälert.*

Der Arbeitgeber hat durch die neue Kontrollmöglichkeit festgestellt, dass der Arbeitnehmer in manchen Stunden einige Sekunden zu langsam und in anderen einige Sekunden zu schnell arbeitet. Das gewünschte Maß an perfekter Effizienz basiert jedoch auf einem technischen Standard. Nur automatische Maschinen können derart gleichmäßig arbeiten, dass verteilt auf einen Arbeitstag in jeder Stunde exakt gleich viel produziert wird. Nur weil eine derart präzise Überwachung möglich ist, dürfen nicht einfach die Anforderungen an die betroffenen Arbeitnehmer wachsen.

DATENSCHUTZ AN BÜROARBEITSPLÄTZEN Bei Büro-tätigkeiten geht es meist um **Kommunikationsdaten** und **private Daten**. Dabei spielen zwei Fallgestaltungen eine große Rolle: 1. die Erlaubnis, Dienstgeräte für Privates zu nutzen und 2. die Erlaubnis, Privatgeräte für Dienstliches zu nutzen.

NUTZUNG DER DIENSTGERÄTE FÜR PRIVATE ZWECKE In den meisten Betrieben ist es Arbeitnehmern erlaubt, bspw. in der Pause den Dienst-Computer für private Zwecke zu verwenden. Für den Arbeitgeber sind die Nachteile einer solchen Erlaubnis gering. Für Arbeitnehmer steckt hierin ein nettes Extra. Außerhalb der Arbeitszeit kurz einen online-Bericht in der Zeitung zu lesen oder nach Angeboten für den nächsten Urlaub zu recherchieren wird von den meisten Arbeitnehmern gerne angenommen.

Je nach Betrieb sind die Erlaubnisse unterschiedlich ausgestattet. Um Firmendaten zu schützen, ist bspw. oft der Up- und Download von Dateien verboten.



Grundsätzlich gilt: Arbeitnehmer haben auf eine derartige Erlaubnis keinen Rechtsanspruch. Wird die Erlaubnis jedoch erteilt, müssen die auf diesem Wege entstehenden privaten Daten geschützt werden.

NUTZUNG DER PRIVATGERÄTE FÜR DIENSTLICHE ZWECKE

In vielen Betrieben gilt: *Bring your own device (BYOD)*. Arbeitgeber statten Arbeitnehmer nicht mit betriebseigenen Geräten aus. Stattdessen „dürfen“ Arbeitnehmer ihre privaten Smartphones, Tablets und Laptops verwenden, auf die dann die für die Arbeit notwendigen Programme installiert werden.

Der Hauptvorteil für Arbeitnehmer liegt darin, dass sie nicht jedes Gerät doppelt haben und womöglich auf Dienstreisen mit zwei Smartphones und zwei Tablets reisen müssen. Außerdem präferieren manche Arbeitnehmer ihr privat gewohntes Betriebssystem und möchten ungerne auf dem vom Arbeitgeber vorgegeben Betriebssystem arbeiten.

Unbestritten ist, dass *BYOD* Risiken für Arbeitnehmer mitbringt. Neben den Datenschutzrisiken stellen sich auch ganz grundsätzliche arbeitsrechtliche Probleme:

- 1. KOSTENRISIKO** Es darf nicht dazu führen, dass die Kosten für die Anschaffung der notwendigen Geräte komplett auf den Arbeitnehmer zurückfallen.
- 2. ENTGRENZUNGSRISIKO** Die Gefahr, während der Freizeit Aufgaben für den Beruf zu erledigen, steigt, wenn auf privaten Geräten voller Zugriff auf Arbeitsinhalte besteht.
- 3. HAFTUNGSRISIKO AUCH FÜR ARBEITGEBERDATEN** Private Geräte werden überall mithingenommen. Diebstahl oder Zerstörung scheinen hier wahrscheinlicher als bei Geräten, die nur für die Arbeit verwendet werden. Dieses Risiko führt jedenfalls potentiell zu einem Haftungsrisiko.
- 4. VERMISCHUNG VON DATEN** Höchstpersönliche Daten wie bspw. private Urlaubsbilder sind häufig auf demselben Gerät abgespeichert, wie betriebliche Daten. Grundsätzlich müssen technische Vorkehrungen getroffen werden, die es dem Arbeitgeber unmöglich machen, auf den privaten Bereich des Geräts zuzugreifen. Auch besteht die Gefahr, dass Sachen falsch abgespeichert werden und hierdurch Privates in den Zugangsbereich des Arbeitgebers gelangt.

UNTERNEHMENSINTERE BEWERTUNGSPORTALE Je weniger ein Beruf im Zusammenhang mit der industriellen Anfertigung von Produkten steht und je mehr kreative Arbeit im Team oder die Erbringung von Dienstleistungen am Menschen im Vordergrund steht, desto „kreativer“ werden Arbeitgeber auch bei der Leistungsüberwachung.

BEISPIEL 1 *Um die Leistung von Mitarbeitern dennoch überwachen und bewerten zu können, hat bspw. Zalando das System Zonar eingeführt. Verkürzt dargestellt sollen sich Arbeitnehmer auf dieser unternehmensinternen Plattform gegenseitig bewerten. Für Beförderungen und Gehaltserhöhungen spielt es dann eine Rolle, ob die Kollegen jemanden als sehr gut, mittel oder als „low performer“ einstufen.*

Zalando hat hierfür viel Kritik bekommen. Neben der Frage, wie sinnvoll dieses System für ein gesundes Betriebsklima ist, stellt sich ein ganzer Strauß an Datenschutzfragen:

- Was für Daten werden genau in so einem System erfasst?
- Welche Daten werden den bewertenden Mitarbeitern zur Verfügung gestellt?
- Wie wird sichergestellt, dass diese Daten verlässlich sind?
- Wie werden sie gespeichert?
- Wer hat Zugriff hierauf?

Auch bei so einem System hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht gemäß **§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG**.

BEISPIEL 2 *Eine weitere unübliche Form der Leistungsüberwachung war Inhalt einer Entscheidung des BAG im Jahr 2017. Hier hatte ein Arbeitgeber eine Facebook-Seite für das Unternehmen erstellt. Dritte und vor allem Kunden konnten auf der Unternehmensseite Beiträge verfassen. Auf diese Weise konnten konkrete Hinweise und Bewertungen zu einzelnen Mitarbeitern gemacht werden, die der Arbeitgeber auswerten konnte.*

Das Gericht gab dem Betriebsrat recht: die Facebook-Seite ist eine technische Einrichtung, die zur Überwachung der Arbeitnehmer gemäß **§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG** bestimmt ist. Der Betriebsrat hatte hierzu folglich ein **zwingendes Mitbestimmungsrecht**.

DATENSCHUTZ GEGENÜBER DRITTEN Zuletzt stellt sich die Frage, wie der Arbeitgeber mit den Daten umzugehen hat, die er erfassen darf.

Beispielsweise erfasst, verwertet und speichert der Arbeitgeber notwendigerweise personenbezogene Daten, wie Privatadresse, Bankdaten und Sozialversicherungsnummer vom Arbeitnehmer. Oftmals stimmt der Arbeitnehmer noch weiteren Datenerhebungen zu: seien es Erinnerungsfotos auf der Betriebsfeier oder die Installation von Überwachungskameras auf dem Betriebsgelände. Selbst wenn die Erhebung, Verarbeitung und Speicherung dieser Daten im Einzelfall rechtlich erlaubt oder vereinbart ist, muss der Arbeitgeber diese Daten unbedingt vor dem Zugriff von Dritten schützen.

RECHTLICHES WERKZEUG FÜR DEN BETRIEBSRAT

ALLGEMEINES ZUM DATENSCHUTZRECHT **Datenschutz ist ein Grundrecht.** Der rechtliche Ausgangspunkt von Datenschutz liegt im sogenannten allgemeinen Persönlichkeitsrecht. Dieses Recht ergibt sich direkt aus dem Grundgesetz aus **Art. 1 Abs. 1 GG** in Verbindung mit **Art. 2 Abs. 1 GG**. Grundsätzlich ist hiernach jeder im Geltungsbereich des Grundgesetzes dazu berechtigt, selbst zu bestimmen, welche Informationen er über sich selber offenbart oder verheimlicht.



FÜR DEN BETRIEBSRAT IST VOR ALLEM EIN RÜCKSCHLUSS HIERAUS WICHTIG:

Immer, wenn es um Datenschutz geht,
geht es um ein sehr hohes Gut der Arbeitnehmer,
für das es sich zu streiten lohnt!

Die einzelnen Regelungen des Datenschutzrechts sind sehr komplex. Einzelheiten regeln zum Beispiel das **Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)** und die **Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)**. Wegen des engen Bezugs zum allgemeinen Persönlichkeitsrecht sind die Regeln besonders streng, wenn es um personenbezogene Daten geht, also beispielsweise Name, Alter, Adresse, Geschlecht, Religion oder Sexualität.

Schon vor der Zeit der Arbeit 4.0 haben Arbeitgeber jedoch – beispielsweise, um das Gehalt zu zahlen – personenbezogene Daten ihrer Arbeitnehmer erfasst, gespeichert und verarbeitet. In diesem Kernbereich des Datenschutzes hat sich wenig verändert. Die große Veränderung in Bezug auf Daten durch Arbeit 4.0 liegt bei den **Überwachungsdaten**. Aus Betriebsratsperspektive kommt es hierfür auf erster Ebene nicht auf die exakte Kenntnis der DS-GVO oder des BDSG an. Wichtiger ist, dass Betriebsräte mitbekommen, welche Geräte und Systeme im Betrieb eingeführt werden, was daran problematisch sein könnte und inwiefern sie hierbei mitbestimmen dürfen.

MITBESTIMMUNGSRECHT § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hält für den Betriebsrat eines der wichtigsten Mitbestimmungsrechte überhaupt parat, wenn es darum geht, den Wandel der Arbeit 4.0 mitzugestalten. Die meisten Situationen, in denen der Schutz von Arbeitnehmerdaten in Gefahr gerät, fallen unter diesen Mitbestimmungstatbestand. Hiernach kann der Betriebsrat bei der Einführung und Anwendung der meisten neuen technischen Systeme und Geräte mitbestimmen. Wie auch die anderen Mitbestimmungstatbestände des **§ 87 Abs. 1 BetrVG**, ist auch der des Nr. 6 erzwingbar.

§ 87 BetrVG MITBESTIMMUNGSRECHTE

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;

[...]

Eine technische Einrichtung in diesem Sinn ist jedes **optische, mechanische, akustische oder elektronische Gerät**. Obwohl der Wortlaut des Gesetzes sagt, dass die Einrichtung dazu bestimmt sein muss, Arbeitnehmer zu überwachen, genügt es bereits, wenn die Einrichtung objektiv dazu geeignet ist, Arbeitnehmer zu überwachen.



Praktisch bedeutet dies, dass fast alle digitalen Einrichtungen ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auslösen. Egal, ob der Arbeitgeber Cloud-Technologien einführt, Arbeitnehmer mit Diensthandys ausstattet oder in der Produktion datenbasierte Technologien einführt: der Betriebsrat muss mitbestimmen!

Der **Themenbereich Datenschutz** verlangt nach sachgerechten, in Betriebsvereinbarungen zu treffenden Regelungen.

In einer **Rahmen-Betriebsvereinbarung** sollte zunächst geregelt werden, wie neue technische Einrichtungen eingeführt werden. In dieser Rahmen-Betriebsvereinbarung sollte auch festgehalten werden, dass Leistungs- und Verhaltenskontrollen grundsätzlich untersagt sind und auf unberechtigt erhobenen Daten basierende personelle Maßnahmen, insbesondere Kündigungen, unwirksam sein sollen. Ferner lässt sich hier vereinbaren, dass Arbeitnehmer zwingend darüber zu unterrichten sind, welche Daten erhoben werden. Hier erlangt der Betriebsrat bereits großen Einfluss und kann die Grundpfeiler des Datenschutzes im Betrieb setzen.

Zu komplexeren Hardware- und Softwaresystemen sollte jeweils eine **Spezial-Betriebsvereinbarung** abgeschlossen werden. Hierin ist festzuhalten, zu welchem Zweck das System eingesetzt wird, welche Auswertungen von Mitarbeiterdaten ggf. zulässig sein sollen und wer in welchem Umfang Zugriff auf entstehende Daten haben kann und darf. Immer sollte auch eine Löschfrist aller Daten vereinbart werden. Dabei empfiehlt es sich bei für Arbeitnehmer besonders sensiblen Daten eine Dateneinsicht nur unter Anwesenheit mindestens eines Betriebsratsmitglieds zu erlauben.

Der Abschluss dieser Betriebsvereinbarungen birgt jedoch auch einige rechtliche Tücken. Keine dieser Betriebsvereinbarungen darf bspw. das Schutzminimum der DS-GVO unterschreiten. Abweichungen zu Lasten der Arbeitnehmer sind grundsätzlich nicht zulässig. Ebenso müssen immer die Grundsätze der Datenverarbeitung in **Art. 5 DS-GVO** eingehalten werden. Die DS-GVO hat also Vorrang vor Betriebsvereinbarungen. Der Betriebsrat darf – nur weil er Arbeitnehmervertreter ist – nicht automatisch nach Belieben über die Daten der Arbeitnehmer verfügen.



Vielmehr sollten Betriebsräte sollten immer das Ziel verfolgen, mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung das Niveau des Datenschutzes im Betrieb zu erhöhen.

Zumindest sollte sichergestellt werden, dass die Datenvereinbarung so transparent erfolgt, dass Verstöße gegen die DS-GVO und das BDSG nachvollzogen und sanktioniert werden können.

Jede Betriebsvereinbarung zur Einführung einer neuen technischen Einrichtung greift potentiell in die Rechtsposition der Arbeitnehmer ein. Insoweit muss die Datenverarbeitung einem i.S.d. **§ 26 BDSG, Art. 88 Abs. 1 DS-GVO** zugelassenen Zweck dienen und immer verhältnismäßig, also geeignet, erforderlich und unter Abwägung aller betroffenen Belange angemessen sein. Um keine gravierenden Fehler zu machen, lohnt es sich hier besonders, fachlichen Beistand in Anspruch zu nehmen.

DATENSCHUTZ IM BETRIEBSRATSBÜRO Der Betriebsrat muss nicht nur für die Einhaltung von Datenschutz durch den Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern kämpfen, sondern muss auch selbst den Datenschutz einhalten.

Welche Rolle der Betriebsrat bei der Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten genau im Sinne der neuen DS-GVO einnimmt, ist noch nicht abschließend geklärt. Bis dahin ist davon auszugehen, dass der Betriebsrat Teil des Arbeitgebers (also Teil der sog. verantwortlichen Stelle) ist. Hierdurch muss der Betriebsrat ebenfalls alle datenschutzrechtlichen Regelungen bei seiner eigenen Arbeit beachten und einhalten. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass der Betriebsrat auch schon vor dem Inkrafttreten der DS-GVO nach **§§ 75, 99, 102 BetrVG** zur Wahrung von Vertraulichkeit verpflichtet war und dies weiterhin ist.

Je nach Größe und Art des Betriebes kann es außerdem sinnvoll sein, als gutes Beispiel voranzugehen und selbst ein Datenschutzkonzept für die Betriebsratsarbeit zu erarbeiten. Nach der jüngsten Rspr. des BAG (Beschl. v. 9.4.2019 – **1 ABR 51/17**) kann ein Arbeitgeber dem Betriebsrat besonders sensitive Arbeitnehmerdaten trotz eines dem Grunde nach bestehenden Informationsanspruchs vorenthalten, wenn der Betriebsrat nicht hinreichende interne Maßnahmen zur Datensicherheit wie das zuverlässige Sicherstellen des Verschlusses der Daten, die Gewähr begrenzter Zugriffsmöglichkeiten oder deren Beschränkung auf einzelne Betriebsratsmitglieder sowie die Datenlöschung nach Beendigung der Überwachungsaufgabe nachweisen kann.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

1. Fordern Sie Schulungen speziell zum **Datenschutzrecht**. Der Umgang mit Datenschutzfragen birgt fast immer schwierige Einzelfallfragen.
2. Sollte es bereits einen Datenschutzbeauftragten im Betrieb geben, empfiehlt sich eine **enge Zusammenarbeit**.
3. Schließen Sie Betriebsvereinbarungen. Es sollten **Mindeststandards zum Schutz der Persönlichkeitsrechte** für alle betrieblichen IT-Anwendungen festgelegt werden. Beispielsweise:
 - Verpflichtende Löschroutinen des Arbeitgebers müssen eingeführt werden, damit Daten nicht unnötig lange existieren.
 - Bei neuen Datenerhebungen durch neue Systeme sind die Arbeitnehmer hierüber zu unterrichten.
 - Erfolgt eine Protokollierung von Vorgängen, muss diese fälschungssicher sein, damit sich der Arbeitgeber nicht auf unsichere Behauptungen stützt, wenn es bspw. um Leistungsbewertung geht.
 - Insbesondere bei personenbezogenen Daten aber auch bei Leistungsdaten ist es wichtig, dass nur ausgewählte Personen im Betrieb hierauf Zugriff haben (bspw. Vorgesetzte oder Mitarbeiter der Personalabteilung, die besonders sensibilisiert sind).



KONKRETES
HANDLUNGSFELD NR.



**ERKENNEN
UND
MITGESTALTEN
VON
BETRIEBS-
ÄNDERUNGEN**



ERKENNEN UND MITGESTALTEN VON BETRIEBSÄNDERUNGEN

Digitalisierungsprozesse können zu Einschränkungen oder grundlegenden Änderungen des Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen führen. Manche Veränderung, die im Rahmen der Arbeit 4.0 eingeführt wird, kann die Schwelle einer Betriebsänderung (§ 111 BetrVG) bereits erreichen.

Gemäß § 111 S. 1 BetrVG muss der Arbeitgeber den Betriebsrat unter zwei Voraussetzungen **rechtzeitig und umfassend über geplante Betriebsänderungen, unterrichten und beraten:**

1. Im Unternehmen müssen in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sein.
2. Es muss sich um eine Betriebsänderung handeln, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft zur Folge haben kann.

Die Formulierung „wesentliche Nachteile zur Folge haben kann“ bedeutet, dass der Betriebsrat das Eintreten solcher Nachteile nicht beweisen muss, sondern die bloße Vermutung ausreichend ist.

Was eine solche wesentliche Betriebsänderung darstellen kann, wird in **§ 111 S. 3 BetrVG** in fünf Beispielszenarien geschildert. Für Arbeit 4.0 sind vor allem Nr. 4 und Nr. 5 besonders interessant.

§ 111 BetrVG BETRIEBSÄNDERUNGEN

[...] Als Betriebsänderung im Sinne des Satzes 1 gelten

- 1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,*
- 2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,*
- 3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,*
- 4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,*
- 5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.*

Mit Blick auf die mit Arbeit 4.0 verbundenen Veränderungen bedeutet dies, dass zum Beispiel folgende Prozesse eine Betriebsänderung nach **§ 111 S. 1 BetrVG** darstellen:

- die Umstellung eines Büros von analoger Aktenführung hin zu einem komplett digitalen Aktensystem,
- die Umstellung in der Industrie von bloß mechanischer Produktion hin zu einer digitalisierten Produktion. Beispielsweise durch den Einsatz eines sogenannten „smarten Handschuhs“, der vor allem in der Autoindustrie zum Einsatz kommt und unter anderem erkennt, ob das aktuelle Bauteil das Richtige ist.

HINWEIS ZUR PRAXIS Um die Beteiligung des Betriebsrats bei einer Betriebsänderung zu verhindern, verfährt der Arbeitgeber oft nach der sogenannten Salami taktik. Große Veränderungen versucht er in kleinen unscheinbaren Teilschritten durchzuführen.

Diese können dennoch im Rahmen des **§ 111 BetrVG** als eine Maßnahme betrachtet werden, wenn ein zeitlicher und inhaltlicher Zusammenhang der Teilschritte vorliegt.



Der Betriebsrat sollte hier aufmerksam sein und regelmäßig einen Vergleich zwischen aktueller und vorheriger Situation in den einzelnen Abteilungen ziehen.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

1. Es ist wichtig Betriebsänderungen frühzeitig zu erkennen. Hierbei hilft regelmäßiger **Kontakt mit Beschäftigten** aus allen Abteilungen.
2. Besteht die Sorge, dass der Arbeitgeber eine Betriebsänderung hinter dem Rücken des Betriebsrats durchführt, sollte der Arbeitgeber höflich auf seine **Informations- und Beratungspflicht** gemäß **§ 111 S. 1 BetrVG** hingewiesen werden.
3. Wird der Betriebsrat – wie gesetzlich vorgesehen – frühzeitig informiert, kann schon in der gemeinsamen Beratungsphase Einfluss genommen werden. Diese Beratung mündet oft in **Verhandlungen über einen Interessenausgleich** nach **§ 112 Abs. 1 S. 1 BetrVG**. Ein anzustrebender Interessenausgleich regelt ob, wann und wie die unternehmerische Maßnahme durchgeführt wird. Mit guter Argumentation und Beratung besteht hier die Chance, in bedeutender Weise mitzugestalten!
4. Führt die Betriebsänderung zu einer unvermeidbaren Verkleinerung des Personals, empfiehlt sich ein **Sozialplan** nach **§ 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG**. Hierin können rechtsverbindlich die wirtschaftlichen Nachteile für die Belegschaft aufgefangen werden. Selbst wenn sich an der Betriebsänderung nichts verbessern lässt, können auf diesem Wege immerhin bspw. Abfindungen erstreiten lassen.



Für tiefergehende Informationen rund um Betriebsänderungen werfen Sie gerne einen Blick in den Band 3 unserer Broschürenreihe, der sich speziell auf Betriebsänderungen konzentriert.



A black and white photograph showing hands interacting with various objects on a wooden surface. In the top left, a hand points at two wooden blocks. In the top right, a hand holds a stack of paper scraps. In the bottom left, a hand holds several puzzle pieces. In the bottom right, a hand holds a card with a hand-drawn lightbulb. The text is overlaid in the upper center.

**AKTIV
MITGESTALTEN
BEI
ANSTEHENDEN
VERÄNDERUNGEN**

AKTIV MITGESTALTEN BEI ANSTEHENDEN VERÄNDERUNGEN

STETS HINREICHENDE INFORMATIONSGRUND- LAGE SICHERSTELLEN

Es ist immer wieder zu betonen, dass gute Betriebsratsarbeit von einem guten Informationsstand des Betriebsrats lebt. Sinnvolle Entscheidungen und überzeugende Verhandlungen zu Gunsten der Belegschaft können nur auf Basis von umfangreichen Informationen durchgeführt werden.

Insbesondere um mit dem schnellen Wandel der Digitalisierung mithalten zu können, fassen wir erneut die wichtigsten Informationsrechte für den Betriebsrat zusammen:

- Existiert in einem Unternehmen ein Wirtschaftsausschuss, muss der Unternehmer den Ausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unterrichten (**§ 106 Abs. 2 S. 1 BetrVG**). Hierzu gehören ausdrücklich Rationalisierungsvorhaben (**§ 106 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG**).
- Der Betriebsrat hat grundsätzlich einen Anspruch auf Informationen, die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlich sind. Er kann also jederzeit Informationen und notwendige Unterlagen verlangen (**§ 80 Abs. 2 BetrVG**).

- Nach **§ 80 Abs. 3 BetrVG** kann der Betriebsrat externen Sachverstand hinzuziehen, soweit dies zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Gemäß **§ 37 Abs. 6 BetrVG** dürfen Betriebsräte an erforderlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilnehmen. Hierunter fallen Schulungen und Beratungen verschiedener Art. Bspw. wäre es denkbar, dass sich der Betriebsrat in einem digitalisierten Betrieb eine Schulung durch Rechtsanwälte im Datenschutzrecht geben lässt oder aber von einem IT-Spezialisten technische Abläufe in diesem Zusammenhang erörtert werden. Auch diese externen Informationen sind von großer Bedeutung.
- Weiter sieht **§ 90 BetrVG** für den Arbeitgeber die Pflicht vor, den Betriebsrat über die Planung bspw. hinsichtlich technischer Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe zu informieren.
- **§ 92 BetrVG** sieht ein Informationsrecht des Betriebsrats für den Bereich der Personalplanung vor.
- **§ 92a BetrVG** sieht zwar nicht ausdrücklich ein Informationsrecht vor, doch muss der Arbeitgeber den Betriebsrat umfassend informieren, damit der Betriebsrat sinnvolle Vorschläge zur Beschäftigungssicherung unterbreiten kann.
- Gemäß **§ 111 S. 1 BetrVG** muss der Arbeitgeber in einem Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend unterrichten.

Auf der folgenden Seite finden Sie eine tabellarische Übersicht.

DIE WICHTIGSTEN INFORMATIONSRECHTE FÜR DEN BETRIEBSRAT IM ÜBERBLICK

| INFORMATIONSRECHTE FÜR DEN BETRIEBSRAT | | | |
|--|---|--|--|
| | Themengebiet | Informationsrechte gegenüber dem Arbeitgeber | Recht auf externen Sachverstand/Schulungen |
| Grundsätzliche Informationsrechte | Soweit erforderlich zur Ausübung der Betriebsrats-tätigkeit | § 80 Abs. 2 BetrVG | § 80 Abs. 3 BetrVG § 37 Abs. 6 BetrVG |
| Besondere Informationsrechte | Planung des Arbeitgebers: Umbauten, technische Anlagen, Arbeitsabläufe, Arbeitsplätze | § 90 BetrVG | |
| | Personalplanung | § 92 BetrVG | |
| | Beschäftigungssicherung | § 92a BetrVG | |
| | Wirtschaftliche Angelegenheiten für den Wirtschaftsausschuss | § 106 Abs. 2, 3 BetrVG | |
| | Betriebsänderungen | § 111 S. 1 BetrVG | |

EIGENE IDEEN UND KONZEPTE ENTWICKELN

Wie gezeigt bietet das Betriebsverfassungsrecht eine große Breite an Mitbestimmungsmöglichkeiten für den Betriebsrat, wenn es um Arbeit 4.0 geht. Bspw. bei der Einführung digitaler Systeme darf der Betriebsrat weitreichend mitbestimmen. Bei den zentralen Themen Arbeitszeit, Daten- und Gesundheitsschutz, die wie aufgezeigt der erzwingbaren Mitbestimmung nach **§ 87 BetrVG** unterliegen hat der Betriebsrat ebenso wie bei der Einführung von Berufsbildungsmaßnahmen nach **§ 97 Abs. 2 BetrVG** ein Initiativrecht. Auf **formaler Ebene der Betriebsratsarbeit** ist der Betriebsrat also bereits **gesetzlich solide** ausgestattet.

Auf der betriebspolitischen Ebene der Betriebsratsarbeit sind jedoch eigene Ideen und Konzepte gefragt. Einige Herausforderungen der Digitalisierung finden genau auf dieser informellen, betriebspolitischen Ebene statt.

Denn während schon der Betriebsrat trotz aller Informationsansprüche und Schulungen Schwierigkeiten hat, der Einführung der Arbeit 4.0 zu folgen, so fällt dies den anderen Arbeitnehmern mindestens genauso schwer.



Selbst bei den stärksten Mitbestimmungsrechten bleibt es deshalb wichtig, dass der Betriebsrat die Mitarbeiter des Betriebs über die Arbeit und die Probleme in Kenntnis setzt und sich mit ihnen austauscht.

Insbesondere mit Blick auf Arbeitszeitmodelle und bei Fragen des Gesundheitsschutzes ist es wichtig, sich klar an den Wünschen der Beschäftigten des Betriebs zu orientieren. Diese Wünsche lassen sich am besten durch regelmäßige Umfragen herausfinden.

Auf der anderen Seite der Betriebspolitik steht der Draht zum Arbeitgeber. Aller Informationsansprüche zum Trotz wird es immer Fälle geben, in denen der Arbeitgeber seiner Informationspflicht nicht (rechtzeitig) nachkommt.

Konzepte, die derartige betriebspolitische Probleme vorbeugen, sind zum Beispiel Informationsroutinen. Sowohl monatliche oder vierteljährliche E-Mails an die Arbeitnehmer über den aktuellen Stand und aktuelle Probleme der Betriebsratsarbeit als auch routinemäßige Abfragen beim Arbeitgeber sorgen dafür, dass ein ehrliches Betriebsklima herrscht und alle Parteien wissen, woran sie sind.

Da Betriebspolitik stark von den unterschiedlichen Betrieben und den aktuellen Themen abhängt, lässt sich hier kein pauschaler Tipp geben. Seien Sie jedoch aufmerksam und sich dessen bewusst, dass Sie als Akteur der Betriebspolitik auch durch Ihre Art der Kommunikation Entscheidungen und Stimmungen beeinflussen können – ohne sich auf die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte zu stützen.

AUSBAU PERSÖNLICHER KOMPETENZEN

EIGENE KOMPETENZEN KRITISCH PRÜFEN Um die mit der Digitalisierung einhergehenden Entwicklungsmöglichkeiten besser nutzen zu können, müssen Betriebsräte selbst zu digitalen Experten werden. Fehlende Kenntnisse und Expertise im eigenen Gremium ist eines der wichtigsten Hemmnisse bei der Bearbeitung anstehender Digitalisierungsprojekte. Betriebsräte sollten deshalb durchaus selbstkritisch ihr Wissen auf Lücken prüfen. Schließlich steckt hinter der Erkenntnis oft die Chance, als Betriebsrat gemäß **§ 37 Abs. 6 BetrVG** an einer **Schulungs- oder Bildungsveranstaltung** teilzunehmen oder gemäß **§ 80 Abs. 3 BetrVG externen Sachverstand** zu bestimmten Themen der Betriebsratsarbeit hinzuziehen.

Bei kleineren Themen, die einen hohen Bezug zum eigenen Betrieb aufweisen, bewährt sich erneut ein guter Kontakt zur Belegschaft: Die im Betrieb existierenden Arbeitszeitmodelle lassen sich beispielsweise sehr gut von den betroffenen Arbeitnehmern erläutern. Wird eine neue Software eingeführt, lässt sich durch ein kurzes Gespräch mit der Belegschaft in der IT-Abteilung ein erstes Meinungsbild darüber gewinnen.

VERÄNDERUNGEN IN DER UNTERNEHMENSKULTUR WAHRNEHMEN

Vor dem Hintergrund von Digitalisierung und Globalisierung verändern sich auch die Wertvorstellungen der Beschäftigten. Durch „moderne“ Zusammensetzungen der Belegschaften ist auch ein Kulturwandel in den Betriebsratsgremien erforderlich. Nur ein Betriebsrat, der tatsächlich versteht, welche Sorgen und Nöte in den verschiedenen Betriebsbereichen existieren, kann die Arbeitnehmer dort wirklich gut vertreten.

In großen Betrieben kann es deshalb erstrebenswert sein, Betriebsratsmitglieder aus zurzeit den Mitbestimmungsgremien eher fernen Bereichen, wie z. B. der Forschung und Entwicklung, zu gewinnen. Denn nur so wird die **Vielfalt der Beschäftigten** auch im Betriebsrat abgebildet und nur so hat der Betriebsrat ein Verständnis für hochspezialisierte Berufsbilder. Soweit dies geht, sollten Fachlaufbahnen ermöglicht werden, also eine Verzahnung der mitgebrachten beruflichen Qualifikation mit der Betriebsratstätigkeit.

ZUKUNFTSPLANUNG Durch die Schnelllebigkeit der Digitalisierung muss der Betriebsrat die Augen nach vorn richten. Um den oben angesprochenen Ansprüchen an den Betriebsrat gerecht zu werden, sind folgende Aspekte empfehlenswert:

- schon jetzt sollte vorausschauend die Nachfolge von Betriebsratsmitgliedern geplant werden. Es lohnt sich, rechtzeitig jüngere Beschäftigte auf die Möglichkeit einer Betriebsratstätigkeit hinzuweisen und das Ehrenamt attraktiv zu präsentieren, damit sich ausreichend geeignete Kandidaten zur Wahl stellen und die gute Arbeit später fortführen.
- Außerdem sollte Wissen systematisch weitergegeben werden. Betriebsräte sollten daher Material von Schulungen und Informationen des Arbeitgebers archivieren und hin und wieder auf Aktualität prüfen, damit immer ein gut gepflegter Wissensstand besteht, selbst wenn neue Personen Mitglieder des Betriebsrats werden.

FÜR ANGEPASSTE GEWERKSCHAFTSRECHTE STREITEN Schließlich ist ein Netzwerkdenken und -handeln, das die unterschiedlichen Ebenen von Betriebsratsgremien, Aufsichtsrat und Gewerkschaft verbindet, erforderlich. Trotz verschiedener Meinungen hinsichtlich mancher Themen bleibt die Erkenntnis: gemeinsam lässt es sich erfolgreicher für Arbeitnehmerthemen streiten.

In der Digitalisierung bedeutet dies beispielsweise praktisch, dass auch die Gewerkschaftsrechte im Betrieb angepasst werden müssen. Schwarze Bretter, auf denen Gewerkschaften Material anbringen dürfen, werden zwar nicht überflüssig. Da aber immer mehr Arbeitnehmer von unterwegs oder im Home-Office arbeiten, muss den Gewerkschaften auch zu diesen Arbeitnehmern Zugang gewährt werden.

Es sollte selbstverständlich sein, dass Gewerkschaften auch das Recht haben, interne Kommunikationssysteme, wie z. B. das Intranet eines Unternehmens, für Werbe-, Informations- und Kommunikationszwecke zu nutzen.



BERLIN

**Kanzlei Dreißiger – für
Arbeitnehmer und Betriebsräte**

Telefon: 030-225 05 40

www.dreissiger.de

DARMSTADT

**Fachanwälte für Arbeitsrecht
Mansholt & Lodzik,**

Klimaschewski, Raane, Cornelius

Telefon: 06151-262 64

www.mansholt-lodzick.de

ESSEN

**Fachkanzlei für Arbeitsrecht
CNH-Anwälte**

Telefon: 0201-749 48 40

www.cnh-anwaelt.de

ESSEN-MITTE

BR-Fachanwalt Ralf Heidemann

Telefon: 0201-19 69 91 56

www.BR-Fachanwalt.de

HAMBURG

Arbeitsrechtskanzlei Hamburg

Telefon: 040-35 53 71-0

www.arbeitsrechtskanzlei-hh.de

HANNOVER

Rechtsanwälte Thannheiser und Koll

Telefon: 0511-99 04 90

www.thannheiser.de

HEILBRONN

**Fachkanzlei für Arbeitsrecht –
Rechtsanwältin Sonja Städele**

Telefon: 07131-89 97 70

www.kanzlei-staedele.de

KÖLN

Rechtsanwälte Decruppe & Kollegen

Telefon: 0221-569 61 60

www.ra-decruppe.de

LEIPZIG

Rechtsanwaltskanzlei Igor Münter

Telefon: 0341-213 01 43

www.rechtsanwalt-muenter.de

MÜNCHEN-MITTE

Anwaltskanzlei Bauer

Telefon: 089-381 64 00-10

www.arbeitsrecht-bauer.de

MÜNCHEN-SCHWABING

Anwaltskanzlei

Hohmann & Dankowski

Telefon: 089-39 00 45

www.hohmann-dankowski.de

OBERURSEL

Rechtsanwalt Rainer Zulauf

Telefon: 06171-62 79 18

www.ra-zulauf.de

REGENSBURG

**Rechtsanwälte Dr. Rockinger,
Riechers, Schloder**

Telefon: 0941-788 69-0

www.ra-partner-br.de

STUTTGART

**Fachkanzlei für Arbeitsrecht –
Rechtsanwalt Alexander Roth**

Telefon: 0711-69 94 42 93

www.roth-recht.com

**BR Anwälte**
Netzwerk für Arbeitnehmerrechte

BETRIEBSRATSARBEIT IN ZEITEN DES WANDELS

Auch an Betriebsräten gehen die Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt nicht spurlos vorbei. Im Gegenteil: Betriebsräte werden durch die oft rasante technische Entwicklung und veränderte Arbeitsformen wie mobile Arbeit, Crowdfunding etc. vor zahlreiche neue Fragen und Aufgaben gestellt, auf die mit Hilfe des guten alten Betriebsverfassungsgesetzes und anderer Arbeitsschutzgesetze Antworten und Handlungsmöglichkeiten gefunden werden müssen.

Wie können Betriebsräte auf diese Themen Einfluss nehmen und sie mitgestalten? Wie sieht Betriebsratsarbeit 4.0 aus?

Dieser 4. Ratgeber der **BR-Anwälte**, **das Netzwerk für Arbeitnehmerrechte**, soll für Betriebsräte ein erster Wegweiser hin zu einer Betriebsratsarbeit 4.0 sein und aufzeigen, dass sich zu den mit der Arbeit 4.0 verbundenen Herausforderungen für den Betriebsrat stets auch Handlungsmöglichkeiten finden lassen.

Haben Sie Fragen und Wünsche? Dann wenden Sie sich bitte an uns. Wir **BR-Anwälte** stehen Ihnen an 14 Standorten im gesamten Bundesgebiet mit über 40 kompetenten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten gerne zur Verfügung. Wir freuen uns auf Sie!



www.br-anwaelte.de