

Digitalisierung und Mitbestimmung

Betriebsrätekonferenz „Digitalisierung und
Automatisierung im Handel“
16. bis 17. Oktober 2018



Arbeit 2.0 – das Grundproblem ist nicht neu!



Bereits seit der Erfindung des Webstuhls (1786 „Arbeit 1.0“) gilt: Der Ersatz menschlicher Arbeit durch Technik verschiebt die Macht zugunsten des Kapitals. Daher brauchen wir seit jeher und gerade um so mehr starke betriebliche Interessensvertretungen!

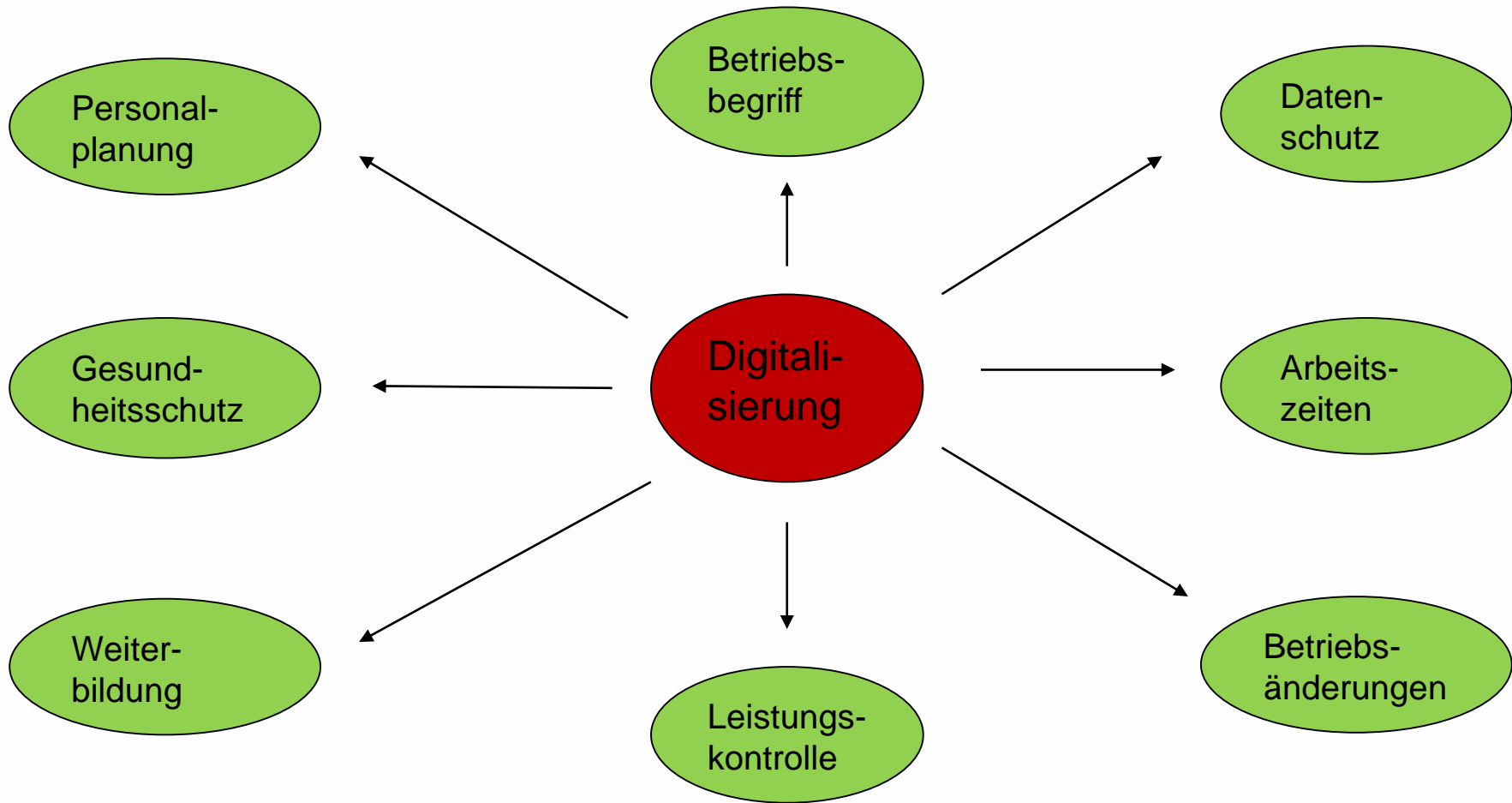
Arbeit 4.0 - Gefahren der Digitalisierung

- Fest steht: Digitalisierung (auch und gerade im Handel) kann (und darf?) nicht aufgehalten werden.
- Gleichwohl birgt sie für ArbeitnehmerInnen erhebliche Gefahren:
 - - digitale Entsicherung (Ersetzbarkeit)
 - - digitale Entkollektivierung (Abschaffung kollektiver Identitäten)
 - -digitale Entmächtigung (Abwertung der Arbeit)

Aufgabe der Betriebsräte im Rahmen der Digitalisierung

- Betriebsräte haben (im Gegensatz zu manchen Stimmen) an Bedeutung und Wichtigkeit für die Belegschaft gewonnen!
- Kernaufgabe ist es, die Machtverschiebung zugunsten des Kapitals durch die Digitalisierung abzufedern und gleichzeitig
- die mit der Digitalisierung verbundenen Vorteile den ArbeitnehmerInnen spürbar und nachhaltig zukommen zu lassen.

Aspekte der Digitalisierung für die BR-Beteiligung



Rechtzeitige und umfassende Informationen stetig einfordern

- § 80 Abs. 2 BetrVG: allg. Informationsanspruch
- § 92 Abs. 1 BetrVG: Unterrichts- und Beratungsanspruch hinsichtlich der Personalplanung
- § 111 Abs. 1 Nr. 4 u. 5 BetrVG: Informations- und Beratungsanspruch bei Betriebsänderungen
- § 90 Abs. 1 Nr. 3 u. 4, Abs. 2 BetrVG: Unterrichts- und Beratungsanspruch bei Planung von Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen

Rechtzeitige und umfassende Informationen stetig einfordern

- Frühzeitige Einbindung in alle Prozesse im Zusammenhang mit Digitalisierung sollte stetig und ggf. vehement eingefordert werden („rechtzeitig und umfassend“).
- Oftmals werden Betriebsräte erst eingebunden, nachdem bereits Entscheidungen getroffen wurden. Das gilt es zu verhindern.
- Es sollte stets auf eine ergebnisoffene Verhandlung gedrängt werden.

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG: technische Überwachungseinrichtungen

- BR hat Mitbestimmungsrecht bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen mit *Eignung* zur Arbeitnehmerüberwachung!
- Nahezu jede Innovation im Zuge der Digitalisierung erfüllt diesen Tatbestand.
- Hier kann der BR den AG vor die Einigungsstelle „zwingen“.

Überwachungseinrichtungen: ein Beispiel

- Im Verpackungsbereich werden bereits jetzt Roboter eingesetzt, die MitarbeiterInnen zuarbeiten.
- Diese sind zwangsläufig mit viel Sensorik ausgestattet.
- Die gespeicherten Daten lassen Rückschlüsse auf das Verhalten der MitarbeiterInnen zu.
- Hier gilt es frühzeitig über Betriebsvereinbarungen Verhaltens- und Leistungskontrollen auszuschließen.

Arbeitszeit, § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

- Arbeitszeitbegriff ist weit auszulegen
- Umfasst auch Rufbereitschaft und Abrufarbeit
- Hier gilt es u. A. der Tendenz der „ständigen Erreichbarkeit“ (Handy, E-Mail, etc.) entgegenzuwirken.

Personalplanung, § 92 BetrVG

- Digitalisierung hat stets Einfluss auf die Personalplanung.
(SB-Kassen machen Kassenpersonal ggf. zum Teil entbehrlich.)
- Der BR kann eigene Vorschläge zur Personalplanung machen (§ 92 Abs.2 BetrVG).
- Mit Verweis auf „feste“ Mitbestimmungsrechte im Nachgang (z.B. §§ 87 Abs. 1 Nr. 6 u. 99 Abs. 1 BetrVG) kann der BR hier seine Verhandlungsposition verbessern.

Beschäftigungssicherung, § 92a BetrVG

- Vorschlags- und Beratungsrecht des BR
- Umfasst Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung
- z.B. neue Formen der Arbeitsorganisation und insb. Qualifizierung von MitarbeiterInnen

Unterrichtungs- und Beratungsrechte aus § 90 BetrVG

- Unterrichts- und Beratungsrecht (frühzeitig!)
z.B. bei Planung von
 - technischen Anlagen
 - Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe

! Eine frühzeitige Beteiligung bereits in der Planungsphase sollte nachdrücklich eingefordert werden!

Betriebsänderungen gem. § 111 Abs. 1 Nr. 4 u. 5 BetrVG

- Umsetzungsakte von Digitalisierung können eine Betriebsänderung sein.
(Bsp.: die Möglichkeit für Kunden im Einzelhandel Waren per Handy-App ohne Kassenkontakt im Verkaufsraum zu erwerben)
- Hier: umfassendes Unterrichtungs- und Beratungsrecht
- Bei Nachteilen für die Belegschaft: Anspruch auf Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan (erzwingbar)

Beschäftigtendatenschutz

- Digitalisierung bedeutet regelmäßig Gefährdung für Beschäftigtendatenschutz
- Es gilt die EU-Datenschutzgrundverordnung und das neue Bundesdatenschutzgesetz
- Kein explizites Beteiligungsrecht des BR beim Datenschutz (z.B. Auswahl des/ der Datenschutzbeauftragten)
- Aber allgemeines Überwachungsrecht des BR gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hier besonders wichtig!

Gesundheitsschutz, § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

- Umfasst personelle, organisatorische und technische Maßnahmen, die dem Gesundheitsschutz dienen.
- BR hat vollumfängliches Initiativrecht!
- Wichtig im Zusammenhang mit Digitalisierung ist der – mit umfasste – Schutz vor psychischen und mentalen Belastungen.

Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit !



Foto: Sebastian Kaulitzki / Fotolia, Gestaltung: www.grafikwerk.com