

STANDPUNKT ZUM DISKUSSIONSENTWURF „WEISSBUCH ARBEITEN 4.0“

Eine gemeinsame Bewertung des Bundesverbands der Arbeitsrechtler in Unternehmen e. V.
und der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V.

Herausgeber

Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e. V.
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

DER STANDPUNKT

Aktuell. Fundiert. Lösungsorientiert.

Als Personalmanagement und Arbeitsrechtler in den Unternehmen sind wir nur so gut wie der politische Rahmen, in dem wir agieren. Mit dem Standpunkt beziehen wir Stellung zu aktuellen gesellschaftlichen und politischen Fragen, die das Personalmanagement bewegen und unsere Arbeit bestimmen. Mit unseren Positionen und Vorschlägen wenden wir uns an Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft. Das Fundament für unsere Standpunkte sind die Erfahrungen aus der Praxis. Unser Grundsatz: lösungsorientiert und nah an der Praxis des Personalmanagements und des Arbeitsrechts.

Standpunkt zum Diskussionsentwurf „**Weißbuch Arbeiten 4.0**“

Er ist fertig, der Diskussionsentwurf des „Weißbuchs Arbeiten 4.0“. Über ein Jahr lang hat Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles mit Vertretern aus Gewerkschaften und Betriebsräten, Wissenschaft und Wirtschaft rund um das Thema „Arbeitswelt von morgen“ Handlungsfelder identifiziert und Lösungen diskutiert. Was im April 2015 gestartet ist, fand im November 2016 sein vorläufiges Ende. Das Ergebnis: ein 234 Seiten starker Entwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) für ein „Weißbuch Arbeiten 4.0“ – gedacht als Grundlage für die übergeordnete Beschlussfassung der Bundesregierung. Im Mittelpunkt stehen die Fragen, wie in Zukunft gearbeitet wird und welcher (gesetzliche) Rahmen aus Sicht des BMAS dafür erforderlich ist.

Wir, der Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e. V. (BVAU) und die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP), haben gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aus unseren Mitgliedsunternehmen beziehungsweise Mitgliedern, wie WITTENSTEIN, SAP, Otto, ABB, Evonik Digital GmbH und Heidelberger Druckmaschinen, den Entwurf des „Weißbuchs Arbeiten 4.0“ kritisch beleuchtet und die Vorschläge des Arbeitsministeriums aus Sicht der Personalpolitik und des Arbeitsrechts bewertet. In unserer Kommentierung fokussieren wir uns auf ausgewählte Gestaltungsaufgaben und in diesen auf einzelne Aspekte.

Viele Vorschläge nur bedingt praktikabel und umsetzbar

Ganz generell: Der vorgelegte Entwurf findet nicht unsere ungeteilte Zustimmung. Im Gegenteil, viele Vorschläge, die das Arbeitsministerium unterbreitet, sind aus Unternehmenssicht nur bedingt praktikabel oder umsetzbar.

Teilweise sind sie auch zu unausgereift, als dass eine dezierte Stellungnahme zu diesen Punkten derzeit sinnvoll erscheinen würde. An anderer Stelle wird das Weißbuch sehr konkret.

„Ich hätte mir vom Weißbuch etwas mehr Mut gewünscht. Mehr Mut, auch Neues zuzulassen, mehr Vertrauen in die betriebliche Regelungsbereitschaft, mehr Zutrauen in die Mündigkeit lokaler Kooperationen zwischen Belegschaft (und deren gewählten Vertretern) und dem Arbeitgeber. Die Gesetze sollen den Rahmen bilden, die Ausgestaltung erfolgt im Betrieb.“

**Rupert Felder, Senior Vice President Global HR,
Heidelberger Druckmaschinen AG**

Kritisch zu sehen ist der Geist, der durch das Weißbuch „weht“. Auch wenn das Arbeitsministerium veränderte Arbeitnehmerbedürfnisse (an-)erkennt und die Analysen

durchweg stimmig und nachvollziehbar sind, zielen die Regulierungsvorschläge fast ausschließlich auf den – in Zukunft noch mehr – zu schützenden Arbeitnehmer ab. Die sich schnell verändernden Bedürfnisse der Wirtschaft, aber auch der Mitarbeiter bleiben außen vor. Im Kern wird an dem korporatistischen Modell und Arbeitnehmerideal einer Industriegesellschaft festgehalten. Dies ist mit Blick auf die Arbeitswelt von morgen zumindest fragwürdig. Wir hätten uns mehr Mut gewünscht disruptiver zu denken.

Sinnvoller Dialogprozess

Zu honorieren sind aus unserer Sicht der Prozess und Expertendialog, die dem Diskussionsentwurf des „Weißbuchs Arbeiten 4.0“ vorausgingen. Das hat es so noch nicht gegeben. Wünschenswert wäre allerdings gewesen, die einzelnen Workshops paritätisch zu besetzen: Ein Workshop zur Mitbestimmung, an dem fast ausschließlich Gewerkschafts- und Betriebsratsvertreter teilnehmen, führt zwangsläufig zu einem einseitigen Blick auf die betriebliche Mitbestimmung und den Handlungsbedarf dort.

Unsere Standpunkte in der Übersicht:

- Qualifizierung und Weiterbildung sind die Basis für Innovationen und sichern die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Statt langer Freistellungszeiten sollte die praxisnahe und bedarfsorientierte Weiterbildung am Arbeitsplatz gefördert werden.
- Das Grundrecht auf und die Grundpflicht zur Weiterbildung müssen ausgewogen berücksichtigt werden.
- Der Weiterbildungsbedarf ist dort zu bestimmen, wo Weiterbildung gebraucht wird – in den Unternehmen.
- Bereits in Schule und Ausbildung müssen digitale Kompetenzen stärker gefordert und gefördert werden.
- Das Arbeitszeitgesetz wird den neuen Anforderungen und Rahmenbedingungen nicht mehr gerecht. Anpassungen sind dringend notwendig, um Unternehmen und Arbeitnehmern flexible Lösungen zu ermöglichen.
- Experimentierräume für Unternehmen müssen leicht umsetzbar sein. Auch Unternehmen ohne Tarifbindung benötigen diese Möglichkeiten – kein Zwang zur Tarifbindung!
- „Kleine“ Eingriffe in das Arbeitszeitgesetz würden schon helfen, etwa eine gesetzliche Regelung (Definition) zum Umgang mit „kurzfristigen Unterbrechungen“ der täglichen Arbeitszeit und Ruhezeit.
- Ein Recht auf befristete Teilzeit halten wir aufgrund der bestehenden Regelungen zur Eltern- und Pflegezeit nicht für notwendig. Regelungen auf betrieblicher Ebene reichen aus, siehe Bosch oder SAP.
- Betriebliche Langzeitkonten ermöglichen es Arbeitnehmern, Auszeiten flexibel zu nehmen. Die Umsetzung stößt jedoch vor allem in kleinen und mittelständischen Unternehmen auf große Hindernisse, die es abzubauen gilt.
- Unternehmen brauchen Rechtssicherheit für den Umgang mit Beschäftigtendaten. Der Erhalt des Konzernprivilegs würde schnell und gezielt helfen.
- Was ein neues Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei datenschutzrechtlichen Maßnahmen angeht, muss das bestehende Mitbestimmungsrecht entsprechend abgeschwächt werden, um neue IT-Systeme und Anwendungen nicht auszubremsen.
- Gerade im Hinblick auf Mitbestimmung und Teilhabe sollten die technischen Möglichkeiten stärker berücksichtigt werden, zum Beispiel bei der Betriebsratswahl (Online-Wahl) oder der Durchführung von Sitzungen (virtuelle Sitzungen) und Versammlungen (virtuelle Versammlungen).
- Beim Betriebsbegriff sehen wir – anders als das BMAS – Handlungsbedarf. Unternehmen benötigen größere Flexibilität, um modernen Arbeitsorganisationen und -strukturen gerecht zu werden.

Der Blick ins Innere: Die Kommentierung der Gestaltungsaufgaben

Mit dieser Stellungnahme konzentrieren wir uns auf vier der acht Gestaltungsaufgaben, die das Arbeitsministerium in Kapitel 4 des Weißbuchs skizziert: „Beschäftigungsfähigkeit“, „Arbeitszeit“, „Beschäftigtendatenschutz“ und „Mitbestimmung und Teilhabe“. Die Gestaltungsaufgaben „Dienstleistungen“, „Gesunde Arbeit“, „Selbstständigkeit“ und „Sozialstaat“ beleuchten wir in unserer Stellungnahme nicht näher, wohl wissend, dass auch hier einige für das Personalmanagement relevante Punkte erörtert werden.

Gestaltungsaufgabe: Beschäftigungsfähigkeit – Von der Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung

Stichwort „Qualifizierung und Weiterbildung / Freistellungszeiten“

„Innerhalb der Arbeitsförderung sollten der Anspruch und die Leistungen der Förderung der Weiterbildung für Beschäftigte und Arbeitslose unterschieden nach der Qualifizierungsform – Erhaltung, Entwicklung oder Aufstieg – gestaltet werden. Die Förderung sollte jeweils die Kosten der Qualifizierungsmaßnahme umfassen, und – soweit versicherungsrechtliche Anwartschaften erfüllt sind – die Lebenshaltungskosten sowie Kosten der sozialen Sicherung für die Zeit der Weiterbildungsmaßnahme. Ihre Finanzierung sollte je nach Nutzen der Weiterbildung anteilmäßig über Sozialversicherungsbeiträge, Eigenanteile von Unternehmen und Individuen sowie über Steuern finanziert werden. Hierfür wären zudem ergänzende Regelungen zur Freistellung der Beschäftigten für die Zeit der Weiterbildung erforderlich, so wie diese mit der Elternzeit für Eltern bereits bestehen.“
(Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 113)

Generell: Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sind in Zeiten des vielzitierten Fachkräftemangels unverzichtbar. Die Unternehmen wissen um die Notwendigkeit qualifizierter und sich permanent weiterqualifizierender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sind die Basis für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit – heute und in Zukunft. Eine stärkere Rolle des Staates und das propagierte „Gießkannenprinzip“, wie es die Vorschläge im Weißbuch zur Folge hätten, halten wir aus verschiedenen Gründen für nicht zielführend. Der Weiterbildungsbedarf ist ausgehend von den konkreten betrieblichen Erfordernissen zu ermitteln und durch die Unternehmen zu bedienen. Eine solide Grund- und Kompetenzausbildung ist im Vorfeld durch das (staatliche) Schulsystem bereitzustellen und nicht im späteren Berufsleben durch die Unternehmen (nachzuholen).

Das Grundrecht auf und die Grundpflicht zur Weiterbildung müssen ausgewogen berücksichtigt werden. Oft fehlt es an Anreizen für ältere Mitarbeiter, die womöglich noch unkündbar sind, Weiterbildungsangebote der Unternehmen tatsächlich anzunehmen.

Wir befürworten den präventiven Ansatz „Schutz vor Arbeitslosigkeit durch Weiterbildung“, jedoch nicht dessen geplante Ausgestaltung. Das Weißbuch legt den Fokus bei Qualifizierung und Weiterbildung auf die Frage, wie die Rechte und Ansprüche der Arbeitnehmer ausgebaut werden können. Nicht hinterfragt wird jedoch, wie sich Arbeitnehmer über alle Generationen und Berufspositionen hinweg zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen motivieren lassen. Schon heute wird beispielsweise der Anspruch auf Bildungsurlaub nicht ausgeschöpft oder von den Arbeitnehmern nicht so genutzt, wie es die Unternehmen erwarten. Eine bloße Erweiterung der Freistellungszeiten erscheint somit nicht sinnvoll.

Die neuen Lernansätze belegen: Erfolgreiches Lernen lebt von praktischen Erfahrungen und nicht von konstruierten Situationen. Wir halten es für wichtig, dass Weiterbildung im Arbeitskontext geschieht. Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen können so die Ausfallzeiten kompensieren, die mit Weiterbildungsmaßnahmen einhergehen. Lange Ausfallzeiten, wie sie hingegen durch eine Ausweitung des Bildungsurlaubs entstehen würden, sind für Unternehmen kaum vorstellbar, weil sich angemessene Vertretungslösungen schwer organisieren lassen. Je kleiner das Unternehmen, desto enger ist hier der Rahmen der Möglichkeiten gesteckt.

Die Weiterqualifikation der Mitarbeiter auf betrieblicher Ebene ist Aufgabe der Unternehmen, nicht des Staates. Der Wunsch nach beruflicher Veränderung jedes Einzelnen wiederum darf nicht zulasten der Unternehmen gehen. Hier sind andere Institutionen gefragt.

Stichwort „Digitale Kompetenzen“

„Mittelfristig sollen bestehende Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung auch im Hinblick auf digitale Kompetenzen geprüft und bestehende Programme weiterentwickelt werden.“
(Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 111)

Die Anforderungen an die Kompetenzen von Mitarbeitern passen sich an die Veränderungen unserer Arbeitswelt an. Digitale Kompetenzen werden heutzutage in fast jeder Funktion ganz selbstverständlich vorausgesetzt. Wird hier erst mittelfristig und ausschließlich bei der beruflichen Weiterbildung angesetzt, geht viel Potenzial verloren. Digitale Kompetenzen hängen nicht ausschließlich von Qualifizierung und Weiterbildung ab, sondern müssen bereits in der Schule platziert werden. Damit verbunden ist eine notwendige Anpassung der Berufsausbildungs-

inhalte und der Berufsschulen. Hierfür benötigen wir ressortübergreifendes Arbeiten und einen gemeinsamen Referenzrahmen – auf kurz-, mittel- und langfristige Sicht.

Stichwort „Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit“

„Mittelfristig sollte die BA folglich allen interessierten Bürgerinnen und Bürgern eine umfassende berufliche Beratung anbieten, die auch das Angebot einer umfassenden Kompetenzerfassung sowie Aspekte der Lebenslaufberatung beinhaltet. Auch die Angebote der Beratung für Arbeitgeber (insbesondere kleine und mittlere Unternehmen) könnten in diesem Zusammenhang zielgerichtet ausgebaut werden.“ (Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 112)

Den Vorschlag, dass die Bundesagentur für Arbeit (BA) zukünftig für eine umfassende berufliche Beratung zuständig sein soll, bewerten wir aus betrieblicher Sicht kritisch. Zwei Punkte sprechen dagegen: Erstens kann eine übergeordnete Institution wie die BA nicht die Bedingungen für Weiterbildung zentral festlegen. Der Bedarf an Weiterbildung gestaltet sich sehr spezifisch und individuell. Um diesen festzustellen, ist eine detaillierte Fachkenntnis der einzelnen Branchen, zum Teil der einzelnen Betriebe notwendig. Vor allem im IT-Bereich verändern sich die Anforderungen an die Kompetenzen rasant. Geeignete Prognosen hierzu gibt es nicht. Deshalb sollten die Unternehmen dafür verantwortlich sein, die Anforderungen zu bestimmen. Zweitens sehen wir die BA kaum in der Lage, den Vorschlag umzusetzen: Für eine umfassende berufliche Beratung wären große, personelle Ressourcen notwendig, die die BA nicht hat. Auf die Frage nach der konkreten Realisierung bleibt das Weißbuch eine Antwort schuldig. Die Festlegung des Weiterbildungsbedarfs aus den Betrieben auszulagern, ist weder bedarfs- noch praxisorientiert. Außerdem dürfen wir nicht vergessen, dass wir es in einigen Berufsfeldern heute mit einem „Arbeitnehmermarkt“ zu tun haben, der eine staatliche Intervention dieser Art überflüssig erscheinen lässt.

Grundsätzlich begrüßen wir den starken Fokus auf Qualifizierung und Weiterbildung im Weißbuch. Eine umsetzbare Strategie muss jedoch die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern wie Arbeitgebern ausgewogen berücksichtigen, sich am Bedarf orientieren und dem Umstand Rechnung tragen, dass sich dieser Bedarf kontinuierlich verändert.

Gestaltungsaufgabe: Arbeitszeit – Flexibel, aber selbstbestimmt

Stichwort „Flexible Arbeitszeit – Wahlarbeitszeitgesetz und Experimentierräume“

„Um vor Entgrenzung und Überforderung zu schützen und die Flexibilitätsanforderungen der Betriebe mit den Selbstbestimmungswünschen der Beschäftigten auszutarieren, scheinen tarifliche und betriebliche Vereinbarungen am besten geeignet, die gesetzlichen Regelungen in der betrieblichen Praxis passgenau umzusetzen.“ (Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 121)

„Die genannten Ziele (Schutz vor Entgrenzung und Überforderung, Zeitsouveränität, ausgehandelte Flexibilitätskompromisse) könnten mittelfristig in einem neuen Wahlarbeitszeitgesetz verankert werden. Dieses Gesetz könnte mehr Wahloptionen für Beschäftigten bei Arbeitszeit und -ort mit einer konditionierten Möglichkeit der Abweichung von den geltenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes kombinieren. Es sollte zunächst auf zwei Jahre befristet werden. Die Erprobung dieses Gesetzes sollte kombiniert werden mit konkreten betrieblichen Experimentierräumen [...]“ (Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 124)

Das Weißbuch erkennt richtig: Die Voraussetzungen für flexibles Arbeiten hinsichtlich Zeit und Ort sind je nach Branche, Tätigkeitsfeld und Arbeitnehmergruppe in den Unternehmen unterschiedlich gegeben. Den Anforderungen dieser unterschiedlichen Arbeitswelten kann der Gesetzgeber nicht gerecht werden. Die Betriebs- und Tarifpartner kennen die Umstände und Erfordernisse der Arbeitnehmer wie des Arbeitgebers am besten. In Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen kann diese Skalierung ideal erfolgen. Die Orientierung am Subsidiaritätsprinzip ist die wohl beste Lösung.

Die betriebliche Praxis und Eigenverantwortung werden im Weißbuch dennoch leider ignoriert. Das mag auch an der Grundeinstellung liegen, wie das Weißbuch „Arbeit“ an sich sieht und bewertet.

„Das derzeitige Arbeitszeitgesetz setzt deutliche Flexibilitätsgrenzen und entspricht damit nicht dem Grundsatz „Flexibel, aber selbstbestimmt“!“

**Angela Langner-Thiele, Digital Strategist,
Evonik Industries AG**

Vor allem angesichts der starken Zunahme von Berufen im Dienstleistungssektor erfüllt das Arbeitszeitgesetz nicht mehr die Anforderungen einer flexiblen und digitalen Arbeitswelt. Auch Arbeitnehmer fordern statt starr vorgegebener Arbeitszeiten eine Vertrauensarbeitszeit. „Kleine“ Eingriffe in das Arbeitszeitgesetz würden schon helfen, etwa eine gesetzliche Regelung (Definition) zum Umgang mit „kurzfristigen Unterbrechungen“ der täglichen Arbeitszeit und Ruhezeit.

„Das Bewusstsein der Beschäftigten wächst, dass sie durch die Digitalisierung mehr Flexibilität bekommen. Ob und in welchem Maße es nun für jeden Einzelnen sinnvoll ist, diese Flexibilität zu nutzen, muss jeder für sich selbst entscheiden. Mitbestimmte betriebliche Regelungen können dabei den Rahmen vorgeben, um die Beschäftigten vor einer Überlastung zu schützen.“
Joachim Feiler, Lead Senior Legal Counsel German Labor Relations / Labor & Social Law, SAP SE

Das vorgeschlagene Wahlarbeitszeitgesetz als Experimentierphase erscheint für den relativ kurzen Zeitraum von drei Jahren zu kompliziert: Das Weißbuch nennt als Voraussetzungen eine Öffnungsklausel im Tarifvertrag, den Abschluss einer Betriebsvereinbarung über Wahlarbeitszeitkonzepte sowie die zusätzliche Zustimmung durch die Arbeitnehmer. Alleine die Verhandlungen auf der Tarifebene können schon einen erheblichen Teil der Experimentierphase beanspruchen. Danach muss mit den Betriebsparteien eine Einigung gefunden werden. Schließlich sind die EDV-Systeme entsprechend anzupassen. Unklar ist, weshalb an dieser Stelle zusätzlich zur Betriebsvereinbarung die Zustimmung der Arbeitnehmer erforderlich ist. § 77 Abs. 4 BetrVG sieht vor, dass Betriebsvereinbarungen unmittelbar und zwingend gelten. Hinzu kommt, dass Unternehmen ohne Tarifbindung per se ausgeschlossen werden.

Stichwort „Recht auf befristete Teilzeit und betriebliche Langzeitkonten“

„Das im Koalitionsvertrag vereinbarte Vorhaben, im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ein allgemeines Recht auf befristete Teilzeit zu verankern, ist ein wichtiger Schritt, um die Zeitsouveränität zu stärken und in Richtung Wahlarbeitszeit auszubauen. Es ermöglicht Beschäftigten ihre Arbeitszeit an der Lebensphase zu orientieren, ohne dabei in eine „Teilzeitfalle“ zu geraten.“ (Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 122)

„Betriebliche Langzeitkonten (im Gesetz als Wertgut haben bezeichnet) können flexibel für gesetzliche Freistellungszwecke – wie Pflegezeit oder Elternzeit – oder für mit dem Arbeitgeber vereinbarte Freistellungen – z. B. Weiterbildung, Sabbatical, Übergang in den Ruhestand – eingesetzt werden. Damit bieten sie passgenaue Lösungen für eine Vielzahl individueller Zeitbedarfe.“ (Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 123)

Das Recht auf befristete Teilzeit scheint in dieser Legislaturperiode erst mal vom Tisch zu sein. Eine Einigung im Koalitionsausschuss auf den konkreten Gesetzentwurf ist gescheitert. Auch an dieser Stelle wurde deutlich, dass das Bundesarbeitsministerium Flexibilisierung hauptsächlich als Arbeitnehmerrecht sieht. Die betrieblichen Belange werden außen vor gelassen. Stattdessen wird weiter Bürokratie aufgebaut, wo sie nicht nötig ist. Schon heute haben Arbeitnehmer einen Rückkehranspruch auf ihre Vollzeitstelle, beispielsweise im Rahmen der Eltern- oder Pflegezeit. Darüber hinaus sieht § 9 TzBfG schon heute vor, dass Arbeitnehmer auf Wunsch bei der Besetzung einer freien Stelle bevorzugt berücksichtigt werden müssen.

Ergänzend zum Recht auf befristete Teilzeit sind betriebliche Langzeitkonten vorgesehen. Betriebliche Langzeitkonten werden schon heute – vorrangig von großen Unternehmen – eingesetzt. Sie bieten Arbeitnehmern eine gute Möglichkeit, Auszeiten flexibel zu nehmen. Der Kosten- und Verwaltungsaufwand, aber auch das wirtschaftliche Risiko sind dabei nicht zu unterschätzen. Für jede Überstunde muss der Arbeitgeber Rückstellungen bilden: Umfangreiche Dokumentationspflichten stehen der Selbstbestimmtheit entgegen. Vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen bedeutet die Pflicht zur Insolvenzsicherung und die Einführung des entsprechenden Instrumentariums eine große Hürde. Bei der Entscheidung, Langzeitkonten einzuführen, spielen also umsetzungstechnische Hürden eine große Rolle, die es seitens des Gesetzgebers abzubauen gilt, wenn das Instrument der Langzeitkonten breiter genutzt werden soll.

Gestaltungsaufgabe: Beschäftigtendatenschutz – Hohe Standards sichern

Stichwort „Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats“

„Derzeit findet sich in der Betriebsverfassung kein ausdrückliches „Mitbestimmungsrecht zum Datenschutz“. Tatsächlich verbirgt sich aber ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei vielen Prozessen der digitalen Arbeitswelt hinter § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. [...] Vor dem Hintergrund, dass die Regelung im Dialogprozess vielfach thematisiert wurde, wird das BMAS prüfen, ob und inwieweit in diesem Bereich gesetzgeberischer Handlungsbedarf besteht. Angesicht der Notwendigkeit schneller Entscheidungen bei mitbestimmungspflichtigen Anwendungen muss darüber hinaus sichergestellt werden, dass Betriebsräte über die Ressourcen verfügen, um als kompetente Gesprächspartner für die Arbeitgeber im betrieblichen Veränderungsprozess agieren zu können.“ (Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 149)

Das Thema Beschäftigtendatenschutz wird mit dem Fortschreiten digitalisierter Prozesse im Personalbereich – damit verbunden sind die systematische Datenerfassung sowie die Datenauswertung – weiter an Bedeutung gewinnen. Die Prozesse werden zunehmend komplexer, gleichzeitig haben aber Probleme mit dem Schutz von Beschäftigtendaten in der Vergangenheit abgenommen. Der Einzelne geht inzwischen sehr viel offener mit seinen Daten um, als es die Unternehmen tun. Die Unternehmen brauchen inzwischen schnell Rechtssicherheit für den Umgang mit den Daten Beschäftigter. Die bereits seit Jahren andauernden Diskussionen zu gesetzlichen Neuregelungen helfen nicht und haben keine Ergebnisse gebracht.

Auch hier gilt, weniger ist mehr: Der Erhalt des Konzernprivilegs für einen rechtssicheren Datentransfer innerhalb von Konzernstrukturen würde der betrieblichen Praxis schnell und gezielt helfen.

Stichwort „Recht auf Hinzuziehung eines Sachverständigen“

„Nach geltendem Recht hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen, und auch die Hinzuziehung externer Sachverständiger ist nach Vereinbarung möglich. Darüber hinausgehend wurde im Rahmen des Dialogprozesses diskutiert, ob Betriebsräte ein Recht auf Hinzuziehung eines Sachverständigen vor Einführung neuer Arbeitsverfahren und mittel sowie neuer Hard- und Software erhalten sollten. Das BMAS strebt ein solches Recht an, das sich an folgenden Grundgedanken orientieren sollte: Die Hinzuziehung des Sachverständigen sollte sich auf das Mitbestimmungsrecht bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen beschränken, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG), da diese Regelung die wesentlichen Erscheinungen der digitalen Arbeitswelt erfasst.“
(Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 159)

Neue IT-Systeme und -Anwendungen erfordern ein schnelles Reagieren. Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass personenbezogene Daten gefiltert werden. Die Genehmigungsprozesse gestalten sich jedoch häufig als langwierig. Für die Beurteilung zur Einhaltung des Datenschutzes muss sichergestellt werden, dass die entsprechenden Kompetenzen vorhanden sind. Hierfür ist der Datenschutzbeauftragte als neutrale Instanz geeignet und schon jetzt vorgesehen.

Auch um dessen Stellung innerbetrieblich zu stärken, ist es nicht zielführend, den Betriebsrat neben dem Datenschutzbeauftragten mit zusätzlichen Rechten, über die bereits bestehenden hinaus, auszustatten. Der Betriebsrat darf nicht als zusätzliche Datenschutzinstanz fungieren können. Vielmehr gilt: Was der betriebliche Datenschutzbeauftragte als zulässig erachtet, sollte in Bezug auf den Datenschutz der Mitbestimmung entzogen werden. Der Fokus des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG liegt deutlich auf der Mitbestimmung der Leistungs- und Verhaltenskontrollen. Wenn der Betriebsrat an dieser Stelle mehr Rechte erhielte, würde dies je nach Ausprägung des Betriebsrats zu unterschiedlichen Datenschutzstandards in den Unternehmen innerhalb Deutschlands führen.

Was das Weißbuch auch verkennt, wenn es die Hinzuziehung externen Sachverständigen durch den Betriebsrat vorschlägt, ist die Tatsache, dass dies gerade bei kleineren und mittleren Unternehmen zur Schiefelage der Verhandlungsparität führen kann.

Sollte ein neues Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für datenschutzrechtliche Maßnahmen ernsthaft diskutiert werden, muss konsequenterweise das bereits bestehende Mitbestimmungsniveau nach § 87 BetrVG – etwa zu technischen Einrichtungen – abgeschwächt werden. Sinnvoll erscheint es, die Mitbestimmung auf die Systeme zu beschränken, die tatsächlich für Leistungs- und Verhaltenskontrollen verwendet werden, unabhängig von ihrer Eignung. Andererseits droht die Lahmlegung betrieblicher Prozesse.

Gestaltungsfeld: Mitbestimmung und Teilhabe – Den Wandel partnerschaftlich gestalten

Stichwort „Sozialpartnerschaft und Tarifbindung“

„Um solide Grundlagen für die sozialpartnerschaftliche Gestaltung der Arbeitswelt zu schaffen, verfolgt das BMAS nachdrücklich das gemeinsame Ziel der Bundesregierung, die Tarifbindung in Deutschland wieder zu stärken. [...] Ein Weg zur Steigerung der Tarifbindung kann über die Schaffung von Anreizen für den Beitritt in Arbeitgeberverbände bzw. Gewerkschaften führen, um eine breitere Legitimationsbasis tariflicher Regelungen zu schaffen. Das BMAS prüft, ob in Gesetzesvorhaben wie etwa denen zur Regulierung der Leiharbeit oder bei der betrieblichen Altersvorsorge solche Anreize insbesondere im Hinblick auf Arbeitgeberverbände implementiert werden können, indem im Gesetz gewährte Regelungsoptionen Tarifbindung voraussetzen – mehr Flexibilität ja, aber nur durch Tarifvertrag.“ (Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 157)

Wir begrüßen das Modell der Sozialpartnerschaft ausdrücklich, lehnen jedoch einen Zwang zur Tarifbindung ab.

„Der politische Wille, die Tarifbindung zu steigern und dies mit Anreizen zu untermauern, hat nichts mit Arbeit 4.0 zu tun!“

**Alexander Zumkeller, Head of HR Policies,
Rewards & Benefits, ABB AG**

Wir sind überrascht, einen solchen möglicherweise verfassungswidrigen, ausschließlich politisch motivierten Programmsatz im Weißbuch zu sehen (Stichwort „negative Koalitionsfreiheit“). Den Ansatz, durch Öffnungsklauseln in Tarifverträgen mehr Flexibilität für Unternehmen und Mitarbeiter zu schaffen, halten wir für sinnvoll. Jedoch darf daraus keine einseitige Bevorteilung tarifgebundener Unternehmen erwachsen. Auch Unternehmen ohne Tarifbindung sollten die Möglichkeit haben, Experimentierräume zu nutzen beziehungsweise von Flexibilisierungsansätzen zu profitieren. Das Weißbuch hat an dieser Stelle einen zu engen Blick. Ansätze zur Einbindung von Mitarbeitern müssen nicht zwangsläufig über einen Tarifvertrag oder einen Betriebsrat umgesetzt werden. Neue Beteiligungsmöglichkeiten, welche durch die zunehmende Digitalisierung entstehen, kommen leider nicht zur Sprache. Dabei werden sie für die Mitarbeiter eine immer größere Rolle spielen. An dieser Stelle hätten wir uns mehr Mut zum Weiterdenken gewünscht. Die gewünschte Stärkung der Tarifbindung sollte durch andere als gesetzliche Instrumente erfolgen, etwa durch attraktive Tarifverträge oder attraktive Leistungen der Sozialpartner.

Stichwort „Betriebsratswahlen“

„Darüber hinaus strebt es [BMAS] an, das mit der Reform des BetrVG im Jahr 2001 vereinfachte Wahlverfahren, das bisher nur bei Betrieben mit fünf bis 50 Wahlberechtigten bzw. bei entsprechender Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bei Betrieben von 51 bis 100 Wahlberechtigten Anwendung findet, auf einen breiteren Kreis zu erweitern.“
(Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 158)

„Das geltende Recht steht Videokonferenzen zwischen Betriebsratsmitgliedern auch nicht entgegen. Für Betriebsratssitzungen sind sie allerdings mit Blick auf den wichtigen Grundsatz der Nichtöffentlichkeit bislang nicht zulässig. Anders als bei einer persönlichen Zusammenkunft kann bei einer Videokonferenz nicht sichergestellt werden, dass kein Dritter außerhalb des Kamerabereichs oder der Sitzungsräume die Sitzung verfolgt oder heimlich mitschneidet. Es fehlt zudem das Element des persönlichen Austausches, der im Zuge einer verstärkten Virtualisierung von Arbeitszusammenhängen eher an Bedeutung gewinnt.“
(Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 160 f.)

Das Verfahren der Betriebsratswahl zu vereinfachen, halten wir vor allem mit Blick auf kleinere und mittelständische Unternehmen für sinnvoll. Am Ende kommt es jedoch auf die Ausgestaltung an: Das bereits existente „vereinfachte Wahlverfahren“, dessen Anwendung das Weißbuch ausweiten will, enthält bei Weitem nicht die „einfacheren“ Regelungen und Umsetzungserfordernisse für die Praxis, von denen der Gesetzgeber offensichtlich ausgeht. In diesem Zusammenhang ist es nicht verständlich, warum das Weißbuch gerade im Digitalisierungskontext keine elektronischen Wahlverfahren vorschlägt. Eine elektronische Betriebsratswahl könnte das Verfahren vereinfachen, die Wahlbeteiligung erhöhen und gleichzeitig auch die Kosten senken. Die aktuellen Überlegungen im BMAS kommen für die nächsten turnusmäßig anstehenden Betriebsratswahlen wohl zu spät.

„Auch die Mitbestimmung muss sich dem digitalen Wandel anpassen – angefangen z. B. durch ein vereinfachtes elektronisches Wahlverfahren sowie Betriebsratssitzungen per Videokonferenz“

**Dr. Nelly Gerig, Bereichsleiterin Arbeitsbeziehungen,
Richtlinien und Grundsatzfragen, Otto (GmbH & Co KG)**

Videokonferenzen sind heute Standard – unabhängig davon, um welche Art von Sitzung es sich handelt. Hier hat das Weißbuch recht, verkennt aber, dass nach derzeitiger Rechtslage die Beschlussfassung durch Betriebsratsgremien die persönliche Anwesenheit im geschlossenen Raum erfordert. Insofern sind Videokonferenzen für die Beschlussfassung durch Betriebsratsgremien derzeit nicht möglich. Die Ausführungen, es fehle das „Element des persönlichen Austausches“, halten wir für praxisfern. Wenn für die IT-Sicherheit relevante Kriterien beachtet werden, sollten daher auch Betriebsratssitzungen per Videokonferenz rechtens und beschlussfähig sein. Die Ersparnis von Zeit und Kosten, etwa weil Reisen entfielen, wäre für alle Beteiligten wünschenswert – und die gewonnene Zeit könnte in mehr Austausch zwischen den Betriebspartnern investiert werden.

Stichwort: Betriebsbegriff anpassen

„Das BMAS sieht in Bezug auf den Betriebsbegriff gegenwärtig noch keinen gesetzlichen Regelungsbedarf, behält aber auch diesen Gesichtspunkt im Blick.“ (Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 165)

Das Weißbuch sieht in Bezug auf den Betriebsbegriff derzeit keinen Handlungsbedarf. Es wäre allerdings wünschenswert gewesen, wenn das BMAS zu einer anderen Bewertung gelangt wäre: So muss die betriebliche Praxis etwa zu den vielerorts bereits angewendeten (grenzüberschreitenden) Matrixstrukturen Lösungen ohne den Gesetzgeber finden. Überlegungen, die Anwendung des § 3 TVG auszuweiten, um den Unternehmen eine höhere Flexibilität als Antwort auf moderne Arbeitsorganisationen und -strukturen zu erlauben, wären ein hilfreiches Signal gewesen.

Der Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e. V. (BVAU)

... ist die unabhängige, bundesweit tätige, branchenübergreifende und personenbezogene Vereinigung für Arbeitsrechtler in Unternehmen. Die Reputation der Fachdisziplin Arbeitsrecht, die Förderung der Arbeitsrechtler in Unternehmen als eine der wichtigsten Expertengruppen der deutschen Wirtschaft sowie ein homogener Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch – etwa in Regional- und Themengruppen – bilden die Schwerpunkte der Tätigkeit des im April 2013 in Heidelberg gegründeten Verbandes, der inzwischen annähernd 400 Mitglieder aus allen Branchen und Regionen Deutschlands aufweist.

DGFP – Das HR-Kompetenz- und Karrierenetzwerk

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) ist seit 65 Jahren das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Human Resources Management. Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des HR-Managements gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Hier engagieren sich jährlich über 4.000 HR-Entscheider und HR-Manager in rund 100 Erfa-Gruppen. Darüber hinaus bieten wir anerkannte Aus- und Weiterbildungsprogramme zu HR- und Führungsthemen an. In unseren Studien und Publikationen bündeln wir aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen.

Impressum

Herausgeber

**Bundesverband der Arbeitsrechtler
in Unternehmen e. V.**

Silvio Fricke
Leiter der Geschäftsstelle
Drächslstraße 4
81541 München

silvio.fricke@bvau.de
Fon 089 12254 953

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

Hedderichstraße 36
60594 Frankfurt am Main

Christian Lorenz
Leiter Hauptstadtbüro
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.
Friedrichstraße 60
10117 Berlin

c.lorenz@dgfp.de
Fon 030 2091699-41

Copyright

Die Herausgeber behalten sich das ausschließliche Recht auf Vervielfältigung und Nachdruck der veröffentlichten Beiträge, auch in elektronischer Form, vor. Jede, auch die auszugsweise Veröffentlichung bedarf der Zustimmung der Herausgeber.