

# Update für die Mitbestimmung

**DIGITALISIERUNG** Die Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen drängt wegen der Digitalisierung auf eine Neufassung der Mitbestimmungsregeln im BetrVG. Im Interview erläutert Bundestagsabgeordnete Beate Müller-Gemmeke die wichtigsten Vorschläge für das geplante Update.

VON KLAUS HEIMANN

## DARUM GEHT ES

1. Die Partei Bündnis 90/ Die Grünen will die Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten bei der Digitalisierung stärken.
2. Die Akteure der betrieblichen Mitbestimmung sollen gleich zu Beginn von IT-Projekten mit einbezogen sein.
3. Arbeitsumfang, eingesetztes Personal und Leistungsvorgaben sollen Teil des Katalogs der Mitbestimmungsrechte werden.

**D**igitalisierung braucht Antworten auch für die Arbeit von Betriebs- und Personalräten. Daher ist ein Update des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) erforderlich.

**Ist das BetrVG im Jahr 2020 immer noch ein Meilenstein der betrieblichen Partizipation?** Der Anspruch ist unverändert: Wir wollen, dass in den Betrieben und Verwaltungen demokratische Strukturen fest verankert sind. Die Interessenvertretungen haben den Anspruch und das Recht, aktiv mitzureden, mitzumischen und mitzubestimmen. Die Arbeitswelt mitzugestalten, das ist immer noch angesagt, auch nach 100 Jahren Betriebsrätegesetz.

**Ist Mitbestimmung im Betrieb ein Gewinn?** Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*innen zusammen unterwegs sind, dann hat das für beide Seiten ausgesprochen viele Vorteile. Die Beschäftigten sind loyaler gegenüber dem Betrieb. Und: Veränderungen passieren nicht einfach mal so, weil der Chef das will. Sie sind zu erklären und transparent zu machen. Das BetrVG und die Personalvertretungsgesetze (PersVG) sind extrem wichtig und passen gut in die Zeit. Heute müssen wir die Demokratie mehr denn je in der Gesellschaft verteidigen, aber auch in den Betrieben und Verwaltungen.

**Was macht Sie sicher, dass es bei der Digitalisierung wirklich um bessere Arbeit geht?** Sicher bin ich mir nicht. Es ist nicht entschei-

den, wo wir am Ende landen. Deshalb ist es aber umso wichtiger, dass wir als Politik handfeste, soziale Leitplanken einziehen. Wir müssen die Richtung vorgeben und die heißt: gute Arbeit für alle – so schwer das in jedem Einzelfall manchmal umzusetzen ist. Ein wichtiges Instrument für dieses Ziel ist die Mitbestimmung. Die muss aber ajour sein, dass Interessenvertretungen die Digitalisierung auch wirklich gestalten können.

## Digitalisierung verspricht die schöne neue Arbeitswelt ...

Ja, sie verspricht bessere Arbeit, mehr Freiheit, mehr Selbstbestimmung. Das könnten wir auch gut gebrauchen, beispielsweise für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Und selbstbestimmte Arbeit ist immer besser als monotone Tätigkeiten. Um diese Ziele wirklich zu erreichen, brauchen wir aber unbedingt ein Update bei der betrieblichen Mitbestimmung. Und wenn die Digitalisierung bei der Umsetzung auch noch hilft, wunderbar.

## Warum rücken Sie die Personalentwicklung in den Mittelpunkt Ihres Updates?

Diesen Aspekt können wir gar nicht stark genug machen. Es geht darum, die Weiterbildung im Betrieb zu stärken. Wir schlagen deshalb ein echtes Mitbestimmungsrecht für die Interessenvertretungen vor. Betriebs- und Personalräte können dann von sich aus die Initiative ergreifen. Nicht abwarten, bis die Geschäftsleitung sich bewegt. Die Belegschaften und ihre

Akteure sehen doch, wohin das Unternehmen sich entwickelt, was sich verändert, welche Technologien notwendig sind und was das für die Arbeit der Mitarbeiter bedeutet.

### **Es geht also darum, die Beschäftigungsfähigkeit des vorhandenen Personals zu erhalten?**

Ziel muss es sein, möglichst viele Beschäftigte für die neuen Aufgaben fit zu machen. Es darf nicht passieren, dass die vorhandene Belegschaft gehen muss, um sie durch neues, anders qualifiziertes Personal zu ersetzen. Genau deshalb kann die Verantwortung für die Personalentwicklung nicht allein beim Arbeitgeber liegen. Bildungspläne sind gemeinsam zu entwickeln. Und bei der Auswahl der Beschäftigten für die Weiterbildung geht es dann nicht nur um die 23- bis 26-Jährigen, sondern auch um den 55-Jährigen oder die alleinerziehende Mutter mit zwei Kindern.

### **Und wenn der Arbeitsplatz dann doch auf der Streichliste steht?**

Gerade dann braucht es Weiterbildung, Fortbildung oder Umschulung. Den Betroffenen an anderer Stelle im Betrieb eine neue Aufgabe übertragen, das ist das Ziel. Die Digitalisierung darf nicht Brandbeschleuniger bei Entlassungen sein. Dagegen setzen wir die Mitbestimmung.

### **Also kann jeder in seinem Betrieb bleiben, auch wenn der massiv digitale Technologien nutzt?**

Das kann niemand versprechen. Aber deshalb zu sagen, dann stellen wir unsere Bildungsanstrengungen ein, das geht gar nicht. Wir müssen den Menschen was zutrauen und ihnen als Antwort auf die Risiken der Digitalisierung die Möglichkeit eröffnen, neue Qualifikationen zu erlernen.

### **Personalentwicklung und Weiterbildung sind aber nicht gerade die Highlights in der Arbeit der Interessenvertretungen.**

Heute mag das so sein. Aber: Die Frage »Wie erreichen wir in Zeiten der Digitalisierung mehr Beschäftigungssicherheit?« müssen auch Betriebsräte beantworten. Der Arbeitsalltag mit Notebooks, Tablets und Smartphone sind ja erst der Anfang. Die Digitalisierung mit ihrer KI-Software, die kriecht doch in jede Ecke der Arbeitswelt. Diese Entwicklung verlangt Antworten, da kommt keine Interessenvertre-

tung drum herum. Das fordert im Übrigen die Belegschaft auch ein. Genau deshalb geht es darum, die Mitbestimmung an diesem Punkt zu stärken.

### **Sie wollen, dass Betriebsräte auch über die Menge der Arbeit mitbestimmen. Die Anordnung von Mehrarbeit unterliegt jetzt schon der Mitbestimmung. Was soll sich zusätzlich ändern?**

Nehmen wir als Beispiel, wenn Vertrauensarbeit zeitlich entgrenzt. Hier ist ein echtes Mitbestimmungsrecht notwendig. Und zwar auch bei der zugewiesenen Menge an Arbeit und bei den Leistungsvorgaben. Bei agiler Arbeit oder Projekten lassen sich zeitliche Abgrenzungen oftmals nur schwer fassen. Deshalb braucht der Betriebsrat das Recht, auch über den Umfang der Arbeit mitzubestimmen. Arbeit muss zu schaffen sein, ohne dass die Menschen krank werden.

### **Was versprechen Sie sich vom Anspruch des Arbeitnehmers auf Homeoffice?**

Natürlich ist es nicht möglich, das an allen Arbeitsplätzen einzuführen. Momentan ist es aber ein Privileg für wenige, selbst da, wo es möglich ist. Das soll sich ändern. Das Recht auf Homeoffice stärkt ja die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Abnehmende Pendlerzahlen helfen auch bei der dringend notwendigen ökologischen Wende. Deshalb braucht es für das Homeoffice klare Regeln, bei deren Umsetzung die Interessenvertretung mitbestimmt. Prinzipien dafür sind: Freiwilligkeit, immer alternierend zum Arbeitsplatz im Betrieb und ein Rückkehrrecht. Den Anspruch dafür schaffen wir im Gesetz. Die Details soll eine erzwingbare Betriebsvereinbarung bestimmen. Dazu gehört dann auch der Aspekt der Nicht-Erreichbarkeit.

### **Geht es bei der digitalen Revolution nur um das Homeoffice?**

Natürlich nicht, es geht um mehr. Digitalisierung bedeutet, Prozesse optimal miteinander zu vernetzen, egal, an welchem Ort sie stattfinden. Wir plädieren für einen Paradigmenwechsel bei der Art der Mitbestimmung: Betriebsräte sollen keine passive, abwartende Rolle einnehmen, sondern Akteure im Prozess der Digitalisierung sein. Also unmittelbar dann mitbestimmen, wenn es um die Zielsetzung, Entwicklung, Umsetzung, Evaluation von

## **GUT ZU WISSEN**

### **Fit für die Arbeitswelt**

Mit ihren insgesamt fünf Initiativen im Bundestag ist die Partei Bündnis 90/Die Grünen in der Arbeitswelt angekommen. Wer die Ideen nachlesen will, kann diese Drucksachen des Deutschen Bundestags im Internet aufrufen:

► **Erleichterung von Betriebsratswahlen**, Drs. 19/1710

► **Recht auf Homeoffice einführen**, Drs. 19/13077

► **Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen verhindern**, Drs. 18/7370

► **Arbeit 4.0 – Arbeitswelt von morgen gestalten**, Drs. 18/10254

► **Digitalisierung – Update für die Mitbestimmung**, Drs. 19/16843

Bundestagsabgeordnete Beate Müller-Gemmeke ist Sprecherin für Arbeitnehmerrechte der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen.



IT-Lösungen geht. Digitalisierung ist ja nicht vergleichbar mit der Einführung der Stechuhr: da schaut man als Interessenvertretung einmal drauf, ob alles seine Richtigkeit hat, und dann funktioniert das 20 Jahre lang.

#### **Also rein mit den Mitbestimmungsakteuren in den IT-Prozess?**

Den Eindruck der Arbeitgeber, Betriebsräte seien nur Blockierer, der entsteht doch nur deshalb, weil nur die Ergebnisse eines Projekts in den Gremien präsentiert werden. Zwei Jahre Softwareentwicklung geht spurlos an der Interessenvertretung vorbei und kurz bevor die neue Technik flächendeckend auszurollen ist, schaut die Geschäftsleitung beim Betriebsrat vorbei. Da sind doch Blockaden und Konflikte vorprogrammiert. Deshalb ist es einfach besser, wenn die Belegschaftsvertretungen bei den Digitalisierungsprojekten von vornherein mit einbezogen sind, um Verhaltens- und Leistungskontrolle zu verhindern.

#### **Sie wollen Betriebsräte auch beim Datenschutz stärken?**

Ja das stimmt. Heute steht der personenbezogene Datenschutz zum Schutz der Persönlichkeitsrechte noch nicht im Katalog der Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG. Das müssen wir unbedingt ändern.

#### **Sie sagen: Mit der Digitalisierung steigt auch die Zahl der Werk- und Dienstverträge. Bei allen, die über drei Monate hinausgehen, soll der Betriebsrat künftig mitbestimmen.**

Ja, die Zahl wächst und deshalb denken wir darüber nach, wie wir die Mitbestimmung ausweiten können. Bei der Leiharbeit führen wir diese Debatte ja schon länger. Bei Werk- und Dienstverträgen noch nicht. Oft übernehmen diese Arbeitnehmer aber kontinuierlich Teile des Arbeitsprozesses. Sie arbeiten Hand in

Hand mit den Beschäftigten der Stammebelegschaft. In diesen Fällen muss derjenige, der einen Blick auf die Arbeitsverhältnisse im Betrieb hat, auch für diese Gruppe die Arbeitsbedingungen regeln.

#### **Die digitale Betriebsratssitzung steht nicht im Antrag der Fraktion?**

Richtig. Gremiensitzungen sind nicht öffentlich und das müsste auch bei der digitalen Variante gesichert sein. Das ist aber bislang ausgesprochen schwierig umzusetzen. Im Übrigen: Die Face-to-Face-Kommunikation in der Sitzung sollte niemand unterschätzen. Erst wenn die Betriebs- und Personalräte das selber wollen, würden wir das aufgreifen. Das ist aber bisher nicht der Fall.

#### **Die Gewerkschaften sollen ein virtuelles Zutrittsrecht zum Betrieb erhalten. Wie muss man sich das vorstellen?**

Im Intranet eines Unternehmens sind ja vielfach schon Betriebs- und Personalräte vertreten. Den Gewerkschaften ebenfalls den Zugang zu eröffnen, ist uns wichtig.

#### **Haben Sie keine Angst, dass Betriebs- und Personalräte mit den neuen Aufgaben überfordert sind?**

Nein, die Aufgabenfelder verschieben sich. Niemand kann den Interessenvertretungen eine Auseinandersetzung mit der Digitalisierung ersparen. Und damit sie an den entscheidenden Stellen mitwirken und sich einbringen können, müssen die Mitbestimmungsrechte gestärkt werden.

#### **Gibt es denn Hilfen für die Betriebs- und Personalräte?**

Ja, die Interessenvertretungen brauchen zum Thema Digitalisierung intensive Schulungen. Gerade bei speziellen IT-Fragen muss es leichter möglich sein, Sachverständige heranzuziehen und dies auch ohne vorherige Genehmigung durch den Arbeitgeber. Und wir können uns auch vorstellen, gängige Software-Pakete in ihren Auswirkungen auf die Beschäftigten von einer zentralen Stelle (Software-TÜV) vorab untersuchen zu lassen. ◀



**Dr. Klaus Heimann,**  
freier Journalist und Berater, Berlin.  
[kl-heimann@t-online.de](mailto:kl-heimann@t-online.de)