

Mitbestimmung

Zusammenarbeit modernisieren

Um was geht es?

Ausufernde Mitbestimmungsrechte hindern schnelle digitale Prozesse

Digitale Prozessabläufe erfassen alle Bereiche der Arbeit, auch die Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Die zunehmende Digitalisierung bestimmt den Ablauf der eigenen Arbeit des Betriebsrats (z. B. Videokonferenzen) und zum anderen die Mitwirkungsrechte im betrieblichen Alltag.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats in digitalen Prozessen ist auch deshalb von Bedeutung, da die Verwendung von Hard- und Software im betrieblichen Alltag ständig steigt. Personenbezogene Daten von Beschäftigten werden in immer stärkerem Maß verarbeitet, sie werden immer transparenter und können durch Bildung von Algorithmen immer neuen Zwecken zugeführt werden.

Das Betriebsverfassungsrecht im richtig verstandenen Sinn bringt einen angemessenen Ausgleich zwischen den betrieblichen Unternehmerinteressen an einer digitalisierten Arbeitswelt und dem notwendigen Schutz der Mitarbeiter, der durch die Betriebsverfassung gewährleistet wird. Dies als echter Arbeitnehmerschutz und nicht als Verzögerung notwendiger betrieblicher Prozesse.

Das Betriebsverfassungsrecht stammt aus dem Jahre 1972 mit einem Vorläufer aus dem Jahre 1952. Mit dem technischen Wandel und dem damit einhergehenden Wandel der Betriebe und Arbeitsorganisationsformen haben die Regelungen nicht stattgehalten. Die Betriebsstruktur ist zwischenzeitlich zum großen Teil eine andere, die Arbeitnehmer sind es gewohnt, frei und unter Ausnutzung von digitalen Medien zu kommunizieren. Neben der Digitalisierung kommt die Globalisierung hinzu. Notwendig ist es, diesen neuen Formen in der betrieblichen Mitbestimmung abzubilden.

Was braucht die Wirtschaft?

Notwendige Handlungen der Unternehmen dürfen nicht verzögert werden

Der Ausgleich zwischen den notwendigen Schutzhandlungen des Betriebsrats zu Gunsten der Belegschaft und den zum großen Teil zeitkritischen Entscheidungen der Unternehmen kann nur ein novelliertes Betriebsverfassungsrecht schaffen.

Dazu ist es notwendig, die vertrauensvolle Zusammenarbeit durch eine qualifizierte Information des Betriebsrats zu ergänzen, die es zu Gunsten der Arbeitgeber ermöglicht, vorläufige Maßnahmen zu treffen.

Was ist zu tun?

Mitbestimmung als intelligente Mitwirkung mit vorläufigen Handlungsmöglichkeiten

- Keine richterliche Erweiterung
Die Mitbestimmung bei der Leistungskontrolle von Arbeitnehmern durch technische Einrichtungen ist im Gesetz dann vorgesehen, wenn der Arbeitgeber dies beabsichtigt. Gegen den Gesetzeswortlaut reicht der Rechtsprechung eine technische Einrichtung, die in der Lage ist, die Kontrolle zu ermöglichen. Hier ist eine Reduzierung auf den gesetzlichen Wortlaut notwendig.
- Zulässigkeit vorläufiger Handlungen
Gerade in digitalisierten Prozessen, in denen vielfach eine schnelle Entscheidung notwendig ist, muss der Arbeitgeber seine gewünschte Maßnahme vorläufig durchsetzen können, notfalls unter gleichzeitiger Anrufung der Einigungsstelle. Die Regelung der personellen Mitbestimmung kann als „Blaupause“ dienen.