

Marcus Schwarzbach

WALHALLA

Digitale Arbeit

E-Government

Arbeit 4.0

Handlungsmöglichkeiten von Personal-
und Betriebsrat

Praxisorientierte Einführung

eBOOK



[Wissen für die Praxis]

7. Veränderte Arbeitswelt für Arbeitnehmer

Veränderte Arbeitsplätze durch digitale Arbeit erhöhen die Anforderungen an Personal- und Betriebsräte. Es zeigt sich erheblicher Regelungsbedarf aus Sicht der Arbeitnehmer:

Arbeitsplatzsicherung: Technik ersetzt Mensch?

Technik ersetzt immer menschliche Arbeit – das ist seit der Industrialisierung so. Deshalb sind auch bei digitaler Arbeit Strategien zur Sicherung von Arbeitsplätzen gefordert.

Mobile Arbeit: Pflicht zur ständigen Erreichbarkeit?

Die Arbeitszeit ist immer ein hart umkämpftes Thema im Betrieb, ob bei Tarifverhandlungen oder bei Regelungen in Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen – so wird es auch bei Arbeit 4.0 sein. Die Technik ermöglicht die ständige Erreichbarkeit der Arbeitnehmer, was zu erheblichen Belastungen und Einschränkungen des Privatlebens führen kann.

Arbeit 4.0: Wie können die Arbeitsbedingungen gestaltet werden?

Maschine steuert Mensch – oder ist die Technik Hilfsmittel der Arbeitnehmer? Bei der digitalen Arbeit muss das Verhältnis Arbeitnehmer und Technik geregelt werden, da andernfalls die Menschen nur noch durch Vorgaben der Technik gesteuert werden. Das Arbeitsschutzgesetz und die Bildschirmarbeitsverordnung sind dabei wichtiger denn je und bieten gute Gestaltungsmöglichkeiten.

E-Government als Handlungsfeld des Personalrats

Das Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung sowie zur Änderung weiterer Vorschriften (E-Government-Gesetz) dient dem Ziel, die elektronische Kommunikation mit der Verwaltung zu erleichtern. Bund, Länder und Kommunen sollen so nutzerfreundlichere und effizientere elektronische Verwaltungsdienste anbieten.

Der Bürgerservice soll verbessert werden – die Herausforderung für den Personalrat besteht darin, die Interessen der Arbeitnehmer bei dieser Umgestaltung zu wahren. Denn der Einsatz der neuen Technik muss vorbereitet und Qualifizierungsmaßnahmen zeitnah realisiert werden. Nur motivierte Belegschaften werden umfassenden Service für die Bürger leisten können.

Big Data im Betrieb: Den „gläsernen Arbeitnehmer“ verhindern

Die Technik bietet gute Möglichkeiten, Arbeitnehmer zu überwachen. Personal- und Betriebsräte müssen durch ihre Mitbestimmungsrechte technische Möglichkeiten begrenzen und Überwachung verhindern.

Wissensmanagement: Wie wird für die digitale Arbeit qualifiziert?

Durch die Technik steigen die Anforderungen an die Beschäftigten, Arbeitsplätze verändern sich, es wird neue Technik eingesetzt. Das setzt qualifizierte Arbeitnehmer voraus, die auch Zeit und Unterstützung haben müssen, um sich Wissen anzueignen.

2. Digitale Arbeit: Was planen Arbeitgeber und Dienststelle?

1. Informationspflichten

2. Berufsbildungsbedarf: Der besondere Informationsbedarf

3. Information des Personalrats über E-Government

4. Wie erkennt der Betriebsrat Industrie 4.0?

5. Aktivitäten des Betriebsrats über den Wirtschaftsausschuss

6. Agieren statt Reagieren: Strategische Ausrichtung von Unternehmen und Dienststelle

7. Planungen des Arbeitgebers frühzeitig hinterfragen

1. Informationspflichten

Der Einsatz neuer Technik führt – aus Sicht der Arbeitnehmer – zu erheblichen Regelungsbedarf. Damit Personal- und Betriebsrat erkennen können, welche Veränderungen sich ergeben, müssen die Informationsrechte genutzt werden.

Bei betrieblichen Veränderungen ist der Arbeitgeber in der Pflicht, über seine Planungen zu informieren.

Auch der Personalrat ist nach § 68 Abs. 2 BPersVG (und vergleichbaren Regelungen der Landespersonalvertretungsgesetze) rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 BetrVG zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Sofern der Arbeitnehmervertretung diese – vom Arbeitgeber unaufgefordert vorzulegenden – Informationen nicht ausreichen, kann sie weitere Unterlagen einfordern, wenn das zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Dieses Material hat der Unternehmer dann zur Verfügung zu stellen.



PRAXIS-TIPP:

Eine wichtige Voraussetzung, um gezielt die Interessen der Arbeitnehmer wahrnehmen zu können, ist die Informationsbeschaffung im Betrieb. Die Arbeitnehmervertretung kann sich dann einen Überblick über die Planungen von Unternehmen bzw. Dienststelle verschaffen, um eigene Vorschläge entwickeln zu können.

Dabei sind die Informationsrechte wahrzunehmen, um die betriebliche Situation und die Überlegungen des Arbeitgebers einschätzen zu können.

Die umfassende Information beinhaltet nicht nur den Umfang der geplanten Maßnahme und die zu erwartenden Auswirkungen auf die Mitarbeiter, sondern auch die Gründe für die Planungen. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, dass die Unterlagen auszuhändigen sind, ohne dass es einer besonderen Begründung der Arbeitnehmervertretung bedarf.

Eine rechtzeitige Information liegt vor, wenn diese so früh erfolgt, dass die Arbeitnehmervertretung – vor der Entscheidung des Arbeitgebers und bevor Tatsachen geschaffen wurden – die Möglichkeit hat, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Gegenvorschläge der Arbeitnehmervertretung müssen noch in die Überlegungen des Arbeitgebers einfließen können. Die Arbeitnehmervertretung ist in die Lage zu versetzen,

in eigener Verantwortung prüfen zu können, ob und welche Aufgaben sich aus dieser Information für das Gremium ergeben und welche weiteren Ansprüche – etwa in Form von Mitbestimmungsrechten – sich daraus ableiten.

Personal- und Betriebsräte müssen gerade bei der Beratung über Projekte zu digitaler Arbeit auf detaillierten Unterlagen bestehen. Planungen über Arbeitsabläufe, Kosten-Nutzen-Analysen und Wirtschaftlichkeitsberechnungen sollten kritisch hinterfragt werden, da dabei nicht selten Annahmen getroffen werden, die eine weitere Arbeitsbelastung der Beschäftigten vorsehen.

An oberster Stelle der Rationalisierungsbestrebungen steht beispielsweise die Begrenzung sogenannter nicht-wertschöpfender Tätigkeiten. Dazu zählt im Industriebereich das Holen von Werkzeugen, Reparaturarbeiten oder die Nachbearbeitung. Im Verwaltungsbereich zählen dazu der Gang zum Drucker oder das Kopieren von Akten. Diese Arbeiten dienen den Beschäftigten nicht nur dazu, auch eine kleine Verschnaufpause zu haben. Sie sind vielmehr in der Regel Voraussetzung für eine ordnungsgemäße Erledigung der Arbeit und fallen auch beim Einsatz neuer Technik nicht völlig weg. Diese Tätigkeiten müssen auch in realistischer Form in Berechnungen berücksichtigt werden.

Nach § 90 BetrVG ist der Betriebsrat rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten über Planungen von:

- Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen
- Technischen Anlagen
- Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen
- Arbeitsplätzen

Im Personalvertretungsrecht sind die Informationsansprüche nicht so detailliert beschrieben wie im § 90 BetrVG. Bei grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen besteht aber ein Anhörungsrecht nach § 75 Abs. 5 Nr. 17 BPersVG (und vergleichbaren Regelungen der Landespersonalvertretungsgesetze). Deshalb hat der Personalrat, bevor diese Änderungen vorgenommen werden sollen, einen Informationsanspruch, der ihn in die Lage versetzen muss, den Umfang der Planungen nachvollziehen und die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer einschätzen zu können.