

D 017: "Gute Arbeit" in Zeiten der Digitalisierung

Laufende Nummer: 1854

Antragsteller*in:	Bundesfachbereichskonferenz 9
Status:	angenommen
Empfehlung der Antragskommission:	Annahme
Sachgebiet:	D - Digitalisierung in Arbeitswelt und Gesellschaft Untersachgebiet: D - 1. Allgemein
Schlagwörter:	Allgemein (SG D)
Antragsblock:	SG D - USG 1 Blockabstimmung
Entscheidung:	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Der Bundeskongress beschließt:

1 Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer*innen müssen
2 angesichts der Digitalisierung der Arbeitswelt in vielen Handlungsfeldern
3 erheblich verändert und den neuen Gegebenheiten angepasst werden. Neben der
4 Anpassung vorhandener bedarf es auch der Schaffung neuer
5 Gestaltungsmechanismen für zum Beispiel digitalisierte Arbeitsformen, damit die
6 Beschäftigten ihre Interessen bei der Arbeitsgestaltung frühzeitig geltend
7 machen können. Um das Ziel „Gute Arbeit“ in allen Branchen umsetzen zu können,
8 sind die bereits beschlossenen ver.di-Forderungen (im Wesentlichen die
9 beschlossenen Anträge A 001, A 093, E 001, E 005 Bundeskongress 2015) in einer
10 breiten Initiative sowohl auf gesellschaftspolitischer, politischer wie
11 tarifpolitischer Ebene zu verfolgen. Im Wesentlichen geht es um folgende
12 Bereiche:

13 *1. Digitalisierung und kollektive Interessenvertretung*

14 Im Einzelnen verfolgt ver.di folgende Punkte zur Verbesserung, bzw. Erweiterung
15 der Mitbestimmung:

- 16 • Ein Initiativrecht bei der Einführung von betrieblichen
17 Berufsbildungsmaßnahmen.

- 18 • Ein gesetzliches Beweisverwertungsverbot von Daten, die zweckentfremdet
19 verarbeitet werden.
- 20 • Datenschutz als Aufgabe der Betriebs-, Personalräte und
21 Mitarbeitervertretungen im jeweiligen Mitbestimmungsgesetz mit einem
22 entsprechenden Initiativ- und Mitbestimmungsrecht.
- 23 • Wegfall der Genehmigung durch den Arbeitgeber bei der Hinzuziehung von
24 externem Sachverstand.
- 25 • Wirksame Sanktionen bei Nichteinhaltung der bereits bestehenden
26 Unterrichtspflichten für Werkverträge und prekäre
27 Beschäftigungsverhältnisse und einer deutlichen Erweiterung der
28 Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretungen in den Einsatzbetrieben
29 ein. Ziel muss sein, dass gleiche Arbeit zu fairen Bedingungen verrichtet
30 wird.
- 31 • Ein Zustimmungsverweigerungsrecht der Interessenvertretungen bei externen
32 Einstellungen und beim Einsatz von Fremdpersonal, wenn der Einsatz zu
33 Lasten der Stammbesellschaft geht.
- 34 • Mitbestimmungsrechte bei der Personalplanung. Insbesondere bei den §§ 92
35 und 92 a Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), analog im
36 Personalvertretungsgesetz (PersVG), ist eine erzwingbare Mitbestimmung mit
37 Initiativrecht vorzusehen.
- 38 • Einbindung und die Rechte von Europäischen Betriebsräten stärken.
- 39 • Weiterbildungsansprüche für Interessenvertretungen ausbauen. Neben
40 Grundschulungen zu BetrVG / PersVG / Mitarbeitervertretung (MAV) und
41 Arbeitsrecht sind Schulungen zu Datenschutz, Personalentwicklung und
42 Qualifizierung, zu Arbeitszeit- und Gesundheitsschutz als notwendiges
43 Grundwissen für alle Interessenvertretungen anzuerkennen. Die Hürden für
44 Inhouse-Schulungen durch arbeitnehmernahe externe Sachverständige sollen
45 gesenkt werden.
- 46 • Nutzung von Telefon- und Videokonferenzen als Alternative zu Sitzungen oder
47 Ausschusssitzungen.

- 48 • Gesetzliche Regelung, die es Gewerkschaften erlaubt, an alle
49 Mitarbeiter*innen über die betrieblichen Kommunikationswege (Intranet, E-
50 Mail, Telefon- und Videokonferenzen) Informationen der Gewerkschaft zu
51 verteilen.
- 52 • Vergrößerung der Anzahl der zu wählenden Interessenvertreter*innen
53 (Mitglieder und Freistellungen).
- 54 • Wirksamere gesetzliche Regelungen (zum Beispiel Bußgelder, die an
55 Unternehmenswerte gekoppelt sind), die Unternehmen von sich aus zur
56 Zusammenarbeit mit dem / der Personal- / Betriebsrat / MAV und zur
57 Einhaltung von Gesetzen und Regelungen verpflichten.
- 58 • Wirksamere „Wiedereingliederungsmöglichkeiten“ langjähriger
59 Interessenvertreter*innen in den Betrieb.
- 60 • Nachwirkenden Kündigungsschutz für Interessensvertreter*innen auf fünf
61 Jahre erhöhen.

62 2. Arbeitsschutz-, Arbeitszeitrecht und Urlaub

63 ver.di verfolgt folgende Punkte, um den Arbeitsschutz zu verbessern:

- 64 • In allen Unternehmen wird eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung
65 etabliert, die den rechtlichen Anforderungen an die neuen Herausforderungen
66 entspricht und in den Betrieben professionell genutzt werden kann.
- 67 • Systeme der maximalen Effizienz, bei denen die Rechte und die Gesundheit
68 der Beschäftigten auf der Strecke bleiben, sind verbindlich auszuschließen.
- 69 • Tarifvertragliche Regelungen mit dem Ziel, Belastungssituationen
70 rechtzeitig zu erkennen und ihnen entgegenwirken zu können.
- 71 • Die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen nicht nur an den
72 digitalen, sondern auch an einen spürbaren demografischen Wandel stetig
73 anpassen.
- 74 • Anpassung von Arbeitsschutzverordnungen sowie branchenspezifischen
75 Vorschriften des Arbeitsschutzrechts und der Unfallversicherung an die
76 besonderen Belastungen digitaler und mobiler Arbeit realisieren.

77 • Den negativen Effekten digital erweiterter Erreichbarkeit und Verfügbarkeit
78 durch geeignete Vereinbarungen entgegenwirken.

79 • Auf der Ebene der Gesetzgebung ein „Recht auf Nichterreichbarkeit und
80 Nicht-Reaktion“ im Arbeitszeitgesetz verankern.

81 3. *Aus- und Weiterbildung*

82 ver.di verfolgt folgende Punkte, um die Aus- und Weiterbildung zu verbessern:

83 • Erweiterung von Rahmenlehrplänen, mittels derer Auszubildende nach der
84 Einstellung von Beginn an auf die Digitalisierung vorbereitet werden.

85 • Gesetzliche Vorgaben der Berufsschulen auf die Entwicklungen und
86 Fortschritte des Arbeitsmarktes anpassen.

87 • Modernisierung der Lernmethoden und Ausstattung der Berufsschulen.

88 • Ausweitung des § 98 BetrVG und analog eine Ausweitung der gesetzlichen
89 Regelungen in den Landespersonalvertretungsgesetz (LPersVG) sowie dem
90 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), um Arbeitgeber zu
91 Schulungsmaßnahmen und Weiterbildungen verpflichtend zu bewegen.

92 • Erweiterte gesetzliche Möglichkeiten der Mitbestimmung, um
93 Mitarbeiter*innen bei drohendem Personalabbau und Betriebsübergängen durch
94 Fort-, Weiter- und Ausbildung vor der Arbeitslosigkeit zu schützen.

95 • Betriebliche und tarifliche Regelungen, die die Weiterbildung in Freizeit
96 so weit wie möglich (zum Beispiel auf persönliche
97 Aufstiegsqualifizierungen) zu begrenzen. Sowohl die Kosten für
98 Qualifizierungen als auch die Ausfallzeiten müssen bei
99 Anpassungsqualifizierungen sowie Fortbildungen zum Erhalt von
100 Qualifikationen vom Arbeitgeber getragen werden.

101 • Stärkung des dualen Ausbildungssystems.

102 4. *Datenschutzrecht*

103 ver.di verfolgt folgende Punkte, um das Datenschutzrecht zu stärken

104 • Schaffung eines Beschäftigtendatenschutzes mit dem Ziel, Leistungs- und

- 105 Verhaltenskontrolle auszuschließen.
- 106 • Grundsätzliches Verbot anlassloser und gezielter Beobachtung und
107 Überwachung von Beschäftigten.
- 108 • Eine eigenständige Regelung eines Beweisverwertungsverbotes, durch das
109 ausgeschlossen wird, dass unzulässig oder gesetzeswidrig erhobene
110 personenbezogene Daten von Arbeitgebern in arbeitsgerichtlichen
111 Auseinandersetzungen gegen Beschäftigte verwendet werden können.
- 112 • Das Frage- und Erkundigungsrecht des Arbeitgebers im Hinblick auf sensible
113 und diskriminierungsträchtige Merkmale bei der Einstellung auf solche
114 Aspekte beschränkt, die nur für die Anbahnung und Durchführung eines
115 Beschäftigungsverhältnisses zwingend erforderlich sind.
- 116 • Zusätzliche Regelung zu wirksamen und damit abschreckenden Sanktionen bei
117 Verstößen gegen datenschutzrelevante Vereinbarungen und Gesetze, um
118 Missbrauch vorzubeugen und auf diesem Weg die Persönlichkeitsrechte der
119 Beschäftigten im Betrieb zu stärken und deren Durchsetzung einen hohen
120 Stellenwert zu geben.
- 121 • Vereinheitlichung des Datenschutzes auf internationaler Ebene auf Basis des
122 höchsten Niveaus des Rechtes auf informelle Selbstbestimmung und des
123 Beschäftigtendatenschutzes.
- 124 • Ein starkes und zeitgemäßes Beschäftigtendatenschutzgesetz, das den
125 Gefährdungen aufgrund neuer Analysetechniken, der Entbetrieblichung der
126 Datenverarbeitung und den größer werdenden Datenbeständen gerecht wird. Es
127 sollen Empfehlungen zur Einflussnahme auf Fehlentwicklungen bzw.
128 Weiterentwicklung im Arbeitnehmerdatenschutz erarbeitet und „Best-Practice-
129 Beispiele“ identifiziert werden.
- 130 5. Rechtssichere Rahmenbedingungen zur Gestaltung der Plattformökonomie
131 (Cloud- und Crowd-working usw.)
- 132 ver.di verfolgt folgende Punkte zur Gestaltung der Plattformökonomie
- 133 • ver.di steht neuen Arbeitsformen offen gegenüber und vertritt als
134 Gewerkschaft auch die Interessen von „Plattformbeschäftigten“ (Crowdworker,

- 135 Clickworker, Uber-Fahrer etc.), die aufgrund einer Vermittlung über eine
136 Internetplattform für private oder gewerbliche Auftraggeber tätig werden.
137 Die Plattformökonomie bietet neue Chancen für eine menschenwürdige
138 Gestaltung von Arbeit und schafft neue Zugangsmöglichkeiten zu
139 Erwerbsarbeit. Diese gilt es im Interesse der Lohnabhängigen zu nutzen.
140 Zugleich muss allerdings verhindert werden, dass die Plattformökonomie neue
141 Formen prekärer Beschäftigung hervorbringt und dadurch die
142 Arbeitsbedingungen in herkömmlichen Arbeitsverhältnissen unter Druck
143 geraten bzw. diese, in ihrem Bestand unterlaufen.
- 144 • Schaffung gesetzlicher Regelungen, mit denen die Unternehmen
145 verpflichtet werden, bei der Auftragsvergabe generell und auch über
146 Internetplattformen die Grundsätze „Gute Arbeit“ einzuhalten.
 - 147 • Im Betrieb wirken Personal-/Betriebsräte/MAV und Vertrauensleute darauf
148 hin, dass keinerlei Vergabe an Plattformen erfolgt, wenn dies die
149 Kernbelegschaft bedroht, oder die Leitlinien „Guter Arbeit“ nicht
150 eingehalten werden oder „Equal Pay“ nicht umgesetzt wird.
 - 151 • Gesetzliche Regelungen zum Schutz der „Plattformbeschäftigten“
152 - Einbeziehung der „Plattformbeschäftigten“ in die sozialen
153 Sicherungssysteme,
154 - ein gesetzliches Mindestentgelt und „Equal Pay“ muss für
155 „Plattformbeschäftigte“ gelten,
156 - eine gesetzliche Grundlage für den Abschluss von Tarifverträgen für
157 „Plattformbeschäftigte“,
158 - eine Stärkung der Beteiligungsrechte in den Auftraggeberunternehmen,
159 - ein Verbandsklagerecht der Gewerkschaften gegen unangemessene
160 Nutzungsbedingungen von Plattformen,
161 - Gegenüber den Plattformbetreibern tritt ver.di für die Interessen der
162 „Plattformbeschäftigten“ ein. ver.di verfolgt dabei das Ziel, die
163 Grundsätze „Guter Arbeit“ auch in den Nutzungsbedingungen der Plattformen
164 zu verankern. Dies umfasst auch die Etablierung kollektiver
165 Interessenvertretungsstrukturen bei den Plattformen.
166 - ver.di unterstützt „Plattformbeschäftigte“ bei der Durchsetzung ihrer

- 167 Rechte gegenüber Plattformbetreibern und Auftraggebern durch spezifische
168 Informations- und Beratungsangebote und die Gewährung gewerkschaftlichen
169 Rechtsschutzes.

Begründung

Die Beschäftigten nehmen die neuen (ungeahnten) Möglichkeiten der flexiblen Arbeitsgestaltung an. Work-Life-Balance ist der allumfassende Begriff für eine Arbeitsform, die Flexibilität, Familienleben und Beruf in Einklang bringt und harmonisieren soll. Flexiblere Arbeitszeiten und neue Möglichkeiten der Verteilung eigener Freiräume werden zunächst als vorteilhafte Verbesserung der individuellen Arbeitszeit- und Arbeitsgestaltung gesehen. Dadurch ist es unabdingbar, die Arbeitszeiten unter der Arbeit 4.0 aktiv zu gestalten und nicht sich selbst zu überlassen. Feste Zeiten, lineare Organisationsformen weichen zunehmend agiler Arbeitsorganisation und -methoden, welche sowohl die Mitbestimmung als auch die kollektive Interessenvertretung auf einen Prüfstand stellen. Daher müssen Mitbestimmung und kollektive Interessenvertretung zukunftsfähig verändert werden. Agile Arbeitsorganisation und -methoden bergen zudem die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes, wenn eine schnelle Umqualifizierung nicht gewährleistet ist. Das Thema „Arbeits- und Belastungsschutz“ steht zwar nicht im Vordergrund, dennoch weisen alle kritischen Parameter darauf hin, dass eine Erneuerung / Novellierung der gesetzlichen Vorgaben stattfinden muss. Im Prozess der Digitalisierung, einer sich immer rasanter verändernden Arbeitswelt angekommen, berichten die Beschäftigten von steigenden psychischen Belastungen, von einer ständig wachsenden Arbeitsmenge, die es zu bewältigen gilt und von immer mehr Aufgaben, die gleichzeitig erledigt werden müssen. Mit der Digitalisierung steigt der Überwachungsdruck, gehören neue technische Möglichkeiten zum realen Alltag, mittels derer eine omniprésente allumfängliche Kontrolle jedes Einzelnen möglich ist. Wie soll der Datenschutz der Zukunft aussehen oder genügen die Sicherheitsvorgaben der Europäischen Union?

Mit diesem Antrag stellt sich ver.di den Herausforderungen, neue Handlungsoptionen und Gestaltungschancen für die Arbeitsprozesse so zu gestalten, dass die Digitalisierung der Arbeit für die Beschäftigten nutzbar und im positiven Sinne erlebbar wird. Gefahren erkannt und begrenzt werden!

Begründung zu 1. Digitalisierung und kollektive Interessenvertretung

Das BetrVG und die PersVG kennen agile und flexible Organisationsstrukturen nicht ausreichend. Dennoch sind sie Realität. Die Interessenvertretungen müssen sich tagtäglich damit auseinandersetzen.

Die gesetzlichen Regelungen zur Mitbestimmung setzen zu Recht auf demokratische Entscheidungen, für die Gremienbeschlüsse erforderlich sind. Dies führt einerseits zu Verärgerung auf der Arbeitgeberseite – wegen des zeitlichen Verzuges. Andererseits führt es zur Verärgerung bei den Interessenvertretungen – da oftmals einfach ohne ihre Beteiligung eine Maßnahme umgesetzt wird und sie dann im Nachgang ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten prüfen und einfordern müssen. Letzteres schwächt auch das Ansehen der Interessenvertretungen in der Belegschaft („Der Arbeitgeber macht einfach, die Interessenvertretung lässt es sich gefallen...“ oder auch „Die Interessenvertretung ist der ewige Bremsen.“).

Der Grundsatz ist: Trotz der Veränderungen der Arbeitslandschaft durch die Digitalisierung muss die leitbildgebende Schutzfunktion des BetrVG erhalten bleiben und ausgebaut werden. Die Möglichkeiten von Interessenvertretungen müssen dem Wandel angepasst werden, damit diese die ihnen zugedachten Aufgaben auch wirksam wahrnehmen können. Gleichzeitig ist es erforderlich, die Strukturen der Interessenvertretungen zu stärken, um auf Augenhöhe mit der Arbeitgeberseite verhandeln zu können.

a) Mitbestimmung bei Weiterbildung

Durch die Digitalisierung ändern sich die Qualifizierungsanforderungen an Beschäftigte schneller als bisher. Die Mitbestimmung bei Weiterbildungsmaßnahmen muss ausgebaut werden. Hier fehlt es an einem qualifizierten Recht um einen effektiven Arbeitnehmer-Datenschutz durchsetzen zu können.

b) Mitbestimmung im Beschäftigtendatenschutz

Digitalisierung führt dazu, dass mehr Daten erfasst werden. Der „gläserne“ Beschäftigte ist technisch schon in vielen Bereichen realisierbar. Es muss daher möglich sein, Beschäftigte offensive vor digitaler Leistungs- und Verhaltenskontrolle zu schützen.

c) Hinzuziehen von externem Sachverstand

Insgesamt wird sich die Themenvielfalt für die Mitbestimmungsakteure selbst stark erweitern. Die Anforderungen an eine konstruktive und erfolgreiche Interessenvertretung steigen ebenso wie in anderen Arbeitsbereichen.

Viele Themen sind schon heute ohne die Hinzuziehung von externen Sachverständigen kaum noch sinnvoll zu bearbeiten und die Notwendigkeit der Hinzuziehung externer Sachverständiger wird weiter steigen.

d) Werkverträge und prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Wir beobachten die Zunahme von „Zwei-Klassen-Gesellschaften“ in den Betrieben: Einerseits Kernbelegschaft, die nach Tarif bezahlt und vom / von der Betriebs- / Personalrat / MAV vertreten wird, und auf der anderen Seite eine Randbelegschaft, für die die Arbeitnehmervertretung gar nicht oder nur eingeschränkt zuständig ist und die trotz gleicher Arbeitsinhalte schlechteres Entgelt erhält. Es müssen Maßnahmen ergriffen werden, um die Unterschiede zwischen Stamm- und Randbelegschaften zu beseitigen.

e) Mitbestimmung bei der Personalplanung und beim Outsourcing stärken

Um einer willkürlichen Fragmentierung der Belegschaften entgegenwirken zu können, sollte zudem jedes Outsourcing und die einseitige Änderung der Arbeitsinhalte der angestellten Belegschaft der Mitbestimmung unterliegen oder hilfsweise als Betriebsänderung gelten.

f) Gruppenarbeit

Die moderne Arbeit der Zukunft erschließt sich immer mehr in Projekten und Teilprojekten. Längst sind solche Projekte nicht mehr in einzelnen Betrieben, sondern strecken sich weitergehend über Unternehmen und Konzerne (teilweise auch global). Hier stellt sich nun auch die Frage, ob diese agile Organisationsform von Projekten und Teilprojekten nicht mit einer Gruppenarbeit im Sinne der Betriebsverfassung gleichzusetzen ist. Hierunter versteht die Rechtsprechung eine Arbeitsform, bei der einer Einheit Selbstverantwortung für bestimmte Inhalte und Ergebnisse übertragen wird. Diese Selbstverantwortung könnte auch in Richtung Betriebsrats-, Personalrats- und Mitarbeitervertretungsfunktionen erweitert werden. Da diese sogenannten Projektgruppen nur temporär bestehen und mit unterschiedlichen Mitarbeiter*innen besetzt sind, müssen hier neue Modelle der Mitbestimmung der Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen entwickelt werden.

g) Mindeststandards flächendeckend sichern

Wettbewerbsdruck führt häufig dazu, dass Interessenvertretungen und / oder Gewerkschaften Öffnungsklauseln in Gesetzen nutzen, um nachteilige Regelungen für Mitarbeiter*innen abzuschließen. Der jeweilige Betrieb hat dadurch einen

Wettbewerbsvorteil. Gleichzeitig werden andere Betriebe unter Druck gesetzt, ebenfalls ihre Arbeitsbedingungen abzusenken, um mithalten zu können. Dies führt zu einer Abwärtsspirale im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen zu Lasten der Beschäftigten.

h) Internationalisierung

Unternehmen verlagern im Rahmen der Digitalisierung immer mehr Arbeiten ins Ausland. Schon jetzt ist die Mitbestimmung auf internationaler Ebene sehr schwach. Trotz der Einrichtung von Europäischen Betriebsräten gelingt es nicht wirksam, das gegenseitige Auspielen von abhängig Beschäftigten aus den verschiedenen Ländern der Europäischen Union zu unterbinden.

i) Qualifizierung für Interessenvertretungen

Die Aufgabenvielfalt von Interessenvertretungen ist sehr umfangreich. Um als professioneller Verhandlungspartner ernst genommen zu werden, sind top qualifizierte Interessenvertretungen zwingend erforderlich.

j) Moderne Kommunikationswege

Die Abstimmungswege innerhalb der Interessenvertretungen und der Interessenvertretungen untereinander sind unflexibel. Für jede Entscheidung braucht es einen Gremienbeschluss, der nur in einer Sitzung mit persönlicher Anwesenheit der Mitglieder gefasst werden kann.

Um hier in Ausnahmefällen flexibler reagieren zu können, sollen Interessenvertretungen moderne Kommunikationswege nutzen können, die als sicher eingestuft wurden und die Nicht-Öffentlichkeit des Austausches sicherstellen können.

k) Zunahme von mobilem Arbeiten, Erreichbarkeit von Mitarbeiter*innen

Durch die Zunahme von mobilem Arbeiten sind immer weniger Mitarbeiter*innen in klassischen Büroumgebungen erreichbar. Dies zeigt sich unter anderem auch im Rückgang der Teilnehmeranzahl von Betriebs- / Personal- / Mitarbeiterversammlungen. Betriebs- / Personalräte / MAV und auch Gewerkschaften müssen sich überlegen, wie sie ihre Botschaften in Zukunft an die Mitarbeiter*innen bringen können.

l) Anpassungen der Gremiumsgrößen und Freistellungen

Eine Erweiterung der Aufgaben der Interessenvertretung, der höhere Zeitaufwand und Bedarf an Qualifizierung von Betriebs- / Personalräten, die Zunahme der Themenvielfalt, der Komplexität und der Frequenz, mit der mitbestimmungspflichtige Veränderungen auf

die Gremien einprasseln, führen zu einem erhöhten Ressourcenbedarf.

Bei der Anzahl der Interessenvertreter*innen sind alle im Betrieb Beschäftigten mit einzubeziehen (Festangestellte, Leiharbeiter*innen, Fremddienstleister, Werkverträge, Auszubildende, Werksstudenten, dual Studierende, studentische Hilfskräfte, Praktikant*innen, temporär Beschäftigte usw.). Auch die Anzahl der Freistellungen ist aufgrund der Arbeitsmenge und des zunehmenden Termindrucks anzupassen.

m) Sanktionsmöglichkeiten für den Betriebs- / Personalrat / MAV

Die Sanktionsrechte der Interessenvertretung bei Nichteinhaltung von Mitbestimmungsrechten müssen verschärft werden. Wir beobachten, dass Betriebs- / Personalräte / MAV von der Arbeitgeberseite nicht oder zu spät informiert werden, erforderliche Beratungen nicht stattfinden und Betriebsänderungen ohne Verhandlungen umgesetzt werden. Ein Einfordern dieser Rechte bringt die Interessenvertretung immer wieder in die Rolle des Bremsers, statt in die des Gestalters.

n) Wiedereingliederung freigestellter BR- / PR- / MAV-Mitglieder

Die Digitalisierung wirkt generationenübergreifend. BR- / PR- / MAV-Gremien sind gut beraten, wenn sie jüngere Mitarbeiter*innen für ihre Arbeit gewinnen, damit diese die Arbeitswelt der Zukunft mitgestalten und gleichzeitig von erfahrenen Betriebs- / Personalräten / MAV lernen, auf welche Schutzrechte der / die Betriebs- / Personalrat / MAV achten muss. Wenn für lang gediente, bisher freigestellte BR- / PR- / MAV-Mitglieder tatsächliche Beschäftigungsalternativen im Betrieb gefunden werden, können Erfahrungen der Interessenvertretungen generationenübergreifend weitergegeben werden.

Begründung zu 2. Arbeitsschutz-,Arbeitszeitrecht und Urlaub

Seit 1996 verpflichtet das Arbeitsschutzgesetz Arbeitgeber zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. Sie ermöglichen, Gefährdungen für Leben und Gesundheit der Beschäftigten zu erkennen, bevor diese zu einer Schädigung führen können. Nur wenn Gefährdungen und deren Schwere erkannt werden, können hieraus ableitend passende und wirksame Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten entwickelt und umgesetzt und somit die Arbeitsbedingungen verbessert werden.

Die Rahmenbedingungen und die Verhältnisse, unter denen die Beschäftigten arbeiten, müssen kontinuierlich betrachtet und optimiert werden.

Mit der zunehmenden Digitalisierung der Arbeit muss in allen Unternehmen eine

Gefährdungsbeurteilung etabliert werden, die den rechtlichen Anforderungen an diese neuen Herausforderungen entspricht und in den Betrieben professionell genutzt werden kann. Dabei ist sowohl im gesetzlichen als auch im tarifvertraglichen Rahmen zum Schutz der Interessen der Beschäftigten für die Arbeitnehmervertretung eine aktive Rolle konkret zu definieren. Systeme der maximalen Effizienz, bei denen die Rechte und die Gesundheit der Beschäftigten auf der Strecke bleiben, sind verbindlich auszuschließen.

Damit einhergehend sind begleitend tarifvertragliche Regelungen zu vereinbaren mit dem Ziel, Belastungssituationen rechtzeitig zu erkennen und ihnen entgegenwirken zu können. Es ist davon auszugehen, dass die Anzahl der Tätigkeiten, bei denen kognitive, informatorische sowie emotionale Faktoren dominieren, stetig steigen. Dies wiederum hat zur Folge, dass vor allem in der IT-Branche ein starker Anstieg von Stress zu verzeichnen ist. Grund dafür ist die wachsende Intensivierung durch Arbeitsverdichtung und Zeitdruck. Die Überstunden nehmen exorbitant zu, die Grenzen zwischen Privatleben und Beruf verschwimmen.

Die Digitalisierung der Arbeit erfordert deshalb einen verbesserten Schutz der Arbeitnehmer*innen vor physischen und psychischen Belastungen. Das Ziel muss eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung sein.

Die alleinige Erfassung von Gefährdungen oder die Beurteilung dieser wird den Anforderungen an die digitale Arbeitswelt bei weitem nicht gerecht.

Die Menge an Optionen für neue Arbeitsformen ist nach wie vor in Teilbereichen schwer einzuschätzen. Mit zunehmender Digitalisierung der Arbeit entstehen völlig neue Gefährdungen, aber auch Altbekannte nehmen zu.

Digital vernetzte Arbeit ist häufig mit Erleichterungen und erweiterten Freiräumen für Beschäftigte verbunden, aber auch mit Entgrenzungen, Gefährdungen und Belastungen, die aufgrund steigender Arbeitsintensität und Verantwortung vor allem im psychischen Bereich zugenommen haben.

Mit der Digitalisierung erfolgt eine Verschiebung von vormalis physischen zu überwiegend psychischen Anforderungen. Mit Entgrenzung, Verdichtung, Flexibilisierung und mobilem Arbeiten findet gleichzeitig ein tätigkeitsübergreifender Entwicklungsprozess statt.

Die psychischen Belastungen, die psychisch wirkenden Gefährdungen wie soziale Beziehungen und Arbeitsdichte, rücken zunehmend in den Vordergrund. Hieraus resultierende neue Erfahrungswerte müssen stetig dokumentiert werden. Hieraus

abgeleitete Maßnahmen müssen stetig auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. Dabei muss der Arbeitsschutz nicht nur an den digitalen, sondern auch an den spürbaren demografischen Wandel angepasst werden.

In einem Atemzug wird autonomes Arbeiten erweitert und gleichzeitig werden die Spielräume der Beschäftigten enger:

Der betriebliche Erfolg steht ständig im Fokus und wird über Ziele gesteuert. Die Beschäftigten sind hinsichtlich der Fragen, wie sie arbeiten, wann sie arbeiten, wo sie arbeiten und unter welchen Bedingungen sie arbeiten, weitgehend autonom. Der Zieledruck nimmt ständig zu, die gesetzten Margen sind nur schwer oder nicht mehr erreichbar. Durch den ständig wachsenden enormen Leistungsdruck wächst die Gefahr einer permanenten Selbstüberforderung.

Erweiterte Freiräume und Verantwortung verkehren sich bei unzureichenden Ressourcen und Prekarisierung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Chancen in – gesundheitliche – Risiken. Relevante Normen und ergonomische Standards des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die für ortsfeste Arbeitsplätze gelten, kommen bei ortsflexibler Arbeit bislang nicht wirksam zur Anwendung. Den gesundheitsgefährdenden Folgen einer digital erweiterten Erreichbarkeit und Verfügbarkeit von Beschäftigten ist durch geeignete tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen entgegenzuwirken, die ein Recht auf Nichterreichbarkeit und Nichtreaktion außerhalb zu vereinbarenden Arbeits- und Bereitschaftszeiten zu garantieren haben.

Mit der letzten aktuellen Änderung der Arbeitsstättenverordnung wurde keine wirkliche Abhilfe geschaffen. Auch wenn nun für fest eingerichtete Telearbeitsplätze eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist, bleibt mobiles Arbeiten auch weiterhin weitgehend unberücksichtigt.

Für eine kurzsichtige Profitlogik, für das freie Spiel der Marktkräfte, die vermeintlich technischen Sachzwängen unterworfen sind, darf in den gesetzlichen und tarifvertraglichen Rahmenbedingungen kein Platz sein. Wir brauchen eine Politik der gestalterischen Initiative und der regulierenden und flankierenden Intervention, wenn wir die unübersehbaren Risiken des digitalen Umbruchs bewältigen wollen.

Der selbstverantwortliche Umgang mit den neuen Freiheiten orts- und zeitflexibler Arbeit ist als wichtiges Element digitaler Medienkompetenz zu betrachten. Die Qualifizierung des Einzelnen in der schulischen, universitären und beruflichen Aus- bzw. Weiterbildung muss

auf die Befähigung der Betroffenen zur Selbstorganisation und Strukturierung des Arbeitsalltags außerhalb betrieblicher Routinen sowie zur Grenzziehung zwischen beruflichen und privaten Tätigkeiten abzielen. Die Sensibilisierung für Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist ebenso zu fordern wie der Respekt für die Erreichbarkeits- und Verfügbarkeitsgrenzen anderer, insbesondere auch weisungsabhängiger Erwerbstätiger.

Die Betriebs- und Tarifparteien müssen negativen Effekten digital erweiterter Erreichbarkeit und Verfügbarkeit durch geeignete Vereinbarungen entgegenwirken. Diese können situationsadäquate Regelungen vorsehen, welche die Mitarbeiter*innen außerhalb festzulegender Zeiten von formellen wie informellen Erreichbarkeitszwängen befreien und entsprechende Benachteiligungsverbote vorsehen. Auf der Ebene der Gesetzgebung ist ein „Recht auf Nichterreichbarkeit und Nicht-Reaktion“ im Arbeitszeitgesetz zu verankern, welches insbesondere dann praktisch wirksam wird, wenn Höchstarbeitszeiten überschritten sind oder die Voraussetzungen für Ruhepausen und -zeiten ausgelöst werden.

In Deutschland hat die Humanisierung der Arbeitswelt eine lange Tradition. Werden die Gesundheit, das Wohlbefinden sowie die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer*innen nicht beeinträchtigt, gilt eine Tätigkeit als human. Eine Arbeit gilt aber auch erst dann als human, wenn sie der Qualifikation der Beschäftigten entspricht, die Entfaltung individueller Potenziale und Kompetenzen ermöglicht und so zum körperlichen, psychischen und sozialen Wohlergehen beiträgt.

Die wesentliche Herausforderung besteht darin, den Arbeitsschutz und die arbeitsmedizinische Versorgung nicht nur an den digitalen, sondern auch an den zunehmend spürbaren demografischen Wandel anzupassen.

Wird der digitale und demografische Wandel aus der Perspektive der Arbeitskräftesicherung betrachtet, ergeben sich für Unternehmen klare Anreize, in gute Arbeitsbedingungen zu investieren.

Arbeitsbedingungen, die es Beschäftigten länger als bislang erlauben, gesund, kompetent und motiviert am Erwerbsleben teilzuhaben und dem Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit (alternsgerechtes Arbeiten) kommt deshalb eine herausragende Bedeutung zu.

Für einen modernen Arbeitsschutz sind folgende Elemente unabdingbar:

- Anpassung der Schutzkonzepte an neue Technologien, zum Beispiel Mensch-Roboter-Kollaboration,
- Gesundheitsschutz als Bestandteil qualitativer Tarifpolitik,
- konkrete Definition tarifvertraglicher Regelungen, um dauerhafte Prozesse im betrieblichen Gesundheitsschutz zu initiieren,
- Erhalt der Arbeitsfähigkeit, Verbesserung und Sicherung von Arbeits- und Lebensqualität,
- Beratung und Unterstützung von Führungskräften und Beschäftigten bei ortsflexiblem Arbeiten,
- Fortbildung und Befähigung der Beschäftigten zur besseren Vorbereitung auf deren wachsende persönliche Verantwortung für die eigene Gesundheit,
- Qualifizierung der Führungskräfte in den Betrieben hinsichtlich der sich ändernden Arbeitsbedingungen (unter anderem wachsende Eigenverantwortung der Beschäftigten),
- Vorbereitung der Aufsichtspersonen hinsichtlich eines erweiterten Themenspektrums (zum Beispiel stärkere Bedeutung psychischer Belastungen) sowie klarere Betonung von Beratung und Begleitung gegenüber Kontrolle und Sanktionierung,
- Förderung einer nachhaltigen Präventionskultur in den Betrieben. Dies schließt auch die Durchführung einer ganzheitlichen beteiligungsorientierten Gefährdungsbeurteilung mit ein.

Angesichts des zunehmenden Einsatzes mobiler Arbeitsmittel ist bei der Einrichtung mobiler Arbeitsplätze eine arbeitgeberseitige Garantie für die Einhaltung der einschlägigen Arbeitsschutznormen sowie eine Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 des Arbeitsschutzgesetzes vorzusetzen.

Projektarbeit ist die dominante Form moderner Wissensarbeit und zunehmend durch Digitalisierung geprägt. Agile Methoden setzen im Gegensatz zu konventionellen, top-down gesteuerten Methoden des Projektmanagements auf teambasierte und nicht selten digitalisiert unterstützte Selbstorganisation.

Ohne ausreichende Ressourcenausstattung können erhöhte Autonomiespielräume agiler

Arbeitsmethoden zu einer Intensivierung der Arbeit führen. Typische Belastungserscheinungen agiler Arbeitsmethoden resultieren unter anderem aus der parallelen Arbeit in mehreren Projekten, ungeplanten Zusatzaufgaben, Planungsdefiziten und mangelnden Ressourcen.

Agiles Projektmanagement fordert und fördert die Begeisterung an der Arbeit.

Begründung zu 3. Aus- und Weiterbildung

Mit der Digitalisierung ergeben sich neue Facetten in Bezug der Aus- und Weiterbildung. Immer öfter wird von einem Fachkräftemangel in der Zukunft gesprochen.

ver.di muss sich für eine Erweiterung von Rahmenlehrplänen einsetzen, um so bereits Auszubildende von Beginn an auf die Digitalisierung vorzubereiten.

Eine zusätzliche Standardposition „Digitalisierung“ in den Rahmenlehrplänen, wie sie auch im Bereich des Umweltschutzes vorliegt, kann durch eine Novellierung des Berufsbildungsgesetzes zum festen Bestandteil der dualen Ausbildungsberufe werden. Eine solche Erweiterung der Rahmenlehrpläne darf jedoch nicht zu einer zusätzlichen Belastung der Auszubildenden führen.

Zudem bedarf es hier einer Gleichwertigkeit beider Lernorte in der dualen Berufsausbildung. Die Berufsschulen müssen sich an die Entwicklungen und Fortschritte des Arbeitsmarktes anpassen. Eine Modernisierung der Lehr- und Lernmethoden sowie der Ausstattung ist unabdingbar.

Auch in Zeiten der Digitalisierung und von Arbeit 4.0 bleibt die klassische drei- bzw. dreieinhalbjährige Berufsausbildung, die Qualifizierung von gut ausgebildeten und gut bezahlten Fachkräften das Ziel. Der stetige Wandel und die Veränderungen der Herausforderungen an die Berufsbilder erfordern flexiblere und schnellere Eingriffsmöglichkeiten bei der Neuordnung von Berufsausbildungen.

Erste Untersuchungen weisen darauf hin, dass sich die vorhandenen Ausbildungsberufe und Rahmenlehrpläne im Grundsatz bewähren. Dennoch muss hier vor allem auf die Durchführung der vorgeschriebenen Inhalte geachtet werden.

Viele Beschäftigte werden in Zukunft vor der Problematik stehen, dass der einst erlernte Ausbildungsberuf nicht mehr zukunftsfähig ist, weil er zum Beispiel durch künstliche Intelligenz und / oder Automatisierung ersetzt wird.

Mit der Digitalisierung bieten sich auch neue Methoden zur Qualifizierung und

Weiterbildung. Virtuelle E-Classrooms werden oft als Allheilmittel gesehen. Diese Methode kann durchaus unterstützend, jedoch nicht ausschließlich genutzt werden. Ein Fokus muss auch weiterhin auf Präsenzs Schulungen liegen.

Betriebs- / Personalräte / MAV müssen Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen aktiv mitgestalten können. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber verpflichtet wird, den / die Betriebs- / Personalrat /MAV über die zukünftige unternehmens- und beschäftigungspolitische Ausrichtung zu informieren. Nur so können die Sozialpartner zu den veränderten Tätigkeitsanforderungen Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung einzelner Beschäftigter oder Beschäftigtengruppen verbindliche Absprachen treffen.

Das Modell der Bildungsteilzeit wird zukünftig ein wesentliches Thema sein, das stärker verfolgt werden muss. Bildungsteilzeit wird bereits in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit in Betrieben praktiziert, wobei diese gegenseitige Finanzierung in so genannten „Transfergesellschaften“ erfolgt.

Ziel dieser Regelung ist es, Mitarbeiter*innen über ein Teilzeitmodell, ohne gravierende finanzielle Einbußen und möglichst auch in Teilen während der Arbeitszeit zu qualifizieren. Eine Qualifizierung kann sowohl innerbetrieblich als auch extern (beispielsweise Agentur für Arbeit) erfolgen.

Zukünftig müssen verpflichtend Belastungsschutzgremien in Betrieben gegründet werden, die es zur Aufgabe haben, durch Weiterbildungen auf Zukunftstrends zu reagieren und so die Gesundheit von Beschäftigten zu fördern.

Nach einer Befragung von Bitkom e. V. aus dem Jahre 2015 geben 76 Prozent der befragten Unternehmen der Weiterbildung zu Digitalthemen einen hohen Stellenwert. Dazu im Widerspruch steht die geringe Bereitschaft der Unternehmen, die erforderlichen Weiterbildungen beispielsweise zu bezahlen. Nur rund 34 Prozent der Befragten wären bereit, die Beschäftigten freizustellen, jedoch müssten die Kosten dafür selbst getragen werden. Zudem gaben 40 Prozent der befragten Unternehmen an, zwar die Kosten zu tragen, jedoch nur wenn die Beschäftigten die Weiterbildung in ihrer Freizeit absolvieren würden.

Betriebliche und tarifliche Regelungen müssen ausschließen, dass Weiterbildungen in Freizeit erfolgen können. Sowohl die Kosten für Qualifizierungen als auch die Arbeitszeit müssen vom Arbeitgeber getragen werden. Hinweis: Differenzierter betrachten

Begründung zu 4. Datenschutzrecht

Die Digitalisierung birgt aus Arbeitnehmersicht sowohl Chancen als auch Gefahren. Eine wesentliche Herausforderung wird es sein, gewachsene und bewährte Standards des Datenschutzrechtes zu bewahren und diese weiterzuentwickeln. Dies ist notwendig, um die Chancen der Digitalisierung einerseits für Beschäftigte und andererseits für Beschäftigung zu nutzen. Dabei dürfen die Grundzüge der „guten Arbeit“ nicht verloren gehen. Mit der Sicherung der Persönlichkeitsrechte, Stärkung des Beschäftigtendatenschutzes sowie des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung kann ver.di diesen Wandel positiv gestalten und begleiten.

Persönlichkeitsrechte

Es bedarf der Stärkung von Persönlichkeitsrechten, da jede Aktivität – sowohl in der digitalen Arbeitswelt, aber auch in sozialen Netzwerken und Communities – eine Datenspur hinterlässt. Je mehr wir uns in der digitalen Welt bewegen, desto größer die Datenmenge, die über uns erfasst wird. Mit Hilfe einer Kombination von digitalen Werkzeugen (Software, Überwachungskameras) und Datenbanksystemen ist die Kontrolle und die Steuerung des Verhaltens einer Person möglich. Manche Arbeitgeber nutzen dies bereits aktiv.

Die sich aus der Digitalisierung ergebenden Gefährdungen hinsichtlich der Persönlichkeitsrechte erfordern wirksame Schutz- und Abwehrmechanismen auf rechtlicher, technischer und organisatorischer Ebene.

Besonders in Abhängigkeitsverhältnissen ist die Durchsetzung von Persönlichkeitsrechten aufgrund der so genannten „bedingten Freiwilligkeit“ schwierig und verlangt nach einer Novellierung der entsprechenden Gesetze und wirksame Kontrollen auf deren Umsetzung. Das Datenschutzgrundrecht legt fest, dass jeder selbst darüber bestimmt, wer zu welchem Zweck und Zeitpunkt über welche Daten zur eigenen Person verfügt. Insbesondere im Berufsleben muss dieser Leitgedanke zum Schutz der Persönlichkeitsrechte heute und in der digitalen Zukunft mehr Bedeutung erhalten.

Beschäftigtendatenschutz

Aufgrund der Tatsache, dass von der Digitalisierung immer mehr Arbeitsplätze berührt sind, besteht die dringende Notwendigkeit, die Rechte der Beschäftigten in Bezug auf ihre personenbezogenen Daten zu stärken. Die Mitbestimmung ist auf den umfassenden Schutz der Persönlichkeitsrechte auszudehnen.

Dabei geht es längst nicht mehr nur darum, auf maschinelle Leistungs- und

Verhaltenskontrollen in Betrieben und Verwaltungen Einfluss zu nehmen. Arbeitgeber nutzen die Möglichkeit, außerbetriebliches Verhalten (zum Beispiel Gewohnheiten, Vorlieben und Kontakte) von Arbeitnehmer*innen über deren Datenspur im Netz für betriebliche Entscheidungen mit heranzuziehen, ohne dass die Beschäftigten davon Kenntnis haben. Die Anzahl inner- und außerbetrieblicher IT-Anwendungen steigt täglich und gleichzeitig erodieren die Grenzen zwischen privater und dienstlicher Sphäre.

Ein umfassendes Beschäftigtendatenschutzgesetz ist deshalb als Grundnorm zum Schutz der Persönlichkeitsrechte notwendig.

In dieser Ausprägung müssen, um die dem Beschäftigungsverhältnis immanente Abhängigkeit von Arbeitnehmer*innen den Arbeitgebern gegenüber aufzugreifen, folgende Bestandteile enthalten sein:

- Ein grundsätzliches Verbot anlassloser und gezielter Überwachung von Beschäftigten, sowohl am Arbeitsplatz (inklusive mobiler Arbeit) als auch im privaten Umfeld, etwa durch gezielten Einsatz von Detektiven. Jede Form der heimlichen oder verdeckten Überwachung mittels technischer Einrichtungen ist zu unterlassen und im Falle eines Verstoßes zu sanktionieren.
- Die Regelung von Ausnahmen zur Nutzung von technischen Einrichtungen oder der damit erhobenen Daten für die gezielte Überwachung im Arbeitsverhältnis sind auf gesetzlich ausdrücklich geregelte Fälle zu begrenzen. Es bedarf vor der Durchführung von Überwachungsmaßnahmen der Zustimmung durch die gewählte Interessenvertretung. Ist diese nicht vorhanden, ist auf die Zustimmung einer neutralen Stelle (zum Beispiel der zuständigen Datenschutzaufsichtsbehörde auf Landesebene) abzustellen. Bei den Ausnahmen, die eine Überwachung rechtfertigen, muss es sich um eine schwerwiegende Schädigung deutlich über der Schwelle von Gründen für eine fristlose Kündigung nach § 626 BGB handeln.
- Die eigenständige Regelung eines Beweisverwertungsverbotes, durch das ausgeschlossen wird, dass unzulässig oder gesetzeswidrig erhobene personenbezogene Daten von Arbeitgebern in arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen gegen Beschäftigte verwendet werden können.
- Bei der Internet- und E-Mail-Nutzung ist dem Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten in besonders hohem Maße Rechnung zu tragen, insbesondere müssen Beschäftigte die

Möglichkeit haben, ihre Kommunikationsinhalte zu verschlüsseln.

- Der Anspruch auf elektronischen Zugang zu Angeboten der betrieblichen Interessenvertretungen und Gewerkschaften vom Arbeitsplatz aus ist gesetzlich sicherzustellen.
- Die Arbeitsbedingungen der betrieblichen und behördlichen Datenschutzbeauftragten und ihre fachlichen Qualifikationen sind durch erweiterte Schutzansprüche zu verbessern, so etwa dadurch, dass die betrieblichen Datenschutzbeauftragten nur im Einvernehmen mit betrieblichen Interessenvertretungen (ersatzweise im Einvernehmen mit den zuständigen staatlichen Aufsichtsbehörden) berufen und gegebenenfalls abberufen werden können.
- Es ist besonders darauf zu achten, dass bei Beschäftigten, die gleichzeitig als Kund*innen, Patient*innen, Versicherte, Mandant*innen oder Antragsteller*innen des Arbeitgebers am Wirtschaftsleben teilhaben, eine scharfe Trennung von Personal- und Kundendaten eingehalten wird.
- Das Frage- und Erkundigungsrecht des Arbeitgebers im Hinblick auf sensible und diskriminierungsträchtige Merkmale bei der Einstellung ist auf Aspekte zu beschränken, die nur für die Anbahnung und Durchführung eines Beschäftigungsverhältnisses zwingend erforderlich sind.
- Die Einwilligungen von Beschäftigten und Bewerber*innen in die Verarbeitung ihrer Daten sind nur dort gesetzlich zuzulassen, wo diese für die Ausübung der Tätigkeit der Beschäftigten zwingend notwendig sind oder gesetzlich vorgeschrieben werden bzw. wo sie von betrieblichen Interessenvertretungen in Betriebsvereinbarungen ausdrücklich vorgesehen sind.
- Im Rahmen von betrieblichen Interessenvertretungen muss für jede Verarbeitung von Beschäftigtendaten ein konkreter vereinbarter Zweck vorliegen. Dieser muss vor der Verarbeitung oder Nutzung festgelegt, präzisiert und dokumentiert worden sein. Nur zu diesem zuvor festgelegten Zweck darf eine Verarbeitung und/oder Nutzung erfolgen. Die / der Verantwortliche muss durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass keine Verarbeitung der Daten für einen anderen Zweck erfolgt. Bei Wegfall bzw. Änderung des Zweckes liegt eine unzulässige Verarbeitung vor. Dies schließt insbesondere auch die Verarbeitung von Beschäftigtendaten im Rahmen von Technologien wie BIG DATA

und Data-Mining aus, die darauf abzielen, nicht bekannte Zusammenhänge sichtbar zu machen, weshalb der Auswertungszweck vorab nicht genau festgelegt werden kann.

- Eine individuelle Verhaltens- oder Leistungskontrolle ist auszuschließen. Vor diesem Hintergrund wird in etwaigen Auswertungen eine vollständige Anonymisierung gewährleistet, so dass die Nutzer*innen keine Sichten auf die einzelnen Beschäftigten erhalten und Kennzahlen nur auf der Ebene von Gruppen gebildet werden können.
- Eine Weiterverarbeitung von Daten inklusive Zusammenführung von Daten aus unterschiedlichen IT- Systemen muss grundsätzlich unzulässig sein, sofern nicht ausgeschlossen werden kann, dass eine Personalisierung auf Beschäftigtenebene wiederhergestellt werden kann.
- Die Verarbeitung von Beschäftigtendaten muss zudem den Grundsätzen der Transparenz und der Verhältnismäßigkeit sowie der Datensparsamkeit entsprechen. Die Daten sind zu löschen, wenn der Zweck für ihre Verarbeitung nicht mehr vorhanden oder die vorgesehene Speicherfrist abgelaufen ist. Eine Vorratsdatenspeicherung ist unzulässig.
- Es ist ein Recht der Gewerkschaften, zur klageweisen Geltendmachung von Verstößen für die Mitglieder im eigenen Namen gesetzlich zu normieren (Verbandsklagerecht).
- Es ist eine zusätzliche Regelung zu angemessenen, abschreckenden Sanktionen bei Verstößen gegen Vereinbarung und Gesetze zu schaffen. Diese dient dazu, Missbrauch vorzubeugen und auch auf diesem Weg weitergehende Persönlichkeitsrechte im Betrieb zu schaffen und deren Durchsetzung einen hohen Stellenwert zu geben.

Grundsätze zur Gestaltung von IT-Systemen zur Erhöhung des Beschäftigtendatenschutzes

Die Interessenvertretungen und Gewerkschaften müssen auch weiterhin in der Lage sein, den Beschäftigtendatenschutz wahrzunehmen. Auch in der immer schnelleren Entwicklung von IT, der größer werdenden Anzahl und der zunehmenden Vernetzung von IT-Systemen und Daten müssen die Interessenvertreter und Gewerkschaften wichtige und kritische Zusammenhänge in der Datenverarbeitung und deren Auswirkungen erkennen und bewerten können, um ihren Aufgaben gerecht zu werden.

Dazu sind internationale und nationale Mechanismen zu entwickeln bzw. auszubauen, um das Ziel eines umfassenden Beschäftigtendatenschutzes zu erreichen.

Um dahingehend Datenschutzaspekte zu gewährleisten, sind Grundsätze zur Gestaltung

von IT-Systemen zu verankern. Abweichungen hierzu sind im Sinne von Einzelfällen zu vereinbaren und im Sinne des Beschäftigtenschutzes auszulegen. Gleichzeitig sind Sanktionsregeln zu hinterlegen.

Internationale Regelungen

Die Internationalisierung der Arbeitswelt darf in der Diskussion um die Digitalisierung der Arbeit nicht unerwähnt bleiben. Der mit ihr verbundene Datenfluss außerhalb Europas und auch die in Europa auf den unter-Niveaus des Beschäftigtendatenschutzes veränderte Datenschutzsicht je nach Standort erheblich.

Fazit

Die wachsenden Anforderungen an den Datenschutz sollten in vollem Umfang auch für die digitale Arbeit gelten. Es sind weitere Gestaltungskonzepte für den Schutz der Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten zu entwickeln. Denn die Bedingungen für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten werden sich auch zukünftig in atemberaubender Geschwindigkeit weiterentwickeln.

Begründung zu 5. Rechtsichere Rahmenbedingungen zur Gestaltung der Plattformökonomie (Cloud- und Crowd-working usw.)

Die Digitalisierung bringt nicht nur erhebliche Veränderungen für Arbeitnehmer*innen, sondern schafft völlig neue Formen der Arbeit. Eine wesentliche Rolle spielen dabei Internet-Plattformen, die es inzwischen für zahlreiche Dienstleistungen gibt. Auf diesen Plattformen können Privatpersonen oder auch Unternehmen Aufträge einstellen, die dann von anderen bei der Plattform angemeldeten Personen („Plattformbeschäftigte“) ausgeführt werden. Auf diese Weise werden diverse Dienstleistungen vermittelt, zum Beispiel Fahrdienste (Uber), Reinigungsdienst (Helpling) oder technische Montagedienstleistungen (Mila). Zum Teil werden die Dienstleistungen sogar vollständig über die Plattformen erbracht, indem die Arbeitsergebnisse in digitaler Form direkt über die Plattform an den Auftraggeber zur Verfügung gestellt werden (zum Beispiel Textübersetzungen, Designentwürfe oder Programmcodes). Wenngleich der Anteil dieser über Internet-Plattformen vermittelten Dienstleistungen an der gesamtgesellschaftlichen Wirtschaftsleistung bislang noch gering ist, werden diesen neuen Arbeitsformen doch erhebliche Wachstumsraten prognostiziert.

Aus gewerkschaftlicher Perspektive bringen diese neuen Arbeitsformen sowohl Vor- als

auch Nachteile. Vorteile ergeben sich vor allem aus der örtlichen und zeitlichen Flexibilität. Dies eröffnet etwa neue Möglichkeiten, Arbeit und Familie zu vereinbaren. Außerdem können Menschen in strukturschwachen Regionen von diesen Arbeitsformen profitieren. Für einige „Plattformbeschäftigte“ liegt der Reiz dieser Formen der Arbeit auch gerade darin, sich nicht an einen einzelnen Arbeitgeber fest binden zu müssen, sondern zeitgleich für verschiedene Auftraggeber an unterschiedlichen Projekten arbeiten zu können.

Auf der anderen Seite birgt diese neue Arbeitsform allerdings auch erhebliche Risiken: Die „Plattformbeschäftigten“ sind in der Regel keine Arbeitnehmer*innen, sondern (Solo-)Selbstständige. Sie sind damit regelmäßig nicht obligatorisch in die Sozialversicherungssysteme einbezogen. Eine freiwillige Mitgliedschaft in der Renten-, Gesundheits- und Pflegeversicherung ist zwar unter Umständen möglich, bei geringem Einkommen für die Betroffenen aber schlicht nicht finanzierbar. Aus demselben Grund scheidet meist eine private Vorsorge für das Alter aus. Vor diesem Hintergrund müssen die Sozialversicherungssysteme dringend entsprechend reformiert werden. Dabei sollte auch eine finanzielle Beteiligung der Auftraggeber (wie sie in der Künstlersozialkasse beispielsweise vorgesehen ist) geprüft werden.

Die fehlende Arbeitnehmereigenschaft führt darüber hinaus in zahlreichen anderen Bereichen zu einem unzureichenden Schutz der „Plattformbeschäftigten“. So findet etwa das Mindestlohngesetz keine Anwendung. Gerade bei einfachsten Dienstleistungen (so genannte Clickworker) scheint dies zu äußerst geringen Stundenlöhnen zu führen. Dies lassen zumindest Studien aus den USA vermuten. Ebenso findet etwa das Entgeltfortzahlungsgesetz oder das Bundesurlaubsgesetz keine Anwendung. Arbeitsunfähigkeit und Erholungszeit gehen daher für die „Plattformbeschäftigten“ mit Entgeltverlust einher. Auch hier ist zu prüfen, inwiefern gesetzliche Regelungen notwendig sind.

Schutzlücken bestehen zudem auf kollektiver Ebene. Die „Plattformbeschäftigten“ können keine Interessenvertretung wählen und werden auch nicht durch die Interessenvertretung der Auftraggeber vertreten. Letzteren fehlen bereits geeignete Beteiligungsrechte, um tatsächlich wirksam auf die Bedingungen Einfluss nehmen zu können.

Auch das Tarifvertragsgesetz gilt nicht für Selbstständige, so dass unmittelbar und zwingend wirkende Tarifnormen für die „Plattformbeschäftigten“ nicht abgeschlossen werden können. Es bedarf also auch hier gesetzlicher Anpassungen.

Die Ausgestaltung der Beschäftigungsbedingungen der „Plattformbeschäftigten“ richtet

sich im Wesentlichen nach den Nutzungsbedingungen der jeweiligen Plattform. Hierbei handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen, die grundsätzlich einer gerichtlichen Angemessenheitskontrolle unterzogen werden können.

Für den einzelnen „Plattformbeschäftigten“ sind die damit verbundenen Kosten und der erforderliche Aufwand jedoch zumeist unverhältnismäßig hoch, weshalb es kaum zu entsprechenden Kontrollen kommen dürfte. Es bedarf daher eines Verbandsklagerechts der Gewerkschaften.

Ein weiteres neues Problem ist die Transparenz und Portabilität von Bewertungen. Die Plattformen arbeiten meist mit Bewertungssystemen. Diese Systeme ermöglichen es den Auftraggebern, den „Plattformbeschäftigten“ zu bewerten. Oftmals stehen lukrative Aufträge den „Plattformbeschäftigten“ erst zur Verfügung, wenn sie über hinreichend gute Bewertungen verfügen. Die eigenen Bewertungen haben daher hohen Wert. Es muss daher sichergestellt werden, dass die Bewertungssysteme fair und transparent ausgestaltet werden und die Bewertungen von einer Plattform zu einer anderen mitgenommen werden können. Dabei sind Fragen des Datenschutzes zu klären.

Wenngleich es einiger gesetzlicher Anpassungen bedarf und die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten auf Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes, der Personalvertretungsgesetze, der Mitarbeitervertretungsrechte und des Tarifvertragsgesetzes eingeschränkt sind, muss ver.di dennoch selbst aktiv werden. Erste begrüßenswerte Initiativen gibt es bereits (Initiative Gute Arbeit). Diese müssen ausgebaut und weiterentwickelt werden. Darüber hinaus muss auch die Betriebs- und Tarifpolitik sich dem Thema annehmen. Auch wenn zumeist keine normativen Tarifverträge für „Plattformbeschäftigte“ geschlossen werden können, können Unternehmen, die Tätigkeiten auslagern, zumindest schuldrechtlich auf bestimmte Mindestbedingungen verpflichtet werden. Hohe Standards für „Plattformbeschäftigte“ sind nicht nur in deren Interesse, sondern auch im Interesse der Arbeitnehmer*innen in den Betrieben. Eröffnet die Plattformökonomie einen Weg zu prekärer Beschäftigung, geraten zwangsläufig die Arbeitsbedingungen im Betrieb unter Druck.