



metallforderung
ZUKUNFT DER ARBEIT

Die digitale Transformation gestalten – mehr Rechte für Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften

Ob Mensch-Maschine-Kollaboration, Predictive Maintenance oder KI im Office: Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt tiefgreifend. Sie stellt zahlreiche Tätigkeiten, Berufe und Arbeitsplätze infrage. Die Herausforderung besteht darin, Digitalisierung menschenzentriert zu gestalten und bestehende Regelungen zum Schutz der Beschäftigten weiterzuentwickeln. Um Beschäftigung am Standort Deutschland zu sichern, müssen zudem Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Unternehmen ermöglichen, im internationalen Wettbewerb Schritt zu halten.

Auf den digitalen Wandel sind viele Betriebe noch nicht gut vorbereitet: Befragungen der IG Metall zeigen, dass es in der Hälfte der untersuchten Betriebe keine systematische Personalplanung und -bedarfsermittlung gibt; Gleiches gilt für die Qualifizierungsbedarfsermittlung. Knapp die Hälfte der Betriebe haben keine oder keine ausreichende Strategie zur Bewältigung der Transformation.

Betriebliche Mitbestimmung und die frühzeitige Einbindung von Betriebsräten stärkt das Vertrauen und die Akzeptanz der Beschäftigten bei der Einführung und der Anwendung technischer Neuerungen. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurden erste Reformschritte eingeleitet. Hier gilt es anzuknüpfen: Betriebsräte brauchen ein Mitbestimmungsrecht in allen Fragen der Arbeitsorganisation, Personalplanung und Beschäftigungssicherung, die sich auch auf Arbeitsinhalte und Personalbemessung beziehen. Nur so können betriebliche Interessenvertretungen bspw. auch bei der Einführung von agilen Strukturen und

Arbeitsmethoden mitgestalten. Um der Komplexität der Digitalisierung gerecht zu werden, brauchen Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht bei der Einleitung, Planung und Durchführung von Kommunikations- und Beteiligungsprozessen durch den*die Arbeitgeber*in sowie bei Vereinbarung einer verbindlichen Prozessgestaltung und deren Kontrolle im Rahmen mitbestimmungspflichtiger Angelegenheiten („prozedurales Mitbestimmungsrecht“).

Zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten, bspw. beim Einsatz von KI- und Big-Data-Konzepten, sollte ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung personenbezogener und personenbeziehbarer Daten eingeführt werden. Darüber hinaus muss eine Klarstellung erfolgen, dass der Betriebsrat ein Initiativrecht für die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen (etwa von Zeiterfassungssystemen) hat.

Außerdem sollte der Betriebsrat in diesem Bereich einen vereinfachten Zugriff auf externen Sachverstand erhalten. Auch die Schaffung eines eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetzes würde für mehr Rechtsklarheit sorgen.

Die Corona-Krise hat zudem deutlich gemacht: Gewerkschaften bzw. ihren Beauftragten muss zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben ergänzend ein virtueller Zugang zum Betrieb mittels Informations- und Telekommunikationstechnologien (z. B. Video- und Telefonkonferenzen, E-Mail, Intranet) gewährt werden.

Digitalisierung und Mitbestimmung – Einbindung des Betriebsrats in die Gestaltung der Transformation

Der Betriebsrat wird über Veränderungsprojekte frühzeitig informiert. (n = 1957)



Der Betriebsrat ist in Projektentwicklungen und deren Umsetzung einbezogen. (n = 1957)



■ trifft (gar) nicht zu ■ trifft teilweise zu ■ trifft zu

Quelle: Betriebsrätebefragung der IG Metall, Transformationsatlas

Eine frühzeitige Information der Betriebsräte über Veränderungsprojekte findet in 52 Prozent der Betriebe nicht statt.

FAIRWANDEL

Wahl 21



Gute Arbeit in der Plattformökonomie

Mehrere Millionen Menschen in Deutschland erzielen ein Einkommen (haupt- oder nebenberuflich) durch Arbeit auf oder für Internetplattformen (siehe Crowdworking Monitor, 2018). Die Covid-19-Pandemie hat zu einem Wachstum bei den Plattformen geführt, sowohl bei der Auftragslage als auch bei den Neuregistrierungen von Crowdworker*innen.

5,7%

der erwerbsfähigen Bevölkerung in Deutschland bezogen 2018 entweder mind. 50 Prozent ihres Einkommens aus Plattformarbeit oder arbeiteten mind. 10 h/Woche (oder beides) für eine Plattform.

Quelle: BMAS nach COLLEEM-Survey der Europäischen Kommission (KOM), 2020

Die wenigsten Plattformen räumen ihren Crowdworker*innen Möglichkeiten zur Mitsprache über ihre Arbeitsbedingungen ein. Der Einbezug von arbeitnehmerähnlichen Personen und Selbstständigen, die vergleichbar einem* einer Arbeitnehmer*in sozial schutzbedürftig sind, in den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes würde eine zentrale Mitbestimmungslücke schließen.

Eine bessere Bezahlung ist ein wichtiges Anliegen für Plattformbeschäftigte. Obwohl es durchaus die Bereitschaft auf Seiten der Plattformen gibt, Tarifverträge für Soloselbstständige abzuschließen, fehlt es derzeit an einer eindeutigen Rechtsgrundlage für eine solche tarifliche Regelung. Plattformtätige sollten auch in die gesetzliche Sozialversicherung einbezogen werden und auch die Plattformen sollten zur Einzahlung in diese verpflichtet werden.



WIR BRAUCHEN DRINGEND
TRANSPARENT UND FAIRE BEDINGUNGEN
FÜR CROWDWORKER*INNEN.
PLATTFORMARBEIT ERÖFFNET ENORME
POTENZIALE, DIE IM SINNE ALLER BETEILIGTEN
GESTALTET WERDEN MÜSSEN.

IRINA KRETSCHMER, CROWDWORKERIN

Letztlich führen die Digitalisierung und insbesondere die Gegebenheiten der Plattformökonomie auch dazu, dass der Betriebs- und Arbeitnehmerbegriff an die digitale Arbeitswelt angepasst werden muss.



Die IG Metall fordert

- ▶ ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften
- ▶ Initiativ- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in allen Fragen der Arbeitsorganisation, Personalplanung und Beschäftigungssicherung
- ▶ ein „prozedurales Mitbestimmungsrecht“ sowie ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung personenbezogener und -beziehbarer Daten
- ▶ ein Recht auf Hinzuziehung von externen Sachverständigen bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen (ohne Prüfung der Erforderlichkeit)
- ▶ die Schaffung eines eigenständigen Beschäftigten-datenschutzgesetzes
- ▶ die Arbeitsbedingungen für Plattformbeschäftigte zu verbessern, u. a. durch
 - ▶ Einführung eines Rechts, dass für Soloselbstständige Tarifverträge abgeschlossen werden können
 - ▶ Mitbestimmung für Crowdworker*innen
 - ▶ Einbeziehung der Plattformtätigen in die gesetzliche Sozialversicherung, in die auch Plattformen einzahlen sollen
- ▶ die Anpassung des Betriebs- und Arbeitnehmerbegriffs

