Digitalisierung im Betrieb gestalten

Ortsflexibles Arbeiten, Qualifizierung und Beschäftigten-datenschutz

TransWork

INPUT consulting

Impressum:

INPUT Consulting – Gemeinnützige Gesellschaft
für Innovationstransfer, Post und Telekommunikation mbH

Theodor-Heuss-Straße 2 | 70174 Stuttgart
www.input-consulting.de

Autoren: Claus Zanker, Karl-Heinz Brandl, Mario Daum
Gestaltung: Regine Lieb, klip GmbH

Die vorliegende Publikation entstand im Rahmen des Verbundprojekts „TransWork – Transformation der Arbeit durch Digitalisierung“, Teilvorhaben „Entwicklung von Gestaltungs- und Regulierungslösungen vernetzter Arbeitsformen“.

Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt TransWork wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) in der Fördermaßnahme »Arbeit in der Digitalisierten Welt« gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Förderkennzeichen des Teilvorhabens „Entwicklung von Gestaltungs- und Regulierungslösungen vernetzter Arbeitsformen“: 02L15A161.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Publikation liegt bei den Autoren.

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

BETREUT VOM

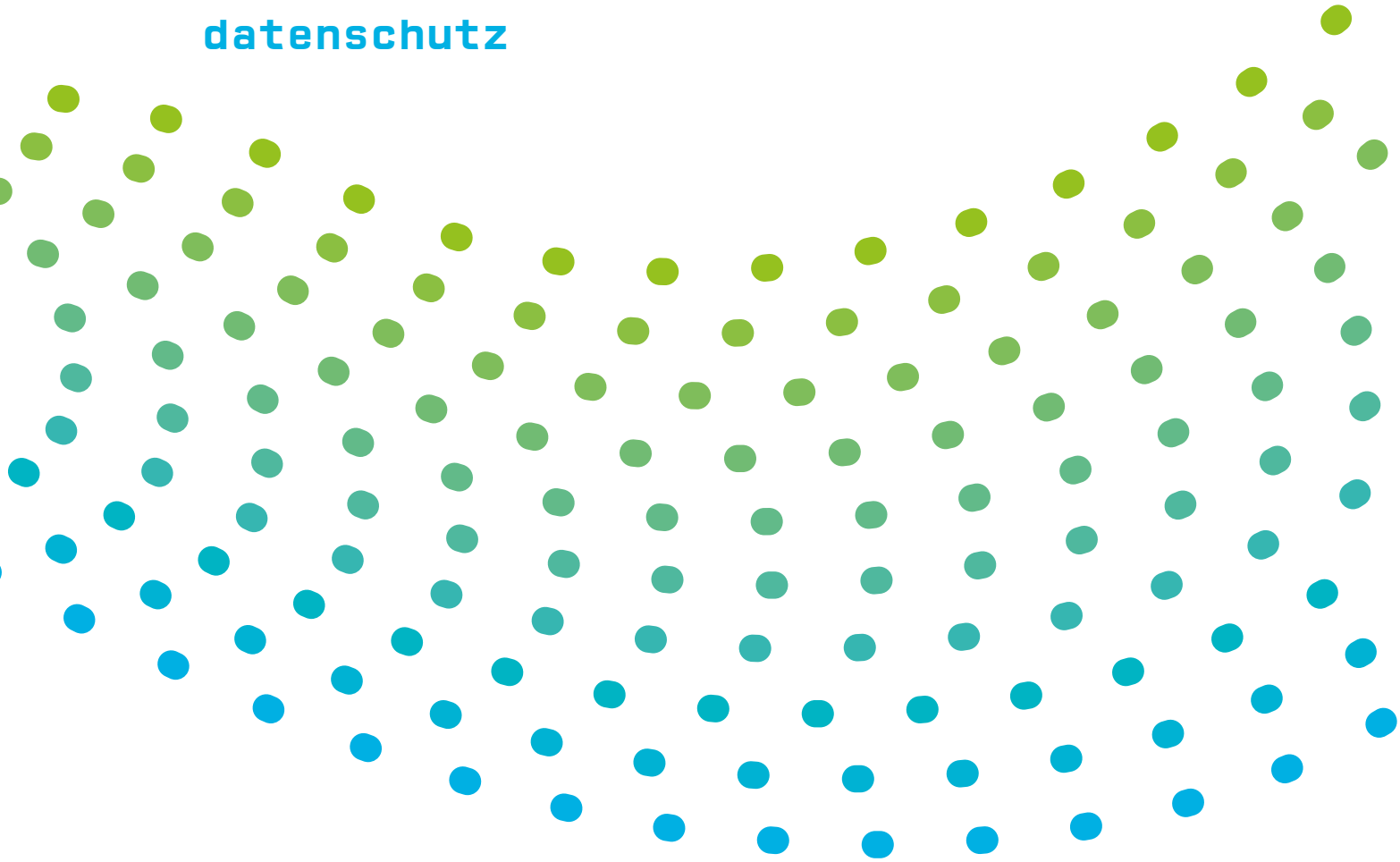
PTKA
Projektträger Karlsruhe
Karlsruher Institut für Technologie

Förderschwerpunkt
Arbeit in der
digitalisierten Welt

Stuttgart, April 2021

Digitalisierung im Betrieb gestalten

Ortsflexibles Arbeiten, Qualifizierung und Beschäftigten-datenschutz



Paketdienst©Claudio Schwarz-Purzlbaum, Unsplash

Inhalt

Einleitung 7

1. Orts- und zeitflexible Arbeit 8

1.1. Homeoffice und mobile Arbeit als betriebliches Handlungsfeld. 8

1.2. Regelungsthemen und Gestaltungsbeispiele 9

1.2.1. Zugang zu orts- und zeitflexiblen Arbeitsmodellen 10

1.2.2. Arbeitszeit 12

1.2.3. Arbeitsschutz 15

2. Qualifizierung 20

2.1. Weiterbildung als betriebliches Handlungsfeld 20

2.2. Regelungsthemen und Gestaltungsbeispiele 25

2.2.1. Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats 25

2.2.2. Gestaltungsbeispiele aus der Praxis 29

2.2.3. Betriebliche Regelungen zur Qualifizierung: Resumee 35

3. Beschäftigtendatenschutz 37

3.1. Datenschutz als betriebliches Handlungssfeld 37

3.2. Das Datenschutzrecht im Überblick 38

3.2.1. Grundlegende Regelungsprinzipien 38

3.2.2. Beschäftigtendatenschutzgesetz – längst überfällig 40

3.2.3. DSGVO und BDSG stärkt Interessensvertretungen 40

3.3. Regelungsthemen und Gestaltungsbeipiele 42

3.3.4. Datenschutz in Betriebs- und Dienstvereinbarungen 42

3.3.5. Die wesentlichen Regelungsgegenstände 44

3.3.6. Detailregelungen 45

3.3.7. Datenschutz bei ortsflexibler Arbeit 45

3.3.8. Fazit und Ausblick 47

Anhang 48

LKW-Tracking©Alexander Kirch, Shutterstock

Einleitung

Die Arbeit in der digitalisierten Welt bringt eine Reihe von Veränderungen und neuen Herausforderungen für Arbeitnehmer*innen und Unternehmen mit sich. Diese müssen im Betrieb gestaltet und dort wo erforderlich auch politisch reguliert werden. Wir haben in drei bisher erschienen Publikationen die arbeitspolitischen und regulatorischen Herausforderungen und den rechtlichen Anpassungsbedarf zu den Handlungsfeldern Orts- und Zeitflexibilität, Beschäftigung und Qualifizierung sowie dem Beschäftigtendatenschutz analysiert. In vorliegender Arbeit widmen wir uns dem Gestaltungsbedarf, der zu diesen Themen auf der betrieblichen Ebene zu verorten ist. Wir erläutern in den folgenden thematischen gegliederten Kapiteln den betrieblichen Handlungsbedarf, identifizieren wichtige Regelungsfelder und stellen – soweit vorhanden – den rechtlichen Rahmen und die Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung dar. Im Anschluss ergänzen wir unsere Analyse mit Regelungsbeispielen aus betrieblichen oder tarifvertraglichen Vereinbarungen, die aus unserer Sicht den Gestaltungsbedarf in gelungener Art und Weise adressieren. Diese Beispiele guter Praxis können Anregungen für weitere betriebliche Regelungen geben. Wir erheben mit dieser Publikation keinesfalls den Anspruch, einen umfassenden Handlungsleitfaden für die betriebliche Gestaltung digitalisierter Arbeit vorzulegen. Wir möchten mit dieser Arbeit Ergebnisse eines mehr als vierjährigen Forschungs- und Entwicklungsprojekts für die betriebliche Praxis zugänglich machen und die erforderliche Gestaltung und Regulierung digitalisierter Arbeit zu den genannten Themen interdisziplinär aus unterschiedlichen Perspektiven und für verschiedene Regelungsebenen darstellen.

Die vorliegende Veröffentlichung bildet den Abschluss der von INPUT Consulting gGmbH im Rahmen des TransWork-Projekts verfassten Beiträge zur Entwicklung von Gestaltungs- und Regulierungslösungen digital-vernetzter Arbeitsformen. Das Projekt „Transformation der Arbeit durch Digitalisierung (TransWork)“ ist gemeinsames Verbundvorhaben von Fraunhofer IAO (Stuttgart), ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (Düsseldorf), RWTH Aachen, Institut für Arbeitswissenschaft (IAW), ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Berlin) und INPUT Consulting gGmbH (Stuttgart). Das Verbundvorhaben wurde im Zeitraum Juli 2016 bis Dezember 2020 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Das Projekt TransWork ist zudem Begleitvorhaben des BMBF-Förderschwerpunkts „Arbeit in der digitalisierten Welt“. INPUT Consulting hat im TransWork-Verbund das Teilprojekt „Entwicklung von Gestaltungs- und Regulierungslösungen vernetzter Arbeitsformen“ verantwortet und im Rahmen des Begleitvorhabens die Vernetzung von fünf Forschungsprojekten in der Schwerpunktgruppe „Gestaltung vernetzt-flexibler Arbeit“ koordiniert.

Bisherige Publikationen von bzw. unter Beteiligung von INPUT Consulting gGmbH im Rahmen des TransWork-Projekts:

Bauer, Wilhelm; Mütze-Niewöhner, Susanne; Stowasser, Sascha; Zanker, Claus; Müller, Nadine (Hg.): Arbeit in der digitalisierten Welt. Praxisbeispiele und Gestaltungslösungen aus dem BMBF-Förderschwerpunkt. Berlin: SpringerVieweg, 2021

Daum, Mario; Wedel, Marco; Zinke-Wehlmann, Christian; Ulbrich, Hannah (Hg.): Gestaltung vernetzt-flexibler Arbeit. Beiträge aus Theorie und Praxis für die digitale Arbeitswelt. Berlin: SpringerVieweg, 2020

Daum, Mario; Zanker, Claus: Digitale Arbeitswelt - vernetzt, flexibel und gesund? Status quo und Perspektiven der Gestaltung und Regulierung von Orts- und Zeitflexibilität. INPUT Consulting / Projekt TransWork. Stuttgart, 2020

Daum, Mario; Zanker, Claus: Qualifizierung in der digitalisierten Arbeitswelt - Status quo und Perspektiven politischer Gestaltung. INPUT Consulting / Projekt TransWork. Stuttgart, 2021

Rose, Edgar: Arbeit 4.0 und Beschäftigtendatenschutz. Herausforderungen und rechtlicher Anpassungsbedarf. INPUT Consulting / Projekt TransWork. Stuttgart, 2021

Arbeit und Sushi©RichVintage, iStockphoto

1. Orts- und zeitflexible Arbeit

1.1. Homeoffice und mobile Arbeit als betriebliches Handlungsfeld

Orts- und zeitflexibles Arbeiten wird in vielen Bereichen durch die Digitalisierung der Arbeitswelt in immer mehr Betrieben für immer mehr Beschäftigte zu einer neuen Arbeitsform. Durch die Corona-Pandemie hat die Verbreitung orts- und zeitflexibler Arbeitsmodelle einen deutlichen Schub erhalten. Es ist davon auszugehen, dass sich Homeoffice und mobiles Arbeiten damit dauerhaft in den Unternehmen etablieren wird und der komplette „Weg zurück ins Büro" kaum realistisch erscheint. Allerdings hat sich nach dem Corona-Lockdown im Frühjahr 2021, gezeigt, dass das Arbeiten im Homeoffice für Unternehmen, Beschäftigte und Führungskräfte eine voraussetzungsreiche Arbeitsform ist, die neben der entsprechenden technischen Ausstattung, arbeitsorganisatorischen Anpassungen und einer auf Vertrauen basierenden Führungskultur eines regulatorischen Rahmens auf der betrieblichen Ebene bedarf. Nur so können sich die damit verbundenen Erwartungen hinsichtlich einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und die positiven Wirkungen, wie eine höhere Arbeitszufriedenheit und Produktivität der Beschäftigten, erfüllen.

In unserem Projektbericht „Digitale Arbeitswelt – vernetzt, flexibel und gesund?" (vgl.Daum und Zanker 2020) wurde eine Reihe von rechtlichen Regulierungserfordernissen für eine gute Arbeitsgestaltung im Spannungsfeld von Flexibilität und Gesundheitsschutz identifiziert. Während manche Regulierungsfelder den Gesetz- bzw. Verordnungsgeber adressieren, sind andere Gestaltungserfordernisse auf der betrieblichen Ebene verortet, die von den Betriebsparteien zu regeln oder zu konkretisieren sind. So ist der im Arbeitszeitgesetz vorgegebene Rahmen zur Flexibilisierung und zur Vermeidung von Überlastung durch konkrete Arbeitszeitmodelle auf der betrieblichen Ebene zu regeln. Auch sind die bei der Arbeit im Homeoffice zu bestimmenden Erreichbarkeitszeiten betriebliche Regelungs- und Gestaltungsfelder (vgl. Daum und Zanker 2020, S. 36).

Auch für den Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zeigt sich auf der Gesetzes- und Verordnungsebene Regulierungsbedarf im Hinblick auf die Konkretisierung der Anwendung der Arbeitsstättenverordnung und des Bildschirmarbeitsrechts.

Auch für den Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zeigt sich auf der Gesetzes- und Verordnungsebene Regulierungsbedarf im Hinblick auf die Konkretisierung der Anwendung der Arbeitsstättenverordnung und des Bildschirmarbeitsrechts. Allerdings entbindet dies den Arbeitgeber und die Betriebsparteien nicht, auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung die erforderlichen betrieblichen Maßnahmen zu ergreifen, um einen hohen Arbeitsschutzstandard auch im Homeoffice oder bei mobilem Arbeiten zu gewährleisten. Die Maßnahmen zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten sind daher Regelungsfelder in Betriebs- oder Dienstvereinbarung (vgl. Daum und Zanker 2020, S. 37).

Auch Fragen der Qualifizierung der Beschäftigten, die Ausstattung mit und Nutzung von Arbeitsmitteln, die Sicherstellung des Datenschutzes, Haftungsfragen sowie die Auswahl von Tätigkeiten und Beschäftigten, die ihrer Arbeit auch mobil oder im Homeoffice nachgehen können, sind Bestandteile des Gestaltungsfelds auf der betrieblichen Ebene.

1.2. Regelungsthemen und Gestaltungsbeispiele

Bei ortsflexibler Arbeit ergeben sich eine Reihe von Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechten der betrieblichen Interessenvertretung. Diese reichen von den Unterrichtungs- und Beratungsrechten des Betriebsrats bei der Frage der Einführung ortsflexibler Arbeit (§ 90 BetrVG), über die Fragen der Personalauswahl für die Nutzung dieser Arbeitsform (§ 92 BetrVG) bis hin zu einer Reihe von Mitbestimmungsrechten gemäß § 87 BetrVG zu Arbeitszeitregelungen, beim Arbeits- und Gesundheitsschutz und bei der Verhaltens- und Leistungskontrolle durch technische Einrichtungen. Aufgrund dieser Vielzahl an Einflussmöglichkeiten von Betriebs- und Personalräten bei der Ausgestaltung von Homeoffice, mobiler Arbeit und Telearbeit wird diese Arbeitsform meist in Form von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen geregelt. Im Weiteren werden die rechtlichen Anforderungen sowie gute Gestaltungsbeispiele aus betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen dargestellt. Die Frage des Datenschutzes, der auch bei ortsflexibler Arbeit eine wichtige Rolle spielt, wird in den Ausführungen zum Beschäftigtendatenschutz in Kapitel 3 behandelt.

Schornsteinfeger©Regine Lieb, klip

1.2.1. Zugang zu orts- und zeitflexiblen Arbeitsmodellen

Als Grundlage für die weitere Ausgestaltung von ortsflexibler Arbeit wird in vielen Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die mit dieser Arbeitsform verfolgte Zielsetzung dargestellt. Dabei ist eine klare Definition der in die betriebliche Vereinbarung einbezogenen Arten ortsflexiblen Arbeitens von Vorteil, insbesondere wird in der Regel Homeoffice / mobile Arbeit von Telearbeit definitorisch getrennt, da für letztere spezifische rechtliche Anforderungen aus der Arbeitsstättenverordnung gelten.

Abbildung 1: Regelungsbeispiel ortsflexibles Arbeiten: Ziele und Definition

Ziele und Definitionen

„Mobiles Arbeiten ist die Möglichkeit, ortsflexibel zu arbeiten, d.h. die Arbeit ist nicht an das Büro im Dienstgebäude gebunden. Mobiles Arbeiten ist im Gegensatz zur alternierenden Telearbeit kurzfristig und flexibel in Abhängigkeit von den jeweiligen aktuell zu erledigenden Aufgaben möglich. Die fortgeschrittene Entwicklung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien unterstützt diese Arbeitsform. Grundsätzlich gilt die mobile Arbeit als Angebot für alle Mitarbeiter*innen und ist ein Instrument des Personal- und Organisationsmanagements.
Folgende Zielsetzungen werden insbesondere mit der Einführung der mobilen Arbeit angestrebt: Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Erhöhung der Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter*innen, Verbesserung der Rahmenbedingungen für Menschen mit Beeinträchtigungen, Verringerung von Pendlerbewegungen, Bindung qualifizierter Mitarbeiter*innen“

(Dienstvereinbarung Öffentlicher Dienst, 2020)

„Telearbeit ist jede auf Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) gestützte Tätigkeit, die ausschließlich oder zeitweise an einem außerhalb der Dienststelle liegenden Ort mit einer Online-Verbindung zum [Name Unternehmensnetz] erbracht wird.“

„Mobile Telearbeit im Sinne dieser Rahmendienstvereinbarung ist jede auf Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) gestützte Tätigkeit, bei der die Arbeitsleistung gelegentlich zeit- und ortsflexibel an einem außerhalb der Dienststellen liegenden Ort mithilfe mobiler Endgeräte mit einer Online-Verbindung zum [Name Unternehmensnetz] erbracht wird. Sie ist in der Regel nicht langfristig und zu festen Zeiten planbar, sondern wird situativ wahrgenommen und kurzzeitig ausgeübt.“

(Dienstvereinbarung Öffentlicher Dienst, 2020)

„Mobiles Arbeiten ist ortsungebundenes Arbeiten. (…) Dabei ist das mobile Arbeiten nicht an fest zugeordnete Arbeitsplätze gebunden wie zum Beispiel das Büro oder einen Arbeitsplatz zuhause. Insofern ist das mobile Arbeiten klar abzugrenzen von einem durch den Arbeitgeber fest eingerichteten Telearbeitsplatz.“

(Betriebsvereinbarung kommunales Unternehmen, 2020)

„Die moderne Technik und die Verbreitung der digitalen Kommunikationsgeräte im Arbeitsleben machen mobiles Arbeiten – vor allem von zu Hause aus – möglich. Die Betriebsparteien sind sich einig, dass mobiles Arbeiten Chancen sowohl für den/die Arbeitnehmer*innen und den Arbeitgeber bietet und nutzbringend sein kann. Mobiles Arbeiten ermöglicht eine selbstbestimmte Arbeitsgestaltung, schafft Freiräume und fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für den Arbeitgeber werden Effizienzgewinne und höhere Attraktivität bei der Gewinnung von neuen Mitarbeiter*innen erwartet. Mobiles Arbeiten darf allerdings weder die Handlungsfähigkeit des Unternehmens einschränken, noch eine ständige Erreichbarkeit der Arbeitnehmer zum Ziel oder zur Folge haben oder eine Ausweitung des Arbeitsvolumens bewirken. Allen Formen der Entgrenzung der Arbeit ist entgegenzuwirken.“

(Betriebsvereinbarung Dienstleistungsunternehmen, 2020)

Im politischen Raum gehört das „Recht auf Homeoffice“ gegenwärtig zu den umstrittensten Themen im Kontext der rechtlichen Ausgestaltung von ortsflexibler Arbeit. Dies hat zuletzt die kontroverse Auseinandersetzung um eine stärkere Verpflichtung zum Homeoffice im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie gezeigt. Auf der betrieblichen Ebene ist das „ob“ von Homeoffice die grundlegende Frage, bevor die konkrete Ausgestaltung über das „wie“ erfolgen kann.

Ein wichtiger Regelungsgegenstand ist deshalb der Zugang der Beschäftigten zu dieser Arbeitsform. Dabei werden sowohl an die Tätigkeit wie auch an die Arbeitnehmer*innen meist konkrete Anforderungen für das Arbeiten außerhalb des Betriebs gestellt. Beide müssen für ortsflexibles Arbeiten „geeignet“ sein. Zur Vermeidung von wahrgenommener Willkür und „Neiddebatten“ sind transparente und nachvollziehbare Kriterien für die Auswahl Homeoffice-geeigneter Arbeitsplätze, Tätigkeiten und Personen wichtig. In vielen Betriebs- und Dienstvereinbarungen sind solche klaren Anforderungen enthalten.

Abbildung 2: Regelungsbeispiel ortsflexibles Arbeiten: Persönliche Anforderungen und geeignete Tätigkeiten

Persönliche Anforderungen und geeignete Tätigkeiten

Anforderungen an die Tätigkeit und die Aufgaben

- ☐ Die Tätigkeit ist vom Arbeitsablauf/Aufgabeninhalt her geeignet.
- ☐ Das mobile Arbeiten ist mit der Arbeitsorganisation (auch Vertretung) vereinbar (Anwesenheitszeiten/Verfügbarkeit sind zu regeln).
- ☐ Das Arbeitsergebnis darf nicht negativ beeinflusst werden.
- ☐ Persönliche Kontakte, Besprechungen etc. sind planbar.
- ☐ Der Anteil nicht bzw. schwierig planbarer Aufgaben ist gering.
- ☐ Häufiger Zugriff auf Akten ist nicht erforderlich oder in elektronischer Form möglich.
- ☐ Die technischen Voraussetzungen am mobilen Arbeitsplatz liegen vor.
- ☐ Die Belange der Arbeitssicherheit, des Datenschutzes und versicherungsrechtliche Aspekte sind erfüllt und werden beachtet.

(Betriebsvereinbarung kommunales Unternehmen, 2020)

Voraussetzungen zur Ausübung mobiler Telearbeit

- ☐ Es muss sich um eine Tätigkeit handeln, die es ermöglicht, sie unter vertretbarem Koordinations- und Organisationsaufwand in mobiler Telearbeit auszuüben.
- ☐ Es sind insbesondere Aufgaben geeignet, die eigenständig, eigenverantwortlich und mit nachvollziehbaren Ergebnissen wahrgenommen werden können.
- ☐ Die im Rahmen der mobilen Telearbeit wahrzunehmenden Aufgaben müssen im Hinblick auf Datenschutz und Datensicherheit zur Erledigung in mobiler Telearbeit geeignet sein.
- ☐ Der/die Beschäftigte verfügt über Verantwortungsbereitschaft, arbeitet selbstständig, eigenverantwortlich und ergebnisorientiert.
- ☐ Die Verfügbarkeit eines mobilen Endgerätes, welches den Online-Zugriff auf das [Name Unternehmensnetz] ermöglicht, muss sichergestellt sein.

(Dienstvereinbarung Öffentlicher Dienst, 2020)

1.2.2. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist eines der wichtigsten Themen bei der betrieblichen Regulierung orts- und zeitflexibler Arbeitsmodelle. Einerseits ist die möglichst selbstbestimmte Gestaltung der Arbeit ein wesentlicher Vorteil, den insbesondere die Beschäftigten mit flexiblen Arbeitsmodellen, wie Telearbeit bzw. Homeoffice verbinden. Eine möglichst flexible Gestaltung von Arbeitszeiten ist eine wichtige Voraussetzung, um eine bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, von beruflicher Arbeit und familiären Betreuungsaufgaben zu erreichen. Die Grenzen der Flexibilisierung von Arbeitszeit und deren selbstbestimmter Gestaltung liegen jedoch im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Flexibilisierung kann nur so weit reichen, wie dabei dauerhafte Arbeitsintensivierung und Mehrarbeit, erweiterte (telekommunikative) Erreichbarkeit sowie psychische Belastungen und Selbstgefährdung vermieden werden. Das Arbeitszeitgesetz bildet auch bei ortsflexiblen Arbeitsformen den gesetzlichen Rahmen, der zu beachten ist. Die Verteilung und Lage der Arbeitszeit ist Aufgabe der Betriebsparteien und muss auch für die Arbeit im Homeoffice und bei mobiler Arbeit geregelt werden.

Während im Betrieb in der Regel die Anwesenheitszeiten den tatsächlichen Arbeitszeiten entsprechen, ist dies bei orts- und zeitflexiblen Modellen, wie beispielsweise im Homeoffice, nicht immer der Fall. Hier werden Arbeitszeiten meist nicht am Stück im klassischen Nine-to-Five-Rahmen erbracht, sondern wechseln sich – vor allem bei Beschäftigten mit familiären Betreuungsaufgaben – mit Sorgearbeit ab und werden oft flexibel über den Tag verteilt – nicht selten mit relevanten Zeitanteilen an den Tagesrandlagen am Morgen oder Abend.

Abbildung 3: Regelungsbeispiel ortsflexibles Arbeiten: Arbeitszeitgestaltung beim ortsflexiblen Arbeiten

Grundsätze der Arbeitszeitgestaltung

„Die geltenden Arbeitszeitregelungen bleiben weiterhin vollumfänglich in Kraft. Mobiles Arbeiten erfolgt folglich immer im Rahmen der jeweils tarif- oder arbeitsvertraglich geltenden Arbeitszeitregelungen. Hierzu gehört insbesondere die Berücksichtigung der gesetzlichen Ruhezeiten."
(Dienstvereinbarung Öffentlicher Dienst, 2020)

„Bei der Arbeitszeitgestaltung wird den Mitarbeiter*innen im Sinne eines ergebnisorientierten Arbeitens eine hohe Zeitsouveränität übertragen. Davon unberührt sind die geltenden gesetzlichen, tariflichen und arbeitsschutzrechtlichen sowie dienstlichen Arbeitszeitbestimmungen zu beachten, insbesondere die Ruhezeit von 11 Stunden gemäß Arbeitszeitgesetz."
(Dienstvereinbarung Öffentlicher Dienst, 2020

„Eine Erweiterung des Arbeitszeitvolumens durch mobiles Arbeiten ist ausdrücklich nicht vorgesehen. Den Betriebsparteien ist bewusst, dass mobiles Arbeiten ein hohes Risiko der Entgrenzung der Arbeit birgt. Auf das Einhalten der geltenden Arbeitszeitregelungen ist vom jeweiligen Vorgesetzten und Arbeitnehmer zu achten."
(Betriebsvereinbarung Dienstleistungsunternehmen, 2020)

Die betriebliche Gestaltung von Arbeitszeiten bei orts- und zeitflexiblen Arbeitsmodellen sollten diesem Umstand Rechnung tragen und so viel Flexibilität für selbstbestimmtes Arbeiten wie möglich und so viel Beschränkung zur Sicherstellung eines ausreichenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes wie nötig gewährleisten. Den Gestaltungsrahmen bieten hierbei vor allem die tägliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden, im Ausnahmefall 10 Stunden, die Pausenzeiten von 30 bzw. 45 Minuten sowie eine unterbrechungsfreie Ruhezeit von 11 Stunden zwischen Ende und Wiederaufnahme der Arbeit. Die Ruhezeit kann durch eine tarifvertragliche Regelung um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird (§ 7 Arbeitszeitgesetz).

Abbildung 4: Regelungsbeispiel ortsflexibles Arbeiten: Verkürzung der Ruhezeit

Tarifvertragliche Verkürzung der Ruhezeit

Für Beschäftigte in mobiler Arbeit verkürzt sich die Ruhezeit zwischen Beendigung der täglichen Arbeitszeit und der Wiederaufnahme auf bis zu neun Stunden, wenn sie das Ende an diesem Tag oder den Beginn der täglichen Arbeitszeit am Folgetag selbst festlegen können. Für jeden Fall der Verkürzung ist innerhalb von sechs Monaten eine entsprechende Verlängerung der Ruhezeit einzuhalten. (Branchentarifvertrag Industrie, 2018)

Bei einer flexiblen Verteilung von Arbeitszeiten über den Tag bei Homeoffice oder mobilem Arbeiten muss der Grundsatz gelten: alles was an beruflicher Arbeit erbracht wird ist Arbeitszeit. Was auf den ersten Blick als trivial daherkommt, ist insofern von besonderer Bedeutung, da die Arbeitszeit hier nicht der Anwesenheitszeit im Betrieb entspricht. Auch die Bearbeitung von E-Mails um 20 Uhr wie auch das 10-minütige Telefonat auf dem Weg zur Kita hat als Arbeitszeit zu gelten. Eine Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeiten ist deshalb gerade bei Homeoffice und bei mobiler Arbeit eine fundamentale Voraussetzung für die Dokumentation und Beachtung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes, von Tarifverträgen und betrieblichen Regelungen.

Abbildung 5: Regelungsbeispiel ortsflexibles Arbeiten: Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung

Anerkennung von Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung

„Die auf mobile Telearbeit entfallende Arbeitszeit wird mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit erfasst."
(Dienstvereinbarung Öffentlicher Dienst, 2020)

Protokollnotiz zur Arbeitszeit bei mobiler Arbeit: „Als Arbeitszeit gelten die Zeiten, in den Frau Muster Arbeitsleistungen erbracht hat und von ihr erfasst wurden. (...) Bei der Zeiterfassung sind die besonderen Umstände des mobilen Arbeitens zu berücksichtigen. Dies kann z.B. bedeuten, dass ein Arbeitnehmer bei Tätigkeiten außerhalb der 1. Tätigkeitsstätte seine Arbeitszeit später erfassen muss."
(Haustarifvertrag Dienstleistungsunternehmen, 2016)

Abbildung 6: Regelungsbeispiel ortsflexibles Arbeiten: Selbstbestimmte Arbeitszeitflexibilisierung

Selbstbestimmte Arbeitszeitflexibilisierung

„Die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 7 Manteltarifvertrag verteilt sich für Beschäftigte in Mobiler Arbeit – vorbehaltlich abweichender individueller Vereinbarungen über eine Verteilung auf weniger Wochentage – auf die Werktage von Montag bis Freitag. Zur Vor- und Nachbereitung dürfen Beschäftigte auf freiwilliger Basis auch am Samstag mobil arbeiten." (Tarifvertrag Industrie, 2018)

„Darüber hinaus sind in .... Einsätze am Samstag grundsätzlich möglich, dies aber nur in der Zeit von 6:00 Uhr bis 14:00 Uhr für maximal 5 Stunden.
Kommt es durch die Samstagseinsätze zu zusätzlichen Wochenarbeitstagen, werden diese im Umfang des tatsächlichen Einsatzes in der Folge ausgeglichen, so dass eine fünf Tage Woche gewährleistet ist. An den Samstag-Arbeitszeiten dürfen keine Service-Tätigkeiten stattfinden. Nur so kann verhindert werden, dass sich Regelarbeiten in einen Samstag verlagern. Insofern ist Samstagsarbeit immer nur eine zusätzliche Flexibilität und eine flexible Pufferzone. Deshalb ist es im Rahmen dieses Modells auch nur möglich, maximal an 20 Samstagen pro Kalenderjahr flexibel zu arbeiten."
(Betriebsvereinbarung kommunales Unternehmen, 2020)

Sofern bei mobiler Arbeit oder im Homeoffice der zeitliche Rahmen erweitert wird, innerhalb dessen die Arbeit zeitlich flexibel erbracht werden kann, sind bei einer guten betrieblichen Gestaltung Erreichbarkeitszeiten festzulegen und Zeiträume zu bestimmen, in denen die Arbeitnehmer*innen nicht kontaktiert werden und eine Reaktion auf E-Mails, telefonische Nachrichten usw. nicht zu erfolgen hat. Somit kann auf der betrieblichen Ebene, die durch Smartphone und Notebook ermöglichte „ständige Erreichbarkeit" durch ein „Recht auf Nichterreichbarkeit" im Sinne ausreichender Ruhezeiten, der Vermeidung entgrenzter Arbeit und psychischer Belastungen begrenzt werden.

Abbildung 7: Regelungsbeispiel ortsflexibles Arbeiten: Erreichbarkeitszeiten und Nicht-Erreichbarkeit

Erreichbarkeitszeiten und Nicht-Erreichbarkeit
„In den Kernarbeitszeiten ist eine Erreichbarkeit zu gewährleisten. Jede*r Arbeitnehmer*in stimmt die darüberhinausgehende Erreichbarkeit mit seiner bzw. seinem Vorgesetzten ab. Betriebliche Belange sind dabei zu berücksichtigen. Es besteht Einvernehmen, dass die Mitarbeiter*innen außerhalb der abgestimmten Zeiten der Erreichbarkeit ein Recht auf Ruhe und Erholung haben. Sie müssen außerhalb der abgestimmten Zeiten weder Anrufe entgegennehmen noch Aufträge bearbeiten. Hierauf werden alle Beschäftigten und insbesondere deren Vorgesetzte in geeigneter Form hingewiesen." (Betriebsvereinbarung Dienstleistungsunternehmen, 2020)
„Ist das Arbeiten mit einer dienstlichen Erreichbarkeit, z. B. aufgrund von Servicezeiten verbunden, muss diese Erreichbarkeit gleichermaßen auch am mobilen Arbeitsplatz gewährleistet sein. Grundsätzlich gilt, dass Erreichbarkeitszeiten während der mobilen Arbeitszeit mit der*dem Vorgesetzten abzustimmen sind und innerhalb der festgelegten Rahmenarbeitszeit liegen müssen. Es besteht ein Recht auf „Nicht-Erreichbarkeit" außerhalb der vereinbarten Zeiten. (Dienstvereinbarung Öffentlicher Dienst, 2020)

Bei ortsflexibler Arbeit ist die soziale Anbindung an das Unternehmen und der persönliche Austausch mit Kolleginnen und Kollegen besonders wichtig. Daher sollten Mindestarbeitszeiten im Betrieb gewährleistet werden und Homeoffice und mobiles Arbeiten nur als alternierendes Modell zur Präsenz im Betrieb eingeführt werden. Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass ein Großteil der Beschäftigten regelmäßig im Betrieb arbeiten und nur an 1 – 3 Tage pro Woche oder bei Bedarf das Homeoffice und mobiles Arbeiten nutzen möchte (vgl. Frodermann et al. 2021, S. 9).

Abbildung 8: Regelungsbeispiel ortsflexibles Arbeiten: Anwesenheitszeiten im Betrieb

Anteil mobiles Arbeiten / Homeoffice und Anwesenheitszeiten im Betrieb
„Weiterhin darf maximal 50% der individuellen Arbeitszeit pro Woche mobil gearbeitet werden." (Betriebsvereinbarung kommunales Unternehmen, 2020)
„Mobiles Arbeiten soll im Durchschnitt 20% der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten" (Dienstvereinbarung Öffentlicher Dienst, 2018)
„Die Betriebsparteien sind sich einig, dass vom Grundsatz bis zu einem Volumen von bis zu zwei Arbeitstagen pro Woche mobiles Arbeiten unterstützt wird." (Betriebsvereinbarung Dienstleistungsunternehmen, 2020)

Arbeitsumgebung 3-D-Drucker©Zinkevych, iStockphoto

1.2.3. Arbeitsschutz

Bei allen orts- und zeitflexiblen Arbeitsmodellen ist im Hinblick auf den Arbeitsschutz die Gefahr einer „neuen Unsichtbarkeit“ festzustellen, da die Arbeit mobil und im Homeoffice arbeitender aus dem Blickfeld der betrieblichen Arbeitsschützer zu geraten droht. Das betriebliche Arbeitsschutzsystem ist auf feste Arbeitsplätze im Betrieb ausgerichtet, wo das Arbeitsumfeld sicher und gesundheitsförderlich ausgestaltet ist. Mobile Arbeit von unterwegs oder vom häuslichen Arbeitsplatz erzeugt Zugriffsprobleme und entzieht sich der Beobachtung und Beurteilung des betrieblichen Arbeitsschutzes. Zudem sind die spezifischen Problemlagen und Risiken, die mit diesen Arbeitsmodellen verbunden sind, für viele Arbeitsschützer Neuland: „Komplexe und schwerlich quantifizierbare Themen, wie psychische und soziale Belastungen rund um ständige Erreichbarkeit, mobile Arbeit und Desynchronisation sowie die zunehmende Arbeitsintensivierung werden aufgrund der gelebten alten Leitbilder des Arbeitsschutzes selten thematisiert.“ (Beermann et al. 2020, S. 7)

Mit der im Jahr 2016 erfolgten Reform der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales deren Anwendung für Tätigkeiten am häuslichen Arbeitsplatz geregelt. Demnach sind die Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung (§ 3 ArbStättV), zur Unterrichtung der Beschäftigten (§ 6 ArbStättV) sowie die Regelungen zur Bildschirmarbeit (Anhang 6 zur ArbStättV) auch für Telearbeit anzuwenden. Darunter sind gemäß § 2 Abs. 7 ArbStättV vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten zu verstehen, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitgeber die benötigte Ausstattung mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen bereitstellt und installiert. Damit wird nur eine sehr spezifische Form der häuslichen Bildschirmarbeit direkt durch einzelne Normen der Arbeitsstättenverordnung erfasst. Die derzeit häufigste Form, der gelegentlichen Arbeit von zuhause oder unterwegs, ohne dass der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz in der Wohnung des Beschäftigten hierfür einrichtet, fällt nicht unter den Anwendungsbereich der Arbeitsstättenverordnung. Dennoch entbindet dies nach unstrittiger rechtlicher Meinung den Arbeitgeber nicht von seinen Verpflichtungen gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), „durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.“ Dennoch herrscht aufgrund der Abgrenzung zwischen der in der Arbeitsstättenverordnung explizit geregelten Anwendung von Arbeitsschutzmaßnahmen bei Telearbeit und allen weiteren Formen ortsflexibler Arbeit oft Unsicherheit über die konkrete Ausgestaltung des Arbeitsschutzes.

Auch wenn das gelegentliche Arbeiten im Homeoffice und mobile Arbeit nicht unter den Geltungsbereich der ArbStättV fallen, entbindet dies den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung, geeignete Maßnahmen des Arbeitsschutzes für diese Arbeitsformen zu ergreifen.

In der Rechtsliteratur wird hinsichtlich der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen bei mobilem Arbeiten oder gelegentlichem Homeoffice eine Orientierung an den Regelungen der Arbeitsstättenverordnung empfohlen, wenngleich der Verordnungsgeber diese Arbeitsformen explizit aus dem Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung herausgehalten hat. Dennoch scheint diese Vorgehensweise hinsichtlich der Gestaltungsinstrumente und Maßnahmen für einen adäquaten Arbeits- und Gesundheitsschutz plausibel: Aus welchem Grund sollte die bei betrieblichen Arbeitsplätzen und bei Telearbeit durchzuführende Gefährdungsbeurteilung gerade bei ortsflexibler Arbeit generell unterlassen bleiben? Auch bei mobiler Arbeit und im Homeoffice, ist die Beurteilung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsumgebung und der spezifischen Arbeitssituation Grundlage für die Einschätzung weiter zu ergreifender Arbeitsschutzmaßnahmen. Dies ergibt sich bereits aus der Vorschrift von § 5 ArbSchG zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. Auch die bei der Telearbeit geforderte

Unterweisung der betroffenen Beschäftigten und Führungskräfte ist bei allen Formen ortsflexibler Arbeit umso wichtiger, da der Arbeitgeber beschränkten Einfluss auf die Einrichtung und ergonomische Ausgestaltung des häuslichen Arbeitsplatzes oder Arbeitsumgebung in Hotels oder beim Arbeiten unterwegs hat und somit hier – und auch mangels effektiver Kontrollmöglichkeiten – auf die Beachtung von grundsätzlichen Anforderungen des Arbeitsschutzes durch die Beschäftigten selbst angewiesen ist. Da es sich beim mobilen Arbeiten und der Arbeit im Homeoffice zum überwiegenden Teil um Bildschirmarbeit handelt, ist vor allem hier für eine gute Arbeitsgestaltung die Beachtung grundlegender Standards der Arbeitsstättenverordnung zur Nutzung von Bildschirmgeräten unerlässlich.

Wie lässt sich nun die Empfehlung, sich beim Arbeitsschutz für mobiles Arbeiten und der Arbeit im Homeoffice an den Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung zur Telearbeit zu orientieren, sinngemäß und sinnvoll auf der betrieblichen Ebene übertragen?

In der rechtswissenschaftlichen Literatur wird u.a. von Hidalgo (2019) vorgeschlagen, das Niveau des Arbeitsschutzes und die entsprechenden Pflichten des Arbeitgebers im Verhältnis zum zeitlichen Umfang zu sehen, in denen die Arbeitnehmer*innen außerhalb des Betriebs mobil oder im Homeoffice arbeiten. D.h. je umfangreicher außerhalb des betrieblichen Arbeitsplatzes gearbeitet wird, desto höher muss beim Arbeiten unterwegs oder von zuhause der Arbeitsschutz adäquat berücksichtigt werden. Wird im Homeoffice nur im Ausnahmefall gearbeitet, würden auch keine besonderen Arbeitsschutzmaßnahmen bei der Arbeit zuhause zu ergreifen sein. Sofern jedoch regelmäßig oder gar überwiegend zuhause gearbeitet wird, muss der Arbeitsschutzstandard dem eines Telearbeitsplatzes gemäß der Arbeitsstättenverordnung entsprechen. Ein solches Vorgehen erscheint nicht nur aus rechtlicher Sicht überzeugend, sondern entspricht auch den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, wonach die psychische und körperliche Beanspruchung mit der Intensität und Dauer der Belastung steigt.

Arbeitsumfeld©Daniel Beckemeier, Shutterstock

Gefährdungsbeurteilung

Aus der Gefährdungsbeurteilung einer Tätigkeit und eines Arbeitsplatzes ergeben sich alle weiteren Maßnahmen, die zur Sicherstellung eines ausreichenden Arbeitsschutzes für den betroffenen Beschäftigten zu ergreifen sind. Auch für mobile Arbeit und die Tätigkeit im Homeoffice sind die damit ggf. einhergehenden gesundheitlichen Gefährdungen unter Berücksichtigung der spezifischen Belastungsfaktoren zu analysieren. Dabei sind neben der Einbindung von mobil und im Homeoffice Arbeitenden in die Arbeitsorganisation und -prozesse, auch die Risiken zu analysieren, die mit der zeitlichen Flexibilisierung in Form möglicher Ausdehnung von Arbeitszeiten und unzureichender Erholungs- und Ruhezeiten einhergehen können. Zudem müssen Gefährdungen durch „ständige Erreichbarkeit" ebenso in den Blick genommen werden, wie mögliche Belastungen durch „Vereinbarkeitsproblematiken" und eine „Entgrenzung von Arbeit", wie sie in der arbeitssoziologischen Literatur vielfach beschrieben sind. „Um die Facetten individueller Belastungen aus der Entgrenzung von Arbeit zu erschließen, sind differenzierte Selbsteinschätzungen der Betroffenen notwendig. Insgesamt müssen die Gefährdungsbeurteilungen bei mobiler Arbeit individueller und kleinteiliger erfolgen, um die negativen Auswirkungen verschiedener Arbeitskontexten und Arbeitsumwelten zu erfassen." (Faber und Feldhoff 2018, Rn. 201).

Die Analysetiefe einer Gefährdungsbeurteilung sollte sich an den zeitlichen Anteilen, an denen die Beschäftigten mobil oder im Homeoffice arbeiten, orientieren. Arbeiten die Beschäftigten im Betrieb und nutzen sie nur gelegentlich ein Smartphone, um die Erreichbarkeit sicherzustellen, so ist eine Gefährdungsbeurteilung entbehrlich. Bei der gelegentlichen Arbeit außerhalb der Betriebsstätte und bei einer zeitlich untergeordneten Arbeit im Homeoffice kann der Arbeitgeber von einer gesonderten Gefährdungsbeurteilung für die Arbeit zuhause absehen. Je häufiger und regelmäßiger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedoch mobil oder im Homeoffice arbeiten, desto genauer sollte eine Analyse von Belastungsfaktoren ausfallen. Diese kann von einer Checkliste oder einem Fragebogen bis zu einer umfangreichen Analyse nach den gängigen Standards reichen. Ein abgestuftes Verfahren einer „Gefährdungsbeurteilung light" ist jedoch nur dann angezeigt, wenn keine Anhaltspunkte vorliegen, dass durch den Charakter des mobilen Arbeitens, aufgrund des genutzten Arbeitsplatzes im Homeoffice oder der Arbeitsumgebung nicht gegen Arbeitsschutzstandards verstoßen wird und der Arbeitnehmer den Erhalt seiner Gesundheit gefährdet (vgl. Hidalgo 2019, S. 1455).

Um individuelle Belastungen aus der Entgrenzung von Arbeit zu erkennen, sind differenzierte Selbsteinschätzungen der Betroffenen notwendig.

Ergonomie / Bildschirmarbeit

Die Ergonomie des Arbeitsplatz und die Nutzung von Bildschirmgeräten ist ein wesentlicher Aspekt des Arbeitsschutzes bei Büroarbeit. Wenn außerhalb des Betriebs, unterwegs, beim Kunden oder im Homeoffice, gearbeitet wird, dann gelten zwar – mit Ausnahme vereinbarter Telearbeit – nicht die Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung. Allerdings greifen die allgemeinen Schutzplichten des Arbeitgebers gemäß §§ 3 bis 5 Arbeitsschutzgesetz. Inwieweit bei der Ausstattung von Arbeitsplätzen und der Nutzung von PC, Tablet und Notebook die besonderen gesundheitlichen Risiken zu berücksichtigen sind, hängt auch hier vom zeitlichen Anteil, der außerhalb des betrieblichen Arbeitsplatzes erbrachten Arbeit ab. Zudem sind die Einflussmöglichkeiten des Arbeitgebers auf die ergonomische Ausstattung zu berücksichtigen. Letztere ist bei einem Arbeitsplatz beim Kunden vor Ort gegeben, sie bestehen zudem bei der Arbeit im Homeoffice. Dagegen hat der Arbeitgeber bei der Arbeit von unterwegs, im Zug oder in Hotels keinen Einfluss auf die Arbeitsplatzgestaltung.

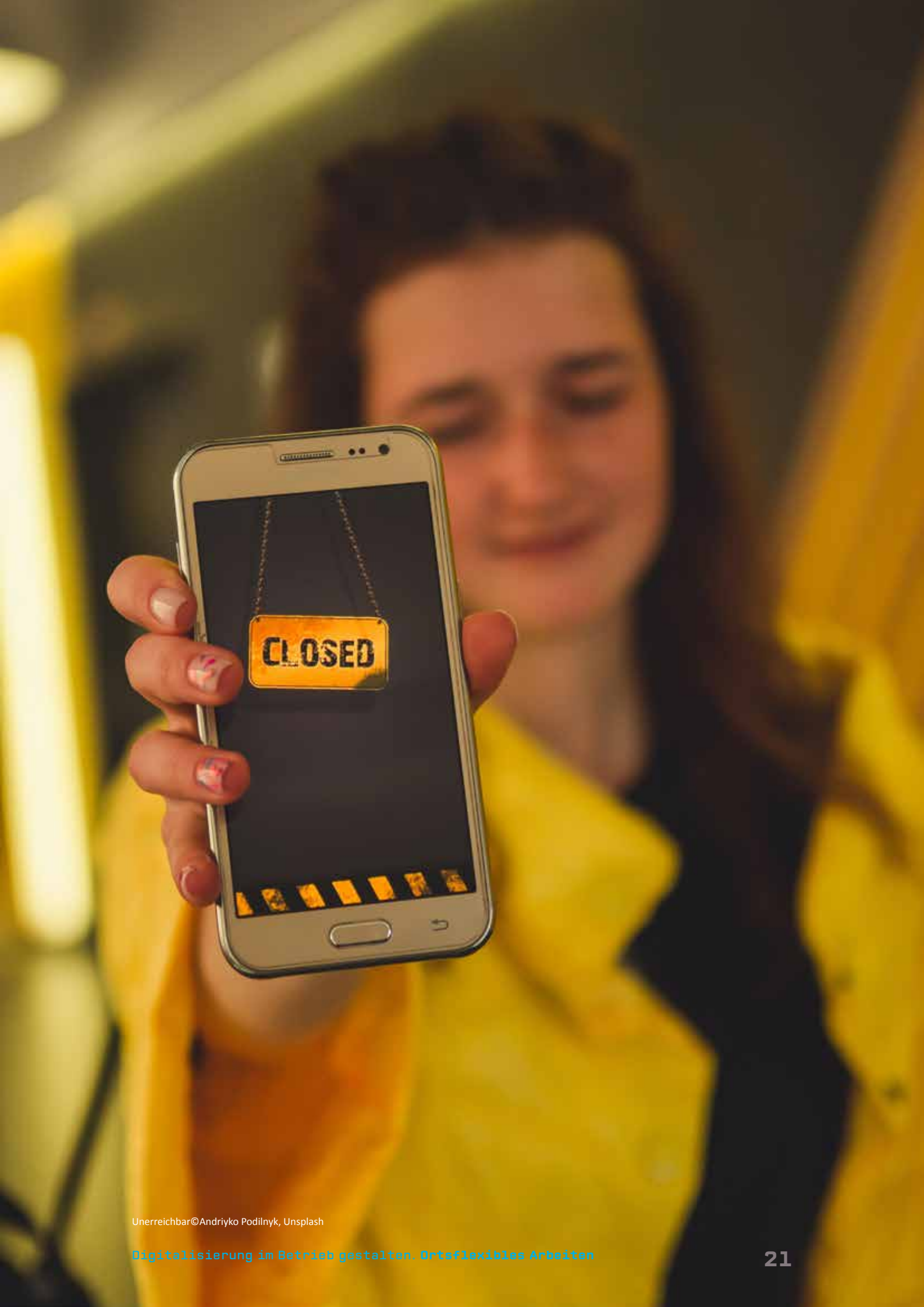
Auch hier gilt: je umfangreicher der zeitliche Anteil mobiler Arbeit an der gesamten Arbeitszeit der Beschäftigten, desto höher sind die Anforderungen an spezifische Arbeitsschutzmaßnahmen für diese Arbeitsform. Eine solche Abstufung ist nicht nur plausibel, um den rechtlichen Vorgaben und Verpflichtungen zu genügen, sondern wird auch aus Sicht des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes empfohlen. So erachtet beispielsweise die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft die Nutzung von Smartphones und Tablets für das kurzzeitige Lesen und Beantworten von E-Mails und Chat-Nachrichten als geeignet. Stundenweises Arbeiten im Außendienst und im Homeoffice kann auch an einem Notebook erfolgen. Aus Sicht der Berufsgenossenschaft ist sogar „gelegentlich auf dem Sofa oder Gartenstuhl zu arbeiten (…) durchaus in Ordnung, empfehlenswert ist jedoch die Nutzung eines festen Tisches (z.B. Esszimmertisch und eines geeigneten Stuhls (Besucher- oder Esszimmerstuhl)“ (DGUV 2020, S. 4). Bei gelegentlichem, auch mal arbeitstäglichem Arbeiten im Homeoffice ist bei Verwendung eines großen Notebookdisplay von mindestens 15 Zoll Bildschirmdiagonale zusätzlich eine externe Tastatur und Maus sowie ein Arbeitsplatz mit Tisch und Stuhl zu empfehlen. Ein mehrtägiges Arbeiten im Homeoffice sollte jedoch möglichst mit einem externen Bildschirm erfolgen, ein Bürodrehstuhl genutzt werden und die Mindestarbeitsfläche 1,2 x 0,8 m bei einer freien Bewegungsfläche von 1 qm betragen. Zudem ist im Homeoffice ein Arbeitsplatz mit Tageslicht und einer ausreichenden Arbeitsplatzbeleuchtung (mind. 500 Lux) für ein gesundes und sicheres Arbeiten erforderlich (ebd.).

Je umfangreicher der zeitliche Anteil mobiler Arbeit an der gesamten Arbeitszeit der Beschäftigten, desto höher sind die Anforderungen an spezifische Arbeitsschutzmaßnahmen für diese Arbeitsform.

Unterweisung

Eine besondere Herausforderung bei ortsflexibler Arbeit ist die bereits erwähnte Unsichtbarkeit dieser Arbeitsform für die betrieblichen Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die Einhaltung von Arbeitsschutzregelungen bei Tätigkeiten außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte entzieht sich der Kontrolle durch den Arbeitgeber. Deshalb kommt der Eigenverantwortung der Beschäftigten für die Umsetzung und Beachtung der Standards für gesundes und sicheres Arbeiten eine große Bedeutung zu. In einer Expertise des wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestags weist dieser auf die besondere Eigenverantwortung der mobil oder im Homeoffice Arbeitenden für den eigenen Arbeits- und Gesundheitsschutz hin, gleichzeitig entbindet es den Arbeitgeber aber nicht von jedweder Verantwortung:

> *„Da jedoch im Rahmen des Mobilen Arbeitens eine Einrichtung fester Arbeitsplätze gerade nicht stattfindet und die Flexibilisierung der Arbeitsumstände das vorrangige Ziel ist, liegt es in der Natur der Sache, dass auch Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung einen anderen Fokus einnehmen müssen. Die Beschäftigten trifft eine erhöhte Verantwortung nach § 15 Abs. 1 ArbSchG, selbst auf die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsvorschriften zu achten. (...) Der Arbeitgeber muss jedoch seinen Schutzpflichten weiterhin dadurch gerecht werden, dass er organisatorische Maßnahmen trifft und seinen Beschäftigten klare Verhaltensanweisungen gibt“*
> *(Deutscher Bundestag 2017, S. 9).*



Unerreichbar©Andriyko Podilnyk, Unsplash

Mobil oder im Homeoffice arbeitende Beschäftigte müssen entsprechend qualifiziert werden, um dem Mehr an Eigenverantwortung für eine gesundheitlich unbedenkliche Arbeitsumgebung kompetent gerecht zu werden. So hat der Arbeitgeber gemäß § 12 ArbSchG und § 6 ArbStättV den Beschäftigten ausreichende und angemessene Informationen auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung in einer für die Beschäftigten verständlichen Form und Sprache zur Verfügung zu stellen. Gegenstand der Unterrichtung sind v.a. alle gesundheits- und sicherheitsrelevanten Fragen im Zusammenhang mit der Tätigkeit, Maßnahmen, die zur Gewährleistung der Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten durchgeführt werden müssen. Dazu zählen auch arbeitsplatzspezifische Maßnahmen, insbesondere bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten. Die Unterweisungen müssen nach den Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung vor Aufnahme der Tätigkeit stattfinden. Danach sind sie mindestens jährlich zu wiederholen. Unterweisungen sind unverzüglich zu wiederholen, wenn sich die Tätigkeiten der Beschäftigten, die Arbeitsorganisation, die Arbeits- und Fertigungsverfahren oder die Einrichtungen und Betriebsweisen in der Arbeitsstätte wesentlich verändern und die Veränderung mit zusätzlichen Gefährdungen verbunden ist. Diese Anforderungen sind im Wesentlichen auch bei regelmäßigem Arbeiten im Homeoffice oder bei mobiler Arbeit anzuwenden.

Die betroffenen Beschäftigten müssen für die besonderen gesundheitlichen Risiken und Gefährdungspotenziale bei orts- und zeitflexibler Arbeit sensibilisiert werden. Insbesondere ambivalente Wirkungen von Flexibilisierung, Selbstbestimmung, Entgrenzung, ständige Erreichbarkeit, Arbeitsintensivierung und Selbstgefährdung müssen reflektiert und über mögliche betriebliche und individuelle Maßnahmen zur Vermeidung negativer Gesundheitsfolgen informiert werden.

Abbildung 9: Regelungsbeispiel ortsflexibles Arbeiten: Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeits- und Gesundheitsschutz bei ortsflexibler Arbeit

Eine besondere Bedeutung kommt der Förderung der Selbst- und Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter*innen zu. Der Arbeitgeber hat die Mitarbeiter*innen regelmäßig gemäß den geltenden rechtlichen Regelungen, insbes. § 12 und § 14 des Arbeitsschutzgesetzes über mögliche Gefährdungspotenziale sowie etwaige Schutzmaßnahmen zu unterweisen und hierzu entsprechende und für die Mitarbeiter*innen verpflichtende Angebote bereitzustellen.

Es ist den Mitarbeiter*innen untersagt, die Arbeitsleistung unter für sie erkennbaren und etwaig gesundheitsgefährdenden Umständen zu erbringen. Haben die Mitarbeiter*innen Zweifel an der Geeignetheit des jeweils in Aussicht genommenen Arbeitsplatzes im Sinne der arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen, soll die Arbeitsleistung dort nicht erbracht werden.

(Dienstvereinbarung Öffentlicher Dienst, 2020)

„Die Arbeitsumgebung ist so zu wählen, dass ein konzentriertes und ungestörtes Arbeiten möglich ist. Bei der Ausübung mobiler Telearbeit kann die Einhaltung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes nicht in gleichem Maß wie in der Dienststelle vom Arbeitgeber überprüft werden. Der/dem Beschäftigten kommt deshalb eine besondere Verantwortung im Sinne des § 15 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz zu, selbst auf ihre/seiner Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Die Dienststelle trägt dafür Sorge, dass die/der Beschäftigte im Rahmen der Unterweisungen (…) über die gesundheitsgerechte Ausübung mobiler Telearbeit unterrichtet wird."

(Dienstvereinbarung Öffentlicher Dienst 2020)

2. Qualifizierung

2.1. Weiterbildung als betriebliches Handlungsfeld

Der technologische Wandel und die Digitalisierung der Arbeitsprozesse machen eine ständige Anpassung der Kompetenzen der Beschäftigten erforderlich. Neue digitale Arbeitsmittel, veränderte und komplexere betriebliche Geschäftsprozesse aber auch arbeitsorganisatorische Veränderungen, die z.B. mit neuen Formen der Zusammenarbeit zwischen Mensch und Technik einhergehen, erfordern neues Wissen, das durch die Weiterbildung der Beschäftigten aktualisiert und an die neuen beruflichen Anforderungen angepasst werden muss. Nicht selten gehen neue Aufgaben mit höheren qualifikatorischen Anforderungen einher. Bei der Einführung neuer Technologien am Arbeitsplatz geht es nicht nur um fachliche Kenntnisse im Umgang mit digitalen Anwendungen. Gefragt sind im Kontext neuer, digitalisierter Arbeitsprozesse und veränderter Arbeitsorganisation zunehmend sozial-kommunikative und personale Kompetenzen wie die Fähigkeit zur Selbstorganisation, der selbständige Wissenserwerb, Flexibilität sowie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit (vgl. Schönfeld und Schürger 2020, S. 30). Da sich viele Tätigkeiten und Berufe durch die Digitalisierung stark ändern und eine Reihe bisheriger Aufgaben durch Technik ersetzt und wegfallen werden, hat die beruflichen Weiterbildung zudem eine große Bedeutung als Instrument zur Erhaltung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit, um somit deren Chancen auf dem (betrieblichen) Arbeitsmarkt zu erhöhen und nachhaltig zu sichern (vgl. Bellmann und Leber 2019, S. 86).

Die wachsende Bedeutung der beruflichen Weiterbildung zeigt sich im Anteil von Unternehmen, die ihren Mitarbeiter*innen Qualifizierungsmaßnahmen anbieten. Zwischen 2000 und 2018 hat sich der Anteil weiterbildender Unternehmen von 37 Prozent auf 54 Prozent erhöht (vgl. Daum und Zanker 2021). Die Motivation für Unternehmen, in Weiterbildung zu investieren ist vielfältig, wie nachfolgende Tabelle zeigt. Es geht hierbei nicht nur darum, die Qualifikationen der Beschäftigten an den technologischen Fortschritt anzupassen, durch die Weiterbildung der Beschäftigten den betrieblichen Fachkräftemangel zu beheben oder durch Qualifizierung die Produktivität der Mitarbeiter*innen zu steigern. Die Unternehmen sehen betriebliche Weiterbildung auch als Instrument zur Erhöhung von Motivation und Arbeitszufriedenheit sowie zur Steigerung der Attraktivität des Unternehmens und wollen zudem mit der betrieblichen Weiterbildung ihrer sozialen Verantwortung als Arbeitgeber gerecht werden.

Abbildung 10: Motive für betriebliche Weiterbildung

Anteil der weiterbildenden Betriebe, aus deren Sicht das Motiv zutrifft in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

Motivation und Arbeitszufriedenheit erhöhen	86 %
Qualifikation der Mitarbeiter an neue Technologien/veränderte Arbeitsorganisation anpassen	85 %
Produktivität erhöhen	84 %
Weiterbildung dient der Fachkräftesicherung	82 %
Überfachliche Kompetenzen fördern	82 %
Sozialer Verantwortung gerecht werden	82 %
Innovationsfähigkeit der Mitarbeiter*innen fördern	80 %
Weiterbildung günstiger als externe Rekrutierung	76 %
Attraktivität des Unternehmens erhöhen	72 %

Quelle: Seyda / Placke 2017, zitiert nach Bellmann und Leber 2019, S. 95

Qualifizierung Pflege©FatCamera, iStockphoto

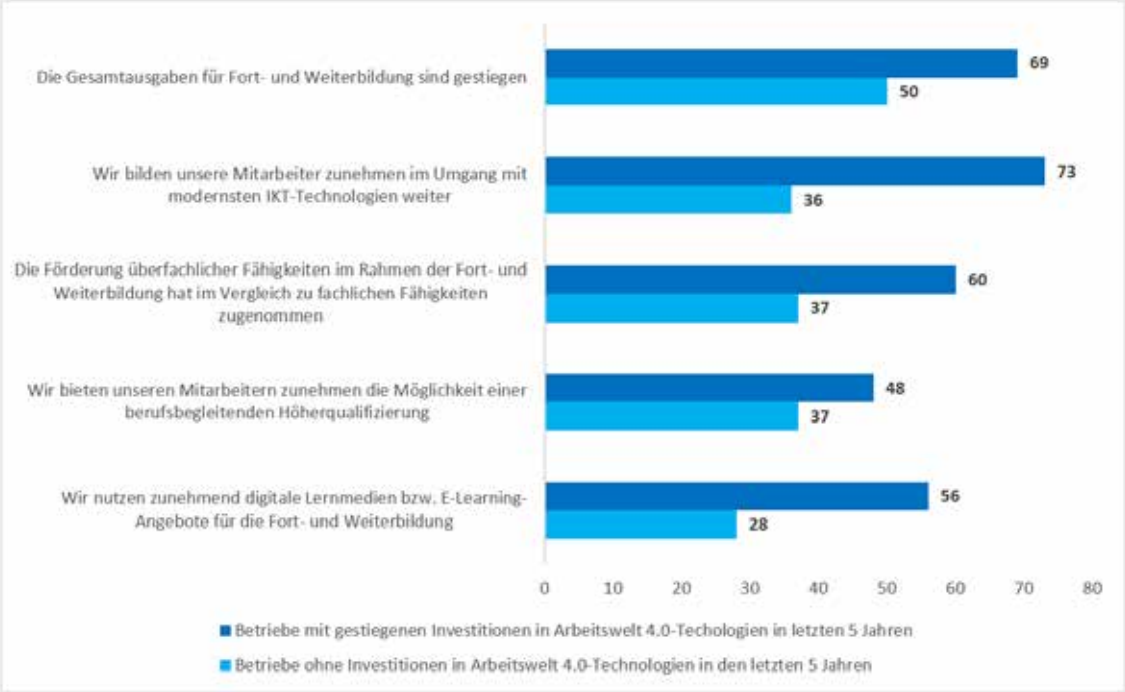
Trotz der offensichtlichen Notwendigkeit und des betrieblichen wie auch individuellen Nutzens betrieblicher Weiterbildung ist deren Stellenwert sowie das Angebot und die Inanspruchnahme von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen sehr unterschiedlich zwischen und innerhalb der Betriebe verteilt. So zeigen verschiedene Studien, dass Niedrigqualifizierte, Geringverdiener, befristet und Teilzeit-Beschäftigte sowie Migrant*innen und auch ältere Arbeitnehmer*innen unterdurchschnittlich an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. (vgl. Bellmann und Leber 2021, S. 256; Daum und Zanker 2021) Die Gründe hierfür sind einerseits betriebliche Kosten-Nutzen-Erwägungen bei Bildungsinvestitionen für Beschäftigte, die nur (noch) eine begrenzten Zeit im Unternehmen arbeiten oder bei Arbeitnehmer*innen, bei denen aufgrund der ausgeführten Tätigkeit eine Weiterbildung aus Unternehmenssicht als nicht „lohnenswert" erachtet wird. Andererseits bestehen teilweise bei Niedrigqualifizierten, Migrant*innen mit schlechten Sprachkenntnissen oder älteren Beschäftigten Lernhemmungen oder eine Lernentwöhnung, was die Schwelle für eine Weiterbildungsbeteiligung in diesen Beschäftigtengruppen erhöht. Vor dem Hintergrund des ungleichen Zugangs zu Bildung im Betrieb erweist sich zudem der vielfach beobachtete „Matthäus-Effekt" („Wer hat, dem wird gegeben") als problematisch. Weiterbildung wird vor allem von Beschäftigtengruppen in Anspruch genommen, die über ein hohes Bildungsniveau verfügen und adressiert nur unzureichend niedrigqualifizierte Arbeitnehmer*innen, die jedoch oft das höchste Risiko bei der Automatisierung ihrer Tätigkeiten haben und deren Beschäftigungsfähigkeit durch betriebliche Weiterbildung deutlich verbessert werden könnte (vgl. Heß et al. 2019).

Niedrigqualifizierte, Geringverdiener, befristet und Teilzeit-Beschäftigte sowie Migrant*innen und auch ältere Arbeitnehmer*innen nehmen unterdurchschnittlich an Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Neben der Personalstruktur und individuellen Gründen der Weiterbildungsbeteiligung zeigen sich hinsichtlich der Investition in Weiterbildung Unterschiede nach Betriebsgröße, Branche und der Höhe von Investitionen in moderne Produktions- und Arbeitsmittel (vgl. Kruppe et al. 2019, S. 30, 38). Eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Zentrums für Europäischen Wirtschaftsforschung (ZEW) zeigt, dass 69 Prozent der Betriebe, die in den letzten fünf Jahren in digitale Technologien investiert haben, ihre Ausgaben für Qualifizierung erhöhten, während Unternehmen, die solche Investitionen nicht vorgenommen haben, nur zu 50 Prozent von einem Anstieg der Gesamtausgaben für Weiterbildungsmaßnahmen berichten (siehe Abbildung 11). Betriebe mit einem höheren Digitalisierungsgrad qualifizieren ihre Beschäftigten vor allem im Umgang mit modernen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), vermitteln aber auch überfachliche Kompetenzen und nutzen zu einem deutlichen höheren Anteil digitale Lernmedien und E-Learning-Angebote für die Fort- und Weiterbildung im Vergleich zu den Unternehmen, die weniger in digitale Technologien investiert haben (vgl. Jannsen et al. 2018, S. 5).

Abbildung 11: Einschätzung der Betriebe mit unterschiedlichem Digitalisierungsgrad zur Weiterbildung

Anteil der Betriebe, die der jeweiligen Aussage eher oder voll zustimmen in Prozent, 2016

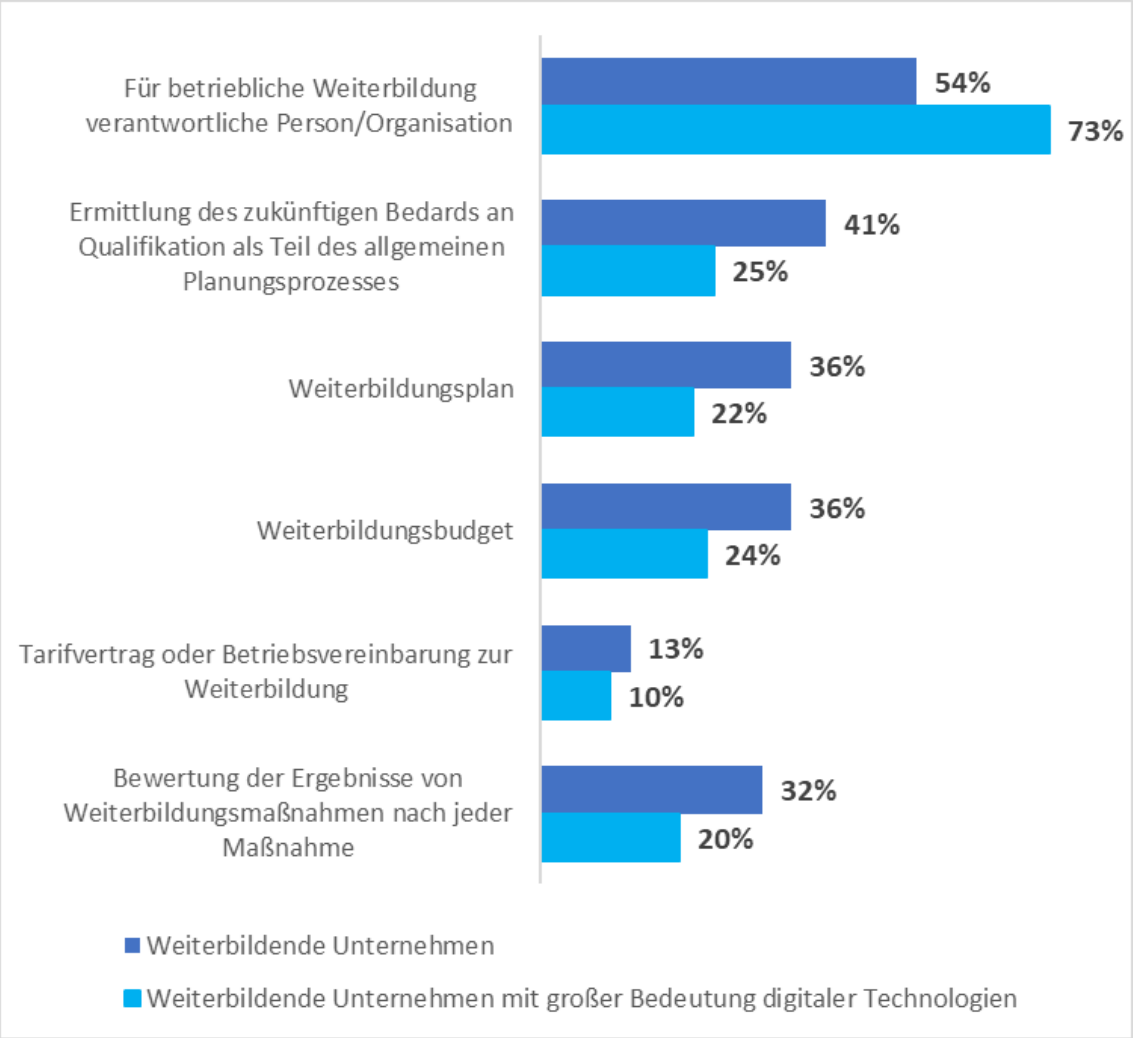


Quelle: IAB-ZEW-Betriebsbefragung zur „Arbeitswelt 4.0" aus Jannsen et al. 2018, S. 5

Einen positiven Zusammenhang zwischen Digitalisierung und betrieblicher Weiterbildung zeigt auch eine Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Unternehmen, in denen digitale Technologien eine hohe Bedeutung haben, verfügen im Vergleich zu anderen Unternehmen zu einem höheren Anteil über ein Weiterbildungsbudget und einen Weiterbildungsplan. Die betriebliche Qualifizierung ist dort zudem durch organisatorische und personelle Verantwortlichkeiten stärker im Unternehmen verankert, die Ermittlung des zukünftigen Qualifizierungsbedarfs erfolgt dort in der Regel im Rahmen eines definierten Planungsprozesses. Gerade diese systematische Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs in den Unternehmen ist eine wichtige Voraussetzung, um den Beschäftigten rechtzeitig die erforderlichen Kenntnissen für ihre Tätigkeiten im Betrieb zu vermitteln. Ein systematischer Soll-Ist-Abgleich erfolgt dabei zwar nur in rund einem Drittel der weiterbildenden Unternehmen. Am häufigsten erfolgt die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs in Form von regelmäßigen Mitarbeiter*innengesprächen sowie durch die Beobachtung und Analyse der Arbeit der Beschäftigten. In Unternehmen, mit einer großen Bedeutung der Digitalisierung, erfolgt die qualifikatorische Bedarfsermittlung zu einem vergleichsweisen hohen Anteil durch eine proaktive Meldung der Beschäftigten selbst (vgl. Schönfeld und Schürger 2020, S. 21f.).

Abbildung 12: Elemente der Weiterbildungsorganisation in Unternehmen

Anteil der Unternehmen mit dem jeweiligen Element, 2015



Quelle: Schönfeld und Schürger 2020, S. 22

Eine weitere Determinante der Weiterbildungsaktivitäten sind die betrieblichen Arbeitsbeziehungen. In Unternehmen mit einer betrieblichen Interessenvertretung und Tarifbindung wird der Weiterbildung ein weitaus höherer Stellenwert eingeräumt als in Unternehmen ohne institutionalisierte Interessenvertretung. Bahnmüller und Hoppe (2011) zeigen am Beispiel tarifvertraglicher Vereinbarungen der Metall- und Elektroindustrie sowie des öffentlichen Dienstes zur betrieblichen Weiterbildung, dass solche Tarifregelungen nicht per se zu einer Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in den Betrieben und Dienststellen führen. Dennoch führt der kollektivvertragliche Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch und die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs zu einer tieferen Verankerung betrieblicher Weiterbildung und der Eröffnung von Beteiligungsmöglichkeiten in der Frage der beruflichen Entwicklung und der Qualifizierung für Beschäftigte in den Unternehmen, Weiterbildungsfragen sind in der Regel kein Konfliktfeld zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, so dass sich hier vielfältige Kooperationsmöglichkeiten zwischen Management und betrieblicher Mitbestimmungsakteuren ergeben können, um das Unternehmensinteresse nach einer Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit durch qualifizierte Mitarbeiter*innen mit den Interessen der Beschäftigten an sicheren Arbeitsplätzen, Erhalt ihre Beschäftigungsfähigkeit und der Aussicht auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten durch Weiterbildung miteinander zu verbinden.

Qualifizierung©Andresr, iStockphoto

Eine Reihe von Studien belegen den positiven Einfluss von betrieblichen Interessenvertretungen auf die Weiterbildungsaktivitäten in den Unternehmen (vgl. hierzu Berger 2012; Erol et al. 2021).

Insgesamt betrachtet, spielen die betrieblichen Faktoren eine bedeutendere Rolle bei der Weiterbildungsbeteiligung in den Unternehmen als individuelle / persönliche Merkmale der Beschäftigten: „Ist ein Unternehmen generell aktiv im Bereich der Weitbildung und gibt es dort Weiterbildungsvereinbarungen, Weiterbildungsplanungen oder feste Verantwortlichkeiten im Bereich der Weiterbildung, so wirkt sich dies positiv auf die Weiterbildungsbeteiligung aus“ (Heß et al. 2019, S. 6). Dennoch können bestimmte Beschäftigtengruppen unterschiedlich stark davon profitieren. Deshalb ist die betriebliche Unterstützung und aktive Förderung benachteiligter Beschäftigtengruppen eine wichtige Voraussetzung, um die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt zu erhöhen. Die teilweise geringe Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten ließe sich zudem spürbar steigern, wenn Weiterbildungskosten vollständig vom Arbeitgeber getragen werden, Qualifizierungszeiten als Arbeitszeit anerkannt werden und die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen mit einer spürbaren Verbesserung der beruflichen Perspektiven inklusive Einkommenssteigerungen einher gehen würden (Osiander/Stephan 2018 zitiert nach Jannsen und Leber 2020, S. 8).

2.2. Regelungsthemen und Gestaltungsbeispiele

2.2.1. Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) enthält eine Reihe von Vorschriften zur Weiterbildung und Beschäftigungssicherung im Betrieb. Beide Themen sind Gegenstand von Mitwirkungsrechten des Betriebsrates bei personellen Angelegenheiten und finden sich entsprechend der Systematik des Betriebsverfassungsgesetzes in den §§ 92 bis 105 wieder. Der Gesetzgeber hat mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetztes im Jahr 2001 die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der beruflichen Fortbildung der Beschäftigten gestärkt und somit die Bedeutung der Qualifizierung für die Sicherung der Arbeitsplätze betont: „Nur gut ausgebildete Arbeitnehmer können auf qualifizierten Arbeitsplätzen arbeiten, die zugleich sichere Arbeitsplätze sind. Zur Verbesserung der Qualifikation der Arbeitnehmer soll sich der Betriebsrat stärker einschalten können“. (Deutscher Bundestag 2021, S. 26) Vor dem Hintergrund der Digitalisierung und des demografischen Wandels erachtet die Bundesregierung aktuell die Rechte des Betriebsrats als „nicht ausreichend, wenn es darum geht, sich mit dem Arbeitgeber auf konkrete Maßnahmen der Berufsbildung zu einigen.“ (Deutscher Bundestag 2021, S. 1f.) Deshalb soll mit im Rahmen einer Reform u.a. des Betriebsverfassungsrecht durch den im April 2021 vorgelegten Gesetzesentwurf eines Betriebsrätemodernisierungsgesetz das Initiativrecht des Betriebsrats bei der Berufsbildung gestärkt werden.

Wenngleich sich der Kern der betriebsrätlichen Beteiligungsrechte bei Qualifizierungsfragen auf die §§ 96 bis 98 BetrVG fokussieren, so hat die Mitwirkung des Betriebsrates bei Fragen von beruflichen Weiterbildung und Beschäftigung ihren Ausgangspunkt in der Personalplanung des Unternehmens.

Personalplanung

Die Personalplanung ist ein Teilbereich der Unternehmensplanung. Sie verfolgt das Ziel, die benötigten Arbeitskräfte in der erforderlichen Anzahl, zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort und mit der besten Qualifikation zur Verfügung zu haben. Die Personalplanung hat hierbei nicht nur die Funktion, für einen aus betriebswirtschaftlicher Perspektive optimierten Personaleinsatz zu sorgen. Sie hat dabei die unternehmerischen Ziele mit den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an sicheren Arbeitsplätzen und guten Arbeitsbedingungen in Einklang zu bringen (vgl. Däubler § 92 BetrVG 2012, Rn. 1ff zu § 92 /S. 1812 ff). Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat

rechtzeitig und umfassend anhand von Unterlagen über die Personalplanung zu unterrichten. Diese Unterrichtung hat bereits im Entstehen der Personalplanung zu erfolgen, so dass der Betriebsrat auch die reale Möglichkeit hat, mit dem Arbeitgeber über Art und Umfang geplanter Personalmaßnahmen zu beraten und eigene Vorschläge zu entwickeln. Mit der frühzeitigen Einbindung des Betriebsrats sollen insbesondere mögliche soziale Nachteile für die Beschäftigten aus der Personalplanung vermieden werden. Die Personalplanung umfasst nicht nur die quantitativen Aspekte, sondern hat explizit auch „Maßnahmen der Berufsbildung" mit einzubeziehen. Deshalb ist neben der „Personalbedarfsplanung" auch eine „Personalentwicklungsplanung" zu erstellen mit dem Ziel, die gegenwärtigen und künftigen Qualifikationsanforderungen („Anforderungsprofile") und den betrieblichen Bildungsbedarf festzustellen und entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen:

> *„Aufgabe der Personalentwicklungsplanung ist es somit, Bildungsmaßnahmen für die Arbeitnehmer zu planen und durchzuführen, damit diese das erforderliche Wissen und Können erwerben, um bestimmte betriebliche Arbeitsaufgaben zu übernehmen, ihre Qualifikation den sich wandelnden Anforderungen anzupassen und ihre Fähigkeiten so weiterzuentwickeln können, dass ihnen betriebliche Aufstiegschancen ermöglicht werden. Es geht außerdem darum, Wissen auf neuen Arbeitsgebieten zu erwerben, wenn die bisherigen Arbeitsaufgaben entfallen." (Däubler § 92 BetrVG 2012, Rn. 31)*

Beschäftigungssicherung

Im engen Zusammenhang mit der Personalplanung steht § 92a BetrVG zur Beschäftigungssicherung. Hier wird dem Betriebsrat ein Vorschlagsrecht zu Fragen der Sicherung und Förderung der Beschäftigung eingeräumt. Neben Veränderungen der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation, können solche Vorschläge insbesondere die Qualifizierung der Beschäftigten zum Gegenstand haben. Mit letzterem soll erreicht werden, dass Beschäftigte, deren Arbeitsplätze aufgrund einer organisatorischen Veränderungen (z.B. Outsourcing) oder wegen des technologischen Wandels (z.B. Automatisierung) wegfallen oder sich verändern, für andere Aufgaben qualifiziert werden und somit ihre Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb erhalten. Absatz 2 der Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber, sich mit den Vorschlägen des Betriebsrats auseinanderzusetzen und sich mit ihm zu beraten. Ist der Arbeitgeber der Ansicht, dass die Vorschläge des Betriebsrats zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung ungeeignet sind, so hat er dies zu begründen – in Betrieben mit 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat die Begründung schriftlich zu erfolgen.

Förderung der Berufsbildung

§ 96 BetrVG verpflichtet Arbeitgeber und Betriebsrat generell zur Förderung der Berufsbildung der Beschäftigten im Betrieb. Berufsbildung umfasst hierbei sowohl die berufliche Erstausbildung wie auch die berufliche Fortbildung. Nach den Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) hat die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten das Ziel, ihre beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern und der technischen Entwicklung anzupassen und den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen (§ 1 BBiG). Gerade im Zeitalter der Digitalisierung ist es unerlässlich durch die Qualifizierung der Beschäftigten die im Betrieb benötigten Kompetenzen aufzubauen, zu erhalten und weiterzuentwickeln. Betriebsräten kommt hier eine besondere Bedeutung zu. Sie kennen die betrieblichen Notwendigkeiten und Bedürfnisse und Potenziale der Beschäftigten vor Ort. Nach § 96 Absatz 1 hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat Fragen der Berufsbildung zu beraten. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz will in diesem Kontext künftig das Initiativrecht des Betriebsrates in Fragen der Berufsbildung stärken. So kann dieser wie auch der Arbeitgeber die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen, sollte im Rahmen der Beratung nach Absatz 1 über Maßnahmen der Berufsbildung keine Einigung erreicht werden. Die Einigungsstelle übernimmt in

diesem Fall eine moderierende Funktion zwischen den Parteien und versucht, auf eine Einigung hinzuwirken. Jedoch kann dieses Initiativrecht eine Durchsetzung nicht erzwingen, denn ein Einigungszwang besteht nicht (vgl. Deutscher Bundestag 2021, S. 22).

In Zeiten einer starken technologischen Innovationsdynamik ist es von zentraler Bedeutung die Qualifikationen der Beschäftigten Up-to-Date zu halten und den Bedarf an beruflicher Bildung im Betrieb zu ermitteln. Wenn dies nicht schon im Eigeninteresse des Unternehmens geschieht, so hat der Arbeitgeber eine solche Bedarfsermittlung nach § 96 Abs. 1 Satz 2 BetrVG auf Verlangen des Betriebsrats durchzuführen. Im Gesetzesentwurf zur Reform des Betriebsverfassungsgesetz aus dem Jahr 2001 hat die Bundesregierung bereits ein konkretes Verfahren dargestellt, wie in der Praxis der Berufsbildungsbedarf zu ermitteln ist. Dieses besteht im Wesentlichen aus „der Durchführung einer Ist-Analyse, der Erstellung eines Soll-Konzepts und der Ermittlung des betrieblichen Bildungsinteresses der Arbeitnehmer. Dies ist nicht eine konkret-praktische Voraussetzung für eine wirksame betriebliche Berufsbildung, sondern auch erforderlich, damit der Betriebsrat die für die Qualifizierung der Arbeitnehmer bedeutsamen Beteiligungsrechte bei der betrieblichen Berufsbildung nach §§ 96 ff. wirksam ausüben kann“. (Deutscher Bundestag 2001, S. 49)

Es ist von zentraler Bedeutung die Qualifikationen der Beschäftigten Up-to-Date zu halten und den Bedarf an beruflicher Bildung im Betrieb zu ermitteln.

§ 96 Abs. 2 BetrVG verpflichtet beide Betriebsparteien darauf zu achten, dass bei vorhandener betrieblicher Notwendigkeit den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen und außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen ermöglicht wird. Eine betriebliche Notwendigkeit ist vor allem dann anzunehmen, wenn die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs eine konkrete Weiterbildungsnotwendigkeit ergibt. Ein individuell erzwingbarer Weiterbildungsanspruch kann aus dieser Norm aber nicht abgeleitet werden. Jedoch sind vorhandene Zugangshemmnisse zu beseitigen, die einer Wahrnehmung von Fortbildungsmöglichkeiten entgegenstehen. Dazu gehört insbesondere Ort, Zeit und Organisation von Berufsbildungsangeboten, die beispielsweise Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen eine Teilnahme erschweren könnten. Die Vorschrift will insbesondere sicherstellen, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs die Möglichkeit zu einer diskriminierungsfreien Teilnahme an betrieblichen und außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen haben. Deshalb sollen die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familienpflichten besonders berücksichtigt werden. Nach § 10 bzw. § 19 TzBfG hat der Arbeitgeber auch dafür Sorge zu tragen, dass teilzeitbeschäftigte oder befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können. Schwerbehinderte Menschen sind bei innerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung zur Förderung ihres betrieblichen Fortkommens nach § 81 Abs. 4 Nr. 3 SGB IX bevorzugt zu berücksichtigen (vgl. Buschmann § 96 BetrVG Rn. 27ff, in: Däubler et al. 2012).

Einrichtungen der Berufsbildung

Der Betriebsrat hat nach § 97 Abs. 1 BetrVG ein Beratungsrecht bei der Ausstattung betrieblicher Einrichtungen der Berufsbildung sowie bei der Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen. Die Beratungsverpflichtung des Arbeitgebers bezieht sich insbesondere auf Themen, Träger, Zeitpunkt, Dauer und Auswahl der Teilnehmer*innen. Generell hat sich der Arbeitgeber über die Frage, ob eine Berufsbildungsmaßnahme durchgeführt wird mit dem Betriebsrat nur zu beraten. Der Gesetzgeber hat mit der Reform des Betriebsverfassungsrechts die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung von Maßnahmen der beruflichen Bildung gestärkt. Der Betriebsrat hat gemäß § 97 Abs. 2 BetrVG über die Frage des ob bei der Einführung von Qualifizierungsmaßnahmen mitzubestimmen, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind:

> *„Der Arbeitgeber hat technische Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe oder Arbeitsplätze geplant, die zur Folge haben, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändern wird. Die damit verbundenen Änderungen müssen so nachhaltig sein, dass die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der betroffenen Arbeitnehmer nicht ausreichen, um ihre Aufgaben noch erfüllen zu können. In diesen vom Arbeitgeber veranlassten Fällen eines drohenden Qualifikationsverlusts (…) soll [der Betriebsrat] frühzeitig und dadurch präventiv betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer durchsetzen können. Da der Betriebsrat nach § 90 bereits im Stadium der Planung über die beabsichtigten Maßnahmen zu unterrichten ist, ist er in der Lage, gegenüber dem Arbeitgeber, falls dieser nicht schon im eigenen Interesse mit einer frühzeitigen Schulung der betroffenen Arbeitnehmer einverstanden ist, betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen so rechtzeitig durchzusetzen, dass spätestens im Zeitpunkt des Einsatzes z.B. der neuen oder geänderten Techniken das Qualifikationsdefizit der Arbeitnehmer behoben ist. (…) Mit dieser Stärkung der Rechtsstellung des Betriebsrats im Rahmen der betrieblichen Berufsbildung kann er einen wichtigen Beitrag für den Verbleib der Arbeitnehmer im Betrieb Arbeitsleben leisten und damit die Beschäftigung sichern“ (Deutscher Bundestag 2001, S. 49f.).*

Maßnahmen, die zur Veränderung der Tätigkeit führen, sind im Sinne des Gesetzeszwecks umfassend zu verstehen. Darunter fallen auch neue technische Anforderungen oder die Zuweisung anderer oder neuer Aufgaben am Arbeitsplatz, unabhängig vom Anlass dieser Veränderungen. Dabei ist es für die Anwendung des Mitbestimmungsrechts unerheblich, ob durch diese Veränderung für die betroffenen Beschäftigten ein Nachteil verbunden ist. Voraussetzung für die Mitbestimmung ist jedoch, dass mit der Änderung ein tiefgreifendes Qualifikationsdefizit einhergeht, das die weitere Ausübung der veränderten Tätigkeit nicht mehr möglich macht und welches durch die Weiterbildungsmaßnahme beseitigt werden soll. (vgl. Buschmann § 97 BetrVG, Rn. 8ff. / Däubler et al. 2012; Thüsing § 97 BetrVG, Rn. 9a -11c / Richardi et al. 2018) Die Regelung des Betriebsverfassungsgesetzes ist Ausdruck der Verpflichtung des Arbeitgebers, die Leistungsfähigkeit und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit seiner Beschäftigten zu fördern und an sich verändernde Anforderungen anzupassen. Die Vorschrift ergänzt damit § 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG um einen präventiven Aspekt: Anstatt im Nachhinein der Kündigung nicht mehr hinreichend qualifizierter Mitarbeiter zu widersprechen, kann der Betriebsrat im Voraus die Qualifizierung verlangen.

Durchführung der betrieblichen Berufsbildung

Die Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats (§ 98 Abs. 1 BetrVG). Die Mitbestimmung bezieht sich hier insbesondere auf Inhalt und Umfang der zu vermittelnden Kenntnisse oder Fähigkeiten, Methoden der Wissensvermittlung sowie die zeitliche Dauer und Lage der Maßnahme. Der Betriebsrat kann der Bestellung der mit der Durchführung der Berufsbildungsmaßnahme beauftragten Person widersprechen, wenn diese die erforderliche Eignung nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt (§ 98 Abs. 2 BetrVG). Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei der Auswahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an Maßnahmen der Berufsbildung teilnehmen sollen (§ 98 Abs. 3 BetrVG). Die Mitbestimmung soll sicherstellen, dass alle Beschäftigten des Betriebs die gleiche Chance haben, wenn es um die berufliche Weiterbildung und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bzw. des Arbeitsplatzes geht. Dabei sollte der Betriebsrat insbesondere in Bezug auf die betriebliche Weiterbildung meist benachteiligte Beschäftigtengruppen im Blick haben: Teilzeit und befristet Beschäftigte, ältere Arbeitnehmer*innen, Geringqualifizierte. Der Betriebsrat hat hier ein Initiativrecht bezüglich der Auswahl von Teilnehmer*innen an Qualifizierungsmaßnahmen.

Abbildung 13: Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Fragen der beruflichen Weiterbildung im Überblick

Thema	Beteiligungsrecht
Personalplanung: Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung auf den Arbeitskräftebedarf und die erforderliche Qualifikation der Beschäftigten	**§ 92 BetrVG:** Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers – rechtzeitig und umfassend.
Beschäftigungssicherung: Sind negative Beschäftigungswirkungen durch die Nutzung neuer Technologien zu erwarten?	**§ 92a BetrVG:** Initiativrecht des Betriebsrat bei der Entwicklung von Vorschlägen zur Beschäftigungssicherung – u.a. durch die Qualifikation der Beschäftigten. Beratungspflicht des Arbeitgebers. Begründungspflicht, wenn er Vorschläge des Betriebsrates für ungeeignet hält.
Förderung der Berufsbildung und Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs: Sind die Beschäftigten ausreichend qualifiziert, um mit dem technologischen Wandel im Unternehmen Schritt halten zu können?	**§ 96 BetrVG:** Generelle Pflicht der Betriebsparteien zur Förderung der Berufsbildung. Betriebsrat kann betriebliche Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs erzwingen.
Berufliche Qualifizierung: Sind Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich?	**§ 97 BetrVG:** Ist das vorhanden Qualifizierungsdefizit durch neue Technologien zu groß, sodass die Tätigkeit nicht mehr ausgeführt werden kann, hat der Betriebsrat bei der Frage des „ob“ von Weiterbildungsmaßnahmen mitzubestimmen. Ansonsten Beratungspflicht bei der Einführung von Weiterbildungsmaßnahmen.
Berufliche Qualifizierung: Teilnehmerauswahl, Inhalte und Art und Weise von Berufsbildungsmaßnahmen	**§ 98 BetrVG:** Bei der Auswahl von Teilnehmer/innen, den Inhalten und der Art und Weise der Durchführung von Berufsbildungsmaßnahmen hat der Betriebsrat mitzubestimmen.

2.2.2. Gestaltungsbeispiele aus der Praxis

Eine gute Gestaltung betrieblicher Qualifizierung im Kontext der Digitalisierung trägt zur Beseitigung betrieblicher und individueller Weiterbildungsbarrieren, der organisatorischen Verankerung einer effektiven Weiterbildungspolitik in den Unternehmensprozessen, einer systematischen Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs sowie der Gewährleistung des Zugangs aller Beschäftigtengruppen zu Weiterbildungsmaßnahmen bei. Im Kontext der Digitalisierung berücksichtigt eine gut gestaltete betriebliche Weiterbildung nicht nur fachliche Kenntnisse im Umgang neuer Technologien und Arbeitsmittel, sondern befähigt die Beschäftigten auch zur Arbeit in dezentralen Unternehmensstrukturen und digital vernetzten Arbeitszusammenhängen. Dazu sind vor allem kommunikativ-kooperative und persönliche Kompetenzen erforderlich. Zu diesen Regelungsfelder betrieblicher Weiterbildung werden im Weiteren Beispiele guter Praxis aus Tarifverträgen sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen dargestellt.[1]

1 Vgl. ergänzend hierzu Heidemann 2019; Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2016; ver.di 2020.

Zweck der Qualifizierung

Die Zielsetzungen betrieblicher oder tarifvertraglicher Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung sind sehr vielfältig. Sie reichen von der Festlegung des Verfahrens von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb, über die Qualifizierungsmaßnahmen zur Sicherung von der Beschäftigungsfähigkeit im Rahmen einer betrieblichen Reorganisation bis hin zum Angebot von Bildungsmaßnahmen für die berufliche und persönliche Kompetenzentwicklung zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität für eine moderne Personalentwicklung.

Abbildung 14: Regelungsbeispiel Qualifizierung: Zielsetzung betrieblicher Weiterbildung

Zielsetzung von betrieblicher Weiterbildung (allgemein)
„Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Frage der Qualifizierung und das lebenslange Lernen ein Schlüssel für die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Betriebe, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist“ (Branchentarifvertrag Industrie, 2015)
„Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung“ (Tarifvertrag Öffentlicher Dienst, 2005)
„Die Dienstvereinbarung hat zum Ziel, durch die Erstellung und Durchführung eines Qualifizierungsprogramms die fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen der Beschäftigten zu steigern sowie den Nachwuchs zu fördern und zu unterstützen, Qualifizierung soll die Beschäftigten motivieren, sich beruflich weiterzuentwickeln und ihre Bindung an (NAME Hochschule) zu stärken“ (Dienstvereinbarung Hochschule, 2014)

Einige der aktuellen Regelungen beziehen sich explizit auf die kompetenzbezogenen Herausforderungen der Digitalisierung oder betten die Weiterbildung in eine Reihe von sozialinnovativen Regelungen zu den Themen flexible Arbeitsmodelle, Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, demografischer Wandel und Beschäftigungssicherung ein. Digitalisierung kann aber auch eine Reorganisation zur Folge haben, vor allem wenn sich das Geschäftsmodell stark verändert, bisherige Aufgaben durch digitale Technologien ersetzt werden und sich die Arbeit damit stark verändert.

Abbildung 15: Regelungsbeispiel Qualifizierung: Zielsetzung betrieblicher Weiterbildung im Kontext der Digitalisierung

Zielsetzung von betrieblicher Weiterbildung (Digitalisierung)

„Der Arbeitgeber sieht sich in der Verantwortung, die Kompetenzen der ArbeitnehmerInnen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung dauerhaft und altersunabhängig zu fördern und so einen wesentlichen Beitrag für eine zukunftsorientierte Beschäftigung in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt zu leisten."

(Branchentarifvertrag Finanzdienstleistungen, 2019)

Als Folge der Automatisierung verändern sich Arbeitsplätze und neue Formen von Arbeit werden entstehen. Qualifizierungsmaßnahmen sind ein wichtiges Instrument in diesem Veränderungsprozess. Unter Qualifizierung sind dabei Maßnahmen zum Aufbau, Erhalt und Ausbau von Fähigkeiten und Fertigkeiten zu verstehen, die zur Bewältigung beruflicher Anforderungen an einem Arbeitsplatz notwendig sind. Das Ziel dieser Regelung ist die Beschäftigung und Qualifikation zu erhalten und zu entwickeln, um den Arbeitnehmern eine berufliche Zukunft zu ermöglichen und dem Unternehmen qualifizierte Arbeitnehmer zu erhalten."

(Haustarifvertrag Logistik, 2019)

Betriebliche Qualifizierungspolitik und Bedarfsermittlung

Für eine nachhaltig wirksame berufliche Weiterbildung im Sinne eines „lebenslangen Lernens" müssen betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen integraler Bestandteil einer vorausschauenden Personalentwicklung in den Unternehmen sein. Dazu ist neben der Personal- und Bildungsplanung eine systematische Bedarfsermittlung eine wichtige Voraussetzung. Betriebliche und tarifvertragliche Vereinbarungen, die diesen Anforderungen Rechnung tragen, regeln betriebliche Verfahren einer regelmäßigen Erhebung des qualifikatorischen Ist-Bestandes und gleichen diesen mit den betrieblichen und persönlichen Bedarfen für die qualifikatorische Weiterentwicklung ab. Vor allem in den großen Industriebranchen und im öffentlichen Dienst werden auf Grundlage eines tarifvertraglichen Anspruchs auf regelmäßige Mitarbeiter*innengespräche dieses Instruments zur Ermittlung des individuellen Qualifizierungsbedarfs genutzt, in anderen kollektiven Regelungen ist eine systematische Qualifikationsbedarfsermittlung vorgesehen.

Besprechung©Kalari, Photocase

Abbildung 16: Regelungsbeispiel Qualifizierung: Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs

Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs

„Die Angestellten haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob und welcher individuelle Qualifizierungsbedarf besteht. Bei Angestellten, deren Arbeitsplatz durch Digitalisierungs-/Automatisierungsprojekte des Unternehmens potenziell gefährdet ist, wird ein Qualifizierungsbedarf vorausgesetzt. Soweit gemeinsam ein individueller Qualifizierungsbedarf festgestellt wird und dieser durch eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme gedeckt werden kann sowie eine Weiterbeschäftigung im Unternehmen möglich ist, vereinbaren die Parteien die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen zum Zwecke der Abdeckung des bestehenden Qualifizierungsbedarfs. (…) Das Ergebnis der Bedarfsanalyse ist in geeigneter Weise zu dokumentieren."

(Haustarifvertrag Finanzdienstleistungsunternehmen, 2018)

„Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Qualifizierungsbedarf besteht. Soweit ein Qualifizierungsbedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Hierzu können die Beschäftigten Vorschläge machen. Zur Vereinbarung der Qualifikationsmaßnahmen gehört ggf. auch die Festlegung von Prioritäten zwischen notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen."

(Branchentarifvertrag Industrie, 2015/2019)

„Jeder Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz von einer Automatisierungsmaßnahme betroffen ist, hat Anspruch darauf, freiwillig an einer Feststellung seiner grundsätzlichen Weiterqualifizierungsfähigkeit teilzunehmen. Die Feststellung der Weiterqualifizierungsfähigkeit im Sinne dieses Tarifvertrags erfolgt in strukturierter Form. (…) Neben erprobten Verfahren gehört dazu auch die systematische Erfassung bereits vorhandener Qualifikationen, Erfahrungen und Berufsabschlüsse (z.B. IT-Kenntnisse, Sprachkennt-nisse). Hierdurch kann für den Arbeitnehmer sowie für das Unternehmen die individuelle Entwicklungsmöglichkeit ermittelt werden."

(Haustarifvertrag Logistik, 2019)

„Der Arbeitgeber informiert den Gesamtbetriebsrat anhand eines „Digitalisierungs-Steckbriefs" (…) über die geplante Digitalisierungsmaßnahme und die hierzu vorgesehenen Einführungsschritte (…). Die Information erfolgt in einem gemeinsamen „Digitalisierungs-Board", in dem beide Parteien paritätisch vertreten sind. (…) Die Information im Digi-Board schließt dabei insbesondre folgende Punkte ein: (…) – die geplanten oder erwarteten Auswirkungen (Rationalisierungspotenzial, Veränderungen der Qualifizierungsanforderungen und daraus erwarteter Qualifizierungsbedarf, Veränderung der Arbeitsprozesse und daraus resultierende Belastungen etc.) für die (…) betroffenen Beschäftigten."

(Betriebsvereinbarung IKT-Unternehmen, 2020)

Umsetzung ermittelter Qualifizierungsbedarfe – Verbindliche Prozesse

Gute Praxis betrieblicher und tarifvertraglicher Regelungen normiert einen Anspruch der Beschäftigten auf Qualifizierungsmaßnahmen, wenn ein entsprechender (betrieblicher oder persönlicher) Bedarf festgestellt wurde oder regelt ein Verfahren, in dem – unter Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretung – qualifikatorische Maßnahmen anzubieten und durchzuführen sind.

Abbildung 17: Regelungsbeispiel Qualifizierung: Umsetzung des Qualifizierungsbedarfs

Umsetzung des Qualifizierungsbedarfs

„Im Anschluss an durchgeführte Qualifizierungsmaßnahmen prüfen Arbeitgeber und Angestellte/r gemeinsam, ob der zuvor festgestellte Qualifizierungsbedarf durch die Maßnahme gedeckt wurde. Ist dies nicht der Fall, prüfen die Parteien, ob und wie der weiterhin bestehende Qualifizierungsbedarf gedeckt werden kann. Der/Die Angestellte kann ein Mitglied des Betriebsrates hinzuziehen."

(Tarifvertrag Finanzdienstleistungsbranche 2018 – 3)

„Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat über den Qualifizierungsbedarf und vereinbarte Qualifizierungsmaßnahmen. Arbeitgeber und Betriebsrat beraten mindestens jährlich über die Umsetzung unter Berücksichtigung der betrieblichen Prioritäten. Bei der Beratung des Qualifizierungsbedarfes ist insbesondere die nachhaltige Sicherung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von an- und ungelernten Beschäftigten durch Qualifizierung zu berücksichtigen"

(Tarifvertrag Produzierendes Gewerbe, 2015)

„Ändert sich durch Automatisierungsmaßnahmen die Tätigkeit eines Arbeitnehmers an seinem bisherigen Arbeitsplatz, so hat dieser Anspruch auf die notwendigen und geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen zur Einarbeitung in die geänderte Tätigkeit."

(Tarifvertrag Logistik 2019)

„Jeder Nutzer wird vor Aufnahme der Arbeit an einem IT-System bzw. vor wesentlichen Änderungen eines IT-Systems entsprechend den im Einzelfall notwendigen Anforderungen seines Arbeitsplatzes zeitnah qualifiziert.; hierbei werden die Kriterien der Ergonomie und Barrierefreiheit berücksichtigt."

(Betriebsvereinbarung Informations- und Kommunikationstechnologie, 2020)

„Sollen im weiteren Verlauf der Einführung von Digitalisierungsmaßnahmen auch Arbeitsplätze eigener Mitarbeiter entfallen, erhalten die Mitarbeiter ein zumutbares adäquates Arbeitsplatzangebot (…). Dies geschieht entsprechend der vorhandenen oder erwerbbaren Fähigkeiten der Beschäftigten. (…) Vor der Übernahme von neuen Tätigkeiten werden die Beschäftigten für diese entsprechend qualifiziert oder eingewiesen. Sofern bei bzw. nach Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen erkennbar wird, dass einzelne Beschäftigte hiernach nicht hinreichend qualifiziert sind, um die neuen Tätigkeiten/Aufgaben zu erfüllen, sind in einem zweiten Schritt bedarfsweise ergänzende besondere Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen, soweit diese erforderlich sind."

(Betriebsvereinbarung Informations- und Kommunikationstechnologie, 2020)

Förderung eines breiten Zugangs zu Qualifizierungsmaßnahmen im Betrieb

Viele wissenschaftliche Analysen zeigen, dass der Zugang zu beruflicher und/oder persönlicher Weiterbildung im Betrieb oft ungleich zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen verteilt ist. Niedrigqualifizierte, befristet Beschäftigte, Mitarbeiter*innen in Teilzeit oder auch ältere Beschäftigte sind bei Qualifizierungsmaßnahmen unterproportional vertreten. In betrieblichen oder tarifvertraglichen Regelungen sollten diesem Umstand Rechnung getragen werden und der Zugang zu betrieblicher Weiterbildung nicht nur für alle ermöglicht werden, sondern die Einbeziehung dieser in Sachen Qualifizierung meist benachteiligten Beschäftigtengruppen besonders gefördert werden.

Abbildung 18: Regelungsbeispiel Qualifizierung: Förderung benachteiligter Beschäftigtengruppen

Förderung benachteiligter Beschäftigtengruppen

„Arbeitgeber und Betriebsrat sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme zur Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter vereinbaren. Bei einem einvernehmlich festgestellten Qualifizierungsbedarf sind für an- und ungelernte Beschäftigte Maßnahmen zur abschlussorientierten Berufsqualifizierung anzubieten."

(Tarifvertrag Produzierendes Gewerbe, 2015)

„Teilzeitbeschäftigte sollen in Fragen der beruflichen Entwicklung sowie im Bereich der Weiterbildung wie Vollzeitkräfte entsprechend den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Anforderungen des Arbeitsplatzes gefördert werden."

(Tarifvertrag Finanzdienstleistung, 2018)

Qualifizierungsinhalte

Die Qualifizierung von Beschäftigten im Kontext der Digitalisierung bedarf nicht nur einer fachlichen Weiterbildung im Umgang mit neuen, digitalen Arbeitsmitteln. Durch Veränderungen von Arbeitsprozessen und Arbeitsorganisation mit dezentralisierten Verantwortlichkeiten, neuen Arbeitsmodellen sind vielfältige sozial-kommunikative Kompetenzen erforderlich. Hier zeigen sich Unschärfen in der Abgrenzung zwischen betrieblichen und persönlichen Qualifikationsbedarfen. Die Förderung von solchen neuen Anforderungen, die auch zur persönlichen Weiterbildung dienen, sollten in innovativen betrieblichen und tarifvertraglichen Regelungen berücksichtigt und die Teilnahme an solchen Bildungsmaßnahmen gefördert werden. Damit wird nicht nur die Arbeitgeberattraktivität erhöht, sondern gleichzeitig eine Vielzahl von persönlichen Kompetenzen gefördert, die in einer digitalisierten Arbeitswelt zunehmend bedeutender werden und gleichberechtigt neben der fachlichen Weiterbildung stehen.

Abbildung 19: Regelungsbeispiel Qualifizierung: Qualifizierungsinhalte

Qualifizierungsinhalte

„Notwendige Qualifizierungsmaßnahmen werden hinsichtlich Inhalt, Umfang und zeitlicher Abwicklung unter Beteiligung des Betriebsrats festgelegt. Die Beschäftigten sind rechtzeitig und umfassend innerhalb der Arbeitszeit zu schulen.

Folgende Bestandteile müssen Inhalt der Ausbildung sein:

- Grundkenntnisse von IuK-Systemen,
- Anwendungsbezogene Programmgrundkenntnisse,
- Fachliche Einweisung und praktische Übungen zum eingesetzten Anwendungsprogramm,
- Ergonomische Einweisung am Bildschirmarbeitsplatz,
- Einweisung in datenschutzrechtliche Grundsätze,
- Inhalt der Betriebsvereinbarung.

Es ist die Möglichkeit zur Nachschulung gewährt. Schulungen sollten in Seminarform und ergänzenden arbeitsplatzbezogenen Trainings erfolgen.“ (Däubler 2020, S. 540)

„Die Schulung umfasst neben dem Training der Bedienfunktion auch einen Überblick über das gesamte betroffene IT-System und den Zusammenhang mit den restlichen Systemkomponenten. (…) Die erforderlichen Qualifizierungskonzepte werden mit dem Gesamtbetriebsrat im Rahmen der vereinbarten Mitbestimmung abgestimmt.“

(Betriebsvereinbarung Informations- und Kommunikationstechnologie, 2020)

2.2.3. Betriebliche Regelungen zur Qualifizierung: ein kurzes Resumee

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung in den Unternehmen gibt es eine Reihe aktueller Vereinbarungen, die die Herausforderungen betrieblicher Weiterbildung explizit adressieren und in denen die Qualifizierung der Beschäftigten als ein wichtiger Regelungsgegenstand aufgegriffen werden. Die betriebliche Weiterbildung ist in einer Reihe der hier analysierten kollektiven Vereinbarungen ein Instrument zur Beschäftigungssicherung infolge von Automatisierung und dem damit verbundenen Wegfall von Tätigkeiten. Sie dient jedoch in vielen Fällen dem betrieblichen Interesse, um die beruflichen Fähigkeiten der Beschäftigten an die sich wandelnden Anforderungen neuer Technologien anzupassen und somit die Produktivität der Arbeitnehmer*innen zu erhalten und zu steigern. In wenigen Fällen zielt die Qualifizierung der Beschäftigten auf ein umfassende Personalentwicklung und die Vermittlung von Wissen, um die Beschäftigten nachhaltig für die Bewältigung des durch die Digitalisierung verursachten technischen, organisatorischen, sozialen und beruflichen Wandels vorzubereiten. Allein mit geringen Anpassungsqualifikationen und Weiterbildungsmaßnahmen, die insbesondere fachliche Fähigkeiten und im betrieblichen Interessen liegende berufliche Fertigkeiten auf dem neuesten Stand halten, wird es kaum gelingen, die vielfach als notwendig beschworenen „kritisch-reflexiver Kompetenzen, die es den Menschen ermöglichen, souverän und mündig zu handeln“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 297) zu vermitteln. Dazu wären breiter angelegte Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich, die weitergehende berufliche Perspektiven und Aufstiegschancen bieten und berufliche Mobilität innerhalb des Betriebs und am Arbeitsmarkt ermöglichen. Betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen sollten daher anschlussfähig zu anderen Formen der beruflichen Weiterbildung sein und auch den Erwerb formaler Qualifikationen miteinschließen (vgl. Heidemann 2019, S. 27, 30).

Verschluesselung©RoBird, Shutterstock

3. Beschäftigtendatenschutz

3.1. Datenschutz als betriebliches Handlungssfeld

Datenschutz und die konkrete Umsetzung von Schutzvorschriften wie die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) der EU oder das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sind zentrale Herausforderungen für die Gestaltung der Arbeit in der digitalisierten Welt.2 Inzwischen werden sehr viele Arbeitsprozesse durch IT-Prozesse begleitet oder gesteuert. Dadurch werden die sogenannten „Datenschatten", welche die Beschäftigten hinterlassen, immer größer. Ausgefeilte Tracking- und Analysetechniken können für Kontrolle und Steuerung des Verhaltens von Beschäftigten genutzt werden. Die Ausstattung von Beschäftigten mit Laptop, Smartphones und Tablets macht es möglich, dass Arbeit grundsätzlich zu jedem Zeitpunkt und von jedem Ort aus möglich ist. Dadurch wird die individuelle Arbeit immer transparenter. „Zeitstempel" erfassen sekundengenau die Aufgabenerledigung der Beschäftigten, Big-Data-Software kann Kommunikationsdaten auswerten, GPS-Daten vom Smartphone erlauben die Erstellung von Bewegungsprofilen und vieles mehr.

Personenbezogene Daten dürfen nicht nach Gutdünken erhoben werden. Der Zweck der Datenverarbeitung muss bereits bei der Datenerhebung eindeutig festgelegt werden und muss legitim sein.

Die Corona-Pandemie hat auch dazu geführt, dass immer mehr Beschäftigte mit klassischen Bürotätigkeiten im Homeoffice arbeiten. Ende Juni 2020 arbeiteten rund 16 Prozent der Beschäftigten laut einer repräsentativen Befragung der Hans-Böckler-Stiftung (Mierich 2020) überwiegend oder ausschließlich zu Hause. Weitere 17 Prozent gaben an, abwechselnd im Betrieb oder zu Hause zu arbeiten. Der Anteil der Beschäftigten im Homeoffice ist damit deutlich höher als vor Ausbruch der Pandemie, als nur 4 Prozent überwiegend oder ausschließlich zu Hause arbeiteten. Noch höher als zuletzt war der Anteil allerdings mit 27 Prozent im April 2020, also kurz nach Beginn der Coronakrise in Deutschland.

Wichtig ist allerdings auch, dass viele Beschäftigte schon immer orts- und zeitflexibel, als „Mobile" arbeiten. Sei es der Servicetechniker, der zwischen verschiedenen Einsatzorten wechselt, die Pflegekraft, die ihre Patientinnen und Patienten zu Hause besucht oder die IT-Beschäftigten, die „vor Ort" für die Montage, Wartung oder Reparatur von IT-Anlagen zuständig sind.

Mehr als ein Drittel der Beschäftigten (36 % laut DGB-Index Gute Arbeit) arbeiten an unterschiedlichen Orten. Die häufigste Form des mobilen Arbeitens findet nicht im Homeoffice statt, sondern „vor Ort", bei Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten oder Patientinnen und Patienten (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2020).

Leider gibt es keine klare gesetzliche Regelung (siehe Kapitel 3.4 Beschäftigtendatenschutzgesetz – längst überfällig) für die datenschutzrechtliche Zulässigkeit von Homeoffice oder mobiler Arbeit. Es muss deshalb in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung der Art der zu verarbeitenden Daten und ihres Verwendungszusammenhangs sorgfältig und differenziert geprüft werden, ob die jeweilige Aufgabe bzw. Tätigkeit im Homeoffice oder in der mobilen Arbeit datenschutzrechtlich möglich ist.

Eine große Herausforderung für Arbeitgeber und die Interessensvertretungen, die im Rahmen der Mitbestimmung die konkrete Gestaltungsaufgabe haben (siehe Kapitel 3.6 Wichtiges Regelungsthema bei Interessensvertretungen) und wahrnehmen.

2 Zur Bedeutung des Beschäftigtendatenschutzes in der digitalisierten Arbeitswelt, den besonderen Herausforderungen sowie den rechtlichen Anpassungsbedarf siehe das für das Projekt TransWork erstellte Rechtsgutachten von Rose (2021).

Dazu ist ein fundiertes Fachwissen erforderlich. Denn obwohl seit 2018 mit der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) die gesetzlichen Grundlagen neu und zum Teil verbessert vorliegen, gibt es nach wie vor viele juristische Baustellen, unterschiedliche Interpretationen und praktische Umsetzungsprobleme.

3.2. Das Datenschutzrecht im Überblick

3.2.1. Grundlegende Regelungsprinzipien

Beim Datenschutz geht es nur vordergründig um den Schutz von Daten. Es geht um ein Grundrecht, um den Schutz der Persönlichkeit vor Eingriffen in unseren Lebens- und Freiheitsbereich. Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union formuliert dies sehr klar:

Abbildung 20: Art. 8 EU-Grundrechtscharta

Art. 8 EU-Grundrechtscharta
Schutz personenbezogener Daten

1) Jede Person hat das Recht auf Schutz der sie betreffenden personenbezogenen Daten.

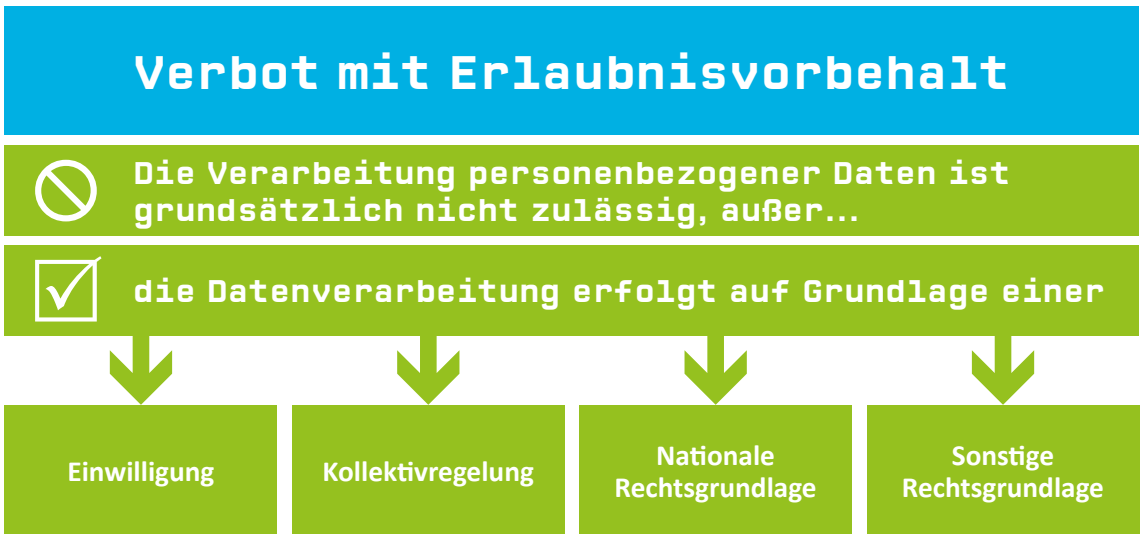
(2) Diese Daten dürfen nur nach Treu und Glauben für festgelegte Zwecke und mit Einwilligung der betroffenen Person oder auf einer sonstigen gesetzlich geregelten legitimen Grundlage verarbeitet werden. Jede Person hat das Recht, Auskunft über die sie betreffenden erhobenen Daten zu erhalten und die Berichtigung der Daten zu erwirken.

(3) Die Einhaltung dieser Vorschriften wird von einer unabhängigen Stelle überwacht.

In Deutschland hat bereits 1983 das Bundesverfassungsgericht im Rahmen des sogenannten Volkszählungsurteils den Begriff und das Grundrecht auf „informationelle Selbstbestimmung“ geprägt. Dieses Persönlichkeitsrecht sagt, jede*r bestimmt selbst über die Preisgabe und Verwendung der eigenen Daten, die Rückschlüsse auf die eigene Person erlauben.

Deshalb gilt der Grundsatz, dass jegliche Verarbeitung personenbezogener Daten zunächst verboten ist. Es sei denn, es gibt eine Erlaubnis, z.B. in Form eines Gesetzes oder einer Einwilligung – das sogenannte Verbot mit Erlaubnisvorbehalt.

Abbildung 21: Verbot mit Erlaubnisvorbehalt



Das Verbot mit Erlaubnisvorbehalt bedeutet konkret, dass Arbeitgeber (die Verantwortlichen im Sinne der DSGVO) darlegen und beweisen müssen, dass die Daten verwendet werden dürfen. Er ist dadurch in der Pflicht nachzuweisen, dass er **rechtmäßig handelt**.

In der EU-Verordnungssprache wird dies in Artikel 5 der DSGVO wie folgt formuliert: „Personenbezogene Daten müssen auf rechtmäßige Weise, nach Treu und Glauben und in einer für betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden". Konkret bedeutet dies, dass eine Rechtsgrundlage wie zum Beispiel ein Gesetz (z.B. EU-DSGVO, BDSG, …), eine Kollektivvereinbarung (TV, BV, DV) oder eine Einwilligung der betroffenen Person) vorliegen muss.

Sie müssen nach „Treu und Glauben" verarbeitet werden. In der englischen Fassung der DSGVO steht der Begriff „fairly", also Fairness. Gemeint ist damit, dass die Verarbeitung vorhersehbar sein muss, also Betroffene nicht mit einer Falle rechnen müssen. Des Weiteren muss die Datenverarbeitung nachvollziehbar sein, also – warum, in welchem Umfang Daten verarbeitet werden, wer sie erhält und welche Risiken dadurch entstehen. Daraus ergeben sich für den Verantwortlichen weitgehende Informationspflichten. Auch ist geregelt (Art. 12 DSGVO), dass die Informationen bzgl. der Datenverarbeitung präzise, leicht zugänglich und verständlich sowie in klarer und einfacher Sprache dargelegt werden müssen.

Personenbezogene Daten dürfen nicht nach Gutdünken erhoben werden. Es gilt die Zweckbindung. Das bedeutet, der Zweck der Datenverarbeitung muss festgelegt, eindeutig und legitim sein und das schon bei der Datenerhebung.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die funktionierende Datensicherheit – ein Muss, um personenbezogene Daten wirklich zu schützen. Erreicht wird dies durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen (die sog. TOM). Zur Sicherheit gehört zum Beispiel, dass die Geräte im Hinblick auf die Software und Schutzsysteme wie Firewalls und Virenerkennung auf dem aktuellen Stand sind. Die Daten sollten verschlüsselt gespeichert werden, um auch im Fall eines etwaigen Diebstahls geschützt zu sein. Die Einwahl in die IT-Infrastruktur des Betriebes sollten stets durch gesicherte Verbindungen (VPN) erfolgen. Bluetooth und andere Nahfeldtechnologien sollten ausgeschaltet bleiben und vieles mehr.

Konkret geht es darum, unbefugte oder unrechtmäßige Verarbeitung und den Verlust von Daten zu verhindern. Zu berücksichtigen sind dabei der Stand der Technik, die Implementierungskosten sowie die Art, die Umstände und der Zweck der Datenverarbeitung, aber auch die unterschiedliche Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere des Risikos. (Haverkamp und Brandl Karl-Heinz 2021)

Einen großen Raum in den neuen Bestimmungen zum Datenschutz (DSGVO) nimmt die Rechenschaftspflicht ein. Verantwortliche und Auftragsverarbeiter sind neben der Einhaltung der Datenschutzbestimmungen auch dazu verpflichtet, dies schriftlich zu dokumentieren. Also einen Nachweis über die recht- und datenschutzmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten zu führen. Dadurch lässt sich die Einhaltung des Datenschutzes in Betrieb und Verwaltung durch die Interessenvertretungen, aber auch durch die Aufsichtsbehörden kontrollieren.

3.2.2. Beschäftigtendatenschutzgesetz – längst überfällig

Da Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten mit dem technischen Fortschritt in einem bislang unbekannten Ausmaß möglich sind, ist ein wirkungsvolles Beschäftigtendatenschutzgesetz dringender denn je notwendig. Das BDSG enthält in § 26 lediglich allgemeine Vorgaben und Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz, nicht aber umfassende und konkrete Vorschriften zu den wesentlichen Problemfeldern. Ungeregelt bleibt etwa die Zulässigkeit von Videokontrolle im Betrieb, der Einsatz von GPS als Kontrollinstrument sowie die Verwendung von Big Data oder KI-Algorithmen bei Personalentscheidungen. Auch für neue Strukturen wie die Gestaltung von Arbeit 4.0 fehlen eindeutige und wirksame Regelungen. Die Folge davon ist oft eine große Unsicherheit bei Arbeitgebern wie bei Beschäftigten und deren Interessensvertretungen.

Weil das Datenschutzrecht nur allgemeine Vorgaben zum Beschäftigtendatenschutz enthält, besteht eine große Unsicherheit bei Arbeitgebern und den betrieblichen Interessenvertretungen.

Im aktuellen Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (19. Legislaturperiode vom 12. März 2018) ist vereinbart, die Frage zur Schaffung eines eigenständigen Gesetzes zum Beschäftigtendatenschutz zu prüfen. Dazu wurde 2020 ein Beirat Beschäftigtendatenschutz beim BMAS einberufen, dessen Empfehlungen im April 2021 vorgelegt werden sollen.[3]

Unabhängig vom weiteren gesetzlichen Handlungsbedarf sind die bestehenden Beteiligungsrechte der Personal- und Betriebsräte von großer Bedeutung für den Beschäftigtendatenschutz und hat seit der geltenden Regelung der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und des neuen Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) an Gewicht gewonnen.

3.2.3. DSGVO und BDSG stärkt Interessensvertretungen

Betriebliche Lösungen sind notwendig, denn Arbeitgeber und Betriebsrat sind gemäß § 75 Abs. 2 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verpflichtet „die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern." Der Personalrat hat deshalb gemäß § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG und der Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Kompetenz, die Einhaltung der Rechte der Beschäftigten durch das Datenschutzrecht zu überwachen.

Die DSGVO seit Mai 2018 als europäische Verordnung ist unmittelbar geltendes Recht in Deutschland, hat vor nationalen Gesetzen Vorrang und ist der datenschutzrechtliche Rahmen bei der Ausgestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Ein Blick in Art. 88 Abs. 2 DSGVO stellt einen allgemeinen Rahmen für Betriebs- und Dienstvereinbarungen dar: „(…) geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz." (Däubler et al. 2020, 2020)

Von erheblicher Bedeutung ist zudem, dass Art 88. DSGVO als Öffnungsklauseln den nationalen Gesetzgebern (im vorgegebenen Rahmen der DSGVO) erlauben, Vorschriften der DSGVO zu konkretisieren oder auszufüllen. Dazu zählt in Deutschland u. a. § 26 BDSG, der einen speziellen Erlaubnistatbestand für die Verarbeitung von Daten über Beschäftigte vorsieht. Das BDSG in § 26 beschränkt die Zulässigkeit der Verarbeitung von Beschäftigtendaten auf Fälle der Erforderlichkeit für die Begründung, Durchführung und Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen und bleibt damit sehr allgemein. Im Kern wird es um die Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes und eine damit verbundene Interessenabwägung gehen. (Taeger und Gabel 2019)

3 siehe hierzu: https://www.denkfabrik-bmas.de/schwerpunkte/beschaeftigtendatenschutz/beirat-zum-beschaeftigtendatenschutz). Leider lag bis zum Redaktionsschluss (April 2021) noch keine Empfehlung des Beirats vor

Es gelten die Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten wie z.B. die Datenvermeidung, Datensparsamkeit und die Zweckbindung (erhobene Daten dürfen nur zu dem genannten Zweck benutzt werden). Neben der Rechtmäßigkeit gelten die allgemeinen Grundsätze aus der DSGVO wie z.B. die Verarbeitung nach Treu und Glauben und die Transparenz. (siehe Haverkamp und Brandl Karl-Heinz 2021)

Dienst- beziehungsweise Betriebsvereinbarungen bieten einen Weg, das gesetzliche Grundgerüst des Beschäftigtendatenschutzes auszufüllen – angepasst an die jeweils herrschenden spezifischen Beschäftigungsbedingungen in der Behörde oder dem Unternehmen.

Dabei ist das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Absatz 1 Nummer 6 BetrVG oder § 75 Absatz 3 Nummer 17 BPersVG maßgeblich. Danach hat der Betriebsrat oder der Personalrat bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen mitzubestimmen, die „dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer/Beschäftigten zu überwachen“. Das Mitbestimmungsrecht greift schon, wenn eine technische Einrichtung objektiv dazu geeignet ist, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. Ob die Kontrolle tatsächlich bezweckt ist, spielt also keine Rolle. Selbst wenn die technische Einrichtung, die im Betrieb beziehungsweise in der Behörde angeschafft werden soll, selbst noch nicht zur Überwachung geeignet ist, aber auf dem Markt ein Modul erhältlich ist, das die Eignung herbeiführen kann, ist der Mitbestimmungstatbestand erfüllt. Deshalb finden sich vor allem in Kollektivvereinbarungen zu IT-System die entsprechenden Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz.

Fotograf©Szabo Viktor, Unsplash

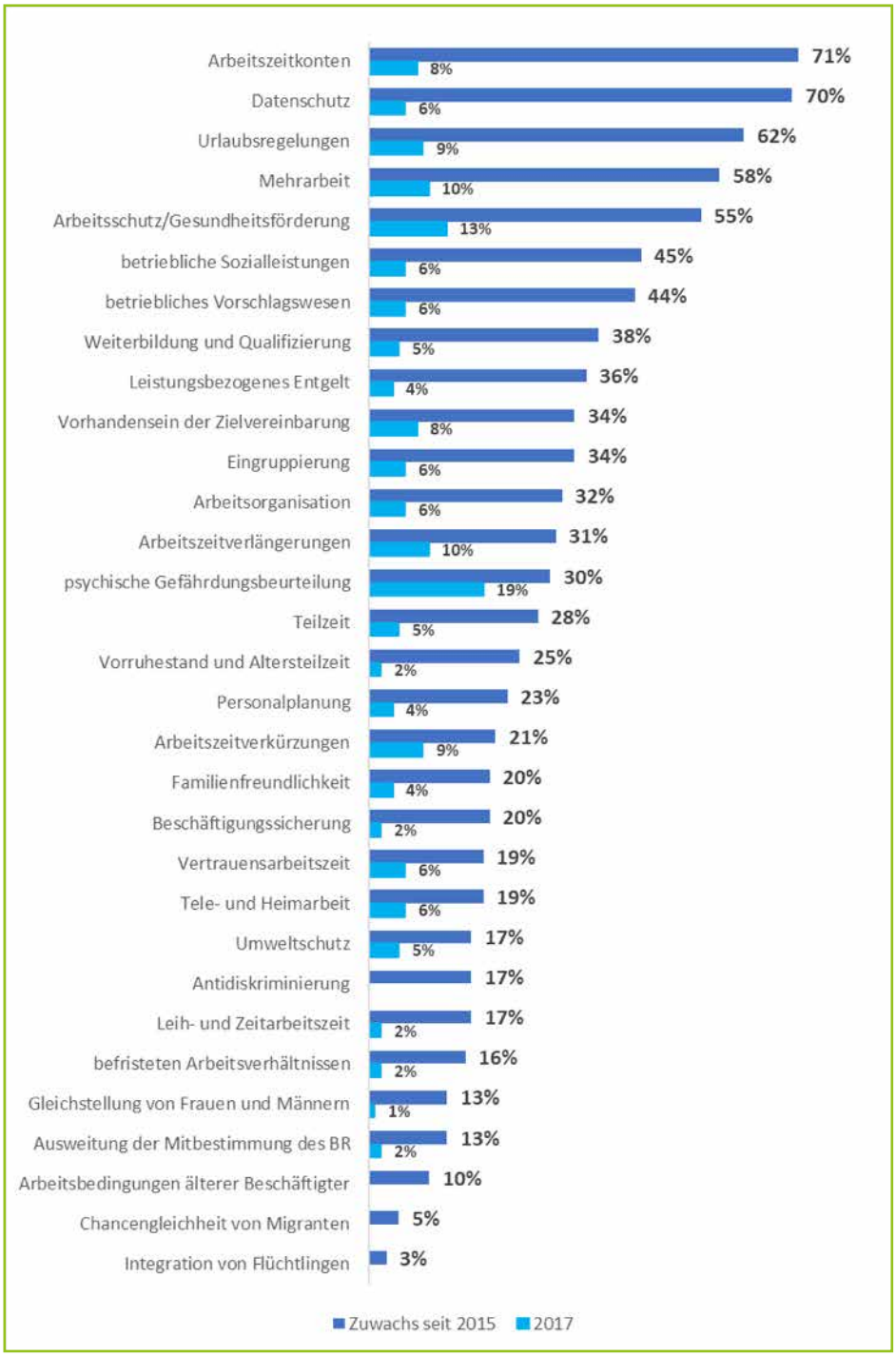
3.3. Regelungsthemen und Gestaltungsbeipiele

3.3.4. Datenschutz in Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Es existieren inzwischen in knapp zwei von drei Betrieben Betriebsvereinbarungen, die sich mit Datenschutzfragen befassen, so eine Analyse der Hans-Böckler-Stiftung. (Baumann et al. 2018)

Abbildung 22: Regelungsgegenstände von betrieblichen Vereinbarungen

WSI-Betriebsrätebefragungen 2015 & 2017, Berechnungen der Autoren



Quelle: Policy Brief WSI Nr. 25, 05/2018

Allerdings findet man in vielen Vereinbarungen nur einzelne Sachverhalte im Kontext des Beschäftigtendatenschutzes geregelt. Nur wenige betriebliche Vereinbarungen, wie z.B. die Konzernbetriebsvereinbarung der Deutschen Bahn (Kiesche 2016) beschäftigt sich ausschließlich mit dem Datenschutz. Denn es gibt kein Mitbestimmungsrecht zum Datenschutz und auch kein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz. Gerade unter Berücksichtigung zunehmender Implementierung von orts- und zeitflexiblen Arbeitsabläufen mit Hilfe von entsprechenden IT-Systemen (bis hin zu Anwendungen der Künstlichen Intelligenz) ist ein gesetzlicher Regulierungsbedarf notwendig. Es entstehen mit der Einführung von Cloud-Technologien und Big-Data-Lösungen neue Möglichkeiten der Vergleichbarkeit, Auswertung und Skalierbarkeit von Arbeit. Leistungs- und Verhaltenskontrollen werden durch die Digitalisierung erheblich erleichtert.

Bei der Sichtung von mehr als 30 Betriebs- und Dienstvereinbarungen aus den unterschiedlichsten Branchen – Facilitymanagement, Automobil, Logistik, Energie, Telekommunikation, Gesundheit, Versicherung, Finanzen, kommunale Dienstleistung – haben wir die Vereinbarungen mit nachfolgenden Fragen analysiert:

Welche Themen und Regelungsgegenstände in Bezug auf den Beschäftigtendatenschutz in Verbindung mit Orts- und Zeitflexibilität finden wir? Was wird erlaubt, welche Verarbeitungszwecke verabredet? Welche Prioritäten sind erkennbar?

Die zufällig ausgewählten Vereinbarungen (eigener Bestand an zur Verfügung gestellten Vereinbarungen) sind auf unterschiedlichen Ebenen – Konzern-, Gesamtbetriebs-, Betriebs- und Dienstvereinbarungen – abgeschlossen worden.

Die Vereinbarungen behandeln folgende Themen:

Mobile Device Management (Ortung), Mobile Arbeit, Einführung eines Sicherheitskonzeptes, Nutzung von IT-Systemen, Flexible Work/ Desk Sharing, Elektronische Schließanlage, Videoüberwachung, Einführung IT-Systeme, Einführung von DV-Systemen und Datenschutz, Videoüberwachung, Nutzung von Internet und E-Mail-Diensten am Arbeitsplatz, Elektronische Signatur, Workflowmanagement-Systeme, Data Warehouse Anwendung, Digitale Personalakte, Elektronische Schließanlagen und Zugriffskontrollsysteme, Projektsystem, Smartphone/ Citrix- Zugang, Teleheimarbeit, mobile Kommunikation, Einsatz Informations-, Kommunikations- und Prozessleittechnik, Pilot Agile Projektarbeit, Einsatz von E-Learning, Zeiterfassungssystem, Intranet und Internetnutzung, Telearbeit.

Aus der Vielfalt an Themen ist schon ersichtlich, dass die Verarbeitung von personenbezogenen Daten in sehr vielen Fällen durch Betriebs- und Dienstvereinbarungen geregelt werden. Allgemeine Erlaubnisnormen aus der DSGVO, BDSG oder bereichsspezifischen Gesetzen reichen in vielen Fällen nicht aus, datenschutzkonforme Verarbeitung zu realisieren. Allerdings ist auch festzuhalten, dass in einigen Vereinbarungen gesetzlich bereits gültige Regelungen aufgenommen worden sind. Oft wurden Grundsätze der Rechtmäßigkeit, Zweckbindung etc. aus der DGVO und dem BDSG sowie die Rechte und Pflichten daraus aufgeführt und auf deren Einhaltung hingewiesen.

3.3.5. Die wesentlichen Regelungsgegenstände

Die wichtigsten Regelungsgegenstände sind Leistungs- oder Verhaltenskontrolle, Verwertungsverbot und Grundsätze der Zweckbindung.

Abbildung 23: Regelungsbeispiel Beschäftigtendatenschutz: Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Leistungs- und Verhaltenskontrolle

„Eine Überwachung von Leistung oder Verhalten der Mitarbeiter im Sinne von § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG mittels xxx-Anwendungen findet nicht statt."

(Gesamtbetriebsvereinbarung Finanzdienstleistungsbranche, 2015)

„Die IT-Systeme werden nicht mit dem Ziel der automatisierten Verhaltens- oder Leistungskontrolle (z.B. für Zwecke der Leistungsbewertung von Mitarbeitern) eingeführt und genutzt, es sei denn, diese Betriebsvereinbarung, eine applikationsspezifische Anlage oder eine andere Betriebsvereinbarung enthält hiervon abweichende Festlegungen."

(Konzernbetriebsvereinbarung Finanzdienstleistungsbranche, 2020)

Abbildung 24: Regelungsbeispiel Beschäftigtendatenschutz: Verwertungsverbot von Leistungs- und Verhaltensdaten

[Beweis]Verwertungsverbot (und Sachvortragsverbot) von Leistungs- oder Verhaltensdaten der Beschäftigten

Lassen Daten bzw. Auswertungen, die durch das Sicherheitskonzept xxx gewonnen werden, Rückschlüsse auf die Leistung oder das Verhalten von Beschäftigten zu, so dürfen sie nicht für arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen verwendet werden. Dennoch unter Verwendung von Daten bzw. Auswertungen im Sinne des Satzes 1 getroffene Maßnahmen sind unwirksam."

(Konzernbetriebsvereinbarung Logistikbranche, 2016)

„Unzulässig gewonnene Erkenntnisse aus Leistungs- und Verhaltenskontrollen unterliegen einem Verwertungsverbot."

(Betriebsvereinbarung kommunale Dienstleistungsbranche, 2015)

Erkenntnisse durch die elektronische Schließanlage unterliegen einem Beweisverwertungsverbot und einem Sachvortragsverbot."

(Betriebsvereinbarung Gesundheitsbranche, 2019)

Abbildung 25: Regelungsbeispiel Beschäftigtendatenschutz: Grundsätze der Zweckbindung bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten

Grundsätze der Zweckbindung werden geregelt

„Die Verarbeitung personenbezogener Daten muss den Grundsätzen der Zweckbindung, der Transparenz, der Verhältnismäßigkeit sowie der Datensparsamkeit entsprechen… Daten mit besonderer Zweckbindung werden nur zu Zwecken der Datenschutzkontrolle/ Datensicherheit verwendet."

(Konzernbetriebsvereinbarung Telekommunikationsbranche, 2020)

Die Regelungen zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle sowie deren Verwertung sowie Grundsätze der Zweckbindung finden sich in den meisten Vereinbarungen wieder.

3.3.6. Detailregelungen

In den einzelnen Betrieben und Behörden stellen sich häufig unterschiedliche Herausforderungen. In einem Fall ist die Weiterqualifizierung für ein neues IT-System ein wichtiges Anliegen der Beschäftigten. Im anderen Fall ist die Sachkunde längst vorhanden, doch es steht eine Auslagerung des IT-Systems an einen externen Dienstleister an. Die Sensibilität für Datenschutz stellt sich beispielsweise in dem einen Betrieb als sehr hoch, im anderen Betrieb praktisch als nicht vorhanden dar. In vielen – aber nicht in allen – Betrieben und Behörden unterliegen die eingesetzten Systeme einem schnellen Wandel. Auch diesem Sachverhalt muss durch entsprechende Ausgestaltung der abgeschlossenen Vereinbarungen Rechnung getragen werden.
Die Konsequenz ist, dass es oft kein allgemeingültiges Modell für eine Kollektivregelung gibt, sondern eine Vielzahl an Regelungspunkten, die in den jeweiligen Betrieben und Behörden eine wichtige Rolle spielen. Hier einige Beispiele:

- Informationsrechte der Beschäftigten werden gestärkt
- Beschwerderechte eingeräumt
- Keine Protokollierung von historischen Daten
- Beschäftigte werden auf Datenschutzrichtlinien/Datengeheimnis verpflichtet
- Auswertungen personenbezogener Daten nur nach Zustimmung
- Verschlüsselung von Datenübertragungen
- Zugriffe auf personenbezogene Daten werden protokolliert
- Nutzung privater Arbeitsmittel werden ausgeschlossen oder spezifisch geregelt (BYOD-Regelungen, gelegentliche Nutzung zugelassen)
- Löschung von Daten nach Zweckerfüllung
- Beschäftigtendaten dürfen nur zwischen mitbestimmten IT-Systemen übertragen werden
- Anonymisierung bei Auswertungen
- Ausschluss von Download- und Exportfunktionen
- Heimliche Überwachung wird ausgeschlossen
- Vier-Augen Prinzip (DSB, BR/PersR) bei Auswertungen
- Datenhaltung und -sicherung auf betrieblichem Server

3.3.7. Datenschutz bei ortsflexibler Arbeit

Kollektivvereinbarungen zum Thema Telearbeit beinhalten oft noch weitere, spezielle Regelungen zur Zeit- und Ortsflexibilität. Hier gelten im Wesentlichen – aus Beschäftigtendatenschutzsicht – die gleichen Kriterien, wie in den Räumen des Arbeitgebers. Allerdings spielt neben dem Schutz personenbezogener Daten auch die Wahrung von Geschäftsgeheimnissen eine wesentliche Rolle. In jedem Fall ist die Übertragung der Daten nach Hause durch geeignete technische Schutzmaßnahmen – wie z.B. VPN, Verschlüsselungen, etc. – zu gewährleisten. Darüber hinaus werden oft in Betriebs- und Dienstvereinbarungen bestimmte Tätigkeiten anhand der zu verarbeiteten Daten von Telearbeit ausgeschlossen:

Besonders schützenswerte personenbezogene Daten (Art. 9 Abs. 1 DSGVO) sind Angaben zur rassischen und ethnischen Herkunft, Gewerkschaftszugehörigkeit, zu politischen Meinungen, religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen sowie genetische Daten, biometrische Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten, Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung.

Die Verarbeitung solcher Daten ist nur dann vertretbar, wenn deren Schutz durch angemessene technisch-organisatorische Maßnahmen und entsprechender Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers gewährleistet ist. Der Grundsatz sollte hierbei lauten: Je sensibler und damit schützenswerter personenbezogene Daten sind, desto stärker sind sie zu schützen.

Technisch-organisatorische Maßnahmen nach Art. 32 DSGVO können sein:

- Zugang der Beschäftigten zu den sensiblen personenbezogenen Daten nur mit PIN und hardwarebasiertem Vertrauensanker (Zwei-Faktor-Authentifizierung);
- Verbindung ausschließlich über ein sogenanntes Virtual Private Network (VPN);
- Sperrung von USB-Zugängen und anderen Anschlüssen;
- keine Anbindung von Druckern;
- keine private Nutzung der beruflich zur Verfügung gestellten IT-Ausstattung;
- regelmäßige Schulungen / Fortbildung der Beschäftigten zum datensicheren und datenschutzgerechten Umgang.

Letztendlich tragen die Arbeitgeber die Verantwortung für die Verarbeitung personenbezogener Daten. Deshalb genügt es nicht, nur technisch-organisatorische Vorgaben zu treffen. Vielmehr hat der Arbeitgeber / Dienstherr auch die Pflicht, vor und nach der Genehmigung von Telearbeit zu kontrollieren, ob die Vorgaben eingehalten werden.

Allerdings ist die Wohnung des Beschäftigten über Art. 13 (1) GG, die Unverletzlichkeit der Wohnung, geschützt. Von daher muss das notwendige Zutrittsrecht des Arbeitgebers vertraglich mit dem in Telearbeit Beschäftigten vereinbart werden, wobei auch das Einverständnis der in häuslicher Gemeinschaft mit ihm zusammenlebenden Personen umfasst sein muss.

Abbildung 26: Regelungsbeispiel Beschäftigtendatenschutz: Datenschutz bei ortsflexibler Arbeit

Datenschutz bei orts- und zeitflexibler Arbeit

Für den Zugriff von einem Ort außerhalb der Dienststelle im Rahmen der ortsflexiblen Arbeit wird den Beschäftigten eine nach dem Stand der Technik sichere IT-Lösung unter Berücksichtigung der Vorgaben des [Firma] zur Verfügung gestellt."

(Dienstvereinbarung Öffentliche Dienst, 2017)

Daten der Schutzstufen D und E (...) dürfen nicht im Rahmen der Telearbeit eingesehen und bearbeitet werden. Der elektronische Zugriff auf diese Daten ist nur in den Diensträumen über Netzwerkkabel oder stadtinternes WLAN gestattet. Daten der Schutzstufen A bis C dürfen im Rahmen der Telearbeit eingesehen und bearbeitet werden."

(Dienstvereinbarung Öffentliche Dienst, 2017)

Beim ortsflexiblen Arbeiten ist die Verarbeitung besonders schutzwürdiger personenbezogener Daten im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes untersagt.

(Dienstvereinbarung Öffentliche Dienst, 2017)

Die Beschäftigten und die mit ihnen in häuslicher Gemeinschaft lebenden Personen erklären sich im Rahmen der ortsflexiblen Arbeit damit einverstanden, für Kontrollzwecke, der mit dem Datenschutz bzw. der IT-Sicherheit beauftragten, Person im [Firma], der oder dem behördlichen Datenschutzbeauftragten des [Firma] und der oder dem Bundesbeauftragten für den Datenschutz Zugang zum häuslichen Arbeitsbereich zu gewähren."

(Dienstvereinbarung Öffentliche Dienst, 2017)

Aus der Themenvielfalt und der Regelungstiefe ist ersichtlich, dass Datenschutzregelungen einerseits in vielen Themen der betrieblichen Mitbestimmung eine Rolle spielen. Anderseits sind die Regelungen oft sehr spezifisch und einzelfallbezogen.

3.3.8. Fazit und Ausblick

Die aufgezeigte Vielfalt an Detailregelungen und das Fehlen von Rahmenregelungen zum Beschäftigtendatenschutz zeigt, dass in dem Themenfeld noch viel Handlungsbedarf besteht. Die Vielfalt der Einzelregelungen, die voranschreitende Digitalisierung von Geschäfts- und Arbeitsprozessen, die DSGVO sowie das BDSG und die aktuelle Rechtsprechung stellen Betriebs- und Personalräte vor große Herausforderungen.

Im Zuge der Digitalisierung gehört die Frage, wie ein sensibler Umgang mit der wachsenden Menge an Beschäftigtendaten und mit den immer umfassenderen Möglichkeiten der Leistungs- oder Verhaltenskontrolle aussehen kann und muss. Denn die Digitalisierung kann nur dann ein gesamtgesellschaftlicher Erfolg werden, wenn die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigt und ein guter Gestaltungsrahmen geschaffen wird. Ein Mitbestimmungsrecht auf alle Maßnahmen mit Auswirkungen auf das Persönlichkeitsrecht wäre hilfreich und notwendig ebenso wie ein Beschäftigtendatenschutzgesetz.

Unabhängig von gesetzlichen Regulierungsbedarfen braucht es vor allem konkrete Unterstützung, Hilfestellungen und Werkzeuge für die Normsetzungsakteure.

Deshalb hat die Input Consulting gGmbH ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt gestartet, dass sich dieser Frage annimmt. Das Projekt BeDaX will einen Index Beschäftigtendatenschutz erarbeiten, mit dem eine (Selbst)Bewertung des Beschäftigtendatenschutzes im Betrieb oder Verwaltung möglich ist. Der Index basiert auf einem Katalog von Erhebungsfragen zu verschiedenen Risikobereichen des betrieblichen Datenschutzes spezifiziert für unterschiedliche Nutzergruppen. Bei Anwendung auf Betriebsebene wird aus den Antworten auf die Erhebungsfragen ein Index-Wert ermittelt, der das betriebliche Schutzniveau insgesamt kennzeichnet. Risikobereiche werden ausdifferenziert, so dass die Stärken und Schwächen auf einzelnen Feldern des Datenschutzes deutlich werden.

Das Forschungsprojekt BeDaX der INPUT Consulting gGmbH wurde 2020 gestartet und will im Jahr 2021 in erste betriebliche Anwendungsstudien gehen (https://www.input-consulting.de/projekte/bedax.html). Bislang existiert ein solches Instrument noch nicht und verspricht Unterstützung für die Mitbestimmungsorgane.

Anhang

LITERATURVERZEICHNIS

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.), (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt.

Bahnmüller, Reinhard; Hoppe, Markus (2011): Tarifliche Qualifizierungsregelungen im öffentlichen Dienst: betriebliche Umsetzung und Effekte. In: WSI-Mitteilungen (7), S. 319–327.

Bauer, Wilhelm; Mütze-Niewöhner, Susanne; Stowasser, Sascha; Zanker, Claus, Müller, Nadine (Hg.), (2021): Arbeit in der digitalisierten Welt. Praxisbeispiele und Gestaltungslösungen aus dem BMBF-Förderschwerpunkt. Berlin: SpringerVieweg.

Baumann, Helge; Maschke, Manuela; Mierich, Sandra (2018): Betriebsvereinbarungen 2017. Verbreitung und Trendthemen. In: Policy Brief WSI 05 (25).

Beermann, Beate; Backhaus, Nils; Hünefeld, Lena; Janda, Valentin; Schmitt-Howe, Britta; Sommer, Sabine (2020): Veränderungen in der Arbeitswelt – Reflexion des Arbeitsschutzsystems.

Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2019): Bildungsökonomik. 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Berlin: De Gruyter Oldenbourg; Walter de Gruyter GmbH (De Gruyter Studium).

Bellmann, Lutz; Leber, Ute: Zielgruppen der beruflichen Weiterbildung, in: Bellmann, Lutz; Büchter, Karin; Frank, Irmgard; Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter (Hg.) (2021): Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland. Ein historischer Überblick zu wichtigen Debatten und zentralen Forschungsfeldern. Bonn, S. 241 - 251.

Berger, Klaus (2012): Betriebsräte und betriebliche Weiterbildung. In: WSI-Mitteilungen (5), S. 358–364.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2016): Gute Praxis. Weiterbildung im digitalen Wandel. Sammlung betrieblicher Gestaltungsbeispiele. Berlin, zuletzt geprüft am 15.03.2017.

Däubler, Wolfgang (2020): Digitalisierung und Arbeitsrecht. Künstliche Intelligenz, Homeoffice, Arbeit 4.0. 7., aktualisierte Auflage. Frankfurt am Main: Bund Verlag (Recht Aktuell).

Däubler, Wolfgang; Kittner, Michael; Klebe, Thomas, Wedde, Peter (2012): BetrVG - Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für die Praxis. 13. Aufl.

Däubler, Wolfgang; Wedde, Peter; Weichert, Thilo; Sommer, Imke (Hg.) (2020): EU-DSGVO und BDSG. Kompaktkommentar: EU-Datenschutz-Grundverordnung, neues Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), weitere datenschutzrechtliche Vorschriften. 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Frankfurt am Main: Bund Verlag (Kompaktkommentar).

Daum, Mario; Wedel, Marco; Zinke-Wehlmann, Christian; Ulbrich, Hannah (Hg.) (2020): Gestaltung vernetzt-flexibler Arbeit. Beiträge aus Theorie und Praxis für die digitale Arbeitswelt. Berlin: SpringerVieweg.

Daum, Mario; Zanker, Claus (2020): Digitale Arbeitswelt - vernetzt, flexibel und gesund? Status quo und Perspektiven der Gestaltung und Regulierung von Orts- und Zeitflexibilität. INPUT Consulting / Projekt TransWork. Stuttgart.

Daum, Mario; Zanker, Claus (2021): Qualifizierung in der digitalisierten Arbeitswelt – Status quo und Perspektiven politischer Gestaltung. INPUT Consulting / Projekt TransWork. Stuttgart.

Deutscher Bundestag (2001): Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz). Gesetzesentwurf der Bundesregierung (Bundestags-Drucksache, 14/5741).

Deutscher Bundestag (Hg.) (2017): Telearbeit und Mobiles Arbeiten. Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen (Sachstand, WD 6 - 3000 - 149/16).

Deutscher Bundestag (2021): Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz). Gesetzesentwurf der Bundesregierung. Berlin (Bundestags-Drucksache, 19/28899).

DGUV (Hg.), (2020): Arbeiten im Homeoffice – nicht nur in der Zeit der SARS-CoV-2-Epidemie. FBVW-402, Stand: 03.11.2020. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung – Fachbereich Verwaltung. Berlin. Online verfügbar unter https://publikationen.dguv.de/regelwerk/publikationen-nach-fachbereich/verwaltung/buero/3925/fbvw-402-arbeiten-im-homeoffice-nicht-nur-in-der-zeit-der-sars-cov-2-epidemie.

Erol, Serife; Ahlers, Elke; Schleicher, Sergej (2021): Betriebliche Weiterbildung als Handlungsfeld der Betriebsräte (Policy Brief WSI 3/2021, 51).

Faber, Ulrich; Feldhoff, Kerstin (2018): Arbeitsstättenverordnung. In: Wolfhard Kothe, Ulrich Faber und Kerstin Feldhoff: Gesamtes Arbeitsschutzrecht. Arbeitsschutz. Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, Arbeitswissenschaft. Handkommentar. 2. Aufl.: Nomos (Nomos Kommentar).

Frodermann, Corinna; Grunau, Philipp; Haas, Georg-Christoph; Müller, Dana (2021): Homeoffice in Zeiten von Corona. Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 5/2021).

Haverkamp, Josef; Brandl Karl-Heinz (Hg.), (2021): Datenschutzpraxis für Betriebs- und Personalräte. DSGVO und BDSG mit Checklisten und Arbeitshilfen. Unter Mitarbeit von Josef Haverkamp, Brandl Karl-Heinz, Lothar Schröder und Eberhard Kiesche. 3000. Aufl. Frankfurt am Main: Bund-Verlag (aktiv in Betriebs- und Personalräte).

Heidemann, Winfried (2019): Trendbericht: Betriebliche Weiterbildung. Hg. v. Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung. Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (Mitbestimmungspraxis, 24).

Heß, Pascal; Jannsen, Simon; Leber, Ute (2019): Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter. Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 16).

Hidalgo, Martina (2019): Arbeitsschutz im Homeoffice – ein Lösungsvorschlag. In: NZA - Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (21), S. 1449–1528.

Jannsen, Simon; Leber, Ute (2020): Zur Rolle von Weiterbildung in Zeiten von Digitalisierung und technologischem Wandel. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.

Jannsen, Simon; Leber, Ute; Arntz, Melanie; Gregory, Terry; Zierahn, Ulrich (2018): Betriebe und Arbeitswelt 4.0: Mit Investitionen in die Digitalisierung steigt auch die Weiterbildung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 26).

Kiesche, Eberhard (2016): Datenschutz im Konzern der Deutschen Bahn AG. Reihe Praxiswissen Betriebsvereinbarungen. In: Study der Hans Böckler Stiftung Juni (Nr. 328).

Kruppe, Thomas; Leber, Ute; Matthes, Brigitte; Dengler, Katharina; Dietrich, Hans (2019): Digitalisierung: Herausforderungen für die Aus- und Weiterbildung in Deutschland. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (IAB-Stellungnahme, 1).

Mierich, Sandra (2020): Orts- und zeitflexibles Arbeiten - Praxiswissen Betriebsvereinbarungen. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen. In: Study der Hans Böckler Stiftung August 2020 (446).

Richardi, Richard; Thüsing, Gregor; Annuß, Georg; Dietz, Rolf (Hg.), (2018): Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG. Wahlordnung und Kommentar, 16. Auflage, München, Rn. 9a -11c) ff zu § 97

Rose, Edgar (2021): Arbeit 4.0 und Beschäftigtendatenschutz. Herausforderungen und rechtlicher Anpassungsbedarf. INPUT Consulting / Projekt TransWork. Stuttgart.

Schönfeld, Gudrun; Schürger, Barbara (2020): Betriebliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung. Ergebnisse der Telefonbefragung der fünften CVTS-Zusatzerhebung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn.

ver.di (2020): Weiterbildung und Digitalisierung. Gewerkschaftliche Gestaltungsempfehlungen. Hg. v. ver.di – Innovation und Gute Arbeit (Factsheet, 7).

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Regelungsbeispiel ortsflexibles Arbeiten: Ziele und Definition (S. 10)
Abbildung 2: Regelungsbeispiel ortsflexibles Arbeiten: Persönliche Anforderungen und geeignete Tätigkeiten (S. 11)
Abbildung 3: Regelungsbeispiel ortsflexibles Arbeiten: Arbeitsgestaltung beim ortsflexiblen Arbeiten (S. 12)
Abbildung 4: Regelungsbeispiel ortsflexibles Arbeiten: Verkürzung der Ruhezeit (S. 13)
Abbildung 5: Regelungsbeispiel ortsflexibles Arbeiten: Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung (S. 13)
Abbildung 6: Regelungsbeispiel ortsflexibles Arbeiten: Selbstbestimmte Arbeitszeitflexibilisierung (S. 13)
Abbildung 7: Regelungsbeispiel ortsflexibles Arbeiten: Erreichbarkeitszeiten und Nicht-Erreichbarkeit (S. 14)
Abbildung 8: Regelungsbeispiel ortsflexibles Arbeiten: Anwesenheitszeiten im Betrieb (S. 14)
Abbildung 9: Regelungsbeispiel ortsflexibles Arbeiten. Arbeits- und Gesundheitsschutz (S. 19)
Abbildung 10: Motive für betriebliche Weiterbildung (S. 20)
Abbildung 11: Einschätzung der Betriebe mit unterschiedlichem Digitalisierungsgrad zur Weiterbildung (S. 22)
Abbildung 12: Elemente der Weiterbildungsorganisation in Unternehmen (S. 23)
Abbildung 13: Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Fragen der beruflichen Weiterbildung im Überblick (S. 29)
Abbildung 14: Regelungsbeispiel Qualifizierung: Zielsetzung betrieblicher Weiterbildung (S. 30)
Abbildung 15: Regelungsbeispiel Qualifizierung: Zielsetzung betrieblicher Weiterbildung im Kontext der Digitalisierung (S. 31)
Abbildung 16: Regelungsbeispiel Qualifizierung: Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs (S. 32)
Abbildung 17: Regelungsbeispiel Qualifizierung: Umsetzung des Qualifizierungsbedarfs (S. 33)
Abbildung 18: Regelungsbeispiel Qualifizierung: Förderung benachteiligter Beschäftigtengruppen (S. 34)
Abbildung 19: Regelungsbeispiel Qualifizierung: Qualifizierungsinhalte (S. 35)
Abbildung 20: Ar. 8 EU-Grundrechtscharta (S. 38)
Abbildung 21: Verbot mit Erlaubnisvorbehalt (S. 38)
Abbildung 22: Regelungsgegenstände von betrieblichen Vereinbarungen (S. 42)
Abbildung 23: Regelungsbeispiel Beschäftigtendatenschutz; Leistungs- und Verhaltenskontrolle (S. 44)
Abbildung 24: Regelungsbeispiel Beschäftigtendatenschutz: Verwertungsverbot von Leistungs- und Verhaltensdaten (S. 44)
Abbildung 25: Regelungsbeispiel Beschäftigtendatenschutz: Grundsätze der Zweckbindung bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten (S. 44)
Abbildung 26: Regelungsbeispiel Beschäftigtendatenschutz: Datenschutz bei ortsflexibler Arbeit (S. 46)

HANDLUNGSHILFEN FÜR DIE GESTALTUNG DER DIGITALISIERUNG IM BETRIEB

Digitalisierung allgemein

Bauer, Wilhelm; Mütze-Niewöhner, Susanne; Stowasser, Sascha; Zanker, Claus, Müller, Nadine (Hg.): Arbeit in der digitalisierten Welt. Praxisbeispiele und Gestaltungslösungen aus dem BMBF-Förderschwerpunkt. Berlin: SpringerVieweg, 2021.

Bromberg, Tabea u.a.: Die digitale Transformation gestalten. Wie können Betriebsräte sich besser in betriebliche Veränderungsprozesse einbringen? Mitbestimmungspraxis Nr. 23, Hans-Böckler Stiftung, Mai 2019.

Daum, Mario; Wedel, Marco; Zinke-Wehlmann, Christian; Ulbrich, Hannah (Hg.): Gestaltung vernetzt-flexibler Arbeit. Beiträge aus Theorie und Praxis für die digitale Arbeitswelt. Berlin: Springer-Vieweg, 2020.

Däubler, Wolfgang: Digitalisierung und Arbeitsrecht. Künstliche Intelligenz – Homeoffice – Arbeit 4.0, 7. Aktualisierte Auflage. Frankfurt: Bund-Verlag, 2020.

Kluge, Norbert u.a.: Digitalisierung – Zukunft wird jetzt ausgehandelt. Monitor Digitalisierung in Betriebsvereinbarungen. Mitbestimmungsreport Nr. 54, 10/2019, Hans-Böckler-Stiftung, 2019.

Orts- und zeitflexibles Arbeiten

Augstein, Katrin: Mobile Arbeit - Homeoffice – Telearbeit. Praxisratgeber für Betriebs- und Personalräte, Bund-Verlag, 2021.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Orts- und zeitflexibel Arbeiten. Freiräume nutzen, Überlastung vermeiden. baua:Praxis, 2020.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Orts- und zeitflexibles Arbeiten gestalten. Empfehlungen der Plattform „Digitale Arbeitswelt“, 2016.

Daum, Mario; Zanker, Claus: Digitale Arbeitswelt - vernetzt, flexibel und gesund? Status quo und Perspektiven der Gestaltung und Regulierung von Orts- und Zeitflexibilität. INPUT Consulting / Projekt TransWork. Stuttgart, 2020.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): Arbeiten im Homeoffice – nicht nur in der Zeit der SARS-CoV-2-Epidemie (FBW-402), 2020.

Landes, Miriam u.a.: Erfolgreich und gesund im Homeoffice arbeiten, Impulse für Mitarbeitende und Teams für eine gelungene Zusammenarbeit, Reihe „essentials“, SpringerGabler-Verlag, 2021.

Mierich, Sandra: Orts- und zeitflexibles Arbeiten. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen. Study Nr. 446, August 2020, Hans-Böckler-Stiftung, 2020.

Müller, Stefan: Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis: Rechtshandbuch für die Arbeit 4.0, Nomos-Verlag, 2020.

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di): Mobile Arbeit. Empfehlungen für die tarif- und betriebspolitische Gestaltung, 2019.

Qualifizierung

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Gute Praxis. Weiterbildung im digitalen Wandel. Sammlung betrieblicher Gestaltungsbeispiele, 2016.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Die digitale Transformation im Betrieb gestalten – Beispiele und Handlungsempfehlungen für Aus- und Weiterbildung, 2017.

Daum, Mario; Zanker, Claus: Qualifizierung in der digitalisierten Arbeitswelt - Status quo und Perspektiven politischer Gestaltung. INPUT Consulting / Projekt TransWork. Stuttgart, 2021.

Heidemann, Winfried: Trendbericht. Betriebliche Weiterbildung. Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung, 2019.

IG Metall (Hg.): Q-Check. Qualifizierung im Digitalen Wandel – Was ist zu tun? Eine Orientierungshilfe für Betriebsräte.

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di): Weiterbildung und Digitalisierung. Gewerkschaftliche Gestaltungsempfehlungen, Fact-Sheet Nr. 7, 2020.

Beschäftigtendatenschutz

Däubler, Wolfgang: Gläserne Belegschaften. Das Handbuch zum Beschäftigtendatenschutz, 9. Aktualisierte Auflage, Bund-Verlag, 2021.

Haverkamp, Josef, Brandl, Karl-Heinz: Datenschutzpraxis für Betriebs- und Personalräte. DGSVO und BDSG mit Checklisten und Arbeitshilfen, Bund-Verlag, 2021.

Rose, Edgar: Arbeit 4.0 und Beschäftigtendatenschutz. Herausforderungen und rechtlicher Anpassungsbedarf. INPUT Consulting / Projekt TransWork. Stuttgart, 2021.

forschen | entwickeln | beraten

INPUT
consulting

INPUT Consulting
Gemeinnützige Gesellschaft für Innovationstransfer,
Post und Telekommunikation mbH

Theodor-Heuss-Str. 2
70174 Stuttgart

Fon: +49 (0) 711 2 62 40 80
Mail: info@input-consulting.de

www.input-consulting.de

Eat-sleep-work-repeat©Roman Synkevych, Unsplash