

ALLE IN EINEM BOOT

BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG AN DIGITALE HERAUSFORDERUNGEN ANPASSEN

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber, Betriebsrat und Belegschaften steht auch im Zeitalter der Digitalisierung nicht zur Disposition. Im Gegenteil, der digitale Wandel im Unternehmen kann nur gelingen, wenn die Beschäftigten selbst den Veränderungsprozess mitgestalten und mittragen. Daher ist es unerlässlich, Belegschaft und Betriebsrat von Anfang an eng und auf Augenhöhe in den Wandel einzubeziehen. Gleichzeitig gilt es aber auch, die betriebliche und Unternehmensmitbestimmung mit Blick auf die zunehmenden Herausforderungen des digitalen Wandels grundlegend zu modernisieren. Neue Kommunikations- und Produktionsabläufe erfordern eine höhere Geschwindigkeit der Entscheidungsfindungs- und Umsetzungsprozesse in Unternehmen und Betrieben. Eine Modernisierung der Mitbestimmung darf sich diesen Anforderungen nicht verschließen. Unnötige Verzögerungspotenziale müssen abgebaut und bestehende Regelungen auf ihre Zukunftsfähigkeit hin überprüft werden.

Die zunehmende Beschleunigung von Betriebsabläufen durch die Digitalisierung macht auch eine Beschleunigung der Mitbestimmungsverfahren notwendig. Da der Arbeitgeber betrieblich notwendige Maßnahmen oft nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats durchführen kann, kann es hier zu unnötigen Verzögerungen in digitalen Transformationsprozessen von Unternehmen kommen. Das ist vom Gesetz bisher nicht berücksichtigt. Daher ist eine allgemeine Regelung erforderlich, die dem Arbeitgeber vorläufige Entscheidungsmöglichkeiten einräumt. Im Einzelfall müsste der Arbeitgeber

entweder sofort eine Maßnahme umsetzen können oder nach Ablauf einer gesetzlich vorzugebenden Zeitspanne, z.B. wenn der Betriebsrat innerhalb eines Monats nicht mitwirkt oder ein Verfahren in die Länge zieht. In einigen gesetzlich klar zu definierenden Fällen sollte zudem innerhalb kurzer Frist die Einigungsstelle angerufen werden können. Auch für Beratungen der Einigungsstelle bedarf es dann aber einer zeitlichen Vorgabe in § 87 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Einzelne Mitbestimmungsrechte sollten zudem überprüft werden. Beispielhaft genannt sei § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Danach sind die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, mitbestimmungspflichtig. Dieses Mitbestimmungsrecht ist vom Bundesarbeitsgericht jedoch insofern erweitert worden, als es nicht alleine auf die Zweckbestimmung des Arbeitgebers zur Kontrolle der Arbeitnehmer ankommt, sondern schon die objektive Eignung der technischen Einrichtung dazu genügt. In der Praxis führt diese Auslegung dazu, dass nicht nur die Einführung einer Vielzahl von technischen Einrichtungen, sondern darüber hinaus jedes denkbare Update mitbestimmungspflichtig sein kann. Dies ist im Zeitalter der Digitalisierung, in dem neue Updates manchmal sogar mehr-

mals täglich erforderlich sind, realitätsfern und für viele Unternehmen kaum umzusetzen. Hier muss der Gesetzgeber für Klarstellung sorgen.

Die Digitalisierung führt auch zu vielfachen Änderungen in Produktions- und Kommunikationsabläufen. Infolgedessen werden häufig Betriebsstrukturen aufgelöst und heute eigenständige Betriebe zu einem Betrieb zusammengeführt, um Abstimmungsprozesse und Entscheidungen zu vereinfachen. Dafür müssen die Gestaltungsmöglichkeiten von Betriebsrat und Arbeitgeber bei der Anpassung an notwendige Veränderungen in § 3 BetrVG erhöht werden und die Entscheidungen unmittelbar in den Betrieben erfolgen können.

Das Betriebsverfassungsgesetz sollte daher ergänzt werden, um die gesetzlichen Vertretungsstrukturen schnell und unbürokratisch den Gegebenheiten des einzelnen Betriebs anpassen zu können. Die bestehenden gesetzlichen Vorgaben erfüllen diese Voraussetzung oft nicht. Zwar sieht § 3 BetrVG vor, dass z.B. auch für mehrere rechtlich

selbstständige Einheiten eine einheitliche Betriebsratsstruktur geschaffen werden kann. Allerdings setzt dies fast immer einen entsprechenden Tarifvertrag voraus. Dies ist vielfach zu kompliziert und auch nicht den betrieblichen Gegebenheiten angemessen. Arbeitgeber und Betriebsrat können in der Regel besser einschätzen, welche Vertretungsstrukturen sinnvoll sind. Daher müssen grundsätzlich entsprechende Vereinbarungen mit dem Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat geschlossen werden können.

Der Abschluss solcher Vereinbarungen würde auch das Arbeiten in modernen Leitungsstrukturen mit betriebs- und unternehmensübergreifenden Zuständigkeitsüberkreuzungen (sog. Matrixstrukturen) erleichtern. Die stark auf Projekte ausgerichtete Arbeit in solchen Strukturen macht neue Lösungsansätze für betriebsverfassungsrechtliche Anforderungen notwendig. So könnten z.B. zentrale Funktionen bei einem oder mehreren Konzernunternehmen gebündelt oder Funktions- und Produktionsbereiche unternehmensübergreifend gegliedert werden.

