



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAFIE

MASTERPLAN

“ZUKUNFT DER ARBEIT IN RHEINLAND-PFALZ”

Themenaufriss

Mitbestimmung in der Arbeitswelt 4.0



INHALT

3	Worum geht es?
3	Das Thema kompakt
5	Schlaglicht: Beschäftigtendatenschutz 4.0
6	Szenario: Mitbestimmung in Rheinland-Pfalz im Jahr 2025
7	Daten und Fakten
9	Mitbestimmung 4.0 - Glossar
10	Quellen
11	Impressum



Worum geht es?

Der Begriff „Mitbestimmung“ bezieht sich übergreifend auf alle Möglichkeiten und Rechte der Arbeitnehmer/-innen zur aktiven Mitgestaltung ihrer Arbeitswelt. Dabei ist zwischen gesetzlich verankerten Mitbestimmungsrechten und weiteren Beteiligungsmöglichkeiten von Arbeitnehmer/-innen zu unterscheiden. Die rechtlich institutionalisierte Mitbestimmung kann auf zwei Ebenen stattfinden: Unternehmensmitbestimmung und betriebliche Mitbestimmung. Erstere meint die Mitgliedschaft von Arbeitnehmervertreter/-innen in den Aufsichtsräten eines Großunternehmens und ihren damit verbundenen Einflussmöglichkeiten auf wirtschaftliche Entscheidungen des Unternehmens. Dagegen bezieht sich die betriebliche Mitbestimmung auf die kollektive Interessenvertretung der Arbeitnehmer/-innen durch den Betriebs- bzw. Personalrat und dessen Einflussnahme auf Fragen der Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, -abläufen oder -umgebung.

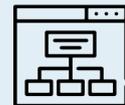
Im Zusammenhang der künftigen Gestaltung der Arbeitswelt ist vor allem die betriebliche Mitbestimmung relevant, weil sich im Zuge der Digitalisierung vielfach die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten umfassend und nachhaltig verändern. Insbesondere geht es daher um die Frage, welche dieser Veränderungen im Rahmen der Mitbestimmung aufgegriffen werden sollen, wie die Beteiligung der Beschäftigten erfolgen kann und inwieweit der bisherige Rechtsrahmen angepasst werden sollte.

Das Thema kompakt

Flexible Arbeitszeiten und -orte, sich verändernde Qualifikationsanforderungen oder neue technische Möglichkeiten zur Kontrolle von Tätigkeiten und Leistungen – der Wandel in der Arbeitswelt bringt viele Themen auf den Tisch, über die es zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung eine Einigung zu erzielen gilt. Gleichzeitig ermöglichen digitale Technologien neue Formen der Partizipation von Mitarbeiter/-innen an betrieblichen Entscheidungen. Damit verändern sich auch die Themen und Rahmenbedingungen für die Arbeit der Betriebs- und Personalräte: In einer Umfrage zum Thema „Industrie 4.0“ gaben über die Hälfte der befragten Betriebsräte an, dass im Zuge der Einführung neuer Technologien ihre Rolle besonders bei Fragen der Organisation von Arbeitsabläufen gestärkt werden sollte.¹

Welche Inhalte die betriebliche Mitbestimmung in einer Arbeitswelt 4.0 genau haben sollte und wie weit die Rechte reichen müssen, wird von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite teils unterschiedlich eingeschätzt. Dass allerdings die betriebliche Mitbestimmung als solche nicht nur mit Blick auf die Interessen der Arbeitnehmer/-innen wichtig ist, sondern auch die Unternehmen von ihr profitieren und sich zu einem Standortvorteil in einer globalisierten Welt entwickelt hat, ist wissenschaftlich belegt und weitgehender Konsens. So weist etwa das Institut für Mitbestimmung, Innovation und Transfer darauf hin, dass

Beteiligungskampagne „Mobiles Arbeiten“ bei der Daimler AG



Mit einer Beteiligungskampagne zur „Mobilen Arbeit“ kommt der Gesamtbetriebsrat der Daimler AG seinem Entschluss nach, die Betriebsratsarbeit neu auszurichten. Ein wesentliches Ziel dabei ist es, die Beschäftigten bei betriebspolitischen Entscheidungen stärker einzubinden. Auf Initiative des Gesamtbetriebsrates wurden die Beschäftigten direkt an der Erarbeitung einer neuen Gesamtbetriebsvereinbarung zu mobilem Arbeiten beteiligt. Ein erster Schritt hierfür war eine breit angelegte Befragung der Beschäftigten. Dort wurde zunächst abgefragt, wo die Beschäftigten konkreten Regelungsbedarf im Hinblick auf „Mobiles Arbeiten“ sehen. Die Befragungsergebnisse wurden in insgesamt 37 Workshops mit über 1.000 Teilnehmer/-innen weiter ausgearbeitet und bildeten die inhaltliche Grundlage für die Verhandlungen zur Gesamtbetriebsvereinbarung.

Betriebsräte wesentlich zu erfolgreichen Innovationsprozessen beitragen können, zumindest wenn sie frühzeitig in deren Entwicklung und Umsetzung eingebunden werden.² Gleiches gilt für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung. Über die Betriebs- und Personalräte kann auf die Erfahrungen der Mitarbeiter/-innen zurückgegriffen werden, wenn es darum geht zu entscheiden, welche Qualifikationen im Unternehmen zukünftig benötigt werden.

Ein weiterer Aspekt, bei dem der betrieblichen Mitbestimmung eine Rolle zukommt, sind neue „Big Data“-Technologien, die in zunehmendem Maße kleinteilige und individuelle Daten zu den Aktivitäten der Mitarbeiter/-innen erfassen. Die Sicherstellung eines angemessenen Umgangs mit diesen Daten wird deshalb eine immer wichtigere Aufgabe für die Unternehmen selbst, aber eben auch für die betriebliche Mitbestimmung (siehe „Schlaglicht Beschäftigtendatenschutz 4.0“).

Die Mitgestaltung solcher komplexen Themen stellt dabei zugleich hohe Anforderungen an das Wissen der Betriebsräte zu den neuen Technologien. Hierauf hat zum Beispiel die IG Metall reagiert und ein umfangreiches Weiterbildungsangebot aufgelegt, welches unter anderem die Aspekte Digitalisierung, Arbeitszeit und Qualifizierung für Betriebsräte, Vertrauensleute und andere Expert/-innen adressiert.³

Und schließlich muss sichergestellt werden, dass auch die Interessen von Mitarbeiter/-innen in neue Beschäftigungsformen wie dem Crowdfunding angemessen vertreten werden können.

Digitale Anwendungen stellen die Mitbestimmung jedoch nicht nur vor neue Herausforderungen, sondern bieten Unternehmen und Betriebsräten auch zusätzliche Möglichkeiten die Mitarbeiter/-innen an betrieblichen Entscheidungsprozessen zu beteiligen, so etwa in Form von Kommunikationsplattformen.

Angesichts dieser vielfältigen Aspekte wird deutlich, wie wichtig es ist, dass sich Politik, Sozialpartner und Wissenschaft darüber austauschen, wie die betriebliche Mitbestimmung auch in einer Arbeitswelt 4.0 ihrer Aufgabe gerecht werden kann.



Bild ©Pinky-pills - istockphoto.com

Schlaglicht: Beschäftigtendatenschutz 4.0

„Big Data“-Technologien ermöglichen die Sammlung und automatisierte Auswertung großer Datenmengen. Unter anderem erlauben sie es, die Aktivitäten der Arbeitnehmer/-innen detailliert zu erfassen und damit eine umfassende Überwachung bzw. Leistungskontrolle herzustellen. Die Konferenz der Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder wies daher schon im Jahr 2007 darauf hin, dass gute Arbeit in der digitalen Arbeitswelt auch bedeutet, die informationelle Selbstbestimmung der Arbeitnehmer/-innen zu gewährleisten.⁴ Viele Daten werden nicht primär zum Zweck der Kontrolle der Beschäftigten erhoben, sondern sind häufig ein Nebenprodukt der Digitalisierung von Betriebsabläufen.⁵

Im industriellen Sektor beispielweise werden unter dem Stichwort „Industrie 4.0“ Produktionsschritte digitalisiert, um die Produktivität und Effektivität im Unternehmen zu steigern. In der Logistik werden schon seit längerer Zeit Handscanner eingesetzt, die den Mitarbeiter/-innen mittels Datenübertragung die effizienteste Laufroute im Lager aufzeigen. Ein noch relativ neuer Trend sind sogenannte Wearables wie z.B. Datenbrillen oder Armbänder, die ebenfalls in erster Linie dazu eingesetzt werden, die Arbeitsprozesse in Logistikzentren zu verbessern, indem sie ihren Nutzer/-innen in Echtzeit z.B. die nächsten Arbeitsschritte übermitteln. Auch wenn die Vermessung der Arbeitsaktivitäten nicht auf die Kontrolle der Beschäftigten ausgerichtet ist, lassen sich diese Daten dennoch nachträglich zu diesem Zweck auswerten. So kann z.B. im Detail nachvollzogen werden, wie lange ein/-e Mitarbeiter/-in für die Bearbeitung einer bestimmten Bestellung gebraucht hat.

Teils kommen auch Lokalisierungstechniken zur Ermittlung der Standorte der Mitarbeiter/-innen zum Einsatz. Diese werden z.B. zur Optimierung der Routen von LKWs eingesetzt. Im Ergebnis können diese Technologien zur Zeiteinsparung für Arbeitnehmer/-innen beitragen, bergen aber zugleich das Risiko einer Dauerüberwachung.

Plattformen zur Verbesserung der unternehmensinternen Kommunikation wiederum eröffnen mittels sogenannter Engagement-Indizes Auswertungsmöglichkeiten, wie aktiv einzelne Mitarbeiter/-innen sind. Zudem lassen sich Kommunikationsbeziehungen zwischen einzelnen Beschäftigten durch Social Graphs nachvollziehen.

Während die bisher beschriebenen Technologien primär der Effizienzsteigerung oder der Verbesserung der Kommunikation dienen sollen, gibt es schließlich auch Software-Anwendungen, die spezifisch auf den Zweck der Kontrolle oder Überwachung von Mitarbeiter/-innen zugeschnitten sind, so etwa Programme wie „mySpy“.⁶ Vor allem im Bereich von Call-Centern und Kundenservices kann das sogenannte Keyword 'Spotting' eingesetzt werden, um das Kommunikationsverhalten der Mitarbeiter/-innen auszuwerten.

Zu klären ist daher, welcher Umgang mit Beschäftigtendaten in der Arbeitswelt 4.0 angemessen ist und neue Technologien zur Verbesserung von Betriebsabläufen zwar einerseits vorurteilsfrei eingesetzt werden können, jedoch andererseits die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter/-innen gewährleistet bleiben.

Experimentierraum „Mitbestimmung PLUS“ bei der Deutschen Bahn AG



Vor dem Hintergrund von Digitalisierung und Individualisierung haben Konzernbetriebsrat und Personalvorstand der Deutschen Bahn AG einen Prozess zur Neugestaltung der Mitarbeiterbeteiligung eingeleitet. Dabei konnten die Beschäftigten selbst Handlungsbedarfe aufzeigen und eigene Ideen für neue Formen der Zusammenarbeit im Konzern einbringen. Von den eingereichten Ideen wurden von einer Jury zehn Vorschläge ausgewählt. In einer Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Ideengeber wurden dann entlang der Themencluster „Digitalisierung von Mitbestimmungsprozessen“, „Beteiligungsprozess/neue Mitbestimmungsformate“, „Rollenverständnis bei der Zusammenarbeit der Betriebsparteien“ sowie „Direkte Beteiligung der Mitarbeiter und Individualisierung“ aus den Vorschlägen konkrete Prototypen erarbeitet. Dazu zählen zum Beispiel, neue Formate für Betriebsversammlung, die nicht länger frontal sondern in Form von „Town-Hall-Meetings“ abgehalten werden sollen. Auf diese Weise können sich neben den gewählten Interessenvertreter/-innen auch alle anderen Beschäftigten aktiv einbringen. Die Town-Hall-Meetings werden gegenwärtig bereits von der Deutschen Bahn erprobt.

Szenario:

Mitbestimmung in Rheinland-Pfalz im Jahr 2025

Betriebsratssitzung bei einem mittelständischen Industrieunternehmen in Rheinland-Pfalz: Unter dem Vorsitz von Michael Schulz diskutiert das Gremium die Positionierung des Betriebsrats zur Einführung einer neuen Software im Unternehmen. Diese Software soll die Abstimmungsprozesse zwischen den Beschäftigten beschleunigen, indem nach Beendigung jedes Arbeitsschrittes automatisierte Anweisungen zum nächsten Schritt verschickt werden. Dabei wird jedoch auch im Detail erfasst, wie lange jede/-r Mitarbeiter/-in für diesen Arbeitsschritt gebraucht hat. Zudem werden die weiteren Nachrichtenverläufe zwischen den Mitarbeiter/-innen dokumentiert. So können automatisch Social Graphs erstellt werden, die abbilden, wer mit wem wie intensiv in Kontakt steht.

Die Software ist sehr komplex und eine Beurteilung erfordert auch auf Seiten des Betriebsrates ein umfassendes Expertenwissen. Dieses ist inzwischen vorhanden, denn zwischen Unternehmen und Arbeitnehmervertretung besteht schon lange Einigkeit darüber, dass der Betriebsrat seinen Aufgaben nur dann nachkommen kann, wenn er über entsprechende Kompetenzen verfügt. Dies ist über entsprechend intensive Schulungen realisiert worden sowie durch die Möglichkeit, bei Bedarf zusätzlich externes Wissen einzukaufen. Die Unternehmensleitung sieht dies pragmatisch: Der Betriebsrat muss nachvollziehen können, worum es geht, damit er auf Augenhöhe mitentscheiden kann. Außerdem kann der Betrieb selbst davon profitieren, führt doch der Austausch mit den Arbeitnehmervertretern erfahrungsgemäß nicht selten dazu, dass erst so mögliche Probleme bei der Einführung der Technologie entdeckt oder weitere Anwendungsmöglichkeiten erkannt werden.

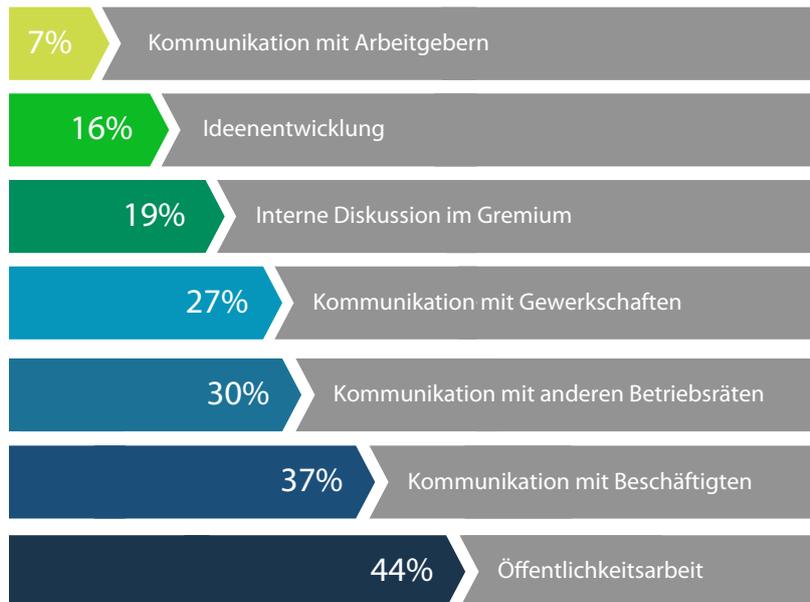
Bevor der Betriebsrat sein Votum zur Einführung dieser Software formuliert, holt er kurzfristig noch ein Stimmungsbild bei den Beschäftigten ein. Hierfür wird die seit längerem etablierte App „BetriebsratDigital“ genutzt. Über die App informiert der Betriebsrat die Beschäftigten zudem in Form von Eilmeldungen über die neuesten Entscheidungen im Unternehmen. Die Mitarbeiter/-innen wiederum können ihre Fragen und Anregungen direkt an den Betriebsrat übermitteln. Auch wenn die Beschäftigten bei der Einführung der App zunächst etwas zögerlich reagiert haben, beteiligen sie sich mittlerweile sehr rege und ist diese ein fester Bestandteil der Betriebsratsarbeit geworden.



Bild © Jirsak - istockphoto.com

Daten und Fakten

Bereiche, in denen Betriebs- und Personalräte schon heute digitale Technologien und Social Media nutzen:⁷



Der Einsatz digitaler Technologien erzeugt neuen Handlungsbedarf für Betriebsräte. Aus Sicht der Beschäftigten zeigen sich bereits heute folgende Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsbedingungen:⁸



Anteil der im DGB-Index Gute Arbeit befragten Beschäftigten die den jeweiligen Aspekt als Auswirkung der Digitalisierung auf Ihren Arbeitsalltag benannten.

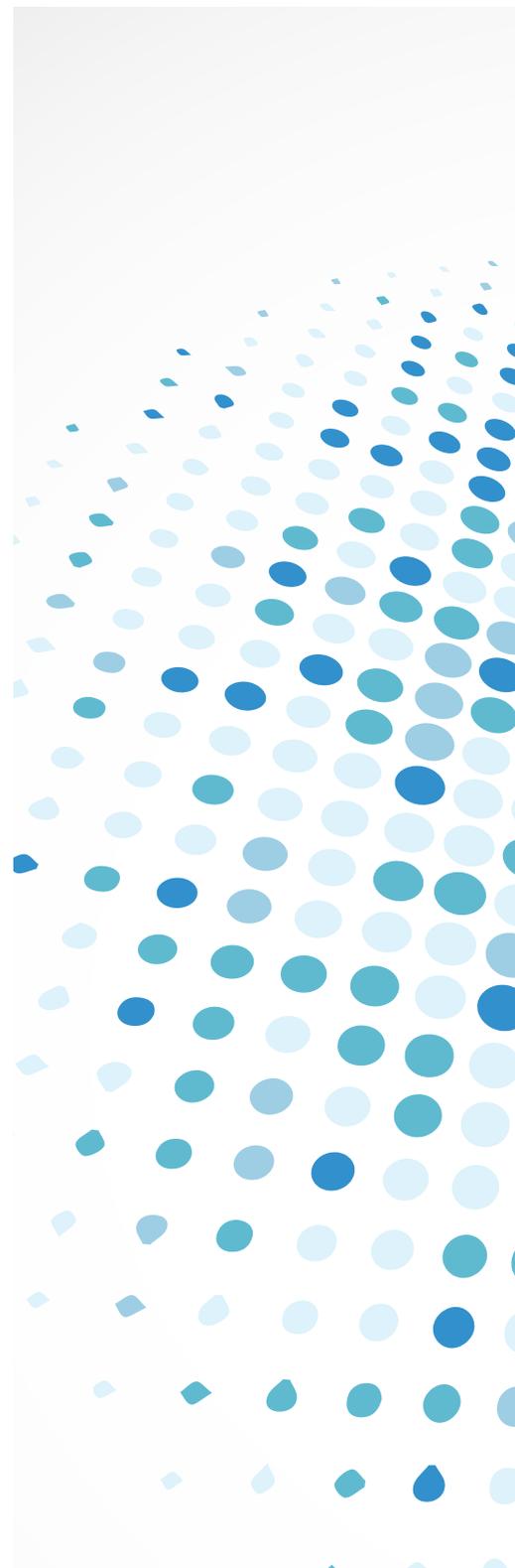
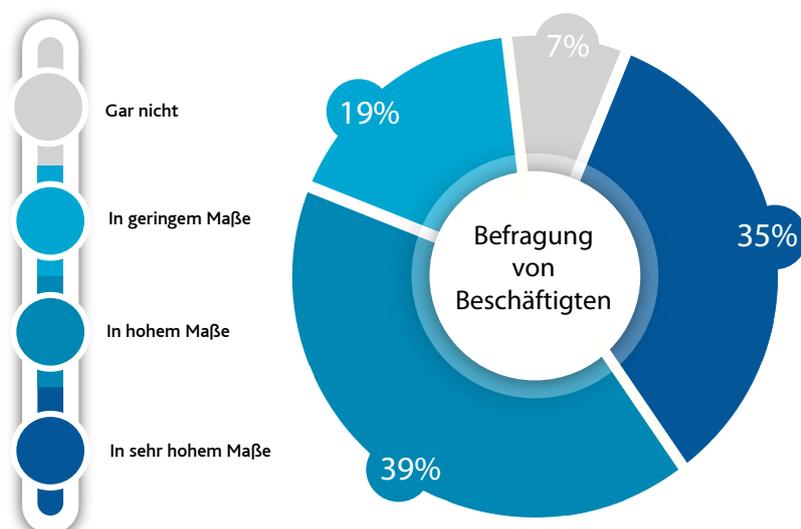
Das Projekt Arbeit und Innovation der IG Metall



Im Projekt „Arbeit & Innovation: Kompetenzen stärken – Zukunft gestalten“ der IG Metall, werden für Betriebsräte/-innen, Vertrauensleute und andere Expert/-innen eine Vielzahl unterschiedlicher Trainingsmodule angeboten. Zu den Themen Digitalisierung, Arbeitszeit und Qualifizierung soll den Teilnehmenden das methodische Handwerkszeug vermittelt werden, um betriebliche Veränderungsprozesse vor dem Hintergrund der Digitalisierung erfolgreich mitzugestalten.⁹

- in **88 Prozent** der Unternehmen mit Betriebsrat wird die Aus- und Weiterbildung zur Anwendung digitaler Technologien als relevant betrachtet. In Unternehmen ohne Betriebsrat sind dies nur 66 Prozent.¹⁰
- **51 Prozent** der Betriebsräte gaben in einer Befragung an, Einfluss auf die künftige Gestaltung der Digitalisierung in ihrem Betrieb zu haben.¹¹
- **47 Prozent** dieser Betriebsräte sehen fehlende Expertise in ihrem Gremium selbst als ein Hemmnis für die verstärkte Durchführung von Projekten im Bereich Digitalisierung.¹²
- **43 Prozent** der Betriebsräte berichteten in der gleichen Befragung davon, dass sie bei einem Digitalisierungs-Projekt auch die Beschäftigten einbezogen hätten.¹³
- **90 Prozent** der Geschäftsführer, Datenschutzbeauftragten und Personalverantwortlichen in deutschen Unternehmen erwarten laut einer Befragung durch die Digitalisierung höhere Anforderungen an den Datenschutz.¹⁴
- **68 Prozent** dieser Befragten sehen sehr starken Weiterbildungsbedarf für Mitbestimmungsgremien zum Thema Datenschutz.¹⁵
- **46 Prozent** der Beschäftigten vertreten in einer Befragung die Auffassung, dass sich Kontrolle und Überwachung ihrer Arbeit durch die Digitalisierung verstärkt hat.¹⁶

Befragung von Beschäftigten: Haben Sie Einfluss darauf, wie digitale Technologien an ihrem Arbeitsplatz eingesetzt werden:¹⁷



Mitbestimmung 4.0 - Glossar

Augmented Reality-Anwendungen

Unter Augmented Reality („erweiterte Realität“) werden technologische Lösungen zusammengefasst, die die reale Welt durch virtuelle Informationen erweitern. Virtuelle und reale Welt stehen dabei in Interaktion miteinander, weshalb auch von Mixed Reality die Rede ist. Die Informationen werden den Nutzer/-innen in Echtzeit mithilfe von Kameras und Softwareanwendungen übermittelt. So erscheinen an einigen touristischen Orten zusätzliche Erläuterungen zu diesen Attraktionen, wenn sie mit einer Smart-Phone-Kamera erfasst werden. Ein weiteres Beispiel sind Navigationssysteme die direkt in die Windschutzscheiben der Autos integriert werden und in Echtzeit Informationen zur aktuellen Route liefern. In der Arbeitswelt kommen Augmented Reality-Anwendungen beispielsweise in Form von Datenbrillen zum Einsatz

Big Data

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung hat sich in den vergangenen Jahren vor allem die Geschwindigkeit, in der Daten ausgetauscht werden beschleunigt, sowie das Datenvolumen und die Vielfaltigkeit der Datenquellen deutlich erhöht. Unter dem Begriff „Big Data“ wird in diesem Zusammenhang nicht nur die Nutzung, sondern auch die Sammlung und Auswertung großer Datenmengen verstanden. Big Data bezieht sich dabei auf alle möglichen Arten von Daten, wie zum Beispiel Kunden- und Verkaufsdaten aber auch die systematische Vermessung von Arbeitsprozessen. Besonders letztere liefert häufig als Nebenprodukt detaillierte Kennzahlen zu den Aktivitäten einzelner Arbeitnehmer/-innen.

Industrie 4.0

Mit Industrie 4.0 werden in der deutschen Debatte alle Entwicklungen der sogenannten vierten industriellen Revolution bezeichnet. Darunter wird im engeren Sinne die Digitalisierung und Automatisierung industrieller Produktion verstanden. Im weiteren Sinne werden dazu aber auch die Digitalisierung in anderen Sektoren wie Gesundheit oder Verkehr gezählt. Zentral für die Industrie 4.0 sind intelligente, (teil-)autonome Systeme, die miteinander vernetzt sind („Internet der Dinge“). Dabei verschmelzen virtuelle Informations- und Kommunikationsanwendungen mit physisch, mechanisch arbeitenden Systemen („Cyber-physische-Systeme“). Eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang auch Big Data Technologien. Über die ständige Erfassung und Auswertung von Daten ist es zum Beispiel möglich, dass Maschinen lernen und ihre Arbeitsprozesse eigenständig verbessern. Damit werden Produktionsabläufe ermöglicht, die keiner bzw. nur geringer direkter menschlicher Steuerung bedürfen.

Social Graph

Aus den digitalen Aktivitäten und Interaktionen von Beschäftigten, z.B. über E-Mails, Smartphones oder gemeinsam bearbeitete Dokumente, entstehen große Datenmengen, die systematisch analysiert werden können. Die sozialen Austauschprozesse in einem Unternehmen können in einem Netz zusammengefasst werden, bei dem die Mitarbeiter/-innen als Knotenpunkte und ihre Kommunikationswege als Linien dargestellt werden. Diese Visualisierung wird als „Social Graph“ bezeichnet. Auf diese Weise kann der Arbeitgeber z.B. nachvollziehen, welche Beschäftigten besonders häufig in Kontakt stehen oder welche Mitarbeiter/-innen sich seltener mit ihren Kolleg/-innen austauschen.

Arbeitnehmer- und Betriebsbegriff im Kontext der Mitbestimmung

Die gesetzlich verankerte betriebliche Mitbestimmung in Deutschland beruht auf der Interessenvertretung von Arbeitnehmer/-innen eines Betriebes. Für den Arbeitnehmerbegriff sind dabei vor allem die Weisungsgebundenheit, die Fremdbestimmtheit sowie die persönliche Abhängigkeit entscheidend. Zudem tragen Arbeitnehmer/-innen kein unternehmerisches Risiko. Bei der Betriebszugehörigkeit ist nicht die räumliche, sondern die arbeitsorganisatorische Einbindung der Arbeitnehmer/-innen entscheidend. Crowdworker, die als Solo-Selbständige tätig sind, fallen nicht unter die rechtliche Definition von Arbeitnehmer/-innen. Sie erbringen ihre Arbeitsleistung außerhalb der gesetzlich definierten Betriebsgrenzen. Daher wird diese Gruppe auch nicht von den betrieblichen Mitbestimmungsgremien vertreten.

Mehr zum Thema Mitbestimmung in der Arbeitswelt 4.0 finden Sie in den ausführlichen Infodossiers zum Masterplan „Zukunft der Arbeit in Rheinland-Pfalz“ unter: www.msagd.rlp.de oder in der „Arbeit 4.0“ App.

Quellen

- ¹ Vgl. Agentur für Struktur- und Personalentwicklung GmbH (AgS) (2015): „Industrie 4.0. Veränderungen & Handlungsbedarfe. Ergebnisse der Betriebsrätebefragung im Mai 2015.“ Verfügbar unter: http://www.cms.igmetall-kueste.de/files/D_a274037358.pdf
- ² Vgl. Oerder, K. (2016). MITBESTIMMUNG 4.0 Der Wandel der Arbeitswelt als Chance für mehr Beteiligung. WISO direkt 24/2016. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn: 2016. Verfügbar unter: http://www.mit-institut-bonn.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/2016-24-Mitbestimmung-4.0.pdf
- ³ Vgl. IG Metall (2016). „Kompetenzen stärken – Zukunft gestalten“. Informationen unter <https://www.igmetall.de/kompetenzen-staerken-zukunft-gestalten-23745.htm>
- ⁴ Vgl. Konferenz der Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder (2007): „Gute Arbeit in Europa nur mit gutem Datenschutz.“ Entschließung der 73. Konferenz der Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder, Erfurt: März 2007.
- ⁵ Vgl. Krause, R. (2017): „Digitalisierung und Beschäftigtendatenschutz.“ Forschungsbericht 482 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, April 2017.
- ⁶ Ebenda.
- ⁷ Vgl. Carstensen, T. (2016): „Social Media in der Arbeitswelt. Herausforderungen für Beschäftigte und Mitbestimmung. Reihe: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Arbeit, Beschäftigung, Bildung, Bd. 184. Bielefeld: transcript Verlag 2016.
- ⁸ Vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit (2017): „Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung bei digitaler Arbeit“. So beurteilen die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen. Ergebnisse einer Sonderauswertung der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2016. Verfügbar unter <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++9c8210e4-2b4b-11e7-b90f-525400e5a74a?t=1>.
- ⁹ Vgl. IG Metall (2016). „Kompetenzen stärken – Zukunft gestalten“.
- ¹⁰ Vgl. Stettes, O. (2016): „Digitaler Wandel: Keine Bedrohung für betriebliche Mitbestimmung.“ Reihe: IW-Kurzberichte 73. 2016. Institut der Deutschen Wirtschaft Köln: 2016.
- ¹¹ Vgl. Stokic, J. (2016): „Digitalisierung der Arbeitswelt – das Potential der Betriebsräte als Gestalter der sozialen Innovation.“, Ergebnisse einer bundesweiten und branchenübergreifenden Befragung mit 1446 BetriebsrätInnen (Befragungszeitraum Mai bis August 2016), Universität Bonn in Kooperation mit dem MIT Institut, Bonn: 2016.
- ¹² Vgl. Stokic, J. (2016): „Digitalisierung der Arbeitswelt – das Potential der Betriebsräte als Gestalter der sozialen Innovation.“, Ergebnisse einer bundesweiten und branchenübergreifenden Befragung mit 1446 BetriebsrätInnen (Befragungszeitraum Mai bis August 2016), Universität Bonn in Kooperation mit dem MIT Institut, Bonn: 2016.
- ¹³ Ebenda.
- ¹⁴ Vgl. Kienbaum Consultants und Bitkom Consult (2016): „Datenschutz im Personalmanagement - Gemeinschaftsstudie 2016“. Bitkom Servicegesellschaft mbH, Berlin: 2016. Verfügbar unter: https://www.bitkom-consult.de/sites/default/files/Gemeinschaftsstudie_HR_und_Datenschutz_2016.pdf
- ¹⁵ Vgl. Kienbaum Consultants und Bitkom Consult (2016): „Datenschutz im Personalmanagement - Gemeinschaftsstudie 2016“. Bitkom Servicegesellschaft mbH, Berlin: 2016. Verfügbar unter: https://www.bitkom-consult.de/sites/default/files/Gemeinschaftsstudie_HR_und_Datenschutz_2016.pdf
- ¹⁶ Vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit (2017): „Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung bei digitaler Arbeit“. So beurteilen die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen. Ergebnisse einer Sonderauswertung der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2016. Verfügbar unter <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++9c8210e4-2b4b-11e7-b90f-525400e5a74a?t=1>.
- ¹⁷ Ebenda.

Impressum

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie

Referat Arbeits- und Beschäftigungspolitik,
Fachkräftesicherung, Jugendarbeitsmarktpolitik,
Arbeitsmigration

Bauhofstraße 9, 55116 Mainz

Tel.: 06131 16-2383 | Fax: 06131 1617-2383

E-Mail: masterplan@msagd.rlp.de

www.msagd.rlp.de

Redaktion

Prognos AG Berlin

Goethestr. 85, 10623 Berlin

Tel.: 030 520059-210 | Fax: 030 520059-201

E-Mail: info@prognos.com

www.prognos.com

Layout und Druckvorstufe

SCM messe event marketing GmbH

Zimmermannstraße 12, 35091 Cölbe

Tel.: 06421 581-115 | Fax: 06421 581-979

E-Mail: mail@scm.de

www.scm.de



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAFIE

Bauhofstraße 9
55116 Mainz

masterplan@msagd.rlp.de
www.msagd.rlp.de