

ACHTUNG BETRIEBSÄNDERUNG! FRÜHWARNSYSTEM: BETRIEBSRÄT:INNEN BLEIBEN INFORMIERT



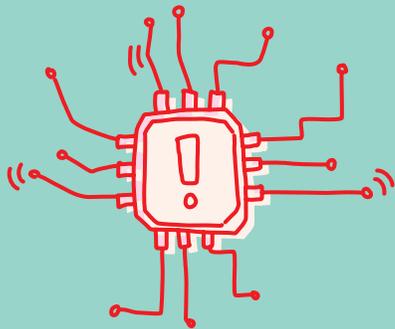
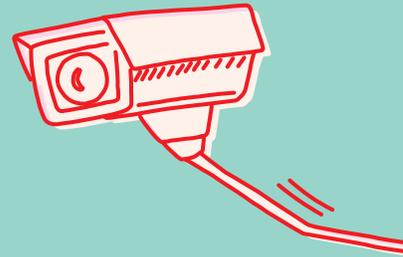
ARBEITSHILFE ZUR DIGITALEN TRANSFORMATION IM EINZELHANDEL

Die Einführung von digitalen Technologien hat immer Folgen für Beschäftigte. Die Folgen sind oft sogar weitreichender als fehlender Datenschutz und Verhaltenskontrolle. Als Betriebsrät:in gilt es, routiniert Informationen bei dem Unternehmen abzufragen und so ein „Frühwarnsystem“ zu etablieren. Wenn Du stets rechtzeitig und umfassend über alle Folgen informiert bist, bist Du handlungsfähig. Im Zuge der Einführung neuer Technologien werden meist große Umstrukturierungen im Betrieb durchgesetzt. Das bedeutet oft höhere Belastungen, geringer qualifizierte Tätigkeiten und Entlassungen für Beschäftigte. Indem Du regelmäßig alle wichtigen Informationen detailliert abfragst, setzt Du Deine Informationsrechte durch. Nur auf dieser Grundlage kannst Du negative Folgen (sog. Betriebsänderungen) überhaupt erkennen, aufhalten und eigene Vorschläge zum Store der Zukunft vorlegen. Diese Arbeitshilfe zur digitalen Transformation im Einzelhandel bietet Tipps & Tricks, auf was es bei der Durchsetzung Deiner Informationsrechte ankommt.

TIPPS FÜR DIE MITBESTIMMUNG BEI DER DIGITALEN TRANSFORMATION

INFORMIERE DICH SO FRÜH UND SO GENAU WIE MÖGLICH.

Hinterfrage die Informationen der Arbeitgeber:innen: Welche Abteilungen und Beschäftigten sind genau von was betroffen? Sind die Gründe und Ziele des Unternehmens schlüssig? Wird der zusätzliche Gewinn durch eine höhere Arbeitsbelastung erwirtschaftet? Lass Dich nicht mit einem einfachen Ja oder Nein abspeisen.



ZEITDRUCK SOLLTEST DU DICH WIDERSETZEN.

Vereinbare erst Verhandlungstermine und gib Zusagen, wenn alle Informationen vollständig vorliegen, Du Sachverständige hinzugezogen, Deine Kolleg:innen eingebunden, ein eigenes Konzept zum Store der Zukunft und eine Strategie der Durchsetzung entwickelt hast.

MACH VON DEINEM RECHT AUF SACHVERSTAND GEBRAUCH.

Üblich sind juristischer, wirtschaftlicher, und arbeitswissenschaftlicher Sachverstand. Arbeitswissenschaftler:innen beraten etwa zu den potenziellen Auswirkungen der digitalen Technologie auf Verhaltenskontrolle, Qualifikation und Arbeitsschutz. Um einen Sachverstand in Anspruch zu nehmen, nimmst Du zunächst Kontakt zu den Sachverständigen auf und bittest jeweils um ein Angebot und dann beschließt der (Gesamt-)Betriebsrat deren Hinzuziehung. Anschließend erzielt ihr mit dem:der Arbeitgeber:in eine Vereinbarung (§80 Abs. 3 BetrVG). In Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmer:innen könnt ihr ohne nähere Vereinbarung mit den Arbeitgeber:innen externen Sachverstand einholen (§111 BetrVG).

INFORMIERE DEINE KOLLEG:INNEN OFFENSIV.

Informiere deine Kolleg:innen frühzeitig. Frag sie nach ihrer Meinung und ihrer Vorstellung, wie die digitale Transformation des Unternehmens im Idealfall aussieht. Nur Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse unterliegen der Geheimhaltungspflicht (§79 Abs. 1 Satz 3 BetrVG).

BRINGE DICH SO FRÜH WIE MÖGLICH EIN.

Welche Ziele habt ihr als Betriebsrat? Welche Mitbestimmungsrechte könnt ihr wirkungsvoll kombinieren (etwa zu Datenschutz, Schulung und Betriebsänderung)? Erarbeitet ein möglichst umfassendes, eigenes Konzept. Geht dann in die gemeinsame Ideenentwicklung mit dem:der Arbeitgeber:in.



ACHTUNG BETRIEBSÄNDERUNG! FRÜHWARNSYSTEM: BETRIEBSRÄT:INNEN BLEIBEN INFORMIERT

Veränderungen kannst Du nur mitgestalten, wenn Du von ihnen weißt, also „frühzeitig gewarnt“ bist. Deswegen hast Du das Recht, rechtzeitig über alle Veränderungen mit potenziellen, insbesondere negativen Folgen für die Belegschaft informiert zu werden: So genannte Betriebsänderungen. Rechtzeitig heißt, sobald der/die Arbeitgeber:in erste Überlegungen anstellt. Nimm dein Recht aktiv wahr und stell in jeder Sitzung routinemäßig den gleichen Fragenkatalog!

Digitale Transformation im Einzelhandel!

Gemeinsam verhindern wir schlechter bezahlte Tätigkeiten und Personalabbau!

Gibt es einen Wirtschaftsausschuss (WA) im Unternehmen?

Sitzung des WA
Das Unternehmen muss dem WA seine Fragen zu Betriebsänderungen detailliert beantworten. Der WA berichtet dann ausführlich den (Gesamt-)Betriebsrät:innen. §106 Abs. 2 & 3, §111 BetrVG

Monatsgespräch
Unternehmen und Betriebsrat sollen sich einmal im Monat zum Gespräch treffen. §74 Abs. 1 BetrVG

Wurden Dir alle Fragen rechtzeitig und detailliert beantwortet?

Musst Du davon ausgehen, dass die Einführung der digitalen Technologie(n) negative Folgen für die Belegschaft hat?

Führt das Unternehmen die digitale Technologie bereits ein?

Wie geht das mit dem Sachverstand?

Einstweilige Pause
Hervorragend! Die nächste Sitzung des WA kommt bestimmt!

Was gibt es zu beachten?

Mitbestimmung
Der (Gesamt-)Betriebsrat fordert das Unternehmen schriftlich zur gemeinsamen Beratung auf, da der Verdacht auf eine Betriebsänderung besteht. §112 Abs. 1 BetrVG zu Sozialplan und Interessensausgleich

Sachverstand
Der (Gesamt-)Betriebsrat hat das Recht auf mehrere externe Sachverständige, die ihn etwa zu juristischen Fragen, zu den wirtschaftlichen Kennzahlen oder den potenziellen Folgen der digitalen Technologie beraten. Ab 300 Mitarbeitenden sogar ohne eine nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber. §80 Abs. 3 & §111 BetrVG

Einstweilige Verfügung
Der Betriebsrat gibt direkt an, dass andernfalls von der Möglichkeit der einstweiligen Verfügung Gebrauch gemacht wird. §23 Abs. 3 BetrVG

Aufforderung
Der (Gesamt-)Betriebsrat im Gerichtsbezirk Berlin fordert das Unternehmen inklusive Fristsetzung auf, die fehlenden Informationen nachzureichen, sowie alle weiteren Umsetzungsschritte bis zum Ende des Informations- und Beratungsprozesses auszusetzen.

Aufforderung
Der (Gesamt-)Betriebsrat fordert das Unternehmen inklusive Fristsetzung auf, die fehlenden Informationen nachzureichen und bis dahin alle weiteren Überlegungen auszusetzen.

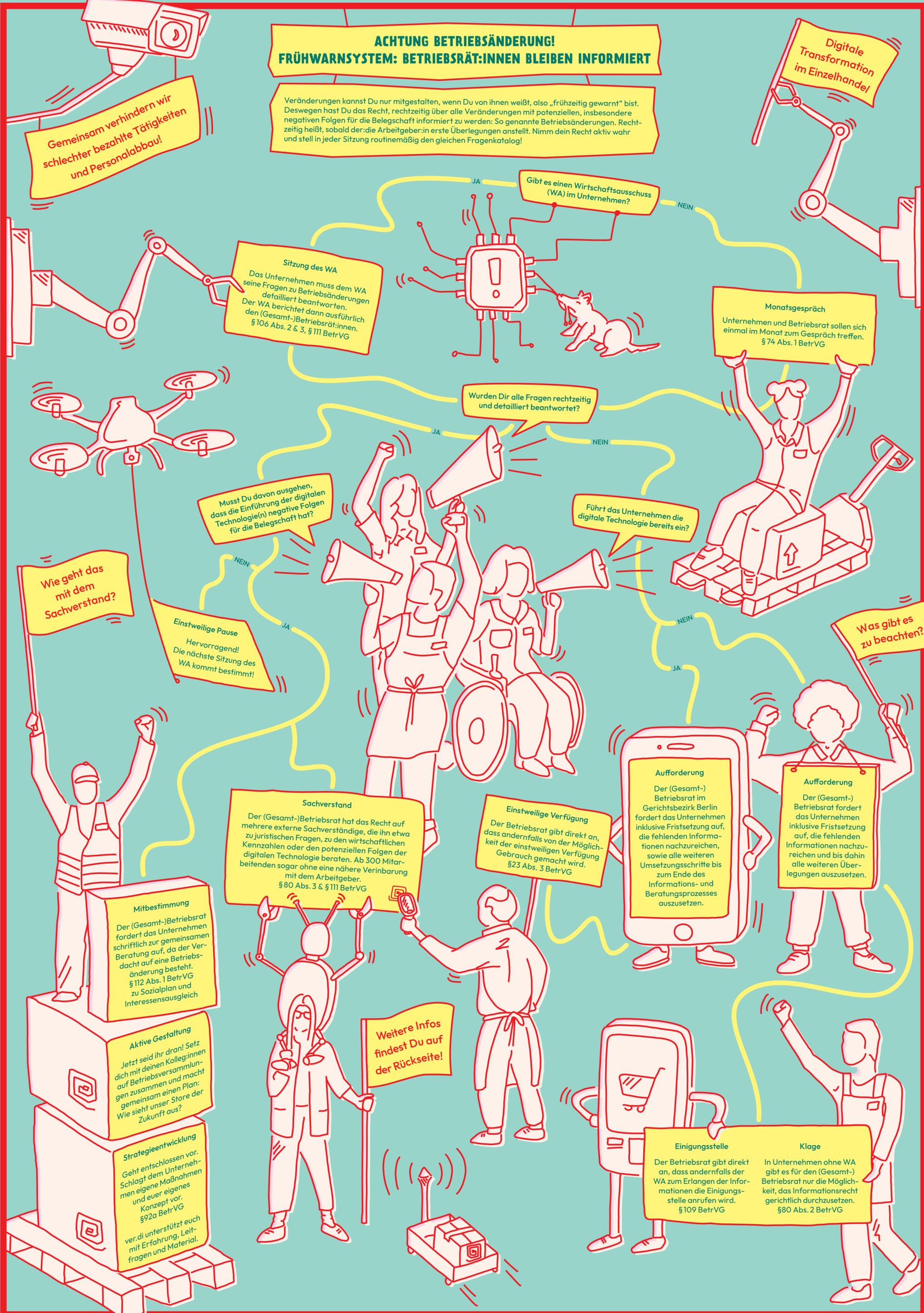
Aktive Gestaltung
Jetzt seid ihr dran! Setz dich mit deinen Kolleg:innen auf Betriebsversammlung zusammen und macht gemeinsam einen Plan: Wie sieht unser Store der Zukunft aus?

Weitere Infos findest Du auf der Rückseite!

Strategieentwicklung
Geht entschlossen vor. Schlagt dem Unternehmen eigene Maßnahmen und euer eigenes Konzept vor. §92a BetrVG
ver.di unterstützt euch mit Erfahrung, Leitfragen und Material.

Einigungsstelle
Der Betriebsrat gibt direkt an, dass andernfalls der WA zum Erlangen der Informationen die Einigungsstelle anrufen wird. §109 BetrVG

Klage
In Unternehmen ohne WA gibt es für den (Gesamt-)Betriebsrat nur die Möglichkeit, das Informationsrecht gerichtlich durchzusetzen. §80 Abs. 2 BetrVG



FRAGEN AN DAS UNTERNEHMEN ZUR EINFÜHRUNG DIGITALER TECHNOLOGIEN

PLANUNGSSTAND ZU SOFTWARE ODER TECHNISCHEN HILFSMITTELN (KURZ: NEUE TECHNIK)

1. Welche Schritte wurden bereits im Zuge der Planungen unternommen? Welche weiteren Schritte sind bis zu welchem Datum geplant?
2. Bei welchen Tätigkeiten assistiert das System den Beschäftigten? Wann ist es das System, das den Beschäftigten Aufgaben zuteilt?
3. Verwendet das System einen selbstlernenden Algorithmus?

Du kannst zur digitalen Transformation des Unternehmens qualifizierte Fragen stellen. Denn Du weißt Bescheid, wenn es um die Folgen für deinen Arbeitsalltag geht!

AUSWIRKUNGEN DER NEUEN TECHNIK AUF DIE TÄTIGKEIT DER BESCHÄFTIGTEN (QUALIFIZIERUNG / DEQUALIFIZIERUNG)

1. In welchen Arbeitssituationen und wodurch können Beschäftigte weniger / mehr selbst entscheiden, wie sie ihre Arbeit erledigen (Reihenfolge, Art und Weise)?
2. Welche Tätigkeiten führen Beschäftigte häufiger / seltener aus, die planend, kontrollierend oder ausführend sind? Werden Tätigkeiten der Führungskräfte ersetzt?
3. Wann und wodurch wird der Einsatz unterschiedlicher Anforderungen (an Psyche und Körper), Fähigkeiten und Kenntnisse gefördert / verringert?
4. Wann und wodurch werden bestehende Qualifikationen und Fähigkeiten von Beschäftigten entwertet? Wann benötigen Beschäftigte zusätzliche Qualifizierung?
5. Wann und wodurch verändert sich die Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten?

AUSWIRKUNGEN DER NEUEN TECHNIK AUF DIE ART DER BESCHÄFTIGUNG

1. Wird die Austauschbarkeit von Beschäftigten gefördert – etwa durch Fremdvergabe / Outsourcing, Befristungen, geringer qualifiziertes Personal oder Verlagerung von Arbeitsbereichen / Offshoring?

AUSWIRKUNGEN DER NEUEN TECHNIK AUF DIE ARBEITSZEIT

1. Verändern sich bestehende Arbeitszeitregelungen (z.B. detaillierte Steuerung der Arbeitszeit vs. flexible Gestaltung durch Mitarbeitende)?
2. Werden Modelle Kapazitätsorientierter Arbeitszeit (KAPOVAZ; Arbeitszeit variabel und flexibel, entsprechend Arbeitsanfall) gefördert?
3. Wird die zeitliche Entgrenzung von Arbeit gefördert – etwa durch eine Veränderung des Arbeitsortes oder der individuellen Planbarkeit der Lage und Dauer der Arbeitszeit?

AUSWIRKUNGEN DER NEUEN TECHNIK AUF VERHALTENSKONTROLLE UND ABHÄNGIGKEIT

1. Wie werden angemessene und ausreichende Informationen über die Funktionsweise der neuen Technik und die Verarbeitung von Beschäftigtendaten bereitgestellt und das Einverständnis der Beschäftigten eingeholt?
2. Wann und wodurch unterstützt die neue Technik Arbeitsvorgaben, die als Leistungstreiber wirken können (etwa: Visualisierung von Arbeitsvorgaben)?
3. In welchen Arbeitssituationen wird permanentes Feedback vermittelt? Wann verändert die neue Technik selbst die Vorgabewerte?

AUSWIRKUNGEN DER NEUEN TECHNIK AUF DEN ARBEITSSCHUTZ

1. Wann und wodurch nimmt das Arbeitstempo zu / ab?
2. Hat die neue Technik vorrangig Auswirkungen auf Routinetätigkeiten? Welche nicht-wertschöpfenden Tätigkeiten werden reduziert?
3. Wann und wodurch wird es Beschäftigten erleichtert / erschwert, kurzfristig den Arbeitsplatz zu verlassen?
4. Wann und wodurch wird es Beschäftigten erleichtert / erschwert, Pausen und Arbeitsunterbrechungen selbst zu gestalten?

Alle Antworten der Arbeitgeber:innen müssen genau protokolliert werden (auch „keine Angabe“ oder „keine Auswirkung erwartet“). Es lohnt sich zudem, genau nachzufragen: Für wengenaugilt die Antwort (Beschäftigte welcher Abteilung und welcher Qualifikation, inkl. Führungskräfte)?

STIMMEN ZUR DIGITALEN TRANSFORMATION IM EINZELHANDEL

„Es ist wichtig, frühzeitig in die Seminare zu gehen, damit ich frühzeitig weiß, wovon ich spreche. Das Erste, was uns überrumpelt hat, war, dass wir nicht wussten, was uns damals eingelassen hatten bei dem Thema. Wir waren schon mitten in Verhandlungen zur Betriebsvereinbarung und dann ist uns das ganze Thema auf die Füße gefallen, als wir gemerkt haben, dass relativ schnell das Personal in den jeweiligen Abteilungen abgebaut werden sollte.“

Ehemaliger Gesamtbetriebsrat, Einzelhandel

„8 von 10 Betriebsänderungen werden von Betriebsräten gar nicht erst erkannt.“

Sachverständiger für Betriebsänderungen

„Man kann die Nutzung digitaler Technologien immer stoppen. Man kann sich einsetzen und es ist nie zu spät, ich sage immer: „Rechte kann man auch im Nachhinein immer einholen“. Denn Arbeitgeber sind mittlerweile fast überall gleich, die geben die Information erst später und dann muss man auch später reagieren, auch wenn es dann natürlich schwieriger ist.“

Gesamtbetriebsrätin, Einzelhandel

„Vor Einführung der RFID-Technologie mussten wir uns als Betriebsrat erst einmal einen Überblick über die geplanten Veränderungen verschaffen. Uns wurde gesagt, RFID vereinfache die Inventur – was auch stimmt. Doch durch den Sachverständigen wurde schnell klar: Die Vernetzung von RFID mit Apps und Kassens-Software kann Verhaltenskontrolle und den Wegfall von Kassier- und Beratungstätigkeit bedeuten. Da wurden wir hellhörig und sind in die Verhandlung gegangen.“

Betriebsrat im Wirtschaftsausschuss, Einzelhandel

„Es ist wichtig, sich nicht von irgendwelchen technischen Debatten einschüchtern zu lassen.“

Sachverständiger zu digitaler Transformation im Einzelhandel

„Als wir letztendlich erkannt hatten, dass es Richtung Betriebsänderung geht, haben wir es entsprechend so teuer wie möglich gemacht. Dann hat man das nicht mehr weiterverfolgt. Wir haben heute noch Relikte davon, in einigen Häusern gibt es noch die RFID-Gates in den Eingängen.“

Ehemaliger Gesamtbetriebsrat, Einzelhandel

„Unsere Aufgabe ist, aus meiner Erfahrung heraus, wirklich Fragen zu stellen, in die Tiefe zu gehen, erklären zu lassen und Sachverständige ran zu holen. Nicht versuchen, das Ding selbst zu schaffen. Um alleine SAP wirklich zu verstehen, bräuchte man ein jahrelanges Studium. Das kann man sich in einem Ehrenamt – auch bei allem Engagement – nicht so einfach aneignen. Wenn es dann teuer wird und lange dauert, dann überholt sich das mitunter auch.“

Betriebsrätin, Einzelhandel

Januar 2022

Mehr Informationen:

Ihr wollt selbst aktiv werden und eigene Konzepte oder sogar eine politische Kampagne zu eurem Store der Zukunft erarbeiten?

Wendet euch an [ver.di](http://www.handel.verdi.de): www.handel.verdi.de

Arbeitshilfen für Betriebsräte:

- Lerch, Sascha / Warczinski, Katharina (2021): Betriebsänderungen. Antworten für die Praxis, 3. Auflage. Verlag Vahlen.
- Schwarzbach, Marcus (2020): Arbeitsplätze sichern – Positives Krisenmanagement. Wie Personalrat und Betriebsrat Arbeitsplätze stärken. Walhalla Verlag.

Quelle Fragenkatalog (S. 3):

Interview mit Heiner Köhnen, Mitarbeiter bei TIE Global und im Projekt „[ver.di verbindet!](http://www.ver.di.de)“

Gestaltung: Béla Meiers & Sophia Stoerer



Projekträger:

ArbeitGestalten

In Kooperation mit:



Das Projekt „Joboption Berlin“ wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.