

Audi Betriebsrat
#ZukunftZusammenGestalten

Ja zur Mitbestimmung, Ja zu mehr Selbstbestimmung

Projekt: „Vision Ingolstadt 2030“ - Herausforderungen



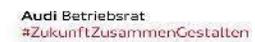
Digitale Transformation:

Produktion

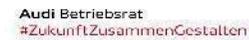
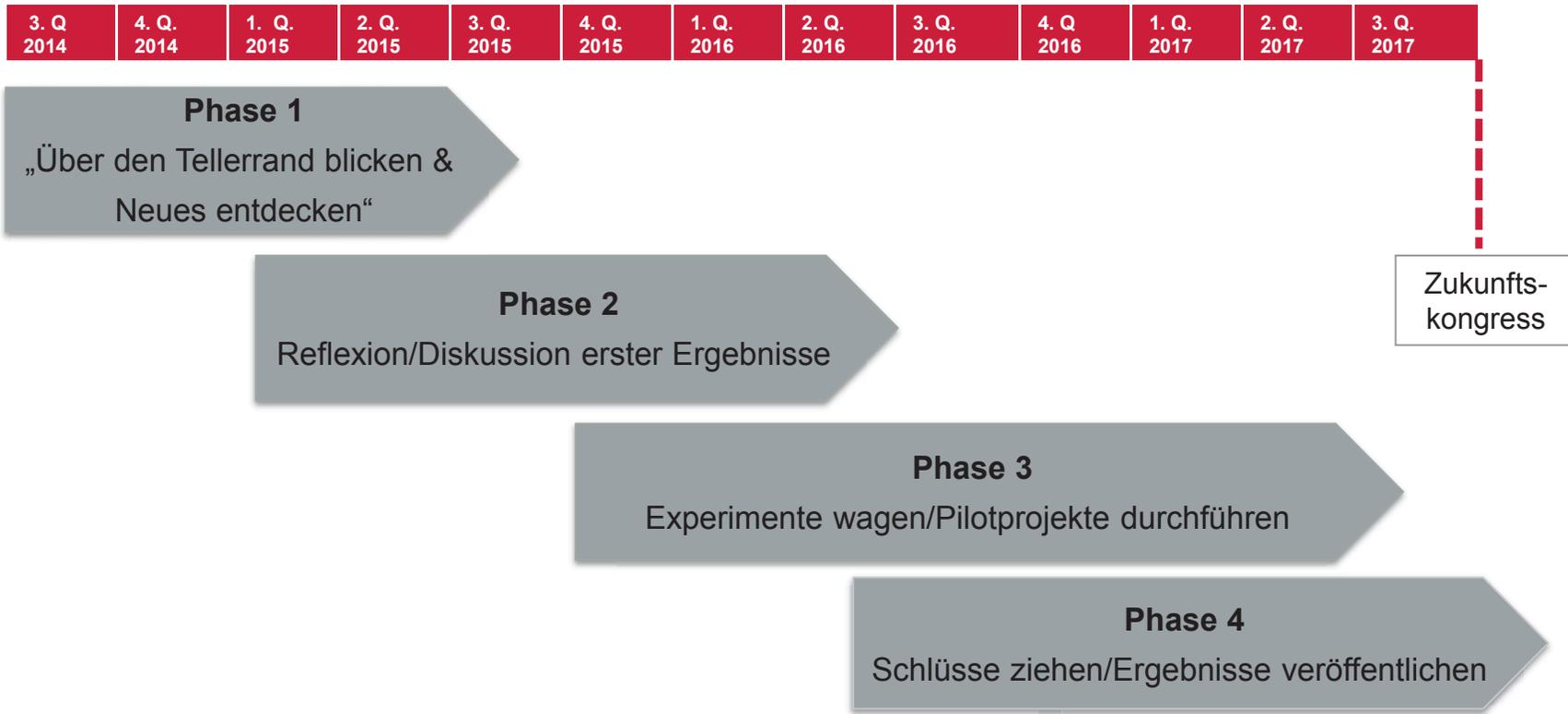
Produkt

Prozesse

Personal



Zeitplan: Vision Ingolstadt 2030



Projekt „Vision Ingolstadt 2030“

Beteiligte

Themenfeld 1

Digitalisierung (Leitwerk Ingolstadt 2030 Industrie 4.0)

Pate: Peter Mosch

Kernteam:

Schenn, Dietmar; Kömp, Franz; Mattes, Ralf

Projektteam:

Barei, Ulrich; Bauer, Dieter; Faulhaber, Johann;
Franze, Ralf; Hittl, Armin; Kirchbichler, Werner; Krestel,
Tobias; May, Wolfgang; Mayinger, Ludwig; Obermeier,
Thomas; Reindl, Jürgen; Roth, Erich; Scharl,
Alexander; Schmid, Daniel; Thalmeier, Martin

Themenfeld 2

Mitbestimmung & Gewerkschaft 2030 Rolle & Selbstverständnis BR 2030

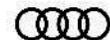
Pate: Jrg Schlagbauer, Johann Horn

Kernteam:

Luprich, Christian; Löffler, Wolfgang; Gergs, Hanjo

Projektteam:

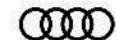
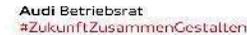
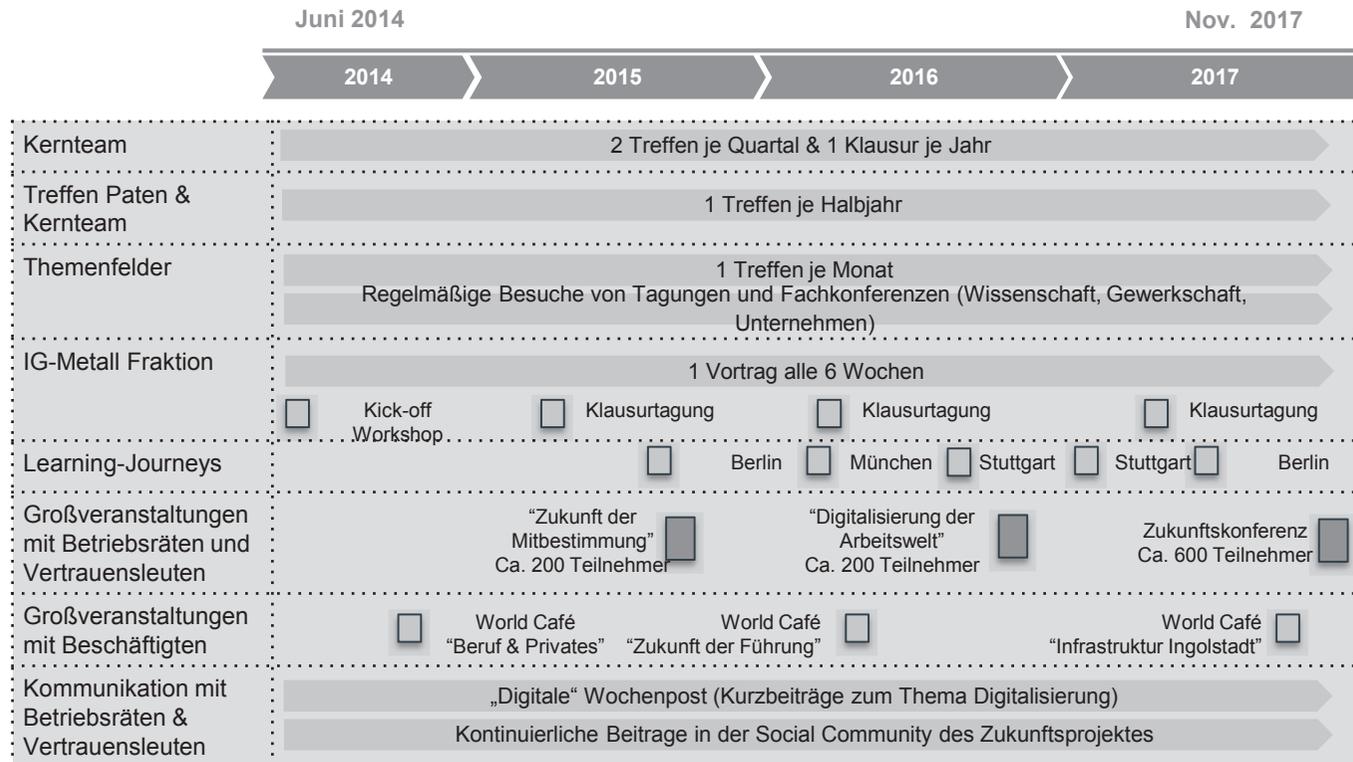
Centmayer, Robert; Fink, Johann; Frank, Karola;
Fuchs, Franz; Klinger, Rupert; Kunz, Marco;
Oblinger, Elke; Schott, Helmut; Anthofer, Michaela



Prozessmodell „Vision Ingolstadt 2030“



Projektarchitektur



Phase 1 – Neues entdecken

Vernetzung mit wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Partnern

ISFMÜNCHEN



Prof. Dr. Andreas Boes

FAU

FRIEDRICH-ALEXANDER
UNIVERSITÄT
ERLANGEN-NÜRNBERG



Prof. Dr. Rainer Trinczek



Prof. Dr. Ingrid Artus

TUM

Technische Universität München



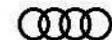
Prof. Dr. Isabell Welpé



GEFÖRDERT VOM



Audi Betriebsrat
#ZukunftZusammenGestalten



Phase 1 – Neues entdecken

Vernetzung mit wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Partnern

Hans **Böckler**
Stiftung 



FRIEDRICH-SCHILLER-UNIVERSITÄT
JENA



Team Frischer Wind

 **Fraunhofer**
IAO



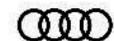
Dr. Sebastian Schlund



Thomas Sattelberger



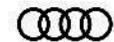
Audi Betriebsrat
#ZukunftZusammenGestalten



Phase 2 – Diskussion – Learning Journey Berlin

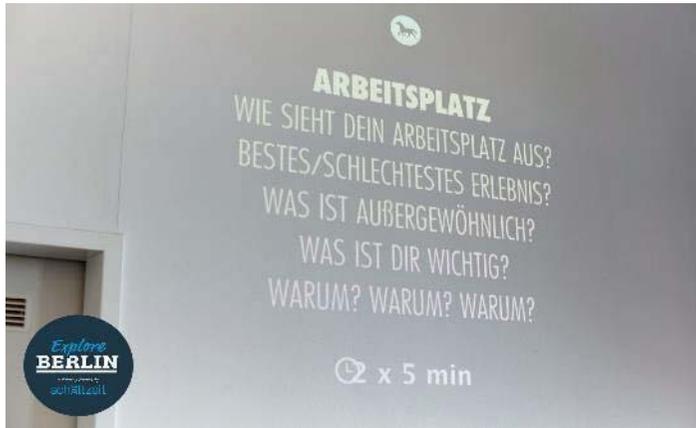
Impressionen – Tag 1

Wenn jemand eine Reise tut...



Phase 2 – Diskussion – Learning Journey Berlin

Impressionen – Tag 2



... so kann er was erzählen



Empowerment in der digitalen Arbeitswelt



Bundesministerium für Bildung und Forschung



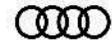
Europäischer Sozialfonds für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION

Gestalten.



Audi Betriebsrat #ZukunftZusammenGestalten

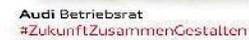


Phase 1 – Neues entdecken

Großgruppenveranstaltungen – neue Beteiligungsmodelle



Wenn Menschen zusammenkommen...



Phase 2 – Diskussion

1. Zwischenkonferenz „Digitalisierung trifft Mitbestimmung“ – Diskussionen



Empowerment in der digitalen Arbeitswelt

und Forschung

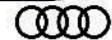
ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

EUROPAISCHE
UNION

Zukunft.
Gestalten.



Audi Betriebsrat
#ZukunftZusammenGestalten



Workshop mit der Fraktion in Neuburg am 06. Oktober 2014

Demokratie stärken – Mehr Beteiligung wagen



Empowerment in der digitalen Arbeitswelt



Bundesministerium für Bildung und Forschung



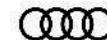
Europäischer Sozialfonds für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION

Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Audi Betriebsrat
#ZukunftZusammenGestalten



Phase 3 – Experimente wagen

2. Zwischenkonferenz „Mitbestimmung trifft Digitalisierung“ Marktplatz



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.

Audi Betriebsrat
#ZukunftZusammenGestalten



Phase 3 – Experimente wagen

2. Zwischenkonferenz „Mitbestimmung trifft Digitalisierung“

BarCamp



Phase 3 – Experimente wagen

2. Zwischenkonferenz „Mitbestimmung trifft Digitalisierung“

Podiumsdiskussionen



Zukunftsfelder der Mitbestimmung

1

Rolle und Struktur der
Interessens-vertretung

2

Lebenslange
Bildung

3

Arbeitswelt
„neo“/4.0

4

Kommunikation, Social
Media und Beteiligung

Zukunftskonferenz 11.11.2017



Erkenntnisse

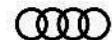
Kern der Digitalisierung: Kultureller Wandel

Arbeiten und Organisieren in Kommunikationsräumen

Datenschutz für Kunden und Beschäftigte wird noch wichtiger - Kernkompetenz

Mitbestimmung 4.0: Beteiligung und Selbstbestimmung

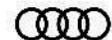
Der Betriebsrat muss sich kontinuierlich mit Zukunftstrends beschäftigen



Ja zur Mitbestimmung, Ja zu mehr Selbstbestimmung:

Kollektivrechte der Arbeitnehmer und ihrer demokratisch legitimierten Vertretung müssen in der digitalen Transformation gestärkt und erweitert werden durch stärkere Selbstorganisationrechte und Selbstbestimmungsmöglichkeiten des einzelnen Beschäftigten.

Das heißt: Neue Konzepte für eine beteiligungsorientierte Unternehmenskultur in der digitalen Arbeitswelt entwickeln.





GESTALTUNG DER ARBEITSWELT DER ZUKUNFT DURCH ERREICHBARKEITSMANAGEMENT

Transwork Symposium, 04.07.18 Stuttgart

Projekt: SANDRA

Thema: Erreichbarkeitsmanagement



UNI KASSEL
VERSITÄT



ak repro
quality media solutions



Laufzeit: 1.4.2017 – 31.3.2020

Web: www.sandra-projekt.de

Programm: Zukunft der Arbeit,
BMBF, ESF

Projektträger: PTKA

Volumen: ca. 1,4 Mio. €

Koordination: Fraunhofer IAO



Ausgangssituation

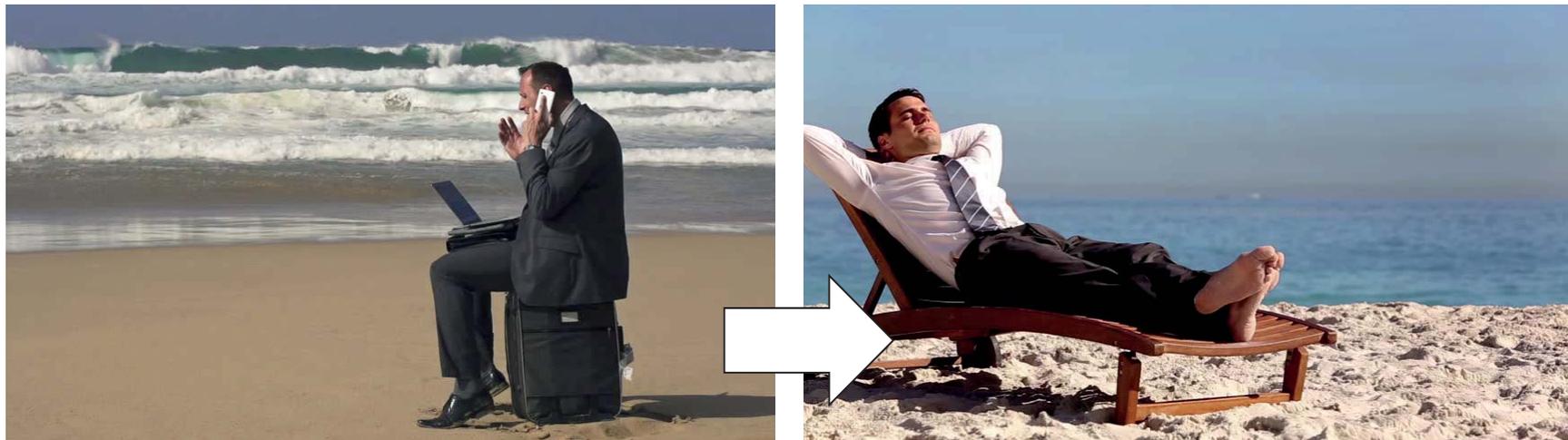
- IKT-Technologien steigern die Erreichbarkeit und die Möglichkeit zu **arbeiten, unabhängig von Ort und Zeit**
- **Trennung zwischen Beruf und Privatleben** sowohl zeitlicher als auch räumlicher Hinsicht zunehmend aufgehoben
- Arbeitnehmervertreter und Politiker sehen **negative gesundheitliche Folgen** für Arbeitnehmer
- Zunehmende **Entgrenzung von Privat- und Berufsleben** durch permanente technologische Erreichbarkeit



Ziel

Schaffung unterbrechungsfreier Regenerationsphasen durch

- Organisatorische Ansätze
- Eine Technische Lösung (Erreichbarkeits-Assistent)



Praxisbeispiele für Erreichbarkeitsmanagement

- **Daimler:** Mails im Urlaub werden gelöscht, Sender bekommt Benachrichtigung
- **Volkswagen:** Mailserver zum Feierabend „abgeschaltet“
- **Telekom:** Vorstandsanweisung: Leitende Angestellte dürfen ihren Mitarbeitern nach Dienstschluss, am Wochenende und im Urlaub keine Mails schicken
- **Fraunhofer IAO:** Betriebsvereinbarung: Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit ist freiwillig

Defizite:

- Maßnahmen sind
 - zu drastisch für Anwendung in der Breite oder
 - nicht wirkungsvoll oder verlagern Problem lediglich oder
 - sind nicht differenziert genug

SANDRA Erreichbarkeits-Assistent



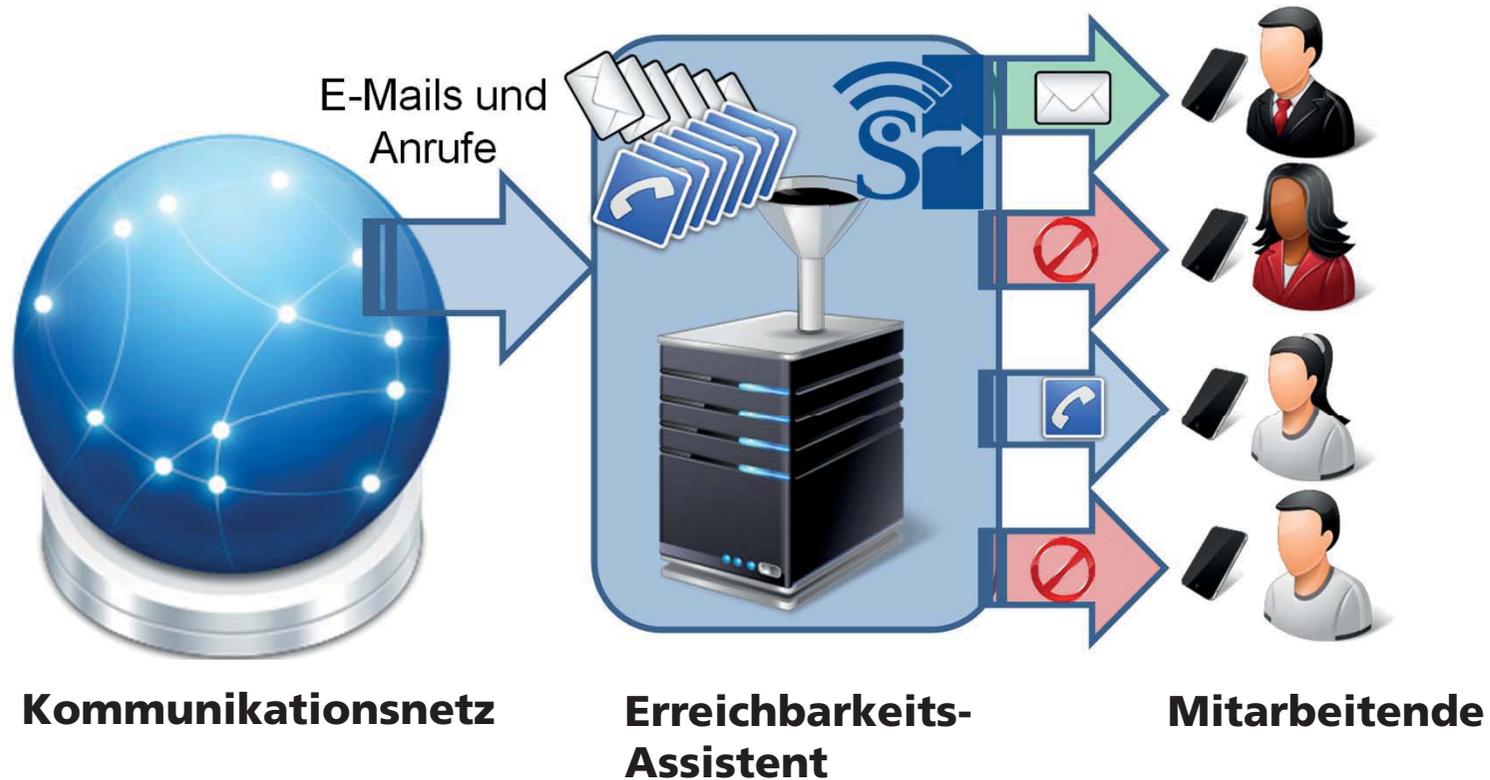
Erreichbarkeits-Assistent als **technischer Lösungsansatz** für Problem der ständigen Erreichbarkeit

Grundidee:

- Viele Mails können auch **verzögert** zugestellt werden (z.B. erst nach dem Wochenende)
 - Viele **Anrufe** können **geblockt** werden
 - **Schreiber / Anrufer** können darüber **informiert** werden (z.B. automatische Antwort-Mail, Mailbox, SMS)
- **Voraussetzung:**
- Erreichbarkeits-Assistent muss **entscheiden** können, **welche Mails verzögert, welche Anrufe geblockt werden**

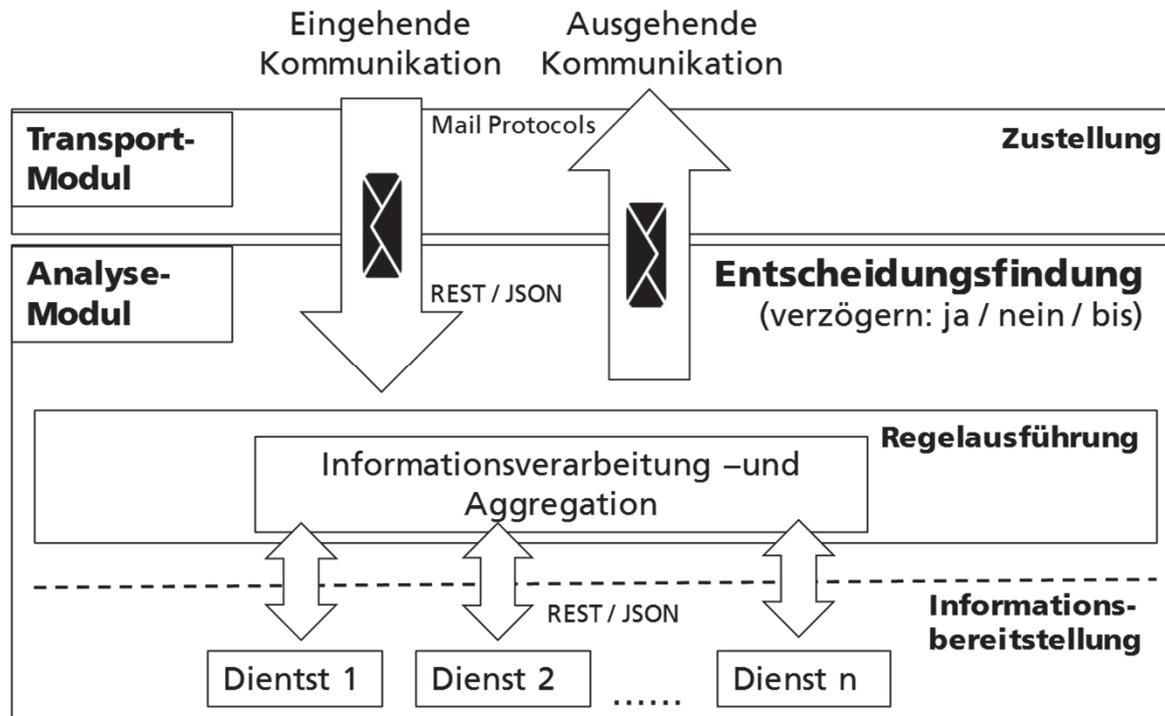
Erreichbarkeits-Assistent

Funktionsprinzip



Funktionsprinzip

Verarbeitung eingehender E-Mail



Grunfstruktur

- Modularer Aufbau
- Einzelne Dienste zur Datenbeschaffung
- Festlegung der Funktion des Systems über Regeln
- Zweiter Mailserver in Testphase (Ursprüngliche Mails bleiben unangetastet)

Grundlegender Projektablauf

- **Bis Meilenstein 1 (April 2018)**
 - Analyse; Konzeption, rechtliche Grundlagen, Entwicklung erste Version und Methoden
 - Befragungen (Interviews und Umfrage), Prozessaufnahme Anwender
- **Ab Meilenstein 1 (April 2018)**
 - Erste Version Erreichbarkeits-Assistent verfügbar
 - Beginn Pilotbetrieb in den Anwendungsunternehmen
 - Sukzessive Erweiterung, Verfeinerung und Erprobung der Methoden und des Erreichbarkeits-Assistenten im realen Umfeld
- **Letzte 6 Monate bis Projektende**
 - abschließende Evaluierung, HRV-basierte Stressmessung

Zeitliches Arbeitsumfeld 24/7

Heutige Erreichbarkeit bei der AGILeVIA GmbH

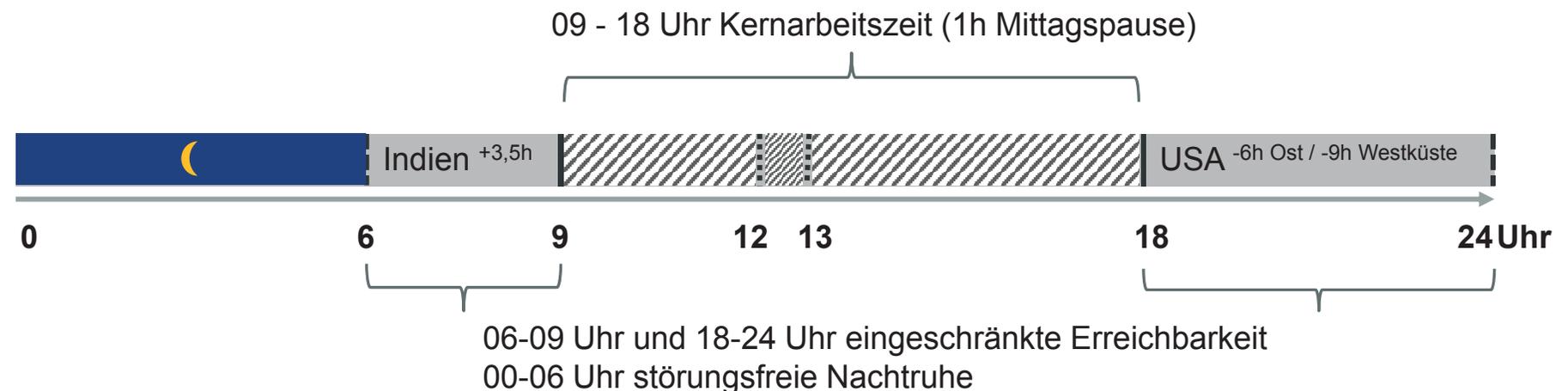
Organisatorische Lösungen

- Anweisung: eMails am Wochenende nur in Ausnahmefällen bearbeiten
- Keine Verpflichtung in Freizeit und Urlaub erreichbar zu sein

Technische Lösung

Erreichbarkeits-Assistent:

- Mobil **App** (Application Software)
- **Server**-Komponente



Verfassungsrecht & Technik

TransWork Symposium, 4. Juli 2018 Stuttgart
BMBF-Förderschwerpunkt „Arbeit in der digitalisierten Welt“
Schwerpunktgruppe: Gestaltung vernetzt-flexibler Arbeit

Nadine Miedzianowski, LL.M.

Über die Referentin

- Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Prof. Dr. Alexander Roßnagel an der Universität Kassel
- Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Projektgruppe verfassungsverträgliche Technikgestaltung (provet) am Wissenschaftlichen Zentrum für Informationstechnik-Gestaltung (ITeG)
- Wissenschaftliche Mitarbeiterin in dem Projekt „Gestaltung der Arbeitswelt der Zukunft durch Erreichbarkeitsmanagement“ (SANDRA)



Nadine Miedzianowski, LL.M.
Wissenschaftliche Mitarbeiter

Universität Kassel
Fachgebiet Öffentliches Recht,
insb. Umwelt- und Technikrecht

n.miedzianowski@uni-kassel.de

Verfassungsrecht & Technik

- In welcher Beziehung stehen Technik und Recht zueinander?
- Verfassungsrecht und Technik – wie passt das zusammen?
- Lässt sich Technik rechtskonform gestalten – und wenn ja, wie?
- Wieso ist die Zusammenarbeit von Recht und Technik wichtig?

Digitalisierung der Arbeit

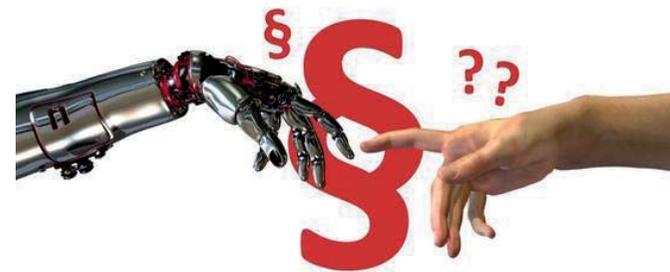
- Von Industrie 4.0 zu Arbeit 4.0
 - zunehmende Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) in Wirtschaft und Gesellschaft



- Moderne IKT: - prägen Gestaltung und Organisation des Arbeitslebens
 - kennzeichnend für Digitalisierungsprozesse
 - steigende Leistungsfähigkeit und Ortsunabhängigkeit
 - mit Chancen und Risiken verbunden

Recht & Technik

- Aufgabe des Rechts: gesellschaftliche Entwicklungen ordnen & Grundrechte und Allgemeininteressen verwirklichen
 - Lebenssachverhalte beurteilen und durch Urteile bewerten
 - gesellschaftliche Akzeptabilität für Technik herstellen
- Technik verändert Gesellschaft und dadurch Verwirklichungsbedingungen des Rechts
 - Chancen und Risiken für Nutzer



Recht & Technik

- Problem: Dynamik von Technik und Trägheit des Rechts

- Beispiel: über 4 jähriger Gesetzgebungsprozess bei der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

- hebt Datenschutz-Richtlinie aus dem Jahr 1995 auf

} 1995 – 2016
= 20,5 Jahre

Google
1998

Facebook
2004

Smart-
phone
2007

Tablet-
Computer
2010

- Lösung: Zusammenarbeit und Kooperation von Recht und Technik

- Stärkung von Recht und Technik



Recht & Technik

- Rechtskonforme Technik als Innovation

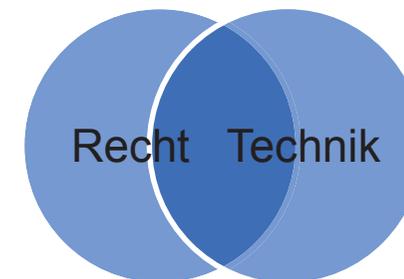
- Zukunftsfähigkeit
- gesellschaftliche Akzeptanz
- Problemlösungen im Vorfeld



Allianz zwischen
Rechtswissenschaft und
technischen Disziplinen

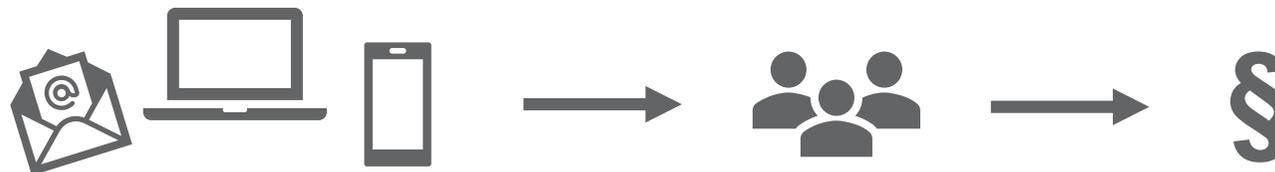


- Ergebnis: Vermeidung der Beurteilung einer Technik nach „rechtmäßig“ oder „rechtswidrig“



Rechtswissenschaftliche Technikgestaltung

- Ausgangspunkt: Prognose sozialer Folgen der Technik anhand Chancen- und Risikoanalyse
- Ziel: positive Auswirkungen verstärken, negative vermeiden
- Vorgehen: soziale Auswirkungen rechtlich erfassen
- Problem: kein speziellen Regelungen für (künftige) Technik



Rechtswissenschaftliche Technikgestaltung

- Lösung: verfassungsrechtliche Vorgaben  → 
- Problem: enthalten keine technikspezifischen Vorgaben
 - aber: Technikbezug herstellbar
 - Beispiel: Entwicklung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung durch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG)
- Vorgehen: KORA-Methode (Konkretisierung rechtlicher Anforderungen)
 - Ableitung konkreter technischer Gestaltungsvorschläge aus abstrakten rechtlichen Vorgaben
 - Ziel: rechtsverträgliche Technikgestaltung

Verfassungsrechtliche Vorgaben

- Dauerhaft rechtsverträgliche Technik durch Berücksichtigung von Rechtsnormen der obersten Ebene der Rechtshierarchie
 - Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRCh)
 - Grundgesetz (GG)



Verfassungsrechtliche Vorgaben

- Verfassung der Bundesrepublik Deutschland: Grundgesetz
- Grundrechte als Bestandteil der staatlichen Rechtsordnung
 - Vorrangiges Ziel: Schutz von Freiheit und Eigentum der Bürger vor staatlichen Zugriffen (sog. Abwehrrechte)
- Besonderheit sog. Drittwirkung:
 - Berücksichtigung bei Auslegung und Anwendung des einfachen Rechts
 - Geltung in privatrechtlichen Rechtsbeziehungen
- Grundrechtsschutz: BVerfG

Nationales
Recht



Verfassungsrechtliche Vorgaben

- Grundrechte der Europäischen Union
 - rechtlich unmittelbar bindend
 - Anwendungsvorrang gegenüber nationalen Rechten der Mitgliedstaaten
 - Grundrechtsstandard der EU
- Gilt für: - Organe, Einrichtungen und sonstige Stellen der Union
 - Mitgliedstaaten der EU bei der Durchführung von Unionsrecht
 - Privatpersonen (sog. Drittwirkung)

EU-Recht

- Grundrechtsschutz: Europäischer Gerichtshof (EuGH)



Rechtslage Beschäftigtendatenschutz

- Verordnung zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr (Datenschutz-Grundverordnung) vom 27.4.2016

→ in Kraft seit 25.5.2016

→ Geltung ab 25.5.2018



- Geltung: → unmittelbar
 - Teil der nationalen Rechtsordnung
 - keine Umsetzung durch Mitgliedstaaten notwendig
 - wirksam für alle Bürger, Behörden und Gerichte

Rechtslage Beschäftigtendatenschutz

- Ziel der DSGVO: einheitliches Datenschutzrecht in der EU
- Aber: → unterkomplexe, abstrakte und technikneutrale Regelungen
→ ca. 70 Öffnungsklauseln



Rechtslage Beschäftigtendatenschutz

Art. 88 Abs. 1 DSGVO:

„Die Mitgliedstaaten können durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext, (...) vorsehen.“

- Europäische Regelung ✓
- Umsetzungsspielraum ✓

➔ Bei gleichem Schutzniveau zu den Unionsgrundrechten, zusätzliche Prüfung anhand des GG möglich

Rechtslage Beschäftigtendatenschutz

- Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Verordnung (EU) 2016/679 und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 (Datenschutz-Anpassungs- und -Umsetzungsgesetz EU – DSAnpUG-EU) vom 30. Juni 2017
 - Art. 1 DSAnpUG-EU: neues Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)
 - in Kraft seit 25.5.2018
 - ersetzt vollständig das alte BDSG aus dem Jahr 2009
- § 26 BDSG regelt die „Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigtenverhältnisses“

Anwendungsbeispiel



- Flexibilität der Arbeitsleistung
- Förderung der Work-Life-Balance



- Kontrollmöglichkeit durch den Arbeitgeber



Berufsfreiheit und wirtschaftliche Betätigung

- Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG: alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen
- Art. 15 Abs. 1 GRCh: jede Person hat das Recht zu arbeiten und einen frei gewählten oder angenommenen Beruf auszuüben
- Schutzgut: Wahl und Ausübung eines Berufs
 - umfasst: Fragen der Arbeitsverteilung, -planung und allgemeinen Arbeitsorganisation sowie Handlungs- und Entscheidungsrechte im unternehmerischen Bereich
- Art. 16 GRCh: die unternehmerische Freiheit wird anerkannt

Berufsfreiheit und wirtschaftliche Betätigung

- Ziel: Gewährleistung selbstbestimmter beruflicher Betätigung und persönlicher beruflicher Entfaltung
- ➔ Förderung durch: Verbesserung der Work-Life-Balance und Flexibilität der Arbeitsleistung

Allgemeines Persönlichkeitsrecht

- Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG: jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit
- Art. 7 GRCh: jede Person hat das Recht auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens
- Art. 8 Abs. 1 GRCh: jede Person hat das Recht auf Schutz der sie betreffenden personenbezogenen Daten
- Schutzgut: enge Persönlichkeitssphären des Menschen
→ autonomer Bereich privater Lebensgestaltung

Allgemeines Persönlichkeitsrecht

- Ziel: Schutz vor Beeinträchtigungen der immateriellen Integrität und Selbstbestimmung
- ➔ Förderung durch: Verbesserung der Work-Life-Balance und Flexibilität der Arbeitsleistung
- ➔ Beeinträchtigung durch: Kontrollmöglichkeiten durch den Arbeitgeber

Verfassungsrecht und Technik

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Bildnachweise

- Folie 4: <https://www.denkhandwerker.de/fdp-arbeit-4-0-2017/>
- Folie 5: <https://www.vdi-nachrichten.com/Technik-Wirtschaft/Roboter-haften>
- Folie 6: <https://www.comconsult-akademie.de/mdm-technik-und-juristische-rahmenbedingungen/>
- Folie 11: <http://www.sueddeutsche.de/politik/spd-mitgliederentscheid-bundesverfassungsgericht-1.3855644>
- Folie 12: http://countries.diplomatie.belgium.be/de/coe2015/vorsitz_des_europarats/europarat/europaische_gerichtshof_menschenrechte/
- Folie 13: <https://www.sumedia.info/webdesign-falkensee-brandenburg/news/dsgvo-betrifft-alle-webseiten/>
- Folie 14: 1. Bild: <https://www.vzbv.de/meldung/eu-debatte-zum-verbraucherrecht>
2. Bild: <https://www.management-circle.de/blog/fintech-regulierung-fairer-wettbewerb-oder-innovationsbremse/>
- Folie 17: 1. Bild: <https://business24.ch/2016/10/07/flexibles-arbeiten-in-der-diskussion/>
2. Bild: <https://www.changeboard.com/article-details/15060/work-life-balance-an-unattainable-dream-/>
3. Bild: <https://blog.germanpersonnel.de/2016/07/eu-datenschutz-grundverordnung-aenderungen-2018-im-recruiting/>