

§ 1 Einleitung

Zahlreiche Untersuchungen zur Digitalisierung, wie etwa der seit 2015 jährlich vom BMWi herausgegebene Monitoring-Report Wirtschaft DIGITAL, zeigen, dass sich die Wirtschaft inmitten eines Umbruchs befindet, der seinen Ursprung vorwiegend im technologischen Wandel hat. Dieser Umbruch betrifft indes nicht nur die Wirtschaft, sondern das gesamte Arbeits- und Lebensumfeld.¹ Die Digitalisierung hat alle Lebensbereiche erfasst; die Informations- und Kommunikationstechnik nimmt einen immer größeren Stellenwert ein und macht unser Leben digital.² Bezogen auf die Wirtschaft wird in diesem Zusammenhang auch von „Industrie 4.0“³ und „Arbeit 4.0“⁴ gesprochen.

In der Wirtschaft wird die digitale Transformation nicht nur in Anbetracht von Studien, sondern vor allem rein praktisch besonders deutlich. Wo vor einigen Jahren noch mit (analogen) Stechuhrn gearbeitet wurde, übernehmen heute Terminals die Zeiterfassung. Fand die Kommunikation zwischen Unternehmen früher fast ausschließlich per Telefon, Fax und Brief statt, reicht heute oftmals eine einfache E-Mail. Unternehmensinterna können über Firmennetzwerke nunmehr allen Beschäftigten unkompliziert zur Verfügung gestellt werden – und es ließen sich noch zahllose weitere Beispiele nennen. Die Unternehmen stehen vor einem Wandel, der alle Unternehmensbereiche erfasst; angefangen bei der Belegschaft bis hin zum Management. In diesem Wandel stehen auch Betriebs- und Personalrat sowie Mitarbeitervertretung – sämtlich Organe der betrieblichen Mitbestimmung. Sie vertreten die Interessen der Belegschaft und finden ihre Grundlage insbesondere in dem BetrVG, dem BPersVG bzw. den Personalvertretungsgesetzen der Länder⁵ sowie dem MVG-EKD respektive der MAVO⁶.

Die vorliegende Untersuchung soll einen weiteren Beitrag zu der facettenreichen und intensiv geführten Diskussion über die Digitalisierung der Arbeit leisten. Da-

Anmerkung: Aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit und Lesbarkeit wird in der vorliegenden Arbeit die grammatisch maskuline Form verallgemeinernd verwendet. Diese Formulierung umfasst gleichermaßen Personen aller Geschlechter, die damit selbstverständlich gleichberechtigt angesprochen sind.

¹ *Neugebauer* Digitalisierung, S. 4.

² Vgl. nur die Ausführungen zur Verbreitung des Internets in *Däubler* Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 1 Rn. 1.

³ Vgl. *Samulat* Digitalisierung der Welt, S. 3.

⁴ Vgl. *BMAS* Grünbuch Arbeiten 4.0; *BMAS* Weißbuch Arbeiten 4.0 (dort findet sich auf S. 198 unter dem Stichwort „Arbeiten 4.0“ auch ein kurzer historischer Überblick).

⁵ Beispielsweise in Nordrhein-Westfalen: Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landespersonalvertretungsgesetz – LPVG) v. 03.12.1974, GV NW S. 1514, zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes v. 7. April 2017 (GV NW S. 410).

⁶ Mitarbeitervertretungsordnungen der (Erz-)Bistümer; beispielsweise die Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Paderborn in der ab dem 01. Februar 2018 geltenden Fassung (KA 2018 Stück 1, Nr. 11, S. 11 ff.), zuletzt geändert am 25. März 2020 (KA 2020 Stück 3, Nr. 45, S. 52).

für werden zunächst die Digitalisierung und ihr Fortschritt im Allgemeinen betrachtet. Wie weit ist die Digitalisierung in Deutschland bereits fortgeschritten – und wie stellt sich dies im internationalen Vergleich dar?

Sodann erfolgt eine Untersuchung der digitalen Einflüsse auf die Arbeitswelt. Dabei erhebt die Arbeit jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit, denn dafür sind die Auswirkungen (ersichtlich) zu vielfältig. Zunächst werden die Effekte auf den Arbeitsmarkt näher untersucht – beispielsweise die zu erwartende Entwicklung der Beschäftigungszahlen und die daraus zu ziehenden Schlüsse. Den zentralen Untersuchungsgegenstand bilden dann die Folgen der Digitalisierung für das Individualarbeitsverhältnis sowie die betriebliche Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Dabei soll der Fokus sowohl auf wesentliche als auch (augenscheinlich) weniger wesentliche Problemfelder gelegt werden, um möglichst viele Aspekte abzudecken. Im Zusammenhang mit dem Thema dieser Arbeit stellen sich dann insbesondere folgende Fragen:

Welche Auswirkungen werden heute schon konkret sichtbar? Was ist für die Zukunft zu erwarten? Sind die vorhandenen gesetzlichen Regelungen hinreichend flexibel, um diese Effekte zu erfassen? Wo und wie müssen oder können Anpassungen vorgenommen werden und wo sollte an „Altem“ festgehalten werden?

§ 2 Digitalisierung im Allgemeinen: Begriff, Status quo und Zukunftsaussichten

Die Digitalisierung ist nicht nur in aller Munde, vielmehr betrifft sie in ihren Auswirkungen jeden von uns. Diese immense Tragweite des technologischen Wandels macht es erforderlich, vor der Beantwortung der (rechtlichen) Kernfragen zunächst zu klären, was sich hinter dem weiten Begriff „Digitalisierung“ überhaupt verbirgt. Des Weiteren ist von Interesse, wie die digitale Transformation sich bereits in Deutschland entwickelt hat, wie sich diese Entwicklung im internationalen Vergleich darstellt und welche Fortentwicklung für die Zukunft prognostiziert wird.

A. Begriff der Digitalisierung

Ganz allgemein kann die Digitalisierung definiert werden als „die weitgehende Transformation der Lebens- und Arbeitswelt durch Informations- und Kommunikationstechnologien“.¹ Der Terminus „Transformation“ macht dabei deutlich, dass es sich bei der Digitalisierung um einen Prozess der Veränderung handelt. Dieser Prozess wird bestimmt durch die Informations- und Kommunikationstechnik. Von großer Bedeutung ist zudem der Aspekt, dass sich die Digitalisierung nicht nur auf einen bestimmten Bereich der Gesellschaft oder Wirtschaft bezieht, vielmehr betrifft der digitale Wandel unser gesamtes Leben und Arbeiten. Die Digitalisierung berührt zudem nicht nur Teilaspekte, sondern führt zu einer tiefgreifenden Veränderung, wie das Wort „weitgehend“ verdeutlicht. Während die digitalen Prozesse den Alltag der Menschen mittlerweile wie selbstverständlich begleiten (beispielhaft sei der E-Mail-Versand, die Möglichkeit der Online-Einkäufe und die Verbreitung von Smartphones² genannt), kann davon in der Wirtschaft indes noch keine Rede sein. Hier bestehen noch teils erhebliche Unterschiede. Während vor allem kleinere mittelständische Betriebe Schwierigkeiten mit der digitalen Transformation haben,³ existieren auf der anderen Seite schon sogenannte „Smart Factories“,⁴ also intelligente Fabriken.

Bezogen auf die Wirtschaft bedarf die allgemeine Definition der Digitalisierung allerdings einer Spezifizierung, um zu verdeutlichen, worauf sich die Digitalisierung in der Wirtschaft genau bezieht. So wird etwa im „Monitoring-Report Wirtschaft DIGITAL 2017“ des BMWi die Digitalisierung beschrieben als „die Veränderung von Geschäftsmodellen durch die grundlegende Modifikation der unternehmensinternen Kernprozesse, ihrer Schnittstellen zum Kunden und ihrer Produkte sowie Services durch die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien“.⁵ Im darauffolgenden Report aus 2018 wurde diese Definition

¹ Fischer/Lueg/Schneck Digitale Transformation, S. 31.

² Vgl. dazu Cole Digitale Transformation, S. 20 f.

³ Cole Digitale Transformation, S. 32.

⁴ Vgl. Samulat Digitalisierung der Welt, S. 3.

⁵ BMWi Wirtschaft Digital 2017, S. 8, 19.

§ 2 Digitalisierung im Allgemeinen: Begriff, Status quo und Zukunftsaussichten

verkürzt auf „die Veränderung von Geschäftsmodellen und unternehmensinternen Kernprozessen durch die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien“⁶.

Ersichtlich vermag die längere Definition genauer zu beschreiben, was unter der Digitalisierung der Wirtschaft zu verstehen ist. Zunächst wird auch hier mit dem Wort „Veränderung“ deutlich gemacht, dass die Digitalisierung einen laufenden Prozess darstellt; die explizite Nennung der Informations- und Kommunikationstechnologien gibt die treibende Kraft hinter diesem Prozess an. Im Unterschied zu der allgemeinen bezieht sich diese spezielle Definition ausdrücklich sowohl auf die Prozesse innerhalb des Unternehmens als auch auf die externen Vorgänge. Dies verdeutlicht, dass die Digitalisierung zum einen die internen Produktions- und Betriebsabläufe selbst beeinflusst – diesbezüglich ist dann auch treffend von der „fortschreitenden Verschmelzung der physischen Produktion mit Informations- und Kommunikationstechnologien“ die Rede.⁷ Die Unternehmen durchlaufen also nicht nur eine oberflächliche Veränderung, sondern werden in ihrem Inneren betroffen.

Zum anderen verändert sich, wie Unternehmen nach außen auftreten, was sie anbieten und wie sie es anbieten. Es geht folglich nicht nur um den unternehmensinternen Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien, vielmehr kommen diese Technologien auch in der Kundenbeziehung zum Einsatz, allem voran durch die „Digitalisierung der Unternehmenspräsenz“.⁸ Darunter fällt beispielsweise die Einrichtung einer offiziellen Unternehmensseite in sozialen Netzwerken wie etwa Facebook. Dort können die Unternehmen mit den Kunden in Kontakt treten; diese wiederum können dort Lob und Kritik hinterlassen oder Support bei einem Problem erbitten. Dies führt dann sogar dazu, dass die Unternehmen – soweit erforderlich – eigens zur Betreuung der Social-Media-Kanäle Personal einstellen. Ein weiteres Beispiel stellt die Fernüberwachung und -wartung von Heizungsanlagen dar. Digitalisierung bedeutet nicht nur die Modernisierung der Herstellung und des Einbaus einer Heizungsanlage, sondern sie ver setzt das Unternehmen darüber hinaus in die Lage, als weitere Dienstleistung mithilfe digitaler Technologien die Heizung nach erfolgtem Einbau für den Kunden „aus der Ferne“ zu überwachen und zu warten. Vor diesem Hintergrund ist dann auch in der Definition zutreffend von der Veränderung von Geschäftsmodellen die Rede.

Dies macht einmal mehr deutlich, dass die Digitalisierung die Unternehmen sogar dazu zwingen kann, ihre Geschäftsidee vollkommen zu überdenken. Im Jahre 2017 gaben schon 55 Prozent der deutschen Unternehmen an, dass sie aufgrund der Digitalisierung bestehende Produkte oder Dienstleistungen angepasst hätten; 39 Prozent gaben an, dass sogar neue Produkte oder Dienstleistungen

⁶ BMWi Wirtschaft Digital 2018, S. 6.

⁷ Absenger et al., Digitalisierung der Arbeitswelt, S. 2.

⁸ Vertiefend dazu: Eckhardt in Köhler-Schulte Digitalisierung und Transformation, S. 151 ff.

angeboten würden.⁹ Um zu dem Beispiel der ferngewarteten Heizung zurückzukehren: möglicherweise wird das Unternehmen aufgrund fortschrittlicher Technologien (regionaler) Vorreiter bei der Fernwartung der Heizungsanlagen und erschließt so ein neues Geschäftsfeld – es ist durchaus möglich, dass dieses Geschäftsfeld sogar zum neuen Hauptbetätigungsgebiet avanciert.

All dies zeigt, dass die Unternehmen sich darauf einstellen müssen, eine tiefgreifende Veränderung zu erfahren – und zumindest die im Jahre 2017 vom BMWi verwendete Definition bringt dies zum Ausdruck. Sie ist daher meines Erachtens gut geeignet, um die Digitalisierung der Wirtschaft zu beschreiben.

B. Überblick über die Entwicklung der Digitalisierung in Deutschland

Nach der Klärung des Begriffs der Digitalisierung soll nachfolgend deren Entwicklung – auch im Vergleich zu anderen Nationen – näher untersucht werden.

I. Grundsätzliches

Es ist nichts Neues, dass die Digitalisierung erhebliche Veränderungen mit sich bringt. Mehr oder weniger neu ist hingegen, dass diese Tatsache mit zunehmender Spürbarkeit eben jener Veränderungen immer stärker in den Fokus öffentlicher Aufmerksamkeit rückt.

Vielmehr vollzieht sich dieser Wandel schon seit vielen Jahren; so waren beispielsweise bereits vor über 50 Jahren in Büros und Fabriken Computer anzutreffen.¹⁰ Dies leitete den Wandel von analoger zu digitaler Technik in den 1980ern ein, der sich mit der zunehmenden Verbreitung des Internets in den 90ern und mobiler Endgeräte ab der Jahrtausendwende noch verstärkte.¹¹ Hinzu kommt, dass die Technologien schnellere und größere Fortschritte machen.¹² All dies führt dazu, dass sich der Wandel nicht nur beschleunigt, sondern auch zu immer tiefer greifenden Veränderungen führt. Dies geht mittlerweile so weit, dass im Unterschied zu früher, wo auch noch nicht technisierte Unternehmen mit den technologisch fortschrittlicheren Mitbewerbern „mithalten“ konnten, mittlerweile die Unternehmen, die den technischen Fortschritt nicht mitmachen können oder wollen, Gefahr laufen, vom Markt gedrängt zu werden.¹³ So befürchtete noch im Jahre 2017 ein Anteil von 11 Prozent der deutschen Unternehmen, dass die Digitalisierung sie sogar „vernichten“ könnte.¹⁴

Mit den tiefgreifenden Veränderungen einhergehend wurde im Laufe der Zeit zunehmend deutlich, dass bestehende Rechtsvorschriften teilweise angepasst, zum Teil aber auch durch neue Vorschriften ersetzt werden müssen, um dem

⁹ *Bitkom Research* Digitale Transformation, S. 12.

¹⁰ *Absenger et al.* Digitalisierung der Arbeitswelt, S. 2.

¹¹ *BMAS* Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 19.

¹² Vgl. *Absenger et al.* Digitalisierung der Arbeitswelt, S. 4.

¹³ *Stettes* Arbeitswelt der Zukunft, S. 7; vgl. auch aaO, S. 15 f. mwN.

¹⁴ *Bitkom Research* Digitale Transformation, S. 10.

§ 2 Digitalisierung im Allgemeinen: Begriff, Status quo und Zukunftsaussichten

Wandel gerecht zu werden. Ausdruck dessen ist beispielsweise das BDSG, welches 2003 in Kraft trat und in jüngster Zeit im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)¹⁵ eine tiefgreifende Anpassung erfahren hat. Auch bei dem recht jungen EGovG aus dem Jahre 2013 handelt es sich um ein Gesetz, das ganz im Zeichen der Digitalisierung steht.

II. Die Digitalisierung als bloßer „Hype“?

All dies führt dazu, dass die digitale Transformation nun immer konkretere Züge annimmt und aus diesem Grunde verständlicherweise mehr Aufmerksamkeit erfährt. Zum Teil wird an eben jener großen Aufmerksamkeit aber auch Kritik geübt. So sei der Begriff „Industrie 4.0“ eine bewusste Platzierung eines Hype-Themas durch interessengesteuerte Akteure.¹⁶ Dies darf allerdings bezweifelt werden.

Doch selbst wenn das Thema bewusst platziert worden wäre, so würde das den aktuell geführten Debatten dennoch nicht die Berechtigung entziehen. Es kann nicht ernsthaft bezweifelt werden, dass das Thema „Digitalisierung“ allgemein seit langem einen Themenschwerpunkt in der öffentlichen Diskussion bildet. Gleiches gilt für die zunehmende Integration digitaler Systeme in Unternehmen. Berücksichtigt man nun des Weiteren, dass die Arbeitsstelle bei dem weit überwiegenden Teil der Gesellschaft allein schon wegen ihrer existenzsichernden Bedeutung einen elementaren Platz in der Lebensgestaltung einnimmt und die Arbeit mit dem Wandel in der Wirtschaft selbst massive Veränderungen erfährt, erklärt sich auch, weshalb dieses Thema, sei es nun bewusst als „Hype-Thema“ platziert oder nicht, berechtigterweise so viel Aufmerksamkeit erfährt. Während dem Einzelnen in Bezug auf die private Lebensgestaltung (noch) die Möglichkeit bleibt, sich der Digitalisierung zumindest in Teilen zu verschließen, ist dies bei den Veränderungen in der Arbeitswelt hingegen kaum möglich. Wie zu zeigen sein wird, werden bestimmte Berufsfelder ganz erheblich von der Digitalisierung betroffen¹⁷ und werden in vielen Bereichen Qualifizierungsmaßnahmen notwendig.¹⁸ Wer sich also beruflich auch für die Zukunft absichern möchte, kommt nicht umhin, sich mit der Digitalisierung auseinanderzusetzen. Solange die genauen Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt jedoch noch nicht abschließend absehbar sind (wobei bezweifelt werden darf, dass das jemals der Fall sein wird), kommen bei vielen Menschen Unsicherheit bis hin zu Zukunftsängsten auf. Diese werden durch die Warnung des Bundesverbandes Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (Bitkom), dass bald jeder Zehnte aufgrund der digitalen Transformation seinen Job verlieren könnte,

¹⁵ Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates v. 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung), ABl. L 119 v. 04. Mai 2016, S. 1.

¹⁶ Vgl. *Absenger et al.* Digitalisierung der Arbeitswelt, S. 4.

¹⁷ Dazu siehe § 2 Abschnitt B.

¹⁸ Näher dazu § 2 Abschnitt C.