



POLICY-EMPFEHLUNGEN

DIGITALISIERUNG DER ARBEITSBEZIEHUNGEN
ALTE WERTE IN EINER NEUEN DIGITALEN WELT

EINLEITUNG	3
SOZIALER DIALOG ALS WESENTLICHES ELEMENT FÜR INNOVATION	4
„WO“	10
Zur Form.....	11
Zum Inhalt	13
„WIE“	18
Europäische Betriebsräte	22
„WAS“	23
Algorithmen und Künstliche Intelligenz.....	23
Recht auf Nichterreichbarkeit	25
Digitale Instrumente zur Überwachung	26
Umwelt/ökologischer Wandel	28
DIE BEDEUTUNG VON AUS-, FORT- UND WEITERBILDUNG	28
WEITERE REGELUNGSMÖGLICHKEITEN.....	30

Dieses Dokument wurde von José María Miranda Boto und Elisabeth Brameshuber als Leiter des von der Europäischen Union finanzierten Forschungsprojekts DIGILARE (101126503) erstellt. Die darin geäußerten Meinungen und Standpunkte sind jedoch ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Kommission wider. Weder die Europäische Union noch die gewährende Behörde können dafür haftbar gemacht werden.

Das Dokument wurde unter Mitwirkung der Mitglieder des Forschungsteams verfasst: Judith Brockmann (Deutschland), Merle Erikson (Estland), Michael Doherty (Irland), Lidia Gil Otero, Yolanda Maneiro Vázquez und Daniel Pérez del Prado (Spanien), Marie-Cécile Escande-Varniol, Cécile Nicod und Christophe Teissier (Frankreich), Piera Loi (Italien), Luca Ratti (Luxemburg), Tamás Gyulavári und Gábor Kártyás (Ungarn), Nicola Gundt (Niederlande), Franz Marhold und Christina Schnittler (Österreich), Łukasz Pisarczyk (Polen), Teresa Coelho Moreira (Portugal), Felicia Roşioru (Rumänien), Jenny Julén Votinius (Schweden) und Kübra Dogan-Yenissey (Türkei), wobei auch die während der Durchführung des Projekts eingegangenen Kommentare der Interessengruppen berücksichtigt wurden.

EINLEITUNG

Seit der Ausarbeitung des Forschungsantrags für das DIGILARE-Projekt im Jahr 2022 schreitet der technologische Fortschritt in rasantem Tempo voran. Nach Schätzungen der Europäischen Kommission sind 5 % der Beschäftigten in der Europäischen Union im Sektor der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) tätig.¹ Die Anzahl der Menschen, die unter Verwendung von IKT im Homeoffice arbeiteten, ist während der Pandemie enorm gestiegen und hält sich seitdem auf einem hohen Niveau. Ende 2024 waren es 13,5 % der Beschäftigten in der Eurozone, wobei in den Niederlanden Spitzenwerte von 38 % erreicht wurden.²

Die Digitalisierung geht jedoch weit über technikbezogene Berufe oder Telearbeit hinaus. Die Veränderungen von Produktionsmitteln und Produktionsweisen stellen die Europäische Union vor einen Paradigmenwechsel, durch den arbeitsbezogene Rechte stark beeinträchtigt werden könnten. Dieser Wandel kann zur Reduktion von bestimmten Arbeitsplätzen führen, wie einige Studien über die Auswirkungen der künstlichen Intelligenz prognostizieren, oder zu Exklusion beim Zugang zu Beschäftigung aufgrund von Geschlecht, Alter oder sozialem Status, je nach Zugang zu diesen Technologien. Digitale Veränderungen können Arbeitnehmern aber auch zugutekommen, beispielsweise durch Produktivitätssteigerungen, die sich in kürzeren Arbeitszeiten niederschlagen können. Die Digitalisierung bringt viele Facetten mit sich.

Ausgangspunkt für die vorliegenden Empfehlungen ist die Überzeugung, dass der soziale Dialog und damit das Recht auf Unterrichtung und Anhörung unerlässliche Instrumente für die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten sind, um die Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung zu gestalten. Die Europäische Union fördert seit Jahrzehnten den Dialog innerhalb von Unternehmen als Instrument zur frühzeitigen Einschätzung bevorstehender Veränderungen. Kaum ein Wandel war aber so einschneidend wie jener, vor dem Europa derzeit steht – der soziale Dialog muss dabei eine zentrale Rolle spielen.

Am 10. September 2025 wurde das von der Europäischen Kommission eingeleitete Konsultationsverfahren zur möglichen Ausarbeitung eines neuen Aktionsplans für die Europäische Säule sozialer Rechte abgeschlossen. Die vorliegenden, im

1 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2025>

2 Ein Überblick über die verstärkte Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) durch Unternehmen ist hier dargestellt: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2025#businesses-online>

Rahmen des DIGILARE- Projekts erarbeiteten Empfehlungen möchten einen Beitrag zu dieser Debatte leisten.

Die projektbeteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind davon überzeugt, dass ein gut gestaltetes System der Unterrichtung und Anhörung in der digitalen Welt kein Luxus, sondern ein entscheidender Wettbewerbsvorteil ist. Werden die Herausforderungen in angemessener Weise adressiert, dann werden individuelle und kollektive Rechte gewahrt, die Produktivität gesteigert und Innovationen gefördert.

SOZIALER DIALOG ALS WESENTLICHES ELEMENT FÜR INNOVATION

Ausgangspunkt für einen neuen Aktionsplan und jeder Initiative in der Debatte um die Zukunft der Arbeitswelt sollte Kooperation sein und nicht zwangsläufig Konflikt. Selbstverständlich ist eine starke institutionelle Unterstützung sowohl seitens der Europäischen Union als auch der Mitgliedstaaten erforderlich, um Maßnahmen in Unternehmen zu fördern. Die Nutzung von EU-Fördermitteln oder die Prüfung von Steuererleichterungen können dabei sehr hilfreiche Werkzeuge sein.

Das von uns befürwortete Kooperationsmodell muss, im Einklang mit den Bestimmungen des Aktionsplans, seinen Anfang im europäischen Sozialpartnerdialog nehmen. Die Kommission hört gemäß Artikel 154 AEUV vor der Vorlage von Vorschlägen im Bereich der Sozialpolitik zunächst die Sozialpartner zur Ausrichtung einer möglichen unionsrechtlichen Maßnahme an, bevor sie in eine zweite Phase übergeht, die sich auf die inhaltliche Ausgestaltung der Maßnahme konzentriert.

Eine Untersuchung jener Vorschläge, die in den letzten Jahren zu effizienten Regelungen geführt haben, zeigt, dass die von der Europäischen Kommission geförderten Konsultationen über die Bestimmung des Artikels 154 AEUV hinausgehen. Im Fall von Regelungen, deren Rechtsgrundlage außerhalb des Titels X des AEUV liegt und die daher nicht als „Sozialpolitik“ im engeren Sinne betrachtet werden können, werden nach der derzeitigen Praxis die betroffenen Parteien konsultiert (Stakeholder-Konsultation). Darüber hinaus findet eine allgemeine Phase der öffentlichen Konsultation statt. Diese Entwicklung spiegelt der Pakt für den Europäischen Sozialen Dialog vom 5. März 2025 (im Folgenden: „der Pakt“) wider.

Das beste Beispiel hierfür ist die Richtlinie (EU) 2018/957, mit der die Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von

Dienstleistungen geändert wurde. Diese Richtlinie basiert auf den Artikeln 53 und 62 AEUV, der Niederlassungsfreiheit und der Dienstleistungsfreiheit. Eine Bezugnahme auf Artikel 154 AEUV ist damit nicht möglich. Der Abschnitt des Kommissionsvorschlags, der zu dieser Richtlinie geführt hat und der Stakeholder-Konsultation gewidmet ist, legt – im Gegensatz zu anderen Vorschlägen – aber ausführlich die Meinungen aller sozialen, sektorübergreifenden und sektoralen Stakeholder zur vorgeschlagenen Änderung dar. Mit diesem Mechanismus werden die „rechtstechnischen Grenzen“ der Sozialpolitik somit überschritten und es werden Bereiche mit wesentlichem sozialpolitischem Charakter einbezogen, auch wenn sie im Recht der Europäischen Union anders einzuordnen sind.

Angeichts dieses Präzedenzfalls halten wir es für den besten Ansatz, dem Leitgedanken des Pakts zu folgen und bei der Umsetzung der in den vorliegenden Empfehlungen enthaltenen Vorschläge Sozialpartner *und* Stakeholder zu konsultieren – sowohl hinsichtlich deren Angemessenheit als auch in Bezug auf die möglichen Maßnahmen. Die im Rahmen des DIGILARE-Projekts durch den Austausch mit Sozialpartnern und Stakeholdern gewonnenen Erkenntnisse zeigen deutlich, dass diese in vielen Bereichen am besten in der Lage sind, die Bedürfnisse jener, die vom digitalen Wandel in der Arbeitswelt betroffen sind, zu erkennen und zu beurteilen. Zum 40. Jahrestag des Europäischen Sozialdialogs in Val Duchesse vertreten wir die Ansicht, dass diese Erkenntnisse in der Gesetzgebung jedenfalls berücksichtigt werden sollten, ohne, dass sie dabei als Mittel zur Blockade herangezogen werden. Die im Rahmen des DIGILARE-Projekts ermittelten *Best Practices* zeigen, dass optimal gestaltete digitale Arbeit einen gemeinsamen strategischen Nutzen für Unternehmen und Beschäftigte bringt. Wofür Management und Belegschaft gemeinsam eintreten sollten, ist die Schaffung qualitativ hochwertiger digitaler Arbeit. Unserer Ansicht nach handelt es sich dabei um digitale Arbeit, die den kollektiven Bedürfnissen der Beschäftigten durch funktionierende Unterrichts- und Anhörungsmechanismen gerecht wird. Gleichzeitig trägt optimal gestaltete digitale Arbeit und damit einhergehend eine gut funktionierende Unterrichtung und Anhörung zur Wettbewerbsfähigkeit bei. Dies belegen die im Rahmen des DIGILARE-Projekts gemeinsam mit den Sozialpartnern und Stakeholdern erarbeiteten Erkenntnisse. Optimal gestaltete digitale Arbeit ist daher nicht nur eine sozial-, sondern auch eine wirtschaftspolitische Forderung.

„WER“

Im DIGILARE-Projekt wurden vier so genannte „Koordinaten“ für die Arbeitsbeziehungen in einer digitalen Arbeitswelt untersucht. Die erste Koordinate zielt darauf ab, den persönlichen Anwendungsbereich des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung zu ermitteln und mögliche Erweiterungen seines Geltungsbereichs zu prüfen.

Die Digitalisierung bringt ein Produktionsmodell mit sich, das Dezentralisierung und die Verlagerung der Produktion ins Ausland stark begünstigt. Unternehmen bauen ihre Belegschaften ab und greifen auf zivil- oder handelsrechtliche Vertragsformen zurück, die mit Blick auf persönliche Arbeitsleistungen in weiten Bereichen als überholt galten. Die Plattformökonomie war einer der Nährböden für diesen Trend, der zunehmend prekäre Beschäftigungsverhältnisse und wirtschaftliche Abhängigkeiten hervorgebracht hat. Die negativen Auswirkungen auf die Arbeitnehmervertretung und das Recht auf Unterrichtung und Anhörung wurden bereits vielfach dargelegt.

Bei der Suche nach Lösungen für diese Situation wurden im Rahmen des DIGILARE-Projekts verschiedene Ansätze diskutiert, wie wirtschaftlich abhängige Selbständige geschützt werden könnten. Die unterschiedlichen Ansätze basieren auf Unterschieden in den Rechtstraditionen in den Mitgliedstaaten wie auch auf unterschiedlichen ideologischen Ansätzen im Hinblick auf die arbeitsrechtliche Erfassung von Selbständigen und atypischen Beschäftigungsformen, die Rolle und das Interesse der Gewerkschaften bei deren Vertretung und natürlich rechtstechnische Fragen im Zusammenhang mit der Umsetzung des Unionsrechts.

Die unterschiedlichen Ansätze spiegeln eine anhaltende Debatte wider: Die Sorge um den Schutz so genannter atypisch Beschäftigter, die sich in zahlreichen nationalen und europäischen Berichten wiederfindet. Im Rahmen des DIGILARE-Projekts wurde jedoch nicht die Rechtsnatur dieser Beschäftigungsverhältnisse thematisiert, vielmehr ging es um den Umfang der Sicherstellung von Unterrichts- und Anhörungsrechten für diese Personen.

Ausgangspunkt im Unionsrecht ist Artikel 27 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (in der Folge: GRC). Dieser Artikel erkennt das Recht von Arbeitnehmern oder ihren Vertretern auf Unterrichtung und Anhörung an, definiert den Begriff „Arbeitnehmer“ jedoch nicht. Seit Jahren wird dafür der Arbeitnehmerbegriff des Artikel 45 AEUV herangezogen. Allerdings ist seine unmittelbare Übertragung nicht zur Gänze zufriedenstellend. Einige

Beschäftigtengruppen, die unter diesen Begriff fallen, haben eine Stellung inne, die einem Recht auf Unterrichtung und Anhörung entgegensteht, da sie sich selbst unterrichten und anhören müssten; dies ist beispielsweise bei Führungskräften oder Vorstandsmitgliedern der Fall. Andere wiederum, wie etwa wirtschaftlich abhängige Selbständige, sind hingegen ausgeschlossen, obwohl sie den Risiken ausgesetzt sind, auf die sich das Recht auf Unterrichtung und Anhörung bezieht. Daher wird in diesen Empfehlungen ein solches Verständnis vom Begriff des Arbeitnehmers vorgeschlagen, das den jeweiligen Spezifika Rechnung trägt: Die Bestimmung des erfassten Personenkreises erfolgt nach dem Zweck von Artikel 27 GRC (kollektive Teilhabe und demokratische Kontrolle des unternehmerischen Handelns). Dadurch können auch Personen berücksichtigt werden, die zwar keinen Arbeitnehmerstatus haben, aber dennoch denselben Risiken unterliegen, im Hinblick auf die Unterrichtung und Anhörung Abhilfe schaffen sollen.

Die Analyse zahlreicher Richtlinien im Rahmen des DIGILARE-Projekts zeigt, dass das Recht auf Unterrichtung und Anhörung üblicherweise als ergänzende Maßnahme zur Verfolgung spezifischer Ziele (Gesundheit und Sicherheit, Umstrukturierung, Gleichstellung) normiert ist. Daher muss jede Erweiterung des persönlichen Anwendungsbereichs mit den jeweiligen Zielen der entsprechenden Richtlinie vereinbar sein. Die Regelungen variieren, doch aus teleologischer Sicht teilen Arbeitnehmer und vergleichbare wirtschaftlich abhängige Personen häufig Risiken wie Informationsasymmetrien und mangelnde Verhandlungsmacht angesichts von Unternehmensentscheidungen. Dieser teleologische Ansatz ist nicht neu; er findet sich beispielsweise auch in den Leitlinien der Kommission zu Kollektivverträgen für Selbstständige (2022/C 374/02).

Das Unionsrecht hat in diesem Bereich in jüngerer Vergangenheit bedeutende Entwicklungen durchlaufen. Der Unterschied zwischen der Richtlinie (EU) 2019/1152, die selbst einen Fortschritt bei der Erweiterung des persönlichen Anwendungsbereichs im Vergleich zu früheren Richtlinien darstellt, und der Richtlinie (EU) 2024/2831 ist in dieser Hinsicht besonders bemerkenswert. Dieser Unterschied zeigt sich deutlich in der Definition des persönlichen Anwendungsbereichs. In der Richtlinie (EU) 2019/1152 wurde eine enge Formulierung gewählt: „alle Arbeitnehmer, die nach den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist.“ Die Richtlinie (EU) 2024/2831 erweitert den Anwendungsbereich hinsichtlich bestimmter Rechte. Neben der bereits erwähnten engen Formulierung für Arbeitnehmer gibt es eine

zweite Definition für „Personen, die Plattformarbeit leisten“: „Personen, die Plattformarbeit leisten, unabhängig von der Art des Vertragsverhältnisses oder der Bezeichnung dieses Verhältnisses durch die beteiligten Parteien“. Die Bestimmungen der Richtlinie, die den Schutz personenbezogener Daten durch algorithmische Managementmaßnahmen (Kapitel III) zum Ziel haben und auf Artikel 16 AEUV gestützt sind, gelten ebenfalls für „Personen, die Plattformarbeit leisten“, selbst wenn sie nicht im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind.

Die aus der Richtlinie (EU) 2024/2831 gewonnenen Erkenntnisse sind von enormer Bedeutung. Erstens: Bei entsprechendem politischem Willen ist es möglich, Regelungen für „gemischte“ Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Die Richtlinie selbst ebnet durch die Definition des Begriffs „Vertreter von Plattformarbeit leistenden Personen“ den Weg für Maßnahmen wie die von uns vorgeschlagenen. Zweitens: Es gibt Rechtsgrundlagen außerhalb von Titel X AEUV, die zur Schaffung von Rechtsakten mit „sozialen“ Inhalten genutzt werden können.

Vor diesem Hintergrund kann ein Vorschlag für einen Rechtsakt auf EU-Ebene formuliert werden, der den Umfang der Unterrichts- und Anhörungsrechte und deren Schutz durch bestehende Arbeitnehmervertretungen – Gewerkschaften oder gewählte Vertretungen – im Einklang mit nationalem Recht und nationaler Praxis erweitert. Als Rechtsgrundlagen für eine solche Initiative kommen die Artikel 114 und 115 AEUV in Betracht.

Bei der erstgenannten Rechtsgrundlage, Artikel 114 AEUV, kommt das ordentliche Gesetzgebungsverfahren zur Anwendung, das politisch gesehen deutlich einfacher ist, da es lediglich eine qualifizierte Mehrheit im Rat erfordert. Die wesentliche Hürde für seine Anwendung könnte Artikel 114 Abs 2 AEUV sein, der die Anwendung auf „Bestimmungen über die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer“ untersagt. Obwohl der vorliegende Vorschlag darauf abzielt, diese Rechte auf Personen auszudehnen, die *nicht* den Status eines Arbeitnehmers innehaben, könnten Zweifel an der Rechtmäßigkeit dieser Vorgehensweise aufkommen.

Die zweite mögliche Rechtsgrundlage ist Artikel 115 AEUV, die Grundnorm zum Binnenmarkt, die ebenso alt ist wie der Vertrag selbst. Zwar hat ihre Anwendung in den letzten Jahren aufgrund spezifischer Rechtsgrundlagen abgenommen. Es darf jedoch nicht vergessen werden, dass die Richtlinie 75/129/EWG, die erstmals das Recht auf Unterrichtung und Anhörung verankert hat, auf Grundlage von Artikel 100 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EGV) erlassen wurde – der ursprünglichen Fassung des heutigen Artikels 115 AEUV.

Unabhängig von der gewählten Rechtsgrundlage sollte die rechtliche Form der Maßnahme eine Richtlinie sein, insbesondere bei Heranziehung von Artikel 115 AEUV, da der Vertrag hier auch keine andere Möglichkeit zulässt. Der Inhalt der Richtlinie sollte sich auf eine Neudefinition des persönlichen Anwendungsbereichs konzentrieren. Dies kann auf zwei Wegen erreicht werden.

Erstens könnte die Definition des Arbeitnehmers in jedem Rechtsakt, der Vorgaben zu Unterrichtung und Anhörung, angepasst werden. Auf Grundlage der im Rahmen des DIGILARE-Projekts durchgeführten Studien können detaillierte Änderungen für jede der bestehenden Regelungen vorgeschlagen werden.³

Zweitens könnte auch die Aufnahme eines Artikels 2b in die Richtlinie 2002/14/EG ausreichend sein, der festlegt, dass der Begriff „Arbeitnehmer“ für die Zwecke der in den gemeinschaftrechtlichen Vorschriften festgelegten Unterrichts- und Anhörungsrechte, einschließlich der Berechnung von Schwellenwerten, auch solche Personen umfasst, die durch die neu eingefügte Definition abgedeckt werden.

Unserer Ansicht nach sollte das Kriterium für diese Begriffserweiterung die wirtschaftliche Abhängigkeit sein, analog zu den Kriterien, die von der Europäischen Kommission in den Leitlinien zu Kollektivverträgen für Solo-Selbständige festgelegt sind. Der Gerichtshof hat im Fall *Elite Taxi* auf den Begriff des „entscheidenden Einflusses“ verwiesen (EuGH C-434/15 Rz 39); dies könnte auch als Kriterium für die Einbeziehung im Hinblick auf Unterrichtung und Anhörung dienen:

Artikel 2 b. Definition des Arbeitnehmers für Zwecke der Unterrichtung und Anhörung

1. Ausschließlich zum Zwecke der Ausübung des im Unionsrecht vorgesehenen Rechts auf Unterrichtung und Anhörung, einschließlich der Berechnung von Schwellenwerten, bezeichnet der Begriff „Arbeitnehmer“ jede natürliche Person, die – unabhängig von der rechtlichen Einordnung ihres Vertragsverhältnisses nach nationalem Recht – für eine andere Person unter deren Einfluss, vorwiegend persönlich gegen Entgelt Dienstleistungen erbringt, sofern eine wirtschaftliche und organisatorische Abhängigkeit zu dem Unternehmen besteht, das die Tätigkeit organisiert.

³ Siehe dazu den ersten Synthesenbericht: <https://www.digilare.eu/documentation/first-synthesis-report-digilare/>

2. Maßgeblich für die Beurteilung dieser Abhängigkeit ist der Einfluss, den das Unternehmen auf die wesentlichen Bedingungen der Leistungserbringung ausübt, insbesondere hinsichtlich

- a) der Festlegung von Preisen oder Tarifen,
- b) der Zuweisung oder Verteilung von Aufgaben,
- c) der Überwachung der Leistung mit technologischen oder anderen Mitteln,
- d) der tatsächlichen Möglichkeit, den Dienstleistenden zu sanktionieren oder vom System auszuschließen.

3. Die Bestimmungen dieses Artikels berühren weder die in anderen Rechtsakten der Union festgelegten Definitionen des Arbeitnehmerbegriffs noch die Befugnisse der Mitgliedstaaten, den Schutz auf andere Personengruppen auszuweiten.

„WO“

Die zweite Koordinate des DIGILARE-Projekts hat das Fehlen einer kollisionsrechtlichen Regelung im Unionsrecht für die Behandlung von Unterrichts- und Anhörungsrechten bei grenzüberschreitender Arbeit, insbesondere im digitalen Kontext, aufgezeigt. Zwar legt die Richtlinie 2009/38/EG Regelungen zur Unterrichtung und Anhörung in grenzüberschreitenden Fällen für Unternehmen und Unternehmensgruppen mit Gemeinschaftsbezug fest, doch fehlen Regelungen dazu, welche Unterrichts- und Anhörungsverfahren konkret Anwendung finden, wenn die Arbeit „grenzüberschreitend“ ausgeübt wird. Digitales Arbeiten, Telearbeit, Homeoffice und andere neue Formen der Zusammenarbeit, wie etwa in Matrixorganisationen, können dazu führen, dass manche Beschäftigte nicht unter die geltenden Unterrichts- und Anhörungsregelungen und -praktiken fallen, da nach den jeweiligen Rechtsordnungen die erforderliche Verbindung fehlt. Dies ist besonders problematisch, wenn man bedenkt, dass Artikel 27 GRC ein Grundrecht auf Unterrichtung und Anhörung garantiert.

Der Austausch mit Stakeholdern im Rahmen des DIGILARE-Projekts hat gezeigt, dass in der Praxis häufig einfache Lösungen gesucht werden, beispielsweise durch die Gründung von Unternehmen in allen beteiligten Ländern oder in den Ländern, in denen die Beschäftigten tatsächlich arbeiten. Während dies häufig steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Zwecken geschuldet ist, ermöglicht es gleichzeitig die Anwendung der Unterrichts- und Anhörungsregelungen des Landes, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat und das oftmals auch Vertragspartei des

Arbeitsverhältnisses nach dem Recht eben dieses Landes ist. Diese Lösung lässt sich freilich nicht auf die Traditionen in allen Mitgliedstaaten übertragen.

Im Rahmen des DIGILARE-Projekts wurde erneut die Vielfalt der Art der Gewährung von Unterrichts- und Anhörungsrechten auf nationaler Ebene und die Frage um den Anknüpfungspunkt für die Begründung dieser Rechte deutlich. Während einige Rechtsordnungen eine eher vertragsbezogene Ausrichtung bevorzugen, verbinden andere die Anwendung von Unterrichts- und Anhörungsrechten mit abweichenden Anknüpfungspunkten. Die Diskrepanz in den nationalen Rechtsordnungen ist entscheidend für die Festlegung eines geeigneten Ansatzes zur vorgeschlagenen Kollisionsregel: nämlich, ob dies durch Änderungen der bestehenden Vorschriften zum anwendbaren Recht erfolgen soll oder durch die Schaffung spezifischer Regelungen.

Zur Form

Die bestehenden Lösungen nach der Richtlinie 2009/38/EG sind nicht auf alle Unternehmen anwendbar; hinzu kommt, dass Gegenstand der RL 2009/38/EG nicht das grenzüberschreitende Arbeiten an sich ist. Daher – und dies ist einer der zentralen Vorschläge unserer Untersuchung – halten wir es für notwendig, ein “Set” von Kollisionsregelungen zu schaffen, um festzulegen, welches Recht anwendbar (und welches Gericht zuständig) ist. Wir erwägen vier mögliche Alternativen.

Eine erste Möglichkeit wäre es, jene Richtlinien, die Unterrichts- und Anhörungsverfahren regeln, um einen neuen Artikel zu ergänzen, der die grenzüberschreitenden Aspekte dieser Rechte und deren Ausübung regelt. Diese Änderung könnte parallel zu dem von uns vorgeschlagenen Ansatz erfolgen, den persönlichen Anwendungsbereich zu erweitern. Als Rechtsgrundlage könnten Artikel 153 Abs. 1 lit. e und Artikel 153 Abs. 2 lit. b AEUV dienen. Diese Möglichkeit könnte vom Europäischen Parlament und dem Rat im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren behandelt werden, so, wie es kürzlich beim Vorschlag zur Änderung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte erfolgt ist.

Eine weitere, womöglich sichtbarere Möglichkeit bestünde darin, eine der beiden Rom-Verordnungen zu ändern (wobei anzumerken ist, dass keine von beiden das in den unterschiedlichen nationalen Rechtssystemen vorherrschende Verständnis der Unterrichts- und Anhörungsrechte vollständig widerspiegelt, insbesondere weil es sich nach überwiegender Einschätzung dabei um keine „vertraglichen Schuldverhältnisse“ handelt) und die entsprechenden Regeln für das anwendbare Recht festzulegen. In Bezug auf die Zuständigkeit jedenfalls wäre die Möglichkeit,

die Materie in die Verordnung (EU) 1215/2012 aufzunehmen, weitgehend unproblematisch und es erscheint auch unerlässlich, den Zugang zur Justiz zu gewährleisten, um die effektive Durchsetzung dieser Rechte sicherzustellen.

Eine dritte Option, die pragmatischer und weniger von dogmatischen Überlegungen abhängig, gleichzeitig jedoch gewagter ist, besteht in der Einführung einer spezifischen Verordnung für Unterrichts- und Anhörungsrechte in grenzüberschreitenden Sachverhalten. Dies hätte den Vorteil, dass nicht über die Rechtsnatur der Unterrichts- und Anhörungsrechte entschieden werden müsste; stattdessen könnte eine umfassende unionsrechtliche Regelung geschaffen werden. Je nach Zielsetzung könnte sich die Verordnung darauf beschränken, das anwendbare Recht festzulegen, oder auch die Frage der gerichtlichen Zuständigkeit einschließen, um einen einheitlichen Gesetzestext zu schaffen, der alle europäischen Regelungen zu diesem Thema zusammenführt.

Die einschlägige Rechtsgrundlage für den Erlass dieser Verordnung stellt Artikel 81 Abs. 2 AEUV dar. Dieser ermächtigt das Europäische Parlament und den Rat im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren Maßnahmen zur „justiziellen Zusammenarbeit in Zivilsachen mit grenzüberschreitendem Bezug“, einschließlich Vorschriften zu Kollisionsnormen und zur Vermeidung von Kompetenzkonflikten (lit. c), zu erlassen.

Frühere Fassungen dieses Artikels im Vertrag zur Gründung der Europäischen Union dienten als Grundlage für den Erlass der Verordnungen (EG) 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) und (EG) 864/2007 über das auf außervertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom II). In seiner jetzigen Fassung bildete der Artikel die Rechtsgrundlage für den Erlass der Verordnung (EU) 1215/2012 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (EuGVVO). Insofern scheint die Frage der heranzuziehenden Rechtsgrundlage für den Erlass dieser Verordnung unproblematisch.

Eine letzte Möglichkeit bestünde darin, den Sozialpartnern im Rahmen eines Abkommens nach den Artikeln 154 und 155 AEUV eine Regelungsmöglichkeit zu eröffnen, wodurch die Materie entweder autonom, möglicherweise aber auch heteronom geregelt würde. Da wir der Ansicht sind, dass diese Frage in der gesamten Europäischen Union einheitlich und verbindlich geregelt werden sollte, eignet sich die Rolle der Sozialpartner am besten für die Erarbeitung von Vorschlägen zu den anzuwendenden Anknüpfungspunkten, im Rahmen derer sie auch ihre praktischen Erfahrungen einbringen können.

Zum Inhalt

Die Kriterien zur Bestimmung der Zuständigkeit und des anwendbaren Rechts waren Gegenstand zahlreicher Untersuchungen und Diskussionen im Rahmen des DIGILARE-Projekts. Die Analyse der Anknüpfungspunkte zur Festlegung des auf Unterrichts- und Anhörungsrechte in grenzüberschreitenden Fällen anwendbaren Rechts zeigt sowohl Vorteile als auch Probleme auf, die sorgfältig abgewogen werden müssen.

Obwohl die Analyse gezeigt hat, dass „Territorialität“ in vielen Mitgliedstaaten ein wichtiges Kriterium darstellt, dient dies nicht als Anknüpfungspunkt, da es sich nicht auf die Frage bezieht, welches Recht anwendbar ist. Es handelt sich vielmehr um eine Regel, die festlegt, dass die Unterrichts- und Anhörungsregelungen eines bestimmten Landes nur dann gelten, wenn sich beispielsweise die Niederlassung des Unternehmens im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats befindet oder wenn die Arbeit tatsächlich in dem betreffenden Mitgliedstaat ausgeführt wird.

Der Bezugspunkt der „Arbeitsstätte“ bzw des „Betriebs“ kann zwar Klarheit und Kontinuität hinsichtlich der Rechtstradition einiger Mitgliedstaaten gewährleisten, erweist sich aber in digitalen Umgebungen ohne physischen Arbeitsplatz möglicherweise als unzureichend, insbesondere in Fällen, in denen nach nationalem Recht ein physischer Arbeitsplatz erforderlich ist. Dies birgt das Risiko von Rechtslücken und könnte Strategien des Forum Shoppings begünstigen.

Die Anknüpfung an das Recht des individuellen Arbeitsvertrags sorgt zwar für formale Einfachheit, führt jedoch zu einer Zersplitterung des kollektiven Verfahrens und schwächt damit die Wirksamkeit von Unterrichts- und Anhörungsrechten. Dies liegt vor allem an der gängigen Praxis, dass aus steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Gründen Unternehmen Tochtergesellschaften in jenen Mitgliedstaaten gründen, in denen Arbeitnehmer wohnen und arbeiten; wird sodann der Individualarbeitsvertrag auch mit der Tochtergesellschaft abgeschlossen, unterliegt dieser dem Recht des Mitgliedstaates, in dem die Tochtergesellschaft den Sitz hat und der Arbeitnehmer wohnt und arbeitet. Eine Anknüpfung der Unterrichts- und Anhörungsrechte an das Individualarbeitsvertragsstatut hätte zur Folge, dass die Arbeitnehmer der Tochtergesellschaft, die zwar grenzüberschreitend digital zusammenarbeiten, dennoch alle unterschiedlichen Unterrichts- und Anhörungsrechten unterlägen.

Die Gewerkschaftszugehörigkeit als Bezugspunkt stärkt zwar die kollektive Autonomie und die Tarifverhandlungen, ist aber von der Organisationsstärke der Gewerkschaften abhängig und kann nicht-organisierte Gruppen unberücksichtigt lassen. Zudem handelt es sich um ein Kriterium, das nicht zu jenen nationalen Traditionen und Regelungen passt, die auf einem dualen System der Interessenvertretung beruhen und bei dem die Ausübung von Unterrichts- und Anhörungsrechten nicht von der Gewerkschaftszugehörigkeit abhängt.

Die Anknüpfung an den gewöhnlichen Arbeitsort funktioniert zwar in Bereichen wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, wo das Risiko physisch verortet ist, gewährleistet aber keine Konsistenz bei organisatorischen Entscheidungen, die örtlich verstreute Teams betreffen.

Der Begriff der kollektiven Interessen und die Verbindung zum Ort, an dem Entscheidungen getroffen werden, bietet eine Lösung, die besser an die digitale Realität angepasst ist, da sie die Interessenvertretung mit der Ausübung der unternehmerischen Entscheidungsmacht in Einklang bringt und die Verfahrenseinheit wahrt. Sie erfordert jedoch eine präzise Definition dessen, was den Schwerpunkt der „Entscheidungsmacht“ ausmacht und wie dieser nachgewiesen werden kann, um Rechtsunsicherheiten und Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden.

Die Idee eines virtuellen „kollektiven Arbeitsplatzes“ ist innovativ und ermöglicht es, Telearbeitnehmer in die für die Vertretung maßgeblichen Schwellenwerte einzubeziehen, obwohl sie zugleich Herausforderungen bei der objektiven Abgrenzung und Beweisführung mit sich bringt.

Schließlich bietet der eingetragene Firmensitz als Auffangkriterium einen klaren Bezugspunkt, muss aber durch Schutzmechanismen gegen Umgehungen ergänzt werden, um Manipulationen durch Briefkastenfirmen oder ähnliche unlautere Praktiken zu verhindern.

Daher gibt es kein perfektes Anknüpfungskriterium, das alle Anforderungen erfüllt. Es ist daher notwendig, ein gestaffeltes System aufzubauen, ähnlich dem für vertragliche Verpflichtungen nach der Rom-I-Verordnung.

Präambel/Erwägungsgründe

- Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Anwendung von zwei oder mehr unterschiedlichen nationalen Regelungen zur Arbeitnehmervertretung

grundsätzlich durch keine Vorschrift ausgeschlossen wird, sondern im Gegenteil, bei nicht grenzüberschreitender Arbeit, wie beispielsweise in Fällen der Leiharbeit, akzeptiert wird,

- gleichzeitig in Erwägung, dass dies zu komplexen Situationen führen kann,
- zielen die Bestimmungen dieser Verordnung darauf ab, grenzüberschreitende Telearbeit zu erleichtern.
- Wenn Arbeitnehmer ihre Arbeit gewöhnlich im Rahmen grenzüberschreitender Telearbeit ausüben, ist es schwierig festzustellen, welche nationalen Vorschriften Anwendung finden sollen.
- Diese Regelungen sollen sicherstellen, dass Arbeitnehmer in Angelegenheiten und Entscheidungen, die sie betreffen, durch die zentrale Leitung eingebunden werden.
- Auf Grundlage der Rechtsprechung in den Mitgliedstaaten kann davon ausgegangen werden, dass bei grenzüberschreitender Telearbeit in der Regel die zentrale Leitung über Angelegenheiten entscheidet, die für die Arbeitnehmervertretung relevant sind.

Artikel 1: Anwendungsbereich

1. Diese Verordnung findet in Fällen Anwendung, in denen ein Kollisionsfall zwischen den Rechtsvorschriften verschiedener Mitgliedstaaten besteht und die Arbeitnehmervertretung auf Ebene der Betriebe oder Unternehmen betroffen ist.
2. Diese Verordnung findet keine Anwendung, wenn Arbeitnehmer ausschließlich in dem Mitgliedstaat arbeiten, in dem die zentrale Leitung ansässig ist.
3. Diese Verordnung findet keine Anwendung, wenn die zentrale Leitung in einem Mitgliedstaat ansässig ist und Arbeitnehmer in zwei oder mehr Mitgliedstaaten tätig sind, jedoch nicht über die Verwendung digitaler Arbeitsmittel zusammenarbeiten oder der Anteil der Arbeitszeit unter Verwendung digitaler Arbeitsmittel weniger als 25 %⁴ / weniger als 50 %⁵ der gesamten Arbeitszeit beträgt.
4. Befindet sich die zentrale Leitung nicht in einem Mitgliedstaat, tritt, soweit in dieser Verordnung auf die zentrale Leitung Bezug genommen wird, stattdessen ihr bevollmächtigter Vertreter in einem Mitgliedstaat an ihre

⁴ Siehe Artikel 13 Abs. 1 lit. a der Verordnung (EG) 883/2004 iVm Artikel 14 Abs. 4 der Verordnung (EG) 987/2009.

⁵ Siehe Artikel 3 des Rahmenabkommens über Telearbeit (in Bezug auf die Verordnung 883/2004).

Stelle, der gegebenenfalls zu benennen ist. In Ermangelung eines solchen Vertreters ist die Leitung des Betriebs oder des Unternehmens der Unternehmensgruppe in dem Mitgliedstaat, in dem die meisten Arbeitnehmer beschäftigt sind, Bezugspunkt.⁶

Artikel 2: Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieser Verordnung bezeichnet:

- a) Betrieb eine Geschäftseinheit, die nach Maßgabe des nationalen Rechts und der nationalen Praktiken definiert ist und sich innerhalb des Hoheitsgebiets eines Mitgliedstaats befindet, in der eine wirtschaftliche Tätigkeit kontinuierlich mit menschlichen und materiellen Mitteln ausgeübt wird, wobei materielle Mittel auch digitale Mittel umfassen, sofern sich aus dieser Verordnung nichts Abweichendes ergibt.
- b) Unternehmen ein öffentliches oder privates Unternehmen, das eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübt, unabhängig davon, ob es auf Gewinn ausgerichtet ist oder nicht, und das sich innerhalb des Hoheitsgebiets der Mitgliedstaaten befindet, sofern sich aus dieser Verordnung nichts Abweichendes ergibt.
- c) Arbeitnehmervertretung Unterrichtung und Anhörung gemäß Artikel 2 lit. f und g der Richtlinie 2002/14 sowie jede weitere Arbeitnehmerbeteiligung nach Maßgabe des nationalen Rechts und der nationalen Praktiken.
- d) Gremien zur Arbeitnehmervertretung die gemäß der Richtlinie 2002/14 zu errichtenden Gremien sowie jede weitere Form der Arbeitnehmerbeteiligung nach Maßgabe des nationalen Rechts und der nationalen Praktiken.
- e) Grenzüberschreitende Telearbeit⁷ eine Tätigkeit, die von jedem Standort aus ausgeübt werden kann und in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder am Sitz des Unternehmens ausgeführt werden könnte und:
 - i) in einem oder mehreren anderen Mitgliedstaaten ausgeübt wird, in dem sich die Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder der Sitz des Unternehmens befinden,
 - ii) auf Informationstechnologie basiert, die es ermöglichen mit dem Arbeitsumfeld des Arbeitgebers oder des Unternehmens sowie mit Stakeholdern/Kunden in Verbindung zu bleiben, um die vom Arbeitgeber übertragenen Aufgaben zu erfüllen.

⁶ Siehe Artikel 4 Abs. 2 der Richtlinie 2009/38.

⁷ Siehe die multilaterale Rahmenvereinbarung zu Telearbeit (in Bezug auf die Richtlinie 883/2004).

Artikel 3: Allgemeine Regel

In Fällen, in denen die zentrale Leitung in einem Mitgliedstaat ansässig ist,⁸ jedoch mehr als x % der Arbeitnehmer grenzüberschreitende Tlearbeit in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausüben⁹ (mindestens 25 % der genannten x % in einem Mitgliedstaat) und dies mindestens x %¹⁰ ihrer gesamten wöchentlichen Arbeitszeit ausmacht, unterliegen alle Arbeitnehmer des Betriebs/Unternehmens hinsichtlich der Arbeitnehmervertretung den Vorschriften des Rechts jenes Mitgliedstaats, in dem die zentrale Leitung ansässig ist, unbeschadet des nationalen Rechts, dem die individuellen Arbeitsverträge unterliegen, vorausgesetzt, dass die Arbeitnehmer in jedem einzelnen Mitgliedstaat die jeweiligen Schwellenwerte für die Einrichtung eines Gremiums zur Arbeitnehmervertretung erreichen.

Artikel 4: Alternative Regelung zur Ermittlung des auf die Arbeitnehmervertretung anwendbaren Rechts

1. In Fällen, in denen Arbeitnehmer in jedem einzelnen Mitgliedstaat, in dem grenzüberschreitende Tlearbeit ausgeübt wird, die Schwellenwerte gemäß dem nationalen Recht und der nationalen Praxis für die Einrichtung von Gremien zur Arbeitnehmervertretung erfüllen und diese Arbeitnehmer mindestens 50 % ihrer Arbeitszeit in diesem Mitgliedstaat verbringen, können die Arbeitnehmer nach Maßgabe des jeweiligen nationalen Rechts und der nationalen Praktiken durch einfache Mehrheitsentscheidung gesondert beschließen, ein gemeinsames Gremium zur Arbeitnehmervertretung einzurichten.
2. Der einzige Zweck dieses gemeinsamen Gremiums zur Arbeitnehmervertretung besteht darin, eine Entscheidung gemäß Absatz 4 zu treffen.
3. Hinsichtlich der Abstimmungsrechte innerhalb dieses gemeinsamen Gremiums zur Arbeitnehmervertretung gilt die Regel „eine Stimme je Mitgliedstaat“.
4. Dieses gemeinsame Gremium zur Arbeitnehmervertretung entscheidet durch einfache Mehrheit, welche Regelungen der Arbeitnehmervertretung welchen Mitgliedstaats anwendbar sein sollen. Dies kann entweder das Recht des Mitgliedstaats sein, in dem die zentrale Leitung ansässig ist, oder das Recht eines jeden Mitgliedstaats, in dem nach dessen nationaler

⁸ ZB Irland.

⁹ ZB in AT 25 % und in D 55 %.

¹⁰ Vorschlag: 25 % oder 50 %

Anknüpfung für Unterrichts- und Anhörungsrechte die Schwellenwerte für die Einrichtung von Gremien zur Arbeitnehmervertretung erfüllt sind.

„WIE“

Die Arbeit an der dritten Koordinate des DIGILARE-Projekts hat eine heterogene europäische Landschaft hinsichtlich der Digitalisierung von Unterrichts- und Anhörungsverfahren aufgezeigt.¹¹ Dies war zu erwarten, denn kein anderer Bereich zeigt die Unterschiede in der Gestaltung von Arbeitsbeziehungen so deutlich wie dieser. Die Bestimmung desjenigen Akteurs, der die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung ausübt – sei es über einen einzelnen oder dualen Kanal – ist so entscheidend für die nationale Prägung, dass eine supranationale Regulierung äußerst schwierig wäre und sogar gemäß Artikel 153 Abs. 5 AEUV als unzulässig gelten könnten. Daher beschränken sich unsere Vorschläge auf die Interessenvertretung innerhalb des Unternehmens und lassen die Gewerkschaftstätigkeit außerhalb des Unternehmens außer Betracht.

Eine der größten Herausforderungen ergibt sich aus den nationalen Unterschieden, beispielsweise bei der Regulierung von digitalen Wahlen, virtuellen Medien, Meetings sowie Online-Abstimmungen. Während einige Rechtssysteme durch spezifische Regelungen innovative Lösungen hervorgebracht haben, befinden sich andere in einer regulativen Grauzone oder sehen keine Möglichkeiten digitaler betrieblicher Interessenvertretung vor.

Aus diesem Grund stellt der dritte Aspekt unseres Projekts die größte Hürde für eine Gesetzgebung auf europäischer Ebene dar, die darauf abzielt, die digitalen Mittel für Interessenvertretungen in Unternehmen zu harmonisieren und die fragmentierten Regelungen zur Digitalisierung von Vertretungsorganen zu überwinden. Die Entwicklung von Empfehlungen oder Leitlinien für *Best Practices* kann hingegen sehr hilfreich sein, um durch *Soft Law* Fragen zu behandeln, die nicht auf europäischer Ebene, sondern im Rahmen der jeweiligen nationalen Gesetzgebung geregelt werden sollten, wie beispielsweise digitale Wahlen. Eine Kombination aus legislativen und nicht-legislativen Maßnahmen erscheint am sinnvollsten.

Im Hinblick auf gesetzgeberische Maßnahmen halten wir eine Reform der Richtlinie 2002/14/EG für den besten Ansatz. Dabei sollte der Grundsatz nur minimaler Eingriffe in das Arbeitsrecht gewahrt, gleichzeitig aber ein Mindeststandard an

¹¹ Siehe dazu den Synthesenbericht: <https://www.digilare.eu/documentation/second-synthesis-report-digilare/>

digitalen Rechten gewährleistet werden, der den Mitgliedstaaten eine Umsetzung ermöglicht. Die Rechtsgrundlagen hierfür könnten Artikel 153 Abs. 1 lit. e und Abs. 2 lit. b AEUV bilden. Diese würden eine Verabschiedung von Europäischem Parlament und Rat im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren ermöglichen, wie es kürzlich bei der vorgeschlagenen Änderung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte der Fall war (und zuvor bei der Richtlinie von 2009 gemäß Artikel 137 Abs. 2 EGV).

Es gibt mehrere Bereiche, die parallel zu den bestehenden unionsrechtlichen Verpflichtungen harmonisiert werden könnten. Ein geeigneter Ansatzpunkt für die Harmonisierung einiger dieser Bereiche wäre die Ergänzung von Artikel 4 Abs. 1 der Richtlinie 2002/14/EG um einen zweiten Absatz, der die praktische Umsetzung der Unterrichts- und Anhörungsrechte betrifft.

Die Ergebnisse des DIGILARE-Projekts zeigen, dass selbst dort, wo die Gesetzgebung Digitalisierung ermöglicht, die Effektivität von der Verfügbarkeit technischer Mittel und dem Zugang zu Daten abhängt. Fehlende Ausstattung und Konnektivität oder sichere Plattformen schränken die tatsächliche Handlungsfähigkeit der Interessenvertretungen ein.

Wir schlagen daher vor, klare Verpflichtungen für Arbeitgeber festzulegen, geeignete digitale Mittel (Hardware, Software, Intranet-Zugang) sowie Schulungen für deren Nutzung in Unternehmen (mit einer bestimmten Beschäftigtenanzahl) bereitzustellen. Diese Verpflichtung sollte an die Möglichkeiten des jeweiligen Unternehmens angepasst werden. Eine Formulierung ähnlich jener des Artikels 13 Abs. 3 der Richtlinie (EU) 2024/2831 könnte den Weg ebnen, da hierzu bereits eine politische Einigung erzielt wurde:

Vorschlag zu einer überarbeiteten Fassung von Artikel 4 Abs. 1 der Richtlinie 2002/14/EG

2. [...] Arbeitnehmervertreter in Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten im betreffenden Mitgliedstaat haben Anspruch auf die notwendigen digitalen Mittel und entsprechende Schulungen in dem Umfang, der für die Durchführung ihrer Unterrichts- und Anhörungsaufgaben erforderlich ist. Die Kosten trägt das Unternehmen, sofern sie angemessen sind. Die Mitgliedstaaten können die Häufigkeit der Anträge auf die notwendigen Mittel und Schulungen festlegen, wobei die Wirksamkeit für die Durchführung gewährleistet sein muss.

Ebenso könnte der Zugang zu den Kontaktdaten der Arbeitnehmer datenschutzrechtlich geregelt werden, um zu verhindern, dass der Schutz der Privatsphäre ein Hindernis für die Gewerkschaftstätigkeit darstellt. Dieses Recht könnte in einem neuen Artikel 6a der Richtlinie 2002/14/EG verankert werden und damit die bestehenden Regelungen im Unionsrecht auf diesen neuen Bereich ausdehnen:

Artikel 6a. Zugang zu den Kontaktdaten der Arbeitnehmer

Um die wirksame Ausübung der im EU-Recht anerkannten Unterrichts- und Anhörungsrechte zu gewährleisten, haben Arbeitnehmervertreter das Recht, Zugang zu den beruflichen Kontaktdaten der Arbeitnehmer, wie beispielsweise zu beruflichen E-Mail-Adressen, zu erhalten, soweit dies für die Wahrnehmung ihrer Vertretungsfunktionen unbedingt erforderlich ist.

Die Verarbeitung dieser Daten erfolgt gemäß den in der Verordnung (EU) 2016/679 und den nationalen Datenschutzgesetzen festgelegten Grundsätzen. Dabei ist sicherzustellen, dass die Verarbeitung ausschließlich auf den Zweck der Vertretung beschränkt ist, der Grundsatz der Datensparsamkeit beachtet wird und alle erforderlichen Gewährleistungen für Sicherheit und Vertraulichkeit eingehalten werden.

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass der Schutz der Privatsphäre nicht dazu genutzt wird, die Ausübung der Unterrichts- und Anhörungsrechte zu behindern.

Alternativ könnte ein zweiter Abschnitt in Artikel 7 der Richtlinie 2002/14/EG eingeführt werden, der dazu dienen könnte, neue Befugnisse für Arbeitnehmervertreter zu schaffen. In diesem Sinne könnten nationale Reformen gefördert werden, um formale Hindernisse (zB die Pflicht zur physischen Anwesenheit oder zur eigenhändigen Unterschrift) zu beseitigen und die funktionale Gleichwertigkeit digitaler Instrumente bei der Ausübung dieser Rechte ausdrücklich anzuerkennen. Dies unterscheidet sich auch nicht wesentlich von der Anerkennung des virtuellen Formats in Bezug auf Sitzungen bei der Reform der Richtlinie über Europäische Betriebsräte:

2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmervertreter die in dieser Richtlinie anerkannten Rechte mithilfe digitaler Mittel ausüben können, wobei deren funktionale Gleichwertigkeit zur Ausübung ohne digitale Mittel gewährleistet ist, es sei denn, objektive und verhältnismäßige Gründe erfordern Abweichendes.

Zu diesem Zweck ergreifen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um unter anderem Folgendes zu erreichen:

- a) Beseitigung formaler Hindernisse, die die Ausübung dieser Rechte an physische Anforderungen knüpfen und die Ermöglichung der Verwendung elektronischer Signaturen sowie anderer sicherer Authentifizierungsmechanismen.
- b) Anerkennung der Rechtsgültigkeit von elektronisch durchgeführten virtuellen Sitzungen, Beratungen und Abstimmungen, sofern die Identität der Teilnehmer, die Integrität der Kommunikation und die Vertraulichkeit der Informationen gewährleistet sind.
- c) Förderung der Zugänglichkeit digitaler Mittel und Vermeidung von Diskriminierungen aufgrund fehlender Ressourcen oder digitaler Kompetenzen.

Die nationalen Bestimmungen müssen sicherstellen, dass die Digitalisierung die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung sowie den Schutz personenbezogener Daten gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 nicht beeinträchtigt.

Um die diesbezüglichen Ausgaben auszugleichen, sollten Finanzierungsmechanismen geschaffen werden, die Unternehmen bei der Bewältigung der Investitionen unterstützen; sei es durch Steuererleichterungen wie beispielsweise die Abzugsfähigkeit dieser Ausgaben in der Körperschaftsteuererklärung, oder durch direkte Finanzhilfen des Staates oder europäische Fonds; jedenfalls ist es unerlässlich sicherzustellen, dass Unternehmen die Kosten des digitalen Wandels nicht allein tragen müssen.

Über die Gesetzgebung hinaus schlagen wir im Bereich der *Best Practices* oder des *Soft Laws* die Erstellung von Berichten vor, die Initiativen in diesem Bereich zusammenfassen. Da diese Maßnahmen die Praxis des sozialen Dialogs unmittelbar beeinflussen, sollten dazu die Sozialpartner in jedem Mitgliedstaat gehört werden.

Hinsichtlich der Nutzung digitaler Instrumente zur Wahl von Arbeitnehmervertretern (nicht für Gewerkschaften, die ihren eigenen Statuten unterliegen) könnte den Mitgliedstaaten vorgeschlagen werden, die Möglichkeit digitaler Wahlen und Versammlungen ohne Verpflichtung zu gewährleisten, wobei die Grundsätze der Transparenz, Vertraulichkeit und effektiven Beteiligung zu wahren sind. Zu diesem Zweck erscheint es notwendig, technische und rechtliche Standards zu entwickeln, die die Gültigkeit digitaler Prozesse sicherstellen und

Streitigkeiten über die Legitimität von Wahlen vermeiden. Die in einigen Mitgliedstaaten bestehenden Mechanismen, die derartige Wahlen von Arbeitnehmervetretern in öffentlichen Verwaltungen ermöglichen, können als Modell für ein zentralisiertes Vorgehen dienen.

Europäische Betriebsräte

Eine der Ungewissheiten, mit denen das DIGILARE-Projekt begann – die Reform der Richtlinie 2009/38/EG –, wurde inzwischen mit der Zustimmung des Europäischen Parlaments und des Rates sowie der bevorstehenden Veröffentlichung des neuen Richtlinien textes geklärt. Mit Inkrafttreten der neuen Richtlinie legt Artikel 6 Abs. 2 lit. d das „Format“ der Sitzungen des Europäischen Betriebsrats als obligatorischen Bestandteil der Vereinbarung über Unterrichts- und Anhörungsverfahren fest. Dies ermöglicht in aller Klarheit die Vereinbarung virtueller Sitzungen.

Anstelle einer Gesetzesänderung erscheint es ratsam, Mechanismen zu schaffen, die eine Kontrolle der Maßnahmen anhand verschiedener Parameter wie Kosten, Häufigkeit der Sitzungen und erzielte Ergebnisse, ermöglichen. Digitalisierung ist kein Selbstzweck, sondern ein Werkzeug. Steigt die Anzahl sinnvoller Vereinbarungen nicht und werden Konsultationsprozesse nicht effizienter, erweist sich das digitale Format als wirkungslos.

Künftig können Europäische Betriebsräte eine aktive Rolle bei der Gestaltung der Digitalisierung europäischer Unternehmen übernehmen. Zu diesem Zweck schlagen wir vor, die systematische Erfassung und Analyse von Informationen über digitale Prozesse an den verschiedenen nationalen Unternehmensstandorten einzubeziehen. Die Transformation von praktischer Erfahrung in strukturiertes Wissen ermöglicht es, Risiken und Chancen frühzeitig zu erkennen und so sowohl dem Unternehmen als auch seinen Mitarbeitern von Nutzen zu sein. Die Erstellung einer Datenbank, ähnlich derjenigen für transnationale Betriebsvereinbarungen auf der Website der Europäischen Kommission,¹² könnte für die gemeinsame Gestaltung und das gegenseitige Lernen äußerst hilfreich sein.

Unserer Ansicht nach hängt die Zukunft der Digitalisierung in Europa von der Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervvertretung ab. Europäische Betriebsräte haben in ihrem Einflussbereich die Chance, zu

12 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/database-transnational-company-agreements_en

Katalysatoren für Innovation sowie zu Hütern eines fairen, nachhaltigen und wettbewerbsfähigen digitalen Arbeitsumfeldes zu werden.

Darüber hinaus ist es entscheidend, transnationale Betriebsvereinbarungen zu fördern, die einheitliche Standards für algorithmische Transparenz, Datenschutz und Nichtdiskriminierung festlegen, um europäische Regelungen zu ergänzen und regulatorische Fragmentierungen innerhalb von Unternehmen zu vermeiden. Derartige Vereinbarungen bieten die optimale Möglichkeit, Bestimmungen zu digitaler Gesundheit und digitalem Wohlbefinden zu integrieren, darunter das Recht auf Nichterreichbarkeit, Beschränkungen der Überwachung und regelmäßige Bewertungen psychosozialer Risiken. Diese Maßnahmen würden ein partizipatives Governance-Modell festigen, das eine sozial nachhaltige Digitalisierung in transnationalen Unternehmen sicherstellt.

„WAS“

Die vierte Koordinate des DIGILARE-Projekts berücksichtigt, dass die Digitalisierung nicht nur die Arbeitnehmervertretung betrifft, sondern auch unternehmerische Entscheidungen beeinflusst. Der Einsatz von Überwachungsinstrumenten, Algorithmen und Systemen künstlicher Intelligenz (KI) birgt Risiken für Grundrechte und die Qualität der Beschäftigung. Unser zentraler Vorschlag in diesem Bereich besteht daher darin, die partizipative Dimension der digitalen Governance zu stärken, insbesondere da das Europäische Parlament sich für eine neue Richtlinie zum algorithmischen Management am Arbeitsplatz einsetzt.¹³

Algorithmen und Künstliche Intelligenz

Die Integration von Systemen künstlicher Intelligenz in die Arbeitsorganisation birgt erhebliche Risiken für Grundrechte. Daher wird als erster Schritt die Verankerung kollektiver Unterrichts- und Anhörungsrechte in allen Phasen des Lebenszyklus von KI-Systemen gemäß Artikel 26 und 27 der Verordnung (EU) 2024/1689 vorgeschlagen. Auf diese Weise soll ein partizipativer Gestaltungsprozess die präventive Wirkung gegenüber Macht- und Informationsasymmetrien sicherstellen.

Sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene gibt es bereits Präzedenzfälle zu spezifischen Unterrichts- und Anhörungsrechten in Bezug auf KI und Algorithmen. Diese fordern die Offenlegung von Parametern, Logik und Zielen

¹³ [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080\(INL\)#section6](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080(INL)#section6)

automatisierter Systeme. Artikel 26 Abs. 7 der Verordnung über künstliche Intelligenz legt allgemein die Pflicht fest, „die Arbeitnehmervertreter und die betroffenen Arbeitnehmer darüber zu informieren, dass sie der Verwendung eines Hochrisiko-KI-Systems unterliegen werden“. Die Richtlinie über Plattformarbeit widmet Artikel 13 ausschließlich den Unterrichts- und Anhörungsrechten.

Auf dieser Grundlage schlagen wir vor, Artikel 4 Abs. 2 lit. d der Richtlinie 2002/14/EG um Bestimmungen zu ergänzen, die jenen der Richtlinie (EU) 2024/2381 entsprechen. Dadurch soll gewährleistet werden, dass Arbeitnehmervertreter (die nach unserem Vorschlag zur Koordinate „WER“ gegebenenfalls auch wirtschaftlich abhängige Selbstständige vertreten können, sofern dies in nationalen Rechtsvorschriften vorgesehen ist) über unternehmerische Entscheidungen in diesem Bereich informiert werden. Dies stellt kein Novum im Vergleich zu den Bestimmungen dar, die bereits für digitale Plattformen erlassen wurden, sondern lediglich eine Erweiterung von Inhalten, die politisch bereits Zustimmung gefunden haben. Die Rechtsgrundlage dafür bilden die Artikel 153 Abs. 1 lit. e und Abs. 2 lit. b AEUV sowie Artikel 16 AEUV. Diese Ergänzung könnte vom Europäischen Parlament und vom Rat im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren beschlossen werden.

- d) Unterrichtung und Anhörung zu Entscheidungen, die zur Einführung automatisierter Entscheidungsfindungssysteme oder zu wesentlichen Änderungen in deren Nutzung führen können. Arbeitnehmervertreter können sich von einem Experten ihrer Wahl unterstützen lassen, soweit dies erforderlich ist, um die Angelegenheit, die der Unterrichtung und Anhörung unterliegt, zu prüfen und eine Stellungnahme abzugeben. Hat ein Unternehmen im betreffenden Mitgliedstaat mehr als 250 Beschäftigte, trägt das Unternehmen die Kosten für den Experten, sofern diese angemessen sind. Die Mitgliedstaaten sind befugt, die Häufigkeit der Experten Anfragen zu bestimmen, wobei die Wirksamkeit der Unterstützung gewährleistet sein muss.

Über diese Pflichten hinaus können im Rahmen dieser Empfehlungen Vorschläge unterbreitet werden, wiederum in Form von Verhaltenskodizes oder ähnlichen Dokumenten. Ein zentraler Vorschlag in diesem Bereich ist die Aufnahme von Regelungen zur algorithmischen Steuerung in Tarifverträge, einschließlich Überwachungsausschüssen, Audits und Aufzeichnungspflichten. Es erscheint ratsam, für ein auf Algorithmen beruhendes System die nötigen Schutzvorkehrungen zu treffen, anstatt kostspielige Rechtsstreitigkeiten wegen Datenschutzverstößen zu riskieren.

Empfohlen wird ferner die Einrichtung gemeinsamer, auf KI spezialisierter Ausschüsse, die die Datenqualität kontrollieren, Verzerrungen erkennen und Korrekturmaßnahmen vorschlagen können. Dies sollte mit jenen Maßnahmen der aktiven Beschäftigungspolitik abgestimmt werden, die der beruflichen Weiterbildung dienen.

Recht auf Nichterreichbarkeit

Am 6. Oktober 2025 endete die zweite Phase der Konsultation der Europäischen Kommission zum Recht auf Nichterreichbarkeit und Telearbeit. In dieser Phase wurde die Ausarbeitung einer Richtlinie geprüft, die durch unverbindliche Rechtsakte wie eine Empfehlung ergänzt werden sollte. Auch im Rahmen des DIGILARE-Projekts, das darauf abzielt, das Recht auf digitale Nichterreichbarkeit als europäischen Standard zu etablieren, wurde dieser Schluss gezogen.

Die passendsten Rechtsgrundlagen für die Verabschiedung einer Richtlinie bilden Artikel 153 Abs. 1 lit. a AEUV (Sicherheit und Gesundheitsschutz, aufgrund des klaren Bezugs zur Arbeitszeitregelung), Artikel 153 Abs. 1 lit. b AEUV (Arbeitsbedingungen) und Artikel 153 Abs. 2 lit. b AEUV. Der Vorschlag könnte vom Europäischen Parlament und dem Rat im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren behandelt werden. Alternativ könnten unverbindliche Instrumente (Empfehlungen, Mitteilungen oder Leitfäden) eine schrittweise Umsetzung erleichtern; da sie jedoch nicht rechtsverbindlich sind, könnte dies jedoch zu einer zersplitterten Rechtslage führen. Im Hinblick auf die Rechtswirksamkeit und die Vereinbarkeit mit dem Unionsrecht ist eine legislative Lösung vorzuziehen, die durch *Soft Law* zur Steuerung der praktischen Anwendung ergänzt werden kann.

Inhaltlich zeigt die Entwicklung des Rechts auf Nichterreichbarkeit in Europa eine deutliche Vielfalt an regulatorischen, institutionellen und kulturellen Ansätzen. Einige Länder haben explizite Rechtsrahmen mit obligatorischen jährlichen Verhandlungen, rechtlichen Sanktionen oder sektoralen Vereinbarungen entwickelt, die die Beteiligung der Gewerkschaften und obligatorische Konsultationen gewährleisten. Dabei ist die Nichterreichbarkeit als Arbeitnehmerrecht verankert, getragen von Tarifverhandlungs- und Konsultationsstrukturen, wodurch eine effektive Umsetzung ermöglicht wird. In anderen Ländern können implizite Schutzmechanismen ausgemacht werden oder kann sich ein Recht auf Nichterreichbarkeit allenfalls qua Interpretation bestehender Rechtsvorschriften ergeben. In einigen Fällen bergen fehlende spezifische Gesetze und ein schwacher sozialer Dialog die Gefahr von Informalität

und Ermessensspielraum, sodass die Gewährleistung der Ruhezeit in der Verantwortung des Arbeitgebers liegt. Eine dritte Gruppe von Staaten zeichnet sich durch geringe Regulierungs- und Verhandlungstätigkeit, fehlende spezifische Gesetze, geringe Gewerkschaftsbeteiligung und informelle Praktiken bei entsprechender Unternehmenskultur aus. Hier wird das Recht auf Nichterreichbarkeit eher als Empfehlung, denn als rechtliche Verpflichtung wahrgenommen, was seine Wirksamkeit und Institutionalisierung einschränkt.

Ein allfälliges Handeln der Europäischen Union erfordert daher ein hohes Maß an Kreativität, da damit in vielen Mitgliedstaaten ein neues Konzept eingeführt wird. Das Recht auf digitale Nichterreichbarkeit könnte als subjektives Recht aller Arbeitnehmer ausgestaltet werden, das mit den Grundrechten auf gesunde Arbeitsbedingungen (Artikel 31 Abs. 1 GRC), auf Achtung des Privat- und Familienlebens (Artikel 7 GRC) und auf faire und angemessene Arbeitsbedingungen, die in der Europäischen Säule sozialer Rechte verankert sind, verknüpft ist. Sein potenzieller Inhalt sollte sich nicht darauf beschränken, außerhalb der Arbeitszeit nicht auf Mitteilungen reagieren zu müssen, sondern auch wirksame Schutzmaßnahmen gegen eine unzulässige Ausdehnung der Arbeitszeit, ständige Erreichbarkeit und digitale Eingriffe umfassen. Angesichts des aktuellen Ansatzes des Unionsgesetzgebers in Beschäftigungsfragen, der sich auf die Durchsetzung bereits bestehender Regelungen konzentriert, ist es nicht überraschend, dass dieser Ansatz auch im Rahmen des DIGILARE-Projekts in Bezug auf das Recht auf Nichterreichbarkeit, insbesondere im Kontext der Arbeitszeitrichtlinie, untersucht wurde. Dafür ist ein Rechtsrahmen erforderlich, der Arbeitgeberpflichten in Bezug auf die Organisation der Arbeitszeit, algorithmische Transparenz und präventive Maßnahmen gegen psychosoziale Risiken umfasst.

Gesetzlich klar anerkannt sollte zudem werden, dass die Sozialpartner befugt sind, entsprechende Inhalte im Rahmen von Tarifverhandlungen zu entwickeln und anzupassen. Eine Regelung auf EU-Ebene sollte einen Mindestrahmen schaffen, der es Tarifverträgen ermöglicht, Details wie Zeiten der Nichterreichbarkeit, Kontrollmechanismen (zB Server-Sperren oder automatische Benachrichtigungen), klar definierte Ausnahmen, Regelungen zu möglichen Entschädigungen sowie Maßnahmen zur Schulung und Sensibilisierung zu regeln.

Digitale Instrumente zur Überwachung

Der Einsatz digitaler Instrumente zur Überwachung am Arbeitsplatz ist nicht völlig neu, sondern die Weiterentwicklung bereits bestehender Techniken. Die

Digitalisierung hat diese Techniken zugänglicher und leistungsfähiger gemacht, indem sie die Erfassung und Analyse großer Datenmengen erleichtert. Dieses Phänomen unterstreicht die Notwendigkeit, die Unterrichts- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmervertreter zu stärken, um in diesen Bereichen eine menschliche Kontrolle sicherzustellen.

Die Regelungsansätze in den Staaten, die im Rahmen des DIGILARE-Projekts untersucht wurde, lässt sich in vier zentrale Ansätze unterteilen. Einige Rechtssysteme verfügen über keine spezifischen Regelungen und verweisen auf allgemeine Rahmenbedingungen für die Unterrichtung und Anhörung oder auf Datenschutzbestimmungen mit begrenzten Durchsetzungsmechanismen. Andere setzen auf echte Mitbestimmungs-Modelle, die die Zustimmung der Arbeitnehmervertreter zur Implementierung von Überwachungstechnologien bei sonstiger Nichtigkeit erfordern. Eine dritte Gruppe konzentriert sich auf Transparenz, Verhältnismäßigkeit und die Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung, indem sie Informationspflichten vorsieht und in bestimmten Fällen die Nutzung von Technologien zur direkten Leistungsüberwachung ausdrücklich verbietet. Schließlich erkennen einige Rechtssysteme zwar allgemeine Unterrichts- und Anhörungspflichten an, verfügen aber nicht über spezifische Instrumente oder Mechanismen für eine effektive Beteiligung.

Aufgrund dieser fragmentierten Ausgangslage sollte eine europäische Regelung zumindest eine vorherige und effektive Anhörung für alle Überwachungstechnologien garantieren, insbesondere wenn diese das Verhalten oder die Würde der Arbeitnehmer betreffen oder erhebliche algorithmische Risiken bestehen. Diese Verpflichtung könnte, im Einklang mit unseren anderen Vorschlägen, in Artikel 4 Abs. 2 der Richtlinie 2002/14/EG aufgenommen werden, und zwar durch Ergänzung einer lit. e):

„e) Unterrichtung und Anhörung zu Entscheidungen, die zur Einführung digitaler Überwachungs- und Monitoringsysteme führen können.“

Darüber hinaus wäre es ratsam, Transparenzpflichten, Grenzen für invasive Praktiken wie der kontinuierlichen Geolokalisierung oder Herzfrequenzüberwachung sowie Garantien menschlicher Aufsicht mit dem Recht auf Begründung und Berichtigung einzubeziehen, das vom Gerichtshof der Europäischen Union als wesentlich für die Ausübung des Grundrechts auf Zugang zur Justiz anerkannt wurde. Angesichts der unterschiedlichen Regelungen der Mitgliedstaaten wäre dies möglicherweise in einer *Soft Law*-Maßnahme besser aufgehoben.

Umwelt/ökologischer Wandel

Im Rahmen des DIGILARE-Projekts wurde auch ein weiterer zentraler Wandel unserer Zeit thematisiert: der ökologische Wandel, der im gesellschaftlichen Dialog bisher zu wenig Beachtung findet. Daher sollte auch die ökologische Nachhaltigkeit auf die Agenda von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen gesetzt werden.

Die Ergebnisse des DIGILARE-Projekts haben die wachsende – wenn auch langsame – Bedeutung von Umweltschutzmaßnahmen in Tarifverhandlungen sowie im Unterrichts- und Anhörungsrecht hervorgehoben. Der grüne Wandel und die Digitalisierung sind eng miteinander verknüpfte Prozesse, die eine kooperativen Steuerung erfordern.

Um das Engagement in diese Richtung zu stärken, wäre es sinnvoll, einen Artikel 4 Abs. 2 lit. f in die Richtlinie 2002/14/EG aufzunehmen, der das Recht von Vertretungsorganen anerkennt, über die Umweltauswirkungen von Unternehmensentscheidungen unterrichtet und gehört zu werden.

Darüber hinaus bietet sich die Förderung der Aufnahme von „grünen Klauseln“ in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen an, die Themen wie nachhaltige Mobilität, Energieeffizienz und Abfallmanagement behandeln. Damit dieser Ansatz wirksam ist, müssen Arbeitnehmervertreter in Umweltkompetenzen geschult und Nachhaltigkeit in die Gewerkschafts- und Unternehmenskultur integriert werden.

Als Begleitmaßnahme zu den dadurch erzeugten Kosten sollten Finanzierungsmechanismen geschaffen werden, um Unternehmen bei diesen Investitionen zu unterstützen. Ob durch Steuererleichterungen, wie beispielsweise die Abzugsfähigkeit der Ausgaben in der Körperschaftsteuererklärung, oder durch direkte Finanzhilfen des Staates – es ist entscheidend, dass Unternehmen die Kosten des ökologischen Wandels nicht allein tragen müssen.

DIE BEDEUTUNG VON AUS-, FORT- UND WEITERBILDUNG

Das DIGILARE-Projekt zeigt, dass Unterrichtung und Anhörung im digitalen Zeitalter nicht nur technische Fragen betrifft, sondern auch eine strukturelle Herausforderung für die Mitbestimmung am Arbeitsplatz, den Schutz von Rechten und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen ist. Die vorgeschlagenen Maßnahmen sehen einen umfassenden Ansatz vor, der regulatorische Reformen, Tarifverhandlungen und grenzüberschreitende Zusammenarbeit miteinander verknüpft. Ziel ist es nicht nur, die institutionellen arbeitsrechtlichen Strukturen in- und außerhalb von Unternehmen an das digitale Zeitalter anzupassen, sondern

auch sicherzustellen, dass der Übergang nach den Prinzipien der Transparenz, Fairness und Nachhaltigkeit erfolgt.

Eine tragende Säule hierfür ist die Aus-, Fort- und Weiterbildung. Die Digitalisierung erfordert neue technische Kompetenzen, Problemlösungsfähigkeiten und neue Berufsbilder wie beispielsweise Datenanalysten. Unternehmen und Gewerkschaften müssen derartige Maßnahmen, die dem Verlust beruflicher Qualifikationen entgegenwirken und die Beschäftigungsfähigkeit stärken, kontinuierlich fördern, damit der technologische Wandel nicht zum Ausschluss aus dem Erwerbsleben führt.

Die Wirksamkeit der genannten Reformen hängt von der technischen und strategischen Vorbereitung der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter ab. Das DIGILARE-Projekt hat gezeigt, dass mangelnde digitale Kompetenzen in vielen Fällen eine echte Teilhabe verhindern.

Aus diesem Grund erscheint es notwendig, fortlaufende Schulungs- und Weiterbildungsprogramme zu digitalen Kompetenzen und Datenanalyse für Gewerkschaftsvertreter und Betriebsratsmitglieder einerseits, aber auch für Personalmanager andererseits zu entwickeln, damit diese beispielsweise beurteilen können, ob die vom Unternehmen eingesetzten Algorithmen tatsächlich die geeignetste Lösung im Hinblick auf Effizienz und Produktivität darstellen.

Das Programm „Digitales Europa“ kann als Modell für die Schaffung eines Europäischen Fonds zur digitalen Anpassung dienen. Dieser sollte sich nicht allein auf grundlegende digitale Kompetenzen konzentrieren, sondern anspruchsvolle Inhalte auf europäischer Ebene und in jedem Mitgliedstaat umfassen, um den digitalen Wandel der Arbeitswelt zu erleichtern, einschließlich algorithmischer Kompetenzen, die erforderlich sind, um Unterrichts- und Anhörungsrechte wirksam ausüben zu können. Das Handeln der Sozialpartner im Rahmen eines derartigen Programms wäre entscheidend für die Gestaltung konkreter Weiterbildungsinitiativen.

In diesem Zusammenhang wäre es ratsam, europäische Zentren für Digitalisierung und Arbeitsbeziehungen einzurichten, die den Auftrag haben, systematisch Daten zu sammeln und zu vergleichen, bewährte Verfahren zu ermitteln und die nationale Rechtsprechung zu beobachten. Sie könnten als Referenzstellen fungieren sowie Institutionen und Sozialpartner fachlich beraten.

Darüber hinaus könnten gemeinsame Forschungsprojekte und Weiterbildungsprogramme auf europäischer Ebene gefördert werden, die darauf

abzielen, Auslegungskriterien zu harmonisieren und die Verhandlungskompetenz der Sozialpartner zu stärken. Dies würde einen angemessenen Wissenstransfer und die für eine effektive Umsetzung notwendige interinstitutionelle Koordinierung sicherstellen.

WEITERE REGELUNGSMÖGLICHKEITEN

Die Vorschläge der vorliegenden Empfehlung sind minimalinvasiv. Die Arbeit im Rahmen des DIGILARE-Projekts ebnet jedoch möglicherweise den Weg für ambitioniertere oder alternative Maßnahmen, die weitergreifende Schritte umfassen; diese werden Gegenstand des Buches sein, das demnächst bei Hart Publishing veröffentlicht wird.

Folgende alternative Handlungsansätze existieren:

- Eine umfassende „Omnibus“-Richtlinie zur algorithmischen bzw digitalen Unternehmensführung, die viele der von uns als *Soft-Law*-Maßnahmen identifizierten Vorschläge verbindlich umsetzen könnte.
- Eine Durchführungsrichtlinie zur Stärkung der Arbeitszeitrichtlinie, um das Recht auf Nichterreichbarkeit zu gewährleisten.