

# 1 Einführung

Die Mitbestimmung in Deutschland hat politische wie rechtliche Bedeutung. Sie schränkt die Rechte des Eigentümers eines Unternehmens ein und ermöglicht es den Arbeitnehmer:innen und ihren Interessenvertreter:innen, Einfluss auf die Entscheidungen und Entwicklungen im Betrieb oder Unternehmen zu nehmen. Dies ist geregelt durch abgestufte Informations-, Konsultations-, Widerspruchs- und Mitentscheidungsrechte. Aufgrund der Unterscheidung zwischen Unternehmen und Betrieb gibt es jeweils einschlägige Gesetzestexte. Auf Betriebsebene regelt das Betriebsverfassungsgesetz die Mitbestimmung, auf Unternehmensebene (je nach Rechtsform und Unternehmensgröße) wird die Mitbestimmung im Aufsichtsrat im sog. Drittelbeteiligungsgesetz oder dem Mitbestimmungsgesetz aus dem Jahr 1976 geregelt (vgl. auch Wirth und Helfen/Toedling in diesem Band). Es gibt verschiedene Arten der Mitbestimmung – die drei wesentlichen sollen hier kurz vorgestellt werden: die Mitbestimmung am Arbeitsplatz, die betriebliche Mitbestimmung und die Unternehmensmitbestimmung.

In dem vorliegenden Studienbrief »Mitbestimmung in der digitalen Transformation« wird der Fokus auf die betriebliche Mitbestimmung gelegt, da sich hier die wesentlichen Handlungsfelder für die betriebliche Interessenvertretungen erschließen: die Gestaltung von Arbeit in der digitalen Transformation, die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort, Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, Gestaltung von Entgelt- und Leistungsbedingungen, Datenschutz und den Arbeits- und Gesundheitsschutz.