

Arbeitsrecht 4.0: Paternalismus vs. Flexibilität

Innovationsforum Münsterland, 6.12.2018
Wiss. Mit. Jan Alexander Daum



Ausgangsbefund: Zweiteilung der Arbeitswelt

„Klassische Arbeit“

- Arbeitnehmer hat wenig Spielraum bzgl. Inhalt und Durchführung (Ort/Zeit) der Arbeitsleistung

New Work / Arbeit 4.0

- Stark ergebnisbezogen
- Dem Arbeitgeber ist es im Zweifel gleichgültig, wann und von wo aus gearbeitet wird
→ zeitliche und örtliche Entgrenzung

Herausforderungen für das Arbeitsrecht (Auswahl)

Wen soll das Arbeitsrecht schützen?

Was ist Arbeitszeit? Was ist Ruhezeit?

Mitbestimmung im virtuellen Betrieb

Wen soll das Arbeitsrecht schützen?

- **Vorteile des Arbeitnehmerstatus (Auswahl):**

- Geltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen
- Kündigungs- und Befristungsschutz
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- (i.d.R. paritätisch finanzierte) Sozialversicherung

- **§ 611a Abs. 1 BGB:** *„Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. (...)“*

- **(P) Der „unabhängige“ Arbeitnehmer**

- **(P) Sharing Economy**

- **Lösungswege:**

- Erweiterung der Arbeitnehmerbegriffs
- Punktuelle Ausweitung des Arbeitsrechts auf Solo-Selbstständige



Arbeitszeit: Gesetzlicher Rahmen

- **Höchststarbeitszeit**

- Grundsatz: 8 Stunden/Tag (§ 3 S. 1 ArbZG) → 48 Stunden/Woche
- Vorübergehende Verlängerung auf 10 Stunden/Tag zulässig, sofern innerhalb von 6 Kalendermonaten bzw. 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden nicht überschritten werden (§ 3 S. 2 ArbZG)
- Weitere Flexibilisierung durch Tarifvertrag möglich (§ 7 ArbZG)

- **Ruhezeit**

- Auf jede Arbeitsleistung müssen 11 Stunden Ruhezeit folgen (§ 5 Abs. 1 ArbZG)

- **Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 9 ArbZG)**

Was ist Arbeitszeit?



- (P) „Ständige“ Erreichbarkeit: Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst?
 - Bisherige Abgrenzung danach, ob der AN frei über seinen Aufenthaltsort bestimmen kann (= Rufbereitschaft) oder er sich in örtlicher Nähe zu seinem Arbeitsplatz befinden muss (= Bereitschaftsdienst)
 - Heute tragen viele AN ihren Arbeitsplatz jederzeit mit sich (Smartphone/Laptop)
 - BAGE 95, 210: Grundsätzlich ist es weniger belastend, die Arbeitsleistung bei Bedarf telefonisch zu erbringen als sich an einen bestimmten Ort begeben zu müssen → grds. Rufbereitschaft
 - hM: Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn der AN über Telefon und/oder Internet kontinuierlich in Anspruch genommen wird, z.B. weil ein Produktionsprozess der regelmäßigen Überwachung bedarf (*Krause*, Gutachten zum 71. DJT 2016, B38 m.w.N.)
 - Einzelfallabhängig (zunehmende Rechtsunsicherheit)

Arbeitszeitrecht

- **(P) Sind 11 Stunden ununterbrochener Ruhezeit nach jeder Arbeitsleistung zeitgemäß?**
 - Das Arbeitszeitrecht steht nicht zur Disposition der Arbeitsvertragsparteien (Gesundheitsschutz)
 - Flexibilisierung der Arbeitszeit bedient jedoch häufig auch ein Interesse der Arbeitnehmer
 - Bistlang lässt jede Beantwortung einer noch so kurzen dienstlichen E-Mail die Ruhezeit neu beginnen (Divergenz zwischen Rechtslage und gelebter Praxis)
 - De lege lata: Teleologische Reduktion des § 5 Abs. 1 ArbZG?
 - De lege ferenda: Abkehr von einer derart langen ununterbrochenen Ruhezeit?

Ausgangsbefund: Zweiteilung der Arbeitswelt

Auftrag an die Gesellschaft:

- Diskussion: Wie paternalistisch muss/soll das Arbeitszeitrecht ausgestaltet sein?

Auftrag an den Gesetzgeber:

- Besondere Herausforderung durch die Zweiteilung der Arbeitswelt
 1. Mindestanforderungen für alle
 2. Konkrete Gestaltung der Arbeitswelt durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung zulassen
 - Tarifaufonomie stärken

Betriebliche Mitbestimmung

- **Aufgaben und Kompetenzen des Betriebsrats (Auswahl):**
 - BR kontrolliert die Einhaltung von Vorschriften im Betrieb
 - Mitbestimmung in personellen und sozialen Angelegenheiten (insb. §§ 87, 99 BetrVG)
- **Der Spagat des Betriebsrats:**
 - Ohr an der Belegschaft, um Interessen und Bedürfnisse aufzuschnappen („Arbeitnehmernähe“)
 - Mund beim Arbeitgeber, um zu verhandeln („Arbeitgebernähe“)
- In der klassischen „Fabrik“ des 19. Jahrhunderts unproblematisch, da AG und alle AN unter einem Dach
- **(P) Örtliche Entgrenzung der Arbeit → „virtueller Betrieb“**

Bei Fragen im Anschluss an die Veranstaltung:

Jan Alexander Daum
Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Institut für Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht, Abt. II
- Prof. Dr. Clemens Höpfner -
Georgskommende 14
48143 Münster

Tel.: 0251/83-25214
E-Mail: jan.daum@uni-muenster.de