

31. Ortstagung Bremen am 03.11.2016

Die 31. Ortstagung des Arbeitsgerichtsverbandes fand am 3. November 2016 in den Räumlichkeiten der Arbeitnehmerkammer Bremen statt. Als Referenten konnten Professor Dr. Kolbe von der Universität Bremen und Professor Dr. Jacobs von der Bucerius Law School in Hamburg gewonnen werden. Beide referierten zum Thema „Arbeiten 4.0“, wobei sich Professor Dr. Kolbe eher der betriebsverfassungsrechtlichen Seite widmete und Professor Dr. Jacobs das Arbeitszeitrecht unter die Lupe nahm.

Zunächst begrüßte der Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer Bremen, Herr Ingo Schierenbeck, die zahlreich erschienenen Teilnehmer. Er wies unter Bezugnahme auf das Vortragsthema kritisch auf die anstehenden Herausforderungen für die Arbeitswelt hin und berichtete in diesem Zusammenhang von „Ross“, dem Roboter-Anwalt aus den USA und dem erst kürzlich ausgezeichneten Startup-Unternehmen aus Bremen „Rightmart“, welches automatisierte Rechtsberatung anbietet.

Anschließend begrüßte auch der Präsident des Landesarbeitsgerichts Bremen Thorsten Beck die Teilnehmer und stellte die Referenten vor.

Professor Dr. Kolbe befasste sich sodann mit dem Thema „Betriebsverfassung 4.0“. Er leitete den Vortrag mit der Frage ein, ob die Digitalisierung im Arbeits- und insbesondere im Betriebsverfassungsrecht überhaupt vollständig umsetzbar sei. Hierzu stellte er einen Vergleich mit dem Zivilrecht an und wies darauf hin, dass in diesem Bereich bereits eine zunehmende Digitalisierung, etwa in Form von elektronischen Willenserklärungen oder dem Internethandel, zu verzeichnen sei. Das Arbeitsrecht sei jedoch im Vergleich zum allgemeinen Zivilrecht stark personenbezogen, weshalb, so Kolbe, eine vollständige Digitalisierung nicht in Betracht komme. So seien die Beteiligungsrechte des Betriebsrats, insbesondere in sozialen Angelegenheiten, auf Austausch und Verhandlung angelegt. Automatisierte, schematische Erklärungen seien hiermit unvereinbar. Auch eine „Volldigitalisierung“ des Arbeitgebers sei aufgrund des starken Personenbezugs kaum denkbar. Bei der Auslagerung des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts auf technische Geräte müsste beispielsweise die Zurechenbarkeit der Erklärung - eventuell analog zum Stellvertretungsrecht - gesichert sein.

Im Anschluss daran wies Professor Dr. Kolbe darauf hin, dass die Betriebsverfassung angesichts der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt unter Druck stehe. Die durch die Digitalisierung begünstigte Dezentralisierung führe zu schrumpfenden Belegschaften und

Entscheidungsspielräumen. Dies wiederum werfe die Frage auf, ob die Schwellenwerte aus dem Betriebsverfassungsgesetz noch zeitgemäß sind. Hier seien beispielsweise eine Absenkung der Schwellenwerte oder die Veränderung des Bezugspunkts (vom Betrieb hin zum Unternehmen) in Betracht zu ziehen. Ebenso sei auch die Ausrichtung an einem qualitativen Schwellenwert denkbar, wobei der (vorläufige) Gläubigerausschuss der InsO hier als Vorbild dienen könnte.

Abschließend beschäftigte sich Professor Dr. Kolbe mit dem Phänomen des „Irgendwo-Büros“, welches für eine Entgrenzung der Arbeit sowohl in zeitlicher als auch örtlicher Hinsicht stehe. Während diese durch die Digitalisierung bedingte Flexibilisierung für gewisse Arbeitnehmergruppen mehr Freiraum schaffe, bedeute sie für den Betriebsrat gleichwohl einen Kontrollverlust. Zwar fänden die Arbeitnehmerschutzvorschriften überwiegend, auch außerhalb des klassischen Büroraumes, weiterhin Anwendung. Es stelle sich aber die Frage, wie der Betriebsrat seinen (Kontroll-) Pflichten beispielsweise im Home-Office nachkommen soll. Eine Antwort läge in der Nutzung technischer Kontrolleinrichtungen, welche wiederum mit den Interessen der Arbeitnehmer an einer geschützten Privatsphäre kollidieren würde. Der Betriebsrat befinde sich mithin in einem Spannungsfeld zwischen der Kontrolle der Arbeitnehmerschutzvorschriften auf der einen und dem Schutz der Privatsphäre auf der anderen Seite.

Professor Dr. Jacobs knüpfte sodann mit seinem Vortrag zum Thema „Arbeiten 4.0: Reformbedarf im Arbeitszeitrecht?“ direkt an das Thema „Entgrenzung der Arbeit“ an. Unter Voranstellung der rechtstatsächlichen Beobachtungen zum Thema „Arbeiten 4.0“ und der Darstellung der normativen Grundlagen erörterte Professor Dr. Jacobs eingehend die Frage, ob das geltende Arbeitszeitgesetz noch zeitgemäß ist.

Zunächst erklärte Jacobs, dass räumlich und zeitlich entgrenztes Arbeiten den Verlust betrieblich vorgegebener Strukturen mit festen Arbeitszeiten und Orten, die Flexibilisierung von Arbeitsprozessen, die Vernetzung der Arbeitswelt sowie den vermehrten Einsatz moderner Arbeits- und Kommunikationsmittel bedeute. Während die vorgenannte Entwicklung auf der einen Seite in der Regel eine flexible Gestaltung des (Arbeits-)alltags ermögliche und insofern als positiv zu bewerten sei, könne damit auf der anderen Seite die Gefahr einer ständigen Erreichbarkeit der Mitarbeiter („always on“) einhergehen. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung stelle sich die Frage, ob das Arbeitszeitgesetz in seiner jetzigen Form noch zeitgemäß ist. Sofern man sich für eine Neugestaltung des Arbeitszeitgesetzes entscheide, müsse in jedem Fall eine Abwägung zwischen dem Flexibilisierungsinteresse einerseits und dem Gesundheitsschutz andererseits erfolgen.

Nach der Schilderung der rechtstatsächlichen Beobachtungen ging Professor Dr. Jacobs auf die Rechtsgrundlagen des Arbeitszeitrechts ein. In diesem Zusammenhang nannte er Art. 31 Abs. 2 GRC, welcher u.a. das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten und auf bezahlten Jahresurlaub regelt, die Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) sowie das Arbeitszeitgesetz.

Im Anschluss daran widmete sich der Referent ausführlich der Frage, inwieweit das Arbeitszeitgesetz reformbedürftig ist. Dabei begann er mit dem persönlichen Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes und der Arbeitszeitrichtlinie. Er konstatierte, dass beiden Normen mit gewissen Ausnahmen der Arbeitnehmerbegriff - der Arbeitszeitrichtlinie ein autonomer und dem Arbeitszeitgesetz der allgemeine arbeitsrechtliche Arbeitnehmerbegriff - zugrunde liege. Sodann eruierte er die Frage, ob weniger schutzbedürftige Arbeitnehmer, beispielsweise solche mit hohem Einkommen, oder arbeitnehmerähnliche Personen künftig vom Anwendungsbereich ausgenommen werden sollten. Da diese Personen aber dennoch Arbeitnehmer und außerdem weiterhin schutzbedürftig seien, kam Professor Dr. Jacobs zu dem Ergebnis, dass der persönliche Anwendungsbereich keiner Änderung bedürfe. Des Weiteren beschäftigte sich der Referent mit dem Begriff der Arbeitszeit. Unter Darstellung der derzeitigen Definitionen nach der Arbeitszeitrichtlinie und dem Arbeitszeitgesetz schilderte er Probleme im Zusammenhang mit geringfügigen Tätigkeiten in der Freizeit, mit der Verpflichtung zur ständigen Erreichbarkeit und der faktischen Erreichbarkeit. Während allerdings die faktische Erreichbarkeit ohne vertragliche Verpflichtung bereits nach geltendem Recht keine Arbeitszeit darstelle und die Verpflichtung zur Erreichbarkeit mit der Rufbereitschaft vergleichbar sei, habe der deutsche Gesetzgeber bei der Frage, ob geringfügige Tätigkeiten in der Freizeit, wie das Schreiben von E-Mails, als Arbeitszeit zu werten seien, wenig Spielraum. Denn nach der EuGH-Rechtsprechung¹ komme es bei dem Begriff der Arbeitszeit weder auf die Intensität noch auf die Leistung des Arbeitnehmers an. Aus diesen Gründen, so Jacobs, könne eine Änderung des Arbeitszeitbegriffs derzeit unterbleiben. Anders seien hingegen die gesetzlichen Vorschriften zur Höchstarbeitszeit zu bewerten. Die derzeit bestehenden Grenzen seien sehr starr und für beide Parteien wenig flexibel, sodass eine Änderung, die in der Umstellung von der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit liegen könnte, angezeigt sei. Änderungsbedarf bestehe auch bzgl. der Regelungen zu den Ruhezeiten. Durch die zunehmende Digitalisierung komme es häufiger als früher zu einer Unterbrechung der Ruhezeiten. Sofern es sich hierbei um geringfügige Tätigkeiten handle, sei jedoch, so Jacobs, der Schutzzweck der Norm nicht betroffen. Aus diesem Grund bedürfe es einer

¹ EuGH, Beschluss vom 11. Januar 2007 – C-437/05 – zitiert nach juris.

klarstellenden Regelung des Gesetzgebers dahingehend, dass es bei geringfügigen Tätigkeiten nicht zu einer Unterbrechung der Ruhezeiten komme. Ferner sei eine weitere Flexibilisierung für Betriebs- und Tarifpartner durch die Schaffung zusätzlicher Öffnungsklauseln sinnvoll. Bei den Aufzeichnungspflichten sah Professor Dr. Jacobs keinen Änderungsbedarf. Allenfalls sei eine Erleichterung bei kollektivrechtlich vereinbarten Vertrauensarbeitszeitmodellen in Betracht zu ziehen. Hinsichtlich der Sonn- und Feiertagsarbeit, die durch Art. 140 GG i.V.m. Art. 139 WRV und einfachgesetzlich durch § 9 ArbZG geschützt ist, schlug er eine punktuelle Ergänzung des Ausnahmetatbestandes § 10 ArbZG für bestimmte Tätigkeiten vor.

Im Anschluss an die Vorträge diskutierten die Zuhörer lebhaft über die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt. Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer stellte dabei ein wichtiges Thema dar. Einige Teilnehmer äußerten diesbezüglich Bedenken und sahen vor diesem Hintergrund den Änderungsvorschlägen des Referenten Professor Dr. Jacobs eher kritisch entgegen. Außerdem wurde auf solche Arbeitnehmergruppen hingewiesen, die mit großer Wahrscheinlichkeit nicht von einer Deregulierung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften profitieren würden. Ein anderer Teilnehmer warf die Frage in den Raum, ob man es bei der „always-on-Mentalität“ überhaupt mit einem arbeitsrechtlichen und nicht vielmehr mit einem gesellschaftlichen Problem zu tun habe. Auf die letzte Frage in der Runde, ob § 87 BetrVG u.a. wegen der ständigen Erreichbarkeit erweitert werden müsse, antwortete Professor Dr. Kolbe, dass, sofern man die ständige Erreichbarkeit nicht als Arbeitszeit qualifiziere, § 87 BetrVG nicht anwendbar sei und insofern eine Änderung sinnvoll wäre. Allerdings, so Kolbe, sollte vor einer Änderung zunächst die weitere Entwicklung beobachtet werden.

Zum Abschluss dankte der Präsident des Landesarbeitsgerichts Thorsten Beck den Referenten für die interessanten Vorträge und den Teilnehmern für ihre Bereitschaft zur Diskussion.

Sarah Michel
Richterin, Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven