



Arbeitsrecht und Digitalisierung

ZUKUNFT DER ARBEIT Die Digitalisierung in der Arbeitswelt stellt das Arbeitsrecht vor nie dagewesene Herausforderungen. Smartphone, Tablet und Notebook machen die Arbeit allgegenwärtig. Statt aussichtsloser Abwehrkämpfe sind neue Ansätze nötig.

VON WOLFGANG DÄUBLER

Machen wir eine kleine Zeitreise zurück ins Jahr 1926. Wie waren vor 90 Jahren die Rechte am Arbeitsplatz beschaffen? Arbeitsschutzrechtliche Vorschriften gab es, die vor herunterfallenden Gegenständen und explodierenden Kesseln schützten. Betriebsräte existierten seit 1920, und ihnen standen im Grundsatz nicht anders als heute Mitbestimmungsrechte zu.

Tarifverträge schützten die Beschäftigten. Nur mit dem Streikrecht war es so eine Sache – eigentlich hätte man vor jeder Arbeitsniederlegung die Arbeitsverträge kündigen müssen.

Aber auch ein Stück Kündigungsschutz existierte bereits. Die Technik, mit der gearbeitet wurde, war eine völlig andere als heute. Das Fließband stand im Vordergrund, die Fabrikarbeit war zahlenmäßig viel wichtiger als die Erbringung von Dienstleistungen, und die Angestellten waren eine kleine Minderheit.

Das wirft die Frage auf: Spielt es arbeitsrechtlich wirklich eine Rolle, dass die Fließbänder zur Ausnahmeerscheinung und die Computer zum normalen Arbeitsmittel geworden sind? Macht es arbeitsrechtlich wirklich einen grundlegenden Unterschied, dass es heute doppelt so viele Angestellte wie Arbei-

ter gibt? Und verlangen flexible Arbeitszeiten, die anders als damals eine Alltäglichkeit sind, wirklich eine neue Qualität von Arbeitsrecht? Reichen da nicht einige Kollektivverträge in der Fläche wie im Betrieb aus, um adäquate Lösungen zu finden?

Änderung der Grundbedingungen

Die Fragen sind ein wenig rhetorischer Natur. Das Arbeitsrecht ist so flexibel, dass es auf die unterschiedlichsten Formen von Arbeit passt. Auch die benutzte Technik und das wirtschaftliche Entwicklungsniveau sind nicht von ausschlaggebender Bedeutung.

Dennoch gibt es eine wichtige Grundbedingung, die nirgends festgeschrieben ist, weil sie eine Art Selbstverständlichkeit darstellt. Früher gab es in aller Regel eine Trennung von Betrieb und Wohnung, von Arbeit und Freizeit. Wer das Fabriktor durchschritt oder das Bürogebäude verließ, war im Prinzip alle arbeitsvertraglichen Pflichten los. Anstrengende körperliche Arbeit wirkte zwar in die Freizeit hinein, aber rechtlich wie faktisch war der Einzelne nicht zu weiterer Arbeit verpflichtet.

In der Gegenwart verändert sich diese Grundbedingung. Viele Beschäftigte verfügen bei der Arbeit über ein Notebook, einen Tablet-Computer oder ein Smartphone. Damit sind sie jederzeit erreichbar. Und nicht nur das: Soweit sie mit digitaler Technik arbeiten, können sie sofort mit der Arbeit beginnen. Und nicht selten werden sie dies auch aus eigenem Antrieb tun, weil eben schnell noch etwas fertig gemacht werden muss.

Dies ist nicht nur eine abstrakte technische Möglichkeit, sondern für viele Realität. In der Bahn, auf dem Flughafen, aber auch in Sitzungspausen werden schnell mal ein paar E-Mails beantwortet. Auch wenn man das Büro verlassen hat, bleibt man für den Chef oder für Arbeitskollegen und Kunden erreichbar. Die nicht erledigte Arbeit kann nachgeholt werden.

Diese technische Veränderung wird in einem Zeitraum wirksam, wo die Arbeitgeberseite aufgrund des globalen Wettbewerbs sparsam mit der Arbeitskraft kalkuliert. Typischerweise haben die Beschäftigten so viel zu bewältigen, dass sie es gerade noch schaffen. Ist es da nicht sinnvoll, am Sonntagnachmittag die E-Mails zu checken und einige auch gleich zu beantworten?

Beginnt man dann die Arbeit am Montag nicht mit sehr viel mehr Gelassenheit, weil einiges ja schon erledigt ist und so eine gute Chance besteht, mit den anfallenden Aufgaben rechtzeitig fertig zu werden?

Manchmal kommt es auch vor, dass der Chef abends um 9 Uhr anruft und die Bitte äußert, doch noch kurz eine Powerpoint-Präsentation für das Meeting morgen früh um halb neun zu machen. Natürlich erledigt man dies. Unterstellt, der Betroffene ist um 11 Uhr Abends fertig, so müsste er wegen der elfstündigen Ruhezeit des § 5 Arbeitszeitgesetz eigentlich erst um 10 Uhr des nächsten Vormittags wieder aktiv sein.

Wer hat jemals einen Arbeitskollegen erlebt, der sich in einer solchen Situation auf die Rechtslage berufen und die Sitzung zum Platzen gebracht hat? Wer sowieso die Firma wechseln will und den Chef nicht ausstehen kann, könnte sich so etwas überlegen – für andere kommt die Berufung auf die Rechtslage nicht in Betracht. Ursache kann im Einzelfall Angst vor Sanktionen durch den Chef wegen »mangelnden Engagements« sein, doch ist dies nicht notwendig so: Viele identifizieren sich so stark mit ihrer Arbeit, dass sie überhaupt nicht auf den Gedanken kommen, das Ansinnen des Vorgesetzten könne eine Zumutung sein.

Unter diesen Umständen haben sich erstmals seit der industriellen Revolution im 19. Jahrhundert die Rahmenbedingungen geändert, unter denen abhängige Arbeit erbracht wird. Diese legt sich gewissermaßen über die Freizeit und breitet sich aus; sie kann »allgegenwärtig« werden und das ganze Leben beherrschen.

Selbst im Urlaub ist ein Anruf aus dem Betrieb nicht auszuschließen. Man spricht insoweit von der »Entgrenzung« der Arbeit, die ihre bisherigen Konturen mehr und mehr verliert.¹ Das Arbeitszeitrecht wird immer häufiger durchbrochen und tritt in den Hintergrund – sei es, dass Ruhezeiten nachts und am Sonntag nicht mehr eingehalten werden, sei es, dass man über die durchschnittlichen 48 Wochenstunden hinaus arbeitet, die das Arbeitszeitgesetz und die Arbeitszeitrichtlinie der EU als Höchstgrenze vorschreiben. Dies kann im Einzelfall offen geschehen, passiert häufiger aber unter dem Deckmantel der Vertrauensarbeitszeit oder dadurch, dass »Sondereinsätze« der eben beschriebenen Art vom Arbeitszeitsystem überhaupt nicht erfasst werden.

DARUM GEHT ES

1. Die fortschreitende Digitalisierung verändert bestehende Arbeitsplätze.
2. Neue Arbeitsformen entstehen, die kaum in arbeitsrechtliche Kategorien passen.
3. Die Plattformökonomie im Internet macht einen neuen Arbeitnehmerbegriff erforderlich.

¹ Eingehend dazu Däubler, Entgrenzung der Arbeit – ein Problem des Arbeitsrechts?, in: Soziales Recht 2014, 45 ff.; Wedde, Den Arbeitsplatz immer dabei, in: CuA 11/2016, 8 ff. (12)

Abwehrkämpfe oder neue Ansätze?

Es ist natürlich möglich, das Arbeitszeitgesetz mit Zähnen und Klauen zu verteidigen. Manchmal hat man damit auch Erfolg. Fühlen sich Kollegen durch abendliche Anrufe des Chefs gestört und besteht im Betrieb ein Gleitzeitrahmen, so kann man dem Arbeitgeber im Wege der einstweiligen Verfügung durch das Arbeitsgericht verbieten lassen, in Zukunft weiter solche abendlichen Anrufe zu tätigen: Eine veränderte Lage der Arbeitszeit kann er nur mit Zustimmung des Betriebsrats anordnen.²

Wird in nachweisbarer Weise die durchschnittliche 48-Stunden-Woche überschritten, so lässt sich die Gewerbeaufsicht einschalten, die die Fortsetzung dieser Praxis verbieten oder ein Bußgeld verhängen wird.³ Wird gar erwartet, dass der Mitarbeiter im Urlaub erreichbar ist und gegebenenfalls an einer Telefonkonferenz teilnimmt, so liegt im Rechtsinne gar keine Urlaubsgewährung vor: Der Betroffene könnte nachträglich den ganzen – und dieses Mal ungestörten – Urlaub noch einmal verlangen.⁴

Doch wer wird dies effektiv tun? Im Arbeitsverhältnis darf man nicht einfach das Haben eines Rechts und seine Realisierung gleichsetzen. Nur eine kollektive Instanz wie die betriebliche Interessenvertretung und die Gewerkschaft sind in der Lage, bestimmte Rechte auch gegen den Willen des Arbeitgebers durchzusetzen.

Der Einzelne ist dafür in aller Regel zu schwach und wird im Gegenteil eventuell sogar bestrebt sein, Verletzungen des Arbeitszeitrechts im Verborgenen zu halten: Nicht selten hört man insbesondere aus Forschungs- und Entwicklungsabteilungen, dass einzelne Kollegen zu noch einigermaßen normalen Zeiten den Betrieb verlassen und ausstempeln, dann aber für einige Stunden zurückkehren, ohne dies im Zeiterfassungssystem irgendwie kenntlich zu machen.

Dort, wo das Arbeitszeitrecht nicht mehr funktioniert, brauchen wir andere Mittel, um die Verausgabung der Arbeitskraft in Grenzen zu halten. Jeder (intelligente) Arbeitgeber überlegt sich, wieviel Arbeit er dem einzelnen Arbeitnehmer zuweisen will. Dabei spielen Erfahrungswerte eine große Rolle. Möglich ist aber auch, dass experimentiert wird, dass der Arbeitgeber wissen will, ob ein bestimmtes

Maß an Aufgaben von einem Einzelnen oder einer Gruppe zu bewältigen ist. An dieser Arbeitgeberentscheidung über das Ausmaß der Arbeit sollte der Betriebsrat beteiligt werden, nicht anders als bei der Lage der Arbeitszeit oder beim Einsatz einer Videokamera. Warum soll er insoweit nicht mitbestimmen können?

Ein solcher Vorschlag mag auf den ersten Blick erstaunlich klingen, ist es aber nicht, denn Entsprechendes existiert bereits:

Die Belegschaftsvertretung kann einer Versetzung nach §§ 95 Abs. 3, 99 BetrVG die Zustimmung verweigern, wenn die neue Tätigkeit so umfangreich ist, dass sie gegen Gesetze wie zum Beispiel § 618 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (Schutz der Gesundheit) verstößt. Auch gibt es Tarifverträge mit sogenannten Besetzungsregeln: Sie bestimmen, wie viele Personen etwa für das Bedienen einer Druckmaschine mindestens eingesetzt werden müssen.

In der Berliner Charité wurde in vergleichbarer Weise tariflich festgelegt, wie viele Betten eine Pflegekraft auf der Intensivstation und wie viele sie auf der Normalstation höchstens zu versorgen hat. Solange es kein allgemeines Mitbestimmungsrecht über den Umfang des Arbeitsbereichs gibt, lässt sich eine Beteiligung der Arbeitnehmerseite mit Hilfe des Beschwerderechts nach den §§ 84, 85 BetrVG bewerkstelligen:

Die in der Praxis verbreitete »Überlastungsanzeige« lässt sich als Beschwerde auffassen, die sich der Betriebsrat zueigen machen kann. Anschließend wird er mit dem Arbeitgeber über eine Abhilfe verhandeln; in letzter Instanz entscheidet die Einigungsstelle. Dass diese nicht über Rechtsansprüche verhandeln darf, steht nicht im Wege. Welcher Arbeitgeber wird schon behaupten, ein Arbeitnehmer könne eine Verringerung seines Aufgabenbereichs oder die Einstellung einer zusätzlichen Person verlangen?

Und was kann morgen geschehen?

Laptop, Tablet-PC und Smartphone sind aktuelle Erscheinungsformen der Digitalisierung. Die Diskussion der Ökonomen und Sozialwissenschaftler verlagert sich jedoch viel mehr auf »Arbeit 4.0«, auf das Internet der Dinge, wo sich die Produktion selbst steuert. Hier fehlt es bislang an konkreten Erfahrungen, die eine rechtliche Bewertung möglich machen könnten. Was ändert sich arbeitsrechtlich, wenn ein

Hans Böckler
Stiftung 

Die Arbeitnehmerseite der Wirtschaft.



Mitbestimmung. Das Magazin
der Hans-Böckler-Stiftung.
Alle zwei Wochen digital,
alle zwei Monate gedruckt.

Ab 1. September kostenlos
als App und unter

www.magazin-mitbestimmung.de

2 ArbG Berlin, 22.3.2012 – 54 BV 7072/11, juris, wiedergegeben bei Baunack, in: Arb 2012, 500
3 Bayerischer VGH, 28.10.1993 – 22 B 90.3225, in: GewA 1994, 192
4 BAG, 20.6.2000 – 9 AZR 405/99, in: NZA 2001, 100 Tz. 28

Auto sich selbst in die Parklücke steuert oder wenn die Bahn von Terminal 1 zu Terminal 2 auf dem Frankfurter Flughafen ohne Führer verkehrt? Sicher ergeben sich auch arbeitsrechtlich Schwierigkeiten, wenn künftig Reparaturkolonnen durch die Produktionsräume hetzen und ihre »Befehle« mit Hilfe einer Datenbrille erhalten.⁵

Auch könnte man sich als technischer Laie gut vorstellen, dass jeder Roboter mit mindestens einem Sicherheitsschalter versehen ist, damit er nicht plötzlich von seinen einprogrammierten Verhaltensmustern abweicht und auf Mensch und Sache einhaut. Weniger Sorgen sollte man sich um die Frage machen, ob ihm etwa ein eigenes Direktionsrecht zusteht, wenn er mit Hilfe künstlicher Intelligenz in die Lage versetzt wird, einzelnen Beschäftigten die als nächstes zu erledigende Aufgabe zuzuweisen:

Das klingt zwar irgendwie reizvoll,⁶ doch steht das Direktionsrecht immer noch demjenigen zu, der für den Einsatz des Roboters verantwortlich ist. Gegen den Roboter könnte man schwerlich eine Klage mit dem Ziel erheben, es sei rechtswidrig gewesen, was er da angeordnet habe. Und wie könnte sein persönliches Erscheinen vor Gericht erzwungen werden, das ja vielleicht zur Aufklärung der näheren Umstände durchaus in Betracht käme?

Ein weiterer Teil der »Zukunftswerkstatt« betrifft den Betriebsbegriff. Wo liegt bei allseitiger Vernetzung der »Leistungsapparat«, der für das Vorliegen eines Betriebs konstitutiv ist? Die Schwierigkeiten, die sich bei Matrix-Strukturen im Konzern ergeben,⁷ hängen nicht zwingend mit der Digitalisierung zusammen. In zweifelhaften Fällen hilft eine tarifliche Festlegung der betriebsratsfähigen Einheit nach § 3 Abs. 1 BetrVG. Im Übrigen sorgt das Interesse der Eigentümer dafür, dass immer klar bleibt, wem letztlich die Arbeitsergebnisse zustehen. Daran kann sich – grob gesprochen – auch die Betriebsverfassung orientieren.

Plattformökonomie

Eindeutig der Digitalisierung zuzuordnen sind Austauschvorgänge, die über eine Plattform im Internet erfolgen. Dabei haben sich zwei verschiedene Formen herausgebildet.

⁵ Zu entsprechenden Szenarien Hartmann, in: Botthof / Bovenschulte (Hrsg.), Das »Internet der Dinge«, Die Informatisierung der Arbeitswelt und des Alltags, Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier Nr. 176, 2009, 31 ff.; Kirchhoff / Terhoeven, Assistent Datenbrille, in: CuA 10/2016, 15 ff.

⁶ Siehe Groß / Gressel, Entpersonalisierte Arbeitsverhältnisse als rechtliche Herausforderung – Wenn Roboter zu Kollegen und Vorgesetzten werden, in: NZA 2016, 990 ff.

⁷ Seebacher, Die Matrix: Keine Science-Fiction mehr, in: AiB 5/2016, 39; Engesser, Matrix-Strukturen – das Ende des Grauens?, in: AuR 2015, 79; Witschen, Matrixorganisation und Betriebsverfassung, in: RdA 2016, 38 ff.; Kort, Matrix-Strukturen und Betriebsverfassungsrecht, in: NZA 2013, 1318 ff.

99designs
+49 30 217 822 10 Anmelden

Welche Designs gefallen Ihnen?

Dies ist der 1. Schritt des Design-Briefings. Wählen Sie bis zu 10 Designs, um Ihren Designern ein besseres Verständnis der bevorzugten Stilrichtung zu geben.








Erfassung Ihres Stils: 0%
Diesen Schritt überspringen →

Zum einen geht es um Fälle, in denen nur die Vermittlung zwischen Angebot und Nachfrage über eine Plattform erfolgt. Bekanntestes Beispiel dafür ist der Fahrdienst Uber, der sich in Großbritannien und den USA großer Verbreitung erfreut, in Deutschland jedoch bislang an den zwingenden Vorgaben des Personenbeförderungsgesetzes gescheitert ist. Der Kunde, der eine Kreditkarte besitzt, erhält eine »Uber-App«, mit deren Hilfe er Fahrten bestellen kann. Den Auftrag erhält der Fahrer, der örtlich am nächsten ist.

Um Fahrer zu werden, muss man zahlreiche Voraussetzungen wie fehlende Vorstrafen erfüllen und ein gut gepflegtes eigenes Auto besitzen; auch ein Einführungslehrgang ist zu besuchen. Die Durchführung der Fahrt wird bis zur leisen Hintergrundmusik von Uber im Einzelnen vorgegeben. Nach Ende der Fahrt soll der Gast den Fahrer bewerten (und umgekehrt). Wer als Fahrer drei Mal negative Bewertungen erhalten hat, bekommt keine

Plattformökonomie:
Um ein individuell entworfenes Logo im »eigenen« Stil zu bekommen, muss man bei »99designs« im Durchschnitt nur 250 Euro bezahlen – die Konkurrenz der Designer ist groß. Schutznormen gibt es nicht.