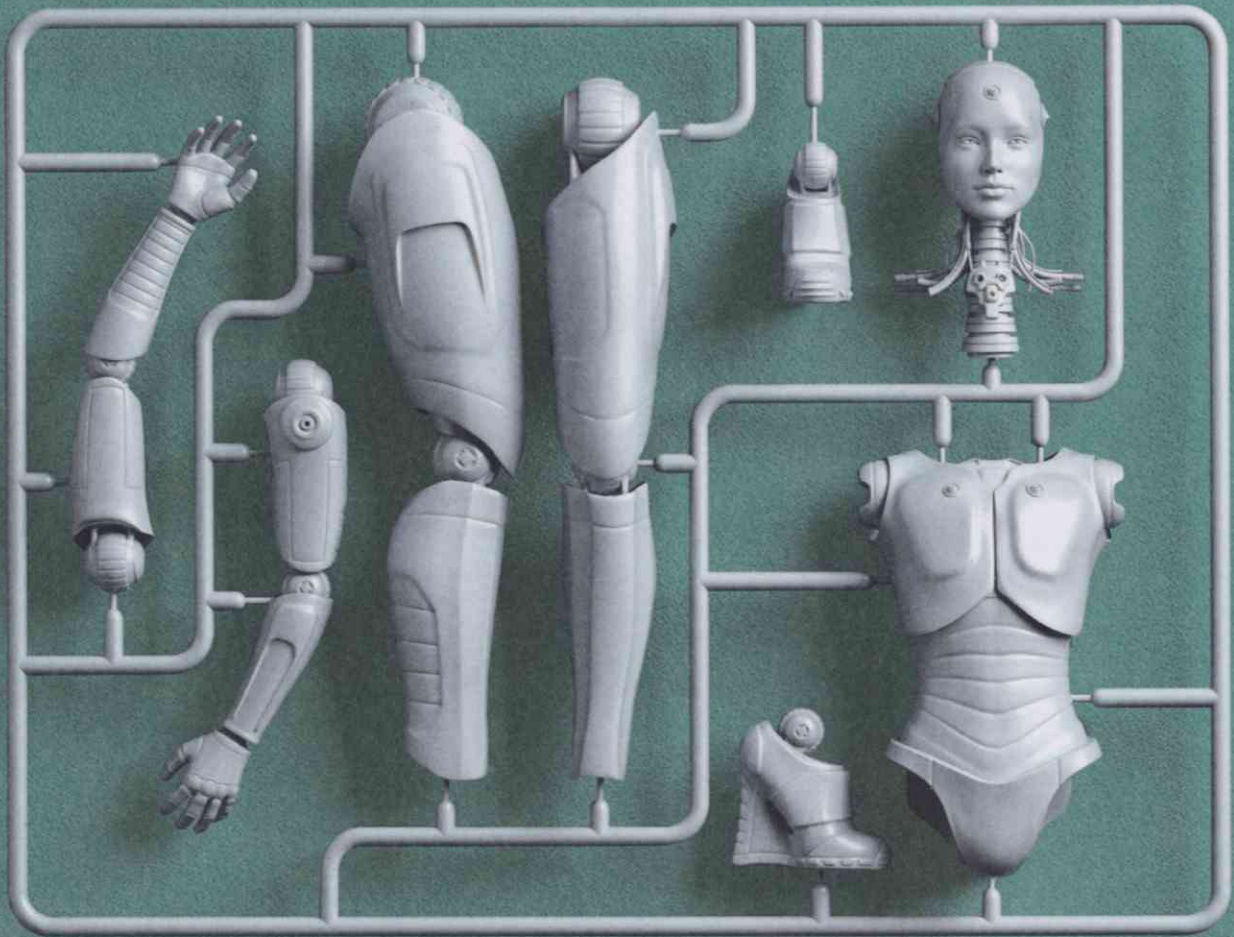


AUSGABE 2017/2018

# HRler

Fakten, Trends und Menschen aus dem Personalwesen

BEWERBUNG  
ROBOTER IM  
RECRUITING –  
WIE WEIT IST  
DIE TECHNIK?



ARBEITEN 4.0:

# Was wird aus uns?

**ARBEITSWELT:**

OHNE STECHUHR UND  
KERNARBEITSZEIT?

**GRUNDEINKOMMEN:**

WARUM EINFÜHREN?

**AUSLANDSREKRUTIERUNG:**

DIE RETTER AUS POLEN



# HARTE ZEITEN FÜR DIE STECHUHR

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Manchmal langsam, oft radikal. Man diskutiert über Homeoffice, Crowdfunding, Datenschutz und vieles mehr. Kann das deutsche Arbeitsrecht da mithalten? Ein Interview mit Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Arbeitsrechtler an der Universität Bremen.

**Herr Däubler, hinkt das deutsche Arbeitsrecht dem digitalen Wandel hinterher? Welche Bereiche sind besonders betroffen?**

Der digitale Wandel zeigt sich am stärksten in der IT-Branche selbst, aber mehr und mehr sind auch alle anderen

betroffen. Ich nenne als Beispiele nur »Pflegeroboter« und selbstfahrende Autos. Das Arbeitsrecht ist eine sehr flexible Materie und muss sich nicht wegen jeder technischen Neuerung verändern. Betriebsräte samt Mitbestimmung gibt es zum Beispiel seit

knapp hundert Jahren – trotz total veränderter Technik und Arbeitsweise.

**Welche Herausforderungen gilt es beim Arbeitsschutz zu meistern?**

Was den Arbeitsschutz angeht, so sind in den letzten 30 bis 40 Jahren die



**Prof. Dr. Wolfgang Däubler,**  
Fachbereich Rechtswissen-  
schaft, Universität Bremen

schweren Unfälle drastisch zurückgegangen. Was zunimmt – wenn auch nicht in gleichem Umfang – sind psychische Erkrankungen. Für manche Beschäftigte ist die Informationsflut zu groß, die Arbeitsweise zu hektisch, das Verhalten der Kollegen zu sehr am eigenen Nutzen orientiert. Auch gibt es Fälle, in denen der Einzelne einfach zu viel Arbeit hat. Hier muss man rechtzeitig gegensteuern; die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz kann eine nützliche Hilfe sein. Auch muss der Betriebsrat ja nicht Unrecht haben, wenn er auf konkrete Probleme eines Mitarbeiters hinweist.

**Fördert das Crowdfunding – also die Vermittlung von Aufträgen über eine Plattform an freie Mitarbeiter – das Problem der Scheinselbstständigkeit?**

Ja, ganz entschieden. Ob der Crowdworker Arbeitnehmer ist, lässt sich nur im Einzelfall beurteilen. Viel spricht dafür, dass bei sogenannten microtasks eine abhängige Beschäftigung vorliegt, weil jedes Detail von der Plattform oder dem Unternehmen vorgegeben ist. Es kann aber keinen Unterschied machen, ob die konkrete Arbeit durch Anweisung oder schon im Vertrag bestimmt wird. Daneben gibt es aber andere Fälle, in denen der Crowdworker viel Spielraum hat. Die Crux ist, dass nur einige Gerichtsurteile für Klarheit sorgen könnten – die gibt es aber bisher nicht, weil wir noch sehr wenige Crowdworker haben und diese nie vor Gericht gehen. In den USA ist das anders, aber die Plattformen haben bisher immer Vergleiche geschlossen, um eine Grundsatzentscheidung über dasselbe Problem zu vermeiden.

**Welches Arbeitsrecht gilt für Crowdworker und andere Freiberufler, die für Unternehmen aus einem anderen Land arbeiten?**

Wer in Deutschland arbeitet, wird nach deutschem Recht behandelt – egal

wo sich sein Arbeitgeber befindet. Dies sagt in aller Deutlichkeit die sogenannte Rom-I-Verordnung der EU. Wird ein anderes Recht vereinbart, bleiben gleichwohl alle zwingenden Schutznormen des deutschen Rechts erhalten; die des ausländischen Rechts kommen ergänzend hinzu. Dies läuft auf eine Rosintheorie hinaus, weshalb nur selten eine ausländische Rechtsordnung vereinbart wird. Das alles gilt aber nur dann, wenn der Crowdworker Arbeitnehmer ist. Handelt es sich um einen richtigen Freiberufler, gilt zwar zunächst ebenfalls deutsches Recht, doch kann man im Vertrag etwas völlig anderes bestimmen. Man kann zum Beispiel das Recht von New York oder australisches Recht für anwendbar erklären, und das ist dann in jeder Hinsicht maßgebend.

**Das Arbeitszeitgesetz schreibt elf Stunden Ruhezeit vor. Ist das mit immer flexibleren Arbeitszeitmodellen noch vereinbar?**

Wer abends von 10 bis 12 noch die Powerpoint-Präsentation für die Sitzung am nächsten Morgen vorbereitet, hält die Ruhezeit natürlich nicht ein. In der Regel redet man darüber nicht. Fälle dieser Art werden immer häufiger, zumal das Internet die Möglichkeit gibt, zu jeder Zeit und von jedem Ort aus zu arbeiten. Wir müssen vermeiden, dass die Arbeit das ganze Privatleben okkupiert, dass der Einzelne immer erreichbar und immer im Dienst ist. Deshalb sollte man an den elf Stunden Ruhezeit nichts ändern, weil das die Situation nur noch schlimmer machen würde. Man könnte nur das Arbeitszeitrecht insgesamt ändern – wenn man gleichzeitig klare Zeiten der Unerreichbar-

keit festlegt, wäre ein Kompromiss sicher denkbar.

**Stichwort Datenschutz: Wie muss der Arbeitsplatz im Homeoffice gesichert sein und müssten Arbeitnehmer ihren Mitarbeitern das Arbeiten in öffentlichen Räumen wie etwa einem Café auf dieser Basis nicht gänzlich verbieten?**

Sie sprechen das Problem der Datensicherung an. Die Antwort hängt von der Qualität der Daten ab. Betriebsgeheimnisse und der Inhalt von Personalakten haben auf dem Laptop nichts zu suchen, der den neugierigen Blicken des Nachbarn im ICE ausgesetzt ist. Im Homeoffice ist die Datensicherung sowieso Vertrauenssache; auch ein raffiniertes Passwort schützt nicht davor, dass Familienangehörige des Mitarbeiters einen Blick auf den Bildschirm werfen. Da ist auch mit Verboten nicht viel auszurichten.

**Können sich Unternehmen heute schon ausreichend absichern, wenn Freiberufler sensible Unternehmensdaten auf ihrem privaten PC bearbeiten? Wie sieht es aus, wenn sich der Freiberufler mit anderen das Office teilt?**

Zu den eben genannten Problemen kommt hier hinzu, dass der Auftraggeber Schwierigkeiten hat, seine Daten effektiv zurückzuerhalten, wenn das Vertragsverhältnis aufgelöst wird. Auf den privaten PC des freien Mitarbeiters hat nur dieser Zugriff. Man könnte die Herausgabe zwar gerichtlich erzwingen, aber wer wollte verhindern, dass der »Freie« sich vorher eine Kopie macht? Das gemeinsame Büro mit andern schafft vermutlich keine zusätzlichen Probleme, weil niemand will, dass sich andere in seine Angelegenheiten einmischen. Nur: Wirklich sensible Daten müssen im Hause bleiben – um eine Formulierung zu gebrauchen, die heute etwas altertümlich klingen mag. **P**