

Arbeitsrechtliche Anforderungen für die (nahe) Zukunft

Digitalisierung der Arbeitswelt



Alexander R. Zumkeller
ist Präsident des Bundesverbands der Arbeitsrechtler in Unternehmen (BVAU), Rechtsanwalt sowie als Head of HR Policies, Rewards & Benefits bei der Deutschen ABB tätig.

Das erste Halbjahr 2015 zeichnet sich personalpolitisch dadurch aus, dass keine Personalzeitschrift und kein Personalkongress (für viele: congress.dgfp.de/programm.html) am Thema „Digitalisierung“ vorbeikommen (oder vorbeigehen).

1 Arbeit und Industrie 4.0

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im April das „Grünbuch Arbeiten 4.0“ (www.arbeitenviernull.de/gruenbuch.html) veröffentlicht – und selbst „unverdächtige“ Medien nehmen sich des Themas an (etwa „Capital“, Ausgabe April 2015). Einerseits verwunderlich, da die Digitalisierung längst im Gange ist: jenseits der Arbeitsbeziehungen und des Arbeitsrechts ist die „Industrie 4.0“ längst angekommen (in Google [Stand 27.4.2015]: über 18 Mio. Einträge; vgl. zum Thema auch Huss, AuA 4/15, S. 193). Andererseits doch wieder wenig verwunderlich, denn die wirklichen Herausforderungen sind noch gar nicht definiert. Aber immerhin 64 % der HR-Profis sehen 2015 die Digitalisierung als sich stark auf das Personalmanagement auswirkend – nach 58 % in 2013 und nur 48 % in 2011 (vgl. DGFP-Studie Megatrends und HR-Trends 2013; 2015 noch nicht veröffentlicht). Das ist ebenso viel Einfluss, wie dem demografischen Wandel zugeschrieben wird!

In den nächsten Jahren werden sich die Ereignisse allerdings nicht nur doppelten, sondern vervielfachen: Die Digitalisierung ermöglicht ein nie gekanntes „anderes“ Arbeiten, die Industrie 4.0 benötigt neue Arbeitsformen, die Generation Y – und noch mehr die nachfolgende Generation Z (vgl. dazu Scholz/Weth, AuA 5/15, S. 264 ff.) – will neue Arbeitsmodelle mit deutlich mehr Fokus auf Work-Life-Balance und zugleich fordert der demografische Wandel seinen Tribut im „War for talents“, wobei die Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund und Einwanderern einer bislang nie gekannten Inklusion bedarf.

Unternehmen, Führungskräfte und Personalverantwortliche sehen sich also einem immensen Paket an Herausforderungen gegenüber.

Wichtig

Eine Lösung dieser Herausforderungen ohne das zugehörige Arbeitsrecht ist unmöglich. Bleibt es unverändert bestehen (oder nur am Rande „korrigiert“), werden wir uns unweigerlich zum Entwicklungsland zurückentwickeln. Und das Risiko ist hoch, denn schon wird von den Gefahren der Digitalisierung gesprochen, statt die Chancen zu sehen.

Das Gebiet ist weit, so dass an nur einigen Beispielen der Handlungsbedarf erörtert werden soll.

2 Technisch Mögliches und neue Anforderungen

Um im Wettbewerb standhalten zu können, eingesetzte Finanzmittel optimal zu nutzen und die knappen (personalen) Ressourcen optimal einzusetzen, werden Produktionen noch stärker automatisiert. „Kollege Roboter“ wird in Produktionsprozesse verstärkt kollaborativ eingesetzt werden – die sichere Mensch-Roboter-Interaktion war auf der Hannover Messe „das“ Thema (vgl. bspw. www.ingenieur.de/Panorama/Hannover-Messe/Geschickter-Roboter-Yumi-zieht-Nadel-Nadeloehr). Betriebe werden dreischichtig (und an den Wochenenden) gefahren werden müssen. Der dramatische Unterschied zu den 1960ern: Die Produktionshallen werden fast menschenleer, der Automatisierungsgrad extrem hoch sein (müssen).

Anzeige

Erfahrungsaustausch und Networking in sechs Regionalgruppen, bundesweite Themengruppen und beim BVAU-Fachkongress – demnächst z.B.:

Wir bringen Arbeitsrechtler zusammen.

- 22. Juni 2015** Regionalgruppe „SÜDOST“ (UniCredit Bank, München)
- 2. Juli 2015** „Arbeitsrecht in der Unternehmenspraxis“ (PrintMedia Academy Heidelberg)
- 7. Juli 2015** Themengruppe „Internationales Arbeitsrecht“ (Airport Frankfurt)
- 9. Juli 2015** Regionalgruppe „NORD“ (Marquard & Bahls, Hamburg)
- 21. Juli 2015** Regionalgruppe „MITTE“ (Continental AG, Schwalbach/a.T.)

Aktuelle Programme und weitere Termine:
www.bvau.de/termine

Folgen Sie uns:



Die Produktion muss störungsfrei durchlaufen. Industrie 4.0 macht das möglich, ein Roboter wird (soweit er sich nicht selbst reparieren kann) sehr rechtzeitig sein Ausfallen melden, so dass Wartung, Reparatur und Austausch ohne Produktionsunterbrechung erfolgen können.

In dieser hochspezialisierten Produktionswelt sind hochqualifizierte, flexible Servicetechniker und -ingenieure diejenigen, von denen der Unternehmenserfolg abhängt. Ob der Einsatz nachts oder sonntags erforderlich wird – das Arbeitsrecht muss diese Anforderungen abdecken. Ein ArbZG mit Restriktionen, die aus dem Arbeitsschutzgedanken der 1950er-Jahre entstammen, wird dem nicht mehr gerecht: Insbesondere Höchstarbeitszeit und Ruhezeiten machen – bei im Vergleich drastisch gesenkten Arbeitszeiten und erhöhten Urlaubsdauern – nicht nur wenig Sinn, sondern die erforderliche Flexibilität nicht möglich.

Info

Arbeit 4.0: BVAU fordert auch Anpassung des Arbeitsrechts

Rechtsvorschriften, die (inzwischen) nicht mehr praxistauglich sind, müssen diskutiert werden, im Sinne der Rechtssicherheit gemeinsam mit den Anwendern – den Arbeitsrechtlern in den Unternehmen – unabhängig von sozialpolitischen Forderungen. Neue Entwicklungen in einer globalisierten Arbeitswelt, Anforderungen der nächsten Arbeitsgenerationen sind zunehmend im deutschen Arbeitsrecht zu berücksichtigen. Neue und auf individuelle Lebensverhältnisse zugeschnittene Arbeitsformen, die seitens Politik und Wissenschaft immer wieder als überlebenswichtig diskutiert werden, benötigen auch das passende Instrumentarium.

„Mobile Arbeit, grenzüberschreitende Telearbeit, Vertrauensarbeitszeitmodelle oder matrixbasierte Arbeitsstrukturen in nationalen Konzern- sowie internationalen Organisationsstrukturen und -bedingungen müssen durch entsprechend angepasste und flexible arbeitsrechtliche Regelungen in Ihrer Entwicklung flankiert werden“, so BVAU-Vizepräsident Dr. Rupert Felder. „Wie Konzern- und Matrixstrukturen im Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen wieder einmal völlig unberücksichtigt bleiben, macht nur deutlich, dass wir Praktiker im Gesetzgebungsverfahren unbedingt Gehör finden müssen.“

Die vollständige Pressemitteilung vom 22.4.2015 ist unter www.bvau.de/presse abrufbar.

Um nicht falsch verstanden zu werden: Eine totale Öffnung der Arbeitszeitvolumina ist nicht das, was diese neuen Anforderungen begründen lassen – aber eine deutlich höhere Flexibilität wird erforderlich, wenn die Arbeitsaufgaben der Zukunft in Deutschland gemeistert werden sollen.

3 Anspruchshaltung und Work-Life-Balance dominieren

Arbeit und Freizeit verschmelzen immer mehr; manche mögen dies „Entgrenzung von Arbeit und Privatleben“ nennen und dabei eher Risiken sehen – aber es stellt nicht nur eine arbeitstechnische Notwendigkeit dar, sondern bildet ebenso den Willen der künftigen Arbeitsgenerationen ab.

Ob nun ein Beschäftigter im Büro Informationsmanagement (am PC) betreibt, Tabellenkalkulationen und Präsentationen erarbeitet oder in seiner Freizeit surft (im Internet, nota bene – wenn ein Baby-Boomer dieses Wort liest, denkt er immer noch an eine schöne Ora am Gardasee auf seinem Board ...) oder seinen Facebook-Account pflegt: Die Unterschiede sind „von außen“ kaum identifizierbar und auch „innerlich“ ähneln sich heute und morgen Freizeit- und Berufsaktivitäten immer mehr.

Zudem ändert sich das Freizeitverhalten. An einem Schönwettertag möchte der Arbeitnehmer der Generation Y oder gar Z lieber tagsüber am Baggersee fläzen, statt ins Büro gehen. Die Arbeitsinfrastruktur wird ihm dies künftig auch erlauben, aufgrund global ablaufender Prozesse sind Arbeitstage „Nine-to-Five“ ohnedies sinnlos geworden, und er wird für viele Aktionen gar kein Büro benötigen, sondern mit seiner Augmented-Reality-Brille, Mikroprozessor in der Armbanduhr und virtueller Tastatur überall und immer kommunizieren – und damit arbeiten – können. „Digital Natives“ haben eine andere Vorstellung von Arbeit, von Freizeit und deren Verbindung.

Beispiel

Ein „Standard-Arbeitsmodell“ wird sein, morgens zwei, drei Stunden zu arbeiten, dann ggf. ausgiebig zu brunchen, um zugleich einige Telefonate oder E-Mails abzuarbeiten, sodann sich um die Kinder zu kümmern, zwischendurch wiederum einige E-Mails und ggf. Telefonate, dann wieder abends zwei oder drei Stunden arbeiten. Egal ob Wochentag oder Feiertag, ungeachtet etwaiger Ruhezeiten – wetterabhängig, abhängig von sozialen Kontakten, vom Freizeitverhalten, dem Bedarf der Kinder oder Partner.

Familie und Beruf oder Privatleben und Beruf wird 2020 definitiv anders geschrieben werden müssen: „Arbeitszeit“ (zumal Ruhezeiten) sind unbekannt, die Aufgabe soll (und will) gelöst sein – §§ 3, 5, 9, 16 Abs. 2 ArbZG werden der Geschichte angehören müssen. Über Teilzeit oder Vollzeit wird ebenso wenig gesprochen werden wie über Ruhezeiten – letztlich unkontrollierbar. Es ist keine Frage, ob uns dies aus der einen oder anderen politischen Sicht heute gefällt oder nicht, es werden schlicht Notwendigkeiten sein.

4 Arbeitsvertrag oder Werkvertrag oder ...?

Die Erledigung der Aufgabe steht im Vordergrund – gleichsam einem Arbeitsvertrag mit einem Werkvertragsannex. Überhaupt wird sich die Frage stellen, ob die herkömmlich bekannten Arbeitsmodelle noch Zukunft haben: wenn Aufgaben im Internet vergeben werden, sich mehrere Beteiligte daran machen, diese gemeinsam virtuell zu erledigen, und das auch noch in unterschiedlichen Zusammensetzungen – nach heutigem Verständnis eine Reihe von (Schein-)Selbstständigen in wechselnder Zusammensetzung (vgl. etwa das „Arbeitsmodell“ der Wikipedia-Community).

Wichtig

Wir werden neben dem Arbeits-, Dienst- und Werkvertrag einen weiteren Vertragstypus benötigen, zugleich müssen Arbeitnehmererfindungsrecht und Vergütung, Nebenbeschäftigung und vertragliches Wettbewerbsverbot neu geregelt werden. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot wird gar keine Rolle mehr spielen können, denn einerseits wird nicht mehr nachvollzogen werden können, von woher (verratenes) Wissen stammt, noch wird dies vollstreckbar sein.

5 Der Einzelne und eine neue Solidarität

Freilich wird dies nicht in allen Berufen und in allen Branchen gleich schnell erfolgen – das könnte für eine weitgehende Öffnung des ArbZG für Tarifverträge sprechen. Trauen wir doch den Tarifvertragsparteien bitte zu, dass sie Arbeitsschutz einerseits und persönliche hier und betriebliche Bedürfnisse da auszutarieren verstehen.

Das alles heißt aber freilich auch: Der Betriebsrat kann über die Arbeitszeiten weder nach § 80 BetrVG unterrichtet werden, noch ist überhaupt ein Sinn in einer „Mitbestimmung“ über die Lage der Arbeitszeit zu sehen. Die Mitbestimmung hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit und Mehrarbeit hat sich als gutes Instrument erwiesen, wenn es darum geht, Auswahlgerechtigkeit zu garantieren (nicht immer dieselben sollen Mehrarbeit machen müssen oder dürfen), und wenn es darum geht, eventuell widerstreitende Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer unter einen Hut zu bringen. Und nicht zuletzt soll auch die normative Wirkung des § 77 Abs. 4 BetrVG zu Betriebsvereinbarungen hier positiv hervorgehoben werden.

Aber künftig wird es so sein, dass der (selten gewordene und gesuchte) Mitarbeiter seine Zeit selbst einteilt und aussucht. Das Unternehmen kann letztlich nicht mehr bestimmen, wann er arbeiten wird – der Beschäftigte erbringt seine Arbeit weitestgehend in Selbstbestimmung, und seine Wünsche, seine Forderungen werden sich weder am ArbZG noch an Tarifverträgen ausrichten. Das wird – wie im Übrigen bereits heute schon – in hohem Umfang arbeitstechnisch auch möglich sein. Verteilungsgerechtigkeit und Interessenausgleich werden kein Thema mehr sein, „Mit“-Bestimmung wird leerlaufen müssen wo es keine „Bestimmung“ i. S. d. § 106 GewO mehr gibt. Schon heute kommt bei vielen Beschäftigten in IT-Berufen und bei jüngeren Arbeitnehmern immer mehr die Frage auf, warum Gewerkschaft, Gesetzgeber und Betriebsrat in die Arbeitsautonomie eingreifen – diese Fragen werden zunehmen.

6 Ständiges Lernen als Pflicht und Kür

Niemand wird in 20 Jahren mehr die Tätigkeit verrichten, die er heute ausfüllt. Digitale Geschäftsmodelle, digitalisierte Leistungserbringung und neue Geschäftsmodelle (wer hätte vor fünf Jahren daran gedacht, etwas im Internet zu bestellen und es in Windeseile von einem 3-D-Drucker „geliefert“ zu bekommen?) erfordern nicht nur sich ständig anpassende Kompetenzen, sondern auch andere Qualitäten von Wissen: Verknüpfungskompetenz, d. h. die Datenflut richtig steuern und interpretieren zu können, gewinnt enormes Gewicht, „Datability“ als Umgehen mit Daten in der Cloud und Crowd werden wichtig.

Wichtig

Hier kommen wir nicht mit Qualifizierungstarifverträgen oder Bildungsvereinbarungen weiter, auch geregelte Ausbildungen (nur) vor Beginn der Berufstätigkeit werden unbedeutender: Wir werden eine Aus- und Weiterbildungsumgebung benötigen, die die Beschäftigten lebenslang begleitet.

Eine derjenigen Vorschriften, die keinerlei Zukunft hat, ist § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG – das Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt (und was das BAG daraus gemacht hat, nämlich die Ersetzung des „bestimmt“ durch „geeignet“) sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Es wird sich bald überlebt haben; zur Zeit der Einführung des BetrVG mag diese Regelung gerechtfertigt gewesen sein – EDV war in den frühen 1970ern in den Anfängen, die Furcht vor der Übermacht elektronischer Überwachung groß und es ging nur hier und da um den Einsatz eines neuen Systems.

In den meisten Unternehmen mit den meisten Betriebsräten ist mittlerweile klar, dass man nicht für jedes notwendige Arbeitsmittel eine Betriebsvereinbarung abschließen kann, und dass eine Eignung zur Überwachung eigentlich in jedem neuen Hilfsmittel steckt: die Zugangskarte mit RFID-Chip, das Smartphone, das Notebook, künftig Wearables etc. Zukunft hat dieses Mitbestimmungsrecht nur in einer radikal abgewandelten Form: „Will der Arbeitgeber durch technische Systeme gewonnene Erkenntnisse zum Nachteil einzelner oder einer Mehrzahl Beschäftigter verwenden, bedarf dies der Mitbestimmung des Betriebsrats.“

7 Fazit oder: Was kommt alles auf den Prüfstand?

Die Digitalisierung der Arbeitswelt wird vieles vom Kopf auf die Füße stellen: Eine wichtige Frage ist, ob und wie das „klassische“ Arbeitsverhältnis noch Zukunft hat oder doch neu definiert werden muss, denn Arbeits-, Werk- und Dienstleistungen vermischen sich. Freizeitverhalten, Anforderungen neuer Arbeitsgenerationen (aber auch der Unternehmen) fordern Änderungen nicht nur des ArbZG und BUrlG – viel Gestaltungsfreiheit für die Parteien oder Tarifparteien tut hier Not –, sondern auch des Beschäftigungsbegriffs des § 7 SGB IV – notabene auch des BetrVG: der „Betrieb“ wird nicht mehr örtlich, sondern virtuell beschrieben. Das wirkt sich freilich auch auf Arbeitssicherheitsregelungen aus. Das Weisungsrecht aus § 106 GewO wird leerlaufen, das Wettbewerbsverbot nach § 60 HGB muss überarbeitet und das BBiG in Richtung eines lebensbegleitenden Instruments umstrukturiert werden. Das TzBfG wird – mangels klarer Abgrenzungen von Voll- und Teilzeit – in großen Teilen entfallen müssen, wohingegen der sozialen Absicherung bei Familienpflege, Mutterschutz, Elternzeit größere Aufmerksamkeit zu widmen ist.

Und Anachronismen, wie die Schriftform der Kündigung, sind eigentlich heute schon nicht mehr zeitgemäß.