

# WIE GESTALTEN WIR DIE NOTWENDIGEN VERÄNDERUNGEN DER ARBEITSWELT?

**Prof. Dr. jur. Katharina Uffmann**

Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Familien- und Erbrecht sowie Unternehmensrecht  
Juristische Fakultät, Ruhr-Universität Bochum

„Ach Luise, laß... das ist ein zu weites Feld!“

*Theodor Fontane, Effie Briest*

# WIE GESTALTEN WIR?

## 1. AUSGANGSÜBERLEGUNGEN



- Arbeitsrecht in ganzer **Breite** betroffen...
- aber auch in **Grundfesten!**
  - Gesamtsystem orientiert an Schutzbedürfnissen des Industriearbeitnehmers

Charakteristika des traditionellen Industriearbeitsplatzes	Charakteristika des Digitalen Arbeitsplatzes
Eher enges, konstantes Aufgabenfeld	Unterschiedlicher Aufgabenkreis je nach Projekt
Sicherheit durch langfristige Tätigkeit bei demselben AG	Sicherheit durch Beschäftigungsfähigkeit
Hierarchisch - Bilaterale Struktur	Autonome-Multilaterale Struktur durch flexible Projekt- und Netzwerkorganisation

- Grundlagenforschung notwendig, weil Schlüsselmerkmale in „Bewegung“ geraten:
  - Auflösung des Betriebs als prägende Organisationseinheit
  - Infragestellung des klassisch bilateralen Arbeitgeberbegriffs durch kollaborative, projektbasierte Netzwerkstrukturen entlang der Wertschöpfungskette – Suche nach dem AG
  - Verflüchtigung der tradierten Kennzeichen des Arbeitnehmerseins
  - „Werkvertraglichung“ der Beschäftigung
  - Auftreten neuer Beschäftigungsformen
- Rekonfiguration des Arbeitsrechts hin zu einem Beschäftigtenrecht?

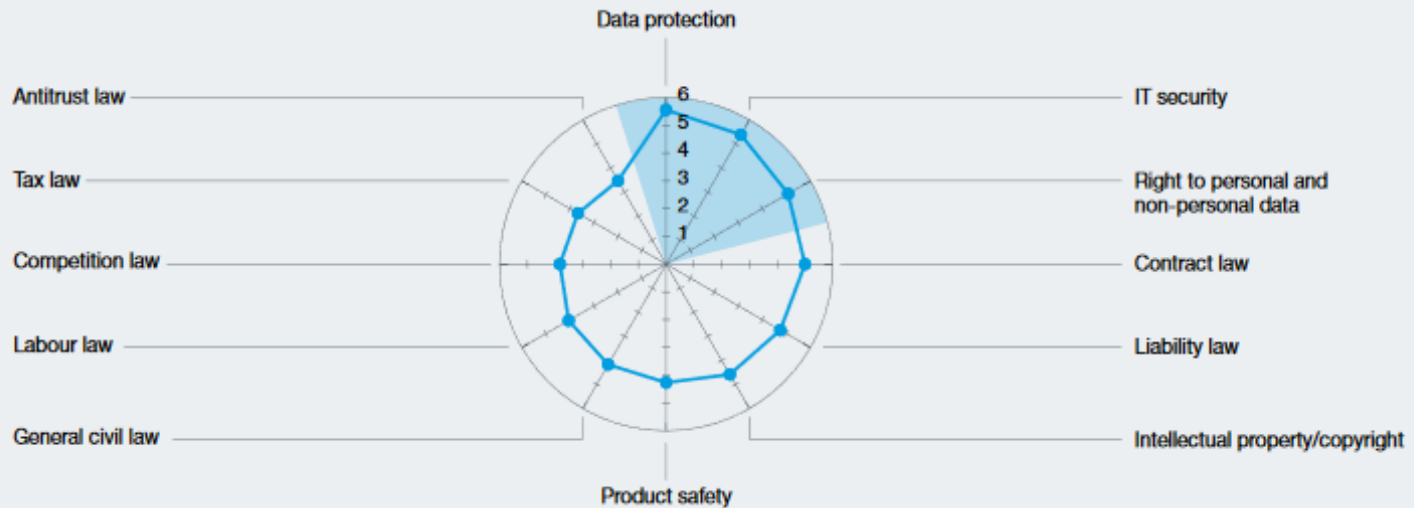
*„ES GEHT NICHT NUR UM INHALTLICHE WERTUNGSFRAGEN“*

- Regelungsphilosophie
- Regelungsgrundlage
- Regelungstechnik

### *„INNOVATIONSERMÖGLICHUNG“*

- Regulierung versus Deregulierung?
- Unstreitig: Arbeitsrecht Infrastrukturfaktor für organisatorische und inhaltliche Umsetzung der Digitalisierung in den Unternehmen
- Ressortübergreifende Digitale Agenda – Grundpfeiler der Wirtschafts- und Innovationspolitik

### Which areas of law affect digitalisation in your company?



N=72. Scale from 1 (totally unaffected) to 6 (fully affected)

Source: BDI, Noerr





### *„INNOVATIONSERMÖGLICHUNG“*

- Innovationsverantwortung des Normgebers
- „enabling function“ anstatt „regulatory function“
- Gute Arbeitsbedingungen als Schlüssel für Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit

### „NO STRICTLY LEGAL POINT OF VIEW“

- Digitalisierung technisch-betriebswirtschaftliches Phänomen
- Komplex, dynamisch, global
- Herausforderung - Juristische Durchdringung
  - *„Wissenschaft ist auf einer ersten Stufe zunächst die Beschreibung von Realität“* (Popper)
  - (arbeits)rechtliche Fragestellungen identifizieren
  - Lösungsansätze
    - ➡ Rechtsrahmen weiterdenken (inkrementeller Ansatz)
    - ➡ Rechtsrahmen neu denken (radikaler Ansatz)

### *„PLÄDOYER FÜR EINE EVIDENZBASIERTE JURISPRUDENZ“*

- Wenn Recht nicht nur gerecht sondern sachgerecht sein will, muss es Sachlagen erfassen, also Erfahrungswissen berücksichtigen
- Versuch, Intuition und unsystematisches Erfahrungswissen zurückzudrängen
- rechtspolitische Reformen sollten, um effektiv zu sein, auch auf die Einsicht der Normadressaten treffen, nicht bloß auf ihren Gehorsam

### *„EVOLUTIONÄRE METHODE“*

- Rechtsetzung in Zeiten von Arbeit 4.0?
- Kommt das Recht bei fortschreitender Entwicklung immer zu spät, erreicht es also niemals die Gegenwart?
- Ja, wenn retrospektiv agiert wird
  - Z.B. Kodifikation bestehender Rechtsprechungsgrundsätze in § 611a BGB n.F.
  - Nimmt der Rechtsprechung ein Stück ihrer evolutionären Gestaltungsmöglichkeit
- Gestaltungsdenken im dynamischem, komplexen und globalen Umfeld als Herausforderung für Normgeber

### „REGULATORISCHE INNOVATIONSZONEN“

- Nicht nur technische Innovation auch regulatorischen Mechanismen erproben
- Wie?
  - Experimentelle Zulassung der Abweichung von gesetzlichen, tariflichen bzw. betriebsverfassungsrechtlichen Standards
  - **Wissenschaftlich begleitete Praxislabore** (Handlungsempfehlung der Plattform „Digitale Arbeitswelt“ zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten Mai 2016, S. 9)
- Nutzen
  - Regulierung evidenzbasiert verändern – gerade wenn sich Vieles noch nicht genau abzeichnen lässt
  - Pfadabhängigkeiten aufbrechen
- Felder?
  - „ideologisch“ verhärtete Positionen
  - Erprobung neuer Modelle

### *„EVALUIERUNG VON REGELUNGEN“*

- Recht als vorsichtiges Entdeckungsverfahren
  
- Denkbare Anwendungsfeld: z.B. Datenschutz
  - Einwilligungsansatz im Beschäftigtendatenschutz zielführend?
  - Frage der Differenzierung zwischen personenbezogenen Daten und anonymisierten Daten erfolgversprechend?
  - Big Data – Gefahr der Zurückverfolgung oder protection by design hinreichend?

### *„PROZEDURALE ANSÄTZE“*

- Steuerung über Prinzipien und Prozesssicherheit (Due-Diligence-Prozesse)
- Gesetzliche Regelungen verstärkt als Zweckprogramm ausgestalten
  - z.B. Arbeitszeitgesetz – warum konkrete Verhaltensweisen pauschal vorgeben und nicht bloß Schutzziele?
  - „Wie“ der Umsetzung, also Mittel zum Zweck, entsprechend der Branche, Berufe etc. durch Musterverordnungen, TV, BV
  - Raum für zukunftsorientierte und bedarfsgerechte Arbeitszeitformen
  - Konkrete Umsetzung im sachnäheren Verantwortungsbereich - damit auch Ermessensspielraum
- Rahmenregelungen und Eigenverantwortung - Überforderung?
  - Hilfestellung der Sozialpartner gerade für KMU „Good Practice Modelle“ Sozialpartner entwickeln bzw. evaluieren im Rahmen von Experten-Boards Best-Practises
- Opt-Out-Regelungen schaffen

### *„KOLLABORATIVE NETZWERKSTRUKTUREN - ARBEITGEBERZUSAMMENSCHLÜSSE“*

- Kapazitätsflexibilität wichtiger Wettbewerbsfaktor
  - Qualitativer und quantitativer Personalbedarf der Unternehmen zunehmend volatiler
  - Prognosen Digitalisierung ermöglicht Kapazitätsbroker: Kapazitäten werden auf virtuellen Plattformen zusammengeführt
  
- Neue Lösungsmuster für unternehmensübergreifende Personalflexibilität
  - „Labour Pooling“, „Mitarbeiter-Sharing“ als neue Beschäftigungsformen (Eurofound-Studie 2015)
  - Arbeitskräftebedarfe und Ressourcen z.B. auch bezüglich Kompetenzentwicklung, Weiterbildung bündeln (Stellungnahme BVMW)
  - Arbeitgeberzusammenschlüsse (AGZ) als Umsetzungsinstrument?



### *„KOLLABORATIVE NETZWERKSTRUKTUREN - ARBEITGEBERZUSAMMENSCHLÜSSE“*

- AG gründen Verein/Genossenschaft zur quantitativen und qualitativen Kapazitätsflexibilisierung, Bündelung der Qualifizierung etc.
  - Kollektiver Arbeitgeber mit Arbeitgeberfunktion für die gemeinsamen Beschäftigten
  - Zentrales Element der AGZ: gemeinsame Verantwortung der Unternehmen für Beschäftigte
- Modell in Frankreich seit 1980er
- Deutschland bis dato nur einige Pilotprojekte mit Begleitforschung (Forschungsprojekt FlexStrat)
  - Bisheriges Anwendungsfeld: Teilbedarfe oder saisonale Bedarfe, flexible Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer durch Zusammenschluss über Vollzeitverhältnisses abdeckbar
  - Vernetzung und Datenabgleich große Dynamisierungspotentiale

### *„KOLLABORATIVE NETZWERKSTRUKTUREN - ARBEITGEBERZUSAMMENSCHLÜSSE“*

- AGZ unterfällt AÜG
  - Verleih an Mitgliedsunternehmen als Arbeitnehmerüberlassung erlaubnispflichtig (Geschäftsweisung BA Arbeitnehmerüberlassung Zif. 1.1.5 Abs. 6)
- AÜG Modell problematisch
  - Konzept nach keine Zeitarbeit
  - § 1 Abs. 1 AÜG vorübergehende Überlassung – dauerhafte gemeinsame Auslastung und Beschäftigung durch Kooperation
  - Kosten der Erlaubnis + Pflichten
  - Arbeitnehmerüberlassung unterstellt gewinnorientierte, gewerbliche Tätigkeit am Markt; Zahlungen der AG an AGZ steuerbare Umsätze
  - Einordnung bei Unfallversicherung in Zeitarbeitsbranche – höhere Risikogruppe

### *„EMPLOYEE SHAREHOLDER“*

- Neuer Beschäftigtenstatus in England seit 2013
- Arbeitnehmer optiert aus „Vollprogramm“ des Arbeitsrechts im Gegenzug für Unternehmensanteile in einem bestimmten Wert
- In England explizit Idee für start-ups und KMU
- Gedanke des „Mitunternehmertums“ vor dem Hintergrund der prognostizierten Selbststeuerung und Eigenverantwortung interessant
- Möglichkeit der Teilhabe an der digitalen Wertschöpfung