

Schöne neue Arbeitswelt

Industrie 4.0 und ihre Herausforderungen an das Arbeitsrecht

Referentin:

Ebba Herfs-Röttgen

Rechtsanwältin und

Fachanwältin für Arbeitsrecht

1. Industrie 4.0

Industrie 4.0 bezeichnet das Phänomen der (wachsenden) digitalen Vernetzung von Wertschöpfungsketten

„Das Schlagwort Industrie 4.0 beschreibt einen Umbruch im produzierenden Sektor. Leitbild der Industrie 4.0 ist eine hochautomatisierte und vernetzte industrielle Produktions- und Logistikkette. Dabei verschmelzen virtuelle und reale Prozesse auf der Basis sogenannter cyberphysischer Systeme. Dies ermöglicht eine hocheffiziente und hochflexible Produktion, die Kundenwünsche in Echtzeit integriert und eine Vielzahl von Produktvarianten ermöglicht.“

(aus BMAS, Grünbuch Arbeiten 4.0)

Industrielle Produktion soll mit moderner Informations- und Kommunikationstechnik verzahnt werden

Smart factory, also Produktionsumgebung, in der sich Fertigungsanlagen und Logistiksysteme ohne menschliche Eingriffe selbst organisieren

Technische Grundlage sind cyberphysische Systeme, die mit Hilfe des Internets der Dinge miteinander kommunizieren

„Industrie 4.0“ beschreibt die Erwartung einer vierten industriellen Revolution, die der technische Fortschritt eingeläutet hat

Aber: Digitalisierung bereits im vollem Gange:

„Mittendrin statt nur dabei!“

Nach Angaben des BMAS nutzen gegenwärtig schon 83 % der Beschäftigten digitale Technologien am Arbeitsmarkt. Bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen sind es sogar 98 %.

2. Arbeiten 4.0

„Industrie 4.0“ erfordert ein „Arbeiten 4.0.“, nämlich ein Arbeiten in der zunehmend digitalisierten Welt mit mehr Flexibilität, teilweise anderen Kompetenzen, in anderen Beschäftigungsformen

Herausforderungen der Digitalisierung erfordern Antworten im Arbeitsrecht

andernfalls wird sich Deutschland „unweigerlich zum Entwicklungsland zurückentwickeln“ (Zumkeller, in Arbeit und Arbeitsrecht 6/15).

Betroffen ist dabei nicht nur der industrielle Sektor, sondern die gesamte Arbeitswelt

Handlungsbedarf erkannt:

- Dialogprozess Arbeiten 4.0. des BMAS; teils öffentlicher und teils fachlicher Dialog über Zukunft der Arbeitsgesellschaft; BMAS legt dazu im April 2015 „Grünbuch Arbeiten 4.0“ zur Frage vor, wie künftig gearbeitet werden soll und welche Gestaltungschancen es für Unternehmen, Beschäftigte, Sozialpartner und Politik gibt
- BDA legt Positionspapier „Chancen der Digitalisierung nutzen“ im Mai 2015 vor
- 15.03.2016 Halbzeitkonferenz des BMAS

- Befassung des 71. Deutschen Juristentages (13. – 16. September 2016) mit der Digitalisierung der Arbeitswelt und den hieraus erwachsenden Herausforderungen
- Ende 2016 Weißbuch „Arbeiten 4.0“ erwartet; Zusammenfassung der Erkenntnisse und Ergebnisse sowie Erörterung von Gestaltungsoptionen

3. Was kennzeichnet ein Arbeiten 4.0?

Räumliche und zeitliche Entgrenzung einerseits, Arbeitsverdichtung in den Arbeitsprozessen andererseits (größere Schnelligkeit, Informationsüberfluss, Multitasking)

4. Arbeiten 4.0 – Fluch und Segen zugleich?

- Auflösung von Grenzen zwischen „Arbeit“ und „Freizeit“ („Freizeittätigkeit“ oder „erweiterte berufliche Erreichbarkeit“)
- aber auch Möglichkeit eines stärker selbstbestimmten Arbeitens und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Produktivere, effizientere und schnellere Gestaltung von Kommunikation, Einkaufs-, Produktions- und Vertriebsschritten durch Vernetzung und Digitalisierung; aus Arbeitgebersicht notwendig, um im globalen Wettbewerb zu bestehen

5. „Industrie 4.0“ – Rahmenbedingungen

„Der selten gewordene und gesuchte Mitarbeiter“ ist künftig ein „digital native“, für den die Work-Life-Balance von erheblicher Bedeutung und eine Forderung ist; hat bestimmte Vorstellung zur Verbindung von Freizeit und Beruf

„Mit der Generation Y treten zunehmend junge Leute ins Berufsleben, denen in größerem Maße gerade die Balance zwischen Beruf und Privatleben wichtig ist. Unter „guter Arbeit“ verstehen sie auch, dass Arbeitgeber Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung und Weiterbildung, flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten, Elternzeit oder Sabbaticals bieten.“

(BMAS Grünbuch Arbeiten 4.0)

Für die nachfolgende Generation Z wird das in gleicher Weise, vielleicht sogar in noch ausgeprägterer Form gelten.

Freizeit- und Berufsaktivitäten nähern sich inhaltlich oftmals stark an (z.B. Informationsmanagement im Büro und Pflege des Facebook-Accounts)

Zeitbedarfe der Unternehmen verändern sich; Just-in-time-Produktion und Globalisierung steigern den Druck auf die Betriebe, den Arbeitseinsatz flexibel anzupassen

Globale Verflechtung von Wirtschaftsräumen; Internationalisierung der Unternehmenstätigkeit; Zeitbarrieren aufgehoben

In vielen Unternehmen wird inzwischen von den Beschäftigten erwartet, dass sie auch unternehmerisch denken und handeln

Oft bemisst sich Leistung nicht mehr am Aufwand, sondern zunehmend am Ergebnis

6. „Industrie 4.0“ – (einige) Herausforderungen an das Arbeitsrecht

Zeitliche Entgrenzung – Reformbedarf im Arbeitszeitrecht?

Örtliche Entgrenzung – Home-Office, Mobile Office, BYOD, Reformbedarf im BetrVG?

Neue Beschäftigungsformen?

Neue Anforderungen an Personal- und Qualifizierungsmanagement

Weitere arbeits- und sozialrechtliche Fragestellungen

7. Zeitliche Entgrenzung – Reformbedarf im Arbeitszeitrecht

a) Höchstarbeitszeit und Ruhenszeiten gemäß §§ 3, 5 und 9 ArbzG

Ausgangspunkt: achtstündiger Arbeitstag, anschließend 11 Stunden Ruhezeit, jede Unterbrechung lässt Ruhezeit erneut beginnen; an Sonn- und Feiertagen darf nicht gearbeitet werden

Wann liegt überhaupt Arbeitszeit bei Nutzung moderner Kommunikationsmittel vor? Wann Überstunden?

Annäherung von Freizeit- und Berufsaktivitäten

Wie hoch ist die tatsächliche Belastung eigentlich?

Königsweg: Wöchentliche Höchstarbeitszeit statt tägliche Höchstarbeitszeit?

→ So BDA in ihrem Positionspapier

Oder: Pflicht zur Einhaltung der werktäglichen Höchstarbeitszeit nur in bestimmten Verteilzeiträumen (Sechsmonatsdurchschnitt)?

Oder: Höchstarbeitszeit von zwölf Stunden durch Tarifvertrag/ Betriebsvereinbarung festlegbar; im Übrigen gelegentliches Überschreiten von zehn Stunden täglich zulässig, wenn im Durchschnitt in zwölf Kalendermonaten nicht mehr als acht Stunden werktätlich?

b) Wann liegt eine Unterbrechung der Ruhezeit bei digitaler Erledigung von Aufgaben vor?

Bei Schreiben einer, von zwei oder drei Emails?

Sind bei Fehlen klassischer Arbeitszeiten gesetzliche Ruhenszeiten noch zeitgemäß?

c) Nachtarbeit?

Bei globalem Wirtschaftsraum kaum noch vermeidbar

d) Sonntags- und Feiertagsarbeit?

Verbot, obwohl gar keine Belegung von Arbeitsstätten bei digitalem Arbeiten/Tätigkeit im Home - Office; oft im Übrigen auch Wunsch der Arbeitnehmer nach mehr Flexibilität; gesetzgeberische Klarstellung; Ergänzung des Ausnahmekatalogs (§ 10 ArbZG)

e) Vertrauensarbeitszeit?

Geeignet bei umfassender Vernetzung von Arbeitsbereichen; führt aber zur zunehmenden Fokussierung auf das Arbeitsergebnis ; ungeeignet bei Bindung der Arbeitsleistung an konkrete Zeiten; Arbeitgeber muss für Einhaltung der Vorgaben des ArbZG sorgen

f) Recht auf eine Bestimmung der zeitlichen Lage der Arbeitszeit?

wird zum Teil gefordert, soweit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen; Anspruch soll unabhängig von § 8 TzBfG bestehen

g) Urlaub?

Anpassung des BUrlG notwendig; Schaffung eines negativen Anreizes, den Beschäftigten im Urlaub nicht zu kontaktieren; ggf. denkbar, dass kurze Unterbrechung von 15 Minuten unschädlich sind, darüber hinaus aber kein Verbrauch als Urlaubstag

8. Örtliche Entgrenzung – Home-Office, Mobile Office, BYOD, Reformbedarf im BetrVG?

a) Home-Office und Mobile-Office

Kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Errichtung eines mobilen Arbeitsplatzes (LAG Rheinland – Pfalz 18.12.2014 – 5 Sa 378/14); in der Literatur hingegen Forderung nach Anspruch auf eine Tätigkeit im Home/Mobile – Office beim Fehlen entgegenstehender betrieblicher Gründe

Problembereiche:

Haftungsfragen bei Schäden an Arbeitsmitteln

(Notwendigkeit klarer vertraglicher Regelungen etwa wegen Verantwortlichkeit Dritter; Abschluss einer Haftpflichtversicherung durch Arbeitgeber zu empfehlen)

Gewährleistung von Datensicherheit, § 9 BDSG

(Zu empfehlen (u. a.) Verschlüsselungssysteme für Datentransfers/
besondere Aufbewahrungspflichten von Unterlagen/Dokumenten)

Arbeitsschutz (z.B. ArbSchG, BildschirmarbeitsVO)

(Arbeitnehmer zur Einhaltung verpflichten, u. U. notwendig Vereinbarung eines vertraglichen Zutrittsrechts zum privaten Arbeitsplatz, um Einhaltung überwachen zu können)

b) BYOD

Problembereiche:

Zugriff auf unternehmensbezogene Daten; Verpflichtung zur
Gewährung von Datensicherheit gemäß § 9 BDSG;

Schutz von Betriebsgeheimnissen

c) Betriebsverfassungsrecht

„Betrieb ist die organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe von sächlichen oder immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung von Eigenbedarf erschöpfen.“

Problembereiche:

Allgemein: „Entbetrieblichung“

Betriebsbegriff und Matrixstrukturen

zunehmende Internationalisierung der Unternehmenstätigkeit

zunehmend dynamische Organisationsstrukturen

Betriebsbegriff und dezentrale Entscheidungsstrukturen

Netzwerkbetriebsrat? Anpassung des 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ?

Mitbestimmung nach § 87 Abs. 2 und 3 BetrVG ; „Keinerlei Zukunft“
für § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ?

Ermöglichung einer Onlinewahl bei Betriebsratswahlen?

Vorteile: Stärkung der Wahlbeteiligung (demokratische Legitimation des Betriebsrates), Abläufe vereinfachen, Kosten sparen, bessere Gewährleistung rechtskonformen Verhaltens im Wahlprozess

Digitale Beschlussfassungen des Betriebsrats?

9. Neue Beschäftigungsformen?

- a) Externes Crowdsourcing/Crowdworking = digitale Form des Outsourcings; einzelne Projekte werden über webbasierte Plattformen ausgeschrieben; moderne Form des Drittpersonaleinsatzes

Problembereiche:

rechtliche Einordnung? Scheinselbstständigkeit?

Forderung:

Modernisierung des Heimarbeitergesetzes; Vereinfachung der kollektiven Selbsthilfe (Kontaktaufnahme zu Gewerkschaften); sozialversicherungsrechtliche Gesamtlösung oder berufsständisches Versorgungswerk

- b) Weiterentwicklung zu „Communities of Practice“
- c) Zunahme von Dienst- und Werkverträgen
- d) Zunahme von Leiharbeit

10. Neue Anforderungen an Personal-Qualifizierungsmanagement

Ausgangslage:

„Der schon länger anhaltende Trend zur Wissensgesellschaft wird sich auch durch die Digitalisierung fortsetzen. In Industrie und Dienstleistungen werden zunehmend anspruchsvollere Technologien eingesetzt werden; Wertschöpfung und Arbeitsplätze verlagern sich vom Produktionsbereich in den Dienstleistungsbereich. Heute arbeiten bereits über 73 % der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor.“
(aus BMAS Grünbuch Arbeiten 4.0)

Die künftigen Anforderungen der Arbeitswelt erfordern besser (aus-)gebildete Arbeitskräfte.

gesteigerte IT-Kompetenzen notwendig; diese sogenannte Digital Literacy reicht vom Basiswissen über den prinzipiellen Aufbau und die Funktionsweise von Computer- und Kommunikationsgeräte und grundlegende Anwendungskennntnisse bis hin zur Fähigkeit, sich in Online-Communities zu bewegen und zu äußern. Je nach Aufgabe und Anforderungsprofil Unterschiede hinsichtlich Umfang und Tiefe der Kenntnisse. Hinzu kommt die Informationskompetenz, d. h. die Fähigkeit, zielgerichtet, selbstbestimmt, verantwortlich und effizient mit Informationen umzugehen.

neben fachspezifischen Kenntnissen verstärkt soziale und personale Fähigkeiten, wie Problemlösungskompetenz, Kreativität, Kommunikationsstärke oder die Fähigkeit zu ganzheitlichem und vernetztem Denken gefragt

- ständige Weiter- und Fortbildung erforderlich
- Weiterbildung gewinnt gegenüber Erstausbildung an Bedeutung

Diskussion: Forderung einer (bundes)gesetzlichen Regelung, welche einheitlich die Freistellung von der Arbeitspflicht, die Entgeltfortzahlung, die Kostentragung und Rückzahlungspflichten regelt

11. Einige der zahlreichen weiteren arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen

- Folgen der neuen Europäischen Datenschutz – Grundverordnung (DS – GVO)
- Künftige Bedeutung des § 106 GewO?
- Beschäftigtenbegriff nach § 7 SGB IV
- Wann liegt ein Arbeitsunfall vor?
- Abgrenzung Teilzeit und Vollzeit noch exakt möglich?

Jedenfalls :

„Und Anachronismen wie die schriftliche Kündigung sind schon heute nicht mehr zeitgemäß.“

(Zumkeller, Arbeit und Arbeitsrecht 6/15)

???

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

MEYER-KÖRING
Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB

Ebba Herfs-Röttgen
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Oxfordstraße 21
53111 Bonn
Tel: 0228 72636-42
Fax: 0228 72636-942
herfs-roettgen@meyer-koering.de
www.meyer-koering.de

Informationen zu unserem kostenlosen Newsletter-Service finden Sie unter
www.meyer-koering.de/de/extra/newsletter.

Laut FOCUS-SPEZIAL 2016 „Deutschlands TOP-Anwälte“ gehört die Kanzlei MEYER-KÖRING für den Bereich Arbeitsrecht wieder zu den TOP Wirtschaftskanzleien 2016.