

**71. Deutsche Juristentag
Essen 2016**

**Thesenpapier
für die arbeitsrechtliche Abteilung
„Digitalisierung der Arbeitswelt –
Herausforderungen und Regelungsbedarf“**

1. Das deutsche Arbeitsrecht ist bislang wesentlich auf die Arbeit zu festen Arbeitszeiten an einem festen Arbeitsort ausgerichtet. Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt und insbesondere der technische Fortschritt im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) haben tendenziell die Entlokalisierung der Arbeit und die Auflösung fester Arbeitszeiten sowie immer detailliertere und umfangreichere Datenspuren des Arbeitnehmers zur Folge. Das Arbeitsrecht muss darauf reagieren und einen Ausgleich zwischen den grundlegenden Änderungen der Arbeitswelt und den Schutzbedürfnissen der Arbeitnehmer herbeiführen.
2. Die finanziellen Folgen der Tätigkeit außerhalb der eigentlichen arbeits- oder tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit bedürfen keiner Regelung durch ein Gesetz, wohl aber müssen der Gesundheitsschutz und der Persönlichkeitsschutz (Datenschutz) des Arbeitnehmers gesetzlich gewährleistet sein.
3. Der Gesetzgeber muss davon ausgehen, dass die ununterbrochene Ruhezeit einen wesentlichen Faktor des allgemeinen Gesundheitsschutzes aller Arbeitnehmer bildet.
 - a) Nicht zuletzt die weltweite Vernetzung der Arbeitsprozesse über alle Zeitzonen hinweg sowie die technische Entgrenzung der Kommunikationsmöglichkeiten haben zur Folge, dass Arbeitnehmer auch außerhalb ihrer „normalen“ Arbeitszeiten

und Arbeitsstätten kontaktiert und zu sofortigem Antworten oder Handeln „gebeten“ oder aufgefordert werden. Anzuerkennen ist, dass selbst ganz kurzzeitige Tätigkeiten die Ruhezeit unterbrechen. Dies ist besonders gravierend, wenn es nachts, also während der üblichen Schlafzeit, geschieht.

b) Dem Arbeitnehmer steht zwar schon jetzt das Recht zu, außerhalb seiner Arbeitszeiten, zumindest aber während seiner gesetzlichen Ruhezeit (§ 5 ArbZG), hinsichtlich beruflicher Belange unerreichbar zu sein, um sich – gerade auch durch Schlaf – ausruhen zu können. Das Bedürfnis nach Erholung durch Schlaf und Ruhe wird nicht zuletzt deshalb stärker, weil die digitalisierte Arbeit häufig eine erhöhte Konzentration des Arbeitnehmers erfordert.

c) Indessen sind Arbeitnehmer aus unterschiedlichen Gründen vielfach bereit, auch während ihrer Ruhezeit zu arbeiten oder diese zu stückeln. Unterbrechungen der Ruhezeit beruhen nicht nur darauf, dass der Arbeitnehmer zwecks Arbeitsaufnahme kontaktiert wird, sondern auch darauf, dass der Arbeitnehmer von sich aus arbeitet. Insoweit müssen gesetzliche Regeln entwickelt werden, die dem Arbeitnehmer unter beiden Gesichtspunkten einen ausreichenden Gesundheitsschutz durch hinreichende Ruhezeiten bieten. Auf die Selbstorganisation des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers darf der Gesetzgeber nicht vertrauen.

4. Ein totaler Schutz der Ruhezeiten dürfte den wirtschaftlichen Anforderungen und auch den Chancen, die etwa für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in einer Aufweichung der starren Grenzen von Arbeits- und Freizeit liegen, nicht gerecht werden. So ist eine Durchmischung beider Sphären vielfach auch im Interesse des Arbeitnehmers – allerdings nur dann, wenn sie für ihn reale neue Freiräume eröffnet. Ein Projekt in eingeschränktem Maße auch in der Freizeit weiter betreuen zu können, kann die Identifikation mit der eigenen Arbeit steigern und einer Entfremdung von ihren Resultaten vorbeugen. Dies gilt auch für punktuelle telekommunikative Kontakte zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bzw. Arbeitskollegen im Urlaub. Dagegen widerspricht eine beliebige Unterbrechung von Ruhezeiten dem Bedürfnis nach Schlaf und Erholung und damit dem Gesundheitsschutz. Ähnliches gilt für spürbare Beeinträchtigungen des Erholungsurlaubs. Unterbrechungen der Ruhezeiten oder des Erholungsurlaubs, seien sie auch nur kurzzeitig durch Entge-

gennahme einer Nachricht, dürfen nur ausnahmsweise hingenommen werden. Bei einer Neujustierung des Arbeitszeitrechts sollte Leitlinie sein, dass keine einseitige, nur am Unternehmensinteresse ausgerichtete Schutzreduktion eintritt, sondern der Aspekt des selbstbestimmten Flexibilitätsgewinns auf Seiten des Arbeitnehmers im Vordergrund steht und vorrangig Berücksichtigung findet. Die Vorschläge des Hauptgutachtens B zur arbeitsrechtlichen Abteilung des 71. DJT gehen in die richtige Richtung, indem bei der Mindestruhezeit eine erweiterte Tarifdispositivität vorgeschlagen, die Rigidität der bisherigen Rechtsfolge (vollständiger Neubeginn der Ruhezeit schon bei marginaler Unterbrechung) kritisch hinterfragt und schließlich eine gesetzliche Begrenzung der ständigen Erreichbarkeit postuliert wird. Beim Arbeitszeitschutz ist es dabei generell von hoher Bedeutung, keine künstliche Verengung auf den Bereich der digitalisierten Arbeitswelt vorzunehmen, sondern wirksamen und abgewogenen Schutz auch im Bereich des „analogen“ Arbeitslebens zu gewährleisten.

5. Durch betriebliche Mitbestimmung kann der Konflikt von Arbeitsleistung und Ruhezeit bestenfalls gemildert, aber nicht beseitigt werden. Hinsichtlich der Dauer der ununterbrochenen Ruhezeit gibt es kein betriebliches Mitbestimmungsrecht; sie ist gesetzlich bestimmt.
6. Die Digitalisierung der Arbeit und der technische Fortschritt im Bereich der IKT erfordern einen angemessenen, den Schutzinteressen der Arbeitnehmer (aber auch Dritter) gerecht werdenden Datenschutz. Er muss gesetzlich – in weiterer Ausformung der durch die Datenschutzgrundverordnung vorgegebenen Leitlinien – gewährleistet werden. Ein Spannungsfeld zwischen Arbeitszeitschutz und Arbeitnehmerdatenschutz tut sich v.a. bei der Arbeitszeiterfassung via IKT auf, die einerseits die von *Rüdiger Krause* beschriebenen Chancen im Hinblick auf die Effektuierung des Arbeitszeitrechts bietet, andererseits aber auch Risiken für den Arbeitnehmerdatenschutz mit sich bringt. Bei gesetzlichen Regelungen müssten beide Schutzaspekte angemessen ausgeglichen werden. Das Plädoyer für ein Initiativrecht des Betriebsrats bei § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG scheint plausibel, bedarf aber keiner Gesetzesänderung.

7. Bei jeglicher gesetzlichen Reaktion auf die Zunahme der Heimarbeit, die v.a. im Interesse der Arbeitnehmer liegt, ist im Blick zu behalten, dass sich keineswegs jede Arbeit dafür eignet; ein allgemeiner Anspruch auf einen „Homeoffice“-Tag wäre daher verfehlt. Auch ist eine Überbürokratisierung geeignet, die Bereitschaft der Unternehmen zur Ermöglichung dieser wünschenswerten Form des selbstbestimmten Arbeitens und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu reduzieren. Daher sollte auf eine gesetzliche Pflicht zur Einrichtung und arbeitssicherheitsrechtlichen Kontrolle des Heimarbeitsplatzes durch den Arbeitgeber grundsätzlich verzichtet werden. Anderes sollte nur dann gelten, wenn der Arbeitgeber aus eigener Veranlassung Geräte o.ä. bereitstellt, die dann den Anforderungen des Arbeitssicherheitsrechts genügen müssen.
8. Der Schutz von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz hat einen hohen Stellenwert und ist durch gesetzgeberische Maßnahmen weiter zu stärken. Allerdings dürften insofern andere Belastungsfaktoren – wie Demotivation durch benachteiligende Karriereentscheidungen, Mobbing etc. – stärker zu gewichtende Faktoren sein als die Digitalisierung der Arbeitswelt.
9. Es besteht kein Grund, wegen der Digitalisierung der Arbeitswelt den Betriebsbegriff als grundlegenden Bezugspunkt arbeitsrechtlicher Regelungen infrage zu stellen. Vielmehr ist es Kompetenz der Tarif- und Betriebspartner, der Rechtsprechung und Rechtswissenschaft, neuartige Formen der Arbeitsorganisation in die bestehenden Regelungen, z.B. des BetrVG, einzupassen. Des gesetzgeberischen Tätigwerdens bedarf es insofern nicht. Denkbar wäre es, einzelne Beteiligungsrechte – v.a. in sozialen Angelegenheiten – auf im Betrieb eingesetztes Fremdpersonal zu erstrecken. Auch das ist aber eine allgemeine Frage der Reichweite des Arbeitsrechts, keine spezifische Frage der Digitalisierung der Arbeitswelt.
10. Zuzustimmen ist dem Petitum, die Betriebsratsarbeit an die Digitalisierung und örtliche Diversifizierung des Arbeitslebens anzupassen und z.B. Abstimmungen in betriebsverfassungsrechtlichen Gremien auch über –manipulationssicher ausgestaltete – elektronische Kommunikationsmittel zu ermöglichen.

11. Gesetzlich klärungsbedürftig sind Fragen der „On-Demand-Economy“. Neben dem Beschäftigtenschutz erlangen hier Fragen des Verbraucherschutzes erhebliche Bedeutung. Zwar sind die tradierten Begriffsbestimmungen des Arbeitnehmer- und Beschäftigtenbegriffs auch weiterhin tragfähig. Allerdings sollte bei der plattformbasierten Vermittlung von Dienstleistungen sichergestellt werden, dass die Verbraucher vor einer unangemessenen, intransparenten Risikoverlagerung hinsichtlich der Arbeitgebereigenschaft geschützt werden.