

Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Datensicherheit: Braucht unser Arbeitsrecht ein Update?

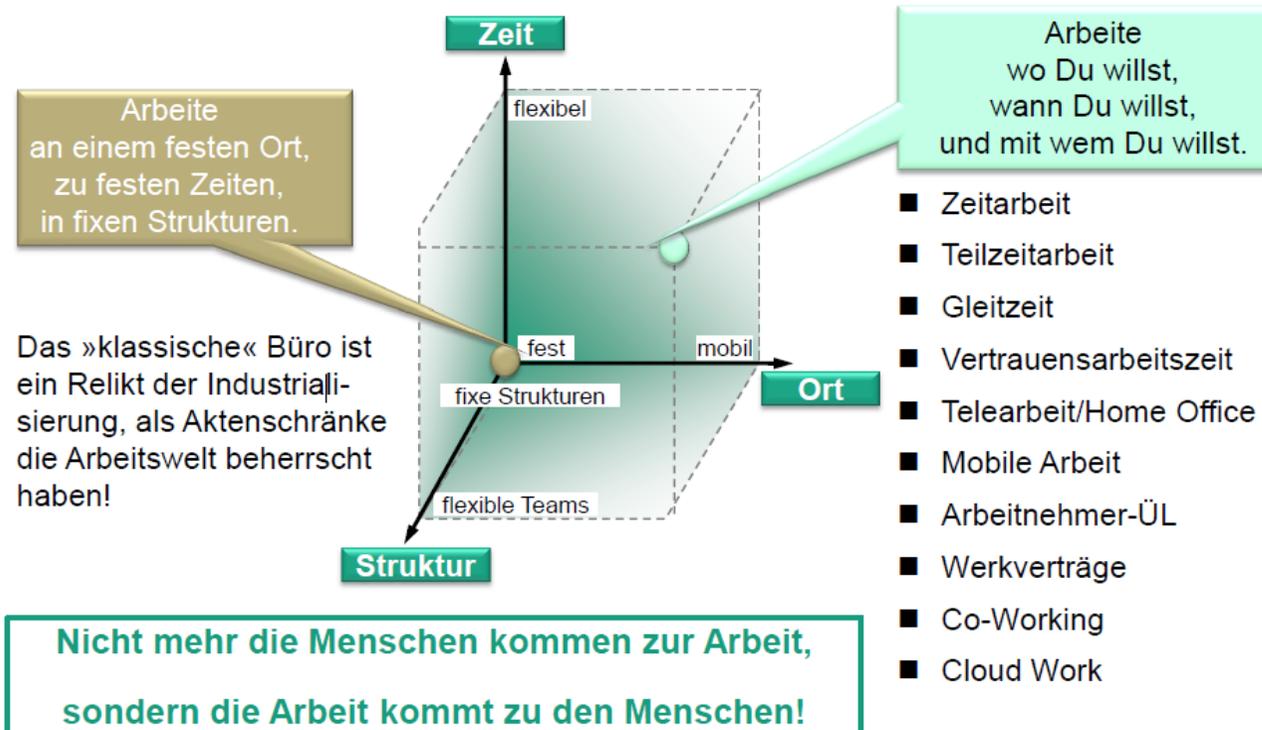
Tagung KAS/Bertelsmann-Stiftung 28.9.2015

Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. (Harvard)
Instituts für Arbeitsrecht und Recht der
Sozialen Sicherheit, Universität Bonn

Digitalisierung führt zur Flexibilisierung – Mit allen Vor- und Nachteilen

Flexibilisierung

Flexibilisierung von Arbeit in Ort, Zeit und Struktur



Handlungsbedarf des Gesetzgebers?



Monitoring-Report Digitale Wirtschaft 2013

„Die Digitalisierung der Arbeitswelt bietet enorme Chancen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Mit der Flexibilisierung von Arbeit gehen aber nicht nur Effekte einher. Das aktuelle Arbeitsrecht die neuen Gegebenheiten nicht ausreichend. Dabei wird es vor allem darauf ankommen, einen gesetzlichen Rahmen zu schaffen, der einerseits den neuen Möglichkeiten und Chancen der digitalen Arbeit Rechnung trägt, andererseits aber auch die Anforderungen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer berücksichtigt. **Eine behutsame, ausgewogene und kontinuierliche Anpassung des Rechtsrahmens ist nötig, um den Ausgleich zwischen Firmen- und Arbeitnehmerinteressen im Blick zu behalten.**“

Arbeitsrecht für Wen? Von Click-worker und Crowd-work



- Greifen die Grundbegriffe des Arbeitsrechts (wie der Arbeitnehmer- oder der Betriebsbegriff) auch in der digitalen Arbeitswelt? Wie müssen die Regelungen des Beschäftigtendatenschutzes ausgestaltet werden, um die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angemessen zu schützen?
- Sind Erwerbstätige, die auf Basis von Werkverträgen oder Dienstverträgen über Online-Plattformen ihre Dienstleistungen anbieten, echte Selbständige oder gibt es Konstellationen, bei denen eine Scheinselbständigkeit anzunehmen ist?

Neue Arbeitsformen - Taugt der Arbeitnehmerbegriff noch?

N Rat für
NACHHALTIGE
Entwicklung

"Das Prinzip der Nachhaltigkeit ist die einzige Opti-
globales Handeln, die unsere Ökosysteme schützt
künftiger Generationen sichert."
Olaf Tschimpe, stellvertrete

Sie sind hier: [Startseite](#) > [News Nachhaltigkeit](#) > „Wir wollen faire Kr..“

21.05.2015
Mehr News zum Thema : [Lebensstile](#) | [Strategie](#) | [Wirtschaft](#)

„Wir wollen faire Kriterien für Crowdfunding“ – Interview mit IG Metall-Expertin Vanessa Barth

Die Digitalisierung bringt neue Formen des Arbeitens mit sich. Beim sogenannten Crowdfunding lassen Firmen Jobs via Internet irgendwo auf der Welt erledigen. Nationale Arbeitsrechte gelten nicht mehr, Sozialversicherungen gehen leer aus. Die IG Metall nimmt sich nun des Problems an und hat eine Plattform für die Beschäftigten ins Netz gestellt. Vorstandsmitglied Vanessa Barth kümmert sich um digitale Arbeitswelten und erklärt im Interview ein kaum erfasstes Phänomen.

Frau Barth, in bestimmten Fällen kann die Digitalisierung die Arbeitswelt sicherlich nachhaltiger machen, wenn sich Menschen weltweit vernetzen. Ist Crowdfunding eine Gefahr für diese Entwicklung?

Vanessa Barth: So wie wir Crowdfunding heute erleben, gefährdet es die Entwicklung zu einer nachhaltigeren Arbeitswelt. Die Jobs sind von einem extremen Ungleichgewicht zwischen Auftraggebern und Auftragnehmer und von großer Willkür gekennzeichnet. Crowdworker sind in der Regel völlig schutzlos. Sie bekommen kein Urlaubsgeld, keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, sind nicht sozialversichert, auch die nicht, die hauptberuflich auf einer Plattform tätig sind.

„Crowd“ steht für die Masse an Menschen, die weltweit Jobs für Auftraggeber am anderen Ende des Globus am Bildschirm erledigen, vermittelt durch Plattformen im Netz. Wie groß ist das Phänomen denn?

Wir schätzen, es gibt etwa eine Million Crowdworker in Deutschland. Aber die

- Startseite
- Der Rat**
- Nachhaltigkeit
- Projekte
- Jahreskonferenz
- News Nachhaltigkeit**
Newsabo/RSS/Podcasts
- Termine
- Dokumente
- Audio & Video
- Presseinformationen

Konfliktfeld Arbeitszeiten

KOMMENTAR

„Der Gesetzgeber sollte Farbe bekennen“

Der Gesetzgeber ist gefordert, die moderne Arbeitswelt „rechtstechnisch“ zu erfassen. Rechtswissenschaftler Thüsing sieht dies auch mit einem Blick auf die technische Erfassung von Arbeitszeiten.

Das Arbeitszeitrecht gehört zu den ältesten und wichtigsten arbeitsrechtlichen Regelungen. Daher ist es immer darauf zu überprüfen, ob es noch in die moderne Arbeitswelt passt. BlackBerry, Email und Co gab es früher nicht. Auch wenn die Rechtsprechung damit vielleicht umgehen kann, sollte der Gesetzgeber selbst eine bessere Feinjustierung vornehmen. In einer solchen Gesetzesänderung würde er eine Diskussion ermöglichen, wie viel Ansprechbarkeit in der Freizeit des Arbeitnehmers wir gesellschaftlich wollen. Dabei hat eine neue Regelung nicht nur europäische Rahmenbedingungen zu beachten – das Arbeitszeitgesetz setzt die Arbeitszeitrichtlinie um. Er kann sich auch Anregungen aus dem Ausland suchen. Hier besteht freilich oftmals die gleiche Ratlosigkeit. Es geht darum, präziser zu beschreiben, welche geringfügigen Störungen der Freizeit wird noch hinnehmen wollen, wo die Schwelle der Erheblichkeit verläuft, welche Unterbrechung der Freizeit nur – in den Worten des US-Arbeitsrechts – de minimis und deshalb zulässig ist. Es wäre gut, wenn der Gesetzgeber hier Farbe bekennet.



PROF. DR. GREGOR THÜSING, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht der Universität Bonn.

Zusätzlich müssen sich die Unternehmen klarwerden, was ihre Policy sein soll. Hierzu muss das Ausmaß der Belastung erst einmal klar werden. Hier gibt es einige intelligente Wege, dem Problem Herr zu werden. So hat das US Department of Labor eine App herausgebracht (DOL-Timesheet), in denen Arbeitnehmer leicht ihre Arbeitszeiten am Handy festhalten kann. Wenn ein Unternehmen dieses Wissen hat, kann es planen, ob und wie es reagieren will. Es nicht zu wissen, ist eine Lücke in der Compliance.

Wer sein Handy nie abschaltet, der kann auch selbst nicht abschalten. Wer rund um die Uhr ansprechbar ist, der wird dies nicht sein, ohne dass dies Auswirkungen auf die Qualität seiner Arbeit hat. Auf der anderen Seite: Eine 5-Minuten-Mail am Samstag, die eine Stunde Konferenz am Montag entbehrlich macht, kann nicht nur im Interesse des Unternehmens, sondern auch des Arbeitnehmers sein. Es geht nicht um besserwissende Bevormundung, sondern um einen ebenso angemessenen und wirksamen Schutz der Freizeit des Arbeitnehmers.

Konfliktfeld Gesundheitsschutz



Ergonomie im Spannungsfeld von Arbeits-, Daten- und Diskriminierungsschutz

[Nichtamtliches Inhalt](#)

BildscharbV

Ausfertigungsdatum

Vollzitat:

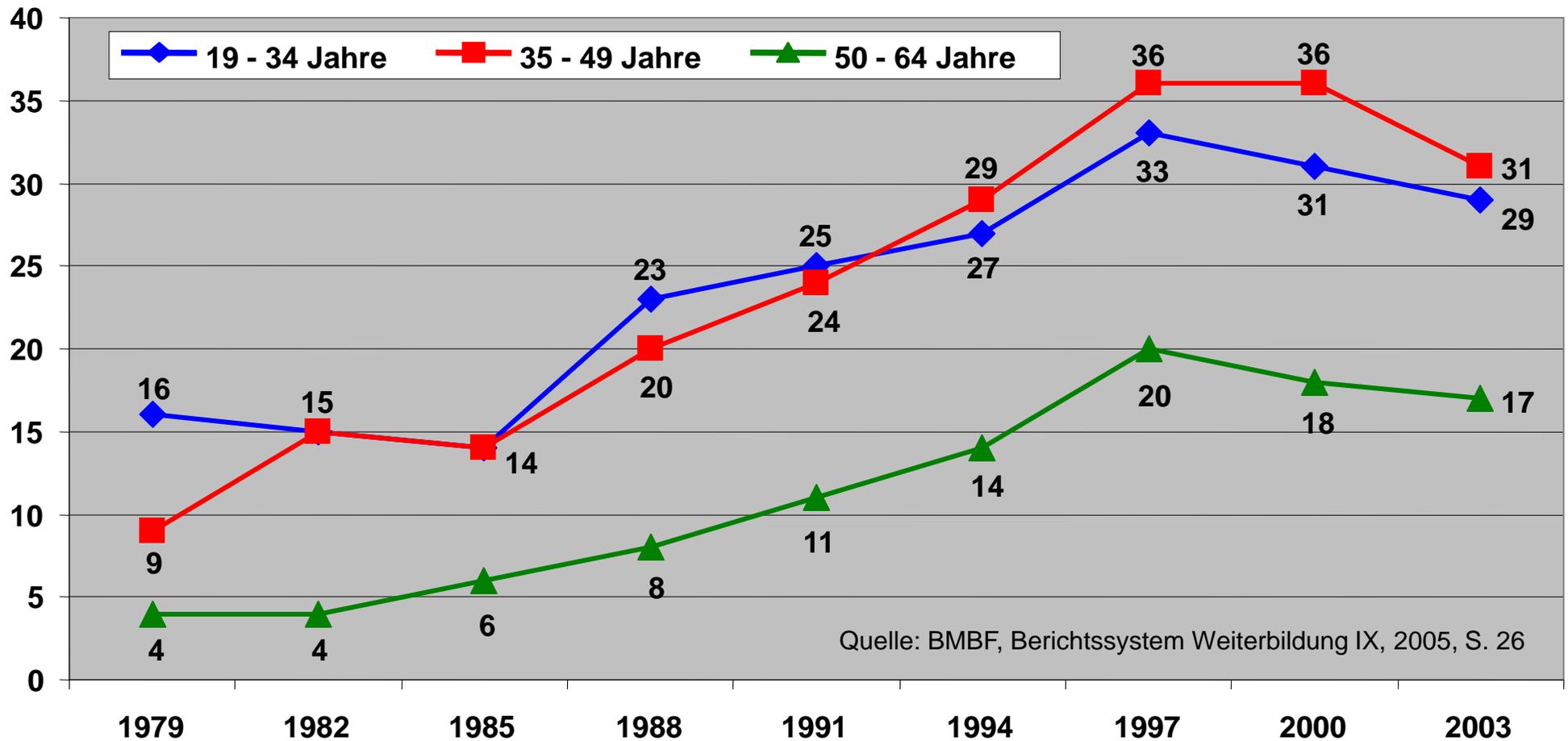
"Bildschirmarbeitsve
ist"

Stand: Z

räten

(S. 2768) geändert worden

Konfliktfeld Employability Älterer Arbeitnehmer



Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

Abnahme der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung und geringe Beteiligungsquoten Älterer

Was getan werden kann

- Mehr denn je entscheidet sich die Beschäftigung Älterer an der Bereitschaft lebenslangen Lernens. Vom Arbeitgeber kann dies durch Fortbildungsmaßnahmen gefördert werden. Solche Fortbildungsmaßnahmen kosten jedoch Geld, weshalb der Arbeitgeber ein legitimes Interesse daran hat, dass er selbst – und nicht ein andere Arbeitgeber – ihre Früchte erntet. Er wird deshalb eher dazu bereit sein, wenn er die Finanzierung der Fortbildung mit der Verpflichtung des Arbeitnehmers verbinden kann, auf eine Kündigung für einen bestimmten Zeitraum zu verzichten. Dies ist grundsätzlich auch möglich, doch sind die Grenzen hierzu durch die Rechtsprechung nur undeutlich konturiert. Oftmals weiß man nicht, ob eine solche Vereinbarung wirksam ist. Hier könnte gesetzgeberische Initiative Klarheit bringen. S. nur BAG v. 28.5.2013 - 3 AZR 103/12, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2013, S. 1419; BAG v. 21.8.2012 - 3 AZR 698/10, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2012, S. 1428.
- Wer sich im Arbeitsverhältnis fortbildet – und damit seine Arbeitsmarktfähigkeit erhält –, der tut das freiwillig oder aber auf Geheiß seines Arbeitgebers während der Arbeitszeit. Warum nur das eine oder das andere? Es sind intelligente Rahmenbedingungen zu entwickeln, die dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen Anreiz zur Fortbildung geben. Könnte man den Arbeitnehmer nicht verpflichten, Freizeit zu investieren in dem Maße, in dem ihn sein Arbeitgeber zur Fortbildung von der Arbeit freistellt? Weil beiden diese Fortbildung zugutekommt, sollten beide Zeit dazu beitragen

Aus Möglichkeiten werden Rechte ...

Public Law 111–292
111th Congress

An Act



To require the head of each executive agency to establish and implement a policy under which employees shall be authorized to telework, and for other purposes.

Dec. 9, 2010
[H.R. 1722]

Be it enacted by the Senate and House of Representatives of the United States of America in Congress assembled,

SECTION 1. SHORT TITLE.

This Act may be cited as the “Telework Enhancement Act of 2010”.

SEC. 2. TELEWORK.

(a) **IN GENERAL.**—Part III of title 5, United States Code, is amended by inserting after chapter 63 the following:

Telework
Enhancement
Act of 2010.
5 USC 101 note.

Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden

Jaargang 2015



246

Besluit van 18 juni 2015, houdende vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet van 9 juni 2015 tot wijziging van de Wet aanpassing arbeidsduur ten einde flexibel werken te bevorderen



Children and Families Act 2014



Konfliktfeld Datenschutz und Überwachung

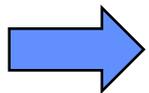


Öffnungsklausel für den Beschäftigtendatenschutz?

Erwägungsgrund (124) DS-GVO: „[...] Die Mitgliedstaaten sollten daher in den Grenzen dieser Verordnung die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext gesetzlich regeln können.“

Art. 82 DS-GVO: „1. Die Mitgliedstaaten können in den Grenzen dieser Verordnung per Gesetz die Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten im Beschäftigungskontext unter anderem für Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrags einschließlich der Erfüllung von gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Pflichten, des Managements, der Planung und der Organisation der Arbeit, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie für Zwecke der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven [...]“

3. Die Kommission wird ermächtigt, delegierte Rechtsakte nach Maßgabe von Artikel 86 zu erlassen, um die Kriterien und Anforderungen in Bezug auf die Garantien für die Verarbeitung personenbezogener Daten für die in Absatz 1 genannten Zwecke festzulegen.“



Diese „Öffnungsklausel“ wird kaum materielle Abweichungen zulassen!

–dagegen schon: Rechtsnatur VO

–Wortlaut: „in den Grenzen der Verordnung“

–Auslegung im Lichte des Primärrechts → VO als verbindlicher Mittelweg zwischen Grundrechten und Grundfreiheiten / freiem Datenverkehr

Einwilligung: Gesetzgeberischer Klarstellungsbedarf offensichtlich

- Art. 7 Abs. 4 DS-GVO: Einwilligung nicht als Rechtfertigung, wenn ein strukturelles Ungleichgewicht zwischen dem Betroffenen und der verarbeitenden Stelle besteht
 - Erwägungsgrund (34): „...wenn sich die betroffene Person in einem Abhängigkeitsverhältnis von dem für die Verarbeitung Verantwortlichen befindet, zum Beispiel dann, wenn personenbezogene Daten von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen verarbeitet werden.“
- Im Primärrecht (Art. 8 EU-GRCh) aber vorgesehen!
- S. jetzt auch BAG v. 19. Februar 2015 – 8 AZR 1011/13: „Bildnisse von Arbeitnehmern dürfen nur mit schriftlicher Einwilligung veröffentlicht werden (§ 22 KUG). Hat der Arbeitnehmer die Einwilligung ohne Einschränkung erteilt, erlischt sie nicht automatisch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses“

Prof. Dr. Gregor Thüsing

Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit

Universität Bonn, Adenauerallee 8a, 53113 Bonn

Email: sekretariat.thuesing@jura.uni-bonn.de Tel: 0228/737961



Greser & Lenz