

Weisung durch künstliche Intelligenz?

Das 35. Passauer Arbeitsrechtssymposium, organisiert und moderiert durch Prof. Dr. Frank Maschmann, Universität Regensburg, das zum Bedauern vieler Teilnehmer noch einmal digital als Videokonferenz stattfand, stand unter dem Titel „Mehr Fortschritt wagen – Zukunftsfragen des Arbeitsrechts“. Sieben kompetente Referentinnen und Referenten zeichneten am 23. und 24.6.2022 ein eindrucksvolles Bild der Rechtsfragen, die sich mit dem gegenwärtigen wirtschaftlichen Umbruch stellen oder stellen werden.

Den Anfang machte Prof. Dr. Claudia Schubert, Universität Hamburg, mit einem Vortrag zur Arbeit in der Plattformökonomie. Plattformarbeit ist mittlerweile ein beträchtlicher Wirtschaftsfaktor. 28 Mio. Menschen sind in diesem Bereich tätig, 22 Mio. in Online-Plattformarbeit wie Softwareentwicklung, Grafikdesign oder Übersetzungen, 6 Mio. „vor Ort“, d. h. mit Kurier-, Pflege-, Reinigungs- und handwerklichen Diensten. Tendenz: stark steigend. Das Problem ist der soziale Schutz dieser Personen, vor allem, wenn sie Plattformarbeit quasi als Beruf betreiben. Plattformarbeiter sind in aller Regel Selbstständige mit einem Werkvertrag, sei es unmittelbar mit dem Kunden, sei es mittelbar mit dem Betreiber der Plattform. Die Rechtsprechung hat in einem Ausnahmefall geholfen, indem sie einen Plattformarbeiter als Arbeitnehmer ansah. Besser wäre es, so mit Recht die Referentin, entsprechende Plattformarbeiter als arbeitnehmerähnliche Personen zu betrachten und den Schutz dieser Gruppe auszubauen.

Dr. Tobias Asfali, BMW-Gruppe München, befasste sich mit der Weiterbildung für die digitale Arbeitswelt. Hier gelten die „alten“ Spielregeln. Der Arbeitgeber ist Herr der Arbeitsgestaltung. Der Arbeitnehmer muss Änderungen an seinem Arbeitsplatz hinnehmen und sich ggf. weiterbilden. Ist er allein dazu nicht in der Lage, muss der Arbeitgeber ihm Weiterbildungsmaßnahmen oder einen anderen Arbeitsplatz anbieten. Hilft das nicht, bleibt nur die Trennung, sei es im gegenseitigen Einvernehmen, sei es durch Kündigung. Neu an der Digitalisierung ist nur, dass Änderungen, die sich nicht in den alltäglichen kleinen Veränderungen erschöpfen, sondern einen qualitativen Sprung bedeuten, zu einem Massenphänomen werden.

Prof. Dr. Frank Bayreuther, Universität Passau, fragte, ob das neue Hinweisgeberrecht nicht zu einem grenzenlosen Whistleblowing im Unternehmen führt. Der deutsche Gesetzgeber hat eine europäische Richtlinie in deutsches Recht umzusetzen und ist, wie nicht selten, in Verzug. Immerhin gibt es einen Referentenentwurf, der wohl bis zum Herbst in ein Gesetz münden wird

(vgl. hierzu das Titelthema in dieser Ausgabe AuA 8/22, S. 8ff.). Der Entwurf regelt den Schutz von Personen, die bei ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße gegen in- oder ausländisches Recht erhalten haben und diese an die interne oder an die beim Bundesamt für Justiz zu errichtende externe Meldestelle weitergeben („Whistleblower“). Anders als bisher müssen Whistleblower nicht zuerst eine innerbetriebliche Lösung versuchen. Verboten ist jegliche Repressalie oder Vergeltungsmaßnahme. Die Meldestellen haben Vertraulichkeit über Hinweisgeber zu wahren, sofern der Hinweis Verstöße betrifft, die unter das Hinweisgebergesetz fallen oder sofern der Hinweisgeber zur Zeit der Meldung hinreichend Grund zu der Annahme hatte, dass dies der Fall sei. Hinweisgeber, die leichtfertig einen unzutreffenden Hinweis geben, laufen Gefahr, gegen Datenschutzrecht zu verstoßen und sich schadensersatzpflichtig zu machen.

Prof. Dr. Anja Schlewing, Vorsitzende Richterin des 8. Senats des BAG, referierte über ein Gesetz mit dem sperrigen Namen „Entgelttransparenzgesetz“. Dieses Gesetz dient nicht dazu, die Neugier über Löhne und Gehälter von Kollegen zu befriedigen, sondern als Mittel zur Verwirklichung des Grundsatzes „Gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit“. Der Senat fordert aus dieser Zielrichtung eine möglichst weite Auslegung der Bestimmungen. Es genügt nun bereits die Information, dass ein vergleichbarer männlicher Kollege mehr verdient als die auskunftssuchende Arbeitnehmerin, um den Arbeitgeber zu einer diskriminierungsfreien Rechtfertigung zu zwingen. Gelingt ihm diese nicht, muss er der Frau dasselbe zahlen wie dem Mann. Dass der männliche Kollege besser verhandelt habe oder am Markt begehrter sei als die Frau, taugt als Begründung nicht.

Die Digitalisierung hält nun auch Einzug in die Arbeitsgerichtsbarkeit. Die Konferenz der Präsidenten des BAG und der Landesarbeitsgerichte hat jüngst ein Diskussionspapier verabschiedet, das die Möglichkeiten aufzeigt, durch Digitalisierung den Zugang zum Gerichtsverfahren und dessen Durchführung zu vereinfachen und zu beschleunigen. So werden u. a. die Einrichtung eines nutzerfreundlichen Justizportals vorgeschlagen, eine digitale Klageerhebung und eine Sitzungsteilnahme per Videoschaltung. Die Zeiten, so Dr. Eberhard Natter, Präsident des LAG Baden-Württemberg, in denen ein Anwalt wegen einer zehnmütigen Verhandlung von Hamburg nach Göppingen fahren muss, sollten der Vergangenheit angehören. Natürlich bleibt es dabei, dass das Gericht selbst am Gerichtsort tagt.

Über eine geradezu revolutionäre Entwicklung, die dem Transformationsprozess in der Wirtschaft geschuldet ist, berichtete unter dem Titel „Umstrukturierung für eine positive Ökobilanz –

Carve-out durch Tarifvertrag“ RA Dr. Burkart Göpfert, Kliemt.Arbeitsrecht, München. Gewerkschaften, Betriebsräte und Belegschaften finden sich immer weniger damit ab, dass Unternehmen weniger attraktive Unternehmensteile oder Teile, die aus ökologischen Gründen nicht mehr zum Kerngeschäft gehören, abspalten und sie dann samt ihren Belegschaften ihrem Schicksal überlassen. Ein Sozialplan, der die größten Nachteile vorübergehend ausgleicht oder abmildert, genügt ihnen nicht mehr. Sie wollen im Vorfeld bei der unternehmerischen Entscheidung mitwirken, um sicherzugehen, dass ihr Arbeitsplatz auch in Zukunft erhalten bleibt. In Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen werden deshalb immer häufiger nicht nur arbeitsrechtliche Fragen geregelt, sondern auch vorgelagerte wirtschaftliche Fragen, die darüber entscheiden, ob der abgespaltene Teil auch in Zukunft lebensfähig bleibt.

Zum Schluss referierte Prof. Dr. Maschmann über den Anspruch auf Kopie der vom Arbeitgeber gespeicherten Daten von Beschäftigten. Dieses Problem gehört zu den heikelsten, die derzeit im Datenschutzrecht diskutiert werden. Fast alle Fragen sind umstritten. Kann eine Kopie aller E-Mails verlangt werden, die ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz verschickt oder erhalten hat? Kann er die Herausgabe von Videomaterial verlangen, das der Arbeitgeber bei einer Überwachungsmaßnahme angefertigt hat, um es als Beweismittel zu beseitigen? Kann sich der Arbeitgeber auf eine Vertraulichkeitszusage berufen, die er einem Whistleblower gemacht hat? Viel steht auf dem Spiel, denn eine verweigerte, verzögerte oder unrichtige Auskunft kann zum Schadensersatz verpflichten. Außerdem drohen Bußgelder in Millionenhöhe. Das letzte Wort in diesem Felde hat der Europäische Gerichtshof. Der aber wird über die mittlerweile zwei Dutzend anhängigen Verfahren frühestens Mitte nächsten Jahres entscheiden. Bis dahin besteht die Gefahr, dass die Legal-Tech-Branche den Auskunftsanspruch als neues und besonders attraktives Geschäftsmodell für sich entdeckt.

Am Abend des ersten Tages wurde wieder der mit 3.000 Euro dotierte Preis der Wolfgang-Hromadka-Stiftung für eine herausragende arbeitsrechtliche Dissertation vergeben. Er ging diesmal an Dr. Philipp Knitter, Hamburg, für seine Arbeit „Digitale Weisungen – Arbeitgeberentscheidungen auf Grundlage algorithmischer Berechnungen“. Sein origineller und beachtenswerter Vorschlag: Der Arbeitnehmer muss digitale Weisungen befolgen, wenn er Gelegenheit hat, dem dahinter stehenden Menschen Bedenken vorzutragen. Das nächste Symposium findet – hoffentlich wieder in Präsenz – am 15. und 16.6.2023 statt.