

Veranstaltungen

18. Kongress Arbeitsrecht erfolgreich beendet

Der erstmals in hybrider Form veranstaltete Kongress Arbeitsrecht ging im 18. Jahrgang am 7. und 8. Februar erfolgreich über die (Live-und-Digital-) Bühne.

Inhaltliche Schwerpunkte waren gewohnt aktuelle Themen wie Arbeitszeit, Digitalisierung, Mitbestimmung, Annahmeverzug und mobiles Arbeiten.

Nach der Begrüßung durch Arbeitgeberpräsident Dr. Rainer Dulger, in der er deutlich machte, dass „das Arbeitsrecht [...] moderne Personalarbeit stärken und sie nicht behindern“ sollte und „intelligente Arbeitszeitlösungen“ forderte, folgten insgesamt zehn Vorträge von Arbeitsrechtsexperten.

Den Anfang machte Jörn Böttcher, Leiter der Abteilung Arbeitsrecht und Arbeitsschutz im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin. Er stellte das Arbeitsprogramm des BMAS in 2023 vor. U. a. sei ein praxistaugliches Arbeitszeitgesetz, welches die Arbeitszeiterfassung vernünftig regelt und Vertrauensarbeitszeit weiterhin gestattet, geplant. Die Aufzeichnung der Arbeitszeit solle digital erfolgen, da das Schriftformanfordernis an die Steinzeit erinnere. Weiter appellierte Böttcher an die Sozialpartner, Kompromisse zu finden, diese aber zumindest anzustreben. Insbesondere der Umbau der deutschen Industriegesellschaft bedarf der Zusammenarbeit der Sozialpartner. Der Tarifvertrag ist dabei ein mögliches Instrument.

In Bezug auf mobiles Arbeiten sei ein Erörterungsanspruch in Form eines strukturierten Dialogs, nicht aber eines einklagbaren Rechts vorgesehen. In diesem Zusammenhang solle auch bei den Regelungen zum Arbeitsschutz nachgebessert werden, da dieser in Betrieben zwar möglicherweise überreguliert sei, zu Hause jedoch gänzlich fehle. Hier strebe das Ministerium einen Mittelweg zwischen Flexibilität und gesunden Arbeitsbedingungen unter Achtung der Unverletzlichkeit der Wohnung an. Da der Koalitionsvertrag ein Pilotprojekt zu Online-Betriebsratswahlen vorsieht, seien außerdem dahingehende gesetzliche Regelungen erforderlich und geplant.

In der anschließenden Diskussion kam u. a. die Frage nach einer rechtlichen Grundlage der 24-Stunden-Pflege auf. Diese lasse sich laut Böttcher rechtssicher nicht durch eine Person abdecken. Eine entsprechende Regelung würde in der Praxis zu Verteuerungen führen. Er verwies in diesem Zusammenhang auf das Teilkaskoprinzip der Pflegeversicherung.

Auch Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL. M., Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit an der Universität Bonn, sagte dazu: „Das aktuelle System lebt davon, dass niemand hinguckt“.

In seinem Vortrag „Aktuelles aus dem Arbeitsrecht“ stellte er den durch das Arbeitszeitrecht verfolgten Zweck des Arbeitnehmerschutzes infrage, da Arbeitnehmer keine Möglichkeit haben, vor Ablauf einer elfstündigen Ruhepause ihre Arbeit aufzunehmen.

In Bezug auf Regelungen zum Homeoffice warf Thüsing die Frage auf, ob der vom BMAS geplante Erörterungsanspruch wirkliche eine Erörterungspflicht wäre, da ein entsprechendes arbeitnehmerseitiges Verlangen nur abzulehnen sei, wenn ein betrieblicher Grund entgegensteht, also keine sachfremde oder willkürliche Ablehnung erfolgen solle. Für eine Art Homeofficezwang, also die arbeitgeberseitige Anordnung der Arbeit aus dem Homeoffice gegen den Willen des Beschäftigten, sei keine angemessene Ausgestaltung vorstellbar.

Zur Whistleblower-Richtlinie der EU sagte Thüsing, dass wir uns das Bewusstsein dafür, dass es sich bei einer Meldung auch (bewusst oder unbewusst) um eine falsche handeln könnte, bewahren sollten. Weiter verwies er auf den potenziellen Konflikt des Whistleblowings mit Verschwiegenheitsverpflichtungen der hinweisgebenden Person.

Der Beitrag von Dr. Katrin Haußmann, Partnerin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Gleiss Lutz, Stuttgart, lieferte einen Blick in die Möglichkeiten von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen im Bereich des Datenschutzes. Sie kristallisierte dabei Regulierung und Digitalisierung als zwei erhebliche Einflussfaktoren für Organisation und IT heraus. Unternehmen müssten sich diesbezüglich vor allem die Frage stellen: „Was müssen wir machen?“. Auch hier dient die Zeiterfassung in der mobilen Arbeit als Beispiel dafür, welche Fallstricke lauern und worauf Unternehmen jetzt achten sollten. Schließlich ging Haußmann auf die Rolle der betrieblichen Datenschutzbeauftragten ein und sagte: „Jetzt müssen Sie ran, jetzt ist Arbeitnehmerdatenschutz so relevant.“

Auch bei Dr. Wolfgang Lipinski, Partner und Fachanwalt für Arbeitsrecht, ADVANT Beiten, München, ging es um die Tariflandschaft. Er stellte Vor- und Nachteile von Haustarifverträgen sowie einer betrieblichen Vergütungsordnung dar. Weitere Themen waren die Problematik des Günstigkeitsprinzips im deutschen Arbeitsrecht, was zu einem „Rosinenpicken“ führen kann, sowie arbeitsvertragliche Bezugnahme Klauseln. Lipinski zeigte



sich froh über den Konfliktlösungsmechanismus der Einigungsstelle und verdeutlichte deren Vorteile und durch ihren Einsatz eröffnete Chancen.

Dr. Marc Spielberger, Partner und Fachanwalt für Arbeitsrecht, ALTENBURG Fachanwälte für Arbeitsrecht Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB, München, besprach anschließend verschiedene Fragestellungen rund um das Crowdfunding. Dazu gehörten u. a. die Abgrenzung von Arbeitsverhältnis und Selbstständigkeit, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei externer und interner Crowdwork sowie der Einsatz automatisierter Entscheidungssysteme. Im Mittelpunkt stand die kommende EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit.

Der erste Kongresstag schloss mit der Keynote von Inga Höltmann zum Thema „Hybride Führung – Herausforderungen und Lösungen für Führungskräfte“. Die Expertin für Kulturwandel in Unternehmen, New Work und Digital Leadership riet, neue Arbeit als Werkzeugkasten zu verstehen, der verschiedene Tools zur Verfügung stellt: „Laptop und Cloud sind absolute Grundvoraussetzungen, aber das alleine macht für mich noch keine neue Arbeit.“ Sie stellte klar, dass neue Ar-



© Christian Kruppa

beit als Haltung zu verstehen sei, welche die erforderlichen Werte schafft, und nicht nur die dahingehenden tatsächlichen Handlungen umfasse. In der anschließenden Diskussion ging sie insbesondere darauf ein, wie neue Arbeit im Handwerk, in Produktionsunternehmen oder bei allen weiteren sog. Nicht-Mindworkern funktionieren kann.

Moderator Roland Wolf fasste zum Abschluss kurz und knapp zusammen: „New Work ist mehr als Remote Work.“

Der zweite Tag startete mit einem gewohnt lebendigen Vortrag von Prof. Dr. Björn Gaul, Partner und Fachanwalt für Arbeitsrecht, CMS Hasche Sigle, Köln, mit dem Titel „Aktuelles zu Umstrukturierung, Betriebsänderung und Betriebsübergang“. Auch hierbei ging es um Aspekte der Digitalisierung und New Work sowie die grundlegende Frage, wann dabei eine Betriebsänderung vorliegt. Dazu sagte Gaul: „Es muss ganz anders aussehen als vorher.“

Ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats im Rahmen eines Freiwilligenprogramms bestehe ausdrücklich nicht. Die Dotierung sowohl des Sozialplans als auch des Freiwilligenprogramms obliege zwar

den Betriebsparteien, der Sozialplan müsse aber dennoch geeignet sein, Nachteile auszugleichen. Zudem verwies Gaul auf den individualschützenden Charakter des § 17 KSchG, durch welchen ein Verstoß zur Unwirksamkeit aller ausgesprochenen Kündigungen führe. Schließlich stellte er Maßnahmen vor, die Arbeitgeber zur Optimierung der Sozialauswahl treffen könnten und verwies in diesem Zusammenhang auf die kürzlich ergangene BAG-Entscheidung zur Rentennähe bei der sozialen Auswahl (Urt. v. 8.12.2022 – 6 AZR 31/22).

Prof. Dr. Ulrich Koch, Vorsitzender Richter, Zweiter Senat BAG, Erfurt, stellte Tendenzen und Entwicklungslinien beim Kündigungsschutz vor, ging dabei u. a. auf Sach- und Beweisverwertungsverbote ein und stellte das Eigentum des Arbeitgebers als schützenswertes Gut heraus, das einen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers rechtfertigen kann. Auch warf er die Frage auf, was die Rechtsfolgen datenschutzrechtlicher Verstöße sind.

Dr. Nathalie Oberthür, Partnerin und Fachwältin für Arbeitsrecht, RPO Rechtsanwälte, Köln, referierte zum Annahmeverzug im Arbeitsverhältnis

und ging zunächst auf dessen Voraussetzungen, sodann auf Freistellungsszenarien sowie die Unterscheidung zwischen Annahmewilligkeit und Annahmefähigkeit ein. Zudem zeigte sie anhand von Fällen aus der Praxis die Zumutbarkeit der Erwerbsanrechnung und wie diese zu erfolgen hat. Im Weiteren besprach Oberthür u. a. Bekleidungs Vorschriften, Sprinterklauseln in individuell verhandelten Aufhebungsverträgen sowie die Frage, inwiefern eine Beschäftigung im Homeoffice als Alternative zur (regulären) Präsenzbeschäftigung, insbesondere im Zusammenhang mit Covid-19, in Betracht zu ziehen sein kann.

Dr. Jan H. Lessner-Sturm, Vice President Labour Relations, Metro AG, Düsseldorf, sprach zum mobilen Arbeiten und stellte insbesondere dessen Vor- und Nachteile aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht sowie Probleme bei Auslandsbezug, insbesondere hinsichtlich des Arbeitsschutzes und des arbeitgeberseitigen Sicherheitsbedürfnisses, dar. Auch zeigte er auf, welche Fragen sich im Zusammenhang der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten stellen und verdeutlichte: „Mobiles Arbeiten ist kein feststehender Begriff. Darunter kann jeder etwas anderes verstehen.“