

„Schöne digitale Arbeitswelt?“

Eine juristische Spekulation

Arbeitsrecht im Dialog

16.05.2019

Gliederung

- I. Der Entstehungsgrund für ein Arbeitsverhältnis
- II. Anknüpfung des Arbeitsrechts an die Hierarchisierung
- III. Entgrenzung als Herausforderung
 1. Organisationale Entgrenzung durch Netzwerkbildung
 2. Technische Entgrenzung durch Digitalisierung
 - a) Entbetrieblichung
 - b) Ermöglichung neuer Beschäftigungsformen – Crowdwork
- IV. Regelungsbedarf?
 1. Betriebsverfassung in Netzwerkstrukturen
 2. Arbeitnehmerbegriff – Crowdwork
 - a) Crowdwork als Arbeitnehmer?
 - b) Ausweitung oder Modularisierung des Arbeitnehmerbegriffs?
 - c) Crowdworker als arbeitnehmerähnliche Person?
 - d) Crowdworker als Solo-Selbstständige
 3. Die Rolle der Gewerkschaften
 4. Schutz von arbeitsfreier Zeit

I. Der Entstehungsgrund für ein Arbeitsverhältnis

- Ein Unternehmer, der arbeitsteilig vorgehen möchte, kann jede gewünschte Dienstleistung eigentlich auf dem **Markt** für Dienstleistungen einkaufen.
- **Warum** kommt es dann überhaupt zur Entstehung von **Arbeitsverhältnissen**?
- Weil der Unternehmer sich bestimmte Dienstleister **hierarchisch** unterstellen möchte,
 - auf die er jederzeit ohne den Abschluss von **Transaktionskosten** begründenden neuen Verträgen zugreifen kann
 - zur Sicherung und Bindung von **Know-how**
 - zum Aufbau von **Vertrauenkapital**

I. Der Entstehungsgrund für ein Arbeitsverhältnis

- Der Ökonom *Ronald Coase* hat für diesen Vorgang im Rahmen seiner Theorie der Unternehmung das **Markt-vs.-Hierarchie-Theorem** geprägt.
- Der Unternehmer wird dadurch zum **Arbeitgeber**.
- Die Arbeitnehmer stehen dem Arbeitgeber typischerweise physisch an einem bestimmten Einsatzort, dem **Betrieb**, zur Verfügung.

II. Anknüpfung des Arbeitsrechts an die Hierarchisierung

- An die Hierarchisierung knüpft das gesamte deutsche Arbeitsrecht an:
 - Abgrenzung des abhängig Beschäftigten vom Selbständigen durch den **Arbeitnehmerbegriff**
 - Ausrichtung des gesamten **Individualarbeitsrechts** an der vertraglichen Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
 - Anknüpfen des **Betriebsverfassungsrechts** an die personelle Leitungsmacht des Arbeitgebers (oder eines Stellvertreters) gegenüber einem durch Betriebsbezug abgrenzbaren Arbeitnehmerkollektiv
 - Anknüpfen des **Tarifrechts** an ein durch Koalitionsbildung statuiertes Arbeitnehmerkollektiv

III. Entgrenzung als Herausforderung

- Das klassisch betriebs- und unternehmensbezogene Normalarbeitsverhältnis kommt aufgrund zweier Faktoren unter Druck, die zu einer **Entgrenzung** der Arbeitsbeziehungen führen:
 - Organisationale Entgrenzung durch **Netzwerkbildung** – Bedeutungsverlust des Unternehmens
 - Technische Entgrenzung durch **Digitalisierung**

III. Entgrenzung als Herausforderung

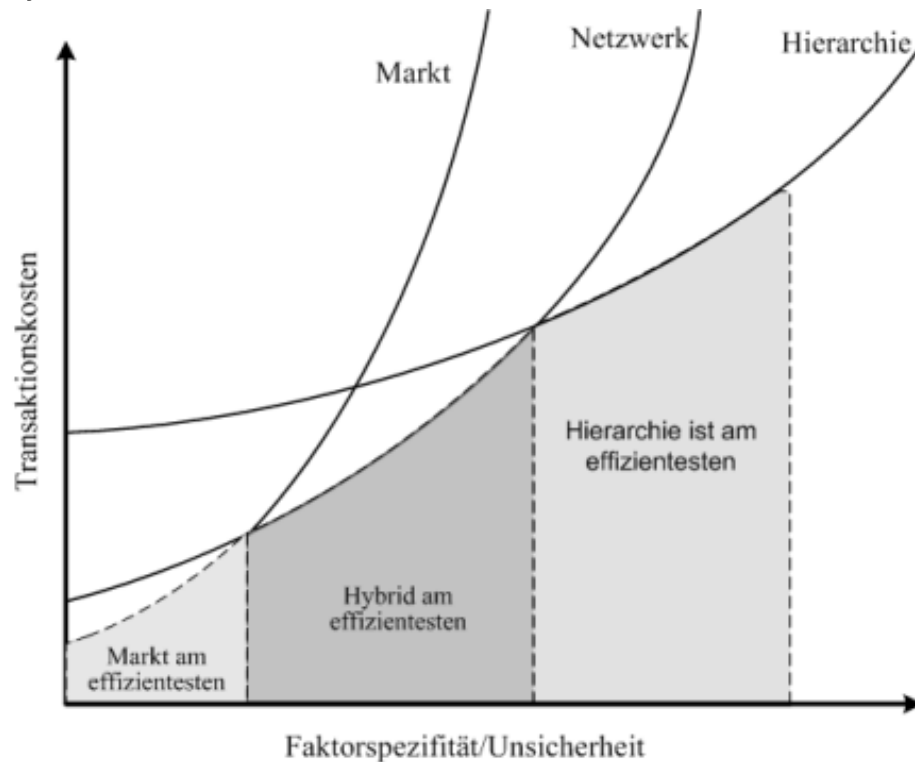
1. *Organisationale Entgrenzung durch Netzwerkbildung*

- Unternehmerischer Trend **weg von der Hierarchie zurück zum Markt**
 - durch Vergabe von *Leiharbeit*: immer noch hierarchische Beziehung zum Arbeitnehmer, jedoch vertragliche Überwälzung des Kündigungsschutzes auf den Verleiher
 - durch *Outsourcing* mittels Werk- und Dienstverträgen: gänzlich herauslösen aus der Hierarchie und unmittelbare Bedarfsdeckung auf dem Markt
 - durch Nutzen **hybrider Formen** zwischen Markt und Hierarchie mittels unternehmensübergreifender Kooperationen
 - *Matrixstrukturen* innerhalb eines Konzerns: Auseinanderfallen von disziplinarischer und fachlicher Führung
 - Virtuelles Unternehmen, Cluster, „**Netzwerkunternehmen**“

III. Entgrenzung als Herausforderung

1. Organisationale Entgrenzung durch Netzwerkbildung

- Hybride Formen zwischen Markt und Hierarchie



https://upload.wikimedia.org/wikipedia/de/0/03/TK_und_Faktorspezifit%C3%A4t.png

III. Entgrenzung als Herausforderung

1. *Organisationale Entgrenzung durch Netzwerkbildung*

- Merkmale von Netzwerkverbänden:
 - Organisation **außerhalb gesellschaftsrechtlicher Verflechtungen**
 - Die Mitglieder solcher Verbände sind zwar einander durch Austauschverträge verbunden, gruppieren sich jedoch meist um ein sog. **fokales Unternehmen**, das als Zentrum den Verbund steuert.
 - Das fokale Unternehmen hat zwar keine rechtliche Verfügungsmacht über die Arbeitnehmer der nachgeordneten Unternehmen, aber **faktischen Einfluss** auf die dortige Arbeitsorganisation, weil dort bei Beachtung der Vorgaben kein substantieller Gestaltungsspielraum mehr bleibt.
 - Beispiele: Produktionsverbände, Just-in-Time-**Wertschöpfungsketten** etwa in der Automobilindustrie

III. Entgrenzung als Herausforderung

1. *Organisationale Entgrenzung durch Netzwerkbildung*

- Diese externe Hierarchisierung geht einher mit **Bedeutungsverlust der Hierarchie im eigenen Unternehmen.**
- Der Arbeitgeber ist nicht mehr notwendig auch der maßgebliche Unternehmer, die Rollen **entkoppeln** sich.
- Damit **Schwinden der Wirkmächtigkeit des arbeitsrechtlichen Schutzinstrumentariums**, da nicht auf Verbände außerhalb gesellschaftsrechtlicher Verflechtungen bezogen.
- Bislang lässt sich ein **Netzwerk nicht als eigenständiger Rechtstypus** modellieren, der sich auch arbeitsrechtlich adressieren ließe
- Hier ergibt sich eine **große Schutzlücke!**

III. Entgrenzung als Herausforderung

2. Technische Entgrenzung durch Digitalisierung

a) Entbetrieblichung

- Digitalisierung: **Überwindung von Raum und Zeit**
- **verstärkt zum einen den Trend zur Hierarchieverschiebung in Netzwerken**, weil sie Information und Kommunikation zwischen den Netzwerkmitgliedern stark erleichtert
 - ermöglicht Netzwerkbeziehung auch über große räumliche Distanz sowie eine enge zeitliche Taktung und Kontrolle der Leistungserbringung über Unternehmensgrenzen hinweg

III. Entgrenzung als Herausforderung

2. Technische Entgrenzung durch Digitalisierung

a) Entbetrieblichung

Digitalisierung hat zum anderen erhebliche Auswirkung im **konventionellen Unternehmen:**

- Notwendigkeit der Konzentration von Betriebsmitteln und Arbeitnehmern an einem physischen Ort entfällt zunehmend
- Arbeitsleistung kann durch Arbeitnehmer an nahezu **beliebigem Ort** und zu **beliebiger Zeit** erbracht werden
- Betrieb verliert Bedeutung als Kern unternehmerischer Betätigung
- Das Arbeitsverhältnis wird also **entbetrieblicht!**

III. Entgrenzung als Herausforderung

2. Technische Entgrenzung durch Digitalisierung

a) Entbetrieblichung

- Entgrenzung ist ambivalent: **Freiheitsgewinn** und Hierarchieschwächung einerseits ./ **Entprivatisierung** und Hierarchisierung des eigenen Lebenskreises andererseits
 - Es drohen Selbst- und Fremdausbeutung
 - Es fehlt das Regulativ der leicht kontrollierbaren Präsenz im Betrieb

III. Entgrenzung als Herausforderung

2. Technische Entgrenzung durch Digitalisierung

b) Ermöglichung neuer Beschäftigungsformen – Crowdwork

- Digitalisierung erleichtert zudem Ausstieg aus der Hierarchie durch **Outsourcing** beträchtlich.
- Einkauf der Dienstleistung auf dem Markt wird deutlich erleichtert: Bei digitaler Anbahnung von Dienst- und Werkverträgen entstehen **keine nennenswerten Transaktionskosten**.

III. Entgrenzung als Herausforderung

2. Technische Entgrenzung durch Digitalisierung

b) Ermöglichung neuer Beschäftigungsformen – Crowdwork

- Als Massenphänomen könnte Crowdwork das **Arbeitsverhältnis verdrängen**.
- Gewerkschaften befürchten den Schwund ihrer Mitgliederbasis
- und drängen deshalb auf **Ausdehnung des arbeitsrechtlichen Schutzbereichs** auf Crowdwork
- Befürchtungen dürften allerdings übertrieben sein, weil auch bei Digitalisierung noch Gründe für die Beschäftigung von Arbeitnehmern bestehen:
 - Bindung von Know-how
 - Aufbau von Vertrauenskapital

IV. Regelungsbedarf?

1. *Betriebsverfassung in Netzwerkstrukturen*

- Wenn faktisch die arbeitgeberische Leistungsmacht im fokalen Unternehmen angesiedelt ist, **läuft die Mitbestimmung** in nachgeordneten Unternehmen **weitgehend leer**.
- Deshalb streben die Betriebsräte der nachgeordneten Unternehmen nach **Einfluss auf das fokale Unternehmen**.
- Dafür bedürfte es einer Mitbestimmungsinstanz auf einer übergeordneten Ebene, eines **Netzwerkbetriebsrats**.
- Außerhalb gesellschaftsrechtlicher Verflechtungen, etwa in einem Konzern, ist ein solches Gremium aber **gesetzlich bislang nicht vorgesehen**.

IV. Regelungsbedarf?

1. *Betriebsverfassung in Netzwerkstrukturen*

- § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG lässt zwar die **Bildung alternativer Vertretungsformen durch Tarifvertrag** zu
- **Aber: Gesetzlicher Konstruktionsfehler**
 - gem. § 3 Abs. 5 BetrVG gelten die aufgrund eines Tarifvertrags nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG gebildeten Organisationseinheiten als Betriebe im Sinne des BetrVG
 - Betriebliche Vertretung tritt also an die Stelle der vorhandenen Betriebsräte und nicht neben sie
- **Reformbedarf!**

IV. Regelungsbedarf?

2. Arbeitnehmerbegriff – Crowdwork

a) Crowdworker als Arbeitnehmer?

- Crowdwork wird regelmäßig über das Internet angebahnt und abgewickelt
- Meist wird **keine persönliche Abhängigkeit** begründet, da keine Weisungsbindung oder betriebliche Eingliederung vereinbart
- Auch bei solcher Entbetrieblichung können sich im Einzelfall digitale arbeitsleistungsbezogene **Weisungs- und Kontrollmechanismen zu einer persönlichen Abhängigkeit verdichten** (bei fortlaufender Überwachung durch Screenshots, Aufzeichnung von Mausbewegungen, Weisungserteilung per Bildschirm, ggf. auch automatisiert durch Algorithmen)
- In aller Regel sind Crowdworker aber keine Arbeitnehmer, sondern sog. **Solo-Selbstständige**

IV. Regelungsbedarf?

2. Arbeitnehmerbegriff – Crowdwork

b) *Ausweitung oder Modularisierung des Arbeitnehmerbegriffs?*

- Sollte der **Arbeitnehmerbegriff** für **Crowdwork** geöffnet werden?
- Könnte erforderlich werden, wenn Crowdwork immer weiter um sich greift und das **Normalarbeitsverhältnis zum Auslaufmodell** wird.
- Sonst bliebe der größte Teil der Beschäftigten im Beschäftigungsverhältnis **weitgehend schutzlos**.

IV. Regelungsbedarf?

2. Arbeitnehmerbegriff – Crowdwork

b) *Ausweitung oder Modularisierung des Arbeitnehmer-Begriffs?*

- Bislang gilt im deutschen Arbeitsrecht das **Alles-oder-nichts-Prinzip**: Ist der Beschäftigte Arbeitnehmer, gilt das gesamte Arbeitsrecht!
- Überlegenswert: Differenzierung des arbeitsrechtlichen Schutzinstrumentariums nach **Grad der Schutzbedürftigkeit** der Betroffenen.
- Würde zu einer **Modularisierung des Arbeitsrechts** führen: von der Anwendbarkeit nur einzelner Elemente bei geringer bis mittlerer Schutzbedürftigkeit bis hin zum Vollbild bei persönlicher Abhängigkeit.
- Vom Alles-oder-Nichts-Prinzip zum **Mehr-oder-Weniger-Prinzip!**
- Anknüpfungspunkt wäre dann ein **allg. Beschäftigtenbegriff**.

IV. Regelungsbedarf?

2. Arbeitnehmerbegriff – Crowdwork

c) *Crowdworker als arbeitnehmerähnliche Person?*

- Alternative zu Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs wäre **Ausweitung des Schutzbereichs des Arbeitnehmerähnlichen.**
- Auf Arbeitnehmerähnliche wird Arbeitsrecht nach geltendem Recht bereits **teilmodularisiert** angewendet:
 - Allerdings nur technischer Arbeits-, Mutter- und Diskriminierungsschutz, Mindesturlaub, Tarifvertrag, Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit.
 - Voraussetzung: Beschäftigter muss von einem einzigen Auftraggeber wirtschaftlich abhängig und einem Arbeitnehmer vergleichbar schutzwürdig sein.
- In das Schutzkonzept könnten weitere Teile des Arbeitsrechts, auch Elemente von **Entgelt- und Kündigungsschutz** aufgenommen werden.

IV. Regelungsbedarf?

2. Arbeitnehmerbegriff – Crowdwork

d) *Crowdworker als Solo-Selbständige*

- Wenn das Arbeitsrecht nicht greift, kann über **Sozialversicherungsrecht** geholfen werden.
- In Deutschland wird schon länger über Vorschläge diskutiert, Solo-Selbstständigen aus ihrer Ertragsschwäche zu helfen:
 - v.a. durch Verbesserung der **Altersvorsorge**:
 - Erweiterte Einbeziehung von Solo-Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung
 - Einrichtung berufsständisches Versorgungswerke mit hälftigem Arbeitgeberbeitrag, der etwa von den Betreibern von Crowdwork-Plattformen aufzubringen wäre.

IV. Regelungsbedarf?

3. *Die Rolle der Gewerkschaften*

- Kollektive Selbsthilfe von Crowdworkern durch **Abschluss von Tarifverträgen?**
- Der Europäische Gerichtshof lässt für Koalition von Selbständigen **keine Ausnahme vom Kartellverbot** zu (Fall FNV Kunsten).
- Eine Gewerkschaft kann nur gebildet werden, wenn Crowdworker **„scheinselbständig“**, also zumindest arbeitnehmerähnlich sind.
- Das ist aber regelmäßig nicht der Fall.

IV. Regelungsbedarf?

4. *Schutz von arbeitsfreier Zeit*

- Entbetrieblichung hat erhebliche Konsequenzen für sozialen Arbeitsschutz
- Deutsches Arbeitszeitgesetz sieht vor:
 - Achtstündiger Arbeitstag
 - Anschließend mindestens elfstündige Ruhezeit; bei Unterbrechung beginnt sie wieder von vorne.
 - Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen
- Das Gesetz **steht ständiger Erreichbarkeit und Arbeitsbereitschaft am außerbetrieblichen Arbeitsplatz** offensichtlich **entgegen**.
- Es ist allerdings **lebensfremd**, nach jeder noch so kurzen Ruhezeitunterbrechung (kurzes Telefonat, Checken von E-Mails) wieder elf Stunden auf den Arbeitsbeginn warten zu müssen.

IV. Regelungsbedarf?

4. *Schutz von arbeitsfreier Zeit*

- Es besteht also Reformbedarf!
 - Die Möglichkeit, außerhalb des Betriebs zu arbeiten (zumal oft mit Vertrauensarbeitszeit und Selbstorganisation des Beschäftigten verbunden), entspricht meist den Wünschen der Arbeitnehmer nach **Work-Life-Balance**.
 - Lockerung der Hierarchie lässt Arbeitnehmer **unternehmerische Perspektive** einnehmen: Arbeitsauftrag weist gewisse Erfolgsbezogenheit auf und Arbeitnehmer entscheidet selbst über Art und Weise der Arbeitserbringung.
 - Das gegenwärtige Arbeitszeitrecht ist noch auf **Regelmaß einer industriellen Arbeitsweise** zugeschnitten; andere Beschäftigungsformen sind nicht hinreichend berücksichtigt.

IV. Regelungsbedarf?

4. *Schutz von arbeitsfreier Zeit*

- Europarechtlich sind Spielräume zur Flexibilisierung vorhanden, die genutzt werden sollten:
 - Umstellung von täglicher auf **wöchentliche Höchstarbeitszeit**.
 - **Keine Berücksichtigung geringfügiger Unterbrechungen** der Ruhezeit?
 - Der „**autonome Arbeitnehmer**“, Art. 17 Abs. 1 ArbZ-RL

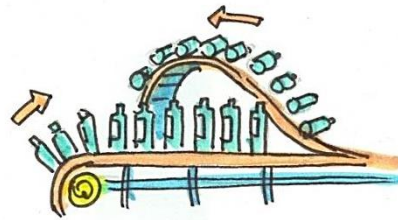
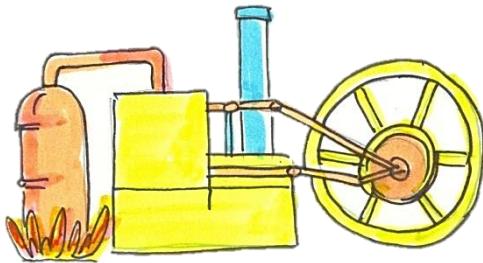
V. Fazit

- Die Digitalisierung hat das Potenzial, die Arbeitswelt zu **revolutionieren**.
- Die Überwindung von Raum und Zeit kann für das Normalarbeitsverhältnis in seiner klassischen betriebsgebundenen Ausprägung **disruptive Folgen** haben:
 - Die Arbeitgeberrolle wird diffus.
 - Der Arbeitnehmer wird zum Auslaufmodell.
 - Betrieb und Betriebsverfassungsrecht erodieren.
 - Die Gewerkschaften können entgrenzte Beschäftigte faktisch und rechtlich nicht mehr organisieren.

V. Fazit

- Gegenwärtig sind solche Zustände in der Breite zwar noch in weiter Ferne.
- Die Digitalisierung steht jedoch erst am Anfang, die genannten Phänomene sind hingegen bereits zu beobachten.
- Das Arbeitsrecht muss reagieren.
- Das Schlagwort „**Arbeitsrecht 4.0**“ ist nicht zu hoch gegriffen.

Industrie 4.0



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!