

## Arbeitszeitrechtliche Fragen in der Arbeitswelt 4.0

Am 14.3.2018 konnte in der „Alten Mensa“ der Georg-August-Universität Göttingen eine Premiere gefeiert werden: Nach vielen Jahren fand erstmals wieder eine Ortstagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes in Göttingen statt. Der Einladung zur Auftaktveranstaltung waren rund 50 Gäste gefolgt, wobei anstelle des angekündigten Vortrags von Prof. Dr. *Martin Franzen* (LMU München) zu Fragen des neuen Beschäftigtendatenschutzes, der krankheitsbedingt leider entfallen musste, kurzfristig Prof. Dr. *Rüdiger Krause* (Universität Göttingen) mit einem Referat unter dem Titel „Arbeitszeitrechtliche Fragen in der Arbeitswelt 4.0“ einsprang.

Pünktlich um 17 Uhr eröffnete Prof. Dr. *Olaf Deinert* von der Universität Göttingen die Veranstaltung und bedankte sich bei den lokalen Kooperationspartnern für die Möglichkeit, im Rahmen der Ortstagung (von nun an regelmäßig) eine Plattform zur Schaffung eines lebendigen Diskurses hinsichtlich aktueller arbeitsrechtlicher Fragestellungen für Rechtswissenschaft und –praxis in Göttingen etablieren zu können. Diesem originären Aktualitätsanspruch wurde der anschließende Vortrag gerecht.

Nach einer kurzen Einführung, in deren Rahmen Prof. *Krause* die Arbeitszeitgestaltung als zentrales Thema im Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ identifizierte und den legislativen Lösungsansatz aus dem Koalitionsvertrag vom 7.2.2018 diskutierte, wurden zunächst die veränderten tatsächlichen Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt dargestellt. Die derzeitigen Entwicklungen seien zentral mit dem technologischen Fortschritt, insbesondere im Bereich mobiler digitaler Endgeräte und des mobilen Internets, verbunden und wirkten sich sowohl auf die Arbeitsorganisation als auch auf die Arbeitsinhalte aus. Demnach zeichne sich im Bereich der Arbeitszeitgestaltung ein Trend ab, die technischen Möglichkeiten dazu zu nutzen, auch in der Freizeit Arbeitsleistungen zu erbringen. Die gesteigerte örtliche und zeitliche Flexibilität brächte sowohl für die Arbeitgeberseite als auch für die Arbeitnehmerseite einerseits Chancen, andererseits Risiken mit sich. So könne der Arbeitgeber zwar Arbeitsprozesse optimieren, sei aber auch mit einem steigenden Koordinations- und Kontrollaufwand konfrontiert. Der Arbeitnehmer wiederum profitiere von einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sehe sich aber ggf. einer Ausdehnung des Arbeitszeitvolumens und damit einer potenziellen Überforderung infolge der „Always-on“-Mentalität ausgesetzt. Daraus könnten schließlich auch gesundheitlich nachteilige Auswirkungen erwachsen. Hinsichtlich des arbeitszeitrechtlichen Rahmens dieser Entwicklungen konstatierte Prof. *Krause* eine starke Prägung durch europäisches Recht, das einen strengen Dualismus vorgebe; eine Zwischenkategorie zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit bestehe danach nicht. Problematisch sei vor diesem Hintergrund insbesondere die Einordnung „freiwilliger“ Arbeit. Dabei plädierte Prof. *Krause* dafür, die Lösung nicht schon auf der Ebene des Begriffs der Arbeit zu suchen, sondern erst im Rahmen der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für die Einhaltung des ArbZG. Schwierigkeiten ergäben sich außerdem hinsichtlich der Beurteilung „ständiger Erreichbarkeit“. Insoweit sei eine grundsätzliche Einordnung als Rufbereitschaft vorzuziehen, wobei im Einzelfall – etwa bei der Fernsteuerung von Produktionsabläufen – eine andere Wertung angezeigt sein könne. Im Hinblick auf die Rechtsdurchsetzung im Bereich des ArbZG komme den Aufzeichnungs- und Organisationspflichten des Arbeitgebers eine besondere Bedeutung zu. In diesem Kontext betonte Prof. *Krause* auch die Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen und stellte die insoweit vorhandenen betrieblichen Lösungsansätze führender Unternehmen, wie etwa der Telekom, der VW AG und der Bosch GmbH, vor. Außerdem wurden verschiedene legislative Ansätze diskutiert, wobei – aus einem Rechtsvergleich mit Frankreich folgend – insbesondere die

Schaffung einer Rechtspflicht des Arbeitgebers zu Verhandlungen über die Modalitäten eines „Rechts auf Nichterreichbarkeit“ fruchtbar sein könne.

Dem Vortrag folgte eine lebhafte Diskussion, bei der unter anderem die schwierige Grenzziehung zwischen Arbeitszeit und Freizeit vor dem Hintergrund der ständigen Erreichbarkeit über moderne technische Geräte vertieft thematisiert wurde.

*Raphael Wollers, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Universität Göttingen*