



Bund der Richterinnen und Richter
der Arbeitsgerichtsbarkeit

Mitgliederinfo 01/ 2017

Der Bundesvorstand wünscht allen Kolleginnen und Kollegen ein gesundes und privat und beruflich erfolgreiches neues Jahr.

Auf der letzten Vorstandssitzung hat der Bundesvorstand beschlossen, die Mitglieder in regelmäßigen Abständen über die Arbeit des Bundes der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit auf Bundesebene zu informieren, um unsere Arbeit transparenter zu gestalten.

Der Ende 2015 neu gewählte Vorstand zog anlässlich der **Bundesvertreterversammlung**, die am 04. und 05. November 2016 in Freiburg stattfand, eine erste Bilanz seiner Arbeit.



Katja Bernhard, Mitglied des Präsidiums des DRB sowie die Vorstandsmitglieder Gerd Voigt, Dr. Michael Horcher und der Vorsitzende Christoph Tillmanns in der Vorstandssitzung

Im letzten Jahr haben wir für den BRA eine eigene Domain erworben (bra-arbeitsrichter.de), der Aufruf führt zum **Internetauftritt** des Deutschen Richterbundes. Inwieweit unsere Homepage durch uns ausgebaut und verlinkt wird, hängt von der Weiterentwicklung der Homepage des Deutschen Richterbundes ab, die wir gern in größerem Umfang für unsere Präsentationen nutzen würden.

Ein Schwerpunkt unserer Arbeit besteht in der Erarbeitung von Stellungnahmen für unseren Verband. Der Vorstand versucht durch Kontakte zu den Fachministerien sicher zu stellen, dass der BRA rechtzeitig zu Gesetzesvorhaben, die einen arbeitsrechtlichen Bezug haben, angehört wird. Bei der Diskussion über den Entwurf zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ist uns dies gelungen, und wir konnten unsere Vorschläge so rechtzeitig einbringen, dass sie bei der Neufassung des § 611a BGB berücksichtigt wurden. Zum Entwurf des Entgelttransparenzgesetzes und zur beabsichtigten Änderungen im juristischen Studium, insbesondere der Modifizierung des Schwerpunktes Arbeitsrecht, haben wir, obwohl wir von den zuständigen Ministerien nicht offiziell beteiligt wurden, Stellungnahmen abgegeben.

Eine umfassende Stellungnahme haben wir zu dem Gutachten von Prof. Dr. Krause für den Deutschen Juristentag- Abteilung Arbeits- und Sozialrecht- „Digitalisierung der Arbeitswelt: Herausforderungen und Regelungsbedarf“ verfasst. Diese kann im Anhang nachgelesen werden.

In diesem Zusammenhang möchten wir alle Mitglieder ermuntern, für den Verband an Stellungnahmen mitzuwirken und uns direkt oder über die Fach- und Landesverbände mitzuteilen, Expertenwissen einfließen zu lassen.

Beteiligt wird der BRA durch das **Bundesverfassungsgericht** im Verfahren zu den Verfassungsbeschwerden gegen das **Tarifeinheitsgesetz**. Wir haben hier eine Stellungnahme verfasst. An der mündlichen Verhandlung am 24./25. Januar 2017 haben Achim Vetter, Christoph Tillmanns und Michael Horcher teilgenommen. Zur Auslegung des neuen § 4a TVG und zu den prozessrechtlichen Fragen sind wir vom Senat als Sachkundige angehört worden. Achim Vetter hat hier die noch unter seinem Vorsitz entwickelte Bedenken und Positionen des BRA vorgetragen. Insgesamt waren es für uns nicht nur in rechtlicher Hinsicht, sondern auch der ganze Eindruck einer solchen Verhandlung zwei ganz spannende Sitzungstage. Der Bundesvorstand sucht auch den Kontakt zu anderen Berufsverbänden von Arbeitsrechtlern und zu den Medien, um unseren Verband in der politischen Wahrnehmung zu stärken. So haben Vorstandsmitglieder an dem vom Deutschen Anwaltsverein ausgerichteten 2. Deutschen Arbeitsrechtstag im Januar 2016 in Berlin und Veranstaltungen wie Landestagungen des Arbeitsgerichtsverbandes und dem Deutschen Juristentag in Essen teilgenommen. Unser Vorsitzender hat anlässlich des Jahresberichtes des BAG der Neuen Osnabrücker Zeitung ein Interview gegeben.

Der Vorstand hat das in der BVV 2015 beschlossene Papier „Anpassung arbeitsrechtlicher Vorschriften an die geltende Rechtslage“ an das Bundesministerium für

Arbeit und Soziales weitergeleitet. Dort sieht man derzeit jedoch keinen Handlungsbedarf. Wir bleiben dran.

Ein Vorstandsmitglied hat an der Arbeitsgruppe des DRB zur Begleitung der PeBB§y- Erhebung 2016 mitgewirkt.

In der **Bundesvertreterversammlung** wurden wichtige **Beschlüsse** gefasst:

Zum einen wurde unsere **Satzung und die Leitlinien neu gefasst**, zum anderen die bereits mit Schreiben vom 01.11.2016 angekündigte Beitragserhöhung beschlossen. Die Satzung und die Leitlinien sind im Wortlaut beigefügt.



Gespannte Arbeitsatmosphäre während der Bundesvertreterversammlung

Vom **05. 04. bis 07.04.2017** findet in Weimar der **Richter- und Staatsanwaltstag** statt. Der BRA wird am 06.04. nachmittags einen Workshop zum Thema „Mindestlohn- eine Zwischenbilanz“ abhalten. Für das Referat konnten wir den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck gewinnen. Wir möchten alle Mitglieder herzlich nach Weimar einladen und anregen, auch bei den Kollegen, die (noch) nicht Mitglied unseres Verbandes sind, für die Veranstaltung zu werben.

Der Vorstand wird sich in Weimar zur nächsten Vorstandssitzung treffen und die Mitglieder danach über seine Arbeit und den Richter- und Staatsanwaltstag informieren. Bis dahin wird der Vorstand in Absprache mit dem Deutschen Richterbund auch eine Position zu der bisher durch den BRA gehandhabten Praxis, Bücher und Online- Zugänge zu Datenbanken, die kostengünstig oder unentgeltlich durch Verlage zur Verfügung gestellt wurden, für die Mitglieder zu vermitteln, erarbeiten, nachdem es hier zu Unklarheiten über die (dienstrechtliche) Zulässigkeit gekommen ist.

Herzliche Grüße aus Freiburg und Dresden

Christoph Tillmanns

Katrin Vetter

Anhang:

- Satzung
- Leitlinien
- Stellungnahme zum DJT

- S a t z u n g -

in der von der Bundesvertreterversammlung am 4.11.2016 in Freiburg beschlossenen Fassung

§ 1

- (1) Der »Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit in der Bundesrepublik Deutschland **BRA**« ist die Spitzenorganisation der Berufsrichterinnen und Berufsrichter der Gerichte für Arbeitssachen.
- (2) Sein Sitz ist am Dienort seines jeweiligen Vorsitzenden.
- (3) Soweit in dieser Satzung die männliche Form als Oberbegriff verwendet wird, umfasst dies auch die weibliche Form.

§ 2

- (1) Der Bund bezweckt unter Ausschluss parteipolitischer und weltanschaulicher Betätigung die Wahrung und Stärkung der unabhängigen Stellung und Funktionsfähigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit als Institution der Dritten Gewalt und die Vertretung der beruflichen Interessen der Berufsrichterinnen und Berufsrichter der Arbeitsgerichtsbarkeit, insbesondere die Wahrung und Förderung ihrer rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange.
- (2) Der Verein verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung und ist selbstlos tätig. Er verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke; seine Tätigkeiten dienen vielmehr ohne die Absicht auf Gewinnerzielung. Seine Mittel dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden.
- (3) Die Mitglieder des Vereins erhalten keine Gewinnanteile und in ihrer Eigenschaft als Mitglieder auch keine sonstigen Zuwendungen aus Mitteln des Vereins. Sie erwerben durch ihre Mitgliedschaft keinen Anspruch auf das Vereinsvermögen und haben bei ihrem Ausscheiden oder bei Auflösung des Vereins keine Erstattungsansprüche.
- (4) Es darf keine Person durch Verwaltungsausgaben, die den Zwecken des Vereins fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden. Geldmittel aus der Vereinskasse dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden. Die Tätigkeit der Vorstandsmitglieder ist ehrenamtlich und unentgeltlich. Nachgewiesene Aufwendungen im Rahmen der Vereinsarbeit werden erstattet.

§ 3

- (1) Mitglieder des Bundes können die in den Ländern bestehenden Vereine der Berufsrichter der Gerichte für Arbeitssachen sein.
- (2) Die Mitgliedschaft beim Bund können auch Zusammenschlüsse von Berufsrichtern der Gerichte für Arbeitssachen auf Landesebene erwerben, soweit nicht bereits Landesfachverbände oder Fachvereine bestehen.

§ 4

- (1) Die Beitrittserklärung ist in jedem Falle schriftlich vorzunehmen.
- (2) Über die Aufnahme entscheidet der Bundesvorstand.

- (3) Lehnt der Bundesvorstand die Aufnahme ab, so kann um Entscheidung durch die nächste Vertreterversammlung nachgesucht werden; sie entscheidet endgültig.
- (4) Jeder Mitgliedsverein und Zusammenschluss meldet dem geschäftsführenden Vorstand bis 15.03. eines jeden Jahres die Zahl seiner Mitglieder am 15.02. des Jahres. Diese Meldung ist maßgebend für die Beitragszahlung im laufenden Kalenderjahr. Die gemeldete Mitgliederzahl ist bis zum 15.03. des folgenden Jahres auch für die Zahl der Vertreter und der Stimmen in der Vertreterversammlung gemäß § 7 Abs. 2 und 3 maßgebend. Wird die Meldefrist versäumt, so gilt die zuletzt gemeldete Mitgliederzahl weiter.

§ 5

- (1) Die Mitgliedschaft erlischt
 - a) durch Austritt
 - b) durch Ausschluss
 - c) bei Auflösung eines Zusammenschlusses oder Vereins.
- (2) Der Austritt kann nur zum Schluss eines Kalenderjahres erklärt werden. Die Erklärung muss in Textform bis zum 30.09. bei dem Vorstand nach § 6 Abs. 2 eingehen.
- (3) Der Ausschluss ist zulässig, wenn ein Mitglied der Satzung oder den satzungsgemäß gefassten Beschlüssen trotz Aufforderung zuwiderhandelt oder nicht Folge leistet.
- (4) Über den Ausschluss beschließt auf Antrag des Bundesvorstandes die Vertreterversammlung.
- (5) Mit Verlust der Mitgliedschaft erlischt jeder Anspruch an den Bund.

§ 6

- (1) Die Organe des Bundes sind
 - a) die Vertreterversammlung
 - b) der geschäftsführende Vorstand (§ 6 Abs. 2)
 - c) der Bundesvorstand (§ 11)
- (2) Vorstand im Sinne des § 26 BGB sind
 - Vorsitzender
 - stellvertretender Vorsitzender
 - Schriftführer und
 - Kassenwart

Jedes dieser Vorstandsmitglieder ist für sich allein vertretungsberechtigt. Jedem Vorstandsmitglied wird durch diese Satzung Prozessvollmacht erteilt. Er führt die laufenden Geschäfte.
- (3) Für die Haftung der Organe gilt § 31a BGB.

§ 7

- (1) Die Vertreterversammlung besteht aus den von den Mitgliedern des Bundes bestimmten Vertretern sowie aus den Mitgliedern des Bundesvorstandes.
- (2) Jedes Mitglied des Bundes (vgl. § 3) kann für die Vertreterversammlung je angefangene 20 Einzelmitglieder, die dem Bund gemeldet sind, einen Vertreter entsenden.
- (3) Jedes Mitglied des Bundes hat in der Vertreterversammlung pro angefangene 20 gemeldete Einzelmitglieder eine Stimme..
- (4) Die Ausübung des Stimmrechts kann einem anderen Mitglied des Bundes in Textform übertragen werden. Jedes Mitglied des Bundes erhält pro Stimme eine Stimmkarte. Die offene Abstimmung erfolgt per Stimmkarte.
- (5) Die Stimmen, die ein Mitglied des Bundes auf sich vereint, brauchen nicht einheitlich abgegeben zu werden; das gilt nicht für Wahlen.

- (6) Das Stimmrecht eines Mitgliedes des Bundes ruht, wenn das Mitglied mit der Beitragszahlung mehr als ein Jahr im Rückstand ist.

§ 8

- (1) Die Vertreterversammlung bestimmt die Richtlinien, nach denen der Bundesvorstand tätig wird.
- (2) Die Vertreterversammlung hat ferner folgende Aufgaben:
 - a) Wahl und Entlastung des geschäftsführenden und des Bundesvorstandes,
 - b) Entgegennahme des Tätigkeitsberichts des Vorstandes,
 - c) Prüfung der Abrechnung über die Einnahmen und Ausgaben und die Wahl von zwei Kassenprüfern für die Dauer von drei Jahren.
 - d) Aufnahme (§ 4 Abs. 3) und Ausschluss von Mitgliedern,
 - e) Beitritt zu anderen Verbänden und Austritt aus solchen,
 - f) Festsetzung der Mitgliedsbeiträge,
 - g) Satzungsänderungen,
 - h) Beratung und Beschlussfassung über gestellte Anträge,
 - i) Beschlussfassung über die Auflösung des Bundes,
 - j) Beschlussfassung über Reisekostenordnung.
- (3) Die Mitgliedsbeiträge sind fällig bis zum **31.03.** eines jeden Jahres.
- (4) Die Vertreterversammlung kann einen verdienten langjährigen Vorsitzenden des Bundesvorstandes zum Ehrenvorsitzenden bestellen. Er nimmt an Bundesvorstandssitzungen mit beratender Stimme teil.

§ 9

- (1) Die Vertreterversammlung wird durch den Vorstandsvorsitzenden mindestens einmal im Jahr einberufen und geleitet.
- (2) Eine Vertreterversammlung ist von den Vorstandsvorsitzenden einzuberufen, wenn ein entsprechender Beschluss des Vorstandes oder ein schriftlich begründeter Antrag von mindestens zwei Mitgliedern vorliegt.
- (3) Die Einberufung der Mitglieder hat in Textform unter Angabe der Tagesordnung zu erfolgen. Zwischen der Einberufung und der Tagung soll eine Frist von einem Monat liegen.
- (4) Anträge, die auf der Vertreterversammlung behandelt werden sollen, können jedes Mitglied des Bundes sowie der geschäftsführende und der Bundesvorstand stellen. Sie sollen so rechtzeitig beim Vorsitzenden eingereicht werden, dass sie den Mitgliedern noch zugeleitet werden können.
- (5) Der geschäftsführende Vorstand kann zur Vertreterversammlung aus sachdienlichen Gründen weitere Personen auf Kosten des Vereins einladen, die beratend teilnehmen.

§ 10

- (1) Die Vertreterversammlung beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit.
- (2) Sie ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Stimmen vertreten ist.
- (3) Zum Ausschluss eines Mitglieds, zur Änderung der Satzung, zum Beitritt zu anderen Verbänden und Austritt aus solchen und zur Auflösung des Bundes ist die Zustimmung von zwei Dritteln der vertretenen Stimmen erforderlich.
- (4) Auf Verlangen eines Mitglieds ist geheim abzustimmen.

§ 11

- (1) Der Bundesvorstand besteht aus dem Vorsitzenden, dem stellvertretenden Vorsitzenden, dem Kassenwart und dem Schriftführer sowie bis zu **6** Beisitzern.

- (2) Die Vertreterversammlung wählt den Vorsitzenden und die weiteren Mitglieder des Vorstandes auf die Dauer von drei Jahren. Mit Ende der Mitgliedschaft eines Landesverbandes endet das Amt des Vorstandsmitglieds
- (3) Für die Durchführung der Wahl ist von der Vertreterversammlung ein Wahlvorstand zu bilden. Der Wahlvorstand besteht aus drei Mitgliedern. Das Amt des Wahlvorstandes sollen in der Regel die drei jüngsten anwesenden Vertreter übernehmen.
- (4) Die Wahl erfolgt geheim, es sei denn, dass die Vertreterversammlung einstimmig eine offene Abstimmung beschließt. Bei geheimer Abstimmung erhält jeder Vertreter die der von ihm vertretenen Stimmenzahl entsprechende Anzahl von Stimmzetteln. Diese sind verdeckt in eine Wahlurne einzulegen und werden vom Wahlvorstand ausgezählt.
- (5) Gewählt ist, wer mehr als die Hälfte der abgegebenen gültigen Stimmen erhält. Haben zwei Kandidaten die gleiche Stimmenzahl erhalten, so ist eine Stichwahl durchzuführen, bei der die einfache Mehrheit entscheidet.

§ 12

- (1) Der Bundesvorstand tritt nach Bedarf zusammen.
- (2) Er muss zusammentreten, wenn zwei Fünftel seiner Mitglieder dies beantragen.
- (3) Der Bundesvorstand beschließt mit einfacher Mehrheit. Er ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden.
- (4) Ohne Einberufung einer Bundesvorstandssitzung kann der Vorsitzende eine Abstimmung des Vorstandes in Textform herbeiführen. Bei einer solchen Abstimmung ist der Vorstand beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Vorstandsmitglieder eine Äußerung abgibt. Für die Abstimmungen ist vom Vorsitzenden eine angemessene Frist zu bestimmen. Äußerungen, die nach Ablauf der Frist eingehen, bleiben außer Betracht.
- (5) Der geschäftsführende Vorstand kann zur Vorstandssitzung aus sachdienlichen Gründen weitere Personen auf Kosten des Vereins einladen, die beratend teilnehmen.

§ 13

- (1) Der geschäftsführende Vorstand sowie der Bundesvorstand wird nach den von der Vertreterversammlung bestimmten Richtlinien tätig.
- (2) Die Beschlüsse der Vertreterversammlung sind für den Vorstand bindend.

§ 14

- (1) Die Vertretung des Bundes in der Vertreterversammlung des Deutschen Richterbundes obliegt dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden, im Verhinderungsfalle dem Schriftführer und dem Kassenwart.
- (2) Die Vertretung des Bundes im Bundesvorstand des Deutschen Richterbundes obliegt dem Vorsitzenden und im Falle seiner Verhinderung oder nach gegenseitiger Vereinbarung dem stellvertretenden Vorsitzenden; ist dieser auch verhindert, so bestimmt er seinen Vertreter aus dem geschäftsführenden Vorstand.
- (3) Der Bundesvorstand schlägt den Vertreter des Bundes für das Präsidium des Deutschen Richterbundes vor. Dieser kann an den Sitzungen der Organe des BRA mit beratender Stimme teilnehmen. Gleiches gilt für weitere Präsidiumsmitglieder des DRB, die auch Einzelmitglied des BRA sind.

§ 15

Scheidet ein Vorstandsmitglied aus, so kann sich der Bundesvorstand für die Zeit bis zur nächsten Vertreterversammlung selbst ergänzen.

§ 16

- (1) Über die Verhandlungen und Beschlüsse des geschäftsführenden und des Bundesvorstandes und der Vertreterversammlung sind Niederschriften zu fertigen.
- (2) Die Niederschriften sind vom Verhandlungsleiter und vom Schriftführer zu unterzeichnen und den Mitgliedern zuzuleiten.

§ 17

- (1) Mitglieder des Bundesvorstandes sind berechtigt, für die Teilnahme an Sitzungen der Organe des Bundes Reisekostenentschädigung nach Maßgabe der Reisekostenordnung zu verlangen.
- (2) Anspruch auf Reisekosten besteht auch dann, wenn ein Mitglied des Bundesvorstandes im Auftrag des geschäftsführenden Vorstandes für den Bund tätig wird.
- (3) Reisekosten der Vertreter, die in die Vertreterversammlung entsandt werden, werden vom Bund nicht erstattet. Vertretern in der Vertreterversammlung, die nur teilweise oder keine Kostenerstattung von dritter Seite erhalten, kann im Einzelfall ein Zuschuss zu den Reisekosten gewährt werden. Über den Zuschuss entscheidet der geschäftsführende Vorstand.
- (4) Ansprüche auf Reisekostenerstattung verfallen, wenn sie nicht bis Ablauf des Kalenderjahres nach dem Jahr der Entstehung zur Abrechnung vorgelegt worden sind.

§ 18

- (1) Im Falle der Auflösung des Bundes fällt das Vermögen an die in diesem Zeitpunkt vorhandenen Mitglieder. Die Anteile, die auf die einzelnen Mitglieder entfallen, errechnen sich nach der Zahl der Berufsrichter, für die im letzten Jahr vor der Auflösung Beiträge entrichtet worden sind.
- (2) Sollte im Falle der Auflösung des Bundes kein Mitglied vorhanden sein, fällt das Vermögen an den Deutschen Richterbund.

Leitlinien

beschlossen von der Bundesvertreterversammlung
am 3.10.1986 in Lübeck
geändert von der Bundesvertreterversammlung am 3./4.11.2016 in Freiburg

Der Bund der Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit hat es sich nach seiner Satzung zur Aufgabe gemacht, die Interessen der Berufsrichter der Arbeitsgerichtsbarkeit in der Bundesrepublik Deutschland zu vertreten, insbesondere ihre rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange zu wahren und zu fördern. In den Leitlinien sind die für die künftige Verbandsarbeit wesentlichen Punkte zusammengefasst. An ihnen hat sich die Arbeit der Organe des Bundes und der Mitglieder auszurichten.

1. Die grundgesetzlich garantierte richterliche Unabhängigkeit ist zu stärken und auf Dauer zu gewährleisten. Die entsprechenden gesetzlichen Regelungen sind auszubauen und zu sichern.
2. Die Selbständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit ist beizubehalten.

3. Für die Berufung in ein Richteramt darf ausschließlich die persönliche und fachliche Eignung maßgebend sein. Den Richtervertretungen ist eine starke Mitwirkung bei der Einstellung und Beförderung von Richtern einzuräumen.
4. Die Einstufung und Besoldung der Richter hat nach dem Inhalt ihres Amtes zu erfolgen.
5. Die Arbeitsbedingungen des Richters sind seinen Aufgaben und seinem Amt entsprechend so zu gestalten, dass die Rechtsgewährung bei den Gerichten für Arbeitssachen gewährleistet ist. Dazu gehören eine der Belastung gemäße personelle und materielle Ausstattung der Gerichte. Jedem Richter ist ein Einzelzimmer zur Verfügung zu stellen.

Gesundheitsschutz und Ergonomie des Arbeitsplatzes sind zu beachten.

Die Nutzung moderner, arbeitserleichternder Technik ist jedem Richter - auch außerhalb des Gerichts - zu ermöglichen. Die richterliche Unabhängigkeit ist auch bei der Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologie einschließlich der elektronischen Akte zu gewährleisten.
6. Bei der Juristenausbildung ist das Arbeitsrecht angemessen zu berücksichtigen. Es sind im Rahmen der Referendarausbildung Arbeitsgemeinschaften für Arbeitsrecht zu bilden.
7. Die Fortbildung der Richter ist zu gewährleisten. Dafür sind für alle Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen durchzuführen bzw. die Teilnahme an solchen zu ermöglichen.
8. Bei den Gerichten für Arbeitssachen sind Richter zu Referenten für Öffentlichkeitsarbeit (Medienreferenten) zu bestimmen und die Mehrarbeit ist angemessen zu berücksichtigen. Regelmäßige Schulungen sind erforderlich.
9. Das gesamte Arbeitsrecht ist entsprechend den Regelungen im Einigungsvertrag in einem einheitlichen Arbeitsgesetzbuch zu regeln.
10. Gesetzgebungsverfahren werden angestoßen oder kritisch begleitet, um die Funktionsfähigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit und des Arbeitsrechts zu stärken.

DJT - Abteilung Arbeits- und Sozialrecht - „Digitalisierung der Arbeitswelt Herausforderungen und Regelungsbedarf

Die Digitalisierung der Arbeitswelt stellt Arbeitnehmer, Betriebsräte und Arbeitgeber gleichermaßen vor zum Teil einschneidende neue Probleme. Lösungen liegen nicht auf der Hand. Streitigkeiten werden daher auch vor die Arbeitsgerichte getragen. Es liegt im Interesse der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit, dass der Gesetzgeber sich der neuen Probleme annimmt und mit dem nötigen Mut und Willen zur gesetzgeberischen Gestaltung überprüft, ob die bestehenden gesetzlichen Regelungen angepasst oder ergänzt werden müssen. Die Bereitstellung eines Rahmens, in dem ein geordnetes Arbeiten möglich ist, vermeidet Rechtsunsicherheit bei den Akteuren des Arbeitslebens und vereinfacht es den Arbeitsgerichten, Entscheidungen zu treffen. Die politischen Grundentscheidungen, wie die sich stellenden Probleme gelöst werden sollen, hat aber allein der Gesetzgeber zu treffen.

Der BRA weist im Rahmen seiner satzungsgemäßen Aufgabe, die Funktionsfähigkeit der Arbeitsgerichte zu wahren, auf Probleme hin, die gesetzliche Neuregelungen nach sich ziehen können. Aus der täglichen Beschäftigung der Arbeitsgerichte mit dem Arbeitsrecht und den Konflikten in der Praxis resultiert ein besonderes praktisches „Erfahrungswissen“. Zu dem Gutachten von Prof. Dr. Krause ist vor diesem Hintergrund daher Folgendes anzumerken:

A. Schutzinteressen in der digitalisierten Arbeitswelt

1. Freizeittätigkeit und Einordnung „faktischer Erreichbarkeit“ in die Kategorien des ArbZG (S. B 32 ff)

Auf Grund der zunehmenden Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) steigt generell die Gefahr, dass die Grenzen zwischen Freizeit und Arbeitszeit iSd. ArbZG verschwimmen. Die im Gutachten aufgeworfene Frage, wann „Freizeittätigkeit“ auch „Arbeitszeit“ ist (S. B 31 ff.), wird umso dringlicher, wenn berücksichtigt wird, dass der Arbeitgeber sich nicht generell darauf berufen kann, von der Arbeitsleistung nichts gewusst bzw. die Tätigkeit nicht angeordnet zu haben. Er muss vielmehr seinen Betrieb so organisieren, dass die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden (vgl. nur BAG 6. Mai 2003 - 1 ABR 13/02 - zu B. II. 2. d) cc) (2) der Gründe, NZA 2003, 1348).

Bereits bei der regelmäßig auftretenden Problematik der Vergütung von Überstunden zeigt sich, wie schwierig es sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber - trotz eines evtl. Rückgriffs auf die Möglichkeit der Schätzung nach § 287 Abs. 2 iVm. Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 ZPO - werden kann, über Monate und Jahre aufzuarbeiten, in welchem Umfang Überstunden angefallen sind und ob die Überstundenleistung vom Arbeitgeber veranlasst gewesen oder ihm zuzurechnen ist (vgl. nur BAG 23. Mai 2015 - 5 AZR 602/13 - Rn. 18, NZA 2015, 1002 mwN.).

Ebenso problematisch ist die Einordnung der faktischen Erreichbarkeit von Arbeitnehmern über moderne Kommunikationsmittel in die Kategorien des ArbZG und der RL 2003/88/EG. Selbst wenn davon ausgegangen wird, dass dabei grundsätzlich von „Rufbereitschaft“ oder „Bereitschaftsdienst“ auszugehen ist, bleibt die Einordnung schwierig und mit zahlreichen Darlegungs- und Beweislastproblemen belastet. Zum einen sehen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem gerichtlichen Verfahren der Schwierigkeit ausgesetzt, für die Vergangenheit Tätigkeiten des Arbeitnehmers kategorisieren zu müssen, wobei vor allem den Arbeitnehmer Darlegungs- und Beweislastschwierigkeiten treffen. Zum anderen ist die Klarstellung umso dringlicher, wenn die vergütungsrechtliche Seite in Betracht gezogen wird. Versäumen es die Vertragsparteien, Zeiten der Rufbereitschaft vergütungsrechtlich zu regeln, droht dem Arbeitgeber das Risiko entsprechende Zeiten mit dem vollen Stundenentgelt vergüten zu müssen - ein Risiko, das vor dem Hintergrund des MiLoG neue Bedeutung erlangt hat (vgl. nur BAG 19. November 2014 - 5 AZR 1101/12 - DB 2015, 253). Der Arbeitgeber mag nicht schutzwürdig sein. Gerade bei kleinen Arbeitgebern droht jedoch ein finanzieller Schaden, den er

wirtschaftlich nicht tragen kann. Streitigkeiten vor den Arbeitsgerichten werden vor diesem Hintergrund erbittert geführt und sind aufwändig.

Es ist daher zu begrüßen, wenn die zunehmende Gefahr von „Freizeitaktivitäten“ ebenso wie die Problematik der Abgrenzung von Arbeitszeitkategorien durch eine klare gesetzgeberische Einordnung im ArbZG erfolgt.

2. Ausnahmen von der Ruhezeit (§ 5 Abs. 1 ArbZG)

Dem Ziel, mehr Rechtssicherheit und damit mehr Klarheit bei der Anwendung des ArbZG zu erreichen, wird grundsätzlich auch mit dem Vorschlag des Gutachtens Rechnung getragen, zwar die Verkürzung der Ruhezeit zuzulassen, die Anzahl dieser Verkürzungen jedoch zu begrenzen (S. B 41 ff., 45). Soweit „geringfügige Unterbrechungen“ nicht als Unterbrechung der Ruhezeit gelten sollen, wenn zumindest neun Stunden verbleiben, muss der Zeitraum, der als „geringfügig“ angesehen wird, dringend geregelt werden. Die Schwierigkeiten, die sich in der Praxis bei der Ausarbeitung der Kriterien, was noch geringfügig ist, ergeben werden, sind ansonsten vorhersehbar und machten die Regelung in der Praxis untauglich. Abzulehnen ist auch eine Formulierung wie „nicht nennenswerte Arbeitsleistungen“ oder beispielhafte Aufzählungen von Tätigkeiten, die nicht als Arbeitsleistung gelten (zB. „Abschließen“, „Licht ausschalten“ etc.). Die Aufzählung kann einerseits nie abschließend sein und andererseits in die falsche Richtung führen und damit irritieren.

3. Durchsetzung von gesetzlichen Vorgaben („Vollzugsdefizit“)

Neben der Problematik der Schaffung eines wirksamen öffentlich-rechtlichen Durchsetzungsmechanismus (S. B 48 ff.) ist wie schon im Zusammenhang mit den Dokumentationspflichten nach § 17 Abs. 2 MiLoG darauf hinzuweisen, dass dem Arbeitnehmer ein Anspruch eingeräumt werden sollte, einen Ausdruck der Aufschriebe zu erhalten, die der Arbeitgeber zu erstellen hat. Vor den Arbeitsgerichten werden häufig zeitraubende Rechtsstreitigkeiten über die Frage des Umfangs geleisteter Arbeitszeit geführt, weil der Arbeitgeber seine Arbeitszeiterfassungen, die er nach § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG zu führen hat, nicht an den Arbeitnehmer herausgibt. Ob der Arbeitnehmer nach derzeitiger Gesetzeslage hierauf Anspruch hat, ist zweifelhaft. Eine Klarstellung würde sowohl Klarheit im Arbeitsverhältnis schaffen als auch Rechtsstreitigkeiten vor den Arbeitsgerichten vereinfachen. Eine Regelung könnte sich an § 21a Abs. 2 Satz 3 ArbZG orientieren.

4. Urlaubsrecht (S. B 55 ff.)

Das Gutachten spricht zu Recht die steigende Gefahr an, dass wegen der faktisch durch IKT bestehenden dauernden Erreichbarkeit Arbeitnehmer während des Urlaubs vom Arbeitgeber kontaktiert werden (S. B 55 ff.). Ebenso wie bei der Frage, wann die Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 ArbZG unterbrochen ist, ist auch im Bereich des Urlaubsrechts zu regeln, wann solche Kontakte dazu führen, dass der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nicht erfüllt wird. Ebenso wie für die Ruhezeit gilt es, Generalklauseln wie „geringfügige Tätigkeit“ zu vermeiden, wenn für die gerichtliche Praxis unnötige Rechtsunsicherheit vermieden werden soll.

Soweit das Gutachten davon spricht, rechtspolitisch sei zu fragen, ob die Ausformung dieser Grundsätze einer legislativen Maßnahme bedürfe oder der Rechtsprechung überlassen bleiben könne (S. B 57), ist erneut darauf hinzuweisen, dass es grundsätzliche Aufgabe des Gesetzgebers ist, seinen Gestaltungsauftrag wahrzunehmen und der Gefahr sich widersprechender Entscheidungen durch die Gerichte vorzubeugen. Wenn das Gutachten einen „vordringlichen Regelungsbedarf“ verneint, ist dieser Einschätzung vor dem Hintergrund, dass das BUrlG seit Jahren dringend der Überarbeitung bedarf, zu widersprechen: Seit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 20. Januar 2009 - Rs. C-555/07 - („Schultz-Hoff“) steht fest, dass § 7 Abs. 3 Satz 2 iVm. Satz 3 BUrlG den europäischen Vorgaben aus Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 widerspricht. Die Entscheidung hat

aber darüber hinaus weitreichende Auswirkungen auf das gesamte deutsche Urlaubsrecht. Daran erinnert sei nur, dass die Surrogatstheorie vom Bundesarbeitsgericht (BAG) mittlerweile aufgegeben worden ist. Weitere Entscheidungen des EuGH zur Berechnung von Urlaubsansprüchen bei Kurzarbeit (8. November 2012 - C-229/11 und C 230/11 - NZA 2012, 1273 [„Heimann und Toltschin“]) und Wechsel von Arbeitszeitvolumen im bestehenden Arbeitsverhältnissen (13. Februar 2013 - C-415/12 - NZA 2013, 775 [„Brandes“]) haben zu weiterer Verunsicherung geführt, die zum Teil bis heute anhält. Das BUrlG wird zudem in den Betrieben oft am Gesetzeswortlaut vorbei gelebt, weil es schlicht nicht praktikabel ist: Die Berechnung des Urlaubsentgelts nach § 11 Abs. 1 BUrlG soll nach dem Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erfolgen, nach § 11 Abs. 2 BUrlG ist es vor dem Antritt des Urlaubs zu zahlen. Damit werden für Urlaubszeiten Berechnungen und Fälligkeitsregelungen aufgestellt, die - ohne erkennbaren Nutzen - vom Regelfall abweichen.

Der BRA fordert daher seit längerem, jedenfalls § 7 Abs. 3 Satz 2 und 3 BUrlG anzupassen. Es ist aber an der Zeit, das gesamte BUrlG einer gesetzgeberischen Neubewertung zu unterziehen.

5. Technischer Arbeitsschutz (S. B. 58 ff.)

a) § 91 BetrVG (S. B 60 f.)

Ob das Mitbestimmungsrecht des § 91 Satz 1 BetrVG aufgewertet werden soll, indem die sprachlichen Hürden abgebaut werden (bisher: „offensichtlich widersprechen“ und „in besonderer Weise belastet“), ist eine politische Entscheidung, die allein der Gesetzgeber zu treffen hat.

In der gerichtlichen Praxis hat die Norm keinen relevanten Anwendungsbereich. Dennoch sind Bestrebungen, die zu mehr Rechtssicherheit und damit mehr Praxistauglichkeit führen, zu befürworten. Deshalb ist auf Folgendes hinzuweisen: Einengende Formulierungen wie in § 91 Satz 1 BetrVG machen zwar einerseits deutlich, dass nicht jedwede Belastung von Arbeitnehmern durch Änderung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung zu einem Mitbestimmungsrecht iSd. § 91 BetrVG führen (vgl. allerdings auch § 90 Abs. 2 BetrVG). Andererseits führt in § 91 Satz 1 BetrVG der Begriff „offensichtlich“ zu Rechtsunsicherheit: Selbst wenn angenommen wird, dass Offensichtlichkeit anzunehmen ist, wenn der Widerspruch eindeutig, d. h. ohne Weiteres erkennbar ist (vgl. LAG Baden-Württemberg 18. Februar 1981 - 2 TaBV 5/80 - DB 1981, 1781, 1782), ist - jedenfalls - umstritten, für wen er eindeutig erkennbar sein muss: Für den sachkundigen Betriebspraktiker - wie wohl überwiegend angenommen wird - oder einen „einigermaßen Fachkundigen“? Oder ist Offensichtlichkeit auch dann gegeben, wenn nur eine Person, die auf dem einschlägigen Gebiet der Arbeitswissenschaft eine ausreichende Sachkunde besitzt, den Widerspruch ohne weiteres wahrnehmen kann (vgl. zum Streitstand Richardi/Thüsing BetrVG 15. Aufl. § 91 Rn. 9)? Die Problematik verschärft sich noch, wenn sich die Frage stellt, ob der Betriebsrat bei Zweifeln über das Vorliegen eines offensichtlichen Verstoßes gemäß § 80 Abs. 3 einen Sachverständigen hinzuziehen kann und daher eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitgeber anstrebt.

b) Bildschirmarbeit (S. B 61 ff.) und Arbeitsstättenrecht (S. B 63 ff.)

Das Gutachten spricht zu Recht an, dass die Streitfrage, ob mobile Endgeräte in den Anwendungsbereich der Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) einbezogen sind, durch den Gesetzgeber eindeutig geklärt werden sollte.

Dasselbe gilt für die Frage, ob häusliche Telearbeitsplätze in den Anwendungsbereich des Arbeitsstättenrechts fallen. Der insofern bestehende Streit, ob die Definition des § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbStättV diese Arbeitsplätze erfasst, sollte durch eine eindeutige gesetzliche Regelung beigelegt werden. Auch wenn Streitigkeiten vor den Arbeitsgerichten aus diesem Themenkreis derzeit nicht verbreitet sind, lässt sich für die Zukunft nicht sicher vorhersagen, ob es dabei bleibt. Dies gilt umso mehr, wenn der Forderung aus III. des Gutachtens (S. B 81 ff.) nach einem Anspruch von Arbeitnehmern auf einen Telearbeitsplatz durch den Gesetzgeber Rechnung getragen würde. Zudem gilt es, die „Grundverantwort-

lichkeit“ des Arbeitgebers einerseits mit den Interessen des Arbeitnehmers andererseits, unzumutbare Eingriffe in die Privatsphäre nicht hinnehmen zu müssen, in Einklang zu bringen. Diese Aufgabe muss angesichts des hohen Schutzgutes wie der Unverletzlichkeit der Wohnung (Art. 13 GG) gesetzgeberisch gelöst werden und darf nicht auf die Arbeitsgerichte verlagert werden.

6. Schutz vor psychischen Belastungen (S. B 66 ff.)

Es ist zu begrüßen, wenn das Gutachten die Wichtigkeit hervorhebt (S. B 71 ff.), gesicherte methodische Grundlagen zu schaffen, um spezifische psychische Belastungsfaktoren zu identifizieren und Wege aufzuzeigen, diese Belastungen präventiv zu vermeiden oder zu verringern. Auch der Appell, sich auf wenige klare und unmissverständliche Vorschriften zu konzentrieren und nicht das Pflichtenprogramm auszuweiten, sondern den betrieblichen Akteuren eine Hilfestellung an die Hand zugeben, die die vergleichsweise abstrakten Vorgaben des ArbSchG durch konkrete Vorgaben erleichtert, ist zu befürworten.

Die Arbeitsgerichte haben im Zusammenhang mit der Entscheidung von Beschäftigungsansprüchen nach § 81 Abs. 4 SGB IX und Kündigungen aus personen-, insbesondere krankheitsbedingten Gründen im Anwendungsbereich des KSchG Krankheitsbilder, aber auch deren Ursachen zu überprüfen. Es wäre gerade auch für die gerichtliche Praxis von großer Hilfe, wenn auf Erkenntnisse zurückgegriffen werden könnte, die möglichst ohne medizinischen Sachverstand die Einschätzung ermöglichen, ob ein Arbeitnehmer und auf welchem Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann. Besonders wichtig ist dabei nachvollziehen zu können, wie diese Erkenntnisse gewonnen worden sind, um ihre Relevanz einschätzen zu können. Angesichts des Dickichts von Regelungen und Veröffentlichungen ist sowohl für die Akteure des Arbeitslebens als auch die Arbeitsgerichte von herausragender Bedeutung, unkompliziert und kostenfrei auf gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse zurückgreifen zu können.

7. Schutz von informationeller Selbstbestimmung (S. B 73 ff.)

Der Gesetzgeber sollte den vom Gutachten aufgezeigten und absehbaren Konflikt, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer eine wirksame Einwilligung in die Datenverarbeitung nach Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. a, Art. 7 DS-GVO erteilen kann, unbedingt klären. Es ist absehbar, dass angesichts der Zunahme technischer Möglichkeiten, mit personenbezogene Daten umzugehen, Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, aber auch zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten zunehmen werden. Gesicherte Rechtsprechung gibt es nur in Ausnahmefällen. Deshalb muss der Gesetzgeber - soweit ihm ein Regelungsspielraum bleibt - selbst spezifische Vorschriften als Orientierungshilfe entwickeln. Zu befürworten sind dabei die Anregungen des Gutachtens, die damit zusammenhängenden Fragen einer effektiven Compliance, der Qualifikation des Arbeitgebers als Diensteanbieter iSd. TKG und des TMG sowie der Überarbeitung des Begriffs der „technischen Einrichtung“ iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (S. B 79 ff.) einzubeziehen. Der Wortlaut des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sollte zudem an das Verständnis der Rechtsprechung angepasst werden: Das Gesetz spricht von „dazu bestimmt [...] zu überwachen“. Tatsächlich geht das Verständnis dahin, dass die bloße Eignung der technischen Einrichtung zur Überwachung genügt, die Zweckbestimmung ist dagegen nicht maßgeblich, einer „subjektiven Überwachungsabsicht“ bedarf es nicht (st. Rspr., vgl. nur BAG 27. Januar 2004 - 1 ABR 7/03 - NZA 2004, 556).

Soweit das Gutachten es für sinnvoll erachtet, den Beschäftigtendatenschutz in einem separaten Regelwerk zu normieren, spricht hierfür sicherlich das Bedürfnis nach mehr äußerlicher Übersichtlichkeit und innerer Klarheit im Vergleich zum bisherigen allgemeinen Datenschutzrecht (vgl. S. B 75). Daneben wäre die Eigenständigkeit des Beschäftigtendatenschutzes aber besonders dann sinnvoll, wenn der Gesetzgeber sich zu einem eigenständigen Arbeitsgesetzbuch verstehen könnte, wie es seit langem und nicht nur vom BRA in seinen Leitlinien aus dem Jahre 1986 gefordert wird.

B. Neue Optionen in der digitalisierten Arbeitswelt

Qualifizierung und Weiterbildung (S. B 84 ff.)

Die Frage, wie die Verantwortung für Qualifizierung und Weiterbildung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verteilt ist, wirft in vielfältigen Zusammenhängen, die von den Arbeitsgerichten zu beurteilen und entscheiden sind, ungeklärte Frage auf. Besonders entscheidungsrelevant kann die Problematik werden, wenn sich die Frage der Wirksamkeit von Kündigungen stellt. Das Gutachten weist insofern (S. B 86) zu Recht auf die Frage von Folgelasten von Modernisierungsprozessen hin. In welchem Umfang der Arbeitgeber Arbeitnehmer fortbilden muss, bevor er zum letzten Mittel der Kündigung greift, ist nur scheinbar abschließend in § 1 Abs. 2 Satz 3 KSchG geregelt, wenn darin von „zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen“ die Rede ist. Denn oftmals kommt die Fortbildungsmaßnahme jetzt zu spät, weil sie zu lange dauern würde bzw. in der Kürze der verbleibenden Zeit gar nicht mehr in zumutbarer Zeit erfolgen kann. Was zumutbar iSd. KSchG ist, ließe sich durch die Arbeitsgerichte daher wesentlich besser beurteilen, wenn der Gesetzgeber sich zu einer Grundsatzentscheidung durchränge, was ein Arbeitgeber tun muss, um einen Arbeitnehmer auf die Zukunft im Betrieb vorzubereiten bzw. „fit“ zu halten. Gleichzeitig sollte eine Pflicht des Arbeitnehmers an der Teilnahme solcher Fortbildungen geregelt werden, damit klargestellt ist, dass eine Weigerung des Arbeitnehmers, an Fortbildungen teilzunehmen, Konsequenzen haben kann (Abmahnung, Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen).

Unabhängig davon stellt sich die Frage der fortbestehenden Eignung eines Arbeitnehmers nach entsprechender Fortbildung nicht nur im Rahmen von Kündigungen, sondern bereits zuvor bei der Frage von Um- und Versetzungen. § 106 Satz 1 GewO spricht vom „billigen Ermessen“ und bietet damit zwar viel Spielraum, die wechselseitigen Interessen der Vertragsparteien zu berücksichtigen. Wie weit zB. der Umstand zu berücksichtigen ist, dass ein Arbeitgeber keine Fortbildung ermöglicht hat, bleibt damit jedoch der (Einzelfall-)Entscheidung der Arbeitsgerichte überlassen. Bestünden konkrete Anhaltspunkte, dass der Gesetzgeber die Fort- und Weiterbildungspflicht als eine wichtige Aufgabe des Arbeitgebers ansieht, hätte dieses Argument ein wesentlich breiteres Fundament, auf dem das „billige Ermessen“ überprüft werden könnte.

Die Frage der Kostentragung inkl. der Frage der (un-)bezahlten Freistellung der Arbeitnehmer geht damit zwingend einher und ist ebenso wie die häufig vor den Arbeitsgerichten auftretende Frage der Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten normativ festzulegen. Der Gesetzgeber muss entscheiden, ob er die von der Rechtsprechung herausgearbeiteten Grundsätze für richtig hält oder eine andere Wertung bevorzugt (vgl. aus der jüngeren Vergangenheit nur BAG 18. März 2014 - 9 AZR 545/12 - NZA 2014, 957; 13. Dezember 2011 - 3 AZR 791/09 - NZA 2012, 738; zur Bindungsdauer eines Arbeitnehmers: BAG 19. Januar 2011 - 3 AZR 621/08 - NZA 2012, 85)

C. Neue Wertschöpfungsstrukturen in der digitalisierten Arbeitswelt

1. Örtliche und zeitliche Souveränität als Recht (S. B 81 ff.)

Ob ein Recht der Arbeitnehmer auf Telearbeit gewollt ist, hat der Gesetzgeber zu entscheiden. Soweit das Gutachten einen solchen Anspruch allerdings bei „regelmäßiger häuslicher Arbeit“ vorsehen will, wird die Beantwortung der Frage, was „regelmäßig“ ist, unnötigerweise in die Hände der Arbeitsgerichte verlagert. Es ist Aufgabe des Gesetzgebers zu entscheiden, ab welchem häuslichen Beschäftigungsumfang es dem Arbeitgeber auferlegt werden soll, einen zweiten Arbeitsplatz für einen Arbeitnehmer einzurichten.

2. Betriebsverfassung (S. B 88 ff.)

Die Digitalisierung des Arbeitslebens führt zunehmend dazu, dass sich herkömmliche betriebliche Strukturen auflösen. Es wird dem Gesetzgeber auch in Zukunft nicht gelingen, den Wettlauf mit der Wirklichkeit, der zu immer neuen oder dem Aufleben alter Strukturen im neuen Gewand führt, zu gewinnen. Eine immer weiter ins Detail gehende Definition des für das Arbeitsrecht wichtigen Betriebsbegriffs ist daher ebenso wenig hilfreich wie der Versuch, den Begriff des Arbeitnehmers in § 611a BGB durch beispielhafte Aufzählungen bildhafter darzustellen (ablehnend ebenso Thüsing Soziales Recht 2016, 87, 102 f.).

Soweit das Gutachten im Zusammenhang mit dem Betriebsbegriff auf ungeklärte Rechtsfragen zur Regelungskompetenz in § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hinweist (S. B 93), ist es wünschenswert, diese Fragen einer Klärung zuzuführen. Ansonsten droht kollektivvertraglichen Abweichungen nach § 3 BetrVG die Unwirksamkeit (BAG 13. März 2013 - 7 ABR 70/11 - NZA 2013, 738).

Zu bestätigen ist das Urteil des Gutachtens, wenn es die Schwierigkeiten der Betriebsräte im Bemühen um eine ordnungsgemäße Beschlussfassung nach § 33 Abs. 1 Satz 1 BetrVG darstellt (S. B 96 ff.). Rechtsstreitigkeiten in Beschlussverfahren werden in zahlreichen Fällen mit der Frage des Vorliegens eines (ordnungsgemäßen) Beschlusses überfrachtet. Besteht ein Betriebsrat zB. aus vielen Außendienstmitarbeitern benötigt die Aufklärung, welches Betriebsratsmitglied aus welchem Teil des Bundesgebietes rechtzeitig bei der Sitzung anwesend iSd. § 33 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sein konnte, schlimmstenfalls mehr Zeit als die Klärung der eigentlichen materiellen Rechts- und Tatsachenfrage.

3. Plattformökonomie (S. B 99 ff.)

Das Gutachten weist auf zunehmende Schwierigkeiten von „Plattformbeschäftigten“ bei der Qualifizierung als Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen hin. Es ist auch in diesem Bereich nicht sinnvoll, dem Phänomen Herr zu werden, indem der Arbeitnehmerbegriff neu definiert wird (vgl. hierzu bereits C. 2.). Jeder Einzelfall weist Besonderheiten auf, denen durch eine immer ausdifferenzierte Gesetzgebung nicht Rechnung getragen werden kann. Der Vorschlag des Gutachtens, stattdessen einzelne arbeitsrechtliche Schutzgesetze auf die vom Gesetzgeber als schutzwürdig erkannten Arbeitsformen auszudehnen, ist deshalb zu bevorzugen.

Freiburg, den 15. August 2016/28. September 2016

Christoph Tillmanns

Birgit Zimmermann