



# Arbeitswelt 4.0

## **Herausgegeben von**

Baker McKenzie,  
Partnerschaft von Rechtsanwälten,  
Wirtschaftsprüfern und Steuerberatern mbB

## **Schriftleitung**

Dr. Steffen Scheuer und  
Dr. Matthias Köhler, LL.M. (Sydney)

## **Mit Beiträgen von**

Ulrike Elisabeth Bischof; Katja Giese, LL.M.;  
Dr. Burkard Göpfert; Petra Hess, LL.M.; Michael Kalbfus;  
Dr. Lena Kern; Dr. Matthias Köhler, LL.M. (Sydney);  
Christian Koops; Anja Lausberg; Lara Link;  
Thomas Meyerhans; Sarah Wékel

ERICH SCHMIDT VERLAG

### **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

### **Weitere Informationen**

zu diesem Titel finden Sie im Internet unter  
[ESV.info/978 3 503 17405 8](http://ESV.info/978_3_503_17405_8)

Gedrucktes Werk: ISBN 978 3 503 17405 8

eBook: ISBN 978 3 503 17406 5

Alle Rechte vorbehalten

© Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 2017

[www.ESV.info](http://www.ESV.info)

Dieses Papier erfüllt die Frankfurter Forderungen der Deutschen Nationalbibliothek und der Gesellschaft für das Buch bezüglich der Alterungsbeständigkeit und entspricht sowohl den strengen Bestimmungen der US Norm Ansi/Niso Z 39.48-1992 als auch der ISO Norm 9706.

Satz: [tinahoffmann.eu](http://tinahoffmann.eu), Berlin

Druck und Bindung: Difo-Druck, Bamberg

# Vorwort

„Arbeitswelt 4.0“ ist ein Sammelbegriff, unter dessen Fahne tatsächliche und rechtliche Herausforderungen der heutigen und insbesondere der künftigen Arbeitswelt diskutiert werden. Anlass für diese Diskussion ist die mit dem Schlagwort „Industrie 4.0“ beschriebene vierte industrielle Revolution, die im Kern darin besteht, dass virtuelle und reale Prozesse immer weiter miteinander verschmelzen und dem Menschen damit eine völlig neue Funktion im Produktionsablauf zugewiesen wird. Hinzu kommt, dass moderne Kommunikationsstrukturen, ein hoher und schneller Vernetzungsgrad sowie in den Vordergrund rückende individuelle Bedürfnisse von Menschen die klassischen Arbeitsstrukturen und -methoden auf die Probe stellen. Werden die Menschen unter diesen neu geordneten Rahmenbedingungen weiterhin in einem klassischen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis zu geregelten Arbeitszeiten, für den gleichen Arbeitgeber, am gleichen Ort und für ein fixes Monatsgehalt arbeiten? Was ist in der zu erwartenden Organisationsstruktur der „Betrieb“, an dem eine Vielzahl arbeitsrechtlich relevanter Regelungen anknüpft? Bekommen wir diese Fragestellungen auch mit dem zur Verfügung stehenden juristischen Handwerkszeug in den Griff – oder fordert die vierte industrielle Revolution eine umfangreiche gesetzliche Neuordnung?

Erste Annäherungsversuche an diese und verwandte Fragen wurden auf Ebene der Gesellschaftsforschung und Soziologie gewagt. Die Politik hat sich des Themas erst im April 2015 prominent durch einen breit angelegten Dialog des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales angenommen. In diesem Zuge wurde das Grünbuch „Arbeitswelt 4.0“ vorgestellt, welches offene Fragen formuliert und einen Dialog anstoßen soll. Spätestens seit dieser Initiative ist „Arbeitswelt 4.0“ als Trendthema in aller Munde.

Inzwischen ist das Weißbuch „Arbeiten 4.0“ veröffentlicht. Es wirft viele Probleme der neuen Arbeitswelt auf und zeigt zugleich, wie schwierig deren Bewältigung ist. Konkrete Lösungen bietet das Weißbuch zwar nicht. Es ist aber zu erwarten, dass die politische Diskussion auf Basis des Weißbuchs fortgeführt wird.

Dass sich die Arbeitswelt verändern wird, ist eine ausgemachte Sache. Ohne die Vielzahl der Prognosen inhaltlich bewerten zu wollen, ist es unser gemeinsa-

mes Anliegen, die Debatte mit dem vorgelegten Sammelwerk juristisch zu begleiten.

Die rechtliche Kernfrage lautet dabei: Welchen Einfluss haben moderne Arbeits- und Organisationsformen auf das klassische Arbeitsverhältnis? Ob die bewährten Muster Antworten auf diese Fragen bereithalten oder ob ein Neudenken notwendig ist, durchdringt als gemeinsamer Nenner die im vorliegenden Band präsentierten Aufsätze.

Bemerkenswert ist, dass die unter dem Begriff „Arbeitswelt 4.0“ thematisierten Veränderungen sowohl im Individualarbeitsrecht, als auch im Kollektivarbeitsrecht nahezu alle in der Praxis relevanten arbeitsrechtlichen Fragestellungen betreffen. Um die Debatte zu vereinfachen, lässt sich die Diskussion thematisch in die Bereiche „Flexibilisierung“ und „Moderne Kommunikation“ unterteilen.

Der dominante Themenkomplex „Flexibilisierung“ erfasst zwei Dimensionen: die Flexibilisierung von Arbeitskraft innerhalb von Unternehmen und die Unternehmensgrenzen überwindende Flexibilisierung menschlicher Expertise. Aus Arbeitgebersicht stehen im Zentrum die arbeitsökonomischen Ziele des bestmöglichen Einsatzes menschlicher Ressourcen: Wie können von starren betrieblichen Strukturen abweichende, anpassungsfähige und individuell formbare Arbeitsstrukturen – Stichwort Matrixorganisation – in Einklang mit arbeitsrechtlichen Vorgaben, etwa zur Ermöglichung betrieblicher Arbeitnehmervertretung, geschaffen werden? Wie kann menschliche Arbeitskraft im digitalen Zeitalter in positiver Weise – Stichworte Knowledge Pooling, Crowdfunding und Agile Workspace – bedarfsgerecht und losgelöst von einem bestimmten Arbeitgeber/ Unternehmen eingesetzt werden? Aus der Perspektive der Menschen stehen beim Themenkomplex „Flexibilisierung“ die individuellen Bedürfnisse einer selbstbewussten Arbeitnehmerschaft, die nach flexiblen Arbeitsmodellen und -formen verlangt. Um im internationalen Personalwettbewerb weiterhin eine führende Rolle zu spielen, ist es wichtig, dass sich Unternehmen des Themas der individuellen Flexibilisierung annehmen. Von wo arbeite ich und wann – Stichwort flexible Arbeitszeitmodelle – ist eine bereits in der Mitte der Gesellschaft angekommene Frage der Gegenwart.

Der zweite Themenkomplex kann mit dem Titel „Moderne Kommunikation“ überschrieben werden. Unternehmensinterne und -externe Social-Media-Plattformen wie Facebook, Twitter u.a. und kommunikationsspezifische Medien wie Skype wirken sich auch auf die Arbeitswelt aus. Sie stellen sie vor Herausforderungen – Stichwort Datenschutz –, schaffen jedoch auch Möglichkeiten. Ein illustratives Beispiel aus der Vergangenheit ist die Verbreitung von E-Mails mittels mobiler Endgeräte, die zu einer enormen Beschleunigung der Kommunikation geführt und dadurch die Arbeitsweise vieler Branchen bereits revolutioniert hat. Die neuen Fragestellungen im Kontext von „Arbeitswelt 4.0“ knüpfen

an diese Entwicklung an, wobei die Innovationszyklen sich immer weiter verkürzen werden. Moderne Kommunikation formt nicht nur die Kommunikation selbst, sondern wird darüber hinaus die Arbeitswelt im Ganzen verändern. Die zentralen rechtlichen Fragen stellen sich im Bereich folgender Überlegungen: Wie wirken sich die unbegrenzten Möglichkeiten der ortsungebundenen Kommunikation in Echtzeit auf Fragen der Arbeitsorganisation und -zeit und die bestehenden gesetzlichen Vorgaben aus? Wie kann moderne Betriebsratsarbeit heute aussehen und welche Grenzen setzt das aus einer „anderen Zeit“ stammende Betriebsverfassungsrecht?

Bereits an dieser Stelle ist zu resümieren, dass das bestehende Recht keine einfachen Antworten auf die Herausforderungen der „Arbeitswelt 4.0“ bereithält. Die gute Nachricht ist, dass das bekannte arbeitsrechtliche Instrumentarium der Entwicklung keine unüberwindbaren Schranken in den Weg stellt. Um auf Dauer die von der neuen Arbeitswelt geforderte Flexibilisierung im Einklang mit arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften zu halten, ist der Gesetzgeber dennoch aufgefordert, offen für Veränderungen zu bleiben, ohne dabei aber vorschnell regulatorisch einzugreifen. Die Erfahrung zeigt, dass der Versuch, einen vermeintlichen Regelungsbedarf gesetzgeberisch zu adressieren häufig vom nächsten technischen Innovationszyklus förmlich überholt wird. Mit dem Sammelwerk wollen wir unseren gestaltenden Beitrag zum Thema „Arbeitswelt 4.0“ aus juristischer Perspektive leisten.

München/ Berlin, Februar 2017

Baker McKenzie

Dr. Steffen Scheuer

Dr. Matthias Köhler,  
LL.M. (Sydney)

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	5
Betriebliche Strukturen in der Arbeitswelt 4.0 .....	11
<i>Michael Kalbfus</i>	
Die Gestaltungsmöglichkeiten des § 3 BetrVG im Hinblick auf die Arbeitswelt 4.0 .....	27
<i>Thomas Meyerhans</i>	
Betriebsratsarbeit 2.0 – Anwendung moderner Kommunika- tionsmittel für die Öffentlichkeitsarbeit und für Zwecke der betrieblichen Kommunikation und Zusammenarbeit .....	35
<i>Petra Hess, LL.M.</i>	
Innovative Vergütungsformen .....	43
<i>Anja Lausberg</i>	
Alternative Beschäftigungsformen am Beispiel Crowdfunding .....	61
<i>Dr. Matthias Köhler, LL.M. (Sydney)</i>	
Arbeitszeitflexibilisierung in der „Arbeitswelt 4.0“ .....	81
<i>Lara Link und Dr. Lena Kern</i>	
Leistungs- und betriebliche Mitbestimmung im digitalen Zeitalter: Gestaltungsmöglichkeiten bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen im Betrieb .....	101
<i>Christian Koops</i>	
Datenübermittlung im Konzern .....	117
<i>Sarah Wékel und Ulrike Elisabeth Bischof</i>	

Das Mitbestimmungsrecht bei „technischen Einrichtungen“ nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG – Herausforderungen in der Praxis und Reformbedarf. . . . .	131
<i>Katja Giese, LL.M.</i>	
Agile Workspace – Co-Location und Co-Operation in agilen Arbeitsmodellen . . . . .	143
<i>Dr. Burkard Göpfert und Thomas Meyerhans</i>	