

Arbeitsrecht - quo vadis?

Ein rechtspolitischer Ausblick

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Dipl.-Verwaltungswirt (FH)

Dr. Jörn Hülsemann

Anwaltshaus seit 1895, Hameln

- Weiterentwicklung des Teilzeitrechts
 - Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich z. B. wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen zu einer zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, wollen wir sicherstellen, dass sie wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können. Dazu werden wir das Teilzeitrecht weiterentwickeln und einen Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit schaffen (Rückkehrrecht).
 - Deutschlands Zukunft gestalten – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 18. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages, Seite 70

Jamaika: was haben wir verpasst?

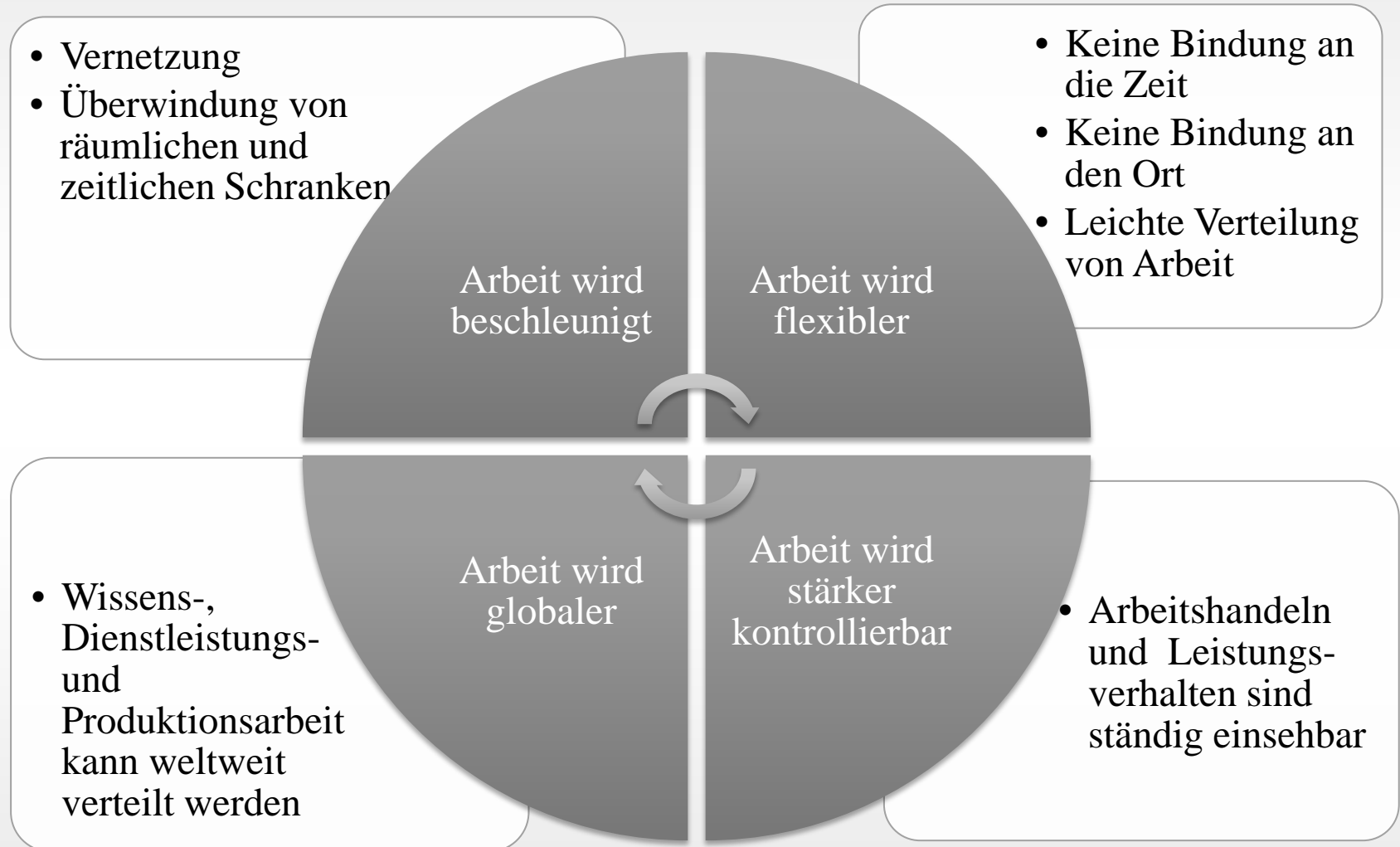
- Wir wollen befristete Arbeitsverträge mit und ohne Sachgrund erhalten, aber ihren Missbrauch bekämpfen.
- Der Mindestlohn gilt. Wir wollen sicherstellen, dass ehrenamtliche Tätigkeit nicht erschwert wird.
 - Sondierungspapier, Zeilen 242-245
- [Wir wollen das Arbeitszeitgesetz so verändern, 248 dass die Spielräume der EU-Arbeitszeitrichtlinie [durch die Tarifpartner] genutzt werden können.]
 - Sondierungspapier, Zeilen 248-250

Jamaika: was haben wir verpasst?

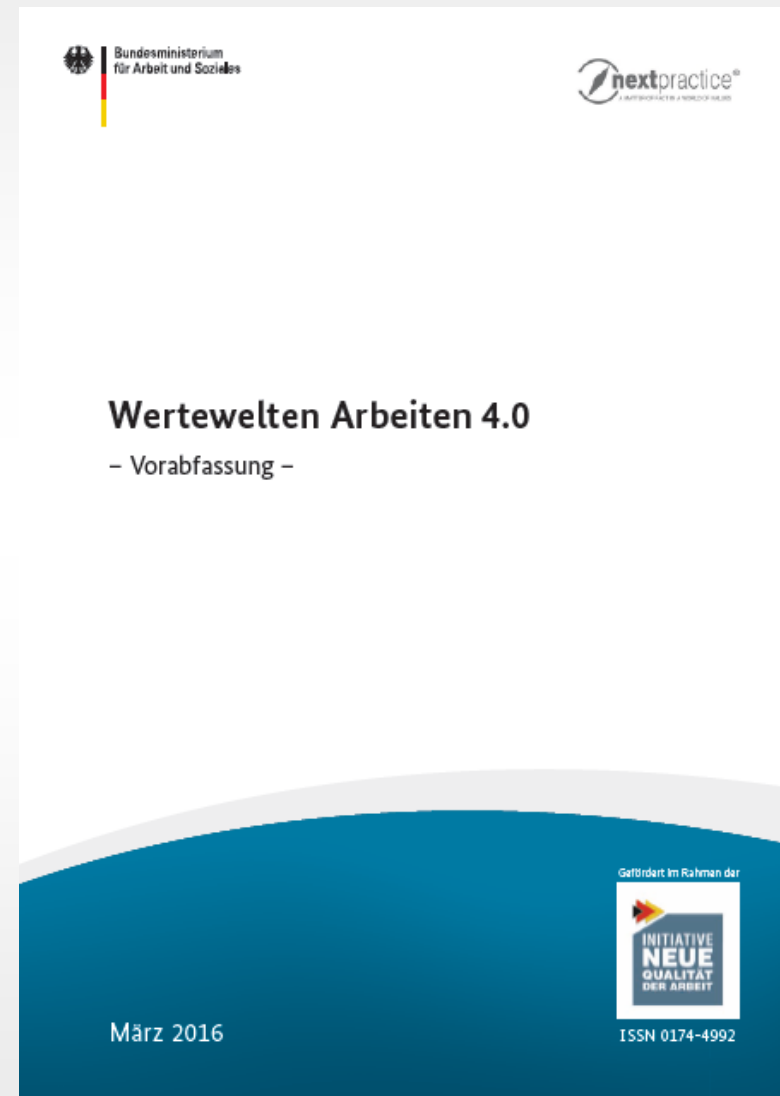
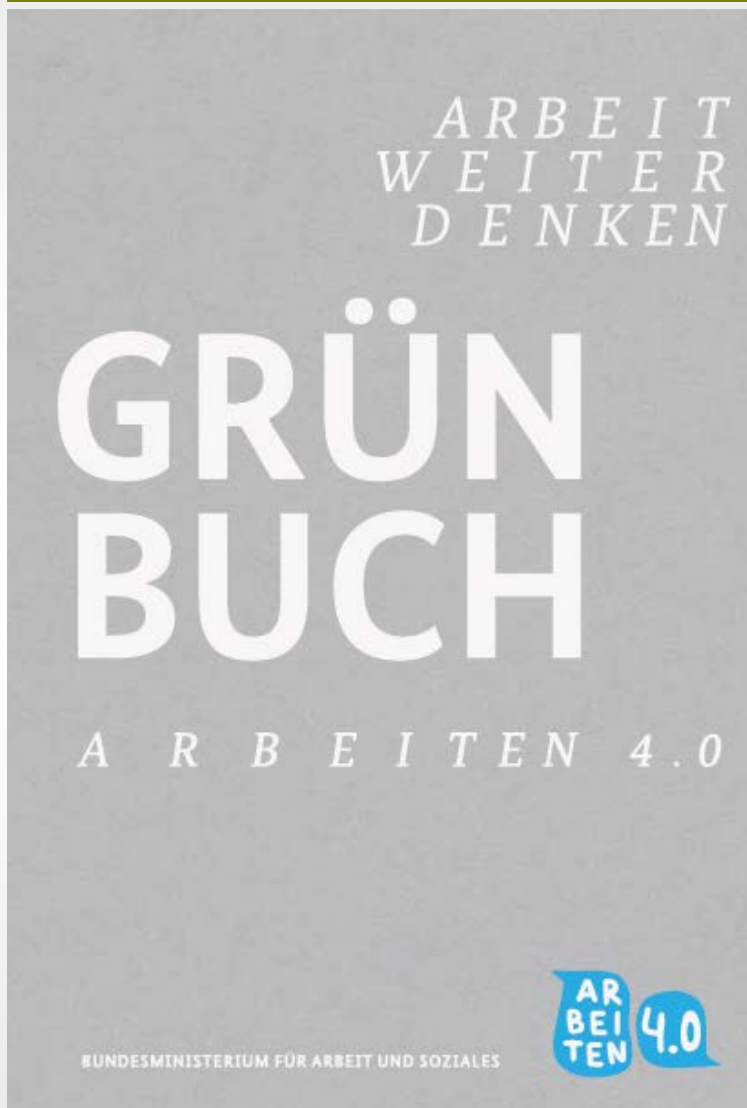
- [Union und Grüne bekennen sich zu dem grundsätzlichen Ziel, einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit gesetzlich zu verankern, wobei sie dies an ... unterschiedliche Bedingungen knüpfen wollen... Für die FDP ist die Zustimmung zu diesem dieses Ziel an weitere Bedingungen zu knüpfen]
 - Sondierungspapier, Zeilen 518-531

- [Wir wollen eine zeitliche Begrenzung von Gesetzen sowie eine qualitative und quantitative Weiterentwicklung der one-in-one-out-Regelung. Ggf. One-in-two-out-Regelung. Entbürokratisierung Mindestlohn. 1-zu-1-Umsetzung EU Richtlinien. Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts. Regelungen zum Schutz von Menschenrechten, der Interessen der Beschäftigten sowie der Umwelt sind vom Bürokratieabbau ausgeschlossen.]
 - Sondierungspapier, Zeilen 192-197

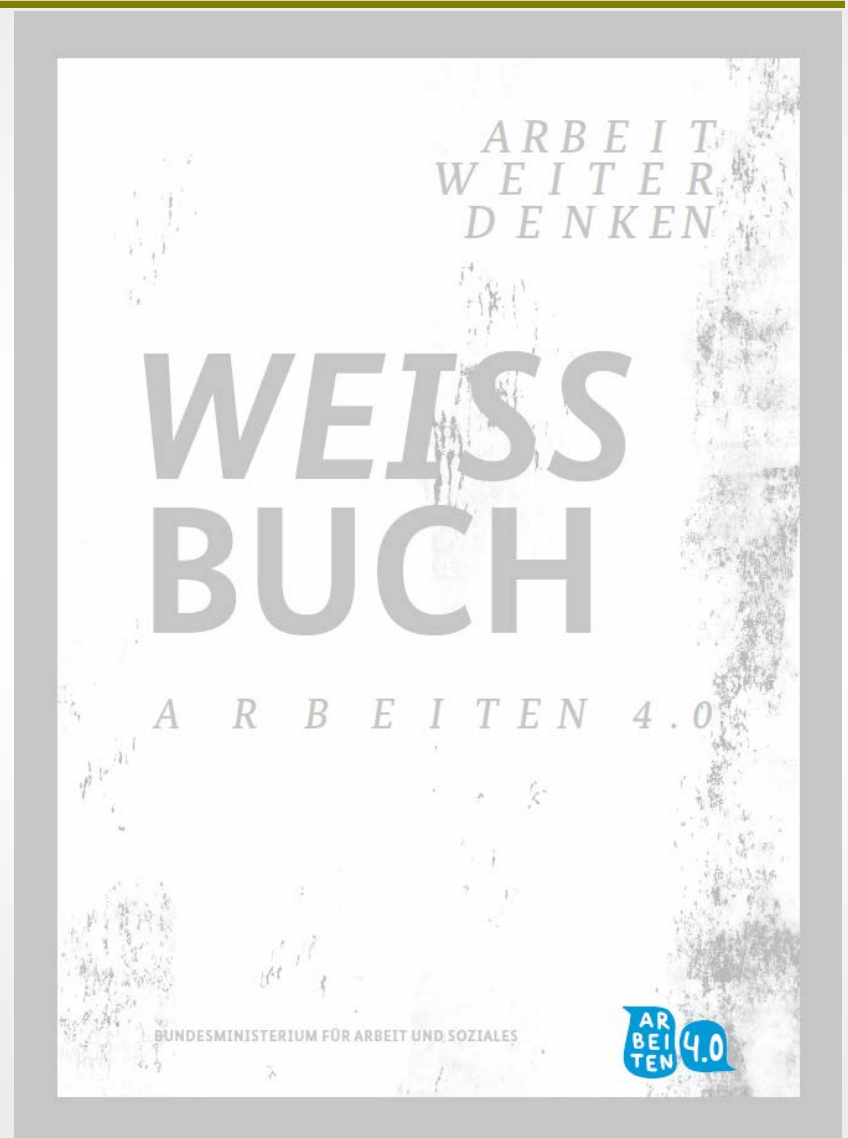
- Wir wollen moderne Arbeitszeitmodelle entwickeln, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Familie und Pflege steigern und das Gesundheitsmanagement ausbauen. Wir wollen mit einem Programm die Attraktivität der Landverwaltung erhöhen.
 - Gemeinsam für ein modernes Niedersachsen - Koalitionsvertrag zwischen SPD und CDU für die 18. WP des Nds. Landtages 2017-2022, Zeilen 3246-3249



Grünbuch & Studie „Wertewelten“



Juristentag und Weißbuch



Chance

Eine beruflich und sozial bereichernde Arbeit, die Kreativität und berufliche Entwicklung fördert.

Gefahr

Eine sozial und beruflich belastende Arbeit, die Arbeitnehmer zu reinen Vollzugsorganen vorgegebener digitaler Handlungszwänge macht.

- Der Arbeitgeber legt den Arbeitsort im Rahmen seines Direktionsrechts fest, sofern es keine arbeitsvertragliche Regelung gibt.
- Bei Arbeiten mit wechselnden Einsatzstellen kann der Arbeitgeber den Arbeitsort täglich neu festlegen.
- Streben Arbeitnehmer aber nicht von sich aus danach, überall für den Arbeitgeber verfügbar zu sein?
 - ...mit dem Laptop am Strand
 - ...am Handy in der U-Bahn

- Das Weisungsrecht des Arbeitgebers betrifft
 - Arbeitsbeginn und –ende
 - Festlegung von Pausen
 - die Anordnung von Bereitschaftsdienst / Rufbereitschaft.
- Nicht umfasst ist das Recht, auch den Umfang des geschuldeten Arbeitszeitvolumens anzuordnen.

- Aber: geben sich Arbeitnehmer nicht selbst den Zeitpunkt der Erledigung vor?
 - ...mal eben am Sonntag die mails checken?

Vier Fragen zur Arbeitszeit

- Wie lange muss ich?



- Wann muss ich?



- Bekomme ich dafür Entgelt?



- Wie lange und wann darf ich?



- § 1 ArbZG besagt: Zweck des Gesetzes ist es,
 - 1. die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie
 - 2. den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen.

- Bei aller Freiheit ist das Arbeitszeitgesetz bindend!
- Es gibt vor:
 - eine Höchstarbeitszeit von 8 Stunden (verlängerbar auf 10),
 - die Notwendigkeit von Pausen nach 6 und 9 Stunden,
 - eine Ruhezeit von 11 Stunden nach der Arbeit.
- Diese Zeiten dürfen auch *freiwillig* nicht überzogen werden.
 - ...von befristet Beschäftigten
 - ...in der Probezeit
 - ...von Aufstiegswilligen

➤ These 2

- Die zunehmende Verbreitung von stationären und mobilen IKT begünstigt die Ausübung dienstbezogener Tätigkeiten und die Erreichbarkeit von Arbeitnehmern außerhalb der regulären Arbeitszeit sowie in arbeitszeitrechtlich geschützten Zeiträumen.
- Dabei sind Freizeittätigkeiten, sofern sie der Befriedigung eines dienstlichen Bedürfnisses dienen, als Arbeit im Sinne des ArbZG einzustufen, während eine faktisch erwartete – ständige – Erreichbarkeit grundsätzlich nur als eine besondere Art der Rufbereitschaft zu qualifizieren ist, sich im Einzelfall aber zu Bereitschaftsdienst verdichten kann.

➤ These 4

- Zur Steigerung der Arbeitszeitsouveränität empfiehlt es sich, für eine begrenzte Anzahl von Tagen im Jahr eine Verkürzung der Ruhezeit von elf Stunden auf neun Stunden zuzulassen.
- Weiter sollten geringfügige Unterbrechungen der allgemeinen Ruhezeit nicht stets zu ihrem völligen Neubeginn führen, sofern neun zusammenhängende Stunden Ruhezeit gewahrt bleiben.
- Weiter sollte die ständige Erreichbarkeit aus der Grauzone faktischer Erwartungen herausgeholt und zusammen mit der Rufbereitschaft im engeren Sinne auf eine bestimmte Anzahl von Tagen im Monat beschränkt werden.

➤ These 7

- Das BUrlG sollte um eine gesetzliche Regelung ergänzt werden, nach der erstens eine dem Arbeitgeber zurechenbare und nicht nur geringfügige Tätigkeit während des Urlaubs zum Nichtverbrauch des betroffenen Urlaubstags führt und zweitens eine sich über mehrere Tage erstreckende erhebliche Inanspruchnahme den Nichtverbrauch des gesamten Resturlaubs zur Folge hat.
- Ein ausdrückliches Recht des Arbeitnehmers, im Urlaub nicht „gestört“ zu werden, ist hingegen nicht erforderlich.

Ein EU-Korrekturgesetz?

- Kündigungsfristen, § 622 II BGB

- Massenentlassung, § 17 KSchG

- Urlaub, § 7 BUrlG
 - Übertragung bei Krankheit
 - Untergang bei Tod

- ~~Mutterschutz für Geschäftsführerinnen~~



Diplom-Verwaltungswirt (FH)
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Jörn Hülsemann

Anwaltshaus seit 1895

Ostertorwall 9

31785 Hameln

Telefon: (05151) 9477-21

Telefax: (05151) 9477-66

www.anwaltshaus-1895.de

jh@anwaltshaus-1895.de