



Z A A R

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

7. ZAAR-Tagung

Industrie 4.0 als Herausforderung des Arbeitsrechts

Freitag, 30. Oktober 2015

Wiesbaden, HessenChemie Campus

<u>Inhaltsverzeichnis</u>	Seite
Vorwort	1
<hr/>	
Programm	2 - 3
<hr/>	
Referate:	
Führt Industrie 4.0 zu einer digitalen Transformation von Unternehmen?	4
<i>Professor Dr. Carlo Simon</i> Hochschule Worms	
<hr/>	
Möglichkeiten und Grenzen erfolgsabhängiger Vergütung	5
<i>Professor Dr. Katharina Uffmann</i> Universität Witten / Herdecke	
<hr/>	
Reformbedarf im Arbeitszeitrecht	7
<i>Assessor Roland Wolf</i> Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.	
<hr/>	
Industrie 4.0: Auswirkungen auf das Personal- und Qualifizierungsmanagement	8
<i>Dr. Hans-Peter Klös</i> Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.	
<hr/>	
Folgen von Industrie 4.0 für die Betriebsverfassung – Betriebsbegriff und Vereinbarungen nach § 3 BetrVG	9
<i>Professor Dr. Martin Franzen</i> Ludwig-Maximilians-Universität München	
<hr/>	
Kommende ZAAR-Veranstaltungen 2015 / 2016	12

Vorwort

„Industrie 4.0“ bezeichnet das Phänomen der digitalen Vernetzung von Wertschöpfungsketten. Den Voraussagen nach soll die vierte industrielle Revolution die Produktionsabläufe grundlegend verändern und etablierte Geschäftsmodelle radikal infrage stellen; sie werde bestehende Unternehmens- und Branchengrenzen auflösen. Die fortschreitende Digitalisierung werde die Automation beschleunigen und die Aufgaben verändern, die der Mensch noch zu übernehmen habe.

Vor diesem Hintergrund behandelt die 7. ZAAR-Tagung die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen der digitalen Transformation mit einem Blick auf die notwendige Weiterentwicklung dieser Bedingungen. Drei Themenkomplexe stehen im Vordergrund:

- Gesteigerte Selbstverantwortung von Individuen und Arbeitsgruppen, größerer Erfolgsbezug der Arbeit und stärkerer Leistungsbezug der Vergütung sind eine Herausforderung für das individuelle Arbeitsrecht.
- Unternehmensübergreifende Kooperation, vernetzte Produktionslinien und aufgespaltene Arbeitgeberfunktionen stellen den herkömmlichen Arbeitgeberbegriff infrage.
- Betriebsübergreifende Prozesse, Verwischung von Verantwortlichkeiten und erhöhtes Bedürfnis nach Flexibilität erfordern eine innovativere Betriebsverfassung.

Wir freuen uns, mit Ihnen über diese Themen diskutieren zu dürfen.

Richard Giesen
Abbo Junker
Volker Rieble

Programm: Teil 1

10:00 Uhr Begrüßung

10:10 Uhr **Führt Industrie 4.0 zu einer digitalen Transformation von Unternehmen?**

Professor Dr. Carlo Simon
Hochschule Worms

10:50 Uhr Diskussion

11:10 Uhr **Möglichkeiten und Grenzen erfolgsabhängiger Vergütung**

Professor Dr. Katharina Uffmann
Universität Witten / Herdecke

11:50 Uhr Diskussion

12:10 Uhr Kaffeepause

12:20 Uhr **Reformbedarf im Arbeitszeitrecht**

Assessor Roland Wolf
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.

13:00 Uhr Diskussion

Programm: Teil 2

13:20 Uhr Mittagspause

14:00 Uhr **Industrie 4.0: Auswirkungen auf das
Personal- und Qualifizierungsmanagement**
Dr. Hans-Peter Klös
Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

14:40 Uhr Diskussion

15:00 Uhr Kaffeepause

15:10 Uhr **Folgen von Industrie 4.0 für die Betriebsverfassung –
Betriebsbegriff und Vereinbarungen nach § 3 BetrVG**
Professor Dr. Martin Franzen
Ludwig-Maximilians-Universität München

15:50 Uhr Diskussion

16:10 Uhr Verabschiedung

Ende Aushändigung der Teilnahmebestätigungen beim Verlassen

Professor Dr. Carlo Simon

Hochschule Worms

**Führt Industrie 4.0 zu einer digitalen Transformation
von Unternehmen?**

Gliederung

1. Überblick über die Thematik Industrie 4.0: Welche Themenfelder sind inkludiert?
2. Ein 1. Schlüsselthema für das Verständnis: Big Data und wie sich interne Abläufe hierdurch optimieren lassen
3. Ein 2. Schlüsselthema für das Verständnis: Geschäftsmodelle und womit Unternehmen ihr Geld zukünftig verdienen
4. Transformationen aufgrund von Industrie 4.0 aus Perspektive der verschiedenen Stakeholder – eine Analyse
5. Implikationen auf Arbeitsprozesse, Mitarbeiterqualifikation und die Grenzen einer Unternehmung
6. Möglicherweise eine Antwort auf die Frage des Vortragstitels

Professor Dr. Katharina Uffmann

Universität Witten / Herdecke

Möglichkeiten und Grenzen erfolgsabhängiger Vergütung

Gliederung / Thesen

- I. Ausgangslage – „Quasi-unternehmerische“ Entgeltkonzepte bislang Randthema in der Industrie 4.0 Debatte**
- II. Industrie 4.0 – Implikationen für die Entgeltgestaltung**
 1. Treiber quantitativer Zunahme erfolgsabhängiger Vergütung
 - a) Personenspezifische Leistungsdatenerfassung in Echtzeit
 - b) Entgrenztes Arbeiten auf Vertrauensbasis
 - c) Crowdsourcing
 2. Treiber qualitativer Veränderung erfolgsabhängiger Vergütung
 - a) Relevanz „weicher“ Leistungskriterien
 - b) Flexible Ausgestaltungsformen als Reaktion auf Volatilität
 - c) Vermehrter Arbeitsgruppenbezug aufgrund vernetzter Arbeitsvorgänge
 - d) „Mehrdimensionale“ Vergütungsmodelle mit Pufferfunktion
 3. Zwischenergebnis
- III. Individualarbeitsrechtliche Gestaltungsgrenzen**
 1. Grundlegende Interessenlagen bei quasi-unternehmerischen Entgeltkonzepten
 2. Kriterienraster als bewegliches Koordinatensystem für Schutzbedürfnis und Schutzansätze
 3. Typische Ebene und Funktion des Erfolgsparameters
 - a) Einzelner Arbeitnehmer bzw. Gruppe – „Weisungsersatzfunktion“
 - b) Unternehmen – „Wirtschaftsrisiko“
 - c) Analyse und Folgerungen

4. Berechenbarkeit des Erfolgs

- a) harte, quantitative Ziele versus weiche, qualitative Ziele
- b) Vereinbarung versus einseitiger Leistungsbestimmung
- c) Analyse und Folgerungen

IV. Ergebnisse in Thesen

Assessor Roland Wolf

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.

Reformbedarf im Arbeitszeitrecht

Gliederung

- I. Bedeutung der Digitalisierung für Wirtschaft und Arbeit**
- II. Anpassungsbedarf – Chancen und Möglichkeiten im Arbeitsrecht**
- III. Arbeitszeitrecht für digitalisierte Arbeitswelten ertüchtigen**
 1. Höchstarbeitszeiten
 2. Ruhezeiten
 3. Sonn- und Feiertagsarbeit
 4. Arbeitszeitvolumen und Erreichbarkeit
- IV. Fazit und Ausblick**

Thesen

- Die Digitalisierung wird Wirtschaft und Arbeitsleben ändern. Diese Änderungen sind in ihrer Tragweite heute noch nicht vollständig absehbar. Daher bedarf es eines flexiblen Ordnungsrahmens - auch im Arbeitsrecht.
- Handlungsbedarf: Nicht nur Arbeitszeitrecht, viele Bereiche des Arbeitsrechts sind betroffen.
- Das Arbeitszeitrecht in Deutschland bedarf grundlegender Überarbeitungen. Dieser Handlungsbedarf ist nicht neu. Er ist vielmehr schon bei der Verabschiedung des Arbeitszeitgesetzes erkannt gewesen und angemahnt worden.
- Die Folgen der Digitalisierung machen diesen Reformbedarf virulenter als er ohnehin schon ist.

Dr. Hans-Peter Klös

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

**Industrie 4.0: Auswirkungen auf das
Personal- und Qualifizierungsmanagement**

Gliederung / Thesen

I. Digitalisierung und Industrie 4.0

These 1: Industrie 4.0 ist eine Teilmenge der Digitalisierung der Wirtschaft

These 2: Die Beschäftigungseffekte sind ex ante nicht abschätzbar.

II. Auswirkungen auf das Personalmanagement

These 3: Der Bedarf der Unternehmen an Flexibilität einerseits und der Beschäftigten an Stabilität andererseits nehmen zu.

These 4: Die Lebensverlaufsperspektive stellt zusätzliche Anforderungen an das Personalmanagement.

III. Auswirkungen auf das Qualifizierungsmanagement

These 5: Der Erhalt beruflichen Erfahrungswissens ist ein Erfolgsfaktor für die Bewältigung des industriellen Strukturwandels.

These 6: Die Weiterbildung gewinnt relativ zur Erstausbildung an Bedeutung.

Professor Dr. Martin Franzen
Ludwig-Maximilians-Universität München

**Folgen von Industrie 4.0 für die Betriebsverfassung –
Betriebsbegriff und Vereinbarungen nach § 3 BetrVG**

Gliederung / Thesen

I. Einleitung: Was ist Industrie 4.0?

II. Problembereiche hinsichtlich der Arbeitnehmervertretung im Betrieb

1. Betrieb
 - a) Definition
 - b) Merkmale
 - c) Maßgebliche Bezugspunkte:
Arbeitnehmernähe und/oder Entscheidungsnähe
 - d) Fazit
2. Arbeitnehmer
 - a) Arbeitnehmerbegriff
 - b) Zuordnung der Arbeitnehmer
zum Betrieb (Betriebszugehörigkeit)
3. Arbeitgeber
4. Fazit

III. Autonome Gestaltungsmöglichkeiten nach § 3 BetrVG

1. Betrieb
 - a) Ersetzung des Betriebs durch andere Vertretungseinheiten
(§ 3 Abs. 1 Nr. 1 - 3 BetrVG)

- b) Reichweite der Abweichungsmöglichkeiten
 - aa) Restriktive Auffassung:
Nur Regelung der Basisrepräsentationseinheit zulässig
 - bb) Andere Auffassung:
Weitergehende Abweichungsmöglichkeiten
von Rechtsvorschriften des BetrVG aufgrund
§ 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG
 - cc) Klarstellungsbedarf für den Gesetzgeber
 - c) Instrumente der Abweichung
2. Arbeitnehmer
- a) Einbeziehung von Nichtarbeitnehmern in die Betriebsverfassung durch
Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung?
 - aa) Arbeitnehmerbegriff des § 5 BetrVG als zwingendes Recht
 - bb) Sonderproblem: Anwendung des europäischen Kartellrechts auf et-
waige Tarifverträge für „Crowdworker“?
 - b) Zuordnung der Arbeitnehmer zum Betrieb

IV. Zusammenfassende Thesen

1. Industrie 4.0 und Digitalisierung der Arbeitswelt werden die Arbeitsleistung
nach Ort, Zeit und Gegenstand vermutlich weiter entgrenzen.
2. Der Zentralbegriff der Betriebsverfassung, der Betrieb, wird durch hinrei-
chend flexible Kriterien konstituiert, welche der Rechtsprechung genügend
Spielraum lassen, diese im Hinblick auf neue Entwicklungen in der Arbeits-
welt nachzujustieren. So ist man jedenfalls in der Vergangenheit nicht ganz
erfolglos verfahren.
3. In Betracht kommt allerdings eine weitere Flexibilisierung der in § 3
Abs. 1 BetrVG genannten Abweichungsmöglichkeiten:
 - a) Bereits nach geltendem Recht wird von einem Teil der Literatur vertre-
ten, dass § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG andere Vertretungsstrukturen als das
gesetzliche Mitbestimmungsmodell „Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat,
Konzernbetriebsrat“ zulässt. Dies sollte deutlicher im Gesetz zum Aus-
druck gebracht werden.

- b) Jedenfalls nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG sollte de lege ferenda von weiteren Vorschriften des BetrVG abgewichen werden können.
- c) Erwägenswert ist es de lege ferenda ferner, die Abweichungsmöglichkeiten für Betriebsvereinbarungen nach § 3 Abs. 2 BetrVG maßvoll zu erweitern.
- d) Die Einbeziehung von Nichtarbeitnehmern (arbeitnehmerähnliche Personen) in die Betriebsverfassung über § 3 BetrVG ist de lege ferenda erwägenswert, setzt aber nach dem Leitbild des § 5 Abs. 1 S. 2 BetrVG in jedem Fall voraus, dass diese überwiegend für den Betrieb tätig sind. Daher dürften der Einbeziehung von „Crowdworker“ von vornherein Grenzen gesetzt sein.

Vorschau Veranstaltungstermine

Stand 10/2015

13. November 2015 | Eröffnungsveranstaltung

der Deutsch-Koreanischen Gesellschaft für Arbeitsrecht e.V.
„Arbeitsrecht in Südkorea und Deutschland: Erfahrungen und Herausforderungen“

26. November 2015 | Vortragsreihe

Dr. Anne Christin Wietfeld:
„Der Einsatz psychologischer Testverfahren bei der Personalauswahl“

10. Dezember 2015 | Vortragsreihe

Professor Dr. Gregor Thüsing:
„Gute Arbeit durch gute Gesetze? – Ein kritischer Blick auf das Arbeitsrecht der großen Koalition“

Januar 2016 | Keine Veranstaltung

4. Februar 2016 | Vortragsreihe

Dr. Mark Zimmer:
„50 Shades of Work – Der Modern Slavery Act und seine Geltung für deutsche Unternehmen“

25. Februar 2016 | Vortragsreihe

Professor Dr. Christian Rolfs:
„10 Jahre AGG – Von diskriminierten Bewerbern, verschwiegenen Behinderungen und Piloten ohne Uniformmütze“

17. März 2016 | Vortragsreihe

– folgt –

21. April 2016 | Vortragsreihe

– folgt –

13. Mai 2016 | Kongress

13. ZAAR-Kongress, München:
– Thema folgt –