

Die Arbeitswelt im digitalen Zeitalter

Entspannt mit dem Laptop im Schwimmbad liegen und Kundenanfragen beantworten, oder mittwochs mit der Tochter zum Hockeyspielen gehen und dafür am Samstag in Home Office arbeiten, schon Realität oder noch Vision? Die berühmte juristische Antwort, liebe Kolleginnen und Kollegen, Sie kennen sie alle, lautet: Es kommt darauf an, ob nämlich Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein flexibles Arbeitszeitmodell vereinbart haben. Dies könnte schon heute ein teilweise Realität gewordenes Beispiel sein. Wird dies in den nächsten Jahren vermehrt der Fall sein, und werden etwa ganze Betriebsteile – auch um Kosten zu senken – zu Home-Office-Einheiten ausgegliedert? Was hat das nun mit Arbeit 4.0 zu tun?

Bundesarbeitsministerin *Andrea Nahles* hatte im Jahr 2015 mit einem Grünbuch den Dialog über Arbeit 4.0 mit konkreten Fragen angestoßen. Erste Ergebnisse sind im November 2016 in einem Weißbuch zusammengefasst worden (s. dazu *Annuß*, NZA 2017, 345). Doch was verbirgt sich nun hinter Arbeit 4.0, ein vielfach verwendeter Begriff ohne bisher feste Konturen. Arbeit 4.0 bezeichnet die durch die Digitalisierung bereits hervorgerufene und zu erwartende Veränderung der Arbeitsweise sowohl im produzierenden Gewerbe als auch in der Dienstleistungsbranche, und zwar über alle Hierarchieebenen hinweg. Technik und Kultur, allem voran Arbeitskultur, werden künftig in einer noch stärkeren Wechselbeziehung zueinander stehen, die es notwendig macht, auch bekanntes juristisches Instrumentarium an diese Entwicklung anzupassen. Dies gilt über alle Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts hinweg: Vom Individualarbeitsrecht, etwa dem alten, neuen Arbeitnehmerbegriff (§ 611 a BGB), über das Arbeitszeit- und das Betriebsverfassungsrecht (Wie sieht etwa der Betrieb der Zukunft aus?), den Arbeitnehmerdatenschutz bis hin zum Arbeitssicherheitsrecht stehen uns Neujustierungen ins Haus. Natürlich sollte dieser Prozess durch den Gesetzgeber flankiert werden, allerdings ist die Wirklichkeit regelmäßig schneller als die Reaktion des Gesetzgebers. Daher sind vor allem die Sozial- und Betriebspartner gefordert, diese Entwicklung offen und konstruktiv zu begleiten. Die Sachnähe auf der Betriebs- und Tarifebene sollte genutzt werden, um nicht nur Ängste von Arbeitnehmern zu zerstreuen, sondern auch Chancen und Perspektiven aufzuzeigen, und auf allen Ebenen transparent sowie flexibel den Weg zu begleiten.

Die NZA möchte Ihnen mit diesem Schwerpunktheft im Aufsatzteil erste Anstöße geben und Möglichkeiten aufzeigen, wie sich die Digitalisierung im Arbeitsrecht auswirken kann, und zwar allgemein von der Arbeit 4.0 zur Zukunft der Arbeit, über Big Data bis hin zu der Fragestellung, ob das Betriebsverfassungsgesetz ein Update in Sachen digitaler Arbeitsweise des Betriebsrats benötigt.

Diese Entwicklung werden wir auch künftig kontinuierlich begleiten, so dass Sie für diese Evolution, nicht Revolution, arbeitsrechtlich gewappnet sind.



Professor Dr. Achim Schunder, Frankfurt a.M.