

– Fachbeitrag D37-2017 –

08.09.2017

Tagungsbericht Berlin 11. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht – Teil 1¹

Von Alice Dillbahner (B. A.), Mag. Iur. Eva Nachtschatt, beide Universität Kassel,
Ass. Iur. Matthias Liebsch, Zentrum für Sozialforschung Halle e. V.

Das 11. Forum der Hans-Böckler-Stiftung zum Arbeits- und Sozialrecht fand am 2. und 3. März 2017 in Berlin statt. Zur Veranstaltung luden die Hans-Böckler-Stiftung und das Hugo-Sinzheimer-Institut ein. Der Einladung folgten 650 Teilnehmer und Teilnehmerinnen aus Wissenschaft und Praxis, insbesondere aus Gewerkschaften und Betrieben. Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen die Auswirkungen der Internationalisierung und Digitalisierung auf das Arbeitsrecht. Die Foren befassten sich mit dem Bundesteilhabegesetz und Teilhabe in Betrieben (Forum 1), dem weiterentwickelten Pflegerecht – ist nach der Reform vor der Reform? (Forum 2), dem Arbeits(zeit)schutz (Forum 3), den aktuellen Fragen des Tarifrechts (Forum 4), der Betriebsverfassung im 21. Jahrhundert – Anspruch und Wirklichkeit (Forum 5) sowie aktuellen Problemen der Unternehmensmitbestimmung (Forum 6). Im Rahmen dieses Berichtes gehen die Autoren auf die Foren 1 und 2 näher ein.²

I. Bedeutung des Arbeitsvölkerrechts für das nationale Recht – aktuelle Entwicklungen und Perspektiven

Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter (Universität Trier) referierte über die Bedeutung des Arbeitsvölkerrechts für das nationale Recht und hob aktuelle Entwicklungen und Perspektiven hervor. Als Rechtsquellen für das internationale Arbeitsrecht nannte Schlachter primär völkerrechtliche Verträge, nach dem Grundsatz *pacta sunt servanda*³, zwischen den Staaten. Die Übereinkommen⁴, welche von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO, gegründet 1919) erarbeitet wurden, entfalten erst durch die Ratifizierung

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D37-2017 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Dillbahner/Nachtschatt/Liebsch: Tagungsbericht Berlin 11. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht – Teil 1; Beitrag D37-2017 unter www.reha-recht.de; 08.09.2017.

² Siehe Teil 2 Beitrag D38-2017 und Teil 3 Beitrag D39-2017.

³ Der Grundsatz *pacta sunt servanda* bedeutet Verträge sind einzuhalten.

⁴ Zu denken sei an das Übereinkommen 159 – Übereinkommen über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten (1983), Abrufbar unter

innerstaatliche Wirkung für die Unterzeichnerstaaten. Die unterschiedlichen internationalen Instrumente entfalteten einerseits verbindliche und andere wieder unverbindliche Wirkungen und stießen auf diverse nationale Bedingungen zu ihrer Umsetzung in den Vertragsstaaten. Die Formulierung der Übereinkommen erfolge allgemein und abstrakt. Unter zahlreichen internationalen Verträgen böten besonders die Frauenrechtskonvention (1979), die Kinderrechtskonvention (1989) und die UN-Behindertenrechtskonvention (2006) für die jeweiligen Personengruppen besonderen Schutz. Auf der europäischen Ebene formuliert der Europarat internationale Verträge und die Europäische Menschenrechtskonvention bietet besonderen Schutz. Der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966, „soft law“⁵) enthalte neben den sozialen und kulturellen Rechten wichtige wirtschaftliche Rechte, wie das Recht auf Arbeit, das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, Gewerkschaftsfreiheit und das Streikrecht. Mit dem ersten der „Römischen Verträge“⁶ wurde 1957 die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft gegründet. Mit diesem wurden auch die Organe der Europäischen Union geschaffen. Diesen wurden Kompetenzen von den Vertragsstaaten übertragen. Ebenso wurde ein eigener Gerichtshof eingeführt. Die Europäische Union ist die erste regionale Gemeinschaft⁷, welche die UN-BRK unterzeichnet und ratifiziert hat. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) wendet die UN-BRK bei der Interpretation von EU-Recht an.⁸ Zum Schutz von Grundfreiheiten diene Art. 6 Abs. 3 EUV⁹ und werde als Rechtserkenntnisquelle von internationalen wie nationalen Gerichten herangezogen. Als Beispiel für den Anwendungsvorrang des Unionsrechtes, in diesem Fall Art. 5 der Richtlinie 76/207¹⁰, nannte Schlachter die Rechtssache *Stoeckel*, C-345/89¹¹. Dabei ging es um eine gesetzliche Regelung, welche ein Nachtarbeitsverbot für Frauen vorsah. Der Gerichtshof erachtete die gegenständliche Bestimmung als hinreichend bestimmt. Die Mitgliedstaaten seien dazu verpflichtet, das Verbot der Nachtarbeit von Frauen nicht als gesetzlichen Grundsatz zu normieren, wenn es kein Verbot der Nachtarbeit von Männern gebe.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c159_de.htm.

- ⁵ Dabei handelt es sich um nicht rechtsverbindliche Resolutionen, Erklärungen und Übereinkünfte. Vgl. Von Arnould, Völkerrecht (3. Aufl., 2016) Rn. 277.
- ⁶ Im Jahre 1957 wurden zwei Römische Verträge geschlossen. Der erste beinhaltet die Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der zweite die der Europäischen Atomgemeinschaft, besser bekannt unter dem Namen Euratom. Sie traten am 01.01.1958 in Kraft. Nähere Informationen unter <http://www.eu-info.de/europa/eu-eg-ewg/EWG/>.
- ⁷ Art. 44 UN-BRK.
- ⁸ Groskreutz/Welti: Der EuGH zum Verhältnis von Krankheit und Behinderung – Anmerkung zum Urteil des EuGH vom 11. April 2013, C-335/11 und C-337/11 (Rs. Ring und Skouboe Werge); Forum B, Beitrag B8-2013 unter www.reha-recht.de; 19.12.2013.
- ⁹ EUV ist der Vertrag über die Europäische Union. Dieser bildet gemeinsam mit dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union die Gründungsverträge der europäischen Union. Nähere Informationen unter <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>.
- ¹⁰ Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.
- ¹¹ Urteil vom 25.07.1991, abrufbar unter <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?langu=age=de&jur=C,T,F&num=C-345/89&td=ALL>.

In der weiteren Folge ihres Vortrages beschrieb Schlachter die Auslegung von Recht in einem mehrstufigen System. Als Beispiel führte sie das nationale Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG¹²) an. Das AGG müsse von den nationalen Gerichten richtlinienkonform ausgelegt werden. Die Richtlinien wiederum müssten gemäß der Charta der Grundrechte der Europäischen Union¹³ und die menschenrechtlichen Standards entsprechend der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK¹⁴) ausgelegt werden. Die Interpretation der EMRK werde u. a. beeinflusst durch Übereinkommen der ILO und dem Sozialpakt (1966). Abschließend listete die Referentin einige gerichtliche Entscheidungen auf, welche die Wirkung und Auslegung von supranationalen Regelungen darlegen. Die Entscheidung des BVerfG vom 14.10.2004, 2 BvR 1481/04¹⁵, befasste sich mit der Frage der Bindungswirkung von Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) aus der Sicht des deutschen Grundgesetzes. Die Entscheidung des BVerwG vom 27.02.2014, 2 C 1/13, begründet das Recht auf kollektive Kampfmaßnahmen (Streiks) der Angehörigen des öffentlichen Dienstes (Verbot in Art. 33 Abs. 5 GG) auf Art. 11 EMRK. Die Entscheidung des BVerfG vom 22.10.2014, 2 BvR 661/12, diene als Beispiel eines mehrpoligen Grundrechtskonfliktes. Nach der Entscheidung des BAG vom 20.10.2015, 9 ARZ 743/14, haben die nationalen Gerichte die Verpflichtung, die Gewährleistungen der EMRK zu berücksichtigen und in das System der nationalen Rechtsordnung durch eine konventionskonforme Auslegung einzufügen. Art. 8 EMRK¹⁶ finde Anwendung auf Arbeitsverhältnisse. Schlachter schloss mit der Bemerkung, dass die Konvergenz von Völkerrecht und Arbeitsrecht zunehme, die Position der EU allerdings nicht dazu passe und der Beitritt der EU zur EMRK laut einem Gutachten¹⁷ nahezu ausgeschlossen sei. Ebenso werde die Ratifizierung des Sozialpakt und des dazugehörigen Protokolls durch die EU wohl nicht in naher Zukunft verwirklicht.

II. Aktuelle Herausforderungen im Arbeits- und Sozialrecht

Anette Kramme (Parlamentarische Staatssekretärin Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS], Berlin) nahm aktuelle und zukünftige Herausforderungen im Arbeits- und Sozialrecht in den Fokus. Sowohl die Gesellschaft insgesamt als auch die Arbeitswelt im Besonderen seien von vier „Megatrends“ bestimmt: die Digitalisierung, die Globalisierung, der demografische Wandel sowie ein kultureller Wandel, auch in Form von veränderten Ansprüchen an die Arbeit. Das BMAS habe als Reaktion auf die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt im November 2016 das Weißbuch „Arbeiten 4.0“¹⁸

¹² „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist“.

¹³ 2000/C 364/01.

¹⁴ Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (1950).

¹⁵ BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 14. Oktober 2004 – 2 BvR 1481/04 – Rn. 1–73, http://www.bverfg.de/e/rs20041014_2bvr148104.html.

¹⁶ Art. 8 EMRK – Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens.

¹⁷ Gutachten 2/13 des Europäischen Gerichtshofes vom 18. Dezember 2014, E-CLI:EU:C:2014:2454.

¹⁸ Online abrufbar unter: <http://www.arbeitenviernull.de/dialogprozess/weissbuch.html>.

herausgegeben. Darin wurden die wesentlichen Kernaufgaben definiert, die es in Zukunft zu lösen gelte.

Im Rahmen des Umgangs mit Beschäftigungseffekten sei die Bundesagentur für Arbeit (BA) besonders gefragt, präventiv zu handeln und Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Dazu sollten Fachkräfte genutzt werden und eine verstärkte Förderung und Qualifizierung insbesondere von jungen Menschen erfolgen, während bisher von Weiterbildungen in erster Linie Personen profitierten, die bereits „mit beiden Beinen im Leben stehen“. Ein weiteres Kernthema sei die Arbeitszeit: Ständige Erreichbarkeit, das Schwinden der Grenzen zwischen Job und Privatem, die Ausweitung von Telearbeit und eine starke Flexibilisierung von Arbeitszeiten in den letzten 20 Jahren gingen massiv zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hier brauche es eine starke Arbeitnehmervertretung. Zudem würden viele Teilzeitbeschäftigte (insgesamt 750.000, davon 80 % Frauen) ihre Arbeitszeit gerne aufstocken. Ein weiteres Kernthema sei auch der Datenschutz 4.0. Hier bedürfe es eines umfassenden Gesetzes zum Beschäftigtendatenschutz, insbesondere im Hinblick auf die Überwachung von Beschäftigten und die Verwertung erfasster personenbezogener Daten. Hierzu wolle das Bundesministerium des Innern (BMI) in Zusammenarbeit mit dem BMAS Vorgaben entwickeln. Im Hinblick auf die Herausforderungen im Arbeitsschutz wies Kramme auf die Zunahme psychischer Belastungen hin, die es zu vermeiden und einzuschränken gelte. Eine weitere Gestaltungsaufgabe ergebe sich aus dem Strukturwandel der Selbständigkeit. So gebe es immer mehr Solo-Unternehmerinnen und -Unternehmer. Diese arbeiteten häufiger unter Mindestlohniveau und seien überwiegend auch nicht rentenversichert. Das BMAS fordere daher eine verpflichtende Absicherung für Selbständige. Ein weiteres wichtiges Thema sei schließlich die Mitbestimmung bei Themen wie Arbeitszeitgestaltung, Qualifikationen oder Datenschutz durch die Sozialpartner.

III. Digitalisierung und europarechtliche Aspekte

Der zweite Tag der Veranstaltung begann mit einem Grußwort von **Prof. Dr. Rainer Schlegel** (Präsident des Bundessozialgerichts), der die Funktion des Sozialrechts hervorhob. Das Sozialrecht solle zum einen die Würde der Versicherten wahren, zum anderen sei es aber auch dem Synallagma¹⁹ von Leistung und Gegenleistung verhaftet. In Zeiten der Globalisierung und Digitalisierung sei aber der Zweck des Sozialrechts die mangelnde Vorsorge der Einzelnen, ggf. aufgrund einer Solo-Selbständigkeit, aufzufangen. Ferner machten unklare und missverständliche Formulierungen des Gesetzestextes die Rechtsanwendung schwierig, was im Sinne der Einzelfallgerechtigkeit aber zu meist nicht zu vermeiden sei. Dennoch müsse sich die Politik bemühen, die Komplexität des Sozialrechts zu reduzieren, da Akzeptanz in der Gesellschaft immer auch Verständlichkeit und Transparenz gesetzlicher Vorschriften voraussetze. Zudem ging Schlegel auf den Verdienst der Sozialpartner ein, welche als Rückgrat des Sozialstaates eine in-

¹⁹ Gegenseitigkeitsverhältnis.

teressengerechte Umverteilung ermöglichen. Um die Eigenverantwortlichkeit des Einzelnen zu stärken, seien die Ansätze an der Basis zu finden, namentlich bei Bildung und Erziehung. Aufgabe des Sozialrechts 4.0 werde es sein, einen sachgerechten Ausgleich zwischen dem Arbeitnehmerbegriff und dem Zugang zur Sozialversicherung zu finden. Es werde kaum möglich sein, eine prozentuale Erwerbspflichtversicherung einzuführen, da die Beitragslast für Selbständige kaum zu tragen wäre. Geeigneter sei der Gedanke einer Erwerbstätigenversicherung, deren Beitragshöhe nach Leistungsfähigkeit zu kontrollieren wäre.

Sodann referierte **Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrich Preis** (Universität zu Köln) zu den Grundbegriffen und der Funktion des Arbeitsrechts in Zeiten der Digitalisierung: Update oder Abschaffung des Arbeitsrechts? Eingangs warf Preis die Frage auf, ob Arbeit 4.0 eine Büchse der Pandora sei. Differenziert ermögliche Arbeit 4.0 die Flexibilisierung und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, andererseits stünden dem die Befürchtungen der Gewerkschaften gegenüber, dass den Beschäftigten die Souveränität über ihre Arbeitszeit entzogen werde. Schließlich werde das Arbeitsrecht mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt umgehen können, da durch sie die Arbeitswelt nicht abgeschafft werde und das dem Arbeitsrecht typische Spannungsfeld zwischen Kapital und Arbeit auch die Arbeit 4.0 prägen werde. Damit werde es die Herausforderung der nächsten Zeit sein, das alte und neue Arbeitsrecht konzeptionell sowie funktional miteinander zu vereinbaren. Ein einprägsames Beispiel der zukünftigen Herausforderung sei die nach § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) einzuhaltende Ruhezeit von elf Stunden, welche in einer digitalisierten Arbeitswelt unrealistisch sei. Demgegenüber dürften die Grenzen des Arbeitsrechts als Arbeitnehmerschutzrecht nicht aufgegeben werden, was zuvörderst dem Schutzauftrag der Interessenvertretungen und Gewerkschaften unterstehe. Statusfragen, wie der Arbeitnehmerbegriff und der des sozialversicherungspflichtigen Selbständigen, müssten neu gedacht werden. Insbesondere Solo-Selbständige seien sozial schutzbedürftig, worauf das Sozialrecht 4.0 reagieren müsse. Ferner erschienen für das Arbeitsrecht grundlegende Begriffe wie der Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsrechts (BetrVG) in neuen Dimensionen. Da der Betrieb im Sinne des BetrVG dort ist, wo arbeitgeberseitige Entscheidungen getroffen werden, fragt sich, inwieweit betriebliche Mitbestimmung national gedacht werden kann. Eine Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts berge hingegen die Gefahr der Selbstausbeutung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sodass Preis ein umgekehrtes Direktionsrecht in Arbeitszeitfragen vorschlug, um die Souveränität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre Arbeitsleistung zu erhalten. Im Ergebnis unterscheide sich die digitale Arbeitswelt kaum von der analogen. Das Arbeitsrecht sei den Veränderungen in der Arbeitswelt gewachsen und gehöre daher nicht abgebaut, sondern upgedatet.

Im Anschluss an den Vortrag von Preis stellte **Francois Biltgen** (Richter am EuGH) die aktuelle Rechtsprechung des EuGH zum europäischen Arbeitsrecht vor. Vorab stellte Biltgen dar, dass zwei Drittel der jährlich 700 Verfahren vor dem EuGH Vorabentscheidungsverfahren seien; also Verfahren, welche die nationalen Gerichte anstoßen, um in ihrer Rechtssache entscheiden zu können. Sodann stellte Biltgen ausgewählte Urteile des EuGH zum Begriff des Arbeitnehmers, die Entwicklung der Rechtsprechung bei der

Entsenderichtlinie 96/71/EG, die Verpflichtung ein Recht auf Aussonderung nicht gezahlter Altersversorgung aus der Insolvenzmasse vorzusehen (Richtlinie 2008/94/EG über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers), den Ausschluss von EU-Bürgern von Sozialhilfen, die Angehörigen des Mitgliedstaates gewährt werden (Verordnung [EG] Nr. 883/2004 zu Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit; Richtlinie 2004/35/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedsstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten) sowie der Nicht-Diskriminierung auf dem Arbeitsplatz (Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) vor.²⁰ In diesem Zusammenhang machte Biltgen darauf aufmerksam, dass Urteilen des EuGH eine ex-tunc Wirkung zukomme, europarechtswidrige Regelungen auf Grund des Anwendungsvorrangs des EU-Rechts mithin nicht mehr angewandt werden dürfen.

Hierauf hin erörterte **Prof. Franz Josef Düwell** (Vors. Richter am BAG a. D.) den Europäischen (Beschäftigten-)Datenschutz – nationale Regelungsspielräume. Seinen Ursprung habe der Datenschutz im Urheberrecht. Betrieblich sei der Datenschutz derzeit in seiner Abwehrfunktion in den §§ 82 Abs. 2, 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG verankert. Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) als eigene Rechtsquelle zeuge von einem hohen Grad der Abstraktion, was bedenklich sei. Denn auch durch das Volkszählungsurteil²¹ sei der Gesetzgebungsauftrag um den Auftrag an Normenklarheit konkretisiert. Auf europäischer Ebene gelte nunmehr die Datenschutz-Grundverordnung (EU) 2016/679 vom 27.04.2016 (DSGVO), deren Umsetzung den einzelnen Mitgliedstaaten bis zum 25.05.2018 aufgetragen ist. Kämen die Mitgliedstaaten ihrer Gestaltungsoption nicht fristgerecht nach, käme die DSGVO danach unmittelbar zur Anwendung. Gesetzlich sei Vollharmonisierung des EU-Rechts mit dem Recht der souveränen Mitgliedstaaten gewollt. Eine Reform des nationalen Datenschutzes solle zum einen eine rechtspraktische Transparenz, einen effektiven Datenschutz vor unbefugtem Gebrauch sowie eine Stärkung der Aufsicht, welche auf die sachgerechte Ausübung unbestimmter Rechtsbegriffe hinwirken kann, beinhalten. Letztlich solle ein eigener nationaler Beschäftigtendatenschutz geschaffen werden, da die DSGVO keinen bereichsspezifischen Datenschutz kenne, aber nach Art. 88 DSGVO Regelungsoptionen und Öffnungsklauseln bestünden.

IV. Arbeitsrecht 4.0

Anschließend wurde die Veranstaltung durch eine Podiumsdiskussion zum Thema Arbeitsrecht 4.0 abgerundet, an der sich **Reiner Hoffmann** (Vorsitzender des DGB), **Karl-Sebastian Schulte** (Geschäftsführer Zentralverband des Deutschen Handwerks), **Franz Josef Düwell** und **Ulrich Preis** beteiligten. Im Mittelpunkt der Diskussion standen die

²⁰ Eine detaillierte Auflistung der Urteile ist online abrufbar unter: http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/fileadmin/user_data_hsi/Veranstaltungen/2017/HBS-Forum_2017/Biltgen_Hanns-BoecklerForum3-3-17-liste.pdf.

²¹ BVerfG, Urteil vom 15. Dezember 1983 – 1 BvR 209/83 –, BVerfGE 65, 1–71, Rn. 151.

Verknüpfung von Arbeitsrecht 4.0 und Wirtschaft 4.0 und die Zunahme von Solo-Selbständigen. Schulte befürchtete durch den rasanten Wandel in der Arbeitswelt könnten Schutzrechte der Beschäftigten, insbesondere zur Arbeitszeit, ausgehebelt werden. Auch Abgrenzungen einzelner Betätigungsarten bedürften der besonderen Aufmerksamkeit. Nach Preis muss sich das Arbeitsrecht dem unaufhaltbaren Wandel der Arbeitswelt anpassen. Damit konform ging auch Düwell, der Nachsteuerungsbedarf des Arbeitsrechts erkannte. Hierbei müssten der Gesetzgeber, die Sozialpartner und die Rechtsprechung in die Pflicht genommen werden, da Arbeitsrecht entscheidend durch Richterrecht geprägt werde. Nach Hoffmann müssen die Interessenvertretungen, allen voran die Gewerkschaften, einer Aufweichung der arbeitsrechtlichen Grundbegriffe Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Betrieb entgegensteuern. Schulte gab daraufhin zu bedenken, dass neue Formen der Erwerbstätigkeit nur in geringem Maße vorhanden seien. Abhängigkeitsformeln könnten als gute Orientierung dienen. Zudem sei keine Vorsteuerung gewünscht, da Entwicklungen nicht blockiert werden dürften. Hoffmann erwiderte hierauf, dass klassische Strukturen insbesondere dem Schutzstandard der Beschäftigten dienen. Diese Strukturen dürften nicht ausgehebelt werden, die Justierung dürfe nicht allein dem Arbeitgeber überlassen werden. Preis schlug in diesem Zusammenhang die Nutzarmachung von tariflichen Öffnungsklauseln vor, um im Einzelfall flexibel und scharf reagieren zu können. Schulte meinte, dass letztlich der Kunde entscheide, welches Organisationsmodell genutzt werde. Am Beispiel der Mindestlohnkommission sei der Einfluss der Kundenmacht auf die Sozialpartner ersichtlich. Um auf die Flexibilisierung reagieren zu können, forderte Hoffmann zudem ein Verbandsklagerecht. Letztlich waren sich Schulte und Hoffmann einig, dass gute Gesetze immer die Unterstützung der Sozialpartner benötigten, der Gesetzgeber seinen Gestaltungsauftrag aber nicht unterlaufen dürfe.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.
