

Themenforum IV

Arbeitsrechtliches Update für Agilität in der Arbeitswelt



Markus Künzel

Partner

BEITEN BURKHARDT Rechtsanwälts-gesellschaft mbH

BEITEN BURKHARDT

Arbeitsrechtliches Update
für agiles Arbeiten

Markus Künzel

4. Praxisforum Total Rewards
2. April 2020, Webkonferenz



BEITEN
BURKHARDT

Gliederung

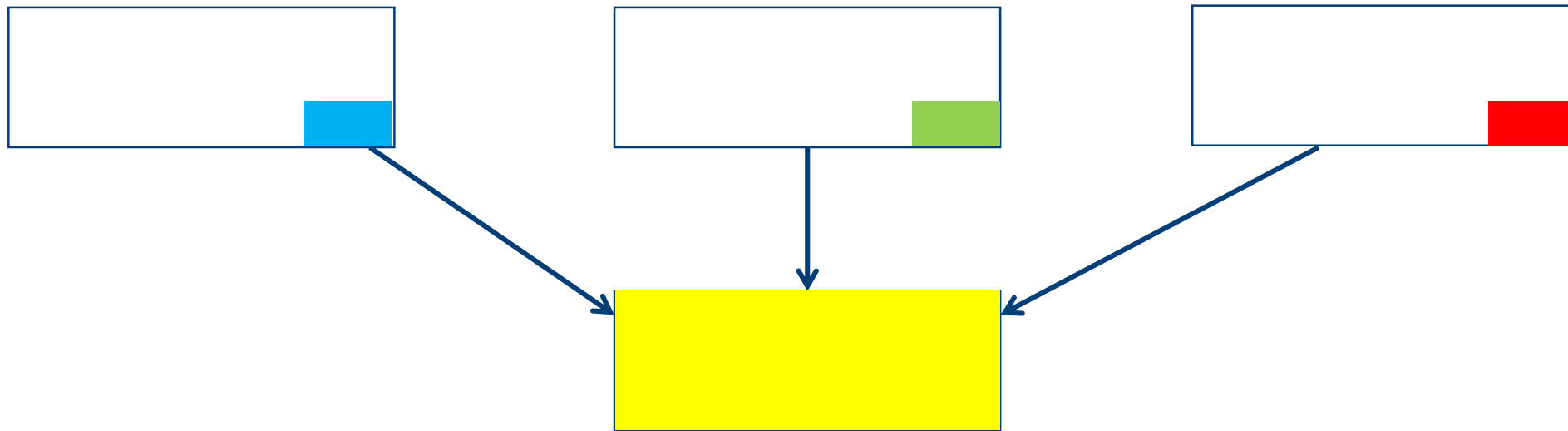
- Agiles Arbeiten – Formen der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen
 - Joint Venture
 - Gemeinsamer Betrieb
 - Agile Strukturen (Scrum)
- Agiles Arbeiten – aktuelle Problempunkte der Arbeitszeit
 - Das Urteil des EuGH zur Arbeitszeiterfassung vom 14.05.2019
 - Aktuelle Rechtslage
 - Konsequenzen für Arbeitgeber – Umsetzungspflicht?
 - Gesetzesentwurf § 16 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
 - Zusammenfassung

Formen der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen

- Joint Venture
- Gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen
- Agile Strukturen (Scrum)
- Arbeitnehmerüberlassung
- Dienst- oder Werkvertrag

Joint Venture

Die Unternehmen beteiligen sich als Gesellschafter an einem Gemeinschaftsunternehmen (JV-Gesellschaft). Sie bringen Arbeitnehmer, Know-how, Betriebsmittel usw. in die JV-Gesellschaft ein, um sie dort gemeinsam zu nutzen.



JV-Gesellschaft

Joint Venture – Arbeitsrecht

INDIVIDUALVERTRAGLICH

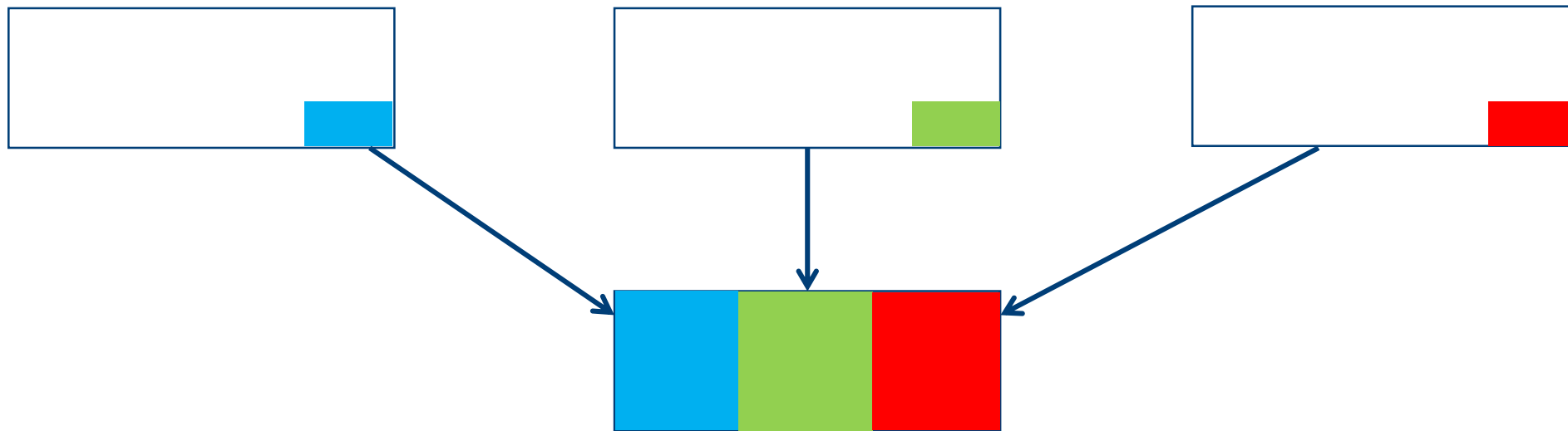
- Neuer Arbeitgeber,
- Altes Arbeitsverhältnis endet, neues Arbeitsverhältnis beginnt
- Ausnahme: Betriebsübergang § 613a BGB
- Beendigung des JV

KOLLEKTIVVERTRAGLICH

- Betriebsänderung § 111 BetrVG
- Existenz Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat
- Betriebsvereinbarungen
- Tarifgebundenheit/Geltung Tarifverträge

Gemeinsamer Betrieb

Arbeitnehmer, Know-how, Betriebsmittel usw. bleiben formal in den jeweiligen Unternehmen, sie werden jedoch örtlich in den gemeinsamen Betrieb gebracht und dort zur gemeinsamen Zweckverfolgung gemeinsam genutzt.



Neue Räumlichkeiten

Gemeinsamer Betrieb

VORAUSSETZUNGEN DES GEMEINSAMEN BETRIEBS

- Mindestens zwei Unternehmen, die die
 - in einer Betriebsstätte vorhandenen
 - materiellen und immateriellen Betriebsmittel für
 - ein oder mehrere einheitliche arbeitstechnische Zwecke zusammenfassen, ordnen, gezielt einsetzen,wobei
 - der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird und
 - die Unternehmen zumindest stillschweigend eine gemeinsame Führung vereinbart haben

Agile Strukturen – Scrum

- Die meist verwendete Art im agilen Projektmanagement.



- Scrum: „Das angeordnete Gedränge“ ist Standardsituation aus dem Rugbysport, um nach Unterbrechungen, z.B. Regelverstößen, Spiel neu zu starten.

Agile Strukturen – Scrum

- Kommt ursprünglich aus Softwareentwicklung.
- Ist ein Rahmenwerk, innerhalb dessen verschiedene Prozesse und Techniken zum Einsatz gebracht werden.
- Projekt wird nicht von Anfang bis Ende präzise durchgeführt, sondern Entwicklung erfolgt iterativ in kurzen Feedback-Schleifen, sog. Sprints.

Agile Strukturen – Scrum

- Die Anforderungen (Requirements) und das Produkt werden in einer Liste (Product Backlog) gepflegt, erweitert und priorisiert. Das Product Backlog ist ständig im Fluss.
- Die Scrum-Teams arbeiten in Entwicklungszyklen von einer bis mehreren Wochen (Sprints).
- Das Scrum-Team gleicht in einem täglichen, meist auf kurze Zeit begrenzten Informationsmeeting, dem Daily Scrum Meeting, Fortschritte und Probleme ab.

Agile Strukturen – Scrum

▪ Rollen



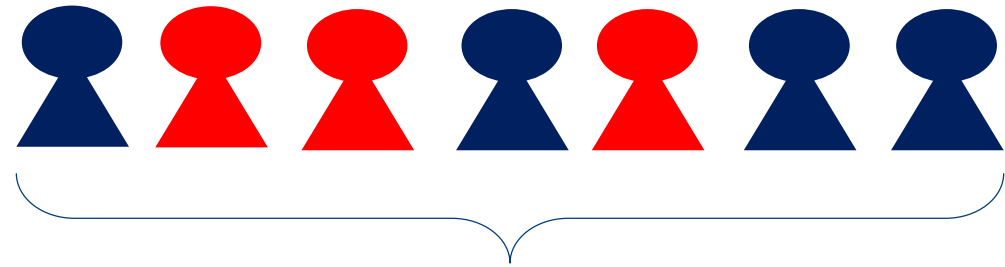
Product Owner

- Koordiniert die Vision und das Ergebnis
- Beschließt Termine und Funktionalitäten
- Ergänzt und priorisiert Anforderungen (Product Backlog)
- Überwacht Projekt und dessen Ziele



Scrum Master

- Koordiniert Prozess
- Nicht „Projektführer“, aber realisiert Prozessarbeit und coacht
- Löst Hindernisse im Projekt auf



Team

- Lieferung der Ergebnisse, koordiniert innerhalb der Entwicklungs-Iteration (Sprint)
- Verbindlichkeit zu den Ergebnissen innerhalb einer Iteration
- Selbstorganisation
- Größe überschaubar

Problempunkte der Arbeitszeit

Einführung: Arbeitszeit ist nicht gleich Arbeitszeit



- BAG zur Reisezeit als vergütungsrechtliche Arbeitszeit, BAG v. 17.10.2018 – 5 AZR 553/17

- EuGH zur arbeitsschutzrechtlichen Arbeitszeit: Arbeitszeiterfassung, EuGH v. 14.05.2019 – C-55/18

Problempunkte der Arbeitszeit

Die aktuelle EuGH-Entscheidung:
Arbeitszeiterfassungspflicht für Arbeitgeber

Deutsche Bank 



EuGH v. 14. Mai 2019 – C-55/18:

Die Vorschriften der Arbeitszeitrichtlinie sind im Lichte der Grundrechtecharta (GRCh) „dahin auszulegen, dass sie der Regelung eines Mitgliedsstaats entgegenstehen, die nach ihrer Auslegung durch die nationalen Gerichte die Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“

Problempunkte der Arbeitszeit

Die aktuelle EuGH-Entscheidung: Vorgaben des Gerichts

EuGH: „Um die praktische Wirksamkeit der von der Arbeitszeitrichtlinie vorgesehenen Rechte und des in Art. 31 Abs. 2 GRCh verankerten Grundrechts zu gewährleisten, müssen die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber daher verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“

Objektivität:
Es muss klar sein,
wann die Arbeitszeit
beginnt und endet.

Verlässlichkeit:
Die Daten müssen
aktuell, richtig und ggf.
vor Manipulation
geschützt sein.

Zugänglichkeit:
Möglichkeit zur
Einsichtnahme in die
Arbeitszeitdokumen-
tation muss bestehen.

Problempunkte der Arbeitszeit

Die bisherige Rechtslage

Bisherige Rechtslage	Unionsrechtskonforme Auslegung?
<ul style="list-style-type: none">▪ § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG: „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen [...].“▪ Im Übrigen besteht eine Dokumentationspflicht für geringfügig Beschäftigte und die in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereiche, § 17 MiLoG.	<ul style="list-style-type: none">▪ „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen [...].“▪ „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit und die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen [...].“

Problempunkte der Arbeitszeit

Konsequenz: sofortige Umsetzungspflicht?

- Die unverzügliche Umsetzungspflicht besteht nur für den Gesetzgeber, nicht aber für den Arbeitgeber.
- Teilweise wird schon jetzt, allein auf Grundlage des Urteils, eine sofortige Umsetzungspflicht für den Arbeitgeber angenommen.
 - Argument: In der „Urlaubsentscheidung“ hat der EuGH wegen Art. 31 Abs. 2 GRCh eine unmittelbare Wirkung zwischen Privatpersonen angenommen; Arbeitsschutzbestimmungen sind im gleichen Grundrecht angesiedelt.
 - Entgegen des Vorschlags des Generalanwalts hat der EuGH aber keine unmittelbare Wirkung angenommen.

„Das BMAS wertet das derzeit sorgfältig aus. Wir stehen dazu auch in Gesprächen mit den Sozialpartnern und werden in der zweiten Jahreshälfte Vorschläge machen.“
(Hubertus Heil)

Ü Keine unmittelbaren Pflichten aus dem Urteil für Arbeitgeber, weder für private noch für öffentliche

Gesetzesentwurf von Prof. Bayreuther

- Arbeitgeber ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sowie die gewährten Ruhepausen jeweils am Tag der Arbeitsleistung aufzuzeichnen.
- Arbeitgeber kann Arbeitnehmer mit der Aufzeichnung der Arbeitszeit beauftragen, sofern zuverlässige Erfassung der Arbeitszeit gesichert; Arbeitgeber hat sich die Aufzeichnungen spätestens bis zum Ablauf des 7. Tages aushändigen zu lassen und diese zu kontrollieren

Alternativentwurf Prof. Thüsing

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gem. § 7 Abs. 7 eingewilligt haben. Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Er ist ebenso verpflichtet, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Die Einrichtung des Systems muss unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs sowie der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, insbesondere ihrer Größe, erfolgen. Die Messung kann auch durch den Arbeitnehmer durchgeführt werden.“

Zusammenfassung

- Wohl keine unmittelbaren Pflichten aus dem EuGH-Urteil für Arbeitgeber.
- Das Tätigwerden des Gesetzgebers ist erforderlich; Bundesarbeitsminister Heil hat Gesetzentwurf im Januar angekündigt: „verhältnismäßige Umsetzung unter Vermeidung übermäßiger Bürokratie“.
- Arbeitszeiterfassung kann auch durch Arbeitnehmer erfolgen.

Zusammenfassung

- Möglichkeiten der Erfassung bleiben variabel.
- Die bisherige Vertrauensarbeit im weiten Sinne ist nicht mehr möglich.
- Durch Aufzeichnungen können Ansprüche auf Überstundenabgeltung leichter begründet werden.
- Abzuwarten, ob Sonderregelungen für bestimmte Branchen oder z.B. Ausnahme von Kleinbetrieben.

REFERENT



MARKUS KÜNZEL



Partner |
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
BEITEN BURKHARDT
Ganghoferstraße 33, 80339 München

Praxisgruppe Arbeitsrecht
T +49 89 35065-1131
E Markus.Kuenzel@bblaw.com

Spezialgebiete
Individualarbeitsrecht, kollektives Arbeitsrecht,
transaktionsbezogenes Arbeitsrecht, Betriebs-
übergang, Betriebsstilllegung, Restrukturierung,
Tarifrecht, Massenentlassungen und
Einzelkündigungen, Vergütungssysteme,
Internationaler Personaleinsatz, Mitbestimmung

Karriere

Markus Künzel studierte Rechtswissenschaften an den Universitäten Erlangen-Nürnberg, Göttingen und München und wurde im Jahr 1994 zur Anwaltschaft in Deutschland zugelassen. Seit 1994 ist er bei BEITEN BURKHARDT tätig, seit 1999 als Partner.

Sprachen

Deutsch, Englisch