

Prof. Dr. Bernd Waas
(Schirmherr)



Professor für Arbeitsrecht
und Bürgerliches Recht an der
Goethe-Universität Frankfurt am
Main

Annelie Buntenbach
(Gastgeberin)



Mitglied des Geschäftsführenden
Bundesvorstandes
Deutscher Gewerkschaftsbund

Wolfgang Apitzsch
(Veranstalter)



Vorsitzender des Aufsichtsrats der
DGB Rechtsschutz GmbH und
geschäftsführender Herausgeber
der Zeitschrift »Arbeit und Recht«



... über 400 Teilnehmer*innen bereiten dem Kongress 2016 einen würdigen Rahmen.

CAMPUS ARBEITSRECHT ZUM THEMA ARBEITSZEIT – ZWISCHEN SCHUTZ, SOVERÄNITÄT UND ENTGRENZUNG

Ein Leitartikel von Dorothee Müller-Wenner (DGB Rechtsschutz GmbH)

Hohe Teilnehmerzahl und lebhaftes Diskussionsgeschehen zeigten, dass die Veranstalter mit dem Thema Arbeitszeit – zwischen Schutz, Souveränität und Entgrenzung ein aktuelles und gesellschaftlich wichtiges Thema aufgegriffen haben. Digitalisierung, Einsatz von Tablets und Smartphones, Arbeitsverdichtung und Zunahme stressbedingter Erkrankungen machen deutlich, dass Arbeitszeit im Interesse und zum Schutz der Beschäftigten neu gestaltet werden muss. Darin waren sich Referent*innen und Teilnehmer*innen einig.

Intensivierung der Arbeit, Überstunden, Schichtarbeit

Annelie Buntenbach, DGB Bundesvorstand, stellte in ihrem Vortrag Schlaglichter in der Entwicklung der Arbeitszeit aus Sicht des DGB zunächst überlange und gesundheitsschädliche Arbeitszeiten dar, die für viele Beschäftigte Alltag sind. So liegt die durchschnittliche Arbeitszeit bei 41,5 Std./Woche, 59 % der Beschäftigten leisten mehr als die vertragliche Arbeitszeit und für 1/3 der Arbeitnehmer*innen ist sogar eine Arbeitszeit von 45 Std./Woche die Regel. Jeder 6. Beschäftigte leistet Schichtarbeit und ¼ der Arbeitnehmer*innen erklärt in Befragungen, dass sie auch in der Freizeit erreichbar sind und sich dadurch gehetzt fühlen. 14 % arbeiten ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeiten und müssen nur Zielvorgaben erfüllen, was zur Intensivierung der Arbeit und Stress führt. Die Folge ist eine Zunahme psychischer Erkrankungen. So ist der Anteil der Erwerbsminderungsrenten, die auf psychi-

schen Ursachen beruhen, von 15 % im Jahr 1993 auf 43 % im Jahr 2015 angestiegen.

Nicht eine Lösung für alle, sondern Lösungen für alle Beschäftigten

Annelie Buntenbach betont, dass Arbeitnehmer*innen Arbeitszeitsouveränität zurückgewinnen, selbst Lage und Dauer der Arbeitszeit gestalten und wieder über größere Frei- und Schutzzräume verfügen müssen. Flexibilisierung der Arbeitszeit muss sich am Interesse der Beschäftigten orientieren; Arbeit und Arbeitszeit an die jeweiligen Lebenslagen anpassen. Deshalb gibt es nicht nur eine Lösung für alle sondern unterschiedliche Lösungen abhängig von den jeweiligen Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten. Die Umsetzung dieser Wünsche ist nur mit Hilfe einer starken Mitbestimmung der Betriebsräte und Personalräte erreichbar.

Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz

Wenn Arbeitszeitgestaltung sich an den jeweiligen Lebenslagen der Beschäftigten orientieren soll, müssen Arbeitnehmer*innen z. B. das Recht erhalten, nach einer Teilzeittätigkeit zur Vollzeit zurückkehren zu können. Mobiles Arbeiten - z. B. im Home-Office - erfüllt Beschäftigteninteressen nur, wenn Arbeitnehmer*innen sich freiwillig dafür entscheiden können, und ein Rückkehrrecht auf ihren betrieblichen Arbeitsplatz haben. Außerdem müssen auch bei mobiler Arbeit Datenschutz und Unfallschutz gewährleistet sein.

REFERENTEN & MODERATOREN



Dr. Marta Böning
Referatsleiterin
Individualarbeitsrecht
DGB Bundesvorstand



Prof. Dr. Gerhard Bosch
Geschäftsführender Direktor
IAQ - Universität Duisburg-Essen



Dr. Peter Cammerer
Betriebsratsmitglied am
Standort München
BMW Group

Regelung zur Abrufarbeit streichen

Annelie Buntenbach erteilte dem Vorstoß von Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden eine Absage, den 8-Std.-Tag im Arbeitszeitgesetz zu Gunsten einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit zu streichen. Sie verteidigte den notwendigen Mindestschutz im Arbeitszeitgesetz, der dennoch einen weiten und flexiblen Rahmen zulässt. Unter großem Beifall verlangte sie die Streichung der Regelung zur Abrufarbeit in § 12 TzBfG. Laut Studien des WSI nutzen 8 % der Betriebe Abrufarbeit. Abrufarbeit ist das Negativbeispiel für Flexibilisierung von Arbeitszeit allein im Unternehmerinteresse und zum Nachteil der Beschäftigten. Denn es wird nur der tatsächliche Einsatz bezahlt und damit das unternehmerische Risiko vollständig auf die Arbeitnehmerseite verlagert.

Hohe Dynamik in der Arbeitszeitentwicklung

Prof. Dr. Bosch, Universität Duisburg, zeigte in seinem Impulsvortrag Arbeitszeit – sozialkritisch beleuchtet Trends der Arbeitszeitentwicklung seit 1990. Diese ist durch eine hohe Dynamik gekennzeichnet. Neben zunehmender Flexibilisierung, etwa durch Arbeitszeitkonten fällt auf, dass das Arbeitszeitspektrum sich immer stärker auseinanderentwickelt. Auf der einen Seite der Skala liegen die kurzen Arbeitszeiten der Mini-Jobs, auf der anderen Seite überlange Arbeitszeiten im Rahmen der sog. Vertrauensarbeitszeit. Es überrascht deshalb auch nicht, dass nach Beschäftigtenbefragungen Vollzeitbeschäftigte weniger und Mini-Jobber länger arbeiten wollen.

Überraschend war dagegen die von Prof. Bosch aufgezeigte Entwicklung der Arbeitszeiten seit den 1960/70ziger Jahren. Anders als allgemein vermutet, ist nicht nur die vereinbarte, sondern auch die tatsächliche Arbeitszeit im Laufe der Jahrzehnte zurückgegangen. So lag die vereinbarte und bezahlte Arbeitszeit 1960 noch bei 44,6 Std./Woche und im Jahr 2014 nur noch bei 38,1 Std und die bezahlten Überstunden lagen 1970 noch bei durchschnittlich 157 Std./Jahr und 2014 bei nur noch durchschnittlich 46 Std. Andererseits nahmen aber auch unbezahlte Überstunden statistisch zu.

Interessant war auch die von Prof. Bosch aufgezeigte Entwicklung der Arbeitszeit in Bezug auf die Qualifikation der Beschäftigten. Während früher die unqualifizierten Arbeitnehmer besonders viel arbeiteten, sind es heute gerade die hoch qualifizierten Mitarbeiter. Als Trend in der Arbeitszeitentwicklung ist schließlich die Zunahme mobi-

ler Arbeitsformen festzustellen, wie Montage-tätigkeiten oder Arbeit im Home-Office.

Leitbild eines Arbeitszeitmodells im Beschäftigteninteresse

Prof. Bosch bestätigt den Ansatz von Annelie Buntenbach, dass es in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung nicht eine Lösung geben kann, da die Interessenlagen der Beschäftigten unterschiedlich sind. Arbeitsbedingungen im Sinne Guter Arbeit müssen diese unterschiedlichen Interessen aufnehmen und berücksichtigen. Dazu gehört vor allem, dass Arbeitszeitmodelle sich an den Lebensphasen der Beschäftigten orientieren und - anders als die heutige Teilzeit - neue flexible Arbeitsverhältnisse auch sozial abgesichert sind. Die Reduzierung von Arbeitszeiten darf nicht mehr zu Nachteilen beim Steuerabzug oder dauerhaft negativen Folgen bei der Rentenhöhe führen (sog. Narbeneffekte). Nachteile, die durch gesellschaftlich anerkannte Freistellungen wegen Kinderbetreuung, Pflege oder Weiterbildung entstehen, sind durch Lohnersatzleistungen auszugleichen.

Arbeitnehmer*innen, die sich phasenweise für ein Teilzeitarbeitsverhältnis entscheiden, müssen das Rückkehrrecht in die Vollzeitbeschäftigung erhalten.

Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung

Neben Teilzeitwünschen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und flexiblen Übergängen in den Ruhestand nehmen auch Wünsche von Arbeitnehmer*innen auf vorübergehende Auszeiten zu. Diese sind häufig Reaktion auf eine zunehmende Belastung der Arbeit. Das Interesse an flexiblen Arbeitszeiten entspringt außerdem dem Bedürfnis von Beschäftigten, eine Balance zwischen Arbeit und privatem Leben zu erreichen. Prof. Bosch machte deutlich, dass gut gestaltete Arbeitszeitwelten im Interesse der Beschäftigten im Wesentlichen in Unternehmen mit Tarifbindung und starken Betriebs- und Personalräten eine reelle Chance haben.

Sozialrechtliche Aspekte

Das Sozialrecht knüpft an die arbeitsrechtliche Arbeitszeitgestaltung an. Es gleicht Lohneinbußen, die als Folge der Flexibilisierung z. B. durch längere Freistellungsphasen eintreten, nur teilweise aus. Darauf wies Prof. Dr. Schlegel, Vizepräsident des Bundessozialgerichts, in seinem Impulsvortrag Arbeitszeitsouveränität

REFERENTEN & MODERATOREN



Prof. Dr. Stein Evju

Professor für Arbeitsrecht
Institut für Privatrecht
Universität Oslo



Prof. Dr. Christian Förster

Professor für transkulturelle Studien
Universität Heidelberg
Exzellenzcluster „Asia and Europe“



Gert Groppe

Rechtsanwalt
DGB Rechtsschutz GmbH
EurAA Rechtsanwalts-gesellschaft

– sozialrechtliche Aspekte hin. Kompensatorische Leistungen gibt es z. B. beim Elterngeld oder Kinderkrankengeld oder auch bei der kurzfristig notwendigen Pflege naher Angehöriger. Für die längere Pflegezeit ist dagegen keine Lohnersatzleistung vorgesehen. Es findet nur eine Absicherung in der Rentenversicherung statt. Lohneinbußen und Rentennachteile, die durch Teilzeit eintreten, werden sozialrechtlich nicht kompensiert. Auch der Übergang in den Ruhestand ist nur unzureichend geregelt. Reagiert hat der Gesetzgeber auf die sozialrechtlichen Probleme, die durch Langzeitkonten und angesparte Wertguthaben entstanden waren. Diese sind durch den Gesetzgeber im SGB IV sozialrechtlich abgefedert worden.

Mobile Arbeit schafft Probleme im Unfallrecht

Sehr anschaulich zeigte Prof. Schlegel an drei Fallbeispielen im Unfallrecht, welche sozialrechtlichen Probleme bei der Wahl flexibler Arbeitszeitmodelle und bei mobiler Arbeit zuhause entstehen, wenn Arbeit und Freizeit schwer voneinander zu trennen sind. So etwa im Fall der Arbeitnehmerin, die mit ihrem Hund in der Arbeitspause spazieren geht und von ihrem Arbeitgeber auf dem Diensthandy angerufen wird, während des Gesprächs die Bordsteinkante übersieht und schwer stürzt. Oder der Mitarbeiter, der im Home-Office arbeitet, eine Gaststätte aufsucht, dort noch Geschäften nachgeht und auf dem Weg zu seinem Haus überfallen und schwer verletzt wird. Oder der Mitarbeiter, der seinen häuslichen Telearbeitsplatz verlässt, um Wasser zu trinken und dabei auf der Treppe stürzt. Den ersten Fall hat das BSG an die 2. Instanz zurückverwiesen, im 2. Fall die Anerkennung eines Unfalls versagt und der 3. Fall ist noch beim BSG anhängig.

Ist wie im Home-Office privates Wohnen und Arbeitsplatz kaum noch abgrenzbar und können Arbeitnehmer*innen im Haus z. B. Pausen nach zeitlichem Belieben nehmen, ist der Unfallschutz gefährdet. Jedenfalls ist die sozialrechtliche Rechtsprechung durch die neuen Formen des mobilen Arbeitens gefordert, für das Unfallrecht nach tauglichen Abgrenzungen und interessengerechten Lösungen zu suchen.

Neue Arbeitsformen muss der Gesetzgeber berücksichtigen

Eine Zunahme von Arbeitszeitsouveränität birgt die Gefahr, dass Tätigkeiten zunehmend als selbstständig bewertet werden, und damit der Arbeitnehmer-Status gefährdet wird.

Der Gesetzgeber ist daher gefordert, bei der erwarteten Neuordnung zur Arbeitnehmereigenschaft neue Arbeitszeitmodelle zu berücksichtigen und sich nicht allein am überholten Modell der Industriearbeit auszurichten. Prof. Schlegel äußerte Zweifel, ob der bisher vorliegende Gesetzentwurf zu § 611a BGB, der lediglich den bisherigen Status quo wiedergebe, diesen Anforderungen gerecht wird.

Erreichbarkeit durch Mails, Smartphone und Ruhezeiten

Die sich an die Vorträge anschließende Podiumsdiskussion unter der Leitung des im Arbeitszeitrecht ausgewiesenen Experten Jürgen Ulber beleuchtete weitere Aspekte und warf neue rechtliche Fragestellungen vor allem im Bereich der mobilen Arbeit auf. So etwa die, ob die im Arbeitszeitschutzrecht zwingend vorgeschriebene 11-stündige Ruhezeit z. B. nach kurzer Durchsicht eingegangener Mails unterbrochen ist mit der Folge, dass eine neue Ruhezeit beginnt. Prof. Schlegel will danach differenzieren, ob der Arbeitnehmer damit rechnen musste, dass ihn der Arbeitgeber kontaktiert oder, ob er aus eigenem Interesse seine Mails überprüft.

Arbeitszeiterfassung und Kontrolle

Einigkeit im Podium bestand darüber, dass auch mobiles Arbeiten zwingend Arbeitszeiterfassung und Kontrolle erfordert. Denn, wenn keine Rolle spielt, wo und wann Arbeitnehmer*innen arbeiten, besteht die Gefahr, dass auch die Verantwortung für den Schutz entfällt.

Einzelforen und Schlussakkord

In den sich nach dem Imbiss anschließenden 4 Foren wurden Einzelaspekte des Themas Arbeitszeit aufgegriffen und ein Blick über den nationalen Tellerrand auf Arbeitszeitregelungen in anderen Ländern geworfen.

Den Schlussakkord setzte Prof. Dr. Allespach, EAdA. Er kündigte bereits die nächste Campus-Veranstaltung in 2 Jahren in dem bis 2018 fertig gestellten House of Labour an. Das House of Labour soll den notwendigen Kontrapunkt zum House of Finance setzen und arbeitnehmerorientierte Bachelor- und Masterstudiengänge anbieten. Denn Wirtschaft funktioniert nicht ohne Beteiligung der Arbeitnehmer*innen. Mit Studierenden auch aus bildungsfernen Schichten – in der Tradition der EAdA – wird das House of Labour außerdem einen größeren Beitrag zur gesellschaftlichen Integration leisten als manche Elite-Universität.

REFERENTEN & MODERATOREN



Henning Hansen

Teamleiter/Rechtsschutzsekretär
DGB Rechtsschutz GmbH



Dr. Johannes Heuschmid

Stellvertretender Leiter
Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeitsrecht (HSI)



Prof. Dr. Ernst Otto Kempfen

Europäische Akademie
der Arbeit (EAdA)

FORUM 1

Mirko Schneidewind (DGB Rechtsschutz GmbH)

Das Forum 1 beschäftigte sich mit dem Themenkomplex „Arbeitszeit im Gesundheitswesen“. Unter der Moderation von Gert Groppe von der DGB Rechtsschutz GmbH referierten Prof. Dr. Jens Schubert, Prof. Dr. Felix Welti und Tobias Michel.

Anspruch und Wirklichkeit – Arbeitszeit im Gesundheitswesen

Besonders praxisrelevant ist das große Thema „Arbeitszeit“ im Bereich des Gesundheitswesens. In der Branche Gesundheitsversorgung und Pflege arbeiten über 10 % aller Beschäftigten in Deutschland und werden ca. 10 % des gesamten Bruttoinlandsproduktes erwirtschaftet.

Spezifische Probleme in dieser Branche sind die zum Teil überlangen Dienste vor allem in Krankenhäusern und die Schichtdienste sowie oftmals personelle Engpässe.

Die Gesundheitsbranche ist darüber hinaus gekennzeichnet durch teilweise nur geringe Tarifbindung. So sind beispielsweise in der ambulanten Pflege lediglich etwa 20 % der Betriebe an Tarifverträge gebunden.

Arbeitszeitrecht ist Gesundheitsschutz

Prof. Jens Schubert (ver.di) hat zunächst den Fachbereich 3 als größten ver.di-Fachbereich vorgestellt. Weit über 50 % der Beschäftigten in der Branche sind weiblich, was nach Einschätzung von Jens Schubert offenbar mit einer bestimmten Einstellung von Arbeitgebern verbunden ist: Es werde oft davon ausgegangen, dass die Beschäftigten im Wesentlichen intrinsisch motiviert sind, dass heißt, dass die Arbeit ausgeführt wird, ohne dass Druck oder Anreiz von außen erfolgen müssten. Es herrsche die Einstellung, „die (Pflegekraft) wird die Patient*innen schon nicht liegen lassen“.

Die Arbeitszeit im Gesundheitswesen ist geprägt durch die zahlreichen Ausnahmenvorschriften und Tariföffnungsklauseln im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) – zum Beispiel die Verkürzung der Ruhezeiten (§ 5 ArbZG), die Verlängerung des Ausgleichszeitraums für die durchschnittliche Arbeitszeit und andere Öffnungsklauseln in § 7 ArbZG sowie die Ausnahmenvorschriften zur Sonn- und Feiertagsarbeit.

Speziell in der Situation dieses Fachbereiches plädierte Jens Schubert für einen Nachhaltigkeitsansatz im Arbeitszeitrecht unter der Prämisse, dass es beim Arbeitszeitrecht in erster Linie um Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer*innen geht.

Sozialrecht beeinflusst den arbeitsrechtlichen Rahmen

Anschließend stellte Prof. Dr. Felix Welti den sozialrechtlichen Rahmen dar, der auch die Arbeitszeit im Gesundheitswesen stark beeinflusst.

Zunächst wies er hier auf die Doppelrolle der Gewerkschaften im Gesundheitswesen hin: Die Gewerkschaften sind sowohl die Interessenvertretung der Beschäftigten im Gesundheitswesen als auch Interessenvertretung aller (anderen) Beschäftigten in ihrer Rolle als Teil der Selbstverwaltung der Sozialversicherung.

Die finanziellen Mittel der Sozialversicherungsträger sind letztlich abhängig vom Arbeitseinkommen aller Beschäftigten. Somit hat die Relation zwischen Arbeitseinkommen und Kapital Einfluss auch auf die verfügbaren Mittel der Sozialversicherung.

Die Wirtschaftlichkeit ist ein allgemeiner Grundsatz im Sozialrecht (§ 68 SGB IV). Dieser sozialrechtliche Grundsatz der Wirtschaftlichkeit ist jedoch nicht mit betriebswirtschaftlicher „Wirtschaftlichkeit“ zu verwechseln. Das Sozialrecht ist hierbei geprägt durch

- Marktpreisbildung (v.a. im Bereich der Arzneimittel und sonstiger Sachleistungen),
- Festpreisentgelte (Fallpauschalen) und
- verhandelte Vergütungen (i.d.R. für Pflege- und Rehaeinrichtungen und in der Behindertenhilfe) sowie
- Ausschreibungen

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts sind Arbeitsvergütungen, die durch Tarifverträge geregelt werden, grundsätzlich nicht als „unwirtschaftlich“ im sozialrechtlichen Sinne zu bewerten.

Insofern besteht im Gesundheitsbereich im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen immer ein direkter Zusammenhang sowie eine

REFERENTEN & MODERATOREN



... Prof. Dr. Felix Welti einer der Hauptakteure im Forum 1 zur Arbeitszeit im Gesundheitswesen.

Wechselbeziehung zwischen Arbeitsrecht und Sozialrecht. Die arbeitsrechtlichen Bedingungen, insbesondere auch was die Arbeitszeit angeht, werden auch von sozialrechtlichen Vorgaben (Personalschlüssel/Fachkraftquote/Qualitätskontrolle durch den MDK) beeinflusst.

Der Realitäts-Check (oder -Schock)

Schließlich ging Tobias Michael (Autor der „Schichtplanfibel“) auf die Wirklichkeit der Arbeitszeit in der Gesundheitsbranche ein.

Die Souveränität der Arbeitszeit ist speziell im Krankenhaus klar hierarchisch gegliedert, von den Chefärzt*innen über das ärztliche Personal, das Pflegepersonal bis zu den Patient*innen.

Tobias Michael hob im Zusammenhang mit der Arbeitszeit vor allem die Rolle der Arbeitnehmervertretungen hervor. Obwohl die Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung auch für die Dienstplangestaltung gilt, werde die Mitbestimmung bei der Dienstplanung in der Praxis lediglich in 20 – 30 % der Einrichtungen tatsächlich ausgeübt. Oft scheitere die Mitbestimmung bereits aus faktischen Gründen, weil die Betriebs- und Personalräte sich nicht in der Lage sähen, die Dienstplanerstellung zu prüfen und zu kontrollieren.

Das sei ein Grund dafür, dass von Arbeitgebern die Möglichkeiten des Arbeitszeitrechtes teilweise bis zur „Schmerzgrenze“ oder darüber hinaus ausgenutzt würden. So werde von Ar-

beitgeberseite vorgerechnet, dass gesetzlich eine Maximalfolge von 32 Beschäftigungstagen (inkl. Rufbereitschaft) zulässig ist, bevor ein einziger freier Tag eingeplant werden muss.

Auch die „Monstranz“ des ArbZG, der 8-Stunden-Tag, stelle im Krankenhaus reine Theorie dar.

Abschließend blieb das Fazit, dass der zum Teil schwache Organisationsgrad in Einrichtungen des Gesundheitswesens ein wesentlicher Grund dafür ist, dass Arbeitszeitsouveränität hier kaum zu gewährleisten ist. Nachhaltige im Sinne gesundheitsverträglicher Arbeitszeiten im Gesundheitsbereich können nur durch kollektivrechtliche Regelungen durchgesetzt und gesichert werden.

Für die anschließende Diskussion unter Moderation von Gerd Groppel (DGB Rechtsschutz GmbH) blieb leider nur wenig Zeit, trotzdem konnten noch mehrere Fragen aus der Praxis, die den Teilnehmer*innen unter den Nägeln brannten, besprochen und beantwortet werden.

Lesetip für die Praxis (umfassend und trotzdem verständlich und praxisorientiert):

Die Schichtplanfibel beantwortet die wichtigsten Fragen im Zusammenhang mit Schichtarbeit.

<http://www.schichtplanfibel.de/>

Die Schichtplanfibel kann hier heruntergeladen werden.



Dr. Thomas Klebe

Leiter des Hugo Sinzheimer Instituts und Rechtsanwalt

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeitsrecht (HSI)
Rechtsanwalt in der Kanzlei
Apitzsch-Schmidt-Klebe



Dr. Robert Knegt

Research Director

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeitsrecht (HSI)



Prof. Dr. Eva Kocher

Inhaberin des Lehrstuhls für
Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und
Zivilverfahrensrecht
Europa-Universität Viadrina
Frankfurt (Oder)

REFERENTEN & MODERATOREN



Tobias Michel
Arbeitszeitexperte
ver.di Fachbereich 3
(Gesundheit und Soziales)



Prof. Dr. Rainer Schlegel
Vizepräsident des
Bundessozialgerichts
Bundessozialgericht



Prof. Dr. Jens Schubert
Leiter der Abteilung
Recht und Rechtspolitik
ver.di Bundesverwaltung Berlin



... Dr. Thomas Klebe und Dr. Peter Cammerer zur kollektivrechtlichen Bedeutung von Arbeitszeitregelungen.

FORUM 2

Robert Filgner (ran Verlag)

Der Campus Arbeitsrecht am 25. Februar in Frankfurt am Main versammelte Akteure aus Praxis, Wissenschaft und Politik, die aktiv das Thema „Arbeitszeit“ mitgestalten und sich als Arbeits- und Sozialrechtsexperten intensiv damit beschäftigen. Nach den Vorträgen am Vormittag standen nach der Mittagspause vier Foren für den qualitativen Austausch einzelner Aspekte auf dem Programm. Neben Einblicken in Arbeitszeit-Aspekte im Gesundheitswesen (Forum 1), wurde auch über die nationalen Grenzen hinaus geschaut (Forum 3) und konnten praxisorientierte Debatten speziell zur Teilzeitarbeit (Forum 4) geführt werden.

Das Forum 2 betrachtete die betriebliche Praxis und kollektive Regelungen in Bezug auf Arbeitszeit. Dabei spielte die Tarifpolitik aus Sicht der IG Metall eine große Rolle. Stefan Schaumburg, der Leiter Tarifpolitik bei der IG Metall, stellte eine neue Kampagne der Gewerkschaft vor, die wenige Tage später starten sollte.

Im Mittelpunkt dabei: ein gesetzliches Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit – eine Forderung, die während des gesamten Campus' Arbeitsrecht häufig zu hören war. Denn allen Teilnehmenden ist wichtig, das Thema Arbeitszeit auch politisch zu betrachten und die gesetzlichen Regelungen dazu endlich der modernen Arbeitswelt anzupassen.

Um diese Forderung zu stärken, hatte Stefan Schaumburg vor allem Zahlen dabei. Sie sind das Ergebnis der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013, an der sich über 514.000 Arbeitende beteiligt hatten. Zentrales Ergebnis: Drei Viertel der Beschäftigten kommen mit Flexibilität klar, Arbeitszeiten flexibel zu gestalten, ist demnach längst betriebliche Realität. Aber sie wollen auch etwas dafür haben, mitgestalten und nicht nur im Sinne des Arbeitgebers agieren. Die Arbeitszeitsouveränität soll also bei dem Beschäftigten bleiben.

Dazu brauche es „Andockstellen für tarifvertragliche Regelungen, zum Beispiel bei den Themen Teilzeit und Pflegezeit. In das Arbeitszeitgesetz müssten die wahren Chancen von Digitalisierungsprozess miteinfließen – zugunsten der Arbeitnehmer*innen. Arbeitszeit dürfe nicht verfallen, was gerade im Zusammenhang mit mobilem Arbeiten ein größer werdendes Problem sei.

Daran konnte Dr. Peter Cammerer, Betriebsratsvorsitzender BMW Group in München, anknüpfen. Er stellte seine **Betriebsvereinbarung zum „Mobilen Arbeiten“** vor. Diese wurde 2014 beim Deutschen Betriebsräte-tag mit dem Deutschen Betriebsräte-Preis in Gold ausgezeichnet. Darin ist Mobilarbeit als alle arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeiten definiert, die sowohl online als auch

REFERENTEN & MODERATOREN



Hans Peter Viethen

Abteilungsleiter der Abteilung III
„Arbeitsrecht und Arbeitsschutz“

Bundesministerium für
Arbeit und Soziales



Prof. Dr. Felix Welti

Professor für Sozial- und
Gesundheitsrecht, Recht der
Rehabilitation und Behinderung
Universität Kassel



offline (z. B. per Computer, Telefon oder mit Papiermedien) außerhalb der Büros durchgeführt werden. Die Mobilarbeitszeit wird von den Mitarbeiter*innen selbst erfasst und sie folgt einem klaren System. Besonders hervorgehoben wurde der Schutzaspekt für Beschäftigte: In der BMW-Betriebsvereinbarung, die auch im Wortlaut den Beschäftigten in den Vordergrund stellt, ist auch das Recht

auf Nichterreichbarkeit enthalten. Denn echte Freizeit zu haben und Arbeits-Kommunikationsmittel abzuschalten, müsse auch von den Arbeitnehmer*innen selbst wiedererlangt werden. Die nur vier Seiten umfassende Betriebsvereinbarung weckte Neugierde bei den Anwesenden und war Auslöser für Nachfragen. Hier waren es vor allem Kontroll- und Arbeitsschutzaspekte, die interessierten.



... Stefan Schaumburg bezieht Position für die IG Metall in Bezug auf Tarifpolitik und Arbeitszeit.

Aber auch, wie **„angeordnete Mehrarbeit“** in diesem Zusammenhang definiert wird, warf beispielsweise der anwesende Präsident des Arbeitsgerichts, Manfred Müller, in die Diskussion. Aus Richtersicht gebe es hier viele Streitfälle, da das Prinzip der Anordnung häufig nicht klar nachvollziehbar sei. Hier versicherte Dr. Peter Cammerer, dass bei BMW sehr frühzeitige Meldungen darüber erfolgen und eine enge Abstimmung zwischen den jeweiligen Beschäftigten und Vorgesetzten Unklarheiten beseitigt.

Zum Abschluss des Forums gab Dr. Mario Eylert, Richter am Bundesarbeitsgericht in Erfurt, eine Übersicht über die aktuelle Rechtsprechung zur Mitbestimmung bei der Arbeitszeit. Dabei konnte auch er bestätigen, dass Streitigkeiten über flexible Arbeitszeitkonten und digitale Zeiterfassungssysteme zunehmen. Auch der Miss-

brauch von Teilzeitmodellen beschäftigte das höchste deutsche Arbeitsgericht in jüngster Vergangenheit zunehmend.

Zwischen der Souveränität und der Entgrenzung durch veränderte Arbeitszeitmodelle muss sich auch die betriebliche Mitbestimmung in diesem Kontext verändern. Darin waren sich letztlich alle Beteiligten im Forum einig. Flexibilisierungsprozesse sind für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, für Weiterbildung und Übergänge zur Rente gut geeignet – wenn Mitbestimmung und die Mitsprache der Beschäftigten hierbei stimmen. Die Diskussionen über die Arbeitszeitpolitik in Deutschland haben wieder neu begonnen und werden auch die nächste Zeit sowohl Betriebsräte als auch Gerichte beschäftigen. Das hat der Campus Arbeitsrecht klar herausgestellt.

IMPRESSIONEN



... **Daniel Hlava**, Projektpartner und Cluster-Vertreter des Hugo-Sinzheimer-Instituts.



... **Stephan Eckert**, Richter am Arbeitsgericht Mainz und ein Experte aus der Praxis.



... **Jürgen Ulber**, ausgewiesener Experte und Moderator des Kongressvormittags.



... Dr. Robert Knecht legt das Arbeitszeitrecht der Niederlande dar und eröffnet damit die internationale Dimension.

FORUM 3

Dr. Till Bender (DGB Rechtsschutz GmbH)

Im Forum 3 blickten Referent*innen und Zuhörer*innen über den Tellerrand des nationalen Rechts und beschäftigten sich mit den Arbeitszeitordnungen in anderen Ländern.

Prof. Dr. Allespach von der EAdA begrüßte als Referenten Prof. Dr. Otto E. Kempen von der EAdA, Dr. Robert Knecht vom Hugo-Sinzheimer-Institut Amsterdam, Prof. Dr. Stein Evju von der Universität Oslo sowie Prof. Dr. Christian Förster von der Universität Heidelberg für den kurzfristig verhinderten Prof. Dr. Strassner von der TU Wildau.

Arbeitszeit ist Kern der modernen Arbeitswelt

Prof. Kempen stellte zunächst heraus, dass die Regelung der Arbeitszeit der Kern der modernen Arbeitswelt darstellt. Der Umfang und die Lage der Arbeitszeit sind der entscheidende Punkt im Hinblick auf die Frage, welche Bedeutung die Erwerbsarbeit für die Beschäftigten hat.

Sodann gab er einen Überblick über die Geschichte des Arbeitszeitrechts, beginnend bei der Industrialisierung (Industrie 1.0) bis hin zu den modernen Entwicklungen der Industrie 4.0. Zunächst sei es darum gegangen, die Arbeitszeit zu verkürzen, derzeit befinde man sich in einer Phase der Entgrenzung.

Kempen forderte, hierfür ein neues Problembewusstsein zu entwickeln und erinnerte daran, dass das Arbeitszeitrecht eine Errungenschaft der französischen Revolution sei: Erst nach der Abschaffung der

mittelalterlichen Zunftordnung gebe es eine Trennung von Arbeitszeit und Freizeit, dies müsse beibehalten werden.

Niederlande als „Teilzeitweltmeister“

Im Anschluss an diese einleitenden Worte stellte Dr. Knecht das Arbeitszeitrecht der Niederlande dar. Hier beträgt die Arbeitszeit durchschnittlich etwa 30 Stunden, im Gegensatz zu Deutschland also deutlich weniger, hier arbeiten die Beschäftigten im Schnitt 35 Stunden. Die Niederlande seien gewissermaßen die „Champions der Teilzeit“.

Außerdem bestehe in den Niederlanden ein hoher Grad an Tarifbindung, zudem sei die Allgemeinverbindlicherklärung sehr leicht möglich. Hierdurch basiere die Arbeitszeit vieler Niederländer auf tariflichen Bestimmungen.

Zudem setzte sich Dr. Knecht kritisch mit der Reform des niederländischen Arbeitszeitrechts auseinander, das im Jahre 1996 zu großen Veränderungen geführt habe. Im Bereich des Arbeitszeitrechts habe die Reform zu einem komplexen Nebeneinander von betrieblichen und tariflichen Regelungsmechanismen geführt. Da dies als nicht praktikabel erkannt wurde, wurde es wieder abgeschafft.

Seitdem besteht in den Niederlanden einerseits eine gesetzliche Regelung, die lediglich die ILO-Mindeststandards umsetzt, und eine Tariflandschaft, die darüber hinaus gehende Regelungen schafft. Dieser Dualismus aus gesetzlichem „level-down“ und tarifvertraglicher Gestaltungsmacht funktioniere aufgrund der in den Nieder-

landen klassischerweise guten Sozialpartnerschaft, aber, so Knecht, es ist ein „fragiles Gleichgewicht“.

Norwegen kennt „befristete Teilzeit“ schon

Prof. Dr. Stein Evju von der Universität Oslo gab zunächst einen strukturellen Überblick über die sehr detaillierten Regelungen des norwegischen Arbeitszeitrechts. Die Teilzeitrates liegt in Norwegen bei etwa 23 %. Ein Anspruch auf Teilzeit besteht in Norwegen, wenn dies aus sozialen Gründen geboten ist.

In diesem Zusammenhang drückte Prof. Stein seine Verwunderung darüber aus, dass es in Deutschland noch keine befristete Teilzeit aus sozialen Gründen gebe. In Norwegen haben Beschäftigte aus sozialen Gründen wie etwa der Elternzeit, sowohl Anspruch auf weitgehende Freistellung, als auch befristete Teilzeitarbeit.

Die Regelungen zur Arbeitszeit finden sich überwiegend in Tarifverträgen, die alle zwei Jahre neu ausgehandelt werden, wobei das norwegische Recht keine Allgemeinverbindlichkeit im Sinne des deutschen Rechts kennt. Die tägliche Arbeitszeit beträgt danach maximal 9 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden. Für Arbeiten zu „unbequemen Zeiten“ sieht der Tarifvertrag zudem Zuschläge vor.

China und Japan: asiatische Arbeitsethik

Sowohl bei den Ausführungen zum niederländischen, als auch zum norwegischen Recht, erkannte der deutsche Zuhörer viel bekanntes, was zum einen an der räumlichen Nähe der Länder, zum anderen an der rechtlichen Verbundenheit liegen mag. Dies änderte sich nun schlagartig.

Dabei stellte es sich als Glücksfall heraus, dass der Veranstalter mit Prof. Dr. Christian Förster einen Referenten gewinnen konnte, der nicht nur mit dem chinesischen und japanischen Recht, sondern der aufgrund seiner Studiums der Japanologie auch mit der Mentalität und Kultur der beiden Länder vertraut ist.

Er arbeitete zunächst heraus, dass das Arbeitszeitrecht besonders in Japan zunächst von deutschem Recht geprägt wurde, später nahm der US-amerikanische Einfluss zu. Eine eigene Kultur der Arbeitszeit, wie sie sich in Europa herausgebildet hat, war den Japanern bis dahin fremd.

Anhand vieler Beispiele stellte Prof. Förster dar, dass sich diese Mentalität bis heute prägend auf die Arbeitswelt auswirkt. So stehen Japanern zwar 20 Tage Urlaub zu, der Großteil davon wird aber nicht in Anspruch genommen. In China beträgt der gesetzliche Urlaubsanspruch nur 10 Tage. Und auch bei der Arbeitszeit fallen gesetzlicher Anspruch und tatsächlich geleistete Arbeitszeit erheblich zu Lasten der Beschäftigten auseinander.

Prof. Förster führte dies vor allem auf die asiatische Arbeitsethik zurück, die es als moralisch fragwürdig ansieht, nicht zu arbeiten, obwohl man hierzu in der Lage ist. Der Gedanke des Erholungsurlaubs sei den meisten Asiaten fremd.

Fazit: Blick über den Tellerrand lohnt!

Abschließend kann man sagen, dass es wie so oft erhellend war, den Blick über die engen Grenzen des nationalen Rechts zu erheben und zu schauen, wie andere Länder mit vergleichbaren Themen umgehen.

Zum einen stellt man fest, wie ähnlich die Regelungsansätze sind, was sich insbesondere in Europa durch die vereinheitlichende Wirkung der Europäischen Union bemerkbar macht. Zum anderen überrascht auch die Unterschiedlichkeit der Regelungen, an manchem mag sich der deutsche Gesetzgeber ein Beispiel nehmen, anderes sehen wir mit Befremden.



Prof. Dr. Stein Evju, Arbeitsrechtsexperte aus Norwegen.

Und schließlich erstaunt es immer wieder, wie sich Mentalität, Kultur und wirtschaftliche Rahmenbedingungen im Recht wiederfinden. In diesem Sinne spannte sich der Blick des Forums über die aufklärerische Epoche der französischen Revolution, über die Stufen der Industrialisierung hin zu den nationalen Ausprägungen zwischen niederländischem Konsensmodell und skandinavischen Sozialstaatsmodell hin zur asiatischen Arbeitsethik. Der Campus hat einen Blick eröffnet, der sich lohnt hat.



... Prof. Dr. Eva Kocher von der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder).



... Dr. Mario Eylert vom BAG zur Mitbestimmung bei der Arbeitszeit.



... Teilnehmer im Forum.



Silke Clasvorbeck
Online-Redaktion
DGB Rechtsschutz GmbH



Dorothee Müller-Wenner
Online-Redaktion
DGB Rechtsschutz GmbH



Dr. Till Bender
Online-Redaktion
DGB Rechtsschutz GmbH

FORUM 4

Silke Clasvorbeck (DGB Rechtsschutz GmbH)

Teilzeit ist nach wie vor weiblich. Das stellte Dr. Marta Böning, Referatsleiterin Individualarbeitsrecht beim DGB Bundesvorstand, als Moderatorin des Forums einleitend fest. Sie untermauerte dies mit Zahlen, wonach im Jahr 2014 34 % der Beschäftigten Teilzeitbeschäftigte waren. Dies entspräche ca. 14 Millionen Beschäftigten - davon 11 bis 12 Millionen Frauen.

Auf der einen Seite stehen Beschäftigte, die nicht (mehr) freiwillig in Teilzeit arbeiten, dem gegenüber stehen Vollzeitbeschäftigte, die die Arbeitszeit gerne reduzieren möchten. Diese Arbeitnehmer*innen im Blick habend, eröffnete Dr. Marta Böning die Referentenrunde zum Thema „Praktische Herausforderungen der Teilzeitarbeit“.

Rechtliche Grundlagen für Teilzeit, Elternzeit und Pflegezeit

Bei den Referenten machte Frau Prof. Dr. Eva Kocher den Anfang. Seit 2009 ist sie Professorin für Bürgerliches Recht, Europäisches und Deutsches Arbeitsrecht an der Europa-Universität Viadrina, Frankfurt/Oder; zuvor war sie unter anderem Leiterin der Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt/Main.

Prof. Dr. Kocher bot die rechtlichen Grundlagen für Teilzeit, Elternzeit und Pflegezeit dar. Voran schickte sie, dass es neben der Erwerbsarbeit auch die Sorgearbeit gibt. Danach würden Frauen 5 bis 10 Stunden mehr pro Woche arbeiten als Männer.

Ansprüche auf Reduzierung und Erhöhung der Arbeitszeit

Arbeitszeitreduzierungsansprüche und Arbeitszeiterhöhungsansprüche gibt es als direkte gesetzliche Ansprüche im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), im Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG), im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und im Familienpflegezeitgesetz (FPFZ). Daneben nannte Prof. Dr. Kocher die sich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dem neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) ergebenden Schutzpflichten der Arbeitgeber.

Alle Vorschriften können unten im Praxistipp nachgelesen werden.

Ansprüche auf die Lage der Arbeitszeit ergeben sich direkt aus den genannten Gesetzen sowie aus § 106 Gewerbeordnung (Weisungsrecht des Arbeitgebers nach billigem Ermessen), allerdings nur für extreme Einzelfälle, wenn das Ermessen des Arbeitgebers auf Null reduziert ist.

Ansprüche bestehen wenn (dringende) betriebliche Gründe nicht entgegenstehen

Die Voraussetzungen für die Ansprüche auf Reduzierung der Arbeitszeit sind unterschiedlich. Der allgemeine Anspruch aus § 8 TzBfG besteht, sofern betriebliche Gründe nicht dagegen sprechen. Die spezielleren Normen (§ 15 Abs. 5-7 BBEG, § 3 PflegeZG und § 2 FPFZ) setzen dem Reduzierungswunsch dringende betriebliche Gründe entgegen. Und im Rahmen der Schwerbehinderung (§ 81 Abs. 5 S.2 SGB IX) vermag nur eine Unzumutbarkeit den Anspruch ausschließen.

Bei den Arbeitszeiterhöhungsansprüchen ging Prof. Dr. Kocher auf die des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ein.

Das Problem bei § 9 TzBfG: Er setzt einen entsprechenden freien Arbeitsplatz voraus, wobei die Beweislast noch beim Arbeitnehmer liegt. Unklar sei, ob sich durch den Koalitionsvertrag eine Änderung ergebe.

§ 12 TzBfG (Arbeit auf Abruf) biete nur minimalster Mindestschutz und habe seinen Schutzzweck verfehlt.

Zum Thema Reformdebatten monierte Prof. Dr. Kocher noch, dass die Richtlinie 2010/18/EG (Rahmenvereinbarung mit Europäischen Sozialpartnern über den Elternurlaub – Richtlinie 2010/18/EU des Rates) bei uns nicht umgesetzt ist.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=URISERV%3Aem0031>

Sie schloss mit dem Wunsch, dass sich das Modell der Familienarbeitszeit durchsetzen möge.

Berichte aus der Praxis vom DGB Rechtsschutz

Henning Hansen, Rechtsschutzsekretär und Teamleiter beim DGB Rechtsschutz in Ham-

burg, stellte die Probleme dar, die sich in der Praxis beim Thema Teilzeit ergeben. Dabei stellte er zwei große Schutzlücken heraus.

Seine Grundüberlegung: § 8 TzBfG betrifft in der Praxis meist die Rückkehr aus der Elternzeit. Dabei sei, etwa wegen bestehender Schichtpläne, oft die Lage der Arbeitszeit das Hauptproblem.

Kritik ging an die Arbeitsrichter*innen. Die Gerichte seien seiner Erfahrung nach lasch mit den Anforderungen, die sie an die Arbeitgeber stellen, wenn diese darlegen, dass nicht ein weiterer Teilzeit-Beschäftigter auf dem Arbeitsplatz eingesetzt werden kann.

Grund für Teilzeitwunsch sollte betrieblichem Grund entgegengesetzt werden können

Als erste große Lücke sieht Hansen, dass bei der Gewichtung der betrieblichen Gründe die Gründe für den Teilzeitwunsch keine Rolle spielen.

Grundsätzlich sei es gut, dass keine Rechtfertigung für den Wunsch auf Teilzeit erforderlich ist, aber die Beweggründe (wie Betreuungszeiten) könnten eben auch nicht den vom Arbeitgeber angeführten betrieblichen Gründen entgegengesetzt werden.

Hier sieht er den Gesetzgeber gefordert, damit das mit einfließt.

Als zweite große Schutzlücke brachte Hennig Hansen das zeitliche Problem an, welches entsteht, wenn der Teilzeit-Antrag abgelehnt wird. In der Praxis stehen – am Beispiel Rückkehr aus der Elternzeit – die Frauen vor dem Problem, dass sie bis zu einer gerichtlichen Klärung Vollzeit arbeiten müssen. Das ist aufgrund der Kinderbetreuung zumeist nicht möglich und nicht selten endet eine solche Situation mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Arbeitsverweigerung oder mit einem „freiwilligen“ Ausscheiden der Arbeitnehmerin, da dem Druck nicht standgehalten wird.

Arbeitszeiterhöhungsansprüche und Arbeit auf Abruf nicht praxisrelevant

§ 9 TzBfG, also der Wunsch auf Erhöhung der Arbeitszeit, ist nach Hansens Erfahrungen nicht praxisrelevant. Es komme nicht

vor, vielleicht auch, weil die Sorge um die Lage der Arbeitszeit bestehe und die Arbeitnehmer*innen dann lieber bei Teilzeit verbleiben, wo die Betreuungszeiten gesichert sind.

Auch Fälle zur Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) ergeben sich in der Praxis nicht. Der Grund dürfte in der zu starken Abhängigkeit vom Arbeitgeber liegen. Die Beschäftigten sind nicht organisiert und machen ihre Rechte nicht geltend, entweder aus Angst oder weil sie diese gar nicht kennen.

Hansens klar Forderung: „Wir brauchen Regelungen, die sich auf die Lage der Arbeitszeit beziehen!“

Die politische Sicht: Was ist die Motivation für Teilzeit?

Die Sicht der Politik sollte Hans-Peter Viethen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales beleuchten, fiel aber kurzfristig aus gesundheitlichen Gründen aus. An seiner Stelle referierte Stephan Eckert, Richter am Arbeitsgericht Mainz.

Die Teilzeit hat in den Jahren 2012 bis 2014 zugenommen, dies bestätigte Herr Eckert, auch wenn er Zahlen von der Agentur von Arbeit und damit andere Zahlen als Dr. Martha Böning vorliegen hatte. Der Trend sei aber der gleiche: Der Gesamtanteil der Frauen an sozialversicherungspflichtiger Arbeit sei nicht groß gestiegen, wohl aber stark der Anteil derer, die in Teilzeit beschäftigt sind.

Dreh- und Angelpunkt dabei: „Was ist die Motivation für Teilzeit?“. Männer verdienen immer noch besser, wodurch das „Hauptverdiener-Modell“ gestärkt werde, so Eckert. Hinzu kämen die Probleme der Betreuungszeiten und die Anreize von Steuervorteilen. Er sprach hier von einer gesellschaftlich akzeptierten Steuerlage.

Die Diskussion: Was muss sich ändern?

Im Blick auf die Unzulänglichkeiten der Rechtslage und der gesellschaftlichen Strukturen stiegen die Referenten in die Diskussion ein. Was also muss sich ändern?

Prof. Dr. Kocher warb für das unter ihrer Mitwirkung mit dem Deutschen Juristinnenbund erarbeitete Konzept zur Wahlarbeitszeit (Konzept eines Wahlarbeitszeitgesetzes).



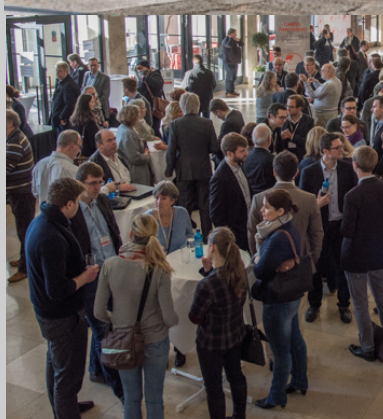
Frank Ott
Online-Redaktion
DGB Rechtsschutz GmbH



Mirko Schneidewind
Online-Redaktion
DGB Rechtsschutz GmbH



Hans-Martin Wischnath
Online-Redaktion
DGB Rechtsschutz GmbH



FRANKFURTER CLUSTER

Liebe Gäste, liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer, liebe Mitwirkende und Mitgestaltende,

im Namen des Frankfurter Clusters möchte ich Ihnen allen danken, dass Sie beim 2. Kongress im Rahmen des Campus Arbeitsrecht mit dabei waren. Durch Sie war der 2. Kongress ein Erfolg, auf den wir stolz sind.

Wir freuen uns, wenn Sie auch 2018 wieder dabei sind.



Reinhard-Ulrich Vorbau
Geschäftsführer der
DGB Rechtsschutz GmbH



GEMEINSAM. ZIELE. ERREICHEN.

CAMPUS SERVICE



Beata Tarnowska
Projektverantwortung
Campus Arbeitsrecht
DGB Rechtsschutz GmbH



Daniel Hiemisch
Projektverantwortung
Campus Arbeitsrecht
DGB Rechtsschutz GmbH



Dr. Werner Bünnagel
Projektkonzeption und
Projektberatung



Frankfurter Cluster

Unter der Bezeichnung Frankfurter Cluster haben sich gewerkschaftliche und arbeitnehmersnahe Einrichtungen gesammelt, deren Ziel es ist, die Entwicklung des Arbeitsrechts in Deutschland mitzugestalten. Ihr gemeinsames Ziel ist es, mit dem Campus Arbeitsrecht Wegmarken zu setzen und Impulse zu geben.

rechtspolitischen Debatten rund um Fragen des Arbeits- und Sozialrechts. Im Rahmen vielfältiger Veranstaltungen werden aktuelle Themen aufgegriffen, die für Arbeitnehmer*innen, Gewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräte wichtig sind.

www.hugo-sinzheimer-institut.de

Arbeits- und Sozialrecht, Klassiker der Betriebsratsliteratur, Zeitschriften, Online-Module und Portale für engagierte Leserinnen und Leser.

www.bund-verlag.de



Arbeit und Recht (AuR) ist die arbeitnehmerorientierte juristische Fachzeitschrift mit 60-jähriger Tradition und Schnittstelle zwischen Arbeitsrechtspraxis und Wissenschaft.

Sie informiert umfassend über den aktuellen Stand relevanter arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen in Deutschland und Europa.

<http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/arbeit-und-recht/>



DGB Rechtsschutz GmbH

Der gewerkschaftliche Rechtsschutz ist vertreten durch die DGB Rechtsschutz GmbH.

Mit ihren über 700 Mitarbeiter/innen vertritt sie bundesweit die Interessen von Arbeitnehmern und Betriebsräten. Ein derart großes Expertenwissen in der Breite sowie zugleich in der Tiefe des deutschen Arbeits- und Sozialrechts ist einmalig.

www.dgbrechtsschutz.de



Hugo Sinzheimer Institut

Das Hugo Sinzheimer Institut betreibt arbeits- und sozialrechtliche Forschung und leistet einen aktiven Beitrag zu den



Europäische Akademie der Arbeit

Die Europäische Akademie der Arbeit (EAdA) in der Universität Frankfurt bietet ein einmaliges Studienangebot für engagierte Vertreter*innen von Arbeitnehmerinteressen in den Bereichen Gesellschaft, Recht, Sozialpolitik und Wirtschaft. Zur EAdA gehört das Kompetenzzentrum für Beschäftigungstendenzschutz – kfb.

www.akademie-der-arbeit.de



Bund-Verlag

Der Bund-Verlag ist die erste Adresse, wenn es um Fachwissen für die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen geht.

Seine Publikationen sind Programm: Standardwerke im





Kongress Campus Arbeitsrecht



Nach dem Campus ist vor dem Campus

(Frankfurt) Der diesjährige Campus stand im Zeichen der Arbeitszeit. Damit will der gewerkschaftliche Rechtsschutz ganz klar Position beziehen zu Schutz, Souveränität und Entgrenzung.

Die Organisatoren, zusammengeschlossen im Frankfurter Cluster, haben sich daher besonders gefreut, am 25.02.2016 in der Frankfurter Goethe-Universität neben namhaften Experten und hochkarätigen Diskussionspartnern vor allem eine ganze Menge Praxiskenner aufbieten zu können.

Und selbstverständlich gehört es zu jedem Campus-Kongress, dass bereits an dieser Stelle ein Blick auf den dritten Kongress im Jahr 2018 geworfen wird.

Der 3. Kongress zum Campus Arbeitsrecht wird 2018 im Zeichen der Eröffnung des House of Labour stehen. Die Europäische Akademie der Arbeit stellt sich den Anforderungen moderner Zeiten und wird ihr Gesicht ändern. Im House of Labour wird die gewerkschaftliche Bildungsarbeit auf höchstem Niveau gebündelt und ein besonderes Bildungsangebot vorgehalten.

Mit dem House of Labour ist neben dem Einzug in neue Räumlichkeiten zugleich das neue Bewusstsein verbunden, das die Europäische Akademie der Arbeit in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit einbringt.

Der Kongress wird daher ganz aktuelle Themen aufgreifen und erneut mit einer Auswahl hochkarätiger Protagonisten bestechen wollen. Vor allem

der europäische Gedanke soll dabei in den Vordergrund gerückt werden. Damit wird der Campus Arbeitsrecht zunehmend internationaler.

Seien Sie mit dabei, wenn wir in zwei Jahren erneut zum 3. Kongress einladen.

Seien Sie Teil unseres Netzwerkes, wenn es darum geht, der gewerkschaftlichen Position in der Gestaltung des Arbeitsrechts in Deutschland und in Europa Gewicht zu verleihen.

Dr. Werner Bünnagel

Kongress Campus Arbeitsrecht 2018 – wir freuen uns auf Sie.

Der DGB-Rechtsschutz
bei Facebook.



[www.facebook.com/
dgbrechtsschutz](https://www.facebook.com/dgbrechtsschutz)

Kontakt

DGB Rechtsschutz GmbH | Campus Arbeitsrecht |
Projektleitung: Beata Tarnowska |
Wilhelm-Leuschner-Str. 81 |
60329 Frankfurt am Main |
Tel. 069 / 35 35 171 12 |
Fax 069 / 35 35 171 71 |
beata.tarnowska@dgbrechtsschutz.de
www.dgbrechtsschutz.de



Impressum

DGB Rechtsschutz GmbH | Geschäftsführung |
Reinhard-Ulrich Vorbau | Hans-Böckler-Straße 39
| 40476 Düsseldorf | Registergericht: Amtsgericht
Düsseldorf | Registernummer: HRB 35725 |
Geschäftsführer: | Reinhard-Ulrich Vorbau |
Aufsichtsratsvorsitzender: | Wolfgang Apitzsch |
Fotos: Frank Ott (DGB Rechtsschutz GmbH) |
Redaktion: Dorothee Müller-Wenner, Silke Clavor-
beck, Hans-Martin Wischnath, Dr. Till Bender, Mirko
Schneidewind, Dr. Werner Bünnagel | Redaktions-
leitung: Hans-Martin Wischnath (DGB Rechtsschutz
GmbH) | Konzept- und Projektentwicklung:
Dr. Werner Bünnagel