

Beschäftigung hilfreich. Aus den obengenannten Studien ergibt sich: Im Jahre 2017 hatten 8,3% der Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag. Die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge beträgt 3,154 Millionen. Etwa die Hälfte der Befristungen erfolgte ohne sachlichen Grund. Von der geplanten Neuregelung (ab 75 Beschäftigte) würden zwei Drittel der befristet Beschäftigten erfasst.

Ein Viertel der befristeten Arbeitsverträge stammt aus unternehmensnahen Dienstleistungen; weitere Bereiche sind das Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht sowie Einzelhandel und Gastgewerbe. Geht man von den Beschäftigungsbranchen aus, so liegt die Höchstzahl der Befristungen im Bereich Erziehung und Unterricht (19,5%), es folgen Organisationen ohne Erwerbszweck sowie unternehmensnahe Dienstleistungen.

Im öffentlichen Dienst lag der Anteil der befristeten Verträge höher als in der Privatwirtschaft (Beamte und Arbeitnehmer, ohne Beschäftigte in wissenschaftlichen Einrichtungen): 6,7%. In der Wissenschaft lag die Befristungsquote im Jahre 2014 bei 43,6% des wissenschaftlichen und des nicht wissenschaftlichen Personals. Im Bereich ohne Wissenschaft wiesen die Kommunen mit 7,4% der Beschäftigten die höchste Befristungsquote auf, vor Einrichtungen des Bundes und der Länder. In der Studie des IAB zur Beschäftigung im öffentlichen Dienst sind (zweifelhaft) Beamte und Arbeitnehmer zusammengefasst. Mit etwa 60% machen Arbeitnehmer die Mehrheit des Personals im öffentlichen Dienst aus. Während im Jahre 2014 das Dienstverhältnis von Beamten nur bei 0,3% aller Beamten befristet war, betrug die Anzahl der befristeten Beschäftigungen von Arbeitnehmern 9,3%. Allgemein werden als Gründe für eine Befristung im öffentlichen Dienst die Vertretung von Beschäftigten und ein Mangel an Planstellen genannt.

Personalabgänge waren im Jahre 2017 zu 11,9% auf das Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen zurückzuführen. Personalabgänge fanden vor allem im Bereich Erziehung und Unterricht (33%) und öffentlicher Dienst (26,2%) statt. Allerdings gab es in diesen Bereichen kaum Arbeitgeberkündigungen (6,1% und 3,8%). Kündigungen durch Arbeitnehmer machten 43,1% aller Personalabgänge aus. In den letzten Jahren hat sich die Übernahmechance kontinuierlich und deutlich erhöht. Gut 42% der befristet Beschäftigten wurden 2017 nach Ablauf der Befristung in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen. In Branchen mit mehr sachgrundlosen Befristungen sind die Chancen für eine Übernahme höher.

Professor Dr. Rolf Wank, Bochum

### Tagungsbericht zum Sechzehnten Göttinger Forum zum Arbeitsrecht

Am 25.10.2018 fand das Sechzehnte Göttinger Forum zum Arbeitsrecht statt, das durch den Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts e. V. sowie das Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen veranstaltet wurde. Es stand unter dem Titel „Arbeitszeit – Wer bestimmt? Arbeitszeitgestaltung im Spannungsfeld von Unternehmens- und Beschäftigteninteressen“. Vertreter aus Wissenschaft und Praxis sowie 150 Teilnehmer erörterten gemeinsam folgende Fragen: „Welche Flexibilisierung erlaubt das geltende Recht bei der Lage der geschuldeten Arbeitszeit? Welche Optionen haben die Beschäftigten bzw. hat der Arbeitgeber bei der Verkürzung der geschuldeten Arbeitszeit und Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit oder der Aufstockung der bisherigen Teilzeit nach dem geltenden Recht? Welche Defizite haben die EU-Arbeitszeitrichtlinie, das Arbeitszeitgesetz und das Teilzeit- und Befristungsgesetz aus der Sicht von Arbeitgebern, Beschäftigten, Tarifvertragsparteien und Betriebsräten? Welche Zielvorgaben enthält der Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD und inwieweit sind diese bislang umgesetzt? Wie nutzen die Verbände die vorhandenen Spielräume? Haben die Tarifverträge insbesondere im Bereich der Chemie- und Metallindustrie sowie der Bundesbahn eine Vorbildfunktion? Welche Bedeutung hat der Betriebsrat für die Verwirklichung eines der modernen Arbeitswelt angepassten Arbeitszeitregimes bei der Lage und der Dauer des Arbeitseinsatzes?“

Der Vorsitzende des Fördervereins Prof. em. Dr. Hansjörg Otto begrüßte die Referenten, Kollegen und zahlreich erschienenen Teilnehmer und sprach den Sponsoren seinen Dank aus. Anschließend erinnerte Otto an das im Juni 2018 veranstaltete Gedenksymposium

zu Ehren des im März 2018 verstorbenen Prof. Dr. Dres. h. c. Franz Gamillscheg und würdigte das Leben und Wirken des Verstorbenen. Nachdem Otto durch die Leitfragen eine Akzentuierung setzte, kündigte er das nächste Göttinger Forum zum Arbeitsrecht unter dem Titel „Die Bedeutung der IAO-Standards für das Arbeitsrecht“ an, das am 12.9.2019 stattfinden wird, und übergab das Wort an Prof. Dr. Olaf Deinert vom Institut für Arbeitsrecht der Universität Göttingen.

Nach einer kurzen Begrüßung und Vorstellung durch Deinert referierte Prof. Dr. Katja Nebe von der Martin-Luther-Universität Halle zu dem Thema „Flexible Arbeitszeitmodelle – Was ist zulässig und welche Reformen sind zu erwarten?“ und erklärte zunächst, dass das Sprichwort „Zeit ist Geld“ nicht immer zutrefte, sondern vielmehr Zeit auch Leben sei, sodass das Arbeitszeitrecht im Hinblick auf eine gesunde Arbeitszeitgestaltung besonders spannend sei. Nebe ging zunächst auf die Dimensionen der Flexibilisierung ein, zu denen der Umfang und die Lage der Arbeitszeit sowie das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht, die vertragliche Flexibilisierung und das Weisungsrecht zählen. Ein hohes Flexibilisierungspotential habe die Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG, die jedoch für den Arbeitnehmer problematisch sei. Weiter könne der Arbeitgeber mittels AGB einen Flexibilisierungsvorbehalt im Arbeitsvertrag vereinbaren, der von der Rechtsprechung bis zu einem Umfang von 25% der Arbeitszeit akzeptiert werde. Im Rahmen der Erörterung der rechtlichen Grundlagen des Arbeitszeitrechts wies Nebe auf die staatliche Gewährleistungspflicht für Arbeitszeitschutz hin und zog die Entscheidung des BVerfG v. 28.1.1992 – 1 BvR 1025/82, NZA 1992, 270 zu den schädlichen Folgen von Nacharbeit heran. Ferner ging die Referentin auf Art. 31 GRCh und auf die Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) ein. Sodann erörterte sie Grundbegriffe wie Arbeitszeit und Ruhezeit nach Art. 2 Nr. 1 u. 2 der Arbeitszeitrichtlinie und wies auf die strenge Abgrenzung beider Begriffe hin, die keine Zwischenstufen erlaube. Nach der Erläuterung der allgemeinen Systematik wandte sich Nebe der rechtspolitischen Diskussion rund um die Streichung der täglichen Arbeitszeitgrenze und Regulierung allein der wöchentlichen Höchstarbeitszeit zu. Nebe verwies in diesem Zusammenhang auf das Gutachten zur Digitalisierung der Arbeitswelt des Kollegen Prof. Dr. Rüdiger Krause, Institut für Arbeitsrecht der Universität Göttingen, zum 71. Deutschen Juristentag und pflichtete der Position bei, den 8-Stunden-Tag beizubehalten. Ferner erklärte Nebe, die Kürzung der Ruhezeit von elf auf neun Stunden sei schon heute mittels Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung durch die Opt-out-Regelung in § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG möglich und bezeichnete die rechtspolitische Diskussion um die weitere Kürzung der Ruhezeit auf null Stunden als dramatisch. Zuletzt ging Nebe auf die ständige Erreichbarkeit ein und warf die Frage auf, ob wir ein Recht auf Nichterreichbarkeit brauchen. Im Fazit sprach sich die Referentin für eine Flexibilisierung aus, betonte aber gleichzeitig das Bedürfnis der Konkretisierung hoher Schutzstandards auf betrieblicher Ebene, nicht durch eine freie Opt-out-Regelung, sondern durch kontrollierte Flexibilisierung, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinteressen Rechnung trägt.

Dem Vortrag folgten Statements aus der Praxis, die durch Deinert moderiert wurden. Der stellvertretende Hauptgeschäftsführer der AGV Versicherungen Dr. Sebastian Hopfner sprach sich für berufsbezogene Regelungen durch Tarifparteien aus. Jedoch seien aus Arbeitgeberseite keine Reformen wünschenswert, da nur restriktive Vorschläge im Raum seien. In diesem Zusammenhang machte Hopfner auf Berufsgruppen in der Pflege, Erziehung und der Bundeswehr aufmerksam, die durch restriktive Regelungen unattraktiv würden. Ferner griff Hopfner die Entgrenzung auf, die sich jedoch in beide Richtungen entwickle, so erledigten etwa auch Arbeitnehmer am Arbeitsplatz private Dinge. Den Kunden- und Marktdruck, die immer kürzeren Lieferzeiten und die zunehmende Geschwindigkeit betonte Dr. Klaus-Peter Stiller, Hauptgeschäftsführer des BAVC, als Faktoren, die sich auf die Arbeitszeitgestaltung auswirkten. Laut Stiller besteht in der Chemiebranche wenig Möglichkeit für Flexibilität, jedoch werde die Schichtarbeit als autonome Gestaltungsmöglichkeit angeboten. Als Zukunftsmodell bezeichnete Stiller die Möglichkeit der Selbstorganisation durch Mitarbeiter, bei der die Mitarbeiter bestimmen würden, wer wann arbeite, dies sei beispielsweise durch „Schicht-Doodle“ möglich. Indem ein Zugang zu den Servern eines Unternehmens hergestellt würde, müsse der Arbeitnehmer heutzutage nicht mehr im Betrieb anwesend sein, um seine Arbeit zu erledigen. Heute stehe im Vordergrund, Arbeitsergebnisse

bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu erzielen, wohingegen die reine Arbeitszeit an sich an Bedeutung verliere. *Stiller* negierte den Bedarf für eine Normierung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit und machte mangelnde Zivilcourage verantwortlich für die ständige Erreichbarkeit. Statt einer Reform solle laut *Stiller* über einen besseren Vollzug des ArbZG nachgedacht werden. Zuletzt folgte ein Statement von *Christian Jungvogel*, Abteilungsleiter Tarifpolitik IG BCE, der die Frage aufwarf, warum zu dem Thema Arbeitszeit überhaupt gerade diskutiert werde. Dabei ging er zum einen auf den technischen Wandel, die Digitalisierung, die Massenproduktion sowie die immer schnellere Auftragsproduktion ein und wies auf die Zunahme der Schichtarbeit hin. Zum anderen griff *Jungvogel* das veränderte Familienbild und die Rollenbilder auf und betonte die immer größere Rolle von Familie und Beruf im Zusammenhang mit der Schichtarbeit. Auf Nachfrage *Deinerts*, wo konkret Änderungsbedarf bestehe, forderten die Praktiker mehr Tariföffnungsklauseln bezüglich Sonn- und Feiertagsarbeit, Tarifdispositiv bezüglich der Ruhezeit bis auf null und Wochenbezug hinsichtlich der Höchstarbeitszeiten. *Nebe* würdigte die Statements der Praktiker kritisch, betonte den Ausnahmecharakter der Opt-out-Regelung und warnte vor einer weiteren Kürzung der Ruhezeit.

Im Anschluss präsentierte mittels Videokonferenz *Stefan Gryglewski*, Personalleiter der Trumpf GmbH & Co. KG, die Arbeitszeitflexibilisierung bei Trumpf. Dabei stellte *Gryglewski* das Trumpf Bündnis für Arbeit 2021 und die dem Bündnis zu Grunde liegenden Instrumente vor. Laut *Gryglewski* sind die Ziele der Vereinbarung die Reduzierung von Personalkosten, Kapazitätserweiterung, Beschäftigungssicherung, Flexibilisierung, Individualisierung der Arbeitszeit und zuletzt die Steigerung der Attraktivität des Arbeitsgebers. Da nicht nur Unternehmen, sondern auch Mitarbeiter ein Interesse an Flexibilisierung hätten, gebe es bei Trumpf verschiedene Instrumente der Arbeitszeitgestaltung für Mitarbeiter. Zu diesen gehören zum einen die Beschäftigungssicherung bei konjunkturellen Krisen für die Stammebelegschaft und das Modell der lebensphasenorientierten Arbeitszeit, bei der neben der vertraglichen Basisarbeitszeit von 15 bis 40 Stunden alle zwei Jahre eine Wahlarbeitszeit zwischen ebenfalls 15 und 40 Stunden vereinbart werden kann. Dieses wird durch das Trumpf Familien- und Weiterbildungskonto unterstützt, welches eine Ansparrphase und eine Entnahmephase zur Stabilisierung des Entgelts vorsieht. Zum anderen zählte *Gryglewski* als weitere Instrumente das Sabbatical-Programm, agile Zeitsysteme zum Ausgleich ungleichmäßiger Auftrags- und Projektsituationen und die Erweiterung der Freizeitgestaltung, mobiles Arbeiten, Regelarbeitszeitkonten zur Ansammlung von Stunden bei konjunkturellen Hochphasen, umfassende Qualifizierungsinitiativen und schließlich eine altersgerechte Arbeitszeitgestaltung auf. Als Fazit schloss *Gryglewski* mit der Feststellung, dass die Mitarbeiter immer mehr Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit wünschen.

Im zweiten Teil der Veranstaltung führte *Prof. Dr. Rüdiger Krause* in die Themen ein und übergab das Wort an *Dr. Mario Eylert*, ehemaliger Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht Erfurt, der über „Die Rolle der Betriebsparteien bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeitregime“ referierte. Dabei fragte sich *Eylert*, ob eine langfristige Strategie hinsichtlich einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung entwickelt werden könnte, doch zugleich gab er zu, dass der „Stein der Weisen“ noch nicht entdeckt wurde. *Eylert* stellte kurz das Konzept von „Arbeit 4.0“ mit den Stichworten „vernetzter, digitaler, mobiler und flexibler“ vor und kündigte die zukünftig zu erwartende Anpassung des Betriebsbegriffs an. Nachdem *Eylert* einen Überblick über die Mitbestimmungsrechte des

Betriebsrats hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG gegeben hatte, ging er auf das Einigungsstellenverfahren nach § 76 BetrVG ein, das er eher zurückhaltend bewertete, da es unvorhersehbar sei und wenig Raum für Flexibilität biete. Aus diesem Grund seien einvernehmliche Lösungen vorzuziehen. Schließlich ging *Eylert* auf Schichtsysteme, flexible variable Arbeitszeitmodelle und Vertrauensarbeitszeit ein.

Im Anschluss an den Vortrag von *Eylert* und die rege Diskussion unter der Moderation von *Krause*, bei der nochmals aufgegriffen wurde, wo es Mitbestimmungsrechte gibt und was die Parteien tatsächlich vereinbaren können, referierte *Prof. Dr. Martin Franzen*, Ludwig-Maximilians-Universität München, zu der „Reduzierung und Wiederverlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit“. Nach einer allgemeinen Bewertung der Teilzeitarbeit nach bisheriger Rechtslage leitete *Franzen* zur befristeten Teilzeit mit Grund am Beispiel der Elternzeit nach § 15 BEEG über. Nachdem *Franzen* die Voraussetzungen für die unbefristete Teilzeit ohne Grund nach § 8 TzBfG erläutert hatte, widmete er sich der Aufstockung der Arbeitszeit. Das Ende der Elternzeit führe zum ursprünglich vereinbarten Arbeitszeitvolumen, während § 9 TzBfG keinen Anspruch auf Rückkehr in die Vollbeschäftigung kenne. Sodann erläuterte *Franzen* den Gesetzentwurf zum Teilzeitrecht, die sog. Brückenteilzeit nach § 9 a TzBfG-RegE, der einen eigenständigen Anspruch neben § 8 TzBfG darstellen solle. Laut *Franzen* verfolge der Gesetzgeber hiermit ein berechtigtes Anliegen, nämlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, jedoch werde der Gesetzentwurf auch als „Teilzeitfalle“ bezeichnet, da es zu Entgeltzahlungslücken komme. Nachdem *Franzen* die weiteren Änderungen des Gesetzentwurfs darstellte, beendete er seinen Vortrag mit einer Gesamtbewertung, bei der er das Anliegen des Gesetzgebers als richtig, die Durchführung dennoch als mäßig gelungen bewertete, da der Gesetzgeber auch gleichzeitig Flexibilisierungsspielräume für Arbeitgeber eröffnen müsse, wenn er einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit einräumt.

Direkt im Anschluss hielt *Jörg Lautenbach*, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der NiedersachsenMetall einen Vortrag unter dem Titel „Die tarifliche Gestaltung des Arbeitszeitvolumens und deren betriebliche Umsetzung“. *Lautenbach* stellte den allgemeinen gesetzlichen Teilzeitananspruch, unbefristet und ohne Rückkehrrecht, die gesetzlich befristete Teilzeit mit Rückkehrrecht und die tariflich verkürzte Vollzeit mit Rückkehrrecht gegenüber. In dem letzten Tarifabschluss wurde zudem das tarifliche Zusatzgeld (TZUG) neu eingeführt und vereinbart, aus dem sich ein Umwandlungsanspruch in freie Tage für bestimmte Beschäftigte ergibt. Zuletzt machte *Lautenbach* auf die jüngste IG Metall-Mitgliederbefragung aufmerksam, der zufolge ein Wunsch nach größerer Arbeitszeitflexibilisierung bestehe, was zugleich den Fachkräftemangel erhöhe.

Sodann wurde die Diskussion eröffnet und *Stiller* griff die Behauptung von *Franzen* („die Arbeitnehmer wollen jetzt immer mehr Freizeit statt Geld“) auf. Man war sich einig, dass in dieser Richtung noch mehr sozialwissenschaftliche Forschung stattfinden muss.

Im Schlusswort fasste *Stiller* die Ergebnisse des Forums zusammen und ging auf die Digitalisierung, neue Arbeitsformen und den demographischen Wandel ein.

Patricia Schur-Matulewicz, MLE, Göttingen\*

\* Die Autorin ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl von Professor Dr. Rüdiger Krause der Georg-August-Universität Göttingen.

### Margot Bügel

Zum 30. April 2019 geht die langjährige Redaktionsmitarbeiterin von Recht der Arbeit, Margot Bügel, in den Ruhestand.