

Risiko zu tragen hat, dass sich eine seiner Klauseln als unwirksam herausstellt⁴⁶. Ob von diesem Grundsatz eine Ausnahme bei infolge einer Gesetzesänderung nachträglich eintretender Intransparenz zu machen ist, ist ungewiss. Jedenfalls kann § 313 Abs. 1 BGB nur dann angewendet werden, wenn dem Arbeitgeber infolge der Geschäftsgrundlagenstörung nicht zugemutet werden kann, am unveränderten Vertrag festzuhalten. Wenngleich das Kriterium der Zumutbarkeit vielfältigen Wertungen zugänglich ist, wird man m. E. kaum behaupten können, dass dem Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis ohne Ausschlussfrist nicht zumutbar wäre.

V. Zusammenfassung

Damit ergibt sich zusammengefasst das folgende Bild:

(1.) Der Fünfte Senat des BAG hat entschieden, dass arbeitsvertragliche Ausschlussfristen, die ein Branchenmindestentgelt nach dem AEntG nicht ausnehmen, obwohl es schon bei Vertragsschluss für das Arbeitsverhältnis galt, wegen Intransparenz in Gänze unwirksam sind.

(2.) Der Senat hat in einem *obiter dictum* bekundet, zum gesetzlichen Mindestlohn nach dem MiLoG ebenso entscheiden zu wollen. Nach vorzugswürdiger Ansicht verdrängt § 3

Satz 1 MiLoG in seinem Anwendungsbereich aber die §§ 305 ff. BGB als *lex specialis*. Ausschlussfristen, die Ansprüche aus dem MiLoG nicht ausnehmen, sind sowohl in Alt- als auch in Neuverträgen nur „insoweit“ unwirksam.

(3.) Bei der Formulierung von Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen ist die ausdrückliche Ausnahme des gesetzlichen Mindestlohns ratsam. Fällt das Arbeitsverhältnis in den Anwendungsbereich eines Branchenmindestentgelts, empfiehlt sich die weitergehende Ausnahme von „auf Gesetz oder Rechtsverordnung beruhenden Mindestlohn- und -entgeltansprüchen“.

(4.) Ungeklärt ist, ob in Altverträgen enthaltene Ausschlussklauseln, die Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnehmen, ab dem 1.1.2015 in Gänze unwirksam sind, wenn man auf sie neben § 3 Satz 1 MiLoG – zu Unrecht – auch § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB anwendet. Dann sprächen die besseren Gründe für eine Gesamtnichtigkeit. Haben die Parteien die Klausel nicht einvernehmlich durch eine wirksame Ausschlussfrist ersetzt, gilt das gesetzliche Verjährungsrecht.

46) Vgl. BGH v. 9.7.2008 – VIII ZR 181/07, BGHZ 177, 186, Rn. 20; MünchKommBGB/Finkenauer (Fn. 12), § 313 Rn. 69.

Kurzbeiträge und Informationen

Der demographische Wandel in der Arbeitswelt – Herausforderungen für das Arbeits- und Sozialrecht

Vierzehntes Göttinger Forum zum Arbeitsrecht am 27.10.2016

Am 27.10.2016 fand das vom Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts e. V. sowie dem Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität ausgerichtete Vierzehnte Göttinger Forum zum Arbeitsrecht statt. Hierzu kam ein breites Teilnehmerfeld von ca. 150 Personen mit Vertretern aus Wissenschaft, Justiz, Unternehmen, Verbänden, Anwaltschaft und Gewerkschaften zusammen, um über die thematische Leitfrage zu diskutieren, welche Herausforderungen der demographische Wandel aus arbeits- und sozialrechtlicher Perspektive mit sich bringt.

In seiner Begrüßung wünschte Prof. Dr. Hansjörg Otto dem zum 1.10.2016 neu berufenen Präsidenten des Bundessozialgerichts, Prof. Dr. Rainer Schlegel, „eine ruhige Hand bei der Steuerung des Gerichts in unruhiger See“.

Prof. Dr. Frauke Brosius-Gersdorf, LL.M. (Leibniz Universität Hannover) gab mit ihrem Vortrag unter der Überschrift „Demographischer Wandel und Beschäftigung – Herausforderung für die Rechtsordnung“ einen tiefgehenden Einblick zum sich in Deutschland vollziehenden demographischen Wandel und dessen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.

Dabei stellte die Referentin zunächst anhand einer Vielzahl von Daten und Fakten die demographische Situation dar. Was den demographischen Wandel betreffe, sei Deutschland, so Brosius-Gersdorf, Vor- und Spitzenreiter. Denn in keinem anderen Land der Welt sei die Geburtenziffer so stark eingebrochen. Gleichzeitig habe sich die Lebenserwartung in den letzten 150 Jahren mehr als verdoppelt, was zwangsläufig gravierende Veränderungen der gesellschaftlichen Altersstruktur zur Folge hätte. Problematisch dabei sei insbesondere, dass die demographische Entwicklung innerhalb Deutschlands nicht etwa einheitlich und gleichmäßig, sondern regional äußerst heterogen ablaufe. So zeichne sich tendenziell ab, dass Großstädte und Ballungsräume demographisch eher stabil blieben, wobei strukturschwächere Gebiete mit einem massiven Rückgang der Bevölkerungszahl rechnen müssten.

Nachfolgend zeigte Brosius-Gersdorf die Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt auf. Dabei stellte sie zunächst voran, dass der demographische Wandel erhebliche Folgen für nahezu alle Bereiche in Staat und Gesellschaft habe. Insofern beträfen die Auswirkungen des demographischen Wandels die Grundlagen der gesetzlichen Sozialversicherungssysteme genauso

wie die Einnahmehasis der öffentlichen Haushalte und die Rahmenbedingungen der Daseinsfürsorge. Den Arbeitsmarkt betreffend sei insbesondere mit Hinblick auf das Arbeitskräfteangebot zu rechnen: Einerseits zeichne sich bereits deutlich ein Rückgang der Menschen im erwerbsfähigen Alter ab. Andererseits führe die Alterung der erwerbsfähigen Personen gleichzeitig dazu, dass auch die tatsächliche Erwerbsbeteiligung bzw. das Arbeitsvolumen sinke, was nicht zuletzt in Zusammenhang mit dem im Alter deutlich ansteigenden Krankheitsrisiko stehe. Zwar würden ältere Arbeitnehmer nicht häufiger erkranken als jüngere Kollegen, allerdings fielen sie im Krankheitsfall vergleichsweise länger aus. Daneben, so Brosius-Gersdorf weiter, könne der demographische Wandel auch Auswirkungen auf das Leistungsvermögen der immer älter werdenden Arbeitnehmer haben. Denn mit zunehmendem Lebensalter würden bestimmte Leistungsmerkmale wie etwa die Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung, die Belastbarkeit, das Leistungsvermögen der Sinnesorgane, die Anpassungsfähigkeit und das Reaktionsvermögen abnehmen. Bei anderen Fähigkeiten wie etwa Erfahrungswissen, Verantwortungsbereitschaft und Entscheidungsfreudigkeit zeige sich mit steigendem Lebensalter gleichwohl ein gegenläufiges Bild. Konkrete Rückschlüsse dieser Tendenzen im Hinblick auf die Produktivität seien aber bisher kaum zu ziehen.

Ebenso nur schwer absehbar sei, inwieweit die demographischen Veränderungen für den Arbeitsmarkt durch den technologischen Wandel kompensiert oder evtl. umgekehrt sogar verstärkt würden. In diesem Zusammenhang veranschaulichte die Referentin anhand verschiedener Studien die drohende Automatisierungswahrscheinlichkeit, differenzierend nach unterschiedlichen Berufsgruppen und Tätigkeitsfeldern. Gleichwohl betonte Brosius-Gersdorf, dass sich aus dem Umstand der Automatisierung nicht zwangsläufig auf lineare Beschäftigungseffekte schließen lasse. Denn nicht jeder Arbeitsplatz, der von Automatisierung bedroht sei, werde zwangsläufig wegfallen. Vielmehr sei auch eine inhaltliche Änderung des Arbeitsplatzes denkbar. Mitunter würden durch den technologischen Wandel sogar neue Arbeitsplätze entstehen. Insgesamt lasse sich aber der grobe Trend ausmachen, dass Industrie 4.0 „Hand in Hand“ mit dem demographischen Wandel zu einer Polarisierung des Arbeitsmarktes führen werde. So sei mit einer immer stärker werdenden Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitnehmern und gleichzeitig einer deutlich geringeren Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften zu rechnen. Daher seien gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ebenso erforderlich wie Umschulungen, was bei den Arbeitnehmern eine

Bereitschaft zum lebenslangen Lernen und eine gesteigerte Flexibilität und Anpassungsfähigkeit voraussetze.

Im letzten Abschnitt ihres Vortrags ging *Brosius-Gersdorf* auf die Aufgaben der Rechtsordnung ein, um die drohenden negativen Folgen für den Arbeitsmarkt zu lindern. Hierbei betonte die Referentin, dass der Bevölkerungswandel von Seiten des Gesetzgebers aktiv begleitet und gestaltet werden müsse. Insofern seien Maßnahmen zu ergreifen, um die Reduzierung und Alterung des Arbeitskräfteangebots zu kompensieren. Dazu gehöre insbesondere eine Nutzung der „stillen Reserven“ des Arbeitsmarktes, also der Frauen sowie der gering qualifizierten und älteren Arbeitnehmer. Konkret müssten die Hürden für Vereinbarkeit von Familie und Beruf abgebaut werden, um insbesondere für Frauen den Weg in die Vollerwerbstätigkeit zu ebnen. Bezüglich gering qualifizierter Menschen sei Bildung die unerlässliche Voraussetzung für eine Teilhabe am Arbeitsmarkt, weshalb speziell ein Investitionsbedarf in frühkindliche Bildung bestehe. Daneben müssten ältere Arbeitnehmer stärker in den Arbeitsmarkt einbezogen werden, was mittelfristig etwa durch eine Erhöhung des Renteneintrittsalters erreicht werden könne. Auch sollten Anreize für Frühverrentung durch höhere Abschläge im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Beruf verringert werden. In diesem Zuge sei auch der begründungslose Anspruch auf Teilzeitarbeit gem. § 8 TzBfG zumindest kritisch zu hinterfragen. Daneben gehöre eine verstärkte Zuwanderung qualifizierter Facharbeiter zu den erstrebenswerten Zielen. Nicht zuletzt müsse der Gesetzgeber an den Ursachen des demographischen Wandels ansetzen und die notwendigen Vorbedingungen dafür schaffen, dass sich wieder mehr Menschen für Kinder entscheiden. Insgesamt sei es Aufgabe des Gesetzgebers, mittels einer gezielten Demographiestrategie einen geeigneten Rahmen zu schaffen, um den Arbeitsmarkt auf die kommenden tatsächlichen Veränderungen einzustellen.

Als nächster Referent schloss sich Prof. Dr. *Rainer Schlegel* mit seinem Vortrag „Arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen für die Bewältigung des demographischen Wandels“ an. *Schlegel* bezeichnete den demographischen Wandel als gesellschaftspolitische Herausforderung, die unter dem Aspekt des Arbeits- und Sozialrechts besondere Probleme aufwerfe. Anknüpfend an die von seiner Vorrednerin aufgezeigte tatsächliche Situation stellte der Referent fest, dass sich das Verhältnis der erwerbstätigen Menschen zur nicht erwerbstätigen Bevölkerung negativ verändern würde, wodurch Probleme hinsichtlich der sozialen Sicherungssysteme und insbesondere der Alterssicherung unvermeidlich seien. Hierbei hob *Schlegel* speziell die Veränderung des Altersquotienten heraus: Derzeit kämen auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter (nur) 34 Personen im nichterwerbsfähigen Alter, 2030 allerdings werde dieser Altersquotient bereits 50 betragen. Dies werde man nur durch eine Anpassung des Renteneintrittsalters beeinflussen können.

Mit der demographischen Situation gehe, so *Schlegel*, ein Fachkräftemangel einher, den sich Deutschland als führender Industriestandort nicht leisten könne. Dabei merkte der Referent an, dass die dargelegte Diskrepanz zwischen Erwerbstätigenzahl und Bevölkerung nicht nur in finanzieller Hinsicht eine Herausforderung darstelle, sondern voraussehbar auch zu Spannungen zwischen den Generationen führe. Diese Herausforderungen könnten nur gemeistert werden, wenn die deutsche Wirtschaft ausreichend leistungsfähig bliebe. Außerdem müsse ein möglichst großer Konsens darüber erzielt werden, wie die Kosten der Sozialversicherung finanzierbar bleiben und ein gerechter Lastenausgleich aussehen kann.

Als zentralen Punkt hob *Schlegel* – ähnlich wie seine Vorrednerin – die Notwendigkeit hervor, dass Erwerbspotenziale nicht vergeudet werden dürften. So müsse versucht werden, die bestehende Erwerbsfähigkeit möglichst lang zu erhalten, wozu gleichzeitig mit der Anhebung des Renteneintrittsalters wirksame Reha-Maßnahmen bereitzustellen seien.

Im Rahmen der bestehenden Streitigkeiten um die Ausgestaltung der Einzelmaßnahmen des Sozialstaats zur Abfederung des Demographieproblems betonte *Schlegel*, dass zur Deckung des Sozialaufwands aus dem Volkseinkommen eine ertragreiche und produktive Wirtschaft unabdingbare Voraussetzung sei, von der die Zukunft der sozialen Sicherungssysteme abhängt. Dabei liege ein Schwerpunkt insbesondere auf der Exportbranche, da allein von nicht exportierbaren Dienstleistungen der erforderliche Sozialaufwand nicht bedient werden könne. Insofern sichere vor allem die Industrie und das produzierende Gewerbe die Ertragskraft der deutschen Wirtschaft. Um diese langfristig konkurrenzfähig zu halten, brauche es als

Grundlage einen hohen Ausbildungsstand, wofür Bildung unabdingbare Voraussetzung sei.

Im Folgenden griff *Schlegel* einige Felder heraus, bezüglich derer mit Blick auf den demographischen Wandel Handlungsbedarf bestehe. Hierbei ging er darauf ein, inwiefern der Gesetzgeber, die Sozialpartner und die Betriebe als solche gefordert wären.

Hinsichtlich der an den Gesetzgeber zu stellenden Anforderungen machte *Schlegel* deutlich, dass eine Anhebung des Renteneintrittsalters unumgänglich sei. Außerdem müsse ein früheres Ausscheiden aus dem Berufsleben durch Abschläge unattraktiv bleiben. Daneben seien flexiblere Renteneintrittsmöglichkeiten zu erwägen, um einen individuell altersgerechten Übergang aus dem Berufsleben zu ermöglichen. *Schlegel* betonte, dass im Falle der Beschäftigung über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus die Arbeitgeberanteile rentenwirksam werden müssten, sodass im Alter weitere Zuschläge zur Rente erarbeitet werden könnten.

Die Sozialpartner sieht *Schlegel* in der Pflicht, den demographischen Herausforderungen mittels „Demographieverträgen“ zu begegnen. Dies, so der Referent, sei ein Sammelbegriff für Regelungen, bei denen der Inhalt im weitesten Sinne darauf gerichtet sei, mit verschiedensten Maßnahmen und Instrumenten zur altersgerechten Gestaltung der Arbeitswelt und zu flexiblen Übergängen vom Erwerbsleben in den Ruhestand beizutragen. Als Positivbeispiel in diesem Bereich nannte *Schlegel* unterschiedliche bereits umgesetzte Maßnahmen in der Chemiebranche. Weiter stellte *Schlegel* mögliche Regelungsfelder vor und zeigte anhand einiger Beispiele aus der Praxis die Bandbreite der Durchführungsmöglichkeiten auf. Neben der Schaffung flexibler Lösungen für den Renteneintritt sei Hauptzweck dieser Verträge, Arbeitnehmern konkrete Maßnahmen der Gesundheitsförderung sowie der Arbeitsgestaltung und -qualifizierung zu ermöglichen. Nebenzweck sei allerdings auch die Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers, wodurch Mitarbeiterbindung betrieben werden könne. So bestehe durch eine nachhaltige Unternehmens- und Personalpolitik die Chance, einen Beitrag zu eigener langfristiger Wettbewerbssicherung zu leisten.

Auf der betrieblichen Ebene forderte *Schlegel* Maßnahmen zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit. Dies gehe allerdings mit der Bereitschaft der Mitarbeiter einher, sich während des gesamten Erwerbslebens fortzubilden. Daneben sei zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit besonders das Thema des Arbeitsschutzes ernst zu nehmen, was nicht zuletzt im Hinblick auf die steigende psychische Beanspruchung gelte, welche ihre Ursachen regelmäßig in der betrieblichen Arbeitsorganisation und im betrieblichen Umgang hätte. Insofern riet der Referent zum Abschluss seines Vortrags augenzwinkernd, dass alle anwesenden Personen mit Personalverantwortung mit einer ehrlichen Selbstreflexion beginnen sollten.

In der sich daran anschließenden Diskussion unter Leitung von *Deinert* wurden mögliche gesetzgeberische, tarifvertragliche und betriebliche Maßnahmen aus rechtspolitischer Perspektive kontrovers erörtert.

Nach der Mittagspause eröffnete Prof. Dr. *Rüdiger Krause* (Institut für Arbeitsrecht, Universität Göttingen) den zweiten Teil der Veranstaltung. *Melanie R. Hack, Ph. D.* (Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik, München) sprach zum Thema „Der Umgang mit dem demographischen Wandel in Norwegen“.

Hack gab einen Einblick in das Norwegische Arbeits- und Rentenrecht im Hinblick auf die Diskussionen um den demographischen Wandel und begann ihren Vortrag mit einigen Zahlen und Fakten rund um den demographischen Wandel in Norwegen. Dabei veranschaulichte sie, dass voraussichtlich jeder vierte Einwohner Norwegens in 20 Jahren zur Gruppe der Senioren gehören und die Anzahl der Personen im Alter über 67 dramatisch von ca. 617.000 im Jahr 2009 auf ca. 1,6 Millionen im Jahr 2060 ansteigen werde.

Daran anschließend nahm *Hack* die rentenrechtlichen Instrumente Norwegens in den Blick. Insofern beschrieb die Referentin, dass Norwegen 2011 mit einer Reform des Rentenversicherungssystems versucht habe, dem demographischen Wandel entgegenzutreten. Als Kernziel der Reform nannte *Hack* die Anreizschaffung für ältere Arbeitnehmer zur Verlängerung ihres Erwerbslebens, um so dem steigenden Druck auf die sozialen Sicherungssysteme zu begegnen.

Sodann gab die Referentin einen kurzen Überblick über das norwegische Rentenversicherungssystem. In Norwegen bestehe die gesetzliche Rentenversicherung aus zwei unterschiedlichen Bestandteilen, einer Einwohnerversicherung und einer Zusatzversicherung. Im Rentenfall würden die Arbeitnehmer dementsprechend zwei Renten

erhalten. Darüber hinaus existiere seit dem 1.1.2006 eine obligatorische berufsbezogene Rente, wobei es sich dabei um eine vom Arbeitgeber finanzierte Aufstockung der Rente handele.

Zurückkommend auf die Rentenreform aus dem Jahr 2011 beschrieb *Hack* als Schlüsselement die Verankerung von mehr Flexibilität, was die Möglichkeit eines Renteneintritts im Alter von 62 bis 75 Jahren verdeutliche. Dabei werde im Falle eines Renteneintritts vor dem 67. Lebensjahr gewährleistet, dass die Rente ab dem 67. Lebensjahr einem gewissen Mindestrentenniveau entspreche. Eine der weitreichendsten und nachhaltigsten Änderungen der Rentenreform sei der Umstand gewesen, dass Arbeit und Rente ohne Hinzuverdienstgrenze miteinander kombiniert werden könnten. Außerdem seien Renten, die mit Wirkung von 2011 an bezogen werden, Gegenstand einer Anpassung an die Lebenserwartung der jeweiligen Kohorte.

Hack führte weiter aus, dass aus arbeitsrechtlicher Sicht derzeit die paradoxe Situation in Norwegen bestehe, dass manche Arbeitnehmer ihr Arbeitsverhältnis aufgrund einer Altersgrenze beenden müssten, während die Rentenreform eigentlich die Möglichkeit einer Verlängerung vorsehe. Insofern mahnte *Hack* zu einer kritischen Hinterfragung der bestehenden Altersgrenzen, sofern diese mit der Rentenreform nicht in Einklang zu bringen seien.

Weiter machte die Referentin auf den Umstand aufmerksam, dass im Zuge der Anhebung der Altersgrenzen im Jahr 2015 auch weitere, teilweise bereits bestehende Sonderregeln für ältere Arbeitnehmer in den Fokus der Debatte gerückt seien. So wurde bereits vor über 40 Jahren das Recht auf eine zusätzliche Urlaubswoche ab Vollendung des 60. Lebensjahres im norwegischen Gesetz verankert. Außerdem hätten Arbeitnehmer aus Altersgründen einen Anspruch auf Anpassung ihrer Arbeitssituation, was etwa eine Veränderung der Arbeitsaufgaben, Flexibilisierungen der Arbeitszeit oder einen Stellenwechsel bedeuten könne.

Hack stellte abschließend fest, dass es angesichts des demographischen Wandels im Interesse der Gesamtgesellschaft sein sollte, diejenigen zu unterstützen, die ihr Arbeitsleben verlängern wollen. In diesem Zuge stelle sich allerdings die Frage, inwieweit ein steuerndes Eingreifen des Gesetzgebers allein zur Problembewältigung ausreiche. Wichtig sei, dass auch auf unternehmerischer Ebene eine altersgerechte Personalpolitik betrieben werde. Dementsprechend dürfe sich nicht erst zum Ende des Arbeitslebens mit dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit befasst werden. Vielmehr müssten geeignete Maßnahmen zur Stärkung der „workability“ schon frühzeitig und vor allem regelmäßig erfolgen.

Nach der Kaffeepause eröffnete *Krause* die sich anschließende Podiumsdiskussion, bei der Dr. *Klaus-Peter Stiller* (Hauptgeschäftsführer BAVC), *Ralf Sikorski* (Geschäftsführender Hauptvorstand der IG BCE), *Peer-Michael Dick* (Hauptgeschäftsführer Südwestmetall) sowie *Alexander R. Zumkeller* (Leiter HR Policies, ABB AG) zu einer lebendigen Debatte beitrugen.

Stiller betonte, dass Ziel in der Chemieindustrie die Bewahrung einer Arbeitsumwelt sei, in der die Arbeitnehmer möglichst lange und möglichst leistungsfähig arbeiten könnten, bevor sie in einen auskömmlichen Ruhestand übergehen würden. Hierzu bedürfe es neben einer Reihe von Regelungen vor allem eines Mentalitätswandels insofern, dass von flächendeckenden Frühverrentungsprogrammen Abstand genommen werden und im Sinne der beschriebenen „Demographieverträge“ die Arbeitsfähigkeit und damit einhergehend auch die Arbeitsbereitschaft bis ins höhere Alter erhalten bleiben müsse.

Sikorski warf die Frage auf, wie ein „neuer sozialer Kompromiss“ in Zukunft ausgestaltet sein könnte. Dabei bemängelte er, dass an vielen Stellen das zu einem Umdenken notwendige gesellschaftspolitische Klima noch nicht hinreichend gegeben sei. Insofern seien in Deutschland bisher der berufliche Werdegang, die Sozialsysteme und auch das Tarifsystem auf eine „Verschleißkultur“ angelegt. Dem werde zwar versucht, mit Maßnahmen zum altersgerechten Arbeiten zu begegnen, diese hätten allerdings noch nicht das notwendige Level erreicht. Dabei seien vor allem die Themen der Personalbemessung sowie der Beteiligung von Mitarbeitern in den Betrieben in den Fokus der Diskussion zu rücken.

Dick hob hervor, dass seiner Ansicht nach dem Thema „Industrie 4.0“ in Bezug auf die Arbeitsmarktsituation zu viel Respekt entgegengebracht werde. Denn die zunehmende Industrialisierung eröffne vor allem Chancen wie etwa eine Verbesserung der Produkte, die Möglichkeit günstigerer Preisgestaltung sowie eine höhere Leistungsfähigkeit der Betriebe, was insgesamt zu einer po-

sitiven Entwicklung für den Wirtschaftsstandort Deutschland führen werde. Dies müsse genutzt werden, um den durch den demographischen Wandel drohenden Problemen zu begegnen.

Zumkeller wies darauf hin, dass im Hinblick auf die Lebensentwürfe der nachfolgenden Generationen immer weniger Einheitlichkeit bestehe, sondern die Gesellschaft zunehmend von individuell abweichenden Vorstellungen – die Arbeitsgestaltung betreffend – geprägt sei. Daher müssten nicht nur in privater, sondern vor allem auch in betrieblicher Hinsicht Strukturen geschaffen werden, um diese Flexibilisierungstendenzen umsetzbar zu machen. Insofern betonte *Zumkeller*, dass Industrialisierung ein notwendiges Instrument sei, um die Arbeitswelt auf die demographische Entwicklung einzustellen. Hierbei nahm *Zumkeller* besonders den Betriebsrat und die Tarifvertragsparteien zur praxisorientierten Gestaltung der Arbeitsbedingungen in die Pflicht.

In seinem Schlusswort nutzte *Stiller* die Gelegenheit, darauf hinzuweisen, dass der sich heterogen vollziehende demographische Wandel schwierig für den Gesetzgeber in den Formen des Rechts zu erfassen sei. Vielmehr wünsche er sich eine sachnähere Gestaltung der vorzunehmenden Maßnahmen auf tariflicher und betrieblicher Ebene. Zur Bewältigung der Situation, so *Stiller*, sei der Erhalt einer wirtschaftlich komfortablen Situation durch eine starke Industrie unumgänglich.

Otto beendete die Veranstaltung mit einem Ausblick auf das fünfzehnte Göttinger Forum zum Arbeitsrecht, das am 26.10.2017 zum Thema „Lohngerechtigkeit“ stattfinden soll.

Florian Eckel,
Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsrecht,
Georg-August-Universität Göttingen

Stellungnahme des Deutschen Anwaltvereins durch den Ausschuss Arbeitsrecht zum Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern vom 23.11.2016 zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Verordnung (EU) 2016/679 und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 (Datenschutz-Anpassungs- und -Umsetzungsgesetz EU – DSAnpUG-EU)*

Der DAV hat bereits die Stellungnahme 81/2016 zum Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern vom 23.11.2016 für ein Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Verordnung (EU) 2016/679 und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 abgeben. Die vorliegende Stellungnahme befasst sich mit den arbeitsrechtlichen Implikationen des Referentenentwurfs.

Aus der Sicht des DAV besteht im Sinne der Rechtssicherheit der Bedarf, den Umgang mit Beschäftigendaten in vielen Bereichen gesetzlich zu regeln. Dies betrifft insbesondere die Möglichkeit eines datenschutzrechtlichen Konzernprivilegs (1.), die Erhebung und Verwertung von Beschäftigendaten zur Aufklärung von Ordnungswidrigkeiten und Vertragspflichtverletzungen (2.), die Begründung einer eigenständigen datenschutzrechtlichen Erlaubnisnorm durch Kollektivvereinbarungen (3.) sowie die Möglichkeit einer datenschutzrechtlichen Einwilligung für das Beschäftigungsverhältnis (4.).

Stellungnahme

Seit der Einführung des § 32 BDSG zum 1.9.2009 besteht die allgemeine Erwartung einer umfassenden Regelung des Rechts des Beschäftigendatenschutzes. Nachdem in der 17. Legislaturperiode verschiedene Gesetzentwürfe diskutiert worden sind, hat sich die derzeitige Bundesregierung mit Koalitionsvertrag vom 17.12.2013 darauf verständigt, zunächst abzuwarten, ob mit der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) eine einheitliche Regelung des Beschäftigendatenschutzes erfolgen wird. Dies ist nicht der Fall. Die Datenschutz-Grundverordnung vom 25.5.2016 enthält keine besondere Regelung des Beschäftigendatenschutzes, sondern gibt den Mitgliedstaaten mit der Öffnungsklausel des Art. 88 DS-GVO die Möglichkeit zur eigenständigen Regelung. Der Referen-

* Im Gesetzentwurf der Bundesregierung, BT-Drs. 18/11325 v. 24.2.2017, wird § 32 BDSG aF durch § 26 nF (statt durch § 24 im Referentenentwurf) ersetzt.