

Herausforderungen für den Arbeitsschutz in einer sich digitalisierenden Arbeitswelt

Hrsg. Peter Krauss-Hoffmann

Mit Beiträgen von
Uwe Schummer, Matthias Zimmer, Paul Lehrieder,
Volker Kregel, Dietmar Reinert/Dirk Windemuth/Jochen Appt,
Alexandra Schmied, Sascha Stowasser, Oliver Suchy,
Stefan Klinger und Peter Krauss-Hoffmann

Königswinterer *Notizen*

Herausforderungen für den Arbeitsschutz in einer sich digitalisierenden Arbeitswelt

Hrsg. Peter Krauss-Hoffmann

Mit Beiträgen von
Uwe Schummer, Matthias Zimmer, Paul Lehrieder,
Volker Kregel, Dietmar Reinert/Dirk Windemuth/Jochen Appt,
Alexandra Schmied, Sascha Stowasser, Oliver Suchy,
Stefan Klinger und Peter Krauss-Hoffmann

Königswinterer *Notizen*

Impressum

Königswinterer Notizen, Nr. 33, Oktober 2021

Herausgeber: Stiftung Christlich-Soziale Politik e.V. (CSP)

Johannes-Albers-Allee 3, 53639 Königswinter

Redaktion: Stefan Klinger, Peter Krauss-Hoffmann, Christina Molzahn, Robert Schwöpe
Tel. 02223-73119; E-Mail info@azk.de

Internet: www.azk.de

Produktion: TiPP 4, Rheinbach

Stand: Juni 2021

Verkaufspreis: 6,00 €

ISBN: 978-3-00-070514-4

Inhalt

Vorwort

Elisabeth Winkelmeier-Becker, amtierende Vorsitzende
der Stiftung CSP 5

1. Die neue digitale Arbeit braucht neue arbeits(schutz)politische Leitplanken

Dr. Peter Krauss-Hoffmann, Herausgeber 7

2. Arbeit in der digitalen Welt – Einführung in das Thema aus Sicht der Christlichen Soziallehre

Uwe Schummer, Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe
der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag 14

3. Arbeitsschutz: Ordnungspolitische Einordnung

Prof. Dr. Matthias Zimmer, Obmann der CDU/CSU-Fraktion
im Ausschuss für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag 18

4. Chancen und Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung

Prof. Dr. Dietmar Reinert, Institut für Arbeitsschutz der
DGUV (IFA), Prof. Dr. Dirk Windemuth, Institut für Arbeit
und Gesundheit der DGUV (IAG) & Dr. Jochen Appt,
Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV 26

5. Arbeitsschutz als staatliche Aufgabe: Kein Auslaufmodell

Dr. Volker Kregel, Direktor des Landesamtes für Arbeitsschutz
Hamburg, Länderausschuss für Arbeitsschutz und
Sicherheitstechnik (LASI) 38

6. Digitalisierung als Chance: Potentiale der persönlichen Flexibilität und Vereinbarkeit

Dr. Alexandra Schmied, Senior Project Manager „Betriebliche
Arbeitswelt in der Digitalisierung“, Bertelsmann Stiftung 44

- 7. Arbeitswelt der Zukunft: Herausforderungen für Mensch und Betrieb**
Prof. Dr. Sascha Stowasser, Direktor des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) e.V., Düsseldorf 54
- 8. Neue Arbeitswelten brauchen neue Regeln und Formen der Beteiligung**
Oliver Suchy, Leiter der Abteilung Digitale Arbeitswelten und Arbeitsweltberichterstattung, Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) 60
- 9. Arbeitszeit im Fokus: Modern gestaltet, aber mit Schutz und Orientierung für Beschäftigte**
Stefan Klinger, Geschäftsführer der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag 66
- 10. Arbeit 4.0 ohne negative Nebenwirkungen – Homeoffice als Übergangslösung oder fester Bestandteil des Arbeitsalltags?**
Paul Lehrieder, Erster Stellv. Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag 85
- 11. Homeoffice: Ein zentraler Baustein zukunftsgerichteter digitaler Arbeit**
Dr. Peter Krauss-Hoffmann 90
- 12. „Pandemie und Arbeitswelt im Wandel“: Tagungsbericht zum Fachgespräch**
Stefan Klinger 101
- 13. Menschgerechte Arbeit im Lichte der Pandemie neu denken: Fünf Impulse für eine zeitgemäße Arbeits(schutz)politik in Deutschland**
Dr. Peter Krauss-Hoffmann & Stefan Klinger 106

Vorwort der amtierenden CSP-Stiftungsvorsitzenden

Elisabeth Winkelmeier-Becker

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

da alles Wirtschaften nach unserem christlichen Verständnis den Menschen zu dienen hat, ist der bestmögliche Schutz vor gesundheitlichen Schäden durch die Arbeit auch gesellschaftliche Verpflichtung. Hierfür ist der öffentliche Arbeitsschutz aus einer hoheitlichen Stellung heraus einer der maßgeblichen Garanten. Dabei geht seine Rolle weit über die einer Kontrollinstanz hinaus, die über das Tragen von Schutzkleidung oder die Einhaltung von Grenzwerten wacht. Den Arbeitsschutz lediglich als „Polizei der Werkshallen“ zu verstehen, greift nicht erst heute entschieden zu kurz.



Technischer Wandel hat die Arbeitswelt schon vor der Digitalisierung revolutioniert. Körperlich belastende Tätigkeiten, etwa am Hochofen, sind teilweise ganz weggefallen, oder sie werden von Technik gestützt belastungsarm und demografiegerecht ermöglicht – wie in der Autoindustrie. Dass damit ein Bedeutungsverlust des Arbeitsschutzes verbunden sein könnte, hat sich als Irrtum herausgestellt. Denn gesundheitliche Risiken verschieben sich zunehmend, z.B. hin zu psychischen Belastungen. Die Aufgaben und Arbeitsweisen verändern sich allerdings. Die Digitalisierung – auch die pandemiebedingte – liefert hier zweifelsohne einen weiteren Schub.

Digitalisierung steht auch für Umbruch, einen Umbruch, der für viele Menschen in ihrem beruflichen Alltag Realität werden wird. Dieser Prozess ist auf viele fortschrittsbereite Akteure angewiesen. Eine funktionierende soziale Sicherung und ein Instrumentarium der Arbeitsförderung, das ihnen auch im Zuge der Transformation weiter ermöglicht, den Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht zu werden, schafft hier ein Stück Lebenssicherheit und Offenheit für Neues. Nicht minder wichtig ist für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aber auch das Gefühl der Sicherheit und des Vertrauens, dass von öffentlicher Seite neuartigen Risiken und Belastungen professionell entgegengewirkt wird, die z.B. mit der Auf- oder Loslösung des klassischen Arbeitsplatzes in Betrieb oder Verwaltung verbunden sind.

In einer komplexer werdenden Arbeitswelt wird auch der Rahmen für sicheres und gesundes Arbeiten zwangsläufig vielfältiger sein – so vielfältig, dass oft vertiefte Expertise erforderlich wird, die im Betrieb, insbesondere in Klein- und Mittelunternehmen (KMU), die eine zentrale Säule des Arbeitsmarktes darstellen, nicht unbedingt vorhanden und leistbar ist. Da kann ein professioneller öffentlicher Arbeitsschutz als Ansprechpartner auch für die Unternehmen eine große Hilfe sein, und ich gehe noch weiter, einen Standortvorteil im Wettbewerb darstellen. Oft müssen auch millionenschwere Investitionsentscheidungen getroffen werden, und da ist es sinnvoll und ermöglicht Synergien, wenn gleich auch zielsicher Aspekte des Arbeitsschutzes eingebunden werden. Ein wachsamer und wirksamer Arbeitsschutz verhindert außerdem auch Wettbewerbsverzerrungen dadurch, dass Unternehmen billiger produzieren, weil sie Schutzstandards unterlaufen.

Ein funktionierender Arbeitsschutz ist also für beide sozialpartnerschaftlichen Seiten von essentieller Bedeutung und ein unverzichtbarer Baustein der sozialen Sicherung.

Seine künftige Rolle ist aber ein Aspekt, der in der Digitalisierungsdebatte bisher eindeutig zu kurz gekommen ist. Deswegen sind wir dem Vorsitzenden der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion Uwe Schummer sehr dankbar, dass er diesem Thema u.a. mit der Durchführung zweier Fachtagungen mit den auch an dieser Publikation beteiligten Expertinnen und Experten Aufmerksamkeit verschafft und uns damit auch zu einem interessanten fachlichen Austausch verholfen hat, der wichtige Impulse für gesellschaftspolitische Diskussionen bietet. Peter Krauss-Hoffmann und Stefan Klinger zeichnen dankenswerterweise für Konzept und Umsetzung in diesen Band verantwortlich.

Ein besonderer Dank gilt den hochrangigen Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Sozialpartnerschaft und Politik für ihre erkenntnisreichen Beiträge zu dieser Publikation.

Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, wünsche ich im Namen der Stiftung Christlich-Soziale Politik eine interessante Lektüre.

Mit kollegialen Grüßen



Elisabeth Winkelmeier-Becker

amtierende Vorsitzende der Stiftung CSP Königswinter, Juni 2021

1. Die neue digitale Arbeit braucht neue arbeits(schutz)-politische Leitplanken

Dr. Peter Krauss-Hoffmann, Herausgeber

In der „Vor-Corona-Zeit“, als die Staatsverschuldung in Deutschland noch abgebaut wurde und die Arbeitsmarktzahlen durch ein Anwachsen der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter charakterisiert war, führte die Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundtagsfraktion im Sommer 2019 ein erstes Fachgespräch zum Thema „Arbeitsschutz in einer sich digitalisierenden Arbeitswelt“ durch.



Ziel der Veranstaltung war, einen aktuellen Sachstand des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Lichte der Digitalisierung der Arbeitswelt aufzuarbeiten. Digitales Arbeiten, oftmals als „Arbeit 4.0“ bezeichnet, bringt auch neue Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse hervor und führt in Teilen zu einer neuen „Organisation von Arbeit“, die eine Entkopplung der Arbeitsleistung von der Arbeitsstätte (z.B. „Homeoffice“) oder vom Betrieb insgesamt (z.B. Crowdfunding) zur Folge haben kann.

Solche Entwicklungen bergen neben den positiven Aspekte der Frage der Nachhaltigkeit (z.B. Reduktion der Emissionen durch Reduktion der Pendlerzeiten) sowie der Flexibilität für die Beschäftigten (z.B. für eine verbesserte Vereinbarkeit mit den individuellen Lebensentwürfen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) die Gefahr der „Selbstaussbeutung“ und der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit.

Mit Blick auf ein christliches Menschenbild ist dies ein diskussionswürdiges Themenfeld, denn der Mensch lebt nicht (nur) um zu arbeiten, sondern arbeitet auch, um (auskömmlich) zu leben, braucht es hier eine politische Klärung auf Basis arbeitswissenschaftlicher Evidenz, der Erwartungen der Gesellschaft sowie der relevanten Stakeholder der sozialen Marktwirtschaft zielgerichtet einbezieht.

Hierbei kommt zwangsläufig die Frage der notwendigen arbeitspolitischen Leitplanken in Form geeigneter arbeits(schutz)rechtlicher Regelungen auf. Dies muss über reine Symbolpolitik – wie ein sog. „Recht auf Homeoffice“ – hinausgehen und betriebliche Wirksamkeit entfalten. Als möglichen Weg zur Regulierung dieser Herausforderungen des digitalen Wandels der Arbeit wurde im Fachgespräch primär der Ansatz eines „Arbeitsschutzes 4.0“

als Garant sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen sowie eines fairen Wettbewerbs diskutiert. Dieser Ansatz fußt auf der Grundvorstellung, dass die Digitalisierung der Arbeit eine zunehmende Individualisierung der Arbeit und dadurch mit bedingt eine schrittweise Verschiebung der Arbeitsbelastung vom physischen in den psychischen Bereich erfolgt. Dieser Verschiebung ist nicht allein durch den Arbeitsschutz entgegenzuwirken, dies stellt auch die Arbeit- und Sozialministerkonferenz (ASMK) mit ihrem Beschluss zum Arbeitsschutz 4.0 bereits im Jahr 2016 fest. Vielmehr braucht es eine enge Verzahnung des staatlichen Arbeitsschutzes mit der Arbeit der Unfallversicherungsträger (SGB VII), aber auch eine Prävention in allen Lebenswelten nach dem Präventionsgesetz und der Gesundheitsförderung im Betrieb (BGF), um persönlicher Gesundheitskompetenz bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu fördern.

Dies gilt mehr denn je in Zeiten sich wandelnder Arbeitsformen und -verhältnisse im Zuge der Digitalisierung mit einer Diffusion der Verantwortung von der Fürsorgepflicht der Arbeitgeber hin zum stetigen Anwachsen der Eigen- und Mitverantwortung der Beschäftigten.

Vor dem Hintergrund dieser Herausforderungen wurde für das Fachgespräch „**Arbeitsschutz in einer sich digitalisierenden Arbeitswelt**“ vom Juni 2019 arbeitswissenschaftliche Expertise unter Einbezug des BMAS-Weißbuches „Arbeiten 4.0“ (<https://www.bmas./DE/Service/Medien/Publikationen/a388-weissbuch.html>), bei dessen Erarbeitung der Herausgeber während seiner Zeit als Mitarbeiter im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mitwirken durfte, in neun Leitfragen aufgearbeitet. Diese Leitfragen werden nachfolgend kurz aufgeführt:

Leitfrage 1

Was bedeutet der Wandel der Arbeit, Arbeit 4.0 für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Die Arbeitswelt befindet sich in einem Wandel, der an Dynamik noch zunehmen wird. Neben alternden und heterogeneren Belegschaften ist eine wichtige Triebfeder die voranschreitende Digitalisierung von Wirtschaft und Verwaltungen. Diese Entwicklung wird unter dem Begriff „Arbeit 4.0“ zusammengefasst, der aus dem Dialogprozesses „Arbeit 4.0“ (Weißbuch) entstand.

Leitfrage 2

Fokussiert der betriebliche Arbeitsschutz in der Arbeitswelt 4.0 noch die „richtigen“ Ansätze? Was sollte stattdessen fokussiert werden?

Die mit der Digitalisierung einhergehende räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit stellt den betrieblichen Arbeitsschutz vor erhebliche Herausforderungen. Traditionelle Gefahren wie z.B. Licht, Lärm, Staub, Hitze, Vibration etc. werden auch weiterhin Bestand haben, und neue Belastungen bzw. Risiken (z.B. durch Nanotechnologien und neue stoffliche Fragen) werden hinzukommen. Neuere Stressoren wie z.B. Arbeitsverdichtung, ständige Erreichbarkeit, Multitasking, höhere emotionale und kognitive Anforderungen sind ebenso vom Arbeitsschutz betroffen.

Leitfrage 3

Besitzen Beschäftigte und die betrieblichen Akteure des Arbeitsschutzes noch ausreichende Kompetenzen, um die Chancen des Arbeitens 4.0 wahrzunehmen? Welche Kompetenzen sind notwendig?

Um die Chancen des Arbeitens 4.0 nutzen zu können, sind fundierte digitale, aber auch gesundheitsbezogene Kompetenzen (Stichwort Gesundheitskompetenz/ Selbststeuerung) notwendig. Diese umfassen sowohl soft skills (z.B. Umgang mit Flexibilisierungsmöglichkeiten) als auch hard skills (technisches bzw. methodisches Know-how).

Leitfrage 4

Wie sieht Mitbestimmung und Partizipation im Arbeitsschutz 4.0 aus?

Arbeit 4.0 kann nur unter aktiver Mitgestaltung, Mitwirkung und Mitbestimmung funktionieren. Mitbestimmung ist erforderlich, um gesetzliche Mindeststandards vor Ort (Arbeitszeit, Leistungs- und Verhaltenskontrolle / Datenschutz, Ergonomie, Gefährdungsbeurteilung) einzuhalten. Allerdings führt Arbeit 4.0 auch zu einem Wandel des Aufgaben- und Arbeitsbereichs von Betriebsräten und Gewerkschaften, beispielweise könnten durch die zunehmenden dezentralen Arbeitsprozesse und virtuellen Teams klassische Betriebsgrenzen aufgelöst und somit die Mitbestimmung erschwert werden. Es ist zu klären, ob die derzeitigen betrieblichen Mitbestimmungsstrukturen ausreichen, um die Arbeitsorganisation an die veränderten Lebensverhältnisse anzupassen. Wichtig ist, dass Beschäftigte nicht länger als „passive Umsetzer“ der Dienstvereinbarungen zwischen Betriebsrat und Unternehmen wahrgenommen werden, sondern aktiv in den Prozess einbezogen werden. Arbeits-

schutz „by Design“ bedeutet, dass Beschäftigte beim Gestalten von Prozessen, Technikeinsatz und Kompetenzerwerb einzubeziehen sind. Ist es möglich, dies zu institutionalisieren?

Leitfrage 5

Welche Gestaltungsmöglichkeiten für den betrieblichen Arbeitsschutz gibt es im Bereich der Einfacharbeit?

Der Wandel der Arbeit hat ebenso enorme Chancen für den Arbeitsschutz insbesondere für bestimmte Zielgruppen am Arbeitsmarkt wie z.B. Menschen mit Behinderung, Ältere oder „Geringqualifizierte“. Beispielsweise können im Bereich des verarbeitenden Gewerbes durch eine Teilautomatisierung belastende Tätigkeiten humaner gestaltet werden. Zum Beispiel bietet der Einsatz von Assistenzrobotik neue Möglichkeiten der körperlichen Entlastung und altersgerechten Tätigkeitsgestaltung (z. B. werden Überkopparbeiten durch Roboter ausgeführt). „Geringqualifizierte“, welche Tätigkeiten verrichten, die keine einschlägige Berufserfahrung erfordert und sogenannte Einfacharbeit leisten, werden in einem besonderen Maß von der Digitalisierung betroffen sein. Zum einen wird es zu einer erhöhten Substitution von Einfacharbeit durch Maschinen kommen, und zum anderen wird Einfacharbeit ein „Upgrading“ erfahren, indem sie qualifikatorisch aufgewertet wird. Arbeit 4.0 ermöglicht somit das Aufkommen neuer Formen von Einfacharbeit, die auch als „digital Taylorism“ verstanden wird. Digitale Technologien erlauben eine Optimierung von Taylors Prinzipien der Arbeitsvereinfachung und der Arbeitskontrolle, so dass z.B. die Anwendung von Datenbrillen in der Produktion zu schnell erlernbaren Tätigkeiten genutzt werden könnte.

Leitfrage 6

Welchen Herausforderungen muss sich der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI) stellen?

Arbeit 4.0 schließt auch Künstliche Intelligenz mit ein. Mit der Entwicklung von KI ist es möglich, Systeme mit einem hohen Grad an Automatisierung und „Lernkompetenz“ in Betrieben einzusetzen, die bestimmte Entscheidungsstrukturen des Menschen nachbilden. Diese Entwicklungen werfen für den Arbeitsschutz einige Fragen auf, beispielweise wie die Würde, die Autonomie und die Selbstbestimmung des Beschäftigten im Unternehmen gewahrt bleiben und gefördert werden können oder welche ethischen Grundprinzipien bei der Entwicklung, Programmierung und Nutzung von KI ein-

gehalten werden müssen. Wo verlaufen ethische Grenzen für den Einsatz von KI und Robotern, insbesondere in besonderen Lebensbereichen wie Pflege und Betreuung und bei besonders schutzbedürftigen Gruppen (Kinder, ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen)?

Leitfrage 7

Vor welchen Herausforderungen steht der Arbeitsschutz im Bereich „Big Data“? Wie kann Datenschutz beim Arbeiten 4.0 gewährleistet werden?

Darüber hinaus ist die Digitalisierung durch eine Zunahme an Datenmengen (Big Data), Datenakkumulation, Geschwindigkeit der Datenverarbeitung (Echtzeit) und Vernetzung gekennzeichnet. Durch Daten werden neue Geschäftsmodelle entwickelt und Wertschöpfungsketten sowie Arbeitsprozesse verändert. Der Umgang mit Daten ist gesetzlich geregelt (DSGVO), und es gibt zahlreiche gesetzgeberische Initiativen, die den Umgang mit Daten betreffen (z.B. e-Privacy-Verordnung, Free Flow of Data). Sie sollen einerseits Grundrechte wie das Recht auf informationelle Selbstbestimmung wahren und andererseits in diesem Rahmen nützliche und innovative Datenverarbeitungen ermöglichen. Allerdings werden auch andere Möglichkeiten ausgelotet und diskutiert: Wie könnten beispielsweise der Zugang zu Daten, die Nutzung von Daten, der Handel mit Daten und Rechte an Daten erstmals oder besser reguliert werden? Dabei steht auch u.a. im Fokus, welche ethischen Grenzen der Ökonomisierung von Daten es gibt und wer den ökonomischen Nutzen aus Daten ziehen darf.

Leitfrage 8

Welche Möglichkeiten einer (gesetzlichen) Regulierung müssen im gesellschaftlichen Dialog ausgelotet und ggf. neu justiert werden?

Durch die Veränderung der Beschäftigungsformen wird der staatliche Arbeitsschutz vor erhebliche Herausforderungen gestellt. Der Anstieg an nicht abhängig Beschäftigten (z. B. durch die Zunahme an Solo-Selbstständigen, Crowdfunding) wird vom staatlichen Arbeitsschutz nicht unmittelbar erfasst, und somit ist der staatliche Arbeitsschutz für einen Teil der Beschäftigten in der Arbeitswelt 4.0 nicht zuständig. Somit besteht ein Mangel an Regulierung und des rechtlichen Rahmens für Beschäftigte in der Plattformökonomie. Es gibt derzeit keine Bestimmungen zum sozialrechtlichen Status von Beschäftigten in der Plattformökonomie. Im Zuge dessen sollte über eine Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes nachgedacht werden.

Leitfrage 9

Erfordert Arbeitsschutz 4.0 eine neue Unternehmenskultur?

Arbeitsschutz 4.0 ist kein Selbstläufer und erfordert einen integrativen Ansatz als Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in Organisationen. Alle Akteure im Betrieb müssen verstärkt in den Dialog treten und – jeder im Rahmen seiner Zuständigkeit – Verantwortung für den Arbeitsschutz übernehmen, um so die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten im Wandel der Arbeit sowie die Förderung der Employability zu entwickeln. Beispielsweise entwickelt sich aus der Entkoppelung von Betrieb und Arbeit auch ein Trend weg von der Präsenz am Arbeitsplatz. Dabei rückt die Mitwirkungsverantwortung des Einzelnen verstärkt in den Fokus. Dazu ist eine erhöhte Eigenkompetenz und eine Unternehmenskultur nötig, die konsequent Fragen der nachhaltigen Personalpolitik und der Arbeitsqualität fokussiert. Hierbei sollte nicht außer Acht gelassen werden, die Kompetenzen der Fachakteure aus dem Bereich von Sicherheit und Gesundheit in diesem Change-Prozess zu nutzen.

Die Leitfragen wurden im Fachgespräch der CDU/CSU-Bundestagsfraktion aus den unterschiedlichen Perspektiven der Wissenschaft, der Sozialversicherungsträger, des staatlichen Arbeitsschutzes sowie der Politik erörtert. Sie führten zu einer Vielzahl interessanter Erkenntnisse und neuer Diskussionslagen und bewogen uns, diese Ergebnisse für eine interessierte Fachöffentlichkeit aufzuarbeiten und gezielt durch Einzelexpertisen ergänzt im Rahmen der vorliegenden Schrift zu veröffentlichen. Leitend beim Fachgespräch war die Idee, „Arbeit vom Menschen her zu denken“ und „Wirtschaft in einer dienenden Funktion für Mensch und Gesellschaft“ zu lokalisieren. Daraus entstand mit dieser Veröffentlichung eine Sammlung von Ideen zur Sicherung einer digitalen sozialen Marktwirtschaft durch einen schlagkräftigen Arbeits- und Gesundheitsschutz, der als Garant menschengerechter Arbeit und eines fairen Wettbewerbs wirkt.

Die Autoren des vorliegenden Bandes legen dazu in Ihren Beiträgen unterschiedliche Schwerpunkte. Jeder für sich bietet Denkanstöße für einen digitalen Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Zeit nach der Pandemie. Allen Beitragenden sei an dieser Stelle ausdrücklich gedankt für die wichtigen Impulse.

Bedingt durch die Corona-Pandemie kam es – wie bei so vielen Projekten in Deutschland – zu Verzögerungen bei dieser Publikation. Die Diskus-

sion um das wichtige Thema des Arbeitsschutzes und die Digitalisierung der Arbeit gewann indes im Jahr 2020 pandemiebedingt weitere Dynamik. Die Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, unter der Leitung ihres Vorsitzenden MdB Uwe Schummer, entschied sich vor diesem Hintergrund, ein weiteres, diesmal ausschließlich digitales, zweites Fachgespräch **„Pandemie und Arbeitswelt im Wandel“** im November 2020 durchzuführen. Die Expertisen dieses Formates sind online auf der Website der CDA-Deutschlands

<https://www.cda-bund/aktuelles/aus-dem-bundestag-fachgespraeche-pandemie-und-arbeitswelt-im-wandel>

einsehbar. Diese Beiträge ergänzen die grundlegenden Beiträge des ersten Teils um spezielle Auswirkungen der Pandemie, beide sind im Zusammenhang zu sehen. Allen Referierenden dieses zweiten Fachgespräches sei an dieser Stelle nochmals gedankt für die wertvollen Impulse, die die vorliegende Publikation mit Blick auf die Auswirkungen der Pandemie ergänzen.

Insgesamt konnte die Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion in der auslaufenden 19. Legislaturperiode damit zwei arbeitsweltbezogene Dialogformate umsetzen:

2019: „Arbeitsschutz in eine sich digitalisierenden Arbeitswelt“

<https://www.cducsu.de/veranstaltungen/arbeitsschutz-in-einer-sich-digitalisierenden-arbeitswelt>

2020: „Pandemie und Arbeitswelt im Wandel“

<https://www.cducsu.de/veranstaltungen/fachgespraeche-digital-pandemie-und-arbeitswelt-im-wandel>

Gemeinsam mit Wissenschaft, Wirtschaft, Politik, Sozialpartnern und Sozialversicherungsträgern aus diesem Themenfeld ist es mit den Fachgesprächen gelungen, eine evidenzbasierte und progressive Agenda zur Arbeits(markt)politik für die weitere fachpolitische Arbeit in der nächsten Legislaturperiode aufzuzeigen.

Mit dieser Veröffentlichung wird diese Veröffentlichung einem breiteren fachpolitischen Kreis vorgestellt mit dem Ziel, damit einen Impuls zu geben, daraus innovative Konzepte und arbeitspolitische Leitplanken für die Zukunft eines bedarfs- und zeitgerechten Arbeitsschutzes sowie nachhaltiger als auch sozial abgesicherter „digitaler Arbeit“ in Deutschland abzuleiten.

2. Arbeit in der digitalen Gesellschaft – Einführung in das Thema aus Sicht der Christlichen Soziallehre

Uwe Schummer MdB, Vorsitzender der CDU/CSU-Arbeitnehmergruppe im Deutschen Bundestag

Arbeit ist mehr als Broterwerb. Für uns Christlich-Soziale ist sie Teilhabe an der Schöpfung Gottes; Teilhabe im Garten Eden. So wie es in der Genesis formuliert wurde: „Macht Euch die Erde untertan“; der erste unbefristete Arbeitsvertrag Gottes mit den Menschen, in der Schöpfung weiter tätig zu sein. Mit unseren unterschiedlichen Talenten, Eigenschaften und Fähigkeiten haben wir die arbeitsteilige Gesellschaft entwickelt.



Keiner kann alles gleich gut. Deshalb gibt es Spezialisierungen, die aber am Ende zu einem großen Ganzen führen. Diese schöpferische Tätigkeit ist ein permanenter Prozess, der von Generation zu Generation weitergegeben wird.

Die Arbeit hat zwei Gesichter: „Opus“ auf der einen Seite – die selbstbestimmte Arbeit im Sinne der Schöpfung. Ein Werk, das wir kreativ und zielgerichtet vollbringen. Aber auch „Labora“, die biblische Aussage: „Im Schweiße Deines Angesichtes wirst du Dein Brot essen, bis Du zum Erdboden zurückkehrst.“ – Arbeit als Fluch, die fremdbestimmt den Menschen niederdrückt.

Jährlich entstehen in Deutschland 13.000 neue Arbeitsplätze in Werkstätten für Beschäftigte, die aufgrund psychischer Erkrankungen den allgemeinen Arbeitsmarkt verlassen müssen. Fast 45 Prozent der Frühverrentungen finden nicht mehr aufgrund körperlicher Gebrechen oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen statt, sondern wegen Depressionen und Burnout. Hierfür gibt es verschiedene Ursachen.

Die klassische Arbeitswelt wird zusehends von der Dynamik der Digitalisierung durchdrungen. Niemand weiß, wie die vierte industrielle Revolution, Arbeit 4.0, sich in den nächsten zehn Jahren auswirken wird. Nach einer Schätzung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit werden bis 2035 aufgrund der Digitalisierung 1,5 Millionen Arbeitsplätze verschwinden. In der gleichen Zeit sollen jedoch 1,5 Millionen neue Arbeitsplätze entstehen. Offenkundig ist, dass sich die Arbeit am Menschen, im Gesundheitsbereich, als auch soziale und ökologische Tätigkeiten, verstärken wird – während die klassische Produktion, aber

auch die Mobilität durch immer mehr Technik geprägt ist. Aber es bleibt der grundlegende Auftrag, der sich aus dem christlichen Menschenbild ableitet, den Menschen nicht als fremdgesteuertes Objekt einer überbordenden Technologie zu sehen, sondern als eine sich selbstbestimmende Kraft.

Arbeiten Zuhause ist nicht neu. Schon im 19. Jahrhundert war sie in der Textilproduktion weitverbreitet. Sie war bekannt für schlechte Arbeitsbedingungen. Schnell wurde sie durch die Rationalisierung in der ersten industriellen Revolution – Entwicklung der Dampfmaschine und Automatisierung – überflüssig. Beim heutigen Homeoffice oder der Mobilarbeit verschwimmen Arbeitszeitmodelle. Welche Schutzmechanismen in den eigenen vier Wänden trennen das Berufliche vom Privaten – eine Frage, die wir beantworten müssen. Wie kann die seit 100 Jahren geltende betriebliche Mitbestimmung aussehen, wenn es keinen als Betriebsstätte greifbaren Arbeitsplatz mehr gibt? Wenn der Betrieb keine Fabrikhalle ist, mit schwarzem Brett und Sirene, die im Maschinentakt den Rhythmus des Lebens vorgibt.

Klassische Produktion erfordert weiterhin den klassischen Betrieb. Aber es wird Übergänge geben müssen: In der Arbeitsdefinition, wie sich Mobile-Office, Homeoffice, aber auch klassische Arbeit nebeneinander in einem Unternehmen, das sich über eine „App“ organisiert, funktionieren. Wir sind keine Maschinenstürmer.

Technische Innovation ist gut. Assistenzsysteme wie bei Volkswagen in Salzgitter, wo auf Betreiben der Schwerbehindertenvertretung eine Produktionsstraße so aufgebaut wurde, dass sich über biometrische Daten der Arbeitsplatz um den Beschäftigten aufbaut, können helfen. Mit der entsprechenden Größe, einem Ausgleich für ein vielleicht vorhandenes Handicap und weiteren Daten ermöglichen sie Inklusion auch für Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung. Nicht der Mensch als „Handlanger“ der Maschine, sondern die Maschine gruppiert sich um ihn, den Menschen. Die Aufgabe bleibt auch in der neuen digitalen Welt; nicht den Menschen von der Arbeit, sondern die Arbeit von Unmenschlichkeit zu befreien.

Den Menschen zieht es hinaus. Schon in den Stammesgesellschaften verließ er seine Höhle, um auf die Jagd zu gehen; kam abends mit der erlegten Beute zurück. Die Familie musste ernährt werden. Im 21. Jahrhundert geht es glücklicherweise weniger blutrünstig zu. Den Speer ersetzt die Aktentasche; das Stückchen Fleisch muss nicht erlegt, sondern kann beim Supermarkt des Vertrauens gekauft werden. Und dennoch: Noch heute ziehen wir los, erwirtschaften unser Leben, ernähren unsere Familie. Was bei unseren

Vorfahren noch für das reine Überleben notwendig war, ist heute mehr. Auf die Frage „Wer sind Sie?“ antworten viele neben ihrem Namen, ebenso mit ihrem Beruf. Die Tätigkeit definiert den Menschen in unserer durch Arbeit geprägten Gesellschaft.

Arbeit erschafft eine zweite Welt. Eine Welt neben dem Privaten. Es ist eine Errungenschaft, dass sich der Mensch nach draußen bewegt. Sein Heim verlässt, in eine andere Umwelt eintaucht, Beziehungen aufbaut und gemeinsame Niederlagen und Erfolge erlebt – alles unter dem Dach der Arbeit. Seit dem Beginn der Pandemie hat das Homeoffice Hochkonjunktur. Einige fordern sogar ein „Recht auf Arbeit von Zuhause“. Dabei sollten wir nicht die Gefahr der Isolation verkennen. Nicht übertreibend, dass man durch das Homeoffice das Haus nur alle Jubeljahre verlassen würde. Doch die Zusammenarbeit mit anderen Menschen erfolgt oft nur noch digital; das Gemeinsame von Angesicht zu Angesicht fehlt. Schon der Rhythmus verliert sich. Aufstehen, Küchentisch, Schreibtisch. Allein der Wind um die Nase während der Fahrt zur Arbeit erweckt andere Gedanken und neue Ideen. Dabei soll der Arbeitsweg oder die Arbeit in einer anderen Umgebung nicht romantisiert werden. Vielmehr müssen wir erkennen, dass Arbeit und die dazugehörige eigene Welt sinnstiftend sind.

Natürlich kann auch Homeoffice Teil dieser Welt sein, wenn wir die familiäre Arbeit, das Private und die Erwerbsarbeit so gestalten, dass alle Lebensbereiche zu ihrem Recht kommen. Nicht ein starrer gesetzlicher Rechtsanspruch, sondern flexible und sozialpartnerschaftliche Lösungen. Hier sind die Betriebspartner näher am Leben als der Gesetzgeber. Und es gibt Beispiele aus der Wirtschaft. So ermöglicht BMW seit 2012 eine Art hybrides Modell mit flexiblen Arbeitsweisen. An manchen Tagen kann nach Absprache mobil gearbeitet werden; an anderen sitzen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Büros des Autoherstellers. Angefangen mit 450 Mitarbeitern, nutzen mittlerweile 34.000 von den 90.000 in Deutschland für BMW arbeitenden Menschen die Möglichkeiten der neuen Arbeitswelt. Das sind selbstverständlich nur diejenigen, bei denen es arbeitstechnisch Sinn ergibt. Die Arbeit am Fließband kann nur schlecht von zu Hause aus geleistet werden. Und da stellt sich beim Recht auf Homeoffice die Frage der Abgrenzung und des Grundsatzes der Gleichbehandlung. Wer darf und wer darf nicht?

Von daher sollte das Parlament den Rahmen schaffen, den Betriebs- und Tarifparteien ausfüllen. Denn Lösungen sind immer dann am besten, wenn

beide Seiten vertrauensvoll zueinander finden – so wie es das Betriebsverfassungsgesetz vorschreibt. Wir sollten die Betriebsräte stärken. In manchen Betrieben scheitert es schon an dessen Gründung. Den Arbeitgebern ins Stammbuch geschrieben: Wer nicht mit Gesetzen konfrontiert werden will, der braucht aktive Betriebs- und Personalräte sowie eine starke Tarifautonomie. Beides nimmt jedoch ab. Besonders bei Start-Up-Unternehmen und in der Plattformökonomie ist die betriebliche Mitbestimmung noch „Neuland“. Deshalb wollen wir die klassische Welt der betrieblichen Mitbestimmung mit der neuen Welt des Digitalen versöhnen. Eine Möglichkeit sind Online-Wahlen. Sie sind im Betriebsverfassungsgesetz nicht vorgesehen. Dort dominiert noch das „Schwarze Brett“.

Das Arbeitszeitgesetz dient dem Gesundheitsschutz. Gerade die vielbeschriebene „Work-Life-Balance“ gilt es zu beachten. So fanden Untersuchungen heraus, dass durch das Homeoffice Mitarbeiter häufig 2,5 Stunden mehr pro Woche arbeiten als ihre Kollegen im Büro. Hinzu kommt, dass oftmals die Arbeit außerhalb der Firma die Arbeit vor Ort nicht ersetzt, sondern zusätzlich geleistet werden muss – natürlich innerhalb des eigenen Anspruches, das private Leben mit dem der Arbeit zu verbinden. Das führt häufig zu einer anstrengenden Doppelbelastung. Studien zufolge klagen 41 Prozent der mobilen Telearbeiter in der Europäischen Union über hohe Stressbelastung im Job.

Alles hängt miteinander zusammen. Wenn das Private zur Arbeit und die Arbeit zum Privaten werden, dann verliert sich der Mensch. Wenn Arbeit im abgeschlossenen System stattfindet, vermischen sich auch Anfang und Ende des Tages. Im Homeoffice kann es schnell passieren, dass zwischen Wohnungsputz und Essenkochen noch schnell die zehnte E-Mail abgearbeitet wird. Links das Kind, rechts das Laptop in der Hand. Von daher müssen die Sozialpartner wichtige Fragen wie zur zeitlichen Obergrenze, zur Zeiterfassung im Allgemeinen, Vertretungsregeln, ein realistisches Arbeitspensum und auch ein Recht auf Nichterreichbarkeit bestimmen. Ein ganz konkret abgestecktes Handlungsfeld, in dem sich Arbeitnehmer aber auch Chefs bewegen können. Deshalb vertrauen wir auf die Mechanismen des Lebens. Der Mensch braucht Heimat und Verwurzelung; er lebt aber auch aus dem Drang heraus, nach außen zu gehen. Gestalten wir die neue Arbeitswelt so, dass sie im Sinne einer selbstbestimmten kreativen Tätigkeit gelebt werden kann.

3. Arbeitsschutz: Ordnungspolitische Einordnung

Prof. Dr. Matthias Zimmer, Obmann der CDU/CSU-Fraktion im Ausschuss für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag

Lange Zeit hing in meinem Büro eine Kopie einer Zeichnung von Käthe Kollwitz. Sie trägt den Titel „Eine Mahnung zur Vorsicht bei der Arbeit“. Es ist einer *pietà* nachempfunden, jenen anrührenden Darstellungen der Mutter Gottes mit ihrem toten Sohn im Arm. Bei Kollwitz kniet eine ältere Frau mit schmerzverzerrtem Gesicht neben dem Leichnam eines Mannes, der bis zum Hals abgedeckt ist. Ist es ihr Sohn? Ihr Ehemann?



Sie hält ihre Hände vor den Mund, ganz so, als ob sie einen Schmerzensschrei unterdrückt. Man ahnt, was passiert ist: Es ist eine *pietà* des Industrialismus. Die industrielle Revolution hatte nicht nur staunenswertes Wachstum produziert. Die Maschinen hatten auch viele Menschenleben gefordert. Waren die Maschinen lediglich die Fortsetzung des menschlichen Körpers mit anderen Mitteln? Oder lag in dieser Entwicklung etwas ganz anderes, die Substitution der menschlichen Arbeit durch Maschinen? Arbeitskräfte galten als disponibel. Fiel einer wegen eines Unfalls aus, rückte ein anderer an seine Stelle. Arbeitsunfälle konnten Familien in Armut stürzen. Das Erschrecken, die Trauer der Frau auf der Zeichnung von Kollwitz, spiegelten auch das: Nicht nur den Todesfall, sondern auch die düsteren Aussichten, mit denen sie sich nun konfrontiert sah. Im 19. Jahrhundert ging man diese Problematik von drei Seiten an. Zum ersten wurden Gesetze erlassen, die die Vertragsfreiheit einschränkten und Arbeit regulierten. So wurden die Arbeitszeiten begrenzt, Kinderarbeit verboten. Dies wurde von Inspektoren überprüft. Zweitens wurden technische Vorrichtungen gegen Arbeitsunfälle zunehmend zur Regel, wenn auch zunächst sehr rudimentär. Drittens wurde durch Versicherungen gegen Unfall oder Invalidität ein soziales Auffangnetz eingerichtet.

Sprechen wir heute über Arbeitsschutz, dann stehen zwei Aspekte im Vordergrund. Zum einen der Schutz in der Arbeit, zum anderen der Schutz der Arbeit. Der Schutz der Arbeit umfasst alle Aspekte der Dauerhaftigkeit eines Arbeitsverhältnisses. Das beinhaltet etwa die Regeln zum Kündigungsschutz, die restriktiven Regeln der Befristung von Arbeitsverhältnissen, die Rechte auf Beurlaubung oder auf Teilzeit. Der Grundgedanke hier ist: Arbeit

ist ein Wert in sich und ist nicht einfach eine Ware, die auf einem Markt angeboten und nachgefragt wird. Sie ist wesentlich das Medium menschlicher Selbstverwirklichung und hat deshalb eine personale Dimension. Deswegen ist der Arbeitsmarkt auch kein Markt wie jeder andere, auf dem etwa Fleisch oder Pfeffer, Industrieanlagen oder Autos gehandelt werden. Er ist ein abgeleiteter, ein geschützter Markt, in dem sich zunächst einmal das personale Wesen des Menschen verwirklicht. Wer also im Zusammenhang mit der menschlichen Arbeit von Humankapital redet, zeigt, dass er diese grundlegende Differenz nicht verstanden hat. Die Rede von Humankapital zeigt lediglich ein totalisierendes Denken, das den Menschen dem Kapital gleichsetzt und ihn ebenso vollständig der Verwertungsrationalität von Marktkräften überlassen will. Es ist ein totalitäres Denken ähnlich dem, das den Menschen einer Klasse oder eine Rasse unterwirft. Mit der grundgesetzlich geschützten Würde des Menschen, die sich auch in der Arbeit konkretisiert, hat dies nichts zu tun. Die Rede vom „Humankapital“ ist ein Fall für den Verfassungsschutz.

Der Schutz auf der Arbeit ist der Arbeitsschutz im engeren Sinn. Hier geht es im weitesten Sinn darum, dass Arbeit dem Menschen nicht schadet. Das hat eine Vielzahl von Dimensionen: Technische Vorrichtungen, damit sich Menschen bei der Arbeit nicht verletzen, Vorschriften im Umgang mit gefährlichen Substanzen, Normierungen des Arbeitsplatzes nach ergonomischen Kriterien, aber auch die Anzahl der Urlaubstage, die Höchstarbeitszeit, die verbindliche Festsetzung von Ruhezeiten und vieles anderes. Hier geht es also um die Innenausstattung der Arbeit. Manche Regelungen sind Mindestregelungen, die durch tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen noch aufgestockt werden können, so zum Beispiel die gesetzliche Regelung der Urlaubstage. Andere Regelungen stellen verbindliche Standards bereit, die in der Regel nicht Gegenstand von Tarifverträgen oder betrieblichen Vereinbarungen sind, so z.B. Bestimmungen über Fluchtwege und Notausgänge oder die Bereitstellung von brandschutztechnischen Ausrüstungen. Es geht also insgesamt bei dem Schutz auf der Arbeit um solche Regelungen, die direkt oder indirekt helfen, Schaden von den Mitarbeitern abzuwenden, der durch den Arbeitsprozess oder die Anwesenheit an der Arbeitsstätte entsteht bzw. Schaden minimieren zu helfen. Solche Regelungen sind für den Arbeitgeber zusätzliche betriebliche Kosten. Deswegen ist die Frage legitim: Warum sollten sich Arbeitgeber darauf einlassen und was bewegt den Gesetzgeber, regulierend tätig zu werden?

Für lange Zeit, und auch noch in der Frühphase des Kapitalismus, war die Ökonomie kein eigenständiges System, sondern Bestandteil eines übergeordneten Wertekanons, der auch für ökonomische Prozesse verbindlich galt. Adam Smith etwa, dessen Buch über den Wohlstand der Nationen eine Art Gründungsmanifest industrialisierter Produktion unter den Bedingungen des Kapitalismus darstellte, betrachtete die Wirtschaft noch als einen Teil der Moralphilosophie und beschäftigte sich folglich auch mit der Frage, was denn ein gerechter Lohn sei. Eine solche Frage gilt heute als seltsam antiquiert; Wirtschaft, so wird argumentiert, folge ihren eigenen Gesetzmäßigkeiten, und jeder staatliche Eingriff in die Wirtschaft führe unweigerlich zum Sozialismus. Freilich gilt auch: In einer Gesellschaftsordnung, die sich zur Würde des Menschen bekennt und zu unveräußerlichen Menschenrechten, gelten diese natürlich auch im Wirtschaftsprozess. Die grundlegende Idee der verfassungsrechtlich geschützten Würde der Menschen ist es, dass der Mensch nie zum Mittel für die Zwecke anderer benutzt werden darf. Er ist Zweck in sich selbst. Das war Konsens auch bei den Lehren der christlichen Kirchen, der katholischen Soziallehre und der evangelischen Sozialethik. Beide hatten einen immensen Einfluss auf die Formulierung der Grundprinzipien der Sozialen Marktwirtschaft.¹ Eine zweite Quelle der Sozialen Marktwirtschaft bildet der Ordoliberalismus. Die Hauptdenker des Ordoliberalismus waren durch zwei wichtige Erkenntnisse verbunden. Die erste Erkenntnis: Ein funktionierender Markt mit einem fairen Wettbewerbssystem setzt innovative und produktive Kräfte frei und führt damit zu Wachstum und Wohlstand. Die zweite Erkenntnis: Bedingungen eines funktionierenden Marktes und eines fairen Wettbewerbssystems kann der Markt nicht aus sich selbst hervorbringen, sondern dies bedarf staatlicher Regulierung. Mit anderen Worten: Der Markt kann die Bedingungen seiner eigenen erfolgreichen und nachhaltigen Existenz nur durch staatliche Regulierung gewährleisten. Fehlt diese, ist der Markt wie ein Basar von Räuberbanden: Der Stärkste gewinnt, alles ist erlaubt. Um aber den Markt erfolgreich regulieren zu können, darf sich der Staat nicht mit der Wirtschaft gemein machen oder in ihrem Interesse handeln, sondern muss wie ein Schiedsrichter die Spielregeln, die er gesetzt hat, überwachen. Der Staat darf die Spielregeln setzen, über-

1 Zu den Quellen der Sozialen Marktwirtschaft Matthias Zimmer, Person und Ordnung. Einführung in die Soziale Marktwirtschaft. Freiburg: Herder 2020.

wachen und sanktionieren, die Spielzüge aber waren Angelegenheit der Wirtschaftsakteure: Wer wo was investiert, welche Produkte auf den Markt gebracht werden, wie viele Arbeitskräfte eingestellt oder entlassen werden und vieles mehr. Die Ordoliberalen waren zutiefst davon überzeugt, dass eine freie Gesellschaft und eine freie Wirtschaft sich gegenseitig bedingen, dass aber Freiheit Regeln braucht. Das war eine Lehre aus der Weimarer Republik, in der diese Regeln kaum existierten und zu Marktverzerrungen führten. Eine zweite Lehre war, dass wirtschaftliche Akteure nicht zu groß werden dürften, weil sie damit den Wettbewerb gefährdeten; auch das war eine Lehre aus der Weimarer Republik. Deswegen gehörte zu den Bedingungen eines fairen Wettbewerbs auch die Verhinderung von Kartellen und Monopolen, weil diese in der Lage waren, staatliche Regulierungen zu umgehen.

Zu den ordnungspolitischen Grundideen gehört auch, dass sich kein Unternehmen einen komparativen Vorteil im Wettbewerb dadurch verschaffen darf, dass es sich nicht an die Regeln hält. Deswegen werden die Regeln zum Arbeitsschutz überwacht, von sehr unterschiedlichen Institutionen. Das mag nicht immer zureichend sein, zumal die Kontrolldichte nicht hoch ist und die Kompetenzen der einzelnen Kontrollbehörden sehr zersplittert sind. Es gibt allerdings viele vernünftige Vorschläge, dieses Defizit zu adressieren: Von der Einführung von Arbeitsinspektionen, der Einrichtung von Arbeitskammern bis zu einem Verbandsklagerecht, damit nicht der einzelne geschädigte Arbeitnehmer seine Ansprüche gegenüber dem Schädiger (in der Regel: dem Arbeitgeber) selbst und auf eigenes Risiko zivilrechtlich durchsetzen muss.

Die zweite, damit verbundene Grundidee ist, dass der Arbeitsschutz nicht abgeschlossen ist, sondern mit neuen gesellschaftlichen und technologischen Entwicklungen neuer Regelungsbedarf besteht. Vor der flächendeckenden Einführung von Computern gab es keine Notwendigkeit, Bildschirmarbeitsplätze zum Gegenstand von Arbeitsschutzmaßnahmen zu machen. Die Entwicklung der Medizin erlaubt es, Gefährdungen eindeutiger zu benennen, sei es durch Produktionsbestandteile oder durch das Arbeitsumfeld. Auch ändern sich Gefahreneinschätzungen. Der Gebrauch eines Paternosters beispielsweise war viele Jahrzehnte lang eine Selbstverständlichkeit, wurde aber vor wenigen Jahren durch den Entwurf einer neuen Arbeitsstättenverordnung in Frage gestellt – letztlich blieb es zwar bei der alten Regelung, aber auf Dauer wird diese vermutlich nicht halten lassen. Es bedarf nur eines Unfalls, um die Debatte um das Paternoster wieder zu aktu-

alisieren. Regelungen zum Nichtraucherschutz haben sich mittlerweile auf breiter Front durchgesetzt – vor dreißig Jahren völlig undenkbar. Die Reihe ließe sich fortsetzen.

Regelungen zum Arbeitsschutz schaffen ein einheitlich beispielbares Wettbewerbsfeld (*Level playing field*). Der Wettbewerb wird dann eben nicht ausgetragen über die Fähigkeit eines Arbeitgebers, Lohn drücken und exzessiv Überstunden anordnen zu können, oder keine Maßnahmen zur Gefahrenprävention und Gefahrenabwehr im betrieblichen Alltag vorzunehmen (und damit Kosten zu sparen), sondern der Wettbewerb wird über die Qualität der Arbeit und der Produkte ausgetragen. Das ermöglicht einen Wettbewerb unter gleichen Bedingungen, erleichtert den Zugang von neuen Marktteilnehmern und ist für den Konsumenten eine Art Gütesiegel, dass die Produkte unter Bedingungen hergestellt worden sind, die den Grundgedanken der menschlichen Würde auch im Arbeitsprozess spiegeln.

Die Ausgangsfrage, warum sich ein Arbeitgeber darauf einlässt, kann also ordnungspolitisch beantwortet werden: Weil nur so sein Unternehmen in einem Umfeld fairer Wettbewerbsbedingungen agiert, auf die er sich einstellen kann. Er muss also keine Schmutzkonkurrenz fürchten, er kann auf der Grundlage gleicher Pflichten seiner Wettbewerber disponieren und sich dem Marktgeschehen stellen. Tatsächlich ist strittig, ob diese Regulierungen tatsächlich Mehrkosten für den Unternehmer bedeuten, wenn der Vergleichsmaßstab die Kosten sind, die durch eine Abwesenheit jeglicher Regulierung entstehen würden. Deshalb sind Regelungen zum Arbeitsschutz zum Vorteil auch der Unternehmer.

Ordnungspolitisch wäre es sinnvoll, dies in einer globalisierten Welt auch global durchzusetzen. Es ist bei verschmelzenden Märkten nicht begründbar, dass ein Teil der Produkte unter regulierten und geordneten Bedingungen hergestellt worden ist, ein anderer Teil nicht. Diese „Schande der Produkte“ lässt sich nicht durch Konsumentenverhalten reduzieren, sondern nur durch Regulierungen entlang der Lieferketten.² Dort, wo der Markt global wird (und damit auch der Wettbewerb), müssen es Regelungen zum Arbeitsschutz auch werden, um zumindest Minimalstandards der Arbeitsbedingungen

2 Vgl. Markus Demele und Matthias Zimmer, „Die Schande der Produkte. Lieferketten und Fernverantwortung in der Globalisierung“, in: Herder Korrespondenz 74.7 (Juli 2020), S. 21-23.

wirksam garantieren zu können. Das ist nicht nur ordnungspolitisch geboten, sondern auch menschenrechtlich: Die Menschenrechte gelten auch dort, wo sie nicht geschützt werden. Wann immer darüber gesprochen wird, die Soziale Marktwirtschaft zu internationalisieren, ist dies einer der zentralen Pfeiler einer globalen Ordnung der Wirtschaft.

Freilich werden in den nächsten Jahren durch die paradigmatischen Umbrüche im Arbeitsleben neue Herausforderungen auch auf den Arbeitsschutz zukommen. Die Arbeitswelt der Zukunft wird sich von unserer heutigen grundlegend unterscheiden. Aber schon heute stehen wir vor einer Reihe von Herausforderungen im Arbeitsschutz:

- Die Coronakrise hat die Bereitschaft von Arbeitgebern gestärkt, in bestimmten Arbeitsbereichen mobiles Arbeiten zuzulassen, zumeist aus dem Homeoffice heraus. Noch ist allerdings völlig unklar, ob und inwieweit ein solches Arbeiten außerhalb der betrieblichen Strukturen denselben Normierungen des Arbeitsschutzes unterliegt und wer dafür die Kosten tragen muss. Konkret: Gelten Vorschriften über Bildschirmarbeitsplätze und ergonomisches Arbeiten auch im Homeoffice? Wie sieht es bei der Unfallverhütung aus? Müssen die betrieblichen Vorschriften dann auch auf den Heimarbeitsplatz übertragen werden? Die Debatten darüber sind noch in einer frühen Phase.
- Darüber hinaus scheint noch ungeklärt, ob und inwieweit ein mobiles Arbeiten zu einer Erosion des Betriebs als eines sozialen Zusammenhangs beiträgt und damit indirekt die Grundlagen der Sozialpartnerschaft beschädigt. Die Stärke der Sozialpartnerschaft hängt nicht zuletzt von der Möglichkeit betrieblicher Organisation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab. Diese wird aber erheblich erschwert, wenn der Betrieb durch zunehmende Möglichkeiten des mobilen Arbeitens örtlich ausfranst. Die Vorteile einer höheren Flexibilität für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen gegen die Nachteile der Erosion betrieblicher Mitbestimmung abgewogen werden.
- Schließlich führt mobiles Arbeiten zu einer Permeation der Grenze von Arbeit und Freizeit: Ich kann immer und überall arbeiten, bin

immer und überall erreichbar. Dadurch wird ein Teil der Arbeit aus Sicht des Arbeitsschutzes unsichtbar.³

- Ein wichtiges Kennzeichen der globalisierten Welt ist die Zunahme der Beschleunigung. Das hat Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation und die Arbeitsdichte. Dies wiederum führt dazu, dass Phänomene wie Überlastung und Burnout in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich zugenommen haben. Mittlerweile sind psychische Erkrankungen die häufigste Ursache für Frühverrentungen. Ob man dies mit einer Anti-Stress-Verordnung in den Griff bekommen kann, wird debattiert⁴; aus ordnungspolitischer Sicht wäre dies sicherlich Regelungen über die Tarifverträge vorzuziehen.
- Das Rentensystem ist so aufgebaut, dass ab 2019 die Arbeit bis 67 die Regel wird; ob es weitergehende Erhöhungen des Renteneintrittsalters geben wird, wird vor allem in der Fachwelt debattiert. Aus Sicht des Arbeitsschutzes erscheint es notwendig, die Arbeitsbedingungen einer alternden Belegschaft anzupassen, und dies nicht nur im Rahmen betrieblicher Vereinbarungen oder von Tarifverträgen mit einem demographischen Element. Wichtiger als Quoten erscheint es, die Betriebe (ab einer Mindestanzahl an Mitarbeitern) zu verpflichten, altersgerechte Arbeitsplätze vorzuhalten.
- Unklar ist, wie sich die Erfordernisse einer Postwachstumsgesellschaft auf die Fragen von Arbeitsgestaltung und Arbeitsschutz aus-

-
- 3 Vgl. V. Janda und K. Guhlemann, Sichtbarkeit und Umsetzung – die Digitalisierung verstärkt bekannte und erzeugt neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Mai 2019 (https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Digitalisierung.pdf?__blob=publicationFile&cv=9)
- 4 Vgl. die entsprechende Initiative der IG Metall, https://www.igmetall.de/download/0188530_Anti_Stress-Verordnung_ab6297762b343f1ce2cf2275345a3e1b648a983d.pdf. Das setzt natürlich voraus, dass die Zunahme psychischer Erkrankungen nicht nur eine Zunahme der Sensibilität für diese Erkrankungen ist; so aber Martin Dornes, Macht der Kapitalismus depressiv? Über seelische Gesundheit und Krankheit in modernen Gesellschaften. Frankfurt am Main: Fischer 2016.

wirken⁵ – wenn ein solches Modell überhaupt Chancen hat, sich durchzusetzen. Freilich sind die Zwänge der Wachstumsgesellschaft bislang ungebrochen und produzieren eigene immanente Gefährdungen. Die Coronakrise hat gezeigt, wie schnell es notwendig werden kann, auf solche Gefährdungen robust zu reagieren.

- Schließlich können neue technologische Entwicklungen, gerade an der Schnittstelle von Mensch und künstlicher Intelligenz, eine völlig neue Dimension auch ordnungspolitischer Fragen des Arbeitsschutzes generieren, beginnend von Implantaten zum Monitoring von Körperfunktionen im Arbeitsprozess über im menschlichen Körper eingebaute Schnittstellen zu Maschinen bis hin zur Singularität, der Verschmelzung von menschlicher und künstlicher Intelligenz. Die damit verbundenen Debatten über einen „Posthumanismus“ sind nicht nur philosophischer und abstrakter Natur, sondern haben auch konkrete Auswirkungen auf die Frage, wie Arbeit und Arbeitsschutz normativ wie ordnungspolitisch gestaltet werden müssen.

Die ordnungspolitischen Herausforderungen sind also groß und können nur dann erfolgreich angegangen werden, wenn nicht nur nach der Sicherstellung einer fairen Wettbewerbssituation gefragt wird, sondern die grundlegende Frage nach der Personalität immer mitbedacht wird. Eine nur normative Betrachtung ist stumpf, eine nur ordnungspolitische blind gegenüber dem Wesen des Menschen. Ordnungspolitik ist immer die Frage nach dem „Wie“, die durch die Frage nach dem „Warum“ normativ ergänzt werden muss.

5 Überlegungen bei Hans Diefenbacher u.a., *Zwischen den Arbeitswelten. Der Übergang in die Postwachstumsgesellschaft*. Frankfurt am Main: Fischer 2016.

4. Chancen und Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung

Prof. Dr. Dietmar Reinert (IFA), Prof. Dr. Dirk Windemuth (IAG) & Dr. Jochen Appt, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

1. Digitale Arbeitswelt sicher und gesund gestalten

Die Digitalisierung und die damit verbundenen Prozesse entwickeln sich rasant weiter – eine Tendenz, bei der es gilt Schritt zu halten, um wirksame Präventionskonzepte zeitnah anbieten zu können. Bereits begleitend zur Grünbuch-/Weißbuch-Debatte des BMAS zum Thema ‚Arbeiten 4.0‘ hat sich auch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) Gedanken zu den Chancen und Herausforderungen einer zunehmend digitalisierten und globalisierten Arbeitswelt gemacht. Als Ergebnis hat der Grundsatzausschuss Prävention des Vorstandes der DGUV das Initiativpapier „Neue Formen der Arbeit – Neue Formen der Prävention“ beschlossen [1].

Neue, global verfügbare und vernetzte Technologien ermöglichen neuartige Adaptionen- und Frühwarnsysteme, erleichtern Training und Entwicklung, wirken informationsunterstützend und erlauben verbesserte Mensch-Technik-Interaktionen. In vielen Bereichen ermöglichen sie Arbeit aus der Ferne (z.B. Fernsteuerung und -wartung, aber auch mobile Arbeit im Homeoffice oder unterwegs). Diese räumliche Flexibilisierung wird möglich, wenn das Unternehmen eine hohe Kommunikationsqualität unterstützt, wenn Kooperationen intensiv gepflegt werden und ein stabiler Zugriff auf die grundlegende Infrastruktur gegeben ist. Parallel hat sich ebenso eine stärkere zeitliche Flexibilisierung ergeben, da vornehmlich das Arbeitsergebnis entscheidend ist.

Technologische Neuerungen bieten grundlegende Vorteile wie die Übernahme von Routineabläufen, sie erweitern Handlungs- und Entscheidungsspielräume und erleichtern Kooperationen sowie die Informationsverfügbarkeit. Darüber hinaus gewährleisten sie aber auch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und erleichtern sogar Integration und Inklusion – Aspekte, die durch Digitalisierung deutlich weiterentwickelt wurden.

Technologische Weiter- oder Neuentwicklungen in der heutigen Zeit führen zu immer schnelleren und immer komplexeren Anwendungen, Maschinen oder Verfahren. Um neue Anwendungen sicher und gesund zu gestalten, müssen die Entwicklungen schon von Anfang an, also proaktiv begleitet werden, um Fehlentwicklungen schnell Vorschub leisten zu können.

Die Änderung der Arbeit durch vernetzte Prozesse und komplexe Maschinen birgt gleichzeitig auch die Gefahr der Überforderung und Leistungsüberschreitung. Im Falle technischer Ausfälle erhöht sich die Tragweite der Auswirkungen. Die ebenso damit einhergehende Verdichtung der Arbeit kann Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben auflösen und so neue psychische Belastungen hervorrufen. Führungskräfte können gezielt auf diese beschäftigungsbezogenen Stressoren reagieren – über indirekte Steuerung durch Zielvereinbarungen und Führen auf Distanz sowie durch angepasstes Kommunikations- und Feedbackverhalten. Hierbei sollten Überforderungen und Konflikte angesprochen sowie Unterstützung und Fürsorge einbezogen werden.

Auch vonseiten der Unfallversicherung ergeben sich hieraus Herausforderungen für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Wichtig ist die Betrachtung des Arbeitssystems als Ganzes (Mensch, Organisation und Technik), sodass vor allem vorrausschauend Sicherheit und Gesundheit und menschliche Leistungsvoraussetzungen einbezogen werden können und sollten. Die gesetzliche Unfallversicherung stellt sich der Aufgabe, ihre Präventionskonzepte so weiterzuentwickeln, dass sie in einer hoch vernetzten und flexiblen Arbeitswelt wirksam sind.

2. Aktivitäten der gesetzlichen Unfallversicherung

2.1 Themenkomplex „Neue Arbeitsformen“

Mobile, flexible Arbeit

Immer häufiger arbeiten Beschäftigte – zumindest zweitweise – mobil mit ihrem Laptop, z. B. auf Dienstreisen in der Bahn, in Wartebereichen oder im Hotelzimmer. Auch dort soll ein sicheres und gesundes Arbeiten gewährleistet sein. Arbeitgeber und Beschäftigte haben meist nur wenig Einflussmöglichkeiten auf die Örtlichkeit. Hilfreich können entsprechende Hinweise der Unfallversicherungsträger oder staatlicher Arbeitsschutzrichtungen sein.

Die Fachbereiche der DGUV haben eine aktuelle Information zum mobilen Arbeiten mit Notebooks in Hotels entwickelt [2]. Diese beschreibt die minimale, funktionale und optimale Gestaltung von Arbeitsplätzen im Gästebereich in Hotels aus ergonomischer Sicht. Die DGUV entwickelt am Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) der DGUV Muster-Hotelzimmer für mobiles Arbeiten nach diesen Gestaltungsempfehlungen.

Coworking Spaces

Auch die Arbeitsformen ändern sich. In einem konkreten Projekt untersucht die DGUV zurzeit die Arbeit von Gründern, Soloselbstständigen und Beschäftigten in Coworking Spaces (CWS). CWS sind vereinfacht gesagt Büro- oder auch andere Arbeitsplätze, in die jeder sich stunden-, tageweise oder auch länger einmieten kann um zu arbeiten. An Infrastruktur werden meist Büroeinrichtungen, WiFi, Strom, aber auch Sozialbereiche mit besonderen Angeboten von Catering bis Freizeitmöglichkeiten angeboten. Das DGUV untersucht im Projekt für die Sicherheit und Gesundheit von CWS förderliche und schädliche Faktoren für die Nutzerinnen und Nutzer. Außerdem soll ermittelt werden, wie CWS-Betreiber erreicht werden können, zum Beispiel über deren Interessenverband, auf Coworking-Konferenzen und Barcamps, und wie sie für das Thema „Sichere und gesunde Arbeit“ sensibilisiert beziehungsweise gewonnen werden können. Die DGUV entwickelt daraus am Standort des IAG einen Muster-Coworking-Space für mobile Einzelarbeit und das kreative und flexible Arbeiten in Teams.

Plattformarbeit

Eine weitere neue Arbeitsform ist die Plattformarbeit. Expertinnen und Experten der Fachbereiche der DGUV beobachten die Entwicklung dieser Arbeitsform mit Blick darauf, ob sichere und gesunde Arbeitsverhältnisse vorliegen bzw. wie diese erreicht werden können. Noch gibt es in Deutschland relativ wenige solcher Plattformarbeiter. Allerdings könnte sich dies in den nächsten Jahren ändern. Es handelt sich meistens um Soloselbstständige. Möglichkeiten der sozialen Absicherung von Plattformarbeitern befinden sich in Diskussion [3].

2.2 Themenkomplex „Flexible Arbeitszeiten“

Die Arbeitszeiten von etwa 80% der Beschäftigten liegen derzeit zwischen 7 und 19 Uhr in einer Fünftagewoche. Jede bzw. jeder fünfte Beschäftigte arbeitet allerdings bereits versetzt zu diesen Zeiten oder in Schichten inkl. Nachtarbeit, 43% der Beschäftigten mindestens einmal pro Monat am Wochenende, Tendenz zunehmend [4]. Was aus Sicht der Gesetzlichen Unfallversicherung dabei zu beachten ist, beschreibt der IAG Report 2/2019 in aktuellen Befunden und Empfehlungen [5].

Grundlegende Regelungen

Bereits jetzt ermöglicht der Rahmen des Arbeitszeitgesetzes die Gestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle. Im Bestreben, die Arbeitszeit noch weiter zu flexibilisieren, werden häufig Anforderungen formuliert, die täglich zulässige Höchstarbeitszeit zugunsten einer – wie in der EU-Richtlinie verankerten – wöchentlichen Höchstarbeitszeit abzuschaffen. Auch steht die in Deutschland gesetzlich verankerte 11-Stunden-Pause zwischen zwei Arbeitsschichten immer wieder zur Diskussion.

Auch wenn die zunehmende Digitalisierung das Arbeiten an jedem Ort und zu jeder Zeit ermöglicht: Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes gelten für abhängig Beschäftigte immer. Darüber hinaus helfen viele gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse bei der gesunden Gestaltung von Arbeitszeit. Das Arbeiten von zu Hause im Homeoffice oder in Form von Telearbeit, im Café oder auf der Parkbank vermittelt einen Eindruck großer Freiheit. Solche Arbeitsformen sind in der Regel mit einer selbstständigen Einteilung der Arbeitszeit in Form von Vertrauensarbeitszeit verbunden. Die Eigenverantwortung geht allerdings oft weit über die Zeitfrage hinaus bis hin zur eigenständig organisierten Arbeit. Die vermeintliche Freiheit kann dann zu einer höheren Belastung führen.

Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit

Je häufiger innerhalb der Woche länger als maximal acht Stunden pro Tag gearbeitet wird, desto stärker ermüden Beschäftigte. Steigt die arbeitsbedingte Ermüdung bei langen Arbeitszeiten und hoher Arbeitsbelastung im Laufe der Arbeitswoche an, kann dies erst an einem – arbeitsfreien – Wochenende wieder ausgeglichen werden. In vielen Branchen wie im Einzelhandel, im Gesundheitswesen oder in der Gastronomie arbeiten Menschen sehr früh morgens oder abends und nachts, vielfach auch an Wochenenden. Gesundheitliche Auswirkungen, unter anderem muskuloskeletale und psychovegetative Beschwerden ebenso eine Zunahme von Herz- und Schlafproblemen, sind wissenschaftlich belegt [6,7,8]. Auch zeigen sich negative Effekte auf das soziale Leben. Ausgewählte Studien zeigen zudem, dass das relative Unfallrisiko bereits ab der achten Arbeitsstunde nach Arbeitsaufnahme deutlich ansteigt.

Ausreichender, erholsamer Schlaf wird als der Dreh- und Angelpunkt für eine gute Gesundheit vermutet. Jede Verschiebung des subjektiven Schlaf-Wach-Rhythmus führt zu einer Störung des Schlafs und damit der Erholung.

Die zunehmende Digitalisierung fördert die Globalisierung und damit die Verzahnung des Handels, der Produktion und Dienstleistungen über die gesamte Welt. Dies bewirkt eine Zunahme an Arbeit zu bisher eher ungewöhnlichen Zeiten, in denen künstliche Beleuchtung notwendig ist. Jedes Licht, auch künstlich erzeugtes, führt zu nichtvisuellen Wirkungen im Menschen und darüber zu einer Erhöhung seiner Wachheit und Aufmerksamkeit. Zum einen kann also der Einsatz entsprechenden künstlichen Lichts Leistungstiefs zur Nachtzeit reduzieren. Zum anderen wird aber der individuelle Schlaf-Wachrhythmus beeinflusst, was wiederum zu anhaltenden Gesundheitsproblemen führen kann. Für Verschiebungen der Arbeitszeiten müssen also Art und Einsatz künstlicher Beleuchtung sorgfältig abgewogen werden [9].

Entgrenzung der Arbeit

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit bietet sowohl den Arbeitgebern als auch den Arbeitnehmern vielfältige Vorteile. Das Unternehmen profitiert durch flexible Anpassung an die Auftragslage, der Arbeitnehmer kann sein Berufs- und Privatleben besser miteinander vereinbaren. Dieser Wunsch nach selbstbestimmter Arbeitsgestaltung nimmt bei Arbeitnehmern jüngerer Generation zu. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit kann jedoch zu einer Entgrenzung von Arbeit und Privatleben führen. Bei der arbeitsbedingten erweiterten Erreichbarkeit sind Beschäftigte in ihrem Privatleben für Arbeitsbelange erreichbar – sei es die Annahme von Anrufen oder das Lesen von beruflichen E-Mails am Feierabend, am Wochenende oder im Urlaub. Dadurch wird die Ruhezeit unterbrochen und die Erholung eingeschränkt. Selbst die Partnerin oder der Partner wird dadurch belastet. Hohe Arbeitsanforderungen verstärken das Gefühl, erreichbar sein zu müssen, und können zu interessierter Selbstgefährdung führen. Dies wird wahrscheinlicher, wenn vorrangig das Arbeitsergebnis als Erfolgsfaktor gesehen wird und nicht die investierte Zeit. Um interessierter Selbstgefährdung zu entgegenen, sollte die Sicherheits- und Gesundheitskompetenz der Führungskräfte und Beschäftigten gefördert werden. Regelungen zur Arbeitszeiterfassung dienen zudem dazu, überlange Arbeitszeiten zu vermeiden. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat im Mai 2019 entschieden, dass Arbeitszeiten der Beschäftigten systematisch erfasst werden müssen. Wie die Erfassung am besten umgesetzt werden kann, ist noch nicht abschließend geklärt.

2.3 Themenkomplex „Industrie 4.0 und neue Technologien“

Die Veränderungen der technischen und ökonomischen Entwicklungen werden gerne unter dem Sammelbegriff „Industrie 4.0“ zusammengeführt. In einem Positionspapier hat die DGUV bereits 2017 dargestellt, wie die Unfallversicherung die technischen Herausforderungen im Rahmen des TOP-Ansatzes angehen will [10]. Letztendlich wird die gesamte technologische Breite in der Digitalisierung durch die DGUV abgebildet. Einige Schwerpunktthemen sind:

Kollaborierende Roboter (COBOTS)

Roboter, die in einem Arbeitsbereich gemeinsam mit Menschen arbeiten, müssen besonderen Anforderungen genügen. Sie müssen erkennen, ob sich Menschen in ihrem Arbeitsweg aufhalten und entsprechend reagieren. Kommt es zu einer Kollision, so müssen die auftretenden Kräfte ausreichend klein sein, damit keine Verletzungen hervorgerufen werden. Die DGUV hat in der Vergangenheit weltweite Maßstäbe gesetzt, welche die Zusammenarbeit von Menschen mit COBOTS in bestimmten Grenzen ermöglichen. Diese Grenzen werden nun – unter Beibehaltung der Sicherheitsstandards – erweitert, was ein vergrößertes Einsatzspektrum von COBOTS ermöglicht.

Industrial Security

Digitalisierung heißt Vernetzung. Maschinen, Anlagen oder Produktions- bzw. Logistikprozesse werden immer häufiger vernetzt, nicht ausschließlich lokal, oft auch weiter oder global. Cyberattacken werden ständig gegen solche Netze ausgeführt. Ist ein solcher Angriff erfolgreich, droht nicht nur ein Daten- oder Geheimnisverlust, sondern in vielen Fällen durch eine absichtlich hervorgerufene Fehlfunktion Verletzungen von Personen. Dies muss durch (IT)-Sicherheitskonzepte für Steuerungen und Netze verhindert werden, sowohl im Bestand, als auch für neue Anlagen. Ein hierzu konzipierter DGUV Test Prüfgrundsatz steht kurz vor der Veröffentlichung. Er fasst IT Anforderungen an Komponenten der funktionalen Sicherheit zusammen. Das DGUV Test Zeichen „Industrial security tested“ kennzeichnet diese Produkte. Auch im Austausch mit internationalen Experten werden gemeinsame Standards erarbeitet.

„5G“

Der neue Mobilfunkstandard 5G verspricht eine innovative Herangehensweise an den Aufbau eines Kommunikationsnetzwerkes hinsichtlich verfügbarer Geschwindigkeiten, Latenzen des Datenaustausches und den notwendigen Energien. Hier kommt es zu Überschneidungen mit Fragen der Industrial Security, aber auch zu Aspekten der Sicherheit aktiver Körperimplantate. Die DGUV forscht und berät hinsichtlich der Strahlungs- und IT-Sicherheit solcher Netzwerke und bringt Erkenntnisse in die internationalen Arbeitskreise ein.

Elektromagnetische Felder und Verträglichkeit: Aktive Körperimplantate und Steuerungen

Aktive Körperimplantate werden immer häufiger und in verschiedener Funktion (z.B. Herzschrittmacher, Defibrillator, Insulinpumpe, Neurostimulator, Cochlea-Implantate) verwendet. Diese besitzen aufgrund ihrer Beschaffenheit oder der Art der Implantation eine Vulnerabilität gegenüber elektromagnetischen Feldern. Die DGUV forscht an dem Einfluss elektromagnetischer Felder auf Implantate und deren Empfindlichkeit gegenüber denselben. Ziel ist eine hohe Störfestigkeit der Implantate.

Auch elektronische Maschinensteuerungen können gegenüber elektromagnetischen Feldern anfällig sein. DGUV Test unterstützt Hersteller durch Prüfungen der elektromagnetischen Verträglichkeit nach EMV-Richtlinie. Die DGUV berät Hersteller und Unfallversicherungsträger bei bereits bestehenden Anwendungen.

Künstliche Intelligenz (KI)

Künstliche Intelligenz: Betrachtet werden müssen Chancen (Unfallreduktion durch automatisierte Systeme), Risiken (unzureichende Sensortechnik bzw. unzureichende Algorithmen) und Auswirkungen psychischer Art an der Schnittstelle (sogenannter) künstliche Intelligenz – Mensch. Der Entwicklung eines Weißbuchs zu KI durch die EU-Kommission sieht die DGUV mit großem Interesse entgegen. Durch eigene Forschung fördert die DGUV das Verständnis von Anwendungsmöglichkeiten und –risiken. Praktische Erkenntnisse fließen dabei in die internationale Standardisierung ein. Um sich den Anforderungen an Prüfungen von Künstlicher Intelligenz in Produkten anzunähern, ist im Prüf- und Zertifizierungssystem DGUV Test die

Formulierung allgemeiner Grundsatzthesen zu sicherheitstechnischen Fragen bei Anwendungen von KI geplant.

Virtual / Augmented Reality

Studien zu Mensch-System-Interaktionen, aber auch die Berücksichtigung von Aspekten der Sicherheit und Gesundheit bereits in der Planungsphase von (Bau-)projekten lassen sich ideal in der virtuellen Realität durchführen. Die DGUV hat z.B. ein virtuelles Modell für die Bauplanung von Schleusenanlagen im Binnenschiffsverkehr entwickelt [11]. Damit wird es Planern ermöglicht, frühzeitig, noch vor Baubeginn Aspekte der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu berücksichtigen. Die DGUV führt Studien zum Nutzungsverhalten neuer oder veränderter Schutzeinrichtungen durch und macht virtuell Aspekte von Maschinen und Anlagen sichtbar und erfahrbar. Zudem werden virtuelle Schulungskonzepte erarbeitet, die bei der Gefährdungsbeurteilung unterstützen können.

Die DGUV untersucht gemeinsam mit Hochschulpartnern gesundheitliche Auswirkungen beim Einsatz von Head Mounted Displays an Arbeitsplätzen (ADAG Projekt) [12]. Die Ergebnisse des Projekts werden in einer Handlungsempfehlung für die betriebliche Praxis mit konkreten Gestaltungshinweisen, die u. a. die Themenbereiche Ergonomie, elektromagnetische Felder, Augenbelastungen und Tragekomfort beinhalten, aufbereitet.

Exoskelette

Der Fachbereich Handel und Warenlogistik und das Institut für Arbeitsschutz der DGUV untersuchen den möglichen Einsatz und die biomechanische Wirksamkeit von Exoskeletten in der Industrie. Das Institut für Arbeitsschutz hat eine Mustergefährdungsbeurteilung entwickelt [13].

Drohnen

In der Fachbereichs-Information „Einsatz von Multikoptern (Drohnen) – Grundlagen und Tipps für die sichere Verwendung“ werden Hinweise auf die zu beachtenden Rechtsgrundlagen und zur Gefährdungsbeurteilung gegeben [14].

2.4 Themenkomplex „Digitale Tools“

Digitale Unterstützung bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung)

Die DGUV, die Berufsgenossenschaften und einige Unfallkassen bieten den Mitgliedsbetrieben bereits seit Jahren die Nutzung zahlreicher Online-Tools als Hilfestellung zur Erfüllung ihrer Pflichten nach Arbeitsschutzgesetz an, z.B. durch das Gefahrstoffinformationssystem GESTIS [15], mit den Elementen GESTIS-Biostoffdatenbank, GESTIS-Stoffenmanager®, ISi – Informationssystem für Sicherheitsdatenblätter, GESTIS – Internationale Grenzwerte, GESTIS-DNEL-Liste, GESTIS – Wissenschaftliche Begründungen, GESTIS-STAU-EX, Zentrale Expositionsdatenbank (ZED) und Expositionsdatenbank MEGA, letztere ist derzeit allerdings nicht öffentlich zugänglich. Es werden aber Auswertungen zu konkreten Expositionsszenarien über die MEGA-Datenbank durchgeführt und veröffentlicht. Diese Werkzeuge sind deshalb von großem Wert für die Betriebe, weil sie der Durchführung und Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen dienen, zum Teil auch als App.

In einem weiteren Forschungsprojekt des IFA werden VR-Methoden zur Gefährdungsbeurteilung physischer Belastungen im Planungsstadium industrieller Arbeitsprozesse entwickelt.

Die beiden Tools SISTEMA und SOFTEMA unterstützen die Hersteller bei der Beurteilung von Sicherheitsaspekten bei Steuerungen. SISTEMA bildet dabei alle Aspekte des normativ beschriebenen Verfahrens zur Ermittlung der Ausfallwahrscheinlichkeit von Steuerungen übersichtlich ab und wird weltweit von annähernd 100.000 Anwendern genutzt. Die in der Beta-Phase befindliche neue Software SOFTEMA setzt die Matrixmethode des IFA in eine Anwendung um, mit welcher die Anforderungen an die Softwareentwicklung von Sicherheitsfunktionen bereits während der Entstehung geprüft werden können. Damit dienen diese beiden Werkzeuge auch KMU, denen das erforderliche Know-How um die sichere Nutzung rechnergesteuerter Steuerungen fehlen würde.

Digitale Unterstützung der Aufsichtsdienste bei Überwachung und Beratung der Betriebe

Die Präventionsdienste der Unfallversicherungsträger befassen sich zurzeit intensiv mit der Frage, ob und wie Betriebsbesichtigungen digital unterstützt werden können (Digitaler Assistent).

Digitale Unterstützung bei der Etablierung einer Präventionskultur im Unternehmen

Die DGUV entwickelt im Rahmen der kommitmentmensch-Kampagne aktuell eine Web-Applikation des KulturChecks. Der KulturCheck ist ein Analysetool zur Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung der Kultur der Prävention in Unternehmen und Einrichtungen ab einer Größe von mindestens 50 Beschäftigten. Nachdem der KulturCheck bisher als Broschüre mit Excel-Auswertungshilfen angeboten wurde, soll die Web-Applikation durch leichte Handhabbarkeit und automatische Auswertung einen niederschweligen Einstieg in das Thema ermöglichen.

2.5 Beobachtung der gegenwärtigen und Abschätzung der zukünftigen Entwicklungen – Trendsuche

Im Risikoobservatorium befragt die DGUV die Aufsichtspersonen der Träger und auch die Leiter der Fachbereiche im Fünfjahresrhythmus zu den branchenspezifischen Auswirkungen von wichtigen Trends, die u.a. durch die Trendsuche ermittelt wurden [16]. Dieses Instrument nutzt die DGUV, um neuartige Entwicklungen zu beobachten, zu bewerten und durch proaktive Prävention gestaltend tätig zu werden.

3. Fazit und Ausblick

Die Digitalisierung wird sich auf die gesamte Arbeitswelt auswirken und damit auch auf die Prävention von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren.

Die gesetzliche Unfallversicherung nutzt bereits seit einigen Jahren die Möglichkeiten, welche die Digitalisierung bietet und entwickelt diese stetig weiter. Sie sieht die Digitalisierung als Chance, Prävention einfacher und effektiver zu machen.

Gleichzeitig begleitet die gesetzliche Unfallversicherung die Entwicklungen der Arbeitswelt sehr aktiv, um den Betrieben möglichst bereits zu Beginn des Einsatzes neuer Techniken eine Unterstützung beim Erkennen und Minimieren von neuen Risiken anzubieten.

Literatur

- [1] Neue Formen der Arbeit. Neue Formen der Prävention. Arbeitswelt 4.0: Chancen und Herausforderungen, Initiativpapier DGUV, 2016.04, www.dguv.de, webcode: p012421, Printausgabe: Bestell-Nr. 12421. Englische Fassung: webcode: p012422, Printausgabe: Bestell-Nr. 12422.
- [2] Mobiles Arbeiten in Hotels (FBVW-401), DGUV Fachbereich Verwaltung, 2020.01, www.dguv.de, webcode: p021377. Englische Fassung: DGUV 2020.02, webcode: p021386.
- [3] Digitale Plattformarbeit -Unbekannte Gewässer für die Prävention?, Eileen Bröring, Markus Kohn, DGUV Forum 2019.12, <https://forum.dguv.de/ausgaben/archiv>.
- [4] Arbeitszeitreport Deutschland 2016, A. M. Wöhrmann, S. Gerstenberg, L. Hünefeld, F. Pundt, A. Reeske-Behrens, F. Brenscheidt, B. Beermann, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016, Bericht F 2398, ISBN 978-3-88261-206-6 oder über www.baua.de.
- [5] IAG Report 2/2019 – Arbeitszeit sicher und gesund gestalten, 2019.12, www.dguv.de, webcode: p017669, Printausgabe: Bestell-Nr. 17669.
- [6] Stressreport Deutschland 2012 Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, ISBN 978-3-88261-725-2 oder über www.baua.de.
- [7] Der Belastungsfaktor Arbeitszeit in der Gefährdungsbeurteilung, C. Schomann, F. Nachreiner, Institut für Psychologie, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, 2006, verfügbar unter <http://www.gawo-ev.de/Material/a+a%20Text%20GBAZ.pdf>.
- [8] Arbeitszeit und Gesundheit – zu gesundheitlichen Effekten längerer Wochenarbeitszeiten. F. Nachreiner, D. Janssen, C. Schomann, 2005. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V. (GfA) (Hrsg.), Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress an der Universität Heidelberg, 22.-24.03.2005, S. 337-340. Dortmund: GfA-Press.

- [9] DGUV Information 215-220 „Nichtvisuelle Wirkung von Licht auf den Menschen“, Fachbereich Verwaltung, 2018.09, www.dguv.de, webcode: p215220.
- [10] Industrie 4.0: Herausforderungen für die Prävention – Positionspapier der gesetzlichen Unfallversicherung, www.dguv.de, webcode: d1041035.
- [11] UVB-Dialog, Unfallversicherung Bund und Bahn, 2019.05, S. 6 bis 11, <https://www.uv-bund-bahn.de/service-und-medien/publikationen/uvbdialog/> Ausgabe 2/2019.
- [12] Auswirkungen von Datenbrillen auf Arbeitssicherheit und Gesundheit (ADAG); www.dguv.de, webcode: dp1316111.
- [13] Mustergefährdungsbeurteilung Exoskelette, www.dguv.de, webcode: d1182303.
- [14] Einsatz von Multikoptern (Drohnen) – Grundlagen und Tipps für die sichere Verwendung (FBHL-014), DGUV Fachbereich Handel und Logistik, 2019.09, www.dguv.de, webcode: p017682.
- [15] Im Internet zugängliche Stoffdatenbanken der DGUV: <https://www.dguv.de/ifa/gestis/index.jsp>
- [16] Risikoobservatorium der DGUV: www.dguv.de, webcode: d1181778.

5. Arbeitsschutz als staatliche Aufgabe: Kein Auslaufmodell

Dr. Volker Kregel, Direktor des Landesamtes für Arbeitsschutz Hamburg, Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)

Ich möchte Ihnen eingangs ein paar Einblicke in die Arbeitsschutzpraxis geben und mit einer kurzen Bestandsaufnahme beginnen, wie es um den Arbeitsschutz heute aktuell steht. Zunächst einmal zur betrieblichen Perspektive der Bewertung des Arbeitsschutzes in den Betrieben: Nicht nur nach dem Arbeitsschutzgesetz, sondern auch in der Praxis ist die Gefährdungsbeurteilung der Dreh- und Angelpunkt im betrieblichen



Arbeitsschutz. Und eigentlich könnten in einem Betrieb noch nicht einmal persönliche Schutzausrüstungen beschafft werden, ohne vorher eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung durchgeführt zu haben, weil nicht bekannt ist, worauf Sie diese persönliche Schutzausrüstung ausrichten müssten.

Die Analyse, die wir haben seit vielen Jahren, auch im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), seitens der Unfallversicherungsträgern und auch Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), sieht leider zur Zeit ernüchternd aus: Nur ca. 52 Prozent der Betriebe führen die Gefährdungsbeurteilung durch. Dass psychische Belastungen, auch psychische Erkrankungen, immer mehr in den Vordergrund rücken, wird immer wieder erwähnt. Daher muss auch die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz verstärkt stattfinden, dieses Erfordernis hat auch 2013 explizit Niederschlag im Arbeitsschutzgesetz gefunden. Doch in dieser Hinsicht sieht es dann noch ernüchternder aus: Rund 25 Prozent der Betriebe führen auch die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durch.

Das Bild unterscheidet sich bei den statistischen Angaben je nach Betriebsgröße, nach Branchen – ich will jetzt gar keine Branchen herausgreifen. Und es ist auch interessant, dass es sehr wohl Einfluss auf diese statistische Situation hat, ob ein Betrieb oder eine Behörde über einen Betriebsrat oder einen Personalrat verfügen.

Dann in aller Nüchternheit und Klarheit: Es gehört zur Analyse dazu, was die Aufsicht durch die Arbeitsschutzbehörden betrifft, dass die Zahl der Gewerbeaufsichtsbeamtinnen und -beamten in Deutschland auf Länderebene

in den vergangenen rund zehn Jahren deutlich abgenommen hat. Was dann damit korreliert, dass die Zahl der Besichtigungen abgenommen hat. Es gibt folglich ein Vollzugs- und Überwachungsdefizit in Deutschland.

Der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) hat sich auf Forderung der Arbeits- und Sozialministerkonferenz vor vier Jahren als Minimalkonsens auf das Konzept einer risikoorientierten Überwachung in den Betrieben verständigt und ist 2019 auch in eine Pilotierung dieser risikoorientierten proaktiven Überwachung eingestiegen. Was bedeutet in diesem Zusammenhang proaktiv? Das bedeutet konkret: Nicht nur anlassbezogen auf Grund von Beschwerden oder bei Arbeitsunfällen in einen Betrieb zu gehen, sondern eben auch, um präventiv hier Überwachung durchzuführen.

Wie sieht die Situation für die Beschäftigten schon heute in der Arbeitswelt aus? Wir haben in Hamburg in Kooperation mit der gesamten Wirtschaftsseite, mit Handelskammer, Handwerkskammer und mit dem Unternehmensverband Nord eine Beschäftigtenbefragung durchgeführt. In dieser gaben 86 Prozent der Befragten an, dass sie ihre eigene Gesundheitssituation als gut bis sehr gut betrachten. Das ist das erfreulich. Aber in dieser Befragung gaben auch 40 Prozent der befragten Beschäftigten an, dass sie schon heute unter Termin- und Leistungsdruck am Arbeitsplatz leiden und dass sie sich gestört fühlen durch ständige Unterbrechungen und neue Aufgabenstellungen, die sie dann an dem normalen Arbeitsfluss hindern.

Die Situation in der Arbeitswelt stellt sich aus Sicht des Arbeitsschutzes grundsätzlich dennoch positiv dar, was den deutlichen Rückgang in den vergangenen Jahrzehnten bei den Arbeitsunfällen betrifft, insbesondere bei den schweren und gar tödlichen Arbeitsunfällen. Aber es hat auch eine deutliche Veränderung der Belastungssituation der Beschäftigten gegeben. Hierfür sprechen die Anteile von Erkrankungen und Frühverrentungen aufgrund psychischer Belastungen. Dadurch entsteht nicht zuletzt auch ein ökonomischer Schaden. Hier gilt es anzusetzen, um eine Win-Win-Situation sowohl für die Beschäftigten als auch für die Unternehmen zu erreichen.

Ursache für diese psychischen Belastungen ist, wissenschaftlich festgestellt: Stress. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat so wörtlich formuliert: „Mittlerweile ist unstrittig, dass psychische Belastungen mit dem Wandel der Arbeitswelt zunehmen.“ Und was führt aus Sicht der Bundesanstalt zu dieser psychischen Belastung im Wandel der Arbeitswelt? Es ist zu viel Arbeit. Es ist die Verdichtung. Es ist zu viel Arbeit in zu

kurzer Zeit. Es sind die sehr langen Arbeitszeiten. Es ist Schichtarbeit. Und es sind ebenso mangelnde Pausen und mangelnde Erholung.

Nun zur sich digitalisierenden Arbeitswelt, zum Blick in die Zukunft und damit zu den besonderen Herausforderungen für den Arbeitsschutz:

Ich habe bei einer Fahrt mit dem ICE von Hamburg nach Berlin eine junge Dame erlebt. Sie hatte auf ihrem Laptop eine Präsentation vorzubereiten. Parallel lief links auf dem I-Pad ein Spielfilm. Unter dem I-Pad befanden sich zwei Smartphones – ein privates und ein augenscheinlich geschäftliches. Sie hat all diese wunderbaren Dinge im Rahmen der schönen neuen Arbeitswelt auf dieser Strecke von 1 ¾ Stunden ständig abwechselnd bedient und beobachtet. Ob das gut und gesund ist, glaube ich, kann jeder selbst für sich ein Stück weit selbst einordnen.

Nun, die Arbeitswelt hat sich stets und ständig schon gewandelt – das begann bereits mit dem Zeitalter der Industrialisierung. 1990 gab es zum Beispiel in den Bundesministerien keinen einzigen Computer. Und das erste Mobiltelefon hatte damals ungefähr das Ausmaß und das Gewicht eines Ziegelsteins und war im Kofferraum des Dienstfahrzeugs des Ministers untergebracht. Das hat sich alles deutlich und dramatisch und in erfreulicher Weise geändert. Schon Aristoteles wusste ja, dass mit der Zeit in direkter Verbindung auch Veränderungen stehen.

Zu den Aspekten, wie sich Digitalisierung in der Arbeitswelt gestaltet, gehört die häufige und intensive Erreichbarkeit. Es ist auch die Korrelation zwischen Erreichbarkeit und Verfügbarkeit, über die wir uns Gedanken aus Sicht des Arbeitsschutzes machen müssen. Arbeitende Menschen können über das Smartphone ständig angesprochen oder erreicht werden. Aber es ist die Frage, ob er dann entsprechend darauf reagiert oder reagieren muss.

Es gibt enorme Entwicklungen bei kollaborierenden Robotern, die wirklich Vorteile bieten können für die Beschäftigten. Eben, dass monotone oder beschwerliche Tätigkeiten damit abgenommen werden können. Ein positiver Effekt der Digitalisierung am Arbeitsplatz ist auch, dass man ortsunabhängiger und zeitunabhängiger arbeiten kann, bessere Vereinbarkeiten anstreben kann zwischen Beruf und Familie oder anderen Beschäftigungen.

Gleichwohl hat dieser digitale Wandel mit seinen Vorteilen, die zu betrachten sind, umgekehrt eindeutig auch seine Risiken und Nebenwirkungen. Es ist feststellbar, dass es damit natürlich die Herausforderungen der Entgrenzung von Arbeitszeit und Erreichbarkeit sowie einer neuen Verfügbarkeit gibt. Bei den kollaborierenden Robotern beispielsweise müssen wie-

der mechanische Funktionen des Arbeitsschutzes in Betracht genommen werden, weil der Roboter gleichmäßig arbeitet, aber eben nicht jeder Mensch gleich ist. Daran müssen wir noch ein Stück weit arbeiten, aber nicht in der Weise, dass die Menschen angeglichen werden, sondern umgekehrt.

Auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat zum Wandel der Arbeitswelt in seinem Weißbuch Etliches vorgelegt. Darin enthalten sind Prophezeiungen und das Aufzeigen von Entwicklungen. Wir können heute allerdings überhaupt noch nicht – selbst mit dem besten Weißbuch – einschätzen, wie sich die Arbeitswelt in den kommenden Jahrzehnten verändern und gestalten wird. Es wird da ein Transformationsprozess im Digitalen „in Marsch gesetzt“, von dem man sehen muss, wo das tatsächlich hinführen wird.

Eines kann man jedenfalls schon feststellen: die junge Generation, die sogenannte Generation Z, wird sich mit Blick auf diesen Wandel in der Arbeitswelt ihren Arbeitgeber sehr genau auswählen können. Sie kann es sich aussuchen allein mit Blick auf die demographische Entwicklung und den Fachkräftemangel. Und es ist eine Generation, die eben sehr intensiv auf die Aspekte von Work-Life-Balance, von Bewegung, Sport, Freizeitaktivitäten bis hin zum Thema gesunde Ernährung achtet. Und die Politik ist nach meiner Überzeugung gut beraten, auf diese Besonderheiten mit Blick auf die anwachsende und nachwachsende Generation zu achten und darauf Rücksicht zu nehmen.

Ich komme zu den Konsequenzen für den Arbeitsschutz der Zukunft:

Erstens: Es muss m. E. an den Menschen gedacht werden und nicht an technische bzw. apparative Möglichkeiten. Es sind erstens ethische und grundsätzliche Entscheidungen zu treffen. Denken Sie z.B. an die Fragen des im Prinzip denkbaren Robotereinsatzes in der Pflege oder der Kita. Oder wenn ich sehe, dass gerade in der alternden Gesellschaft schon heute auch viele Assistenz-tätigkeiten von Fahrern geleistet werden, um Menschen in Busse zu helfen oder eben ein Sicherheitsgefühl zu vermitteln: Sind selbst-fahrende Busse wirklich das Mittel der Zukunft?

Zweitens eine klare Aussage, auch wenn sie vielleicht schmerzt: Der Arbeitsschutz muss effektiver und effizienter werden. Das übrigens in einer hohen Gemeinsamkeit von Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträgern – so im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA).

Es braucht daher einen intensiven Austausch der Erkenntnisse im Arbeitsschutz und in der Prävention. Wir müssen uns dann, gerade wenn es eben diese personellen Probleme und Defizite in den Ländern und den Behörden gibt, wechselseitig so unterstützen, dass wir wirklich nicht mit unterschiedlichen Trägern zweimal in denselben Betrieb gehen, sondern dass wir da unsere Kräfte bündeln.

Drittens: Es braucht in dieser Situation für die Betriebe, insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), Hilfestellungen beim Arbeitsschutz. Es müssen sehr praktische Arbeitshilfen entwickelt und auf den Markt gebracht werden – nicht zuletzt digitale. Das gilt insbesondere auch für die Beschäftigten. Der Arbeitsschutz wird in Zukunft, weder von Seiten der Unfallversicherungsträger noch seitens der Arbeitsschutzbehörden, mit den Menschen nach Hause gehen können, wenn sie dort weiterarbeiten oder ausschließlich von zu Hause aus arbeiten wollen, im Homeoffice mit Laptop oder unter Einsatz anderer Möglichkeiten. Wir müssen die Menschen im Vorfeld befähigen. Und wir müssen sie z.B. mit Apps ausstatten, um sich selbst zu schützen – auch gegen psychische Belastungen im Arbeitsleben. Mit diesen Instrumenten soll Orientierung geschaffen werden, Verlässlichkeit und eine Ertüchtigung für die Digitalisierung.

Was ich nicht unterschlagen will in aller Klarheit und Deutlichkeit gerade mit Blick auf das Thema „Psychische Belastungen“ ist das Wiederaufgreifen dessen, was die Bundesländer unter der Regie von Hamburg schon einmal 2012 in den Bundesrat eingebracht haben: den Vorschlag für eine Verordnung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Um es klar zu sagen: Es ist keine Verordnung, in der festgelegt ist, dass der Chef morgens zu grüßen haben soll oder wie groß das Büro oder wie groß der Arbeitsplatz gestaltet sein muss. Es geht darum, gerade bei der zunehmenden Bedeutung der psychischen Belastungen und der Entgrenzung von Arbeit, örtlich und zeitlich, dass es auch Hilfestellungen vor allem für die kleinen und mittleren Betriebe gibt. Zu betrachten sind im Rahmen dieser Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen: Arbeitsinhalt, Arbeitsaufgabe, Organisation, Umgebung, neue Arbeitsformen und auch soziale Beziehungen. Im Übrigen ist es die beste Möglichkeit, in einem solchen Verfahren der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen die Beschäftigten selbst einzubeziehen und zu befragen, denn diese wissen am besten über ihre Arbeitsplatzsituation Bescheid.

Letzter Punkt: Der Gesundheitsschutz muss optimiert werden. Auch in Gemeinsamkeit von staatlichem Arbeitsschutz und Unfallversicherungsträgern; etwa auf der Basis des Präventionsgesetzes. Allerdings müssen wir das Präventionsgesetz in der Praxis anders leben!

Fazit: Wenn die aufgezeigten Aspekte beachtet und auf die politische Agenda gesetzt werden, kann eine humane Arbeitswelt auch im Rahmen der Digitalisierung gelingen.

6. Digitalisierung als Chance: Potentiale der persönlichen Flexibilität und Vereinbarkeit

Dr. Alexandra Schmied, Senior Project Manager „Betriebliche Arbeitswelt in der Digitalisierung“, Bertelsmann Stiftung

In unserem Projekt begreifen wir die Digitalisierung als Chance und wir möchten als Denkfabrik auch die sich daraus ergebenden Entwicklungen als positiv annehmen. Es ist uns bewusst, dass es viele Institutionen gibt, die sehr fundiert und kritisch das Thema beleuchten können und auch als Bewahrer und Beschützer fungieren. Insofern sehen wir unsere Rolle darin, den Kontrapunkt zu setzen und zu versuchen, ohne Scheuklappen positiv in die Zukunft zu schauen.



Wir haben uns zunächst zurückbesonnen auf das, was unser Stifter Reinhard Mohn uns als Auftrag hinterlassen hat: Den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen. Und wir glauben fest daran, dass die Digitalisierung und dass was sie mit sich bringt (die Möglichkeit des mobilen Arbeitens, mehr Freiheit, direkter Kontakt auf Augenhöhe zu anderen Stakeholdern und Experten) eine echte Chance bieten, den Menschen tatsächlich, zumindest ein Stück weit, wieder in den Mittelpunkt zu stellen.

Wir suchen bei unseren Arbeiten daher immer Wege oder Initiativen, die es den Menschen wieder ermöglichen im wahrsten Sinne an der Arbeit „teilzuhaben“, die Arbeit in das eigene Leben zu integrieren (und nicht andersherum) und damit Raum für mehr Innovationsfreudigkeit zu schaffen. Das reine unreflektierte Abarbeiten von vorgegebenen Arbeitspaketen sollte der Vergangenheit angehören. Aus unserer Sicht ist es ideal, wenn Menschen sich mit allen Talenten und Erfahrungen einbringen können und so zum Erfolg der Unternehmung, welche Art es auch sein mag, beitragen. Das gilt sowohl für die „White-Collar“ als auch für die „Blue-Collar“ Berufe.

Von diesem Punkt ausgehend, stellt sich sehr schnell die Frage: „Was bedeutet Arbeit heute?“, „Wie müssen wir Arbeit definieren?“, „Ist die Messung von Arbeit in Zeit noch tragfähig?“, „Wie müssen die Rahmenbedingungen von dieser neuen Art der Arbeit aussehen“ und „Wenn wir unabhängig von Zeit und Raum arbeiten können: Was sind die neuen Orte des Arbeitens, die ideale Bedingungen für Kreativität und Innovation schaffen?“

Wir haben festgestellt: Es gibt im Moment mehr Fragen als Antworten. Und deshalb haben wir mehrere Studien in Auftrag gegeben, um sowohl Fragen als auch Antworten zu finden.

1. Fragen denen wir zurzeit nachgehen

Im Folgenden möchte ich Ihnen einen kurzen Überblick über unsere wichtigsten Studien bzw. Erkenntnisse geben. Eine aktuelle Übersicht über unsere Arbeit und die Ergebnisse unserer Studien finden Sie hier: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/betriebliche-arbeitswelt-digitalisierung>

Plattformarbeit

Wir wollten wissen: Wie geht es Plattformarbeitern in Deutschland wirklich? Was halten sie von ihrer Tätigkeit und von der Digitalisierung? Für diesen Realitätscheck haben wir 700 Cloud- und Gig-Worker sowie neun Experten befragt. Die Ergebnisse der repräsentativen Studie stellen einige gewohnte Bilder in Frage. Die ausführlichen Ergebnisse, dieser im Mai 2019 erschienenen Studie⁶, befinden sich – gemeinsam mit allen Daten in einem #Open-Data-Format – auf der extra eingerichteten Studienseite www.plattformarbeit.de. Diese Umfrage hat zu zwei wichtigen Erkenntnissen geführt:

- Plattformarbeit wird wegen ihrer Flexibilität und der Möglichkeit zur freien Arbeitsgestaltung vom Großteil der dort auf diese Weise Tätigen sehr geschätzt.
- Die Mehrheit der Plattformarbeiter kritisiert die fehlende soziale Absicherung (Krankheit, Alter, Berufsunfähigkeit).

6 <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/plattformarbeit-in-deutschland>

Wie digital sind die Unternehmen in Deutschland?

Wir haben untersucht, wie Mitarbeitende insbesondere in KMU die Herausforderungen der digitalen Transformation einschätzen.⁷ Hierfür haben wir 2.088 Erwerbstätigen in Voll- oder Teilzeit befragt. Das Ergebnis zeigt, dass die digitale Offenheit der Menschen in Deutschland am Arbeitsplatz deutlich größer ist als oft angenommen. Es liegt an den Entscheidern, diese Veränderungsbereitschaft aufzunehmen und in konkrete Handlungen umzusetzen. Die wichtigsten Erkenntnisse sind:

- Unternehmen sollten bei der digitalen Transformation die sozialen und unternehmenskulturelle Dimensionen stärker berücksichtigen. Der menschliche Faktor wird, bei betrieblichen digitalen Transformationen noch vernachlässigt.
- Digitale Transformation ist nicht nur eine Führungsaufgabe, sondern beinhaltet auch mehr Offenheit für Innovation „von unten“.
- Unternehmen sollten prüfen, wie sie die internen Wege verkürzen und so Verbesserungsvorschläge der Beschäftigten im Zuge der Transformation wahrnehmen und schneller umzusetzen können.

Erfolgskriterien betrieblicher Digitalisierung

Ausgehend von der Annahme, dass sich die Arbeitskultur im Rahmen einer digitalen Transformation grundlegend ändern muss, haben wir uns auch die Frage gestellt, wie Unternehmen sich hierfür umstellen müssen.

Gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO und freundlicher Unterstützung durch die Otto Group haben wir der Frage nachgegangen, wie Betriebe in Deutschland ihren eigenen Prozess der digitalen Transformation einschätzen. Die Studie sucht nach den Gründen, den Initiatoren, den Förderern und Hindernissen und auch nach einer Blaupause des Gelingens. 15 Betriebe unterschiedlicher Branche und Größe wurden intensiv befragt. Das Ergebnis ist eine Landkarte

⁷ <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/wie-digital-sind-die-unternehmen-in-deutschland>

der Erfolgsfaktoren digitaler Transformationsprozesse in Betrieben. Die Fallstudie erschien im September 2020.

Wie leben wir ab 2035? Unser künftiger Alltag mit KI-Technologie

Leben, Arbeit, Bildung: In vielen Bereichen begegnet uns schon jetzt Künstliche Intelligenz (KI).⁸ Sie wird unser Leben nachhaltig verändern, wird die Art und Weise, wie wir künftig arbeiten, weitreichend beeinflussen und wird die Inhalte und die Ausrichtung unsers Bildungssystems neu definieren.⁹ Wie sich dieser Anteil an unserem Alltag bis 2035 entwickeln wird, untersuchen wir gemeinsam mit dem Münchner Kreis. Das internationale Delphi, welches im Zeitraum von November 2019 bis März 2020 mehr als 500 Expert*innen befragt, wird ferner von 11 Partnern aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft unterstützt. Die Studie erschien im Juli 2020.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Wir beschäftigen uns intensiv mit den rechtlichen aber auch praktischen Fragen rund um die Maßnahmen zu digitalem Arbeiten. Erste Ergebnisse hierzu haben wir in dem Leitfaden „New Work – Potenziale nutzen, Stolpersteine vermeiden“¹⁰ zusammengefasst, der im Mai 2020 erschien. Er soll es Unternehmen ermöglichen, anstehende Fragestellungen besser zu verstehen und die notwendigen Schritte einzuleiten, um neue Arbeitsweisen im Betrieb rechtssicher im Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu verankern.

Neue Orte des Arbeitens

Der Begriff „Coworking“ ist mittlerweile in aller Munde und wird für unterschiedlichste Formen der Shared Workspaces und des Arbeitens an „anderen Orten“ verwendet. Der Kreativität der Angebote sind dabei kaum Grenzen gesetzt und Anbieter schießen allorts aus dem Boden. Wir vom Team „Zukunft der Arbeit“ fanden, dass es Zeit ist, uns einen Überblick zu ver-

8 <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/zukunftsstudie-leben-arbeit-bildung-2035>

9 Aktuelle Ergänzung: „und wird durch die Corona Pandemie wesentlich an Bedeutung gewinnen.“

10 <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/new-work-potentiale-nutzen-stolpersteine-vermeiden-all>

schaffen und etwas zur Erforschung dieses Phänomens beizutragen. Aus diesem Grund haben wir Tobias Kremkau vom Coworking-Pionier St. Oberholz gebeten, für uns aus seiner Sicht interessante neue Orte des Arbeitens zu identifizieren, zu besuchen und Interviews mit den Betreibern zu führen. Das Ergebnis soll die große Vielfalt der Möglichkeiten der „Neuen Orte des Arbeitens“ anhand von unterschiedlichen Formen von Shared Workspaces aufzeigen. Diese Orte verbindet die Tatsache, dass sie Menschen die Möglichkeit bieten, an einem völlig anderen Ort als üblich tätig zu werden und sie Rahmenbedingungen schaffen, die es (auf eine bestimmte Zielgruppe bezogen) attraktiv machen, dort zu Arbeiten. In der Interviewreihe werden u.a. Beispiele eines Coworking-Spaces, einer Bürogemeinschaft, ein Maker-space, ein FabLab und ein Workation Retreat vorgestellt. Die Zusammenfassung der Interviews ist im Juli 2020 erschienen¹¹.

Neue Arbeitsorte im ländlichen Raum

Im Rahmen einer explorativen, qualitativen Trendstudie, mit der wir die CoworkLand eG beauftragt haben, untersuchen wir bundesweit ländliche Coworking-Spaces. Ziel war es herauszufinden, inwieweit es möglich ist, dieses in den Großstätten so erfolgreiche Modell, auch im ländlichen Bereich (trotz wirtschaftlicher Herausforderungen) überlebensfähig zu etablieren. Untersucht wurden die Geschäftsmodelle, Gründungsintentionen und Bedarfe der Nutzer*innen. Es wurden Typologien definiert und Handlungsempfehlungen entwickelt.

In der im November erschienenen Veröffentlichung wurde festgestellt, dass dank der digitalen Transformation und durch die Auswirkungen der Covid-19 -Pandemie auf die Arbeitswelt beschleunigt, neue, mobile Arbeitsstile entstehen, die das Arbeitsleben prägen. Die Menschen nutzen zunehmend flexibel und anlassbezogen Arbeitsorte. Ein positiver Nebeneffekt sind Ressourceneinsparungen in finanzieller, zeitlicher und umweltbezogener Hinsicht auf Seiten der Beschäftigten. Für die Betriebe ergeben sich darüberhinaus Vorteile aus der Erweiterung des Fachkräfteeinzugsgebietes.¹²

11 <https://www.zukunftderarbeit.de/2020/08/12/neue-orte-des-arbeitens-buero-werkstatt-cafe-und-vieles-mehr/>

12 <https://www.zukunftderarbeit.de/2020/11/19/coworking-spaces-im-laendlichen-raum/>

Vereinbarkeit 4.0

Außerdem haben wir das Thema Vereinbarkeit noch einmal aufgegriffen.¹³ Damit haben wir uns ja bereits in den letzten Jahren intensiv beschäftigt. Wir haben festgestellt, dass die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ähnliche Herausforderungen adressiert, wie jetzt das Arbeiten in der digitalisierten Welt. Kleine und mittelständische Unternehmen, die bereits ihre Hausaufgaben im Bereich Familienfreundlichkeit gemacht haben, sind gut gerüstet und haben bereits wertvolle Vorarbeiten für die digitale Transformation und die damit verbundenen Arbeitsformate geleistet. Für familienfreundliche Betriebe sind flexible Arbeitszeiten oder Arbeitsorte nichts Fremdes. Sehr oft haben sie bereits die Vorteile der Abkehr von einer zwingenden Präsenzpflicht und der Ermöglichung von mobilen Arbeiten erprobt. Sie wissen es zu schätzen, wenn ihre Mitarbeitenden auch im Krisenfall (z.B. wenn das Kind krank ist) noch ansprechbar sind und so Betriebsabläufe in Krisensituationen nicht unnötig lange aufgehalten werden.

2. Erkenntnisse und Schlussfolgerungen unserer Arbeit

Mobiles Arbeiten

Eine Forderung, die sich durch alle Befragungen zieht, die wir in den letzten 3 Jahren gemacht haben, ist, dass die Menschen mobiler arbeiten wollen, als es ihnen ihre Arbeitgeber*innen im Moment ermöglichen. Sie sehen darin nicht nur für sich persönlich einen Gewinn, sondern auch einen Beitrag für die Umwelt, wenn sie z.B. nicht mehr unnötig jeden Tag pendeln müssen. Dieser Wunsch nach mehr Mobilität wurde im Digitalindex 2018/2019 und 2019/2020¹⁴, den wir gemeinsam mit der Initiative D21 erhoben und herausgegeben haben, bestätigt.

Im Jahr 2020/2021 gewann mobiles Arbeiten durch die Covid-19 Pandemie eine neue, herausgehobene Bedeutung. Viele Unternehmen und auch kleinere Betriebe haben zeitweilig einen Großteil der Mitarbeitenden in das

13 <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/booksprint-vereinbarkeit-40>

14 Digitalindex 2018/2019: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/d21-digital-index-20182019> und hier der Digitalindex 2019/2020: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/wie-digital-ist-deutschland>

sogenannte „Homeoffice“ geschickt – nicht immer aus Überzeugung und auch nicht immer freiwillig. Die hier gemachten Erfahrungen haben zu einem erheblichen Entwicklungssprung für das Thema „mobiles Arbeiten“ in Deutschland geführt. Viele Vorurteile konnten abgebaut und notwendige Infrastruktur aufgebaut werden. Durch die plötzliche massive Nutzung unter Extrembedingungen traten aber auch negative Seiten ans Licht, die man aus Arbeits- und Gesundheitsschutzgründen möglichst zeitnah untersuchen und regeln sollte.

Insgesamt ist das Fazit aber positiv, denn die negativen Aspekte sind fast ausschließlich in Umständen zu finden, die mit Homeoffice im Speziellen und nicht mit mobilem Arbeiten an sich zu tun haben.¹⁵ Es gibt mittlerweile unzählige Studien, die sich mit der Frage beschäftigen, wie die Mitarbeitenden im Homeoffice bzw. beim mobilen Arbeiten zurechtkommen und inwiefern sie sich eine Rückkehr zu den ursprünglichen Arbeitsmodellen wünschen. Dabei zeichnet sich im Durchschnitt folgendes Bild ab: Reines Homeoffice wird zwar kritisch gesehen, aber es wünscht sich eine erhebliche Anzahl von Mitarbeitenden eine dauerhafte Flexibilität bei der Auswahl des Arbeitsortes. D.h. es wird eindeutig bevorzugt, an einigen Tagen der Woche den Arbeitsort (im Rahmen des Möglichen) frei bestimmen zu können. Denn sie sehen für sich durch das mobile Arbeiten eine Steigerung der Produktivität, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie einer Reduzierung von Belastungen, die z.B. auf das Pendeln zurückzuführen sind.

Die Zukunft wird folglich zweifellos den „hybriden Arbeitsformen“ gehören.¹⁶ Zu diesen hybriden Arbeitsformen werden dann in Zukunft wie selbstverständlich auch die „Dritten Arbeitsorte“ gehören, die sich ergänzend zum Betriebsort und dem Homeoffice etablieren werden. Neben den bisher zumeist aus den Großstädten bekannten Coworking Spaces, werden das zunehmend auch Shared Workspaces im ländlichen Raum sein, wie oben beschrieben.

15 Oft wurden fehlende Sozialkontakte, eine schlechte Infrastruktur und Ablenkungen als Probleme genannt.

16 Hierzu ausführlich Professor Dr. Florian Kunze, Future of Work Lab | Universität Konstanz „Homeoffice und Mobiles Arbeiten: Worauf sich Arbeitgeber langfristig einstellen sollten“ Blog Zukunft der Arbeit <https://www.zukunftderarbeit.de/2021/04/22/worauf-sich-arbeitgeber-langfristig-einstellen-sollten/>

Digitale Transformation

Die schnelle Anpassungsfähigkeit vieler Mitarbeitenden hat gezeigt, es sind eigentlich nicht die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mobilisiert werden müssen. Es sind oft die Führungskräfte und Unternehmen, die sich auf eine viel weitergehende digitale Transformation einlassen müssen¹⁷, als die durch die durch die Pandemie bereits angestoßene Technisierung. Es stellt sich daher die Frage, ob nicht eine sehr viel weitergehendere Transformation stattfinden muss?

Wir meinen Ja!

Neben der Notwendigkeit, den Menschen die Möglichkeit des mobilen Arbeitens an selbst gewählten Orten (soweit es die Tätigkeit erlaubt) zu geben, müssen sich die Unternehmen selbst der kulturellen und technischen Herausforderung der Transformation stellen. Oder anders formuliert: Modernes Arbeiten ist nur in einem Unternehmen möglich, in dem auch „beweglichere“ Logiken der Kollaboration, der Kommunikation und des Projektmanagements eingesetzt werden. Und natürlich die technische Infrastruktur, die digitales Arbeiten überhaupt zulässt.

Erste Ideen zu Erfolgsfaktoren für eine neue, digitale Arbeitskultur

- In den Studien unseres Projekts zeigt sich, dass es verschiedene Baustellen sind, die gleichzeitig angegangen werden müssen. Nur so kann eine zukunftsfähige digitale Arbeitskultur in den Betrieben entstehen. Von zentraler Bedeutung ist, dass Führungskräften das virtuelle Management nicht nur aus der Theorie ein Begriff sein darf. Digitale Kompetenz muss auf allen Ebenen vorhanden sein. Und daraus folgt, dass Hierarchien nicht länger wichtiger sein dürfen als die Qualität der Idee.
- Die Personalabteilung sollte bereits im Rahmen der Rekrutierung von neuen Arbeitskräften auf diese digitalen Skills achten und Wei-

17 Viele Führungskräfte und Unternehmen in Deutschland wünschen, dass nach der Pandemie zu den ursprünglichen Arbeitsformen zurückgekehrt wird. <https://www.bertelsmannstiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2021/maerz/heimweh-nach-dem-buero-fuehrungskraefte-wollen-raus-aus-dem-homeoffice>

terbildungsmaßnahmen müssen nach diesen Kompetenzen ausgerichtet sein. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Mitarbeitenden in der Lage sind, tatsächlich „digitale Abläufe“ zu entwickeln und nicht nur digitalisierte analoge Abläufe.

- Zu guter Letzt sollte die technische Ausstattung an den tatsächlichen Bedürfnissen der Anwender*innen ausgerichtet sein und nicht ausschließlich von einer IT-Abteilung bestimmt werden, die nicht immer mit den Arbeitsabläufen des Tagesgeschäftes vertraut ist.

Grundlegend ist aber, dass ein Klima der Offenheit und des beständigen Innovationswillens vorhanden ist. Vertrauenskultur ist hier das maßgebende Stichwort. In den meisten Betrieben muss sich folglich die Unternehmenskultur ändern, damit all diese Punkte einer zukunftsfähigen Arbeitskultur auch im täglichen Miteinander gelebt werden können.

3. Herausforderungen der neuen digitalisierten Arbeitswelt

Die Digitalisierung und der damit verbundene Zuwachs an Mobilität, kann für die Menschen eine unglaubliche Freiheit mit sich bringen. Sie stellt uns alle auf der anderen Seite aber auch vor sehr viele Herausforderungen. Diese gilt es zu identifizieren und im Sinne aller zu lösen.

Recht

Parallel zu unseren Studien und Forschungen suchen wir den Austausch mit Expertinnen und Experten das Gespräch darüber, ob eine neue Definition von Arbeit und Arbeitsorganisation notwendig ist. Und, ob die (rechtlichen) Rahmenbedingungen eventuell angepasst werden müssen. Mein persönlicher Wunsch wäre es, einmal „ohne alle Scheren im Kopf“ alles wertfrei zu hinterfragen und neu zu ordnen zu dürfen. An welcher Stelle können wir die rechtlichen Rahmenbedingungen so gestalten, dass sie zu den neuen Formen des Arbeitens passen und es trotzdem den Menschen, die dort arbeiten, ermöglichen in geschützten Rahmen und ohne Schaden arbeiten? Aber wie gesagt, dass ist ein sehr persönlicher Wunsch von mir.

Gesundheit

Es wird immer wieder darauf hingewiesen, dass im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung die Menschen gestresster sind. Ja, es stimmt: Die Zahlen zeigen, dass die Menschen sich wesentlich belasteter fühlen. Die Frage ist aber: Sind sie tatsächlich durch die Digitalisierung belastet oder sind sie dadurch belastet, dass sie in einem Spannungsverhältnis leben und arbeiten?

Auf der einen Seite ermöglicht ihnen die Digitalisierung ein viel schnelleres, direkteres Arbeiten. Ein Arbeiten, das es ihnen erlaubt, komplexe Probleme im vernetzten Arbeiten mit Anderen zügig zu lösen. Aber auf der anderen Seite agieren sie in starren Arbeitsstrukturen, die sie daran hindern, diese agileren Methoden anzuwenden und sie zurück in alte Abstimmungsschleifen drängen. Diese fehlende Selbstbestimmtheit führt in der Regel zu Stress. Hinzukommt, dass in diesen tradierten Organisationsmodellen oft für Selbstwirksamkeit kein Platz ist.

Aus der Stressforschung wissen aber wir, dass ein Mangel an selbstbestimmten Arbeiten und Wertschätzung starke Stressoren sind. Und wenn dann noch Zeitdruck dazu kommt, führt das zu schwer abzufedernden Belastungen. Andersherum gesagt: Der hohe Arbeitsanfall oder Zeitdruck alleine sind nicht ausschlaggebend, wenn Selbstwirksamkeit, Selbstbestimmtheit und Wertschätzung als Ressourcen den Gegenpol zu den Stressoren bilden.¹⁸

Seitens der Bertelsmann Stiftung würden wir uns freuen, wenn wir einen Anstoß dazu geben könnten, Digitalisierung als Chance zu begreifen und in diesem Sinne „Arbeit neu zu denken“, damit wir in Zukunft eine Arbeitswelt haben, in der Menschen ihre Arbeitsleistung nicht nur einbringen können, sondern auch wieder Freude daran haben, selbstverantwortlich und selbstbestimmt arbeiten zu können.

18 <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/fws-job-stress-analysis-s-tool/projektbeschreibung>

7. Arbeitswelt der Zukunft: Herausforderungen für Mensch und Betrieb

Prof. Dr. Sascha Stowasser, Direktor des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) e.V., Düsseldorf

Arbeitswelt der Zukunft

Seit jeher spiegelt die Arbeitswelt die gesellschaftlichen Strömungen, technologischen Umwälzungen und kulturellen Normen wider. Um ein Zukunftsbild der Arbeitswelt zu skizzieren – was sich als vielschichtige Herausforderung herausstellt – sind die Einflussfaktoren auf Arbeit, Organisation und Unternehmen zu benennen und (zumindest annäherungsweise) deren zukünftige Auswirkung zu kennen (siehe Bild).



Abb. 1: ifaa-Bild zur Arbeitswelt der Zukunft

Gegenwärtig diskutierte Einflussfaktoren und Trends sind – laut einer ifaa-Metaauswertung – die vernetzte und intelligente Digitalisierung, die Globalisierung, der demografische Wandel, die ökologische Nachhaltigkeit,

der Wertewandel, sowie die Industriestärke (siehe unterer Bereich des Zukunftsbildes). Kombiniert mit den unternehmerischen Erfolgsfaktoren (diese sind im oberen Bereich des Bildes abgebildet) prägen die Trends den Korridor, die Motivation und die Zielsetzung für die Arbeitsgestaltung der Zukunft.

Als wesentliche Gestaltungsparadigmen der zukünftigen Arbeitswelt stellen sich gegenwärtig für mich heraus:

- Die zukünftige Arbeitswelt basiert auf der immer kraftvoller werdenden Flexibilisierung, Vernetzung und Individualisierung der Arbeit. Dimensionen der Flexibilisierung sind Arbeitsort, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Handlungsfreiräume. Resultierend daraus entwickeln sich vielfältige Szenarien von mobilen und vernetzten Arbeitssystemen.
- Durch die vernetzte Digitalisierung (geäußert zum Beispiel in der Vision „Industrie 4.0“ sowie lernender Systeme und Künstliche Intelligenz) entstehen zahlreiche Wege zur Neugestaltung von Arbeit und damit auch Potenziale für die Ergonomie und den Arbeitsschutz. Assistenzsysteme (Datenbrillen, Tablets, Smart Watches u.v.a.), technische Unterstützungsmöglichkeiten (Mensch-Roboter-Kollaborationen, Exoskelette) und weitere Automatisierungsmechanismen werden die Arbeit der Zukunft prägen. Dies betrifft alle sowohl Produktions- als auch Wissensarbeit.
- Die Bedürfnisse, auf den demografischen Wandel zu reagieren (Nachwachskräfte zu gewinnen sowie Leistungsfähigkeit einer alternden Belegschaft zu gewährleisten), und der gesellschaftliche Wertewandel drängen die Mitarbeiterorientierung immer weiter in den Vordergrund. Verändern werden sich auch die qualitativen und quantitativen Anforderungen an Personalentwicklung und Qualifikation der Beschäftigten.

Wie sich die Beschäftigungsformen und Arbeitstätigkeiten in der Arbeitswelt der Zukunft ausgestalten werden, kann derzeit nicht eindeutig festgemacht werden. Zweifelsfrei setzt die erfolgreiche Implementierung neuer Arbeitswelten – demnach als Highlight mittig im Bild dargestellt – die entsprechende Unternehmenskultur voraus.

Flexibilisierung der Arbeitswelt

Die Einführung von flexibler Arbeit erfordert

- bedarfsgerechte und maßgeschneiderte Unternehmenslösungen und
- betriebsindividuelle Vereinbarungen zur Gestaltung der beiden relevanten Dimensionen der Flexibilisierung – die Arbeitszeit und der Arbeitsort.

Die Flexibilität der Arbeitszeit.

Traditionelle Arbeitszeitmodelle stoßen an ihre Grenzen. Die Transformation der neuen Arbeitswelt erfordert zunehmend eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit. Der normale Arbeitstag mit einem Achtstundentag und einer Fünftagewoche verliert weiter an Bedeutung. Arbeitszeiten müssen so flexibel und bedarfsgerecht gestaltet sein, dass sie Unternehmen im globalen Wettbewerb die notwendige Beweglichkeit einräumen und damit langfristig Arbeitsplätze sichern. Zukunftsfähige Ausgestaltung der Arbeitszeit ist ein wichtiges Instrument für die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Zudem steigt das Bedürfnis der Beschäftigten nach mehr Zeitsouveränität. Dieser Trend erfordert eine interessengerechte Anpassung des gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Gestaltungsrahmens, welche den Unternehmen ermöglichen sowohl die Wünsche der Kunden als auch der Beschäftigten kostenneutral sowie bedarfs- und gesundheitsgerecht zu erfüllen. Dazu kommt, dass die demografische Entwicklung die Arbeitszeitgestaltung vor neue Herausforderungen stellt. Bedingt durch alternde und schrumpfende Gesellschaft und Belegschaft wird es immer wichtiger, das vorhandene Beschäftigungspotenzial bestmöglich zu nutzen, Beschäftigte an das Unternehmen zu binden und ihre Beschäftigungsfähigkeit langfristig sicherzustellen. Hier ist eine bedarfs- und gesundheitsgerechte Arbeitszeit- und Schichtplangestaltung gefragt.

Die Flexibilität des Arbeitsortes

Ortsflexible Arbeit liegt im Trend der Zeit und ist eine wichtige Errungenschaft der Arbeitswelt 4.0. Ortsflexibles Arbeiten gewinnt an Bedeutung, trägt maßgeblich zu einer besseren Vereinbarkeit von

Beruf und Familie bei und ist somit ein wesentlicher Attraktivitätsfaktor für deutsche Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte. Dabei sind die Potenziale noch nicht ausgeschöpft. Wir gehen davon aus, dass sich in Zukunft der Anteil der Beschäftigten, die ortsflexibel arbeiten werden, noch weiter erhöhen wird.

Wir gehen davon aus, dass sich in Zukunft der Anteil der Beschäftigten, die orts- und zeitflexibel arbeiten werden, noch weiter stark erhöhen wird. Immer mehr Beschäftigte wollen ihren Arbeitsort, ihre Arbeitszeit und ihre Arbeitsaufgaben selbstständig organisieren und somit das Arbeits- und Privatleben besser miteinander vereinbaren. Die Arbeitsforschung erwartet, dass orts- und zeitflexible Arbeit zum Normalfall für viele Beschäftigt sein wird.

Es ist davon auszugehen, dass die Zukunft der Arbeit ohne eine Ausweitung des Anteils der Beschäftigten, die orts- und zeitflexibel arbeiten werden, schwer vorstellbar ist. Denn immer mehr Beschäftigte wollen ihre Arbeitszeit, ihre Aufgaben und ihren Arbeitsort selbstständig organisieren und gestalten und somit die Abstimmungsprobleme unterschiedlicher Erfordernisse des Arbeits- und Privatlebens offensiver angehen und mit erweiteren Optionen leichter synchronisieren.

Studien zeigen, dass die Möglichkeiten für mobile Arbeit in Deutschland bei weitem nicht ausgeschöpft werden, obwohl die digitalen Technologien es ermöglichen, unabhängig von Zeit und Ort zu arbeiten. Daher ist es umso wichtiger, die Voraussetzungen, gesetzlichen Regelungen, gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen, technologischen und arbeitsorganisatorischen Infrastrukturen in Unternehmen sowie Potenziale, Risiken und Chancen zu thematisieren, damit weitere Beschäftigtengruppen sowie Unternehmen von mobiler Arbeit Gebrauch machen können.

Um die Chancen der mobilen Arbeit nutzen zu können, sind Rahmenbedingungen zu schaffen, welche unter anderem Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datensicherheit und Datenschutz, sichere und schnellere technische Infrastrukturen, Arbeitsorganisation und -umgebung adressieren. Im Mittelpunkt sollte die Frage stehen, wie das Zusammenleben und Arbeiten in einer digitalen, agilen und gesunden Gesellschaft aussehen soll und was getan werden muss, um diese Entwicklung gezielt zu gestalten und zu fördern.

Arbeitsbezogene Themenfelder im Kontext der Arbeitswelt 4.0

Eine erfolgreiche Arbeitspolitik muss neben der Humanität der Arbeitsbedingungen gleichermaßen auf Wirtschaftlichkeit und Beschäftigungsfähigkeit ausgerichtet sein, um die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts zu sichern. Dabei muss die erforderliche Arbeitsforschung praxisorientiert zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Größen, Branchen und Regionen differenzieren, um aktuelle und künftige betriebliche Gestaltung zielgerichtet und effektiv unterstützen zu können. Veränderungen im gesamten physischen und psychischen Belastungsspektrum von Arbeit sind insbesondere zu berücksichtigen.

Zur Gestaltung von Arbeitssystemen und Arbeitsverhältnissen in digitalisierten, vernetzten und/oder verteilten Organisationen sind die Erkenntnisse zur Arbeitswelt 4.0 voranzutreiben.

Entscheidende Fragestellungen und Einflussfaktoren dieses Themenkomplexes sind (vgl. auch Abbildung 6):

- Rolle und Aufgaben des Menschen in der veränderten Arbeitswelt
- Veränderungen von Arbeits- und Qualifikationsanforderungen
- Veränderte Arbeitssysteme
- Veränderte Führungs-, Kommunikations- und Organisationsstrukturen
- Demografie, Fachkräftemangel, Chancen für leistungsgewandelte Beschäftigte Veränderungen von Belastungen der Beschäftigten in zukünftigen Arbeitswelten Auswirkungen auf die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit
- Datensicherheit

Die arbeitspolitische Gestaltung beeinflusst wesentlich den Erfolg der Arbeitswelt 4.0. Daher ist die sachliche Debatte über Mensch und Arbeit in der Arbeitswelt der Zukunft notwendig und einzufordern.

Arbeitsschutz im Kontext der Arbeitswelt 4.0

Die Frage zur Ausgestaltung des rechtlichen Arbeitsschutzrahmens im Kontext der Arbeitswelt der Zukunft steht häufig im Zentrum der arbeitspolitischen Debatte. Oftmals werden von den Diskutanten Vorschläge für neue Verordnungen und Regeln vorgetragen.

Aber: Arbeitsschutzgesetzgebung benötigt keine neuen Gesetze – vielmehr müssen die Regeln der Technik angepasst und ergänzt werden.

Die gegenwärtig gültige deutsche Arbeitsschutzgesetzgebung (vgl. Abbildung 2) meistert die Fragestellungen rund um die Arbeitswelt der Zukunft in sehr großem Umfang. Bestehende gesetzliche Vorschriften des Arbeitsschutzes sind für die Anwendung von Digitalisierung & Co. eine gute Grundlage. Die Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsprozesse – die Basis des deutschen Arbeitsschutzes – erscheint auch für die Arbeitswelt als sinnvoll. Technische Regeln, die z. B. die Betriebs- oder Arbeitsstättenverordnung konkretisieren, sind dagegen zu aktualisieren (z.B. Einsatz von modernen Assistenzsystemen wie beispielsweise Datenbrillen, Smart Watches). Entscheidend sind dabei die untergeordneten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse, die zum Teil noch erweitert werden müssen. So gibt es beispielsweise kaum eine quantitativ belegte Aussage darüber, wie lange es der arbeitende Mensch mit einer Datenbrille aushalten kann, ohne zu sehr psychisch beansprucht zu werden.



Abb. 2: Arbeitsschutz in der Arbeitswelt der Zukunft

Viel wichtiger: Die Branchenregeln (linke Seite der Abbildung) der Unfallversicherungsträger sind spezifisch auszugestalten und zu forcieren, damit den Unternehmen praxisnahe und branchenangepasste Werkzeuge zur Seite stehen und der Arbeitsschutz der digitalen Zukunft umgesetzt werden kann.

8. Neue Arbeitswelten brauchen neue Regeln und Formen der Beteiligung

Oliver Suchy, Leiter der Abteilung Digitale Arbeitswelten und Arbeitswelt-berichterstattung, Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)

Ich möchte – auch wenn es in diesem Beitrag eher um den Arbeitsschutz geht – ein paar Vorbemerkungen zur Digitalisierung der Arbeitswelt machen: Wir müssen uns klar machen, dass wir uns in einer gewaltigen Transformation befinden. Die Projektionen vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) zeigen, dass wir über die nächsten zehn Jahre, also bis 2030, mit einem Umschlag von sieben Millionen Arbeitsplätzen zu rechnen haben. Das heißt, es wird viele Arbeitsplätze, die wir heute kennen, gar nicht mehr geben, und es wird viele neue geben, von denen wir nicht wissen, wie sie genau aussehen werden.



Ein Beispiel: Wenn wir uns den Bereich Elektromobilität anschauen, da kommt auf die deutsche Industrie, auf den deutschen Arbeitsmarkt gewaltig etwas zu. Und ich glaube, dass wir an dieser Stelle ein bisschen schneller werden müssen. So wichtig es war, mit dem Weißbuch, dem Diskussionsprozess um Arbeiten 4.0, das Thema Arbeit in den Mittelpunkt zu stellen, so wichtig ist es auch, zu konkreten Ergebnissen zu kommen. Manchmal habe ich das Gefühl, wir diskutieren Dinge noch einmal neu, die wir vor ein paar Jahren schon einmal diskutiert haben, ohne dass wir wirklich einen Schritt vorankommen. Und ich glaube auch, dass es eine gewisse Gefahr birgt, wenn wir immer sagen „Der Mensch steht im Mittelpunkt“, und der Mensch bekommt das gar nicht mit. Die Frage ist ja: Wer ist denn dieser Mensch eigentlich?

Ähnliches gilt übrigens – und da sind wir schon nahe am Arbeitsschutz – für die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen (GBU Psyche): Der Befund, dass wir nur ein Viertel der Betriebe haben, die das überhaupt umsetzen – diesen Befund hatten wir vor fünf Jahren auch schon. Dabei gab es sehr viele Aktivitäten der Deutschen Arbeitsschutzstrategie, von Krankenkassen oder der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA). Es ist also viel passiert und dennoch, der Befund ist immer noch der gleiche. Das ist für

mich eigentlich das Erschreckende. Es fehlt nach wie vor an mehr Verbindlichkeit bei der Umsetzung in den Betrieben.

Einerseits müssen wir die Debatte also erden, andererseits muss dies auch in konkretes politisches Handeln münden. Dies nur vorweg bevor ich das Thema nachfolgend weiter fokussiere.

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung hat in seiner Betriebsrätebefragung nach den Auswirkungen gefragt, die durch die Digitalisierung bereits in den Betrieben spürbar sind. Es zeigen sich dabei **positive Auswirkungen bezüglich der Beschäftigungssituation in fast allen Bereichen**. Der einzige Bereich, in dem es schwieriger ist, ist der der Finanzen und Versicherungen. Dort ist der Arbeitsplatzabbau stärker als der Aufbau.

Bei der **Arbeitsqualität** zeigt sich allerdings ein ganz anderes Bild: dort dann sieht man, dass die **Arbeitsintensität massiv gestiegen** ist. 78 Prozent der Befragten sagen das. Diese Zahlen werden auch durch alle anderen wissenschaftlichen Untersuchungen belegt. Die Arbeitsverdichtung ist ein riesiges Thema, und das schlägt natürlich durch auf die Frage der Arbeitszufriedenheit und – noch viel wichtiger – auf die Gesundheit.

Zugleich haben sich die **Arbeitszeiten verschoben** in Richtung atypische Arbeitszeiten, also am Abend und am Wochenende. Die Erreichbarkeitserwartungen von Arbeitgebern nehmen zu – und mit Erreichbarkeit ist auch die Verfügbarkeit gemeint, die über digitale Devices ermöglicht und bei vielen auch zu unmöglichen Zeiten vorausgesetzt wird.

Im konkreten Erleben erfüllt sich also für viele Beschäftigte das Versprechen der 4.0-Debatte nach mehr Flexibilität in ihrem Sinne, also mehr Arbeitszeitsouveränität, nicht. Dies ist vor allem ein Problem für die Beschäftigten, die in Betrieben ohne Tarifbindung arbeiten, denn sie können nicht von den zum Teil hervorragenden Tarifverträgen profitieren, die tatsächlich mehr persönliche Freiheiten ermöglichen. Deswegen ist es auch hier Zeit, politisch zu handeln.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat dazu Zahlen zu verkürzten Ruhezeiten und zur Erreichbarkeit publiziert:

Demnach sagen immerhin 20 Prozent der Beschäftigten, dass sie **verkürzte Ruhezeiten** haben. Dazu kommen 11 Prozent, die schon mehr als 10 Stunden am Tag arbeiten. Auch das ist ein problematischer Befund. Die Frage ist, ob es politisch gewollt sein sollte, dass das noch mehr werden.

Die Arbeitgeberverbände drängen dennoch seit Jahren immer wieder auf eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes. Doch genau diese würde nicht zu mehr Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten führen, sondern nur zu noch mehr Entgrenzung, Arbeitszeitverlängerung und Arbeitsverdichtung. Schon in den vergangenen Jahren arbeitete mehr als die Hälfte der Beschäftigten länger als vertraglich festgelegt. Pro Jahr werden rund zwei Milliarden Überstunden geleistet; eine Milliarde davon wird nicht bezahlt. Dazu wissen wir, dass insbesondere im Bereich der mobilen Arbeit und im Homeoffice oft überlange Arbeitszeiten auch zu atypischen Tages- und Abendzeiten anfallen. Deshalb braucht es hier eine neue Begrenzung der Arbeitszeit. Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs müssen nun alle Arbeitszeiten dokumentiert werden. Gleichzeitig müssen aber auch alle Arbeitsstunden entlohnt werden. Außerdem braucht es bessere Regeln, um das Recht auf Nicht-Erreichbarkeit auch tatsächlich um- und durchzusetzen.

Bei der Erreichbarkeit geht es übrigens im Kern nicht um die Erreichbarkeit der Beschäftigten z.B. am Wochenende, sondern um die Frage, wie realistisch die Zielvorgaben sind: Mehr als ein Drittel der Beschäftigten geben an, dass **die vorgegeben Ziele unerreichbar** sind. Dazu kann erschwerend kommen, dass sich Zielvorgaben immer noch weiter steigern, mit der Folge sogenannter Zielspiralen; diese Erfahrung machen sogar 42 Prozent. Verdichtung und Stress sind also in der Transformation zentrale Probleme.

Und dann haben wir auch eine Diskussion über **Home-Office, mobile Arbeit und agiles Arbeiten**. Wir sehen, dass es einen großen Bereich gibt, der einfach ungeregelt ist, auch wenn es inzwischen zur mobilen Arbeit auch Tarifverträge gibt und auch Betriebsvereinbarungen. Aber ein großer Teil von ihnen arbeitet ungeregelt. Das hat den Effekt, dass mehr gearbeitet wird und dass es um eine unsichtbare Mehrarbeit geht, weil die Arbeit unterwegs nicht erfasst wird. Das ist ein Problem bei der agilen Arbeit. Wir wissen zugleich aus Forschungsprojekten: Diese kann auch sehr positiv sein. Als DGB unterstützen wir seit ein paar Jahren die Arbeitsforschung in diesem Bereich massiv. Es hängt im Einzelfall davon ab: Was habe ich eigentlich für Spielräume, welche Ressourcen stehen zur Verfügung etc. Hier besteht großer Regelungsbedarf auf allen Ebenen.

Die Universität Augsburg hat eine interessante Studie zum Thema Digitalisierung veröffentlicht. Die Forscher sprechen von „Digitalem Stress“, was nach den Erkenntnissen immerhin mehr als auf ein Drittel der Beschäftigten zutrifft. Hier spielt neben der Frage „Zuverlässigkeit der Technologie“ vor

allem die Überflutung mit Informationen eine Rolle. Ein wichtiger Punkt ist auch die Verunsicherung. Die Qualifikation der Beschäftigten passt oft nicht zu der Technologie, die eingeführt wird. Der Branchenverband Bitkom hat eine Umfrage veröffentlicht, nach der viele Beschäftigte angeben, dass sie gar keine Zeit haben, um sich weiterzubilden.

Wir reden zwar über lebenslanges und lebensbegleitendes Lernen. Wir haben die nationale Weiterbildungsstrategie. Ich hoffe sehr, dass wir da mal den Knoten durchschlagen, nachdem wir nun schon sehr lange darüber reden. Wir haben aber ein System, das eigentlich gar keines ist, es fehlt an Angeboten für die Beschäftigten, und das offensichtlich auch in den Unternehmen. Wenn 39 Prozent sagen „Es gibt im Betrieb neue Technologien, aber ich bekomme gar keine Qualifizierung dafür“, dann haben wir ein Problem. Da sind wir beim „Digitalen Stress.“

Und dann geht es um die **Mensch-Maschine-Interaktion**. Da haben wir die Assistenzsysteme. Die Frage lautet: Helfen die uns, oder werden wir eher selbst zur Maschine? Natürlich verfügen wir über positive Beispiele, was Montagetätigkeiten angeht. Da haben wir Exoskelette, die uns bei körperlicher Arbeit unterstützen. Ein großer Teil der Beschäftigten in Deutschland leistet aber immer noch harte körperliche Arbeit und arbeitet in Zwangshaltungen. Das ist auch nicht auf die Arbeitswelt von gestern beschränkt. Das gibt es heute, und das wird es morgen auch noch geben. Das wird aber gelegentlich vergessen, denn das Thema „Psychische Belastung“ taucht öfter in den Medien auf, weil das offensichtlich sexy ist.

Die Frage ist, wie da Assistenzsysteme unterstützen, Erleichterungen schaffen können. Es geht am Ende immer um die Frage der Optimierung. Das sind betriebliche Prozesse, aber die Frage ist, was oder wer soll eigentlich in welcher Hinsicht optimiert werden? Da sind wir wieder beim Arbeitsschutz. Wir haben es hier mit Zielkonflikten zu tun. Das sehen wir auch aus Forschungsprojekten. Der eine liegt in der Frage der Handlungsträgerschaft – ein Begriff, den ich von Professor Sascha Stowasser übernommen habe. Er stammt aus einem Forschungsprojekt, in dem es eigentlich darum geht: Was entscheidet der Mensch (also der Beschäftigte) eigentlich noch in autonomen Systemen? Werden Entscheidungsmöglichkeiten sind überhaupt noch gegeben? Oder entscheidet die Maschine, und der Mensch führt nur noch aus? Solche Systeme gibt es auch. Hier brauchen wir Klarheit: Wie ordnen wir das Verhältnis Mensch – System?

Und dann geht es auch noch um die Wahrung der Privatsphäre. Da haben wir es auch mit einem Zielkonflikt zu tun bei Assistenzsystemen wie den aktiven Exoskeletten. Sie brauchen die persönlichen Vitaldaten, um überhaupt zu funktionieren. Wie gehen wir damit um? Da brauchen wir schnellstens Regelungen, sagen uns die Betriebsräte, weil sonst Sachen anlaufen, die wieder zurückgerollt werden müssen, weil diese Konflikte nicht gelöst sind und es nicht funktioniert.

Das Thema geht noch weit über Assistenzsysteme hinaus. Wenn wir über Arbeiten in der Cloud nachdenken, über ganz neue Transparenz (was für ein schöner Begriff), dann kommen wir in ein System permanenter Bewährung. Wie halten wir das mit der Kontrolle über die Kundschaft, die uns dann lenkt – je nachdem, wie gut wir gearbeitet haben, ob wir schnell genug waren oder auch nicht? In der Cloud ist das noch viel ausgeprägter. Da ist die digitale Reputation noch viel wichtiger. Die Systeme haben alle die Möglichkeit, aufzuzeichnen, was sich um Industrie 4.0 rankt, und nicht nur aufzuzeichnen. Da kommen wir zur Dimension 5.0, der Frage der Analyse von persönlichen Daten, der prädiktiven Analyse, die Auskunft gibt: Was wird eigentlich dieser Beschäftigte in Zukunft können oder wollen? Wir haben hier alle Möglichkeiten auf dem Markt. In einem Beirat von Personalern diskutieren wir sehr intensiv, was ethisch geboten ist und wie weit man gehen kann. Für mich sind das Dinge, die man aushandeln muss.

Wir haben dann, und das geht immer mehr in den Arbeitsmarkt, eine **Selbstoptimierung**. Dahinter steckt ein ganz wichtiger Aspekt, wenn wir über Arbeitsschutz reden. Kommen wir zu einer Individualisierung, also einer Personalisierung des Arbeitsschutzes? Denn natürlich haben wir Systeme, die zeigen, wie man sich zu verhalten hat. Und wenn man sich vielleicht anders verhält, dann ist es nicht mehr das Problem des Betriebs und des betrieblichen Settings, sondern dann bist Du eben selbst schuld. Das ist ein Punkt, über den man an der Stelle nachdenken muss. Dazu haben wir einen Vorschlag gemacht. Dieser betrifft die Frage, wie man für eine Personalisierung verwendbare Daten dann auch nutzen kann. Denn wenn ich mit „Start-uppern“ rede, gerade mit Anbietern von Künstlicher Intelligenz (KI), sagen die: „Bloß keine persönlichen Daten“. Da haben diese großen Horror vor. Es werden schließlich Maschinen optimiert, nicht Menschen. Aber die Frage ist, wie man auch solche intelligenten Assistenzsysteme nutzen und wie man dabei diesen Zielkonflikt lösen kann.

Wir haben einen Vorschlag gemacht zum Thema **KI-Einsatz**. Wir nennen das „Gute Arbeit by Design“. Das diskutieren wir auch auf der KI-Plattform des BMBF. Die Frage ist, wie man zu neuen Formen der Aus handlung kommt, wenn es darum geht, die Ziele zu bestimmen, denen diese Systeme folgen. Und Folgen abzuschätzen, was es heißt für neue Qualifikationen, was es heißt für Belastungsveränderungen, was es heißt für Mensch-Maschine-Schnittstellen und auch mögliche Interventionsmöglichkeiten. Das neu zu denken, ist unser Ansatz, und ich halte den für zwingend notwendig.

Denn was momentan aus den Betrieben zu hören ist, so läuft es dort komplett anders. Da haben wir es mit einer Mitbestimmung nach der Stoppuhr zu tun, und die Information erfolgt meistens relativ spät. Dann heißt es „Jetzt macht mal“, und es wird gar nicht groß verhandelt, sondern es wird geschoben. Wir müssen die Menschen aber mitnehmen, früher beteiligen. Das Mitnehmen sollte dabei als Befähigung verstanden werden, sonst wird das alles gar nichts.

Kurz zusammengefasst: Wir brauchen neue Ansätze und konkrete Angebote, was den Freiraum bei der Arbeit, was flexibles Arbeiten angeht. Wir diskutieren das Recht auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten. Wir müssen dieses allerdings auch schützen. Denn wir sehen auch Effekte, die sich nicht so positiv auswirken. Von zentraler Bedeutung sind die **Frage der Qualifizierung**, diese ist essenziell auch für die Gesundheit – und gerade im digitalen Wandel; die **Frage der Datennutzung**: Hier müssen wir Regeln finden. Das muss ausgehandelt werden; die **Frage, welche Möglichkeiten Betriebsräte und Personalräte haben**, das auch vor Ort umsetzen zu können. Hier reden wir auch über Kompetenzaufbau; die **Frage einer Verbindlichkeit**.

Die Idee der IG-Metall, der Vorstoß der Länder für eine Anti-Stress-Verordnung klingt vielleicht gewöhnungsbedürftig, ist aber vom Inhalt sehr gut, weil diese das, was eigentlich Konsens ist, verbindlich macht. Darum geht es auch: Verbindlichkeiten zu schaffen, damit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eben nicht nur eher gesund bleiben, sondern auch mehr Sicherheit haben.

9. Arbeitszeit im Fokus: Modern gestaltet, aber mit Schutz und Orientierung für Beschäftigte

Stefan Klinger, Geschäftsführer der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundstagsfraktion

Häufig wird das deutsche Arbeitszeitrecht als unmodern und unflexibel dargestellt. Dieses stehe familienpolitischen Belangen und einem digitalen Fortschritt der Gesellschaft entgegen. Als Lösung wird insbesondere vorgeschlagen, die täglichen Höchstarbeitszeiten durch eine Wochenarbeitszeit zu ersetzen und dabei auf die EU-Arbeitszeitrichtlinie Bezug genommen. Dass Prämissen wie auch Lösungsvorschlag falsch sind und wie sinnvolle Handlungsoptionen aussehen können, wird im Folgenden aufgezeigt.



Tägliche Höchstarbeitszeit im deutschen Arbeitsrecht versus Modell einer Wochenarbeitszeit

Bei Forderungen nach mehr Flexibilität im Rahmen der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie durch Einführung einer Wochenarbeitszeit geht es unausgesprochen um eine generelle **Anhebung der täglichen Höchstarbeitszeit von 10 auf 12,25 Stunden** in Deutschland. Denn: Die EU-Arbeitszeitrichtlinie sieht neben der 48-stündigen regelmäßigen Höchstwochenarbeitszeit auch eine elfstündige Mindestruhezeit als Regel innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraumes als letzte Auffanglinie aus Sicht des gesundheitlichen Arbeitsschutzes vor. Der Ruhezeit stehen 13 Stunden Arbeit – abzüglich der ebenfalls verpflichtenden Pause von 45 Minuten – gegenüber.

Wird die mögliche tägliche Höchstarbeitszeit auf 12,25 Stunden ausgeweitet, so liegt die höchstmögliche Wochenarbeitszeit bei 73,5 Stunden, also bei mehr als neun Arbeitstagen innerhalb einer Sieben-Tage-Woche. Das würde nicht nur zu exponentiell steigenden gesundheitlichen Belastungen für die Beschäftigten führen; im Korridor zwischen zehn und zwölf Stunden steigt die Gefahr von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen nämlich exponentiell an. Diese exponentielle Zunahme sieht man sogar schon bei Arbeitszeiten über acht Stunden (z.B. *Beermann et al., Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen, 2019*). Ein solcher Schritt hätte auch massive Auswirkungen auf das

Familienleben und würde z.B. auch zusätzliche Anforderungen an die Betreuungsinfrastruktur in Richtung der Randzeiten stellen. Und vieles, was sonst noch daraus resultieren würde, ist auf den ersten Blick noch gar nicht absehbar. Ein Beispiel: Viele Grenzwerte im Chemikalienbereich beziehen sich auf eine Expositionsdauer von acht Stunden (entsprechend der täglichen Arbeitszeit). Hier wäre erst noch zu prüfen, ob diese so ohne Weiteres überschritten werden könnten oder angepasst werden müssten.

Bei den Rufen aus Lobbyorganisationen nach Umstellung auf eine Wochenarbeitszeit nach EU-Recht wird zudem regelmäßig unterschlagen, dass die deutschen Arbeitgeberverbände die Mindestruhezeiten, das sind die letzten Haltelinien, die die Europäische Arbeitszeitrichtlinie anstelle der täglichen Höchstarbeitszeiten im deutschen Recht vorsieht, ebenfalls massiv schleifen wollen. Wird zusätzlich zur Einführung einer Wochenarbeitszeit deren Forderung nach Absenkung der täglichen Mindestruhezeit in der Richtlinie auf neun Stunden wie verlangt umgesetzt, läge die mögliche tägliche Höchstarbeitszeit bei 14,25 Stunden (85,5 Stunden in der Woche). Der Arbeitstag würde dann unter Beachtung der vorgeschriebenen Pause von mindestens 45 Minuten bei Arbeit bis zu 12 Stunden und einer dann erforderlichen weiteren Pause z. B. von 8 bis 23:45 Uhr gehen können. Fahrtzeiten kämen noch hinzu (ungefähr die Hälfte der Beschäftigten ist täglich eine halbe Stunde oder länger zur Arbeit unterwegs). Häufig wird in diesem Zusammenhang trotzdem noch beschwichtigend hinzugefügt, dass die Gesamt-Wochenarbeitszeit von 48 Stunden sich ja nicht erhöhen würde. Das wird allerdings erst, wie noch näher zu erläutern sein wird, in der Halbjahresbetrachtung zur Wahrheit. Zunächst können die wöchentlichen Arbeitszeiten wie dargestellt über längere Zeit massiv ausgeweitet werden.

Solche Überlegungen haben mit Fortschrittlichkeit nichts zu tun. Sie lassen vielmehr mangelnde Sensibilität gegenüber Belangen des Arbeitsschutzes erkennen. Besonders bemerkenswert ist dabei ist auch das Auseinanderfallen hinsichtlich der Einsicht in Notwendigkeiten des technischen Arbeitsschutzes einerseits und wissenschaftlich erwiesener Gefahren überlanger Arbeitszeiten andererseits. Dass ein Schweißer eine Schutzbrille tragen muss, ist selbstverständlich. Dass ein Elektriker nicht nach 12 oder 14 Stunden Arbeit noch einen Starkstromanschluss vornimmt, schon weniger. Und noch weniger im Blick sind Gefahren durch psychische Überforderungen.

Neben der Dauer der Arbeit sind die Ausgleichsregelungen für Mehrarbeit (Arbeit, die das regelmäßige Stundensoll überschreitet) ein wichtiger Parameter für die gesundheitliche Verträglichkeit von Arbeit. Bei der **Wochenarbeitszeit von bis zu 48 Stunden** aus der EU-Richtlinie handelt es sich um einen Durchschnittswert, auf den Überschreitungen auszugleichen sind, und zwar innerhalb von vier Monaten bei zulässiger zeitweiliger Überschreitung der Höchstwochenarbeitszeit (regulär), sechs Monaten (bei Vorliegen einer nationalrechtlichen „Opt Out“-Regelung für Mitarbeiter, die freiwillig länger arbeiten wollen – indiskutabel, weil aufgrund des Machtgefälles Arbeitgeber – Arbeitnehmer meist keine echte Wahlmöglichkeit besteht) bzw. zwölf Monaten (bei Tarifverträgen oder Gesetzen, zu denen die Sozialpartner angehört wurden).

Zum Vergleich: Das deutsche Arbeitszeitgesetz geht zwar von einer regelmäßigen Arbeitszeit von acht Stunden aus. Für den Bereich zwischen acht und zehn Stunden täglich sieht es aber flexible Gestaltungsspielräume für die Arbeitgeber mit sinnvollen Begrenzungen und Ausgleichsvorschriften vor. Es ist dann möglich, dass innerhalb einer Woche unter Berücksichtigung der Sonntagsruhe 60 Stunden (6 x 10 Stunden) gearbeitet wird, wenn **innerhalb eines Zeitraumes von 24 Wochen bzw. sechs Monaten** die durchschnittliche Arbeitszeit bei 48 Wochenstunden liegt. *(Anm.: In ihrem Bericht COM (2017) 254 final vom 26. April 2017 bemängelt die Kommission, dass das deutsche Arbeitszeitgesetz damit gegen die Vorgabe eines viermonatigen Bezugszeitraums in der Arbeitszeitrichtlinie für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit verstößt.)*

Inwieweit die tägliche Arbeitszeit heute unter Beachtung des beschriebenen Ausgleichszeitraums von acht auf bis zu zehn Stunden bzw. auf bis zu 60 Stunden in der Woche ausgeweitet wird, entscheidet allein der Arbeitgeber.

Selbstverständlich wird bei der arbeitenden Bevölkerung auf Dauer ankommen, was die verklausulierten Forderungen mit Bezugnahme auf die EU-Arbeitszeitrictlinie im Klartext bedeuten und welche praktischen Auswirkungen sie auf rund 45 Millionen abhängig Beschäftigte in Deutschland, davon rund 25 Millionen Vollzeitbeschäftigte, haben können. Gegenwind ist da viel eher zu erwarten als Zuspruch. Eine Arbeitszeit von über 48 Wochenstunden wünschten sich 2017 gerade einmal zehn Prozent der Männer und vier Prozent der Frauen *(Brauner et al., BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitswünsche von Beschäftigten in Deutschland, 2018)*. Politisch gesehen ist

dieser Ansatz ein toter Gaul, denn man zwar im Eifer noch satteln kann; aber der Versuch, ihn dann noch zu reiten, dürfte sich eher nicht lohnen.

Die Idee einer Einschränkung deutscher Schutzstandards, hier im Sinne einer „Eins-zu-Eins-Umsetzung“ genannten Minimalumsetzung des Arbeitszeitrichtlinie durch Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit, widerspricht auch dem Lissabon-Vertrag, in dem als Ziel definiert ist: „... die Förderung der Beschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, um dadurch auf dem Weg des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen“. Angleichung durch Rückschritt rechtfertigt selbstverständlich keine europapolitische Bezugnahme.

Ohnehin ist die vielpropagierte Eins-zu-Eins-Umsetzung keine sinnvolle politische Richtschnur. Das wird an folgendem Beispiel deutlich, in dem das deutsche Arbeitszeitrecht zweifelsfrei über die EU-Richtlinie hinaus geht: Während im nationalen deutschen Recht der Sonntag als regelmäßiger arbeitsfreier Wochentag festgelegt ist, schreibt die EU-Richtlinie lediglich einen freien Tag in einem Zeitraum von sieben Tagen vor, lässt die Lage im Wochengefüge also offen. Diese Über-Umsetzung der Richtlinie sollte aus christdemokratischer Sicht auch unbedingt weiter Bestand haben.

Das deutsche Arbeitszeitrecht – gekennzeichnet durch ein hohes Maß an Flexibilität

Das Arbeitszeitrecht ist eine zentrale Säule des Arbeitsschutzes. Die täglichen Höchstarbeitszeiten sind nicht willkürlich gewählt, sie beruhen auf validen Erkenntnissen des gesundheitlichen Arbeitsschutzes. Aus einer sorgfältigen Interessenabwägung heraus **geht das Arbeitszeitgesetz in äußerst flexibler Weise mit Bereichsausnahmen und Regelungen für außergewöhnliche Fälle auf besondere Belange bestimmter Branchen ein**, etwa der Landwirtschaft, Krankenhaus und Pflege oder Gastronomie und Beherbergungsgerbe.

Dies wird von Betrieben in diesen Bereichen bereits stark genutzt. So hatten 39 Prozent der Vollzeitbeschäftigten in Pflegeberufen und 33 Prozent der Vollzeitbeschäftigten im Gastgewerbe aufgrund von für diese Branchen gesetzlich möglichen Ruhezeitverkürzungen um eine Stunde mindestens einmal pro Monat Ruhezeiten von weniger als 11 Stunden (*Ratermann et al., Verkürzte Ruhezeiten: Auswirkungen auf die Gesundheit und die Worklife-Balance, 2019*). Da sich gerade bei diesen Personengruppen eine Kumulation von weiteren Arbeitsstressoren und auch erhebliche Beeinträchtigungen der

Gesundheit zeigen, müssen streng genommen vor einer Diskussion über Lockerungen geltender Mindeststandards zunächst die bestehenden Ausnahmen und Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz hinterfragt werden.

Auch für Mütter in Kinderdörfern, die mit den Kindern zusammenleben, gibt es eine Ausnahme. Regelungen für „außergewöhnliche Fälle“ greifen, wenn z. B. Lebensmittel zu verderben (d.h. die Ernte in der Landwirtschaft nicht rechtzeitig eingefahren wird) oder Arbeitsergebnisse, z. B. in der Laborforschung, zu misslingen drohen. Sonderregelungen für Betriebe gelten, wenn dieses für die Energieversorgung erforderlich ist oder Umweltschäden drohen. Für Luftverkehr, Straßentransport und Binnenschifffahrt wird auf gesonderte Regelwerke verwiesen.

Flexibel hat sich das Arbeitszeitgesetz zuletzt auch nach dem Ausbruch der Corona-Pandemie gezeigt. In einer befristeten Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie wurde eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden geregelt. Voraussetzung war, dass diese „zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern notwendig“ war. Zugleich wurde eine Verkürzung der Ruhezeiten um bis zu zwei Stunden ermöglicht.

Gerne wird auch ein Zerrbild gezeichnet, nach dem die Aufsichtsbehörden funktionieren wie Radarfallen: Der einzelne festgestellte Verstoß schon löst unweigerlich die Bestrafung aus, und der Arbeitgeber steht möglicherweise sogar mit einem Bein im Gefängnis. Wir haben es hier allzu oft mit Diskreditierung des öffentlichen Arbeitsschutzes als Mittel zum Zweck, der Deregulierung des Schutzrechts, zu tun. Der hohe Stellenwert des beratenden Charakters in der Arbeit der zuständigen Aufsichtsbehörden wird dabei unterschlagen. In diesem Zusammenhang: Es wäre eine interessante Option, für eine noch weitergehende Stärkung des Beratungsgedankens einzutreten.

Die Aussage in ihren verschiedenen Varianten, das Arbeitszeitrecht sei nicht flexibel, ist ohne Frage dem Reich der Fake-News zuzuordnen. Das Arbeitszeitgesetz funktioniert so wie es ist in weiten Teilen der Arbeitswelt reibungslos, im gewerblichen Bereich wie im Dienstleistungssektor. Alles ist freilich nicht möglich, und das soll es auch nicht sein. Eine 24/7-Welt mit dem dazu passenden Arbeitszeitrecht ist nicht unser gesellschaftspolitisches Ziel.

Selbstverständlich werden sich im Wandel der Arbeitswelt neue gestalterische Herausforderungen an den Gesetzgeber stellen. Darauf kann aber nicht die richtige Antwort sein, dass tragende Säulen eines weitestgehend funktionierenden Systems wie etwa die tägliche Höchstarbeitszeit leichtfertig über Bord geworfen werden. **Ziel muss es sein, das – wie dargestellt flexible – Arbeitszeitgesetz um passgenaue Regelungen zu ergänzen, und zwar genau dort, wo Probleme aufgezeigt werden.** Dabei muss im Interesse der Gesundheit der Beschäftigten der Grundsatz gelten: Bei allen Lockerungen und Modellversuchen erfolgt eine fundierte wissenschaftliche Begleitung und Evaluation. Insbesondere muss ein Beweis der Unschädlichkeit erbracht werden, ganz besonders dann, wenn vorliegende gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse das Gegenteil nahelegen.

An die Familien denken – mehr Flexibilität zum Nutzen aller statt Deregulierung

Wenn von mehr Flexibilität die Rede ist, die sich auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen, etwa in einem Beschluss des CDU-Bundestages 2019, so geht es dabei vor allem um **mehr eigene Zeitautonomie**. Tatsächlich wünschen sich die Beschäftigten im Durchschnitt mehr Einfluss auf die eigene Arbeitszeit, drei Vierteln ist zugleich auch die Trennung von Arbeit und Privatleben wichtig, und etwa die Hälfte der Beschäftigten würde gerne die Arbeitszeit verkürzen (*Brauner et al., BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland, 2018*). **Eine im alleinigen Direktionsrecht des Arbeitgebers liegende Ausweitung der täglichen Höchstarbeitszeit wie eingangs beschrieben von 10 auf 12 oder sogar 14 Stunden kann diesen Wünschen selbstverständlich nicht gerecht werden.** Genau das Gegenteil wäre der Fall.

Sollte die Notwendigkeit einer generellen Ausweitung der täglichen Arbeitszeiten gesehen werden, müssten die entsprechenden Regelungen zu Arbeitszeiten und zu entlastenden Ausgleichsregelungen aus der sozialpartnerschaftlichen Balance heraus verhandelt werden. Hierbei müsste der Gesetzgeber vorgeben, dass der Ausgleich in Form einer echten körperlichen bzw. mentalen Entlastung – also nicht z.B. durch Mehrvergütung – erfolgt. In der Regel wird es sich um vorgegebene Ausgleichszeiten handeln. **Haben nicht auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Familien etwas von zusätzlichen Spielräumen, müssen wir ehrlicherweise von Deregulierung reden, nicht von Flexibilisierung.**

Die einzige Alternative zu einer tarifvertraglichen wäre eine gesetzliche Regelung einer höheren täglichen Arbeitszeit mit Einbeziehung der Belange der Beschäftigten und den dem Arbeitsschutz dienenden Ausgleichsvorschriften. Im Hinblick auf die nach Branchen sehr unterschiedliche Tarifbindung könnten einzelne gesetzliche Branchenregelungen unvermeidlich sein. Aufgrund der Vielfalt in der Arbeitswelt wären generelle Regelungen aber stets im Nachteil gegenüber zielgenauen Branchentarifverträgen. Soll die Politik entscheiden, ob einer Verkäuferin oder einem Maler eine längere Arbeitszeit zuzumuten ist, einem Dachdecker oder einer Pilotin aber nicht – oder umgekehrt?

Ein tarifvertragliches Modell steht auch nicht im Widerspruch zum CDU-Parteitagbeschluss von 2019 („*Die entsprechende Regelung soll für tarifgebundene und tarifungebundene Unternehmen gelten.*“). Zu den hartnäckigen Legenden gehört, dass tarifungebundene Betriebe bei tariflichen Regelungen nach dem Arbeitszeitgesetz außen vor bleiben müssten. In Betrieben nicht tarifgebundener Arbeitgeber können nämlich bereits heute im Geltungsbereich des jeweiligen Branchen-Tarifvertrages abweichende tarifvertragliche Regelungen durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung übernommen werden. Besteht kein Betriebs- oder Personalrat, kann die tarifvertragliche Regelung durch eine Betriebsvereinbarung oder eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber übernommen werden. Wo es keine Tarifverträge als Blaupausen gibt, kann man allerdings auch auf keine Vereinbarung aufspringen.

Es gibt gute Gründe, die Flexibilisierungsmöglichkeiten zwingend an Tarifverträge zu koppeln. Bei Betriebsvereinbarungen können der Arbeitsschutz und die Berücksichtigung persönlicher Belange der Beschäftigten nicht durchgängig hinreichend gewährleistet werden. Bei Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten besteht z.B. der Betriebsrat aus einer Person. Diese eine Person wäre Ansprechpartner der Betriebsleitung und müsste ihr gegenüber im Alleingang wirkungsvoll arbeitsmedizinische Belange und Familienbelange der Kolleginnen und Kollegen zur Geltung bringen.

Auch eine Mehrheitsentscheidung von Betriebsangehörigen wäre problematisch. Kleinere Beschäftigtengruppen, z. B. solche mit besonders belastenden Tätigkeiten, könnten mit ihren Erfordernissen herunterfallen. Und grundsätzlich ist nicht nur die Gefahr gegeben, dass der Arbeitgeber Druck ausübt, sondern auch dass der Gesundheitsschutz von den Beschäftigten selbst anderen Belangen untergeordnet wird („Interessierte Selbstgefähr-

ding“). So könnte die Bereitschaft vorhanden sein, über ein vernünftiges Maß hinaus zu arbeiten, um dadurch mehr Geld zu verdienen, sich Karrierechancen zu eröffnen oder weniger Arbeitstage in der Woche zu haben. Es gibt aber kein Recht auf Selbstschädigung, zumal die Folgen am Ende in einem der gesellschaftlichen Solidarkreise abgeladen werden.

Meist kein Zusammenhang zwischen Digitalisierungserfordernissen und längerer täglicher Höchstarbeitszeit

In der Debatte werden Digitalisierung und die vermeintliche Notwendigkeit von Deregulierungen zusammengebracht (z.B. Arbeitgeberverband Baden-Württemberg: *„Die derzeitigen Arbeitszeitregelungen sind zu starr und nicht auf eine zunehmend digitalisierte Arbeitswelt ausgelegt. ...“*) **Für die allermeisten Bereiche der Arbeitswelt wird man einen sachlichen Zusammenhang zwischen Digitalisierung und einem Bedarf nach einer längeren individuellen täglichen Höchstarbeitszeit aber vergeblich suchen.** Und auch das Bild einer digitalen Elite, die sich danach verzehrt, 12 oder 14 Stunden am Stück arbeiten zu dürfen, hat mit der Realität nichts gemein. Den Protagonisten geht es eher um den Ort der Arbeit oder auch die Lage der Arbeitszeiten. Demzufolge kann es sich beim Wochenarbeitszeitmodell auch nicht um einen tauglichen Beitrag handeln, die Herausforderungen der Digitalisierung zu meistern.

Ein solcher Schritt wäre eher sogar kontraproduktiv. Denn eine unsachgerechte Verknüpfung von Digitalisierung und Deregulierung ist – setzt sie sich einmal in den Köpfen der Menschen fest – fatal. Insbesondere die Besorgnis, Entwicklungen ausgeliefert zu sein, führt nach Analysen zu Fortschrittsfeindlichkeit und auch zur Abkehr von den Volksparteien. **Digitalisierung als Argument für Veränderung ist zu wichtig, um es im Rahmen von Deregulierungsstrategien zu „verbrennen“.** Wir wollen nicht Zukunftsängste produzieren, sondern Zuversicht. Erforderlich ist ein Bekenntnis, das bestehende Arbeitsschutzniveau auch unter veränderten Bedingungen bewahren zu wollen. Das wird fraglos auch mit neuen und veränderten Instrumenten und Herangehensweisen geschehen müssen. Die Schlüsselbotschaft muss aber lauten: Der Arbeitsschutz wird nicht schlechter, nicht bürokratischer, nur teilweise anders. (*Koalitionsvertrag 2018: „... Digitalisierung als Chance für mehr und bessere Arbeit...“*)

Grundsätze für Flexibilisierungen

Punktuell gibt es ohne Frage die Notwendigkeit, das in seinen wesentlichen Zügen seit 1998 geltende Arbeitszeitgesetz zu ergänzen und anzupassen. Selbstverständlich können sich auch Erfordernisse aus Sicht der Wirtschaft ergeben, die bei dessen Inkrafttreten noch nicht bekannt waren. Diese sollten dann einfach konkret benannt werden.

Vor allem gibt es auch immer wieder von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Wunsch, täglich moderat und selbstbestimmt bzw. planbar länger zu arbeiten und schneller die Wochenarbeitszeit zu erreichen, um dann länger an einem Stück für die Familie da sein zu können. (Eine 4-Tage-Woche bei Vollzeitbeschäftigten wäre allerdings auch schon bei den gängigen Tarifverträgen und Arbeitszeiten bis zu 40 Stunden, aber auch bei 4 Arbeitstagen mit je 10 Stunden und somit im Rahmen der derzeitigen Gesetzgebung möglich.)

Auch weitere Wege zur Arbeit können diesen Wunsch beflügeln. Verstärkt besteht zudem Interesse, die Arbeitszeit in Blöcken zu absolvieren, um sich stärker in die Familienarbeit einbringen zu können. Deshalb ist **es grundsätzlich sinnvoll, wie im Koalitionsvertrag 2018 vereinbart war, Neues zu erproben** – dieses unter Berücksichtigung von Belangen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Wirtschaft und des Arbeitsschutzes gleichermaßen. In diesem „magischen Dreieck“ müssen die Interessen fair austariert werden. Nur solche Lösungen können fortschrittlich sein!

Bevor eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten überhaupt zur Diskussion steht, sind aber nach den Grundsätzen des geltenden Arbeitszeitrechts zunächst alle in Frage kommenden arbeitsorganisatorische Maßnahmen auszuschöpfen. Es ist nicht Aufgabe der Politik, unprofessionelle Arbeitsorganisation mit Gesetzgebung zu ersetzen. Viele schon heute auftretende Ruhezeitverletzungen oder Überschreitungen der Höchstarbeitszeit könnten durch eine bessere Arbeitsorganisation vermieden werden – und hierbei könnte ein Arbeitsschutz mit einem weiterentwickelten Beratungsauftrag künftig auch verstärkt mithelfen.

Auch müssen insbesondere Branchen mit Personalbedarf gut überlegen, welche Form von Flexibilität die Attraktivität von Berufen wirklich steigert. Zu Beginn des aktuellen Ausbildungsjahres zeigt sich regelmäßig, dass es im Hotel- und Gaststättengewerbe (das mit besonderem Nachdruck für mehr Flexibilität bei den Höchstarbeitszeiten eintritt) wieder besonders schwer war, geeignete Auszubildende zu finden. Berufe in der Gastronomie sind

interessant und abwechslungsreich, leiden aber darunter, dass die Arbeitszeiten ungünstig liegen und die Entscheidung in der Gesamtabwägung häufig gegen eine Ausbildung bzw. eine berufliche Tätigkeit dort fällt. Würde die Länge der täglichen Arbeitszeiten und ihre vollkommene Unkalkulierbarkeit zusätzlich noch abschrecken, dürfte das die Personalprobleme eher noch verschärfen als lösen.

Felder der Flexibilisierung

Praxisgerechte Beispiele für die vermeintliche Inflexibilität des Arbeitszeitgesetzes sind dünn gesät. Die konkrete Kritik am Arbeitszeitrecht konzentriert sich auf wenige, in Varianten stets wiederkehrende Beispiele, an denen mit konkreten Korrekturen anzusetzen wäre:

- a) den Vater oder die Mutter, der bzw. die im Anschluss an die Arbeit im Betrieb sein Kind mittags im Kindergarten abholt, nachmittags mit diesem spielt und dann abends noch Mails checkt oder in andere Weise arbeitet und damit dann mit der EU-rechtlich vorgegebenen Mindestruhezeit von 11 Stunden in Konflikt kommt;
- b) den Gastronomen, dessen Mitarbeiter die Höchstarbeitszeit zu verletzen drohen, weil der Reisebus mit der Gruppe wegen eines Staus verspätet ist, oder weil die Hochzeitsgesellschaft länger als vorgesehen feiern will;
- c) das weltweit operierende Startup-Unternehmen, hier drohe das Arbeitszeitgesetz die Dynamik einer ganzen sich formierenden Zukunftsbranche zu zerstören.

Fraglich ist, ob man diesen Beispielen die Eckpfeiler eines ansonsten funktionierenden Arbeitszeitgesetzes opfern sollte. Hier gilt es die Grenzen genau auszutarieren.

Vierstufiges System zur Regelung der täglichen Arbeitszeit fortentwickeln

Naheliegender ist für die Regelung der täglichen Arbeitszeiten ein vierstufiges System, wie es dem Prinzip nach heute schon besteht:

- Regelarbeitszeit: 8 Stunden
- Allgemeiner Flexibilisierungsspielraum nach betrieblichen Erfordernissen mit Ausgleichsverpflichtung und der Möglichkeit begleitender tariflicher Regelungen: bis 10 Stunden
- Spielraum für sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen mit Entlastungserfordernis bzw. aufsichtsrechtlicher Zustimmung aus besonderen Gründen: bis 12 Stunden
- Gesetzliche Obergrenze für die tägliche Arbeitszeit: 12 Stunden

In der Praxis geht es um eine Weiterentwicklung der dritten Stufe. Das Arbeitszeitgesetz sieht neben einer Reihe von im Gesetz schon vorgesehenen Flexibilisierungsspielräumen bereits eine Erweiterung der Arbeitszeit über zehn Stunden hinaus auf tarifvertraglicher Basis bei erheblichem Anteil an Zeiten der Arbeitsbereitschaft vor. Sollte eine Ausweitung der möglichen täglichen Arbeitszeit für erforderlich gehalten werden, so könnte den Sozialpartnern der jeweiligen Branchen künftig ermöglicht werden, eine z.B. bis zu zwölfstündige tägliche Arbeitszeit zu vereinbaren und an Stelle des Kriteriums „Bereitschaftszeiten“ ein anderes der höheren möglichen Arbeitszeit gegenüberstehendes und in gleicher Weise wirksames Entlastungserfordernis zu definieren.

Das würde sich hinsichtlich der Flexibilität bei den täglichen Arbeitsstunden marginal vom EU-Wochenarbeitszeit-Modell mit den vorgeschriebenen Ruhezeiten unterscheiden (12 : 12,25 Stunden), ganz entscheidend aber hinsichtlich der fairen Einbeziehung der persönlichen bzw. familiären Belange der Beschäftigten und des gesundheitlichen Arbeitsschutzes.

Zusätzlich zu einem Flexibilisierungskorridor für die Sozialpartner bei der täglichen Höchstarbeitszeit muss es als vierte Stufe weiter eine nationalrechtliche tägliche Höchstarbeitszeit von 12 Stunden geben. Auch beim technischen Arbeitsschutz stellt man für die Gesundheit der Beschäftigten

anerkanntermaßen elementare Regelungen schließlich nicht ins Ermessen der Sozialpartner oder gar nur der Arbeitgeber.

Handlungsfeld „Bagatellgrenzen“

Häufig wird als Problemstellung benannt, wie kurzzeitige Unterbrechungen des Feierabends im Kontext des Arbeitszeitrechts, insbesondere der vorgeschriebenen Ruhezeiten, zu bewerten sind. Versuche, dieses auf gesetzlichem Wege zu klären, dürften unter die Rubrik „Gut gemeint ist nicht immer gut“ fallen.

Zunächst stellt sich die Frage, ob es in der Praxis überhaupt ein Problem darstellt, wenn die Lehrerin am Abend nachschaut, ob für den Folgetag Vertretungsstunden dazu gekommen sind, oder Krankenpfleger sich informiert, ob sich der Dienstplan für den Folgetag verändert hat. Das passiert heute schon täglich. Glasklar als Verstoß gegen die Ruhezeiten zu bewerten wäre es dagegen, wenn eine am Arbeitsplatz wohnende Hotelangestellte nachts zweimal aus dem Feierabend herausgeklingelt wird, um Gäste hereinzulassen – auch wenn es sich in der Summe nur um fünf Minuten Arbeitszeit handelt. Die Selbstbestimmtheit der kurzzeitigen Unterbrechung der Freizeit ist hier ein zentrales Kriterium.

Wie soll aber angesichts einer nahezu unendlichen Vielfalt möglicher Sachverhalte im Rahmen einer Bagatellregelung differenziert werden? Funktionierte die Praxis nicht besser, als es eine gesetzliche Regelung könnte? Auch hier wird deutlich, dass sich die Vielfalt der Konstellationen, die es in Arbeitswelt geben kann, allenfalls mit äußerster Detailliebe gesetzlich abbilden lassen würde. Der richtige Platz für passgenaue Regelungen wäre auch hier der Tarifvertrag – in den z.B. auch gesundheitsschonende Bereitschaftszeit-Regelungen für den Einlass nächstens eintreffender Gäste Eingang finden könnten. Sollte aber doch die Entscheidung für eine Bagatell-Regelung fallen, so müsste die Arbeitsunterbrechung in jedem einzelnen Fall im alleinigen Ermessen des Arbeitnehmers stehen.

Handlungsfeld „Ausnahmen aus besonderen Gründen“

Das **Arbeitszeitgesetz** berücksichtigt wie dargestellt mit **Bereichsausnahmen und Regelungen für außergewöhnliche Fälle** die besonderen Belange bestimmter Branchen. Wenn das Arbeitszeitgesetz für Unternehmen z.B. im Zusammenhang mit Digitalisierungs- oder Globalisierungsprozessen kon-

krete Probleme aufwirft, könnte **dieser gesetzliche Ausnahmenkatalog gezielt erweitert** werden.

In einem Dehoga-Gutachten wird das bereits erwähnte Beispiel des Gastronomen beschrieben, dessen Mitarbeiter die Höchstarbeitszeit zu verletzen drohen, weil vollbesetzte Reisebusse mit Gästen wegen eines Staus erheblich verspätet sind. Grundsätzlich spricht nichts dagegen, verantwortungsvoll erweiterte Regelungen für zu bestimmende außergewöhnliche Fälle vorzusehen, wie z.B. auch die entsprechenden Vorschriften für Fahrpersonal im Bahn- und Fernbusverkehr das für den Fall von Verspätungen tun. Der Gedanke der Versorgung von Reisenden oder der Verhinderung des Verderbens von Lebensmitteln finden auch in anderen Zusammenhängen im Arbeitszeitgesetz Platz. Solche Regelungen dürfen – wie dargestellt – nur nicht bei Konstellationen ansetzen, die sich durch planbare arbeitsorganisatorische Vorkehrungen bewältigen lassen, und auch nicht faktisch zur Regel werden.

So manches Problem ließe sich bereits auf Ebene der Aufsichtsbehörden lösen. Bei der Beurteilung, wann besonderen Belangen entsprochen ist, verfügen die auf Länderebene angesiedelten, unterschiedlich organisierten Gewerbeaufsichtsbehörden über Spielraum. So könnte sich der eine oder andere Ansatz zunächst auf regionaler Ebene bewähren, bevor er bundesweite Praxis wird. Auch könnte die Gewerbeaufsicht vor Ort in besonderen Situationen „proaktiver“ werden. Zwar wird keine professionell aufgestellte Aufsichtsbehörde in der Woche nach einem Hagelschlag die Einhaltung der Arbeitszeit in Glasereien kontrollieren. Die Aufsichtsbehörde könnte aber auch unmittelbar förmlich den Ausnahmefall erklären, was ja im „Ernstfall“ im öffentlichen Interesse liegen würde. Das würde Sinn machen, denn die Mär vom unflexiblen Arbeitsschutz sitzt doch tief. So wurde unlängst aus einem Landkreis berichtet, dass dort mit Hinweis auf das Arbeitszeitgesetz die Corona-Infektionsnachverfolgung um Punkt 16 Uhr zum Erliegen kam.

Leider gibt es kaum konkrete Forderungen nach begründeten Ausnahmen, stattdessen die dargestellten generellen Deregulierungswünsche. Das wirft die Frage auf, ob es tatsächlich so große Probleme mit dem (vermeintlich so unflexiblen) Arbeitszeitgesetz gibt.

Experimentierfeld „Kombinierte Arbeit im Unternehmen und zu Hause“

Beim Standard-Beispiel des Vaters (für Mütter gilt dieses gleichermaßen), der im Anschluss an die Arbeit im Betrieb sein Kind mittags im Kindergar-

ten abholt, nachmittags mit diesem spielt und dann abends noch Mails checkt oder in andere Weise arbeitet, ist nicht das geltende Arbeitszeitgesetz mit der täglichen Höchstarbeitszeit das Hindernis, sondern die EU-rechtlich vorgegebene Mindestruhezeit von 11 Stunden.

Daher sollten Modellversuche vorrangig bei dieser ansetzen – und nicht z.B. bei der täglichen Höchstarbeitszeit. Bei dieser Kombination würde eine Experimentierphase auch deshalb Sinn machen, weil es über solche Arbeitszeitmodelle wenige valide Erkenntnisse hinsichtlich des Arbeitsschutzes gibt und neue Erkenntnisse im Rahmen der üblichen Evaluierungen auch Fingerzeige in Richtung der Trends „mobiles Arbeiten“, „Vertrauensarbeitszeiten“ und „ergebnisorientiertes Arbeiten“ allgemein geben könnten. Diese Erkenntnisse können den Grundstock bilden für einen zukunftsgerechten Ordnungsrahmen für mobiles bzw. von der Arbeitsstelle abgekoppeltes Arbeiten, der die Belange von Beschäftigten wie Unternehmen berücksichtigt. Hier ist zugleich ein geeignetes Feld, die „Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt zu erproben“ (*Koalitionsvertrag 2018*).

Die EU-Richtlinie lässt für ein Modell einer Mindestruhezeitregelung, die zu Arbeit in zwei Blöcken „Betrieb – Mobiles Arbeiten zu Hause“ passt, wenig Raum. Das ist für den Regelfall auch sinnvoll, denn es soll ein zu wenig an Schutz verhindern, wenn z.B. die Krankenschwester morgens vier Stunden und abends vier Stunden arbeitet. Hier liegt der Fall aber anders. Der Arbeitnehmer teilt sich die Arbeitszeit im zweiten Block selbstbestimmt ein, arbeitet auf eigenen Wunsch teilweise zu Hause und hat nach der Arbeit keine Heimfahrt mehr.

An diesen Kriterien könnte eine modellhafte Öffnung mit fundierter wissenschaftlicher Begleitung und Evaluation festgemacht werden. Die Richtlinie erlaubt nämlich den Sozialpartnern die nationalrechtliche Vereinbarung kürzerer Mindest-Ruhezeiten, wenn es entsprechende Ausgleiche gibt. Bei einer verkürzten neunstündigen Mindestruhezeit könnte im Falle eines Arbeitsbeginns am folgenden Morgen um 8 Uhr zum Beispiel bis 23 Uhr abends gearbeitet werden. Diese Möglichkeit sollte dann an das beschriebene Arbeitszeitmodell gekoppelt werden, da ja Blockarbeit und nicht der 14-Stunden-Arbeitstag ermöglicht werden soll. Auch durch die Zeitverschiebung bedingte Kollisionen mit der Mindestruhezeit bei einer Telefonkonferenz mit einer Konzerntochter in Asien oder Amerika könnten auf diesem Wege spürbar verringert werden.

Konkret könnte eine Experimentierklausel den Sozialpartnern ermöglichen, für solche Modelle der Arbeit in zwei Blöcken „Betrieb – Arbeiten zu Hause“ eine nach Artikel 18 der EU-Arbeitszeitrichtlinie durch diese zulässige Verkürzung der Ruhezeit auf neun Stunden bei entsprechendem Ausgleich der Mehrbelastung zu vereinbaren. Bei einer Arbeitspause von mindestens vier Stunden könnte z.B. der europarechtliche Spielraum für eine Ruhezeitverkürzung von zwei Stunden ausgeschöpft werden. Man könnte einwenden, dass beide Sozialpartner mitmachen müssen. Auf diesen lastet dann aber auch Einigungsdruck. Ein anderer rechtssicherer Weg, dieses Problem auf nationaler Ebene zu lösen, ist auch nicht erkennbar.

Die beschriebene Konstellation, das gehört zur richtigen Einordnung dazu, stellt nicht wie teilweise suggeriert wird die in weiten Teilen bereits eingetretene Zukunftsvision der Arbeitswelt dar, sie bezieht sich ungeachtet eines „Corona-Schubes“ auf eine auch auf absehbare Zeit vergleichsweise kleine Zahl von sehr eigenverantwortlich arbeitenden Personen, die in der Regel auf Basis von Vertrauensarbeitszeit Arbeit im Betrieb und mobiles Arbeiten zu Hause miteinander kombinieren können.

Handlungsfeld „Startups und Arbeitszeitgesetz“

Eine besonders große Herausforderung stellt augenscheinlich die Lösungsfindung für den Startup-Bereich dar. Ausdrücklich ist eine praktikable Lösung auch aus arbeitnehmerpolitischer Sicht erwünscht, weil abhängige Beschäftigung (statt z.B. fragwürdiger Selbstständigkeitsstrukturen) auch in diesem von Digitalisierung besonders geprägtem Sektor eine Zukunft haben sollte.

Die konkreten Bedürfnisse der Branche (die als solche schon schwer definitorisch zu fassen ist), auf deren Basis man z. B. an einer Bereichsausnahme im Arbeitszeitgesetz arbeiten könnte, liegen im Unklaren. Ein unter den Akteuren festzustellendes grundsätzliches Verschließen gegenüber der Notwendigkeit eines geordneten Arbeitsrechtes darf aber nicht dazu führen, dass ein bewährtes Arbeitsschutzinstrument flächendeckend faktisch ausgesetzt wird. **Es ist zudem überhaupt nicht erkennbar, inwiefern ausgerechnet eine längere tägliche Arbeitszeit den besonderen Belangen der Startups Rechnung tragen sollte.** Viele derjenigen, die in diesem Sektor tätig sind, fallen zudem überhaupt nicht unter das Arbeitszeitgesetz.

Anders als bei eingefahrenen Betriebsstrukturen dürfte häufig auch Unsicherheit über die rechtlichen Rahmenbedingungen als Problem wahrgenom-

men werden, so dass mehr Klarheit schon hier sehr helfen würde. Denkbar wäre die Beauftragung eines Rechtsgutachtens z.B. durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), inwieweit es sich bei den häufig sehr zeitautonom in neuen Arbeitsformen Tätigen im Startup-Bereich um Selbstständige, Leitende Angestellte bzw. Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis handelt bzw. wie Arbeitsorganisation bzw. Arbeitsverträge aussehen müssten, um rechtssicher diese Voraussetzungen zu erfüllen. Wenn zwei Freundinnen oder Freunde ein Startup gründen und betreiben, ist nicht zu erkennen, woraus sich für diese Verpflichtungen aus dem Arbeitszeitgesetz für abhängig Beschäftigte ableiten sollten. Stellen diese einen Assistenten ein, so ist dieser aber selbstverständlich ein abhängig Beschäftigter und so zu behandeln. Nicht immer wird aber eine Zuordnung so eindeutig sein. Auch könnte möglicher gesellschaftsrechtlicher Handlungsbedarf aufgezeigt werden.

Zu prüfen wäre darüber hinaus im Lichte der umfangreichen Rechtsprechung zum Thema „Selbstständige Entscheidungsbefugnis“ und der nicht immer auf den ersten Blick durchdringbaren Besonderheiten im Startup-Bereich, inwieweit zumindest bei einem Teil der Beschäftigten vergleichbare Voraussetzungen wie bei Leitenden Angestellten bestehen und wie dieses arbeitsvertraglich fixiert werden kann. Zumindest das Kriterium der eigenständigen Festlegung der Arbeitszeit scheint in der Regel gegeben zu sein.

In Artikel 17 der EU-Arbeitszeitrichtlinie (Abweichungen) heißt es: *„(1) Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer können die Mitgliedstaaten von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 abweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann, und zwar insbesondere in Bezug auf nachstehende Arbeitnehmer:*

- a) *leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis...“*

Ein weiterer möglicher Ansatzpunkt könnten Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeiten sein. Das Modell hat für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber Vorteile. Für Arbeitnehmer liegt der Mehrwert in der selbstbestimmten Festlegung der eigenen Arbeitszeiten, für Arbeitgeber in der stärker ergebnisorientierten und nicht mehr allein zeitgebundenen Bemessung von Arbeit.

Schwachstelle ist, dass das zu leistende Arbeitsvolumen in der Praxis vertraglich schwer zu definieren ist und der Arbeitgeber dieses steuern kann, auch in einer Weise, dass Höchstarbeitszeiten nicht eingehalten werden können. Auch die Selbstgefährdung der Arbeitnehmer ist sicher ein Thema. Es wäre aber trotzdem ein großer Fehler, Vertrauensarbeitszeit als Variante für die Zukunft ganz auszuklammern, statt sich verantwortungsvollen Vertrauensarbeitszeit-Konzepten behutsam anzunähern.

Zur Vertrauensarbeitszeit passen naturgemäß keine Aufzeichnungsverpflichtungen. Ein Modellversuch könnte wertvolle Erkenntnisse zu diesem wohl zukunftssträchtigen Arbeitsmodell liefern und konkret dazu, wie Flexibilisierungen mit gleichzeitiger Flankierung durch Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer ausgestaltet werden können. Was hier möglich ist, hängt aber auch davon ab, wie wir die EuGH-Entscheidung zur Arbeitszeitaufzeichnung auslegen. Möglicherweise führt die (vermutlich schmale) Brücke derzeit auch hier über die Regelung zu leitenden Angestellten und sonstigen Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis.

Resümee: Sozialpartner in die Pflicht nehmen

Das Problem ist nicht ein angeblich unflexibles Arbeitszeitgesetz, sondern die mangelnde Bereitschaft in vielen Branchen, über Tarifverträge gestalterische Verantwortung für ein modernes, praxisnahes Recht zu übernehmen. Es passt nicht zusammen, sich bewusst – z.B. durch Fernhalten von Arbeitgeberverbänden – möglicher Gestaltungsoptionen zu berauben und zugleich die Verhältnisse zu beklagen. Und Deregulierungsforderungen auf der einen Seite führen auf der anderen Seite zu einer generellen Skepsis gegenüber Veränderungen.

Über der wichtigen Frage der Zukunft des Arbeitszeitrechts als zentralem Schutzrecht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schwebt eine weitaus grundsätzlichere Frage: Wie halten wir es mit der Sozialpartnerschaft? Es gibt kaum ein geeigneteres Feld für sozialpartnerschaftliche Gestaltung und kaum ein Feld, in dem die Politik deutlicher überfordert wäre, die Details selbst über Gesetzgebung zu regeln. Die Versuchung scheint dennoch groß, sich Rufen aus der Lobby zu beugen und aufs Glatteis zu wagen. Würden die Sozialpartner aber schon in diesem Paradenfeld an ihrem Gestaltungsauftrag scheitern, oder würde die Politik sie gar nicht erst in die Pflicht nehmen, so wäre das ein schlechtes Omen für die viel beschworenen Bemühungen um eine höhere Tarifbindung.

Eine klare Ansage der Politik insbesondere an die Arbeitgeber, an sozialpartnerschaftlichen Problemlösungen zu arbeiten, statt sich mit Forderungen nach einseitigen rechtlichen Interventionen an die Politik zu wenden, könnte die Erstarrung beenden und den Blick auf sinnvolle und schnell umsetzbare konkrete Verbesserungen lenken. Solange die Hoffnung auf den großen Deregulierungswurf (oder umgekehrt auch die staatliche Zementierung bestehenden Rechts) lebt, wird es keine Debatte über pragmatische, problemorientierte Lösungen geben.

Notwendig sind die Beibehaltung der bewährten Grundlagen des deutschen Arbeitszeitrechts, die Nutzung der bestehenden Flexibilisierungsmöglichkeiten sowie maßvoll erweiterte sozialpartnerschaftliche Spielräume in einem verbindlichen, den erforderlichen Arbeitsschutz garantierenden rechtlichen Rahmen. Fehlende Standards und Deregulierungen helfen erfahrungsgemäß der Mehrzahl der ordentlich arbeitenden Betriebe nicht; die daraus resultierenden Unterbietungswettkämpfe werden immer die Rücksichtslosesten gewinnen. Und im Übrigen brauchen die in den „neuen Branchen“ Tätigen Klarheit über ihren rechtlichen Status.

Anhang: Auszüge von Beschlüssen zum Arbeitszeitrecht

Koalitionsvertrag 2018

„Wir werden über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen schaffen, um eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt zu erproben. Auf Grundlage von diesen Tarifverträgen kann dann mittels Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden.“ (2366 – 2370)

„Das Zeitalter der Digitalisierung wollen wir als Chance für mehr und bessere Arbeit nutzen. Wir wollen deshalb neue Geschäftsmodelle fördern und gleichzeitig die Tarifbindung stärken.“ (2327 – 2329)

CDU-Bundesparteitag 2019

„Wir wollen die Veränderungen der digitalen Arbeitswelt aktiv gestalten und Fehlentwicklungen verhindern, indem wir für ein ausgeglichenes Maß an Sicherheit und Flexibilität sorgen. Regelungen auf betrieblicher und tariflicher Ebene haben für uns Vorrang vor gesetzlicher Regulierung. Deshalb wollen wir den

Sozial- bzw. Tarifpartnern möglichst große Spielräume bei der Gestaltung von Arbeitsregelungen lassen, um auch die Potenziale von Arbeit 4.0 voll ausschöpfen zu können. Dennoch ist das Arbeitszeitgesetz mit seinen täglichen Höchstarbeitszeiten in einer modernen, digitalen Arbeitswelt nicht mehr zeitgemäß. Unternehmen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen flexibler arbeiten. Es ist deshalb erforderlich, das Arbeitszeitgesetz zu reformieren und dabei die Spielräume des EU-Rechts zu nutzen. Deshalb wollen wir anstelle der täglichen eine wöchentliche Höchstarbeitszeit festlegen. Die entsprechende Regelung soll für tarifgebundene und tarifungebundene Unternehmen gelten.“ (Nachhaltigkeit, Wachstum, Wohlstand – die Soziale Marktwirtschaft von Morgen, S. 17)

„Die CDU Deutschlands setzt sich für eine Flexibilisierung und Modernisierung der bisherigen Arbeitszeitgesetze mit Augenmaß ein. Dafür wollen wir echte Freiräume in den Betrieben ermöglichen und trotzdem klare Leitplanken setzen. Wir wollen einen Rahmen schaffen, in dem Unternehmen, Beschäftigte und die Tarifpartner den vielfältigen Wünschen und Anforderungen in der Arbeitszeitgestaltung gerecht werden können.“ (Beschluss Nr. C 14 – Arbeitszeitrecht zukunftsfähig ausgestalten)

„Wir wollen das Arbeitszeitgesetz reformieren und die Spielräume des EU-Rechts nutzen. Anstelle der täglichen soll eine wöchentliche Höchstarbeitszeit treten. Die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten müssen dabei im Sinne des Arbeitnehmerschutzes gewährleistet bleiben. Dabei werden wir Missbrauch und Entgrenzung verhindern. Eine Abweichung von der bisherigen Tageshöchstarbeitszeit kommt deshalb nur für nicht gefahrgeneigte Berufe in Betracht.“ (Regierungsprogramm 2021, S. 39)

„Gerade Beschäftigte mit Kindern wollen ihre Arbeitszeiten zunehmend flexibler gestalten oder von zu Hause arbeiten. Dies ist auch im Interesse der Arbeitgeber. Wir wollen die Flexibilitätsspielräume zugunsten beider Seiten ausweiten und dabei den Arbeits- und Gesundheitsschutz weiter stärken.“ (Regierungsprogramm 2021, S. 76)

10. Arbeitswelt 4.0 ohne Risiken und Nebenwirkungen – Homeoffice als Übergangslösung oder fester Bestandteil des Arbeitsalltags?

Paul Lehrieder, Erster Stellv. Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag

Im Mittelpunkt der Diskussionen um die „Arbeitswelt 4.0“ steht die Frage, wie der Mensch mit der zunehmenden Digitalisierung und Automatisierung von Prozessen umgeht, wie sich die Arbeitsweise verändert und welche Auswirkungen und Herausforderungen diese Entwicklungen haben bzw. mit sich bringen.



Eine repräsentative Befragung des Digitalverbands Bitkom zu Beginn der Corona-Krise ergab, dass zwei Drittel der Bundesbürger davon überzeugt sind, durch die Nutzung digitaler Technologien, zum Beispiel im Home-Office, die Ausbreitung des Coronavirus verlangsamen zu können.

In den letzten Wochen und Monaten wurde der heimische Küchentisch oder – in den wohl wenigsten Fällen – der Schreibtisch im Arbeitszimmer für zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unfreiwillig zur neuen Arbeitsstätte. Aus Infektionsschutzgründen wurden viele Beschäftigte oftmals mit kurzer oder gar keiner Vorlaufzeit ins Home-Office geschickt. Auch jene, die zuvor noch nie im Homeoffice gearbeitet hatten, arbeiteten zumindest zeitweise außerhalb des Büros und erlebten, dass in diesem Bereich viel mehr Flexibilität möglich ist als erwartet. Die Einschränkungen des öffentlichen Lebens führten bei vielen Unternehmen dazu, die starre Anwesenheitspflicht zu überdenken.

Nur wenige Heimarbeitsplätze waren auf eine wochen- oder monatelange Nutzung vorbereitet. So konnte sich glücklich schätzen, wer zu diesem Zeitpunkt bereits mit Schreibtisch und Bürostuhl ausgestattet war und zu Videokonferenzen nicht auf dem Küchenstuhl platznehmen musste. Fest eingerichtete Telearbeitsplätze sind in Deutschland – gerade auch im europäischen Vergleich – noch verhältnismäßig gering verbreitet.

Aus Arbeitsschutzsicht handelt es sich bei der Empfehlung oder Anordnung von Home-Office für einen befristeten Zeitraum um mobile Arbeit. Diese ist von der klassischen Form des Home-Office, der Telearbeit, abzugrenzen. Klassische Telearbeit bedeutet, dass der Arbeitgeber im Privat-

bereich von Beschäftigten einen Arbeitsplatz mit der entsprechenden Ausstattung einrichtet und das Von-Zuhause-Arbeiten im Arbeitsvertrag bzw. im Rahmen einer Vereinbarung regelt. Hierfür liefert die Arbeitsstättenverordnung entsprechende Vorgaben.

Unter mobiler Arbeit sind all jene Tätigkeiten zu verstehen, die außerhalb des Arbeitsplatzes stattfinden und zu denen es zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten keine festen Vereinbarungen gibt. Dabei spielt es keine Rolle, ob Desktop-PCs, Laptops, Smartpads oder andere mobile Arbeitsgeräte genutzt werden. Zu diesen Tätigkeiten gehört auch das kurzfristig angesetzte Arbeiten in den eigenen vier Wänden. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die vor allem zu Beginn der Corona-Krise für einen begrenzten Zeitraum im Home-Office gearbeitet haben, handelte es sich folglich zumeist nicht um Telearbeit im klassischen Sinne der Arbeitsstättenverordnung, sondern um mobile Arbeit. Zwar gelten für die Angestellten die allgemeinen Vorgaben des Arbeitsschutz- und des Arbeitszeitgesetzes, detaillierte Regelungen wie bei der Telearbeit gibt es jedoch nicht. In Ausnahmefällen – wie im Frühjahr 2020 im Rahmen der Corona-Pandemie – kann der Zeitraum für mobiles Arbeiten durchaus auch großzügiger gefasst werden.

Eins haben die improvisierten Homeoffice-Arbeitsplätze gemeinsam: sie bieten oft keinen umfassenden Gesundheitsschutz. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind selbst gefordert, ihre Arbeitsumgebung möglichst optimal an ihre ergonomischen Bedürfnisse anzupassen. Dazu gehören beispielsweise die Einstellungen der Sitzhöhe des Arbeitsstuhls, die Verfügbarkeit bzw. Wahl einer gesonderten Tastatur und Maus, die Einhaltung des richtigen Abstands zum Bildschirm, die Wartung der technischen Geräte und die den Lichtverhältnissen passende Aufstellung derselben sowie die strikte Einhaltung von (Bewegungs-)Pausen. Auch virtuelle Meetings mit Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen sollten fest zum Tagesablauf gehören.

Doch nicht überall konnten sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Hause konzentriert ihren Aufgaben widmen – zwischen Kinderbetreuung und Homeschooling war das täglich zu absolvierende Arbeitspensum für Eltern im Frühjahr und Sommer 2020 eine große Herausforderung.

Ein gesetzlich verankertes Recht auf Arbeit im Homeoffice gibt es in Deutschland bislang nicht, auch wenn es dazu bereits entsprechende Überlegungen im Arbeitsministerium gibt. Derzeit ist es eine gemeinsame Entscheidung der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, ob von zu Hause gearbeitet

tet werden kann. Neben der Sorge vor einem Übermaß an Bürokratie wäre ein Rechtsanspruch längst nicht überall durchsetzbar. Mobiles Arbeiten ist schließlich nicht in jedem Berufszweig eine Option. Mechatroniker beispielsweise können Schäden am Auto der Kunden nicht aus dem Homeoffice reparieren. Doch laut des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) könnten insgesamt immerhin 40 Prozent aller Arbeiten von zuhause aus erledigt werden. In vielen Unternehmen wünschen sich die Beschäftigten, öfter mobil arbeiten zu können. Für andere Arbeitnehmer ist die zeitliche Flexibilität wichtiger als der Arbeitsort. Gerade Eltern und Alleinerziehende sind auf diese angewiesen.

Die Digitalisierung bietet für die Flexibilität von Arbeitszeiten und Arbeitsort enorme Chancen. Bei der Jobsuche geht es vielen längst nicht nur um die Höhe des Gehalts, sondern eben auch um ein möglichst ausgewogenes Verhältnis zwischen beruflichen Anforderungen einerseits und privaten Bedürfnissen andererseits, die sogenannte Work-Life-Balance. Bewerber suchen heutzutage gezielt nach mehr Flexibilität und wünschen sich in ihrem Job die Möglichkeit, bei Bedarf auch von zuhause arbeiten bzw. ihre Arbeitszeit variabler gestalten zu können. Eine hohe Flexibilität und die Möglichkeit, die eigenen Arbeitsbedingungen und -zeiten mitbestimmen zu können, ist für viele Arbeitnehmer ein wichtiger Faktor für die Zufriedenheit im Beruf.

Nur wenige Unternehmen verfügen bislang über betriebsweite Regelungen zu digital unterstützten, mobilen Arbeitsformen. Sobald fest steht, dass Arbeitnehmer künftig weiter im Homeoffice arbeiten, sollte mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. In einem unternehmensinternen Verhaltenskodex für Homeoffice-Nutzer lassen sich die wichtigsten Regelungen festhalten. Wenn es im Unternehmen keinen Betriebs- oder Personalrat gibt, sollte der Arbeitnehmer die jeweiligen Bedingungen mit dem Arbeitgeber schriftlich festhalten. Richtlinien, zum Beispiel zu Erreichbarkeit und erwarteten Antwortzeitfenstern, helfen dabei, die Zusammenarbeit im Alltag zu erleichtern. Bei Fragen zur Arbeitszeiterfassung, Versicherungs- und Datenschutz können sich Mustervereinbarungen als hilfreich erweisen.

Wichtig ist, dass das Homeoffice nicht gleichbedeutend mit einer Entgrenzung von jenen etablierten Regeln ist, die für das Arbeitsleben gesetzlich festgeschrieben sind. Wer die Arbeit nicht vom Feierabend trennt, riskiert auf Dauer sein Wohlbefinden. Daher sollten die Risiken einer Entgrenzung von beruflichem und privatem Leben weitestgehend minimiert werden. Dazu

gehört auch, dass Vorgesetzte mit gutem Beispiel vorangehen und den Mitarbeitern nicht am späten Abend, nachts oder am Wochenende Emails schicken oder anderweitig indirekt Rechtfertigungsdruck aufbauen. Laut einer Studie des Münchner Ifo-Instituts von Juli 2020 wollen 54 Prozent aller deutschen Unternehmen Homeoffice und mobiles Arbeiten dauerhaft stärker etablieren. Damit muss in Zukunft jedoch auch ein veränderter Führungsstil einhergehen, der sich stärker an Ergebnissen als an der Präsenz im Büro orientiert. Wenn Unternehmer möchten, dass Homeoffice nicht nur eine Übergangslösung in der Corona-Krise, sondern ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags wird, müssen sie zudem für die richtigen Voraussetzungen und Arbeitsmittel sorgen. Dazu gehören möglichst höhenverstellbare, ergonomische Schreibtischstühle, gute Monitore, eine sichere Internetverbindung und falls nötig auch Kopfhörer mit aktiver Geräuschunterdrückung. Im Idealfall wird ein Telearbeitsplatz gemäß der Arbeitsstättenverordnung eingerichtet. Unabdingbar sind jedoch Aufklärungsgespräche und Informationen zu den wichtigsten Fragen des Arbeitsschutzes und möglichst auch zu einer Gefährdungsbeurteilung. Diese Beurteilung bedeutet nicht zwangsläufig, dass der heimische Arbeitsplatz in Augenschein genommen wird – oft ist eine Befragung zu den Arbeitsbedingungen zu Hause bereits aufschlussreich (genug). Möglich sind zudem betriebliche oder individuelle Vereinbarungen zur Beteiligung an den laufenden Betriebskosten der Arbeitnehmer. Einen gesetzlichen Anspruch auf einen solchen Zuschuss gibt es jedoch nicht.

Genauso wichtig wie die richtigen Arbeitsmittel sind die Möglichkeiten für einen persönlichen Austausch und direktes Feedback – zum Beispiel durch das Angebot, ein- bis zweimal im Monat Vieraugengespräche zwischen Vorgesetztem bzw. Teamleiter und Mitarbeiter zu organisieren. Auch regelmäßige Videokonferenzen können zu Beginn für einen kurzen Austausch untereinander genutzt werden.

Um den Übergang von der Präsenzkultur zu einer Mobilitätskultur möglichst reibungslos hinzubekommen, sind Aufklärungs- und Beratungsangebote auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite unverzichtbar. Auch öffentliche Arbeitgeber sollten sich den Vorteilen von Homeoffice-Optionen weiter öffnen und die Möglichkeiten für die dafür geeigneten Tätigkeiten zumindest prüfen lassen.

Angestellte, die im Homeoffice arbeiten, ohne dass es im Sinne der Arbeitsstättenverordnung abgesichert ist, riskieren rechtlich grundsätzlich nichts. Doch auch für die Arbeit zu Hause gelten arbeitsrechtliche Grund-

sätze. Bekommt ein Arbeitnehmer beispielsweise aufgrund eines ungeeigneten Arbeitsplatzes Rückenschmerzen, könnte er dafür den Arbeitgeber in die Pflicht nehmen.

Die Politik ist zwingend gefordert, das Arbeitsrecht zu modernisieren und den neuen Umständen anzupassen. Dazu gehört auch, dass Regelungen wie z.B. die elfstündige ununterbrochene Mindestruhezeit (§ 5 (1) ArbZG) flexibler gestaltet werden sowie insgesamt mehr Flexibilität bei den täglich möglichen Arbeitszeiten. Diese und weitere Überlegungen gehören zu einem langen Prozess des Umdenkens, der spätestens mit der Corona-Pandemie einen neuen An Schub bekommen hat. Die vergangenen Monate haben gezeigt, dass dank der enormen Potenziale der digitalen Technologien die Arbeits- und Leistungsfähigkeit von Verwaltung, Unternehmen und Gesundheitswesen auch in Krisenzeiten erhalten bleiben können. Nun liegt es an uns, die damit verbundenen Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0 konsequent anzugehen und den Vorsprung, den wir durch Corona unfreiwillig bekommen haben, nicht wieder zu verspielen.

11. „Homeoffice“: Ein zentraler Baustein zukunftsgerechter digitaler Arbeit

Peter Krauss-Hoffmann, Herausgeber

1. Einleitung

Homeoffice hat sich im Zuge der Corona-Pandemie stark ausgeweitet. Aber auch vor der COVID-19-Krise gab es eine intensive gesellschaftliche Diskussion.

Ein Blick zurück in unserer dynamischen und digitalen Arbeitswelt zeigt, bereits im Februar 2017 gab es politische Impulse. So legte die Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD) im Februar 2017 ein Papier zum „neuen Sozialstaat“ vor und forderte darin ein „Recht auf mobiles Arbeiten“. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) schlug schon im Juni 2017 vor, ein Recht auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten, inklusive Homeoffice, einzuführen.

Die CDA legte hingegen mit Beschluss des CDA-Bundesvorstands im November 2020 einen Debattenbeitrag vor, der nicht auf ein abstraktes „Recht auf Homeoffice“ abzielt, sondern verlässliche Regeln für das Arbeiten im Homeoffice, beispielsweise zum Mitgestaltungsrecht des Betriebs- oder Personalrates, zum Unfallschutz im Homeoffice, zu Fragen der steuerlichen Absetzbarkeit eines „Arbeitszimmers“ oder auch zur Frage des Rechts auf „Nichterreichbarkeit“ einfordert.

Aus christlich-sozialer Sicht liegt damit ein wichtiger Baustein vor, der mit Blick auf aktuelle Debatten in der ausklingenden Pandemie, insbesondere mit Blick auf die Frage eines „Neustarts“ und eines neuen Modells der Arbeit, zur sinnvollen Verknüpfung von Präsenz- und Telearbeit unter Einbezug der Erfahrungen im Homeoffice aus der Pandemie weiter diskutiert werden sollte.

Hierzu werden nachfolgend einige Fragen aufgearbeitet: Was bedeutet eigentlich „Homeoffice“, und wo unterscheidet sich dieses von der „Heimarbeit“? Welche gesundheitlichen Risiken gibt es? Welche neuen Aufgaben hat der (digitalere) Arbeitsschutz? Wie wird eine kluge Balance der unterschiedlichen Interessenlagen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern erreicht? Welche Unterstützungsstrukturen benötigen Beschäftigte und Unternehmen konkret? Wie könnte ein Anschlag für ein neues Arbeitsmodell der Zukunft aussehen, das betriebliche, gesellschaftliche und individuelle Interessenlagen berücksichtigt und in die Zukunft führt im Sinne eines „neuen Arbeitens“



nach der Coronakrise, und welche Impulse und Anreizsysteme bräuchte es dazu?

Während ein Mobile-Arbeit-Gesetz gerade auch wegen politischer Differenzen in der Frage der Verbindlichkeit eines Anspruchs zumindest fürs Erste gescheitert ist, konnte im Betriebsrätemodernisierungsgesetz eine Regelung zur Mitbestimmung bei mobiler Arbeit gefunden werden. Die Anwendung mobiler Arbeit fällt demnach unter die Mitbestimmung, im Hinblick auf die Organisationshoheit des Arbeitgebers jedoch nicht die Frage ihrer Einführung. Es ist damit auch geklärt, dass es zumindest keinen kollektivrechtlich zu erwirkenden Anspruch auf mobile Arbeit gibt.

2. Homeoffice: Definition und Verbreitung vor und mit COVID-19

Das Thema Homeoffice ist als zentrale Frage einer veränderten Arbeitsorganisation eng verbunden mit dem Einsatz und der kontinuierlichen Fortentwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT). Diese ermöglichen es, dass Arbeitstätigkeiten räumlich entfernt von der Arbeitsstätte zu bearbeiten sind.

Eine Herausforderung bei der gesellschaftlichen Diskussion des Themas Homeoffice ist, dass es keine anerkannte Definition für das „Arbeiten von zuhause“ gibt. Auch kommt es oft zu einer nicht korrekten synonymen Verwendung der Begriffe „Homeoffice“, „Arbeit von Zuhause“, „Heimarbeit“, „Telearbeit“ und „Mobile Arbeit“. Einzelne Arbeitsformen, z. B. das sog. „mobile Arbeiten“ bzw. das „mobile office“, sind lange nicht „legaldefiniert“ (*Deutscher Bundestag, 2017, S. 5*).

Der Begriff „Heimarbeit“, der in der Literatur auch genutzt wird, um Homeoffice zu beschreiben, ist ein legal definierter Status, geregelt im Heimarbeitengesetz. Eine weitere Gruppe sind die Selbstständigen, die mobil arbeiten. Dieser Beitrag legt den Fokus aber auf abhängig Beschäftigte im Homeoffice. Vor dem Hintergrund bestehender terminologischen Unklarheiten wird der Begriff Homeoffice im nachfolgenden als Oberbegriff verwendet.

Mit der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom Mai 2021 wurde Homeoffice als Form mobiler Arbeit, „die es Beschäftigten ermöglicht, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich, zum Beispiel unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (zum Beispiel Notebooks) oder Datenträger, für den Arbeitgeber tätig zu sein“, quasi legaldefiniert.

Mobile Arbeit ist dabei als eine Arbeitsform definiert, „die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (zum Beispiel beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung) tätig werden“.

Hinsichtlich der Verbreitung des Homeoffice gibt es folgende Befundlage: Vor der Pandemie gaben deutschlandweit 42 Prozent der Beschäftigten an, dass sie ihrer Arbeit grundsätzlich von zuhause aus nachgehen könnten (*Brenke, 2016*).

Aktuelle Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen die weitere Ausbreitung des Homeoffice: Wegen der Pandemie nutzen ca. 20 Prozent derjenigen, die vorher ausschließlich im Betrieb arbeiteten, zumindest zum Teil jetzt auch das Homeoffice. In der Summe waren im April/Mai 2020 (zumindest zeitweise) fast 50 Prozent im Homeoffice (*LAB-Kurzbericht 13/2020*). Vor der Pandemie gaben ca. 30 Prozent der Beschäftigten nach den Befragungsergebnissen einer repräsentativen BMAS/IAB-Längsschnittstudie an, dass ihnen die Betriebe die Option bieten, von zuhause zu arbeiten (*BMAS, 2019*). 20 Prozent derjenigen, die vor der Corona-Krise ausschließlich im Betrieb arbeiteten, sind nun ganz oder teilweise im Homeoffice (*LAB-Kurzbericht, 13/2020*).

Diese Zahlen verdeutlichen die quantitative Bedeutung, auch über die pandemie-bedingten Maßnahmen hinaus. Das Arbeiten von zuhause stellte vor der COVID-19-Pandemie unter den abhängig Beschäftigten in Deutschland allerdings die Ausnahme dar. Lediglich knapp 8 Prozent arbeiteten 2015 mehrmals im Monat oder häufiger in den eigenen Räumlichkeiten (*Eurofound, 2017*). Aktuellere Daten von Eurostat aus dem Jahr 2017 bestätigen diesen geringen Anteil. Von 2015 auf 2017 hat sich der Anteil an abhängigen Beschäftigten in Deutschland, die manchmal oder gewöhnlich zuhause arbeiten, nicht verändert (7,7 Prozent).

Deutschland lag vor der Pandemie mit 7,7 Prozent deutlich unter dem europäischen Durchschnitt von rund 11 Prozent und hinter Ländern wie Frankreich (16,1 Prozent), dem Vereinigten Königreich (20,2 Prozent) und den Niederlanden (*Eurostat, 2019*). Bei unseren niederländischen Nachbarn, bei denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit dem 1. Januar 2016 einen Rechtsanspruch auf Homeoffice haben, liegt der Anteil bei abhängig Beschäftigten, die manchmal oder gewöhnlich von zuhause arbeiten, bei 30,2

Prozent. In Nordeuropa ist das Arbeiten in den eigenen vier Wänden am stärksten verbreitet. Spitzenreiter im europäischen Vergleich ist mit 30,5 Prozent Island, dicht gefolgt von Schweden mit 28,7 Prozent. Das Schlusslicht bildet Rumänien mit 0,2 Prozent (*Eurostat, 2019*).

Für den Arbeitsschutz ist dies eine wachsende Herausforderung, da die betriebliche Arbeitsschutzorganisation und die Aufsicht durch Staat sowie Unfallversicherung hier an Grenzen stoßen. Auch sind die möglichen gesundheitlichen Auswirkungen des Homeoffice vielfältig und bedürfen einer Gestaltung. Dazu sollen im nachfolgenden Kapitel Ansätze aufgezeigt werden.

3. Homeoffice: Gestaltungsaufgabe des betrieblichen Arbeitsschutzes

Für Telearbeitsplätze gelten arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen, so z. B. die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), aber auch weitere gesetzliche Regelungen wie die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV), bezogen auf die Verwendung von Arbeitsmitteln. „Mobile Arbeit“ ist im Arbeitsschutzrecht nicht im aus Sicht des Arbeitsschutzes gewünschten Maße geregelt, damit fehlt es Beschäftigten und Betrieben an Orientierung. Dennoch gilt auch für das „mobile Arbeiten“ für den Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht und Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit seiner Beschäftigten (*Deutscher Bundestag, 2017, S. 6*). Auch gelten das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sowie das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) mit den entsprechenden Rechten und Pflichten für alle Beschäftigten im Homeoffice.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel gibt zudem vor, dass der Arbeitgeber angesichts der Pandemielage „die bestehende Gefährdungsbeurteilung und die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes hinsichtlich eventuell zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und gegebenenfalls zu aktualisieren“ hat. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ergänzt die vorgenannte SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel für die Dauer der epidemischen Lage nationaler Tragweite bis November 2021.

Ziel der Verordnung ist es, Infektionsrisiken mit dem Coronavirus bei der Arbeit zu minimieren sowie die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten zu schützen. Dabei sind insbesondere Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb sowie die Bereitstellung von Atemschutzmasken und Schnelltests aufgeführt.

Dabei ist neben der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und der Arbeitszeit auch explizit die „Integration der in Homeoffice befindlichen Beschäftigten in betriebliche Abläufe sowie die aufgrund der epidemischen Lage zusätzlich zu betrachtenden psychischen Belastungsfaktoren zu berücksichtigen“. Zusätzlich zur Schlüsselrolle der Führungskräfte wird auch die Mitwirkungspflicht der Beschäftigten nach § 15 ArbSchG benannt.

Regelungen zur Telearbeit nach Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) bleiben durch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel unberührt. Dabei sind Telearbeitsplätze als „vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten definiert, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat“ (§ 2 Abs. 7 ArbStättV). Demnach gilt ein Telearbeitsplatz erst dann als eingerichtet, „wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist“.

Dies zeigt den arbeitsschutzrechtlichen Rahmen und auch den weiteren Arbeitsgestaltungsbedarf, der aus der Gefährdungsbeurteilung resultiert. Dies ist auch nötig, denn „Homeoffice“ ist in der arbeitswissenschaftlichen Betrachtung der gesundheitlichen Auswirkungen insgesamt entgegen der manchmal öffentlichen Wahrnehmung nicht durchgehend als positiv zu bewerten:

- Arbeiten im Homeoffice kann sich positiv wie auch negativ auf die Work-Life-Balance, das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit auswirken (*Allen et al, 2009, Gajendan et al, 2007*).
- Eine besondere Herausforderung im Homeoffice sind Arbeitszeiten. Studien zeigen, dass Beschäftigte mit Telearbeit mehr arbeiten als Beschäftigte ohne Homeoffice und sich tendenziell weniger an empfohlene Pausen halten. Insbesondere Beschäftigte mit Kinderbetreuungsaufgaben sind hier offenbar Risiken ausgesetzt (*Lott, 2019*).
- Obwohl Homeoffice die Chance bietet, das Privat- und Berufsleben besser zu vereinbaren, kann es auch zu negativen Auswirkungen bzw.

arbeitsbedingter Erschöpfung kommen, z. B. wenn zu arbeitsuntypischen Zeiten gearbeitet wird und „Abschalten von der Arbeit/ Detachment“ kaum gelingt (*LIA nrw, 2013*).

- Häufiger arbeiten von Zuhause kann zu vermehrter Isolation (*Golden et al, 2008*) und die geringere Wahrnehmung (sog. „Passive-Facetime“) zu einer schlechteren Leistungswahrnehmung führen (*BMAS, 2019*).

Zusätzlich sollte nicht unerwähnt bleiben, dass ungünstige Bedingungen im Homeoffice einen gesundheitsgerechten und produktiven Arbeitsalltag erschweren können. Dies sind z.B. defizitäre ergonomische Bedingungen vom Arbeitsmittel bis zum Arbeitsplatz und verschiedene Störfaktoren, z. B. Lärm.

Das Arbeiten im Homeoffice kann sich in Summe somit sowohl positiv als auch negativ auf die Work-Life Balance, auf das Wohlbefinden und auf die Leistungsfähigkeit auswirken. Bilanzierend kann man folgendes festhalten:

Positivaspekte des Homeoffice sind die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Beruf zur besseren Wahrnehmung familiärer Aufgaben (von der Kita bis zur Pflegeaufgabe), für mehr Zeit für gesellschaftlich wichtige ehrenamtliche Arbeiten als auch für private Aktivitäten, die nicht nur Freizeithemen betreffen, sondern auch für nicht berufliche Weiterbildung, die im Zeitalter des lebenslangen Lernens zunehmend wichtiger wird. Zusätzlich ist die Einsparung von Pendelzeiten zu erwähnen, die sich positiv auf die Gesundheit auswirkt und nicht zuletzt auch aus klima- bzw. umweltpolitischer Sicht förderlich ist.

Zu den Negativaspekten gehört z.B., dass ein zu häufiges Arbeiten von Zuhause zu vermehrter Isolation führen kann. Die Arbeit im Homeoffice kann auch soziale Beziehungen mit Kolleginnen und Kollegen beeinträchtigen, und die Leistungswahrnehmung durch Vorgesetzte im Homeoffice kann sich verschlechtern. Auch schwindet die Grenze zwischen Beruf und Privatleben. Soziologisch gesprochen kommt es zur Entgrenzung, das kann, wenn alle Akteure unvorbereitet sind, zu Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten führen. Das gilt vor allem dann, wenn im Homeoffice zu untypischen Zeiten (abends oder am Wochenende) gearbeitet wird. Denn das „Abschalten von der Arbeit“ („Detachment“), welches normalerweise genau

in diesen Zeiten erfolgt, wird so verhindert. Ein besonderes Risiko im Homeoffice sind zu lange Arbeitszeiten.

Positive und negative Auswirkungen zeigen: Homeoffice ist kein Selbstläufer! Es braucht einen modernen Arbeitsschutz und eine Förderung der Eigenkompetenz der Beschäftigten, z.B. mittels „Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF)“ im Rahmen der Präventionsarbeit der Sozialversicherungsträger nach SGB V.

4. Homeoffice: Gestaltungsaufgabe für Gesellschaft und Politik

Homeoffice bietet insgesamt betrachtet aus arbeitsorganisatorischer Sicht Chancen, gesünder und produktiver zu arbeiten. Es birgt indes auch Risiken für die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit. Die Arbeitsform Homeoffice ist daher wie erwähnt kein „Selbstläufer“ und stellt für alle Akteure eine große, aber auch gestaltbare Aufgabe dar:

Die Arbeitgeber sollten sich dieser großen Aufgabe bewusst sein und verstärkt ihrer Fürsorgepflicht – auch für im Homeoffice Arbeitende – nachkommen. Dies geschieht im überwiegenden Teil deutscher Betriebe auch bereits durch die klare Verortung des Arbeitsschutzes in der Verantwortung des Arbeitgebers. Dies geschieht sicher aber auch aus Eigeninteresse der Unternehmen, denn gesunde, motivierte und leistungsfähige Beschäftigte sind neben Anlagen und dem Kapital unverzichtbar für den Unternehmenserfolg. Auch Fachkräftesicherung sollte hier im Zeichen alternder Belegschaften und einer sinkenden Anzahl an Berufseinsteigern mitgedacht werden.

Konkret sollten Arbeitgeber im Themenfeld „Homeoffice“ vermehrt die Mitwirkung und Selbstkompetenz der Beschäftigten weiter fördern (z.B. *Wessels et al, 2020*) und die betriebliche Arbeitsschutzorganisation, z.B. Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sifa), zur Gestaltung der Arbeitsform „Homeoffice“ stärker einbeziehen (*Wessels et al, 2019*), um die Beschäftigten verbessert zu beraten und zu unterstützen. Zusätzlich ist die Kompetenz der Betriebsärzte verbessert einzubeziehen.

Die Arbeitnehmer sollten sich verstärkt ihrer Verpflichtung zur Mitwirkung im Arbeitsschutz stellen und auch wachsende Bereitschaft zeigen, ihre Eigeninitiative fortzuentwickeln, um Beratung und Unterstützung einzufordern. Sie sollten sich aber auch in wachsendem Maße bewusst werden, dass außerhalb der Arbeit Belastungen bzw. Risiken bestehen. Diese gilt es per-

sönlich zu gestalten, z.B. durch bewegte Mittagspausen, gesunde Ernährung, geregelte Pausenzeiten und z.B. durch eigene Investitionen in ergonomisches Büromobiliar, z.B. mit eingesparten Pendlerkosten.

Arbeitnehmende im „Homeoffice“ sollten zusätzlich die Gesamtbreite der bestehenden Präventionsangebote der drei Sozialversicherungsträger (Krankenkassen, Unfallkassen sowie ggf. der Rentenversicherungsträger) nutzen können. Das Präventionsgesetz, das in 2020 fünfjähriges Jubiläum feiern durfte, bietet dazu viele Ansatzpunkte, um auch „lebensweltübergreifend“, bis ins Wohnquartier hinein, Wirkung durch konkrete Projekte und Angebote zu entfalten.

Insbesondere die Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF), die die Gesetzlichen Krankenkassen beitragsfinanziert durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite leisten, sollte im „Setting Betrieb“, dazu gehört im weiteren Sinne auch die Arbeitsstätte im Homeoffice, verstärkt digitale verhaltenspräventive Angebote zur Stärkung der Gesundheits- und Sicherheitskompetenz für Beschäftigte anbieten.

Die Politik sollte des Weiteren im Lichte der Erfahrungen mit dem Homeoffice aus der Pandemie regulative Impulse setzen, um dieser veränderten Ausgangssituation (Ausweitung des Homeoffice) zu begegnen. Mit der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel liegen dazu nutzbare Ansätze vor.

Durch die Stärkung des sozialen Arbeitsschutzes mit Fokus auf das Thema „Arbeitszeit“ könnten außerdem Beschäftigte besser geschützt werden, z.B. durch tariflich vereinbarte (falls dies wegen eines fehlenden Organisationsgrades nicht möglich ist durch gesetzliche Vorgaben) manipulationsicherere digitale Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonten.

Mit der Optimierung des technischen Arbeitsschutzes mit Fokus auf das Thema „Arbeitsmittel“ könnten Beschäftigte besser geschützt werden, z.B. durch tariflich vereinbarte ergonomische Mindeststandards (falls auch dies nicht möglich ist wegen des fehlenden Organisationsgrades auch durch gesetzliche Vorgaben).

Zusätzlich gilt es für steuerliche Möglichkeiten gemäß Einkommensteuergesetz (EStG) oder spezielle Bonifikationen der Sozialversicherungsträger für Unternehmen und Beschäftigte zu sorgen, die in ein sicher und gesund gestaltetes „Homeoffice“ zu investieren.

Der Arbeitsschutz wird die dargelegten Herausforderungen indes nicht bewältigen können ohne die aktive Mitarbeit der Sozialpartner und der verstärkten Mitwirkung der Beschäftigten, denn der Staat sollte nur den regu-

lativen Rahmen bilden, den sozialpartnerschaftliche Regeln ausfüllen. Es gilt den Arbeitsschutz bei verstärkter digitaler Arbeit gemeinsam „neu zu denken“, statt nur „von oben“ auf die Wirkung neuer und vermehrter Gesetze zu hoffen. Die Aufsicht durch Arbeitsschutzverwaltung bzw. Gewerbeaufsicht sowie die Unfallversicherungsträger sichern unabhängig davon fairen Wettbewerb.

Die abschließenden Impulse zur zukunftsorientierten Ausgestaltung der gesunden und sicheren Arbeit im Homeoffice, die in Vernetzung mit der zeitgemäßen Ausgestaltung von Büroarbeitsplätzen in der Betriebsstätte gedacht werden sollten, geben dazu Denkanstöße, die in Dialogen zwischen Staat, Sozialpartnern und Sozialversicherungsträgern austariert werden sollten:

- 1) Schaffung innovativer Anreizsysteme zur Stärkung der sozialpartnerschaftlichen Regelwerke (insbes. Betriebsvereinbarungen und ggf. auch Tarifverträge) zum Arbeiten im Homeoffice in der Post-COVID-19-Zeit sowie (fach-)politische Diskussion zu bisher wenig geregelten Bereichen (z.B. Mobile Arbeit)
- 2) Änderung arbeitsschutzrechtlicher Gesetze und Vorschriften, z.B. des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG), zur Anpassung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation an die neuen Herausforderungen
- 3) Aus- und Fortbildung des Vollzugspersonals der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht zum Themenkomplex Homeoffice.
- 4) Ausbau der Unterstützungsstrukturen zur betrieblichen Präventionsarbeit der Sozialversicherungsträger für Unternehmen und Beschäftigte für ein sicheres und gesundes Arbeiten im Homeoffice sowie im Coworking-Space
- 5) Nutzung arbeitspolitischer Initiativen zur Information und Sensibilisierung der Akteure im Themenfeld Homeoffice
- 6) Entwicklung förder- sowie steuerrechtlicher Impulse für ein sicheres und gesundes Arbeiten im Homeoffice sowie im Coworking-

Space für Unternehmen und Beschäftigte, möglichst unter Einbezug klima- und umweltschutzbezogener Aspekte

Literatur

Allen, T. D., & Shockley, K. (2009). Flexible work arrangements: Help or hype? In D. R. Crane & E. J. Hill (Eds.), *Handbook of families and work: Interdisciplinary perspectives* (pp.265–284). Lanham, MD: University Press of America.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2019). *Zwischenbilanz, Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg. Die bisherigen Ergebnisse des Linked Personnel Panel (LPP) auf einen Blick*. Berlin: Bundesregierung.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2020). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland. In: *baua: Bericht kompakt*. Dortmund. doi:10.21934/baua:berichtkompakt20191216.2

Brenke, Karl (2016). Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. *DIW Wochenbericht Nr. 5 2016*, 95-106.

Deutscher Bundestag (2018). Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage "Flexibilität und Zeitsouveränität bei der Arbeitszeit". Drucksache 19/2746.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2017). *European Working Conditions Survey, 2015*. [data collection]. 4th Edition. UK Data Service. SN: 8098, <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-4>.

Eurostat, (2019). Erwerbstätige, die zu Hause arbeiten, als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung, nach Geschlecht, Alter und Stellung im Beruf (%)..

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, (92),1524–41.

Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93, 1412–142.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (2010). Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. Online-Befragung von Beschäftigten. In: *IAB-Kurzbericht*, Heft 13.

Krauss-Hoffmann et al, Schriftliche Stellungnahme zum Thema „Recht auf Homeoffice“, Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages vom 3. Mai 2021, <https://www.bundestag.de/resource/blob/838388/c80b5c5d24f259c70d0a38dde8a14b44/19-11-1070-SN-ESV-Krauss-Hoffmann-data.pdf>

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw) (2013). Arbeit, Leben und Erholung. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in Nordrhein-Westfalen. LIA.nrw. transfer 3. Düsseldorf.

Lott, Y. (2019). Weniger Arbeit mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. In: *WSI Report*, Nr. 47.

Wessels, C., Füsers, F. & Krauss-Hoffmann, P. (2019). „Arbeitsschutz 4.0: Arbeitsschutz in Zeiten von Homeoffice wirksam gestalten, In: *sicher ist sicher*, Heft 06, S. 270 ff.

Wessels, C., Füsers, F. & Krauss-Hoffmann, P. (2020). Gesund und sicher im Homeoffice arbeiten. In: TÜV-Rheinland (Hrsg.), *Arbeitsschutz besser managen*, Loseblattsammlung, 17. Erg.-Lieferung, Köln.

12. „Pandemie und Arbeitswelt im Wandel“: Tagungsbericht zum Fachgespräch

Stefan Klingner

Corona hat eine ohnehin schon in einem rasanten Wandel befindliche Arbeitswelt noch einmal deutlich und spürbar verändert. Über die Frage, was sich tatsächlich seit März 2020 verändert hat und welche Herausforderungen das an Politik stellt, hat die Arbeitnehmergruppe im November 2020 mit hochrangigen Expertinnen und Experten diskutiert. Die wichtigsten Ergebnisse des Fachgesprächs „Pandemie und Arbeitswelt im Wandel“ sind im Folgendem zusammengefasst.



In einer Hauruck-Aktion hätten viele Arbeitnehmer ihre Tätigkeit nach Hause verlagert, um die Folgen der Pandemie für ihre Firmen abzufedern. Jetzt komme es darauf an, die Auswirkungen dieses Wandels genauer in den Blick zu nehmen, so der Vorsitzende der Arbeitnehmergruppe Uwe Schummer. Mit neuen Arbeitsumfeldern und Gefährdungen müssten nun alle Beschäftigte auch umgehen lernen. Dies gelte zum einen für die Beschäftigten im Homeoffice und zum anderen auch für die Arbeit derer, die Präsenz erfordert, so beispielsweise Pfleger, Polizistinnen oder Busfahrer. Die einen seien dann eher technischen und psychischen, die anderen eher infektiologischen Risiken aufgrund ihrer häufigen Kontakte besonders zu anderen Menschen, ausgesetzt.

Doch eines wurde auch herausgestellt: Insgesamt betrachtet ist der Arbeitsplatz eigentlich nicht unbedingt erwartungsgemäß im Vergleich zu anderen Lebenswelten einer der sichereren Orte mit Blick auf COVID-19. Durchschnittlich sechs Prozent der Corona-Infektionen haben mit der Arbeitswelt zu tun, wie Prof. Dr. Sascha Stowasser vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa), einer insbesondere von der Metall- und Elektroindustrie getragenen Forschungseinrichtung, in der vom Arbeitsschutzexperten Peter Krauss-Hoffmann moderierten Veranstaltung befundreich darstellte. Deutlich sind in den Verlaufskurven freilich auch Ausschläge zu erkennen, sie bilden z.B. die Masseninfektionen in den Schlachthöfen ab. Generell aber ist der erforderliche Arbeitsschutz in der deutlich überwiegen- den Zahl der Arbeitsstätten schnell und konsequent umgesetzt worden und hat sich bewährt, wie die Expertenrunde anerkennend feststellte. Das deutet

auf einen funktionierenden Arbeits- und Gesundheitsschutz hin und auf erfolgreiche Schutzkonzepte.

Die überwiegend gute Organisation der Betriebsstätten und die guten Bedingungen am Arbeitsplatz sind ein Herausstellungsmerkmal, wie auch der nordrhein-westfälische Arbeitsminister und CDA-Bundsvorsitzende Karl-Josef Laumann betonte. (Aber auch ein wichtiger Faktor für die Geschäftsfähigkeit der Unternehmen, so Prof. Dr. Stowasser). Dem Ziel eines guten Arbeitsschutzes mit einem Blick für die besonderen Risiken und damit auch die Branchen, in denen viele Risiken zusammenkommen, folgen in Nordrhein-Westfalen auch konkrete Taten: Mit 100 neue Stellen im Arbeitsschutz wird das Land seinen Beitrag für einen leistungsfähigen Arbeitsschutz in schwierigen Zeiten leisten, wie Minister Laumann ankündigte. Gleichzeitig hob der Minister auch die Bedeutung des Arbeitsschutzkontrollgesetz u.a. mit Regelungen zum Werkvertragsverbot einzelner Branchen hervor.

Für viele, deren Arbeit nicht an eine Arbeitsstätte gebunden ist, stellt das Homeoffice oder das mobile Arbeiten die größte Veränderung im täglichen Arbeiten seit Beginn der Pandemie dar: 57 Prozent der Befragten in der vom Vorstandsvorsitzenden der DAK-Gesundheit, Andreas Storm, vorgestellten Studie gaben an, dass ihre Arbeitgeber digitale Möglichkeiten zum Arbeiten im Homeoffice sprunghaft ausgeweitet haben. Der Anteil der Arbeitnehmer, die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, hat sich von 18 Prozent auf 39 Prozent mehr als verdoppelt. Storm regte an, dies auch bei der Präventionsarbeit zu berücksichtigen. Hier ginge es nicht zuletzt um die Stärkung individueller Gesundheitskompetenz, z.B. zu den Themen Ernährung oder Bewegungsförderung. Das Homeoffice sei aber auch eine Herausforderung für Unternehmen, insbesondere für Mittelständler, so Christian Schalter (BDA), denn die Umsetzung sei gerade für Mittelständler in diesen schwierigen wirtschaftlichen Zeiten sehr teuer. Dies gilt umso mehr, da der Anteil der Beschäftigten, die zumindest gelegentlich im Homeoffice gearbeitet haben, sich verdreifacht habe und im April 2020 anstieg, so Prof. Dr. Bellmann vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). Seit Juli 2020 sank der Anteil aber wieder auf 28 Prozent. Die Zahlen zeigen aber auch: Homeoffice ist nicht nur Neuland und wurde ad hoc ohne klare Regularien eingeführt, denn 17 Prozent der Betriebe haben während der Krise bereits bestehende Telearbeit ausgeweitet, während 23 Prozent Telearbeit neu eingeführt haben.

Corona wirkte damit als Beschleuniger der digitalen Transformation: In 92 Prozent der von der Bertelsmann-Stiftung befragten Firmen war dies der Fall. Die verantwortliche Projektleiterin Dr. Alexandra Schmied will aber nicht von einem Digitalisierungsschub durch Corona reden. Vielmehr habe die Pandemie zuallererst Versäumnisse in der bereits möglichen Digitalisierung der Arbeitswelt offengelegt.

Bemerkenswert einhellig die Feststellung, dass offenbar niemand in die weniger „mobile“ alte Arbeitswelt vor Corona zurückkehren will. Für die Arbeit in verändertem Rahmen wurden sehr unterschiedliche Anforderungen benannt. Elke Hannack (DGB) forderte „klare Regelungen zu Homeoffice und mobiler Arbeit“. Dr. Volker Kregel (Landesamt für Arbeitsschutz Hamburg) nannte als Beispiele für solche Rahmenbedingungen einen angemessenen Arbeitsplatz, die Begrenzung von Arbeitszeit/ Verfügbarkeit und die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Prof. Dr. Windemuth vom Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) formulierte als zentrale Herausforderung, die Beschäftigungsfähigkeit (Employability) der Arbeitnehmer zu erhalten und dazu das Thema der – auch pandemiebedingten – psychischen Belastungen verstärkt in den Blick zu nehmen. Außerdem hob er – unabhängig von der Pandemie – die Notwendigkeit der Etablierung einer „Kultur der Prävention“ in den Köpfen der Akteure hervor.

Für den Zweiten dbb-Bundesvorsitzenden Friedhelm Schäfer sind folgende Voraussetzungen für die Arbeit im Homeoffice entscheidend: Arbeitsplatz und die Tätigkeit müssen diese Form der Arbeit ermöglichen, es gilt das Prinzip der Freiwilligkeit sowie der Einbindung in den Arbeitsablauf, die technische Ausstattung, also die Arbeitsmittel, müssen stimmen und selbstverständlich gilt es in der Tradition der Deutschen Sozialpartnerschaft, das alle mitbestimmungsrelevanten Regelungen berücksichtigt werden. Gerade auch die erfolgreiche Umsetzung des Arbeitsschutzes in den Betrieben in einer Krise wie der Corona-Pandemie zeigt für Schäfer, wie wichtig es ist, die bewährten Strukturen des Arbeitsschutzes am Arbeitsplatz auch beim mobilen Arbeiten zu Hause nutzbar zu machen. Die Verwaltung soll nach Vorstellung des dbb mit dem „Schwung der Krise“ digitalisiert und krisenresilient aufgestellt werden. Der DAK-Vorstandsvorsitzende Andreas Storm forderte, dass das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) auch die im Homeoffice Arbeitenden im Blick halten muss und dazu neue – auch digitale Formate entwickelt oder verstärkt genutzt werden sollen.

Demgegenüber warnte Schalter (BDA), würden die Standards für Telearbeitsplätze übernommen, so schreckten die Unternehmen vor Homeoffice zurück. Der Zuspruch für mehr Homeoffice bei den Arbeitnehmern ist allerdings groß. Über 75 Prozent der Beschäftigten, die erst in der Corona-Krise regelmäßig im Homeoffice gearbeitet haben, möchten diese Arbeitsform – zumindest teilweise – fortführen. Der dbb verwies auf eine Studie, der zufolge 26 Prozent der Befragten zwei Tage in der Woche im Homeoffice arbeiten wollen. Diesem Ansatz folgte auch Prof. Dr. Beate Beermann von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Sie betonte, Studien zeigen, dass die mit Abstand am wenigsten zufriedenen Beschäftigten diejenigen sind, deren Wunsch vom Betrieb nicht erfüllt wird, im Homeoffice zumindest gelegentlich arbeiten zu können.

Generell wird, wie die Arbeitsschützerin erläuterte, von mehr als der Hälfte der Vollzeitbeschäftigten eine kürzere Wochenarbeitszeit gewünscht, zugleich steigen im betrieblichen Kontext die Wünsche der Beschäftigten nach individuellen Arbeitszeitmöglichkeiten. Inwieweit sich das mit der BDA-Forderung nach Ermöglichung längerer täglicher Arbeitszeiten und kürzeren Ruhezeiten in Einklang bringen lässt, wird zu klären sein. Bemerkenswert auch der Unterschied zwischen Beschäftigten- und Betriebsbefragungen: So zeige z.B. eine aktuelle Ifo-Befragung von Unternehmen, dass nur in sechs Prozent der Fälle im Homeoffice die Produktivität gestiegen sei, währenddessen Arbeitnehmerbefragungen viel höhere Werten zeigen. Hier sieht die BDA noch Erkenntnisbedarf.

Neben den positiven Aspekten räumten die Sachverständigen auch den als negativ empfundenen Seiten des Homeoffice ausreichend breiten Raum ein und zeigten gleichzeitig auch Lösungsansätze auf, um besondere Risiken in den Griff zu bekommen: Prof. Dr. Stowasser sieht eine herausfordernde Situation der „Führung auf Distanz“ und eine ausbaufähige Unterweisung der Beschäftigten in Arbeits- und Gesundheitsschutz und Ergonomie. Nachholbedarf gebe es in diesem Zusammenhang auch bei der Kompetenz „Eigenverantwortung“ auf Seiten der Beschäftigten. Prof. Dr. Windemuth sprach in diesem Zusammenhang von Gesundheitskompetenz der Beschäftigten als Gegengewicht zur Gefahr der Selbstgefährdung. Dies darf nach Meinung einiger Experten aber nicht zur Verantwortungsverlagerung führen, denn beispielsweise 33 Prozent der Frauen mit Kindern unter zwölf Jahren haben, so Prof. Dr. Windemuth, Probleme mit der Work-Life-Balance. Elke Hannack vom DGB verwies in diesem Zusammenhang auf das Risiko eines

Rückfalls in alte Rollenmuster. Wichtige Themen waren für verschiedene Sachverständige auch die große Bedeutung psychischer Anforderungen bzw. das Fehlen sozialer Kontakte und der Arbeit in Teams. Hier bietet die von Andreas Storm vorgestellte DAK-Studie wichtige Erkenntnisse: Danach sind die am häufigsten genannten Nachteile von „Homeoffice“ der fehlende Kontakt zu Kolleg/inn/en (75 Prozent) und das Fehlen einer klaren Trennung von Beruf und Privatleben (ca. 50 Prozent).

Einen innovativen Ansatz, wie der Vereinzelung begegnet und auch Arbeit jenseits des Betriebs als Gemeinschaftserlebnis wahrgenommen werden kann, brachte Dr. Alexandra Schmied ein. Sie schlug Coworking-Spaces vor, in denen Beschäftigte verschiedener Arbeitgeber insbesondere im ländlichen Raum wohnortnah an regionalen Anlaufpunkten zum mobilen Arbeiten zusammenkommen.

Die Vorzüge sozialpartnerschaftlicher Lösungen bei der Umsetzung und Begleitung der nicht nur pandemiebedingten erforderlichen Stärkung von Digitalisierungsprozessen hob Prof. Stowasser hervor. Die Sozialpartner könnten begleitende Betreuung, Unterstützung und Konfliktbewältigung in schwieriger Lage leisten und an Arbeitsschutzstandards in Unternehmen mitwirken. Das Beispiel der COVID-19-Arbeitsschutzstandards und den branchenspezifischen Regelungen und Hilfen für die Betriebe habe dies eindrucksvoll gezeigt. Sozialpartnerschaftliche Ansätze und Anstrengungen für eine höhere Tarifbindung forderte auch Elke Hannack für den DGB.

Dr. Volker Ullrich, CSU-Abgeordneter und Vorsitzender der Arbeitnehmer-Union der CSU (CSA), mahnte abschließend im Resümee der Veranstaltung an, dass bei allen betrieblichen Erfordernissen klar die Würde der Arbeit erhalten bleiben müsse. Arbeit diene schließlich nicht nur dem Broterwerb, sie sei auch sinnstiftend. In der Krise müsse aber auch darauf geachtet werden, dass die Arbeit nicht „entgrenzt“ wird. Gerade auch die Bezieher von kleineren oder mittleren Einkommen hätten Anspruch auf klare Vorgaben für den Arbeitsalltag. Daher steht für Ullrich fest: „Wir müssen die Tarifbindung stärken.“

Ein Satz von Prof. Dr. Bellmann fasst das gemeinsame Grundverständnis der Diskutanten sehr gut zusammen: „Im Zusammenhang mit neuen Formen der Arbeit muss sich die präsenzorientierte Kultur zu einer Kultur des Vertrauens, der Wertorientierung und des Dialogs weiterentwickeln.“ Hier gilt es für weitere Diskussionen anzuknüpfen.

13. Menschengerechte Arbeit im Lichte der Pandemie neu denken: Fünf Impulse für eine zeitgemäße Arbeits(schutz)-politik in Deutschland

Peter Krauss-Hoffmann & Stefan Klinger

Einleitung

COVID-19 hat unsere Arbeitswelt verändert. Die Digitalisierung der Arbeit erlebte dadurch einen zusätzlichen Schub, z.B. beim Thema „Homeoffice“, aber auch bei neuen Formen der betrieblichen und überbetrieblichen Kommunikation. Zusätzlich bringt die digitale Ökonomie bzw. die Digitalisierung der Arbeitswelt neue Arbeitsformen hervor und verändert bestehende.

Die Veränderungen bieten für die Arbeitsgesellschaft große Chancen, aber beinhalten auch arbeitspolitische Herausforderungen. Diese gilt es in den nächsten Jahren aktiv zu gestalten ohne dabei zwei christlich-soziale Grundaxiome als Kompass zu vergessen:



- A. Wirtschaft dient dem Menschen und ist Basis unserer sozialen Sicherungssysteme
- B. Arbeit wird an den Menschen angepasst und nicht der Mensch an Technik und Arbeit

Impulse für den Neustart nach der C19-Pandemie

Fünf Impulse wurden aus den dieser Publikation zugrunde liegenden Fachgesprächen abgeleitet, die Ansätze für eine moderne christlich-soziale charakterisierte Arbeitspolitik aufzeigen und die zur Diskussion anregen sollen:

I: Arbeit 4.0: Soziale Marktwirtschaft digital neu denken und für die Zukunft sichern

Sozialpartnerschaft, Mitbestimmung und demokratische Teilhabe der Beschäftigten stellen Eckpfeiler der sozialen Marktwirtschaft dar und sind bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen beim Arbeiten 4.0 weiter rich-

tungsweisend. Grundprinzipien der Sozialen Marktwirtschaft werden somit von der Digitalisierung der Arbeit nicht in Frage gestellt, sondern müssen neu interpretiert werden. Digitale Arbeit ist nicht nur Last oder krankmachend, sondern sichert gesellschaftliche Teilhabe, bildet die Basis stabiler Sozialsysteme und ist eine Ressource für den arbeitenden Menschen. Soziale Absicherung bei Unfällen, Krankheit/Pflegebedürftigkeit oder Arbeitslosigkeit muss aber auch beim Arbeiten 4.0 gewährleistet sein. Die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen in der digitalen Ökonomie muss gesund und menschengerecht geschehen, denn nur gute Arbeitsbedingungen haben einen positiven Einfluss auf die psychische Gesundheit, sind produktivitätsfördernd, tragen somit zum unternehmerischen Erfolg bei und dienen der Fachkräftesicherung. Unternehmerischer Erfolg in der digitalen Ökonomie kann national und international nachhaltig nur in einem fairen Wettbewerb geschehen.

Gesellschaft und Politik sind daher gefordert, Anreizstrukturen zur Sicherung der Sozialpartnerschaft und der Tarifbindung zu schaffen, auch um Arbeit im Zusammenspiel von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden auf den verschiedenen sozialpartnerschaftlichen Ebenen sicher, gesund und zukunftsgerecht zu entwickeln. Mit einem wirksamen staatlichen Arbeitsschutzvollzug zur Sicherung fairen Wettbewerbs und geeigneten Regularien zu Lieferketten wird eine „Null-Toleranz-Policy“ gegenüber ausbeutenden und menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen sichergestellt. Mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz wurde dazu ein wichtiger Meilenstein gesetzt.

Zusätzlich brauchen wir geeignete Strukturen und Angebote zur Beratung- und Unterstützung, insbesondere für Klein- und Mittelunternehmen (KMU) und Beschäftigte, die in Bereichen arbeiten, die nicht vom aufsichtlichen Handeln erreicht werden, um Arbeit im Sinne christlich-sozialer Politik menschenwürdig und zukunftsfähig zu gestalten. Auch Modelle umlagefinanzierter Beratungs- und Unterstützungsinstanzen für Arbeitnehmende, z.B. Arbeitnehmerkammern, die in Österreich sowie auf Länderebene im Saarland und in Bremen schon viele Jahrzehnte bestehen, sollten als Ergänzung bei mangelnder Tarifbindung oder geringem Organisationsgrad diskutiert werden.

Darüber hinaus gilt es im Lichte der COVID-19-Pandemie den betrieblichen und staatlichen Arbeitsschutz in den nächsten Jahren weiter zu stärken und dazu die wirkungsvollen Beiträge des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (einschließlich der Arbeitsmedizin) auf Bundesebene aufzuarbeiten, die im

Rahmen der Pandemiebekämpfung durch Infektionsschutz am Arbeitsplatz geleistet wurden. Ziel ist es, die erfolgreichen Ansätze zu dokumentieren, weiter zu entwickeln und Schnittstellen zum Katastrophenschutz, insbesondere beim Bestehen epidemischer Lagen von nationaler Tragweite, aber auch zur Vermeidung von Unfällen, die erhebliche Einflüsse auf Mensch und Umwelt haben können, in den gesetzlichen Grundlagen zu berücksichtigen.

Zusätzlich sollten auf Umsetzungsebene durch regelmäßige Übungen der Akteure, Vereinbarungen zum Personalaustausch und gemeinsame Qualifizierung des Personals betroffener staatlicher Stellen sowie konsequente Beteiligung der Fachakteure des Arbeitsschutzes und der Arbeitsmedizin in Gremien des Katastrophenschutzes auf Bundes- und Länderebene die Kompetenzen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aus der Covid-19-Pandemie beim Katastrophenschutz, insbesondere bei der Pandemieplanung, einbezogen werden.

II: Flexibilisierung von Arbeitsformen: Flanken der sozialen Sicherung einziehen

Die Digitalisierung führt zu neuen Arbeitsverhältnissen und Arbeitsformen und in vielen Berufen zu einer Neuorganisation und Neugestaltung der Arbeit. Sie eröffnet in vielen Branchen und Berufen zahlreiche Möglichkeiten der zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung. In diesem Zusammenhang werden im Bereich der abhängigen Beschäftigungsverhältnisse flexible Teilzeitmodelle, mobile Arbeit, lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle und auch Telearbeit zunehmen. Dabei wird das Thema „flexible Arbeitszeitgestaltung“ zusätzlich an Bedeutung gewinnen. Diese sollte in der Regel durch eine unbürokratische und zugleich funktionsgerechte Arbeitszeitdokumentation abgesichert sein und auch Arbeitszeitkonten ermöglichen. Zugleich sollte intensiv der Frage nachgegangen werden, wie Konzepte einer missbrauchs-freien Vertrauensarbeitszeit aussehen können.

Darüber hinaus werden neue Beschäftigungsformen wie z.B. Crowdworking oder Soloselbständigkeit im Bereich der selbstständigen Erwerbsarbeit sowie plattformbasierte Geschäftsmodelle als Marktorganisationsform in ihrer Bedeutung ansteigen. Letztere erfordern auch im industriellen Mittelstand eine besondere Beachtung. Die Entwicklung neuer Arbeitsformen sollte nicht ausgebremst werden, sofern Chancen und Risiken in einem vertretbaren Verhältnis zueinander stehen, vielmehr sollten diese in die soziale

Sicherung einbezogen werden. Hierbei ist auch die Verantwortung der Arbeitsgebenden für „ihre“ Arbeitnehmenden außerhalb der Betriebsstätte oder bewährter „Normal-Arbeitsverhältnisse“ gesetzlich zu definieren.

Gesellschaft und Politik sind also gefordert, die Strukturen der sozialen Sicherung fortzuentwickeln, insbesondere unter dem Gesichtspunkt des Einbezugs der vielfältiger werdenden Arbeitsformen. Selbstverständlich ist auch eine den aktuellen Grundsätzen in der Sozialversicherung entsprechende Beteiligung der Arbeitsgebenden an der Finanzierung vorzusehen – dieses auch unter Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Hinsichtlich der menschengerechten Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse ist mit Blick auf die vorgenannten Veränderungen in der Arbeitswelt der Rechtsrahmen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) den Erfordernissen der Flexibilisierung anzupassen. Dabei müssen gesicherte arbeitsmedizinische und arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Arbeitszeit einbezogen werden. Zur Fortentwicklung in der betrieblichen Praxis können sozialpartnerschaftlich und wissenschaftlich begleitet „Erprobungscluster“ zur Entwicklung, Erprobung und Evaluation abgesicherter Formen der Arbeitszeitflexibilisierung dienen. Bei entsprechend positiver Evaluation der Projekte sollten diese als Teil erweiterter Öffnungsklauseln in einem novellierten ArbZG Aufnahme finden können, soweit sie den durch europäisches Recht gesteckten Rahmen einhalten.

III: Flexibilisierung des Arbeitsortes: Arbeitsschutz 4.0 auf- und ausbauen

Durch die Veränderung der Beschäftigungsformen sowie der Verlagerung der Arbeitsstätten (Stichwort „Homeoffice“), die der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie individuellen Lebensentwürfen sowie dem Umwelt- und Klimaschutz durch reduzierte Pendelzeiten gleichzeitig dienen können, wird der staatliche Arbeitsschutz vor erhebliche Herausforderungen gestellt. Diese Arbeit ist vom staatlichen Arbeitsschutz, der Unfallversicherung und der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation nur schwer erfassbar: Ein wachsender Teil der Beschäftigten in der Arbeitswelt 4.0 entzieht sich damit freiwillig oder unfreiwillig der Beratung und Unterstützung durch den Arbeitsschutz. Gleichzeitig gibt es die Tendenz steigender psychischer Belastungen in der Arbeitswelt, die durch Einflüsse aus anderen Lebenswelten und fehlende Kompensationen (z.B. soziale Kontakte und Freizeitaktivitäten)

im Rahmen der Pandemie noch weiter verstärkt wurde. Eine zentrale Errungenschaft der sozialen Sicherung droht damit trotz der politisch gewollten Stärkung des Arbeitsschutzes (z.B. kürzlich durch das Arbeitsschutzkontrollgesetz) sukzessive an Bedeutung zu verlieren, auch weil die Ansteuerung durch die betriebliche Arbeitsschutzorganisation und die entsprechenden Fachakteure (Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte) erschwert ist durch die Flexibilisierung des Arbeitsortes. Zusätzlich erodieren die Tarifbindung und betriebliche Mitbestimmungsstrukturen, die für den Arbeitsschutz wichtige Impulsgeber sind und verlieren dadurch an Wirksamkeit. Gleichzeitig ist der Zugang zu Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung erschwert. Mit einer reinen „staatlichen Intervention“ kann dem nicht entgegengewirkt werden, da hier selbstverständlich der „private Lebensraum“, also das Haus oder die Wohnung, selbst dann, wenn sie Arbeitsraum wird, frei von staatlichen und betrieblichen Kontrollen des Arbeitsschutzes sein sollte. Nicht zuletzt gilt es daher festzustellen, dass der Grad der Eigenverantwortung bei veränderten Arbeitsformen wie dem Freelancing oder dem Arbeiten im Homeoffice im Angestelltenverhältnis, ansteigt.

Gesellschaft und Politik sind daher gefordert, einen angemessenen Arbeitsschutz und den Zugang zu Präventionsangeboten zu gewährleisten. Hierzu gilt es, einerseits durch staatliche (steuerliche) Förderung die Ausstattung der Beschäftigten mit Arbeitsmitteln zu verbessern, gleichzeitig aber auch die Arbeitgebenden in die Verantwortung zu nehmen. Für diese können z.B. durch Bonifizierungen über die Sozialversicherungen Anreize gesetzt werden. Zusätzlich ist zu prüfen, wie – quasi als Kompensation für Betriebe und Beschäftigte, deren Aufgaben bzw. Tätigkeiten nicht ins Homeoffice verlagerbar sind – entsprechend in den Genuss flexibler Arbeitszeitmodelle kommen können sowie auch von Sonderleistungen durch die Sozialversicherung, die der gesundheitsgerechten, alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung dienen. Darüber hinaus ist mit staatlichen Fördermitteln modellhaft der Ausbau von Coworking-Spaces insbesondere im ländlichen Raum zu fördern. Dies ist auch ein Beitrag zum Umwelt- bzw. Klimaschutz, in dem Wege zur Arbeitsstätte im Betrieb reduziert werden. Die Modellansätze in Regionen sollten mit zeitgemäßen Ansätzen der Stadtentwicklung sowie der relevanten regionalen Akteure (z.B. der IHK und HWK) verzahnt werden und regionalen Besonderheiten Rechnung tragen. Dessen ungeachtet bleiben die grundsätzlichen Verantwortlichkeiten nach dem Arbeitsschutzgesetz,

insbesondere die Verantwortung des Arbeitgebers und die Mitwirkungspflicht des Beschäftigten, weiter handlungsleitend.

Zusätzlich gilt es, im Rahmen der Umsetzung des Präventionsgesetzes mit geeigneten Beratungs- und Unterstützungsangeboten der Prävention zur Verbesserung der Handlungskompetenzen Betriebe und Beschäftigte zu fördern. Darüber hinaus ist im engen Einvernehmen mit den Sozialpartnern und den Unfallversicherungen seitens des Gesetzgebers zu prüfen, inwiefern ergänzende Formen der Betreuung durch Fachakteure nach dem Arbeitssicherheitsgesetz für veränderte Arbeitsformen notwendig sind und dazu ggf. auch neue Qualifikationen benötigt werden.

IV: Substituierung von Arbeit durch Digitalisierung verhindern durch Weiterbildung

Angesichts der Herausforderungen des Arbeitens 4.0 spielen **Weiterbildung und Qualifizierung** mit Blick auf die Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitgebenden sowie des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmenden eine entscheidende Rolle. Nicht zuletzt sorgt eine gute Qualifikation aber auch mit höherer Wahrscheinlichkeit dafür, dass zu einer stärkeren Beteiligung am Arbeitsmarkt kommt und Arbeitslosigkeit vermieden wird. Um die Chancen des Arbeitens 4.0 nutzen zu können, sind fundierte **digitale, aber auch gesundheitsbezogene Kompetenzen** (Stichwort Gesundheitskompetenz/ Selbststeuerung) notwendig. Diese umfassen zum einen **soft skills** (z.B. Umgang mit Flexibilisierungsmöglichkeiten) und **hard skills** (technisches bzw. methodisches Know-how), welche durch spezifische Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen erlangt werden können. Arbeitsschutz für ein „Arbeiten 4.0“ erfordert eine Stärkung der Arbeitsschutz- und Gesundheitskompetenzen von Beschäftigten und eine verbesserte digitale Technikgestaltungskompetenz, um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmenden zu stärken. Dabei dürfen auch **besondere Zielgruppen am Arbeitsmarkt** nicht vergessen werden, z.B. „**Geringqualifizierte**“ und langzeitarbeitslose Menschen, benachteiligte junge Menschen und Migrantinnen und Migranten, Alleinerziehende, Menschen mit Behinderung und Ältere.

Gesellschaft und Politik sind daher gefordert, mit zielgerichteter Förderung mehr Qualifizierungsangebote für Unternehmen und Beschäftigte sowie für Selbstständige durch staatlich oder von Sozialpartnern getragenen Beratungs- und Qualifizierungsstrukturen zu ermöglichen.

Es gilt, der Entwicklung der Substituierung von Arbeit durch Digitalisierung entgegenzuwirken. Der prognostizierte Anstieg tendenziell anspruchsvollerer Tätigkeiten muss mit digitalen Systemen des lebenslangen Lernens flankiert werden. In diesen Prozess müssen die Beschäftigten und ihre betrieblichen Interessenvertretungen intensiv einbezogen werden. Arbeitspolitische Gestaltungsansätze und Initiativen sollten darauf abzielen, bei den Beschäftigten individuelle sowie maßgeschneiderte Möglichkeiten der Qualifizierung im Lebensverlauf sowie horizontale Karrieren zu ermöglichen. Die Unternehmen, insbesondere Klein- und Mittelunternehmen, brauchen Unterstützung zur Bewältigung bei digitalen Innovationszyklen. Das gilt insbesondere in Branchen, in denen der Anteil von Routineaufgaben sehr hoch ist und die in Folge des Klimawandels besondere Herausforderungen bewältigen müssen.

V: Arbeitsgestaltung 4.0: „Basisarbeit“ und „Vielfalt der Belegschaften“ mitdenken

Wenngleich die Arbeit 4.0 den Arbeitsschutz vor erhebliche Herausforderungen stellt, bietet sie ebenso auch enorme **Chancen** für die menschenrechte Gestaltung von Arbeit, z.B. für bestimmte **Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt** wie Menschen mit Behinderung, chronische Kranke oder Ältere. Im Bereich des verarbeitenden Gewerbes können etwa durch eine Teilautomatisierung belastende Tätigkeiten humaner gestaltet werden und eine vermehrte Beteiligung auch bei körperlichen Einschränkungen ermöglicht werden. Der Einsatz von **Assistenzrobotik** bietet neue Möglichkeiten der körperlichen Entlastung und altersgerechten Tätigkeitsgestaltung (z. B.: Ausführung von Überkopfarbeiten durch Roboter).

Zusätzlich gilt es für den Arbeitsschutz und die zukunftsgerichtete Arbeitsgestaltung auch die „Basis- bzw. Einfacharbeitenden“, laut Statistiken des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sind das ca. 20 Prozent der Arbeitnehmenden, verstärkt in den Blick zu nehmen. Diese Beschäftigten, die häufig über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, „angelernt“ werden und die oftmals auch einen Migrationshintergrund haben, sind verstärkt körperlichen Belastungen ausgesetzt. Es kommt bei ihnen zu einer besonderen „Risikokumulation“, denn der Zugang zum Arbeitsschutz sowie zu Präventionsangeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung wird oft nicht genutzt oder fehlt. Außerdem mangelt es oft

mals an Unterstützungsstrukturen, wie sie z.B. Betriebsräte darstellen, die häufig in Branchen mit einem hohen Anteil Basisarbeitender fehlen.

Basisarbeitende, die häufig Aufgaben ausüben, die auch „systemrelevant“ sind, verdienen unsere gesellschaftliche Wertschätzung und einen wirksamen Arbeitsschutz. Nicht zuletzt ist zu erwähnen, dass diese Tätigkeiten voraussichtlich auch in Zukunft nicht an Bedeutung verlieren werden. Denn Arbeit 4.0 eröffnet das Aufkommen neuer Formen von Einfacharbeit, die auch als „Digital Taylorism“ verstanden werden. Digitale Technologien erlauben eine Optimierung von Taylors Prinzipien der Arbeitsvereinfachung und der Arbeitskontrolle, sodass z.B. die Anwendung von Datenbrillen in der Produktion zu schnell erlernbaren Tätigkeiten genutzt werden kann. Dies deutet darauf hin, dass „Basisarbeit“ in unserem Lande nicht durch qualifiziertere Tätigkeiten substituiert zu werden droht. Dem Arbeitsschutz eröffnen sich damit für den Bereich der Einfacharbeit damit besondere Gestaltungsmöglichkeiten und – notwendigkeiten.

Für die Zielgruppe der Basisarbeitenden, man denke hier an die negativen Auswirkungen in der Fleischindustrie, benötigen wir einen wirksamen Schutz durch Kontrollen des staatlichen Arbeitsschutzes. Hier gilt es, besondere Risikolagen zu erfassen, auszuwerten und Schwerpunktaktionen, auch in unterschiedlichen Saisonlagen, umzusetzen.

Basisarbeitende, die häufig in Tätigkeiten mit besonderen Risikoansammlungen arbeiten, brauchen besondere Unterstützungsangebote des betrieblichen Arbeitsschutzes, um bestehende Barrieren, z.B. Kulturelle und Sprachliche, zu überwinden. Gleichzeitig braucht es einen besonderen Zugang zu Präventionsangeboten der Gesundheitsförderung im Betrieb. Vielfach adressieren Präventionsangebote aus dem Themenfeld „Arbeiten 4.0“ primär die lebensjüngere Zielgruppe Höherqualifizierter mit technischer Affinität.

Gesellschaft und Politik sind daher gefordert, den Weg der Stärkung des Arbeitsschutzes, der mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz beschritten wurde, konsequent fortzusetzen und eine branchen- und risikoorientierte Aufsicht sicherzustellen, um alle Arbeitenden zu schützen und fairen Wettbewerb zu sichern. Wir dürfen nicht der Versuchung erliegen und dem Trugschluss folgen, belastende Arbeit, auch körperliche Arbeit, würde komplett ersetzt und es gäbe die rein wissensbasierte Arbeitswelt der Zukunft, quasi „New Work“ für alle. Es braucht daher eine zukunftsfeste Sicherstellung des Vollzugs durch den staatlichen Arbeitsschutz sowie die Aufsicht durch die Unfallversicherungsträger. Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeits-

schutzstrategie (GDA) gilt es, den Arbeitsschutz der Zukunft gemeinsam digital und risikoorientiert fortzuentwickeln und dabei auch die Chancen der KI-gestützten, sog. „smarten Aufsicht“ zu nutzen.

Zusätzlich gilt es, Unternehmen, Beschäftigten sowie Selbständigen mit Beratungs- und Unterstützungsangeboten Hilfestellung zu geben. Insbesondere sind hierbei Branchen mit kumulierten Risikolagen sowie Beschäftigtengruppen mit besonderen Belastungen bzw. Risiken (z.B. Basisarbeitende oder Beschäftigte mit Migrationshintergrund) zu adressieren. Hierzu sind auf Bundesebene geeignete Initiativen zum Themenfeld „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ unter enger Einbindung der Sozialpartner und weiterer relevanter Stakeholder sowie GDA-seitig benannter Länderinstitutionen zu entwickeln.

Mit Angeboten und Maßnahmen im Rahmen des Präventionsgesetzes oder der Förderung durch Sozialversicherungen zu Schwerpunktthemen (z.B. psychische Belastungen) für Unternehmen und Beschäftigte kann ein zusätzlicher Beitrag geleistet werden, die Arbeitsfähigkeit der Erwerbstätigen besser zu erhalten und deren Beschäftigungsfähigkeit (Employability) zu entwickeln und damit neben einer guten Präventionsarbeit auch einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten.

Herausgeber

Dr. Peter Krauss-Hoffmann leitet seit 2017 im Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (NRW) die Gruppe „Grundsatzfragen, Politikberatung und Arbeitsweltberichterstattung“.

Vor seiner Tätigkeit in NRW war er in oberen und obersten Bundesbehörden sowie bei der Deutschen Bahn AG tätig.

Die Arbeitsschwerpunkte des promovierten Pädagogen und Arbeitswissenschaftlers liegen in den Bereichen „Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung“, „Wissentransfer und Qualifizierung“, Erhalt und Förderung der Employability“ sowie „Digitalisierung der Arbeitswelt“.

Notizen



Stiftung Christlich-Soziale Politik e. V.
Arbeitnehmer-Zentrum Königswinter (AZK)
Johannes-Albers-Allee 3
53639 Königswinter
Tel.: 02223 / 73 119
www.azk.de

ISBN 978-3-00-070514-4