

## Die Gestaltung des Arbeitsschutzes in der Arbeitswelt 4.0

Dass die Digitalisierung die Arbeitswelt in ungekanntem Tempo umwälzt, ist unübersehbar. Beschäftigte erleben an ihrem Arbeitsplatz beschleunigte Veränderungen und tiefgreifende Restrukturierungen, die die Geschäftsprozesse an neue Möglichkeiten digitalisierter Arbeitsabläufe anpassen – in Banken, im Groß- und Einzelhandel und in den Sozialversicherungen ebenso wie in vielen anderen Branchen, in denen die Digitalisierung als ein »Orkan« wahrgenommen wird, der die Arbeitswelt gründlich durcheinander wirbelt (Welskop-Deffaa 2015, S. 15). Was aber heißt das für die in vordigitalen Zeiten begründeten Regulierungen zur Sicherung fairer Arbeitsbeziehungen und anständiger Arbeitsbedingungen? Geraten sie im Zuge des technischen Umbruchs unter die Räder, stoßen sie an ihre Grenzen oder bestehen sie eine ihrer härtesten Bewährungsproben, indem sie genutzt und weiter entwickelt werden? Können wir auf die »Revolution des Digitalen« erfolgreich mit einer »behutsamen Evolution des Sozialen« antworten (Grünbuch 2015, S. 9), ohne die erreichten Arbeitsschutzstandards in Frage zu stellen?

Technologische Neuerungen sind kein Unfall, sondern der Normalfall der Modernisierung. Technischer Fortschritt ist nicht reversibel, aber seine Folgen sind gestaltbar, auch und gerade durch Sozial- und Verwaltungsrecht, durch Institutionen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.<sup>1</sup> Sicher ist, dass wir die Standards des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die in den letzten 150 Jahren von Gewerkschaften erkämpft wurden,<sup>2</sup> unter den Vorzeichen von beschleunigtem technologischem Wandel in Zeiten der Digitalisierung nur dann erhalten werden, wenn wir das Thema ganz oben auf die digitale Agenda setzen. Die notwendige »Ertüchtigung« der einschlägigen Regelwerke und Institutionen für die Problemstellungen des digitalen Wandels steht noch weitgehend aus. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz bedarf innovativer Impulse, um auch künftig zu guter, sicherer und humaner Arbeit für

---

1 Insofern ähnelt der technische Fortschritt dem demografischen Wandel, vgl. Stephan Rixen, Gestaltung des demographischen Wandels als Verwaltungsaufgabe, Berlin/Boston 2015, S. 297.

2 Ein kurzer Abriss der Geschichte des Arbeitsschutzes findet sich in »Gesetzliche Unfallversicherung. Strukturen, Leistungen, Selbstverwaltung« auf S. 7 ff., zum Mutterschutzrecht als frauenspezifischem Arbeitsschutz vgl. »Aktiv und sicher in Schwangerschaft und Beruf«, S. 5 ff. Zu beiden ver.di-Publikationen siehe Literaturverzeichnis.

## Digitalisierung und Arbeitsgestaltung

alle Erwerbstätigen beitragen zu können, um die Erfolge des technischen Arbeitsschutzes, der sich in Deutschland im internationalen Vergleich auf einem hohen Niveau befindet, in die Zukunft zu tragen. Dass die Zahl der schweren Arbeitsunfälle seit Jahrzehnten rückläufig ist, ist Ergebnis eines hochtechnisierten Arbeitsschutzes, eines ausdifferenzierten Vorschriften- und Regelwerkes, einer unabhängigen Aufsicht durch Staat und Unfallversicherung und funktionierender betrieblicher Mitbestimmung bei der Gestaltung des Arbeitsschutzes. Spätestens mit der Digitalisierung wird deutlich: Arbeitsschutz ist nicht nur dort vonnöten, wo es raucht, kracht und stinkt. Gerade auch bei den (personenbezogenen) Dienstleistungen entstehen (unsichtbare) Belastungen mit gesundheitlichen Auswirkungen, die vertiefend erforscht und als Handlungsfelder des Arbeits- und Gesundheitsschutzes umfassend bearbeitet werden müssen.<sup>3</sup>

### 1. Entwicklungstendenzen digitaler Arbeit

Digitalisierung und Vernetzung führen zu arbeitsweltlichen Veränderungen, die in wenigstens drei Dimensionen von Bedeutung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sind:

#### *Digitale Arbeitsformen – jenseits des Betriebs*

Digitalisierung macht einen Großteil der Erwerbsarbeit beweglich. Das beruht vor allem auf dem Umstand, dass seit den 1990er Jahren mit dem Internet ein globaler »Informationsraum« entstanden ist (Boes/Kämpf 2011, S. 56ff.; vgl. auch den Beitrag von Boes u. a. in diesem Band), in dem nicht nur Kommunikationsvorgänge mit hoher Geschwindigkeit, großer Reichweite und multimedialer Qualität möglich geworden sind, sondern auch standortverteilte Wertschöpfungsprozesse, der Vertrieb digitaler Güter, das Angebot und die Rekrutierung von Arbeitskraft, ebenso die Ausschreibung, Vermittlung und Vergabe von Aufträgen unterschiedlichster Art. Digital vernetzte Arbeit hat in dieser neu erschlossenen Sphäre ihre Fixierung an einen festen Ort (»Arbeitsplatz«, »Betrieb«) gelockert und ist im Grundsatz überall dort möglich, wo ein Rechner und ein Netzanschluss mit ausreichender Bandbreite zur Verfügung stehen. Arbeitsinhalte und -gegenstände sind nicht mehr – in hohen Aktenschränken und dicken Ordnern – allein im Büro und nur dort »greifbar«, sondern sie können, wenn sie nicht auf der Festplatte des tragbaren PCs oder einem USB-Stick gespeichert sind, in der Cloud oder im

3 So ist es kein Zufall, dass der Bundeskongress der ver.di im September 2015 mehrere Anträge beraten hat, die die neuen Risiken ebenso wie die neuen politischen Blockaden zum Anlass nehmen, Arbeitsschutz in der digitalen Arbeitswelt im Kontext gewerkschaftlicher Anstrengungen profiliert zu akzentuieren. Zu den Blockaden vgl. *sopoaktuell* Nr. 208 vom 12. 2. 2015.

Firmennetzwerk abgerufen, genutzt, bearbeitet und dann an Kooperationspartner oder Kunden weitergeleitet werden. Ein anderer, die neue Beweglichkeit digitaler Arbeit forcierender Faktor ist die höhere Leistungsfähigkeit digitaler Arbeitsmittel. Dies steigert die persönliche Mobilität der Arbeitenden, die nicht mehr an ihre Schreibtische in der Firma gebunden sind, sondern ihren »allgegenwärtigen Schreibtisch« (Münchener Kreis 2011, S. 85) mit sich führen. Neue digitale Beweglichkeit von Arbeit meint also die beschleunigte Mobilität der Arbeitsgegenstände, der Arbeitsmittel und der arbeitenden Personen.

Auch kooperative Prozesse erfordern nicht mehr die gemeinsame physische Anwesenheit der Akteure, sondern sind als – asynchrone – Zusammenarbeit standortverteilter Personen und Teams gestaltbar. Diese Zusammenarbeit ist nicht mehr zwingend zu fixen Zeiten zu leisten, sondern auch außerhalb des traditionellen »Nine-to-Five«-Schemas und über Zeitzonen hinweg organisierbar. Digital vernetzt kann man theoretisch überall und immer (zusammen?)arbeiten – und dies zunehmend außerhalb klassischer betrieblicher Arbeitsstätten.

### *Digitale Erwerbsformen – jenseits der Festanstellung*

Digitalisierung und Vernetzung eröffnen Unternehmen und Organisationen die Option, im Internet auf »Arbeitskraftanbieter« frei zuzugreifen, für einzelne Aufgaben punktuell geeignet erscheinende Kandidaten auszuwählen und deren Leistungen fallweise zu erwerben, ohne dazu längerfristige, arbeitsvertraglich basierte Beschäftigungsverhältnisse zu begründen. Lässt sich die bis dato zahlenmäßig nach wie vor dominierende »Normalarbeit« dadurch charakterisieren, dass ihre Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Löhne, Transferleistungen) kollektivvertraglich und/oder arbeits- bzw. sozialrechtlich auf einem Mindestniveau geregelt sind und dabei »nicht mehr nur Tagwerke, sondern auch Zeiten der Nichtarbeit und der Investition in die Arbeitskraft (z. B. Anlernen, Aus- und Weiterbildung, Arbeits- und Gesundheitsschutz) vergütet« werden (Bosch 2003, S. 213), so treffen genau diese Merkmale für die große Mehrzahl der neuen, auftragsbasierten Dienst- und Werkvertragsverhältnisse nicht zu.

Die Ausbreitung digital gestützter Erwerbsformen »jenseits der Festanstellung« (Friebe/Lobo 2008) erfährt durch den Trend zur »On-Demand-Economy« (o.V. – Economist 2015) eine erhebliche Dynamik. Die beiden dominanten Gestaltungsvarianten »Plattform« und »Crowd« führen zu einer Radikalisierung des Konkurrenzprinzips zwischen den um Aufträge bemühten Menschen, zu großen Kostensenkungspotenzialen für Auftraggeber und hohen Profiten für die neuen Intermediäre. Plattformen im Netz fungieren als

## Digitalisierung und Arbeitsgestaltung

niederschwellig zugängliche Marktplätze für das Angebot und die Rekrutierung von Arbeitskraft, die nicht selten als Auktion organisiert sind, bei der der Billigste den Zuschlag erhält. »Crowd« hingegen steht für eine mehr oder minder umfängliche Menge an erwerbswilligen, formal selbstständigen Arbeitskraftanbietern und zugleich für eine hoch flexible Methode der Arbeitsorganisation, bei der sich Arbeit gewissermaßen direkt von der Quelle oder »vom Fass« beziehen lässt, wie das Wirtschaftsmagazin »Economist« (o.V. – Economist 2015) plastisch formuliert.

App-basierte Crowdfunding-Plattformen sind betriebswirtschaftlich attraktiv, weil sie statt mit festen mit freien Mitarbeitern agieren. Diese heißen mal »Vertragsarbeiter«, mal »Inhaber«, »Partner« oder auch »Mitglied eines Unternehmens mit begrenzter Verantwortung«. Im Fall der »Taxiplattform« Uber etwa stehen 160 000 solcher »Vertragsarbeiter« 4000 Festangestellten gegenüber. Über Arbeitnehmerrechte verfügt erkennbar nur die Minderheit: Oft wird der gesetzliche Mindestlohn umgangen, Überstunden bleiben unbezahlt, es besteht kein Versicherungsschutz bei Arbeitsunfällen, die Sozialversicherung ist alleinige Angelegenheit des »Vertragspartners« (Hulverscheidt 2015).

### *Digitale Kontrollformen – jenseits des Rechts auf die eigenen Daten*

Eine dritte, die herkömmlichen Mechanismen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes berührende Veränderung sind die perfektionierten Kontrollmöglichkeiten, die sowohl das Arbeits- wie das Privatleben zunehmend gläsern machen. Jedwede Aktivität in digitalen Arbeitsumgebungen, sozialen Netzwerken und IT-basierten Kauf-, Handels- und Serviceprozessen hinterlässt einen stets größer werdenden »Datenschatten«. Ausgefeilte Analysetechniken nutzen sie zu Zwecken der Informationssammlung, Durchleuchtung und Steuerung des Verhaltens.

Der ehemalige IBM-»Cheftechnologe« Gunter Dueck hat in einer Stellungnahme gegenüber der Enquete-Kommission »Internet und digitale Gesellschaft« des Deutschen Bundestages die Konsequenzen dieser Entwicklung aufgezeigt: »Digitale Arbeit bedeutet einen revolutionär harten Schnitt in der Arbeitsorganisation, weil die von Arbeitnehmern geleistete Arbeit nun im Netz der Quantität und Qualität nach transparent messbar ist. Bislang gibt es noch viele Büroarbeitsplätze, bei denen man acht Stunden täglich sein Bestes gibt oder bei denen man am Fließband mit dem vorgegebenen Takt mithält. In der digitalisierten Welt sind die Arbeitsplätze vielfach ganz entkoppelt, jeder kann für sich selbst so viel leisten, wie er will oder vermag. Die großen Leistungsunterschiede zwischen Mitarbeitern werden immer transparenter. Dadurch entsteht ein bisher ungekannter psychischer Druck

auf Führungskräfte und Arbeitnehmer, weil nun alle indirekt fast wie in der Fußballbundesliga ständig um Auf- und Abstieg kämpfen. Die ganze Burnout-Problematik entsteht genau hier! [...] Dieser immense psychische Druck steigt durch die Transparenz der digitalen Welt immer mehr an.« (Dueck 2011, S. 8)

In jüngster Zeit wird der Trend zur immer präziseren Erfassung der Wertbeiträge einzelner Beschäftigter im Zeichen von »Big Data« durch den Einsatz so genannter »Wearables« forciert. Das sind direkt am Körper getragene Minicomputer, die sich via App steuern oder auswerten lassen. Smartwatches und Fitness-Armbänder gehören dazu. Damit werden Optionen zur Registrierung erwünschten oder unerwünschten Verhaltens durch den Auftrag-/Arbeitgeber ebenso wie durch die Krankenkasse und Unfallhaftpflicht erweitert. All dies stärkt nicht nur arbeitgeberseitige Begehrlichkeiten zu einer weiteren Individualisierung leistungsbasierter Entlohnung, sondern bleibt auch nicht ohne Wirkung auf unsere gesetzlichen Sozialversicherungssysteme. Die neuen digitalen Kontrollformen zerreißen den »Schleier des Nichtwissens« und hinterlassen »Singularien«, »die einander die Schuld an ihrem jeweiligen Einzelschicksal geben.« (Kucklick 2014, S. 45) »Marktförmiger Extremismus« tritt an die Stelle einer auf Solidarität basierenden sozialen Ordnung.<sup>4</sup>

### **2. Digitale Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Erwerbsarbeit ist im Zuge ihrer fortschreitenden Digitalisierung und Vernetzung mobiler und weniger betriebsfixiert, häufiger außerhalb der Zone arbeitsvertraglich basierter Beschäftigung angesiedelt und umfassender kontrollierbar geworden. Aus diesen Veränderungen resultieren gravierende Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz (vgl. Carstensen 2015; Rothe 2015). Die Grundmaxime des deutschen Arbeitsschutzgesetzes (§ 3 Abs. 1) ist dabei wichtiger und aktueller denn je: »Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.«

Dass sich die »Gegebenheiten« unter dem Druck der digitalen Umwälzung in mancherlei Hinsicht geändert haben und weiter ändern, sollte hinreichend klar geworden sein. Die daran anschließende Überprüfung der traditionellen »Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit« lässt vor allem zwei durch

---

<sup>4</sup> Vgl. *sopoaktuell* Nr. 197 vom 26.11.2014.

## Digitalisierung und Arbeitsgestaltung

digitale Technik und deren derzeitige Nutzungspraktiken in der Arbeitswelt hervorgerufene Problemkomplexe zu Tage treten: Eine Überforderung einer steigenden Anzahl von Erwerbstätigen und eine Überforderung von Regelwerken und Akteuren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in ihrer gegenwärtigen Verfasstheit.

### *Digitale Überforderung von Erwerbstätigen*

Digital geprägte Erwerbstätigkeit ist tendenziell mit weniger spürbaren körperlichen Belastungen und Beanspruchungen verbunden als klassische Industriearbeit am Fließband, doch bedeutet dies nicht, dass sie als gesundheitlich unbedenklich zu gelten hätte. Vor allem bei den sich ausbreitenden mobilen Arbeitsformen jenseits des Betriebs ist eine Reihe von Defiziten zu konstatieren (Carstensen 2015, S. 190f.; Schwemmler/Wedde 2012, S. 56ff.). Diese betreffen zum einen die hier zum Einsatz kommenden Arbeitsmittel wie Smartphones, die nicht – wie das bei stationären Rechnern und Monitoren an festen Büroarbeitsplätzen überwiegend der Fall ist – im Blick auf eine gesundheitsverträgliche Dauernutzung optimiert sind. Bei einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zu den Belastungen mobiler IT-gestützter Arbeit wurde »beinahe die gesamte Palette vermuteter technischer Defizite [...] vorgefunden: Eingabegeräte sind oft ungeeignet, da sie ergonomische Defizite aufweisen. Displays blenden, reflektieren erheblich und sind oft nicht an die Lichtverhältnisse anpassbar.« In Summe könne »die Belastungsdimension Technik [...] für viele Beanspruchungen als ursächlich interpretiert werden.« (Bretschneider-Hagemes 2011, S. 231) Hinzu kommt, dass derlei ergonomisch suboptimale Arbeitsmittel vielfach in wechselnden Arbeitsumgebungen genutzt werden, welche – aus der Perspektive des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – oft alles andere als ideal beschaffen sind: Züge, Autos, Hotelzimmer, Gaststätten, Wartebereiche in Bahnhöfen und Flughäfen sind hinsichtlich des Mobiliars, der Lichtverhältnisse, der Geräuscheinwirkungen und weiterer Umgebungsfaktoren häufig keine idealen Arbeitsorte. Die Berufsgenossenschaft VBG, eine Unfallversicherung für Unternehmen aus mehr als hundert Branchen, nennt als typische Folgen mobiler Arbeit unter solch ungünstigen Bedingungen Schulter- und Nackenprobleme, Schmerzen der Halswirbelsäule und tränende, brennende Augen (o.V. – Sicherheitsreport 2012).

Größere Aufmerksamkeit als die ergonomischen Problemkomplexe mit ihren Folgen für Muskel-Skelett-Erkrankungen aller Art<sup>5</sup> haben die psychischen

5 ver.di hat mit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie 2014 eine Kooperationsvereinbarung zum Schwerpunktthema »Muskel-Skelett-Erkrankungen« abgeschlossen, in der die neuen

Belastungen gefunden, die sich für viele Betroffene mit digitaler Arbeit verbinden. Begriffe wie »Infostress«, »Mailflut« und »Multitasking« stehen für die Beschleunigung und Verdichtung digitaler Kommunikation und einen dadurch bewirkten zusätzlichen Anstieg der Arbeitsintensität und des Termin- und Leistungsdrucks. Bereits im Jahr 2011 gaben bei einer Repräsentativerhebung des DGB-Index Gute Arbeit 40 Prozent der Befragten an, dass von ihnen sehr häufig (22 Prozent) bzw. oft (18 Prozent) erwartet werde, auch außerhalb der normalen Arbeitszeit per E-Mail oder per Telefon für ihre Arbeit erreichbar zu sein (vgl. DGB-Index Gute Arbeit GmbH 2012, S. 10). Belastend kann dies insbesondere dann wirken, wenn sich mit der Erwartung der Erreichbarkeit auch der Anspruch auf kurze Reaktions-, Antwort- und Bearbeitungszeiten verbindet. Es lässt sich begründet vermuten, dass dies nicht nur die Arbeits- und Lebensqualität der Betroffenen erheblich beeinträchtigt, sondern nachhaltig auch den Erhalt ihres Arbeitsvermögens gefährdet.

Digital beweglich gewordene Arbeit verursacht selbst dort, wo sie unter für die Beschäftigten günstigen Rahmenbedingungen realisiert wird, zusätzliche Entscheidungen, die zusätzliche Freiheitsräume, aber auch zusätzliche Verantwortungslasten mit sich bringen.<sup>6</sup> Sollen die qua Digitalisierung ermöglichten neuen Freiheiten orts- und zeitflexibler Erwerbstätigkeit nicht in den Albtraum fortwährender Überforderung durch einen immer und überall empfundenen Arbeitszwang münden, müssen neue Grenzen gezogen werden. »Mobilitätskompetenz« (Kesselring/Vogl 2010, S. 187 ff.) als »Fähigkeit zur Selbstorganisation [...], um den Arbeitsalltag in räumlicher und zeitlicher Hinsicht zu strukturieren und um die eigene Erwerbstätigkeit in ein individuell passendes Verhältnis zur häuslichen Privatsphäre zu setzen«, kann bei Arbeitnehmer\_innen nicht schlicht vorausgesetzt, sie muss entwickelt und gestärkt werden. »Ist diese Fähigkeit nicht vorhanden, wird die freie Zeiteinteilung nicht als Handlungsspielraum, sondern als anstrengend und die Arbeitssituation als unbefriedigend empfunden.« (von Streit 2011, S. 239)

---

(und alten) Gefahren zum Thema gemacht werden; vgl. [gda-portal.de](http://gda-portal.de) und [arbeitsmarkt-sozialpolitik.verdi.de/politikfelder/arbeits-und-gesundheitsschutz](http://arbeitsmarkt-sozialpolitik.verdi.de/politikfelder/arbeits-und-gesundheitsschutz).

6 Die adäquate Vorbereitung auf Entscheidungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten gehört zu den besonderen Herausforderungen moderner Bildungs- und auch Gewerkschaftsarbeit: Empowerment von Beschäftigten muss darauf zielen, sie im Sinne einer umfassenden »Verantwortungsermöglichung« auf das Abwägen von Vor- und Nachteilen vorzubereiten. Einer umfassenden Verhaltensprävention kommt bei der Gestaltung des Arbeitsschutzes in Zukunft daher als eine wachsende Bedeutung zu. Der Arbeitgeber muss seine Verantwortung wahrnehmen, die Beschäftigten auf diese Weise vor (Selbst-)Ausbeutung zu schützen. Vgl. dazu u. a. Welskop-Deffaa, Empowerment, 2015.

## Digitalisierung und Arbeitsgestaltung

### *Digitale Überforderung von Regelwerken und Akteuren*

Die existierenden Regelwerke des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erweisen sich häufig dort als überfordert und anpassungsbedürftig, wo digitale Arbeit den Betrieb verlässt und/oder Erwerbsformen »jenseits der Festanstellung« Verbreitung finden. Der erst genannte Problembereich lässt sich anhand der Definition einer »Arbeitsstätte« in der derzeit seit 2010 geltenden Fassung der Arbeitsstättenverordnung exemplarisch verdeutlichen: »Arbeitsstätten« sind laut § 2 Abs. 1 ArbStättV »Orte in Gebäuden oder im Freien, die sich auf dem Gelände eines Betriebes oder einer Baustelle befinden und die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind« bzw. »andere Orte in Gebäuden oder im Freien, die sich auf dem Gelände eines Betriebes oder einer Baustelle befinden und zu denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben.« Für digital gestützte Tätigkeiten, die außerhalb des »Gelände[s] eines Betriebes oder einer Baustelle« stattfinden, greifen die Bestimmungen der Arbeitsstättenverordnung mithin bereits de jure nicht. Ebenso hat auch die Bildschirmarbeitsverordnung in ihrer gegenwärtigen Fassung ausweislich ihres § 1 Abs. 2 nach wie vor keine Geltung »für die Arbeit an Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden«. Diese Regelungslücken bewirken den Ausschluss eines relevanten und wachsenden Segments der Erwerbstätigkeit – die digital-mobil »jenseits des Betriebs« erbracht wird – von zentralen Normen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Zum Problem unzureichender Rechtsgrundlagen tritt zusätzlich ein strukturelles Kontrolldefizit bei »entbetrieblicher« Mobilarbeit: Anders als gängige kollektive Regulierungen lassen sich Rahmensetzungen hier vielfach nicht mehr auf klar definierte, stabile Örtlichkeiten und daran gekoppelte Verantwortlichkeiten – z. B. von Vorgesetzten, Betriebsräten, Arbeits-, Gesundheits- und Datenschützern, Gewerbeaufsicht – im Rahmen betrieblich-arbeitssteiliger Strukturen beziehen. Solche Arbeitsformen liegen zwar nicht automatisch außerhalb des Zuständigkeits-, aber doch außerhalb des klassischen Zugriffsbereichs der genannten Akteure.

Strukturell überfordert zeigt sich das Regelwerk zunehmend auch dort, wo Erwerbstätigkeit – ermöglicht durch digitale Technik – abseits arbeitsvertraglich basierter abhängiger Beschäftigung stattfindet und auf der Grundlage von Werk- oder Dienstverträgen von Soloselbständigen, Freelancern oder Crowdworkern verrichtet wird. Diese gelten nicht als »Beschäftigte« im Sinne von § 2 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes und sind demgemäß von dessen Schutzwirkung ausgeschlossen. Zudem fallen sie in aller Regel aus möglicherweise vorhandenen »betrieblichen Regelungen heraus und sind dadurch teilweise noch stärker mit belastenden und gesundheits-



gefährdenden Arbeitssituationen konfrontiert« (Carstensen 2015, S. 190), was mittlerweile auch empirisch hinreichend zu belegen ist (vgl. Becker/Engel 2015, S. 181f.). Vor diesem Hintergrund sieht etwa das Komitee für Soziale Rechte des Europarats aus guten Gründen »Nachbesserungsbedarf bei der deutschen Arbeitsschutzgesetzgebung« und schlägt vor, auch Solo-selbstständige unter das Arbeitsschutzgesetz zu stellen (Becker/Engel 2015, S. 180).<sup>7</sup>

### 3. Vorschläge für einen besseren Arbeits- und Gesundheitsschutz in digitalen Zeiten

Wenn Digitalisierung die Entgrenzung von Erwerbsarbeit in der zeitlichen, räumlichen, organisatorischen und rechtlichen Dimension ermöglicht und forciert, dann müssen auch die Regelwerke und Institutionen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes überkommene Limitierungen überwinden, neuen, auch außerbetrieblichen Problemlagen gerecht werden und neue Gruppen schutzbedürftiger Erwerbstätiger einbeziehen. Die Enquete-Kommission »Internet und digitale Gesellschaft« des Deutschen Bundestages hat hierzu eine Reihe von Empfehlungen vorgelegt, die es verdienen, in Erinnerung gebracht zu werden (vgl. zum Folgenden Deutscher Bundestag 2013, S. 97f.):

- Verstärkte Qualifikationsbemühungen, die auf die Befähigung zur Selbstorganisation und Strukturierung des Arbeitsalltags außerhalb betrieblicher Routinen sowie zur Grenzziehung zwischen beruflichen und privaten Tätigkeiten zielen und die Sensibilisierung für Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ebenso befördern wie den Respekt für die Erreichbarkeits- und Verfügbarkeitsgrenzen anderer, insbesondere auch weisungsabhängiger Erwerbstätiger. Die von der Enquete-Kommission formulierte Erwartung sollte sich nicht nur als Auftrag an Schulen und Weiterbildungseinrichtungen verstehen, sondern sehr konkret als Auftrag an den Arbeitgeber im Rahmen seiner Präventionspflichten Verhaltensprävention groß zu schreiben.
- Ein Plädoyer an die Betriebs- und Tarifparteien, negativen Effekten digital erweiterter Erreichbarkeit und Verfügbarkeit durch geeignete Vereinbarungen entgegenzuwirken, welche die Mitarbeiter\_innen außerhalb festzulegender Zeiten von formellen wie informellen Erreichbarkeitszwängen befreien und entsprechende Benachteiligungsverbote vorsehen.

<sup>7</sup> Auch für den Mutterschutz wird aktuell intensiv diskutiert, dass und wie der Personenkreis derer erweitert werden kann, die durch das Mutterschutzrecht abgesichert sind, vgl. »Aktiv und Sicher in Schwangerschaft und Beruf«, S. 32ff; aktuell fallen solo-selbstständige Frauen in Schwangerschaft und Stillzeit aus dem Schutz des Gesetzes heraus.

## Digitalisierung und Arbeitsgestaltung

- Die mögliche Verankerung eines »Rechts auf Nichterreichbarkeit und Nicht-Reaktion« im Arbeitszeitgesetz, welches dann einsetzt, wenn Höchst-arbeitszeiten überschritten sind oder die Voraussetzungen für Ruhepausen und -zeiten ausgelöst werden.
- Die Notwendigkeit ergonomischer Optimierungen mobiler Geräte, die den besonderen Bedingungen ortsflexibler Tätigkeit – z. B. stark variierenden Lichtverhältnissen – Rechnung zu tragen hätten.
- Eine arbeitgeberseitige Garantie für die Einhaltung der einschlägigen Arbeitsschutznormen sowie eine Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 des Arbeitsschutzgesetzes als Voraussetzung für die Einrichtung mobiler Arbeitsplätze.

Darüberhinausgehend hält ver.di eine Reihe weiterer Verbesserungen für erforderlich. Wir fordern

- eine eigenständige Arbeitsschutzverordnung zu den – auch qua digitaler Technik forcierten – Gefährdungen durch psychische Belastungen im Arbeitsleben (»Anti-Stress-Verordnung«);
- den Ausbau des branchenspezifischen Vorschriftenwerks und die Aufnahme von Sanktionsparagrafen in sämtliche einschlägige Vorschriften und Gesetze unter Berücksichtigung der besonderen Belastungen digitaler und mobiler Arbeit;
- die konsequente Bearbeitung der in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) verabredeten Themen. Dazu gehören ein der Arbeitswelt 4.0 angemessener konsequenter Einsatz der Gefährdungsbeurteilung ebenso wie die Umsetzung der Schwerpunktsetzung bei den »Muskel-Skelett-Erkrankungen«;
- die Modernisierung des Mutterschutzrechts – insbesondere eine Stärkung des Präventionsgedankens im Mutterschutz und eine Übertragung der Mutterschutzvorschriften auf solo-selbstständige Schwangere;
- das Inkraftsetzen der modernisierten Arbeitsstättenverordnung, die im Dezember 2014 den Bundesrat passiert hat, als Grundlage für ihre Fortschreibung mit dem Ziel, Schutzlücken im Blick auf ortsflexible Tätigkeiten zu beseitigen;
- die Stärkung der sozialpartnerschaftlichen Selbstverwaltung in Bezug auf die Präventions-Aufgaben der Gesetzlichen Unfallversicherung; ihre Kompetenz als Seismograph der Veränderungen in der Arbeitswelt ist gerade jetzt umfassend zu nutzen, da frühzeitige Reaktion auf beschleunigte Veränderungen von herausgehobener Bedeutung ist;
- die Anpassung der sozialen Sicherungssysteme an die neuen Herausforderungen abhängiger Erwerbstätigkeit außerhalb klassischer Normalarbeitsverhältnisse – u. a. durch die Einbeziehung von Solo-Selbstständigen/

Crowdworker\_innen und Weiterentwicklung der Gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung mit Sicherstellung einer entsprechenden Ko-Finanzierung durch die Auftraggeber;

- die Stärkung der Mitbestimmungsrechte bei der »menschengerechten Gestaltung der Arbeit« im Sinne der §§ 90 und 91 des Betriebsverfassungsgesetzes, die – z. B. durch die ausdrückliche Erwähnung psychischer Belastungen konkretisiert – bereits dann greifen sollten, wenn die Arbeitsbedingungen unzulänglich sind;
- Verstärkung des Transfers von »good practices« und wissenschaftlich abgesicherten branchen- und geschlechterspezifischen Konzepten Guter Arbeit in der Arbeitswelt 4.0 im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) und anderer öffentlich geförderter Programme.

Zum Schluss sei vor Illusionen gewarnt: So klar die Problemfelder des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Hinblick auf die digitalen Umwälzungen zu Tage liegen und so dringlich die skizzierten Verbesserungen sein mögen, so schwierig wird ihre Durchsetzung bleiben. Das zeigt nicht nur die Medienkampagne der Arbeitgeber gegen die überfällige Novellierung der Arbeitsstättenverordnung vor allem im ersten Halbjahr 2015, sondern auch der Widerstand der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände gegen jegliche weitere soziale Regulierung der Arbeitsbeziehungen und ihr Plädoyer für eine Lockerung des Arbeitsschutzes im Arbeitszeitrecht (BDA 2015) – mit der Begründung, dies verhindere die für die Arbeitswelt 4.0 notwendige Flexibilisierung. Es wird noch manch heftige Auseinandersetzung zu bestehen sein, bis der Arbeits- und Gesundheitsschutz auf der Höhe der digitalisierten Arbeitswelt angekommen sein wird. Ohne konzertierte Anstrengung der Gewerkschafter\_innen in der betrieblichen Mitbestimmung, in den Strukturen der sozialen Selbstverwaltung (der gesetzlichen Unfallversicherung) und ohne dass wir unsere Forderungen sehr vernehmlich in die politischen Debatten hineinbringen, werden Erfolge nicht zu erreichen sein.

### Literatur

Aktiv und sicher in Schwangerschaft und Beruf (2014). Ratgeber Mutterschutz. Herausgegeben von ver.di Bundesverwaltung, Ressort 5, Berlin.

Becker, Karina/Engel, Thomas (2015): Reduziertes Schutzniveau jenseits der Normalarbeit; in: WSI-Mitteilungen 3/2015, S. 178–186.

Boes, Andreas/Kämpf, Tobias (2011): Global verteilte Kopfarbeit. Offshoring und der Wandel der Arbeitsbeziehungen, Berlin.

Bosch, Gerhard (2003): Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft. In: Klumpp, Dieter/Kubicek, Herbert/Roßnagel, Alexander (Hg.) (2003): next generation information society? Notwendigkeit einer Neuorientierung, Mössingen-Talheim, S. 212–225.

## Digitalisierung und Arbeitsgestaltung

- Bretschneider-Hagemes, Michael (2011): Belastungen und Beanspruchungen bei mobiler IT-gestützter Arbeit; in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 3/2011, S. 223–235.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2015): Chancen der Digitalisierung nutzen. Positionspapier der BDA zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt. (Mai).
- Carstensen, Tanja (2015): Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien; in: WSI-Mitteilungen 3/2015, S. 187–193.
- Deutscher Bundestag (2013): Achter Zwischenbericht der Enquete-Kommission »Internet und digitale Gesellschaft«. Wirtschaft, Arbeit, Green IT; Bundestagsdrucksache 17/12505 vom 13.3.2013.
- DGB-Index Gute Arbeit GmbH (2012): Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung, Entgrenzung – Mehrbeanspruchungen und Belastungskumulationen, Berlin.
- Dueck, Gunter (2011): Antworten auf den Fragenkatalog der Enquete-Kommission »Internet und digitale Gesellschaft« für die öffentliche Anhörung am 12.12.2011 zum Thema »Veränderungsprozesse in der digitalen Wirtschafts- und Arbeitswelt«. Deutscher Bundestag/Enquete-Kommission »Internet und digitale Gesellschaft«: Ausschussdrucksache 17(24)048-A vom 7.12.2011.
- Friebe, Holm/Lobo, Sascha (2008): Wir nennen es Arbeit. Die digitale Bohème oder: Intelligentes Leben jenseits der Festanstellung, München.
- Gesetzliche Unfallversicherung (2014): Strukturen, Leistungen, Selbstverwaltung. Herausgegeben von ver.di Bundesverwaltung, Ressort 5.
- Grünbuch Arbeiten 4.0 – Arbeit weiter denken (2015), herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.
- Hoffmann, Reiner/Bogedan, Claudia (2015): Arbeit der Zukunft, Frankfurt 2015.
- Hulverscheidt, Claus (2015): Schaurig-schöne neue Welt. In: Süddeutsche Zeitung 21.7.2015.
- Kesselring, Sven/Vogl, Gerlinde (2010): Betriebliche Mobilitätsregime. Die sozialen Kosten mobiler Arbeit, Berlin.
- Kucklick, Christoph (2014): Die granulare Gesellschaft. Wie das Digitale unsere Wirklichkeit auflöst, Berlin.
- Münchner Kreis (2011): Zukunftsbilder der digitalen Welt. Nutzerperspektiven im internationalen Vergleich, Berlin.
- o.V. – Economist (2015): Workers on tap. In: The Economist 3.1.2015.
- o.V. – Sicherheitsreport (2012): Mobile Endgeräte. Die zweitbeste Lösung; in: Sicherheitsreport. Das Magazin der VBG 1/2012, S. 12–13.
- Riecke, Torsten/Spocht, Frank (2015): Mensch gegen Maschine. In: Handelsblatt 30.4.2015.
- Rixen, Stephan/Welskop-Deffaa, Eva (2015): Zukunft der Selbstverwaltung, Wiesbaden.
- Rixen, Stephan (2015): Gestaltung des demographischen Wandels als Verwaltungsaufgabe, in: Referate und Diskussionen auf der Tagung der Vereinigung der Deutschen Staatsrechtslehrer in Düsseldorf vom 1. bis 4. Oktober 2014, Veröffentlichungen der Vereinigung der Deutschen Staatsrechtslehrer Band 74, Berlin/Boston Walter de Gruyter, S. 293–350.
- Rothe, Isabel (2015): Digitalisierung der Arbeitswelt; in: baua-Aktuell 2/2015, S. 12–13.
- Schwemmler, Michael/Wedde, Peter (2012): Digitale Arbeit in Deutschland. Potenziale und Problemlagen. Studie für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- sopoaktuell, unregelmäßig erscheinender Infodienst der ver.di zur Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, abzurufen unter [www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik](http://www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik) (nach Nummer und Datum).
- von Streit, Anne (2011): Entgrenzter Alltag – Arbeiten ohne Grenzen? Das Internet und die raum-zeitlichen Organisationsstrategien von Wissensarbeitern, Bielefeld.

## Welskop-Deffaa: Arbeitsschutz in der Arbeitswelt 4.0

- Welskop-Deffaa, Eva M. (2015): Empowerment. Fünf Thesen zu Anspruch und Wirklichkeit (beruflicher) Bildung im Lebenslauf. Dokumentation des Arbeitnehmervertretertreffens mit Bischof Dr. Felix Genn, herausgegeben von Dabrowski, V. Martin/Sternberg, Thomas, Münster.
- Welskop-Deffaa, Eva M. (2014), Share Economy und Care Economy zusammen denken: Gute Arbeit im Privathaushalt. In: Scheiwe, Kirsten/Krawietz, Johanna (Hg.), (K)eine Arbeit wie jede andere? Arbeitsplatz Privathaushalt und seine Regulierung, Berlin, S. 168–182.
- Welskop-Deffaa, Eva M. (2013): Einkommensgerechtigkeit heute für morgen – Lebenslaufpolitik sozial gestalten. In: ver.di-Tagungsdokumentation »Einkommensgerechtigkeit heute für morgen – Lebenslaufpolitik sozial gestalten«, S. 5–12 (<http://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten>).
- Zuboff, Shoshana (2015): Der menschliche Faktor. In: Schirmacher, Frank (Hg.): Technologischer Totalitarismus. Eine Debatte, Berlin, S. 262–273.