

Arbeitsschutz im digitalen Wandel. Perspektiven für Nordrhein-Westfalen.

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen für gesundes Arbeiten 4.0

Düsseldorf, 07.06.2018

Prof. Dr. Ralf Pieper

**Fachgebiet Sicherheits- und Qualitätsrecht,
Bergische Universität Wuppertal**

- Was ist „4.0“? Bzw.: Was ist Digitalisierung?
- Arbeitsverhältnis und Arbeitnehmereigenschaft
- Betriebsbegriff und Arbeitgebereigenschaft
- Menschengerechte Gestaltung der Arbeit
- Gestaltungsrahmen
- Reformvorschläge

Was ist Digitalisierung?

- Digitalisierung steht als **Begriff** für die übergreifenden, informations- und kommunikationstechnisch, mikroelektronisch basierten Veränderungen in Betrieben und in Lebenswelten. Neben der technischen Komponente im engeren Sinne sind Digitalisierungsprozesse durch organisations- und personenbezogene Veränderungen bestimmt.
- Eine Konstante: die kontinuierliche **Steigerung der Arbeitsproduktivität** verändert und relativiert den Einsatz menschlicher Arbeitskraft (verdeckt durch den tendenziellen Fall der Investitionsquote)
- Neue, modifizierte Beschäftigungsformen sind von Beginn an aus dem sozioökonomischen Bedingungs-zusammenhang von **Digitalisierung und Flexibilisierung** erwachsen

Was ist Digitalisierung?

Quellen für empirische Befunde

- Landesinstitut für Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw)
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin / Bundesinstitut für Berufsbildung
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
- Index Gute Arbeit des DGB
- Risikoobservation des Instituts für Arbeitsschutz (IFA) der DGUV

Spannungsverhältnis von empirischen Befunden mit gesellschaftlichen Strukturen

Das „Normalarbeitsverhältnis“ (entworfen 1985)

- Dauerhafte Vollzeitbeschäftigung,
- unbefristetes Beschäftigungsverhältnis,
- regelmäßige monatliche und subsistenzsichernde Vergütung,
- Möglichkeit zur kollektiven Interessenvertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaft,
- Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis und
- sozialer Schutz durch die sozialen Sicherungssysteme (Unfall-, Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung).

Was wird aus dem „Normalarbeitsverhältnis“?

- „Traditionelle“ Formen der Flexibilisierung des „Normalarbeitsverhältnisses“,
 - hinsichtlich der Dimension Zeit: befristete und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, Arbeit „auf Abruf“ oder Leiharbeit ...
 - hinsichtlich der Dimension Raum: mobiles Arbeiten und Telearbeit als besondere Form der Arbeit mit Bildschirmgeräten ...
 - Abend- und Wochenendarbeit, Tätigkeiten außerhalb von vereinbarten Arbeitszeiten; Polarität von Arbeitswelt und Lebenswelten ...
- [Nacht- und Schichtarbeit]
- „Neue“ Beschäftigungs- und Arbeitsformen, wie z.B. Crowd- bzw. Clickwork, Gig-Work ...

Muster von Handlungsformen der Organisation im globalen Krisenprozess

- Organisationale Entgrenzung durch Netzwerkbildung
- Organisationale Flexibilisierung durch Digitalisierung
- Marktzentrierte Modularisierung von Organisationen
- Selbstorganisation als Steuerungsmodus („neue Autonomie“)
- „Agiles“ Management
 - AGIL: Adaptation (Anpassung), Goal-Attainment (Zielerreichung), Integration, und Latent Pattern-Maintenance (Aufrechterhaltung von Strukturen)
- Finalisierte Leistungssteuerung, z.B. „objectives and key results“ (OKR)
- „Selbstbestimmte“ Verdichtung der Arbeit wird gezielt provoziert
- Komplementärstrategie: Vertrauensarbeitszeit
- Komplementärstrategie: Commitment

Belastungsdimension

- Arbeitssystem:
 - Physische und psychische Belastungen aufgrund digitalisierter Mensch-Arbeitsmittel-Arbeitsmittel-Interaktion und daraus resultierende Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit
- Organisation:
 - Subjektivierung unternehmerischen Risikos – finalisierte Leistungssteuerung (Subjektivierung)
 - Führung nach Zielen (Objektivierung)
 - Fremdbestimmung durch Selbstbestimmung
 - „Peer pressure“ und soziale Beziehungen
 - „Commitment“ und Identifikation

Kriterien der menschengerechten Gestaltung

- Schädigungslosigkeit und Erträglichkeit
- Ausführbarkeit
- Zumutbarkeit und Beeinträchtigungsfreiheit
- Zufriedenheit und Persönlichkeitsförderlichkeit
- Sozialverträglichkeit

Übergreifende Kriterien

Qualifizierung, Inklusion, Antidiskriminierung, informationelle Selbstbestimmung

Verankert in § 2 Abs. 1 ArbSchG: Maßnahmen des Arbeitsschutzes

Operationalisiert im Vorschriften- und Regelwerk

Frage: Können prekäre Beschäftigungsverhältnisse menschengerecht gestaltet werden?

Der rechtliche Rahmen im Allgemeinen

- Individuelles und kollektives Arbeitsrecht: individual- und kollektivrechtlicher Rahmen
- Nahtstelle Arbeits- und Sozialrecht
- Arbeitsschutzrecht: Öffentliches Recht an der Nahtstelle zum Privatrecht (Transformation)
- ArbZG: „Grenzwerte“ für Arbeitszeitgestaltung
- Arbeitsschutzrecht: Kernforderungen in ArbSchG und SGB VII, ASiG, sozialer Arbeitsschutz
- Beschäftigtendatenschutz (BDSG / EU-DSGVO)
- Prävention und Gesundheitsförderung: §§ 20 SGB V
- Inklusion: SGB IX
- Antidiskriminierung: AGG
- Betriebsverfassungsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten: BetrVG
- Tarifpolitik

Der rechtliche Rahmen im Besonderen

- **Arbeitsmittel (BetrSichV):** Beachtung der Zusammenhänge des Arbeitssystems
- **Arbeitsmittel:** Berücksichtigung von Gebrauchstauglichkeit Ergonomie, alters- und altersgerechter Gestaltung, ergonomischen Zusammenhängen zwischen Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren, Arbeitsorganisation, Arbeitsablauf, Arbeitszeit und Arbeitsaufgabe, physischen und psychischen Belastungen der Beschäftigten, vorhersehbaren Betriebsstörungen und die Gefährdung bei Maßnahmen zu deren Beseitigung.
- **Arbeitsstätten (ArbStättV): Bildschirm-/Telearbeitsplätze** und ortsveränderliche Tätigkeiten mit **tragbaren Bildschirmgeräten** am Arbeitsplatz i.S. der ArbStättV
- **Arbeitsstätten:** Eine **Kontrolle der Arbeit** hinsichtlich der qualitativen oder quantitativen Ergebnisse darf ohne Wissen der Beschäftigten nicht durchgeführt werden.

Arbeitsverhältnis

BGB: § 611a Abs. 1 „Arbeitsvertrag“ (§ 611: Dienstvertrag)

- Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung **weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit** verpflichtet.

BGB: § 618 „Pflicht zu Schutzmaßnahmen“

- [Arbeitssysteme], „zur Verrichtung der Dienste“ so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, „so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit ... geschützt ist“ (vor 1996 auch § 120a GewO).

GewO: § 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers

„... nach billigem Ermessen“

Forderungen zum Arbeitsrecht (z.B. Juristentag 2016)

- Hervorhebung des Kriteriums der **wirtschaftlichen Unabhängigkeit** als Schutzmaßstab bei Soloselbstständigkeit
- Schaffung eines **gesetzlichen Mindestschutzes** bei „Crowdwork“: Entgelt, Arbeitserholung, Arbeitsschutz sowie Vertragsbeendigung, Stärkung der Selbstorganisation, Einbeziehung in die Sozialversicherung, Modernisierung des Heimarbeitsgesetzes
- Stärkung der **Betriebsverfassung** in Bezug auf: arbeitnehmerähnliche Personen, tarifvertragliche Regelungen zu angepassten Vertretungsformen, Rechte zur Mitbestimmung bei der Arbeitsgestaltung
- Stärkung der **Tarifautonomie, Selbstorganisation** sozialer Bewegung

Forderungen zum Arbeitsschutzrecht (ASMK)

- Soloselbstständigkeit / Crowdwork:
 - Erweiterung des Anwendungsbereichs des ArbSchG
 - Zusammenfassung der Regelungen zur Arbeitsschutzorganisation
 - Aktivitäten auf den Ebenen EU, ILO
- Psychische Belastung: Konkretisierung im Regelwerk
- Verzahnung mit Gesundheitsförderung, Prävention
- „Ganzheitliche“ Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Produktsicherheit 4.0

Gestaltungsrahmen im Arbeitsschutz

Überwachung des öffentl.-rechtl. Arbeitsschutzes (Vollzug)

Nach § 21 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG ist die Überwachung des Arbeitsschutzes nach dem ArbSchG eine staatliche Aufgabe (dies umfasst auch die Überwachung der Arbeitsschutzverordnungen nach §§ 18, 19 ArbSchG). In NRW haben die Arbeitsschutzdezernate in den Bezirksregierungen als zuständige Behörden i.S. von § 21 Abs. 1 ArbSchG

- die Einhaltung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen zu **überwachen**
- und die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten zu **beraten**.

Kooperation

Ziele und Handlungsfelder im Rahmen der gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie und der nationalen Präventionsstrategie (Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung)₅