

Arbeitsschutz in der digitalen Arbeitswelt

Prof. Dr. Wolfhard Kohte

Martin-Luther-Universität Halle/Wittenberg

26.04.2017

Gliederung

1. Herausforderungen
2. Aktuelle Probleme des Arbeitszeitrechts
3. Aktuelle Probleme des Arbeitsschutzrechts
4. Weitere Konsequenzen

Aktuelle Herausforderungen in Stichworten - 1

- Arbeit 4.0 Steuerung der Arbeitsprozesse durch Information und Kommunikation – „Internet der Dinge“
- Chancen der Verringerung körperlicher Belastungen und einer menschengerechten Arbeitszeitgestaltung
- Herausforderungen durch Verdichtung und Intensivierung der Arbeit, z.B. durch Multitasking und Informationsüberfluss oder auch eine genaue Messung, Taktung und Überwachung einzelner Arbeitsschritte
- Trend zur räumlichen und zeitlichen Entgrenzung der Arbeit, mobile Arbeiten, ständige Erreichbarkeit

ABER: Zugleich Polarisierung der Arbeit, Zunahme prekärer Beschäftigung – „Arbeit 04“ vorsichtige Hinweise im Grünbuch S. 17 und im Weißbuch S. 53

Beispiel: Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft, Jahresbericht NRW 2013 S. 21 ff

Jahresbericht NRW 2013 S. 21 ff

Immer mehr Menschen arbeiten in unsicheren und schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen. Grund dafür ist der Zuwachs an Zeitarbeit, Minijobs und in letzter Zeit verstärkt auch von Werkvertragsarbeit, letzteres vor allem in der Fleischindustrie.

Im Zuge der EU-Freizügigkeit werden zunehmend Beschäftigte aus den mittel- und osteuropäischen Mitgliedstaaten der EU beschäftigt. Sie arbeiten sehr häufig im Rahmen von Werkverträgen und sind wenig informiert über ihre Rechte. Im Frühsommer des Jahres 2013 häuften sich die Berichte in Presse, Funk und Fernsehen über die Fleischverarbeitung. Neben den Themen Lohndumping und menschenunwürdige Unterbringung wurden auch immer wieder die schlechten Arbeitsbedingungen der Beschäftigten dargestellt.

Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen hat diese Hinweise zum Anlass genommen, kurzfristig im Juli 2013 in der Fleischindustrie eine stichprobenartige Überprüfung durch die Arbeitsschutzverwaltung durchführen zu lassen. Insgesamt wurden 24 Betriebe aus der Fleischindustrie kontrolliert. Bei der Überwachungsaktion hat sich die Arbeitsschutzverwaltung auf die Überprüfung der erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und auf deren Arbeitszeiten konzentriert. In 14 Schlacht- und Zerlegebetrieben wurden zudem jeweils auch bis zu drei Werkvertragsunternehmen, die in diesen Betrieben eingesetzt waren, überprüft.

Werkvertrag

Mit einem Werkvertrag verpflichtet sich ein Fremdunternehmer zur Herstellung eines in Auftrag gegebenen Werkes. Gegenstand dieses Werkvertrages kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein. Grundlegendes Merkmal ist u. a. die herstellungsbezogene oder ergebnisbezogene Vergütung. Dies bedeutet bis auf Ausnahmefälle grundsätzlich keine Abrechnung nach Zeiteinheiten zwischen Auftraggeber und Fremdunternehmer.

Grundlage: Berufsgenossenschaftliche Information (BGI) 865



Aktuelle Herausforderungen in Stichworten - 2

- Herausforderungen für die Arbeitssicherheit
 - Höhere Anforderungen an die menschliche Informationsverarbeitung und die Datensicherheit
 - Gefahr eines Sektors monotoner und dequalifizierender Aufgaben
 - Verlust angemessener Zeit- und Dispositionsspielräume möglich
 - Schlüsselrolle der Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsrhythmen
 - Gefahr der inneren und äußeren Entgrenzung der Arbeitszeit
 - *Rothe, Digitalisierung der Arbeitswelt in BAuA: aktuell 2/2015, S. 12f; Kohte NZA 2015, 1417-1424; Wiebauer NZA 2016, 1430 - 1436*

Gliederung

1. Herausforderungen
2. Aktuelle Probleme des Arbeitszeitrechts
3. Aktuelle Probleme des Arbeitsschutzrechts
4. Konsequenzen für Aufsicht und Aufsichtsrat

Arbeitszeit und Arbeitsschutz daher unionsrechtlich geprägt

- Grundbegriffe werden durch Richtlinien und den EuGH definiert
- Beispiel: Art.2 Nr.1 Arbeitszeit:
Jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer... arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt

Erste Konsequenz: Änderung der §§ 5,7 ArbZG im Jahr 2003 (Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit) näher dazu Reim HaKo – ArbSchR, 2014 § 2 ArbZG Rn.22 ff.

*Zweite Konsequenz: Flexibilitätsgrenzen der Richtlinie müssen auch im deutschen Recht beachtet werden: keine Erweiterung von § 7 ArbZG – Unionsrecht fehlt als Grenze für Experimente im Weißbuch 4.0. (S. 126).
zur Kritik ebenso Karthaus AuR 2017, 154 - 157*

Entgrenzung verlangt Präzisierung der Regulierung

- Beispiel Sonntagsarbeit:
Verordnungen zur Sonntagsarbeit nach § 13 Abs. 2
ArbZG müssen korrigiert und eingeschränkt werden:
BVerwG 26.11.2014 6 CN 1/13 zur Arbeit im Callcenter
- Beispiel Sachsen: der Freistaat ist das einzige
Bundesland, in dem es keine Verordnung gibt, sondern
nur Einzelfallentscheidungen der Verwaltung

Gerichte korrigieren Verwaltungspraxis in Sachsen

- Die Empfehlung des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit vom 2005-11-02 an die Landkreise und kreisfreien Städte, eine Sonderregelung zur Öffnung der Geschäfte an den Adventssonntagen zu treffen, ist keine Rechtsgrundlage für Allgemeinverfügungen von Kommunen, um eindeutige gesetzliche Regelungen abzuändern. "Die Empfehlung" des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit orientiert sich nicht an geltendem Recht, sondern stellt vielmehr einen Aufruf zum Gesetzesbruch dar, der schon alleine deshalb keine rechtliche Bedeutung zukommt.
(VG Chemnitz - 8.12.2005 - 4 K 1588/05)
- Gegenüber der Bewilligung von Sonntagsarbeit nach § 13 Abs 3 Nr 2b ArbZG ist eine Gewerkschaft bei Betroffenheit ihres Zuständigkeitsbereichs widerspruchs- und antragsbefugt. Die Tatbestandsvoraussetzungen des § 13 Abs 3 Nr 2b ArbZG sind insoweit drittschützend.
(Oberverwaltungsgericht, Beschluss vom 11. Dezember 2015 – 3 B 369/15)

RL 2003/88/EG - Arbeitsrhythmus und Gesundheitsschutz

- Erwägungsgrund 11: *Die Gestaltung der Arbeit nach einem bestimmten Rhythmus muss dem allgemeinen Grundsatz Rechnung tragen, dass die Arbeitsgestaltung dem Menschen angepasst sein muss.*
- Art.13: Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit ein Arbeitgeber, der beabsichtigt, die Arbeit nach einem bestimmten Rhythmus zu gestalten, dem allgemeinen Grundsatz Rechnung trägt, dass die Arbeitsgestaltung dem Menschen angepasst sein muss, insbesondere im Hinblick auf die Verringerung der eintönigen Arbeit

ArbZG - Arbeitsrhythmus und Gesundheitsschutz

- Umsetzung von Art.13 der Richtlinie? Fehlanzeige im ArbZG, erste Hinweise jetzt in § 6 Abs. 1 S. 4 Nr. 3 + 4 BetrSichV 2015
- Unionsrechtliche Konsequenz: Unionsrechtskonforme Auslegung des gesamten nationalen Rechts, daher
- Ermittlung gesundheitsgefährdender Arbeitszeitgestaltungen nach § 5 ArbSchG und Treffen der erforderlichen Maßnahmen nach § 3 ArbSchG
näher dazu Blume/Faber HaKo – ArbSchR, 2014
§ 5 ArbSchG Rn.28

Entgrenzung verlangt Effektivierung der Aufsicht

- Beispiel Einhaltung der Höchstarbeitszeiten:
- Tatsächliche Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden je Woche leisten nach einer Untersuchung von 17.562 Fällen 18 % aller männlichen Arbeitnehmer und 11 % aller weiblichen Vollzeitbeschäftigten.
Diese Arbeitszeiten erhöhen das Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen.
Lohmann – Haislah, Stressreport 2012 (BAuA), S.56, 114 ff., bestätigt durch Arbeitszeitreport 2016, S.31
- Zu den Möglichkeiten bei der Aufsicht bei „Pausenausfall“
VG Ansbach – 25.01.2017 – AN 04 K 15.00907

Entgrenzung verlangt Effektivierung der Aufsicht auch im Betrieb – 1

- Betriebsrat hat Aufsichtsrechte nach § 80 BetrVG und ist bei staatlichen Aufsichtsmaßnahmen nach § 89 BetrVG zu beteiligen
- Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte, z.B. nach § 87 Abs.1 Nr.2 BetrVG zur Lage der Pausen und Arbeitszeiten

Entgrenzung verlangt Effektivierung der Aufsicht auch im Betrieb – 2

- Pausen werden in knapp 30 % der Betriebe „vergessen“, BAuA Arbeitszeitreport 2016, S.30
- Ursache ist nicht Vergesslichkeit der Beschäftigten, sondern verfehlte Arbeitsorganisation und „zu viel Arbeit“
- Betriebsrat kann Einhaltung von Betriebsvereinbarungen am Arbeitsgericht erzwingen – LAG Frankfurt 30.11.2015 - 16 TaBV 96/15

Entgrenzung verlangt Effektivierung der Aufsicht auch im Betrieb – 3

- *„Der Arbeitgeber hat seinen Betrieb so zu organisieren, dass die betriebsverfassungsrechtlich geregelten Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden. Hierfür reichen die Unterrichtung der Mitarbeiter sowie Ermahnungen bei Verstößen nicht aus. Gegebenenfalls muss der Arbeitgeber die Anzahl der von den Mitarbeitern auszuliefernden Sendungen reduzieren, Zustellbezirke verändern oder zusätzliche Arbeitskräfte (z.B. Aushilfen) einstellen.“, dazu Kohte JurisPR-ArbR 16/2017 Anm.1*

Gliederung

1. Herausforderungen
2. Aktuelle Probleme des Arbeitszeitrechts
3. Aktuelle Probleme des Arbeitsschutzrechts
4. Konsequenzen für Aufsicht und Aufsichtsrat

Verdichtung und Mobilisierung der Arbeit verlangt aktualisierte Regulierung - 1

- Beispiel:
räumlich entgrenzter Einsatz der
Bildschirmarbeit verlangt generelle
Anforderungen an Gestaltung von Hardware
und Software bei jeder Form der
Bildschirmarbeit, zur Verantwortung des
Arbeitgebers für alle betrieblich genutzten
Bildschirmgeräte: § 5 Abs. 1 BetrSichV 2015,
vgl. Pieper, BetrSichV 2015 § 6 Rn 15

Verdichtung und Mobilisierung der Arbeit verlangt aktualisierte Regulierung - 2

- Mobile Arbeit ist in der neuen ArbStättV nur lückenhaft geregelt – ABER:
- Anhang 6 Nr. 4 enthält Anforderungen an tragbare Bildschirmgeräte für mobile Arbeit:
- *„6.4 Anforderungen an tragbare Bildschirmgeräte für die ortsveränderliche Verwendung an Arbeitsplätzen
(1) Größe, Form und Gewicht tragbarer Bildschirmgeräte müssen der Arbeitsaufgabe entsprechend angemessen sein.
(2) Tragbare Bildschirmgeräte müssen
1. über Bildschirme mit reflexionsarmen Oberflächen verfügen und
2. so betrieben werden, dass der Bildschirm frei von störenden Reflexionen und Blendungen ist.“*

Arbeitsmedizinische Angebotsvorsorge und Bildschirmarbeit

- Anhang 4.2 zur ArbMedVV Vorsorgeangebot für „Tätigkeit an Bildschirmgeräten“ – gilt auch für Telearbeit und mobile Arbeit
- Inhalt: Angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens (*dazu auch allgemeine Anamnese und Arbeitsanamnese*)
- Ermöglichung erforderlicher augenärztlicher Untersuchungen
- Notwendige spezielle Sehhilfen sind zur Verfügung zu stellen – keine Kostenlast der Beschäftigten (ArbG Berlin 30.05.2016 – 58 Ca 5912/16; VG Neustadt 3.11.2016 – 1 K 458/16, PersR 3/2017, 45ff. m. Anm. Kohte)
- Aber: Vorrang primärer Arbeitsplatzgestaltung (Kohte/Habich CR 2000, 667, 668)

Telearbeit – § 1 Abs.3, § 2 Abs.7 ArbStättV

- Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber **fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich** der Beschäftigten, für die eine zwischen Arbeitgeber und dem Beschäftigten **vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit** festzulegen ist. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann 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

Arbeitsrhythmus und Rufbereitschaft

- Rufbereitschaft ist nicht Arbeitszeit iSd ArbZG, kann aber gesundheitsgefährdend sein („ständige“ Erreichbarkeit)
- Rufbereitschaft ist kein völlig neues Problem, erste Gestaltungsempfehlungen sind seit mindestens 10 Jahren bekannt, siehe Jahresbericht zum Stand von Sicherheit und Gesundheit 2005: BT- Drs. 16/3915, S.35

Entgrenzung der Arbeitszeit als Problem des Arbeitsschutzrechts – 1

- IAG 1/2012: 39 % der Beschäftigten waren auch im Urlaub und in der Freizeit oft bzw. immer erreichbar, von diesen sahen sich 15 % stark oder sehr stark belastet
- IAG 1/1012: 37 % der Beschäftigten sahen „ständige Erreichbarkeit“ während der Arbeitszeit als deutliche Belastung – zB Unterbrechung konzentrierter Arbeit, Multitasking, keine hinreichenden Pausen

Entgrenzung der Arbeitszeit als Problem des Arbeitsschutzrechts – 2

- IGA Report 23 – 2 (2016), www.iga-info.de
- Häufig Erreichbare haben nach einiger Zeit mehr Schlafstörungen und Konzentrationsprobleme sowie Bluthochdruck als die Kontrollgruppe („Normalos“)
- Personen der Kontrollgruppe haben mehr Möglichkeiten, Teiltätigkeiten an Kolleginnen und Kollegen abzugeben, was insbesondere bei Zeitmangel entlastend sein kann. In der Kontrollgruppe kann man sich auch während der Arbeit eher einmal unterhalten (auch über nicht arbeitsbezogene Inhalte)

Entgrenzung der Arbeitszeit als Problem des Arbeitsschutzrechts – 3

- Ständige Erreichbarkeit steht daher im Zusammenhang mit der Arbeitsorganisation sowie der Verdichtung der Arbeit
- Vermeidung bzw. Verringerung dieser Folgen durch Pflicht nach § 3 Abs. 1 ArbSchG zur Gestaltung der Arbeitsorganisation, Kommunikations- und Vertretungsregeln, Regeln der Nicht-Erreichbarkeit

Schlüsselrolle der Gefährdungsbeurteilung

- Angesichts der sehr unterschiedlichen Gestaltungsformen der ständigen Erreichbarkeit und der unterschiedlichen Problemlagen ist dies Problem nicht nur durch quantitative Grenzen, sondern vor allem durch differenzierte Maßnahmen der Arbeitsorganisation zu beantworten, die durch Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln sind.

Verbesserung und Verdeutlichung des Rechtsrahmens

Bundesrat Drucksache 315/13 vom 24.04.13

Verordnungsantrag der Länder Hamburg, Brandenburg,
Bremen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein

Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen
durch psychische Belastung bei der Arbeit

*zustimmend jetzt 71. Deutscher Juristentag 2016, Land
NRW / IG Metall am 28.2.2017 – Gute Arbeit 4/2017, S.
25*

Risikofaktoren

Der Anhang des Entwurfs der Verordnung enthält typische Risikofaktoren, auf die bei der Gefährdungsbeurteilung einzugehen ist:

Risikofaktoren:

...“Arbeitszeitgestaltung; insbesondere der Ausdehnung der Arbeitszeit, der Länge der Arbeitsintervalle, der unzureichenden Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit, der Art der Schichtplangestaltung sowie der Ausgestaltung von Rufbereitschaft und Erreichbarkeit“

Gestaltungsgrundsätze

Der Anhang des Entwurfs der Verordnung enthält auch typische Gestaltungsgrundsätze, die bei den zu treffenden Maßnahmen zu beachten sind:

„3. Arbeitszeitgestaltung:

Belastungsangemessene innere Ausgestaltung der Arbeitszeit, Trennung von Arbeit und Freizeit bei flexiblen Arbeitszeitsystemen, belastungsnaher und ausreichender Freizeitausgleich“

Produktion und Transparenz gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse

- Ausschüsse nach § 18 Abs. 2 Nr. 5 ArbSchG sind punktuell erfolgreich, aber lückenhaft
- Schwerwiegendes Defizit: keine systematische Sammlung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zur Arbeitszeit und zum Arbeitsrhythmus, insbesondere Gestaltung der Erreichbarkeit
- Systematische Fortschreibung der Erkenntnisse und Anforderungen zur Bildschirmarbeit erforderlich
- Verbesserung der digitalen Ergonomie und der entsprechenden technischen Regeln

Gliederung

1. Herausforderungen
2. Aktuelle Probleme des Arbeitszeitrechts
3. Aktuelle Probleme des Arbeitsschutzrechts
4. Weitere Konsequenzen

Kooperative Betriebsgestaltung

- Rechtzeitige Beteiligung der Betriebsräte nach § 90 und § 92 BetrVG;
- Nutzung der Beteiligungsrechte bei Weiterbildung nach §§ 96 – 98 BetrVG
- Rechtzeitige Erörterung der Personalplanung im Wirtschaftsausschuss nach § 106 BetrVG

Spezifische Herausforderung: Status von Crowdworkern und Werkvertragsbeschäftigten

- 1. Variante: Arbeitnehmer, enge zeitliche Gestaltung durch Informations- und Arbeitssysteme
- 2. Variante: Arbeitnehmerähnliche Personen nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 ArbSchG wegen organisationeller Abhängigkeit
- Verbesserung der Informationsmöglichkeiten der Aufsicht
- Bessere Nutzung von § 8 ArbSchG

Aus-und weiterbildungspolitische Herausforderungen

- Digitalisierung ermöglicht bessere Beschäftigungsbedingungen für Menschen mit Behinderungen auch im hochqualifizierten Bereich:

*Autisten bei SAP - Super-Talente mit Überraschungseffekt
SAP sucht Autisten: Der Software-Konzern will bis 2020
Hunderte von ihnen als Spezialisten einstellen. Der Schritt
könnte beispielhaft für andere Unternehmen sein (spiegel online
21.05.2013)*

- Verlässliche sozialrechtliche Förderung beruflicher und akademischer Abschlüsse für Menschen mit Behinderungen
- Gezielte Nutzung durch verlässliches Budget für Arbeit, verzahnte Ausbildung und Stärkung der unterstützten Beschäftigung
- Nutzung des Homeoffice als Instrument behinderungsgerechter Beschäftigung