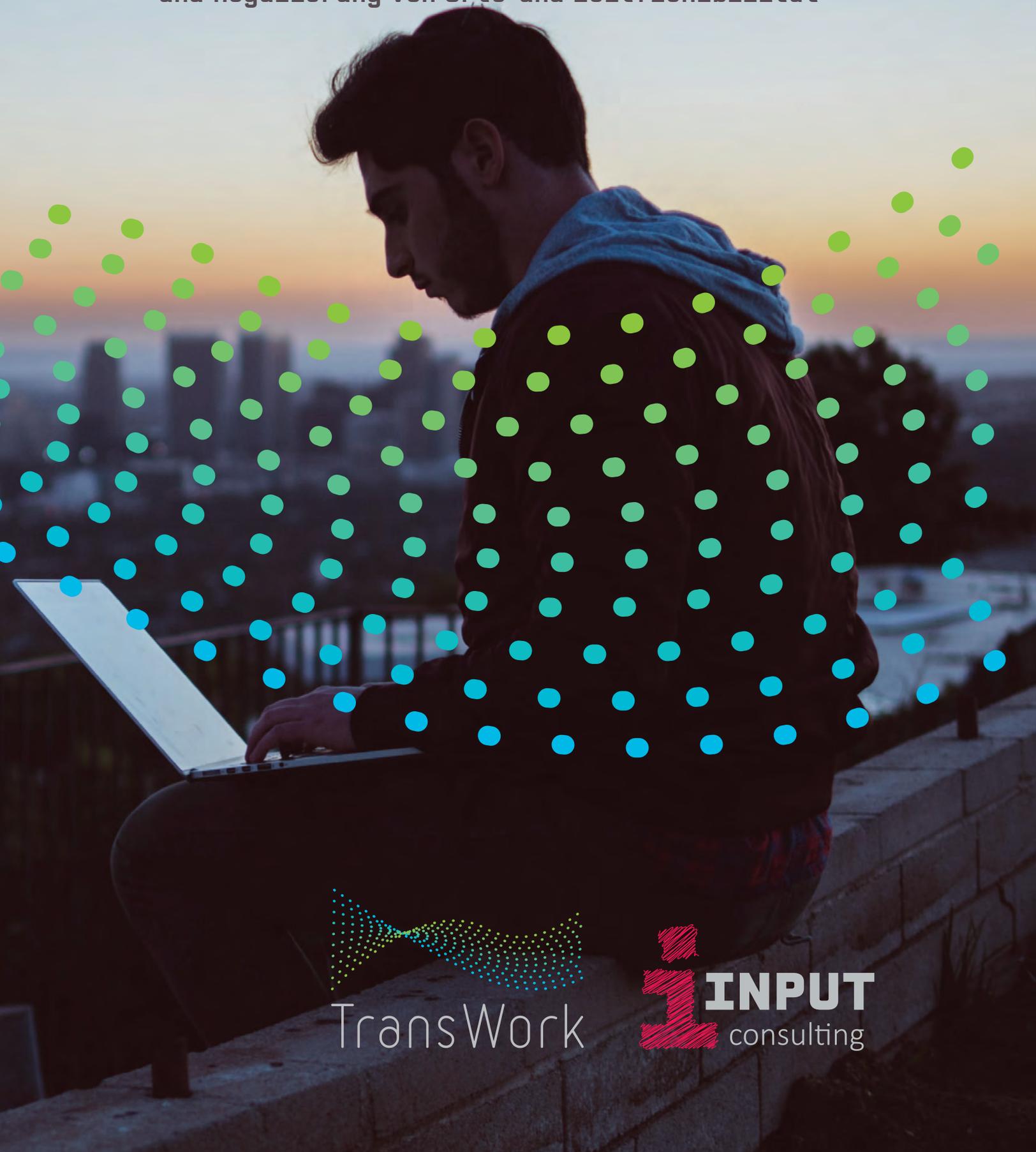


Digitale Arbeitswelt - vernetzt, flexibel und gesund?

Status quo und Perspektiven der Gestaltung
und Regulierung von Orts- und Zeitflexibilität



TransWork

iINPUT
consulting

Impressum:

INPUT Consulting – Gemeinnützige Gesellschaft für Innovationstransfer,
Post und Telekommunikation mbH
Theodor-Heuss-Straße 2
70174 Stuttgart
www.input-consulting.de

Autoren:
Mario Daum
Claus Zanker

Gestaltung:
Regine Lieb, klip.de

Die vorliegende Publikation entstand im Rahmen des Verbundprojekts „TransWork – Transformation der Arbeit durch Digitalisierung“, Teilvorhaben „Entwicklung von Gestaltungs- und Regulierungslösungen vernetzter Arbeitsformen“.

Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt TransWork wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) in der Fördermaßnahme »Arbeit in der digitalisierten Welt« gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut.

Förderkennzeichen des Teilvorhabens „Entwicklung von Gestaltungs- und Regulierungslösungen vernetzter Arbeitsformen“: 02L15A161.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Publikation liegt bei den Autoren.



Inhalt

1. Einleitung	3
2. Digitale Arbeitswelt: Arbeit zwischen Flexibilität und Entgrenzung	5
2.1 Digitalisierte Arbeit: Definition und Verbreitung.....	5
2.2 Digitale Technologien und Entgrenzung von Arbeit	7
2.3 Verbreitung orts- und zeitflexibler Arbeit	8
3. Flexibilität des Arbeitsorts und der Arbeitszeit – Wissenschaft- liche Erkenntnisse über Folgen für Gesundheit und Wohlbefinden....	11
3.1 Chancen von Orts- und Zeitflexibilität	11
3.2 Risiken von Orts- und Zeitflexibilität	12
3.3 Gestaltung orts- und zeitflexibler Arbeit	14
4. Digital-flexible Arbeit – Herausforderungen für das Arbeitsrecht	15
4.1 Zeitflexibilität: Status Quo, Positionen und Reformbedarf	15
4.1.1 Arbeitszeitgesetz.....	15
4.1.2 Diskussion und potenzieller Reformbedarf des Arbeitszeitsrechts	17
4.2 Ortsflexibilität: Status Quo, Positionen und Reformbedarf	24
4.2.1 Arbeitsschutzgesetz	24
4.2.2 Arbeitsstättenverordnung.....	26
4.2.3 Diskussion und potenzieller Reformbedarf zur arbeitsbezogenen Ortsflexibilität.....	27
4.3 Psychische Belastungen – Lokalisierung einer Regelungslücke .	32
5. Resümee: Regelungsbedarf im Kontext orts- und zeitflexibler Arbeit	35
Literaturverzeichnis	39
Abbildungsverzeichnis	44

1. EINLEITUNG

Die Erwerbsarbeit in einer digitalisierten Welt ist mit einer Reihe von Spannungsfeldern verbunden, die sich durch die Digitalisierung von Arbeitsprozessen neu ergeben oder in ihrer Wirkung von diesen verstärkt werden. Eines dieser Spannungsfelder ist das zwischen Flexibilisierung und Arbeitsschutz, welches durch die digitale Transformation eine neue Qualität erfährt und vor neuen und wachsenden Herausforderungen steht. Durch die Nutzung digital-mobiler Arbeitsmittel und die Digitalisierung von Informationen als wesentliche Arbeitsgegenstände bei vielen insbesondere wissensbasierten Tätigkeiten ergeben sich erweiterte Möglichkeiten von örtlicher Mobilität und zeitlicher Flexibilität bei der Arbeit. Dies eröffnet einerseits Optionen für selbstbestimmtes Arbeiten und kann die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern. Andererseits birgt es die Gefahr der Verwischung bisheriger Grenzen von Beruflichem und Privatem, was wiederum mit wachsenden Belastungen einhergehen kann. Eine Reihe von wissenschaftlichen Untersuchungen haben die Folgen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt in den zurückliegenden Jahren in den verschiedenen Facetten analysiert. Gleichzeitig ist eine wissenschaftliche und politische Debatte darüber entbrannt, ob und wie sich die Regulierung von Arbeit angesichts dieses Wandels in der Arbeitswelt verändern muss.

In vorliegendem Beitrag stellen wir den vorhandenen Erkenntnisstand der Arbeitsforschung zum Thema Orts- und Zeitflexibilität in der digitalisierten Arbeitswelt dar, analysieren die damit einhergehenden Problemfelder und erörtern den sich daraus ergebenden Handlungsbedarf für die Arbeitsregulierung. Wir erachten an dieser Stelle eine interdisziplinäre Sichtweise des hier analysierten Spannungsfeldes für erforderlich, weil sich zeigt, dass in der politisch geprägten Debatte um möglichen Veränderungsbedarf in der Arbeitsregulierung viele Forderungen nach einer Veränderung des Arbeitsrechts – wenig überraschend – stark interessengeleitet sind und nicht immer auf Grundlage des wissenschaftlichen Erkenntnisstandes erhoben werden. Gleichzeitig lassen sich manche Maßnahmen, die angesichts des digitalen Wandels aus arbeitswissenschaftlicher Sicht erforderlich wären oder zusätzliche Freiräume für selbstbestimmtes Arbeiten eröffnen könnten, nicht immer rechtssicher in entsprechende Vorschriften gießen. Dasselbe gilt für den anderen Fall: nicht alles, was sich rechtlich gut und verlässlich regeln lässt, entspricht dem arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisstand zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Deshalb scheint es uns für die aktuelle und weitere Debatte um die Regulierung und Gestaltung der Arbeit in der digitalisierten Arbeitswelt in Bezug auf das Spannungsfeld der Orts- und Zeitflexibilität hilfreich, den wissenschaftlichen Erkenntnisstand von Arbeitssoziologie, Arbeitswissenschaft (inkl. Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie) und Arbeitsrecht interdisziplinär zu analysieren und daraus einen möglichen Handlungsbedarf für die Arbeitspolitik abzuleiten.

Die Untersuchung beginnt in Kapitel 2 mit einem Problemaufriss zu den Folgen der Digitalisierung von Arbeitsmitteln, Arbeitsinhalten und Arbeitsprozessen auf die räumliche und zeitliche Flexibilisierung von Arbeit. Im Weiteren werden die derzeitige Verbreitung digitalisierter sowie orts- und zeitflexibler Arbeit dargestellt und Chancen und Risiken dieser Flexibilisierung aus Sicht der Beschäftigten erörtert. Kapitel 3 arbeitet den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisstand zu den Folgen von orts- und zeitflexiblem Arbeiten auf Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten auf. Das vierte Kapitel widmet sich der politischen und rechtswissenschaftlichen Diskussion über möglichen Veränderungsbedarf bei Arbeitszeit- und Arbeitsschutzvorschriften und gibt als Resümee der Analyse Hinweise für rechtlichen Anpassungsbedarf für eine gute Gestaltung orts- und zeitflexiblen Arbeitens in der digitalisierten Welt.

Methodisch basiert unser Arbeitspapier auf der sekundäranalytischen Aufbereitung der wissenschaftlichen Literatur der Arbeitswissenschaft, Arbeitssoziologie und des Arbeitsrechts mit Bezug zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten. Darüber hinaus sind Publikationen von Parteien, Verbänden und Ministerien in die Untersuchung eingeflossen. Für den vorliegenden Bericht haben wir die politische und wissenschaftliche Debatte und Literatur bis Oktober 2019 berücksichtigen können.

Die Analyse erfolgt im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts „TransWork – Transformation der Arbeit durch Digitalisierung“, das als Verbundvorhaben gemeinsam von Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO (Stuttgart), ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (Düsseldorf), RWTH Aachen, Institut für Arbeitswissenschaft (IAW), ver.di-Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Berlin) und INPUT Consulting gGmbH (Stuttgart) durchgeführt wird. Das Teilvorhaben „Entwicklung von Gestaltungs- und Regulierungslösungen vernetzter Arbeitsformen“ wird von INPUT Consulting gGmbH bearbeitet.

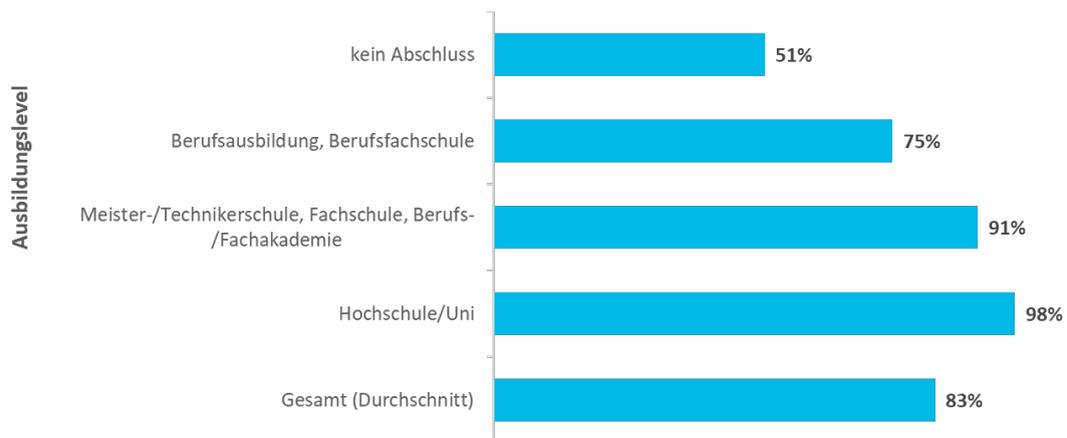
2. DIGITALE ARBEITSWELT: ARBEIT ZWISCHEN FLEXIBILITÄT UND ENTGRENZUNG

2.1 DIGITALISIERTE ARBEIT: DEFINITION UND VERBREITUNG

Digitalisierte Arbeit ist Erwerbsarbeit, welche unter maßgeblicher Nutzung von informations- und kommunikationstechnologischen Arbeitsmitteln wie Computern, Tablets, Smartphones und sonstigen digitalen Geräten an Arbeitsgegenständen verrichtet wird, die in wesentlichen Anteilen als Informationen in digitalisierter Form existieren (vgl. Schwemmler/Wedde 2012: 14). Mit der zunehmenden Nutzung digitaler Arbeitsmittel und der wachsenden Bedeutung digitalisierter Informationsverarbeitung in vielen Berufen steigt der Anteil an Tätigkeiten, die unter dem Begriff der digitalisierten Arbeit zu subsumieren sind. Einer im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Jahr 2015 durchgeführten Studie zufolge nutzen im Durchschnitt 83 Prozent der Beschäftigten bei ihrer beruflichen Tätigkeit digitale Technologien. Dabei zeigen sich jedoch in Abhängigkeit von Qualifikation und Berufsgruppe unterschiedliche Nutzungsraten digitaler Arbeitsmittel. Am seltensten arbeiten Beschäftigte ohne Schulabschluss sowie in Berufen des Lebensmittel- und Gastgewerbes oder im Baugewerbe mit digitalen Endgeräten (siehe Abbildung 1).

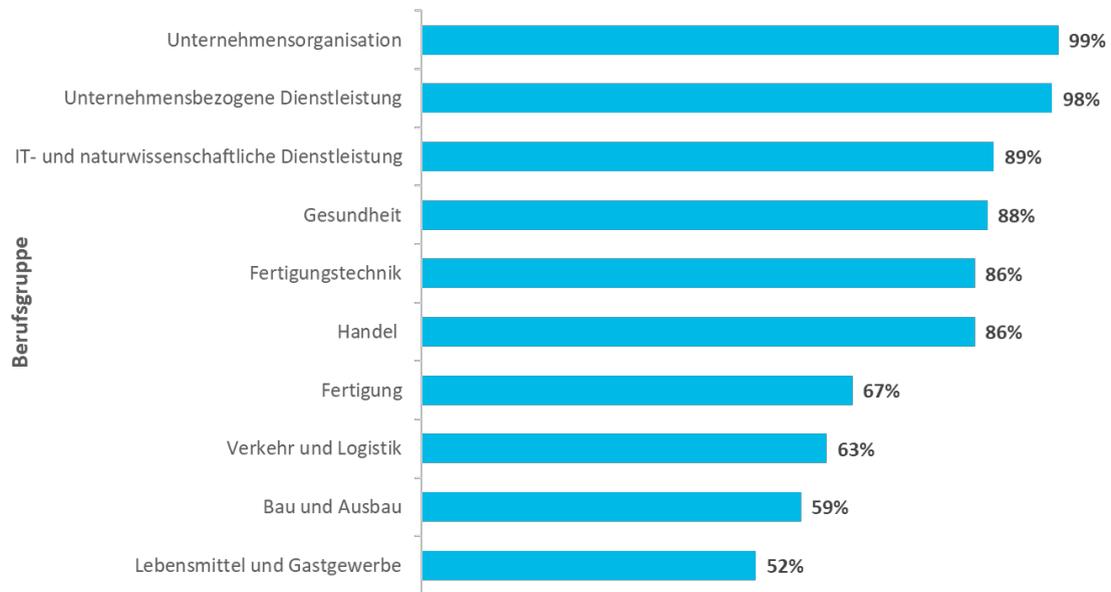
Abbildung 1: Nutzung digitaler Technologien am Arbeitsplatz nach Ausbildungslevel

Nutzen Sie bei Ihrer Tätigkeit digitale Informations- und Kommunikationstechnologien, wie z.B. Computer, Internet, Laptop, Tablet oder Smartphone? (Antworten „ja“ in Betrieben mit mehr als 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten)



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS] 2016: 6.

Abbildung 2: Nutzung digitaler Technologien am Arbeitsplatz nach Berufsgruppe



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS] 2016: 6.

Weit verbreitet ist die Nutzung digitaler Arbeitsmittel hingegen bei höherqualifizierten Erwerbstätigen sowie im Bereich Unternehmensorganisation und bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen – in der Regel typische Büroberufe oder Tätigkeiten mit hohen kognitiven Anteilen, die mittlerweile überwiegend am Computer ausgeführt werden (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2016). In den letzten Jahren hat insbesondere die berufliche Nutzung mobil-verbundener digitaler Arbeitsmittel wie Smartphone, Tablet und Notebook stark zugenommen. Im Jahr 2018 verfügten insgesamt 23 Prozent aller Erwerbstätigen über einen mobilen Internetzugang, 2015 waren es noch 19 Prozent. Deutliche Unterschiede zeigen sich hier zwischen den Wirtschaftszweigen. Den höchsten Verbreitungsgrad haben mobil-verbundene Endgeräte in der IT- und Telekommunikationsbranche, wo knapp die Hälfte der Beschäftigten mit einem mobil-verbundenen Smartphone oder Notebook ausgestattet ist, gefolgt von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit einem Anteil von 36 Prozent. Den niedrigsten Verbreitungsgrad hat das mobile Internet unter Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe mit 19 Prozent (Statistisches Bundesamt 2019). Unterschiedliche Nutzungsquoten sind zudem nach der beruflichen Stellung im Unternehmen feststellbar. So ist bei Führungskräften die Verbreitung mobil-verbundener Arbeitsmittel mit einem von der Unternehmensgröße abhängigen Anteil zwischen 61 Prozent und 82 Prozent weitaus größer als im Durchschnitt aller Beschäftigten (14 bis 19 Prozent) (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2016: 8).

Insgesamt lässt sich feststellen, dass digitalisierte Arbeit vor allem in typischen Büroberufen den Großteil der Tätigkeiten ausmacht und die Nutzung digital-mobiler Arbeitsmittel bei den Beschäftigten insgesamt stark zunimmt. Vor allem in Branchen und Tätigkeiten mit wissensintensiven Aufgaben, bei größeren Unternehmen und bei Beschäftigten mit Führungsverantwortung nutzt mittlerweile ein großer Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mobile digitale Endgeräte für ihre beruflichen Aufgaben.

2.2 DIGITALE TECHNOLOGIEN UND ENTGRENZUNG VON ARBEIT

Digitale, mobil-vernetzte Arbeitsmittel sind wichtige „Enabler“ für eine weitreichende räumliche und zeitliche Flexibilisierung von Arbeit, wie sie in vielen Tätigkeitsbereichen zu beobachten ist. Die Arbeit ist nicht mehr örtlich an die Betriebsstätte gebunden und kann auch außerhalb bestehender Betriebszeiten orts- und zeitflexibel erledigt werden. Die Flexibilisierung ist jedoch nicht nur den technischen Möglichkeiten geschuldet. Sie ist auch ein betriebliches Konzept der arbeitsorganisatorischen Modernisierung durch den Abbau hierarchischer Strukturen und der Übertragung von mehr Eigenverantwortung auf die Beschäftigten. Damit sollen zusätzliche Produktivitätsreserven freigesetzt und letztlich eine höhere Innovationsdynamik erreicht werden. Dieses als „Entgrenzung“ bezeichnete Reorganisationskonzept einer umfassenden Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse ist bereits seit rund zwei Jahrzehnten in der betrieblichen Praxis zu beobachten und Gegenstand einer Vielzahl arbeitssoziologischer Analysen (vgl. Voß 1998; Gottschall/Voß 2003). Entgrenzung von Arbeit findet insbesondere in der zeitlichen und räumlichen Dimension statt. Ausgehend von der traditionellen fordistisch-tayloristisch organisierten Normalarbeit verflüssigt sich die Betriebsförmigkeit von Arbeit mit einer räumlichen Trennung von Produktion und Reproduktion, wenn arbeitsorganisatorische und technische Möglichkeiten den Zugriff auf betriebliche Daten und Kommunikationsprozesse auch von außerhalb des Betriebs, auf Dienstreisen oder zuhause erlauben (vgl. Kratzer/Sauer 2003: 94). Auch die in zeitlicher Hinsicht herkömmlich bestehenden strikten Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit erodieren mit einer zunehmenden Flexibilisierung und Pluralisierung von Arbeitszeitregimen. Mit der „Informalisierung“ der Arbeitszeit und dem vollständigen Verzicht auf ihre Kontrolle bei „Vertrauensarbeitszeit“-Modellen verliert diese ihre relevante Maßgröße für die Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. An die Stelle der Arbeitszeit tritt die marktliche Steuerung des Leistungsprozesses über die Vereinbarung von Arbeitsergebnissen und eine überwiegende Selbstorganisation des Arbeitseinsatzes. Dabei entscheiden die Beschäftigten weitgehend selbst die Dauer, Lage, Ort und Verteilung ihrer flexibel gestaltbaren Arbeitszeit (vgl. ebd.: 112f.).

Die räumliche und zeitliche Entgrenzung von Arbeit nur als betriebliches Instrument effizienter Arbeitsorganisation oder Rationalisierung zu betrachten, greift jedoch zu kurz. Flexibles Arbeiten entspricht auch den Wünschen vieler Beschäftigter. Insbesondere Angehörige höherer beruflicher Statusgruppen verbinden mit den neuen technischen und arbeitsorganisatorischen Optionen den Anspruch auf ein selbstbestimmteres Arbeiten und die Hoffnung auf eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes ist für diese Gruppe eine wichtige Voraussetzung, um die berufliche Tätigkeit mit familiären Betreuungspflichten und „Sorgearbeit“ besser in Einklang zu bringen. Zudem wandeln sich auch die Ansprüche an die eigene berufliche Arbeit. Dazu gehört auch der Wunsch nach mehr Zeitsouveränität und Selbstbestimmtheit hinsichtlich der Arbeitszeiten und -orte im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse (vgl. Warnke 2016: 46). Mit der Digitalisierung erhält diese weitreichende Entgrenzung im Raum-Zeit-Gefüge der Arbeitswelt eine neue Dimension, weil die digitale Durchdringung vieler Arbeitsprozesse und die voranschreitende Verbreitung mobil-vernetzter Arbeitsmittel immer mehr Möglichkeiten für orts- und zeitflexibles Arbeiten bieten und sich bestehende Grenzen zwischen Betrieb und Wohnung, zwischen Arbeitszeit und Freizeit sowie zwischen Arbeit und Privatleben immer mehr verflüssigen.

2.3 VERBREITUNG ORTS- UND ZEITFLEXIBLER ARBEIT

Wenngleich die Digitalisierung als Treiber flexibler Arbeitsformen wirkt, sind hiervon nicht alle Tätigkeiten in gleichem Maße betroffen. Nicht alle Unternehmen nutzen die technischen Möglichkeiten zu einer weiterreichenden Flexibilisierung von Arbeit, ebenso wie nicht alle Beschäftigte sich per se mehr Zeit- und Ortsflexibilität wünschen. Trotz der fortschreitenden Durchdringung der Arbeitsprozesse mit digitalen Technologien ist zudem ein relevanter Teil von Arbeit nicht oder nur sehr eingeschränkt orts- und zeitflexibel zu organisieren, weil die Tätigkeit beispielsweise an Öffnungs- und Betriebszeiten gebunden ist oder ausschließlich im Betrieb oder beim Kunden vor Ort erbracht werden kann. Deshalb ist vor allem die Wissensarbeit als Form geistiger Arbeit, die überwiegend die Generierung von Wissen sowie die Erzeugung, Bearbeitung und Weitergabe von (digitalisierten) Informationen zum Gegenstand hat, besonders geeignet für diese Form der digital-flexiblen Arbeit (vgl. Arlinghaus 2017).

Richtet man den Blick auf die Verbreitung orts- und zeitflexibler Arbeit, so zeigt sich, dass bislang nur eine Minderheit der Beschäftigten räumlich mobil und selbstbestimmt zeitflexibel arbeitet. Die Ergebnisse der Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) des Jahres 2017 zeigen, dass die meisten Beschäftigten – trotz Digitalisierung – nur über geringe Zeitautonomie bei der Arbeit verfügen. Rund 40 Prozent können tatsächlich Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit bestimmen, wenngleich sich zwei Drittel der Befragten mehr Zeitautonomie bei der Arbeit wünschen. Flexible Arbeitszeitmodelle sind vor allem bei höheren beruflichen Statusgruppen wie Beschäftigten mit Management- und Führungsaufgaben oder bei hochqualifizierten Beschäftigten verbreitet. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht zu diesen Berufsgruppen gehören, haben in der Regel feste oder nur wenig flexible Arbeitszeiten (vgl. Lott 2017a: 9). Ebenso ist ein hohes Maß an (selbstbestimmter) Ortsflexibilität der Arbeit nur für einen kleinen Teil der Beschäftigten Realität. Die Mehrheit der Beschäftigten arbeitet an einem festen Arbeitsort, nämlich in der Betriebsstätte des Arbeitgebers, in der auch die Arbeitsmittel (Maschinen, Arbeitsgeräte) und die Arbeitsgegenstände (Werkstücke, Kunden) örtlich gebunden sind (vgl. Brauner et al. 2018). Nach einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) sind 40 Prozent der Beschäftigten der Meinung, dass sich ihre Tätigkeit unter Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien auch von zu Hause aus erledigen ließe (Brenke 2016: 98). In manchen Wirtschaftszweigen wie bei Finanzdienstleistungen, in der Öffentlichen Verwaltung oder bei unternehmensnahen Dienstleistungen liegt der Anteil von Arbeitsplätzen, die für mobiles Arbeiten und Homeoffice geeignet wären, bei über 60 Prozent (ebd.: 99).

Dennoch bleibt die Verbreitung von mobiler Arbeit¹ in Deutschland weit hinter den Wünschen der Beschäftigten sowie den technischen und arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten zurück. Verschiedene Studien beziffern den Anteil von Beschäftigten, die zumindest gelegentlich im Homeoffice arbeiten, zwischen 12 und 17 Prozent (vgl. Brenke 2016; Deutscher Bundestag 2019). Die Sonderauswertung der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 für den Deutschen Bundestag zeigt, dass die Verbreitung von Arbeit im Homeoffice vor allem von der Branche, der Qualifikation, dem Einkommen und der Haushaltsgröße abhängt (siehe Abbildung 3). Deutlich über dem Durchschnitt wird mobiles Arbeiten in den Branchen Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie freiberufliche/wissenschaftliche und technische Dienstleistungen genutzt. Ebenso haben vor allem Beschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren sowie hochqualifizierte und gut Verdienende zu einem höheren Anteil Homeoffice oder Telearbeit mit ihrem Ar-

¹ Mobile Arbeit bezeichnet das Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte und umfasst neben der Arbeit von zu Hause (Homeoffice, Telearbeit) auch die Arbeit beim Kunden (Projekt, Service, Vertrieb) oder von unterwegs (Dienstreisen) unter Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationsmittel.

beitgeber vereinbart als der Durchschnitt der Beschäftigten. Diese Beschäftigtengruppen gehören auch zu denjenigen, die oft viele Überstunden zu leisten haben.

Abbildung 3: Verbreitung von Homeoffice nach persönlichen und betrieblichen Merkmalen

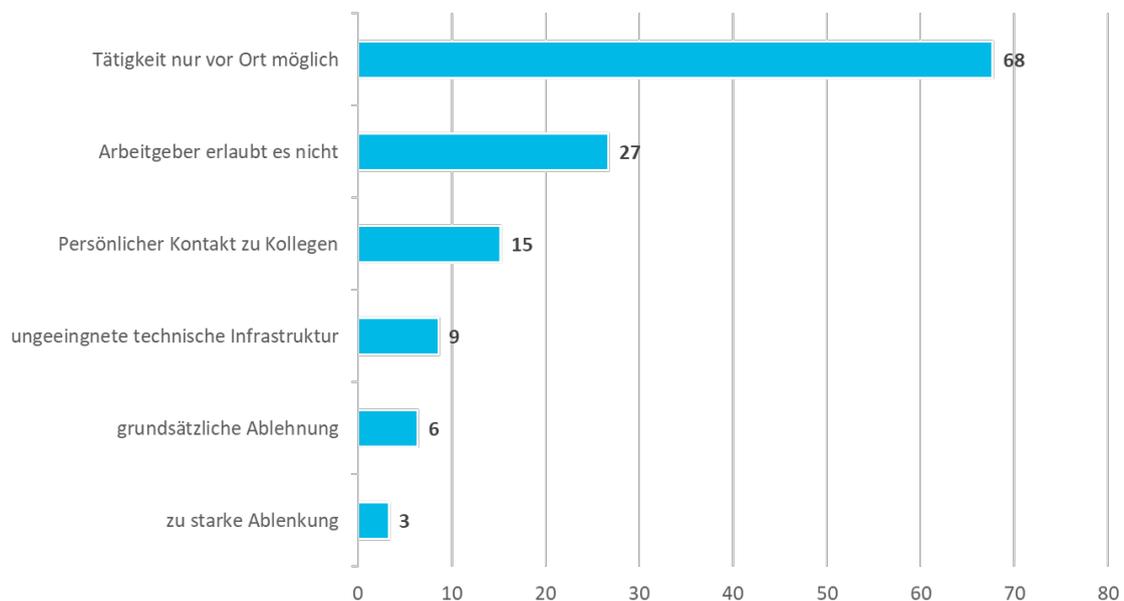
Frage: „Haben Sie mit Ihrem Arbeitgeber Telearbeit oder Homeoffice vereinbart?“		Anteil der Beschäftigten in Prozent
Geschlecht	Weiblich	10
	Männlich	14
	Gesamt	12
Wirtschaftszweig	Gesundheits- und Sozialwesen	4
	Verarbeitendes Gewerbe	10
	Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherungen, Verteidigung	12
	Erziehung und Unterricht	16
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	21
	Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	25
	Information und Kommunikation	52
Qualifikation nach ISCED	Niedrig	-
	Mittel	7
	Hoch	21
Monatlicher Bruttoverdienst	Bis 1.499 Euro	4
	1.500 – 2.499 Euro	5
	2.500 – 3.499 Euro	7
	3.500 – 4.499 Euro	17
	4.500 Euro und mehr	31
Anzahl Überstunden	Bis 2 Stunden	9
	Mehr als 3 bis 5 Stunden	12
	Mehr als 5 bis 10 Stunden	16
	Mehr als 10 Stunden	20
Personenzahl im Haushalt	1-Personen-Haushalt	8
	2-Personen-Haushalt	11
	3-Personen-Haushalt	12
	Mehr als 3 Personen im Haushalt	16
Kinder unter 18 J. im Haushalt	Ja	17
	Nein	10

Quelle: Deutscher Bundestag [2019] nach BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017.

Die Motive für den Wunsch nach mehr Orts- und Zeitflexibilität sind vor allem die bessere Vereinbarkeit der beruflichen Anforderungen mit Familie und Freizeit, aber auch die Möglichkeit, besser, weil ungestörter und damit produktiver arbeiten zu können und sich Fahrzeiten zu sparen (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2015: 19).

Die Gründe, warum die Mehrheit der Beschäftigten nicht von zu Hause oder unterwegs arbeitet, sind ebenso vielfältig (siehe Abbildung 4): Die häufigste Ursache ist die Art der Arbeit (68 Prozent), die eine Tätigkeit nur in der betrieblichen Arbeitsstätte zulässt. Mehr als ein Viertel der Beschäftigten, die nicht ortsflexibel arbeiten, geben als Grund an, dass der Arbeitgeber dies nicht erlaube. Für 15 Prozent ist der persönliche Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen wichtiger als der Wunsch, von zu Hause aus zu arbeiten. Es gibt jedoch auch einen relevanten Anteil von Beschäftigten, die sich eine klare Trennung von Berufs- und Privatleben sowie verlässliche und feste Arbeitszeiten wünschen und deshalb nicht orts- oder zeitflexibel arbeiten möchten (vgl. Schicke/Lauenstein 2016: 79).

Abbildung 4: Gründe gegen das Arbeiten von zu Hause oder unterwegs [Angaben in Prozent, Mehrfachantworten]



Quelle: Richter et al. 2018: 108.

Es lässt sich zusammenfassend festhalten: Orts- und zeitflexibles Arbeiten ist derzeit nur für eine Minderheit der Beschäftigten möglich. Der überwiegende Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeitet ausschließlich in der betrieblichen Arbeitsstätte bei wenig flexiblen Arbeitszeiten. Zwei Drittel der Beschäftigten, die nicht zeitflexibel und mobil arbeiten können, würden sich dies wünschen. Rund 40 Prozent der Beschäftigten sind der Meinung, ihre Tätigkeit ließe sich auch (teilweise) im Homeoffice erledigen, dennoch arbeiten nur zwischen 12 und 17 Prozent zumindest gelegentlich von zu Hause aus. Der Grund hierfür liegt oft im Unternehmen, welches das Arbeiten im Homeoffice nicht zulässt. Aber auch ein relevanter Teil der Beschäftigten zieht das Arbeiten im Betrieb dem Arbeiten von zu Hause aus vor. Ortsflexibles Arbeiten ist vor allem in wissensintensiven Branchen und bei hochqualifizierten Beschäftigten mit einem relativ hohen Einkommen verbreitet, die auch aufgrund ihres beruflichen Status über die Möglichkeit zu selbstbestimmtem und ergebnisorientiertem Arbeiten verfügen.

3. FLEXIBILITÄT DES ARBEITSORTS UND DER ARBEITSZEIT – WISSENSCHAFTLICHE ERKENNTNISSE ÜBER FOLGEN FÜR GESUNDHEIT UND WOHLBEFINDEN

Mit den durch die Digitalisierung erweiterten Möglichkeiten zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten ergeben sich Spannungsfelder zwischen den Interessen von Unternehmen und Beschäftigten innerhalb der Koordinaten Flexibilisierung und Bürokratisierung sowie Arbeitsautonomie und Gesundheit. Diese Interessen sind nicht immer deckungsgleich und müssen entsprechend austariert werden (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2017a: 78). Die digitalisierte Arbeitswelt bringt zudem vielfältige Widersprüche zwischen den Humanisierungspotenzialen höherer Autonomiespielräume sowie einer verbesserten Work-Life-Balance von Beschäftigten und den negativen gesundheitlichen Folgen mit sich. Solche können mit einem zunehmenden Arbeits- und Leistungsdruck, hohen Ansprüchen an die Selbstorganisation bei der Arbeit, langen Arbeitszeiten sowie einer erweiterten Verfügbarkeit der Beschäftigten einher gehen (vgl. Carstensen 2015; Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2017a). Inwieweit und unter welchen Bedingungen orts- und zeitflexibles Arbeiten zu mehr selbstbestimmtem Arbeiten und damit einer besseren, gesünderen Work-Life-Balance führt oder die Entgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit mit negativen Folgen für die Qualität der Arbeitsbedingungen zur Folge hat, wird im Weiteren anhand vorliegender arbeitswissenschaftlicher Studien diskutiert.

3.1 CHANCEN VON ORTS- UND ZEITFLEXIBILITÄT

Arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zufolge besitzen Orts- und Zeitflexibilität eine Reihe an positiven Folgewirkungen für Beschäftigte und Unternehmen. So bestehen die Vorteile zeitflexibler Arbeit für Unternehmen in der kurzfristigen Reaktionsmöglichkeiten auf plötzliche Auftragspitzen, Kundenwünsche und Nachfrageveränderungen. Vertrauensarbeitszeit führt beispielsweise dazu, dass Beschäftigte ein erhöhtes unternehmerisches Verantwortungsbewusstsein übertragen bekommen und ihre Arbeit damit stärker aufgabenorientiert organisieren und Leerlaufzeiten gar nicht erst auftreten (ebd.: 41). Das Angebot orts- und zeitflexibler Arbeitsmodelle kann auch die Bindung an den Arbeitgeber erhöhen, was wiederum in Zeiten des Fachkräftemangels durchaus ein wichtiges Argument bei der Rekrutierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sein kann (vgl. Gajendran und Harrison 2007, zitiert nach Beermann et al. 2018: 18; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2017: 36). Zudem bietet orts- und auch zeitflexibles Arbeiten die Möglichkeit, nach einer familienbedingten Auszeit früher ins Arbeitsleben zurückzukehren (Bellmann/Widuckel 2017: 2f). Gleichermaßen kann diese Flexibilität für ältere Beschäftigte auch ein Grund sein, später in den Ruhestand einzutreten (ebd.). Die positiven Effekte der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort auf das Gleichgewicht von Arbeit und Privatleben, die Arbeitgeberattraktivität und die Arbeitszufriedenheit sowie Arbeitsproduktivität werden in verschiedenen wissenschaftlichen Untersuchungen nachgewiesen.

Durch Orts- und Zeitflexibilität ergeben sich nicht nur Chancen für Arbeitgeber und Unternehmen, sondern auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die erhöhte Flexibilität erlaubt die flexible Taktung von Arbeits- mit Betreuungsaufgaben sowie anderen außerberuflichen Tätigkeiten im häuslichen Umfeld. Eine Reihe von Untersuchungen zeigt, dass eine höhere Zeitsouveränität die Arbeitszufriedenheit und die Gesundheit der Beschäftigten positiv beeinflusst (vgl. Am-

linger-Chatterjee 2016; Hanglberger 2010). Orts- und Zeitflexibles Arbeiten erweitert in der Regel die Möglichkeit zu mehr selbstbestimmtem Arbeiten und höheren Autonomiespielräumen. Eine Meta-Analyse von 46 Einzelstudien über die Auswirkungen alternierender Telearbeit bestätigt eine positive Wirkung dieser Arbeitsform auf das Autonomieempfinden, die Arbeitszufriedenheit sowie auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Höhere Entscheidungsspielräume und eine höhere Arbeitsmotivation wirken zudem positiv auf die Gesundheit: sie sind eine wichtige Ressource, die Folgen von Belastungen puffern kann (vgl. Beermann et al. 2018: 32).

Die Option, einen Teil seiner Arbeit außerhalb des Betriebs von zu Hause aus zu erledigen, verbessert nicht nur die Work-Life-Balance, sondern reduziert auch Belastungen, die mit langen Pendlerzeiten einhergehen. So nehmen insbesondere bei Tagespendlern mit langen Anfahrtszeiten zur Arbeitsstätte die gesundheitlichen Beschwerden und die Stressbelastung deutlich zu. Vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern sind von einer hohen Beanspruchung durch lange Wegezeiten zur Arbeit negativ betroffen, die sich durch die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice reduzieren lassen (vgl. Rüger und Ruppenthal 2011, zitiert nach Beermann et al. 2018: 14). Zudem wird es von den Beschäftigten als durchaus positiv empfunden, im Bedarfsfall auch zu Hause oder von unterwegs arbeiten zu können: „Das Abschließen unerledigter Aufgaben erschafft das Gefühl, sich auch mental von der Arbeit zu lösen und die Möglichkeit jederzeit Informationen abzurufen, kann ein beruhigendes Gefühl von Transparenz, Informiertheit und Überbrückung von Langeweile in Zeiten erzwungener Untätigkeit hervorrufen“ (Kauffeld 2019: 293). Auch lassen sich durch die erhöhte räumliche Flexibilität der Arbeit unbequeme Arbeitszeiten wie Bereitschaften, Nachtschichten oder Feiertagsarbeit reduzieren oder belastungsärmer gestalten, wenn diese auch von zu Hause aus erledigt werden können (Schuchart 2014: 184, zitiert nach Carstensen 2015: 189).

Mehrere Untersuchungen betonen allerdings, dass die positiven Effekte für die Beschäftigten nur dann zum Tragen kommen können, wenn die Flexibilität auch zu einem hohen Grad selbstbestimmt gestaltet werden kann (vgl. hierzu im Überblick Biemann/Weckmüller 2015). Dabei zeigt sich, dass Beschäftigte mit einer geregelten Flexibilität, beispielsweise in Gleitzeitmodellen, eine geringere Belastungssituation aufweisen und weniger Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben haben als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über eine vollkommene Freiheit bei Arbeitszeitgestaltung verfügen. Mehr Verantwortung und Entscheidungsspielräume über die Organisation der eigenen Arbeit können stark belastend wirken und Stress verursachen (vgl. Lott 2017b).

3.2 RISIKEN VON ORTS- UND ZEITFLEXIBILITÄT

Neben den positiven Auswirkungen von Orts- und Zeitflexibilität sind flexible Arbeitsmodelle auch mit einigen Risiken verbunden. So geht die Nutzung mobiler digitaler Endgeräte im Allgemeinen mit einer erweiterten arbeitsbezogenen Erreichbarkeit der Beschäftigten einher. Damit verbunden sind negative Wirkungen auf das Wohlbefinden und die Gesundheit. Diese nehmen vor allem mit der Häufigkeit der arbeitsbezogenen Inanspruchnahme außerhalb der regulären Arbeitszeit und des Arbeitsortes zu (vgl. z.B. Arlinghaus und Nachreiner 2014, zitiert nach Kauffeld 2019: 293). Vor allem erschwert die unregelmäßige Form einer potenziellen ständigen Erreichbarkeit für Vorgesetzte, Kollegen oder Kunden während der Ruhezeiten das Abschalten und die mentale Distanz von der Arbeit, was wiederum entscheidend für die Erholung von arbeitsbezogenem Stress und für die Erhaltung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten ist (vgl. Mellner 2016, Sonntag 2012 zitiert nach: Kauffeld 2019: 293).

Flexible Arbeitszeitmodelle ohne zeitliche Begrenzung führen häufig zu einer Ausdehnung der Arbeitszeit, insbesondere dann, wenn die Arbeitsintensität ohnehin hoch ist. Selbstbestimmtes Arbeiten verkehrt sich dann in eine „interessierte Selbstgefährdung“ (Peters 2013), wenn das Erreichen von Erfolgszielen nur durch eine Ausweitung der Arbeitszeit und eine Form von Selbstausbeutung möglich ist (vgl. Krause et al. 2015, zitiert nach: Beermann et al. 2018: 9). Aus arbeitsmedizinischer Sicht hat eine Ausweitung von Arbeitszeiten über zehn Stunden täglich oder 48 Stunden pro Woche negative Wirkungen. Derart lange Arbeitszeiten „sind tendenziell mit deutlichen Leistungsrückgängen und einem erhöhten Risiko für Unfälle sowie einer deutlichen Abnahme von Produktivität und Effizienz verbunden. Darüber hinaus können lange Arbeitszeiten zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen, die Möglichkeiten der sozialen Teilhabe beeinträchtigen und die zur Verfügung stehende Zeit zur Erholung verkürzen“ (Beermann et al. 2018: 28). Mit zunehmendem Umfang der Arbeitszeit treten gesundheitliche Beschwerden häufiger auf und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird erschwert. Bereits beim Überschreiten der normalen Vollzeitarbeitszeit um zwei Stunden erhöht sich das Auftreten gesundheitlicher Beschwerden wie Erschöpfung, Niedergeschlagenheit, Schlafstörungen sowie Rücken- und Kreuzschmerzen (vgl. Wöhrmann et al. 2016: 31, 37).

Die erweiterte zeitliche Verfügbarkeit der Beschäftigten außerhalb der regulären Arbeitszeiten kann eine Verkürzung der Ruhezeiten zur Folge haben. Wenn abends noch dienstliche Telefonate geführt, E-Mails beantwortet oder liegengebliebene Arbeiten erledigt werden, verbleibt meist eine nicht ausreichende Dispositions- und Obligationszeit für Freizeit, Schlaf und Erholung. Eine dauerhafte Kürzung der Ruhezeiten wiederum ist mit Risiken für die körperliche und psychische Gesundheit verbunden, wenn sich durch Schlafdefizit und geringe Schlafqualität Erschöpfungszustände einstellen. Arbeitsmedizinische Studien zeigen, dass die reduzierte Erholung infolge verkürzter Ruhezeiten nicht durch ein nachträgliches Anhängen der Unterbrechungszeit kompensiert werden kann (vgl. Beermann et al. 2018: 24f).

Auch das ortsflexible Arbeiten birgt aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive Risiken. So ist die interessierte Selbstausbeutung bei den räumlich flexiblen Arbeitsformen eine wesentliche Gefahr und kann zu Arbeitsverdichtung durch das Auslassen von Pausenzeiten oder längeren Arbeitszeiten führen (vgl. Bloom et al. 2015). Zudem ermöglicht das mobile Arbeiten im heimischen Umfeld neue Formen des Präsentismus, wenn beispielsweise erkrankte Beschäftigte von zu Hause arbeiten anstatt sich zu kurieren. Brenke (2016) konnte nachweisen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Homeoffice im Wochendurchschnitt länger arbeiten. Ursache kann das Fehlen eines im betrieblichen Umfeld festen Feierabends sein. Diesen Befund bestätigt Lott (2019) im Grundsatz und kommt darüber hinaus zu dem Ergebnis, dass Homeoffice insbesondere bei Männern zu einer Zunahme von Überstunden führt. Wenn extensiv im Homeoffice gearbeitet wird, verkehren sich die Vorteile dieser Arbeitsform oft ins Gegenteil: es zeigen sich negative Wirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wenn Homeoffice zudem mit flexiblen Arbeitszeitarrangements wie Vertrauensarbeitszeit verbunden ist, besteht nicht selten die Gefahr, dass Arbeitszeiten verlängert werden, um vorgegebene Erfolgsziele durch eine Ausweitung der Arbeitszeit und eine Form von Selbstausbeutung zu erreichen (vgl. Krause et al. 2015, zitiert nach: Beermann et al. 2018: 9). Auch das Arbeiten im Homeoffice zu „sozial wertvollen Zeiten“, also vor allem abends und am Wochenende, hat meist negative Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit und die Work-Life-Balance (vgl. Wöhrmann et al. 2016: 40, 52). In diesen Fällen sind das notwendige Abschalten von der Arbeit und die erforderliche Erholungszeit oft nicht mehr gewährleistet, so dass sich damit die Gefahr von arbeitsbedingten Erschöpfungszuständen erhöht (T.D. Golden 2012, zitiert nach: Beermann et al. 2018: 18).

3.3 GESTALTUNG ORTS- UND ZEITFLEXIBLER ARBEIT

Orts- und Zeitflexibilität besitzen im Kontext der Arbeitswelt stets ambivalente Folgen, die – wie zuvor aufgezeigt – von den Rahmenbedingungen abhängig sind. Einerseits können sich flexible Arbeitsarrangements günstig auf Arbeitsleistungen, -motivation und -produktivität auswirken und zugleich die Arbeitszufriedenheit, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie das subjektive Autonomieempfinden verbessern. Andererseits besteht die Gefahr, dass orts- und zeitflexibles Arbeiten negative Implikationen auf die Gesundheit, die Work-Life-Balance und schlussendlich auch auf die Arbeitsproduktivität haben. Gerade aufgrund dieser Ambivalenz und des schmalen Grads zwischen Chance und Risiko bleibt festzuhalten, dass sich der Arbeits- und Gesundheitsschutz in der digitalisierten Welt vor alten und neuen Herausforderungen einer guten und gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung sieht. Das Spannungsfeld zwischen mehr Flexibilität und einem ausreichenden Arbeitsschutz an vielen Stellen hier deutlich zutage.

Aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive ergeben sich angesichts der teilweise negativen Implikationen orts- und zeitflexiblen Arbeitens auf Wohlbefinden und Gesundheit sowie die Work-Life-Balance der Beschäftigten verschiedene Gestaltungserfordernisse. Beermann et al. (2018: 32) betonen hier insbesondere die Notwendigkeit einer Reduzierung der Belastungsexposition flexibler Arbeitsformen. Insbesondere lange Arbeitszeiten und die Unterbrechung von Ruhezeiten beeinträchtigen ein wirksames Abschalten bzw. das gedankliche Distanzieren (Detachment) von der Arbeit und sind deshalb zu vermeiden. Ergänzend hierzu sollten die als Belastungspuffer wirkenden Ressourcen der Beschäftigten durch einen hohen Handlungsspielraum und ein hohes Maß an Selbstbestimmung erhöht werden. Damit lässt sich die subjektive Belastungsverarbeitung deutlich verbessern. Wöhrmann et al. (2016: 133) verweisen auf die ambivalenten Folgen flexibler Arbeitszeiten für die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten. Entscheidend hierbei ist, inwieweit Flexibilität ihre Handlungs- und Entscheidungsspielräume erweitert oder einengt. Liegt die Autonomie über die zeitliche Flexibilität bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, so wirkt diese förderlich für Gesundheit und Zufriedenheit. Entscheidet hingegen allein der Arbeitgeber über die Flexibilität der Arbeitszeit, so kann dies insbesondere in Kombination mit einer hohen Arbeitsintensität zu gesundheitlich negativen Belastungskonstellationen führen.

Eine Publikation der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2017) zeigt mit Blick auf die praktische Umsetzung zeitflexibler Arbeitsmodelle, dass flexible Arbeitsarrangements nur dann positive Folgewirkungen entfalten können, wenn die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Anforderungen der Arbeitgeber in Einklang gebracht werden. „Denn Beschäftigte, die ihre Arbeitszeiten mitgestalten können, sind mit ihrer Work-Life-Balance zufriedener, arbeiten motivierter, sind nachweislich produktiver, bleiben länger gesund sowie leistungs- und beschäftigungsfähig“ (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2017: 61).

4. DIGITAL-FLEXIBLE ARBEIT – HERAUSFORDERUNGEN FÜR DAS ARBEITSRECHT

In den vorangestellten Abschnitten haben wir aufgezeigt, wie die Arbeitswelt im Zuge der digitalen Transformation sowohl zeitlich als auch räumlich flexibler wurde. Die öffentliche Aufmerksamkeit über die Verbreitung digital-flexibler Arbeitsmöglichkeiten sowie die damit einhergehenden arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse in Bezug auf Chancen und Risiken haben eine breite politische und juristische Debatte über Regulierung orts- und zeitflexibler Arbeitsformen sowie über Reformbedarf bestehender Gesetze ausgelöst. Nachfolgend stellen wir den Status Quo der Arbeitszeit- und Arbeitsschutzvorschriften dar, um anschließend die politische und rechtswissenschaftliche Debatte im Hinblick auf möglichen Reformbedarf der jeweiligen Regelungen zu analysieren. Der Fokus der Untersuchung liegt auf der Frage, inwieweit Regelungsgegenstand und Regelungszweck vorhandener Rechtsvorschriften den Erfordernissen orts- und zeitflexibler Arbeit entsprechen und ob die Zielsetzung der Rechtsvorschriften mit den vorhandenen Regelungsinstrumenten unter den geänderten Bedingungen in der digitalisierten Arbeitswelt (noch) zu erreichen sind.

4.1 ZEITFLEXIBILITÄT: STATUS QUO, POSITIONEN UND REFORMBEDARF

4.1.1 ARBEITSZEITGESETZ

Regelungszweck und -instrumente

Das Arbeitszeitrecht ist Gemeinschaftsrecht der EU und dient der Verbesserung des Schutzes von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese Zweckbestimmung des EU-Rechtsrahmens muss bei der Debatte über den Anpassungsbedarf des Arbeitszeitgesetzes berücksichtigt werden. Bei der letzten Reform des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) im Jahr 1994 wurden die Europäischen Arbeitszeitrichtlinien 93/104/EG vom 23. November 1993 und die Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in nationales Recht umgesetzt. Zweck des Arbeitszeitgesetzes ist es gemäß § 1 Abs. 1, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern. Absatz 2 erweitert den Gesetzeszweck auf den mit Verfassungsrang (Art. 140 Grundgesetz) versehenen Schutz des Sonntags und der gesetzlichen Feiertage als „Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung“. Darüber hinausgehende Schutzziele verfolgt das Arbeitszeitgesetz nicht und können bei seiner Anwendung auch nicht berücksichtigt werden (vgl. Baeck et al. 2014: § 1 ArbZG, Rn. 4).

Um das in § 1 Abs. 1 ArbZG normierte Schutzziel der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erreichen, beschränkt das Arbeitszeitgesetz als Regelungsinstrument die maximal zulässige tägliche Arbeitszeit (§ 3 ArbZG), verlangt regelmäßige Ruhepausen während der Arbeitszeit (§ 4 ArbZG) und regelt die Mindestruhezeiten zwischen Beendigung und Wiederaufnahme der Arbeit (§ 5 ArbZG). Als Schutzvorschrift des Staates gegenüber den abhängig Beschäftigten und als Teil des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes lässt das Ge-

setz an mehreren Stellen und teilweise unter bestimmten Bedingungen eine Flexibilisierung der Arbeitszeitsvorschriften durch tarifvertragliche Öffnungsklauseln zu (§ 7) oder verlangt bei einer möglichen Flexibilisierung zugunsten der Arbeitgeber eine Kompensation längerer Arbeits- und kürzerer Ruhezeiten innerhalb bestimmter Ausgleichszeiträume. Damit soll trotz der beabsichtigten Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Interesse der Unternehmen der Gesundheitsschutz der Beschäftigten sichergestellt bleiben. Zur Erreichung des dritten Schutzziels, dem Schutz des Sonntags, enthält das Arbeitszeitgesetz ein generelles Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen als Tage der Arbeitsruhe. Um auch anderen verfassungsrechtlich geschützten Gütern Rechnung zu tragen, lässt der Gesetzgeber zum generellen Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen (§ 9 ArbZG) auch eine Reihe von Ausnahmen zu (vgl. Baeck et al 2014: § 1 ArbZG, Rn: 14).

Abbildung 5: Ziele und Instrumente des Arbeitszeitgesetzes

Ziele gem. § 1 ArbZG	Instrumente
Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> • Tägliche Höchstarbeitszeit (§ 3) • Ruhepausen (§ 4) • Ruhezeiten (§ 5) • Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers bei mehr als acht Arbeitsstunden (§ 16)
Verbesserung der Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Ausweitung der Höchstarbeitszeiten auf bis zu zehn Arbeitsstunden pro Werktag mit späterer Kompensation (§ 3) • Abweichungen der Grundnormen mittels Tarifvertrags und/oder aufgrund eines Tarifvertrags mittels Betriebsvereinbarung (§7)
Schutz des Sonn- und der staatlich anerkannten Feiertage	<ul style="list-style-type: none"> • Grundsätzliches Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen (§ 9)

Die Regelung in § 3 ArbZG zur Begrenzung der Arbeitszeiten auf werktäglich acht Stunden trägt laut der Gesetzesbegründung den arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen zum Gesundheitsschutz Rechnung. Gleichzeitig wird den Unternehmen ein Flexibilisierungsspielraum zugestanden, indem die werktägliche Arbeitszeit auf zehn Stunden erhöht werden kann, sofern in einem Ausgleichszeitraum von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen ein durchschnittlicher Acht-Stunden-Tag erreicht wird. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG legt hingegen eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden fest, die innerhalb eines Bezugszeitraums von 4 Monaten, unter bestimmten Voraussetzungen auch innerhalb von 12 Monaten, im Durchschnitt zu erreichen ist. Da gemäß der EU-Richtlinie die tägliche Arbeitszeit nur durch die verbindlichen Ruhezeit von 11 Stunden begrenzt wird, wäre nach Abzug von Pausenzeiten (45 Minuten) und unter Beachtung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden eine Arbeitszeit von maximal zwölf Stunden und 15 Minuten an einem Arbeitstag nach EU-Recht zulässig. Der deutsche Gesetzgeber hat von dieser Möglichkeit eines Verzichts auf eine tägliche zugunsten einer wöchentlichen Arbeitszeit nicht Gebrauch gemacht und beließ es bei der Neufassung des Arbeitszeitgesetzes 1994 mit Verweis auf den arbeitsmedizinischen Erkenntnisstand bei einer täglichen Höchstarbeitszeit von maximal 10 Stunden. Die Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie erfolgte damit EU-rechtskonform (vgl. Baeck et al. 2014: § 3 ArbZG, Rn. 8).²

² Auch in einer Vielzahl von EU-Mitgliedstaaten ist eine tägliche Höchstarbeitszeit in den nationalen Arbeitszeitgesetzen normiert. Siehe dazu Abbildung 6, S. 20.

Neben der Begrenzung der täglichen zulässigen Arbeitszeit dienen insbesondere die Ruhezeiten zwischen Beendigung und Wiederaufnahme der Arbeit dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nach Art. 2 Nr. 9 der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG soll mit Ruhezeiten sichergestellt werden, dass die Beschäftigten nicht wegen Übermüdung oder wegen eines unregelmäßigen Arbeitsrhythmus sich selbst, ihre Kollegen oder sonstige Personen verletzen und weder kurzfristig noch langfristig ihre Gesundheit schädigen. Dem Arbeitnehmer soll ohne Unterbrechung durch Arbeit genügend Zeit für Erholung, Entspannung und Schlaf zur Verfügung stehen. Der Arbeitnehmer ist auf Grund seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtungen gehalten, die Ruhezeit auch entsprechend zur Erholung zu verwenden (Baeck et al. 2014: § 5 ArbZG, Rn. 12). Nach § 5 ArbZG beträgt die Ruhezeit mindestens 11 Stunden. Ausnahmeregelungen existieren für bestimmte Branchen und Berufe, bei denen die Ruhezeit auf 10 Stunden verkürzt werden kann. In diesen Fällen muss aber innerhalb eines Kalendermonats ein Ausgleich geschaffen werden.

Darüber hinaus lässt das Arbeitszeitgesetz gemäß § 7 eine Reihe von Abweichungsmöglichkeiten von den Regelungen der §§ 3 bis 6 durch einen Tarifvertrag oder eine tarifvertraglich erlaubte betriebliche Regelung zu. „Den sachnäheren Tarifvertrags- bzw. Betriebsparteien soll damit die Möglichkeit gegeben werden, die gesetzlichen Regelungen den jeweiligen Besonderheiten des Betriebes oder der jeweiligen Branche anzupassen“ (Baeck et al. 2014: § 7 ArbZG, Rn. 2). § 7 begründet jedoch keinen Verhandlungsanspruch einer Tarifvertragspartei über eine abweichende Regelung.

Die Abweichungsmöglichkeiten per Tarifvertrag finden jedoch im Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer ihre Grenzen, die nicht überschritten werden dürfen. So kann die gesetzliche Höchstarbeitszeit per Tarifvertrag auf über 10 Stunden ausgeweitet werden unter der Voraussetzung, dass in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Durch Tarifvertrag kann gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG zudem die Ruhezeit von elf auf bis zu neun Stunden verkürzt werden. Voraussetzung für die Kürzung der Ruhezeit ist, dass die Art der Arbeit eine solche Kürzung erfordert. Dazu zählen arbeitsorganisatorische Gründe oder branchespezifische Besonderheiten.

4.1.2 DISKUSSION UND POTENZIELLER REFORMBEDARF DES ARBEITSZEITSRECHTS

Bei Vorschlägen zu einer Anpassung des Arbeitsrechts an die Herausforderungen der digitalisierten Arbeitswelt ist nicht nur den vermeintlich erweiterten Flexibilisierungserfordernissen Rechnung zu tragen. Es sind vor allem auch die besonderen gesundheitlichen Belastungen und der arbeitsmedizinische Erkenntnisstand zu den Folgen orts- und zeitflexibler Arbeit zu berücksichtigen. Hierbei wird wieder das bereits aufgezeigte Spannungsfeld zwischen arbeitnehmerorientierter selbstbestimmter Flexibilität und unternehmensorientierter Flexibilität sichtbar, das sich auch in der gesellschaftlichen und politischen Debatte und letztlich auch in der rechtswissenschaftlichen Diskussion widerspiegelt. Zunächst stellen wir auf Basis unserer Analysen die unterschiedlichen Positionen der Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Parteien dar. Anschließend folgt die Zusammenfassung der rechtswissenschaftlichen Diskussion und die Erläuterung des identifizierten arbeitsrechtlichen Handlungs- und Veränderungsbedarfs.

Positionen und Diskussionen zum Reformbedarf des Arbeitszeitgesetzes

Der zuvor skizzierte Flexibilisierungskonflikt manifestiert sich in den unterschiedlichen Positionen zum Arbeitszeitrecht. Angesichts der Herausforderungen für die Unternehmen, die mit der Digitalisierung einhergehen, bedarf es nach Meinung des Bundesverbandes der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) eines neuen Rechtsrahmens, der die mit Arbeiten 4.0 einhergehenden Chancen für flexibleres Arbeiten und der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle eröffnet und nicht beschränkt. „Das gilt für viele Bereiche des Arbeitsrechts, es gilt besonders für das Thema Arbeitszeitgestaltung“ (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeber (BDA) 2016: 1). Die BDA hält eine solche Flexibilisierung für erforderlich, um damit sowohl den Kundenwünschen als auch den Interessen von Beschäftigten gleichermaßen stärker gerecht zu werden. So werde laut BDA durch eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit pro Tag auf maximal zehn Stunden die zeitzonenübergreifende Zusammenarbeit teilweise erschwert, die Gewährung von elf Stunden unterbrechungsfreier Ruhezeit widerspreche den Bedürfnissen der Beschäftigten nach einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung, die auch Sorgearbeit tagsüber ermöglicht und Arbeit somit teilweise auf den Abend verschiebe. Deshalb fordert die BDA die Umstellung der Höchstarbeitszeiten von einer täglichen auf eine wöchentliche Obergrenze, um so die Arbeitszeit flexibler auf die Wochentage verteilen zu können. Zudem sollte durch eine EU-rechtlich zulässige gesetzliche Öffnung die Ruhezeit per tarifvertraglicher Regelung verkürzt werden können, um somit das flexible Arbeiten auch am Morgen und am Abend zu verbessern (vgl. Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeber (BDA) o.J.: 5).

Von Gewerkschaftsseite wird der Flexibilisierungsspielraum des geltenden Arbeitszeitgesetzes dagegen als ausreichend betrachtet und kein Änderungsbedarf konstatiert. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) sah seinerseits dagegen die Notwendigkeit, der Flexibilisierung der Arbeitszeit und der zunehmenden Inanspruchnahme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer außerhalb der regulären Dienstzeiten neue Grenzen zu setzen und die Schutzfunktion des Arbeitszeitgesetzes in einer dynamischen Arbeitswelt zu erneuern (DGB Bundesvorstand 2015: 4). Der DGB betont in seiner Stellungnahme zum Weißbuch Arbeiten 4.0 die Erforderlichkeit eines ausreichenden Gesundheitsschutzes in der digitalen Transformation und fordert die Förderung von mehr selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung. Dabei könnten „sowohl weitere Rechtsansprüche zur Gestaltung beschäftigten-orientierter Arbeitszeitwünsche wie zum Beispiel zur Realisierung des Anspruchs auf Nicht-Erreichbarkeit oder zur Lage der Arbeitszeit und des Arbeitsortes als auch bessere Mitbestimmungsrechte für mehr Arbeitszeitsouveränität helfen“ (DGB-Bundesvorstand 2017: 2).

Die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags „Internet und digitale Gesellschaft“ kam bereits 2013 zu dem Ergebnis, dass die Betriebsparteien und Tarifpartner den negativen Effekten digital erweiterter Erreichbarkeit und Verfügbarkeit durch geeignete Vereinbarungen entgegenwirken sollten. Sofern diese Anstrengungen nicht zum Erfolg führen und auch adäquate Mitbestimmungsrechte nicht ausreichen sollten, erscheine es auf der Ebene des Gesetzgebers sinnvoll, „zu prüfen, ob ein ‚Recht auf Nichterreichbarkeit und Nicht-Reaktion‘ im Arbeitszeitgesetz verankert werden sollte“ (Deutscher Bundestag 2013: 98). Für mehr Flexibilität im Arbeitszeitgesetz hat sich die Enquete-Kommission nicht ausgesprochen. Auch das Weißbuch Arbeiten 4.0 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales stellt fest, dass der bestehende gesetzliche Rahmen bereits ein hohes Maß an Flexibilität bietet. „Eine allgemeine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes wie eine Abkehr von der Norm des 8-Studentages zugunsten nur noch einer Wochenhöchstarbeitszeit ist aus Sicht des BMAS mit den Zielen des Arbeitsschutzes und der Zeitsouveränität nicht vereinbar“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2017a: 124). Jedoch ist das BMAS

offen für einen „Flexibilitätskompromiss“, der eine beschränkte Abweichung vom Arbeitszeitgesetz auf Grundlage einer tarifvertraglichen Vereinbarung beinhaltet. Hierbei könnte sowohl eine Verkürzung der Ruhezeiten als auch eine begrenzte Überschreitung der täglichen Höchstarbeitszeit von maximal zwei Mal pro Woche ermöglicht werden, wenn die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten wird und in der Folgewoche ein arbeitsfreier Tag folgt (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2017a: 125f).

Die Positionierung der politischen Parteien ist in dieser Frage sehr unterschiedlich. Allein die FDP hat sich in ihrer Programmatik für eine Reform des Arbeitszeitgesetzes ausgesprochen, um mehr Flexibilität zu ermöglichen. Die CDU und CSU bleiben hier etwas vage und fordern beispielsweise in ihren Wahlprogrammen zur Bundestagswahl 2017 eine Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes, welches zusätzliche Flexibilitätsspielräume für die Tarifpartner eröffnen sollte. Der Verweis auf die EU-Arbeitszeitrichtlinie kann hier als Hinweis verstanden werden, dass die Unionsparteien die tägliche Höchstarbeitszeit des Arbeitszeitgesetzes aufheben und gegen eine wöchentliche Höchstarbeitszeit eintauschen wollten. Entsprechende Zielsetzungen enthielten auch zwei Bundesratsinitiativen von Landesregierungen unter CDU-Beteiligung (Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg) im Jahr 2019, die allerdings im Bundesrat keine Mehrheiten fanden. SPD, BÜNDNIS90/Die Grünen und Die Linke sehen keinen Bedarf, das Arbeitszeitgesetz angesichts der Digitalisierung zu flexibilisieren, sondern erachten eher mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung der Beschäftigten als erforderlich.

Abbildung 6: Gesetzliche Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten in den EU-Mitgliedstaaten

Wenngleich die Europäische Arbeitszeitrichtlinie nur eine wöchentliche Höchstarbeitszeit vorschreibt, haben neben Deutschland weitere EU-Mitgliedsstaaten eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden in ihren nationalen Arbeitszeitgesetzen festgeschrieben. In sieben Staaten gibt es keine gesetzliche tägliche Höchstarbeitszeit, dort gilt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit, die teilweise mit 40 Stunden pro Woche niedriger ist als dies die EU-Arbeitszeitrichtlinie zuließe. In der nachfolgenden Tabelle sind die gesetzlichen allgemeinen täglichen wie wöchentlichen Höchstarbeitszeiten und die tägliche Mindestruhezeit für die EU-Mitgliedstaaten auf Grundlage einer Ausarbeitung des Wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestags (2018) sowie der Angaben der Europäischen Kommission (2019) dargestellt. Bei den Angaben handelt es sich überwiegend um die grundsätzlichen durchschnittlichen Höchstwerte. Flexibilisierungen sind auf Grundlage der jeweiligen Gesetze möglich.

	Allgemeine tägliche Höchstarbeitszeit	Allgemeine wöchentliche Höchstarbeitszeit	Allgemeine tägliche Ruhezeit
Deutschland	8 Stunden	--	11 Stunden
Belgien	8 Stunden	38 Stunden	k.A.
Bulgarien	8 Stunden	40 Stunden	k.A.
Dänemark*	--	--	11 Stunden
Estland	8 Stunden	40 Stunden	11 Stunden
Finnland	8 Stunden	40 Stunden	k.A.
Frankreich	10 Stunden	35 Stunden	11 Stunden
Griechenland	8 Stunden	48 Stunden	k.A.
Irland	--	48 Stunden	11 Stunden
Island	--	48 Stunden	11 Stunden
Italien	--	40 Stunden	11 Stunden
Kroatien	--	48 Stunden	12 Stunden
Lettland	8 Stunden	40 Stunden	k.A.
Litauen	12 Stunden	48 Stunden	k.A.
Luxemburg	8 Stunden	40 Stunden	11 Stunden
Malta	8 Stunden	48 Stunden	k.A.
Niederlande	9 Stunden	45 Stunden	11 Stunden
Österreich	12 Stunden	48 Stunden	11 Stunden
Polen	8 Stunden	40 Stunden	11 Stunden
Portugal	8 Stunden	40 Stunden	k.A.
Rumänien	8 Stunden	40 Stunden	k.A.
Schweden	--	40 Stunden	k.A.
Slowakei	8 Stunden	40 Stunden	12 Stunden
Slowenien	--	40 Stunden	k.A.
Spanien	9 Stunden	40 Stunden	12 Stunden
Tschechien	--	40 Stunden	k.A.
Ungarn	8 Stunden	48 Stunden	11 Stunden
Zypern	--	48 Stunden	11 Stunden

Quelle: Deutscher Bundestag (2018), Europäische Kommission (2019) eigene Darstellung.

Anmerkung: *In Dänemark ist die Arbeitszeit in der freien Wirtschaft nicht gesetzlich, sondern über Tarifverträge oder Arbeitsverträge reguliert. Die reguläre Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten beträgt 37 Stunden.

Rechtswissenschaftliche Einordnung des Reformbedarfs

Höchst Arbeitszeit

In der rechtswissenschaftlichen Diskussion gibt es einige Autoren, welche die im Arbeitszeitgesetz verankerten täglichen *Höchst Arbeitszeiten* (§ 3 ArbZG) als teilweise zu starr beurteilen und für Regelungen plädieren, die ein gelegentliches Überschreiten der zehn Stunden zulassen oder eine wöchentliche anstelle einer täglichen Höchst Arbeitszeit für sinnvoller erachten (vgl. hierzu Jacobs 2016: 736). Eine Reihe von Rechtswissenschaftlerinnen und Rechtswissenschaftler beurteilt den Anpassungsbedarf gesetzlicher Vorschriften zu Höchst Arbeitszeiten aufgrund neuer Herausforderungen der Digitalisierung eher skeptisch - zumal solche Änderungen alle Beschäftigten betreffen würden (vgl. Däubler 2016, Krause 2016, Thüsing 2016). Das Gutachten von Rüdiger Krause „Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf“ für den 71. Deutschen Juristentag sieht keinen erkennbaren Grund für eine Öffnung des Acht-Stunden-Tags und erachtet die derzeit möglichen Flexibilisierungsoptionen des § 3 ArbZG als ausreichend, um die wirtschaftlichen Bedürfnisse der Unternehmen zu befriedigen. Einzelne ins Feld geführte Konstellationen, mit denen eine stärkere Flexibilität bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage als notwendig gefordert werden, sind für Krause nicht ausreichend, um eine für alle Beschäftigten geltende Arbeitszeitvorschrift zu verändern, auch wenn man dabei nicht jedem Einzelfall gerecht werden kann. Zudem verweist er auf arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkenntnisse, die Grundlage für das Festhalten am Acht-Stunden-Tag bei der Reform des Arbeitszeitgesetzes 1994 waren und auch heute noch Gültigkeit besitzen (vgl. Krause 2016: B 40).³

Ruhezeiten

Bei der Frage der *Ruhezeiten* (§ 5 ArbZG) empfehlen Krause und andere Autoren (vgl. hierzu Jacobs 2016: 737; Krause 2016: B45) eine konditionierte Öffnung des Arbeitszeitgesetzes für abweichende tarifvertragliche Regelungen, um den gestiegenen Bedürfnissen der Arbeitnehmer nach einer flexibleren Verteilung der individuellen Lage der Arbeitszeit im Sinne einer verbesserten Work-Life-Balance zu entsprechen und auch den betrieblichen Erfordernissen nach einer etwaigen zeitzoneübergreifenden Zusammenarbeit und Kommunikation Rechnung zu tragen. Eine unmittelbare Flexibilisierung und Verkürzung von Ruhezeiten durch eine gesetzliche Regelung wäre nach den Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG allerdings nicht zulässig. Um mit einer gesetzlichen Öffnung für eine tarifvertraglich abweichende Regelung eine generelle Verkürzung der ununterbrochenen Ruhezeiten zu verhindern, dürfte, so Krause, „das Ventil allerdings nicht zu weit geöffnet werden“ (Krause 2016: B45). Dafür sprechen auch arbeitsmedizinische Erkenntnisse, die die negativen gesundheitlichen Folgen kurzer und nicht zusammenhängender Erholungszeiten belegen, die durch das Arbeiten in „geteilten Schichten“ an den Tagesrandlagen und am Wochenende entstehen. Er plädiert deshalb für eine Regelung analog zu § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG, die auf Grundlage eines Tarifvertrags eine Verkürzung der Ruhezeiten um zwei Stunden erlaubt. Eine Ruhezeitverkürzung sollte aber nicht nur zulässig sein, wenn – wie bislang geregelt – „die Art der Arbeit es erfordert“ und es durch betriebliche Bedürfnisse legitimiert werden kann, sondern auch, wenn es dem Wunsch des Beschäftigten nach einer stärkeren Arbeits-

³ Der 119. Deutsche Ärztetag des Jahres 2016 hat sich aus arbeitsmedizinischer Sicht ausdrücklich gegen eine weitergehende Flexibilisierung der Arbeitszeitvorschriften ausgesprochen. In einer Entschließung hat der Deutsche Ärztetag die Erwartung an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales formuliert, „dass die bestehenden verbindlichen gesetzlichen Standards zum Schutz von Arbeitnehmern nicht angesichts eines behaupteten Flexibilisierungsbedarfs preisgegeben werden. Insbesondere die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) ermöglichen im Zusammenspiel mit der tariflichen Regelungskompetenz der Tarifpartner bereits ein Höchstmaß an arbeitgeberseitiger Flexibilität bei gleichzeitigem Schutz der Arbeitnehmer und gewährleisten einen nachhaltigen Interessenausgleich“ (Deutscher Ärztetag 2016).

zeitautonomie entspricht (vgl. Krause 2016: B45). Eine verkürzte Ruhezeit müsste am darauffolgenden Tag durch eine längere Ruhezeit ausgeglichen werden, um – wie vom EuGH gefordert – eine Kumulierung von Arbeitsbelastungen zu verhindern (vgl. Seifert 2017: 30). Die durch Tarifvertrag mögliche Reduzierung der Ruhezeiten sollte jedoch auf eine bestimmte Anzahl pro Jahr beschränkt werden, damit aus der Ausnahme nicht die Regel wird und der mit den Ruhezeiten verfolgte Gesundheitsschutz gewahrt bleibt (vgl. Krause 2016: B45).

Unterbrechung von Ruhezeiten

Wird durch eine stärkere Ortsflexibilität Arbeit „anytime, anyplace“ ermöglicht, stellt sich bei der mobilen Arbeit außerhalb des Betriebs mithin die Frage, welche Tätigkeiten der Beschäftigten tatsächlich als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zu gelten haben. Generell ist Arbeitszeit definiert als „der Zeitraum, innerhalb dessen der Arbeitnehmer tatsächlich für den Arbeitgeber arbeitet“ (Baeck et al 2014: § 2 ArbZG, Rn. 4). Mit der dienstlichen Nutzung digital-mobiler Arbeitsmittel wie Smartphones oder Notebooks und geänderten Kommunikationsgewohnheiten kann auch außerhalb der gewöhnlichen Dienstzeiten Arbeit geleistet werden. Meist erfolgt dies jedoch nur in geringfügigem zeitlichem Umfang in Form einer kurzen telefonischen Auskunft und durch das Schreiben einer E-Mail am Abend. Einige Autoren argumentieren, dass es sich hierbei um eine „nicht nennenswerte Arbeitsleistung“ handele, welche den Erholungszweck nicht gefährde und deshalb keine Unterbrechung der Ruhezeiten nach sich ziehe. Zudem wird darauf verwiesen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit selbstbestimmt gestalten können und hierbei abends E-Mails abrufen und bearbeiten, weniger schutzbedürftig seien als solche, die vom Arbeitgeber zur Arbeitsleistung außerhalb der normalen Dienstzeiten herangezogen werden (vgl. Bissels/Meyer-Michaelis 2015: 2333). Anders argumentiert Wiebauer, der gerade auf den besonderen Erholungswert einer unterbrechungsfreien Ruhezeit verweist, auch eine kurzfristige Unterbrechung würde den Schutzzweck des Gesetzes beeinträchtigen. Nach der jetzigen Rechtslage komme der Arbeitgeber nicht umhin, auch kurzzeitige und „unerhebliche“ Arbeitsleistungen als die Ruhezeit unterbrechende Arbeitszeit zu akzeptieren. Nimmt der Arbeitgeber billigend in Kauf, dass die Beschäftigten auch noch spätabends ihrer Arbeit, wenn auch nur „geringfügig“, nachgehen, so hat er sich diese Arbeitszeit zurechnen zu lassen – mit den entsprechenden Folgen, die eine Unterbrechung von Ruhezeiten nach sich zieht (vgl. Wiebauer 2016: 1434). Um den geänderten Kommunikationsgewohnheiten durch die dienstliche Nutzung von Smartphones Rechnung zu tragen, plädieren einige Autoren für die gesetzliche Klarstellung einer Erheblichkeitsschwelle (vgl. Jacobs 2016: 737; Thüsing 2016: 98f). Ob die gesetzliche Definition einer „nicht nennenswerten Arbeitsleistung“ rechtssicher anwendbar und in Übereinstimmung mit EU-Recht ist, muss angezweifelt werden. Krause verweist hinsichtlich der Diskussion um die Einführung einer zeitlichen Geringfügigkeitsgrenze bei der Unterbrechung von Ruhezeiten auf die EU-Rechtslage und die bisherige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, die keinen Graubereich zwischen Arbeit und Freizeit vorsieht.

„Insoweit versteht es sich von selbst, dass es die Mitgliedstaaten nicht in der Hand haben, die Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie durch die schlichte Einstufung von Arbeit als ‚nicht nennenswerte Arbeit‘ zu unterlaufen. Weiter ist angesichts der eher strengen Judikatur des EuGHs im Arbeitszeitrecht kaum zu erwarten, dass er eine entsprechende Einschränkung in Art. 3 RL 2003/88/EG hineininterpretiert. (...) Insoweit wäre es Sache des europäischen Gesetzgebers, die geltenden Regelungen behutsam für das ‚digitale Zeitalter‘ zu öffnen“ (Krause 2016: B46-B47).

Erreichbarkeit außerhalb des regulären Arbeitszeitrahmens

Während das abendliche Schreiben einer E-Mail oder eine kurze telefonische Auskunft außerhalb der Dienstzeiten als Ausnahmefall aus Arbeitsschutzsicht noch als tolerabel gelten dürfte, wachsen sich die geänderten Kommunikationsgewohnheiten durch die dienstliche Nutzung von Smartphones und Notebooks zum Problem aus, wenn sie sich zu einer generell erweiterten Erreichbarkeit der Beschäftigten auch außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten entwickeln. Rund 15 Prozent der Beschäftigten führen täglich oder mehrmals pro Woche in ihrer Freizeit dienstliche Telefonate oder bearbeiten E-Mails. Mobil-Arbeitende werden deutlich häufiger vom Arbeitgeber außerhalb der Arbeitszeit kontaktiert als Beschäftigte, die ausschließlich im Büro arbeiten (vgl. Richter et al. 2017, Schröder 2019). Um dieser Form einer erweiterten bzw. ständigen Erreichbarkeit der mit mobilen Endgeräten ausgestatteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Schranken zu setzen, empfiehlt Krause, diesen Tatbestand als Rufbereitschaft zu qualifizieren und diese Zeiten „auf eine bestimmte Anzahl von Tagen im Monat zu beschränken, um zu verhindern, dass sich ein Arbeitnehmer praktisch kontinuierlich entweder im Arbeitsmodus oder im Erreichbarkeits- bzw. Rufbereitschaftsmodus befindet“ (Krause 2016: B46). Auch Thüsing sieht Bedarf, dem Trend zu einer ständigen Erreichbarkeit der Beschäftigten im Sinne eines wirksamen Gesundheits- und Belastungsschutzes Grenzen zu setzen und schlägt vor, hierbei auch vorhandene technische Möglichkeiten zu nutzen, welche die Erreichbarkeit außerhalb der üblichen Dienstzeiten verhindern. Beispiele hierfür sind das Abschalten der E-Mail-Zustellung außerhalb des betrieblichen Arbeitszeitrahmens oder das „digitale Abschließen“ des Betriebs am Abend und am Wochenende, um den zeitlich unbeschränkten Zugriff der Beschäftigten auf betriebliche Daten auszuschließen. „Eine solche Maßnahme zum Schutz der Arbeitnehmer vor sich selbst, ist immer dort denkbar, wo andere Regelungen nicht mehr greifen und wo Verstöße nicht hinreichend sicher festgestellt werden können“ (vgl. Thüsing 2016: 99). Die Einführung solcher Maßnahmen fallen in den Zuständigkeitsbereich der Tarifvertrags- und Betriebsparteien.

Ein von den Gewerkschaften gefordertes „Recht auf Nichterreichbarkeit“ zum Schutz der Beschäftigten vor einer Kontaktaufnahme außerhalb der Dienstzeiten durch Vorgesetzte, Kollegen und Kunden lässt sich im Rahmen des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats dadurch realisieren, dass bestimmte Zeiten von der Rufbereitschaft und einer geforderten Erreichbarkeit durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung ausgeklammert werden (vgl. Däubler 2016: 19). Den Handlungsbedarf sieht auch das Bundesarbeitsministerium auf der betrieblichen Ebene und nicht beim Gesetzgeber und verweist auf eine Reihe von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Nichterreichbarkeit (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2017a: 119). Bereits nach jetziger Rechtslage hat der Arbeitgeber kein Recht, den Arbeitnehmer in arbeitsfreien Zeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit am Abend oder am Wochenende in Anspruch zu nehmen. Als gesetzliche Vorschrift für ein „Recht auf Nichterreichbarkeit“ käme allenfalls eine klarstellende Regelung im Arbeitszeitgesetz analog zu § 3 Absatz 2 Arbeitsschutzgesetz in Betracht, die den Arbeitgeber verpflichtet, „dafür Sorge zu tragen, dass Arbeitnehmer außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit sowie von wirksam angeordneten bzw. vereinbarten Rufbereitschaftszeiten grundsätzlich nicht in dienstlichen Belangen kontaktiert werden“ (Krause 2016: B54). Ähnlich wie Krause erachtet Däubler eine gesetzliche Regelung zur Nichterreichbarkeit für sinnvoll: „Dies aus-

drücklich festzuschreiben, kann eine sinnvolle gesetzliche Regelung sein, weil sie dem bestehenden Rechtszustand mehr Nachdruck verleihen würde“ (Däubler 2016: 19).⁴

Sonntagsarbeit

Die verschiedentlich geforderte Zulässigkeit der (digitalen) häuslichen bzw. mobilen Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nach Einschätzung von Krause (2016: B48) „im Grundsatz nicht statthaft, auch wenn sie den Arbeitnehmer nur geringfügig in Anspruch nimmt und für außenstehende Dritte nicht wahrnehmbar ist.“ Das gleiche gilt für die Anforderung einer Erreichbarkeit der Beschäftigten an Sonn- und Feiertagen. Solche Überlegungen zur Freigabe von Sonn- und Feiertagsarbeit als Maßnahme zur verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie dürften regelmäßig die „Sogwirkung unterschätzen, die durch die Möglichkeit ‚freiwilliger‘ Arbeit geschaffen wird und die den Sonn- und Feiertagsschutz auf breiter Front aushöhlen würde“ (Krause 2016: B48).

Bei allen Reformvorschlägen zum Arbeitszeitgesetz ist zu berücksichtigen, dass hiervon auch die Mehrheit von Beschäftigten, die in traditionellen Arbeitsformen tätig sind und somit nicht überwiegend selbstbestimmt orts- und zeitflexibel arbeiten, von solchen Änderungen erfasst würde. Für diese würde eine Erhöhung der täglichen Höchstarbeitszeit und eine weitgehende Verkürzung von Ruhezeiten „einen schlichten Sozialabbau bedeuten, dem keine Produktivitätsgewinne gegenüberstehen. Helfen kann hier nur eine differenzierende Lösung, die am besten auf betrieblicher Ebene anzusiedeln wäre“ (Däubler 2016: 19). Einer vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales als Teil eines „Flexibilitätskompromisses“ ins Spiel gebrachte tarifvertraglichen Öffnung für eine Verlängerung täglicher Höchstarbeitszeiten und Verkürzung von Ruhezeiten sind aufgrund des Arbeitsschutzzwecks des Arbeitszeitgesetzes und des EU-Rechtrahmens enge Grenzen gesetzt. Sie kann keinesfalls zum Instrument für eine generelle Abweichung von der bisherigen Rechtslage genutzt werden (vgl. Seifert 2017). Auch Thüsing hält angesichts der Herausforderungen der Digitalisierung in der Arbeitswelt den Ruf nach dem Gesetzgeber allenfalls im Sinne einer Präzisierung der geltenden Arbeitszeitvorschriften für erforderlich und empfiehlt eine flexible und den Arbeitsschutz wahrende Gestaltung auf der betrieblichen Ebene innerhalb des geltenden Rahmen des Arbeitszeitgesetzes (vgl. Thüsing 2016: 98f.).

4.2 ORTSFLEXIBILITÄT: STATUS QUO, POSITIONEN UND REFORMBEDARF

4.2.1 ARBEITSSCHUTZGESETZ

Regelungszweck und -instrumente

Arbeitsschutzrecht ist EU-Gemeinschaftsrecht. Auf Grundlage des Artikels 153 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Kommission wurde unter anderem im Jahr 1989 die EU-Richtlinie 89/391/EWG über die „Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit“ erlassen. Die Richtlinie wurde insbe-

⁴ 2016 hat Frankreich als erstes Land ein Recht auf Nichterreichbarkeit (droit à la déconnexion) eingeführt. Die Anwendungsbedingungen sind jedoch nicht explizit festgelegt. Es kann eher als Ausgangspunkt für Verhandlungen der Sozialpartner angesehen werden, die für den jeweiligen Betrieb ihre eigenen Regeln definieren sollten.

sondere durch das 1996 verabschiedete Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in nationales Recht umgesetzt.

Entsprechend der Zweckbestimmung der EU-Richtlinie verfolgt das Arbeitsschutzgesetz das Ziel, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern (vgl. Kohte/Maul-Sartori 2018: § 1 ArbSchG, Rn. 4). Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit (§ 1 ArbSchG). Wie die zugrundeliegende EU-Richtlinie verlangt auch das Arbeitsschutzgesetz nicht nur die Sicherung, sondern auch eine Verbesserung des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit. Aufgrund dieses dynamischen Verständnisses sind vom Arbeitgeber die hierfür erforderlichen Maßnahmen an neue Erkenntnisse und Erfahrungen anzupassen und haben dem Stand der Technik an den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu entsprechen (vgl. Kohte/Maul-Sartori 2018: § 1 ArbSchG, Rn. 10). Diese Anforderung ist insbesondere durch den digitalen Wandel und die dadurch verursachten Veränderungen und neuen Herausforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes von großer Bedeutung.

Abbildung 7: Regelungszweck und Regelungsinstrumente des Arbeitsschutzgesetzes

Ziele	Instrumente
Gewährleistung und Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes	<ul style="list-style-type: none">▪ Bereitstellung einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation (§ 3 Abs. 2)▪ Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (§ 5)

§ 3 ArbSchG verpflichtet als grundlegende Vorschrift die Arbeitgeber, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu beeinflussen und dabei eine Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Beschäftigten anzustreben. Welche Maßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten erforderlich sind, hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln. Gegenstand einer solchen Gefährdungsbeurteilung sind insbesondere die Arbeitsplatzgestaltung, die genutzten Arbeitsmittel, Arbeitsprozesse und Arbeitszeiten, unzureichende Qualifikationen der Beschäftigten sowie die psychischen Belastungen bei der Arbeit (§ 5 ArbSchG). Anhand der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sind die Beschäftigten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz bezogen auf ihren Arbeitsplatz ausreichend und angemessen zu unterweisen (§ 12 ArbSchG). Beschäftigte sollen damit befähigt werden, selbstständig Gefahren und Gefährdungen zu erkennen, entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen zu verstehen und dementsprechend zu handeln (vgl. Feldhoff 2018: § 12 ArbSchG, Rn. 1). Deshalb verpflichtet das Arbeitsschutzgesetz die Beschäftigten einen eigenverantwortlichen Beitrag für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit zu leisten, indem sie selbst dafür Sorge tragen (§ 15 ArbSchG) und den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner Arbeitsschutzpflichten aktiv unterstützen (§ 16 ArbSchG).

4.2.2 ARBEITSSTÄTTENVERORDNUNG

Regelungszweck und -instrumente

Auf Grundlage der Verordnungsermächtigung von § 18 ArbSchG hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Reihe von Verordnungen erlassen, die die Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes konkretisieren. Die wesentliche Rechtsvorschrift für die (betriebliche) Arbeitsplatzgestaltung ist die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), die zur Umsetzung verschiedener EU-Richtlinien im Jahr 2004 grundlegend neu gefasst wurde. Im Jahr 2016 erfolgte eine weitere Novellierung der Verordnung, bei der das zuvor in separater Verordnung geregelte Bildschirmarbeitsrecht als Anhang Nr. 6 in die Arbeitsstättenverordnung integriert und der Anwendungsbereich der Verordnung auf „Telearbeit“ erweitert wurde. Die Arbeitsstättenverordnung konkretisiert die gesetzliche Verpflichtung zur Gewährleistung und Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Arbeitsstätten und geht somit von der Arbeitserbringung in einer betrieblichen Arbeitsstätte aus. Die Verordnung bezweckt den umfassenden Schutz der physischen und auch psychischen Gesundheit der Beschäftigten vor sämtlichen Gefährdungen, die in betrieblichen Arbeitsstätten auftreten können (vgl. Lorenz 2016: § 1 ArbStättV, Rn. 2). Der Geltungsbereich der Verordnung umfasst Arbeitsstätten, die als Arbeitsräume mit dauerhaft eingerichteten Arbeitsplätzen in Gebäuden oder Orten im Freien auf dem Gelände eines Betriebs definiert werden. Als Arbeitsstätten gelten außerhalb des Betriebs zudem Arbeitsorte auf Baustellen.

Das Arbeitsstättenrecht sieht zunächst keine konkreten Regelungsinstrumente vor, wie dies z.B. im Arbeitszeitgesetz der Fall ist. Zur Umsetzung der in § 5 ArbSchG normierten Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung regelt § 3 ArbStättV, dass der Arbeitgeber zunächst festzustellen hat, ob die Beschäftigten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ausgesetzt sind oder sein können. Sofern dies zutrifft, müssen die Gefährdungen beurteilt und die physischen und psychischen Belastungen berücksichtigt werden. Der Arbeitgeber hat entsprechend des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten festzulegen.

Abbildung 8: Regelungszweck und Regelungsinstrumente der Arbeitsstättenverordnung

Ziele	Instrumente
Sicherheit und Schutz der Gesundheit der Beschäftigten in Arbeitsstätten	<ul style="list-style-type: none">▪ Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (§ 3)▪ Anforderungen an das Betreiben von Arbeitsstätten (§ 4)▪ Unterweisung der Beschäftigten (§ 6)▪ Entwicklung von Regeln nach Stand von Wissenschaft und Technik zur Umsetzung der ArbStättV durch Ausschuss für Arbeitsstätten (§ 7)

In den zehn Paragraphen der ArbStättV sind allgemeine Anforderungen an die Unternehmen als Betreiber von Arbeitsstätten zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten festgeschrieben. Der Anhang der ArbStättV konkretisiert die allgemeinen Vorschriften durch detailliertere Einzelbestimmungen, u.a. über die bauliche Beschaffenheit und Einrichtung von Arbeitsstätten, über die Arbeitssicherheit, die Anforderungen an die Arbeitsplätze oder die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen. Letztgenannte Bestimmung ist bei der letzten Novellierung im

Jahr 2016 aus der bisher eigenständigen Bildschirmarbeitsverordnung als Anhang 6 in die ArbStättV überführt worden.

4.2.3 DISKUSSION UND POTENZIELLER REFORMBEDARF ZUR ARBEITSBEZOGENEN ORTSFLEXIBILITÄT

Positionen und Diskussionen zum Reformbedarf der Flexibilität des Arbeitsorts

Zuvor wurde bereits aufgezeigt, dass ein räumlich selbstbestimmtes Arbeiten für viele Beschäftigte noch weit von der Realität entfernt ist. Fraglos erweitern digitale Technologien die Möglichkeiten der Ortsflexibilität, dennoch gibt es nach wie vor eine große Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit der Beschäftigten, neben Lage und Verteilung der Arbeitszeit auch den Arbeitsort mitbestimmen zu können.

Von Gewerkschaftsseite wird vor diesem Hintergrund ein „Recht auf Homeoffice“ für ein selbstbestimmtes mobiles Arbeiten gefordert, welches als gesetzlicher Rechtsanspruch zu normieren und durch Tarifvertrag und betriebliche Regelungen auszugestalten ist (vgl. DGB-Bundesvorstand 2019: 2). Darüber hinaus fordert die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft die Anwendung der Arbeitsschutzvorschriften auch für Homeoffice und mobiles Arbeiten und eine „Anpassung von Arbeitsschutzverordnungen sowie branchenspezifischer Vorschriften des Arbeitsschutzes und der Unfallversicherung an die besonderen Belastungen digitaler und mobiler Arbeit“ (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft 2015). Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber hingegen lehnt ein solches Ansinnen ab. Der Arbeitgeberverband verweist auf den hohen Anteil von Unternehmen, die ihren Beschäftigten bereits mobiles Arbeiten ermöglichen und befürchtet u. a. eine Spaltung der Belegschaften, da es eine Reihe von Beschäftigtengruppen gibt, wie Pflegekräfte oder Kraftfahrer, die aufgrund ihrer Tätigkeit von einem solchen Rechtsanspruch ausgeschlossen blieben (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber 2019). Auch weist die BDA darauf hin, dass ein solcher Rechtsanspruch das Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort unterminiere und zudem eine Reihe weiterer rechtlicher Fragen aufwerfen würde. Der Arbeitgeberverband will vielmehr gesetzgeberische Flankierungen zur Förderung des mobilen Arbeitens und Homeoffice, wie beispielsweise Erleichterungen im Bereich des Arbeitsschutzes und Klarstellungen im Bereich des Datenschutzes. „Ein gesetzlicher Anspruch würde in keiner Weise der Förderung dieses Instruments dienen und neue Chancen der Digitalisierung in diesem Bereich abwürgen“ (ebd.). Zudem lehnt die BDA die Einbeziehung der Telearbeit in den Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung, wie sie im Jahr 2016 umgesetzt wurde, strikt ab. Auch sollten aus Sicht der BDA die Bildschirmarbeitsvorschriften auf Telearbeit keine Anwendung finden. Hierfür werden sowohl rechtliche wie auch betriebspraktische Probleme bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen und einer erforderlichen Kontrolle der Vorschriften außerhalb des Betriebs im häuslichen Bereich des Beschäftigten durch den Arbeitgeber ins Feld geführt.

Während in der Parteienlandschaft SPD, Die Linke und BÜNDNIS 90/Die Grünen für mehr Selbstbestimmung der Beschäftigten bei der Frage des Arbeitsorts eintreten, lehnen CDU, CSU und FDP einen gesetzlichen Anspruch auf mobiles Arbeiten bislang ab. Die SPD hat im Bundestagswahljahr 2017 konstatiert, dass die Arbeitswelt einen Kulturwandel bräuchte, worunter „auch die Abkehr vom ‚Präsenz-Wettbewerb‘ im Beruf“ verstanden wurde (SPD 2017: 8). Dies wurde zuletzt im Mai 2019 nochmals bekräftigt und „ein Recht auf mobiles Arbeiten und Homeoffice, wo es möglich

ist“, gefordert (SPD 2019). BÜNDNIS 90/Die Grünen haben im September 2019 den Antrag eingebracht, ein Recht auf Homeoffice und mobiles Arbeiten einzuführen (Deutscher Bundestag 2019).⁵ Die Linke betont in der Diskussion, dass „Homeoffice ... kein gesellschaftlicher Gewinn werden [kann], wenn die Beschäftigten dabei ausbrennen“ (Die Linke 2019) und fordert „gesetzliche Leitplanken“ für diese ortsflexible Arbeitsform. Die Union hingegen hat Rechtsansprüchen auf Arbeit im Homeoffice als eine zu starre Regelung eine Absage erteilt. Der FDP zufolge täte ein Recht auf Homeoffice Deutschland gut. Sie verweist auf eine Regelung in den Niederlanden⁶ und kritisiert dabei die bürokratischen Vorgaben des deutschen Arbeitsschutzes (Vogel, 20.06.2018).

Die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags sprach sich bereits 2013 mehrheitlich für die Förderung von Arbeit im Homeoffice aus, aber schränkte dies zugleich ein, sodass bei den möglicherweise erforderlichen gesetzlichen Maßnahmen zur Förderung mobilen Arbeitens und zur Verbesserung der Work-Life-Balance die letzte Entscheidung darüber, „ob und wieweit Tätigkeiten an einem von dem Beschäftigten selbst zu bestimmenden Arbeitsplatz erbracht werden dürfen (...), der unternehmerischen Freiheit vorbehalten bleiben (soll)“ (Deutscher Bundestag 2013: 99). In einem Minderheitenvotum sprachen sich die Fraktionen von SPD, Die Linke sowie Bündnis 90/Die Grünen gemeinsam mit fünf Sachverständigen dagegen für einen konditionierten „Rechtsanspruch auf selbstbestimmte Telearbeit“ aus (ebd.).

In vielen, meist größeren Unternehmen besteht ein Anspruch der Beschäftigten auf mobiles Arbeiten im Homeoffice auf Grundlage eines Tarifvertrags oder einer betrieblichen Vereinbarung. Um die Verbreitung mobiler Arbeit über Großunternehmen hinaus zu fördern, will das Bundesministerium für Arbeit und Soziales prüfen, „einen gesetzlichen Anspruch auf mobile Arbeit zu schaffen, den der Arbeitgeber z. B. aus betrieblichen Gründen ablehnen kann“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2019: 21). Der Bundeswirtschaftsminister erachtet hingegen einen solchen Rechtsanspruch zur Förderung mobilen Arbeitens als nicht erforderlich (Drebes/Quadbeck 2019).

Mit der neuen Mobilität digitaler Erwerbstätigkeit wird der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz vor neue Herausforderungen gestellt. Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die traditionell auf betriebliche Arbeitsplätze bezogen sind, finden hier keine oder nur eingeschränkte Anwendung. Gleichzeitig berücksichtigt der betriebliche Arbeitsschutz kaum neue Anforderungen, die sich beim mobilen Arbeiten außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte ergeben. Zwar wurde 2016 der Anwendungsbereich der Arbeitsstättenverordnung auf Telearbeit im engeren Sinne eingeschränkt erweitert, dennoch ergeben sich weiterhin eine Reihe von Fragen im Zusammenhang mit der Gewährleistung eines ausreichenden Arbeitsschutzes bei ortsflexiblem Arbeiten außerhalb des Betriebs.

Rechtswissenschaftliche Einordnung des Reformbedarfs

Das durch die Digitalisierung verstärkt mögliche ortsflexible Arbeiten wirft – wie dargestellt – zahlreiche Fragen hinsichtlich des Reformbedarfs des Arbeitsschutzgesetzes und der darunter gefassten Verordnung auf. Adressiert werden im Folgenden der vielfach geforderte Rechtsanspruch

⁵ Über diesen Antrag soll in erster Lesung im Bundestag im März 2020 beraten werden.

⁶ In den Niederlanden trat im Jahr 2016 das Gesetz über Flexibilität am Arbeitsplatz in Kraft. Fälschlicherweise wurde häufig angenommen, hierdurch wäre ein Recht auf Homeoffice eingeführt. Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber lediglich, das Verlangen auf Änderung des Arbeitsplatzes ernsthaft zu prüfen und mit dem Arbeitnehmer zu beraten. Ein Anspruch auf Homeoffice besteht demnach nicht.

auf mobiles Arbeiten, die Anforderungen des Arbeitsschutzes bei mobiler Arbeit sowie die Anwendung des Bildschirmarbeitsrechts bei mobiler Arbeit.

Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten

In der rechtswissenschaftlichen Diskussion um einen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten schlagen mehrere Autoren eine Regelung analog zum Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vor, um die Ortssouveränität der Beschäftigten zu stärken (vgl. Schwemmler/Wedde 2012; Krause 2016; Thüsing 2016). Gemäß § 8 Abs. 1 TzBfG können Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis seit mehr als sechs Monaten besteht, verlangen, dass die vertragliche Arbeitszeit verringert wird. Nach Absatz 5 der Vorschrift hat der Arbeitgeber „der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.“

Was für die Arbeitszeit gilt, kann auch für den Arbeitsort gelten. „Entsprechend dem Recht auf Teilzeit entstünde ein Recht auf Telearbeit. Die Telearbeit ist neben der Teilzeit ein entscheidender Faktor zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (Thüsing 2016: 101). Gemeinsam mit Thüsing schlägt Krause in seinem Gutachten für den 71. Deutschen Juristentag vor, mit einer Stärkung der Selbstbestimmung über den Arbeitsort auch eine höhere Souveränität der Beschäftigten hinsichtlich der Lage und Verteilung der Arbeitszeit gesetzlich zu verankern. Damit würden die positiven Wirkungen orts- und zeitflexibler Arbeit sowohl für die Beschäftigten wie auch für die Unternehmen gestärkt (vgl. Krause 2016: B48). Ein Mehr an selbstbestimmter, orts- und zeitflexibler Arbeit führt nicht nur zur Verbesserung der Work-Life-Balance der Beschäftigten. Es verbessert auch die subjektive Belastungsverarbeitung und wirkt somit als wirksamer Belastungspuffer für eine mögliche psychische Beanspruchung infolge der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeit.

Anwendung der Vorschriften der Arbeitsstättenverordnung bei mobiler Arbeit

Im Jahr 2016 hat die Bundesregierung nach einer intensiven politischen Debatte die Arbeitsstättenverordnung reformiert und die Bildschirmarbeitsverordnung in diese Vorschrift integriert. Angesichts der wachsenden Bedeutung und Verbreitung ortsflexibler Arbeitsformen wurden die konkreten Anforderungen für Telearbeitsplätze und „wie diese Arbeitsplätze außerhalb des Betriebes zum Schutz der Beschäftigten zu gestalten sind“ (Bundesrat 2016: 34), neu geregelt. Nach der Reform der ArbStättV findet diese nunmehr auch Anwendung auf „Telearbeitsplätze“, bei denen es sich gemäß § 2 Abs. 7 ArbStättV um fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten handelt. Telearbeit liegt dann vor, wenn diese Arbeitsform arbeitsvertraglich hinsichtlich der wöchentlichen Stundenanzahl und des Zeitraumes der Einrichtung der Telearbeit vereinbart ist. Ein im Privatbereich des Beschäftigten eingerichteter Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber auszustatten, d.h. dieser hat – wie im Betrieb – das notwendige Mobiliar (ergonomische Büromöbel) und die Arbeitsmittel (Computer) einschließlich der Kommunikationseinrichtungen bereitzustellen und zu installieren. Für Telearbeit als außerbetriebliche Arbeitsform gelten jedoch nur die Vorschriften der Arbeitsstättenverordnung zur Gefährdungsbeurteilung (§ 3 ArbStättV) und zur Unterweisung der Beschäftigten (§ 6 ArbStättV) sowie die Regelungen zur Bildschirmarbeit (Anhang Nr. 6 ArbStättV) – und auch diese nur mit weiteren Einschränkungen und Vorbehalten. Als Begründung hierfür werden im Verordnungsentwurf die begrenzten Rechte und Möglichkeiten des Arbeitgebers, die Arbeitsumgebung im Privatbereich zu beeinflus-

sen, genannt. Deshalb wird der Anwendungsbereich der Verordnung in Bezug auf Telearbeitsplätzen im Wesentlichen auf Anforderungen für eine ergonomische Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze beschränkt.

Mit der in der Arbeitsstättenverordnung definierten „Telearbeit“ wird jedoch nur eine in der betrieblichen Praxis eher wenig angewandte Variante der ortsflexiblen Arbeit außerhalb des Betriebs von der Arbeitsschutzvorschrift erfasst – nämlich die eines vertraglich vereinbarten und vom Arbeitgeber fest eingerichteten Telearbeitsplatzes in der Wohnung der Beschäftigten. Nicht unter den Geltungsbereich der ArbStättV fällt die aktuell eher verbreitete Form ortsflexibler Arbeit, bei der das Unternehmen in Absprache mit den Vorgesetzten oder auf Grundlage einer betrieblichen Regelung auf die tägliche Anwesenheit der Beschäftigten im Betrieb verzichtet. Die Beschäftigten können bei dieser Form ortsflexibler Arbeit einen Teil ihrer Arbeit zu Hause, unter Nutzung des dienstlichen Notebooks und Mobiltelefons im „Homeoffice“ erledigen, ohne dass der Arbeitgeber hierfür einen häuslichen Arbeitsplatz eingerichtet hat. Ebenso wenig unterliegt der Arbeitsstättenverordnung auch das mobile Arbeiten auf Dienstreisen oder beim Kunden (vgl. Bundesrat 2016: 36).

Anforderungen an den Arbeitsschutz bei mobiler Arbeit

Auch wenn sich die Anwendung der Arbeitsstättenverordnung nur auf „Telearbeit“ beschränkt, ist es unstrittig, dass vom rechtlich übergeordneten Arbeitsschutzgesetz alle Formen von (mobiler) Arbeit erfasst werden. Dies bestätigt auch die Bundesregierung in einer Antwort auf eine Bundestagsanfrage: „Das Arbeitsschutzgesetz gilt grundsätzlich in allen Tätigkeitsbereichen und findet auch bei orts- und zeitflexibler Arbeit Anwendung. Der Arbeitgeber hat mögliche Gefährdungen für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu ermitteln und die notwendigen Schutzmaßnahmen zu treffen“ (Deutscher Bundestag 2019: 9). Dass der Gesundheitsschutz bei ortsflexibler Arbeit schwieriger zu organisieren und zu implementieren ist, ändert nichts an der Pflicht des Arbeitgebers zur Einhaltung der rechtlichen Vorschriften und arbeitswissenschaftlichen Standards zum Arbeitsschutz. Gemäß §§ 3ff ArbSchG obliegt dem Arbeitgeber generell die Beachtung grundlegender Arbeitsschutzpflichten zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer Arbeit. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Dazu gehört gemäß § 5 ArbSchG auch die Ermittlung von spezifischen Gefährdungen auch im Rahmen des mobilen Arbeitens und der gelegentlichen oder regelmäßigen Arbeit mit mobilen Endgeräten im Homeoffice.

„Da jedoch im Rahmen des Mobilen Arbeitens eine Einrichtung fester Arbeitsplätze gerade nicht stattfindet und die Flexibilisierung der Arbeitsumstände das vorrangige Ziel ist, liegt es in der Natur der Sache, dass auch Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung einen anderen Fokus einnehmen müssen. Die Beschäftigten trifft eine erhöhte Verantwortung nach § 15 Abs. 1 ArbSchG, selbst auf die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsvorschriften zu achten. (...) Der Arbeitgeber muss jedoch seinen Schutzpflichten weiterhin dadurch gerecht werden, dass er organisatorische Maßnahmen trifft und seinen Beschäftigten klare Verhaltensanweisungen gibt“ (Deutscher Bundestag 2017: 9).

Auch wenn es für mobile Arbeit keine konkretisierende Arbeitsschutzverordnung gibt, hat der Arbeitgeber

„aber dennoch die im Hinblick auf die Besonderheiten der mobilen Arbeitsplätze individuell erforderlichen Schutzmaßnahmen zu treffen, um ein ausreichendes Schutzniveau für die Arbeitnehmer zu wahren. Dabei ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der bestehenden Erkenntnisse des Arbeitsschutzes und des Standes der Technik auch außerhalb des Anwendungsbereichs der Verordnungen ein vergleichbares Schutzniveau gewährleisten muss, um seinen Schutzpflichten zu genügen“ (Oberthür 2013: 247).

Die hierzu zu ergreifenden Schutzmaßnahmen bei ortsflexiblem Arbeiten können von der Bereitstellung mobiler, ergonomisch gestalteter Arbeitsmittel über regelmäßige Unterrichtung und Unterweisung der Arbeitnehmer hinsichtlich möglicher Gefährdungspotenziale und einzuhaltender Schutzmaßnahmen bis hin zum Verbot der Arbeitsleistung unter für den Arbeitnehmer erkennbar gesundheitsgefährdenden Umständen reichen (vgl. Deutscher Bundestag 2017: 9). Trotz der analogen Übertragungsmöglichkeit der Arbeitsstättenverordnung auf ortsflexibles Arbeiten besteht weiterhin rechtliche Unklarheit bezüglich der Anwendung des Bildschirmarbeitsrechts und einer Konkretisierung des Arbeitsschutzrechts bei Tätigkeiten, die am Notebook oder unter Nutzung von Tablets und Smartphones außerhalb des betrieblichen Arbeitsplatzes erledigt werden. In einer Stellungnahme des Ausschusses für Arbeitsstätten (ASTA) beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales vom 7.11.2017 empfiehlt dieser, dass Anforderungen in Bezug auf Bildschirmarbeit und Bildschirmgeräte gemäß Anhang 6 der Arbeitsstättenverordnung – soweit anwendbar – auf die „mobile Arbeit unter Nutzung von Bildschirmgeräten“ übertragen werden können (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2017b: 1). Der ASTA hat angekündigt, in absehbarer Zeit Regeln in Bezug auf Bildschirmarbeit und Bildschirmgeräte gemäß Anhang 6 der Arbeitsstättenverordnung zu erarbeiten. Ob sich hieraus eine Klarstellung und für die betriebliche Praxis eine „präzise und moderne Unterstützung nach dem Stand der Technik“ für mobile Arbeit unter Nutzung von Bildschirmgeräten ergibt, wie diese vom Verordnungsgeber erwartet wird, bleibt abzuwarten.

Anwendung des Bildschirmarbeitsrechts

Rechtsunsicherheit bei der Anwendung der Arbeitsstättenverordnung ergibt sich zudem bei der Unterscheidung zwischen Telearbeit nach der Definition der Arbeitsstättenverordnung und der überwiegend angewandten Praxis der regelmäßigen Arbeit im Homeoffice, die mit dem Arbeitgeber oftmals auch nur mündlich vereinbart ist. In einer Stellungnahme des ASTA vom 7.11.2017 zur Abgrenzung von Telearbeit und mobiler Arbeit definiert dieser „andere flexible Arbeitsformen der beruflich bedingten ‚mobilen Arbeit‘“ als eine „sporadische, nicht einen ganzen Arbeitstag umfassende Arbeit mit einem PC oder einem tragbaren Bildschirmgerät (z.B. Laptop, Tablet) im Wohnbereich des Beschäftigten oder das Arbeiten mit Laptop im Zug oder an einem auswärtigen Ort im Rahmen einer Dienstreise“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2017a: 1). Inwieweit eine regelmäßige und ganztägige Arbeit im Homeoffice unter Nutzung von Notebooks ohne externe Eingabegeräte den Arbeitsschutznormen und den Vorgaben von Ziffer 6.4. Anhang 6 ArbStättV entspricht, wonach solche Geräte an Arbeitsplätzen nur kurzzeitig genutzt werden dürfen, ist zumindest strittig und muss im Einzelfall im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung bewertet werden. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber aufgrund seiner allgemeinen Schutzpflichten gemäß §§ 3, 4 ArbSchG eine regelmäßige Arbeit an einem Arbeitsplatz in der Wohnung der Beschäftigten nur zulassen, wenn gewährleistet ist, dass damit keine Gefahren für die Sicherheit

und die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgehen. Die Erfüllung von Grundanforderungen an eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung muss deshalb auch bei der Arbeit im „Homeoffice“ der Beschäftigten gewährleistet sein.

4.3 PSYCHISCHE BELASTUNGEN – LOKALISIERUNG EINER REGELUNGSLÜCKE

Orts- und zeitflexibles Arbeiten erweitert die Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeit. Gleichzeitig stellt das Arbeiten außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte und festgelegter Zeitstrukturen für die Arbeitsregulierung und den Arbeitsschutz eine besondere Herausforderung dar. Eine in den vergangenen Jahren vielfach diskutierte Regelungslücke stellt der Schutz vor psychischen Belastungen infolge der steigenden Flexibilitätsanforderungen und der wachsenden Arbeitsintensität im Kontext digitalisierter Arbeit dar. Mit einer Anti-Stress-Verordnung sollte dieser Gefahr begegnet werden. Bereits im Jahr 2013 hat der Bundesrat den „Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit“ vorgelegt, der auch den besonderen Belastungen orts- und zeitflexibler Arbeit Rechnung trägt. In einer Stellungnahme hat die Bundesregierung die Zielsetzung der Bundesratsinitiative im Grundsatz begrüßt und

„schließt (...) verbindliche Regelungen in Form einer Verordnung gegen arbeitsbedingte psychische Erkrankungen nicht aus. Eine Entscheidung über die Handlungsoption einer eigenständigen Verordnung zur psychischen Gesundheit bei der Arbeit kann allerdings erst im Licht weiterer wissenschaftlicher Erkenntnisse getroffen werden. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat dazu bereits ein entsprechendes Forschungsprojekt konzipiert“ (Bundesrat 2013: 7).

Der im Jahr 2018 vereinbarte Koalitionsvertrag der Bundesregierung enthält die Absichtserklärung, den „Arbeitsschutz insbesondere mit Blick auf die Herausforderungen der Digitalisierung [zu] überprüfen. Die vorliegenden Studien der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, besonders mit Blick auf psychische Erkrankungen, sollen dazu ausgewertet werden“ (CDU / CSU / SPD 2018). Aus Sicht der Arbeitgeberverbände hingegen ist das

„bestehende Arbeitsschutzsystem gut aufgestellt, um die Arbeitswelt im Zeitalter der Digitalisierung sicher und gesund gestalten zu können. Die heute geltenden Arbeitsschutzvorschriften – insbesondere das Arbeitsschutzgesetz, das Schutzziele definiert und nicht detaillierte Maßnahmen vorgibt – sind flexibel genug und werden auch neuen Arbeitsformen und Arbeitsbedingungen gerecht. (...) Weitere Regulierung – etwa zur Stressvermeidung oder zur Einschränkung der Erreichbarkeit – (würde) keinen zusätzlichen Nutzen bringen, sondern nur mehr Bürokratie, Handlungs- und Rechtsunsicherheit“ (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeber (BDA) 2015: 5).

Nach wie vor besteht in diesem Feld ein Regelungsbedarf zur Konkretisierung der allgemeinen normativen Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes durch eine Verordnung. Es geht hier, so Krause, nicht darum, zusätzliche bürokratische Prozesse zu implementieren und den Arbeitgebern die Verantwortung für die psychische Stabilität der Beschäftigten insgesamt aufzuerlegen. „Wohl aber ist es möglich, auf gesicherter methodischer Grundlage spezifische psychische Belastungsfaktoren zu identifizieren und Wege aufzuzeigen, diese Belastungen präventiv zu vermeiden oder zu verringern“ (Krause 2016: B72). Der von mehreren Bundesländern im Jahr 2013 vorgelegte „Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit“ (BR-Drucksache 315/13) enthält die erforderliche Konkretisierung der abstrakten Vor-

gaben des Arbeitsschutzgesetzes zur Reduzierung psychischer Belastungen. Mit den im Anhang genannten Risikofaktoren und Gestaltungsvorschlägen enthält dieser Verordnungsentwurf einen differenzierten Handlungsrahmen, der für die individuelle betriebliche Konkretisierung und für neue Entwicklungen hinreichend offen ist. Eine Reihe von Arbeitsrechtlern sehen diesen Entwurf als gelungenen Vorschlag und Blaupause für eine entsprechende Verordnung (so zum Beispiel Wiebauer 2016: 1435; Kohte 2015: 1423). Aus Sicht von Krause müsse der detaillierte Regelwerksentwurf einer kritischen Durchsicht unterzogen werden, „welche Aspekte für einen wirksamen Schutz der Beschäftigten tatsächlich erforderlich und welche Aspekte lediglich wünschenswert sind“ (Krause 2016: B73).

5. RESÜMEE: REGULINGSBEDARF IM KONTEXT ORTS- UND ZEITFLEXIBLER ARBEIT

Digitale Arbeitswelt im Spannungsfeld zwischen Flexibilität und Gesundheitsschutz

Die bisherigen Ausführungen zeigen, dass die Digitalisierung mit ihren erhöhten Möglichkeiten für orts- und zeitflexibles Arbeiten zu einer deutlichen Veränderung der Arbeit führt. Zwar arbeitet nach derzeitigem Stand nur ein eher kleiner, wenngleich steigender Teil der Beschäftigten örtlich und zeitlich flexibel. Dabei können meist eher hochqualifizierte Beschäftigte in wissensintensiven Bereichen orts- und zeitflexibel arbeiten und von den Vorteilen von mehr Arbeitsautonomie, einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatem und einer höheren Arbeitszufriedenheit profitieren. Jedoch wünscht sich ein weitaus größerer Teil der Beschäftigten mehr zeitliche Flexibilität bei der Arbeit und die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten – letzteres scheidet jedoch nicht selten am Arbeitgeber, der eine höhere Autonomie der Beschäftigten bei der Wahl des Arbeitsorts nicht zulässt.

Orts- und zeitflexibles Arbeiten kann jedoch auch negative Folgen für die Beschäftigten haben. In vielen Fällen zeigt sich eine Ausdehnung der Arbeitszeiten infolge flexibler Arbeitsmodelle, einer Verschiebung von Arbeitszeiten in die Randlagen des Tages und auf das Wochenende sowie eine erweiterte Erreichbarkeit auch außerhalb regulärer Dienstzeiten. Die Analysen der Auswirkungen dieser Veränderungen auf Wohlbefinden und Gesundheit zeigen ein klares Ergebnis: Die einerseits positiven Wirkungen erweiterter Autonomie und verbesserter Work-Life-Balance drohen durch eine erhöhte Arbeitsintensität und steigende psychische Belastungen überkompensiert zu werden. Insbesondere ein hohes Maß an fremdbestimmter Flexibilität verstärkt nicht nur die Belastungssituation, sondern führt gleichzeitig dazu, dass aufgrund des eingeschränkten Handlungsspielraums eine positive subjektive Belastungsverarbeitung durch mehr Arbeitsautonomie nicht erfolgen kann. Aus Sicht der Arbeitswissenschaft ergibt sich die Notwendigkeit, die Belastungsexposition flexibler Arbeitsformen zu reduzieren sowie lange Arbeitszeiten und kurze Ruhezeiten zu vermeiden. Zudem sollten der Handlungsspielraum der Beschäftigten erweitert werden, um somit die subjektive Belastungsverarbeitung zu verbessern.

Aus dem gezeigten Spannungsfeld zwischen mehr selbstbestimmter Arbeit und einer verbesserten Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben durch örtliche und zeitliche Flexibilität und der Gefahr einer zunehmenden Entgrenzung von Arbeit und steigenden psychischen Belastungen ergibt sich eine Reihe von Regulierungs- und Gestaltungsfeldern. Die Herausforderung der Arbeitsregulierung liegt im Ausgleich zwischen einem Mehr an Flexibilität und Selbstbestimmung auf der einen Seite sowie der Vermeidung von Selbstüberforderung und der Gewährleistung eines effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf der anderen Seite.

Arbeitszeitgesetz: ausreichenden Arbeitsschutz erhalten

Orts- und zeitflexibles Arbeiten führt nicht selten zur Entgrenzung von Berufs- und Privatleben und birgt die Gefahr einer Verlängerung von Arbeitszeiten. Aus diesem Grund ist die Beachtung der Vorschriften zur Begrenzung von Arbeitszeiten und zur Gewährleistung von Ruhezeiten für die Sicherstellung eines ausreichenden Arbeitsschutzes erforderlich. Das Arbeitszeitgesetz bietet ausreichende Flexibilitätsspielräume für tägliche Arbeitszeiten von bis zu zehn Stunden und eröffnet bereits die Möglichkeit einer Verkürzung von Ruhezeiten auf Grundlage eines Tarifvertrages, sofern dies die Arbeit erfordert. Der Wunsch nach mehr Flexibilisierung der Arbeitszeit mag aus Sicht der Unternehmen nachvollziehbar sein. Eine weitere Flexibilisierung des gesetzlichen Arbeitszeitrahmens ist jedoch keine Notwendigkeit, die aus der Option für mehr orts- und zeitfle-

xible Arbeit in der digitalisierten Welt resultiert. Wie die dargestellten wissenschaftlichen Erkenntnisse belegen, ergibt sich aus der größeren Orts- und Zeitflexibilität und der möglichen Entgrenzung im Zuge der Digitalisierung von Arbeit der Bedarf nach effektiverem Arbeitsschutz und nicht nach einer weiteren Ausdehnung von Arbeitszeiten und einer Ausweitung von Flexibilisierungsspielräumen in den gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften.

Zum Schutz orts- und zeitflexibel arbeitender Beschäftigter wird die Eindämmung ständiger Erreichbarkeit sowie ein Recht auf Nichterreichbarkeit für allgemein erforderlich erachtet. Dies ließe sich auf der betrieblichen Ebene wirksam umsetzen und kontrollieren. Die betriebliche Interessenvertretung sollte dazu von ihrem Mitbestimmungsrecht bei der Lage und Verteilung der Arbeitszeit Gebrauch machen. Zudem muss die Einhaltung der vereinbarten Regelungen konsequent eingefordert werden. Durch Konkretisierungen im Arbeitszeitgesetz könnte dies unterstützt werden. Rufbereitschaft sollte gesetzlich definiert werden und auch den Bereich erweiterter digitaler Erreichbarkeit einschließen. Zudem könnte im Arbeitszeitgesetz klargestellt werden, dass der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen hat, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit sowie von wirksam angeordneten bzw. vereinbarten Rufbereitschaftszeiten grundsätzlich nicht in dienstlichen Belangen kontaktiert werden.

Die Ruhezeiten der Beschäftigten sollen nicht durch Arbeit außerhalb des regulären Arbeitszeitrahmens wie etwa Telefonanrufe oder die Bearbeitung von E-Mails unterbrochen werden. Die diskutierte Einführung einer Geringfügigkeitsschwelle bei der Unterbrechung von Ruhezeiten bei einer kurzzeitigen Arbeitsaufnahme ist nicht mit EU-Recht und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs vereinbar.

Mehr selbstbestimmtes Arbeiten ermöglichen

Digitalisierung ermöglicht in vielen Bereichen der Arbeitswelt mehr örtliche und zeitliche Flexibilität. Für viele Beschäftigte ist eine flexible Wahl des Arbeitsorts aufgrund ihrer Tätigkeit in der Krankenpflege, in Sozialeinrichtungen, Schulen oder Kitas sowie im Handel oder der industriellen Produktion nicht möglich. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Büroberufen bieten digitale Arbeitsmittel erweiterte Optionen, einen Teil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice zu erbringen. Damit verbindet sich die Reduzierung von Pendlerzeiten, die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder Sorgearbeit und die Chance auf selbstbestimmteres Arbeiten. Die tatsächliche Verbreitung ortsflexibler Arbeit liegt jedoch noch deutlich unterhalb des aus Beschäftigten-sicht Gewünschten sowie technisch und arbeitsorganisatorisch Machbaren. Vor allem in kleineren und mittleren Unternehmen ist mobiles Arbeiten noch wenig verbreitet, einen Anspruch auf Arbeiten im Homeoffice besteht meist nur in größeren Unternehmen auf Grundlage einer tariflichen oder betrieblichen Vereinbarung. Ein Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten könnte einen Beitrag leisten, mehr Beschäftigten eine höhere Ortssouveränität zu ermöglichen. Die hier dargestellte Option, eine gesetzliche Grundlage analog zum Teilzeit- und Befristungsgesetz zu schaffen, ist praktikabel und ausgewogen zugleich. Somit würde ein grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Homeoffice eröffnet, sofern sich die Arbeit hierzu eignet und keine betrieblichen Gründe dagegenstehen. Die Ausgestaltung muss dann über einen Tarifvertrag oder eine betriebliche Vereinbarung erfolgen. Um eine möglichst umfassende Selbstbestimmung der Beschäftigten zu ermöglichen, was nicht nur der Arbeitszufriedenheit der Betroffenen zuträglich, sondern auch hinsichtlich der Attraktivität und Produktivität des Unternehmens von Vorteil ist, sollte zudem die Ortsflexibilität auch mit einer hohen Zeitsouveränität bei der Verteilung und Lage der individuellen Arbeitszeit verknüpft werden.

Rechtliche Klarstellung der Anwendung der Arbeitsschutzvorschriften bei mobiler und ortsflexibler Arbeit

Hinsichtlich des Arbeitsschutzes bei ortsflexibler Arbeit zeigt sich eine Regelungslücke, da der Anwendungsbereich der Arbeitsstättenverordnung und der Vorschriften zur Bildschirmarbeit nur betriebliche und vom Arbeitgeber eingerichtete häusliche Telearbeitsplätze umfasst, andere Formen ortsflexibler Arbeit jedoch nicht. Wenngleich diese Sichtweise formal betrachtet richtig ist, so falsch ist der Rückschluss, dass beim mobilen Arbeiten von unterwegs oder im Homeoffice der gesetzliche Arbeitsschutz nicht zu beachten sei oder gesetzliche Vorschriften keine Anwendung fänden. Es gibt keinen Dissens in der Einschätzung, dass das Arbeitsschutzgesetz als die zentrale Vorschrift zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf jede Form mobiler Arbeit anzuwenden ist. Der Arbeitgeber hat im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung die besonderen Herausforderungen des Arbeitsschutzes bei mobiler Arbeit zu erfassen und alle erforderlichen Maßnahmen auf Basis des arbeitsmedizinischen Erkenntnisstandes zu ergreifen. So kann gewährleistet werden, dass eine Gefährdung der psychischen und physischen Gesundheit bei orts- und zeitflexibler Arbeit möglichst vermieden wird. Es herrscht jedoch zum Teil Rechtsunsicherheit, was die konkrete analoge Anwendbarkeit der Arbeitsstättenverordnung und der Bildschirmarbeitsvorschriften auf ortsflexible Arbeitsformen außerhalb der Telearbeit betrifft. Hier ist eine rechtliche Klarstellung erforderlich.

Mobile Arbeit kollektivvertraglich regeln

Wie die vorliegende Analyse gezeigt hat, sind viele Regulierungsfelder orts- und zeitflexibler Arbeit nicht (nur) auf der staatlichen Ebene zu verorten, sondern liegen im Zuständigkeitsbereich der Tarifvertrags- und Betriebsparteien. So sind sowohl Lage und Verteilung der Arbeitszeit, Erreichbarkeits- und Nichterreichbarkeitszeiten, konkrete Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie die in diesem Beitrag nicht thematisierten Fragen der Qualifizierung und des Datenschutzes bei orts- und zeitflexibler Arbeit in betriebsnahen Vereinbarungen zu regeln. Der zwischen ver.di und Deutsche Telekom im Juni 2016 abgeschlossene Tarifvertrag zu „Mobile Working“ kann hier als Beispiel gelten. Die Vereinbarung regelt die wesentlichen Eckpunkte von mobiler Arbeit bei der Deutschen Telekom und enthält an verschiedenen Stellen explizite Aufträge für die betriebliche Ausgestaltung. Ohne solche spezifischen Regelungen auf der betrieblichen Ebene kann der Tarifvertrag nicht umgesetzt werden. Diese betrieblichen Ausgestaltungsaufträge betreffen zum einen die Frage des Zugangs bzw. das Verfahren zum Ausschluss von Beschäftigten für das mobile Arbeiten und die konkrete Arbeitszeitgestaltung – vor allem die Lage der Arbeitszeit, bei der auch Erreichbarkeitszeiten sowie das Recht auf Nichterreichbarkeit zu regeln sein werden. Zum anderen werden betriebliche Regelungen verlangt, die Grundsätze der Auswahl des außerbetrieblichen Arbeitsorts und der Anforderungen an betriebliche Anwesenheitszeiten zum Gegenstand haben (vgl. Zanker 2017: 459).

Psychische Belastungen bei entgrenzter Arbeit durch Arbeitsschutzverordnung reduzieren

Insgesamt betrachtet zeigt sich trotz vorhandener Rechtsunsicherheit vor allem eine Anwendungslücke vorhandener oder anzuwendender Arbeitsschutzregelungen für ortsflexibles Arbeiten. Letztere besteht nicht nur deshalb, weil ein wirksamer Arbeitsschutz bei mobiler Arbeit und seine Kontrolle mit besonderen Herausforderungen verbunden ist. Im Kanon der Arbeitsschutzvorschriften fehlt es zudem an einer Arbeitsschutzverordnung, die die besonderen Herausforderungen psychischer Belastungen bei mobiler und entgrenzter Arbeit in ihrer Gesamtheit aufgreift und auf Grundlage arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse konkrete Gestaltungsempfehlungen als rechtliche Maßgabe für einen wirksamen Arbeitsschutz von zeitlich und räumlich entgrenzt

arbeitenden Beschäftigten formuliert.

Arbeitszeit- und Arbeitsschutzrecht als Konfliktfeld digitaler Arbeitspolitik

In ihrer Analyse von Arbeitspolitik und Arbeitsrecht in digitalen Zeiten haben Schwemmler und Wedde (2018) das eher ernüchternde Resümee einer weitgehenden Ergebnislosigkeit der Arbeitspolitik angesichts der vielfältigen Herausforderungen, die mit der Digitalisierung einhergehen, gezogen (Schwemmler/Wedde 2018: 48). Unter anderem sei es der Politik in den „vergangenen Jahren (...) nicht gelungen, offenkundig notwendige arbeitsrechtliche Anpassungsschritte durchzuführen“ (ebd.), die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch in der digitalisierten Welt die bisherigen Standards von Arbeitsschutz und Qualität der Arbeitsbedingungen sicherstellen.

Zwei Jahre später lässt sich konstatieren, dass dieser „offenkundig notwendige“ Anpassungs- und Konkretisierungsbedarf im Arbeitsrecht weiterhin besteht. Die Politik konnte sich bislang zu keiner Reform der entsprechenden arbeitsrechtlichen Vorschriften durchringen, obwohl eine Reihe von konkreten Regelungsvorschlägen, wie hier gezeigt, vorliegen. Einige politische Initiativen befinden sich seit geraumer Zeit im Stadium politischer Ankündigung, wie das Beispiel des Anspruchs auf Homeoffice oder die Konkretisierungen der rechtlichen Anforderungen an den Arbeitsschutz bei mobiler Arbeit zeigen. Dass bislang daraus keine gesetzgeberischen Initiativen entstanden sind, dürfte vor allem daran liegen, dass viele der hier analysierten Handlungsfelder bei der Regulierung orts- und zeitflexibler Arbeit innerhalb der Regierungskoalition sowie zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften politisch äußerst strittig sind. Der politische Kompromiss zwischen unterschiedlichen Auffassungen zum arbeitsrechtlichen Anpassungsbedarf scheint daher die Bewahrung des Status quo zu sein.

Einige Handlungsfelder zur Regulierung orts- und zeitflexibler Arbeit sind auf der Ebene der Tarifvertragsparteien oder der Mitbestimmungsakteure auf der betrieblichen Ebene zu verorten. Hier wurden die wesentlichen Herausforderungen wie beispielsweise zur Arbeitszeitgestaltung, Erreichbarkeit oder zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in einer Vielzahl von Tarifverträgen und betrieblichen Vereinbarungen adressiert. Diese Ansätze können als gute Praxis der Arbeitsgestaltung und -regulierung auf der Branchen- und betrieblichen Ebene gelten und werden in einem weiteren TransWork-Projektbericht dargestellt.

LITERATURVERZEICHNIS

- Amlinger-Chatterjee, Monischa (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Atypische Arbeitszeiten. Hg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund /Berlin/Dresden, zuletzt geprüft am 12.02.2018.
- Arlinghaus, Anna (2017): Wissensarbeit. Aktuelle arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Baack, Ulrich; Deutsch, Markus; Kramer, Nadine (2014): Arbeitszeitgesetz. Kommentar. 3. Aufl. München, München: Beck; Beck-Online. Online verfügbar unter https://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata/komm/BaackDeutschArbZG_3/cont/BaackDeutschArbZG.htm.
- Beermann, Beate; Amlinger-Chatterjee, Monischa; Brenscheidt, Frank; Gerstenberg, Susanne; Niehaus, Michael; Wöhrmann, Anne M. (2018): Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken. 2. Auflage. Hg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund/Berlin/Dresden.
- Bellmann, Lutz; Widuckel, Werner (2017): Homeoffice - Fluch oder Segen? (IAB-Forum). Online verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/homeoffice-fluch-oder-segen/>.
- Biemann, Torsten; Weckmüller, Heiko (2015): Effektives Arbeiten, wann und wo man will? Home-Office-Angebote erhöhen Arbeitszufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität, Vertrauensarbeitszeit wirkt zudem produktivitätssteigernd. In: *Personal quarterly* 67, S. 46–49.
- Bissels, Alexander; Meyer-Michaelis, Isabel (2015): Arbeiten 4.0 - Arbeitsrechtliche Aspekte einer zeitlich-örtlichen Entgrenzung der Tätigkeit. In: *Der Betrieb* (40), S. 2331–2336.
- Bloom, Nicholas; Liang, James; Roberts, John; Ying, Zhichun Jenny (2015): Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. In: *The Quarterly Journal of Economics*, Jg. 130 H. 1, S. 165-218.
- Brauner, Corinna; Wöhrmann, Anne M.; Michel, Alexandra (2018): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland. Hg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund/Berlin/Dresden.
- Brenke, Karl (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. In: *DIW Wochenbericht* (5), S. 95–104.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2015): Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Unter Mitarbeit von Daniel Arnold, Susanne Steffes und Stefanie Wolter. Berlin (Forschungsbericht, 460).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2016): Monitor: Digitalisierung am Arbeitsplatz. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2017a): Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2017b): Empfehlungen des Ausschusses für Arbeitsstätten (ASTA) zur Abgrenzung von mobiler Arbeit und Telearbeitsplätzen gemäß Definition in § 2 Absatz 7 ArbStättV vom 30. November 2016, BGBl. I S. 2681. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2019): Zukunftsdialog Neue Arbeit - Neue Sicherheit. Ergebnisbericht. Handlungsempfehlungen. Berlin.

Bundesrat (Hg.) (2013): Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit. Verordnungsentwurf des Bundesrats, Drucksache 316/13 (Beschluss) vom 03.05.2013.

Bundesrat (Hg.) (2016): Entwurf einer Verordnung zur Änderung von Arbeitsschutzverordnungen. Verordnungsentwurf des Bundesrates. Berlin (Drucksache, 506/16).

Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeber (BDA) (Hg.) (o.J.): New Work. Zeit für eine neue Arbeitszeit. Berlin.

Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeber (BDA) (2015): Chancen der Digitalisierung nutzen. Positionspapier der BDA zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt. Mai 2015. Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeber (BDA). Berlin.

Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeber (BDA) (2016): Arbeiten 4.0 möglich machen. Stellungnahme zum Weißbuch Arbeiten 4.0 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeber (BDA) (2019): Mobiles Arbeiten nur auf freiwilliger Basis. Online verfügbar unter <https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/8DD4C0B6B7C46382C1258402003FBEEF>, zuletzt geprüft am 26.06.2019.

Carstensen, Tanja (2015): Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien. In: *WSI Mitteilungen* 68 (3), S. 187–193.

CDU / CSU / SPD (Hg.) (2018): Ein neuer Aufbruch für Europa Eine neue Dynamik für Deutschland Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, zuletzt geprüft am 07.02.2018.

Däubler, Wolfgang (2016): Digitalisierung und Arbeitsrecht. Abhandlung. In: *Soziales Recht* (6, Sonderausgabe).

Deutscher Ärztetag (2016): Arbeiten 4.0 - keine Aufweichung bestehender gesetzlicher und tariflicher Arbeitsschutzstandards, Entschließung des 119. Deutschen Ärztetags vom 24.-27.5.2016 in Hamburg, Ärztetags-Drucksache Nr. IV-20

Deutscher Bundestag (Hg.) (2013): Achter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“. Wirtschaft, Arbeit, Green IT. Bundestag, Deutscher. Berlin (Drucksache, 17/12505).

Deutscher Bundestag (Hg.) (2017): Telearbeit und Mobiles Arbeiten. Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen (Sachstand, WD 6 - 3000 - 149/16).

Deutscher Bundestag (Hg.) (2018): Tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. (Ausarbeitung, WD 6 - 3000 - 074/18).

Deutscher Bundestag (Hg.) (2019): Homeoffice: Stand, Chancen und Risiken für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Antworten der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. - Drucksache 19/8494 - (Drucksache 19/9032 (03.04.2019)).

DGB Bundesvorstand (2015): Digitalisierung der Arbeitswelt. Kommentar des DGB-Bundesvorstands zum Positionspapier der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt. Hg. v. Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB). Berlin, zuletzt geprüft am 09.05.2017.

DGB-Bundesvorstand (2017): Stellungnahme zum "Weißbuch Arbeiten 4.0" des Bundesministeriums. Berlin.

DGB-Bundesvorstand (2019): Diskussionspapier des DGB für einen gesetzlichen Ordnungsrahmen für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten. Berlin.

Drebes, Jan; Quadbeck, Eva (2019): „Ein Rechtsanspruch auf Homeoffice ist nicht notwendig“. Interview mit Wirtschaftsminister Peter Altmaier. Online verfügbar unter https://rp-online.de/politik/deutschland/wirtschaftsminister-peter-altmaier-ein-rechtsanspruch-auf-homeoffice-ist-nicht-notwendig_aid-37327077, zuletzt geprüft am 13.09.2019.

Europäische Kommission (2019): EURES. Das europäische Portal zur beruflichen Mobilität. Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/info/index_de, zuletzt geprüft am 21.09.2019.

Feldhoff, Kerstin (2018): Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). In: Wolfhard Kohte, Ulrich Faber, Kerstin Feldhoff, Katja Nebe und Susanne Arndt-Zygar (Hg.): Gesamtes Arbeitsschutzrecht. Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, Arbeitswissenschaft : Handkommentar. 2. Auflage. Baden-Baden: Nomos (Nomos-Kommentar).

Gottschall, Karin; Voß, Gerd Günter (Hg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München: Hampp (Arbeit und Leben im Umbruch, 5).

Hanglberger, Dominik (2010): Arbeitszufriedenheit und flexible Arbeitszeiten. Empirische Analyse mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels. Hg. v. DIW Berlin. Berlin (SOEPPapers, 304).

Jacobs, Matthias (2016): Reformbedarf im Arbeitszeitrecht. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, S. 733–737.

Kauffeld, Simone (Hg.) (2019): Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. 3. Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, zuletzt geprüft am 11.02.2019.

Kohte, Wolfhard (2015): Arbeitsschutz in der digitalen Arbeitswelt. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, S. 1417–1424.

Kohte, Wolfhard; Maul-Sartori, Mathias (2018): Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). In: Wolfhard Kohte, Ulrich Faber, Kerstin Feldhoff, Katja Nebe und Susanne Arndt-Zygar (Hg.): Gesamtes Arbeitsschutzrecht. Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, Arbeitswissenschaft : Handkommentar. 2. Auflage. Baden-Baden: Nomos (Nomos-Kommentar).

Kratzer, Nick; Sauer, Dieter (2003): Entgrenzung von Arbeit. Konzept, Thesen, Befunde. In: Karin Gottschall und Gerd Günter Voß (Hg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München: Hampp (Arbeit und Leben im Umbruch, 5), S. 87–123.

Krause, Rüdiger (2016): Digitalisierung der Arbeitswelt - Herausforderungen und Regelungsbedarf. Gutachten B zum 71. Deutschen Juristentag. Essen: C. H. Beck (Verhandlungen des 71. Deutschen Juristentages, Band I: Gutachten / Teil B).

Lorenz, Georg (2016): Arbeitsstättenverordnung. In: Norbert Kollmer, Thomas Klindt und Carsten Schucht (Hg.): Arbeitsschutzgesetz mit Arbeitsschutzverordnungen. Kommentar. 3. Auflage. München: Beck, C H.

Lott, Yvonne (2017a): Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Forschungsförderung Report, 1).

Lott, Yvonne (2017b): Stressed despite or because of flexible work arrangements? Flexible work arrangements, job pressure and work-to-home conflict for women and men in Germany. Hg. v. Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf (Working Paper Forschungsförderung, 046).

Lott, Yvonne (2019): Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. Hg. v. WSI der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Report, 47). Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf, zuletzt geprüft am 05.03.2019.

Oberthür, Nathalie (2013): Die Arbeitssicherheit im Mobile Office. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, S. 246–249.

Peters, Klaus (2013): Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Abhängig Beschäftigte vor unternehmerischen Herausforderungen. In: Karin Kaudelka und Gerhard Klinger (Hg.): *Eigenverantwortlich und leistungsfähig. Das selbständige Individuum in der sich wandelnden Arbeitswelt*. Bielefeld: transcript-Verlag, S. 31-40

Richter, Matthias; Kliner, Karin; Rennert, Dirk (2017): Ergebnisse der BKK-Umfrage "Digitalisierung, Arbeit und Gesundheit". In: Franz Knieps und Holger Pfaff (Hg.): *Digitale Arbeit - digitale Gesundheit. Zahlen, Daten, Fakten : mit Gastbeiträgen aus Wissenschaft, Politik und Praxis*. Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft (BKK Gesundheitsreport), S. 105–124.

Schicke, Annette; Lauenstein, Oliver (2016): Flexibel, aber selbstbestimmt - Arbeitszeitwünsche heute. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.): *Werkheft 02 – Wie wir arbeiten (wollen)*. Berlin, S. 74–79.

Schröder, Helmut (2019): Digitalisierung - gesundes Arbeiten ermöglichen. Repräsentative Beschäftigtenbefragung. Chartpräsentation zur Pressekonferenz zum Erscheinen des Fehlzeitenreports 2019 am 17. September 2019 in Berlin, Wissenschaftliches Institut der AOK (WidO)

Schwemmler, Michael; Wedde, Peter (2012): *Digitale Arbeit in Deutschland: Potenziale und Problemlagen*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung Medienpolitik.

Schwemmler, Michael; Wedde, Peter (2018): *Alles unter Kontrolle? Arbeitspolitik und Arbeitsrecht in digitalen Zeiten*. *Wiso Diskurs 02/2018*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung

Seifert, Achim (2017): *Anreize für ausgehandelte betriebliche Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung*. Forschungsbericht 497. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.), Berlin

Statistisches Bundesamt (2019): *Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen*. GENESIS-Online, Tabellenbereich 52911, abgerufen am 21.02.2019

Thüsing, Gregor (2016): Digitalisierung der Arbeitswelt - Impulse zur rechtlichen Bewältigung der Herausforderung gewandelter Arbeitsformen. In: *Soziales Recht* (3), S. 87–108.

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (2015): *Gute Arbeit und Gute Dienstleistungen in der digitalen Welt*. Leitantrag E001 zum ver.di-Bundeskongress 2015 in Leipzig. Online verfügbar unter https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++5637313c7713b82fa9000068/download/E001-Gute_Arbeit_und_Gute_Dienstleistungen_in_der_digitalen_Welt.pdf, zuletzt geprüft am 21.04.2017.

Voß, Gerd Günter (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31 (3), S. 473–487.

Warnke, Tilmann (2016): *Wertewelten Arbeiten 4.0*. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), zuletzt geprüft am 30.11.2017.

Wiebauer, Bernd (2016): Arbeitsschutz und Digitalisierung. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, S. 1430–1436.

Wöhrmann, Anne M.; Gerstenberg, Sussane; Hünefeld, Lena; Pundt, Franziska; Reeske-Behrens, Anna; Brenscheidt, Frank; Beermann, Beate (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Hg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund/Berlin/Dresden, zuletzt geprüft am 12.10.2016.

Zanker, Claus (2017): Mobile Arbeit – Anforderungen und tarifliche Gestaltung. Das Beispiel Deutsche Telekom. In: *WSI Mitteilungen* (6/2017), S. 456–459.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

- Abbildung 1: Nutzung digitaler Technologien am Arbeitsplatz nach Ausbildungslevel [S. 5]
- Abbildung 2: Nutzung digitaler Technologien am Arbeitsplatz nach Berufsgruppe [S. 6]
- Abbildung 3: Verbreitung von Homeoffice nach persönlichen und betrieblichen Merkmalen [S. 9]
- Abbildung 4: Gründe gegen das Arbeiten von zuhause oder unterwegs [S. 10]
- Abbildung 5: Ziele und Instrumente des Arbeitszeitgesetzes [S. 17]
- Abbildung 6: Gesetzliche Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten in den EU-Mitgliedstaaten [S. 20]
- Abbildung 7: Regelungszweck und Regelungsinstrumente des Arbeitsschutzgesetzes [S. 25]
- Abbildung 8: Regelungszweck und Regelungsinstrumente der Arbeitsstättenverordnung [S. 26]



forschen | entwickeln | beraten



INPUT Consulting
Gemeinnützige Gesellschaft für Innovationstransfer,
Post und Telekommunikation mbH

Theodor-Heuss-Str. 2
70174 Stuttgart

Fon: +49 (0) 711 2 62 40 80
Mail: info@input-consulting.de

www.input-consulting.de