

Arbeiten 4.0

Herausforderungen für Arbeits- und Sozialgerichte

**Vortrag zur
bundesweiten Fachtagung „Aktuelle Aspekte aus dem Arbeits- und
Sozialrecht“ für ehrenamtliche Richterinnen und Richter
der DGB Rechtsschutz GmbH**

Referent:
Dr. Christian Mecke
Richter am Bundessozialgericht

Überblick

- Was heißt Arbeiten 4.0?
- Wandel als Herausforderung
- Home Office und Unfallschutz
- Selbstständig oder Beschäftigter?
- Selbstständig und doch versichert?
- Perspektiven

Arbeiten 4.0 - Da kommt was auf uns zu...



Arbeiten 4.0 – ganz privat



Das ist Mährie! Mährie bringt:

- einen regelmäßig gemähten Rasen
- mehr Freizeit
- dem Nachbarsjungen geringere Verdienstchancen
- Umsatz und Arbeitsplätze bei einem Gartengerätehersteller
- neue Herausforderungen für den Fachhändler
- gelegentliche Betriebsausfälle

Was bedeutet „Arbeitswelt 4.0“?

Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien fördern:

- Zeitliche und räumliche Entgrenzung der Arbeit
- Netzwerkökonomie
- Steuerung durch Vorgabe von Zielen statt konkreter Arbeitsschritte
- Plattformökonomie (On-Demand-Economy/Crowdwork)

„Arbeitswelt 4.0“ – Tendenzen

- Verlagerung von Wissensarbeit – Outsourcing und Nearshoring.
- Wegfall einfacher, standardisierbarer Tätigkeiten – „Dunkelverarbeitung“ (Glasschäden).
- Wegfall komplexer standardisierbarer Tätigkeiten
 - Ersatz von Bilanzanalysten durch Softwareanwendung
- Wegfall regelbasierter komplexer Tätigkeiten
 - Anwaltliche Erstberatung bei Kündigung
- Renaissance der Manufaktur
 - Erstellung anspruchsvoller Kleinserien durch 3-D-Drucker
- Nutzung von Big Data
 - Watson – der Arzt, dem die Menschen vertrauen.

„Arbeitswelt 4.0“ – Tendenzen

- Neue Produktionssysteme
- Neue Kommunikationssysteme
 - „Alexa, kaufe Taschentücher“ und der Einzelhandel
- Neue Arbeitsformen
 - Crowdworking, Cloudworking und Not anymore working
- Entgrenzung von Arbeitszeit und Arbeitsort.
 - Mobile IT greift in das Privatleben hinein
 - Im Bett noch eben die Mails gecheckt – gute Nacht!
- Veränderung der Anforderungsprofile: Wegfall vieler Arbeitsplätze und Entstehung neuer Arbeitsplätze mit höheren Anforderungen.

Arbeiten 4.0 – Dialogprozess

DER DIALOGPROZESS

AUFTAKT KONFERENZ

ARBEIT WEITER DENKEN



22. APRIL 2015

27.000

GEDRUCKTE GRÜNBÜCHER

ÜBER 200

EXPERTINNEN UND EXPERTEN AUS WISSENSCHAFT, GEWERKSCHAFTEN, VERBÄNDEN UND BETRIEBLICHER PRAXIS IN 7 THEMEN-WORKSHOPS

11.000

ONLINE-ABRUF GRÜNBUCH

ÜBER 50 STELLUNGSNAHMEN VON VERBÄNDEN, INSTITUTIONEN, UNTERNEHMEN

ETWA 12.000

TEILNEHMERINNEN UND TEILNEHMER AN VERANSTALTUNGEN DES BMAS IM RAHMEN DES DIALOGPROZESSES

ABSCHLUSS KONFERENZ

29. NOVEMBER 2016

GRÜNBUCH ARBEITEN 4.0



ÖFFENTLICHER DIALOG

- Webseite www.arbeitenviernull.de dokumentiert den Prozess und bietet Möglichkeiten der direkten Beteiligung
- 4.300 Beiträge zu Arbeiten 4.0 auf [arbeitenviernull](http://arbeitenviernull.de), Twitter und Facebook
- Kinofestival Futurale: 7 Dokumentarfilme,
- 175 Diskussionsveranstaltungen in 25 Städten

FACHLICHER DIALOG

- Beraterkreis mit 18 Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und betrieblicher Praxis
- 7-teilige Workshop-Reihe
- Arbeitszeitdialog mit der Humboldt-Viadrina Governance Plattform
- Thementabor Arbeiten 4.0: Dialog mit Solo-Selbstständigen
- Begleitpublikation Werkheft gibt Einblick in die Diskurslage (2 Ausgaben, Auflage je 10.000)

STUDIEN UND EXPERTISEN

- Studie „Wertewelten Arbeiten 4.0“: auf der Basis von Tiefeninterviews mit 1.200 repräsentativ ausgewählten Personen
- „Arbeitsmarktprognose 2030“ zur Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in Deutschland

- Town Hall Meeting mit Bundesministerin Nahles auf der re:publica 2016
- 4 Panels im Rahmen der Xing New Work Session
- 15.000 abgeschlossene Online-Tests „Wertewelten Arbeiten 4.0“

- Symposium: Dienstleistungsplattformen aus Beschäftigten- und Verbrauchersicht mit BMJV
- Kongress: Arbeiten in der digitalen Welt – Mensch, Organisation, Technik mit BMWi
- IT-Gipfel-Plattform „Digitale Arbeitswelt“, Partnerschaft für Fachkräfte, Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

- Foresight-Studie „Digitale Arbeitswelt“ stellt die möglichen Entwicklungen der Arbeitswelt in einzelnen Branchen in einer mittel- und langfristigen Perspektive dar
- Mehr als 20 wissenschaftliche Expertisen und Rechtsgutachten zu Themen wie Mitbestimmung, Weiterbildung, Crowdfunding, Solo-Selbstständigkeit, orts- und zeitflexibles Arbeiten etc.

WEISSBUCH ARBEITEN 4.0



ÜBER 8.000

BESUCHERINNEN UND BESUCHER BEIM FUTURALE FILMFESTIVAL

HALBZEIT KONFERENZ

AUF DEM WEG ZUM WEISSBUCH, 15. MÄRZ 2016




ÜBER 1.000.000

SEITENAUFRUFE DER WEBSITE ARBEITENVIERNULL

ÜBER 15.000

ABGESCHLOSSENE ONLINE-TESTS DER STUDIE „WERTEWELTEN ARBEITEN 4.0“

Weißbuch „Arbeiten 4.0“

BEKANNTE TRENDS	JÜNGERE ENTWICKLUNGEN
 <p>Grenzüberschreitender Handel vor allem physischer Waren und Dienstleistungen</p>	<p>Wachsende Bedeutung digitaler Ströme von Informationen und Daten</p> 
 <p>Kapital- und arbeitsintensive Prozesse</p>	<p>Stärker wissensbasierte Prozesse</p> 
 <p>Fokus auf Transport und Verkehrsinfrastruktur</p>	<p>Wichtigere Rolle digitaler Infrastruktur</p> 
 <p>Multinationale Konzerne als Treiber</p>	<p>Zunehmende Rolle von Kleinunternehmen und Individuen</p> 
 <p>Ideen verbreiten sich vergleichsweise langsam über Grenzen hinweg</p>	<p>Unmittelbarer und globaler Zugriff auf Informationen möglich</p> 
 <p>Waren- und Dienstleistungsströme vor allem zwischen weiter entwickelten Volkswirtschaften</p>	<p>Größere Teilhabe von Schwellen- und Entwicklungsländern</p> 

Arbeiten 4.0 – Wandel gestalten: Herausforderung für den Betriebsrat

- Ziele betriebsrätlicher Arbeit
 - Arbeitsplätze erhalten
 - Mitarbeiter qualifizieren
 - Mitarbeiter schützen und mitnehmen
 - Personalplanung
- Instrumente betriebsrätlicher Arbeit
 - Mitbestimmung bei Arbeitszeit
 - Mitbestimmung bei IT-Systemen
 - Mitwirkung bei Personalplanung
 - Mitbestimmung bei Mitarbeiterqualifizierung

Mitarbeiter qualifizieren

- Arbeitsplätze geringer Qualifikation gehen verloren.
- Arbeitsplätze in der Arbeitswelt 4.0 erfordern höhere Qualifikationen.
- Die Qualifikation der Mitarbeiter ist entscheidend für ihre Chancen in der Arbeitswelt 4.0.
- Bildung! Bildung! Bildung!
- Trotzdem wird das „Matching“ häufig nicht passen.

Mitarbeiter mitnehmen und schützen

- Privatleben schützen – Entgrenzung von Arbeit vermeiden.
- Work-Life-Balance gewährleisten.
- Mitarbeiter unterstützen, aber nicht überfordern.

Personalplanung - Personalentwicklung

- Üblich: Anlassbezogene Personalplanung. Nach drei Jahren Aktivphase droht plötzlich und unerwartet die Passivphase der Altersteilzeit – Neueinstellung statt Personalentwicklung
- Personalentwicklung und Personalplanung sind wesentliche Elemente für die Arbeitswelt 4.0!
 - Personalbedarfsplanung
 - Personalentwicklungsplanung
 - Personalqualifizierungsplanung
- Problem: Kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht
 - Nur Unterrichtung, Beratung und Vorschlagsrecht
 - Gesetzliche und tarifliche Ergänzungen erforderlich

Instrumente des Betriebsrats - Arbeitszeit

- Betriebsrat hat umfassendes Mitbestimmungsrecht bezüglich Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG).
- Betriebsvereinbarung sollte Rahmen für sämtliche Arbeitstätigkeiten bilden.
- Übergriffe in das Privatleben können damit unterbunden werden.
- Aber:
 - Nutzung mobiler IT wird von vielen Mitarbeitern als positiv wahrgenommen.
 - Kontrolle solcher Regelungen setzt intensive Überwachung von Arbeitnehmern voraus.
- Dieses Problem ist in erster Linie ein Führungsproblem!
Restriktive Regelungen nur nachrangig.

Instrumente des Betriebsrats - Betrieblicher Gesundheitsschutz

- Betriebsrat hat umfangreiches erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei allen Fragen des Arbeitsschutzes (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG).
- Wo bleibt Ergonomie bei mobiler IT?
- Gefährdungsbeurteilungen sind wesentliches Element betriebsrätlichen Gesundheitsschutzes
 - auch für psychische Belastungen

Instrumente des Betriebsrats - IT-Systeme

- Fast alle IT-Systeme sind geeignet, Verhalten oder Leistung von Arbeitnehmern zu überwachen.
- Umfassendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei solchen IT-Systemen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).
- Arbeitswelt 4.0 ist „Big Data“. Fast alle Instrumente für die Arbeitswelt 4.0 sind mitbestimmungsbedürftig. Ohne Zustimmung des Betriebsrats können diese nicht genutzt werden!

Instrumente des Betriebsrats – betriebliche und Berufsbildung

- Erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der *Durchführung* aller Bildungsmaßnahmen.
 - Mitbestimmungsrecht setzt voraus, dass Arbeitgeber Bildungsmaßnahmen durchführen lässt („Durchführung“).
- Erzwingbares Mitbestimmungsrecht auch bei der *Einführung* von Bildungsmaßnahmen, wenn der Arbeitgeber Veränderungen durchführt, die dazu führen, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter nicht mehr ausreichen.
 - Das wird bei Arbeitswelt 4.0 der Regelfall sein!
(§§ 96-98 BetrVG)

Zunahme mobiler Arbeit

- Teleheimarbeit
 - Dem Mitarbeiter steht beim Arbeitgeber kein Büro zur Verfügung.
- Alternierende Telearbeit
 - Es wird abwechselnd im Home Office und beim Arbeitgeber gearbeitet.
- Telecentren
 - Telearbeitnehmer sind in ausgelagerten Büros tätig
- Mobile Telearbeit
 - wird an wechselnden Arbeitsorten durchgeführt
- On-site-Telearbeit
 - Telearbeit am Ort des Gebäudes und der Infrastruktur eines Fremdunternehmens

Aufwendungsersatz des Arbeitnehmers

- Mitarbeiter hat Anspruch auf Aufwendungen, die ihm aufgrund mobiler Arbeit entstehen, § 670 BGB
- Beispiele
 - Strom
 - DSL
 - Wärme
 - Raummiete

Fahrt zum Betrieb Arbeitszeit ?

- Ausschließlich Home Office vereinbart: jede Fahrt in den Betrieb ist Dienstreise
- Bei alternierender Telearbeit: Fahrtzeit für vereinbarte Arbeitstage im Betrieb ist (private) Wegezeit

Arbeitsschutz

- Arbeitgeber ist für Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften verpflichtet
 - Jedenfalls dann, wenn er die Einrichtung übernimmt
- Zutrittsrecht des Arbeitgebers erforderlich
 - Arbeitsschutzgesetz
 - Bildschirmarbeitsverordnung
 - Arbeitsstättenverordnung
 - Z.B. Gefährdungsbeurteilung
- Kein generelles Zutrittsrecht des Arbeitgebers
- Zutrittsrecht muss vereinbart werden
 - Vertrag zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter

Home Office und Unfallversicherung

- Tätigkeit im Home Office ist versicherte Tätigkeit
- Aber nicht jede Tätigkeit ist versichert, sondern nur Tätigkeiten im unmittelbaren Betriebsinteresse
- Abgrenzung zwischen privater und betrieblicher Tätigkeit erforderlich
- Entscheidend: Die objektivierte Handlungstendenz des Versicherten

Weg in die Küche

Die Klägerin arbeitete an ihrem Telearbeitsplatz im Dachgeschoss ihres Hauses. Weil die mitgenommenen Wasserflaschen leer waren, verließ sie ihren Arbeitsplatz, um in der Küche Wasser zu holen. Auf der Treppe rutschte sie ab, knickte mit dem linken Fuß um und erlitt dadurch eine Metatarsale V Schrägfraktur links.

Weg in die Küche

- Allein, dass die Klägerin darauf angewiesen ist, die Treppe zu benutzen, um ihrer Beschäftigung nachgehen zu können, begründet kein unmittelbares Betriebsinteresse.
- Entscheidend ist vielmehr, welche konkrete Verrichtung mit welchem Zweck sie in dem Moment des Unfalls ausübte.
- Sie ist die Treppe nicht hinabgestiegen, um ihre versicherte Beschäftigung auszuüben, sondern um in der Küche Wasser zu holen und so einer typischen eigenwirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen.

BSG v. 5.7.2016 – B 2 U 5/15 R

Fahrt vom Restaurant

Der Kläger ist auch im Home Office tätig. Er besuchte abends ein Restaurant, führte dort ein berufliches Telefonat und arbeitete eine Rede aus. Auf dem Weg nach Hause, wo er seine Arbeit fortsetzen wollte, wurde er Opfer eines Überfalls und seines Autos beraubt. Ist das ein Arbeitsunfall?

Fahrt vom Restaurant

Heimweg fiel nicht unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung:

- Besuch diene privaten Zwecken (Essen) und nicht dienstlichen Zwecken.
- Kontrollfrage: Hätte der Kläger das Restaurant auch besucht, wenn er nicht dort hätte essen wollen?
- Der Besuch im Restaurant hat in erster Linie der Nahrungsaufnahme und nicht der versicherten beruflichen Tätigkeit gedient. Damit stand der private Zweck im Vordergrund.

BSG v. 18.6.2013 – B 2 U 7/12 R

Knieschuss im Home-Office

Der Kläger arbeitete als Versicherungsangestellter im Home Office in seinem Wohnhaus. Nachdem es geläutet hatte, öffnete er die Haustür und wurde sofort von zwei Männern bedroht. Anschließend schossen die Männer ihm in die Knie. Der Kläger lag privat mit anderen im Streit; dabei wurde ihm gedroht, "mal zwei Russen vorbeizuschicken". Der Kläger beantragte die Anerkennung des Überfalls als Arbeitsunfall.

Knieschuss im Home-Office

Das Sozialgericht hat die Klage abgewiesen:

- Angriff muss aus "betriebsbezogenen Motiven" erfolgt sein
- Das war nicht der Fall.
- Tätigkeit im Home Office zum Zeitpunkt des Überfalls war Zufall

SG Dresden v. 8.5.2013 - S 5 U 293/12

Fragen aus sozialversicherungsrechtlicher Perspektive

- Ersetzung klassischer Beschäftigung durch digitalisierte selbstständige Arbeit?
- Benötigen „Digital-Arbeiter“ (zusätzliche) soziale Sicherung?
- Wie wäre eine solche Sicherung systemgerecht zu erreichen?

Sozialversicherung ist Beschäftigtenversicherung

- Die deutsche Sozialversicherung ist historisch und tatsächlich eine Beschäftigtenversicherung
- Beschäftigung ist zentraler Anknüpfungstatbestand der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung
- Die Finanzierung der Sozialversicherung basiert auf Beiträgen vom Entgelt der Beschäftigten

Selbstständig oder Beschäftigter?

§ 7 Abs. 1 SGB IV:

Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.

Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

„Digitale“ Projektgruppe

- Festangestellter mit betrieblichem Arbeitsplatz oder Telearbeitsplatz
- Fremdfirmen-Arbeitnehmer
 - Arbeitnehmerüberlassung?
- „Freier“ Mitarbeiter
 - Werkvertrag?
 - Freies Dienstverhältnis?
 - Abhängige Beschäftigung?

On-Demand-Economy

Internetplattform vermittelt einen Dienstleister an Endverbraucher (z.B. Fahrdienst, Reinigungskräfte, Einkaufsunterstützung):

Vermittelter ist

- ▶ selbstständiger Dienstleister?
- Beschäftigter des Plattformbetreibers?
- Beschäftigter des Endverbrauchers?

Crowdwork(ing) - Begriffe

Digitales Outsourcing

Freelance
Labour
Markets

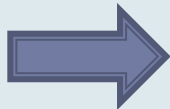
Crowdwork Plattformen

Microtasking

Wettbewerbs-
basiertes
Crowdwork

Crowdwork(ing) - Statusfragen

- Freelance Plattformen
 - Regelmäßig selbstständig, aber Beschäftigung bei der Plattform oder dem „Auftraggeber“ denkbar
- Microtasking Plattformen
 - Wohl ausnahmslos selbstständig
- Wettbewerbs-basierte Crowdwork Plattformen
 - Selbstständig, Beschäftigung allenfalls unter ganz besonderen Umständen bei der Plattform denkbar



Bisher meist Hobby oder Nebenverdienst

Soloselbständige - Bedeutung

- Ausweitung von Selbstständigkeit, insbes. ertragsschwacher Soloselbstständige im Dienstleistungssektor
- 1991: Selbstst. 8,2%; Soloselbst. 3,7%
- 2014: Selbstst. 10,4%; Soloselbst. 5,7%
- 35,8 mio Erwerbstätige, davon 3,7 mio Selbst., darunter 2,05 mio Soloselbst.

Sicherung von Soloselbstständigen

- ALoV: Weiterversicherung auf Antrag bei Aufnahme einer selbst. Tätigkeit (§ 28a SGB III - 80 €)
- RV: Versicherungspflicht
(§ 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI - 84,15 - 556,33 €)
- KV: freiwillige Versicherung in der GKV,
sonst Versicherungspflicht in GKV
(§ 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V - 312,38 - 609 €; Härte: 208,25 €)
oder in der PKV
(§ 193 Abs. 3 VVG - Basistarif bis zu bis zu 665,29 €)
- PV folgt der KV (56,90 - 110,93 €; Härte: 37,93)

Beitragsrückstände in der GKV

Personen nach §5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V	1. Quartal 2014	Gesamtjahr 2014	Gesamtjahr 2015	Freiwillig Versicherte 2015
Beitrags Soll	243.973.819,33	910.489.213,62	1.139.537.350,89	29.370.344.167,86
Beitrags Ist	77.340.475,23	334.551.026,73	396.578.463,48	28.665.573.378,57
Summe Gesamtrückstand	942.076.950,20	1.204.686.150,03	1.812.056.450,19	2.355.453.876,24
unbefristet niedergeschlagen	8.870.713,52	31.050.805,72	40.359.270,55	85.754.471,10
Soll-Ist-Quote	31,70 %	36,74 %	34,80 %	97,60 %

*Quelle: Bundesversicherungsamt, Beitragsaufkommen und Beitragsrückstände in der Sozialversicherung
- Sonstige KV-Beiträge 2015*

Perspektiven

- Streichung der Ein-Auftraggeber-Klausel in der RV
- Ausdehnung der Versicherungspflicht in der GKV und sPV auf (kleine) Selbstständige; ggf Belastungsausgleich aus Steuermitteln
- Keine Beitragsentlastung bei dauerhaft nicht auskömmlicher selbstständiger Tätigkeit (➡ SGB II)
- Evtl. erweiterte Beitragssubventionierung in der Gründungsphase

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**
