

## **Arbeit 4.0 – Rechtliche Aspekte bei der Arbeitsorganisation und -gestaltung**

Dagmar GESMANN-NUISSL

*Lehrstuhl für Privatrecht und Recht des geistigen Eigentums  
TU Chemnitz, Thüringer Weg 7, D-09126 Chemnitz*

**Kurzfassung:** Der Beitrag befasst sich mit rechtlichen Aspekten bei der Arbeitsorganisation und -gestaltung, wobei insbesondere die Entgrenzung bzw. Entbetrieblichung der Arbeit im Kontext des Arbeitsschutzrechts sowie das Crowdfunding in den Vordergrund gerückt wird.

**Schlüsselwörter:** Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, Crowdfunding.

### **1. Einleitung**

Die Digitalisierung ist in der Arbeitswelt der Unternehmen angekommen; der Begriff „Arbeit 4.0“ korrespondierend zu „Industrie 4.0“ steht dafür.

Arbeitsprozesse werden über digitale Informations- und Kommunikationstechnologien gesteuert, kontrolliert sowie von sog. wearables (mobile Arbeitsgeräte, wie Smartphone, Tablets, Datenbrillen) unterstützt. Dabei erlangt die Art und Weise wie Arbeit verrichtet werden kann einen bislang noch nicht da gewesenen Flexibilisierungsgrad. Die digitale Infrastruktur in den Betrieben aber auch die private Digitalausstattung der Arbeitnehmer erlaubt es, Arbeit zeitlich flexibel und nahezu von jedem Ort aus zu erbringen. Arbeitnehmer können via Internet zeit- und ortsungebunden auf das Firmennetzwerk zugreifen, Dokumente alleine oder gemeinsam mit Kollegen bearbeiten und anschließend an die richtigen Adressaten versenden. Ebenso lassen sich Anlagen und Maschinen aus der Ferne steuern, warten und instand setzen. Arbeit entgrenzt sich zunehmend vom Betrieb. Ehemals typische betriebliche Strukturen (u.a. fester Arbeitsplatz an einer Betriebsstätte, Regelarbeitszeit, klar strukturierter Wissens- und Informationsaustausch) verlieren an Bedeutung bis hin zu einem Zustand, der zur Aufgabe der persönlichen Abhängigkeit und damit der Arbeitnehmerstellung führt, wie dies etwa beim Crowdfunding zu beobachten ist.

Mit der systemischen Umwandlung des betrieblichen Arbeitsumfelds, insbesondere durch die digitale Vernetzung von Maschinen unter Einsatz intelligenter Systeme, die dazu fähig sind, mit ihrer Umgebung intelligent zu kommunizieren und zu kollaborieren, verändert sich zudem das Beschäftigungsprofil und damit die Anforderungen an die Arbeitnehmer. Körperlich anstrengende, ausführende Tätigkeiten werden ebenso wie zeitintensive und monotone Eingabe- und Verbuchungsaktivitäten von sich optimierenden, alsbald von selbstlernenden Maschinen und Systemen übernommen (z.B. Exo-Skelette, künstliche Intelligenz). Die von den Arbeitnehmern zu erbringende Arbeitsleistung verlagert sich in der Folge zunehmend in den Bereich der Planung und Organisation sowie dem Überwachen der sensorgestützten M2M-Kommunikation und der sensorgestützten Kollegen, der sog. „Cobots“. Dabei wird die digitale Kompetenz zu einer zentralen Schlüsselqualifikation der Arbeitnehmer, mit welcher sie die Funktionsfähigkeit der digitalen und vernetzten Arbeitsabläufe,

mitunter für die gesamte Wertschöpfungskette zu garantieren haben.

Aber auch die Arbeitgeber stehen vor neuen digitalisierungsbedingten Herausforderungen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer ist beim Einsatz von sensorgestützten und autonom agierenden Systemen zu erhalten. Insofern müssen sie die Nutzung von Arbeitsmitteln, wie wearables, deren kognitiven und psychischen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer bis heute noch nicht endgültig geklärt sind, ebenso im Auge haben, wie die Gestaltung von Arbeitsplätzen bei denen Menschen eng mit vernetzten Maschinen und Cobots kollaborieren. Als Organisationsverantwortliche haben sie ferner dafür Sorge zu tragen, dass sich die neuen Technologien in den Grenzen des gesellschaftlich Zulässigen bewegen. Sie müssen dabei vordringlich die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer beachten, etwa durch die Vorgabe klarer Strukturen, wenn die Arbeitsleistung im privaten Umfeld gar unter Einsatz privater Endgeräte („Bring Your Own Device“) erbracht werden soll oder bei der Gewährleistung eines hinreichenden Datenschutzes. Ebenso haben sie in ethisch sensiblen Tätigkeitsfeldern feinfühlig zu agieren.

Inwieweit das bestehende Arbeits- und Arbeitssicherheitsrecht noch geeignet ist, die aufgezeigten Herausforderungen im Kontext von „Arbeit 4.0“ anzunehmen und aufzulösen, wird derzeit breit diskutiert. Sicher ist, dass die bestehenden und bewährten Rechtsinstrumente nicht mehr zu hundert Prozent passend sind und daher – den neuen Technologien folgend – behutsam weiterentwickelt werden müssen, stets mit dem übergeordneten Ziel, für einen interessengerechten Ausgleich zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen zu sorgen und dabei auch die gesellschaftlichen Ansprüche zu wahren.

Im Rahmen dieser Abhandlung können nicht alle Themenfelder angesprochen werden, in denen eine Fortentwicklung des Arbeits- und Arbeitssicherheitsrechtes notwendig erscheint. Vielmehr soll die vorgestellte Auswahl dazu dienen, einen Eindruck über die Bandbreite der rechtlichen Herausforderungen auf nationaler und europäischer Ebene zu gewähren.

## **2. Entgrenzung der Arbeit – Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort**

Ein Thema, welches sich durch nahezu alle juristischen Abhandlungen zieht, ist die Entgrenzung bzw. „Entbetrieblichung“ der Arbeit aufgrund der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort (u.a. Jacobs 2016; Wiebauer 2016).

Eine solche digitalisierungsbedingte Flexibilisierung wird gemeinhin begrüßt, denn für Unternehmen bietet sich die Chance zu einem effizienteren Arbeitseinsatz zu gelangen, wenn sie die Arbeitszeit stärker auf den Arbeitsanfall und die tatsächlichen Bedarfe ausrichten und dabei Zeiten von Unterauslastung als auch teuer bezahlte Überstunden vermeiden können. Auf Seiten der Mitarbeiter steht der Wunsch im Vordergrund, die Arbeit nicht zwingend in der Betriebsstätte verrichtet zu müssen. Sie möchten die geschuldete Arbeit an Orten ihrer Wahl leisten und die Arbeitszeit entsprechend ihren (privaten) Bedürfnissen anpassen.

Mit Umsetzung dieser Vorstellungen in die Arbeitswelt geht jedoch eine Aufweichung der Grenzen einher, wann, wo und in welchem Umfeld der Arbeitgeber die geschuldete Arbeitsleistung vergütungspflichtig verlangen kann bzw. der Arbeitnehmer sie zu erbringen hat. Gerade die bislang gesetzlich angelegte Unterscheidung zwischen Arbeitszeit und Freizeit (Arbeit vs. Nicht-Arbeit) verschwimmt, was zu Konflikten mit dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) führt, da diese Gesetze Zwischenkategorien („Grauzonen“) nicht kennen.

## 2.1 Arbeitszeitrechtlicher Rahmen

Das Arbeitszeitrecht ist Teil des öffentlichen Arbeitsschutzes und dient dazu, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer sicherzustellen.

Der maßgebliche Rechtsrahmen wird auf europäischer Ebene durch die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG festgelegt, deren Inhalte sich auf nationaler Ebene im ArbZG wiederfinden und dort weiter konkretisiert werden. Beiden Rechtsakten liegt eine strikte Zweiteilung in „Arbeitszeit“ einerseits und „Ruhezeit“ (Nicht-Arbeitszeit bzw. Freizeit) andererseits zugrunde. Dazwischen gibt es nichts (EuGH 2000 - Simap; EuGH 2015 – Tyco), so dass ein Arbeitnehmergehalten stets einer der beiden Grundformen zugeordnet werden muss, um dem Arbeitszeitrecht zu entsprechen.

Zur Arbeitszeit zählen alle diejenigen Zeiten, in denen der Arbeitnehmer nach der nicht sehr klaren Definition des Art. 2 Nr. 1 RL 2003/88/EG arbeitet, dem Arbeitnehmer zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt. § 2 ArbZG beschreibt die Arbeitszeit als Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer – auch wenn er nicht arbeitet – seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen muss; es ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen.

Sowohl die RL 2003/88/EG als auch das ArbZG konkretisieren im Hinblick auf die täglichen Höchstarbeitszeiten weiter. Das deutsche Recht sieht den Acht-Stunden-Tag mit einer Option zur Verlängerung auf zehn Stunden täglich vor, sofern die Arbeitszeit innerhalb von sechs Monaten bzw. 24 Wochen acht Stunden werktäglich nicht überschreitet (§ 3 ArbZG), während auf der europäischen Ebene alleine die 48-Stunden-Woche vorgegeben wird (Art. 6 RL 2003/88/EG). Betreffend der täglichen Ruhepausen und -zeiten herrscht dagegen Übereinstimmung in den Rechtsakten. Nach § 4 S. 1 ArbZG sind Mindestruhepausen von 30 Minuten bei einer Arbeitszeit zwischen 6 und 9 Stunden und von 45 Minuten im Falle einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden einzuhalten. Zudem wird eine Mindestruhezeit von elf Stunden zwischen zwei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen verlangt (§ 5 Abs. 1 ArbZG). Wird eine Ruhezeit durch Arbeitsleistung unterbrochen, so beginnt sie erneut von vorn zu laufen (§ 5 Abs. 1 ArbZG). Von den vorgenannten Zeitvorgaben sieht das Gesetz nur ganz vereinzelt Ausnahmen vor, beispielsweise bezüglich der Ruhezeiten für Krankenhäuser (§ 5 Abs. 2 und 3 ArbZG) und bei Nachtarbeit (§ 6 ArbZG). Darüber hinaus werden gemäß § 7 ArbZG abweichende Regelungen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen erlaubt, insbesondere wenn in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst geleistet wird.

Die Regelungen des ArbZG haben zwingenden Charakter. Außerhalb der vom Gesetz vorgesehenen Öffnungen können die gesetzlichen Grenzen nicht verschoben werden. Sie sind sowohl für die Mitgliedstaaten verbindlich (Art. 17 RL 2003/88/EG) als auch für die Arbeitsvertragsparteien. Dementsprechend ist es auch nicht statthaft, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Arbeitszeitrecht einvernehmlich missachten oder eine objektiv als Arbeit zu qualifizierende Tätigkeit zur „Nicht-Arbeit“ uminterpretieren (Krause 2017). Der Arbeitgeber ist vielmehr dafür verantwortlich, dass Arbeitszeiten, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehen, als solche aufgezeichnet (und vergütet) werden (§ 16 ArbZG). Er hat bußgeld- und strafbewehrt darauf zu achten, dass die Arbeitnehmer (leitende Angestellte sind davon ausgenommen) die gesetzlichen Regelungen einhalten.

Das ArbZG – dies wird deutlich – geht von dem klassischen „Nine-to-five-Job“ innerhalb eines Betriebes aus, was angesichts der Lebenswirklichkeit in der digitalisierten Arbeitswelt zu diversen Fragenstellungen führt.

### 2.1.1 *Problem: Aufnahme der Arbeit bei jederzeitiger Arbeitsmöglichkeit?*

Probleme bereitet die Entgrenzung der Arbeit schon im Hinblick darauf, wie die ständige Erreichbarkeit bzw. jederzeitige Arbeitsmöglichkeit eines Arbeitnehmers überhaupt arbeitszeitrechtlich zu bewerten ist (Wiebauer 2016).

Sofern ein Arbeitnehmer via Smartphone oder Tablet die Möglichkeit besitzt, aus der Ferne z.B. Buchungsvorgänge für seinen Betrieb vorzunehmen oder eine Maschine durch Remote-Control zu überwachen und bei Fehlern sogar steuernd einzugreifen, so muss entschieden werden, welcher arbeitszeitrechtlichen Kategorie ein solches „Ad-hoc-Handeln bei Möglichkeit“ zuzuordnen ist. Handelt es sich dabei um eine sog. Arbeitsbereitschaft, die – ähnlich wie der Bereitschaftsdienst – vollumfänglich als vergütungspflichtige Arbeitszeit i.S. des ArbZG eingestuft wird, selbst wenn der Arbeitnehmer tatsächlich keine dienstlichen Handlungen vornimmt bzw. vornehmen muss? Oder steht die freiwillige Aufnahme der Arbeit bei jederzeitiger Arbeitsmöglichkeit der Rufbereitschaft näher, die grds. keine Arbeitszeit i.S. des ArbZG ist, vielmehr als Frei- bzw. Ruhezeit gilt, bei der am Ende nur die tatsächlich und eigeninitiativ erbrachte Arbeitsleistung (nicht das Bereithalten bzw. die Erreichbarkeit als solche) als vergütungspflichtige Arbeitszeit gewertet wird?

Die herrschende Meinung stellt – in Anlehnung an die bisherige Kategorisierungspraxis – darauf ab, inwieweit die vom Arbeitgeber erwartete Erreichbarkeit die Freizeitgestaltung des Arbeitnehmers beschränkt. Je stärker in die Dispositionsbefugnis des Arbeitnehmers eingegriffen wird, seine Erreichbarkeit eingefordert wird, desto eher ist von der Inanspruchnahme von Arbeitszeit auszugehen. Wenn dem Arbeitnehmer z.B. eine Überwachungs- und Handlungspflicht auferlegt ist, d.h. von ihm erwartet wird, dass er jederzeit erreichbar und dabei bereit sein muss in den Arbeitsprozess lenkend einzugreifen (wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung), er wegen des ständigen Bereithaltens sogar aus seinem sozialen Umfeld herausgerissen wird, handelt es sich um eine Arbeitsbereitschaft und damit um Arbeitszeit. Kommt es dagegen (nur) zur freiwilligen Aufnahme einer dienstlichen Tätigkeit bei bloßer Erreichbarkeit bzw. Möglichkeit, ohne dass zuvor ein entsprechender Erwartungsdruck seitens des Arbeitgebers aufgebaut wurde, so ist diese „faktische Bereitschaft“ nur eine besondere Form der Rufbereitschaft (Wank 2014; Maier 2016), die nicht als Arbeitszeit sondern als Ruhezeit gewertet wird (Arbeitsaufnahme bei Erforderlichkeit von selbst). Hier ist dann nur die tatsächliche Arbeitsleistung als Arbeitszeit zu berücksichtigen. In Situationen allerdings, in welchen der Arbeitnehmer bei „faktischer Bereitschaft“ dauernd kontaktiert wird und er sich selbst im privaten Umfeld kaum mehr seinen sozialen Interessen zuwenden in der Lage ist, kann sich eine als Rufbereitschaft einzuordnende „faktische Erreichbarkeit“ zur Arbeitsbereitschaft bzw. zum Bereitschaftsdienst verdichten (Krause 2017). Es kommt daher stets auf die angetroffene Arbeitswirklichkeit im Einzelfall an.

Sofern allerdings der Arbeitgeber dienstliche Tätigkeiten in der Freizeit ausdrücklich untersagt oder versucht diese mit technischen Mitteln aktiv zu unterbinden (z.B. Abschalten des Servers, Errichten von Zugangssperren), können selbst dienstliche Handlungen der Arbeitnehmer in Umgehung dieser Anordnungen dem Arbeitgeber nicht mehr als geleistete Arbeitszeit zugerechnet werden, selbst wenn sie ihm am Ende – z.B. beim Versenden einer E-Mail – sogar nützlich sind (Jacobs 2016; Wiebauer 2016; Wisskirchen/Schiller 2015).

### 2.1.2 Problem: Geringfügige Unterbrechungen der Ruhezeit?

Die digitale Verwobenheit von Arbeitswelt und privatem Umfeld ermöglicht es, dass Arbeitnehmer dienstliche E-Mails schon vor dem Frühstück lesen, bearbeiten und beantworten oder zuhause bis weit in die Nacht hinein Projektberichte oder die Wahrnehmung von Geschäftsterminen für den nächsten Tag vorbereiten.

Diese Handlungen sind – sofern sie dienstlichen Charakter haben – grundsätzlich als Arbeit zu qualifizieren (siehe vor). Auf die tatsächliche Intensität der Tätigkeit kommt es ebenso wenig an, wie darauf, mit welcher Intention oder in welcher Umgebung der Arbeitnehmer agiert und ob der Arbeitgeber davon wusste (EuGH 2005 - Dellas). Letzteres bedeutet dann aber auch, dass mit der Qualifizierung einer Tätigkeit als Arbeit auch Arbeitszeit in Anspruch genommen wird, die elfstündige arbeitsfreie Ruhezeit unterbrochen ist und von neuem beginnen müsste, was im Digitalzeitalter kaum noch nachzuvollziehen ist und selbst betroffenen Arbeitnehmern ein Schmunzeln abringt.

Einige Stimmen in der Literatur plädieren daher für eine teleologische Reduktion des § 5 ArbZG, wonach kurzfristige und geringfügige Unterbrechungen der Ruhezeit gänzlich unschädlich sein sollen. Schließlich – so deren Auffassung – werde der Erholungszweck der Ruhezeit durch eine nur kurzfristige Unterbrechung nicht ernsthaft gefährdet. Außerdem seien die Arbeitnehmer in selbst gestalteter Arbeitszeit und -umgebung auch weniger schutzbedürftig (Günther/Böglmüller 2015; Jacobs 2016).

Eine solche Auffassung lässt sich zwar gut nachvollziehen, ist aber angesichts des eindeutigen Dualismus in Art. 5 RL 2003/88/EG – Arbeitszeit vs. Freizeit (EuGH 2000 - Simap; EuGH 2015 – Tyco) – sowie der Tatsache, dass die Vorschrift der Dispositionsfreiheit der Mitgliedstaaten entzogen ist (Art. 17 RL 2003/88/EG) wohl kaum durchsetzbar. Im Übrigen wäre sie in dieser Pauschalität auch falsch. „Kurzfristig“ ist ein sehr unbestimmter Begriff, der Interpretationsspielraum belässt. Wann kann von einer kurzfristigen Unterbrechung der Ruhezeit ausgegangen werden und wann nicht mehr? Dies wäre jedenfalls vorab klärungsbedürftig, um eine Interpretation zulasten des Arbeitnehmers zu vermeiden. Ferner, wer entscheidet über die kurzfristige Unterbrechung der Ruhezeit ohne weitere Konsequenzen, der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer? Hierbei ist zu bedenken, dass bei aller Bereitschaft der Arbeitnehmer, ihre Ruhezeit zum Teil aufzugeben, jede noch so kurzfristige Unterbrechung der Ruhezeit dazu führt, dass sie in den Arbeitsalltag zurückgeholt werden. Damit aber tritt ein Umstand ein, der durch die Festlegung der strikten Ruhezeit gerade vermieden werden sollte. Denn nach bisherigen wissenschaftlichen Erkenntnissen garantiert nur die unbelastete Erholungsphase den vom Gesetz angestrebten Gesundheitsschutz.

Wieder andere – und in diese Richtung zielt auch der Vorschlag eines Wahlarbeitszeitgesetzes im Weißbuch „Arbeiten 4.0“ des BMAS (BMAS 2016) – wollen die tarifvertragliche Öffnungsklauseln für eine Flexibilisierung nutzbar machen. Sie streben eine tarifvertragliche Verkürzung der Ruhezeit auf neun Stunden bei gleichzeitiger Qualifizierung der kurzfristigen Unterbrechungen als ruhezeitunschädlich an, sofern zumindest neun zusammenhängende Stunden Ruhezeit gewährt werden. Daneben soll eine detaillierte Aufzeichnung der erbrachten Arbeitszeit, eine Gefährdungsbeurteilung sowie die individuelle Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers einen Missbrauch zulasten bzw. die Selbstausbeutung der Arbeitnehmer verhindern. Auch wenn sich hierdurch mehr Spielraum für das Fenster „Arbeitszeit“ ergäbe und dem Gesundheitsschutz durch die Gefährdungsbeurteilung zumindest Rechnung getragen würde, löst man die zuvor angesprochenen Probleme nicht. Denn auch in den dann neun verbleibenden Stunden würden in praxi wohl E-Mails gelesen und Berich-

te bearbeitet, d.h. auch weiter dienstliche Tätigkeiten in Ruhezeiten erbracht. Insofern würde sich die verbindlich einzuhaltende Ruhezeit und damit die Erholungsphase zwar insgesamt verkürzen, die Fragestellungen blieben jedoch weitgehend dieselben. Im Übrigen wäre zu klären, ob eine so verstandene tarifvertragliche Öffnung tatsächlich noch als richtlinienkonform gelten könnte und auch auf europäischer Ebene Bestand hätte.

Die Diskussion um die „geringfügigen Unterbrechungen“ ist daher noch nicht abgeschlossen. Bisweilen sind die vorgegebenen Grenzen des ArbZG zu beachten. Für die Zukunft muss hier auf europäischer Ebene nach Wegen gesucht werden, die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben sinnvoll weiterzuentwickeln – das Weißbuch „Arbeiten 4.0“ ist hierfür eine erste Diskussionsgrundlage.

### *2.1.3 Problem: Erlaubnis zur eigenverantwortlichen Arbeitszeitgestaltung?*

Stand bei den bisherigen Ausführungen die arbeitszeitrechtliche Einordnung der diversen Arbeitnehmeraktivitäten im Vordergrund, bleibt daneben die Frage, inwieweit der Arbeitgeber die Arbeitszeitgestaltung überhaupt den Arbeitnehmern selbst überlassen darf. Die Frage spitzt sich im digitalen Arbeitsumfeld insofern zu, als dass der Arbeitgeber einen außerhalb des Betriebes agierenden Arbeitnehmer nicht mehr – wie früher – vollumfänglich kontrollieren kann. Ihm bleibt verborgen, ob der Arbeitnehmer die Höchstarbeitszeit erbringt, Ruhezeiten einhält oder das Sonntagsarbeitsverbot (§ 9 Abs. 1 ArbZG) beachtet. Andererseits werden ihm jegliche Verstöße gegen das ArbZG bußgeld- und strafbewehrt zugerechnet (§§ 22, 23 ArbZG). Für die Einhaltung von Ruhepausen hat das BAG bereits früh entschieden, dass diese nicht der unkontrollierten Eigenverantwortung der Arbeitnehmer überlassen werden dürfen (BAG 1992), was dann wohl auch für alle anderen arbeitszeitlichen Gestaltungen gelten muss. Die Begründung der restriktiven Auslegung seitens des BAG ist, dass die Regelungen des ArbZG der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer dienen und der Arbeitnehmer auch davor bewahrt werden muss, sich selbst zu schaden. Die Verantwortung dafür, dass der Arbeitnehmer ein entsprechendes Gesundheitsbewusstsein vorhält, trägt der Arbeitgeber (§ 16 ArbZG).

Insofern muss der Arbeitgeber im eigenen Interesse die freie Arbeitszeitgestaltung seiner Mitarbeiter begrenzen, weil ihm andernfalls die Arbeitszeitverstöße selbst angelastet werden (Wiebauer 2016). Nur wenn der Arbeitgeber die Ausübung von dienstlichen Tätigkeiten außerhalb der vorgegebenen Grenzen verbietet und auch nicht duldet, ist ihm die Überschreitung der arbeitszeitrechtlichen Maßgaben nicht mehr zurechenbar. Dabei müssen die arbeitgeberseitigen Gestaltungsverbote in Form von Unterweisungen oder Anleitungen eindeutig in Richtung Arbeitnehmerschaft kommuniziert werden (§ 12 ArbZG). Ebenso ist ein Kontrollmechanismus vorzusehen, um den Schutzgedanken am Ende nicht leerlaufen zu lassen. Diesbezüglich können die Arbeitnehmer u.a. zur Dokumentation ihrer Arbeitszeiten verpflichtet werden (Isenhardt 2016), was auch der Betriebsrat einfordern kann (BAG 2003). Dass diese Dokumentation auch in elektronischer Form, z.B. über das Erfassen von Log-in-Zeiten geschehen kann, steht dabei außer Frage. Ob darüber hinaus allerdings auch technische Maßnahmen eingeleitet werden müssen, um arbeitnehmerseitige Arbeitszeitverstöße zu verhindern (z.B. in Form von Server-Zugangssperren in festgelegten Zeitfenstern) wird derzeit widerstreitend diskutiert (DJT 2016). Schaden kann es sicher nicht, da der Arbeitgeber im Zweifel vortragen und belegen kann, dass er alles Zumutbare unternommen hat, um vorhersehbare Arbeitszeitverstöße durch arbeitnehmerseitige Arbeitszeitgestaltung zu unterbinden. Andererseits darf

der Bogen aber auch nicht überspannt werden. Der Arbeitgeber darf nicht zum „Oberaufseher“ über eine eigenverantwortliche und anlasslose Selbstgefährdung der Arbeitnehmerschaft degradiert werden (Wiebauer 2016).

## 2.2 Arbeitssicherheitsrechtlicher Rahmen

Neben dem ArbZG nimmt das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), insbesondere die darin verortete Arbeitssicherheit, eine bedeutende Rolle im Zusammenhang mit der Entgrenzung von Arbeit ein, da das ArbSchG als allgemeines (Auffang-)Gesetz stets Anwendung findet, unabhängig davon, an welchem Ort die dienstliche Tätigkeit verrichtet wird (§ 1 Abs. 1 ArbSchG).

Nach § 3 Abs. 1 S.1 ArbSchG i.V.m. § 4 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Sicherheit und Gesundheit seiner Arbeitnehmer durch geeignete technische, organisatorische oder persönliche Schutzmaßnahmen zu gewährleisten. Welche Maßnahmen im Einzelfall erforderlich sind, ergibt sich nach einer arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG), die der Arbeitgeber im Einzelfall durchzuführen hat. Sie wird regulatorisch durch Verordnungen (insbesondere der Arbeitsstättenverordnung und der Betriebssicherheitsverordnung), Technische Regelwerke (z.B. der „ASR A 1.3: Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung“ oder der „TRBS 1151: Gefährdungen an der Schnittstelle Mensch – Arbeitsmittel – Ergonomische und menschliche Faktoren, Arbeitssystem“) sowie Normen (z.B. der „DIN EN 574: Sicherheit von Maschinen – Zweihandschaltungen – Funktionelle Aspekte – Gestaltungsleitsätze“) unterstützt.

Die Verantwortung für den Arbeitsschutz und die -sicherheit trägt der Arbeitgeber, der – nach klassischem Verständnis – die Arbeitsbedingungen aufgrund seiner Organisationsmacht bestimmt bzw. bestimmen kann. Er richtet die Arbeitsstätte ein (ArbStättV), und wählt die angemessenen Arbeitsmittel aus (BetrSichV).

Mag die so normierte Organisationspflicht noch passend sein, sofern der Arbeitgeber einen direkten Zugriff auf den Arbeitsplatz in der Betriebsstätte besitzt, so passt sie dagegen nur noch eingeschränkt, wenn die Arbeit am heimischen Telearbeitsplatz (Home Office) oder von unterwegs aus (Mobile Office) erbracht wird. In diesem Umfeld bestimmt nämlich regelmäßig der Arbeitnehmer die Rahmenbedingungen selbst oder sie werden von der vorzufindenden Umgebung vorgegeben. Der Arbeitnehmer macht es sich beispielsweise auf der Couch bequem, nimmt im Garten Platz oder arbeitet im Zug. Inwieweit auch für diese Sachverhalte die strikten Vorgaben des ArbSchG eingehalten werden können, wird derzeit diskutiert – einige Gedanken mögen hier nachvollzogen werden.

### 2.2.1 Gefährdungsbeurteilung – Ausgangslage nach dem ArbSchG

Bei der nach dem ArbSchG geforderten Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber ist zu überprüfen (und zu dokumentieren), welche Gefährdungen vorliegen und welche Vorkehrungen oder Schutzmaßnahmen arbeitgeberseitig zu veranlassen sind. Weitere Vorgaben oder konkrete Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung hält das Gesetz nicht bereit, insbesondere macht es keine zeitlichen Vorgaben. Man wird jedoch davon ausgehen dürfen, dass die Gefährdungsbeurteilung bereits bei Einrichtung eines Arbeitsplatzes zu erfolgen hat und bei sich verändernden Arbeitsbedingungen (z.B. neue Arbeitsmittel oder veränderte Arbeitsabläufe) auch in irgendeiner Weise zu wiederholen ist (§ 3 Abs. 7 ArbSchG) (Wiebauer 2016a).

Dabei muss die Gefährdungsbeurteilung nicht für jeden einzelnen Arbeitsplatz in-

dividuell vorgenommen werden. Vielmehr können die einzelnen Arbeitsbereiche sowie die dort ausgeführten Tätigkeiten durchaus kategorisiert werden, so dass eine stellvertretende Beurteilung für gleichgelagerte Arbeitsbedingungen möglich ist (Wiebauer 2016a).

Hinsichtlich der tatsächlichen Beurteilung der vorgefundenen Situation verbleibt dem Arbeitgeber mangels konkreter Regelungen ein gewisser Spielraum, wobei er alle Gefährdungen zu berücksichtigen hat, die er kennt oder von denen vernünftigerweise bei Arbeitsverrichtung ausgegangen werden kann (Kreizberg 2016).

Die jeweils ermittelten Gefährdungslagen werden schließlich verschiedenen Risikostufen – maßgeblich sind das drohende Schadenspotenzial sowie die Eintrittswahrscheinlichkeit – zugeordnet. Daraus leiten sich anschließend der Handlungsbedarf sowie die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen ab (Wiebauer 2016a), über die der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während der Arbeitszeit zu unterrichten hat, § 12 ArbSchG.

### *2.2.2 Problem: Informationsbeschaffung*

Um eine Gefährdungsbeurteilung in geforderter Weise durchzuführen und entsprechende Maßnahmen ableiten zu können, muss der Arbeitgeber diverse Informationen erhalten. Insofern umfasst die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung inzident auch eine Ermittlungspflicht, die zum Teil in den Verordnungen (z.B. § 3 ArbStättV; § 3 Abs. 4 S. 1 BetrSichV) weiter konkretisiert wird, für den Bereich „Arbeit 4.0“ jedoch erst weiter auszudifferenzieren ist.

Derweil gilt für den häuslichen Telearbeitsplatz, als einem vom Arbeitgeber fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich des Beschäftigten (Home Office), dass eine arbeitgeberseitige Gefährdungsbeurteilung (Inspektion des Telearbeitsplatzes) zumindest eine tatsächlichen Begehung vor Arbeitsaufnahme am Ort des Telearbeitsplatzes voraussetzt, § 1 Abs. 3 Nr. 1 ArbStättV. Für nachfolgende Evaluationen soll es genügen, wenn sich der Arbeitgeber über die sich verändernden Arbeitsbedingungen beim Beschäftigten erkundigt, der seinerseits zur entsprechenden Auskunft verpflichtet ist (§§ 15 Abs. 1, 16 Abs. 2 ArbSchG), eine Begehung muss dann nicht mehr stattfinden. Auf die Vollständigkeit und Richtigkeit der erhaltenen Auskünfte darf der Arbeitgeber regelmäßig, d.h. wenn sie nicht offensichtlich widersprüchlich erscheinen, vertrauen und anschließend auf deren Basis seine Gefährdungsbeurteilung vornehmen. Kommt der Arbeitnehmer der Auskunftsverpflichtung nicht nach, so lässt sich daraus zumindest keine bußgeld- oder strafbewehrte Pflichtverletzung (§ 9 ArbStättV, 25, 26 ArbSchG) des Arbeitgebers ableiten.

Mag eine Begehung und Inspektion des Home Office-Arbeitsplatzes noch möglich sein, so ist dies im Rahmen des Mobile Office praktisch ausgeschlossen. Hier wirken eine Vielzahl unterschiedlicher Umwelt- und damit Arbeitsbedingungen zusammen, die der Gefährdungsbeurteilung zugrunde zu legen sind. Da der Beschäftigte sie jedoch nicht selbst bestimmt (z.B. auf Reisen), kann er auch keine gesicherte Auskunft über die Arbeitsbedingungen geben. Insofern gesteht man dem Arbeitgeber hier zu, dass er die typischerweise zu erwartenden Bedingungen bei seiner Beurteilung zu Grunde legen darf, jedoch nicht „ins Blaue hinein“, sondern er muss auch hier zuvor versuchen, wenigstens die relevanten Umstände zu ermitteln – etwa bei den Beschäftigten selbst, indem er sie nach ihren bisherigen Erfahrungen befragt, oder auch beim Kunden, sofern dort ein regelmäßiger Einsatz erfolgt (z.B. Außendienst). Gänzlich unwahrscheinliche oder außergewöhnliche Konstellationen dürfen im Rahmen

der Gefährdungsbeurteilung dagegen unberücksichtigt bleiben.

Ähnliches wird man daher auch im Hinblick auf den Einsatz von wearables oder dem kollaborativen Zusammenarbeiten mit Cobots annehmen dürfen, deren kognitiven und psychischen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer bis heute noch nicht endgültig geklärt sind. Bis dahin können und dürfen die Arbeitgeber ihre Gefährdungsprognose auf nachvollziehbare Vermutungen stützen.

### 2.2.3 *Problem: Anordnung der erforderlichen Maßnahmen zum Arbeitsschutz*

Nach der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes festzulegen und einzuleiten. Allerdings wird er diese außerhalb seines Betriebes nicht mehr ohne Unterstützung des Arbeitnehmers oder Dritter selbständig um- und durchsetzen können, weil ihm hierfür der tatsächliche Zugriff oder die rechtlichen Befugnisse fehlen.

Art. 13 Abs. 1 GG schützt beispielsweise die Wohnung des Arbeitnehmers, sie ist unverletzlich. Der Arbeitgeber kann sich daher keinen eigenmächtigen Zutritt verschaffen, um z.B. einen Home-Arbeitsplatz zu begutachten. Er ist vielmehr darauf angewiesen, dass ihm der Arbeitnehmer freiwillig ein Zutrittsrecht einräumt. Insofern gilt im Bereich der häuslichen Telearbeit ein Junktim dahingehend, dass die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes nur gestattet wird, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Gegenzug ein Zutrittsrecht zum Telearbeitsplatz gewährt.

Bei mobiler Arbeit hilft aber selbst dieses Junktim nicht mehr weiter, da ein Arbeitnehmer nicht in die rechtlichen Befugnisse von Dritten (z.B. Hotel, Bahn, Ehepartner) eingreifen kann. Insofern werden sich im Bereich der mobilen Arbeit die Arbeitsschutzpflichten wohl auf rein organisatorische Schutzmaßnahmen verdichten. Der Arbeitgeber wird hier insbesondere in Form von detaillierten Unterweisungen, konkreten Arbeitsanweisungen und auch strikten Rahmenvorgaben, wann, wo und in welcher Weise der Arbeitnehmer mobil arbeiten darf, den Arbeitsschutz zu gewährleisten haben (Thüsing 2016). Diese Vorgaben müssen hinreichend konkret sein, ein bloßes „Sorgt für Eure eigene Sicherheit!“ ist keine Schutzmaßnahmen i.S. des ArbSchG (Wiebauer 2016).

### 2.2.4 *Problem: „Bring Your Own Device“ und „Mobile Device“*

„Bring Your Own Device“ (BYOD) bedeutet, dass ein Beschäftigter sein privates Endgerät, z.B. sein Smartphone, Laptop oder Tablet für berufliche Zwecke nutzt. Zumeist erhofft er sich hierdurch eine gewisse Selbstbestimmtheit am Arbeitsplatz, da er sein Endgerät mit der von ihm konfigurierten Benutzerfreundlichkeit einsetzen kann. Die dienstliche Nutzung privater Geräte wird vielfach – insbesondere weil hierdurch die Kosten eines Dienstgerätes erspart werden können – toleriert, auch wenn das Arbeitsmittel – entgegen der BetrSichV – nicht vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wurde.

Nach den arbeitssicherheitsrechtlichen Bestimmungen hat alleine der Arbeitgeber die zur Arbeitsleistung erforderlichen Mittel, einschließlich technischer Geräte, zur Verfügung zu stellen. Er hat – bußgeld- und strafbewehrt (§§ 22 Nr. 10, 23 BetrSichV) – dafür Sorge zu tragen, dass nur die von ihm zur Verfügung gestellten oder die durch ihn genehmigten Arbeitsmittel verwendet werden (§ 5 Abs. 4 BetrSichV). Daraus folgt zweierlei: Zum einen kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht durch eine direktionsrechtliche Weisung zur dienstlichen Nutzung seines privaten Eigentums verpflichten und ihn quasi zum eigenen Erfüllungsgehilfen machen. Zum

anderen muss der Arbeitgeber jeden freiwilligen Einsatz privater Arbeitsmittel zu dienstlichen Zwecken sich zuerst einmal zu Eigen machen, indem er deren Einsatz gestattet. Entweder indem er deren Einsatz zuvor (ggf. pauschal) erlaubt oder diesen nach Kenntnis duldet (konkludente Genehmigung). Verbietet er dagegen private Endgeräte zu nutzen, dürfen sie auch nicht eingesetzt werden, selbst wenn dies zu Arbeitserleichterungen etwa im Home Office führen würde. Jede Zuwiderhandlung könnte eine Abmahnung und verhaltensbedingte Kündigung seitens des Arbeitgebers rechtfertigen, die – wie sich nachfolgend zeigt – durchaus im Interesse des Arbeitgebers liegen kann. Denn bei allen Vorteilen, die der Einsatz von privaten Devices haben mag, birgt BYOD auch einige besondere Risiken und Herausforderungen, die am Ende insbesondere den Arbeitgeber anbetreffen:

In der Regel konfiguriert der Beschäftigte seine privaten Endgeräte, indem er Apps oder sonstige Software installiert. Sie stehen ihm zumeist, entsprechend der zugrundeliegenden Lizenz- und Nutzungsbedingungen, ohne Zahlung eines weiteren Entgelts nur zum privaten Gebrauch zur Verfügung. Bedient sich der Beschäftigte der Software sodann im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit für Zwecke des Unternehmens, begeht er einen Lizenzverstoß. Für die damit einhergehende Urheberrechtsverletzung des Arbeitnehmers haftet nicht nur er, sondern auch der Arbeitgeber verschuldensunabhängig (§ 99 UrhG) auf Unterlassen und Beseitigung der Verletzung (§ 97 UrhG). Zudem können auch ihm gegenüber Schadensersatz und entfallene Lizenzgebühren geltend gemacht werden. Die unerlaubte gewerbsmäßige Nutzung sowie deren Unterstützung kann sogar zu Freiheits- (bis zu 5 Jahren) und Geldstrafen führen (§ 108a Abs. 1 i.V.m. § 106 Abs. 1 UrhG).

Mit dem Einsatz von BYOD sind ferner diverse Konstellationen denkbar, in denen die Vermischung von privaten und geschäftlichen Daten zu befürchten steht. Diese Vermischung kann u.U. zu Dilemma-Situationen führen. Kommt beispielsweise ein Smartphone oder Laptop abhanden, so könnten geschäftliche Daten ausgespäht werden. Hat der Arbeitgeber zuvor eine Möglichkeit geschaffen, auf dem Endgerät abgespeicherten Daten durch eine externe Zugriffsmöglichkeit zeitnah zu löschen, könnten, sofern der Löschvorgang ausgelöst wird, jetzt auch private Daten der Arbeitnehmer betroffen sein, was allerdings zu Haftungsansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber führen würde. Schon um solche Dilemma-Situationen zu vermeiden wird der Arbeitgeber ein hohes Interesse daran haben, von Anfang an eine klare physische Trennung der privaten und geschäftlichen Daten herzustellen, sie voneinander zu separieren.

Dies gebietet auch das Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG). Denn auch danach muss sichergestellt werden, dass auf dem mobilen Endgerät private Daten von dienstbezogenen Daten (z.B. personenbezogene Daten von Kollegen) systematisch getrennt sind, um einen Zugriff des Arbeitnehmers auf für ihn unbefugte Daten zu verhindern (Weichert 2017).

In der Praxis wird diese physische Trennung durch die Installation sog. Container-Apps gewährleistet. Solche Container-Lösungen (z.B. Mobile Device Management) ermöglichen die exakte Abgrenzung zu bereits vorinstallierten Applikationen und gewährleisten, dass private und geschäftliche Daten auf Dauer auseinandergelassen werden. Der Arbeitnehmer erhält über das Mobile Device Management eine externe Zugriffsmöglichkeit ausschließlich auf den freigegebenen „geschäftlichen Container“ (Wirtgen 2016), dem Arbeitgeber steht im Gegenzug die uneingeschränkte Fernüberwachung, -sperrung oder -löschung der unternehmensbezogenen Daten zu (Wyllie 2014).

Neben solchen technischen Lösungen sollten aber auch vertragliche Vereinbarun-

gen stehen, welche die zulässige und unzulässige Nutzung privater Endgeräte, Lizenzierungsfragen, die Haftung bei Verlust sowie dem Einschleppen von Schadsoftware, die Verpflichtung zum Passwort- und Virenschutz, die Herausgabepflicht für bestimmte Fälle (z.B. interne Untersuchungen), den Aufwendungsersatz für dienstliche Nutzung u.a. vorab transparent und Arbeitsvertragsparteien nachvollziehbar regeln.

### 3. Crowdfunding

Ein gänzlich anderes Diskussionsfeld stellt das sog. Crowdfunding dar, welches ebenfalls mit der Digitalisierung und dem plattformgesteuerten Arbeitsumfeld einhergeht.

„Crowdfunding“ oder „Crowdsourcing“ ist eine digitale Form des Outsourcings. Unternehmen schreiben einzelne Projekte oder kleine Arbeitsaufgaben über webbasierte Plattformen aus (Hötte 2014). Registrierte User haben sodann die Möglichkeit, ihre Arbeitskraft und ihre Fähigkeiten weltweit anzubieten und die ausgeschriebenen Arbeitsaufgaben ortsunabhängig abzuarbeiten (Däubler/Klebe 2015). Unternehmen können personelle Engpässe in den eigenen Reihen auffangen, flexibel auf Auftragspitzen reagieren und von der „Intelligenz der Masse“ profitieren.

Crowdfunding ist somit eine moderne Form von Drittpersonaleinsatz, die sich der modernen Kommunikationsmittel bedient.

#### 3.1 Rechtliche Einordnung des Crowdfunding

Die rechtliche Einordnung von Crowdfunding ist noch wenig behandelt. Auf eine kleine parlamentarische Anfrage der Fraktion „Die Linke“ betonte die Bundesregierung, dass eine pauschale rechtliche Einordnung von „Crowdfunding“ nicht möglich sei. Vielmehr handele es sich um einen Sammelbegriff für im Einzelfall unterschiedlich ausgestaltete Beschäftigungsformen. Die Zuordnung des Crowdworkers zu selbstständiger Tätigkeit oder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung könne nur für jeden Einzelfall beurteilt werden (Günther/Böglmüller 2015).

Versucht man es dennoch, so wird man auf die klassischen Abgrenzungskriterien zwischen Arbeitnehmer und Dienstleister (Freiberufler) abzustellen haben. Dabei liegt ein Arbeitsverhältnis vor, wenn jemand in die Betriebsorganisation des Auftraggebers eingebunden und dessen Weisungen unterworfen ist.

Crowdworker bieten dagegen ihre Dienste eigenständig und selbständig an, ohne dass sie in die Betriebsorganisation des Auftraggebers eingegliedert sind oder sich dessen Weisungen zu unterwerfen hätten.

Dass Crowdworker eine eigene Arbeitsorganisation und Betriebsmittel bereithalten und daher von der Betriebsorganisation des Auftraggebers unabhängig sind, wird man regelmäßig annehmen dürfen. Unternehmen setzen insbesondere in den Bereichen innovativer Technologien, die besondere Problemlösungen erfordern, auf externe Experten (Däubler/Klebe 2015; Hötte 2014). Sie verfügen über digitale Kompetenzen, die über die Kenntnisse der eigenen Mitarbeiter hinausgehen. Gerade in den innovativ-hochwertigen Bereichen werden die Crowdworker daher auch mit den notwendigen Betriebsmitteln ausgestattet sein, z.B. einer Software für die Entwicklung eines (Computer-)Designs zur Reparatur einer intelligenten Maschine, wenngleich die Frage der Ausstattung mit eigenen Betriebsmitteln ohnehin von nur untergeordneter Bedeutung ist, wenn von vornherein eher geistige Tätigkeiten im Vordergrund

stehen. Außerdem hat die Rechtsprechung schon mehrfach zu Recht darauf hingewiesen, dass der Dienstleister nicht allein dadurch zum Arbeitnehmer werde, weil er auf die technische Einrichtungen und das Personal des Vertragspartners angewiesen ist, um die geschuldeten Dienstleistungen zu erbringen (LAG 2008).

Crowdworker arbeiten außerdem plattform- und damit ortsungebunden. Das für ein Arbeitsverhältnis und eine abhängige Beschäftigung typische örtliche Weisungsrecht des Arbeitgebers scheidet daher von vorneherein aus. Auch ein zeitliches Weisungsrecht mit Blick auf die Vorgabe von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Länge der Pause (BAG 1999) besteht zumeist nicht. Typisch ist vielmehr, dass das technische Problem selbst („Maschine 2 Crowdworker“) – nicht mehr der Arbeitgeber – die Crowdworker ordert. Dass deren Einsatz dann umgehend erfolgen soll, die programmgestaltenden/-reparierenden Mitarbeiter zu einem „rechtzeitigen“ bzw. „zeitnahen“ Handeln aufgefordert werden, ist ebenso wenig für die Annahme einer abhängigen Beschäftigung ausreichend (BAG 2010).

Ein Arbeitsverhältnis zwischen Unternehmen und Crowdworker ist daher grundsätzlich nicht anzunehmen. Crowdworker sind freie (Industrie-)Dienstleister bzw. „Solo-Selbständige“ (Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer 2016; ausführlich auch Schlegel 2016).

### 3.2 *Besondere Schutzbedürftigkeit von Crowdworkern?*

Crowdworker sind auch nicht schutzbedürftiger als die „klassischen“ Dienstleister. Die unternehmerischen Risiken stehen den unternehmerischen Erwerbchancen gegenüber. Im Übrigen bietet sich für Crowdworker über die Vermittlungsplattformen ein erleichterter Zugang zu potenziellen Auftraggebern. Ein Sonderschutz für Crowdworker ist daher nicht angebracht. Dadurch würde vielmehr die etablierte Differenzierung zwischen abhängiger und selbstständiger Arbeit aufgegeben (Günther/Böglmüller 2015). Die rechtliche Herausforderung wird daher vielmehr darin bestehen, die bisherigen Kriterien zur Ermittlung von Scheinselbstständigkeit (Reiserer 1998) unter Berücksichtigung der Arbeitswirklichkeit im Umfeld von Industrie 4.0 weiterzuentwickeln. Unsystematische Forderungen nach arbeitnehmergleichen Schutzstandards sind – auch wenn sie eine gewisse Medienwirksamkeit besitzen – z. Z. nicht angebracht (Günther/Böglmüller 2015).

### 3.3 *Weiterentwicklung zu „Scrums“ oder „praktischen Zusammenschlüssen“*

Im Zuge von „Arbeit 4.0“ werden neue Formen der Zusammenarbeit entstehen, nicht nur zwischen Unternehmen und Crowdworkern, sondern es steht zu erwarten, dass sich Crowdworker projektbezogen oder auch in Form von praxisbezogenen Gemeinschaften zusammenschließen und so Synergieeffekte nutzen. Sie agieren zum Teil in selbstorganisierten Entwicklerteams mit einer Größe von drei bis neun Personen, sog. Scrums.

Solche „Scrums“ bzw. „praktische Crowdworker-Zusammenschlüsse“ („Communities of Practice“) lösen – nachdem der Zusammenschluss (gesellschafts-)rechtlich eingeordnet wurde (z.B. Konsortium, ARGE, juristische Person in Form einer GmbH) – rechtlichen Gestaltungsbedarf aus, der sich an der vorherigen Einordnung des Zusammenschlusses auszurichten hat. Dabei spielt auch die Transparenz gegenüber dem Auftraggeber eine entscheidende Rolle. Bedienen sich Crowdworker beispielsweise ihrerseits wiederum weiterer Crowdworker als „Subunternehmer“ oder Kooperationspartner, kann der drittbezogene Personaleinsatz für den ersten Auftraggeber

unübersichtlich werden. Gerade deshalb muss im Interesse der Auftraggeber beim Einsatz von Crowdworkern auch auf eine individuelle Vertragsgestaltung geachtet werden, welche u.a. genau abgrenzen, in welchen Situation, welche Subunternehmer mit welchen Fähigkeiten und Aufgaben eingesetzt werden, aber ebenso Geheimhaltungsvereinbarungen enthalten, die sicherzustellen, dass Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse nicht in der Crowd preisgegeben werden.

#### 4. Fazit

Die rechtlichen Aspekte bei der Arbeitsorganisation und -gestaltung im Umfeld von „Arbeit 4.0“ sind vielfältig, einige konnten im Rahmen der Abhandlung aufgezeigt werden. In der Rechts- und Unternehmenspraxis muss es nunmehr darum gehen, die neuen Entwicklungen dem bestehenden Rechtsrahmen zuzuordnen und denselben vorsichtig weiterzuentwickeln oder pragmatische Lösungen in Anlehnung an das bestehende Recht zu finden. Nicht immer ist der Gesetzgeber gefordert. Daneben können die Unternehmensorganisation sowie die Compliance-Abteilungen der Unternehmen ihren Beitrag zur Lösung der gestellten Herausforderungen leisten, selbst wenn sich ganz neue Beschäftigungsformen in der digital vernetzten Arbeitswelt entwickeln.

#### 5. Literatur

- BAG (1992), Urteil vom 27.02.1992 - 6 AZR 478/90.  
BAG (1999), Urteil vom 15.04.1999 - 7 AZR 734/97.  
BAG (2003), Beschluss vom 06.05.2003 - 1 ABR 13/02.  
BAG (2010), Urteil vom 20.05.2009 - 5 AZR 31/08.  
BMAS (2016), Weißbuch „Arbeiten 4.0“, 2016, 124 f.  
Däubler W, Klebe T (2015), Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht?, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2015, 1032 – 1041.  
DJT (2016), DGB-Thesen für den 71. Deutschen Juristen Tag, Abt. Arbeits- und Sozialrecht, Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf, Arbeit und Recht (AuR) 2016, 344 ff.  
EuGH (2000), Urteil vom 03.10.2000 - C 303/98 (Simap).  
EuGH (2005), Urteil vom 01.12.2005 - C-14/04 (Dellas).  
EuGH (2016), Urteil vom 10.09.2015 - C-266/14 (Tyco).  
Günther J, Böglmüller M (2015), Arbeitsrecht 4.0 – Arbeitsrechtliche Herausforderungen in der vierten industriellen Revolution, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2015, 1025 – 1031.  
Hötte D (2014), Crowdsourcing - Rechtliche Risiken eines neuen Phänomens, MultiMedia und Recht (MMR) 2014, 795 – 798.  
Isenhardt T (2016), Homeoffice: Einrichtung und Ausgestaltung, Der Betrieb (DB) 2016, 1499 – 1502.  
Jacobs M (2016), Reformbedarf im Arbeitszeitrecht, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2016, 733 – 737.  
Krause R (2016), Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2016, 1004 – 1007.  
Krause R (2017), Herausforderung Digitalisierung der Arbeitswelt und Arbeiten 4.0, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), Beilage 2017, 53 – 59.  
Kreizberg K (2016), ArbSchG § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen, in: Kollmer/Klindt/Schucht (Hrsg), Arbeitsschutzgesetz, 2016, Rn. 85 ff.  
LAG (2008), Urteil vom 18.0.2008 – 2 Sa 349/08.  
Maier N (2016), Freie Arbeitszeiteinteilung von Wissensarbeitern - Selbstbestimmung oder Ausbeutung?, Der Betrieb (DB) 2016, 2723 – 2728.  
Meyer-Michaelis I, Falter K, Schäfer A (2016), Rechtliche Rahmenbedingungen von Crowdworking, Der Betrieb (DB) 2016, 2543 – 2546.  
Reiserer K (1998), 'Scheinselbständigkeit' - Arbeitnehmer oder Selbständiger?, Betriebs-Berater (BB) 1998, 1258 – 1265.

- Schlegel R (2016), Beschäftigte versus Selbstständige – Deutsches Sozialrecht, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) Beilage 2016, 13 – 19.
- Thüsing G (2016), Digitalisierung der Arbeitswelt - Impulse zur rechtlichen Bewältigung der Herausforderung gewandelter Arbeitsformen, Soziales Recht (SR) 2016, 87 – 108.
- Wank R (2014), Facetten der Arbeitszeit, Recht der Arbeit (RdA) 2014, 285 – 290.
- Weichert T (2017), Die Verarbeitung von Wearable-Sensordaten bei Beschäftigten, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2017, 565 – 570.
- Wiebauer B (2016) Arbeitsschutz und Digitalisierung. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2016, 1430 – 1436.
- Wiebauer B (2016a) ArbSchG § 5, in: Landmann/Rohmer (Hrsg.), Gewerbeordnung, 2016 Rn. 8 ff.
- Wirtgen J (2016), FAQ Datentrennung auf Handys, heise online 2016. Internetquelle: <https://www.heise.de/ct/hotline/FAQ-Datentrennung-auf-Handys-3572299.html>, zuletzt aufgerufen am 26.08.2017.
- Wisskirchen G, Schiller J-P (2015), Aktuelle Problemstellungen im Zusammenhang mit "Bring Your Own Device", Der Betrieb (DB) 2015, 1163 – 1171.
- Wyllie, D (2014), Die besten Lösungen fürs Mobile Device Management, Computerwoche 2014. Internetquelle: <http://www.computerwoche.de/a/die-besten-loesungen-fuers-mobile-device-management,2547010>, zuletzt aufgerufen am 26.08.2017.



Gesellschaft für  
Arbeitswissenschaft e.V.

## **Fokus Mensch im Maschinen- und Fahrzeugbau 4.0**

Herbstkonferenz der  
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Institut für Betriebswissenschaften und  
Fabriksysteme / TU Chemnitz

ICM - Institut Chemnitzer Maschinen-  
und Anlagenbau e.V.

28. und 29. September 2017

---

**GfA Press**

---

**Dokumentation der Herbstkonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.  
vom 28. und 29. September 2017, Chemnitz**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.  
Dortmund: GfA-Press, 2017  
ISBN 978-3-936804-23-2

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Konferenzband

Als Manuskript zusammengestellt. Dieser Konferenzband ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.)  
erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**  
**Schriftleitung: Matthias Jäger**

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet,  
den Konferenzband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein  
anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

USB-Print: Isabell Grundmann

**Screendesign und Umsetzung**

© 2017 fröse multimedia, Frank Fröse

[office@internetkundenservice.de](mailto:office@internetkundenservice.de) · [www.internetkundenservice.de](http://www.internetkundenservice.de)