



# Prekäre Arbeit, prekärer Schutz

**ARBEITSSCHUTZ** *Mit der Digitalisierung steigt der Anteil der Arbeitsverhältnisse außerhalb der Normalbeschäftigung – auch durch das betriebliche Crowdsourcing. Diese Arbeitsformen sind mit zusätzlichen Belastungen verbunden und werden vom Arbeitsschutz unzureichend erfasst.*

VON KERSTIN GUHLEMANN UND ARNO GEORG

**D**ie Digitalisierung der Arbeit wird kontrovers diskutiert. Die Veränderungen der Arbeitswelt durch den Einzug von immer mehr digitaler Technik und automatisierten Prozessen ist auf betrieblicher Ebene noch lange nicht abgeschlossen. Diesem Umstand ist es auch geschuldet, dass der Diskurs zur »Arbeit 4.0« von mehr Spekulationen über das Ergebnis der Veränderungen als von konkreten Gestaltungsansätzen bestimmt wird. Eine Entwicklung, die hier im Fokus stehen soll, ist die Zunahme atypischer Beschäftigung und die Bedeutung dieser Entwicklung im Hinblick auf menschengerechte Arbeitsgestaltung.

### Was ist prekäre Arbeit? Crowdworker, das neue digitale Prekariat

Atypische oder prekäre Beschäftigung ist charakterisiert durch Abweichungen vom »Normalarbeitsverhältnis« – durch eine geringere Arbeitszeit, eine unterdurchschnittliche Bezahlung oder eine unsichere Beschäftigungsdauer. Hierunter fallen Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigungen, Leiharbeit und befristete Verträge.

Der Anteil dieser Gruppen an allen Beschäftigten ist seit über zehn Jahren auf hohem Niveau (rund 22%) stabil (Seils/Baumann 2019). Dazu kommt allerdings das relativ neue Phänomen der Crowd- oder Clickworker als eine Form der Werkvertragsarbeit. Durch die digitalen Technologien können immer mehr Arbeitstätigkeiten von einem konkreten Arbeitsort und einer festen Arbeitszeit abgekoppelt werden, kann Arbeit zunehmend überall erledigt werden, wo ein Netzzugang und ein mobiles Arbeitsgerät vorhanden sind. Das hat dazu geführt, dass eine wachsende Anzahl von Unternehmen Anteile ihrer Arbeit in einem globalen Wettbewerb um das beste Angebot an externe Crowdworker vergeben. Hier ist eine Form der Solo-Selbstständigkeit entstanden, die mit Beschäftigungsunsicherheiten und erheblichen unbezahlten Arbeitsanteilen – z. B. der Angebotserstellung für die Ausschreibungen – verknüpft sein kann.

### Digitalisierung verstärkt prekäre Arbeit

Werkverträge gab es schon immer, doch die technologischen Möglichkeiten erlauben es zunehmend, bisher im Unternehmen fest inte-

grierte Tätigkeiten und Teilaufgaben auszugliedern und dafür billige Jobs ohne Sozialversicherungspflicht und soziale Verantwortung zu schaffen. Da diese Variante der Auftragsbefüllung für die Unternehmen sehr günstig ist, wird sie von immer mehr Arbeitgebern eingesetzt oder ist in Planung (Schneider-Dörr 2019). Eine weitere Variante der prekären Arbeit, die immer noch steigt, ist die Schaffung von Subunternehmerlösungen in Tätigkeitsbereichen ehemals fester Beschäftigungsverhältnisse. Diese Variante ist bspw. im Bereich der Paketzusteller oder Lieferdienste bekannt.

Prekäre Beschäftigung wird häufig von Personen ausgeübt, die am Arbeitsmarkt relativ geringe Beschäftigungschancen haben. Gleichzeitig ist sie mit erhöhten Belastungen verbunden. Zum einen können die Unsicherheit über die Beschäftigungsdauer und die geringere Entlohnung eine Belastung an sich darstellen, zum anderen ist die geringere oder fehlende Einbindung in die sozialen Unternehmensstrukturen problematisch.

### Prekäre Arbeit mit hohen Belastungen

Weiterhin werden an prekär Beschäftigte oft höhere Leistungsanforderungen gestellt, körperlich stärker belastende oder weniger abwechslungsreiche Aufgaben vergeben als an die Stammebelegschaft. Es lässt sich festhalten, dass bei dieser Personengruppe ein besonderer Schutzbedarf besteht. Inwieweit Arbeitsschutzakteure darauf reagieren, haben die Autor(inn)en dieses Beitrags in einer Studie zur Wirksamkeit von Arbeitsschutzstrukturen in der digitalisierten Arbeitswelt<sup>1</sup> untersucht. Deutschlandweit wurden 36 qualitative Interviews mit betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsschutzakteuren und Beschäftigten geführt.<sup>2</sup> Die im Folgenden vorgestellten Ergebnisse zeigen erheblichen Handlungsbedarf.

### Handlungsbedarf: Arbeitsschutzrecht durchsetzen

Während die Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeit für die feste Belegschaft die zuständigen Akteure bereits vor Herausforderungen stellt, sind diese bei den Beschäftigten außerhalb der Stammebelegschaft noch einmal erhöht. Die größeren Chancen auf eine taugliche Integration in betriebliche Arbeitsschutzstrukturen bestehen dabei für Leiharbeiter/innen. Mini-

### DARUM GEHT ES

1. Die Anteile prekärer Beschäftigung blieben in der Phase des Wirtschaftsbooms stabil.
2. Prekäre Arbeit droht infolge neuer Arbeitsorganisationsformen im digitalen Wandel weiter zu steigen, insbesondere Solo-Selbstständigkeit und Werkverträge.
3. Der arbeitsschutzrechtliche Zugriff auf betroffene Gruppen ist politisch zu stärken – durch eine bessere Aufsicht, die Reform des Arbeitnehmerbegriffs und weitere Regelungen.

<sup>1</sup> Forschungsprojekt F2411 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): »Durchführung und Auswertung von qualitativen Interviews im Rahmen einer explorativen Studie zur Wirkung von Arbeitsschutz-Strukturen in der digitalisierten Arbeitswelt. Ist- und Sollbestimmung«.

<sup>2</sup> Der Bericht wird von der BAuA nicht veröffentlicht und ist erhältlich unter <http://dofapp.de/wp-content/uploads/2019/07/Wirksamkeit-Arbeitsschutz-final.pdf>.

## PRAXISTIPP LEIHARBEIT

**Arbeitsschutz** Das verlangt § 8 Abs. 1 ArbSchG: »Werden Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig, sind die Arbeitgeber verpflichtet, bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Soweit dies für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit erforderlich ist, haben die Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten insbesondere sich gegenseitig und ihre Beschäftigten über die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu unterrichten und Maßnahmen zur Verhütung dieser Gefahren abzustimmen.«

jobber/innen werden oft schlicht übergangen oder vergessen, bei Crowdworker(inne)n und Freiberufler(inne)n (Werkverträge) verhindern Stereotypen von »erfolgreichen Selbstständigen« oft eine grundlegende Problemwahrnehmung, diese Personen in den Arbeitsschutz zu integrieren. Es herrschen zudem Unklarheiten über die Zuständigkeit und die generellen Möglichkeiten des Schutzes für Personen, die nicht unmittelbar als betriebszugehörig gelten.

### Muss man atypisch Beschäftigte schützen?

**Solo-Selbstständigkeit** Für die Gruppe der Solo-Selbstständigen, unter die in der Regel auch die Crowdworker/innen fallen, herrscht vonseiten überbetrieblicher Fachkräfte für Arbeitssicherheit grundlegender Zweifel, diese überhaupt betrieblich zu schützen. Die Stellung als »Selbstständige« führt in der Regel zu der Einschätzung, dass diese Personengruppe auf sich selbst zu achten habe.

Im Blickwinkel dieser Aussage stehen oft erfolgreiche Solo-Selbstständige mit einer guten Marktposition, die es sich scheinbar erlauben können, Aufträge mit schlechten Arbeitsbedingungen abzulehnen. Dies wird zudem mit der Bewertung verbunden, dass niemand zur Selbstständigkeit gezwungen sei und bei schlechter Marktsituation jederzeit eine Rückkehr in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis mit allen Arbeitsschutzstrukturen möglich wäre. Auch ein Personalrat in der Wissenschaft sieht bei Freiberuflern mit Werkverträgen »keine besonderen Belastungen«. Die Einschätzung einer solo-selbstständigen Fachkraft für Arbeitssicherheit, die aus persönlicher Betroffenheit gespeist wird, klingt hier anders: »Gefährdet sind ganz entscheidend die Selbstständigen, die auch aus Existenzgründen den Arbeitsschutz außer Acht lassen. Punkt.« Es sei kaum möglich, diese Menschen dazu zu bringen, selber auf ihre Gesundheit oder die Arbeitsbedingungen zu achten.

**Leiharbeit** Auch für die Gruppe der Leiharbeitskräfte trifft man bei betrieblichen Akteuren auf die Einschätzung, dass kein weiterer Handlungsbedarf bestehe, da diese wie die restliche Belegschaft in alle Arbeitsschutzstrukturen (Ausstattung, Unterweisungen etc.) einzubinden sind und wie eigene Beschäftigte behandelt werden (vgl. Seitenrand, Praxistipp Leiharbeit).

Dazu gibt es von überbetrieblicher Seite gegenteilige Einschätzungen: Teils werden sowohl Unterschiede in den Arbeitsbedingungen als auch in der Wirksamkeit von Maßnahmen beschrieben: »Das mit den Leiharbeitern ist in der Theorie geregelt, in der Praxis läuft es anders ab. Da kann ich nichts Positives zu sagen. Das ist in kleinen Firmen so, die haben immer so vier, fünf Leiharbeitnehmer und wenn einer sich verletzt, ist er weg und dann kommt der nächste. Die werden an Arbeiten gesetzt, wo einem die eigenen Mitarbeiter zu schade für sind. Und klar ist es so, die Leiharbeitnehmer sind mit in dem Unternehmen, die bekommen ihre Unterweisung. Aber das verpufft eigentlich, da kommt nicht viel bei rum.« Leiharbeitnehmer/innen als Manövriermasse der Wirtschaft sind zudem stärker belastet durch die Arbeitsplatzunsicherheit und eine unterschwellige Ungleichbehandlung oder Stigmatisierung in den Unternehmen: Sie haben oft eine andere Arbeitskleidung, eine geringere Entlohnung, höhere Essenspreise, keine Schulungsangebote und keine Integration in Gesundheitsangebote.

**Minijobs** Personen mit Minijobs sind grundsätzlich Teil der Belegschaft und fest in die betrieblichen Arbeitsschutzstrukturen integriert. Aus Sicht der meisten Fachkräfte für Arbeitssicherheit besteht hier kein Problem, weil sie zu den Beschäftigten gehören. Der Erfahrung einer Arbeitsmedizinerin zufolge müssen Unternehmen demgegenüber häufig daran erinnert werden, dass auch geringfügig beschäftigte Reinigungskräfte zur Belegschaft gehören und deshalb z. B. an den arbeitsmedizinischen Vorsorgeleistungen teilhaben müssen.

**Subunternehmen** Besonders kritisch werden die Zustände im Baugewerbe beschrieben, wo mehrfach verkettete Subunternehmen das Bild atypischer Beschäftigung prägen. Beschäftigte von Subunternehmen arbeiten und leben im Baugewerbe häufig unter problematischen Verhältnissen, sie haben zum Teil weder Kenntnisse noch Ausstattungen im Arbeitsschutz, werden nicht geschult oder unterwiesen, schlafen und wohnen schlimmstenfalls in ungeeigneten Unterkünften und werden gering entlohnt, berichtet eine Expertin der Handwerkskammer: »Die sind einfach nicht geschützt, das ist Quatsch. Dieses prekäre Arbeiten verunmöglicht Arbeitsschutz.«

Deutsche Rechtsansprüche und Vorschriften sind den oft aus ärmeren (ost-)europäischen





Auch auf Baustellen und im Handwerk macht sich Solo-Selbstständigkeit breit.

Ländern stammenden Arbeitskräften oder Belegschaften nicht bekannt oder werden von den operierenden Unternehmen vollständig ignoriert, es gibt häufig keine Arbeitskleidung, keine Persönliche Schutzausrüstung und keine Sicherheitsstandards.

Vonseiten der Auftraggeber wird da öfter weggeschaut, führt die Expertin der Handwerkskammer weiter aus: »Ein Bauunternehmer kann natürlich hingehen und sagen: ›Ja, im Sub-, Sub-, Subverhältnis weiß ich nicht mehr, was los ist, keine Ahnung. Ich bin dann auch zufällig gar nicht da, wenn die alle da sind.« Die Arbeitsbedingungen sind nicht nur für die Beschäftigten der Subunternehmen ein Problem, sondern auch im Hinblick auf eine negative Vorbildwirkung. »Wenn man eine Baustelle besucht, heißt es: ›Unsere Jungs, das sind die da hinten, die mit Helmen rumrennen.« Da habe ich gesagt: ›Was ist denn das für eine Aussage? Hier muss ja jeder mit einem Helm rumrennen!«, berichtet ein Betriebsrat.

Eine generell negative Auswirkung hat dies auch: Arbeiten auf Baustellen Stammbelegschaften und Subunternehmen zusammen, können geringe Sicherheitsstandards bei den Subunternehmen die Bemühungen größerer Firmen um gesunde und sichere Arbeit konterkarieren. Ein Betriebsrat beschreibt: »Wenn Sie den eigenen Mitarbeitern einen hohen Sicherheitsstandard beibringen möchten, und dann kommen die auf eine Baustelle und sehen, dass die Firmen, die für uns arbeiten, sich nicht dran halten. Versteht kein Mensch, also müssen sie da schon sehen, ein gleiches

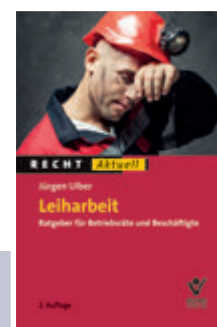
Niveau zu kriegen. Ist schwierig, ein bisschen wie Don Quichotte. Man muss da stetig hinterher sein, um das hinzukriegen.«

### Wer kann atypisch Beschäftigte wie schützen?

Formal sind die Zuständigkeiten im Arbeitsschutz für einige atypisch Beschäftigte klar geregelt: Leiharbeitskräfte und Minijobber/innen haben einen verantwortlichen Arbeitgeber. Selbstständige dagegen sind für ihre Arbeitsbedingungen selbst verantwortlich und müssen sicherheitstechnisch beraten (werden), wenn sie eigene Beschäftigte haben.

Leiharbeiter/innen sind formal in die Arbeitsschutzstrukturen der entleihenden und der leihenden Firma einzubinden: Grundsätzlich ist nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) der Verleiher für sie zuständig, nach § 8 ArbSchG auch der Entleiher. Er muss die Einhaltung rechtskonformer Arbeitsbedingungen vor Ort sicherstellen und die Leiharbeiter/innen in ihre Arbeitsschutzorganisation einbinden. Der Entleiher muss anlassbezogen unterweisen (§ 12 ArbSchG), jeder neue Einsatz einer Leihkraft ist ein Anlass, ebenso jeder Tätigkeitswechsel oder der Einsatz neuer Technik/Maschinen. Die Gefährdungsbeurteilung des Verleihers hat die Entleihfirma zu prüfen und notfalls zu ergänzen. Auch müssen beide Firmen abstimmen, ob die arbeitsmedizinische Vorsorge ausreicht, ob sie aufgrund einer Tätigkeit angepasst werden muss und wo sie stattfindet.

## Neue Regeln für die Leiharbeit



Ulber  
**Leiharbeit**

Ratgeber für Betriebsräte und Beschäftigte  
2., überarbeitete und aktualisierte Auflage  
2018. 352 Seiten, kartoniert  
€ 19,90  
ISBN 978-3-7663-6693-1

[buchundmehr.de/6693](http://buchundmehr.de/6693)

**BUCH & MEHR**

service@buchundmehr.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0



## gutearbeit-online.de

Mehr zum Thema in  
»Gute Arbeit« lesen:

▷ DGB-Index Gute Arbeit, Sonderauswertung:  
»Leiharbeit: Unsicherheit als Begleiter«, Ausgabe 9/2019 (S. 21–23).

▷ Titelthema der Ausgabe 6/2018: »EU-Arbeitspolitik – Faire Arbeit über Grenzen hinweg« (S. 8–22).

▷ Titelthema 6/2013:  
»Arbeitsbedingungen im freien Fall – Prekäre Arbeit spaltet die Belegschaften« (S. 15–26).

## Arbeitsschutzaufsicht: Stärker gefragt

Damit sind wesentliche Zielgruppen benannt, an denen konsequenterweise auch die überbetrieblichen Bemühungen ansetzen sollten. Die atypisch beschäftigten Gruppen arbeiten faktisch selten unter arbeitsschutzgerechten Bedingungen, daher ist die Arbeitsschutzaufsicht gefragt, ebenso die Beratung und Aufsichtstätigkeit der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Vereinzelt sind hier Bemühungen erkennbar, z. B. auch von betriebsärztlicher Seite, diese Beschäftigten in Maßnahmen einzubeziehen, oder von überbetrieblicher Seite, die Arbeitgeber über die Arbeitsschutzaufsicht aufzufordern, ihre Pflichten zu erfüllen. Bei Solo-Selbstständigen ist die Situation schwieriger.

## Arbeitspolitisch eine Grauzone ausleuchten

Durch überbetriebliche Sicherheitsfachkräfte oder Krankenkassen haben Solo-Selbstständige, Beschäftigte von Subunternehmen oder Crowdworker/innen keinen besseren Schutz zu erwarten. Es zeigt sich, dass z. B. der gesetzliche Arbeitnehmerbegriff von der Politik eingehend zu prüfen und an neue Wirtschafts- und Arbeitsformen anzupassen ist. Auch stellt sich die Frage, ob Regelungen der DGUV Vorschrift 1 und 2 zu ergänzen sind (Betriebsmedizin und Fachkräfte für Arbeitssicherheit). So sind die Randbelegschaften aktuell für überbetriebliche Arbeitsschutzakteure gar nicht sichtbar, wie eine Betriebsärztin ausführte: »Also der Leiharbeiter, den müsste man zumindest melden, dass der auch da ist, auch wenn der einen Unfall hat. Der Crowdworker oder die Putzkolonne oder was auch immer, die sind raus.« Auch von einer Betriebsrätin eines Medienunternehmens wird kritisch gesehen, dass ihre »festen« Freiberufler nicht durch den Betriebsrat vertreten werden können und keinen betrieblichen Unfallschutz haben, besonders bei Außer-Haus-Einsätzen, die häufig vorkommen.

Die Schlussfolgerung: Ein rechtskonformer Arbeitsschutz für diese Gruppen muss das Ziel sein und innerbetrieblich durchgesetzt werden. Dafür braucht es einen stärkeren rechtlichen Rahmen. Bisher können sich Arbeitgeber offiziell in vielen Fällen für unzuständig erklären, obwohl sie Gruppen atypischer Arbeitskräfte intensiv einsetzen, sogar wenn freiberuflich Tätige fast ausschließlich in einem Unternehmen arbeiten.

## Wie könnten Schutzmaßnahmen aussehen?

Ein grundlegendes Problem bei der Schaffung sicherer und gesunder Arbeit für atypisch Beschäftigte liegt darin, dass es kaum Zugriffsregelungen und Zuständigkeiten für die Betreuung, Beratung und arbeitsmedizinische Vorsorge gibt. Somit fehlt Einfluss auf die Förderung und Schaffung gesundheitsförderlicher Bedingungen und Ausstattungen besonders belasteter Gruppen, bei denen es einen erheblichen Handlungsbedarf gibt.

Bei Subunternehmen (z. B. auf Baustellen) scheitert es häufig genug bereits am ersten Schritt, nämlich der Aufdeckung von Missständen durch kontrollierende Behörden. Wenn das Personal einer Aufsichtsbehörde für eine Kontrolle kommt, »rennen die hinten vom Gebäude runter oder buddeln sich irgendwo ein oder so«, schildert ein Betriebsrat aus dem Handwerk das Problem.

Möglichkeiten zur Integration der Solo-Selbstständigen in den Arbeitsschutz sehen die befragten Experten grundsätzlich über die arbeitgebernahen Verbände, Arbeitgeberverbände an sich, Fachverbände der einzelnen Berufsgruppen/Gewerke oder Verbände der freien Berater/innen gegeben. Das ist mit Skepsis zu sehen, da der Grad der Organisation und deren (flächendeckende) Verbreitung gering sind, um wirksame »Impulse« setzen zu können.

Um trotz der Zuständigkeitsprobleme einen soliden Arbeitsschutz »ohne soziales Gefälle« zu gewährleisten, sind auch Aktivitäten seitens des Gesetzgebers nötig: Es sind rechtliche Rahmenbedingungen gegen die Ausbeutungstendenzen seitens der Arbeitgeber gefordert, ihre Zuständigkeit und Schutzfunktion durch den Einsatz atypischer Arbeitskräfte zu umgehen. »Arbeitnehmer zweiter Klasse« ohne Zugang zu Arbeitsschutzstrukturen sind ein Armutszeugnis für eine reiche Nation. ◀



**Kerstin Guhlemann**, Sozialforschungsstelle Dortmund, ZWE der TU Dortmund, Bereich »Arbeitspolitik und Gesundheit«.



**Arno Georg** (Sozialwissenschaftler) leitet das Dortmunder Forschungsbüro für Arbeit, Politik und Prävention.