



LIA.impuls

Dr. Kai Seiler | Dr. Peter Krauss-Hoffmann | Dr. Corinna Brauner

Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung
des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landtags Nordrhein-Westfalen am 24.06.2021 mit
dem Titel:

„Die Gute Arbeit von morgen für Nordrhein-Westfalen“
(Antrag der Fraktion der SPD – Drucksache 17/13401)



Inhalt

Zusammenfassung	3
Anlass und Fokus	4
Wandel in der nordrhein-westfälischen Arbeitswelt	4
Treiber und Trends in der nordrhein-westfälischen Arbeitswelt	5
Kumulation von Risiken bei verschiedenen Beschäftigtengruppen	10
Substituierbarkeitsrisiken und Qualifizierung in der digitalen Arbeitswelt	15
Homeoffice und Telearbeit	17
Arbeitspolitische Gestaltungsansätze	22
Empowerment und Qualifizierung von Erwerbstätigen	22
Befähigung von Betrieben	24
Stärkung, weitere Digitalisierung und Intensivierung der Risikoorientierung des staatlichen Aufsichtshandelns	25
Gesunde Arbeit im Homeoffice	28
Fazit	29
Literaturverzeichnis	31
Impressum	38



Zusammenfassung

Die Arbeitswelt ist in einem kontinuierlichen Wandel begriffen, der durch die Corona-Pandemie jedoch eine neue Dynamik entfaltet hat. So hat die Pandemie als Homeoffice-Katalysator einen Digitalisierungsschub ausgelöst – andererseits aber auch bestehende Risikolagen verschärft. Im Lichte dieser Erfahrungen zeigt sich die Relevanz einer arbeitspolitischen und sozialpartnerschaftlich mitgetragenen Gestaltung dieses Wandels zur Schaffung menschengerechter Arbeitsplätze für alle Erwerbstätigen Gruppen.

Um Substituierbarkeitsrisiken in der digitalen Arbeitswelt aber auch Fachkräfteengpässen zu begegnen, bedarf es breit angelegter Qualifizierungs- und Weiterbildungsanstrengungen, die durch den Aufbau von Meta- und Schlüsselkompetenzen die Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten und Solo-Selbständigen fördern. Zudem ist der Erwerb von Sicherheits- und Gesundheitskompetenzen bei Beschäftigten und Führungskräften voranzutreiben, auch im Hinblick auf die Verstetigung der Arbeit von zuhause nach der Pandemie. Diese ist zudem durch kluge Dienst- und Betriebsvereinbarungen und klar geregelte Arbeitsschutzstandards zu flankieren. Überdies müssen Betriebe durch die Bereitstellung von Informations- und Unterstützungsangeboten befähigt werden, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für ihre Beschäftigten gestalten zu können. Auch der Ausbau bereits bestehender Arbeitsschutz- und Präventionsansätze und die Begleitung durch adressatengerechte Ansprachekonzepte ist erforderlich, sodass bislang benachteiligte und gefährdete Erwerbstätigen Gruppen besser erreicht werden. Für die Sicherung fairer Arbeitsbedingungen ist auch die Stärkung von tarifären Strukturen und Mitbestimmung elementar. In Bereichen, in denen einer gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung nicht im erforderlichen Umfang Rechnung getragen wird und mangels Tarifbindung bzw. Betriebsvereinbarungen nicht tolerierbare Gefährdungskonstellationen bestehen, können als „Ultima Ratio“ auch staatliche Instrumente wie Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen oder die Förderung berufsständischer Kammern ertüchtigt werden.

Zur Wahrung der Schutzinteressen der Beschäftigten, aber auch zur Sicherung fairen Wettbewerbs und Erfüllung der verbindlichen Mindestbesichtigungsquoten im Arbeitsschutzkontrollgesetz ist auch der eingeschlagene Kurs der Stärkung der Arbeitsschutzverwaltung weiterzuverfolgen. Eine entscheidende Maßnahme hierfür ist die personelle Verstärkung durch die begonnene Offensive bei der Ausbildung von Aufsichtsbeamtinnen und -beamten. Darüber hinaus gilt es aber auch, bestehende Verwaltungsprozesse zu optimieren, die Digitalisierung der Arbeitsschutzverwaltung weiter zu forcieren, Beratungs- und Unterstützungsdienstleistungen innerhalb der Arbeitsschutzverwaltung verstärkt zu bündeln und die erfolgreichen Kooperationen (z. B. auch bei Schwerpunktaktionen) mit anderen Behörden und Unfallversicherungsträgern in Zukunft zu intensivieren. Darüber hinaus sollten auch innovative Ansätze im risikoorientierten Aufsichtshandeln geprüft und dafür die Datengrundlage im Rahmen der Arbeitsweltberichterstattung NRW seitens des LIA.nrw weiter ausgebaut werden.

Angesichts der raschen Transformation der Arbeitswelt bedarf es einer kontinuierlichen Weiterentwicklung von Instrumenten des Arbeitsschutzes und der Prävention, um drängenden Herausforderungen begegnen zu können. Neben Gestaltungswillen ist auch ein breiter Schulterschluss notwendig, damit diese Anstrengungen auch in der Breite ihre Wirkung für gesundheitsgerechte und wertige Arbeitsplätze in der Arbeitswelt von morgen entfalten können.



Anlass und Fokus

Die vorliegende Stellungnahme befasst sich mit dem Antrag der Fraktion der SPD „Die Gute Arbeit von morgen für Nordrhein-Westfalen“ (Drucksache 17/13401) zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landtags Nordrhein-Westfalen am 24.06.2021.

Aufgrund seiner Kernkompetenz in der Analyse und Konzeptentwicklung bzgl. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nimmt das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen

(LIA.nrw) primär eine arbeitswissenschaftliche Bewertung des vorliegenden Antrags vor. Andere Aspekte, beispielsweise ökologischer, sozial- und arbeitsmarktpolitischer Natur, werden gestreift – stehen jedoch nicht im Fokus der Stellungnahme. Eine integrierte Gesamtbetrachtung dieser verschiedenen Gesichtspunkte und ressortübergreifende Kooperationen erscheinen für die Zukunft jedoch gewinnbringend, um nachhaltige Entwicklungen in der Arbeitswelt und relevanten Schnittstellenbereichen ganzheitlich miteinander zu verzahnen.



Wandel in der nordrhein-westfälischen Arbeitswelt

Die COVID-19-Pandemie stellt eine Zäsur dar, die tiefgreifende Veränderungen in der nordrhein-westfälischen Arbeitswelt bewirkt, soziale Ungleichheiten verschärft (Butterwegge, 2021), aber auch wie ein Katalysator bereits sich manifestierende Trends, wie z. B. die Digitalisierung, beschleunigt hat.

Das LIA.nrw verfolgt diesen Wandel in der Arbeitswelt mit eigenen Datenerhebungen bereits seit vielen Jahren. Mithilfe von Berichten und Analysen zur Situation in der Arbeitswelt und Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz werden Politik, Wissenschaft, betriebliche Praxis und Öffentlichkeit in Nordrhein-Westfalen evidenzbasiert zu Gestaltungsansätzen für menschengerechte Arbeit informiert und beraten. Landesspezifische Auswertungen und Indikatoren zu Sicherheit und Gesundheit in der nordrhein-westfälischen Arbeitswelt liefern Hinweise auf arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken bei verschiedenen Beschäftigtengruppen. Durch die Erhebung, Aufbereitung, Zusammenführung und Bereitstellung

einer belastbaren und aktuellen Dateninfrastruktur für NRW und dem Monitoring und der Analyse des Wandels in der Arbeitswelt können Trends aufgezeigt und Handlungsbedarfe für die Minimierung von Gesundheitsgefahren für Beschäftigte identifiziert werden.

Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeitsweltberichterstattung ist die seit dem Jahr 1994 durchgeführte Beschäftigtenbefragung NRW. Im Rahmen dieser Querschnittsbefragung werden ca. 2000 abhängig Beschäftigte ab 16 Jahren im Rahmen einer Telefonstudie befragt.

Ein Kern der Beschäftigtenbefragung NRW ist die spezifische Betrachtung des Zusammenspiels von Belastungen und Beanspruchungen sowie die Themen Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung. Anhand der Beschäftigtenbefragung können aktuelle und belastbare Daten zu einem breiten Spektrum an arbeits- und gesundheitsbezogenen Themen aus Sicht der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen generiert werden. Die Befragung wird dabei sukzessive weiterentwickelt und um Schwerpunkte zu aktuellen Themen aus der Arbeitswelt ergänzt. Durch die Seismographenfunktion der Beschäftigtenbefragung NRW können Trends sowie neue Chancen und Risiken in der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen frühzeitig erkannt und im Zeitverlauf beobachtet werden. Auch Sonderauswertungen zu spezifischen Fragestellungen werden im Rahmen der Berichterstattungs- und Beratungsaktivitäten erstellt.

Grundlage für die vorliegende Stellungnahme ist u. a. die Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019, die von Oktober 2018 bis Januar 2019 durchgeführt wurde. Im Rahmen der repräsentativen Telefonbefragung wurden 2001 abhängig Beschäftigte ab 16 Jahren mit Wohn- und Arbeitsort in Nordrhein-Westfalen befragt.

Die Stichprobe weist eine gute Anpassung an die Randverteilung der amtlichen Statistik (Mikrozensus 2017) sowohl im Hinblick auf die amtliche Gebiets-einteilung als auch soziodemographische Merkmale auf, sodass von einer hohen Repräsentativität der Daten im Hinblick auf die Grundgesamtheit ausgegangen werden kann. Hintergründe zur Methodik, das Fragenprogramm der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019, die Grundauswertung sowie zentrale Ergebnisse und eine Sonderauswertung zum Befragungsschwerpunkt Diversity und Vielfalt in der Arbeitswelt wurden kürzlich veröffentlicht (M. Keller et al., 2021). Derzeit wird die Beschäftigtenbefragung NRW 2021 durchgeführt, die sich von April bis Juni 2021 in der Feldphase befindet. Der Schwerpunkt der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 liegt auf den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Arbeits- und Infektionsschutz sowie Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit.

Im Folgenden werden bedeutsame Trends und Entwicklungen in der nordrhein-westfälischen Arbeitswelt skizziert, bevor verschiedene aktuell besonders maßgebliche Schwerpunktfelder mit neu erwachsenen Risikolagen gesondert betrachtet werden.

Treiber und Trends in der nordrhein-westfälischen Arbeitswelt

[Auf ausgewählte Treiber und Trends – die Digitalisierung der Arbeitswelt, den demographischen Wandel, die Veränderung von Arbeitsverhältnissen und der Rückgang des sozialpartnerschaftlichen Organisationsgrads, veränderte Belastungskonstellationen sowie die Veränderungen im Zuge der aktuellen COVID-19-Pandemie wird nachfolgend im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen eingegangen.](#)

Digitalisierung

Der Digitalisierungsprozess vieler Unternehmen und Verwaltungen hat bundesweit durch die Corona-Pandemie einen enormen Schub erfahren. So gehen laut einer Sonderstudie der Bertelsmann-Stiftung 92 Prozent der befragten ExpertInnen für Digitalisierung, Technologie und Künstliche Intelligenz davon aus, dass die Krise die digitale Transformation in Unternehmen beschleunigen wird (Wintermann, 2020). Bereits vor der Krise zeichnete sich diese Entwicklung ab. Schon im Jahr 2015 nutzten 83 Prozent der Beschäftigten bei ihrer beruflichen Tätigkeit digitale Informations- oder Kommunikationstechnologien (Arnold et al., 2016) und im Jahr 2019 wurden durchschnittlich bei etwa zwei Drittel der befragten Beschäftigten in den letzten zwei Jahren

neue Technologien an ihrem Arbeitsplatz eingeführt (Bonin et al., 2020). Die Digitalisierung von Arbeitsprozessen, Arbeitsmitteln und Arbeitsgegenständen schritt somit bereits vorher in vielen Bereichen voran (z. B. Goedicke et al., 2017; Hacker & Pietrzyk, 2020). Auch perspektivisch bietet die Digitalisierung dem Abschlussbericht der nordrhein-westfälischen Enquetekommission des Landtags Nordrhein-Westfalen (2020) „Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen“ zufolge insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und dem bestehenden Fachkräftemangel das Potenzial für Produktivitätswachstum im industriell geprägten Land Nordrhein-Westfalen.

Die Digitalisierung führt zu einer flexibleren und vernetzteren Arbeitswelt (Kauffeld & Maier, 2020; Polzer-Baakes & Beerheide, 2016). Durch diesen Wandel werden einerseits bisher vorhandene Arbeitsplätze wegfallen, aber auch neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Wenngleich eher geringere Auswirkungen auf das gesamtdeutsche Beschäftigungsniveau erwartet werden, ist jedoch zwischen verschiedenen Berufen, Branchen und Anforderungsniveaus von massiven Verschiebungen von Arbeitsplätzen (Zika et al., 2018) und Auswirkungen auf Beschäftigtenformen auszugehen (B. Keller & Seifert, 2018).

Auch die Belastungsfaktoren, die abseits vielfacher Vorteile durch eine immer digitaler werdende Arbeitswelt entstehen können, spielen eine nicht zu vernachlässigende Rolle bei dieser Thematik. Sie umfassen beispielsweise eine erweiterte Erreichbarkeit oder die Nutzung digitaler Technologien bei der Arbeit, in dessen Anwendung und Bedienbarkeit einzelne Beschäftigte teilweise noch nicht so geschult sind. Dabei treten laut der Beschäftigtenbefragung NRW 2016 des LIA.nrw die durch Digitalisierung entstehenden Belastungsfaktoren verstärkt bei Beschäftigten auf, die sich ebenso durch eine hohe Arbeitsintensität belastet fühlen. Somit gilt es für eine gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung und die Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes zu beachten, dass neue und durch Digitalisierungsprozesse entstehende Belastungsphänomene gemeinsam mit bereits vorhandenen und bekannten Gefährdungsfaktoren auftauchen (Goedicke et al., 2017).

Soziodemographischer Wandel

Der demographische Wandel führt zu einer veränderten Beschäftigtenstruktur der Betriebe: die Belegschaft wird durchschnittlich älter, weiblicher und diverser (Polzer-Baakes & Beerheide, 2016). Bereits im Jahr 2019 war mehr als die Hälfte der Menschen im erwerbsfähigen Alter in Deutschland älter als 45 Jahre und die Alterung wird sich trotz hoher Zuwanderung und einem Anstieg der Geburtenzahlen weiter verstärken. So soll die Bevölkerung im Erwerbsalter bis 2035 voraussichtlich um 4 bis 6 Millionen, also von 51,8 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter im Jahr 2018 auf bis zu 47,4 Millionen im Jahr 2035, sinken (Statistisches Bundesamt, 2019).

Betriebe müssen sich daher auf alternde Belegschaften einstellen (Apt & Bovenschulte, 2018) und idealerweise die Potenziale der Belegschaft in dieser Hinsicht kennen und fördern.

Berufstätige Frauen sind heutzutage eine Selbstverständlichkeit und die zunehmende Erwerbsbeteiligung setzt sich stetig fort. In NRW waren im Jahr 2017 um die 4,018 Mio. Frauen erwerbstätig, was einem Anstieg von 8,3 Prozent gegenüber dem Jahr 2011 entspricht (Schäfer & Wawrzonkowski, 2019). Diese steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen manifestierte sich allerdings vor allem im Zuwachs atypischer Beschäftigungsverhältnisse, wie Teilzeitbeschäftigungen oder Minijobs. Diese Art der Erwerbstätigkeit wird häufig von Frauen gewählt, da sie, in der Regel, nach wie vor die Hauptlast bei der Vereinbarung von Familie und Beruf tragen (Oschmiansky, 2020). Konkret standen somit von den abhängig erwerbstätigen Frauen im Jahr 2018 mehr als die Hälfte (54,9 %) in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis – bei den Männern lag der Anteil bei 16 Prozent. Auch arbeiten Frauen, die in Vollzeit beschäftigt sind, häufiger für Niedriglöhne als Männer. 2018 lag die Niedriglohnquote der vollzeitbeschäftigten Frauen bei 27,0 Prozent, die der Männer bei 15,6 Prozent. Gegenüber 2014 hat sich der Abstand zwischen den Geschlechtern allerdings verringert – die Niedriglohnquote der Frauen ist gesunken (2014: 28,3 %) und die der Männer gestiegen (2014: 14,2 %) (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, 2020).

Auch wächst der Anteil der Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der nordrhein-westfälischen Bevölkerung. So lebten in NRW im Jahr 2018 5,18 Millionen Personen mit Migrationshintergrund (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, 2020). Von diesen waren 3,6 Millionen Personen im erwerbsfähigen Alter (16 bis unter 65 Jahre) und ca. 2,5 Millionen waren aufgrund einer Erwerbstätigkeit oder aktiven Suche nach einer Erwerbstätigkeit als Erwerbspersonen einzuordnen. Somit stieg der Anteil der Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund von 21,1 Prozent im Jahr 2011 auf 27,8 Prozent im Jahr 2018 (Sieglen, 2020).

Veränderung von Arbeitsverhältnissen und Rückgang des sozialpartnerschaftlichen Organisationsgrades

In den letzten Jahren fand ein Wandel der Erwerbsformen statt. Zwar stellen manche neue Arten der Beschäftigung, wie Clickworking oder Crowdworking, quantitativ eher ein Randphänomen dar, voraussichtlich gewinnen diese zukünftig jedoch an Bedeutung (Keuler & Kratz, 2018; Mrass & Leimeister, 2018). Auch die Anzahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse ist in den letzten Jahren stark angestiegen (Schroeder & Greef, 2020). Im Jahr 2017 standen laut IT.nrw in Nordrhein-Westfalen bereits 1,75 Millionen Kernerwerbstätige in ihrer Haupttätigkeit in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis (IT.NRW, 2018). Ein solches Arbeitsverhältnis kann beispielsweise die Arbeit in Teilzeit, eine befristete Arbeit, eine geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs, Einkommen bis 450 Euro) oder die Arbeit als Solo-Selbstständige umfassen (Seiler & Acemyan, 2015). Begründen lässt sich diese Entwicklung sowohl durch einen Strukturwandel zum vornehmlich kleinbetrieblich organisierten privaten Dienstleistungssektor, als auch durch den erhöhten Wettbewerbsdruck in der globalisierten Welt. Auch die Hartz-Reformen haben zu einer Zunahme atypischer Arbeitsverhältnisse beigetragen (B. Keller et al., 2012). Ein weiterer Aspekt ist die zunehmende Nachfrage nach Teilzeitjobs aufgrund der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen (Eichhorst, 2015). Atypische Beschäftigungsverhältnisse bieten einerseits Chancen, wie eine flexiblere und verbesserte Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben oder auch die Möglichkeit, über eine solche Beschäftigung in ein Normalarbeitsverhältnis zu gelangen. Zugleich stellen sie oft die einzige Option zur Teilhabe am Arbeitsleben dar, was wiederum als belastend wahrgenommen werden kann. Auch werden atypisch Beschäftigte seltener in betriebliche Abläufe eingebunden, was negative Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit haben kann. So verdeutlichen die Beobachtungen und Analysen des LIA.nrw, dass atypisch Beschäftigte oftmals schlechter über Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und

Gesundheitsschutzes informiert zu sein scheinen als Beschäftigte, welche in einem Normalarbeitsverhältnis stehen. Außerdem findet seltener ein Einbezug der atypisch Beschäftigten in die Beurteilung ihrer Arbeitsbedingungen statt (Geighardt-Knollmann et al., 2017). Darüber hinaus kann beobachtet werden, dass nur knapp ein Fünftel (21 %) der Beschäftigten Mitglied in einer Gewerkschaft ist. Beschäftigte in Großunternehmen sind dabei häufiger Mitglied in einer Gewerkschaft (31 %) als Beschäftigte in Klein- und mittelständigen Betrieben (15 %). Bei mehr als der Hälfte der Beschäftigten (59 %) existiert eine Mitarbeitervertretung (M. Keller et al., 2021).

Ein Rückgang des Organisationsgrades deutscher Gewerkschaften ist aus vielerlei Gründen schon seit einigen Jahren zu beobachten. Beigetragen haben nach Ansicht einiger Autorinnen und Autoren auch die teils vorhandenen Anpassungsschwierigkeiten der Gewerkschaften an die veränderten Betriebs- und Arbeitsmarktstrukturen. Über einen langen Zeitraum hinweg wurde sich hier vornehmlich am Kernklientel orientiert – auf die Feminisierung des Arbeitskräftepools sowie auf den sich ausbreitenden Niedriglohnsektor und neue Arbeitsformen fernab des Normalarbeitsverhältnisses wurde eher zögerlich reagiert (Schroeder & Greef, 2020). Zudem erfolgte in den letzten Jahren eine Entwicklung, die dafür sorgte, dass Arbeitgeberverbände und die Bindung an Kollektivverträge nicht mehr als untrennbar voneinander anzusehen sind. So begannen vor über 25 Jahren bereits vereinzelt Arbeitgeberverbände in mittelständisch geprägten Kleinbranchen damit, diese Einheit auch satzungsmäßig infrage zu stellen, indem sie sogenannte Mitgliedschaften „ohne Tarifbindung“ (OT-Mitgliedschaften) einführten. Seit Ende der 1990er Jahre verbreiteten sich diese OT-Mitgliedschaften allmählich. So konnte bei Gesamtmetall beispielsweise in den Jahren von 2005 bis 2014 eine beinahe Verdopplung des Anteils der Mitgliedsunternehmen ohne Tarifbindung an der Gesamtmitgliedschaft dokumentiert werden (Behrens & Helfen, 2016).

Veränderte Konstellationen der Arbeitsbelastungen

Auch das Belastungsspektrum, dem die Erwerbstätigen in der modernen Arbeitswelt ausgesetzt sind, ist u. a. bedingt durch Trends wie Tertiärisierung und Digitalisierung im Wandel begriffen. Dabei umfasst Belastung alle Einflüsse, die objektiv auf das Erleben und Verhalten des Menschen einwirken, jedoch von den Beschäftigten als unterschiedlich beanspruchend wahrgenommen werden. Die hohe Relevanz psychischer Belastungen in der heutigen Arbeitswelt unterstreicht die Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019. Demnach fühlen sich die Beschäftigten am häufigsten durch das Arbeiten unter hohem Zeitdruck und das gleichzeitige Erledigen verschiedener Aufgaben (Multitasking) beansprucht. Beanspruchungen durch einseitige Bewegungsabläufe oder körperliche Zwangshaltungen folgen an dritter Stelle (s. Abbildung 1). Insbesondere hoher Zeitdruck und Multitasking werden in Befragungsstudien von Beschäftigten regelmäßig als relevante Belastungsfaktoren benannt (Geighardt-Knollmann et al., 2017).

Körperliche Belastungen werden von Beschäftigten, die ihnen ausgesetzt sind, jedoch häufig als stark beanspruchend erlebt (M. Keller et al., 2021).

Auch die Belastungen, die digitalisierte Arbeitsumgebungen erzeugen können, sind an dieser Stelle zu nennen und in diesem Kontext sind nicht nur die unmittelbaren Auswirkungen neuer Technologien, sondern ebenso die Anwendungssettings zu beachten, denn die Risiken wie auch Chancen resultieren auch aus dem Zusammenspiel neu auftretender mit bekannten Belastungsfaktoren (Goedicke et al., 2017).

Mit der Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen gewinnen auch lebensweltübergreifende Anforderungen an Relevanz. So müssen viele Beschäftigte die immer mobiler und flexibler werdende Arbeitswelt mit ihren privaten Verpflichtungen, wie beispielsweise der Pflege von Angehörigen oder der Kinderbetreuung, vereinbaren (Geighardt-Knollmann et al., 2017).

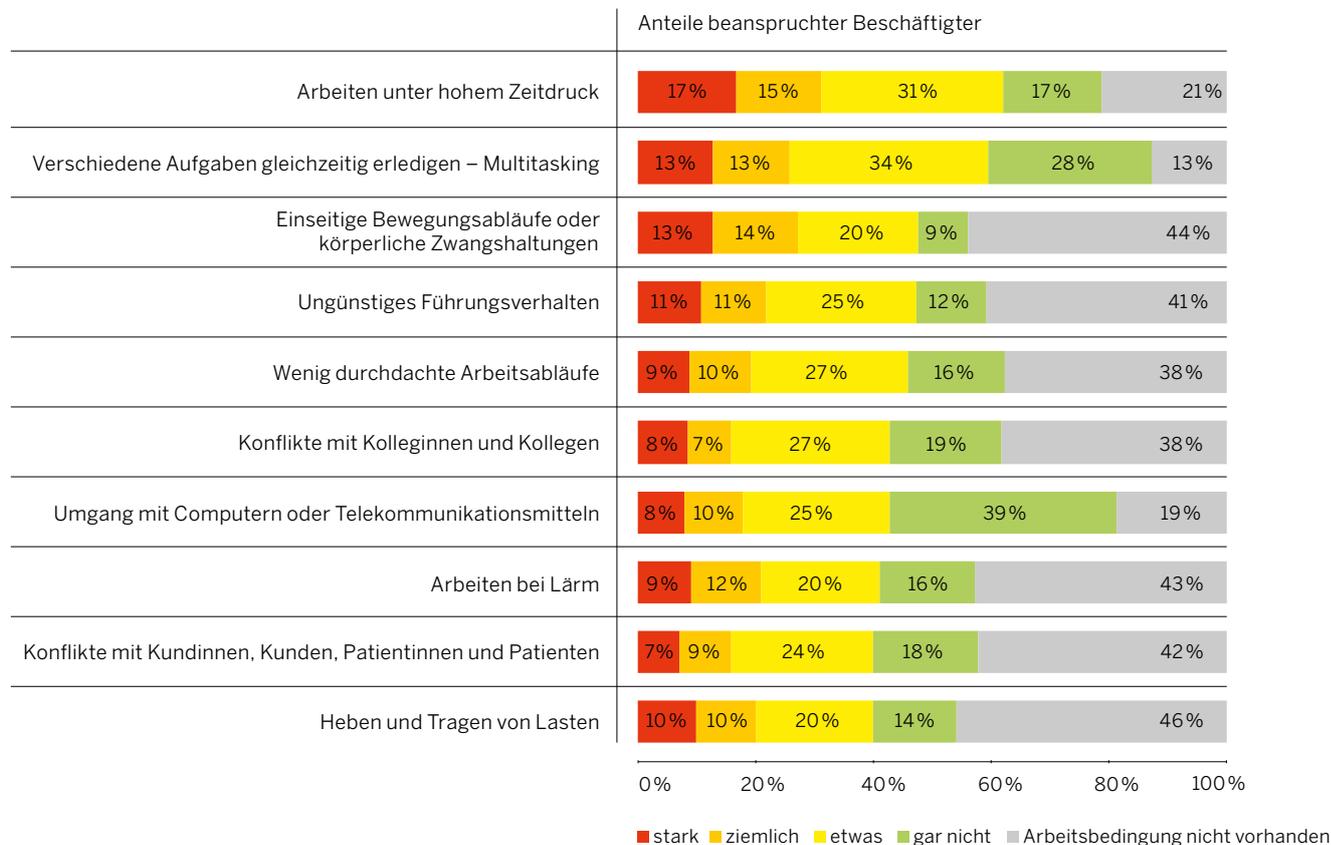


Abbildung 1 Anteil durch verschiedene Arbeitsbedingungen belasteter und beanspruchter Beschäftigter (Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019)

Enorm verstärkt wurde diese Vereinbarkeitsproblematik durch die aktuelle Pandemiesituation, bei der viele Beschäftigte durch die gleichzeitige Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen stark in Anspruch genommen wurden (Bonin et al., 2020), während gewohnte Erholungsmöglichkeiten und soziale Kontakte massiv eingeschränkt waren.

COVID-19-Pandemie

Die COVID-19-Pandemie stellt auch für die nordrhein-westfälische Arbeitswelt einen tiefgreifenden Einschnitt dar. Durch die Verlagerung von Tätigkeiten in den privaten Raum hat sie einen regelrechten Homeoffice-Boom ausgelöst. So zeigt eine Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, dass insbesondere während der ersten Infektionswelle und mit Inkrafttreten der Corona-Arbeitsschutzverordnung besonders viele Beschäftigte von zuhause arbeiteten (WSI, 2021).

Zugleich hat die COVID-19-Pandemie im Sinne des viel zitierten „Brennhauses“ jedoch auch in der Arbeitswelt vielerorts soziale Ungleichheiten verstärkt (Butterwegge, 2021). Beispielsweise reduzierten viele Frauen, insbesondere in Haushalten mit niedrigen Einkommen, ihre Arbeitszeit, um die Kinderbetreuung zu gewährleisten – vermutlich, da bei den damit verbundenen Tätigkeiten häufig nicht auf Homeoffice ausgewichen werden konnte (Kohler & Zucco, 2020). Zudem hat die Pandemie auch ein Schlaglicht auf bestehende Missstände gerichtet, beispielsweise die COVID-19-Ausbrüche und prekären Arbeitsbedingungen in fleischverarbeitenden Betrieben, viele davon in Nordrhein-Westfalen. Diese waren bereits vor der Pandemie durch erhebliche Mängel im Arbeitsschutz und Nichteinhaltungen des Mindestlohns aufgefallen (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, 2019). Zudem geriet die fleischverarbeitende Industrie u. a. durch undurchsichtige Werkvertrags- und Subunternehmer-Strukturen sowie die Unterbringung von zumeist südosteuropäischen Arbeitskräften in beengten Massenunterkünften vermehrt in die Kritik (z. B. Bosch et al., 2020; Kohte & Rabe-Rosendahl, 2020; Schulte & Wörster, 2020).

Die teils erhöhten Infektionsrisiken an bestimmten Arbeitsplätzen (vgl. Möhner & Wolik, 2020) haben auch in der öffentlichen Wahrnehmung die Relevanz des Arbeitsschutzes gestärkt, was schließlich auch der Verabschiedung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes (2020) zu Gute kam, das seit Jahresbeginn in Kraft ist. Insbesondere Geringverdienende, die häufig aufgrund der Art ihrer Tätigkeit nicht auf Homeoffice ausweichen können, machen sich Stand Mai 2021 aber noch immer große Sorgen um eine Ansteckung bei der Arbeit oder auf dem Arbeitsweg, zumal die Mehrheit der Beschäftigten noch keinen vollständigen Impfschutz genießt (Ahlers, 2021).

Auch viele Betriebe wurden hart durch die Corona-Krise getroffen. Die Unterbrechung von Lieferketten, der globale Wirtschaftseinbruch und die in einigen Bereichen geltenden Lockdown-Maßnahmen zwangen viele Betriebe trotz staatlicher Hilfen, Erweiterung des Kurzarbeitergelds und vorübergehender Aussetzung der Insolvenzantragspflicht zu Entlassungen. So stieg die Arbeitslosenzahl nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2021) in NRW um 4,3 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat auf 749.228. Die Arbeitslosenquote betrug damit 7,6 Prozent. Ein Rückgang von Beschäftigung im Februar 2021 ist insbesondere im Gastgewerbe und in Bergbau, Energie-/Wasserversorgung, Entsorgung zu beobachten. Kurzarbeit wurde nach Auswertungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) besonders umfangreich im Gastgewerbe und im Bereich Kunst, Kultur und Erholung in Anspruch genommen (Sperber et al., 2021). Von der Corona-Pandemie waren im zweiten und dritten Quartal 2020 auf dem gesamtdeutschen Arbeitsmarkt vor allem atypisch Beschäftigte, Beschäftigte mit Migrationshintergrund sowie Geflüchtete betroffen (Brücker et al., 2021). Das IAB stellt in seinen Analysen zudem fest, dass insbesondere Geflüchtete, befristet Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte sowie Beschäftigte mit Helfer- und Anlernertätigkeiten häufig ihre Arbeit verloren haben. Auch Solo-Selbstständige z. B. im Kultur- und Veranstaltungsbereich wurden nach den Ausführungen des IAB (Sperber et al., 2021) hart durch die Krise getroffen. Während das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt in der Bundesrepublik im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr um 4,9 Prozent gesunken ist, wird jedoch für das Jahr 2021 ein Anstieg um 3,4 Prozent erwartet (A. Bauer et al., 2021).

Auch die Lage am Ausbildungsmarkt hat sich durch die COVID-19-Pandemie verschärft. So plante einer Betriebsbefragung des IAB zufolge bereits im Dezember 2020 jeder zehnte ausbildungsrechtliche Betrieb in Deutschland, weniger oder gar keine Ausbildungsplätze zu besetzen (Bellmann et al., 2021). Insbesondere auf kleine, durch die Krise hart getroffene Betriebe und im Gastgewerbe traf dies überdurchschnittlich häufig zu. Hauptursachen hierfür sind unsichere Geschäftserwartungen und weitere finanzielle Gründe, aber auch fehlende räumliche und personelle Kapazitäten, ein Mangel

an qualifizierten Bewerbungen sowie Schwierigkeiten bei der Rekrutierung u. a. durch ausbleibende Praktika, nur virtuell stattfindende Ausbildungsmessen und Bewerbungsgespräche. Die Zahl der gemeldeten Arbeitsstellen lag im April 2021 nach wie vor unter Vorkrisenniveau (Bundesagentur für Arbeit, 2020, 2021). Das IAB geht davon aus, dass sich die Perspektiven für Ausbildungssuchende am Ausbildungsmarkt allgemein, aber insbesondere für jene ohne oder mit nur geringem Schulabschluss verschlechtern werden (Bellmann et al., 2021).

Kumulation von Risiken bei verschiedenen Beschäftigtengruppen

Im Folgenden werden bestimmte Beschäftigtengruppen betrachtet, die jedoch auch mitunter erhebliche Schnittmengen aufweisen und bei denen häufig ein Konglomerat verschiedener Risiken zu beobachten ist.

Atypisch Beschäftigte

Etwa drei von zehn Erwerbstätigen (31,7%) befanden sich 2018 in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, 2020), d. h. sie arbeiteten in Teilzeit, Zeit- oder Leiharbeit, oder waren befristet oder geringfügig beschäftigt. Dabei war der Anteil der atypisch Beschäftigten unter den Frauen, bedingt durch deren hohe Teilzeitquote mit 51,5 Prozent, wesentlich höher als bei Männern (14,3%).

Diese Geschlechterunterschiede bei atypischer Beschäftigung zeigen sich auch in der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019. Einhergehend mit dem höheren Frauenanteil in diesen Bereichen sind atypisch Beschäftigte häufiger als andere Beschäftigte im öffentlichen Dienst (34% vs. 27%) sowie im Handel (22% vs. 9%) und im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt (18% vs. 10%). Zudem arbeiten atypisch Beschäftigte häufiger in kleineren Betrieben. Bei atypisch Beschäftigten ist eine Beschäftigtenvertretung zudem seltener vorhanden (54%) als bei anderen Beschäftigten (63%) und sie sind seltener Mitglied in einer Gewerkschaft (13% vs. 28%).

Atypisch Beschäftigte können sich ihre Wochenarbeitszeit flexibler als andere Beschäftigte einteilen, sie arbeiten jedoch auch häufiger am Wochenende.

Zudem nennen atypisch Beschäftigte als weitere Verpflichtung neben der Arbeit auch häufiger die Betreuung von Kindern bzw. Jugendlichen (37%) als andere Beschäftigte (26%).

Nicht immer entspricht eine Teilzeittätigkeit, wie sie bei vielen atypisch Beschäftigten vorliegt, jedoch dem Wunsch der Beschäftigten. So würden 38 Prozent der Teilzeitbeschäftigten gerne länger arbeiten als derzeit vertraglich vereinbart ist, und zwar durchschnittlich um 11 Stunden. 27 Prozent der Teilzeitbeschäftigten mit Verlängerungswunsch können aber keine entsprechende Vollzeitstelle finden. Sie weisen zudem ein anderes Belastungsspektrum als andere Teilzeitbeschäftigte auf. So arbeiten sie eher bei Rauch, Staub oder unter Gasen und Dämpfen, bei Verletzungs-, Unfall- oder Absturzrisiken, bedienen eher Fahrzeuge, elektrische Werkzeuge oder andere schwere Geräte und nennen als weitere Arbeitsbelastungen eher das Heben und Tragen von Lasten und fehlende soziale Kontakte. Unter den Teilzeitbeschäftigten, die keine Vollzeitstelle finden können, sind zudem häufiger Beschäftigte mit Migrationshintergrund.

Mit Blick auf alle atypisch Beschäftigten geht aus der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 zudem hervor, dass diese häufiger keine berufliche Ausbildung abgeschlossen haben (16%) als andere

Beschäftigte (7%). Atypisch Beschäftigte geben im Rahmen der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 zudem seltener an, im vergangenen Jahr an verschiedenen beruflichen Bildungsmaßnahmen teilgenommen zu haben. Sie halten es auch häufiger für wahrscheinlich als andere Beschäftigte, im darauffolgenden Jahr arbeitslos zu werden.

Abgesehen von der eigenen Führungskraft sind bei atypisch Beschäftigten Funktionsträger im Hinblick auf den Arbeitsschutz seltener vorhanden und bekannt (s. Abb. 1). Zudem geben sie seltener (67 %) als andere Beschäftigte (84 %) an, dass sie zu Arbeitsschutzthemen unterwiesen werden. Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung mit Ausnahme von flexiblen Arbeitszeitmodellen werden atypisch Beschäftigten ebenfalls seltener angeboten. Atypisch Beschäftigte unterscheiden sich aber nicht signifikant von anderen Beschäftigten im Hinblick auf den subjektiv berichteten Gesundheitszustand und die Arbeitsfähigkeit.

Prekär Beschäftigte

Eine besonders ungünstige Konstellation aus Beschäftigungsunsicherheit, niedrigem Einkommen, geringem gewerkschaftlichen Organisationsgrad, fehlenden betrieblichen Mitbestimmungsgremien und einer geringen Einbindung in betriebliche Arbeitsschutz- und Präventionsstrukturen ist bei prekär Beschäftigten anzutreffen.

Zumeist werden Arbeitsverhältnisse als prekär bezeichnet, die durch deutliche Mängel hinsichtlich Lohnniveau, sozialer Absicherung, Beschäftigungsstabilität und Einbindung in tarifäre Strukturen gekennzeichnet sind (z. B. Rodgers, 1989). Teils werden auch zusätzlich subjektivere Kriterien wie Sinnverluste, Anerkennungsdefizite und Planungsunsicherheit als Merkmale prekärer Arbeit herangezogen (Brinkmann et al., 2006; Salengros et al., 1989).

Anhand der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 werden im Folgenden Beschäftigte mit geringem Einkommen, mit befristeten Arbeitsverhältnissen und subjektiv empfundener Beschäftigungsunsicherheit betrachtet.

Einkommen

Im Hinblick auf demographische Merkmale, die mit der Einkommenssituation von Beschäftigten einhergehen, offenbart die Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 starke Zusammenhänge zwischen Einkommen und Geschlecht. So liegt der Anteil von Frauen bei einem monatlichen Netto-Einkommen von unter 1000 Euro bei 82 Prozent, zwischen 1000 und unter 2000 Euro bei 53 Prozent und über 2000 Euro bei 28 Prozent. Beschäftigte mit einem Einkommen unter 1000 Euro haben zudem häufig keine Berufsausbildung (30 %).

Die Auswertungen der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 lassen zudem ungünstige Konstellationen im Hinblick auf betriebliche Arbeitsschutz- und Mitbestimmungsstrukturen erkennen. So sind Beschäftigte mit niedrigeren Einkommen nicht nur seltener Mitglied in einer Gewerkschaft. In ihrem Betrieb gibt es auch seltener eine Beschäftigtenvertretung bzw. ihnen ist dies auch weniger oft bekannt. Beauftragte für den Arbeitsschutz sind bei Beschäftigten in höheren Gehaltsklassen häufiger vorhanden und auch Unterweisungen zu Arbeitsschutzthemen finden bei diesen häufiger statt. Zudem wird Beschäftigten mit einem höheren Einkommen ein breiteres Spektrum von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung angeboten. Zum Teil mag dies auch darauf zurückzuführen sein, dass Beschäftigte mit höheren Netto-Einkommen eher in größeren Betrieben arbeiten.

Auch das Belastungsspektrum hängt stark mit der Gehaltsgruppe zusammen. So werden der Umgang mit Computern oder Telekommunikationsmitteln, das Arbeiten unter hohem Zeitdruck, Multitasking, wenig durchdachte Arbeitsabläufe, Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen, das Tragen von Verantwortung für das Leben anderer Menschen und durch die Arbeit verkürzte Ruhezeiten nach Feierabend oder am Wochenende eher von Beschäftigten mit einem höheren Gehalt genannt. Das Arbeiten bei Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft kommt insbesondere bei Beschäftigten mit einem Netto-Einkommen von 1000 bis unter 2000 Euro vor. Wird auch die Häufigkeit betrachtet, mit der bestimmte Belastungen auftreten, zeigt sich, dass Beschäftigte mit Einkommen unter 1000 bzw. 2000 Euro eher angeben, dass das Heben und Tragen von Lasten sowie Routineaufgaben oder ein-

tönige Arbeit immer oder häufig bei ihnen vorkommt.

Des Weiteren fühlen sich Beschäftigte mit einem Netto-Einkommen unter 1000 Euro und unter 2000 Euro häufiger unter- oder überfordert. Beschäftigte mit einem Netto-Einkommen von mindestens 2000 Euro geben dagegen eher an, den Anforderungen an ihre fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten gewachsen zu sein. Zudem steigt auch der Anteil der Beschäftigten, die an beruflichen Bildungsmaßnahmen teilnehmen, mit dem Gehalt.

Befristung des Arbeitsverhältnisses

Mit Bezug auf befristete Arbeitsverhältnisse zeigt die Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019, dass es sich hierbei häufiger um jüngere und schlechter qualifiziertere Beschäftigte sowie Beschäftigte mit Migrationshintergrund handelt. Befristet Beschäftigte üben neben ihrer Haupttätigkeit häufiger eine weitere Beschäftigung aus und arbeiten zudem häufiger an Wochenenden. Zu Arbeitsschutzthemen wie z. B. Betriebsanweisungen sowie anderen Maßnahmen zur Förderung und Sicherung ihrer Gesundheit werden sie seltener unterwiesen und sie erhalten auch seltener Fortbildungen im Bereich Arbeitsschutz und Prävention. Darüber hinaus fühlen sie sich bei ihrer Arbeit häufiger unter- oder überfordert als Beschäftigte mit unbefristetem Arbeitsverhältnis. Ferner sind sie seltener Mitglied in einer Gewerkschaft und wissen häufiger nicht, ob eine Beschäftigtenvertretung in ihrem Betrieb vorhanden ist.

Subjektive Beschäftigungsunsicherheit

Bei den Personen, die im Rahmen der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 angaben, dass sie es für sehr oder eher wahrscheinlich halten, dass sie im nächsten Jahr arbeitslos werden, handelt es sich häufiger um Arbeiter und Arbeiterinnen, befristet Beschäftigte sowie Personen ohne eine formale Berufsausbildung und Menschen mit Migrationshintergrund. Neben einer selteneren Eignung der Tätigkeit für Telearbeit verfügen Beschäftigte mit hoher subjektiver Beschäftigungsunsicherheit auch über weniger Arbeitsressourcen. Sie haben seltener Einfluss darauf, wie sie ihre Aufgaben erledigen und entstandene Probleme lösen sowie auf Zeitpunkt, Dauer und Häufigkeit von Pausen. Auch die Kommunikation seitens der Führungskraft bewerten sie schlechter und sie fühlen sich seltener durch Kolleginnen und Kollegen unterstützt. Eine Be-

schäftigtenvertretung ist in ihren Betrieben seltener vorhanden und sie sind zudem seltener Mitglied in einer Gewerkschaft als Beschäftigte, die es für sehr oder eher unwahrscheinlich halten, im nächsten Jahr arbeitslos zu werden. Zudem fühlen sie sich häufiger bei der Arbeit über- oder unterfordert. Zugleich sind sie bestimmten arbeitsbezogenen Belastungen häufiger ausgesetzt, wie dem Arbeiten bei Rauch, Staub oder unter Gasen und Dämpfen, dem Heben und Tragen von Lasten, ungünstigem Führungsverhalten und fehlenden sozialen Kontakten. Auch Beauftragte für den Arbeitsschutz sind in ihrem Betrieb seltener vorhanden. Zu Arbeitsschutzthemen wie z. B. Betriebsanweisungen sowie anderen Maßnahmen zur Förderung und Sicherung ihrer Gesundheit werden sie ebenfalls seltener unterwiesen. Auch präventive Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung werden ihnen seltener angeboten.

Beschäftigte mit Migrationshintergrund

Ungünstige Risikokonstellationen zeigen sich auch bei einem Teil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Etwa ein Fünftel der Befragten (21%) der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 hat keine deutsche oder mindestens eine andere Staatsangehörigkeit, als Erstsprache nicht Deutsch bzw. mindestens eine andere Erstsprache erlernt oder wurde nicht in Deutschland geboren. Bei der Interpretation dieser Ergebnisse zu Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist jedoch zu beachten, dass Voraussetzung für die Befragung ausreichende Deutschkenntnisse waren.

Körperliche Arbeitsbelastungen kommen bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund häufiger vor (M. Keller et al., 2021; Krauss-Hoffmann et al., 2020). Dies betrifft zum Beispiel Arbeiten bei Lärm, Heben und Tragen von Lasten und einseitige Bewegungsabläufe oder körperliche Zwangshaltungen. Auch Routineaufgaben oder eintönige Arbeit erleben sie häufiger. Beschäftigte mit Migrationshintergrund verfügen zudem seltener über wertvolle Arbeitsressourcen. So geben sie seltener an, dass sie Einfluss darauf haben, wie sie ihre Aufgaben erledigen und entstandene Probleme lösen. Sie können zudem seltener Zeitpunkt, Dauer und Häufigkeit ihrer Pausen mitbestimmen und berichten seltener, dass ihre Vorgesetzten zeitnah Informationen an sie weitergeben.

Um die Einbindung in die betriebliche Arbeitsschutzorganisation und betriebliche Präventionsangebote ist es bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund ebenfalls schlechter bestellt (M. Keller et al., 2021; Krauss-Hoffmann et al., 2021). Sicherheitsbeauftragte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Brand-schutzbeauftragte werden von den Beschäftigten mit Migrationshintergrund seltener als Beauftragte für den Arbeitsschutz benannt. Dagegen kümmert sich häufiger die Führungskraft um den Arbeitsschutz. Unterweisungen finden aber ähnlich häufig statt und werden von neun von zehn Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund als verständlich bewertet. Beschäftigte mit Migrationshintergrund profitieren allerdings seltener vom Angebot von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in ihrem Betrieb.

Den Anforderungen auf der Arbeit fühlen sich Beschäftigte mit Migrationshintergrund seltener gewachsen. 42% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund haben im Jahr vor der Befragung an keiner beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen.

Menschen in sogenannter Basisarbeit

Erst kürzlich in den Fokus einer breiteren Öffentlichkeit gerückt (vgl. auch Dialogreihe Basisarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales) ist die Gruppe der Menschen in „Basisarbeit“ bzw. „Einfacharbeit“, zu der nach Auswertungen des IAB knapp jede bzw. jeder Fünfte Beschäftigte in Deutschland gezählt werden kann. „Basisarbeit“ bzw. „Einfacharbeit“ bezeichnet eine Tätigkeit, „die ohne Berufsausbildung und nach kurzer Einarbeitungszeit ausgeführt werden kann“ (IfZ, 2020).

Erste qualitative Betrachtungen zu Basis- bzw. Einfacharbeit legen nahe, dass es sich dabei nicht

um eine homogene Gruppe von Erwerbstätigen handelt (IfZ, 2020). Viele blicken auf diskontinuierliche Berufsbiografien zurück, die durch Umbrüche im Berufs- und Privatleben (z. B. Arbeitslosigkeit, unsichere Arbeitsverhältnisse, Scheidung, Privatinsolvenz, Krankheiten, Unfälle) geprägt sind. Bei Müttern spielen insbesondere auch Unterbrechungen durch Kinderbetreuung eine Rolle. Teils verfügen Basisarbeitende auch über eine berufliche Ausbildung, üben ihren erlernten Beruf allerdings nicht mehr aus, zum Beispiel, da das Berufsbild aufgrund technischer Entwicklungen nicht mehr existiert, aufgrund von Allergien (z. B. bei Friseurberufen), ungünstigen Arbeitszeiten oder unzureichender Bezahlung im erlernten Beruf.

Die Corona-Pandemie hat die Debatte um Defizite bei Entlohnung und Wertschätzung bei diesen – oft gesellschaftlich bedeutsamen – Tätigkeiten neu befeuert. Doch auch Fragen des Arbeitsschutzes, der Arbeitsgestaltung und Prävention gilt es bei dieser Beschäftigtengruppe in den Blick zu nehmen (Weckmüller, 2020).

Eine Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 zu Beschäftigten ohne Ausbildungsabschluss, die mehrheitlich zu den Basisarbeitenden gerechnet werden können, offenbart, dass hier insbesondere hohe körperliche Arbeitsbelastungen wie das Heben und Tragen von Lasten sowie das Arbeiten bei Kälte, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft vorkommen. Bei Beschäftigten mit Ausbildungsabschluss stehen dagegen häufiger psychische Arbeitsbelastungen wie das Arbeiten unter hohem Zeitdruck, Multitasking, Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen und der Umgang mit Computern und Telekommunikationsmitteln im Vordergrund (s. Abbildung 2).

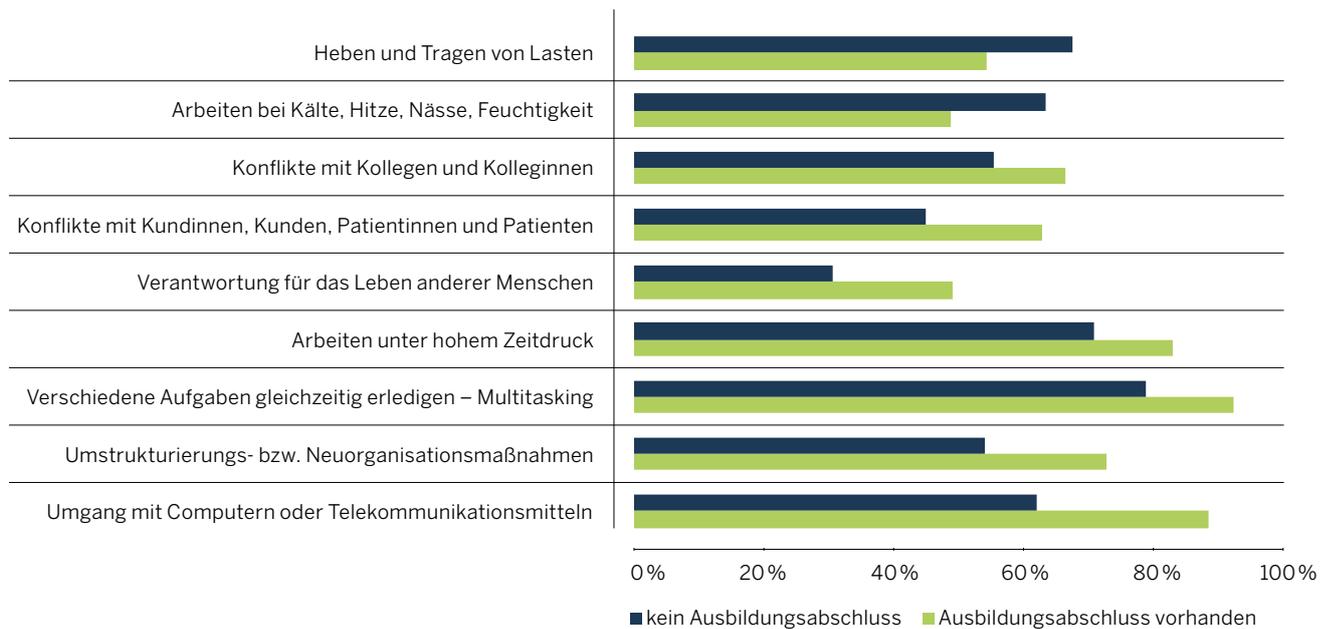


Abbildung 2 Arbeitsbelastungen bei Basisarbeit (Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW, 2018/2019)

Zugleich sind Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss schlechter in die betriebliche Arbeitsschutzorganisation eingebunden. So geben sie seltener an, dass in den Betrieben, in denen sie arbeiten, Sicherheitsbeauftragte, Brandschutzbeauftragte oder Betriebsärztinnen bzw. -ärzte vorhanden sind (s. Abbildung 3). Überdies erhalten diese Beschäftigten auch seltener Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wie Gesundheitschecks und Vorsorgen, Angebote zur Förderung körperlicher Aktivität und Bewegungssteigerung, zur ergono-

mischen Gestaltung des Arbeitsplatzes und flexible Arbeitszeitmodelle.

Mit Blick auf die zukünftige Beschäftigungsfähigkeit stimmt es bedenklich, dass Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss (13%) es häufiger als Beschäftigte mit Ausbildungsabschluss (8%) für sehr unwahrscheinlich halten, dass sie ihre derzeitige Arbeit auch in den verbleibenden Jahren bis zum Rentenalter ausüben können.

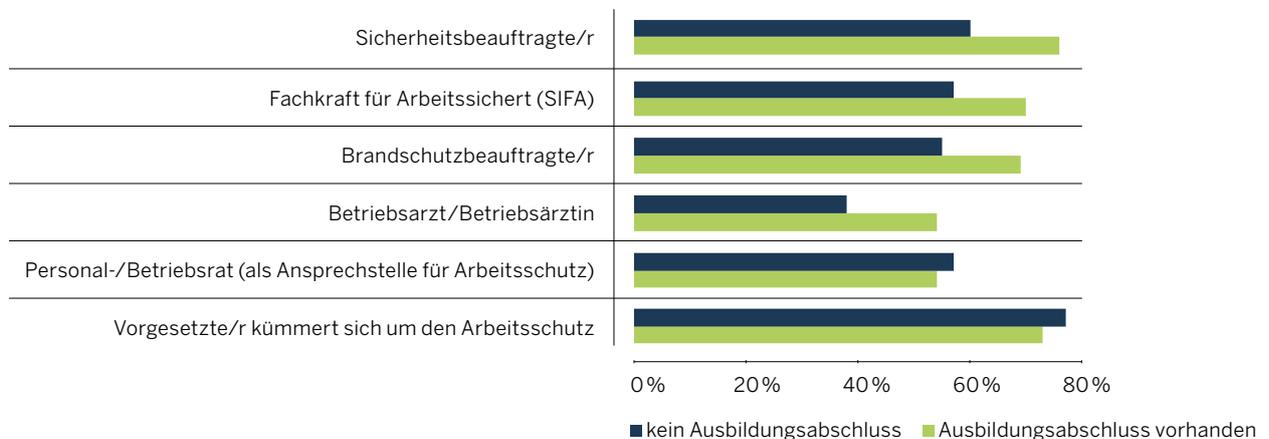


Abbildung 3 Zusammenhänge von Basisarbeit und betriebliche Arbeitsschutzorganisation (Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW, 2018/2019)

Substituierbarkeitsrisiken und Qualifizierung in der digitalen Arbeitswelt

Trotz vielfältiger Chancen, welche die Digitalisierung der Arbeitswelt eröffnet, geht dieser Transformationsprozess auch mit verschiedenen Risiken einher. Eine mögliche Bedrohung von Arbeitsplätzen durch Substituierbarkeitsrisiken erfuhr insbesondere durch eine von Frey und Osborne (Frey & Osborne, Michael, A., 2013) veröffentlichte Studie breitere Aufmerksamkeit, wonach in den Vereinigten Staaten jeder zweite Arbeitsplatz durch Automatisierung oder künstliche Intelligenz wegfallen könnte.

Im Rahmen einer Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (ZEW, 2015) zur Übertragbarkeit der Studienergebnisse auf Deutschland wurde der Anteil an Beschäftigten in Berufen mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit auf 42 Prozent beziffert. Dies kann jedoch dadurch relativiert werden, dass primär bestimmte Tätigkeiten substituiert werden, in der Regel aber nicht ganze Arbeitsplätze. Somit wird der Anteil der Arbeitsplätze mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit mit 12 Prozent in dieser Kurzexpertise erheblich niedriger geschätzt. Aktuellere Berechnungen gehen von einem Anteil von 15 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland mit hohem Substituierbarkeitspotenzial aus (Sieglent et al., 2017).

Erhöhte Substituierbarkeitsrisiken ergeben sich insbesondere bei Routineaufgaben oder monotonen Arbeiten, da hier eher eine Übertragbarkeit in programmierbare Abläufe gegeben ist und diese Aufgaben in einer digitalisierten Arbeitswelt daher leichter von Maschinen, Robotern oder künstlichen Intelligenzen übernommen werden können (Helmrich et al., 2016). Entsprechend stellte das IAB Substitutionseffekte bislang insbesondere bei manuellen und kognitiven Routineberufen sowie manuellen Nichtroutineberufen fest (F. Bauer & Roth, 2019). Bezugnehmend hierauf zeigt eine Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019, dass drei von zehn Beschäftigten immer oder häufig Routineaufgaben oder eintönige Arbeit erledigen (Brauner et al., 2021). Diese Beschäftigten sind im Durchschnitt fünf Jahre jünger als andere

Beschäftigte und geringer qualifiziert. Tätigkeiten, die mit häufigen Routineaufgaben einhergehen, sind „Reinigen, Abfall beseitigen, Recyceln“, „Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern“ und „Versorgen, Bedienen, Betreuen von Maschinen“. Ein überdurchschnittlicher hoher Anteil von Beschäftigten mit Routineaufgaben ist in den Branchen Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe und Handel anzutreffen. Tatsächliche Beschäftigungseffekte sind hieraus aber nicht ableitbar, da eine Substituierung von Tätigkeiten von zahlreichen weiteren Faktoren, wie der Wirtschaftlichkeit, der technischen Umsetzbarkeit sowie ethischen und rechtlichen Hürden abhängt (ZEW, 2015).

Schätzungen des IAB (Zika et al., 2018) zufolge könnten bis zum Jahr 2035 in Nordrhein-Westfalen 294.000 Arbeitsplätze wegfallen, zugleich aber 292.000 neue Arbeitsplätze entstehen. Bei Verkehrs-, Lager- und Transportberufen ist dabei in Nordrhein-Westfalen von einer überdurchschnittlichen Beschäftigungsabnahme gegenüber dem Bund auszugehen. Eine überdurchschnittliche Beschäftigungszunahme ist für Nordrhein-Westfalen insbesondere im Informations- und Kommunikationsbereich zu erwarten, wovon voraussichtlich insbesondere die Standorte Dortmund, Essen, Düsseldorf, Köln und Bonn profitieren werden, die hier bereits führend sind. Durch die Entstehung neuer Tätigkeitsfelder im Zuge der Digitalisierung ist bei der Gesamtbetrachtung der Arbeitsplatzentwicklung auch ein positives Saldo nicht auszuschließen (Sieglent et al., 2017).

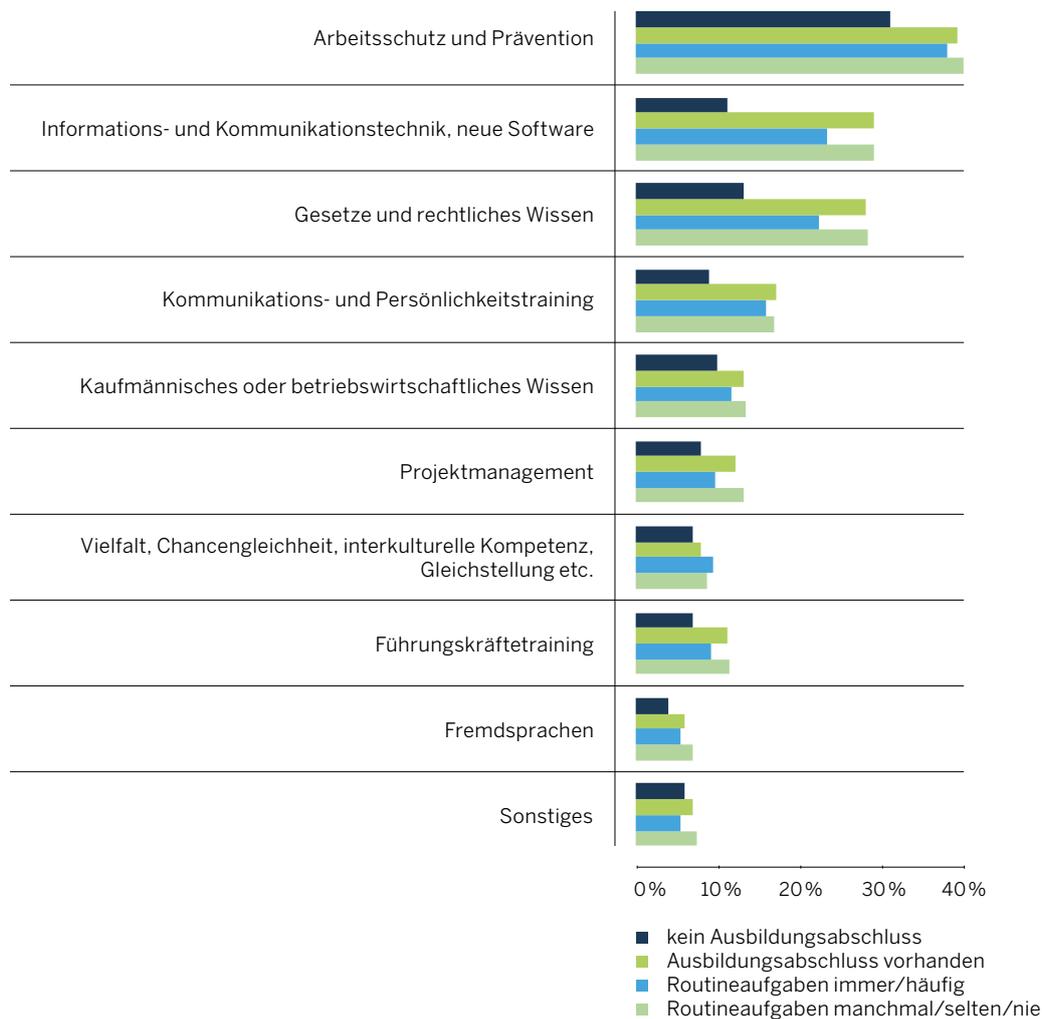


Abbildung 4 Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen, die vom Arbeitgeber unterstützt werden

Ein hoher Stellenwert kommt in der digitalen Arbeitswelt der Qualifizierung und dem lebenslangen Lernen zu (ZEW, 2015). Besorgniserregend ist daher, dass vier von zehn Beschäftigten (41%), die immer oder häufig Routineaufgaben erledigen, im vorherigen Jahr an keiner beruflichen Bildungsmaßnahme teilgenommen haben. Bei Beschäftigten ohne berufliche Ausbildung sind es sogar 54 Prozent. Insbesondere zu Schlüsselkompetenzen, die im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt an Relevanz gewinnen, finden nur wenige Qualifikationsmaßnahmen bei diesen Beschäftigtengruppen statt. So nahmen nur 23 Prozent der Beschäftigten mit häufigen Routineaufgaben bzw. 11 Prozent der Beschäftigten ohne Ausbildungsabschluss an Schulungen zu Informations- und Kommunikationstechnik oder neuer Software teil im Vergleich zu 29 Prozent

der Beschäftigten, die nur manchmal, selten oder nie Routineaufgaben erledigen oder einen Ausbildungsabschluss haben (s. Abbildung 4).

Der Sozialbericht NRW 2020 schätzt die Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen noch geringer ein. Demnach nahmen 2018 nur 16,3 Prozent der erwerbstätigen Frauen und 14,9 Prozent der erwerbstätigen Männer an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teil. Besonders schlecht sieht die Situation bei Geringqualifizierten aus. So berichteten nur drei von einhundert Frauen und vier von einhundert Männern mit geringer Qualifikation von der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, 2020).

Homeoffice und Telearbeit

Im Zuge der COVID-19-Pandemie hat eine umfangreiche Verlagerung von Tätigkeiten in den Privatbereich stattgefunden. Wenngleich diese pandemiebedingt mit besonderen Herausforderungen und Risikolagen verbunden ist, wünschen sich viele Beschäftigte, auch zukünftig einen Teil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten zu können.

Neben weiteren Gesichtspunkten, beispielsweise verringerten klimaschädlichen Emissionen durch Reduzierung des Pendelns, eröffnen sich aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive hieraus insbesondere im Hinblick auf Autonomieerleben und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Chancen. Bei der Verstetigung der Arbeit von zuhause, auch über die Pandemie hinaus, ergeben sich jedoch Herausforderungen im Hinblick auf Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung. So verändert sich gerade bei exzessiver Arbeit von zuhause der Charakter der Arbeit durch eine starke Subjektivierung, mehr Eigenverantwortung und höherer Relevanz indirekter Steuerung, verbunden mit einem höheren Risiko interessierter Selbstgefährdung. Neben diesen psychischen Faktoren gilt es zukünftig auch ergonomische Gesichtspunkte verstärkt in den Blick zu nehmen (Krauss-Hoffmann, 2021) – Ausschussdrucksache 19(11)1070).

Begriffsbestimmung

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel definiert Homeoffice als Form mobiler Arbeit, „die es Beschäftigten ermöglicht, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich, zum Beispiel unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (zum Beispiel Notebooks) oder Datenträger, für den Arbeitgeber tätig zu sein“ (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, 2021).

Mobile Arbeit ist dabei als eine Arbeitsform definiert, „die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (zum Beispiel beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung) tätig werden“ (ArbStättV, 2020).

Auch bei der Arbeit im Homeoffice gelten die Bestimmungen des sozialen und technischen Arbeitsschutzes (Wessels et al., 2020), u. a. das

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG, 2020), das Arbeitszeitgesetz (ArbZG, 2020), das Mutterschutzgesetz (MuSchG, 2017), die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV, 2015) und die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV, 2008).

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel gibt zudem vor, dass der Arbeitgeber angesichts der Pandemielage „die bestehende Gefährdungsbeurteilung und die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes hinsichtlich eventuell zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und gegebenenfalls zu aktualisieren“ (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, 2021) hat. Dabei ist neben der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und der Arbeitszeit auch explizit die „Integration der in Homeoffice befindlichen Beschäftigten in betriebliche Abläufe sowie die aufgrund der epidemischen Lage zusätzlich zu betrachtenden psychischen Belastungsfaktoren zu berücksichtigen“. Zusätzlich zur Schlüsselrolle der Führungskräfte wird auch die Mitwirkungspflicht der Beschäftigten nach § 15 ArbSchG (2020) benannt.

Regelungen zur Telearbeit nach Arbeitsstättenverordnung (2020) bleiben durch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel unberührt. Dabei sind Telearbeitsplätze als „vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat“ definiert (§ 2 Abs. 7 ArbStättV, 2020). Demnach gilt ein Telearbeitsplatz erst dann als eingerichtet, „wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist“.

Verbreitung der Arbeit von zuhause

Nach Auswertungen des Linked Personnel Panels (LPP) des Instituts für IAB arbeiteten im Jahr 2017 22 Prozent der Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten im Homeoffice (Grunau et al., 2019). Eine Online-Befragung auf Basis des LPP zu Pandemiebeginn unter Beschäftigten, die digitale Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen, ergab, dass von diesen jede bzw. jeder Zweite im April/Mai 2020 Homeoffice nutzte (Frodermann et al., 2020). Dabei arbeitete die Hälfte der im Homeoffice Tätigen jeden Tag und weitere 27 Prozent zumindest überwiegend von zuhause.

Eine Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung zeigt zudem die Homeoffice-Nutzung im Verlauf der Pandemie. Demnach arbeiteten im März 2020 während der ersten Infektionswelle 27 Prozent der Beschäftigten in Deutschland ausschließlich oder überwiegend von zuhause. Dieser Anteil ging im Sommer (16% im Juni 2020) und Herbst (14% im November 2020) zurück und kletterte mit Inkrafttreten der neuen Corona-Arbeitsschutzverordnung wieder auf 24 Prozent im Januar 2021 (WSI, 2021).

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Chancen und Risiken von Homeoffice

Die Nutzung von Homeoffice geht aus arbeitswissenschaftlicher Sicht mit unterschiedlichsten Chancen und Risiken einher, die jedoch auch von verschiedenen Rahmenbedingungen und individuellen Faktoren abhängen (Herrmann & Frey Cordes, 2020; Seiler & Krauss-Hoffmann, 2020; Wessels et al., 2019).

Eine Meta-Analyse von Gajendran & Harrison (2007) weist auf Zusammenhänge zwischen Homeoffice bzw. Telearbeit und einer höheren wahrgenommenen Autonomie sowie geringeren Konflikten zwischen Arbeit und Familie hin. Die Qualität der Beziehungen am Arbeitsplatz war durch Homeoffice bzw. Telearbeit nicht allgemein beeinträchtigt. Zudem zeigen sich vorteilhafte Effekte von Homeoffice bzw. Telearbeit auf Arbeitszufriedenheit, objektiv gemessener bzw. durch Vorgesetzte eingeschätzte Arbeitsleistung, Wechselabsichten und Rollenkonflikte, die teils durch die Autonomiewahrnehmung vermittelt werden. Eine weitere Meta-Analyse von Allen et al.

(2013) konnte geringere Beeinträchtigungen des Familienlebens durch die Arbeit bei Beschäftigten mit Homeoffice bzw. Telearbeit feststellen, aber keine Effekte bezüglich der Beeinträchtigung der Arbeit durch das Familienleben. Das in beiden Meta-Analysen festgestellte Ausmaß der Heterogenität in den Befunden legt die Existenz weiterer kontextueller oder persönlicher Einflussfaktoren nahe (Allen et al., 2015).

Die Überblicksarbeit von Allen et al. (2015) weist darauf hin, dass die Arbeitszufriedenheit bei einem moderaten Umfang der Arbeit von zuhause höher ist als bei sehr umfangreicher oder nur geringer Nutzung von Homeoffice oder Telearbeit. Die exzessive Arbeit von zuhause (mehr als 2,5 Tage pro Woche) begünstigt der Meta-Analyse von Gajendran & Harrison (2007) zufolge die Reduktion von Konflikten zwischen Arbeit und Familie, beeinträchtigt aber die Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen.

Aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 (Wöhrmann et al., 2020) geht hervor, dass die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen und Führungskräfte bei Beschäftigten am höchsten ist, die nur einen Tag pro Woche von zuhause aus arbeiten. Beschäftigte, die Telearbeit und Homeoffice vereinbart haben, fühlen sich zudem seltener als Teil einer Gemeinschaft bei der Arbeit, eine Tendenz, die sich bei einem höheren Umfang der Arbeit von zuhause verschärft.

Beschäftigte mit und ohne Homeoffice- oder Telearbeitsvereinbarung sind ähnlich häufig zufrieden mit der Work-Life-Balance (Wöhrmann et al., 2020). Zwei bis vier vereinbarte Homeoffice- bzw. Telearbeitstage gehen bei Frauen mit der geringsten, bei Männern hingegen mit der höchsten Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einher. Am geringsten fällt die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bei Beschäftigten aus, die zwar keine Homeoffice- oder Telearbeitsvereinbarung haben, aber dennoch von zuhause arbeiten.

Bisherige Erfahrungswerte zum Homeoffice lassen nicht den Schluss zu, dass sich die arbeitsgebundene Zeit durch den Wegfall von Pendelzeiten reduziert. Vielmehr scheinen Beschäftigte im Homeoffice oder in Telearbeit häufig länger zu arbeiten.

So belegt die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, dass über ein Viertel der Beschäftigten, die Homeoffice oder Telearbeit vereinbart haben, 48 Stunden und länger pro Woche arbeiten (Wöhrmann et al., 2020). Besonders häufig trifft das auf Beschäftigte zu, die an einem Tag pro Woche zuhause arbeiten (32%). Dies kann insbesondere auf den bei diesen Beschäftigten häufig erlebten Termin- und Leistungsdruck zurückgeführt werden. Die Extensivierung der Arbeitszeit zuhause scheint für diese Beschäftigten ein Ausweg zu sein, um ein hohes Arbeitspensum mit dem Privatleben zu vereinbaren. Zudem berichten 28 Prozent der Beschäftigten, die Homeoffice oder Telearbeit vereinbart haben, dass mindestens einmal im Monat die Mindestruhezeit von elf Stunden zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn am nächsten Tag nicht eingehalten wird. Überdurchschnittlich häufig ist dies bei Beschäftigten der Fall, die täglich von zuhause aus arbeiten (39%).

Laut der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 geben Beschäftigte, die Homeoffice oder Telearbeit vereinbart haben, häufiger an, dass von ihnen Erreichbarkeit für berufliche Belange auch im Privatleben erwartet wird (27% vs. 24%) – besonders häufig ist das bei Frauen der Fall (31% vs. 23%). Insbesondere Beschäftigte, die mehrere Tage pro Woche von zuhause aus arbeiten, werden auch häufiger in der Freizeit kontaktiert. Zudem können Beschäftigte mit Homeoffice- oder Telearbeitsvereinbarung seltener von der Arbeit abschalten (44%) als andere Beschäftigte (51%). Allerdings unterscheiden sich Beschäftigte mit und ohne Homeoffice- oder Telearbeitsvereinbarung nicht signifikant darin, wie erholt sie sich von der Arbeit fühlen. Zudem lassen sich Arbeit und Privatleben bei Beschäftigten, die von zuhause arbeiten, weniger gut trennen (Wöhrmann et al., 2020).

Auch eine Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung zeigt eine Tendenz zur Vermischung von Arbeit und Privatleben bei Beschäftigten, die von zuhause aus arbeiten. So gibt knapp ein Drittel (31%) dieser Beschäftigten an, dass bei ihrer Tätigkeit erwartet wird, dass sie auch in ihrem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreich-

bar sind. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsplatz nicht für Telearbeit geeignet ist, geben dies nur 20 Prozent an, bei Beschäftigten, deren Arbeitsplatz für Homeoffice oder Telearbeit geeignet ist, die jedoch nicht von zuhause arbeiten, nur 18 Prozent.

Bei Beschäftigten, die zuhause arbeiten, gilt es zudem, psychische Gefährdungen im Blick zu behalten. So geht aus der Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 hervor, dass sich Beschäftigte mit Homeoffice- oder Telearbeitsplatz insbesondere durch psychische Belastungen beansprucht fühlen. Etwa zwei Drittel der Beschäftigten, die von zuhause arbeiten, fühlen sich durch Multitasking (68%) oder Arbeiten unter hohem Zeitdruck (67%) beansprucht. Auch der Umgang mit Computern und Telekommunikationsmitteln (63%) und wenig durchdachte Arbeitsabläufe (57%) werden von einem beträchtlichen Anteil der Beschäftigten als beanspruchend erlebt. Jeweils etwa die Hälfte der Beschäftigten fühlt sich durch psychosoziale Belastungen wie Konflikte mit Kunden und Kundinnen oder Patienten und Patientinnen (52%), Konflikte mit Kollegen und Kolleginnen (49%) sowie ungünstiges Führungsverhalten (50%) beansprucht.

Mit Blick auf den Zusammenhang von Telearbeit bzw. Homeoffice und Gesundheit liegen bislang wenige belastbare Erkenntnisse vor. In der BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigt sich zwar bei Beschäftigten mit Homeoffice- bzw. Telearbeitsvereinbarung eine bessere Gesundheit, diese lässt sich mittels multivariater Analysen jedoch in erster Linie auf Tätigkeitscharakteristika zurückführen. Tavares (2017) sowie Allen et al. (2015) weisen darauf hin, dass lange andauernde, unergonomisch gestaltete Bildschirmarbeit und langes Sitzen, das nur wenig durch Pausen unterbrochen wird, mit Muskel-Skelett-Beschwerden und Gewichtszunahme einhergehen können. Neben Bewegungsmangel werden aber auch die Nutzung der eingesparten Zeit durch Wegfall des Pendelns für zusätzliche körperliche Aktivitäten und Einflüsse auf die Ernährung diskutiert. In Ermangelung umfassender Forschung muss hier jedoch vorerst auf die vorliegenden gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Büro- und Bildschirmarbeit zurückgegriffen werden.

Veränderte Risikolagen mit Blick auf Homeoffice während der COVID-19-Pandemie

Mit Bezug auf die Homeoffice-Nutzung während der COVID-19-Pandemie wurden zahlreiche, teils auch repräsentative Studien durchgeführt. Fraglich ist allerdings, in welchem Umfang sich die gesammelten Erkenntnisse auf die Zeit nach der Pandemie übertragen lassen, da die Verlagerung von Arbeitstätigkeiten in den privaten Raum im Zuge der COVID-19-Pandemie als eine Ausnahmesituation unter besonders ungünstigen Rahmenbedingungen betrachtet werden kann. So ist im Lichte der aktuellen exzessiven Homeoffice-Nutzung von zusätzlichen Risikolagen auszugehen, zumal gewohnte Erholungsmöglichkeiten am Feierabend oder Wochenende fehlen. Insbesondere die soziale Isolation während der exzessiven Homeoffice-Nutzung, aber auch Doppelbelastungen durch Kinderbetreuung und Homeschooling im Zuge des Lockdowns stellen hohe psychische Belastungen dar (Lengen et al., 2021). Mittel- und langfristige Folgen können derzeit noch nicht abgeschätzt werden, allerdings liefern die Studien wichtige Momentaufnahmen.

Ein wichtiger Aspekt ist die Wahrnehmung der eigenen Produktivität der Beschäftigten im Homeoffice. Etwa 40 Prozent der im Rahmen des Sozioökonomischen Panels (SOEP; Schröder et al., 2020) befragten Beschäftigten, stellen ein Absinken ihrer Produktivität im Homeoffice fest und lediglich zehn Prozent von ihnen geben an, viel produktiver arbeiten zu können. Die andere Hälfte der Befragten ist nach eigener Einschätzung im etwa gleichen Umfang produktiv wie im Unternehmen.

Hier spielt auch die individuelle Lebenssituation eine entscheidende Rolle. Denn kommen Doppel- beziehungsweise Mehrfachbelastungen zum Homeoffice hinzu, wie zum Beispiel die Kinderbetreuung oder die Pflege Angehöriger, kann dies die Arbeit zum Teil beeinträchtigen. So gaben im Rahmen einer vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020) in Auftrag gegebenen Befragung 23 Prozent der Befragten eine starke und 12 Prozent sogar eine sehr starke Beeinträchtigung ihrer Arbeit im Homeoffice während gleichzeitiger Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen an (Bonin et al., 2020). Frauen hatten dabei häufiger (18 %) als Männer (7 %) das Gefühl, dass ihre Arbeit sehr stark beeinträchtigt ist.

Die Wohnsituation bzw. das Vorhandensein eines geeigneten Arbeitsplatzes im eigenen Zuhause ist ein weiterer entscheidender Faktor. Dies spiegelt die Wahrnehmung eines erheblichen Anteils der Beschäftigten wieder, die keinen gut geeigneten Arbeitsplatz im Homeoffice haben: Denn über die Hälfte (54 %) der Beschäftigten fühlen sich dadurch etwas, 13 Prozent stark und 5 Prozent sehr stark beeinträchtigt (Bonin et al., 2020).

Dies wird weiterhin unterstrichen von einer aktuellen Studie (DEKRA, 2021), in der drei von zehn Beschäftigten im Homeoffice mit Störungen durch die eigene Wohnsituation beispielsweise durch die Familie, Nachbarn oder Lärm (30 %) bzw. aufgrund eines fehlenden, klar abgrenzbaren Arbeitsbereichs oder fehlenden Arbeitszimmers (27 %) zu kämpfen haben. Ist kein ergonomischer Arbeitsplatz gegeben, sind häufig gesundheitliche Probleme wie Verspannungen, Rücken- oder Kopfschmerzen die Folge. 36 Prozent der befragten Beschäftigten gaben in der Studie an, unter eben solchen Problemen aufgrund eines mangelhaften, nicht ergonomischen Arbeitsplatzes zu leiden. Ebenfalls etwa ein Drittel der Befragten (34 %) sieht sich mit fehlenden bzw. unzulänglichen Arbeitsmitteln wie einem zu kleinen Bildschirm oder einer instabilen Internetleitung konfrontiert. Auch zu einer Verlängerung der Arbeitszeit oder zur Arbeit zu untypischen Zeiten wie abends oder am Wochenende kommt es bei gut einem Drittel (32%) der Beschäftigten.

Überwiegend gut hingegen ist die von den Beschäftigten wahrgenommene allgemeine betriebliche Unterstützung im Homeoffice. Die Mehrheit der im Homeoffice Tätigen fühlt sich vom Arbeitgeber gut (45 %) oder sehr gut (44 %) unterstützt. Auch die Unterstützung durch die direkte Führungskraft wird überwiegend gut (38 %) oder sehr gut (46 %) bewertet (Bonin et al., 2020). Die Unterstützung durch Arbeitgeber und Führungskraft wird von Beschäftigten als besser empfunden, die bereits vor der Covid-19-Pandemie zuhause gearbeitet hatten, vermutlich da bei den Übrigen die Verlagerung von Tätigkeiten in den privaten Raum weniger gut vorbereitet war. Besonders Beschäftigte mit zusätzlichen Betreuungsaufgaben fühlen sich betriebsseitig gut unterstützt, was laut den Autorinnen und Autoren der Studie als ein Hinweis auf die hohe Bereitschaft der Arbeitgeber, ihre Beschäftigten bei der Bewälti-

gung der pandemiebedingten Herausforderungen im Hinblick auf familiäre Sorgaufgaben zu unterstützen, interpretiert werden kann. So geben 44 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice an, dass sie im Juli/August 2020 Arbeit und Familie besser als vor der Pandemie miteinander vereinbaren können, für 47 Prozent hat sich die Vereinbarkeit nicht verändert und neun Prozent bewerten die Vereinbarkeit schlechter. Insbesondere den Beschäftigten, die vorher nicht im Homeoffice tätig waren, gelingt es während der Pandemie besser, Arbeit und Familie miteinander zu vereinbaren. Auch die Möglichkeit, den Arbeitsalltag stärker selbst gestalten zu können, bewerten 44 Prozent der Beschäftigten eher positiv und 50 Prozent sehr positiv. Nur sechs Prozent sehen die gesteigerte Autonomie eher kritisch.

Ein offenkundiges Problem im Zuge der pandemiebedingten exzessiven Nutzung von Homeoffice ist die soziale Isolation in Folge des Social Distancing (Lengen et al., 2021). So vermissen drei von vier Beschäftigten (76 %) den Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen (Bonin et al., 2020). Zudem geben 60 Prozent der Beschäftigten im Juli/August 2020 an, dass sich der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen verschlechtert hat. Ein Jahr zuvor meinten nur 30 Prozent, dass die Arbeit im Homeoffice die kollegialen Beziehungen negativ beeinflusst.

Verstetigung der Arbeit von zuhause in der Post-Pandemiezeit

Es ist davon auszugehen, dass auch nach der Pandemie ein höherer Anteil von Beschäftigten zumindest zeitweise von zuhause arbeiten wird. Für eine Fortführung der Arbeit von zuhause spricht u. a., dass im Zuge der COVID-19-Pandemie zahlreiche Hindernisse für die Nutzung von Homeoffice abgebaut wurden (Frodermann et al., 2020). So gaben im Herbst 2020 drei von zehn Beschäftigten (30 %), die kein Homeoffice nutzten, an, dass für die Arbeit zuhause die technischen Voraussetzungen fehlten – 2017 hatte der Anteil noch bei 46 Prozent gelegen. Im Zuge der COVID-19-Pandemie verloren andere Hindernisse noch stärker an Bedeutung. So war die Anwesenheitserwartung durch die Führungskraft nur noch bei 17 Prozent der ausschließlich im Betrieb Tätigen ein Hinderungsgrund – 2017 hatte die Präsenzkultur noch bei 62 Prozent eine Rolle gespielt. Dass sie nicht von zuhause arbeiten, um Arbeit und Privatleben zu trennen, gaben ebenfalls nur noch 18 Prozent

(zuvor 51 %) der Beschäftigten an. Die erschwerte Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen spielte bei 19 Prozent der Beschäftigten eine Rolle (zuvor 70 Prozent).

Nach einer repräsentativen Befragung der DAK-Gesundheit (2021), möchten zehn Prozent der Beschäftigten, die während der COVID-19-Pandemie Homeoffice nutzen, nach der Pandemiezeit gar nicht oder nur ausnahmsweise im Homeoffice arbeiten. Jede bzw. jeder Dritte möchte bis zu einem Viertel der Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten (33 %), 46 Prozent möchten zukünftig die Hälfte der Arbeitszeit und zehn Prozent (fast) nur noch im Homeoffice arbeiten.

In einer Befragung des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) im Juli und August 2020 gaben sechs Prozent der Befragten an, nach Aufhebung der pandemiebedingten Beschränkung gar nicht mehr im Homeoffice arbeiten zu wollen (Bonin et al., 2020). Vier von zehn Beschäftigten (40 %) möchten den Umfang der Arbeit zuhause reduzieren, 43 Prozent möchten genauso viel wie zum Befragungszeitpunkt zuhause arbeiten und jede bzw. jeder Zehnte (10 %) würde gerne den Umfang der Arbeit von zuhause ausweiten. Des Weiteren bewerteten es 46 Prozent der Befragten, die während der Pandemiezeit im Homeoffice gearbeitet haben, als sehr wichtig und 38 Prozent als eher wichtig, dass ihr Arbeitgeber Homeoffice anbietet.

Nach der vom IAB sowie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführten Betriebsbefragung „Betriebe in der COVID-19-Krise“ gaben 42 Prozent der Betriebe im Oktober 2020 an, Arbeit von zuhause prinzipiell zu ermöglichen (Backhaus et al., 2020). Zu dieser Zeit, d. h. vor dem zweiten Lockdown, planten etwa zwei Drittel (67 %) der Betriebe nach der Pandemie Arbeit von zuhause wieder im Vor-Krisen-Umfang anzubieten. Knapp jeder fünfte Betrieb (18 %) wollte die Arbeit von zuhause weiter ausbauen und jeder zehnte Betrieb (9 %) das Angebot gegenüber vor der Pandemie reduzieren. Insbesondere größere Betriebe tendieren zu einem Ausbau des Homeoffice-Angebots. Die Mehrheit der Betriebe, die planen, die Möglichkeiten zum Arbeiten von zuhause nach der Pandemie auszubauen, erhofft sich dadurch eine höhere Arbeitgeberattraktivität (54 %).

Knapp drei Viertel der Betriebe möchten ihren Beschäftigten mehr Flexibilität ermöglichen und sie bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben unterstützen (jeweils 73%). 47 Prozent nennen zudem die Einsparung von Fahrzeiten und 46 Prozent die Vermeidung von Ansteckungen (auch nach der COVID-19-Pandemie). Für die Ausweitung der Arbeit von zuhause spricht bei 45 Prozent der Betriebe, dass dies während der Pandemiezeit besser funktioniert hat als erwartet. Seltener sind nach Angabe der Betriebe eine erhöhte Produktivität (21%), Einsparungen von Büroflächen (7%) und die Ausweitung von Erreichbarkeitszeiten (3%) ausschlaggebend.

Betriebe, die die Arbeit von zuhause nicht ausbauen möchten, geben mehrheitlich als Grund an, dass die Tätigkeit ihrer Beschäftigten hierfür ungeeignet sei (63%). Für mehr als die Hälfte dieser Betriebe (55%) erschwert die Distanz die Zusammenarbeit. Weitere Hinderungsgründe sind bei vier von zehn Betrieben (39%) die Unternehmenskultur und bei drei von zehn Betrieben (30%) eine fehlende technische Ausstattung. Seltener werden Bedenken mit Blick auf eine geringere Produktivität (25%), Datenschutz (24%), die Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden (22%), mangelnde Fähigkeiten der Mitarbeitenden (13%) oder der Führungskräfte (11%) genannt.



Arbeitspolitische Gestaltungsansätze

Ausgehend von den oben dargestellten Herausforderungen wird im Folgenden auf notwendige arbeitspolitische Gestaltungsansätze eingegangen. Aufgrund des Kompetenzprofils des LIA.nrw und der vorliegenden empirischen Datenlage wird nur auf ausgewählte Forderungen des Antrags der Fraktion der SPD eingegangen. Über die Beschlussvorschläge hinaus ergeben sich daher noch folgende ergänzende Hinweise.

Empowerment und Qualifizierung von Erwerbstätigen

Die Befunde der Beschäftigtenbefragung NRW verdeutlichen, dass insbesondere bei Beschäftigten in prekären, teils auch in atypischen Arbeitsverhältnissen häufig eine multidimensionale Risikokonstellation besteht. Nicht selten treffen hier Beschäftigungsunsicherheit, ein geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad, fehlende betriebliche Mitbestimmungsstrukturen, ein geringer Reifegrad betrieblicher Arbeitsschutzstrukturen und fehlende betriebliche Präventionsangebote zusammen.

Nicht auskömmliche, mitunter tarifär nicht gesicherte Arbeitsbedingungen in belastenden Arbeitsumfeldern bergen besondere gesundheitliche Risiken (Koranyi et al., 2018; Rönnblad et al., 2019). Auch spezifische Risikokonstellationen bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund und Basisarbeitenden

müssen verstärkt in den Fokus genommen werden. Über das Ziel der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen hinaus gilt es, auch mit Blick auf die resultierenden volkswirtschaftlichen Folgekosten, hierauf ein besonderes Augenmerk zu legen.

Aus diesen bestehenden Risikolagen kann sich dort, wo die Schutzinteressen der Beschäftigten kein Gehör finden, auch die Notwendigkeit staatlicher Interventionen ergeben, die beispielsweise Anreize für eine Rückbesinnung auf die Werte der Sozialpartnerschaft setzen. Diese Überlegungen sind insbesondere da angezeigt, wo sich Interessensvertretungen nicht formieren können und in Bereichen, die für Gewerkschaften kein klassisches Betätigungsfeld sind. Ein denkbare Instrument ist, wie auch im vorliegenden Antrag benannt, die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, die auch Regelungen im Hinblick auf Arbeitsschutz und Arbeits(zeit)gestaltung definieren können. Auch die Schaffung von berufsständischen Kammern kann zur Erhöhung des Organisationsgrades und zur Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder beitragen. Sozialpartnerschaftliche Übereinkünfte sollten hier aber Vorrang haben – etwaige Eingriffe von staatlicher Seite sind immer nur „Ultima Ratio“, wo diese bewährten Wege aus den oben genannten Gründen nicht umsetzbar sind.

Vor dem Hintergrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit verhilft auch das Projekt „Faire Mobilität“ des Deutschen Gewerkschaftsbunds mobilen Arbeitskräften zu den ihnen zustehenden Löhnen und fairen Arbeitsbedingungen. Die Beschäftigten aus Mittel- und Osteuropa erhalten arbeits- und sozialrechtliche Beratung und Unterstützung in ihren Herkunftssprachen. In Nordrhein-Westfalen beraten zudem die „Beratungsstellen Arbeit“ als niederschwellige, regionale Beratungsangebote unter anderem im Fall von Arbeitsausbeutung. Diese Begleitung bei der Durchsetzung ihrer Rechte ist ein wichtiger Schritt in Richtung des „Empowerments“ prekär Beschäftigter.

Auch Arbeitsschutz muss angesichts von Risikolagen bei prekärer Beschäftigung zukünftig den Fokus weiterhin verstärkt auf Erwerbstätigkeiten jenseits der sogenannten Normalarbeitsverhältnisse und auf Beschäftigte jenseits der Stammebelegschaften legen. Bestehende Instrumente und Formate gilt es dahingehend anzupassen bzw. weiterzuentwickeln. Beschäftigtengruppen, die zunehmend schwerer im betrieblichen Setting zu erreichen sind, müssen zudem stärker als bislang in lebensweltübergreifende präventive Strukturen eingebunden werden. Der Abbau struktureller Benachteiligungen bei der Partizi-

pation an Präventionsangeboten wird in der Zeit der Pandemie aber auch darüber hinaus entscheidend für die Stärkung gesundheitlicher Chancengleichheit sein. Hier sind Modellprojekte – etwa im Rahmen des Präventionsgesetzes – dringend angeraten.

Eine präventive Arbeits- und Qualifizierungspolitik, wie im vorliegenden Antrag gefordert, ist auch angesichts der zunehmenden Relevanz von Qualifizierung und lebenslangem Lernen in der modernen Arbeitswelt wichtig. So kann in Folge der digitalen Transformation der Arbeitswelt von der Entstehung tendenziell anspruchsvoller Tätigkeiten ausgegangen werden (ZEW, 2015). Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive ist dabei ein inkrementeller Aufbau von Kompetenzen bei einer Anreicherung von Arbeitstätigkeiten auf allen Qualifikationsniveaus anzustreben (vgl. z. B. Pfeiffer et al., 2016). Dies könnte auch Fachkräftengpässen und einer verschärften Polarisierung (vgl. z. B. Hirsch-Kreinsen, 2015) entgegenwirken. Umso bedenklicher ist es, dass ein erheblicher Anteil der Beschäftigten, insbesondere Geringqualifizierte, an keinerlei beruflichen Bildungsmaßnahmen teilnehmen. Zwar ist davon auszugehen, dass weiterhin eine Nachfrage nach Basisarbeit bestehen wird. Nicht nur um sich für einen Verlust des Arbeitsplatzes zu wappnen, sondern auch im Sinne des Kriteriums der Persönlichkeitsförderlichkeit menschengerechter Arbeit (Hacker & Richter, 1980) sollten Qualifikationsangebote, Möglichkeiten zur Kompetenzentwicklung und Lerngelegenheiten dennoch allen Erwerbstätigen zugänglich sein. Daher ist es ratsam, die Anreizstrukturen zu mehr Qualifizierung für diese Zielgruppen unter Würdigung bereits bestehender Instrumente, wie etwa dem Bildungsscheck, weiterzuentwickeln.

Daher ist die im vorliegenden Antrag vorgebrachte Forderung nach Qualifizierung und Weiterbildung sowie entsprechender Beratung, die Erwerbstätigen auch zukünftig eine aktive Teilhabe am Erwerbsleben erlaubt und zugleich den Fachkräftebestand sichert, unbedingt zu unterstützen. Wie der vorliegende Antrag richtigerweise hervorhebt, müssen Qualifikationsmaßnahmen alle Beschäftigtengruppen und auch Solo-Selbständige erreichen. Auch die Gruppen der Basisarbeitenden und prekär Beschäftigten gilt es hierbei verstärkt in den Blick zu nehmen. Präventive Qualifizierungskonzepte sollten dabei zielgruppenspezifisch zugeschnittene Qualifi-

zierungswege, u. a. Weiterbildungen, Umschulungen und betriebliche Fortbildungen sowie innovative Qualifizierungsansätze umfassen. Neben fachlichen Kompetenzen sollten insbesondere auch für die digitale Arbeitswelt relevante Metakompetenzen vermittelt werden, um Substituierbarkeitsrisiken zu begegnen.

Angesichts alternder Belegschaften sind Weichenstellungen unerlässlich, die zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und dem Kompetenzerwerb und -erhalt bei Erwerbstätigen aller Altersgruppen beitragen. Eine lernförderliche Arbeitsgestaltung muss dabei genauso zum Arbeitsalltag gehören wie regelmäßige Fort- und Weiterbildungsangebote, die auf die Bedarfe von Erwerbstätigen in verschiedenen Phasen ihres Erwerbslebens zugeschnitten sind (Polzer-Baakes & Beerheide, 2016). Die Arbeitswelt

von morgen verlangt vielfach neben den rein fachlichen auch digitale Mediennutzungskompetenzen sowie weitere soziale Kompetenzen und Kompetenzen der Selbstorganisation – hier stellt sich zunehmend die Frage, wie ein entsprechender Nachweis erfolgen kann und sollte.

Im Hinblick auf den zu erwartenden Rückgang an Ausbildungsplätzen (Bellmann et al., 2021) und steigende Zahlen von Altbewerberinnen und Altbewerbern (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021) wird es weiterhin wichtig sein, Anreize für Betriebe zu schaffen, trotz der Pandemielage auszubilden und Auszubildende nach Beendigung der Ausbildung zu übernehmen, Interessenten und Ausbildungsbetriebe zusammenzubringen und die Perspektiven auch für junge Menschen mit Vermittlungshemmnissen zu verbessern.

Befähigung von Betrieben

Staatliche Aufgabe ist es auch, Betriebe – gleich welcher Größe – in die Lage zu versetzen, guten Arbeitsschutz und menschengerechte Arbeitsgestaltung umzusetzen. Entscheidend ist daher die Bereitstellung von praxisnahen Informations-, Beratungs- und Präventionsangeboten. Entsprechende „Hilfe zur Selbsthilfe“ stellt das LIA.nrw bereits jetzt durch das Beratungstool KomNet sowie umfangreiche Informationsangebote und unterstützende Tools zur Verfügung.

Arbeitsgestaltungswissen sollte für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), bei denen zwar die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten häufig einen hohen Stellenwert genießt, aber zum Teil eine geringere Standardisierung des betrieblichen Arbeitsschutzes gegeben ist, zielgruppenbezogen aufbereitet werden. Auch staatliche und staatlich geförderte Beratungsstellen oder Unterstützungsstrukturen der mittelbar staatlichen Unfallversicherungsträger können hier mit Angeboten für KMU konkrete Hilfestellungen geben. Darüber hinaus

werden die Herausforderungen der Digitalisierung effektiver mit trägerübergreifenden Präventionsanstrengungen, insbesondere zwischen den Unfallversicherungsträgern sowie den Gesetzlichen Krankenkassen zu bewältigen sein. Zudem gilt es, auch bestehende Strukturen wie die regionalen Koordinierungsstellen der Gesetzlichen Krankenkassen zur Unterstützung von KMU bei der Umsetzung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung nach dem Präventionsgesetz (2015) verstärkt einzubinden.

Stärkung, weitere Digitalisierung und Intensivierung der Risikoorientierung des staatlichen Aufsichtshandelns

Der vorliegende Antrag fordert eine personelle Aufstockung und den Ausbau der nordrhein-westfälischen Arbeitsschutzverwaltung zu einer „technisch gut ausgestatteten Eingreiftruppe“. In der Tat eröffnet die digitale Transformation der Arbeitswelt neue Chancen und Risiken für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, während altbekannte Problemschwerpunkte weiterhin bestehen.

Verstärkt wird diese erhöhte Bedarfslage noch durch das Arbeitsschutzkontrollgesetz, 2020. Dieses sieht eine verbindliche Mindestbesichtigungsquote von jährlich fünf Prozent der Betriebe ab dem Jahr 2026 vor. Eine Erhöhung der Besichtigungsquote in Nordrhein-Westfalen ist daher nötig, um diese Anforderungen zu erfüllen, zielgerichtet prekäre Arbeitsbedingungen zu bekämpfen und somit Fairness im Wettbewerb herzustellen. Die im vorliegenden Antrag geforderte Stärkung der Schlagfertigkeit des nordrhein-westfälischen Arbeitsschutzes ist daher zu befürworten. Neben Verbesserungen bei der personellen Ausstattung sind hierfür aber auch weitere Anstrengungen hinsichtlich der Digitalisierung der Arbeitsschutzverwaltung, ein Vorantreiben des risikoorientierten Aufsichtshandelns, eine stärkere Bündelung von Beratungs- und Unterstützungsdienstleistungen für den Arbeitsschutz im LIA.nrw und die Förderung von Kooperationen mit anderen Behörden und Unfallversicherungsträgern zielführend.

Digitalisierung der Arbeitsschutzverwaltung

Um weitere Effizienzsteigerungen im Aufsichtshandeln zu ermöglichen, ist eine Modernisierung und Harmonisierung der IT-Ausstattung (Hardware und Software) für Verwaltungsarbeiten und das mobile Arbeiten, u. a. im Zuge von Dienstgeschäften, unerlässlich. Für den Gesamterfolg eines solchen digitalen Transformationsprozesses bedarf es dabei verbindlicher und landesweit einheitlicher Standards, aber auch personelle Ressourcen und die nötige Zeit für diesen erforderlichen Change-Prozess in der Arbeitsschutzverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen.

Für ein optimiertes Handeln der Arbeitsschutzverwaltung wäre es ein gangbarer Weg, die verschiedenen Prozessschritte und Datenschnittstellen (z. B. Datenerfassung im Zuge der Aufsichtstätigkeit, Beschwerdestellung durch Beschäftigte, Antragsstellung durch Betriebe, Priorisierung im Vollzug,

Antragsbearbeitung etc.) verbessert zu verzahnen und Systembrüche zu minimieren.

Denkbar erscheint zudem die Schaffung eines landesweiten einheitlichen digitalen Serviceportals, das die direkte Kommunikation und Interaktion mit Betrieben und Beschäftigten ermöglicht und zugleich Aushängeschild einer modernen, zeitgemäßen und serviceorientierten Arbeitsschutzverwaltung ist. Mit geeigneten Datenerfassungsmasken und kompatiblen Datenschnittstellen für Antragsformulare, Baustellenvorankündigungen, Schwangerschaftsanzeigen etc. kann dies auch die anschließende Verfahrensbearbeitung vereinfachen. Niederschwellige Beschwerdeformulare für Beschäftigte können zudem entscheidende Anhaltspunkte für eine risikoorientierte Arbeitsschutzaufsicht liefern. Auch weitere Service-, Beratungs- und Informationsangebote können auf einem entsprechenden Online-Portal gebündelt werden.

Auch im weiteren Prozess der Verfahrensbearbeitung sind kompatible Datenschnittstellen und intuitive digitale Unterstützungssysteme für eine effiziente Aufgabenwahrnehmung förderlich. So könnte beispielsweise bei der Antragsbearbeitung sowie bei der Durchführung und Dokumentation von Dienstgeschäften idealerweise auch vor Ort und in Echtzeit gearbeitet werden, um schnelle Verfahrensbearbeitungen zu ermöglichen und das Personal von vermeidbaren technisch-administrativen Aufgaben zu entlasten.

Risikoorientiertes und digital unterstütztes Aufsichtshandeln

Dem Grundprinzip der Risikoorientierung folgend, finden in Nordrhein-Westfalen die Auswahl der Besichtigungsschwerpunkte und die Durchführung eines Teils der Betriebsbesichtigungen auf Grundlage des eingeschätzten Gefährdungspotenzials statt. Dieses Prinzip steht auch im Einklang mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz (2020), das ebenfalls

eine Berücksichtigung von Art und Umfang des betrieblichen Gefährdungspotenzials bei der Auswahl von Betrieben vorsieht. Zusätzlich sind zentral koordinierte Schwerpunktaktionen (wie in der Vergangenheit z. B. bei Versanddienstleistern und in der Fleischindustrie) vielversprechend ebenso wie durch das MAGS festgelegte Arbeitsprogramme. Jedoch könnte und sollte die Datenlage in einigen Arbeitsweltbereichen, insbesondere auch bei prekären Arbeitsverhältnissen noch ausgebaut werden. Das LIA.nrw verfolgt die weitere Optimierung einer flächendeckenden Arbeitsweltberichterstattung im Rahmen von eigenen Analysen und Datenerhebungen auch bei schwer zu erreichenden und bislang weniger im Fokus stehenden Branchen und Zielgruppen.

Perspektivisch könnte das risikoorientierte Aufsichtshandeln auch durch Methoden künstlicher Intelligenz (KI) ergänzt werden, um die Risikobewertungen zu optimieren und um Effektivitäts- und Effizienzpotentiale zu schaffen. Chancen bietet dazu insbesondere die Analyse großer und schnell wachsender Datenmengen – „Big Data“ – mit Data-Mining-Techniken wie maschinellem Lernen. Auf diese Weise können versteckte Muster und Trends in den vorhandenen Daten identifiziert und hieraus Prognosen und Einschätzungen zu möglichen Risikoschwerpunkten gewonnen werden. Entsprechende Ansätze werden bereits in zahlreichen weiteren Bereichen erprobt, beispielsweise im Rahmen der Ermittlung von Kriminalitätsschwerpunkten für die gezielte Steuerung der Polizeiarbeit und die Kriminalitätsverhütung u. a. in Nordrhein-Westfalen (s. Projekt SKALA des Landeskriminalamtes Nordrhein-Westfalen – Predictive Policing in NRW: System zur Kriminalitätsauswertung und Lageantizipation).

Auch für den Bereich des Arbeitsschutzes sind grundsätzlich betrachtet ähnliche Ansätze denkbar, da entsprechende Daten zu Inspektionsobjekten und den Aufsichtsaktivitäten in der Regel bei den Arbeitsaufsichtsbehörden vorliegen (z. B. Betriebsgröße, Branche, Anzahl und Ergebnisse früherer Inspektionen, Unfallmeldungen). Erste Beispiele für die Nutzung entsprechender Ansätze im Kontext Arbeitsschutz kommen bereits in anderen EU-Staaten zur Anwendung (EU-OSHA, 2019). Um Potenziale und Herausforderungen eines solchen Vorgehens zu beleuchten, hat das LIA.nrw einen gemeinsamen Workshop zum Thema „The Future of Smart and

Effective Labour Inspections“ mit der BAuA, unterstützt durch das Projekt „EU-OSHA Foresight Digitalisation“ organisiert (Sommer, 2021).

In programmatischer Hinsicht wird als zukünftige Herausforderung auch die angemessene Berücksichtigung und Gewichtung verschiedener Arten von Risiken gesehen (z. B. Unfälle, biologische und chemische Expositionen, psychische und physische Belastungen, Sozialdumping etc.). Mögliche Risiken, wie zum Beispiel ungeklärte Ethik- und Datenschutzfragen sowie Infrastrukturerfordernisse sind dabei zu antizipieren und frühzeitig im Planungsprozess zu berücksichtigen.

Personelle Ausstattung, Qualifizierung von Aufsichtsbeamtinnen und -beamten und Bündelung von Beratungs- und Unterstützungsleistungen

Für eine Erhöhung der Kontrolldichte in den Betrieben und den Ausbau der aktiven risikoorientierten Überwachung ist die personelle Ausstattung der Arbeitsschutzverwaltung weiter zu verbessern – zusätzlich müssen auch absehbare durch Verrentung und Pensionierung bedingte Personalabgänge kompensiert werden. Hierzu ist eine vermehrte Ausbildung von Aufsichtsbeamtinnen und -beamten und die Schaffung entsprechender Stellen in der Arbeitsschutzverwaltung erforderlich. Um Synergien bei der aktuell dezentralen Wahrnehmung von Aufgaben des staatlichen Arbeitsschutzes verbessert zu nutzen, könnten zudem zentrale Dienstleistungen innerhalb der Arbeitsschutzverwaltung gebündelt werden.

Ein Beispiel für einen erfolgreichen Zentralisierungsprozess ist die Aufgabenübertragung der Aus- und Fortbildung für die Aufsichtsbeamtinnen und Aufsichtsbeamten an das LIA.nrw im Jahr 2018. Seitdem haben (Stand Juni 2021) 182 Anwärterinnen und Anwärter mit der Ausbildung begonnen. Zuletzt wurden im Dezember 2020 und Mai 2021 insgesamt 50 neue Anwärterinnen und Anwärter eingestellt (LIA.nrw, 2021). Um diese erfolgreiche Ausbildungs-offensive in den kommenden Jahren zu begleiten, sollten die Aufgaben und Herausforderungen der zunehmenden Vielfalt in der Arbeitswelt verstärkt in den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen wiederklängen finden. Zusätzlich sollten wegen sich verändernden Belastungskonstellationen in der digitalen Arbeitswelt auch Gefährdungen durch psychische

Belastungen verstärkt im Ausbildungscurriculum verankert und auch im Rahmen von Fortbildungen regelmäßig vermittelt werden. Denkbar wäre es ergänzend, ähnlich wie bei der Polizei NRW durch flankierende Personalrekrutierungsstrategien der zunehmenden Heterogenität des Arbeitsmarktes Rechnung zu tragen und verstärkt Menschen mit Migrationsgeschichte, die auch die Beschäftigtenstruktur in Nordrhein-Westfalen prägen (Füser et al., 2019), in die Ausbildung einzubeziehen. Zudem sollten neben Personen mit einer technischen oder ingenieurwissenschaftlichen Ausbildung auch Anwärterinnen und Anwärter, z. B. mit anderen für die Aufsichtstätigkeit nutzbaren Qualifikationen, analog zur Ausbildung des Aufsichtspersonals der Unfallversicherungsträger zur Ausbildung zugelassen werden, da in interdisziplinären Teams ein breiteres Wissens- und Methodenrepertoire für die Umsetzung des Arbeitsschutzes in der digitalen Arbeitswelt zur Verfügung steht. Um die breite Ausbildung der Aufsichtsbeamtinnen und -beamten optimal für einen flexiblen Personaleinsatz im Vollzug zu nutzen, wäre es auch vorstellbar, an zentraler Stelle Wissen zu Spezialthemen vorzuhalten und so Beratungsleistungen innerhalb der Arbeitsschutzverwaltung im Sinne eines Second-Level-Supports zu bündeln.

Flankierend zu Neueinstellungen sind interne Verwaltungsprozesse weiter zu optimieren. Dazu wäre beispielsweise zu prüfen, ob durch die Schaffung weiterer Verwaltungsstellen, Aufsichtsbeamtinnen und -beamten von technisch-administrativen Aufgaben zu entlasten sind und eine intensiviertere Fokussierung auf originäre Vollzugs- bzw. Überwachungsaufgaben erreicht werden kann.

Stärkung von Kooperationen

Erklärtes Ziel der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist die Verbesserung der Abstimmung zu den Zielen des Arbeitsschutzes zwischen Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern im Arbeitsschutz. Dies gilt es auch durch praktische Weichenstellungen und politisches „Möglichmachen“ voranzutreiben.

So können auch bei der Wahrnehmung von Aufsichtstätigkeiten durch ein weiteres konzertiertes Vorgehen der staatlichen Arbeitsschutzorgane mit den Berufsgenossenschaften Synergien noch effektiver genutzt werden. Dies kann auch durch eine stärkere branchenbezogene Fokussierung der Aufsichtsbeamtinnen und -beamten erreicht werden.

Die im Jahr 2019 durchgeführte Überwachungsaktion „Faire Arbeit in der Fleischindustrie“, verdeutlicht zudem die Nützlichkeit eines Schulterchlusses zwischen Arbeitsschutzverwaltungen der Länder und der Zollbehörden (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, 2019). Daher sollte auch zukünftig die Kooperation und der Informationsaustausch der Arbeitsschutzverwaltung NRW mit anderen Behörden wie der Finanzkontrolle Schwarzarbeit und kommunalen Ordnungsbehörden intensiviert und optimiert werden.

Angesichts grenzüberschreitender Arbeitstätigkeiten und mitunter der Unterbringung von Arbeitskräften in einem anderen Land als dem der Betriebsstätte, sind in Nordrhein-Westfalen auch Partnerschaften mit Arbeitsschutzbehörden in den europäischen Nachbarländern und benachbarten Bundesländern zu forcieren.

Überdies ist auch eine engere Verzahnung von Prävention und Arbeitsschutz anzustreben. Zentral hierfür ist auch ein koordiniertes Zusammenwirken der entsprechenden Akteurinnen und Akteure, wie auch im Präventionsgesetz vorgesehen ist.

Gesunde Arbeit im Homeoffice

Der vorliegende Antrag nennt als Beschlussvorschlag auch eine Initiative zu arbeits- und sozialrechtlichen Anpassungen angesichts des digitalen Wandels und klare Regeln für Homeoffice auf Bundesebene. Tatsächlich hat der Trend zum Homeoffice durch die pandemiebedingte Verlagerung von Tätigkeiten in den privaten Raum einen Schub erfahren. Den vielfältigen Chancen dieser Entwicklung stehen aus arbeitswissenschaftlicher Sicht auch Risiken gegenüber, denen es zu begegnen gilt. Den Weg zum „New Normal“ gilt es daher durch geeignete Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Prävention, die den Herausforderungen einer digitalen Arbeitswelt gerecht werden, zu flankieren.

Tarifverträge sowie Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen sind dazu ein erfolgversprechender Weg, um zwischen den Betriebs- und Sozialpartnern Standards auszuhandeln und um Beschäftigte und Führungskräfte bei der orts- und zeitflexiblen Zusammenarbeit zu unterstützen. Bei einer Prüfung arbeitsschutzrechtlicher Anpassungen sollten sowohl die Schutzinteressen der Beschäftigten als auch die begründeten Bedarfslagen der Arbeitgeber berücksichtigt werden. Verbindliche und klar geregelte Arbeitsschutzstandards sind auch aus der Perspektive fairer Wettbewerbsbedingungen wichtig.

Bei der Arbeit im Homeoffice ist ein Hauptaugenmerk auf eine gesunde und sichere Gestaltung zu legen – erheblich ist dabei auch das Ausmaß der Arbeit von zuhause. Hierbei sind auch insbesondere psychische Gefährdungen im Blick zu halten, die von einer sozialen Isolation bei exzessiver Arbeit von zuhause ausgehen. Zudem sind Risiken durch eine Extensivierung der Arbeitszeit zuhause und Gefährdungen durch eine unergonomische Arbeitsplatzgestaltung zu berücksichtigen. Sowohl im Hinblick auf Bildschirm- und Büroarbeitsplätze und die Arbeitszeitgestaltung liegen umfangreiche arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse vor, die auch wichtige Hinweise auf die gesunde Arbeitsgestaltung im Homeoffice liefern. Ferner gilt es, die arbeitswissenschaftliche Erkenntnislage zur Arbeit im Homeoffice anhand belastbarer Datenquellen weiter auszubauen.

Selbstgefährdungen bei der Arbeit zuhause gilt es durch die Qualifizierung von Beschäftigten und Führungskräften im Hinblick auf Sicherheits- und Gesundheitskompetenz, aber auch durch die systematische Beurteilung von Gefährdungen, Schaffung

guter Rahmenbedingungen und die Bereitstellung betrieblicher Unterstützungsstrukturen entgegenzuwirken. Hier sind die Arbeitgeber in der Verantwortung, aber auch die Beschäftigten im Rahmen ihrer Mitwirkungspflicht. Unbestritten ist, dass Homeoffice und die damit einhergehende Subjektivierung der Arbeit erhöhte Sicherheits- und Gesundheitskompetenzen auf Seiten der Beschäftigten verlangt. In der Verantwortung der Arbeitgeber liegt es aber, hier geeignete Präventionsmaßnahmen zu treffen, Beschäftigte und Führungskräfte zu qualifizieren und Rahmenbedingungen für gesunde und produktive Arbeit im Homeoffice zu schaffen, sodass selbstgefährdende Verhaltensweisen vermieden werden. Die systematische Erfassung von Gefährdungen und die Ableitung geeigneter Maßnahmen nehmen in einer sich verändernden, digitalisierten Arbeitswelt an Komplexität zu. Die neuen Herausforderungen, die über das Betriebsgelände hinausreichen und schwerpunktmäßig auch psychische Faktoren umfassen, sollten sich auch in der Qualifizierung der Akteure der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation (insbesondere auch Fachkräfte für Arbeitssicherheit) widerspiegeln, damit diese auch zukünftig fachkundig und bedarfsgerecht beraten können. Zudem braucht es gute Tarifverträge, die Fragen der sicherheits- und gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung beinhalten sowie kluge Dienst- und Betriebsvereinbarungen mit Mindeststandards zur flankierenden Unterstützung von Beschäftigten und auch Führungskräften, denen bei der virtuellen Zusammenarbeit eine Schlüsselrolle zukommt. Ein weiteres wichtiges Element sind auch lebensweltübergreifende Präventionsansätze, die das LIA.nrw u. a. im Rahmen der Landesinitiative Gesundheitsförderung und Prävention und der Umsetzung des Präventionsgesetz in Nordrhein-Westfalen vorantreibt.



Fazit

Die Corona-Pandemie hat zu einer Beschleunigung des digitalen Wandels in der Arbeitswelt beigetragen, zugleich aber auch Schlaglichter auf altbekannte Problem-
schwerpunkte gerichtet. Damit Erwerbstätige flächendeckend auch in der Arbeits-
welt von morgen gesundheitsgerechte und wertige Arbeitsplätze vorfinden, bedarf
es einer arbeitspolitischen Gestaltung dieses Transformationsprozesses unter
Einbezug der Sozialpartner.

Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung NRW zeigen, dass insgesamt ein breites Belastungs- und Beanspruchungsgefüge existiert, das stark abhängig ist von den jeweiligen Tätigkeiten und Wirtschaftszweigen. In den letzten Jahren zeigte sich eine vermehrte Verschiebung hin zu Arbeitsbelastungen, die psychisch belastend wirken. Häufige genannte Arbeitsbelastungen sind z.B. die gleichzeitige Erledigung verschiedener Aufgaben („Multitasking“), der Umgang mit Computern oder Telekommunikationsmitteln sowie Routineaufgaben oder eintönige Arbeit. Aber auch einseitige Bewegungsabläufe oder körperliche Zwangshaltungen werden ebenso wie ungünstiges Führungsverhalten und das Arbeiten unter hohem Zeitdruck als beanspruchend wahrgenommen.

Angesichts der Digitalisierung der Arbeitswelt und damit verbundene Substituierbarkeitsrisiken durch die Übernahme von Tätigkeiten durch Maschinen, Roboter und Künstliche Intelligenzen ist Qualifizierung und lebenslanges Lernen ein Schlüssel für den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit. Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, insbesondere auch Angebote zum Aufbau von Metakompetenzen für die moderne Arbeitswelt, sollten dabei allen Beschäftigten und auch Solo-Selbständigen offen stehen. Dies kann auch drohenden oder bereits bestehenden Fachkräfteengpässen entgegenwirken.

Darüber hinaus ist die Stärkung von Mitbestimmung und Tarifbindung essentiell für die Durchsetzung fairer Arbeitsbedingungen. Dort, wo bestimmte branchenbezogene Arbeitsschutzrisiken kumulieren und auch die Umsetzung einer gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung nicht zur nötigen Entfaltung kommt, weil Tarifverträge und Betriebsvereinba-

rungen fehlen, kann in letzter Konsequenz auch von staatlicher Seite, z. B. durch Allgemeinverbindlicherklärungen oder der Förderung berufsständischer Kammern eine menschengerechte Arbeit und der Schutz der Beschäftigten gesichert werden. Zudem sind weitere Anstrengungen bei der Ergänzung des Portfolios der bestehenden Arbeitsschutz- und Präventionsansätze auf bislang benachteiligte und besonders gefährdete Erwerbstätigengruppen – neben atypisch und prekär Beschäftigten auch Basisarbeitende und Beschäftigte mit Migrationshintergrund – erforderlich. Zusätzlich könnte das Empowerment der Beschäftigten durch geeignete Präventionsmaßnahmen der Sozialversicherungen verbessert werden.

Ferner werden die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt hinsichtlich einer Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit insgesamt nur zu bewältigen sein, wenn Betriebe in die Lage versetzt werden, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gestalten. Gerade kleine und mittlere Unternehmen sind hierfür auf die Bereitstellung praxisnaher Informations-, Beratungs- und Präventionsangebote angewiesen. Vielversprechend sind insbesondere auch trägerübergreifende Ansätze.

Ein wesentliches Element zur Sicherung fairen Wettbewerbs sowie zur Sicherung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten im digitalen Wandel ist eine wirkungsvolle Arbeitsschutzverwaltung. Um die im Arbeitsschutzkontrollgesetz (2020) vorgesehenen verbindlichen Mindestbeschäftigungsquoten von fünf Prozent der Betriebe ab dem Jahr 2026 zu erreichen, ist eine weitere Forcierung des eingeschlagenen Wegs der Stärkung der Arbeitsschutzverwaltung erforderlich.

Ein wichtiger Schritt hierfür ist die Verbesserung der personellen Ausstattung. Zusätzlich gilt es, bestehende Verwaltungsprozesse auf den Prüfstand zu stellen und weitere Anstrengungen im Hinblick auf die Digitalisierung der Arbeitsschutzverwaltung umzusetzen. Auch die verstärkte Bündelung von Beratungs- und Unterstützungsdienstleistungen innerhalb der Arbeitsschutzverwaltung ist dazu ein wichtiger Baustein. Nicht zuletzt sollten innovative Wege im Hinblick auf risikoorientiertes Aufsichtshandeln – z. B. auch nach Branchen und saisonal – besprochen werden und dazu eine wirkungsvolle Arbeitsweltberichterstattung NRW seitens des LIA.nrw vorgehalten werden. Durch das weitere Vortreiben von Kooperationen mit anderen Behörden und Unfallversicherungsträgern kann zusätzlich ein Beitrag zu einem wirksamen Arbeitsschutz geleistet werden. Mit den in 2020 durchgeführten Schwerpunktaktionen der NRW-Arbeitsschutzverwaltung gibt es dazu bereits erfolgreiche Ansätze.

Über die Pandemie hinaus wird voraussichtlich auch die vermehrte Arbeit von zuhause angesichts zahlreicher damit einhergehender Chancen zum Arbeitsalltag vieler Erwerbstätiger gehören. Durch die Subjektivierung bei der Arbeit in den eigenen vier Wänden erwachsen allerdings auch neue Gefährdungen.

Kluge Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen können entscheidend zur Sicherung gesunder Arbeitsbedingungen im Homeoffice beitragen und klar geregelte Arbeitsschutzstandards faire Wettbewerbsbedingungen herstellen. Neben einer systematischen Beurteilung von Gefährdungen und der Herstellung guter Rahmenbedingungen für die Arbeit zuhause seitens der Arbeitgeber sollten Beschäftigte und Führungskräfte auch im Hinblick auf Sicherheits- und Gesundheitskompetenzen geschult werden. Zudem muss auch die Qualifikation von Akteuren der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation vermehrt auf das Belastungsgefüge der modernen Arbeitswelt abgestimmt sein.

In der Zusammenschau verlangt der Wandel der Arbeit die zeitgemäße Adaptation von Instrumenten des Arbeitsschutzes und der gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung, die den Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt gerecht werden. Zudem braucht es konsequente und zielgerichtete Qualifikationsanstrengungen, um mit flankierenden Angeboten der Prävention die Beschäftigungsfähigkeit bei verschiedenen Beschäftigtengruppen zu erhalten. Ein entschlossenes, vorausschauendes und breit getragenes politisches Handeln kann dazu beitragen, auch in Zukunft menschengerecht gestaltete und wertige Arbeitsplätze zu sichern.



Literaturverzeichnis

Ahlers, E. (2021). Aus Sicht der Beschäftigten ist die Corona-Pandemie noch nicht vorbei: Deutschen Bundestag, Unterausschuss Parlamentarisches Begleitgremium COVID-19-Pandemie. Öffentliche Anhörung zum Thema „COVID-19-Eindämmungsmaßnahmen unter Berücksichtigung von epidemiologischen Parametern“ am Donnerstag, 27. Mai 2021. https://www.bundestag.de/resource/blob/844594/93d93a3989c7e2530ebf5025f9250415/19_14-2_6-3-ESV-Dr-Elke-Ahlers_1-Anh-Eindaemmungsmassnahmen-data.pdf

Allen, T. D., Golden, T. D. & Shockley, K. M. (2015). How effective is Telecommuting? Assessing the Status of our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest : a Journal of the American Psychological Society*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>

Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M. & Shockley, K. M. (2013). Work-Family conflict and flexible work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>

Apt, W. & Bovenschulte, M. (2018). Die Zukunft der Arbeit im demografischen Wandel. In S. Wischmann & E. A. Hartmann (Hrsg.), *Zukunft der Arbeit – Eine praxisnahe Betrachtung* (S. 159–173). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-49266-6_12

Arbeitsstättenverordnung (2020). https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/_2.html

Arbeitszeitgesetz (2020). <https://www.gesetze-im-internet.de/arbztg/ArbZG.pdf>

Arnold, D., Butschek, S., Steffes, S. & Müller, D. (2016). Monitor - Digitalisierung am Arbeitsplatz: Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung: ZEW-Gutachten und Forschungsberichte. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/148157/1/872578828.pdf>

Backhaus, N., Tisch, A., Kagerl, C. & Pohlan, L. (2020). Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter? Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). <https://doi.org/10.21934/baua:bericht-kompakt20201123>

Bauer, A., Fuchs, J., Gartner, H., Hummel, M., Hutter, C., Wanger, S., Weber, E. & Zika, G. (2021). Arbeitsmarkt auf dem Weg aus der Krise. IAB-Kurzbericht. <http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-06.pdf>

Bauer, F. & Roth, D. (2019). Stellungnahme des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für die Anhörung der Enquete-Kommission I: Anhörung der Enquete-Kommission I „Digitale Transformation der Arbeitswelt Nordrhein-Westfalen“ zum Thema „Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen im digitalen Zeitalter“. <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMST17-1418.pdf>

Bellmann, L., Fitzenberger, B., Gleiser, P., Kagerl, C., Kleifgen, E., Koch, T., König, C., Leber, U., Pohlan, L., Roth, D., Schierholz, M., Stegmaier, J. & Aminian, A. (2021). Jeder zehnte ausbildungsberechtigte Betrieb könnte im kommenden Ausbildungsjahr krisenbedingt weniger Lehrstellen besetzen. IAB-Forum. <https://www.iab-forum.de/jeder-zehnte-ausbildungsberechtigte-betrieb-koennte-im-kommenden-ausbildungsjahr-krisenbedingt-weniger-lehrstellen-besetzen/?pdf=20686>

Bonin, H., Eichhorst, W., Kaczynska, J., Kümmerling, A., Rinne, U., Scholten, A. & Steffes, S. (2020). Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice: Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA)(IZA Research Report No. 99). http://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_99.pdf (Forschungsbericht 549)

Bosch, G., Hüttenhoff, F. & Weinkopf, C. (2020). Ansatzpunkte für eine effektivere Durchsetzung von Mindestlöhnen. <https://doi.org/10.17185/duerpublico/71611>

Brauner, C., Krauss-Hoffmann, P., Keller, M., Risse, C., Hochgreve, H.-B. & Seiler, K. (2021). Heute Routine – morgen ersetzt? Repräsentative Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung NRW zu Routineaufgaben, Substituierbarkeit und arbeitspolitische Gestaltungsansätze. Gfa-Press.

Brinkmann, U., Dörre, K., Röbenack, S., Krämer, K. & Speidel, F. (Hrsg.). (2006). Gesprächskreis Migration und Integration. Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Friedrich-Ebert-Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf>

Brücker, H., Gundacker, L., Hauptmann, A. & Jaschke, P. (2021). Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie - Stabile Beschäftigung, aber steigende Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten. IAB-Kurzbericht. <http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-09.pdf>

Bundesagentur für Arbeit. (2020). Arbeitsmarkt nach Ländern (Monatszahlen). https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202004/analyse/analyse-arbeitsmarkt-laender/analyse-arbeitsmarkt-laender-05-0-202004-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1

Bundesagentur für Arbeit. (2021). Arbeitsmarkt nach Ländern (Monatszahlen). https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202104/analyse/analyse-arbeitsmarkt-laender/analyse-arbeitsmarkt-laender-05-0-202104-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2020). Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. Forschungsbericht 549. <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-pdf-verbreitung-auswirkung-mobiles-arbeiten.html>

Butterwegge, C. (2021). Das neuartige Virus trifft auf die alten Verteilungsmechanismen: Warum die COVID-19-Pandemie zu mehr sozialer Ungleichheit führt. Wirtschaftsdienst (Hamburg, Germany : 1949), 101(1), 11–14. <https://doi.org/10.1007/s10273-021-2817-5>

DAK-Gesundheit. (2021). Digitalisierung und Homeoffice in der Corona_krise _ Update. Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie. <https://www.dak.de/dak/download/studie-2447824.pdf>

DEKRA. (2021). Arbeitssicherheitsreport 2021. Belastung, Gesundheit, Digitalisierung. <https://www.dekra.de/de/whitepaper-asr2021/>

Eichhorst, W. (2015). Der Wandel der Erwerbsformen in Deutschland. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA)(78).

Enquetekommission des Landtags Nordrhein-Westfalen. (10/2020). Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.

EU-OSHA. (2019). The future role of big data and machine learning in health and safety inspection efficiency. European Agency for Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu/en/publications/future-role-big-data-and-machine-learning-health-and-safety-inspection-efficiency/view>

Frey, C. B. & Osborne, Michael, A. (2013). The future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation? University of Oxford.

Frodermann, C., Grunau, P., Haepf, T., Mackeben, J., Ruf, K [Kevin], Steffes, S. & Wanger, S. (2020). Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf>

Füßers, F., Wessels, C. & Krauss-Hoffmann, P. (12/2019). Die Zukunft der Arbeit im Büro. https://www.lia.nrw.de/_media/pdf/service/Zeitschriftenbeitraege/StGrat-12-2019-Frauke-Fuesers.pdf

Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. The Journal of Applied Psychology, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

Geighardt-Knollmann, C., Lopian, G., Polzer-Baakes, C., Rack, R. & Seiler, K. (2017). Flexibel, mobil, digital: Veränderte Arbeitswelt – veränderte Anforderungen an Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung. sicher ist sicher, 397–400.

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (2020). <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/ArbSchG.pdf>

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (2017). https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/MuSchG.pdf

Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz), 67 Bundesgesetzblatt (2020). https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl120s3334.pdf#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl120s3334.pdf%27%5D_1623407791975

Goedicke, A., Polzer-Baakes, C., Beerheide, E. & Seiler, K. (2017). „Alte“ und „neue“ Belastungen in einer digitalisierten Arbeitswelt: Ergebnisse aus der LIA.nrw-Beschäftigtenbefragung. sicher ist sicher, 420–426.

Grunau, P., Ruf, K [K.], Steffes, S. & Wolter, S. (11/2019). Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1119.pdf>

Hacker, W. & Pietrzyk, U. (2020). Arbeitsgestaltung bei Dienstleistungsprozessen in der digitalen Transformation. In G. Ernst, K. Zühlke-Robinet, G. Finking & U. Bach (Hrsg.), Dienstleistungsmanagement | Dienstleistungsmarketing. Digitale Transformation: Arbeit in Dienstleistungssystemen (1. Aufl., S. 113–128). Nomos Verlagsgesellschaft.

Hacker, W. & Richter, P. (1980). Psychologische Bewertung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen – Ziele und Bewertungsmaßstäbe – Lehrtext 1 (1. Aufl.). Deutscher Verlag der Wissenschaften Berlin.

Helmrich, R., Tiemann, M., Troitsch, K., Lukowski, F., Neuber-Pohl, C. & Lewalder, A. C. (2016). Digitalisierung der Arbeitslandschaften - Keine Polarisierung der Arbeitswelt, aber beschleunigter Strukturwandel und Arbeitsplatzwechsel.

Herrmann, M. & Frey Cordes, R. (2020). Homeoffice im Zeichen der Pandemie: Neue Perspektiven für Wissenschaft und Praxis? IUBH Discussion Papers - Human Resources(2). <http://hdl.handle.net/10419/217267>

Hirsch-Kreinsen, H. (2015). Digitalisierung von Arbeit: Folgen, Grenzen und Perspektiven: Soziologisches Arbeitspapier Nr. 43/2015. <https://doi.org/10.17877/DE290R-17066>

IfZ. (17. April 2020). ‚Einfacharbeit‘ Ergebnisbericht. Institut für Zielgruppenkommunikation.

IT.NRW. (2018). Jede(r) vierte abhängig Beschäftigte in NRW stand 2017 in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis. <https://www.it.nrw/jeder-vierte-abhaengig-beschaeftigte-nrw-stand-2017-einem-atypischen-beschaeftigungsverhaeltnis>

Kauffeld, S. & Maier, G. W. (2020). Digitalisierte Arbeitswelt. Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO), 51(1), 1–4. <https://doi.org/10.1007/s11612-020-00508-y>

Keller, B., Schulz, S. & Seifert, H. (10/2012). Entwicklungen und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010: WSI - Diskussionspapier Nr. 182. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.

Keller, B. & Seifert, H. (2018). Atypische Beschäftigungsverhältnisse in der digitalisierten Arbeitswelt. WSI-Mitteilungen, 71(4), 279–287. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2018-4-279>

Keller, M., Risse, C., Brauner, C. & Krauss-Hoffmann, P. (2021). Arbeit, Sicherheit und Gesundheit in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019. https://www.lia.nrw.de/_media/pdf/service/Publikationen/lia_transfer/LIA_transfer9.pdf

Keuler, M. & Kratz, A. (2018). Crowdworking und Crowdsourcing: Wie die Plattformökonomie unsere Arbeit verändert. G.I.B.INFO. <https://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/crowdworking-und-crowdsourcing-wie-die-plattformoekonomie-unsere-arbeit-veraendert>

Kohlrausch, B. & Zucco, A. (2020). Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt: Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. https://www.wsi.de/download-proxy-for-faust/download-pdf?url=http%3A%2F%2F217.89.182.78%3A451%2Fabfrage_digi.fau%2Fp_wsi_pb_40_2020.pdf%3Fprj%3Dhbs-abfrage%26ab_dm%3D1%26ab_zeig%3D8906%26ab_diginr%3D8483

Kohte, W. & Rabe-Rosendahl, C. (2020). Zerlegung des Arbeitsschutzes in der Fleischindustrie durch Werkverträge – und die Notwendigkeit integrativen Arbeitsschutzes. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 1–9. <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00232-9>

Koranyi, I., Jonsson, J., Rönnblad, T., Stockfelt, L. & Bodin, T. (2018). Precarious employment and occupational accidents and injuries - a systematic review. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 44(4), 341–350. <https://www.jstor.org/stable/26567015>

Krauss-Hoffmann, P. (2021). Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags zu den Anträgen der Fraktion der FDP „Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten“ (BT - Drucksache 19/23678), der Fraktion DIE LINKE „Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice“ (BT - Drucksache 19/26295) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Recht auf Homeoffice einführen - Mobiles Arbeiten erleichtern“ (BT - Drucksache 19/13077): Berlin: Ausschussdrucksache 19(11)1070. Deutscher Bundestag.

Krauss-Hoffmann, P., Füsers, F. & Risse, C. (2021). Arbeitsschutz und betriebliche Vielfalt. Gute Arbeit(5), 30–33.

Krauss-Hoffmann, P., Risse, C. & Füsers, F. (2020). Vielfaltsgerechte Arbeitsgestaltung - Wichtiger denn je. *Ergomed*(6), 6–11.

Lengen, J. C., Kordsmeyer, A.-C., Rohwer, E., Harth, V. & Mache, S. (2021). Soziale Isolation im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie: Hinweise für die Gestaltung von Homeoffice im Hinblick auf soziale Bedürfnisse. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 1–6. <https://doi.org/10.1007/s40664-020-00410-w>

LIA.nrw. (19. Mai 2021). 30 neue Anwärterinnen und Anwärter [Press release]. Bochum. https://www.lia.nrw.de/service/pressearchiv/2021/210519_ASV_Anwaerterinnen-und_Anwaerter/index.html

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales. (2019). Überwachungsaktion „Faire Arbeit in der Fleisch-industrie.“ Abschlussbericht. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales. https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/191220_abschlussbericht_fleischindustrie_druckdatei.pdf

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (2020). Sozialbericht NRW 2020. Armuts- und Reichtumsbericht. http://www.sozialberichte.nrw.de/sozialberichterstattung_nrw/aktuelle_berichte/SB2020.pdf

Möhner, M. & Wolik, A. (2020). Berufs- und branchenbezogene Analyse des COVID-19-Risikos in Deutschland, 1, 29–34. <https://www.asu-arbeitsmedizin.com/wissenschaft/berufs-und-branchenbezogene-analyse-des-covid-19-risikos-deutschland>

Mrass, V. & Leimeister, J. M. (2018). Crowdworking-Plattformen als Enabler neuer Formen der Arbeitsorganisation. In H. R. Fortmann & B. Kolocek (Hrsg.), *Arbeitswelt der Zukunft: Trends – Arbeitsraum – Menschen – Kompetenzen* (S. 139–151). Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20969-8_10

Oschmiansky, F. (14. Oktober 2020). Das Normalarbeitsverhältnis | bpb. Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/317174/normalarbeitsverhaeltnis>

Pfeiffer, S., Lee, H., Zirnig, C. & Suphan, A. (2016). *Industrie 4.0 – Qualifizierung 2025*. <https://www.sabine-pfeiffer.de/files/downloads/2016-Pfeiffer-Industrie40-Qualifizierung2025.pdf>

Polzer-Baakes, C. & Beerheide, E. (2016). *Gesunde Arbeit – ein (Berufs-)leben lang [LIA.fakten]*. https://www.lia.nrw.de/media/pdf/service/Publikationen/lia_fakten/LIA_fakten_Juli2016_alternsgerechteBeschaeftigung.pdf

Präventionsgesetz (2015). https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgbl115s1368.pdf

Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In G. Rodgers & J. Rodgers (Hrsg.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (S. 1–16).

Rönblad, T., Grönholm, E., Jonsson, J., Koranyi, I., Orellana, C., Kreshpaj, B., Chen, L., Stockfelt, L. & Bodin, T. (2019). Precarious employment and mental health: a systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(5), 429–443. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3797>

Salengros, P., van de Leemput, C. & Mubikangiey, L. (1989). Psychological and sociological perspectives on precarious employment in Belgium. In G. Rodgers & J. Rodgers (Hrsg.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (S. 197–224).

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (2021). https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Schäfer, V. & Wawrzonkowski, A. (2019). Arbeitsmarktreport NRW 2018 – Frauen am Arbeitsmarkt: mit einem Sonderkapitel: Alleinerziehende am Arbeitsmarkt.

Schröder, C., Goebel, J., Grabka, M. M., Graeber, D., Kroh, M., Kröger, H., Kühne, S., Liebig, S., Schupp, J., Seebauer, J. & Zinn, S. (2020). Erwerbstätige sind vor dem Covid-19-Virus nicht alle gleich. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research(1080). <https://www.econstor.eu/handle/10419/219000>

Schroeder, W. & Greef, S. (20. Mai 2020). Unternehmerverbände und Gewerkschaften – Mitgliederstand und verbandspolitische Reichweite | bpb. Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/geschichte/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/309846/unternehmerverbaende-und-gewerkschaften>

Schulte, A. & Wörster, Á. (2020). Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer in der Fleischindustrie. Weidener Diskussionspapiere: Nr. 76. Ostbayerische Technische Hochschule (OTH). <http://hdl.handle.net/10419/225270>

Seiler, K. & Acemyan, T. (2015). Zweiklassengesellschaft? Atypische Beschäftigung und Konsequenzen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.: transfer 6. LIA.transfer. https://www.lia.nrw.de/_media/pdf/service/Publikationen/lia_transfer/LIA_transfer-VI.pdf

Seiler, K. & Krauss-Hoffmann, P. (2020). Gesunde und produktive Arbeit im Homeoffice. DGUV forum(8). https://forum.dguv.de/issues/DGUV_Forum_08_2020.pdf

Sieglen, G. (2020). Migranten auf dem Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen in den Jahren 2008 bis 2018. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)(1/2020). http://doku.iab.de/regional/NRW/2020/regional_nrw_0120.pdf

Sieglen, G., Buch, T. & Dengler, K. (2017). Digitalisierung der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen: Folgen für den Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen.

Sommer, S. (2021). Europäische Impulse für das Arbeitsschutzsystem – Zukunft smarter Arbeitsschutzaufsicht: Amtliche Mitteilungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 1/2021. baua:Aktuell. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aktuell/1-2021.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Sperber, C., Giehl, D. & Walwei, U. (2021). Warum die Corona-Krise atypisch Beschäftigte besonders stark trifft. <https://www.iab-forum.de/warum-die-corona-krise-atypisch-beschaeftigte-besonders-stark-trifft/?pdf=21833>

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021). Der Ausbildungsmarkt im Beratungsjahr 2020/21. Arbeitsmarkt kompakt, Mai 2021. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Fachstatistiken/Ausbildungsmarkt/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Situation-Ausbildungsmarkt20-21.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Statistisches Bundesamt. (2019). Bevölkerung im Wandel: Annahmen und Ergebnisse der 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung.

Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln (2015). https://www.gesetze-im-internet.de/betrsv_2015/BetrSichV.pdf

Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (2008). <https://www.gesetze-im-internet.de/arbmedvv/BJNR276810008.html>

Weckmüller, H. (2020). Gesellschaftlich sinnvolle Arbeit. *personal.magazin*, 11, 29–32.

Wessels, C., Füsers, F. & Krauss-Hoffmann, P. (2019). „Arbeitsschutz 4.0“ Arbeitsschutz in Zeiten von Homeoffice wirksam gestalten. *sicher ist sicher*(6), 270–275.

Wessels, C., Füsers, F. & Krauss-Hoffmann, P. (2020). Gesund und sicher im Homeoffice arbeiten. In S. v. Gehrig, S. Köchling, S. Poppelreuter & TÜV Rheinland (Hrsg.), *Arbeitsschutz besser managen, Organisation und Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz im Unternehmen: Loseblattwerk 17, Ergänzungslieferung 2020*.

Wintermann, O. (2020). Sonderstudie Corona. Begleitstudie zur Zukunftsstudie: Leben, Arbeit, Bildung 2035+.

Wöhrmann, A. M., Backhaus, N., Tisch, A. & Michel, A. (2020). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20200713>

WSI. (2021). Neue Verordnung wirkt sich aus. *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut*. https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2021_02_16.pdf

ZEW. (2015). Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Kurzexpertise_BMAS_ZEW2015.pdf

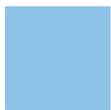
Zika, G., Helmrich, R., Maier, T., Weber, E. & Wolter, Marc, I. (2018). Regionale Branchenstruktur spielt eine wichtige Rolle: Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung bis 2035. *IAB-Kurzbericht*, 9/2018.

Auszüge dieser Stellungnahme sind teilweise im Wortlaut entnommen aus folgenden Stellungnahmen:

Seiler, K.; Krauss-Hoffmann, P.; Brauner, C.: Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landtags Nordrhein-Westfalen: „Den gerechten Lohn der Vielen besser schützen: Mindestlohnbetrügern endlich das Handwerk legen – Mindestlohn muss wirksam umgesetzt und kontrolliert werden“ (Antrag der Fraktion der SPD – Drucksache 17/8779). Düsseldorf: Stellungnahme 17/2986. Landtag Nordrhein-Westfalen.

Seiler, K.; Krauss-Hoffmann, P.; Brauner, C.: Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landtags Nordrhein-Westfalen: „Sozialbericht NRW 2020 – 5. Armuts- und Reichtumsbericht“ (Vorlagen 17/4607 und 17/4608). Düsseldorf: Stellungnahme 17/3840. Landtag Nordrhein-Westfalen.

Krauss-Hoffmann, P: Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags zu den Anträgen der Fraktion der FDP Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten (BT-Drucksache 19/23678), der Fraktion DIE LINKE Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice (BT-Drucksache 19/26298) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern (BT-Drucksache 19/13077). Berlin: Ausschussdrucksache 19(11)1070. Deutscher Bundestag.



Impressum

Herausgeber

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw)
Gesundheitscampus 10
44801 Bochum
Telefon: +49 (0) 211 3101-1133
info@lia.nrw.de
www.lia.nrw

Gestaltung

www.heimrich-hannot.de

Das LIA.nrw ist eine Einrichtung des Landes Nordrhein-Westfalen und gehört zum Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Nachdruck und Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des LIA.nrw.

Bochum, August 2021

Erstmals vorgestellt im Landtag Nordrhein-Westfalen am 24.06.2021

DOI: 10.48551/qwps-ph4