

Arbeitsgestaltung und Arbeitsschutz: prospektives Präventionshandeln für Gute Arbeit

Daniela TIEVES-SANDER

IG Metall Vorstand

Wilhelm-Leuschner-Straße 79, D-60329 Frankfurt am Main

Kurzfassung: Die IG Metall hat im Jahr 2019 in insgesamt 2057 Betrieben Workshops zum Stand der Transformation durchgeführt. Um eine visualisierte Abbildung des Transformationsgeschehens in den von der IG Metall betreuten Betrieben zu gewinnen, wurden die einbezogenen Betriebsräte gebeten, einen Fragebogen zu beantworten. Dieser Beitrag stellt die Ergebnisse aus dem Themenbereich Arbeitsgestaltung und Arbeitsschutz vor und ordnet diesen Themenbereich in die Debatte der Digitalisierung ein. Abschließend werden betriebspolitische Konsequenzen gezogen und strategische Überlegungen für eine Strategie zur menschengerechten Arbeitsgestaltung in der Transformation skizziert.

Schlüsselwörter: Digitalisierung, Mitbestimmung, körperliche Belastungen, psychische Belastungen, Gefährdungsbeurteilung

1. Arbeitsgestaltung und Arbeitsschutz im Betrieb

Die derzeitigen und noch zu erwartenden Veränderungen in der Gesellschaft wie auch in der Arbeitswelt speziell, die unter dem Stichwort Transformation diskutiert werden, sind ein komplexer Prozess. Er beinhaltet den Wandel in verschiedensten Bereichen etwa der De-Karbonisierung oder der Globalisierung. Dieser Prozess bedeutet auch massive Veränderungen für den Bereich der Arbeitsgestaltung und beschäftigt daher alle Akteure in diesem Bereich wie auch die Arbeitswissenschaft (vgl. u. a. Urban 2019a).

Für die Felder der Arbeitsgestaltung und im Speziellen des Arbeitsschutzes ist dabei noch keinesfalls ausgemacht, wie die konkreten Veränderungen am Ende die betriebliche Realität und damit die Arbeitsplätze der Beschäftigten verändern werden. Zielstellung kann und sollte dabei stets die menschengerechte Arbeitsgestaltung sein, diese Aufgabe stellt sich allen Akteuren gleichermaßen (vgl. u. a. Fergen 2019). Diese Schlussfolgerung basiert auf der klaren Forderung einer menschenzentrierten Betrachtung der Begleitung der Veränderungen, die sich von einer rein technikgetriebenen Betrachtung distanziert (vgl. Hirsch-Kreinsen et al. 2018). In der Diagnose der derzeitigen Ist-Situation scheint allerdings die Technik zumeist noch die dominante Variable zu sein (vgl. Matuschek und Kleemann 2018).

Auf der betrieblichen Ebene wird die Arbeitsgestaltung in großen Bereichen durch den Arbeitsschutz determiniert. Dieser fußt zum einen auf einem klaren gesetzlichen und unter-gesetzlichen Regelwerk und zeichnet sich darüber hinaus durch ein Zusammenwirken beider betrieblicher Parteien aus. Letzteres folgt aus den in der Betriebsverfassung verankerten Mitbestimmungsrechten der betrieblichen Interessenvertretungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz (vgl. §87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie gewerkschaftliche Strategien in diesem Feld aussehen können. Welche betriebspolitischen Konsequenzen aus den zu beobachtenden Veränderungen mit der Zielstellung einer menschenzentrierten und menschengerechten Arbeitsgestaltung zu ziehen sind. Der Beitrag nutzt die Ergebnisse des Transformationsatlas der IG Metall im Bereich der Arbeitsgestaltung, um aus der Diagnose der betrieblichen Situation eben diese Konsequenzen zu ziehen und eine Strategie zu skizzieren.

2. Ergebnisse aus dem Transformationsatlas

Der folgende Abschnitt stellt die Ergebnisse des Transformationsatlas der IG Metall aus dem Fokusbereich der Arbeitsbelastungen vor. Für eine Einführung und methodische Erläuterung wird auf den Beitrag von Gerst in diesem Band verwiesen.

2.1 Verbreitung einzelner Technologien

Die Ergebnisse des Transformationsatlas erlauben einen Einblick in die Verbreitung einzelner neuerer technischer Möglichkeiten in den befragten Betrieben. Konkret wurde der Einsatz kollaborierender Roboter, von 3D-Druck, Datenbrillen und Tablets sowie von Fernwartung thematisiert. Dabei wurde jeweils unterschieden, ob diese überhaupt eine Rolle spielen, geplant, erprobt werden oder bereits in Teilbereiche oder darüber hinaus im Einsatz sind. Die Ergebnisse fallen für die einzelnen Technologien sehr unterschiedlich aus, einen Überblick gibt Tabelle 1.

Tabelle 1: Ergebnisse des Transformationsatlas zur Verbreitung und Ausprägung einzelner Technologien in den befragten Betrieben (Angaben in Prozent).

	Spielt keine Rolle	Wird geplant	Wird erprobt	In Teilbereichen verbreitet	Über Teilbereiche hinaus verbreitet	Lässt sich nicht beurteilen
Kollaborierende Roboter	63	9	8	14	2	4
3D-Druck	49	7	15	22	3	4
Datenbrillen/ Tablets	37	17	15	22	6	2
Fernwartung	34	11	9	33	8	4

Auffällig erscheint zunächst, dass kollaborierende Roboter – lange Zeit eines der Symbolbilder der Diskussion um Industrie 4.0 – in über zwei Dritteln der Betriebe keine Rolle spielen. Sind sie in den Betrieben vorhanden, so oft nur in Teilbereichen oder der Einsatz befindet sich noch im Planungsstatus. In der betrieblichen Praxis wird mit dem Einsatz kollaborierender Roboter oft eine Unterstützung bei Zwangshaltungen oder Vermeidung repetitiver Tätigkeiten verbunden. Diesem stehen neue und bekannte Gefährdungen gegenüber, wie etwa Quetschungen oder Kollisionen.

Demgegenüber steht mit der Fernwartung eine wesentlich verbreitetere Veränderung der Transformation. Bereits in über einem Drittel der Betriebe findet diese Technik

Anwendung, vereinzelt auch über Teilbereiche hinaus. Hieran lässt sich beispielhaft aufzeigen, welche teils weitreichenden Auswirkungen auf die Arbeitsgestaltung eine auf den ersten Blick eher simple Neuerung hat. Damit, dass es etwa einem Techniker eines Maschinenherstellers nun möglich ist, auch eine komplexere Anlage aus der Ferne zu warten, indem ein Bediener der Maschine mithilfe einer Datenbrille und Videoübertragung direkt an der Maschine tätig wird sind zahlreiche Implikationen verbunden. Diese reichen von Fragen der Arbeitszeit (insbesondere bei unterschiedlichen Zeitzonen) über Fragen der Ergonomie (der Datenbrille aber auch der Software) bis hin zu Fragen der Betriebssicherheit. Im Sinne letzterer müssen u. a. transparente Vorkehrungen getroffen werden, wenn es dem Techniker möglich ist, aus der Ferne in die Maschine einzugreifen, an der gerade ein anderer Beschäftigter quasi mit-tätig ist.

2.2 Arbeitsbelastung und deren Bewertung

Neben den Fragen nach einzelnen Technologien und deren Verbreitungsgrad lassen sich mit Hilfe der Daten aus dem Transformationsatlas auch Einschätzungen zur Belastungssituation in den Betrieben und dem Umgang damit machen. Dabei zeigt sich ein deutlicher Kontrapunkt zu den teils prognostizierten quasi automatischen Belastungsrückgängen, die der Digitalisierung inhärent seien (vgl. BDA 2015, Börkircher & Walleter 2018). So gehen die Betriebsratsgremien in nahezu 80% der Betriebe davon aus, dass – in unterschiedlichem Ausmaß – neue Belastungen entstehen werden. Dem stehen 46% der Betriebe gegenüber, in denen davon ausgegangen wird, dass – ebenfalls in unterschiedlicher Ausprägung – Belastungen im Zuge der Digitalisierung verringert werden.

Tabelle 2: Ergebnisse des Transformationsatlas zur Verbreitung und Ausprägung einzelner Technologien in den befragten Betrieben (Angaben in Prozent).

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teilweise zu	Trifft weitgehend zu	Trifft voll zu	Lässt sich nicht beurteilen
Neue Belastungen entstehen	2	7	38	24	16	13
Belastungen werden verringert	10	29	40	5	1	15

Darüber hinaus ist auffällig, dass jeweils über 10% der Gremien noch keine Beurteilung hinsichtlich dieser Aspekte abgeben können. In dieser Unsicherheit schwingt sicherlich auch die teils erhebliche Komplexität der Veränderungen eine große Rolle, wie sie im vorhergehenden Abschnitt am Beispiel der Fernwartung kurz skizziert wurde.

Vor diesem Hintergrund erscheint es auch nicht verwunderlich, dass fast die Hälfte der Gremien im Bereich der zukünftigen Entwicklung der Arbeitsbelastungen eher Risiken sehen und Chancen nur von 18% angegeben werden. Ein gutes Drittel sieht hier noch keine eindeutige Richtung.

Derzeit werden die veränderten Belastungen werden nur in 37% der Betriebe in vollem Umfang und in weiteren 23% teilweise berücksichtigt. Noch geringer ist die Beteiligung der Beschäftigten bei konkreten Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, dies trifft lediglich in der Hälfte der Betriebe voll oder teilweise zu.

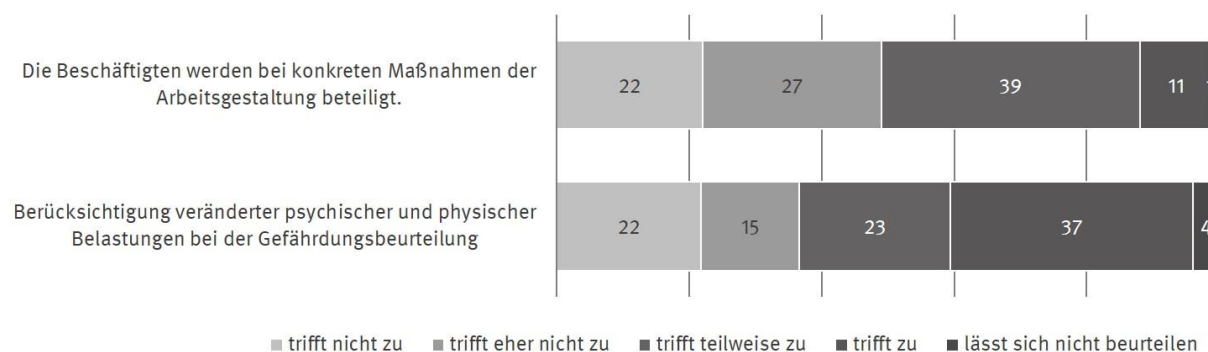


Abbildung 1: Ergebnisse des Transformationsatlas zur Beteiligung der Beschäftigten an Arbeitsgestaltung und Berücksichtigung von Veränderungen in der Gefährdungsbeurteilung (Angaben in Prozent).

3. Diskussion: Elemente einer betriebspolitischen Strategie auf dem Weg zu prospektivem Präventionshandeln

Die dargelegten Ergebnisse verdeutlichen geben deutliche Hinweise auf einzelne Elemente, die Teil einer betriebspolitischen Strategie sein müssen, wenn im Rahmen der laufenden und sich weiter vollziehenden Transformation eine humanzentrierte Gestaltung der Arbeit als Ziel verfolgt werden soll. Diese werden hier im Folgenden kurz skizziert.

Die betriebliche Verbreitung und jeweilige Ausprägungen einzelner Technologien sind sehr unterschiedlich. Daher müssen auf betrieblicher oder Unternehmensebene sinnvolle Schwerpunktthemen identifiziert werden. Neben den hier im Transformationsatlas quasi exemplarisch abgefragten einzelnen Technologien ist diese Analyse sinnvollerweise auch um neue Formen der Arbeitsorganisation (zum Beispiel agiles oder mobiles Arbeiten) sowie Fragen der Arbeitsplatzgestaltung (zum Beispiel modern Workspaces) zu ergänzen. Diese müssen die Ankerpunkte einer betriebspolitischen Strategie sein. Die sich so ergebenden Handlungsfelder für die betrieblichen Akteure und damit auch für die Betriebsratsgremien müssen anschließend priorisiert werden.

Darüber hinaus zeigt sich, dass die oft mit den Veränderungen quasi automatisch diagnostizierte Humanisierung der Arbeit in der betrieblichen Realität nicht wiederzufinden ist. Weder gehören körperliche Belastungen der Vergangenheit an, noch bringen neue Softwarelösungen immer eine Reduzierung von Arbeitsintensivierung. Diese Ergebnisse des Transformationsatlas decken sich mit weiteren Arbeiten zur betrieblichen Situation (vgl. u. a. Matuschek et al 2018, DGB Index 2019).

Im Rahmen der betriebspolitischen Strategie gilt es folglich, eine Humanisierungsperspektive zu entwickeln um damit bereits im Planungsprozess die Orientierung auf eine menschengerechte Arbeitsgestaltung zu verankern. Es braucht dazu eine Bestandsaufnahme der ggf. bestehenden Belastungen und eine realistische Abschätzung der erwarteten neuen Situation. Nur wenn dies passiert, ist es möglich, prospektiv die Gefährdungen der veränderten Arbeitsplätze einzuschätzen und somit bestehende Chancen nutzen zu können. Hier besteht derzeit ein Nachholbedarf in der betrieblichen Praxis, wie die Ergebnisse zur Gefährdungsbeurteilung verdeutlichen.

Betriebsräte können die bestehenden Instrumente der Mitbestimmung im Arbeitsschutz einsetzen, um die Gefährdungsbeurteilung als Instrument für eine prospektive Prävention im Unternehmen zu etablieren und die bestehende Lücke zu schließen. Ankerpunkt sollten hierbei die Regeln des Arbeitsschutzes sein, die eine prospektive

Beurteilung fordern. Dies erscheint als einzig erfolgsversprechende Strategie zur Zurückdrängung möglicher Fehlbelastungen (Urban 2019b: 150).

Eine wichtige, im Betrieb bereits vorhandene Ressource, die diese Bestrebungen unterstützen kann, ist derzeit weitgehend ungenutzt: die Beteiligung der betroffenen Beschäftigten an der Arbeitsgestaltung. Auch hier haben Betriebsräte die Möglichkeit, sachkundige ArbeitnehmerInnen für ihre Tätigkeit hinzuziehen (§ 80 Abs. 2 Satz 4 BetrVG). Dies ermöglicht es, das Erfahrungswissen der Beschäftigten als ExpertInnen der Arbeitssituation in die Neugestaltung einzubringen.

Bei der Bearbeitung der anstehenden Themen kann es dabei auch zu Zielkonflikten kommen. Etwa, wenn beschäftigungs- und gesundheitsschutzpolitische Ziele in einen Widerspruch geraten. Der Umgang mit diesen absehbaren Konflikten muss Bestandteil der betrieblichen Strategie werden, so wie es insgesamt gilt, die verschiedenen Elemente zu integrieren.

4. Literatur

- BDA (2015): Chancen der Digitalisierung nutzen. Positionspapier der BDA zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt. Online verfügbar unter: [https://arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/6308287022D75F36C1257FA2005707DD/\\$file/BDA_Chancen_Digitalisierung.pdf](https://arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/6308287022D75F36C1257FA2005707DD/$file/BDA_Chancen_Digitalisierung.pdf). Zuletzt abgerufen am 09.01.2020.
- Fergen A (2019): Menschengerechte Arbeitsgestaltung: Stand und Perspektiven. In: Schröder L, Urban HJ (Hg.): Transformation der Arbeit – Ein Blick zurück nach vorn. Jahrbuch Gute Arbeit, Ausgabe 2019. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Hirsch-Kreinsen H, Ittermann P, Niehaus J (2018): Fazit: Konturen eines Leitbildes digitaler Industriearbeit. In: Hirsch-Kreinsen H, Ittermann P, Niehaus J (Hg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision der Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Baden-Baden: Nomos, 383-396.
- Institut DGB Index Gute Arbeit (Hg.) (2019): Körperlich harte Arbeit. So beurteilen die Beschäftigten ihre Belastungen Ergebnisse einer Sonderauswertung der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2018. Berlin.
- Matuschek I, Kleemann F (2018): „Was man nicht kennt, kann man nicht regeln“ Betriebsvereinbarungen als Instrument der arbeitspolitischen Regulierung von Industrie 4.0 und Digitalisierung. WSI Mitteilungen 71: 227–234. DOI: 10.5771/0342-300X-2018-3-227.
- Matuschek I, Kleemann F, Haipeter T (2018): Industrie 4.0 und die Arbeitsdispositionen der Beschäftigten. Zum Stellenwert der Arbeitenden im Prozess der Digitalisierung der industriellen Produktion. Hg. v. Hartmut Hirsch-Kreinsen und Anemari Karacic. Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung (FGW). Düsseldorf (FGW-Studie, Digitalisierung von Arbeit 11).
- Urban, HJ (2019a): Gute Arbeit und Demokratie. Zwei Seiten einer arbeitspolitischen Medaille. In: Schröder L, Urban HJ (Hg.): Transformation der Arbeit – Ein Blick zurück nach vorn. Jahrbuch Gute Arbeit, Ausgabe 2019. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Urban, HJ (2019b): Gute Arbeit in der Transformation. Über eingreifende Politik im digitalisierten Kapitalismus. Hamburg: VSA-Verlag.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Digitale Arbeit, digitaler Wandel, digitaler Mensch?

66. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

TU Berlin
Fachgebiet Mensch-Maschine-Systeme

HU Berlin
Professur Ingenieurpsychologie

16. – 18. März 2020, Berlin

GfA-Press

Bericht zum 66. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 16. – 18. März 2020

TU Berlin, Fachgebiet Mensch-Maschine-Systeme
HU Berlin, Professur Ingenieurpsychologie

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Dortmund: GfA-Press, 2020
ISBN 978-3-936804-27-0

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.
Alle Rechte vorbehalten.

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

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Screen design und Umsetzung

© 2020 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de