

# Erfordert die neue Arbeitswelt auch neue Schutzkonzepte?

**GUTE ARBEIT 4.0** Interessenvertretungen müssen bei der Gestaltung mitwirken

Moderne Technologien und Arbeitsmethoden stellen hohe Anforderungen an die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten. Interessenvertretungen sind einmal mehr gefragt, bei der Gestaltung der guten Arbeit von Morgen mitzubestimmen.

Von Kerstin Blass

Herr O. ist Krankenpfleger, er richtet die Medikamente vor dem „Einstampeln“. Frau M. telefoniert mit einem Geschäftspartner, liest parallel ihre E-Mails und gibt ihrer Kollegin per Handzeichen wichtige Arbeitsinformationen. Herr K. und Frau D. erhalten von ihrem Chef nur noch Arbeitsziele. Wie sie diese erreichen, liegt in ihrer Verantwortung. „Arbeiten hinter der Uhr“, Multitasking und Selbststeuerung sind Phänomene, die die „neue Arbeitswelt“ recht treffend beschreiben. Sie stehen für Strategien, mit denen Beschäftigte der anhaltend hohen Arbeitsintensität begegnen (müssen). Dabei wird Arbeitsintensität längst nicht mehr nur durch das Verhältnis von Arbeitsmenge und Arbeitszeit (zum Beispiel Stückzahl pro Stunde) bestimmt, sondern es sind zahlreiche weitere Einflüsse identifiziert, die Arbeitsintensität in der Moderne als eine (unbegrenzte) Kombination unterschiedlicher Belastungsfaktoren problematisieren. Zu nennen sind beispielsweise: unklare tägliche Arbeitsmenge, personelle Besetzung, Arbeitsgeschwindigkeit, Termindruck, Unterbrechungen, Komplexität der Aufgaben, Anforderungen an die Zusammenarbeit/Kooperation und vieles mehr.

Mit der Schwierigkeit Arbeitsintensität eindeutig zu definieren, geht die Schwierigkeit einher, Arbeitsintensität zu messen und hinsichtlich ihrer Gefährdungspotenziale zu beurteilen. Unstrittig ist, dass eine dauerhaft hohe Arbeitsintensität (und mehr noch eine stetige Arbeitsintensivierung verstanden als „Ansteigen der Intensität“) eine ernst zu nehmende gesund-



Foto: Adobe Stock/Andrey Popov

Multitasking, also mehrere Dinge gleichzeitig erledigen, ist nur eine der Begleiterscheinungen der neuen Arbeitswelt.

heitsgefährdende (Arbeits-)Belastung für Beschäftigte darstellt.

Die Arbeitsprogrammgruppe Psyche der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) hat in der Auswertung der Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ Arbeitsintensität als einen der Schlüsselfaktoren hervorgehoben, die branchen- und tätigkeitsübergreifend bei der

## Digitalisierung verschärft das Problem

Beurteilung der psychischen Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind. Aber ebenso wie bis heute keine adäquate Strategie zur Reduzierung der psychischen Belastungen (im Allgemeinen) erkennbar ist, wird auch die Arbeitsintensität (im Speziellen) als schwer handhabbar problematisiert. Die fortschreitende Digitalisierung und die damit einhergehende Entgrenzung von Arbeitszeit und Arbeitsort verschärfen das Problem, weil sie den Arbeitsschutzakteuren den Zugriff auf „die Arbeit“ zusätzlich mehr und mehr entziehen. Erste Stimmen fragen deshalb nach der Wirksamkeit der klassischen Prozesse und Instrumente des Arbeitsschutzes. Welche An-

passungsleistungen müssen vorgenommen werden, welche Präventionskonzepte sind zu entwickeln. Wie können die Arbeitsschutzakteure die veränderten Arbeitsbedingungen auch zukünftig angemessen erfassen und beurteilen und nachhaltige Schutzmaßnahmen ableiten?

Für die Interessensvertretungen könnten die Diskussionen über neue Präventions- und Schutzansätze zweierlei mit sich bringen: Zum einen besteht die Option, von den Arbeitsschutzakteuren aktiver in Bündnisse zur sozialpartnerschaftlichen und betrieblichen Gesundheitspolitik einbezogen zu werden. Zum anderen werden sich die Interessenvertretungen einmal mehr mit den Beschäftigten bei der Analyse der Belastungen und bei der Gestaltung der guten Arbeit 4.0 auseinandersetzen müssen. Unterstützung auf diesem Weg können die Interessensvertretungen bei BEST abrufen, etwa über das Projekt „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“ ([www.best-saarland.de/informationen/betriebsmonitor-gute-arbeit-saar-40](http://www.best-saarland.de/informationen/betriebsmonitor-gute-arbeit-saar-40)), das mit seinem aktuellen Modul „Initiativberatung Gute Arbeit 4.0“ ein besonderes Augenmerk auf die Gestaltung von Digitalisierung und Transformation legt.

Kerstin Blass ist BEST-Beraterin.

### Lesetipps:

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2020): Arbeitsintensivierung – ein Merkmal der modernen Arbeitswelt? WSI Mitteilungen, Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, Schwerpunkttheft 1/2020  
Georg, A./Guhlmann, K./Peter, G. (Hrsg.) (2020): Humanisierung der Arbeit 4.0 Prävention und Demokratie in der Digitalisierten Arbeitsgesellschaft.

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di); Bereich Innovation und Gute Arbeit (Hrsg.) (2019): Arbeitsintensität – Perspektiven, Einschätzungen, Positionen aus gewerkschaftlicher Sicht.  
Infos zur GDA: [www.gda-psyche.de](http://www.gda-psyche.de)



BEST unterstützt Betriebs- und Personalräte in allen Bereichen ihrer Mitbestimmung. Kontakt: [www.best-saarland.de](http://www.best-saarland.de), Tel.: 0681 4005-249