

„Zukunftsprojekt Arbeit 4.0“

Digitaler Wandel Vernetzte Technologien durchdringen die Arbeitswelt, schaffen neue Arbeitsformen. Das Bundesarbeitsministerium will den Wandel mitgestalten und hat ein „Weißbuch Arbeiten 4.0“ vorgelegt. Wir fragten Hans-Jürgen Urban nach ersten Einschätzungen.

Ministerin Nahles hat mit einem Grünbuch einen Dialog zur Digitalisierung angestoßen. Nun liegt das Weißbuch mit ersten Ergebnissen vor. Waren die Gewerkschaften daran beteiligt? Ja, die Gewerkschaften haben sich aktiv in den Diskussionsprozess eingeklinkt. Etwa durch Stellungnahmen oder Beteiligung an Debatten.

Welche Themen der Arbeitspolitik haben im digitalen Wandel besondere Brisanz für die Beschäftigten? Die wissenschaftlichen Befunde sind bisher eher uneindeutig, aber es liegen betriebliche Erfahrungen vor, auf die wir uns stützen können.

Demnach haben wir es vielfach mit einer „Digitalisierung von oben“ zu tun, an der die Beschäftigten nicht oder kaum beteiligt sind. Da geht es mehr um Rationalisierung als um Humanisierung. Auch wird vielfach von wachsenden Arbeitsmengen und -belastungen berichtet. Zugleich spielt der Umgang mit riesigen Datenmenge eine zentrale Rolle. Für die Betriebe gewinnen Probleme der Datensicherheit und für die Beschäftigten Fragen des Datenschutzes an Bedeutung.

Entgrenzung von Arbeitszeiten und permanente Erreichbarkeit sind neue Trends. Das Weißbuch schlägt u.a. „Wahlarbeitszeitoptionen“ und das Experimentieren mit gesetzlichen Arbeitszeitregeln vor. Wie soll das aussehen? Wie sich die Ministerin das vorstellt, sollten Sie sie fragen.

Aber was halten Sie davon? Es kommt darauf an, womit experimentiert werden soll! Die wissenschaftlichen Befunde weisen das Dreieck aus dem 8-Stunden-Tag, der 40-Stunden-Woche sowie einer Mindest-Ruhezeit von 11 Stunden mit Blick auf den Erhalt des physischen und psychischen Leistungsvermögens als eine Art Goldstandard der Arbeitszeitgestaltung aus. Dauerhaft längere Arbeitszeiten oder kürzere Ruhezeiten erhöhen signifikant die Unfall- und Gesundheitsrisiken. Das sind belastbare Forschungsergebnisse und die Gesundheit der Beschäftigten ist kein geeigneter Gegenstand von Experimenten.

Anders verhält es sich mit Modellen, die mehr Mitbestimmung der Betriebsräte und verbindlichere Einflussmöglichkeit der Beschäftigten auf ihre Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten erproben. An Experimenten, die mehr Demokratie im Betrieb wagen, bin ich durchaus interessiert. Wirkliche Zeitsouveränität etwa hilft, Arbeitsanforderungen gesundheitsverträglich zu bewältigen. Auch das belegt die Wissenschaft.

Was muss ein guter Arbeitsschutz 4.0 denn bieten: Mehr Regeln, weniger Regulierung, andere Schutzregeln? Wir gehen mit einem tiefen Erfahrungswissen an die Humanisierung der neuen Arbeit. Aber mit Blick auf Datenschutz, neue Qualifikationsanforderungen psychische Belastungen und neue Arbeitszeitmodelle müssen wir auch humanisierungspolitisches Neuland erschließen. Wichtig sind Regulierungen, die verbindliche Rechte von Interessenvertretungen und Betroffenen sichern und eine Präventionsbewegung von unten fördern. Die Betroffenen sind die eigentlichen Experten ihrer Arbeit, sie müssen einbezogen und gestärkt werden. Denn ohne Partizipation und Konfliktfähigkeit wird die Humanisierung der Digitalisierung nicht gelingen.

Dr. Hans-Jürgen Urban ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.