

Gesundheit am Arbeitsplatz

In Deutschland wird viel Wert auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gelegt. Doch durch die Digitalisierung verändert sich die Arbeit. Es entstehen neue Risiken, die neue Schutzmaßnahmen erfordern. So gibt es heute zwar deutlich weniger Arbeitsunfälle als früher, aber die Zahl psychischer Erkrankungen steigt. Es stellen sich neue Fragen, zum Beispiel: Wie schützt man Beschäftigte, die von zu Hause arbeiten? Wie kann vermieden werden, dass sie sich selbst überfordern?

Wandel der Arbeitsformen

Neue Technologien: Der Mensch wird Teil eines digital gesteuerten Systems und gibt ein gewisses Maß an Eigenständigkeit ab. Er überwacht das System und muss gleichzeitig auch in der Lage sein, Fehler zu erkennen und zu reagieren. Die Arbeit an komplexen Systemen macht die Tätigkeit spannender. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen aber auch wissen, wie das System funktioniert, um richtige Entscheidungen treffen zu können. Das bringt ein hohes Maß an Verantwortung mit sich und birgt die Gefahr von Überforderung.

Zeitliche und räumliche Flexibilisierung: Arbeit ist jederzeit und überall möglich: zuhause, unterwegs, beim Kunden. Wenn Arbeitsprozesse nicht mehr an Arbeitsort- und Arbeitszeit gebunden sind, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Familie und Beruf leichter vereinbaren. Diese Flexibilität kann aber dazu führen, dass sich die Grenzen zwischen Privat- und Arbeitsleben auflösen und die Beschäftigten Überstunden und weniger Pausen machen.

Neue Anforderungen an Führungskräfte: Sie sind dafür verantwortlich, dass Erwerbstätige lernen, sich selbst zu schützen. Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollte Teil der Unternehmenskultur sein, denn Investitionen in den Gesundheitsschutz lohnen sich für alle. Sie verringern kostspielige Fehlzeiten und steigern die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten.

Neue Anforderungen an den Arbeitsschutz: Die Arbeitgeberseite ist für den Arbeitsschutz verantwortlich – egal ob die Beschäftigten im Unternehmen oder von zu Hause (Homeoffice) tätig sind. Mit Hilfe einer Gefährdungsbeurteilung können Betriebe Lösungen anbieten, wie flexibles Arbeiten sicher und gesund gestaltet werden kann. Wichtig ist dabei eine enge Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen, welche die Produkte entwickeln, die Produktion planen und die Computernetzwerke betreuen. Gesundheit muss gleichwertig neben Leistung in der betrieblichen Statistik verankert werden.

Quelle: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: Neue Formen der Arbeit – neue Formen der Prävention, Berlin 2016, Seite 10 bis 44

Meinungen zur Arbeitszeitgestaltung

Der bestehende gesetzliche Rahmen ermöglicht ein hohes Maß an Flexibilität. Weitere Spielräume, etwa bei Tageshöchst- und Ruhezeiten, sind nur auf dem Wege ausgehandelter Flexibilitätskompromisse denkbar. Eine Abkehr vom Acht-Stunden-Tag zugunsten nur noch einer Wochenhöchst- arbeitszeit ist mit den Zielen des Arbeitsschutzes und der Zeitsouveränität nicht vereinbar.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, „Weißbuch: Arbeiten 4.0“, März 2017, Seite 124, sprachlich bearbeitet

Den Unternehmen ist bewusst, dass eine Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit der Mitarbeiter unter dem Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes keine nachhaltige Lösung darstellt. Es wird Aufklärungsarbeit geleistet, wie mit den modernen Kommunikationsformen sachgerecht umgegangen werden kann. Jedoch werden die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit in einer digitalisierten Welt nicht in dem Umfang gezogen werden können wie im analogen Zeitalter.

Quelle: Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland, in: „Weißbuch: Arbeiten 4.0“, März 2017, Seite 117

Arbeitsaufträge

1. Fassen Sie zusammen, welche neuen Herausforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz in einer durch die Digitalisierung veränderten Arbeitswelt gestellt werden.
2. Argumentieren Sie, warum ein besserer Gesundheitsschutz gut für das Unternehmen ist. Beziehen Sie dabei das Schaubild „Gesundheit am Arbeitsplatz“ unter www.sozialpolitik.com/materialien ein.
3. Gruppenarbeit: Entwickeln Sie Lösungsvorschläge, a) was die Arbeitgeberseite tun kann, um ihre Beschäftigten vor Überforderung zu schützen, b) was Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst dazu beitragen können.