

Arbeit 4.0 – Wie gesund ist die digitale Arbeitswelt von morgen?

Nachbericht zum Gesundheitsforum der Landesgesundheitskonferenz vom 6. Juni 2016.

Die digitale Welt hält in allen Bereichen des Lebens Einzug und beeinflusst die Art, wie wir leben und arbeiten. Der Begriff „Arbeit 4.0“ greift die Digitalisierung der Arbeitswelt und die damit einhergehenden Entwicklungen auf, die mit neuen flexiblen Arbeitsmodellen verbunden sind. Doch welchen Stellenwert nehmen Gesundheit und Sicherheit in der digitalen Arbeitswelt ein? Welche Kompetenzen und Qualifizierungen brauchen Beschäftigte und Führungskräfte, um gesund zu bleiben? Und wo können Konzepte der Betrieblichen Gesundheitsförderung ansetzen? Diese Fragen standen im Fokus des Gesundheitsforums, das am 6. Juni 2016 mit rund 150 interessierten Teilnehmenden in der Urania Berlin stattfand.

Auf dem Podium diskutierten:

- Emine Demirbüken-Wegner, Staatssekretärin für Gesundheit, Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales Berlin
- Prof. Dr. Antje Ducki, Beuth Hochschule für Technik Berlin
- Dr. Robert Rath, Direktor im Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin
- Christian Hoßbach, Stellvertretender Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes - Bezirk Berlin-Brandenburg
- Werner Mall, Unternehmensbereichsleiter Prävention, AOK Nordost
- Ansgar Oberholz, CEO & Gründer St. Oberholz, Café und Coworking Space in Berlin Mitte

Moderation: Detlef Kuhn, ZAGG Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften gGmbH

Wie verändert die Digitalisierung die Arbeitswelt?

Die Digitalisierung wird unseren Arbeitsalltag nachhaltig verändern: Arbeit wird weniger an einen Ort oder einen Zeitraum gebunden sein und auch die Beziehung zwischen Menschen und Maschinen wird sich verändern und stärker in den Fokus rücken. So beschreibt Prof. Dr. Antje Ducki von der Beuth Hochschule für Technik in ihrem Einführungsbeitrag die Zukunft der Arbeit und spricht klar von Gewinnern und Verlierern dieser Entwicklung. Zur Risikogruppe zählt sie gering- bzw. unqualifizierte Beschäftigte. Sie werden besonders ersetzbar, da einfache Tätigkeiten immer häufiger an Maschinen

abgegeben werden. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind die Folge, die mit Unsicherheit, Entfremdung, Einsamkeitserleben und mehr Eigenverantwortung einhergehen. Potenziale der Digitalisierung erwachsen für Ducki jedoch, wenn etwa gefährliche oder unliebsame Tätigkeiten von Maschinen übernommen werden und die Arbeit dadurch qualitativ besser wird. Auch die Work-Life-Balance könnte künftig profitieren, denn durch Homeoffice oder beispielsweise Vertrauensarbeitszeit ist die Präsenz am Arbeitsplatz nicht mehr zwingend erforderlich. So lassen sich Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren. Darüber hinaus ergeben sich neue Themen- und Beschäftigungsfelder, etwa für das Handwerk oder im Social-Media Bereich.



Auch Ansgar Oberholz sieht die Folgen des digitalen Wandels zunächst kritisch. Sein Café und Co-Working Space „St. Oberholz“ in Berlin-Mitte ist Treffpunkt für viele Menschen aus der Berliner Start-Up-Szene. Einige prägende neue Unternehmen sind in seinen Räumen entstanden. Doch neben den kreativen Freiräumen, die die Digitalisierung bietet, kann er auch negative Effekte bei seiner Kundschaft beobachten, wie Überarbeitung oder Selbstausbeutung. Oberholz empfindet das als Folge des dezentralen Arbeitens und der ständigen Erreichbarkeit – beides gilt als oberste Prämisse in der Start-Up-Szene. Er betont jedoch, dass technische Neuerungen und die Erreichbarkeit auf vielerlei Kanälen zunächst weder positiv noch negativ zu bewerten sind, sondern durch die dahinterliegenden analogen Strukturen einen positiven bzw. negativen Effekt erfahren. Ein digitaler Wandel sollte daher auch stets einen analogen Wandel mit sich bringen.

Die Arbeitsverhältnisse ändern sich

Klassisch findet Beschäftigung in Betrieben statt und auch die Arbeitsschutzvorschriften und Konzepte der Betrieblichen Gesundheitsförderung richten sich daran aus. Wenn durch die Digitalisierung die Betriebsanbindung verloren geht – beispielsweise aufgrund von Selbstständigkeit oder projektbezogener Arbeit – können diese Ansätze die Beschäftigten nicht mehr erreichen. Auch die Einhaltung von Arbeitszeitvorschriften kann nicht mehr überprüft werden. Dr. Robert Rath, Direktor des Landesamtes für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische

Sicherheit Berlin, sieht in diesem Zusammenhang einen Ausweg darin, die Anbindung des Arbeitsschutzes an Arbeitgeber bzw. Betriebe aufzulösen und stattdessen auch Auftraggeber mit in die Pflicht zu nehmen, für gesunde Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Werner Mall von der AOK Nordost greift diesen Gedanken auf und führt aus, dass sich sowohl die Arbeit als auch die Arbeitsverhältnisse bzw. -verträge ändern werden. Und sofern es weniger klassische Betriebe geben wird, so wird es auch kaum mehr klassische Ansprechpersonen für Betriebliches Gesundheitsmanagement geben. Allerdings findet Digitalisierung auch in klassischen Unternehmen mit Normalarbeitsverhältnissen statt. Für Mall stellt sich aus diesem Grund die Frage, wie Beschäftigte bei der Entwicklung von Strategien stärker mit einbezogen werden können, damit Betriebliches Gesundheitsmanagement nicht zur Individualprävention wird. Neue Formen von Beteiligungsprozessen müssen entstehen, die auch für Christian Hoßbach, stellvertretender Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbund Berlin-Brandenburg, von Bedeutung sind, beispielsweise durch die Stärkung von Betriebs- und Personalräten. Auf diese Weise können Beschäftigte mitbestimmen, wie die Digitalisierung und der technische Fortschritt im Unternehmen umgesetzt werden.

Fazit: Wo müssen Konzepte der Betrieblichen Gesundheitsförderung künftig ansetzen?

Die Diskussion des Gesundheitsforums hat gezeigt, dass mit der Auflösung betrieblicher Strukturen die Zugangswege zu betrieblicher Gesundheitsförderung weg brechen können. Die Lösung dieses Problems besteht nicht darin, die Verantwortung auf die Selbstständigen oder projektbezogenen Tätigen zu übertragen. Vielmehr sind die Podiumsgäste der Auffassung, dass die vorhandenen Gesetze den schnellen Entwicklungen der Digitalisierung nicht hinterherkommen. Sinnvoll wäre es, auf dem bestehenden Arbeitsschutz aufzubauen und ein System zu entwickeln, das weitere Partnerinnen und Partner hinzuholt und auch die Auftraggebenden in die Pflicht nimmt.

Digitalisierung kann nicht pauschal positiv oder negativ bewertet werden und wird auch durch die dahinterliegenden Strukturen beeinflusst. Prof. Dr. Antje Ducki betont, dass digitale Arbeit das Potential hat, hochgradig attraktiv zu sein und Spaß zu machen. Neue Beteiligungsformen werden bereits in der Start-Up-Szene erprobt und praktiziert – es herrscht also ein großer Wille, innovative und unkonventionelle Ansätze der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu erproben. Dementsprechend müssen neue Konzepte auch auf mehr Beteiligung der Beschäftigten setzen.

Als Vertreter der Gewerkschaften wünscht sich Christian Hoßbach, dass dem Trend der prekären Beschäftigungsverhältnisse durch die Digitalisierung entgegengewirkt wird. Arbeit sollte zukünftig gerechter und demokratischer organisiert werden. Werden die Interessen der Arbeitnehmenden und vor allem die Belange der Risikogruppen berücksichtigt, könnte ein entscheidender Beitrag zu einer gesunden Arbeit geleistet werden. Denn die Sicherheit von Arbeitsverhältnissen hat eine große Auswirkung darauf, ob sich Beschäftigte überhaupt um ihre Gesundheit kümmern können. Um dies umzusetzen, müssen die Betroffenen selbst stärker einbezogen, aber auch Führungskräfte in die Pflicht genommen werden.

Konzepte der Betrieblichen Gesundheitsförderung sollten künftig über betriebliche Grenzen hinaus gedacht werden und ortsun-

abhängige Angebote und Schnittstellen zu anderen Lebensbereichen schaffen, um eine gute Work-Life-Balance zu ermöglichen. Auch dem Umgang mit Zeit bekommt einen zentralen Stellenwert. Zeit ist demnach die neue Währung für ein qualitativvolles Leben und Arbeiten, auch da es aufgrund zunehmender ortsungebundener Arbeit schwer fallen wird, ein geregeltes Maß zu finden.

Was ist in Berlin zu tun?

Emine Demirbüken-Wegner, Staatssekretärin für Gesundheit, möchte die vielfältigen Impulse des Gesundheitsforums mit in die Arbeit der Landesgesundheitskonferenz (LGK) tragen. Die LGK hat bereits 2013 das Thema Arbeitswelt auf die Agenda gesetzt und 2014 ein Gesundheitsziel zum gesunden Arbeiten für Berlin entwickelt. Ohne Frage wird sich dabei die Digitalisierung zu einem Schwerpunktthema entwickeln, denn sie birgt für den Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort Berlin große Ressourcen.

Schon heute zeichnet sich ab, dass der Prozess der Digitalisierung tiefgreifende Veränderungen für die Arbeitswelt bringen wird. Deshalb müssen von Anfang an die Weichen so gestellt werden, dass aus den sich abzeichnenden Chancen und Risiken rechtzeitig die richtigen Schlussfolgerungen gezogen werden. Denn nicht nur die Produktions- und Arbeitsprozesse werden sich ändern, sondern auch die Anforderungen an die Arbeitnehmerschaft. Herkömmliche Berufe werden nicht mehr in dem Maße gebraucht werden, so dass nach Meinung von Expertinnen und Experten durch Freisetzung von Arbeitskräften jeder 2. Job wegfallen wird. Deshalb sind Berufsbilder neu auszurichten und vor allem



die Fort- und Weiterbildung zu stärken. Zwangsläufig wird auch der Arbeitsalltag anders organisiert werden müssen. Flexible Arbeitszeiten und -orte werden einen noch höheren Stellenwert bekommen. Die Erwartung, dass Beschäftigte ständig verfügbar sein müssen, wird eine Entgrenzung der Arbeit mit sich bringen, die auch mit gesundheitlichen Belastungen wie Dauerstress, Burnout und dem weiteren Anstieg seelischer Erkrankungen verbunden sein werden. Auf diese Entwicklung müssen sich Politik und Gesellschaft einstellen. Das ist bisher noch nicht ausreichend geschehen.

Wir alle müssen uns deshalb fragen, wie auch künftig Bedingungen hergestellt werden können, mit denen sich Beruf und Gesundheit noch stärker miteinander vereinbaren lassen. Wichtige Aspekte für gesundes Arbeiten sind dabei vor allem Kommunikation, Kooperation sowie ein gutes Arbeitsklima. Sie sind zur Grundlage für ein gelingendes betriebliches Gesundheitsmanagement

und eine erfolgreiche betriebliche Gesundheitsförderung zu machen. Das setzt einen respektvollen Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern voraus und stellt vor allem Führungskräfte vor neue, verantwortungsvolle Aufgaben.

Die Politik muss sich auf diese neue Entwicklung einstellen und beispielsweise auf die Implementierung neuer Berufsfelder, die soziale und rechtliche Absicherung der Beschäftigungsverhältnisse sowie auf eine Neuausrichtung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes setzen. Sie muss sich aber auch damit beschäftigen, ob und wie die Dienstleistungen der Daseinsvorsorge an die sich ändernde Arbeitswelt anzupassen sind. Das werden keine leichten Aufgaben für das Land Berlin sein.

Conradin Buhl, Fachstelle für Prävention und Gesundheitsförderung

Fotos: Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V.