

"Wir brauchen eine Anti-Stress-Verordnung"

Im Gespräch - Der Arbeitsschutz-Experte Klaus Pickshaus warnt im Zuge des digitalen Wandels vor einer neuen Deregulierungswelle

Markthörigkeit oder Humanisierung? Über Chancen und Risiken von Digitalisierung und Automatisierung wird viel gestritten. Welche Bereiche beschäftigen die Gewerkschaften besonders? Und welche Erfahrungen aus Pilotprojekten gibt es bereits?

der Freitag: Herr Pickshaus, über Industrie 4.0 wird viel berichtet, trotzdem bleibt der Begriff vage. Man denkt vor allem an smarte Kühlschränke und selbstfahrende Autos. Wie weit ist die Digitalisierung der Industrie tatsächlich vorangeschritten?

Klaus Pickshaus: Der mediale Hype ist größer als der reale Grad der Durchdringung. Vielfach handelt es sich noch um Pilotprojekte, auch wenn in der einen oder anderen Form schon digitale Technik genutzt wird. Die Industriesoziologin Sabine Pfeiffer spricht von professionellem Agenda-Building, da geht es auch um die Akquirierung von For-

schungsgeldern und Subventionen für Teststrecken. Kern der Digitalisierung in der Industrie ist die Einführung von cyber-physischen Systemen, durch die sich intelligente Maschinen, Betriebsmittel und Lagersysteme eigenständig per Algorithmen steuern. Langsam wächst aber auch das Bewusstsein dafür, dass die Digitalisierung der gesamten Produktion und anderer Gesellschaftsbereiche mit Problemen verbunden ist, etwa bei der Computersicherheit.

In der Arbeitswelt zeichnen sich schon länger Veränderungen ab. Mit Plattform-Ökonomien sind neue Geschäftsmodelle wie Crowdsourcing entstanden.

Crowdworker haben den Status von Solo-Selbstständigen, ohne einen Anspruch auf Mindestlohn, ohne soziale Absicherung und ohne Arbeitnehmerrechte. Sie stehen in einem permanenten Konkurrenzverhältnis zueinander. Das kennt man auch aus dem Bereich

fester Beschäftigungsverhältnisse. In Unternehmen gibt es "Wettbewerbsinseln", Abteilungen konkurrieren miteinander. Durch die Digitalisierung bekommen diese Methoden eine neue Dynamik.

Der DGB machte kürzlich eine Umfrage zum Thema Digitalisierung. Welche Ergebnisse gab es?

Im Rahmen des DGB-Index "Gute Arbeit" wurden fast 10.000 Beschäftigte dazu befragt, wie sie die Auswirkungen der Digitalisierung wahrnehmen. 80 Prozent haben angegeben, dass sie von Digitalisierungsprozessen am Arbeitsplatz betroffen sind. 54 Prozent sagten, dass die zu bewältigende Arbeitsmenge gestiegen ist. Fast die Hälfte gab an, dass die Belastung zugenommen hat und sie sich stärker überwacht fühlen. 74 Prozent teilten mit, dass sie kaum Einfluss auf den Einsatz digitaler Technik haben. Wer den Verlauf der Digitalisierungsprozesse

bestimmt, ist eine entscheidende Frage. Sind das die Beschäftigten oder ist es die Arbeitgeberseite, die Digitalisierung vor allem als Rationalisierungsinstrument benutzt?

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat ein Papier zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt vorgelegt. Welche Konflikte zeichnen sich bei Arbeit 4.0 ab?

Die zentralen Aussagen des Papiers lassen sich aufhorchen. Wörtlich heißt es, jede denkbare Regulierung würde "eine erfolgreiche Digitalisierung erschweren". Bestehende Regulierungen müssten auf ihre Zukunftsfähigkeit überprüft werden. Die BDA fordert eine Deregulierung von Arbeits-, Sozial- und Mitbestimmungsrechten.

Aber der Arbeitsmarkt wurde im Zuge der Agenda 2010 bereits weitgehend dereguliert.

Ja, und man hat wohl Geschmack dran gefunden. Die jetzigen Deregulierungs-offensiven richten sich auf noch bestehende Regelungen zur Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit und die Vorgaben für Pausen und Ruhezeiten. Die Arbeitgeber wollen echte Mitbestimmung verhindern. Und sie wollen die Arbeitsverhältnisse noch stärker deregulieren, Stichwort Crowdworking.

Das Arbeitsministerium hat einen Dialog zum Thema Arbeit 4.0 initiiert, an dem Wirtschaft, Wissenschaft, Gewerkschaften teilnehmen. In welchem Spannungsfeld bewegt sich da die Debatte?

Zwischen Technikfixierung, Markthörigkeit und der Frage nach Chancen für eine Humanisierung. Die Ingenieure freuen sich über das Potenzial der neuen Technik. Dabei wird übersehen, dass der konkrete Einsatz in den Unternehmen von Wettbewerbszwängen und Renditevorgaben geprägt ist. Beim Thema

Arbeit 4.0 zeichnet sich keine sozialpartnerschaftliche Konsensmaschine ab. Die Gewerkschaften sollten ihre Ziele einer Verbesserung der Humanisierungsstandards klar formulieren und sich sehr offensiv in diese Auseinandersetzung einbringen. Es gibt keinen Grund, naiv-optimistisch von Chancen für Arbeitnehmer zu sprechen, auch wenn sogenannte kollaborierende Roboter körperlich schwere und wenig ergonomische Tätigkeiten übernehmen können. Da wünsche ich mir mehr Realismus und die Einbindung von Betriebsräten, die bereits Erfahrungen mit der Industrie 4.0 haben.

Es wird viel über "Flexibilisierungspotenziale" gesprochen. Täuscht der Eindruck, dass man vor allem den Beschäftigten Flexibilität abverlangen möchte?

Schon der Begriff der Flexibilisierung vertuscht die eigentliche Problematik. Natürlich wollen die Arbeitgeber mehr Flexibilität, um die Verfügbarkeit der Arbeitskraft zu erhöhen. Von Seiten der Arbeitnehmer wäre der Begriff der Zeitsouveränität adäquat. Beschäftigte haben natürlich ein Interesse daran, souveräner mit ihrer Arbeitszeit umgehen zu können. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse spielen bei der Debatte um Flexibilisierung in der digitalisierten Arbeitswelt bisher eine zu geringe Rolle. Die IG Metall hat sich bereits in ihrem Jahrbuch Gute Arbeit 2016 mit der Digitalisierung befasst. In der kommenden Ausgabe wird das Thema vertieft, mit arbeitswissenschaftlichen Beiträgen, die zeigen, dass eine unregulierte Flexibilisierung der Arbeitszeit zu neuen Belastungsformen führt, die mit der Schichtarbeit vergleichbar sind.

Die Arbeitgeber fordern jetzt aber auch eine Ausweitung der Arbeit auf Abruf. In einem Pilotprojekt, das bei Bosch im Rahmen von Industrie 4.0 stattfand, zeigt sich bereits die Dimen-

sion, die das annehmen kann.

Es wurde deutlich, dass die Digitalisierung auch eine Echtzeitkontrolle der Leistungsverausgabung ermöglicht. Leistungskurven und Leistungsintensität können erfasst werden. Jemand, bei dem die Leistung am Ende der Arbeitswoche abfällt, würde bei der Arbeit auf Abruf dann an einem Freitag nicht eingesetzt. Die Betriebsräte haben sich gegen die Nutzung dieser digitalen Technik zur Leistungskontrolle zur Wehr gesetzt - mit Erfolg. Das zeigt aber auch, wie wichtig Datenschutzgesetze für Arbeitnehmer in der Industrie 4.0 werden.

Welche Strategien verfolgen die Gewerkschaften?

Die IG Metall hat eine Arbeitszeitkampagne beschlossen. Es geht um verbindliche Arbeitszeitstandards und Arbeitszeitverfahren. Das Arbeitszeitgesetz darf nicht dereguliert werden. Wichtig ist auch die Forderung nach einer Weiterentwicklung der Sozialversicherungssysteme, in die auch Solo-Selbstständige wie die Crowdworker aufgenommen werden müssen.

Was braucht man, um "Gute Arbeit" in der digitalen Welt sicherzustellen?

Wir brauchen neue sozialpolitische Regelungen für den Schutz abhängig Beschäftigter - etwa Maßnahmen, die eine ständige Erreichbarkeit der Arbeitnehmer verhindern. Datenschutz ist wichtig, und der Schutz von Gesundheit und Arbeitsvermögen muss ausgeweitet werden: Wir brauchen eine Anti-Stress-Verordnung.

Das Gespräch führte Martina Mescher Klaus Pickshaus, Jahrgang 1949, ist Politologe und engagiert sich für Arbeitsschutz. Er war lange Bereichsleiter im Vorstand der IG Metall. Das Jahrbuch Gute Arbeit 2017 mit dem Titel *Streit um Zeit. Arbeitszeit und Gesundheit* erscheint Anfang Dezember