

Menschengerechte Gestaltung von Arbeitssystemen im Kontext von Flexibilisierung

Community Health Tagung
hsg, 23.11.18

Prof. Dr. Gudrun Faller, Bochum
Prof. Dr. Ralf Pieper, Wuppertal

Agenda

- Flexibilisierung und Digitalisierung
- Potentiale und Risiken
- Gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung
- Rechtlicher und institutioneller Gestaltungsrahmen
- „Fazit“

Flexibilisierung und Digitalisierung

- **Flexibilität:** die Fähigkeit von Organisationen und Individuen, sich dynamisch verändernden Bedingungen permanent anpassen zu können.
- **Digitalisierung** steht als Begriff für die übergreifenden, informations- und kommunikationstechnisch basierten Veränderungen in Betrieben und in Lebenswelten.

Chancen

- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Familienaufgaben
- Inklusion und Anpassung von Arbeitsplätzen an Bedürfnisse
- Unterstützung bei komplexen Aufgaben (augmented reality)
- Substitution gesundheitskritischer Tätigkeiten durch (selbstgesteuerte) Arbeitsmittel, z.B. bei
 - gefährlichen Tätigkeiten
 - körperlich belastenden Tätigkeiten
 - monotonen und fremdbestimmten Aufgaben
 - fehleranfälligen Aufgaben

Risiken der Flexibilisierung und Digitalisierung

- Substitution von Arbeitsverhältnissen (Arbeitslosigkeit, Flexibilität)
- Prekäre Arbeitsverhältnisse (z.B. Solo-Selbstständige, neuere Formen: Gig-Worker, Cloud- und Crowdworker)
- Arbeitsverdichtung, Subjektivierung und Zwang zur Selbstoptimierung
- Neue Formen der Kooperation (online-Kommunikation, Führung auf Distanz)

Interventionen: Kontraproduktive Effekte

- ❖ Kurse und Handlungshilfen zur Optimierung des eigenen Gesundheitsverhaltens
- ❖ Apps zur Messung individueller Gesundheitswerte
- ❖ Pseudo-Partizipation

Rechtlicher und institutioneller Rahmen

Kriterien der menschengerechten Gestaltung

- Schädigungslosigkeit und Erträglichkeit
- Ausführbarkeit
- Zumutbarkeit und Beeinträchtigungsfreiheit
- Zufriedenheit und Persönlichkeitsförderlichkeit
- Sozialverträglichkeit

Übergreifende Kriterien

- Qualifizierung, Inklusion, Antidiskriminierung, informationelle Selbstbestimmung
- Verankert in § 2 Abs. 1 ArbSchG: Maßnahmen des Arbeitsschutzes
- Operationalisiert im Vorschriften- und Regelwerk

Rechtlicher und institutioneller Rahmen

- Arbeitsrecht: individual- und kollektivrechtlicher Rahmen
- Nahtstelle Arbeits- und Sozialrecht
- ArbZG: Flexible „Grenzwerte“ für die Arbeitszeitgestaltung
- Arbeitsschutzrecht: Kernforderungen in ArbSchG und SGB VII, ASiG, sozialer Arbeitsschutz
- Arbeitsschutzrecht: Öffentliches Recht an der Nahtstelle zum Privatrecht (Transformation)
- Beschäftigtendatenschutz (BDSG / EU-DSGVO)
- Prävention und Gesundheitsförderung: §§ 20 SGB V
- Inklusion: SGB IX
- Antidiskriminierung: AGG
- Betriebsverfassungsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten
- Tarifpolitik

Rechtlicher und institutioneller Rahmen

- **Vollzug**
Überwachung und Beratung durch zuständige Behörden und Unfallversicherungsträger
- **Beratung und Begleitung**
von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durch die gesetzliche Krankenversicherung
- **Kooperation**
Ziele und Handlungsfelder im Rahmen der gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie und der nationalen Präventionsstrategie