

Eröffnung der 3. Periode der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)

Eröffnungsveranstaltung am 27. Mai 2021

Beitrag

**Zukünftige Herausforderungen für Sicherheit und Gesundheit
bei der Arbeit**

Björn Böhning | Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Impressum

Eröffnung der 3. Periode der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)
Eröffnungsveranstaltung am 27. Mai 2021

Herausgeber:
Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz
c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Nöldnerstr. 40 – 42
10317 Berlin

Redaktion: L2 Strategische Kommunikation, BAuA

Gestaltung: S. Graul, BAuA

1. Auflage, Mai 2021

Zukünftige Herausforderungen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Björn Böhning | Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales



Entwicklung der Arbeitsbedingungen und Corona

Mit der Pandemie wurde das Thema Infektionsschutz unvermittelt und rigoros ins allgemeine Bewusstsein gerückt. Und für uns als Fachleute wurde Gesundheits- und Arbeitsschutz „TOP 1-Thema“ auf den Tagesordnungen.

Strukturwandel und gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Bis zum Beginn der Pandemie haben wir im BMAS – vor allem aufbauend auf unserem Weißbuch „Arbeiten 4.0“ – eine mehrjährige, intensive Zukunftsdiskussion zur Zukunft der Arbeit und zur Arbeit der Zukunft geführt. Die Schlagworte, die mit dieser Diskussion einhergehen, sind bekannt: Strukturwandel, Digitalisierung, Dekarbonisierung, demografischer Wandel, Flexibilisierung und Globalisierung. Diese Faktoren und Entwicklungen wirken bekanntermaßen in vielfacher Art und Weise zusammen und verändern die

Arbeitswelt nachhaltig. Stärker bewusst geworden ist uns durch die Erfahrungen der letzten 15 Monate auch, dass sich all diese Faktoren auf die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten auswirken können – mit Chancen, aber auch mit Risiken. Die Pandemie wirkt in dieser Hinsicht wie ein Katalysator.

Denn mit ihr haben auch andere Aspekte an Bedeutung gewonnen, Themen wie die Vielfalt moderner Lebensentwürfe, der Motivations- und Wertewandel, neue Phänomene wie Homeschooling oder bekannte Tendenzen wie Homeoffice und der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.

Die moderne Arbeitswelt wird bunter oder diverser, ob nun im Hinblick auf Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft oder individuelle Möglichkeiten bzw. Einschränkungen. Alle Aspekte zusammen wirken auch auf Angebot und Nachfrage von Fachkräften und es wird genau zu untersuchen sein, wie Corona hier seine Spuren hinterlassen wird. Was sich schon zeigt ist, dass sich in der aktuellen Situation die „Tertiarisierung“, also der steigende Anteil der Erwerbstätigkeit im Dienstleistungssektor, verstärkt hat.

Bekanntermaßen haben digitale Plattformen, vor allem die Liefer- und Paketdienste, erhebliche Wachstumszuwächse in den letzten Monaten erfahren, die auch in der Nach-Corona-Zeit nicht auf das alte Niveau zurückfallen dürften. Gerade neue Formen der Arbeit, wie es die Plattformarbeit noch ist, brauchen auch eine rechtliche Einordnung. Deshalb hat Bundesminister Hubertus Heil mit den „Eckpunkten für faire Plattformarbeit“ seine Vorstellungen für faire Tätigkeitsbedingungen und sozialen Schutz von Plattforamtätigen vorgelegt. Viele weitere Bereiche des strukturellen Wandels, wie sie z. B. durch die CO₂-Reduzierung und die Umstellung der Mobilität ausgelöst werden, haben ebenfalls massive Konsequenzen für Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen.

Die Bedeutung von Basisarbeit trat in der Corona-Krise deutlich zutage. Basisarbeiterinnen und -arbeiter reinigen Büros und Krankenhausflure, füllen Regale auf, liefern Pakete an, unterstützen in der Pflege, entsorgen den Müll oder arbeiten bei Sicherheitsdiensten. Basisarbeit, ein sonst eher wenig sichtbarer Bereich von Beschäftigung, wurde von der breiten Öffentlichkeit und Politik deutlicher wahrgenommen. Es waren die „Heldinnen und Helden“, die den Laden am Laufen hielten – leider viel zu oft mit prekären Arbeitsbedingungen.

Die Rechtstreue der Betriebe in Sachen Arbeitsschutz war unter dem Druck des Infektionsschutzes höher als je zuvor. Arbeitsschutz wurde zur Cheffinnen- und Chef-Sache! Davon müssen wir so viel wie möglich in die Zukunft mitnehmen. Diese Tagung wird dazu einen Beitrag leisten.

Arbeitsschutz muss ggf. auch in die vertraglichen Arbeitsverhältnisse eingreifen, wenn Risiken und Gefährdungen vor allem dort und nicht nur in den konkreten Arbeitsbedingungen und Belastungen zu suchen sind. So haben wir es mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz in der Fleischindustrie praktiziert. Das war ein sehr wichtiger Schritt.

Digitale Transformation und Flexibilisierung

Die digitale Transformation hat für die Veränderung der Arbeit zentrale Bedeutung. Die zunehmende Verbreitung moderner Informations- und Kommunikations-Technologien hat bekanntermaßen nicht nur das Tempo der Informationsverarbeitung in allen Bereichen von Gesellschaft und Wirtschaft deutlich erhöht. Ihr Einsatz ermöglicht zugleich, körperliche Belastungen zu verringern.

Digitalisierung ist längst Gegenstand der betrieblichen Prozessoptimierung, Produktgestaltung und Distribution geworden. Arbeitssysteme, Tätigkeiten und Qualifikationsprofile ändern sich dadurch stetig und sehr schnell. Aktuell vor allem auch im Zusammenhang mit digitalen Assistenzsystemen, die im Übrigen große Chancen zur Minderung klassischer Gefährdungen und Belastungen beinhalten. Vor allem Systeme, die autonom agieren, lernen und im Team eigenständig selbst komplexe Aufgaben bewältigen, werden die industrielle Produktion, die deutsche Wirtschaft überhaupt, in den kommenden Jahren stark beeinflussen. Künstliche Intelligenz wird ein zunehmend wichtigeres Thema, auch für den Arbeitsschutz.

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz haben wir eine wichtige Regelung auf den Weg gebracht: Betriebsräte haben künftig Mitbestimmungsrechte, wenn Künstliche Intelligenz im Unternehmen eingesetzt werden soll.

Eine weitere Tendenz in der Arbeitswelt unserer Zeit ist die deutliche Zunahme mobiler Arbeit. Die Pandemie-Maßnahmen haben viele von uns in einen ungeplanten und abrupten Homeoffice-Feldversuch überführt. Gleiches gilt für virtuelle Konferenzen. Viele Dienstreisen – für kurze Termine mit einer Handvoll Personen – waren offensichtlich überflüssig und werden es bleiben. Dies hat Auswirkungen auf das Vorhalten von Büroraum und die Zunahme von Mietbüros oder Co-Working-Spaces. Mobile Arbeit wird zukünftig einen dauerhaft höheren Anteil ausmachen. Deshalb brauchen wir einen rechtssicheren Rahmen für die Nutzung von Homeoffice. Arbeits- und Unfallversicherungsschutz müssen klar geregelt werden – so wie jetzt in ersten Schritten im Rahmen des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes.

Schwerpunkte und Entwicklung von Belastungen

Die absehbare Entwicklung der konkreten Arbeitsbedingungen, Belastungen und Erkrankungen stellt sich durch und nach Corona nicht grundlegend anders dar als davor. Sie werden durch die Pandemie-Maßnahmen jedoch beeinflusst. Ein wesentlicher Schwerpunkt des Belastungsgeschehens liegt bei den psychischen Belastungen. Es gibt erste Untersuchungen, dass psychische Ermüdung, „Job Fatigue“, ja auch psychische Erkrankungen, vor allem Depressionen, durch die Pandemie zugenommen haben.

Deshalb ist die Gestaltung sogenannter „weicher“ Faktoren der Arbeitsgestaltung von wachsender Bedeutung. So wird „gute Führung“ durch die breite Homeoffice-Nutzung um die neue Dimension des „Führens-aus-der-Ferne“ erweitert. Für Beschäftigte wiederum ist die jetzt eigenständigere Rolle, einschließlich der Verantwortung für die Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen im Homeoffice, eine neue Herausforderung. Gerade in Zeiten von Homeoffice und Homeschooling ist klargeworden, dass wir den Handlungsrahmen bei Fragen der psychischen Gesundheit lebensweltübergreifend füllen müssen – so, wie wir dies mit unserer „Offensive Psychische Gesundheit“ begonnen haben.

Aber es kann nicht oft genug betont werden, dass wir unser Augenmerk unverändert auch auf die physischen und die Arbeitsumwelt-Belastungen richten müssen. Der Belastungswandel wirkt sich nicht eindimensional und in eine Richtung aus. Die digitale Transformation – wie auch die anderen eingangs genannten großen Entwicklungslinien der Arbeitsbedingungen – führen nicht per se und überall zu weniger, sondern ggf. durchaus sogar zu mehr „klassischen“ Risiken. So steigt das Unfallrisiko bei den plattformvermittelten Lieferdiensten sogar zur dominierenden Gefahr auf. Ähnliches gilt für die „klassischen“ Belastungen des Muskel-Skelett-Systems bei den zunehmenden ambulanten Dienstleistungen vor Ort. Auch wenn das Thema Gefahrstoffe nicht mehr im Mittel-

punkt steht wie noch vor einigen Jahrzehnten, bleibt es weiter bedeutsam. Nicht zuletzt hat die Pandemie mit dem Infektionsschutz eines der ersten und ältesten Themen des Arbeitsschutzes wiedergebracht, und dies wird so bleiben. Die Pandemie ist noch nicht vorbei. Zudem wissen wir jetzt, dass wir uns auch zukünftig auf Pandemien einstellen müssen.

Arbeitsschutz nach der Pandemie

Der Arbeitsschutz und die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie müssen sich den aktuellen Fragen stellen, so wie sie dies in der Pandemie getan haben. Dies betrifft alle Themen, die sich aus der Entwicklung der Arbeitsbedingungen sowie vieler weiterer Faktoren ergeben. Die Zielstellung der 3. GDA-Periode „Arbeit sicher und gesund gestalten“ ist dafür offen und bleibt aktuell. Der Untertitel „Prävention mithilfe der Gefährdungsbeurteilung“ ist eine Einladung für eine Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, die – wie in der Pandemie gelungen – auf breiter Ebene in den Betrieben stattfindet. Denn die Träger und Institutionen haben den betrieblichen Akteuren bei diesem Thema nichts voraus. Es geht vielmehr um gegenseitiges Lernen und Vertrauen, um den Austausch guter Praxisbeispiele – es geht darum, gemeinsames voran zu kommen.

Nur eine Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie aus Ländern, Unfallversicherungsträgern, dem Bund sowie den Sozialpartnern, die fest in den Betrieben und Verwaltungen verankert ist, verdient diesen großen Namen. Es kommt darauf an, Gestaltungsprozesse anzustoßen – genau wie das im Arbeitsschutzgesetz vorgesehen ist. In der Pandemie haben wir dies schon in vorbildlicher Weise zusammen realisiert. Daraus sollten wir Kraft ziehen, um auch in Zukunft gemeinsame Erfolge zeichnen zu können.



Mensch und Arbeit. Im Einklang.

