

Arbeit 4.0 – aktuelle Herausforderungen für den Personalrat

„Industrie 4.0“ und „Arbeit 4.0“ sind in aller Munde. Warum soll es nicht in naher Zukunft auch einen „Personalrat 4.0“ geben? Er hält keine Sitzungen mehr ab sondern nur noch Videokonferenzen. Im kommunalen Altersheim wird gerade über die Anschaffung von Pflege-Robotern beraten, und der Chauffeur des Oberbürgermeisters hat gegen das Votum des Personalrats seine Stelle verloren, weil Tesla ein bombensicheres neues Modell herausgebracht hat, das alle Verkehrsprobleme mit seiner künstlichen Intelligenz selbst löst. Die Gemeinde schreibt Stellen im Internet aus; auch Bewerber aus anderen Kontinenten sind willkommen, weil es „nur“ um die Überwachung der Nutzerkonten für Gas und Wasser geht.

Die Beispiele gehören keineswegs dem Reich der Utopie an; das alles kann kommen. Wann dies der Fall sein und welche Überraschungen es sonst noch geben wird, weiß heute niemand zu sagen. Sich dies im Einzelnen auszumalen, mag reizvoll oder – je nach Erwartung – erschreckend sein. Viel wichtiger scheint mir aber, sich darüber Gedanken zu machen, welche Konsequenzen sich heute schon aus der Digitalisierung vieler Arbeitsvorgänge ergeben.

Entgrenzung der Arbeit

Das traditionelle Arbeitsverhältnis geht von der Trennung zwischen Arbeit und Freizeit, zwischen Arbeitsplatz und Wohnung aus. Wer nach acht oder neun Stunden das Büro verlässt, ist im Grundsatz alle arbeitsvertraglichen Pflichten los. In der Gegenwart ändert sich dies: Die Benutzung mobiler Geräte wie Laptop, Smartphone und Tablet Computer machen den einzelnen Arbeitnehmer jederzeit erreichbar. Und nicht nur das: Er ist in der Lage, zu jedem Zeitpunkt und an jedem Ort mit der Arbeit zu beginnen. Die Trennung von Arbeitsplatz und Wohnung verschwimmt; Arbeit wird auch zu Hause, in der Bahn, im Hotelzimmer und in der Lounge auf dem Flughafen geleistet. Wer andern ein wenig über die Schultern schaut, wird dies bestätigen können. Diese neuen technischen Möglichkeiten treffen auf eine Situation, in der sich deutsche (wie ausländische) Unternehmen in einem immer intensiver werdenden weltweiten Wettbewerb befinden. Dieser schlägt auf die öffentliche Hand durch: Ihre Finanzknappheit hat auch damit zu tun, dass man die Unternehmenssteuern aus

Wettbewerbsgründen niedrig hält. Der Personaleinsatz muss möglichst kostengünstig sein. Die Arbeit wird intensiviert, informelle Verschnaufpausen werden zur Ausnahme.

Das Problem der Arbeitszeit

Der Einzelne stellt sich die Frage: Ist es nicht sinnvoll, am Sonntagabend die inzwischen aufgelaufenen E-Mails zu bearbeiten, um am nächsten Morgen etwas unbeschwerter ins Büro gehen zu können? Lässt sich nicht überhaupt abends oder am Wochenende viel ungestörter an dem Projekt arbeiten, das zum Monatsende fertig sein muss? Doch es geht nicht allein um Anforderungen, die von der Arbeitgeberseite und äußeren Zwängen ausgehen. Gerade unter den IT-Kennern identifizieren sich viele sehr stark mit ihrer Arbeit und wollen sie aus eigener Initiative ein Stück voranbringen. Schaut man da noch auf die Uhr? Solange man nicht in häusliche Probleme gerät, scheint es kein Hindernis zu geben, auch noch um Mitternacht vor dem Laptop zu sitzen. Dies wirkt sich auch auf andere aus, die sich noch an der 40-Stunden-Woche orientieren wollen: Stehen sie nicht als Minderleister da, wenn sie weniger zustande bringen als ein Kollege, der regelmäßig die 60-Stunden-Woche praktiziert?

Hier ist eine qualitative Änderung eingetreten: Die durch das Arbeitszeitrecht gezogenen Schranken werden brüchig. Wer will den abends im Zug von Hamburg nach München fahrenden Informatiker davon abhalten, noch vier Stunden Arbeit anzuhängen, obwohl er eigentlich schon seine acht Stunden am Schreibtisch hinter sich hat? Wer wird sich auf die Ruhezeit von 11 Stunden nach § 5 Arbeitszeitgesetz berufen, wenn er Abends von seinem Chef einen dringenden Anruf bekommt und deshalb bis 23 Uhr noch eine Powerpoint-Präsentation erstellt, am nächsten Morgen aber um 8 Uhr an einem Meeting teilnehmen soll? Auch das grundsätzliche Verbot der Sonntagsarbeit nach § 9 ArbZG wird oft keine Rolle mehr spielen. Dies ist nicht nur ein „Vollzugsdefizit“ in Bezug auf ein einzelnes arbeitsrechtliches Gesetz. Vielmehr geht das entscheidende Mittel verloren, mit dessen Hilfe die Arbeitsmenge prinzipiell in Grenzen gehalten wird. Der Acht-Stunden-Tag hat trotz aller Flexibilisierung, trotz der Tatsache, dass er nach dem Gesetz nur noch ein „statistischer Acht-Stunden-Tag“ ist, noch immer die Funktion, die Arbeitnehmer vor einer beliebig langen Inanspruchnahme ihrer Arbeitskraft zu schützen. Mit den neuen Arbeitsformen wird diese zentrale Errungenschaft der Arbeiterbewegung faktisch immer mehr außer Kraft gesetzt. Der Text des Gesetzes besteht zwar weiter, aber in der Realität der digitalisierten Wirtschaft spielt

er eine abnehmende Rolle, weil die Dauer der Arbeits- und der Ruhezeit nicht mehr kontrolliert werden kann.

Bewahrung des Acht-Stunden-Tags durch Beschränkung der Technik?

Bei VW sollen die Tarifbeschäftigten mit technischen Mitteln daran gehindert werden, außerhalb eines bestimmten Zeitrahmens tätig zu sein. Von abends 18 Uhr 15 bis morgens 7 Uhr sind die dienstlichen Server für sie nicht mehr erreichbar, ebenso am Wochenende. Die Arbeitnehmer können ihre dienstlichen E-Mails nicht mehr abrufen, sie können nicht mehr „dienstlich“ ins Internet. Dies ist eine einleuchtende Lösung in all jenen Fällen, in denen die Arbeitsaufgaben bei normaler Anspannung der Kräfte in 40 Wochenstunden bewältigt werden können. Doch was geschieht, wenn die Aufgabe vorübergehend oder gar auf Dauer 60 Stunden in Anspruch nimmt? Wird hier nicht der Arbeitsdruck am Montagvormittag noch um einiges größer, weil man mehr oder weniger sicher sein kann, dass man bis „Serverschluss“ nur einen Teil erledigt haben wird? Auch liegt es nahe, an Umgehungsstrategien zu denken: man nimmt Arbeit mit nach Hause und erledigt sie auf dem eigenen Gerät. Schließlich will man kein Minderleister sein.

Ein ähnlicher Weg ist die Schaffung eines „Rechts auf Nichterreichbarkeit“. Während bestimmter Stunden und am Wochenende darf sich der Einzelne von seiner betrieblichen Umwelt abschotten; er ist nicht verpflichtet, seine betrieblichen oder seine privaten Geräte betriebsbereit zu halten. Das leuchtet aufs erste ein, löst allerdings nur einen kleinen Teil der Probleme. Sind die zu erledigenden Aufgaben so umfangreich oder so anspruchsvoll, dass die „normale“ Zeit dafür nicht ausreicht, wird der Betroffene auch während seiner „Nichterreichbarkeit“ weiterarbeiten. Auch wird der eine oder andere von sich aus die Initiative ergreifen und Kontakt zu jenen Personen suchen, die ihn eigentlich in Ruhe lassen sollten; schließlich gilt es Wichtiges zu besprechen. Auch hier ändert sich nichts Entscheidendes.

Lässt sich Arbeit auf andere Weise begrenzen?

Wo das Arbeitszeitrecht versagt, ist es nötig, direkt an der Arbeitsmenge anzusetzen. Sie muss so bestimmt werden, dass sie ein durchschnittlicher Arbeitnehmer in 40 Wochenstunden bewältigen kann.

Die normale Reaktion auf diese Forderung ist Skepsis. Wie will man die Arbeit messen? Sind nicht die Fähigkeiten der Individuen viel zu unterschiedlich? Führt die Begrenzung auf „machbare“ Aufgaben nicht zu einer Bevormundung, die dem Einzelnen unerwünschte Zügel anlegt?

Bevor man eine Antwort auf diese und andere Einwände versucht, sollte man zunächst einen Blick auf das bisher Vorhandene werfen. Bewährte Instrumente provozieren weniger Widerstand.

Die Tarifpraxis kennt seit langem die Existenz sog. Besetzungsregeln. Für eine bestimmte Aufgabe wie die Bedienung einer großen Druckmaschine wird eine Mindestbesetzung vorgeschrieben. Nur wenn z. B. fünf Personen dort tätig sind, darf überhaupt gearbeitet werden. Damit wird verhindert, dass der Einzelne zu viele Aufgaben hat und wegen dieser Überforderung Fehler macht oder gar andere gefährdet. Derselbe Gedanke tauchte in jüngster Zeit in einem ganz anderen Lebensbereich auf, nämlich beim Tarifkonflikt in der Berliner Charité: Auf einer Normalstation sollte eine Pflegeperson für nicht mehr als fünf Betten, auf einer Intensivstation für nicht mehr als zwei Betten zuständig sein. In der Sache wurde dies im Wesentlichen durchgesetzt. Hier ist es also möglich, eine Art „Durchschnittsbelastung“ für den Einzelnen festzuschreiben.

Ein zweiter Weg führt über den Gesundheitsschutz. Die vertragliche Pflicht zur Arbeit findet eine allgemein anerkannte Grenze; die Gesundheit des Beschäftigten darf nicht gefährdet, geschweige denn beeinträchtigt werden. Darauf wird sich ein einzelner Arbeitnehmer nur selten berufen. Nicht zuletzt deshalb gibt es ein Mitbestimmungsrecht nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG und nach den Personalvertretungsgesetzen der Länder. Nur auf kollektiver Ebene (und durch Intervention der Gewerbeaufsicht) kann für die Beachtung des Gesundheitsschutzes gesorgt werden. Ein wichtiges Mittel hierfür ist die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Hier kann der Personalrat ansetzen: Nach welchen konkreten Risiken soll gesucht werden? Welche Anforderungen sind an Experten zu stellen, die eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen? Seit 2013 kann sich diese auch auf psychische Belastungen, insbesondere auf Stressfaktoren, beziehen. Im Einzelfall kann sich ergeben, dass eine Überforderung durch zu viel Arbeit vorliegt.

Ein neues Mitbestimmungsrecht?

Besetzungsregeln und Gesundheitsschutz können nicht in allen Fällen zum Ziel führen. Stattdessen müsste ein neues Mitbestimmungsrecht eingreifen. Dieses müsste sich auf die Aufgaben beziehen, mit denen der Einzelne vom Arbeitgeber betraut wird. Das Verfahren der Mitbestimmung ist flexibel genug, um dem Einzelfall ausreichend Rechnung zu tragen, also etwa darauf zu achten, wie die Lebenssituation eines Menschen und seine spezifische Belastbarkeit beschaffen ist. Die Einschätzung, die jeder vernünftige Arbeitgeber oder Personalleiter trifft, wäre auf zwei Schultern verteilt. Der Personalrat wäre dabei dem Kostendruck weniger stark unterworfen als die Arbeitgeberseite.

Denkbar ist auch, dem Personalrat stattdessen eine Art Vetorecht einzuräumen, ihm also kein generelles Mitbestimmungsrecht, sondern (nur) die Befugnis zu geben, in Fällen der Überforderung einzelner Beschäftigter zu intervenieren. Wird er etwa mit gut nachvollziehbaren Überlastungsanzeigen konfrontiert, könnte er mit dem Arbeitgeber über Maßnahmen der Abhilfe verhandeln. Würde man sich am schwedischen Recht orientieren, könnte er sogar ein Verbot der Beschäftigung im bisherigen Umfang aussprechen, das bis zu einer gegenteiligen gerichtlichen Entscheidung wirken würde. Dies mag nach mehr als dreißig Jahren Neoliberalismus nicht unbedingt in die Landschaft passen – dennoch sind solche Vorstellungen immer der erste Schritt, um wenigstens ein Stück Verbesserung zu erreichen.

Weiter sollte man nicht vergessen, dass die Arbeitgeberseite auch ein Eigeninteresse daran hat, dass sich die Beschäftigten mit dem Inhalt der Arbeit identifizieren und konstruktiv, bisweilen auch kreativ mitarbeiten. Dies setzt humane Arbeitsbedingungen voraus. Für die meisten Mitmenschen ist ein Zustand inakzeptabel, in dem die Arbeit das gesamte Privatleben okkupiert und andere Interessen nur noch als unbedeutende Restgröße zur Geltung kommen. Die Arbeitgeberseite wäre jedenfalls gut beraten, sich hier eigene Gedanken zu machen, die über ein „Wir entscheiden alles und das ist richtig so“ hinausgehen.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

