

01.02.2017 - Arbeit macht krank

## **Die Schattenseite der neuen Arbeitskultur 4.0 ? Betriebliche Gesundheitspolitik darf sich nicht länger an der Produktivitätssteigerung ausrichten**

von Wolfgang Hien\*

Allenthalben wird das Hohe Lied der Digitalisierung gesungen. Zwar gibt es kritische Stimmen, auch von hohen Gewerkschaftsvertretern, doch auch diese verweisen regelmäßig auf die Chancen der Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt. Schwere körperliche Arbeit werde abgeschafft, heißt es, ebenso der tägliche Zwang, zu bestimmten Zeiten im Büro zu sein.

Doch derartige Visionen sind realitätsfremd und ärgerlich. Tatsächlich arbeiten in Deutschland mindestens 15 Millionen Erwerbstätige in untergeordneten, anstrengenden, körperlich beanspruchenden und völlig unterbezahlten Jobs. Quer über alle Branchen sind Millionen Menschen als «Lückenbüßer der Technik» im Zeitstress, der im Vergleich zu früheren Jahrzehnten ein unerträgliches Maß angenommen hat.

Automobilarbeiter, die im mittleren Einkommensbereich arbeiten, erleben ihre Arbeitswelt oftmals als hoch entfremdet und in starke Abhängigkeitskontexte eingepfercht. Auch hier dominiert Arbeitsverdichtung alles andere. Der Traum von der Gruppenarbeit und einer inhaltlich angereicherten und vielfältigen Arbeit ist ausgeträumt. Eine Gruppe alternativer Mercedes-Betriebsräte schreibt: «Das Pausen-Durchfahren nimmt uns unser soziales Leben auf der Arbeit. Je verdichteter der Takt der Produktion, desto weniger Zeit und Luft bleiben ohnehin, um miteinander zu reden, sich kennenzulernen, auszutauschen oder einfach nur blöde Witze zu reißen. Es klingt banal, aber wer uns das nimmt, der raubt uns die einzigen Momente, die die Arbeit noch erträglich machen.»

Im Angestelltenbereich sieht es kaum besser aus. Hohle Präsentationen vorbereiten, sinnlosen Meetings durchstehen und ? hier sei ein Artikel aus der *Süddeutschen* zitiert: «verlogene Berichte an die Kunden schreiben, hirnerweichende Verwaltungsaufgaben erfüllen, jeden Tag einen Abteilungsleiter ertragen, der nichts als Paranoia und Uninspiriertheit verbreitet», in Großraumbüros jeden Tag neu um einen Schreibtisch kämpfen, um dann den Lärm der anderen, die Wichtigtuer, die Aufpasser und die Neider zu ertragen, an deren Entstehen die Großraumbürofanatiker in den Chefetagen ja gerade interessiert sind.

Patrik Späth beschreibt in seinem Essay «Und was machst du so?» eine qualifizierte Tätigkeit in der Versicherungsbranche. Er landete im Keller eines Gebäudes, wo ? wie er wörtlich schreibt ? «die wahre Hölle loderte»: «Ehemalige Sachbearbeiter wurden dorthin strafversetzt und mussten nun acht Stunden am Tag Briefe aufschlitzen, kurz den Inhalt checken, das Ganze dem Sachgebiet zuordnen und einscannen.» Und: «Wer zu langsam scannte, bekam mächtig Ärger.» Späth schätzt ? auch anhand von Statistiken und weiterem Material ? dass mehr als 90% der heutigen Büroarbeit den Charakter digitaler Fließbandarbeit angenommen haben oder dabei sind, einen solchen Charakter anzunehmen.

## Ein Drittel ist chronisch krank

Die Kennzeichen der postmodernen Arbeitswelt sind Digitalisierung, Flexibilisierung, Restrukturierung und Entgrenzung. Zu den alten Belastungen kommen neue psychomentele und psychoemotionale Belastungen hinzu. Im Resultat aller verfügbaren Daten arbeitet die Mehrheit der Erwerbstätigen unter körperlich harten und psychisch extrem belastenden Bedingungen, was sich nicht zuletzt an den Krankheitsdaten zeigt. Muskel-Skelett-Erkrankungen stehen immer noch an erster Stelle in der Statistik über die Krankheitsarten, dicht gefolgt von psychischen Erkrankungen.

Viele Menschen gehen krank zur Arbeit, aus Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Aus epidemiologischen Studien wissen wir: Der Anteil an chronisch Kranken in der Erwerbsbevölkerung beträgt mehr als 30 Prozent, bei den über 50jährigen sogar mehr als 50 Prozent. Bei vielen Krankheiten spielt die Arbeit ursächlich mit. Alleine für das Karpaltunnelsyndrom ? eine schmerzhaft Nervendruckschädigung im Bereich des Handgelenks ? wird eine Erkrankungshäufigkeit bei Erwerbstätigen von 10% angenommen. Schätzungsweise 10% aller Erwerbstätigen erleiden im Laufe ihres Arbeitslebens eine Depression, in vielen Fällen kehrt die Krankheit mehrmals wieder.

Ein relevanter Anteil an diesen Erkrankungen ist arbeitsbedingt, genauer: Die Arbeit steuert 30?50% zur Krankheitshäufigkeit bei. Ein Bruchteil davon wird als Berufskrankheit angezeigt, fast keine davon gelangt zur Anerkennung. Psychische Erkrankungen sind ohnehin von einer Anerkennung ausgeschlossen. Die weltweit hochgelobte Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), einer der Grundpfeiler des Sozialstaates, versagt kläglich. Die Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen trägt die Allgemeinheit der

Arbeiterinnen und Arbeiter selbst.

Ein besonderes und aus Sicht des Gesundheitsschutzes schon fast absurdes Problem ist die Schichtarbeit. Seit Jahrzehnten gehört es zum arbeitsphysiologischen Standardwissen, dass Nachschicht krank macht und daher auf das nötige Maß reduziert werden muss. Doch in der Realität ist das Gegenteil der Fall. Mittlerweile arbeiten fast 4 Millionen Erwerbstätige ständig oder regelmäßig Nachtschicht ? mehr als je zuvor. Die Rund-um-die-Uhr-Welt verlangt das angeblich. Bedürfnisse werden jedoch auch durch wirtschaftliche Machtstrukturen erzeugt. Das Fatale: Je weniger die natürlichen Lebensrhythmen in der Arbeitswelt respektiert werden, desto mehr entsteht Bedarf an 24-Stunden-Einkaufsmöglichkeiten, an 24-Stunden-Call-Center-Diensten und ähnlichem.

Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung laufen diesen Entwicklungen mehr oder weniger hilflos hinterher. Ihre Vorschläge: leichteres Essen für Nachtschichtlerinnen, mehr Bewegung, Tipps für den Tagschlaf usw. muten an wie Trostpflasterchen auf großflächige Wunden und Brüche. Viele Nachtschichtler geben zu bedenken, dass sie ohne die Zuschläge erst recht nicht auf den Lohn kommen, den sie für die Bewältigung ihrer Lebenssituation und ihre Familien brauchen. Was ist das für eine Wirklichkeit? Eine «schöne» neue Arbeitswelt jedenfalls ist das nicht.

## **Produktivitätssteigerung nicht Maßstab**

Was ist zu tun? Krankenkassen empfehlen Antistressprogramme und «Achtsamkeitsprogramme», deren Ziel es ist, den Menschen an die Arbeit anzupassen. Menschen sollen «beschäftigungsfähig» gemacht werden. Leider finden sich derartige Orientierungen in letzter Zeit auch in gewerkschaftlichen Empfehlungen. Das ist zynisch. Stattdessen wäre verstärkt und grundsätzlich eine Anpassung der Arbeit an den Menschen, ein menschliches Maß zu fordern.

Der Basiskonsens von Produktivität und Humanität, an den sich die Gewerkschaften gebunden fühlen, ist eine Fessel geworden. So verfehlt die Parole «gute Arbeit» ihr Ziel. Betrieblicher Gesundheitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung, die mit Motivations- und Leistungssteigerung oder auch nur mit dem Versprechen hierzu verknüpft sind, verfehlen ihr Ziel, den Menschen zu mehr Wohlbefinden und mehr Lebenspotentialen zu verhelfen.

Statt in die Paradoxie weiterer Leistungssteigerungen zu laufen, muss betriebliche Gesundheitspolitik wieder einen Maßstab dafür entwickeln, zwischen Unternehmenszielen und Zielen wie Gesundheit, Privatheit und Muße zu unterscheiden. Es gilt zu verstehen und einzusehen, dass «Selbstverwirklichung» sich nicht über ein reibungsloses Ineinsetzen mit der Rentabilität der jeweiligen Arbeitsprojekte erreichen lässt. Betriebliche Gesundheitspolitik darf, wenn sie an den Zielen eines verbesserten Wohlbefindens, einer verbesserten Genussfähigkeit und eines gesunden Lebens auch jenseits der Arbeit interessiert ist, nicht den Fehler begehen, die Strukturen der Leistungs- und Verwertungswelt zu reproduzieren. Normierung und Gerechtigkeit beinhalten aber genau diese Gefahr. Stattdessen sind Räume zu schaffen und zu erhalten, in denen die lebendige Potenzialität der arbeitenden Menschen, das Ungeregelte, das Unstetige, Freude und Trauer, Lust und Unlust zumindest ein Stück weit sich Ausdruck verschaffen, zur Entfaltung kommen und damit vielleicht mehr zur Humanisierung des Arbeitslebens beitragen können, als ausgefeilte Programme dies zu leisten vermögen.

Ein Beispiel dafür ist, wie mit der Wiedereingliederung längerfristig erkrankter und jetzt genesender Beschäftigter umgegangen wird. Auch hier gilt die Generalleitlinie: Respekt vor dem Anderssein, der Andersartigkeit, möglicherweise der Langsamkeit und Vorsicht, die Genesende oftmals und glücklicherweise an den Tag legen. Anderssein, Langsamkeit und Vorsicht sind Tugenden und keine Hemmnisse für die betriebliche Situation. Sie ernst zu nehmen bedeutet für die, die sich heute noch gesund fühlen, Präventionspotenziale zu entdecken, die sie besser heute als morgen nutzen sollten, um auch morgen noch gesund zu bleiben.

Für ein solches Umdenken hätte betriebliche Gesundheitspolitik zu sorgen. Den Paradoxien betrieblicher Gesundheitspolitik zu entkommen bedeutet, die andere Seite des Menschseins, das Bedürfnis nach Muße, Lachen, Weinen und zweckfreier Kommunikation auch als Teil der betrieblichen Wirklichkeit zuzulassen und eine neue Kultur des Mitseins zu ermöglichen. Das bedeutet zugleich, die strikte Arbeitsorientierung, die im Neoliberalismus von uns noch mehr Besitz ergreifen möchte als in früheren Tagen, aufzubrechen zugunsten einer Öffnung für andere soziale Lebensräume. In der Vielfalt des Lebens liegen die Kräfte, die uns gesund erhalten.

## Der Wert der Arbeitszeitverkürzung

Eine ganz entscheidende Perspektive suchen wir in den offiziellen, auch den gewerkschaftsoffiziellen Handlungsanleitungen vergebens: die radikale Arbeitszeitverkürzung. Statt massiv Arbeitsplätze abzubauen, sollten ? vor allem in den industriellen «Hochleistungsbereichen» ? Arbeitszeiten massiv heruntergefahren werden. Warum sollte, wie es in Gewerkschaftskreisen oft zu hören ist, die Verteilung der Arbeit auf alle Hände «eine Parole der Ewiggestrigen» sein? Selbstredend müssen bei der Arbeitszeitverkürzung Schutzwälle gegen eine Lohnsenkung in den unteren Einkommensgruppen errichtet werden; selbstredend müssen mit der Arbeitszeitverkürzung zugleich Handlungskompetenzen zur Abwehr von Arbeitsintensivierung aufgebaut werden; selbstredend muss Arbeitszeitverkürzung auch als »ein emanzipatorisches, kulturelles und demokratisches Projekt« aufgefasst werden. @FT:Arbeitszeitverkürzung ist ein gesamtgesellschaftliches Projekt, in das Inseln der solidarischen Ökonomie und gemeinschaftlicher Arbeits- und Lebensformen eingebettet und zu neuen, postkapitalistischen Landschaften umgestaltet werden können. Es ist Phantasie- und Visionslosigkeit, an der die Debatte um Restrukturierung leidet. Umgekehrt wäre eine Umgestaltung als Anlass zu nutzen, die Ruinen der herrschenden Ökonomie abzuräumen und sich die Sicht freizuschaufeln, damit wir Möglichkeitsräume für Neues entdecken und uns deren Konstruktion und Gestaltung zuwenden können.

Es geht darum, die Gebrauchswertseite von Produkten und Dienstleistungen in den Blick zu nehmen. Zu denken ist an Branchenräte, in denen Vertreter von Beschäftigten, auch und gerade derjenigen Betriebe, die von Restrukturierungen betroffen sind, Wissenschaftlerinnen, Ingenieure, Verkehrspolitiker, Umweltschützerinnen und Künstlerinnen gemeinsam beraten, welche Produkte und Dienste auf welche Art und Weise entwickelt, erstellt, verteilt und weiterentwickelt werden sollen.

Viele der von Ökonomisierung, Restrukturierung, Flexibilisierung und Intensivierung betroffenen Menschen werden in Angst, Verzweiflung und psychische Verelendung getrieben. Es ist jedoch nicht allein diese Gegebenheit, die die Menschen krank macht. Es ist die Phantasielosigkeit, Visionslosigkeit und Alternativlosigkeit. Ein «Fenster in eine andere Welt» (Gisela Notz) zu öffnen, könnte für viele bereits ein erster Schritt zu Gesundheit und Handlungskompetenz sein.



# **Sozialistische Zeitung**

Regentenstr. 57–59 · D-51063 Köln  
Fon (02 21) 9 23 11 96 · Fax (02 21) 9 23 11 97  
redaktion@soz-verlag.de · www.sozone.de

*\* Der Autor ist Arbeits- und Gesundheitswissenschaftler in Bremen. Nachweise und ausführlichere Darstellungen finden sich in: Wolfgang Hien: Kranke Arbeitswelt. Hamburg 2016: VSA.*