

Kriterien menschengerechter Arbeit

Criteria for human-centered work

Martin SCHMAUDER

Professur Arbeitswissenschaft, TU Dresden, Dürerstr. 26, D-01307 Dresden

Kurzfassung: Im Jahr 1987 hat sich in der Arbeitswissenschaft eine Kriterienhierarchie zur Bewertung von Arbeit im Hinblick auf die Zielsetzung „menschengerechte Arbeitsgestaltung“ herausgebildet. Zwischenzeitlich hat sich das Bild von Arbeit gewandelt und es werden in diesem Beitrag weitere Kriterien zur Bewertung von Arbeit vorgestellt. Zielsetzung ist es, in der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft eine Diskussion zur ggf. notwendigen Erweiterung bzw. Änderung der Kriterienhierarchie anzustoßen.

Schlüsselwörter: Bewertungskriterien, Gute Arbeit, Menschengerechte Arbeit

Abstract: In 1987, a hierarchy of criteria for the evaluation of work with regard to the objective of "humane work design" was developed in the field of ergonomics. In the meantime, the image of work has changed and further criteria for the evaluation of work are presented. The objective is to initiate a discussion within the Gesellschaft für Arbeitswissenschaft on the possible need to expand or modify the criteria hierarchy.

Keywords: evaluation criteria, good work, human-oriented work

1. Einführung

Die Bedingungen, unter denen menschliche Arbeit stattfindet, sind nicht konstant. Wirtschaftliche, kulturelle und soziale Aspekte, welche insbesondere die Erwerbsarbeit beeinflussen, verändern sich ständig, teilweise aufgrund von plötzlich eintretenden Ereignissen mitunter sprunghaft, wie z. B. durch die COVID-19-Pandemie. Folglich ist auch das Wertesystem, mit welchem menschliche Arbeit kriterienbasiert oder auch emotional bewertet wird, ständigen Veränderungen unterworfen. Unter anderem ist eine Aufgabe der Arbeitswissenschaft, Kriterien zur Bewertung der wirtschaftlichen und humanen Gestaltung von Arbeit zu erarbeiten und zu operationalisieren. Mit diesem Beitrag soll ein Impuls gegeben werden, die in der Vergangenheit entwickelten und bewährten Kriterien zu reflektieren und ggf. zu ergänzen.

2. Ebenenspezifische Kriterien der Menschengerechtigkeit

Im Zusammenhang mit den Diskussionen zum Selbstverständnis der Arbeitswissenschaft als wissenschaftliche Disziplin, entstand im Jahr 1987 die Publikation „Arbeitswissenschaft Kerndefinitionen – Gegenstandskatalog – Forschungsgebiete“ (Luczak et al. 1987). In einem länger dauernden Diskurs zur Interdisziplinarität der Arbeitswissenschaft mit den beteiligten insbesondere ingenieurwissenschaftlich,

sozialwissenschaftlich sowie psychologisch geprägten Fachdisziplinen entstand neben dem Gegenstandskatalog der Arbeitswissenschaft auch eine hierarchisch aufgebaute Kriterienliste zur Bewertung von Arbeitsprozessen.

Seit der Erarbeitung dieser Kerndefinitionen der Arbeitswissenschaft im Jahr 1987 ergab sich ein Wandel von der Produktion hin zur Dienstleistungsgesellschaft sowie eine zunehmende Automatisierung und Digitalisierung. Einhergehend mit einer Reduzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit wird auch eine zunehmende Arbeitsverdichtung wahrgenommen. Auch der „New Work“ Ansatz mit Selbstbestimmung bei der Arbeit hat einen Einfluss auf den Gegenstand der menschlichen Erwerbsarbeit. Salutogenese und Ressourcenaufbau haben Eingang in die Modelle zur Erklärung von „Gesundheit“ gefunden. Die Entgrenzung von Arbeit, d. h. der Wegfall von zeitlichen, räumlichen und hierarchischen Festlegungen zur Erbringung der Arbeitsleistung schreitet voran. Auch Phänomene wie die interessierte Selbstgefährdung, d. h. aus dem Interesse heraus, wegen des beruflichen Erfolgs durch das Arbeitshandeln die eigene Gesundheit zu gefährden, sind entstanden. Es gibt weitere Entwicklungen bzw. Erkenntnisse, welche die aktuelle Sicht auf Arbeit ausdifferenzieren sowie prägen bzw. geprägt haben, weshalb die vorherigen Nennungen nur exemplarischen Charakter haben. Inzwischen besteht auch die Sichtweise, dass die menschengerechte Gestaltung von allen Arten von Arbeit, also z. B. Erwerbsarbeit, Familienarbeit oder ehrenamtliches Engagement anzustreben ist.

Nachfolgend werden exemplarisch ohne Anspruch auf Vollständigkeit, Entwicklungen bzw. Ereignisse aufgeführt, welche seit 1987 einen Einfluss auf das Wertesystem zur Beurteilung von Arbeit haben bzw. gehabt haben:

- Ausdifferenzierung der Produktionskonzepte durch eine Verschiebung von der Werkstattfertigung hin zu Fertigungsinseln u. ä. mit Gruppenarbeitskonzepten
- „Lean production, lean management, schlanke Produktion“ ab ca. 1990 mit Themen wie Prozessoptimierung, Vermeidung von Verschwendung, Logistik-optimierung usw.
- Erfordernis zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) nach §5 Arbeitsschutzgesetz (1996).
- Finanzkrise (2007) mit darauffolgender Wirtschaftskrise
- Schrittweise Anhebung der Altersgrenze für die Regelarbeitsrente ab 67 (2012)
- Industrie 4.0 (ab 2011) mit einer digitalen Vernetzung von Technik
- Flüchtlingskrise (ab 2015)
- COVID-19-Pandemie (2020) mit Hygieneregeln und Homeoffice
- Digitalisierungsschub, Nutzung von KI, Agiles Arbeiten
- Fachkräftemangel, Demografischer Wandel
- Industrie 5.0 bzw. Arbeit 5.0 mit den Schwerpunkten Menschzentrierung, Nachhaltigkeit, Zusammenarbeit mit technischen Systemen

Im Jahr 1987 stand bei der Präzisierung der Kriterien eher die Arbeitstätigkeit selbst im Vordergrund. Heute haben die Umfeldbedingungen wie z. B. Sicherheit des Arbeitsplatzes; oder die Work-Life-Balance Ausrichtung des Unternehmens, an Bedeutung gewonnen.

Nachfolgend wird die als Ergebnis des Diskursprozesses im Jahr 1987 zum Selbstverständnis in der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft bereits genannte Kriterienhierarchie vorgestellt. In Abbildung 1 ist die sich herausgebildete fünf-stufige Bewertungshierarchie enthalten, die als Konsens der Lehrmeinungen gesehen wird und ingenieurwissenschaftliche und psychologische Sichtweisen integriert.

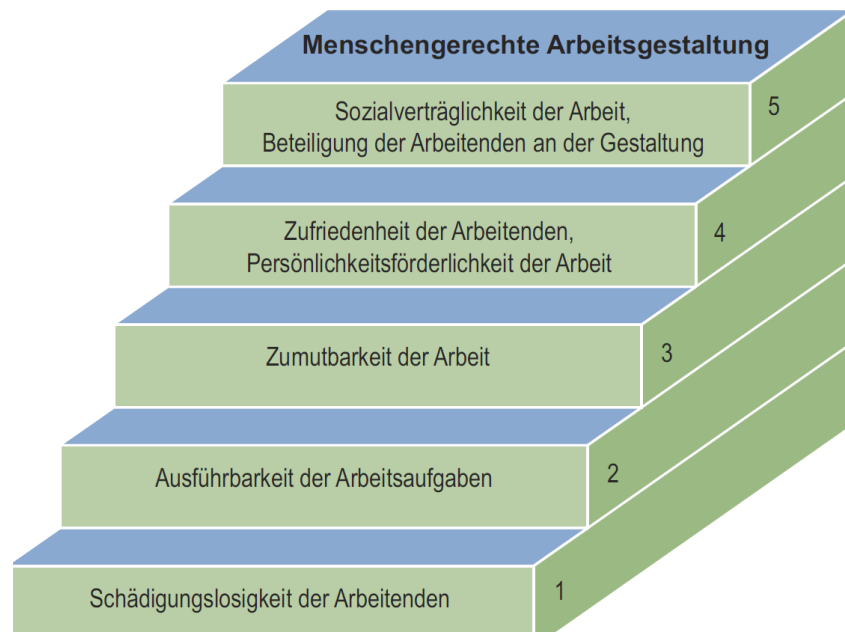


Abbildung 1: Arbeitswissenschaftliche Bewertungskriterien (nach Luczak et al. 1987)

Figure 1: Work science evaluation criteria (after Luczak et al. 1987)

Die Bewertungsebenen bauen hierarchisch aufeinander auf und beschreiben den Weg zum Ziel der menschengerechten Arbeit.

1. Schädigungslosigkeit

Das erste Kriterium lautet: Arbeit muss schädigungslos und erträglich sein. Das setzt voraus, dass keine physiologischen und ökologischen Prinzipien verletzt werden. Arbeit soll so gestaltet sein, dass der Mensch langfristig seiner Arbeit nachgehen kann. Die Arbeit darf nicht nur einmalig oder kurzfristig ausführbar sein, sondern muss mehrmalig über ein ganzes Arbeitsleben hinweg ohne Gesundheitsschäden wiederholt werden können. Hier spielen vor allem die Arbeitsdauer, die Arbeitsschwere und auch die Umgebungsbedingungen (z. B. Lärm, Klima) eine Rolle.

2. Ausführbarkeit

Arbeitsaufgaben, vor allem Operationen mit Werkzeugen und Maschinen, müssen ausführbar sein. Die dem Menschen gestellten Aufgaben dürfen unter Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten nicht zu einer zu hohen Beanspruchung führen. Der Spielraum wird festgelegt durch die menschliche Biomechanik zum einen und die mentale Kapazität der Arbeitsperson zum anderen. Die individuellen Leistungsvoraussetzungen müssen berücksichtigt werden. Konkret bedeutet dies z. B. die Erreichbarkeit von Stellteilen, die Verständlichkeit von Informationen oder die Möglichkeit, ausreichend Kraft zur Ausführung einer Tätigkeit aufzubringen.

3. Zumutbarkeit

Die Frage der Zumutbarkeit ist ein persönliches Problem und kann nur vom Einzelnen selbst beantwortet werden. Das persönliche Erleben steht dabei jedoch in Beziehung zum kulturellen Umfeld und eventuell vorhandener Erfahrung. Zumutbare Arbeit soll nach diesem Kriterium in unserem Kulturkreis dem Einzelnen einen Handlungsspielraum, bezogen auf die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und der Arbeitsumgebung, einräumen.

4. Zufriedenheit

Arbeit soll bei den Arbeitenden Zufriedenheit auslösen und persönlichkeitsfördernd sein. Bei der Gestaltung von Arbeit kann dieses nur durch die Umsetzung der Erkenntnisse der Arbeitspsychologie und durch Berücksichtigung des kulturellen Umfeldes erreicht werden. Möglichkeiten der persönlichen Gestaltung der Arbeit, Anerkennung, Motivation, Entlohnung, Verhalten der Führungskräfte etc. spielen eine Rolle.

Merkmale von Arbeitsaufgaben die positiv wirken können sind: Aufgabenvielfalt, Ganzheitlichkeit, Bedeutsamkeit der Aufgabe, Autonomie, Rückmeldung (Ulich 2011).

5. Sozialverträglichkeit

Sozialverträglichkeit bedeutet, dass die Arbeitenden an der Gestaltung der Arbeit, bezogen auf die kooperative Organisation der Produktion oder Dienstleistung, beteiligt werden. Besonders die unter dem Stichwort „Gruppenarbeit“ bekannten Arbeitsstrukturen erfüllen dieses Kriterium, da hier alle an dem Produktionsprozess Beteiligten aktiv in den Arbeitsgestaltungsprozess mit einbezogen werden.

3. Weitere Bewertungssysteme

Nachfolgend werden weitere Bewertungssysteme bzw. Kriteriensammlungen aufgeführt, welche ggf. die Bewertungshierarchie ergänzen können.

3.1 Gefährdungsbeurteilung

Im Zuge der Arbeitsschutzgesetzgebung wird seit 1996 im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in § 5 die Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch eine Gefährdungsbeurteilung gefordert. Gesetzlich gefordert ist die Vermeidung von Gesundheitsschäden durch ungenügend gestaltete Arbeitsbedingungen. Hier greifen - auch unter langfristigen Aspekten - die ersten beiden Stufen der Bewertungshierarchie. Eine konsistente Überführung der Bewertungsebenen in den Arbeitsschutz ist schwer möglich, da hier die Begrifflichkeiten „Gefährdung und Gefahr“ verwendet werden und in der Ergonomie bzw. Arbeitswissenschaft „Belastung und Beanspruchung“. Eine Gefährdung bezeichnet die Möglichkeit eines Gesundheitsschadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit. Eine Gefahr bezeichnet eine Sachlage, die bei ungehindertem Ablauf des zu erwartenden Geschehens mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zu einem Gesundheitsschaden oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung führt. Es wird also lediglich das Ausmaß der Gefährdung (= Höhe des Gesundheitsrisikos) betrachtet. Durch die arbeitswissenschaftlichen Bewertungskriterien ist eine differenziertere Beurteilung der Arbeitsbedingungen möglich als durch eine reine Beurteilung der Gefährdungen.

3.2 Kriterien einer menschengerechten Gestaltung von Arbeit in der digitalisierten Arbeitswelt

Im Rahmen eines Schwerpunktprogramms zu Chancen und Risiken der Digitalisierung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) wurden u. a. Kriterien einer menschengerechten Gestaltung von Arbeit in der digitalisierten Arbeitswelt erarbeitet (Weber et al. 2022). Diese sind: Ganzheitlichkeit, Anforderungsvielfalt, Zeitelastizität, Interaktionsförderlichkeit, angemessener Tätigkeitsspielraum,

Lernförderlichkeit, menschenzentrierte Flexibilisierungsmöglichkeiten, faire Bewertungsprozesse, menschliche Entscheidungshoheit und technische Systemtransparenz, Technikzuverlässigkeit, menschenzentrierter Einsatz technischer Innovationen, Inklusionsförderlichkeit mit der Berücksichtigung von Individualität und Diversität, klare Verantwortlichkeiten für den Arbeitsschutz.

Es wird deutlich, dass in der Vergangenheit bereits genutzte Kriterien um weitere spezifische Kriterien erweitert wurden.

3.3 Kriterien zur Bewertung von Arbeit in Normen

In Normen sind Hinweise zur menschengerechten Gestaltung von Arbeit enthalten. Merkmale gut gestalteter Aufgaben nach DIN EN ISO 29241-2 (1993), DIN EN ISO 614-2 (2008) und DIN EN ISO 6385 (2004) sind:

1. Vollständige/ganzheitliche, sinnvolle Arbeitseinheiten
2. Für Arbeitende erkennbarer bedeutsamer Beitrag
3. Angemessene Vielfalt von Fertigkeiten und Fähigkeiten; Vermeidung repetitiver, einseitiger Aufgaben
4. Handlungsspielraum (hinsichtlich Arbeitstempo/Abfolge/Vorgehen)
5. Ausreichend sinnvolle Rückmeldungen über Aufgabendurchführung
6. Berücksichtigung der Kenntnisse, Erfahrungen, Fertigkeiten und Fähigkeiten des Arbeitenden (keine Über-/Unterforderung)
7. Möglichkeit zu Einsatz und Weiterentwicklung vorhandener bzw. Aneignung neuer Kenntnisse, Erfahrungen, Fertigkeiten und Fähigkeiten
8. Vermeidung sozial isolierender Arbeit

Für Bürotätigkeiten mit Bildschirmarbeit nennt die DIN EN ISO 29241-2 (1993):

- Benutzerorientierung: Erfahrungen/Fähigkeiten des Benutzers werden berücksichtigt.
- Vielseitigkeit: Es sollte eine angemessene Vielfalt von Fertigkeiten, Fähigkeiten und Aktivitäten angestrebt werden.
- Ganzheitlichkeit: Ganzheitliche Aufgaben sind Bruchstücken vorzuziehen.
- Eindeutigkeit: Die Aufgabe sollte einen bedeutsamen, den Beschäftigten verständlichen Beitrag zur Gesamtfunktion der Arbeit leisten.
- Handlungsspielraum: Es sollte ein angemessener Handlungsspielraum bezüglich Reihenfolge, Tempo und Vorgehensweise vorhanden sein.
- Rückmeldung: Rückmeldungen über die Aufgabenerfüllung sind vorzusehen.
- Weiterentwicklung: Möglichkeit, bestehende Fähigkeiten weiter zu entwickeln und sich neue im Rahmen der Aufgabe anzueignen

3.3 DGB-Index „Gute Arbeit“

Ein noch umfassenderer Ansatz ist im DGB-Index „Gute Arbeit“ enthalten (<https://index-gute-arbeit.dgb.de/>). Der DGB-Index „Gute Arbeit“ ist ein Instrument zur Messung der Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten. Für den Index wurden Kriterien der

Arbeitsqualität entwickelt, die sowohl die Einkommenssituation und die Arbeitsplatzsicherheit berücksichtigen als auch die Ressourcenausstattung der Beschäftigten und ihre (Fehl-)Beanspruchungen durch die Arbeitssituation.

Unter „Gute Arbeit“ werden Arbeitsbedingungen verstanden, die von den Beschäftigten als entwicklungsförderlich und belastungsgünstig beschrieben werden. Dazu gehört auch ein Einkommen, das als angemessen und leistungsgerecht empfunden wird. Eine schlechte Arbeitsqualität resultiert aus Arbeitsbedingungen, die keine Entwicklungsmöglichkeiten, geringe Ressourcen, hohe Fehlbeanspruchungen und ein geringes Einkommen aufweisen.

Die Berechnung des DGB-Index „Gute Arbeit“ erfolgt auf Grundlage von 42 Fragen, die in 11 Kriterien und drei Teilindizes strukturiert sind (Abbildung 2). Die drei Teilindizes sind Arbeitsressourcen, Arbeitsbelastung sowie Einkommen und Sicherheit. Unter Ressourcen werden Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Betriebskultur sowie der Sinn der Arbeit verstanden. Im Bereich Belastung werden die Beschäftigten nach ihrer Arbeitszeitlege, emotionalen- und körperlichen Anforderungen sowie der Arbeitsintensität befragt. Der dritte Bereich, Einkommen und Sicherheit, beschäftigt sich mit leistungsgerechter Bezahlung, betrieblichen Sozialleistungen sowie Beschäftigungssicherheit.

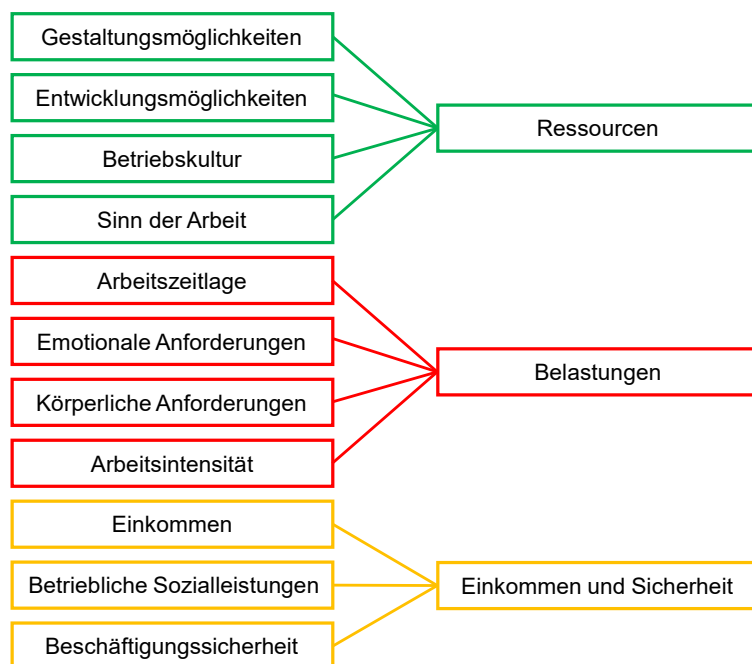


Abbildung 2: Kriterienbereiche des DGB-Index „Gute Arbeit“

Figure 2: Criteria of the DGB index "Good Work"

Im DGB-Index „Gute Arbeit“ wird die Auffassung vertreten, dass „Gute Arbeit“ vorliegt, wenn eine umfassende Ausstattung mit Arbeitsressourcen (z. B. Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten), eine gesundheitsverträgliche Belastungssituation (z. B. körperliche und psychische Anforderungen, Arbeitszeitlege) sowie ein angemessenes Einkommen und eine sichere Beschäftigung vorliegen (Abbildung 3).

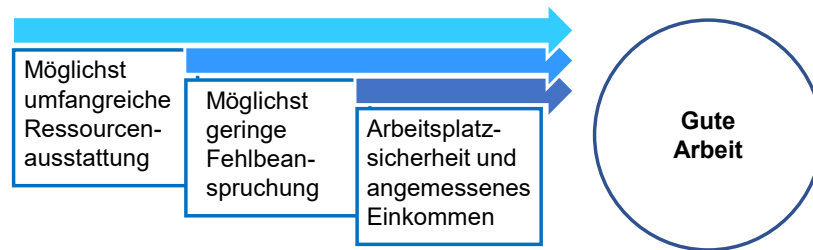


Abbildung 3: Bedingungen für „Gute Arbeit“

Figure 3: Conditions for „Good work“

Es muss angemerkt werden, dass es sich um eine subjektive Selbsteinschätzung der Betroffenen handelt und nicht um eine objektive Fremdeinschätzung. Trotzdem können die Kriterien auch für eine Diskussion zur Erweiterung der arbeitswissenschaftlichen Stufen verwendet werden. Das Ziel heißt hier allerdings „Gute Arbeit“ und nicht menschengerechte Arbeit.

4. Weitere Kriterien

Neben den bereits genannten Kriterien können auch die nachfolgend aufgeführten Kriterien für die Bewertung von Arbeit eine Rolle spielen:

- Diversity: Inwiefern sind die Arbeitsbedingungen so, dass Diversität selbstverständlich ist und keine Benachteiligung vorhanden ist.
- Inklusion: Können Menschen mit Behinderung qualifiziert am Arbeitsleben teilnehmen.
- Nachhaltigkeit: Leistet die Arbeit einen Beitrag zum Erreichen der Nachhaltigkeitsziele.
- Wertschätzung in der Gesellschaft: In der COVID-19 Pandemie hat der Begriff „systemrelevante Tätigkeiten bzw. Berufe“ an Bedeutung gewonnen. Auch die in dieser Veröffentlichung beschriebene Basisarbeit verdient Wertschätzung, da ohne sie viele Bereiche unserer Gesellschaft nicht funktionieren würden.

5. Fazit und Ausblick

Im Jahr 2023 sind 36 Jahre seit der Veröffentlichung der Kerndefinitionen und der Kriterienhierarchie der Arbeitswissenschaft vergangen. Die Herbstkonferenz 2023 der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft mit dem Thema „Menschengerechte Arbeitsgestaltung - Basisarbeit und neue Arbeitsformen“ soll auch dazu genutzt werden, das vorhandene Kriteriensystem zu überdenken und ggf. zu erweitern.

6. Literatur

- DIN EN 614-2 (2008): Sicherheit von Maschinen - Ergonomische Gestaltungsgrundsätze: Wechselwirkungen zwischen der Gestaltung von Maschinen und den Arbeitsaufgaben. Berlin: Beuth.
- DIN EN ISO 6385 (2004): Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen. Berlin: Beuth.
- DIN EN ISO 29241-2 (1993): Ergonomische Anforderungen für Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten: Anforderungen an die Arbeitsaufgaben; Leitsätze. Berlin: Beuth.

Herbstkonferenz 2023, Düsseldorf:
„Menschengerechte Arbeitsgestaltung – Basisarbeit und neue Arbeitsformen“
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., Sankt Augustin (Hrsg.)

DIN EN ISO 9241-11 (1999): Ergonomische Anforderungen für Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten: Anforderungen an die Gebrauchstauglichkeit; Leitsätze. Berlin: Beuth.
Luczak, H., Volpert, W., Raeithel, A. & Schwier, W. (1987): Arbeitswissenschaft. Kerndefinition - Gegenstandskatalog - Forschungsgebiete. Eschborn: RKW-Verlag.
Ulich, E. (2011): Arbeitspsychologie. 7. Auflage, Schäffer-Poeschel;
Weber, C., Tegtmeier, P., Sommer, S., Tisch, A., Wischniewski, S. (2022) Kriterien einer menschengerechten Gestaltung von Arbeit in der digitalisierten Arbeitswelt. In: Tisch, A., Wischniewski, S. (Hrsg.): Sicherheit und Gesundheit in der digitalisierten Arbeitswelt. Kriterien für eine menschengerechte Gestaltung. 1. Auflage. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, DOI: 10.5771/9783748927372



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Menschengerechte Arbeitsgestaltung – Basisarbeit und neue Arbeitsformen

Herbstkonferenz der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Im Rahmen des 38. Internationalen A+A
(Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) Kongresses 2023,
Messe Düsseldorf

26. Oktober 2023

GfA-Press

Dokumentation der Herbstkonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. im Rahmen des A+A Kongresses am 26. Oktober 2023, Messe Düsseldorf unter Beteiligung von:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Berlin

Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit (Basi), Sankt Augustin

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Sankt Augustin: GfA-Press, 2023

ISBN 978-3-936804-33-1

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Konferenzband

Als Manuskript zusammengestellt. Dieser Konferenzband ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin**

Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Konferenzband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Konferenzband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2023 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de