



## Inhalt

Projekte 2023 .....	2
Zukunft Guter Arbeit – eine erfolgreiche Veranstaltung für HGAL e.V.....	2
Eine gesellschaftliche Sicht auf die Zukunft Guter Arbeit .....	2
Die Sicht der Legislative auf die Zukunft Guter Arbeit .....	3
Die Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes .....	5
Eine regionale Sicht auf die Zukunft Guter Arbeit.....	7
Gemeinsame Themen .....	7
Bewertung .....	8
Das BMAS-Programm „Arbeit: Sicher und Gesund“ .....	9
Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege – Ergebnisse der AG Gesundheit .....	9
Von hda-online.net zu hgalev.de.....	10
Aufnahmeantrag .....	11

---

### Humane Gestaltung von Arbeit und Leben e.V.

---

Geschäftsfhrd. Vorstand: Dr. Ursula Bach (Vorsitz); Dr. Gerhard Ernst (stv. Vorsitz); Ursula Meyer (Geschäfts-  
führung); Klaus Zühlke-Robinet (Finanzen); Gerhard Finking (Chefredaktion)  
AG Gesundheit                      Eckart Hüttemann; Gerhard Finking; Claudius Riegler

E-Mail: [office@ursulameyer.net](mailto:office@ursulameyer.net)

[hgalev.de](https://hgalev.de) Fehler! Linkreferenz ungültig.

Redaktion des Geschäftsberichtes: Dr. Gerhard Ernst

## Projekte 2023

Schon 2022 konnte mit dem 2. Gespräch im Trinkpavillon die Arbeit ungestört von Corona-Problemen aufgenommen werden. Für 2023 zeichneten sich mehrere Projektlinien ab:

- Die Weiterentwicklung des „Dienstleistungshub Bonn“
- Eine Veranstaltung zum Thema „Arbeit in der Gesundheitswirtschaft“
- Eine Veranstaltung zum Thema „Zukunft Guter Arbeit“
- Die Präzisierung der Beziehungen zum BMAS-Programm „Arbeit: Sicher und Gesund“
- Die Mitgestaltung der Fachtagung „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ in der Evangelischen Akademie Loccum im Januar 2024

Klaus Zühlke und Gerd Ernst unterstützen auch im Jahr 2023 die Arbeitsgruppe um Frau Kieffer-Radwan von der Denkschmiede in Hennef, zur Konzeption eines „Dienstleistungshub Bonn“, der in die Aktivitäten des Deutschen Forums für Dienstleistungsforschung passen könnte. Die Aktivitäten waren leider nicht von Erfolg gekrönt. Es wird versucht, sie 2024 mit internen Mitteln weiterzuverfolgen. Ebenso konnte das Thema „Arbeit in der Gesundheitswirtschaft“ nicht weitergeführt werden.

## Zukunft Guter Arbeit – eine erfolgreiche Veranstaltung für HGAL e.V.<sup>1</sup>

Gute Arbeit in der Zukunft steht unter vielfältigem Transformationsdruck. Hierzu gehören die Bewältigung der Folgen des Klimawandels, die unterschiedlichen Formen des Technikeinsatzes wie Digitalisierung und Künstliche Intelligenz sowie Automatisierung, aber auch neue Organisationsformen in einer globalen Wirtschaft. Ebenso gehört dazu der Fachkräftemangel, aber auch der demografische Wandel und neue Arbeitsmodelle wie z. B. das Homeoffice oder die Gig Economy. Neue Organisations- und Arbeitsformen erfordern auch eine entsprechende Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die Herausforderung besteht darin, Gute Arbeit zu schaffen, die den Bedürfnissen der Menschen entsprechen und ihnen eine gute Lebensqualität ermöglichen. Gleichzeitig müssen die herkömmlichen Wertschöpfungskonzepte, die allein monetären Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit abbilden, hinterfragt und neugestaltet werden. Die Diskussion über die Zukunft Guter Arbeit betrifft daher Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und Gesellschaft gleichermaßen und fordert alle Bereiche der Politik.

Deshalb haben der Verein HGAL e.V. und DIE GRÜNEN – Kreisverband BONN zur Veranstaltung „Zukunft Guter Arbeit“ am 15. Mai 2023 eingeladen. Nach der Begrüßung durch Katrin Uhlig (MdB, Die Grünen) und der Einführung durch Dr. Gerhard Ernst (2. Vorsitzender HGAL e.V.) eröffnete die Moderatorin Dr. Ursula Bach (Die Grünen, KV Bonn) das Podium mit

- Prof. Dr. Beate Beermann (BAUA),
- Rainer Bohnet (DGB, Stellv. Kreisvorsitzender Bonn/Rhein-Sieg)
- Frank Bsirske (MdB und ehem. Vorsitzender der Gewerkschaft ver.di),
- Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja (Uni Göttingen)

### Eine gesellschaftliche Sicht auf die Zukunft Guter Arbeit

Aus gesellschaftlicher Sicht führen neue Technologien nicht automatisch zu Guter Arbeit. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass es auf der betrieblichen Gestaltungsebene eine neue Technologie „Digitalisierung“ nicht gibt. Die Erscheinungsformen „der Digitalisierung“ sind so unterschiedlich, dass es „die eine Folge“ einfach nicht gibt. Die Diskussion mit einem unspezifischen Konzept „Digitalisierung“

---

<sup>1</sup> Die Langfassung unter: <https://hgalev.de/aktuelles/item/448-zukunft-guter-arbeit-zusammenfassung-der-veranstaltung-vom-15-mai.html>; eine Bewertung unter: <https://hgalev.de/veranstaltungen/item/450-zukunft-guter-arbeit-kurs-halten-im-sturm-einige-schlussfolgerungen-aus-der-veranstaltung-am-15-5-2023.html>

führt in den Betrieben sowohl auf Seiten des Managements als auch der Beschäftigten zu Ohnmachtsgefühlen und damit letztlich zu einer Ablehnung sinnvoller Innovationen.

In der Öffentlichkeit wird häufig behauptet, dass der Fachkräftemangel zu Guter Arbeit führt; denn die Beschäftigten hätten dadurch eine viel größere Verhandlungsmacht. Auch dies ist eine unzulässige Verallgemeinerung. Manche Beschäftigte haben im Moment die Chance, individuell bessere Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Es geht aber nur um kleine Teile und individuelle Durchsetzung. Aber die Mehrheit der Beschäftigten, z. B. die 20 % die im Niedriglohnssektor arbeiten, haben diese Möglichkeiten nicht. Hier wird nicht kürzer gearbeitet, sondern man hat mehrere Jobs. Es besteht kaum die Möglichkeit, sich mit Kolleginnen und Kollegen über die Veränderung der Bedingungen zu reden. Es gibt Branchen, in denen sich trotz Mangel an Arbeitskräften seit Jahrzehnten nichts ändert (z. B. Reinigungsgewerbe).



Änderungen der prekären Bedingungen sind aber möglich. Die Auseinandersetzungen im Krankenhausbereich um eine höhere Bezahlung und neue Personalbemessungen zeigen, dass ein gemeinsamer Kampf Erfolg bringen kann. Auf der anderen Seite müssen die anderen Bereiche wie die Altenpflege, der Einzelhandel und die Logistik gesehen werden, wo es keine Fortschritte gab. Dabei spielt sicher der geringe Organisationsgrad eine Rolle.

Gute Arbeit lässt sich flächendeckend nur durch kollektive Standards durchsetzen. Dazu lohnt es, die Entwicklung des „Normalarbeitsverhältnisses“ in den letzten Jahrzehnten zu beobachten. Es wurde von mehreren Seiten kritisiert. Es sei disziplinierend, hieß es auch für alternative Kreise. „Nine-to-five“ sei ein Albtraum. Diskriminierend sei es wegen des schwereren Zuganges für bestimmte Gruppen. Die Arbeitszeiten passten nicht zum Leben. Von großer Bedeutung wird die Forderung der IG Metall für die Metallindustrie nach einer Vier-Tage-Woche. Hilft sie „unterbeschäftigten“ Frauen und „überbeschäftigten“ Männern?

#### Prof'in. Dr. Meyer-Ahuja (Universität Göttingen)

- Gute Arbeit ist keine Folge neuer Technologie
- Gute Arbeit ist individuell verschieden, aber wir brauchen kollektive Regeln
- Gute Arbeit braucht auch materielle Wertschätzung
- Abkehr von der Politik der Prekarisierung
- Aufwertung statt Aufrüstung

### Die Sicht der Legislative auf die Zukunft Guter Arbeit

Mit Dekarbonisierung, Digitalisierung und demografischem Wandel stehen die Organisationen vor tiefgreifenden Änderungen. Es braucht Veränderungen, um Halt in der Zukunft zu gewinnen. Es braucht soziale Sicherung im Transformationsgeschehen; denn es gibt Verunsicherung durch Veränderung. Was wenn meine Arbeit wegfällt, wenn das Geschäftsfeld sich grundlegend verändert? **Der ökologische Umbau wird nicht gelingen, wenn das Soziale auf der Strecke bleibt. Umbauprozesse müssen mit einem mehr an sozialer Sicherheit verbunden werden.** Das ist eine grundlegende Orientierung im Sinne Guter Arbeit.

Es wird einen raschen Umbau mit einer Neuverteilung des Beschäftigtenbedarfes innerhalb und zwischen Branchen geben. Dabei sind bestimmte Regionen stärker betroffen als andere und neben der beruflichen Mobilität wird auch die interregionale Mobilität eine Rolle spielen. Um diesen Bedarf erfüllen zu können, wird die Erschließung breiterer Beschäftigtengruppen notwendig. Dazu gehören Frauen, Zugewanderte und Teilzeitbeschäftigte.

Ein Beispiel zur Regulierung in Richtung auf Gute Arbeit sind die Eckpunkte zur Novelle des Postgesetzes<sup>2</sup>. „Schließlich sollen Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen – insbesondere im Paketbereich – erreicht werden. Intransparente Sub-Subunternehmerverhältnisse und wiederholt festgestellte Verstöße gegen arbeits- und sozialrechtliche Vorgaben geben Anlass, das gesetzliche Instrumentarium auszuweiten. Wer versucht, sich auf dem Rücken der Beschäftigten Wettbewerbsvorteile zu verschaffen, soll zukünftig mit erheblichen Sanktionen bis hin zum Marktausschluss rechnen müssen.“ Interessant ist hier die Stellungnahme von Amazon: „Amazon legt großen Wert auf gute Arbeitsbedingungen für eigene Mitarbeiter:innen und für die Mitarbeiter:innen der Partner. Das gilt insbesondere im Hinblick auf eine hohe Arbeitssicherheit. Amazon-Pakete dürfen deshalb nur bis zu einem Höchstgewicht von 23 kg von einer Person allein bewegt werden. Schwerere Pakete werden nur zu zweit oder mit geeigneten Hilfsmitteln befördert.“



#### **Frank Bsirske (MdB)**

- Gute Allgemeinbildung und gute Ausbildung für Gute Arbeit
- Echte Mitbestimmung zur Ausschöpfung der Chancen der Digitalisierung
- Gute Arbeit braucht starke Tarifsysteme
- Gute Arbeit durch neue Arbeitszeit
- Diversity als Grundlage Guter Arbeit

Bildung und Ausbildung sind ein nächstes Beispiel. In der Öffentlichkeit wird häufig behauptet, dass die Halbwertszeit des Wissens abnimmt und damit auch die Wichtigkeit der beruflichen Ausbildung. Die Kenntnisse der Allgemeinbildung wie Mathematik und Sprache haben hohe Halbwertszeit. Breite Allgemeinbildung und breite Berufsausbildung bereiten am besten auf den Wandel vor. Auf dieser Basis und auf den im Arbeitsleben erworbenen Kompetenzen kann während der Arbeit weiter gelernt werden. So kann aktiv und selbstbestimmt auf den Wandel reagiert werden. Dem wird mit der Weiterbildungsgesetzgebung

Rechnung getragen.

Schlüsselemente sind Ausbildungsgarantie, Qualifizierungsgeld und Bildungszeit. „Ziel der Ausbildungsgarantie sind die Aufnahme und der erfolgreiche Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung. Hierfür werden vorhandene und verbesserte Unterstützungsangebote mit neuen gesetzlichen und darüber hinausgehenden Ansätzen kombiniert“<sup>3</sup>. „Die Einführung eines Qualifizierungsgeldes soll Unternehmen ab dem 1. April 2024 unterstützen, wenn der Verlust von Arbeitsplätzen durch den Strukturwandel droht, die Unternehmen ihre Mitarbeitenden aber durch die richtige Weiterbildung weiterbeschäftigen können. Arbeitgeber können unabhängig von der Betriebsgröße, Alter oder Qualifikation der Beschäftigten, diese für eine Weiterbildung freistellen und während dieser Zeit das Qualifizierungsgeld von der Agentur für Arbeit erhalten. Betriebe werden so von den Entgeltzahlungen entlastet, tragen dafür aber die Weiterbildungskosten.“<sup>4</sup> Die Bildungszeit sieht eine individuelle arbeitsbezogene Weiterbildung mit Genehmigung des Arbeitgebers vor. „Künftig soll ein Jahr lang eine

<sup>2</sup> <https://www.bmwl.de/Redaktion/DE/Artikel/Service/Gesetzesvorhaben/novelle-des-postgesetzes.html>

<sup>3</sup> BMAS: Gesamtkonzept zur Ausbildungsgarantie vom Dezember 2022, S. 2

<sup>4</sup> [https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/gesetz-zur-staerkung-von-ausbildung-und-weiterbildung\\_76\\_591546.html](https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/gesetz-zur-staerkung-von-ausbildung-und-weiterbildung_76_591546.html)

berufliche Weiterbildung absolviert werden können... Nach dem geplanten Gesetz hätten Beschäftigte dann Anspruch auf ein Weiterbildungsgeld.<sup>5</sup> Die Bildungszeit ist auch ein Instrument des internen Wandels im Unternehmen. Für externen Wandel steht das Instrument der Transfergesellschaften mit Transfersozialplan zur Verfügung.

Die Stärkung des Tarifsystems ist eine weitere Aufgabe zur Regulierung im Hinblick auf die Gestaltung Guter Arbeit. Die Untersuchungen der Hans-Böckler-Stiftung haben gezeigt, dass in Sektoren mit Tarifverträgen die Bezahlung besser und die Arbeitszeit geringer ist. Tarifverträge schützen und schaffen bessere Arbeitsbedingungen. Trotzdem ist die Tarifbindung anhaltend rückläufig. Zur Stärkung der Tarifbindung, des fairen Wettbewerbs und der sozialen Nachhaltigkeit soll die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche gebunden werden<sup>6</sup>. Ebenso soll es eine kollektive Nachwirkung von Tarifverträgen im Unternehmensverbund nicht nur für Altbeschäftigte geben, sondern auch für alle Neueingestellten, bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen ist. Wichtiger Bestandteil von tariflichen Regelungen ist die Arbeitszeit. Die IG Metall wird mit der Forderung nach einer Vier-Tage-Woche in die Tarifverhandlungen gehen. Das Ergebnis der Verhandlungen wird eine große Strahlkraft in andere Bereiche der Wirtschaft haben. Die erst kürzlich verabschiedete EU-Mindestlohnrichtlinie, die bis Mitte November 2024 von den Mitgliedsstaaten umzusetzen ist, sieht unter anderem für Mitgliedsstaaten mit einer tariflichen Abdeckung von weniger als 80 Prozent eine Verpflichtung vor, Maßnahmen zu deren Erhöhung zu ergreifen. Dementsprechend wird die Bundesregierung nächstes Jahr einen Bericht vorlegen müssen, wie sie gedenkt auf 80 % Tarifbindung zu kommen.

Die gelingende Zuwanderung von Menschen in die deutsche Arbeitswelt ist ein Muss – insbesondere für die Versorgungsstrukturen. Es sind Perspektiven für Menschen notwendig, die nach Deutschland kommen, um hier zu leben und zu arbeiten.

### Die Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Psychische Belastungen in der Arbeitswelt steigen immer weiter. Es gibt noch viel Handlungsbedarf für Forschung und Entwicklung. Psychische Belastungen sind zwar anerkannter Bestandteil des Arbeitsschutzes. Es gibt aber Probleme mit unterschiedlichen Definitionen in den Verordnungen und dementsprechend gibt es auch Probleme in der Umsetzung in den Betrieben. Die psychischen Belastungen verändern sich sehr deutlich mit dem Wandel der Arbeit. Zur gleichen Zeit gibt es weite Bereiche wie die Interaktionsarbeit, wo keinerlei Kriterien für die psychische Belastung erarbeitet wurden. Hier ist es wichtig, die Arbeit zu gestalten und nicht das Handeln der Menschen. Im Zusammenhang mit der Digitalisierung und insbesondere der Anwendung Künstlicher Intelligenz gibt es auch bestimmte Bereiche – zum Beispiel den

#### **Prof'in. Dr. Beate Beermann (BAuA)**

- Psychische Belastungen sind eine wachsende Herausforderung für Beschäftigte und Betriebe
- Physische Belastungen weiterhin notwendiger Handlungsbereich
- Flexibel arbeiten heißt nicht automatisch gut arbeiten
- Basisarbeit als schlechtes Beispiel Guter Arbeit
- Neue Methoden und Konzepte für arbeitswissenschaftlich gesicherte Erkenntnisse

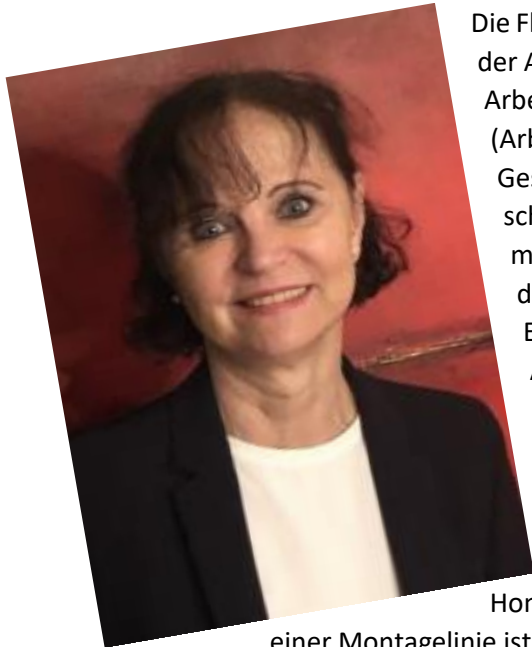
<sup>5</sup> <https://www.bildungsspiegel.de/news/weiterbildung-bildungspolitik/6097-bmas-arbeitet-an-neuem-weiterbildungsgesetz>

<sup>6</sup> <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Service/Gesetzesvorhaben/offentliche-konsultation-zur-bundestariftreue.html>



Beschäftigtendatenschutz – die zu Verunsicherungen und Belastung führen.

Auch wenn es manchmal so scheint, sind die physischen Belastungen nicht verschwunden. In manchen Bereichen der Basisarbeit (s. u.) wie in der Logistik wird die Arbeitsaufgabe mit schwerer körperlicher Arbeit „angereichert“.



Die Flexibilisierung von Ort und Zeit der Arbeit wird zu einem Kriterium der Attraktivität des Arbeitgebers. Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort hat sicher Möglichkeiten zur Selbstgestaltung der Arbeit (Arbeitszeitautonomie). Aber auch hier bedarf dies eines gewissen Gestaltungsrahmens, um Defizite in der Regeneration – und damit schädigende Überbelastung – zu vermeiden. Dazu gehört im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch das Verschieben der Arbeitszeit in die Nacht und die Verkürzung der notwendigen Erholzeiten. Ein Problem für die betrieblichen und die politischen Akteure ist die Verantwortung für die Arbeitsgestaltung in den häuslichen Bereich zu geben. Das ist sicher möglich bei der Telearbeit, da es hier Kriterien für Gute Arbeit gibt. Bei der mobilen Arbeit – als Extrem die Arbeit im ICE – gibt es solche Regeln noch nicht einmal auf der ergonomischen Ebene. Es gibt bei der Gestaltung des Homeoffice auch eine Reihe von Zielkonflikten.

Homeoffice für Menschen mit Interaktionsarbeit oder für Arbeit in einer Montagelinie ist kaum möglich.

Wenn aufgrund der Flexibilisierung der Betrieb als sozialer Ort verloren geht, dann wird auch ein Ort verloren, an dem Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen und durch Vorgesetzte möglich ist und der auch einen Schutzraum gegen Überlastung darstellen kann. Gute Führung ist auch ein Faktor, der dazu beitragen kann, Belastungen beherrschbar zu machen. Der Betrieb ist ein sozialer Ort, wo Beschäftigte sich treffen, wo es nicht nur um Belastung und Entlastung geht, sondern auch um die Formulierung gemeinsamer Interessen. Vielleicht ist nicht nur ein Recht auf ein Homeoffice sinnvoll, sondern auch ein Recht auf Anwesenheit im Betrieb.

Angeichts des schnellen und ständigen Wandels der Arbeitswelt steht das Konzept der arbeitswissenschaftlich gesicherten Erkenntnisse vor einem Dilemma. Wissenschaft erfordert ein sorgfältiges und verlässliches Vorgehen, das eine gewisse Zeit erfordert. Politik und Organisationen fordern viel schneller gesicherte Erkenntnisse. Hier muss die Wissenschaft gemeinsam mit den Tarifvertragsparteien und der Politik andere Methoden und andere Konzepte des Umgangs mit den arbeitswissenschaftlich gesicherten Erkenntnissen erarbeiten.

## Eine regionale Sicht auf die Zukunft Guter Arbeit

Ähnlich wie bei „der“ Digitalisierung gibt es „die“ Dekarbonisierung auf regionaler Ebene nicht. Die Erscheinungsformen sind hier mehrere „riesengroße Transformationen“ wie die Verkehrswende, die Energiewende und die Bauwende. Alle mit unterschiedlichen Akteuren, Verantwortlichkeiten, Finanzierungen und Änderungsgeschwindigkeiten. Die Deutsche Bahn befindet sich als regionaler und überregionaler Verkehrsträger in einer Krise. Die regionalen Verkehrsträger müssen sich nach örtlichen Gegebenheiten richten, um Siedlungsräume und ihre Infrastruktur nicht zu zerschlagen. Die Bauwende erfordert den Schwerpunkt auf Sanierungen von Altbestand und Nutzungsumwidmungen. Sie erfordert eine andere Stadtplanung, die aber erst nach Jahrzehnten wirksam wird.



Und über allem schwebt das Problem der nicht vorhandenen bzw. noch nicht ausgebildeten Fachkräfte. Das ist auf regionaler Ebene kein abstraktes Problem, sondern hier müssen die Lebensmittelsupermärkte Abteilungen schließen, wenn nicht genügend Personal vorhanden ist. Hier brauchen wir eine qualifizierte Zuwanderung, damit sich die Probleme nicht weiter verschärfen. Auch in Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung stellt insbesondere der ländliche Raum völlig andere Anforderungen als die Stadt. Der klassische ÖPNV wird auch in Zukunft hierfür kaum nutzbar sein; meistens scheint nur der motorisierte Individualverkehr möglich zu sein. Anstelle eines Dienstwagens für die Führung vielleicht ein E-Mobil für die Auszubildenden? Neue Gedanken muss man sich auch um die „Blockbildung“ bei der Ausbildung machen. Mehrwöchige schulische Ausbildungsphasen 30 bis 40 Kilometer vom Wohn-/Arbeitsort entfernt sind im ländlichen Raum nur mit individueller Mobilität oder mit hohem finanziellem Aufwand zu schaffen.

Die Transformationen gelingen nur, wenn sie menschennah und demokratisch gestaltet werden. Dabei benötigt die innerbetriebliche Demokratie Personal- und Betriebsräte. Eine Beschäftigtenvertretung hat das Wohl der Beschäftigten und des Betriebes im Blick. Transformationen sind mit ihr leichter zu bewältigen. Angesichts des geringeren Organisationsgrades und der häufig fehlenden Betriebsräte keine leichte Aufgabe.

Bestimmte Infrastrukturleistungen funktionieren heute schon nicht ohne Ehrenamt, insbesondere im sozialen Bereich. Hier ist nicht nur „der Staat“ gefordert (Frage des „Bedingungslosen Grundeinkommens“), sondern auch bürgerschaftliches Engagement. Es müssen Möglichkeiten geschaffen werden, dieses Engagement mehr anzuerkennen z. B. Rentenpunkte.

### Rainer Bohnet (DGB Rhein-Sieg)

- Dekarbonisierung als mehrere „riesengroße Transformationen“
- Fachkräftemangel erfordert gelingende Zuwanderung und veränderte berufliche Aus- und Weiterbildung
- Transformationen menschennah und demokratisch gestalten
- Das Ehrenamt als notwendiges bürgerschaftliches Engagement in der Transformation

## Gemeinsame Themen

In den Impulsen und der Diskussion tauchte immer wieder die Kritik an „Einfacharbeit“, „prekärer Arbeit“ und „Basisarbeit“ auf. Zeitweise wurden die drei Begriffe ohne Differenzierung benutzt. Letztendlich blieben nur noch „Basisarbeit und Prekäre Arbeit“ übrig. Angesichts der Erfahrung mit dem Niedriglohnkonzept zu Beginn des Jahrtausends, der Diskriminierung von Interaktionsarbeit und dem

bösen Erwachen mit dem Streik für einen Gesundheitstarifvertrag der KITA-Beschäftigten 2010 sowie der Entdeckung der systemrelevanten Berufe in der Corona-Krise wurde es wirklich Zeit, den Begriff der „Einfacharbeit“ fallen zu lassen. Es blieben dann die Begriffe „Basisarbeit“<sup>7</sup> und „prekäre Arbeit“. „Basisarbeit“ sind Arbeitsformen, die nur eine kurze Anlernzeit benötigen. „Prekäre Arbeit“ ist durch die Unsicherheit des Arbeitsverhältnisses gekennzeichnet. Beide Formen überschneiden sich. Schlechte Gestaltung von Arbeit findet sich häufig in „Basisarbeit“. Das sind zum Beispiel große Teile der Reinigungsdienste, der Logistik und des Gastgewerbes. Mit ihren angelernten Tätigkeiten ist Basisarbeit in allen Wirtschaftsbereichen zu finden, aber meistens werden sie nicht von der Öffentlichkeit wahrgenommen. Das BMAS will mit seiner „Werkstatt Basisarbeit“ Wege aufzeigen, um zu Guter Arbeit zu kommen. Daneben wird eine Abkehr von der Politik der Prekarisierung gefordert. Die Gesellschaft ist hier seit ca. 15 Jahren keinen Schritt weitergekommen. Niedriglöhne haben sich als Innovationsfalle gezeigt. Vollzeitarbeit muss – ohne staatliche Transferleistungen – genügend Lohn zum Leben bringen.

„Beteiligung der Beschäftigten“ ging in den Diskussionen von der Beteiligung, um die Identifikation mit dem Unternehmen zu erhöhen, bis hin zur Beteiligung als Form der Wirtschaftsdemokratie. Wenn das Potenzial zur Guten Arbeit in der Digitalisierung ausgeschöpft werden soll, ist eine Beteiligung am Innovationsprozess notwendig. Dadurch erweitert sich das Potenzial des Möglichen, aber dies geht nicht von allein. Mögliche Fortschritte ergeben sich aber nicht im Selbstlauf. Zum einen kann es zu individualistischen Lösungen führen, zum anderen – insbesondere bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – können Wissensdefizite problematische Lösungen hervorbringen. Es werden Flankierungen regulatorischer Art gefordert. Dazu gehört zunächst das Vorhandensein eines Betriebsrates und der verbesserte Schutz der Beschäftigten bei Betriebsratswahlen. Für den Betriebsrat werden echte Mitbestimmung bei personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten gefordert. Die Behinderung der Betriebsratsarbeit soll ein Officialdelikt mit entsprechenden Sanktionen werden.

## Bewertung

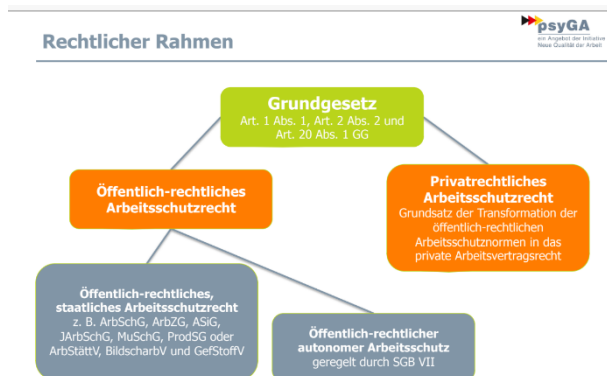
Die Veranstaltung vom 15. Mai war nicht nur eine Veranstaltung, die den „Sturm“ aufzeigte, sondern auch Hinweise für die Zukunft der Gestaltung Guter Arbeit gegeben hat. Sie ergab Hilfen, um den Kurs auf Gute Arbeit zu halten. Zentrales Element wird die in kollektive Regeln eingebettete Eigeninitiative werden. Eigeninitiative und Zusammenarbeit können aufbauend auf Regeln und einer guten Wissensbasis die Zukunft gestalten.

---

<sup>7</sup> Es ist nicht über „Basisarbeit“ grundsätzlich gesprochen worden. Hierzu: Mittendrin und außen vor, André Große-Jäger, Renate Hauser, Oliver Lauenstein, Jana May-Schmidt, Matthias Merfert, Franziska Stiegler und Bruno Zwingmann (Hg.), Bonn, 2021



## Das BMAS-Programm „Arbeit: Sicher und Gesund“<sup>8</sup>



Schon auf der Veranstaltung „Zukunft Guter Arbeit“ im Mai 2023 wurden die Aktivitäten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Thema „Basisarbeit“ angesprochen. Grund genug, um sich auf einer Mitgliederversammlung am 15.11.2023 mit Bruno Zwingmann zum BMAS-Programm „Arbeit: Sicher und Gesund“ und zur Basisarbeit zu unterhalten. Bruno Zwingmann ist nicht nur Experte für das heutige Programm, sondern war auch von Beginn an in das Forschungs- und Aktionsprogramm „Humanisierung des Arbeitslebens“ einbezogen. Neben den

Fragen zur Veränderung der Ziele der Arbeitsforschung in den unterschiedlichen Forschungsprogrammen ging es besonders um Umsetzungsfragen im Zusammenhang mit dem „autonomen Arbeitsschutz“ (Abbildung unten mittig), Basisarbeit und das Programm „Arbeit: Sicher und Gesund“ des BMAS. Zwingmann verwies darauf, dass der autonome Arbeitsschutz ohne die Betriebsparteien nicht stattfindet, aber durch die Nutzung des § 20 des SGB V: „Die Krankenkassen erbringen Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben (...), um die gesundheitliche Situation zu erheben und Vorschläge zur Verbesserung sowie zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten zu entwickeln und deren Umsetzung zu unterstützen.“ neue Möglichkeiten gegeben sind. Die Bezeichnung der „Basisarbeit“ als „vergessene Bereiche“ ist sicher etwas angreifbar. Die Aussage, dass die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft hier tonangebend sei, deutet eher auf eine aktive Verdrängung der Öffentlichkeit hinsichtlich betroffener Branchen hin, die auch durch die Erfahrungen der Corona-Ereignisse und der Probleme der Lieferketten noch immer nicht überwunden ist<sup>9</sup>.

## Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege – Ergebnisse der AG Gesundheit

Die häusliche Pflege durch Familie und Angehörige ist derzeit das Rückgrat der deutschen Altenpflege.



Sie wird in Zukunft angesichts der demographischen Entwicklung noch erheblich an Bedeutung gewinnen. Die demographische Entwicklung zwingt auch dazu, dass immer mehr Berufstätige zusätzlich auch Pflegedienstleistungen erbringen müssen. Unter den heutigen Rahmenbedingungen führt das dazu, dass in immer größerem Um-

fang berufliche Arbeit aufgegeben oder sukzessive reduziert werden muss. Damit gehen auch Qualifikationen verloren, die schon heute fehlen. Die Notwendigkeit, berufliche Arbeit und Pflege-Arbeit neu aufeinander abzustimmen wird aber bisher weder in der Pflege- noch in der Arbeits- und Unternehmenspolitik ausreichend berücksichtigt.

<sup>8</sup> Weitere Einzelheiten: <https://www.arbeit-sicher-und-gesund.de/>

<sup>9</sup> Vgl. hierzu einen Beitrag des alten HdA-Programms: Ernst, Gerhard; Büntgen, Wolfgang; Pornschlegel, Hans und Westfal, Uwe (Hg.): Zukunft von Arbeit in logistischen Systemen, Logbuch Verlag (1994); die Auseinandersetzung um die „Dienstleistungsfacharbeit – einfache Dienstleistungen – Dienstleistungsqualität“ in Ernst, Gerhard; Zühlke-Robinet, Klaus: Dienstleistungen-Wissenschaft und Forschung, Arbeit und Innovation; Nomos (2018) sowie Ver.di (Hg.): Aktive Arbeitsgestaltung von unten – Gute Arbeit 2024, Berlin (2023)

Die Fachtagung „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Koordination und Kooperation und Arbeit in Betrieben und Sorgenetzwerken“ konzentriert sich auf diese neuen Möglichkeiten einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. In der Pflegeversorgung müssen Lösungsansätze nicht nur an einzelnen Versorgungssegmenten ansetzen, sondern an Konzepten, um die verschiedenen Instanzen zu vernetzen. Versorgungsbrüche zwischen Leistungserbringern, Professionen und Kostenträgern behindern die Umsetzung patientenorientierter Konzepte. Daraus folgt in der häuslichen Pflege oft eine stärkere zeitliche und gesundheitliche Belastung der Pflegepersonen. Dies wirkt sich bei berufstätigen Pflegenden unmittelbar auf ihre Berufstätigkeit aus. Die Folge ist, dass häusliche Pflegearrangements frühzeitig scheitern und es zu vermeidbaren Einweisungen in die stationäre Pflege oder auch Krankenhauseinweisungen kommt.

### Von [hda-online.net](http://hda-online.net) zu [hgalev.de](http://hgalev.de)

Seit 2022 hat der Verein einen neuen Internetauftritt: „[hgalev.de](http://hgalev.de)“. Die alte Adresse „[hda-online.net](http://hda-online.net)“ wird automatisch auf diesen Auftritt weitergeleitet. Insgesamt wurden von den Mitgliedern des Vereins über 20 Beiträge gepostet. Die Beiträge reichen von mehrseitigen Darstellungen bis zu einfachen Veranstaltungshinweisen.

Humane Gestaltung von Arbeit und Leben e. V. | Paul-Kemp-Str. 9 | 53173 Bonn

## Aufnahmeantrag

Hiermit beantrage ich,

Name, Vorname:

---

Geburtsdatum

---

Straße

---

PLZ Wohnort

---

Telefon

---

E-Mail

---

die Aufnahme in den Verein Humane Gestaltung von Arbeit und Leben e. V. zum \_\_\_\_\_.

Der Jahresbeitrag beträgt mind. 60,- €.

- ☐ Ich richte einen Dauerauftrag in Höhe von \_\_\_\_\_ Euro ein und überweise zeitnah.
- ☐ Ich zahle meinen Beitrag in Höhe von \_\_\_\_\_ Euro jährlich zum \_\_\_\_\_ jeden Jahres (bitte ankreuzen).

Sparkasse KölnBonn, BLZ: 370 501 98

IBAN: DE26 3705 0198 1933 8796 35, BIC: COLSDE33XXX

Kontoinhaber: Humane Gestaltung von Arbeit und Leben e. V., HGAL

Die Daten werden zur Vereinsverwaltung auf elektronischen Datenträgern während der Mitgliedschaft gespeichert.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift

Sollten Sie andere Zahlungsbedingungen bevorzugen, sprechen Sie uns bitte an