

Bemerkungen zum Schwerpunktheft **„Arbeitswissenschaft und Globalisierung“** der Zeitschrift für Arbeitswissenschaft vom Juni 2021

Stand.:12.9.2021

Inhalt

Übersicht über das Schwerpunktheft.....	2
Bemerkungen zum Editorial von Zink und Schweres	2
Von der Kette zum dynamisch kooperativen System – ein neuer Ansatz ist überfällig.....	3
Leistungen im Rahmen des Lieferkettengesetzes der deutschen Arbeitswissenschaft für deutsche Unternehmen	4
Bemerkungen zum Zwischenfazit von Schmauder, Zink und Bengler	5
Arbeitswissenschaftliche Instrumente	5
Neue Zielgruppen und Inhalte.....	6
Fazit	7
Literatur	8

Ansprechpartner: Gerhard Ernst
 Kirchstrasse36@gmail.com

Übersicht über das Schwerpunktheft

Bei den beiden Herausgebern des Schwerpunktheftes (Prof. Dr. Schweres und Prof. Dr. Zink) handelt es sich nicht nur um einschlägig in Forschung und Lehre ausgewiesene Arbeitswissenschaftler, sondern um zwei Experten, die sich mit einer Weiterentwicklung der Arbeitsforschung (z.B. Schweres, 2013) bzw der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Zink, 2000; Ulich, Zink, Kubek 2013) auseinandergesetzt haben.

Das Schwerpunktheft umfasst insgesamt 9 Beiträge (s. Abbildung rechts), neben dem Editorial (Zink und Schweres) und dem Zwischenfazit (Zink, Schmauder, Bengler) 7 Fachbeiträge:

- Einer zu Globalisierung und Arbeitsbedingungen insbesondere in Sonderwirtschaftszonen (Hiba (National University of Rosario, Argentinien) und Jentsch/ Zink (ITA Kaiserslautern)).
- Zwei mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht (Arbeits- und Menschenrechte, Heinen/ Änderungsbedarf, Heilmann, Universität Lüneburg)
- zwei mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Gesundheitsschutz (Europäische Perspektiven, Windel/Haus-Rybicki, BAuA/ Arbeitnehmerentsendung, Kohte, Universität Halle)
- zwei zum Thema „Plattformarbeit“ (Crowdwork, Barth und Fuss, IG Metall / Fairwork Project, Bertolini/ Graham (University of Oxford), Borkert/ Ferrari (XU Exponential University Potsdam)).

EDITORIAL Arbeitswissenschaft und Globalisierung K. J. Zink · M. Schweres 143	WISSENSCHAFTLICHE BEITRÄGE Towards decent work in the digital age: introducing the fairwork project in Germany A. Bertolini · M. Borkert · F. Ferrari · M. Graham 187
WISSENSCHAFTLICHE BEITRÄGE Globalization and working conditions in international supply chains J. C. Hiba · M. Jentsch · K. J. Zink 146	Konsequenzen der Globalisierung für die Arbeitswissenschaft: ein Zwischenfazit K. J. Zink · M. Schmauder · K. Bengler 193
Schutz der Arbeits- und Menschenrechte in globalen Wertschöpfungsketten – rechtlicher Rahmen und aktuelle Entwicklungen A. Heinen 155	
Europäische Perspektiven auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz: Impulse für eine globaler orientierte Arbeitswissenschaft A. Windel · S. Haus-Rybicki 162	
PRAXISBEITRAG Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der Arbeitnehmerentsendung W. Kohte 168	
WISSENSCHAFTLICHE BEITRÄGE Änderungsbedarf im Arbeitsrecht. Notwendige Antworten auf Digitalisierung, Entgrenzungen und generell auf eine menschliche Arbeit im Wandel J. Heilmann 173	
PRAXISBEITRAG Crowdwork und die Aktivitäten der IG Metall V. Barth · R. Fuß 182	

Deutlich ist zu erkennen, dass ein Schwerpunkt auf Fragen zu internationalen Rechtsanwendungen gesetzt ist, sei es Völkerrecht oder Europäisches Recht. Dabei werden auch Regeln des „Soft Law“ dargestellt. In dem Beitrag von Anna Heinen wird auf die „Durchsetzungskraft“ der Beschäftigten in den Ländern zu „Beginn der Lieferkette“ eingegangen. Ein Artikel spezifisch zur Weiterentwicklung der Arbeitswissenschaft ist nicht vorhanden.

Bemerkungen zum Editorial von Zink und Schweres

Zwei Zielstränge sind im Editorial zu erkennen. Der eine stellt eine theorieorientierte Weiterentwicklung der Arbeitswissenschaft dar, der andere die praktische Unterstützung von Unternehmen bei der Umsetzung des „Lieferkettengesetzes“:

1. Wie kann Arbeitswissenschaft weiterentwickelt werden, um vom „Einzel-Unternehmen“ als Untersuchungsgegenstand zu einem Netzwerk, oder einem „dynamischen kooperativen System“ zu kommen? Wie kann Arbeitswissenschaft weiterentwickelt werden, um den Anforderungen der Globalisierung gerecht zu werden, also hin zu einer „globalen Theorieentwicklung“?

2. Was kann (deutsche) Arbeitswissenschaft leisten, um (deutsche) Unternehmen bei der Handhabung des „Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten“ (Lieferkettengesetz)¹ zu unterstützen?

Von der Kette zum dynamisch kooperativen System – ein neuer Ansatz ist überfällig

Die beiden Editoren beklagen das seit über 40 Jahren bekannte arbeitswissenschaftliche Dilemma der Gestaltung von „Einzelorganisationen“. So sind seit Ende der 80er Jahre arbeitswissenschaftliche Probleme der logistischen Systeme (Neubert, Ebert und Renard, 1991; eine Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem AuT-Programm: Ernst, Büntgen, Pornschlegel, Westfal, 1994) und die Erfahrungen mit der „systemischen Rationalisierung“ (Altmann, Sauer, 1989) bekannt, ohne dass sie von der Arbeitswissenschaft ernstlich behandelt wurden. Zink schlägt als Ausweg eine „Supply-Chain-Ergonomics“ vor. Aber ein „Ketten-Paradigma“ wird der Notwendigkeit der arbeitswissenschaftlichen Weiterentwicklung heute nicht gerecht:

- Ketten haben einen Anfang und ein Ende. Wertschöpfende Arbeit wird heute aber in Systemen geleistet.
- Jedes Kettenglied ist mit genau zwei Kettengliedern verbunden. Heutige Arbeit funktioniert in technisch gestützten Netzwerken.
- Ketten sind statisch. Das Herausnehmen einzelner Glieder zerstört die Kette. Systeme können sich selbst „reparieren“ und die Systemelemente verändern sich.

Das arbeitswissenschaftliche Dilemma beruht darauf, dass seit 1987 mit der Festlegung der Betrachtungsebenen von Arbeitsprozessen (nach Schlick, Bruder, Luczak, S. 31ff, 2010 s. Abbildung rechts) kein neuer Anlauf gemacht wurde, über die Stufe „Betriebliche Arbeitsbeziehungen und Organisation“ hinauszudenken. Die Ansätze neuer Wissenschaftsdisziplinen wurden deshalb nur ansatzweise – wenn überhaupt – in den Blick genommen. Vor 10 Jahren forderte Vargo (Einzelheiten bei Ernst und Zühlke, S. 154 ff, 2018) im Rahmen der Dienstleistungsforschung die Betrachtung auf das gesamte ServiceEcosystem zu legen. Das bedeutet, eine Kettenbetrachtung aufzugeben. Bienzeisler, Klemisch und Gahle (2014) haben den Gedanken von Vargo aufgegriffen. Für sie wird Arbeit in dynamischen, kooperativen Systemen geleistet. Diese Systeme sind dadurch gekennzeichnet, dass

- Sach- und Dienstleistungen untrennbar vermischt werden
- in diese Systeme auch Leistungen jenseits der Erwerbsarbeit einfließen können (z.B. Pflege und Betreuung durch Angehörige)
- polyzentrische Informations- und Kommunikationsprozesse sowie Entscheidungsorte entstehen
- technische Unterstützung unabdingbar ist
- die Systeme sich im Zeitverlauf verändern.

Ebenen
Arbeit und Gesellschaft
Betriebliche Arbeitsbeziehungen und Organisation
Kooperationsformen in Arbeitsgruppen
Personales Handeln und Arbeitsformen
Arbeitstätigkeit und Arbeitsplatz
Operationen und Bewegungen mit Werkzeugen und an Maschinen
Autonome Körperfunktionen und Arbeitsumgebung

¹ https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl121s2959.pdf#_bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D__1631453075753

Es ist bedauernd, dass dieser Gedanke in der Arbeitswissenschaft nicht breit aufgegriffen wurde, sondern zunächst nur in der Wirtschaftsinformatik. Einen ersten Versuch das Service Engineering der Wirtschaftsinformatik mit den Grundsätzen der arbeitswissenschaftlichen Arbeitsgestaltung zusammenzubringen und gleichzeitig das Servicesystem einzubeziehen wird z.Zt. von der Universität Leipzig und der Arbeitsgruppe Wissen-Denken-Handeln der TU Dresden unternommen (Friedrich et al., 2021). Eine Übertragung dieser nationalen Ansätze auf internationale Wertschöpfungssysteme wäre sicher eine spannende Forschungsaufgabe. Dabei könnte dann auch untersucht werden, welche Organisationsformen des Wertschöpfungssystems unter monetären, sozialen und ökologischen Gesichtspunkten in den verschiedenen politischen Umfeldern sinnvoll sein könnten. Die Darstellung als kooperatives System erscheint in einer „Zulieferkette“ zunächst ungewöhnlich. Die Betrachtung als „Kette“ führt dazu, dass der Blick auf Informations- und Machtasymmetrien fokussiert ist. Die Möglichkeiten zusammen mit Partnern und gestützt auf digitale Medien die Informations- und Machtasymmetrien zu ändern (vgl als Beispiel für das Gesundheitswesen den Ansatz von Bienzeisler, Klemisch und Gahle, 2011) wird nicht thematisiert.

Lieferketten durch kooperative, dynamische Systeme ersetzen! Die ersten Erfahrungen liegen vor. Neue Perspektiven können entstehen.

Leistungen im Rahmen des Lieferkettengesetzes der deutschen Arbeitswissenschaft für deutsche Unternehmen

Im folgenden wird zur Schärfung der Argumentation der Schwerpunkt der Betrachtungen auf die Handhabung in Deutschland gelegt. Wie andere entwickelte Industrienationen die Gestaltung von Lieferketten betrachten, wird nicht betrachtet, insbesondere nicht, wie sie Regulierungen der Lieferkette mit Wirtschaftssanktionen verbinden. Ansätze zur Gestaltung der Lieferketten kommen nicht aus der Arbeitswissenschaft, sondern sind von Konzepten wie einer „Corporate Social Responsibility“ und daraus resultierenden „weltweit resultierenden Gesetzgebungen“ initiiert. Heinen geht in ihrem Beitrag ausführlich auf die rechtlichen Ansätze ein.

Das Lieferkettengesetz wird grundsätzlich als Schritt in die richtige Richtung betrachtet, da es in der europäischen und internationalen Regulierungspolitik wurzelt. Mit einem solchen Hintergrund wird dann das Lieferkettengesetz aber auch als unzureichend bezeichnet². Diese Entwicklung wird von Zink und Schweres nicht hinterfragt. Die Betrachtungsweise hat eine einseitige Konzentration auf „den Endpunkt der Kette“ bei Unternehmen in Deutschland, da nur diese als Akteure gesehen werden.

Auch wenn es nicht im Schwerpunktheft diskutiert wird, sind Arbeit und Gestaltung Guter Arbeit keine wertfreien Konstrukte. In den westlichen Industriestaaten wird die Gestaltung Guter Arbeit aus unterschiedlichen Ideologien abgeleitet. In Deutschland handeln die Vertretungen von Kapital und Arbeit (unter starker Zurückhaltung des Staates) in Diskussionen und Arbeitskämpfen Regeln aus und setzen sie in Anwendungen um. Ob die Beteiligten, Strukturen, Prozesse und Lösungen aus diesen Auseinandersetzungen in allen Staaten und Regionen der Welt vorhanden oder brauchbar sind, darf bezweifelt werden. Es ist denkbar, dass Staaten, in denen die Zulieferer tätig sind, die Anforderungen an „ihre“ Unternehmen als Einmischung in **innerstaatliche** Regelungen begreifen. Sie werden dann unter dem

² z.B. <https://gegenblende.dgb.de/artikel/++co++02ee89de-7292-11eb-b9d2-001a4a160123>

Vorwurf des „Wirtschaftsimperialismus“ die Aktivitäten mit einem „Anti-Sanktions-Gesetz“ zurückweisen³. Es ist auch nicht wahrscheinlich, dass in allen Staaten der Welt der Wille und die Kapazitäten bestehen die Regeln zur Gestaltung Guter Arbeit aus den Industriestaaten umzusetzen.

Arbeitsgestaltung in globalen Wertschöpfungssystemen bekommt den Charakter einer Arbeits-aussen-politik.

Kurz: Arbeitsgestaltung ist in globalen Wertschöpfungssystemen internationale Arbeits(aussen)politik, die es in dieser Form noch nicht gegeben hat und die ausserhalb aller bisherigen arbeitswissenschaftlichen Betrachtungen liegt.

Bemerkungen zum Zwischenfazit von Schmauder, Zink und Bengler

Zink widmet sich im Zwischenfazit den neuen Zielgruppen und Inhalten der Arbeitswissenschaft, Schmauder den arbeitswissenschaftlichen Instrumenten und Bengler der Notwendigkeit eines europäischen Forschungsansatzes.

Arbeitswissenschaftliche Instrumente

Schmauder stellt in seinem Beitrag vorhandene arbeitswissenschaftliche Beurteilungsinstrumente vor, die heute schon von deutschen Unternehmen benutzt werden können. Dazu zählt er Instrumente mit den Zielsetzungen

- Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Menschengerechte Gestaltung der Arbeit und
- Standards durch Normung.

Die Argumentation von Schmauder im Rahmen von Sicherheit und Gesundheit „Es sind im Regelwerk Grenzwerte verfügbar, welche weltweit genutzt werden können, da sie die Wirkung von Gefährdungen auf Menschen – unabhängig von Landesgrenzen – betreffen. So kann z.B. der nationale Grenzwert für Lärm durchaus international verwendet werden, gleiches gilt für Gefahrstoffe“ ist in dieser absoluten Form nicht richtig. Gerade die Grenzwerte von Lärm in Deutschland waren einem langen Aushandlungsprozess zwischen Medizin, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften unterworfen. Ebenso sind Gefahrstoffgrenzwerte in den meisten Fällen einem Aushandlungsprozess unterworfen. So sind im „Ausschuss für Gefahrstoffe“ Mitglieder vonseiten der Arbeitgeber, der Gewerkschaften, der Landesbehörden, der gesetzlichen Unfallversicherung und Sachverständigen vorhanden. Inwieweit ein solch komplexes System in gering industrialisierten Ländern anzuwenden ist, sollte zumindest bedacht werden.

Die meisten Grenzwerte sind in Aushandlungsprozessen entstanden. Solche Aushandlungsprozesse benötigen eine Struktur und Organisationsformen, die vor Ort geschaffen werden müssen. Die Umsetzung bedarf ebenfalls entsprechender Kapazität!

Bei der menschengerechten Gestaltung von Arbeit geht Schmauder nicht auf die mögliche interkulturelle Problematik der oberen drei Stufen ein, obwohl er die „individuellen Erwartungen und Präferenzen“ und das „kulturelle Umfeld“ anspricht. Inwieweit man Arbeit überall auf der Welt nach diesen Kriterien gestalten kann, sollte zumindest hinterfragt werden.

Die Operationalisierung der arbeitswissenschaftlichen Bewertungsebenen ist person- und kulturabhängig!

³ z.B. <https://www.merkur.de/wirtschaft/china-hongkong-firmen-sanktionsgesetz-sicherheitsgesetz-usa-europa-90931111.html>

Normung in Deutschland ist ein sehr schwieriger Prozess, der vom Deutschen Institut für Normung betreut wird. Immer wieder beklagen sich kleine und mittlere Unternehmen in Deutschland, dass sie keine Mittel haben, um sich in den Normungsprozess einzubringen. Internationale Normung ist noch viel schwieriger, da es hier um wirtschaftliche Machtfragen geht⁴.

Normung ist ein aufwendiger Prozess, der selbst in Deutschland fast nur von Großunternehmen bewältigt werden kann.

Inwieweit die Wirkung der DIN ISO 45001 „Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ so positiv sein wird, wie Schmauder erwartet, ist sicherlich fraglich. Auch dass Schmauder nicht auf die DIN EN ISO 6385 von 2016 zur gut gestalteten Arbeit und die DIN EN ISO 10075/1-3 von 2017 zur psychischen Belastung eingeht, zeugt davon, dass die Umsetzung von Normen nur dort geschieht, wo wirtschaftliche Interessen oder durchsetzungsfähige Arbeitnehmervertretungen vorhanden sind.

Neue Zielgruppen und Inhalte

Zink sieht in seinem Fazit des Zwischenfazit folgende Punkte:

1. Arbeitswissenschaft kann deutschen Unternehmen helfen gesetzliche Aufgaben zu erfüllen.
2. Arbeitswissenschaft muss sich neuen Zielgruppen (z.B. Beschaffungsabteilungen; Kooperationen mit Arbeitswissenschaftlern der Auftragnehmer) zuwenden, damit diese die entsprechenden Instrumente einsetzen bzw. Umsetzungsschritte verwirklichen können
3. Arbeitswissenschaft soll in einem systemischen Ansatz ganze Wertschöpfungsketten betrachten und dazu zunächst europäische und dann internationale Forschungsk Kooperationen eingehen.

Man kann sehr darüber streiten, ob es Aufgabe einer Wissenschaft ist, Unternehmen zu helfen gesetzliche Aufgaben zu erfüllen. Manche sehen hier eher Aufgaben der Unternehmensberatung.

Zink spricht in seiner zweiten Forderung die Erschließung neuer Zielgruppen an. Die Lösung angesichts globaler Wertschöpfungs-systeme ist bemerkenswert national orientiert. Er argumentiert aber auch, dass eine entsprechende Umsetzung der Anforderungen eine entsprechende Unterstützung in den Firmen „am Beginn der Kette“ notwendig ist. Zink spricht ausdrücklich „Arbeitswissenschaftler in den Ländern der Auftraggeber“ an, wo diese nicht vertreten sind, könnten Vertreter der ILO diese Rolle übernehmen. Leider lässt Zink dabei den Aufbau von Strukturen ausser Acht. In Deutschland wurden dazu Lehrstühle an Universitäten, wissenschaftliche Institute, Bundes- und Landesanstalten für Arbeitsschutz und spezielle Beauftragte in den Unternehmen eingerichtet. Zumindest in diese Richtung sollte auch gedacht werden. Vielleicht wäre ein „umgekehrtes“ Erasmus-Programm zur Ausbildung von arbeitswissenschaftlich geschulten Experten aus Ländern vom „Beginn der Kette“ sinnvoll. Dabei ist sich Zink der Problematik und Paradoxien bewusst und weiss, dass dies noch kein Inhalt arbeitswissenschaftlicher Curricula ist.

Globale Arbeitsgestaltung benötigt arbeitsgestalterische Kenntnisse vor Ort! Dazu sind Personen und Strukturen vor Ort erforderlich.

Überraschend ist, dass Zink die Weiterentwicklung der Wissenschaft erst an dritter Stelle erwähnt. Das steht in einem gewissen Widerspruch zum Editorial: Gleichartige Problemstellungen in unterschiedlichen Nationen gleichzeitig bearbeiten ist eben nicht der Ansatz die Problematik der dynamisch kooperativen Systeme in den Griff zu bekommen. Eine Weiterentwicklung der Arbeitswissenschaft ist nicht

⁴ vgl.: <https://www.heise.de/hintergrund/Missing-Link-Wie-sich-China-zur-Normungsweltmacht-aufschwingen-will-6146295.html>

nur im Hinblick auf den Systemgedanken sinnvoll, sondern auch, um die individuellen Präferenzen und Erwartungen der Beschäftigten zu Beginn der „Lieferkette“ zu untersuchen und zu erarbeiten, was für sie Anerkennung, Motivation, Entlohnung und Beteiligung bedeuten.

Fazit

Das Schwerpunktheft stellt einen wichtigen Schritt bei der Betrachtung des Themas „Arbeitswissenschaft und Globalisierung“ dar. Es zeigt die Defizite der Arbeitswissenschaft bei der Behandlung von dynamischen, kooperativen Systemen auf, kann aber (noch) nicht die bisher vorliegenden Ansätze integrieren. Dies liegt vielleicht auch an der doppelten Zielsetzung der Weiterentwicklung der Arbeitswissenschaft und der Anwendung von Instrumenten zur Lösung unternehmerischer Probleme. Es wäre sicher ein wichtiger Schritt, wenn sich - wie 1987 im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft – WissenschaftlerInnen aus dem Kreis der GfA mit WissenschaftlerInnen aus dem Bereich des Deutschen Dienstleistungsforums zusammensetzen würden, um die Stufe „Betriebliche Arbeitsbeziehungen und Organisation“ der Betrachtungsebenen von Arbeitsprozessen weiterzuentwickeln.

Erweitert die Betrachtungsebenen der Arbeitswissenschaft im Dialog zwischen Arbeits- und Dienstleistungswissenschaft!

Literatur

Altmann, Norbert; Sauer, Dieter (Hg.): Systemische Rationalisierung und Zulieferindustrie: sozialwissenschaftliche Aspekte zwischenbetrieblicher Arbeitsteilung ; mit Beiträgen über die Bundesrepublik Deutschland, die USA und Japan, Campus Verlag, Frankfurt (1989)

Bienzeisler, Bernd; Klemisch, Michaela; Gahle, Anne-Kathrin: Kooperative Dienstleistungssysteme; In: Bieber, Daniel; Geiger, Manfred (Hg.): Personenbezogene Dienstleistungen im Kontext komplexer Wertschöpfung. Anwendungsfeld „Seltene Krankheiten“. Springer VS, Wiesbaden, S. 90-99 (2014)

Ernst, Gerhard; Büntgen, Wolfgang; Pornschlegel, Hans; Westfal, Uwe (Hg.): Zukunft von Arbeit in logistischen Systemen, Dortmund (1994)

Ernst, Gerhard; Zühlke-Robinet, Klaus: Dienstleistungen-Wissenschaft und Forschung, Arbeit und Innovation (2018)

Friedrich, Julia et al.: Perspektiven auf die Gestaltung von Interaktionsarbeit, Whitepaper, <https://doi.org/10.25368/2021.4> (2021)

Neubert, Johannes; Ebert, Rolf; Renard, Uta: Gestaltung von Arbeit und Technik in internationalen Transport- und Verkehrsnetzen, Dortmund (1993)

Schlick, Christopher; Bruder, Ralph; Luczak, Holger: Arbeitswissenschaft, Heidelberg, (2010)

Schweres, Manfred: Editorial: Für eine neue, nachhaltigere, innovations- und produktivitätsförderliche Humanisierungsoffensive, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 67. Jahrgang, S.1-3 (2013)

Ulich, Eberhard; Zink, Klaus J., Kubek, Vanessa: Das Menschenbild in Arbeitswissenschaft und Betriebswirtschaftslehre, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 67. Jahrgang, S. 15-22 (2013);

Zink, Klaus J.: Die Zukunft der Arbeit erforschen. Ein Memorandum der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. zum Strukturwandel der Arbeit., Dortmund (2000)