

IMMER ÄRGER MIT DEM COBOT?

CHANCEN AM ARBEITSPLATZ DER ZUKUNFT

Der digitale Wandel ist dabei, unsere Arbeitswelt grundlegend zu verändern. Doch während in der Vergangenheit technologischer Fortschritt meist mit der Automatisierung von Arbeit einherging, steht die Mensch-Maschine-Kollaboration im Zentrum der sich gerade vollziehenden Transformation. Kollaborative Leichtbauroboter (sog. Cobots), intelligente Assistenzsysteme und KI-getriebene Software werden den Menschen bei seiner Arbeit unterstützen. Augmentation ist der Schlüsselbegriff. Immer leistungsfähigere Algorithmen machen durch die Übernahme oft einseitiger Routinetätigkeiten die Arbeit für den einzelnen Menschen abwechslungsreicher und erhöhen dabei dessen Produktivität. Zum Beispiel werden intelligente Chatbots im Kundenservice häufige Routineanfragen autonom bearbeiten, während die Beschäftigten mehr Zeit für die Bearbeitung anspruchsvoller Kundenanliegen haben. Die Arbeitszufriedenheit steigt, während psychische Belastung abgebaut werden kann.

Die Mensch-Maschine-Kollaboration bietet auch großes Potenzial, um Gesundheits- und Unfallrisiken für Beschäftigte noch weiter zu reduzieren. So können intelligente Schutzhelme z.B. Leckagen auf Baustellen erkennen und direkt an die Bauleitung melden, Roboter die Arbeit mit giftigen oder gefährlichen Stoffen übernehmen oder smarte Exoskelette Menschen bei körperlich einseitigen Bewegungsabläufen unterstützen – und das sogar angepasst an individuelle Körpermaße und Arbeitsgeschwindigkeit.

Zudem können digitale Assistenzsysteme auch ältere Beschäftigte dabei unterstützen, länger in körperlich fordernden Bereichen zu arbeiten. Schließlich erleichtert der Einsatz digitaler Technologien wie z.B. Datenbrillen die Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt.



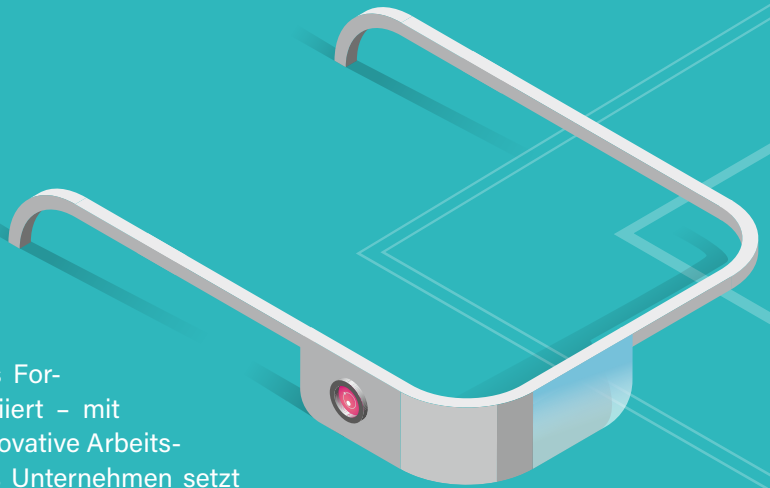
MENSCH-MASCHINE-KOLLABORATION IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE

Große deutsche Autohersteller setzen z. B. heute schon kollaborative Leichtbauroboter bei der Getriebemontage ein. Während die Beschäftigten kleinere Getriebeteile in ein Gehäuse montieren, setzt der Roboter die mehrere Kilogramm schweren Zahnräder ein. Mensch und Roboter arbeiten dabei gleichzeitig am selben Gehäuse. Der Roboter kann anhand von Sensoren die Bewegungen seines menschlichen Kollegen erkennen und so Zusammenstöße zwischen Mensch und Maschine verhindern.

Die Beschäftigten werden durch die Kollaboration mit dem Roboter körperlich entlastet, das Unfall- und Verletzungsrisiko wird deutlich verringert. Der Montageprozess muss für die Mensch-Maschine-Kollaboration dabei nicht aufwendig umorganisiert werden. Der entsprechende Roboter kann vielmehr aufgrund seiner kleinen und leichten Bauweise auch nachträglich in eine bereits bestehende Montage- oder Fertigungsstraße integriert werden.

INKLUSIONSPREIS 2018 FÜR DEN EINSATZ DIGITALER DATENBRILLEN

Das familiengeführte Fachhandelsunternehmen Schmaus GmbH hat gemeinsam mit der TU München und dem Softwarehersteller CIM GmbH das Forschungsprojekt „Work-by-Inclusion“ initiiert – mit dem Ziel, gehörlose Menschen durch innovative Arbeitshilfen in den Betrieb zu integrieren. Das Unternehmen setzt dafür digitale Datenbrillen ein, die den gehörlosen Logistikmitarbeitern die jeweiligen Lagerartikel oder auch Warnhinweise direkt ins Sichtfeld einblenden. Schmaus beschäftigt seit mehr als 17 Jahren Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen und sieht darin ein wesentliches Instrument der Fachkräftesicherung. Der Anteil der Beschäftigten mit einer schweren Behinderung an der Gesamtbelegschaft beträgt inzwischen mehr als ein Viertel. Das Unternehmen wurde für sein Engagement 2018 mit dem Inklusionspreis für die Wirtschaft ausgezeichnet.



In sozialpartnerschaftlicher Verantwortung und unter Berücksichtigung der betrieblichen Praxis sowie der neuesten Forschung entstehen hier Vereinbarungen sowie konkrete Handlungshilfen für Unternehmen.



INITIATIVE „MITDENKEN 4.0“ FÜR EINE MODERNE ARBEITSGESTALTUNG IN DER FINANZWIRTSCHAFT

Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) hat im September 2017 gemeinsam mit den Sozialpartnern der Finanzwirtschaft die Initiative „Mitdenken 4.0 – Neue Präventionsansätze für Arbeitsprozesse in der Büro- und Wissensarbeit“ ins Leben gerufen. Ziel ist es, den Unternehmen Handlungshilfen für die betriebliche Arbeitsgestaltung im digitalen Wandel bereitzustellen. Erstes Ergebnis der Initiative ist ein Leitfaden für Unternehmen, Betriebsräte und Beschäftigte zum weitverbreiteten Führungsprinzip der indirekten Steuerung (Führen durch Ziele).

Weitere Themen der Initiative sind u. a. Erreichbarkeit, der Umgang mit permanenten Change-Prozessen, die Früherkennung psychischer Erkrankungen oder die Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter ins Arbeitsleben.

Arbeitgeber nehmen Herausforderung für Prävention und Arbeitsschutz ernst

Der technologische Wandel der Arbeitswelt stellt die Beschäftigten natürlich auch vor neue Herausforderungen. Die hohe Veränderungsgeschwindigkeit und die zunehmende Komplexität erfordern ein gesteigertes Maß an Flexibilität und die Bereitschaft jedes Einzelnen, sich immer wieder an die technologischen Veränderungen anzupassen. Der Einsatz digitaler und mobiler Arbeitsmittel kann durch Informationsverdichtung und das Gefühl ständiger Erreichbarkeit zu individuell empfundener Überlastung führen. Die Arbeitgeber nehmen diese Herausforderungen sehr ernst und unterstützen die Beschäftigten im digitalen Wandel z. B. durch Vereinbarungen zum verantwortungsvollen Einsatz mobiler Arbeitsmittel, durch individuelle Schulungs- und Weiterbildungsangebote oder durch eine entsprechend moderne Arbeitsorganisation.

Arbeitsschutz: Prozesse an Zeitalter der Digitalisierung anpassen

Neben der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gilt aber auch, dass jeder einzelne Beschäftigte mit Eigenverantwortung und Eigeninitiative

die Herausforderungen der Digitalisierung angehen muss. Noch mehr gesetzliche Bürokratie ist dagegen der falsche Weg. Das europaweit gültige Arbeitsschutzrecht ist auch im Zeitalter der Digitalisierung ausreichend. Der hohe Abstraktionsgrad der darin beschriebenen Arbeitsschutzziele erfordert jedoch teilweise eine an der Praxis orientierte Interpretation und Übersetzung dieser grundlegenden Ziele in die moderne Arbeitswelt. Die selbst verwalteten Berufsgenossenschaften können dabei wichtige Unterstützung leisten. In sozialpartnerschaftlicher Verantwortung und unter Berücksichtigung der betrieblichen Praxis sowie der neuesten Forschung entstehen hier Vereinbarungen sowie konkrete Handlungshilfen für Unternehmen.

Da die arbeitsorganisatorischen Maßnahmen im digitalen Wandel häufig betriebs- und tätigkeitsspezifische Klärungen erfordern und aufgrund der hohen Veränderungsgeschwindigkeit immer wieder neu justiert werden müssen, sollten solche Vereinbarungen möglichst offen und flexibel formuliert werden. Die etablierten Regelungserstellungsprozesse im Arbeitsschutz passen dabei nicht mehr zur Schnelligkeit der digitalen Veränderungen. Beispielsweise richten sich die gesetzlichen Vorgaben für Bildschirmarbeit noch immer nach der Bildschirmarbeitsrichtlinie aus dem Jahr 1990. In dieser wird zwar die Anordnung von Vorlagehaltern geregelt, neuere Entwicklungen wie z. B. die Möglichkeit der Spracheingabe am Computer werden hingegen gar nicht berücksichtigt. Notwendig sind dagegen Regelungen, die für den ständigen Wandel offen sind und Konkretisierungen einer praxisnahen Ausgestaltung überlassen.

