

»Gute Arbeit«

Eine betriebliche und politische Humanisierungsoffensive

von | Klaus Pickshaus und Jürgen Reusch



Der 2. Vorsitzender der IG Metall, Jürgen Peters hält das Einleitungsreferat (Foto: IG Metall)

Eine neue Initiative zur Humanisierung der Arbeit hat die IG Metall auf einer Tagung in Dortmund entwickelt. Der immer stärker spürbare Druck von Markt und Wettbewerb auf die Arbeitsbedingungen und die drastische Zunahme psychischer Belastungen für die Beschäftigten machten eine neue Humanisierungsoffensive auf politischer wie betrieblicher Ebene erforderlich.¹

Arbeitspolitik wieder entdecken

»Die arbeitspolitische Gestaltungsaufgabe »gute Arbeit« bzw. menschengerechte Arbeit trifft auf betriebliche Handlungsbedingungen, die durch eine Unternehmenspolitik der »kurzen Fristen«, durch Standortkonkurrenz und Einbindung in »Wettbewerbsbündnisse« geprägt sind. Markt und Wettbewerb werden zum alleinigen Maßstab für die Entgelt-, Leistungs- und Arbeitsbedin-

gungen.« So der Ausgangsbefund in den Thesen, die die IG Metall zur Vorbereitung ihrer Tagung »Gute Arbeit – Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe« zur Diskussion gestellt hat (vgl. auszugsweise in diesem Heft, Seite 31f.).

Auf dieser Tagung in den Räumen der Deutschen Arbeitsschutzausstellung (DASA) in Dortmund am 8. und 9. November 2002, an der über 250 Betriebsräte und gewerkschaftliche Aktivistinnen teilnahmen, forderte die IG Metall eine neue Humanisierungsoffensive zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben.

»Nicht der gesunde Aktionär, sondern der gesunde Mitarbeiter muss in den Vordergrund rücken«, sagte der 2. Vorsitzende der IG Metall, Jürgen Peters, in seinem Einleitungsreferat.

Jürgen Peters verwies darauf, dass sich die IG Metall in den letzten Monaten dem Thema Zukunft der Arbeit in mehrfacher Weise gestellt habe:

- in der Zukunftsdiskussion und auf dem Zukunftskongress unter anderem in einem Leitbild einer »guten Arbeit«;
- mit der auf ihrer Arbeitszeitkonferenz im Oktober gestarteten »Arbeitszeitpolitischen Initiative«,
- sowie nun mit der Konferenz »Gute Arbeit«, mit der an eine bewährte, aber in den letzten Jahren verschüttete arbeitspolitische Tradition der IG Metall angeknüpft wird.

Das Thema »menschengerechte Arbeitsgestaltung« müsse als wichtiges Kernfeld gewerkschaftlicher Interessenvertretung und betrieblicher Alltagsgestaltung zurückerobert werden. Dabei bieten die Instrumente und rechtlichen Möglichkeiten des modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes neue Chancen. Ein solcher moderner Arbeits- und

Klaus Pickshaus, Ressort Arbeits- und Gesundheitsschutz beim Vorstand der IG Metall. Jürgen Reusch, Frankfurt/Main, verantwortlicher Redakteur der Fachzeitschrift Arbeit & Ökologie-Briefe. Weitere Informationen (darunter die Reden von Jürgen Peters und Horst Schmitthener im Wortlaut): www.igmetall.de/gesundheit/inqa/konferenz_0211.html und www.oekobriefe.de, Heft 12/2002 der Arbeit & Ökologie-Briefe enthält eine erste Dokumentation der Konferenz.

¹ Vgl. hierzu den Beitrag von Klaus Pickshaus/Hans-Jürgen Urban, Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeitspolitik. Plädoyer für eine neue Humanisierungsoffensive, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 10-11/2002, S. 631-639.

Gesundheitsschutz geht weit über die herkömmliche, stark technisch orientierte Arbeitssicherheitspolitik hinaus. In diesem Sinne sei Arbeitsschutz eine Querschnittsaufgabe humaner Arbeitsgestaltung in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungspolitik. Die Gewerkschaften müssten sich ihr von

Forum Gewerkschaften

vielen Seiten nähern, so z.B. in der Tarifpolitik. Als Beispiel nannte Peters die tarifpolitische Initiative der IG Metall zur Arbeitszeit. »Wir müssen«, sagte Peters, »der Flexibilisierung Grenzen setzen. Wir müssen sie zivilisieren.« Arbeitszeit müsse gesundheitsverträglich gestaltet werden.

Auf der Tagung wurde die »gute Arbeit« in mehreren Foren zu Fragen der Leistungspolitik, der Arbeitszeit, der alternsgerechten Arbeitsgestaltung, der prekären Arbeitsverhältnisse sowie weiteren Feldern konkretisiert.

Von INQA zur Humanisierungsoffensive?

Peters unterstrich die Unterstützung der IG Metall für die im Frühjahr 2001 vom damaligen Bundesarbeitsminister Riester ins Leben gerufene »Initiative Neue Qualität der Arbeit« (INQA) und würdigte auch, dass eine »Erweiterung« von INQA in der rot-grünen Koalitionsvereinbarung bekräftigt worden sei. Die Initiative habe das Ziel, eine umfassende und verbesserte Präventionspolitik gegenüber den arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken zu fördern.²

»Mindestens 15 Milliarden Euro werden nach Schätzungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin jährlich für Behandlungen arbeitsbedingter Erkrankungen ausgegeben. Rund ein Prozent davon in den kommenden vier Jahren einzusetzen, um arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern, ist eine finanzierbare und strategisch bedeutende Zukunftsinvestition«, sagte Peters. Er forderte die Bundesregierung auf, INQA auf eine breitere Basis zu stellen und für die jetzt begonnene Legislaturperiode mit 160 Millionen Euro auszustatten – pro Jahr also 40 Millionen Euro. Zum Vergleich: Die Humanisierungsprojekte der siebziger und achtziger Jahre waren jährlich mit rund 100 Millionen Mark ausgestattet.

Auch IG Metall-Vorstandsmitglied

Horst Schmitthener griff in seiner Zusammenfassung zum Schluss der Tagung das Thema »Wie geht es mit INQA weiter« auf. Sicherlich trügen die Umstrukturierungen des Wirtschafts- und des Arbeitsministeriums zu einem neuen »Superministerium« dazu bei, dass sich die Klärung der Perspektive von INQA verzögert, aber, so fügte er hinzu: »Wir hoffen nur, dass dies nicht Vorzeichen dafür sind, dass künftig die Belange der Arbeit unter die Räder einer gestärkten Wirtschaftslobby geraten.«

Zur Zukunft von INQA hob Schmitthener drei Punkte hervor:

■ Wenn INQA nicht nur symbolische Politik bleiben soll, sondern ein praktisch wirksames Projekt, bedarf es einer entsprechenden finanziellen Ausstattung. Insofern, so Schmitthener, sei die Forderung von Jürgen Peters voll zu unterstreichen.

■ Darüber hinaus muss aber auch die Abstimmung in Sachen Prävention zwischen den unterschiedlichen Ministerien besser werden. Dies gilt, sagte Schmitthener, für die gesamte Präventionsstrategie zwischen dem neuen Ministerium für Wirtschaft und Arbeit sowie dem Sozial- und Gesundheitsministerium. Dies gilt aber auch für die Forschungsförderung beim Bildungs- und Forschungsministerium, die unter dem Titel »Innovative Arbeitsgestaltung« läuft.

■ Und schließlich sind im Rahmen von INQA, wie bei jedem Projekt, das Erfolg haben soll, transparente, abrechenbare Ziele und klare Schwerpunktsetzungen eine Grundvoraussetzung. »Ich meine deshalb«, sagte Schmitthener, »wir brauchen ehrgeizige und zugleich erreichbare Ziele bei der Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen.«

Bilanz: Arbeitspolitisches Roll back

Teil der Tagung war eine Podiumsdiskussion, bei der Wissenschaftler, Gewerkschafter und Vertreter der Politik über Probleme und Ansätze menschengerechter Arbeitsgestaltung diskutierten. Professor Hans Martin vom Institut für Arbeitswissenschaft der Universität Kassel, der in den siebziger und achtziger Jahren an den damaligen Programmen zur Humanisierung der Arbeit maßgeblich mitgearbeitet hat, formulierte daraus als zentrale Erkenntnis, die heute, unter anderen Bedingungen immer noch aktuell sei: Die Arbeitsbedingungen müssen an den Menschen angepasst werden und nicht umge-

kehrt. Im Unterschied zu heute seien sich damals allerdings Arbeitgeber und Gewerkschaften generell darin einig gewesen, dass die Arbeitsbedingungen humanisiert werden könnten und sollten. Heute seien die Gegensätze viel schärfer.

Klaus Dörre (Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation an der Ruhr-Universität Bochum) beschrieb anschaulich das, was er ein massives »arbeitspolitisches Roll back« nannte. Der Druck des Marktes verhindere neue Freiräume für die Beschäftigten, obwohl diese »eigentlich« möglich sind. Das Management der großen Betriebe wisse zumeist genau, dass die psychischen Belastungen zunehmen, ignoriere aber das Problem. Professor Peter Richter (Arbeits- und Organisationspsychologe an der Technischen Universität Dresden) wertete den drastischen Anstieg der Frühverrentungsquoten als ein wesentliches Indiz für die Zunahme vor allem psychischer Belastungen. Dieser Belastungszunahme gegenüber besteht, so unterstrich er, ein Forschungs- und ein Umsetzungsdefizit. Weitere Faktoren für die Zunahme psychischer Belastungen sah Richter in der Flexibilisierung der Arbeitszeiten und der Ausbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse.

Per-Olov Bergström, Humanisierungsexperte des schwedischen Gewerkschaftsdachverbands LO und Autor des Leitfadens »Die gute Arbeitsorganisation«, der durch die Förderung der EU auch in deutscher Sprache vorliegt, erläuterte für Schweden den Zusammenhang zwischen der Zunahme psychischer Belastungen und den hohen sozialen Kosten zur Behandlung arbeitsbedingter Erkrankungen. Einen wesentlichen Belastungsfaktor sah er im Führungsverhalten der Vorgesetzten.

Andreas Horst, Leiter des Referats Arbeitsschutz im neu gebildeten Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, erklärte, für den Anfang könne man zufrieden sein, dass es INQA überhaupt gebe. Aber um die Initiative zu erweitern, wie die Politik es vorgebe, sei noch ein weiter Weg zurückzulegen. Horst verwies auf unterschiedliche Problemwahrnehmungen bei den gesellschaftlichen Gruppen: Der kritischen Sicht der Gewerkschaften, dass die Arbeitsbedingungen eher schlechter geworden sind, stimmten ja nicht alle zu. Das mache die Sache schwierig. Es mangle an Kooperation, und die Ressourcen für präventiven Gesundheits-

schutz seien auch zu knapp bemessen. Horst unterstrich die Bedeutung konkreter Gesundheitsziele, über die im Rahmen von INQA allerdings noch gestritten wird. In anderen Ländern seien solche Ziele erfolgreich eingesetzt worden.

Horst ließ keinen Zweifel daran, dass aus seiner Sicht die Arbeitsbedingungen im Sinne von Humanisierung tatsächlich in hohem Maße verbesserungsbedürftig sind. Das sähen viele, auf die es auch ankomme, aber nicht ein. Sie seien bereit, solchen »Sozialklimbim« unter dem Druck von Konkurrenz und Wettbewerb zu opfern. Ob man jedoch von einem »Roll back« sprechen könne, stellte er in Frage. Klaus Dörre widersprach: Alle Untersuchungen zeigten, dass wir nicht nur mit immer noch bestehenden »Mängeln«, sondern tatsächlich mit einem Zurückrollen bereits erreichter Standards zu tun haben. Diese Einsicht müsse auch bei der Politik ankommen.

Hier wurde ein grundlegendes Problem deutlich, das auch Peters und Schmitthener beschrieben und das in vielen Diskussionen in den insgesamt sieben Foren und sieben Arbeitskreisen der Tagung thematisiert wurde: Gestützt auf zahlreiche Untersuchungen aus der Bundesrepublik und der EU vertraten die Gewerkschafter den Standpunkt, dass sich die Arbeitsbedingungen insgesamt verschlechtert haben, vor allem im Zuge der Deregulierungs- und Flexibilisierungsoffensiven der Wirtschaft, teilweise mit Unterstützung der Politik.³ Wer hingegen, wie die Unternehmer, die Dinge zwanzig Jahre lang schön geredet hat, wird das ganz anders sehen und folglich eine »Initiative« für eine »Neue Qualität der Arbeit« eher für überflüssig halten.

Querschnittsaufgabe

Neben der politischen Positionierung zum Projekt INQA war ein Kernanliegen der Konferenz auf die eigenen ge-

² Vgl. Plattform, Unterstützer und weitere Informationen zur »Initiative für eine neue Qualität der Arbeit« www.inqa.de

³ Vgl. hierzu auch die Befunde in Klaus Pickshauss/Horst Schmitthener/Hans-Jürgen Urban (Hrsg.), *Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik*, Hamburg 2001. Vgl. auch IG Metall (Hrsg.), *Gute Arbeit unter Druck!? Psychische Belastungen in der Arbeitswelt*, Arbeitsmaterial Nr. 12, Frankfurt 2002 (kann unter www.igmetall.de/gesundheits und hier unter »Materialien: Dokumentationen« bestellt werden).

Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe

Thesen zur IG Metall-Konferenz »Gute Arbeit«

Gewerkschaftliches Leitbild »gute Arbeit«

(...) In der IG Metall wird über ein Leitbild von »guter Arbeit« diskutiert. Zu »guter Arbeit« gehören nicht nur Entgeltbedingungen und Zugang zu Bildung und Qualifikation, sondern auch Arbeitszeitgestaltung, Schutz vor Leistungsüberforderung und ein nachhaltiger Umgang mit der menschlichen Leistungsfähigkeit. Nachhaltig sind Bedingungen dann, wenn sie es erlauben, Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Einzelnen sowie Teilnahme am sozialen Leben über das gesamte Arbeitsleben zu erhalten. »Gute Arbeit« schließt deshalb auch einen ganzheitlichen, präventiv und beteiligungsorientierten Arbeits- und Gesundheitsschutz ein.

Die Bedingungen für die Realisierung von »guter Arbeit« sind in den letzten Jahren stark unter Druck geraten: Leistungsintensivierung, Arbeiten ohne Ende und in einigen Bereichen auch ein arbeitspolitischer Rollback zurück zu monotonen, gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen. Arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken, nicht zuletzt durch zunehmende psychische Belastungen, erfordern neue gewerkschaftliche Antworten. »Gute Arbeit« und menschengerechte Arbeitsgestaltung müssen von der IG Metall als »konkrete Utopie« wiedergewonnen und in umsetzbare Handlungskonzepte für die betriebliche Alltagsgestaltung übersetzt und konkretisiert werden. (...)

Von der Arbeitssicherheitspolitik zur ganzheitlichen Arbeitsgestaltung

Eine traditionelle Arbeitssicherheitspolitik (»Reparaturmodell«), die ausschließliche (wenngleich sehr wirksam) auf eine Unfallverhütung orientiert, ist überholt. Der Auftrag des modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes richtet sich auf einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess hin zu einer menschengerechten Arbeitsgestaltung. Er ist deshalb auch nur als Querschnittsaufgabe wahrnehmbar – ein bislang nicht erreichtes Ziel. Arbeits- und Gesundheitsschutz muss deshalb in die zentralen betriebspolitischen Handlungsfelder integriert werden, um die Problemlösungskompetenz unter Beweis zu stellen. So könnte bei jeder im Betrieb zu lösenden Aufgabenstellung geprüft werden, ob die neuen Instrumente des Arbeitsschutzes (z.B. Gefährdungsanalyse und systematische Maßnahmenentwicklung) die Lösung erleichtern und ein höheres Niveau der Qualität der Arbeitsbedingungen und der Qualität der Arbeit sichern helfen.

Die Nutzung der Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz (auf der Basis des § 87.1.7 BetrVG) gibt dem Betriebsrat ein Initiativrecht und damit auch erweiterte Handlungsmöglichkeiten. Dies verlangt von ihm aber auch, neue Kooperationschancen im Betrieb auszuloten, die über die bisherigen Akteure im Arbeitsschutz wie Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte usw. hinaus auch die Zusammenarbeit mit den Zuständigen für die Weiterbildung und Qualifizierung, der Qualitätssicherung, der Personalentwicklung usw. einschließen. (...)

Leistungsbedingungen und Präventionsauftrag

In den Betrieben ist ein wachsender Leistungs- und Arbeitsdruck allgegenwärtig. Dies gilt in den traditionellen Produktionsbereichen wie bei den zunehmenden Dienstleistungstätigkeiten. Psychische Belastungen als Ursache arbeitsbedingter Erkrankungen haben ein neues Gewicht gewonnen. Erstmals bietet das Instrumentarium des neuen Arbeitsschutzrechts die umfassende Möglichkeit, solche psychischen Belastungen zu ermitteln und entsprechende Präventionsmaßnahmen einzuleiten. Neu ist ferner: Auf diesem Wege kann die Gestaltung der Arbeitsorganisation wie auch die Personalbemessung beeinflusst werden.

Arbeitsgestaltung sollte nicht nur Schutz vor physischer und psychischer Überforderung, sondern auch ergonomische Mindeststandards und persönlichkeitsfördernde Arbeitsinhalte einschließen. Dies könnte über Arbeitsanreicherung, Aufgabenintegration und mehr Autonomie in der Arbeit, die beispielsweise durch innovative und partizipative Gruppenarbeitskonzepte befördert werden, erreicht werden. Dabei müssen gesundheitsgerechte Eckpunkte gesichert sein.

Gleichzeitig muss »gute Arbeit« aber auch als tarifpolitische Aufgabe so konkretisiert werden, dass der Entgrenzung von Leistung und Arbeitszeit Einhalt geboten werden kann und die Rechte der einzelnen Beschäftigten sowie die kollektiven Mitbestimmungsrechte gestärkt werden. Dies gilt gerade mit Blick auf die abgeforderte Leistung. Der Tarifvertrag soll einen Rahmen bieten, der vor Leistungsüberforderung schützt. Er soll allen Beschäftigten einen Anspruch auf faire Leistungsvereinbarungen und den Betriebsräten die Mitbestimmung sichern.

Prävention statt Kompensation von physischen und psychischen Belastungen ist ein

werkschaftlichen Hausaufgaben gerichtet: die inhaltliche Vermessung des Aufgabenfeldes Arbeitspolitik. Bemerkenswert war schon die Kooperation in Vorbereitung der Tagung, denn sie wurde gemeinsam von den Funktionsbereichen Sozialpolitik und Tarifpolitik getragen. So konnten auch in mehreren Foren jeweils die Sichtweisen der Tarifpolitiker sowie der Gesundheitsschützer dargestellt und gemeinsam diskutiert werden.

In der Zusammenfassung der Konferenzergebnisse unterstrich Horst Schmitthenner, dass das tarifpolitische Leitbild von »guter Arbeit« unter den Aspekten eines ganzheitlichen, präventiv und beteiligungsorientierten Arbeits- und Gesundheitsschutzes weiter zu entwickeln ist. Dafür habe die Konferenz erste Ergebnisse gezeigt. Die IG Metall müsse »gute Arbeit« als konkrete Utopie wiedergewinnen und in umsetzbare Handlungskonzepte für die betriebliche Alltagsgestaltung übertragen. Eine Unterordnung unter die Imperative einer Wettbewerbskonformität sei abzulehnen.

Bei der Umsetzung sind unterschiedliche Politikfelder zu berücksichtigen: So ist es z.B. in der Tarifpolitik angezeigt, die Arbeitszeitinitiative und den Entgelttarifvertrag miteinander zu verbinden, bei tarifpolitischen Fragen eine Gesundheitsverträglichkeitsprüfung vorzunehmen und Bedingungen zu formulieren, unter denen Menschen bis zum 60. Lebensjahr arbeiten können. In der Betriebspolitik verwies Schmitthenner besonders auf die umfassende Nutzung der Mitbestimmungsrechte im Gesundheitsschutz, die aktive Beteiligung der Beschäftigten, die Qualifizierung der Betriebsräte und Vertrauensleute und die Initiierung konkreter Aktionen wie »Tatort Betrieb«. In den Selbstverwaltungen müssten die Gewerkschaftsvertreter darauf drängen, dass die Berufsgenossenschaften ihren erweiterten Präventionsauftrag stärker mit den betrieblichen Alltagsproblemen verbinden und sich dafür einsetzen, die Kooperation zwischen BGen und Krankenkassen zu verbessern.

An die IG Metall selbst formulierte Schmitthenner die Anforderung, die Organisation fit zu machen für die neue Aufgabenstellung. Dazu gehöre, »gute Arbeit« als Querschnittsthema in die Bildungsarbeit einzubeziehen, um schon in der Grundlagenbildung für Betriebsräte, Vertrauensleute und Hauptamtliche ein entsprechendes Know-how zu vermitteln. Nur dann könne die Integration menschengerechter Arbeitsgestaltung in die Kernfelder

wichtiger Grundsatz bei der Weiterentwicklung der Tarifverträge. In einem Teil der Entgeltbestimmungen in Tarifverträgen wird bis heute die Kompensation von gesundheitlichen Risiken und Gefährdungen (z.B. Belastungszulagen, Abgeltung von Umgebungseinflüssen in analytischen Systemen) geregelt. Solche Tarifbestimmungen zur Abgeltung von erhöhten Belastungen stehen heute in einem Normenkonflikt mit den Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes, das den Abbau der Gefährdungen verlangt. Gefährdungsbeurteilungen können die Grundlage in den Betrieben schaffen, diesen Präventionsvorrang durchzusetzen. Es gibt heute schon Tarifbestimmungen, die diesem Gedanken der Prävention folgen. Für die Tarifverträge der Zukunft wird es eine Anforderung an die IG Metall sein, solche Elemente zu stärken.

Gesundheitsgerechte Arbeitszeitgestaltung

Gleichzeitig zum flächendeckend gewachsenen Arbeitsdruck haben in vielen Bereichen zusätzlich überlange Arbeitszeiten und besonders belastende Arbeitszeitlagen wie Schicht- und Wochenendarbeit zugenommen. Da in solchen Bereichen vor allem psychische Belastungen feststellbar sind, ist Arbeitszeitpolitik auch aus einer gesundheitspolitischen Sicht gefordert. Die Arbeitszeit muss erfasst und dokumentiert werden, und sie muss planbar und beeinflussbar sein. Dem Arbeiten ohne Ende müssen Grenzen gesetzt und die tatsächlichen Arbeitszeiten müssen wieder stärker mit den tariflichen in Übereinstimmung gebracht werden, um eine neue Perspektive für Arbeitszeitverkürzungen zu eröffnen. Dies ist vor allem auch eine betriebspolitische Herausforderung. In der Arbeitszeitdebatte sollte auch eine Reduzierung von Arbeitszeiten für besonders belastete Beschäftigtengruppen (beispielsweise in Schichtarbeit) geprüft werden.

Bei der Gestaltung von Arbeitszeitmodellen ist der arbeitswissenschaftliche Grundsatz eines möglichst »belastungsnahe[n] Ausgleichs« – im Gegensatz zum Ansparen von Zeitguthaben über lange Zeiträume – vorrangig zu berücksichtigen. Dieser Grundsatz muss auch bei Kontenregelungen und bei der Schichtplangestaltung beachtet werden.

der Interessenvertretung verbessert werden.

Die Konferenz hat sicherlich das Profil eines modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes schärfer markiert und seinen Ertrag für eine Tarif- und Betriebspolitik zum Thema »Gute Arbeit« verdeutlicht. Ob der Ball innergewerkschaftlich in der IG Metall aufge-

Arbeitszeitgestaltung an der Schnittstelle von Arbeits- und Lebenszeit gewinnt eine ganz neue Bedeutung für die Qualität der Arbeit wie für die Lebensqualität und ist deshalb ein Kernbereich der Gestaltung von »guter Arbeit«. (...)

Folgerungen für die IG Metall

Aus alldem folgt: Die IG Metall muss sich für diese neue Aufgabenstellung fit machen!

■ »Gute Arbeit« und menschengerechte Arbeitsgestaltung können nicht als eingeschränkte Ressortaufgabe, sondern müssen als eine der strategischen Zukunftsaufgaben durch die gesamte IG Metall wahrgenommen werden. Dies erfordert eine neue Prioritätensetzung, umfassende Information und Qualifizierung sowie entsprechende Ressourcen zur Erfüllung dieser Aufgabe. (...)

■ Damit kommt auf die gewerkschaftliche Bildungsarbeit eine unverzichtbare Aufgabe zu: Das Thema »gute Arbeit« und menschengerechte Arbeitsgestaltung muss als Querschnittsthema in die Grundqualifizierung aller Betriebsräte, Vertrauensleute und der hauptamtlichen Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre verankert werden.

■ In die anstehende arbeitszeitpolitische Initiative sowie bei der weiteren Aushandlung und Umsetzung des ERA sind die Gesundheitsschutzinhalte einzubringen. Dazu bedarf es Strukturen, die eine solche Integration in der tarif- und betriebspolitischen Praxis ermöglichen, so dass beispielsweise bei der Ausgestaltung von Zielvereinbarungen oder bei Belastungsbewertungen auch psychische Belastungen berücksichtigt und Grenzen gegenüber einem Arbeiten ohne Ende gesetzt werden können.

In der IG Metall steht die Debatte auf der Tagesordnung, wie Arbeitspolitik mit dem Schwerpunkt »gute Arbeit« und menschengerechte Arbeitsgestaltung (wieder) als Politik- und Handlungsfeld aufgewertet werden kann. Für die IG Metall bedeutet dies eine Chance, weil wichtige Probleme der betrieblichen Alltagsgestaltung ernst genommen und für die Interessenvertretung aufgegriffen werden – eine Chance sowohl für eine stärkere Mitgliederbindung als auch für neue Mitgliederwerbung.

Vollständiger Text unter www.igmetall.de/gesundheits/inqa/thesen.pdf

nommen wird und Arbeitspolitik tatsächlich wieder eine Aufwertung als gemeinsame Aufgabe erhält, werden die weiteren Diskussionen bis zum Gewerkschaftstag 2003 zeigen. In der Gewerkschaftslandschaft insgesamt hat sich die IG Metall auf jeden Fall als innovative Kraft für eine neue Humanisierungsbewegung profiliert. |