

Arbeitspolitik im Umbruch – „Gute Arbeit“ als neuer strategischer Ansatz

Angesichts von Massenarbeitslosigkeit, betrieblichen Abwehrkämpfen und der Defensive der Gewerkschaften wird zurecht die Frage aufgeworfen, welche Chancen eine gewerkschaftliche Arbeitspolitik noch besitzt, sich in den aktuellen Prozess der qualitativen Veränderung von Arbeit einzumischen. Gegenüber der Zeit, als die Humanisierung der Arbeit ein weithin akzeptiertes Projekt war, hat sich offensichtlich die Grundkonstellation verändert: Kurzfristökonomie sowie Standort- und Kostensenkungswettbewerb lassen vielerorts die Qualität der Arbeit zu einer Restgröße schrumpfen. Symptomatisch hierfür sind die Auseinandersetzungen um Arbeitszeitverlängerungen. Unter dem Slogan „Hauptsache Arbeit“ werden zudem Qualitätsstandards durchlöchert und gesetzliche Schutzniveaus dereguliert mit der gewollten Folge, dass auch die Ansprüche der Menschen, die Arbeit haben oder in Arbeit wollen, weiter abgesenkt werden.

Dennoch ist eine Neubelebung arbeitspolitischer Debatten zu registrieren. Das gewerkschaftliche Institut WSI plädierte im November 2004 auf seinem sehr gut besuchten Herbstforum unter dem Titel „Gute Arbeit – schlechte Arbeit“ für eine neue Diskussion zur Qualität der Arbeit.¹ Auch weitere Tagungen – so vom „Forum Neue Politik der Arbeit“ im März 2005 in Berlin² sowie die gemeinsame Tagung von IG Metall und WissenTransfer zu „Arbeitspolitik im Umbruch“ im Juli 2005³ – zeugen von einem gewachsenen Interesse. Die WSI-Mitteilungen haben mit Beginn des Jahres 2005 eine arbeitspolitische Kontroverse unter führenden Industriesoziologen eröffnet, in der Michael Schumann (SOFI), Dieter Sauer (ISF) und Klaus Dörre (Uni Jena) die jeweils sehr unterschiedlichen Diagnosen und Ansatzpunkte für eine neue Arbeitspolitik beleuchten.⁴ Und nicht zuletzt das Erscheinen einer Zeitschrift „Gute Arbeit“ (früher Arbeit & Ökologie-Briefe) im gewerkschaftlichen AiB-Verlag seit Anfang 2005 ist ein weiterer Hinweis darauf, dass nicht nur in der Wissenschaft sondern auch in den Gewerkschaften ein gewachsenes Interesse und eine Nachfrage nach arbeitspolitischen Angeboten spürbar ist.⁵

Nicht zufällig spielt in diesen neuen Debatten der Bezug auf das Projekt Gute Arbeit des IG Metall-Vorstandes eine Rolle, ist doch dieses Projekt einer der ersten gewerkschaftlichen Versuche, an der Schnittstelle von Tarif- und Betriebspolitik sowie einem modernen Arbeits- und Gesundheitsschutz praktische Arbeitspolitik neu zu entwickeln. Auf der Grundlage eines Beschlusses des IG Metall-Gewerkschaftstages 2003 hat der Vorstand im März 2004 grünes Licht für den Start des Projekts Gute Arbeit erteilt, das nunmehr seit September 2004 zu den zentralen Vorhaben im Ar-

¹ Auf der Grundlage der Beiträge dieser Tagung ist das Schwerpunktheft WSI-Mitteilungen 4/2005 veröffentlicht worden.

² Vgl. <http://www.forum-neue-politik-der-arbeit.de/veran5.html>

³ Die Beiträge in diesem Buch sind im Kontext dieser Tagung entstanden. Vgl. auch www.wissentransfer.info

⁴ Die Beiträge sind enthalten in den WSI-Mitteilungen Heft 1, Heft 4 und Heft 5/2005.

⁵ Vgl. die Internetseite www.gutearbeit-online.de

beitsprogramm der IG Metall zählt. Damit ist der ernsthafte Wille erkennbar, „menschengerechte Arbeitsgestaltung“ als eine Querschnittsaufgabe der Gewerkschaft zu etablieren und in die betriebliche Alltagsaufgaben der Interessenvertretungen zu integrieren.

Die strategische Verortung

In der Vergangenheit profitierte gewerkschaftliche Arbeitspolitik in starkem Maße von der Forschungsförderung der staatlichen Humanisierungsprogramme. Sie war zudem von den Bemühungen geprägt, für anspruchsvolle Gestaltungsprojekte eine längerfristige Konsensbasis mit Unternehmensführungen herzustellen. Solche Kompromissbildungen scheitern heute zunehmend an Unternehmensstrategien, die vorrangig auf eine Ökonomie der kurzen Fristen und simple Kostensenkungsprogramme orientieren.

Insofern muss eine heutige arbeitspolitische Initiative inhaltlich neu entworfen werden, auch wenn sie an die gewerkschaftliche Tradition einer Humanisierung der Arbeit anknüpft und sich nach wie vor positiv auf staatliche Impulse sowohl der Forschungspolitik als auch der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ bezieht. Denn aus dem Umbruch in der Arbeitsgesellschaft und aus einer arbeitspolitischen Bilanz der letzten Jahre ergeben sich veränderte Koordinaten und Themenfelder für gewerkschaftliche Arbeitspolitik.

Die neunziger Jahre können arbeitspolitisch als „verlorenes Jahrzehnt“ bilanziert werden. Entgegen der Prophezeiung einer schönen neuen Arbeitswelt in der entstehenden „Wissensgesellschaft“ haben sich die Arbeits- und Leistungsbedingungen verschärft, so dass sie vor allem für alternde Belegschaften immer schwerer zumutbar sind. Hier entwickelt sich ein neues demografisches Konfliktpotential. Ausdehnung der realen Arbeitszeiten bei gleichzeitiger Arbeitsintensivierung ist heute überwiegende Realität in den Betrieben. Zugleich ist ein arbeitspolitischer Rollback feststellbar: Vorgabezeiten und Arbeitstakte werden verkürzt sowie Ansätze zur humanen Ausgestaltung etwa von Gruppenarbeit wieder zurückgefahren. Die Bilanz ist also überwiegend negativ, und all dies hat den betrieblichen Handlungsdruck auf dem Feld der Arbeitsgestaltung erheblich erhöht.⁶

Drei wichtige Haupttrends des Umbruchs, die mit neuen Gefährdungslagen einher gehen, sollen - selbstredend ohne Anspruch auf Vollständigkeit – kurz benannt werden.

Erstens: Die zunehmende „Entgrenzung“ von Arbeitszeit und Leistungsanforderungen im Rahmen neuer, marktzentrierter Steuerungsmodelle in den Unternehmen. Die Industriosozilogie spricht hier von einer „Vermarktlichung“ der betrieblichen Arbeitsorganisation und der Sozialbeziehungen. Der Druck des Marktes und der Anforderungen der Kunden wird unmittelbar an die Abteilungen, Arbeitsgruppen und die ein-

⁶ Vgl. hierzu Klaus Dörre: Modernisierung als Regression? Arbeitspolitik vor neuen Herausforderungen, in: Jürgen Peters, Horst Schmitthener (Hg.), Gute Arbeit. Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe, Hamburg 2003, S. 19 – 33 sowie Reusch, Jürgen: Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz. Belastungswandel im flexiblen Kapitalismus, ebenda, S. 34 - 50. Das Projekt Gute Arbeit hat ein Schwarzbuch „Krank durch Arbeit. Arbeitsbedingungen – Gesundheitsrisiken – Gegenwehr“ Anfang 2005 veröffentlicht. Vgl. www.igmetall.de/gutearbeit

zelen Beschäftigten weitergereicht. Dies führt nicht selten zu Arbeitszeiten, die kein Ende zu finden drohen und zu Dauerstress-Zuständen als betriebliche Normalität.⁷ Darauf hat eine gewerkschaftliche Arbeitspolitik zu reagieren. Wenn gesundheitsverträgliche und –förderliche Arbeit nach wie vor zu den gewerkschaftlichen Zielen gehört, dann muss die Arbeit wieder zu einem gesunden Maß zurückfinden. Die Imperative des äußeren oder inneren Marktes können nicht als alleinige Maßstäbe akzeptiert werden, sondern die Leistungsfähigkeit und die sozialen Zeitbedürfnisse der Menschen müssen hinreichende Berücksichtigung finden.

Ein zweiter Haupttrend wird durch die Folgen des demografischen Wandels bestimmt, die eine altersgerechte und lernförderliche Arbeitsgestaltung verlangen. Es reicht nicht zu proklamieren, dass die „Potentiale Älterer“ stärker genutzt werden müssen. Es muss auch erklärt werden, wie mehr Beschäftigte gesund alt werden können. Nur jeder Fünfte erreicht das reguläre Rentenalter von 65 Jahre. Dabei wird über die Hälfte der Beschäftigten wegen vorzeitigem Gesundheitsverschleiß vorzeitig verrentet. Die knappe Hälfte der jährlichen Neurentenzugänge wegen Frühinvalidität erfolgt wegen Muskel-Skelett-Erkrankungen oder psycho-sozialer Erkrankungen. Hier ergibt sich eine enorme Herausforderung für eine Humanisierung der Arbeit, die nicht nur die alterskritischen Gruppen in den Blick nimmt, sondern auf eine altersgerechte Gestaltung über das gesamte Arbeitsleben hinweg zielt.

Drittens: Prekäre Arbeit in Form befristeter und Leiharbeitsverhältnisse weitet sich - politisch gefördert - derzeit stark aus. Auch wenn es wünschenswert wäre, Prekariisierung zurückzudrängen, ist erst einmal von dieser Realität auszugehen und es sind neue Formen der Interessenvertretung zu entwickeln. Bei den prekären Beschäftigtengruppen ist eine Kumulation von Belastungen und Gesundheitsrisiken feststellbar.⁸ Dabei erweist sich, dass die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses selbst, also die Zurückdrängung prekärer Elemente wie Befristungen und Leiharbeit, wesentliche Voraussetzung und Bedingung humaner Arbeitsbedingungen ist.

Eine solche arbeitspolitische Bilanz ist brisant, aber nicht zufällig. Sie steht im engen Kontext mit der Herausbildung eines neuen Typus eines „entfesselten Kapitalismus“, der durch eine flexibel-marktgetriebene Produktionsweise geprägt ist, „dessen Dynamik wesentlich auf der Marktsteuerung und Prekariisierung von Erwerbsarbeit beruht“.⁹ Sämtliche Marktrisiken sollen künftig bei allen Beschäftigtengruppen – den qualifizierten Wissensarbeitern wie bei unter Armutslöhnen beschäftigten Leiharbeitern – an die Menschen weitergegeben werden. Einkommen, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen werden zur Restgröße, die flexibel an Markterfordernisse angepasst werden. Die Zumutbarkeit wird nicht mehr vom menschlichen Leistungsvermögen her definiert sondern ausschließlich von den Marktbedürfnissen. Die Maßlosigkeit einer Shareholder-Ökonomie führt damit zu einer Maßlosigkeit der Arbeitsanforderungen. Auch bei Managementregimen wie denen eines Peter Hartz (Arbeitsdirektor der Volkswagen AG) vom „Atmenden Unternehmen“ geht den Beschäftigten

⁷ Klaus Pickshaus/Horst Schmitthener/Hans-Jürgen Urban (Hg.), Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik, Hamburg 2001.

⁸ INIFES, Forschungsbericht an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Projektnummer 1830), Analyse der Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden von abhängig Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung von flexiblen Arbeitsformen, Stadthagen 2003; Tatjana Fuchs, Gute Arbeit in prekären Arbeitsverhältnissen?, in: Jürgen Peters, Horst Schmitthener (Hg.), Gute Arbeit, a.a.O., S. 151 – 165.

⁹ Klaus Dörre, Prekarität - Eine arbeitspolitische Herausforderung, in: WSI-Mitteilungen Heft 5/2005, S. 250 ff.

buchstäblich der Atem aus, weil das Arbeitskräftepotential immer mehr den Marktschwankungen angepasst wird.

Angesichts einer solchen „Diktatur des Marktes“, deren Reichweite über die Arbeitssphäre hinaus auf die ganze Lebensumwelt zielt, ist die Formulierung einer eigenständigen Arbeitspolitik der Gewerkschaften eine anspruchsvolle, aber unabdingbar anzupackende Herausforderung. Dabei wird nicht schlichtweg an alte Leitbilder anzuknüpfen sein, sondern es müssen die neuen Konstellationen reflektiert werden.

Zu den Essentials gehört sicherlich, dass Maßstab guter Arbeit unter anderem die Leistungsfähigkeit, die Zeitbedürfnisse und das Wohlbefinden der Beschäftigten sind. Arbeitswissenschaftliche Maßstäbe der Schädigungslosigkeit, Zumutbarkeit und Persönlichkeitsförderlichkeit der Arbeit erhalten eine neue Brisanz, um eine Abwälzung aller Marktrisiken auf die Beschäftigten abzuwehren. Gegen eine Unterordnung unter die Diktate des Marktes und einer Kurzfristökonomie ist der nachhaltige Umgang mit dem menschlichen Arbeitsvermögen über das gesamte Arbeitsleben einzufordern. Eine solche Proklamation kann sich dabei auf die entwickelte gesundheitspolitische Diskussion beispielsweise der Weltgesundheitsorganisation WHO und des EU-Arbeitsumweltrechts beziehen, die gegen den Mainstream des „entfesselten Kapitalismus“ nach wie vor wichtige Bezugspunkte setzt. Gewerkschaften haben hierbei in ihrer klassischen Funktion als marktkorrigierende Kraft eine wichtige Aufgabe.

Ein arbeitspolitisches Projekt der Gewerkschaften konzentriert sich notwendigerweise auf die Erwerbsarbeit als dem zentralen betriebs-, tarif- und gewerkschaftspolitischen Handlungsfeld. Gleichwohl ist ein erweiterter lebensweltlicher Blickwinkel schon deshalb erforderlich, weil die Arbeitssphäre immer mehr auf den gesamten Lebenszusammenhang ausstrahlt und eine Entgrenzung von Arbeit und Freizeit stattfindet. In einem Slogan wie „Arbeiten ohne Ende? Meine Zeit ist mein Leben“, der in konkreten betrieblichen Konflikten entstand und in der IG Metall das Motto einer Arbeitszeitinitiative prägte, wird dieser Zusammenhang reflektiert.

Ein Leitbild von guter Arbeit wird sich außerdem nicht einfach auf ein überkommenes Normalarbeitsverhältnis beziehen können, sondern muss dessen Erosion und die neuen Prekarisierungsprozesse ebenso wie die unterschiedlichen Erwerbs- und Lebensentwürfe von Frauen und Männern verarbeiten. Das Projekt Gute Arbeit will deshalb Gender-Kriterien Rechnung tragen, zumal die Überwindung einer Geschlechtsblindheit neue Ressourcen in der Arbeitspolitik erschließen kann. Dies gilt generell für eine Stärkung aller qualitativen Elemente, womit nicht nur Fragen von Inhalt und Sinn der Arbeit sondern auch einer humanen und ökologischen Qualität des Wirtschaftens zumindest potentiell anschlussfähig werden.

Ziele und Themen von „Guter Arbeit“

Das Projekt Gute Arbeit will sein Hauptziel, menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Querschnittsaufgabe zu verankern, vor allem in folgenden drei Themenfeldern konkretisieren:

1. Unter dem Motto „Der Arbeit ein gesundes Maß geben - Arbeitszeit und Leistungsdruck begrenzen“ knüpft das Projekt in diesem ersten Handlungsschwerpunkt an erfolgreiche regionale Aktionen wie „Tatort Betrieb: Psychische Belastungen –

Terror für die Seele“ an und bringt die neuen Rechte und Instrumente des Arbeitsschutzgesetzes - insbesondere die Gefährdungsbeurteilung (§ 5 Arbeitsschutzgesetz) - zum Einsatz. Die WSI-Betriebsrätebefragung 2004 kommt zum Ergebnis, dass bundesweit bisher nur ca. 16 % aller Betriebe eine umfassende Gefährdungsbeurteilung durchgeführt haben.¹⁰ Deshalb bedürfen die bisherigen betrieblichen Präventionsbeispiele bei arbeitsbedingtem Stress einer systematischen Ausweitung und Verstärkung, zumal hier die komfortable Situation einer vollen Mitbestimmung der Betriebsräte (nach § 87.1.7 BetrVG) genutzt werden kann.¹¹

Gerade in diesem Handlungsfeld kann deutlich gemacht werden, dass gute Arbeit keineswegs ein Luxusthema für Schönwetterzeiten ist, sondern in den aktuellen Auseinandersetzungen um Arbeitszeitverlängerung, Leistungsdruck und härteren Arbeitsbedingungen zusätzliche qualitative Argumente und Instrumente erschließen hilft. Mit einem sogenannten „Arbeitszeit-TÜV“ wurden arbeitswissenschaftliche Kriterien und Instrumente für eine Gesundheitsverträglichkeitsprüfung von Arbeitszeiten zusammengetragen, die in den betrieblichen Konflikten die Position der Interessenvertretung stärken können.¹² Da Menschen eben nicht wie Maschinen funktionieren, führen längere Arbeitszeiten auch nicht automatisch zu einem höheren Ausstoß. Im Gegenteil kann nachgewiesen werden, dass mit Zunahme der Arbeitszeit Arbeitsunfälle und Gesundheitsbeschwerden exponentiell (nach der achten Stunde) ansteigen. Die im „Arbeitszeit-TÜV“ zusammen getragenen Argumente und Instrumente können zur Abwehr von Arbeitszeitverlängerung genutzt werden und darüber hinaus den Einstieg in eine umfassende Gefährdungsbeurteilung eröffnen. Ermöglicht werden soll zudem die Einbeziehung der Beschäftigten als „Experten ihrer eigenen Gesundheit“. Der Blick auf Lebensqualität und Gesundheit kann gegen die dominierende Kosten- und Wettbewerbsdebatte die qualitativen Argumente einer eigenständigen gewerkschaftlichen Position zu Arbeitszeit und guter Arbeit erneut befördern.

2. Mit dem Ziel einer „alternsgerechten und lernförderlichen Gestaltung der Arbeit“ wird das neue Feld des demografischen Wandels betriebspolitisch bearbeitet. Nach wie vor ist die Mehrheit der Betriebe kaum auf alternde Belegschaften eingestellt, und in der Personalpolitik dominiert noch der „Jugendwahn“. Ein „demografischer Handlungsbedarf“ kann allein mit der Beantwortung der einfachen Frage, ob die Tätigkeitsbereiche im Unternehmen tatsächlich so gestaltet sind, dass die Beschäftigten gesund bis zum 65. Lebensjahr arbeiten können, sichtbar gemacht werden.

Handlungsansätze ergeben sich in mehrfacher Hinsicht: Auch hier lässt sich die Gefährdungsanalyse nach dem Arbeitsschutzgesetz mit einer alterskritischen Bestandsaufnahme koppeln, um Hinweise für die Schaffung altersstabiler Arbeitsplätze und eine präventive und ganzheitliche Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsumgebung und Arbeitsorganisation zu erhalten. Die Ermittlung von Qualifikationsbedarfen sowie die Gestaltung von Qualifizierungschancen von Beschäftigten im Verlauf ihres

¹⁰ Vgl. E. Ahlers/M.Brussig, Gesundheitsbelastungen und Prävention am Arbeitsplatz – WSI Betriebsrätebefragung 2004, in: WSI-Mitteilungen 11/2004, S. 617 ff.

¹¹ Vgl. Klaus Pickshaus, Gute Arbeit – Luxusthema für Schönwetterzeiten? In: WSI-Mitteilungen 4/2005, S. 223ff. Als betriebliche Handlungshilfe vgl. IG Metall-Projekt Gute Arbeit (Hrsg.), „Psychische Belastungen beurteilen – aber wie?“, Frankfurt 2005

¹² Vgl. den „Arbeitszeit-TÜV“ als PDF-Dokument in:
www.igmetall.de/themen/gutearbeit/arbeitszeittuev.html

gesamten Erwerbslebens sind ebenso wie eine altersgerechte Personalentwicklung bis hin zu regelrechtem Alternsmanagement wichtige Handlungsfelder.¹³

Die veränderten Voraussetzungen für die Altersteilzeit ab 2010 und damit die Blockierung von früheren Ausstiegsmöglichkeiten für Beschäftigte erzeugt einen zusätzlichen Handlungsdruck und hat unter anderem dem Thema Lebensarbeitszeitkonten eine aktuelle Aufladung gegeben. Solchen Lebensarbeitszeitkonten wird ja insofern eine demografische Komponente zugesprochen, weil längere Arbeitszeiten in jüngeren Lebensjahren das Ansparen von Zeitguthaben und damit einen früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben ermöglichen sollen. Eine konsistente Formulierung von Essentials einer guten Arbeit über alle Themenschwerpunkte hinweg wird notwendigerweise auf den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zur Arbeitszeitgestaltung bestehen, nach denen die Inkaufnahme von überlangen Arbeitszeiten auch bei jüngeren Generationen als auf Dauer gesundheitsschädigend zu bewerten sind.

3. In einem weiteren Handlungsschwerpunkt „prekäre Beschäftigung eindämmen - Belastungen und Risiken verringern“ gilt es in einem ersten Schritt, die betrieblichen Interessenvertretungen für dieses Problemfeld zu sensibilisieren - allein schon, um Spaltungen zwischen Stammebelegschaften und prekär Beschäftigten zu verhindern. Es sind weniger die gegenwärtigen statistischen Daten zu prekären Arbeitsverhältnissen (also in erster Linie der befristeten und Leiharbeitsverhältnisse) als deren expansive Dynamik, die die soziale Unsicherheit schon jetzt bis weit in die Zonen der Stammebelegschaften hineinträgt und zur Alltagserfahrung werden lässt. Hierdurch wird auch der Druck auf die Standards und die Arbeitsbedingungen der Festbeschäftigten verstärkt.

Neben der Sensibilisierung für das Problem der Prekarisierung werden Beratungs- und Dienstleistungsangebote für prekär Beschäftigte ebenso wie Tarifschutz und neue Wege der Organisierung der „schwer Organisierbaren“ zu den Arbeitsfeldern gehören. Erste erfolgreiche regionale Ansätze, für Leiharbeitsbeschäftigte Informationen und Beratung anzubieten, sollen die Organisierung und gemeinsame Interessenwahrnehmung befördern. Darüber hinaus wird auch die gesellschaftspolitische Aufgabe einer „Entprekarisierung“ wahrzunehmen sein, die einschließen muss, „untere Haltelinien“ gegen die Angst vor dem völligen Absturz - d.h. also auch gemeinsame Mindeststandards für Einkommen, Arbeitszeit und einen besseren Schutz für Leiharbeit und befristet Beschäftigte - zu entwickeln und durchzusetzen.

Re-Politisierung von Arbeitsbedingungen

Das Projekt Gute Arbeit zielt darauf, sowohl die betriebliche Alltagsgestaltung von Arbeitsbedingungen erneut ins Zentrum zu rücken als auch die Qualität der Arbeit zu einem gesellschaftspolitischen Thema zu machen. Insofern geht es um die Re-Politisierung eines Handlungsfeldes, das die Gewerkschaftsbewegung von ihren Anfängen an wesentlich geprägt hat.

¹³ Vgl. Arbeitsmappe „Materialien zu einer altersgerechten und lernförderlichen Arbeitspolitik“ als PDF-Dokument unter www.igmetall.de/gutearbeit.

Das Profil der gewerkschaftlichen Initiative ist dabei durch mehrere Dimensionen geprägt:

- „Gute Arbeit“ ist unter den gegenwärtigen Handlungskonstellationen zuallererst ein *Widerstandskonzept*. Es gilt, schlechter Arbeit Grenzen zu setzen und Widerstandslinien aufzubauen, um die Anpassungsspirale von Standards guter Arbeit nach unten zu stoppen.
- „Gute Arbeit“ ist darüber hinaus auch eine *Interventionschance*, um in zentralen Feldern der Gestaltung von Arbeitsbedingungen vor allem betriebspolitisch handlungsfähig zu werden und eigene Konzepte von guter Arbeit in die Auseinandersetzungen einzubringen. Dabei sind zwei Aspekte für das Profil von „Guter Arbeit“ wichtig: Erstens ist eine „Gesundheitsverträglichkeitsprüfung“ ein zentrales Kriterium und Markenzeichen des Projekts. Zweitens bietet die mitbestimmungspolitische Nutzung des Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere das Instrument der Gefährdungsbeurteilung und entsprechender Maßnahmenentwicklung, hierfür eine gute Grundlage, die systematisch in allen Handlungs- und Themenfeldern des Projektes erschlossen werden muss. Dies wird vor allem in zahlreichen Pilotbetrieben im Rahmen des Projekts praktisch erprobt und für eine Erfahrungstransfer aufbereitet.
- „Gute Arbeit“ ist aber auch ein *Zukunftskonzept*, das in einer Situation der Defensive die Ansprüche und Interessen der Beschäftigten an guter Arbeit und gutes Leben stärkt und ihre soziale Phantasie auch in einer Widerstandssituation freisetzen hilft. Damit wird ein autonomer Ausgangspunkt für eigene Zukunftsentwürfe und eine „konkrete Utopie“ von guter Arbeit geschaffen. Im Aufgreifen von Widersprüchen z.B. zwischen den Imperativen einer Kurzfristökonomie und den Ansprüchen der Beschäftigten auf einen nachhaltigen Umgang mit der Arbeitskraft und mehr Selbständigkeit in der Arbeit liegen wichtige Interventionspunkte.

Eine Initiative „gute Arbeit“ kann auch einen aktuellen Beitrag zur industriepolitischen Debatte um qualifizierte und humane Arbeitsplätze erbringen. Gegenüber der Sackgasse eines verstärkten Lohnkostenwettbewerbs bietet die Option Qualität der Arbeit und Ausschöpfung der Potentiale der Arbeitsgestaltung eine Alternative für eine Arbeitsplatz- und Standortsicherung.

Cost-Cutting-Strategien, die mit Abweichungen vom Tarifvertrag beispielsweise durch Arbeitszeitverlängerungen, Druck auf die Entgelte und Sozialstandards oder auch durch Ausweitung prekärer Arbeit die Wettbewerbsfähigkeit des Einzelunternehmens sichern oder erhöhen wollen, sind in der Regel auch ein Ausdruck von „Innovationsfaulheit“ der Arbeitgeber. Wenn bei der Suche nach gewerkschaftlichen Offensivstrategien dieser Cost-Cutting-Politik eine gewerkschaftliche Modernisierungsinitiative „besser statt billiger“ entgegengesetzt wird, kann dies die Position der Belegschaften stärken, da die Beweislast in Krisensituationen umgekehrt und die Arbeitgeber unter Rechtfertigungsdruck gesetzt werden, welchen Beitrag sie zur qualitativen Verbesserung der Wettbewerbssituation erbringen anstatt nur Verzicht von den Belegschaften einzufordern.¹⁴

¹⁴ Vgl. z.B. die Modernisierungsoffensive der IG Metall NRW unter dem Motto „besser-statt-billiger“: www.nrw.igmetall.de sowie den Beitrag von Detlef Wetzel in diesem Band.

In mehrfacher Hinsicht können und müssen die Strategieansätze „besser statt billiger“ und „gute Arbeit“ sich aber sinnvoll ergänzen:

Erstens setzt „gute Arbeit“ ebenfalls auf eine Innovationsstrategie, die insbesondere durch die Verbesserung der Qualität der Arbeit die Arbeitszufriedenheit und letztlich damit auch die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten erhöhen und insofern produktivitätssteigernd wirken kann. Die Nutzung der „Innovationsspirale“ des Arbeitsschutzgesetzes kann erheblich zur Verbesserung der betrieblichen Ablaufprozesse beitragen und zugleich die Arbeitsbedingungen verbessern.

Zum anderen ist eine Verknüpfung mit Standards guter Arbeit auch deshalb erforderlich, weil eine erfolgreiche einzelbetriebliche Anwendung des Innovationskonzepts „besser statt billiger“ den Rationalisierungs- und Produktivitätsdruck in den Unternehmen auf eine Weise erhöhen kann, dass auch ohne offenen Bruch mit Tarifverträgen der Druck auf die Leistungsbedingungen und Arbeitszeiten so zunimmt, dass die Beschäftigten wiederum die Kosten mit Blick auf Gesundheit und Lebensqualität zu zahlen haben.

„Gute Arbeit“ zielt vor allem auf überbetriebliche Standards einer Qualität der Arbeit, um einem Dumpingwettbewerb angesichts der Wettbewerbslogik und zunehmender Vermarktlichung innerbetrieblicher Arbeitsbeziehungen entgegenzuwirken und möglichst damit gleiche Wettbewerbsbedingungen zu sichern. „Gute Arbeit“ darf sich nicht wettbewerbspolitisch vereinnahmen lassen, d.h. der durchaus mögliche Beitrag von Gesundheit und Qualität der Arbeit zur Steigerung von Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens darf niemals als K.O.-Kriterium oder Vorbedingung akzeptiert werden. Ausschlaggebend bleibt die autonome Bestimmung der Interessen und Ansprüche an guter Arbeit durch die Beschäftigten. Auch darin unterscheidet sich die Initiative „gute Arbeit“ von früheren gewerkschaftlichen Humanisierungsansätzen.

Artikel von Klaus Pickshaus aus:

Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien.
(Hrsg. von Richard Detje / Klaus Pickshaus / Hans-Jürgen Urban im VSA-Verlag
2005, 216 Seiten, EUR 16.80, ISBN 3-89965-148-0)

Siehe zum Buch die Homepage des Verlages

<http://www.vsa-verlag.de>

Hier muss leider nach dem Buch gesucht werden, da die VSA-KollegInnen noch mit der veralteten Frameset-Technik arbeiten