

Arbeitsbedingungen: Hohe Leistung braucht Erholzeit

Elke Ahlers
Gudrun Trautwein-Kalms

Der Krankenstand in den Betrieben hat im 1. Quartal 2004 mit 3,35% einen neuen Tiefstand erreicht (Arbeit & Ökologie, 5/2004, S. 4 f.); für die Humanisierung krankmachender Arbeit scheint es also kaum mehr Bedarf und auch kein Interesse mehr zu geben. In der Sommerdebatte 2004 über den betriebs- und volkswirtschaftlichen Nutzen von Arbeitszeitverlängerungen nach den Vereinbarungen bei Siemens und DaimlerChrysler werden arbeitspolitische Aspekte nicht angeführt oder werden absichtsvoll verschwiegen: „Die Zeiten, als es bei Tarifverträgen immer um höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen ging, sind vorbei“ meint etwa *Holger Schmieding*, Europa-Chefvolkswirt der Bank of America (FTD, 27.07.04). Stattdessen unterstellen Arbeitgeber und Wirtschaftsvertreter den Beschäftigten hierzulande kollektive Faulheit: „Wer 35 Stunden arbeitet, ist nicht fleißig“ weiß der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelstages (DIHT), *Ludwig Georg Braun* (SZ 26.07.04). Offensichtlich sind Arbeitsbedingungen nicht mehr verbesserungswürdig: Es gibt nur noch eine einzige (baden-württembergische) Krankheit in der Arbeitswelt: Erholpausen wie im Lohnrahmentarifvertrag II der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, die als Relikt einer vergangenen Zeit diskriminiert werden („Steinkühler-Pause“). „Wir leben hier im Paradies, haben es aber noch nicht bemerkt“, so ein Betriebsrat ironisch in der DaimlerChrysler-Zentrale zur Uminterpretation der Wirklichkeit (Scheiben Wischer 199/2003).

In derselben Ausgabe der IG Metall-Betriebszeitung bezeichnen Bandarbeiter ihre Arbeitssituation in den Montagebereichen jedoch als „moderne Sklaverei“, die Arbeitsanforderungen seien „nicht 8 Stun-

den am Stück auf Vollgas zu bewältigen“. Aber auch Verkäuferinnen schildern, dass sie ständig „unter Druck und im Stress“ stehen und auch nachts nicht von der Arbeit abschalten können¹ (Voss-Dahm 2003, S. 104). Einzelfälle in einer ansonsten schönen neuen Arbeitswelt? Aktuelle Daten aus den Betrieben belegen, dass – verborgen hinter den Problemen der Massenarbeitslosigkeit und dem sozialen Rollback – tatsächlich Entwicklungen der Arbeitsbedingungen stattfinden, die Anlass zu hoher Besorgnis geben.

BETRIEBSRÄTE ZU GESUNDHEITSBELASTUNG

Im Frühjahr 2004 befragte das WSI Betriebs- und Personalräte nach ihren betrieblichen Erfahrungen und Einschätzungen zu Gesundheitsbelastungen und Belastungsprävention an den Arbeitsplätzen ihrer Belegschaften. Bundesweit nahmen 2.177 Betriebsräte und 1.396 Personalräte an der Befragung teil. Ihre Antworten liegen jetzt vor. Sie zeigen, dass die Anforderungen an die Beschäftigten gewachsen sind und ebenso die gesundheitlichen Gefährdungen.

Insgesamt sind 91% der befragten Betriebsräte der Ansicht, dass in den letzten fünf Jahren psychische Arbeitsbelastungen zugenommen haben – dazu gehören Zeitdruck, Arbeitsintensität und Verantwortungsdruck, aber auch Monotonie, geistige Unterforderung oder zu geringe Handlungsspielräume. Hinzu kommen psychosoziale Stressoren, die sich z.B. aus mangelnden Kontaktmöglichkeiten und damit verbundenen sozialen Konflikten in der Arbeit ergeben können. Zugleich nehmen körperliche Belastungen (Belastungen wie Zwangshaltungen, Belastungen durch

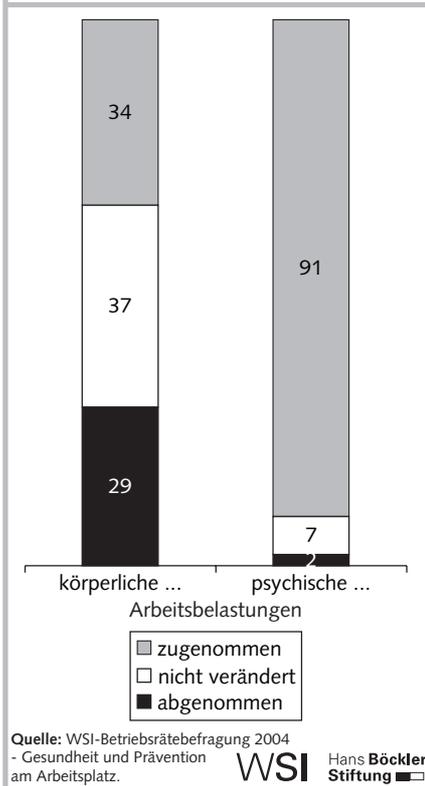
Rauch, Staub, Gase und/oder Lärm) nicht spürbar ab; mehr als ein Drittel der Betriebsräte beobachtet sogar auch zunehmende körperliche Belastungen (*Abbildung 1*).

Aus der Befragung geht auch hervor, dass herkömmliche Einschätzungen, körperliche Belastungen seien nur ein Thema für Produktionsarbeit und sowieso auf dem Rückzug, und psychische Belastungen träten nur bei Angestellten- und Dienstleistungsarbeit auf, nicht haltbar sind: Im Handel und im Bereich Verkehr und Nachrichten stellt je über die Hälfte der Betriebsräte eine Zunahme der körperlichen Belastungen fest. Und die Zunahme der psychischen Belastungen registrieren fast ebenso viel Betriebsräte in den traditionellen Industrie-Branchen – fast alle über 90% – wie in modernen Dienstleistungsbereichen (*Abbildung 2*). Es ist davon auszugehen, dass in vielen Fällen beide Belastungsarten kumulieren, d.h. in bestimmten Berufen/ bei bestimmten Tätigkeiten sowohl psychische als auch körperliche Belastungen gemeinsam auftreten.

¹ Voss-Dahm, D. (2003): Zwischen Kunden und Kennziffern – Leistungspolitik in der Verkaufsarbeit des Einzelhandels, in: Pohlmann, M./Sauer, D./Trautwein-Kalms, G./Wagner, A. (Hrsg.), Dienstleistungsarbeit: Auf dem Boden der Tatsachen, Berlin 2003, S. 67-111 (S.104)

Elke Ahlers und Dr. Gudrun Trautwein-Kalms
arbeiten im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.
e-mail: g-trautwein-kalms@boeckler.de

Abb. 1: Entwicklung der Arbeitsbelastungen 2000 bis 2004 aus Sicht der Betriebsräte - in % -

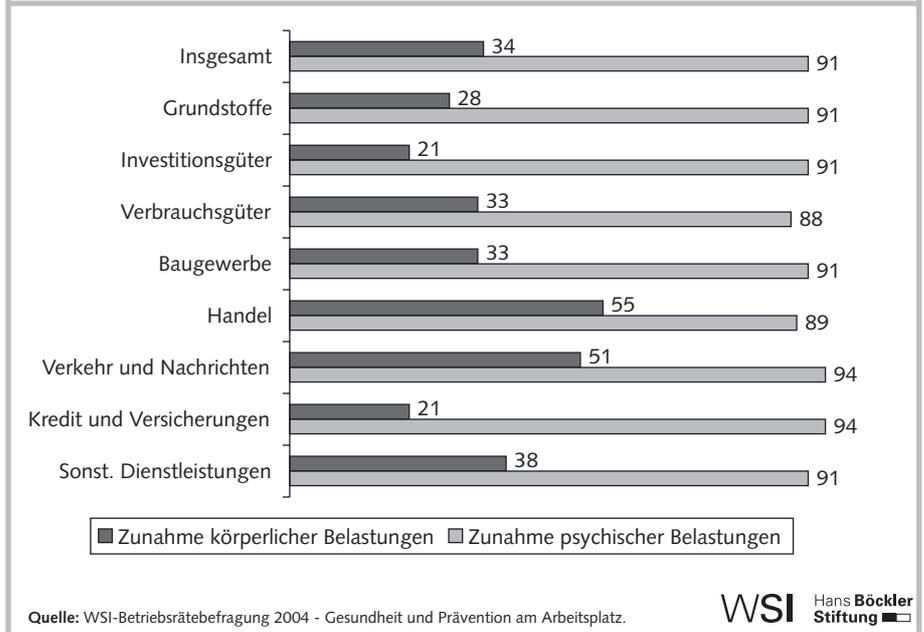


Durchgehend also ist die Tendenz in der Arbeitswelt zu steigender Arbeitsintensität und höheren Arbeitsanforderungen wie auch neueste Befunde des ISO Köln bestätigen.²

ARBEITSZEITVERLÄNGERUNG IST GESELLSCHAFTLICHER RÜCKSCHRITT

Zum Einmaleins der Arbeitswissenschaft gehört die Formel: Belastungshöhe x Belastungsdauer = Belastungsgrad, was heißt, dass neben Anzahl, Art, Dauer und Intensität der Belastungen auch die Länge und Intensität der Arbeitszeit entscheidend dafür ist, ob arbeitsbedingte gesundheitliche Gefährdungen und Krankheiten entstehen. Dauer und Intensität der Arbeitszeit sind „wie zwei Seiten einer Medaille“, erläuterte kürzlich Alfred Oppolzer³: Wenn Intensität und Produktivität der Arbeit zunehmen, muss die Dauer der Arbeit verkürzt werden, um entsprechende Regene-

Abb. 2: Veränderung der Arbeitsbelastungen nach Branchen 2000 bis 2004 - Angaben der Betriebsräte in % -



rationsmöglichkeiten zu ermöglichen. Nur wenn die Beschäftigten sich durch entsprechende Ruhezeit von den Belastungen während der Arbeit erholen können, sind gesundheitliche Gefährdungen vermeidbar und bleibt die Leistungsfähigkeit erhalten; eine Binsenweisheit, die auch der alte Taylor schon kannte und die nicht erst seit der Humanisierungsdiskussion in den 70er Jahren Arbeitszeitverkürzungen begründete und konsensfähig machte.

Vor dem Hintergrund der tatsächlichen Belastungsentwicklung in den Betrieben ist es daher unverantwortlich, bei deutlich steigender Arbeitsintensität und insgesamt zunehmenden Belastungen eine Verlängerung der Arbeitszeit zu fordern, wie es Wirtschaftsvertreter tun und Medien unkritisch übernehmen. Ein Teufelskreis (Oppolzer) von Übermüdung, Erholungsdefizit, Erholungsunfähigkeit, der zu chronischer Erschöpfung und Leistungsabfall führen kann, wäre die Folge und bedeutet gesellschaftlichen Rückschritt. Diese Entwicklung taugt nicht als Nährboden für eine aktive, optimistische Gesellschaft, die landauf landab als Vision beschworen wird. Wer hohen und dauernden Arbeitsbelastungen ausgesetzt ist, ausge-

brannt nach Hause kommt, noch spät und am Wochenende arbeitet, wem Urlaubs- und Feiertage genommen werden, der und die kann sich kaum mehr einen Ruck für das Gemeinwohl geben und von Work-Life-Balance, einer möglichst harmonischen Verteilung zwischen Erwerbsarbeit und privatem Leben – einer wichtigen Voraussetzung nicht zuletzt für Geschlechtergleichheit und mehr Familien- und Kinderfreundlichkeit – nicht einmal mehr träumen. Wie aus Zahlen der gesetzlichen Rentenversicherung hervorgeht (SZ 5.08.2004), sind psychische Erkrankungen heute der wichtigste gesundheitliche Grund für Frühverrentung. Bei der Ursachenforschung muss stärker als bisher auch arbeitsbedingte Erholungs- und Zeitnot in- und außerhalb der Erwerbsarbeit einbezogen werden.

² Bauer, F./Groß, H./Lehmann, K./Munz, E. (2004): Arbeitzeit 2003, Berichte des ISO 70, Köln (im Erscheinen)

³ Oppolzer, A. (2004): Was Arbeitszeit mit Gesundheit zu tun hat, in: Arbeit&Ökologie 4/2004, S. 26–28