

„Gute Arbeit“ als

Von **Jürgen Peters**

Der Autor ist 2. Vorsitzender der IG Metall.



Foto: dpa

■ Erwerbsarbeit zu fördern, zu erhalten und zu gestalten, war seit jeher Kernaufgabe der Gewerkschaften. Auf der Agenda kam der Gestaltung der Arbeit in den letzten Jahrzehnten dabei ein unterschiedlich hoher Stellenwert zu. Während sich Anfang der 70er Jahre die von den Gewerkschaften ausgehende Initiative für eine „Humanisierung der Arbeitswelt“ zu einem umfassenden gesellschaftlichen Projekt entwickelte – mit einer Infrastruktur aus gewerkschaftlich organisierten und staatlich geförderten Projekten und einem Netz an Beratungs- und Kooperationsstellen – wurden ab Ende der 70er Jahre ergänzende, harte Themen, wie Beschäftigungssicherung und Arbeitszeitverkürzung, in den 90er Jahren auch die Abwehr von Tarif- und Sozialabbau bedeutender.

Obwohl das „goldene Zeitalter“ des Nachkriegskapitalismus bereits in den 80er Jahren seinen Höhepunkt überschritten hatte, wurden in der Industrie- und Arbeitssoziologie teilweise noch große Hoffnungen auf die „neuen Produktionskonzepte“ und „systemischen Rationalisierungsstrategien“ gesetzt. Mit einer partizipativen Rationalisierung sollten eine effiziente Rationalisierung

Zukunftsaufgabe

Die Hoffnung, dass der technische Fortschritt automatisch zu einer Humanisierung der Arbeitswelt führen würde, hat sich nicht bewahrheitet. Neue Risiken zeichnen sich ab. Wenn zu viel dem Markt überlassen wird, bleibt die soziale Nachhaltigkeit auf der Strecke.

und eine Humanisierung zugleich erreicht werden. Ende der 90er Jahre mussten aber auch ehemals optimistische Sozialwissenschaftler eine ungleichzeitige Entwicklung und in Teilbereichen einen Rollback konstatieren. So hat der Göttinger Industriesoziologe Michael Schumann festgestellt, dass in der Industrie die Wiedereinführung konventioneller Technik- und Organisationsgestaltung zu beobachten war. Fortschrittliche Konzepte, so sein Fazit, würden wieder zurückgenommen.

Gegenwärtig sind wir mit unterschiedlichen Entwicklungen konfrontiert. Einerseits gibt es Tendenzen einer Re-Taylorisierung von Arbeit – kurze Arbeitstakte und monotone Arbeitsvorgänge mit traditionellen Gefährdungen kehren zurück. Das DaimlerChrysler-Werk in Rastatt ist dafür nicht das einzige Beispiel. Andererseits nimmt der Anteil qualifizierter Tätigkeiten mit hoher Verantwortung und wachsender Autonomie zu, gleichzeitig aber auch der Druck und die Befürchtungen, die Arbeit nicht mehr bewältigen zu können. Hieraus erwachsen neue Gefährdungslagen.

Die Zahl prekärer Arbeitsverhältnisse nimmt ebenfalls zu. Befristete Arbeit und Leiharbeit sind mit

wachsenden Problempotenzialen verbunden. So ist das Gesundheitsrisiko der betroffenen Arbeitnehmer nachweislich höher. Die Zunahme dieser Arbeitsverhältnisse hat auch negative Rückwirkungen auf die Arbeitsstandards der Stammebelegschaften. Zusätzlicher Handlungsdruck entsteht durch die demografischen Veränderungen. In manchen Großbetrieben steigt der Altersdurchschnitt stetig an, während jedes zweite Unternehmen nach Untersuchungen des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung mittlerweile niemanden mehr beschäftigt, der älter als 50 Jahre ist. All dies belegt einen erheblichen Handlungsbedarf.

Eine wichtige Triebkraft dieser Trends ist das Shareholder-Value-Prinzip, dem sich viele Unternehmen in zunehmendem Maße unterordnen. Kurzfristige Aktionärsinteressen bestimmen immer mehr die Unternehmenspolitik. Eine Ökonomie der kurzen Fristen prägt die neue Maßlosigkeit in den Unternehmen – mit vielen negativen Folgen für die Arbeitsbedingungen. Investitionen in das Humankapital, die notwendigerweise an einem langen Zeithorizont ausgerichtet sein müssen, werden zugunsten einer kurzfristigen Kurspflege zurückgestellt

oder aufgegeben. Die soziale Nachhaltigkeit in der Personal- und Unternehmenspolitik bleibt dabei häufig auf der Strecke.

Wen wundert es da, wenn eine neue Studie der Unternehmensberatung Gallup feststellt, dass 84 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland lediglich Dienst nach Vorschrift machen, 15 Prozent sogar „aktiv unengagiert“ sind? Gallup führt dies vor allem auf schlechtes Management zurück. Der gesamtwirtschaftliche Schaden ließe sich mit über 200 Milliarden Euro veranschlagen – das entspricht fast dem gesamten Bundeshaushalt 2001.

Was können wir als Gewerkschaften tun?

Wir brauchen eine neue Offensive für eine humane Gestaltung der Arbeit in den Betrieben. Nicht der Markt oder der Termin, sondern der Mensch muss im Mittelpunkt stehen. Nur dann können wir der Arbeit wieder ein gesundes Maß geben. Die Zeitpolitik und die Sozialpolitik bekommen in diesem Zusammenhang einen wachsenden Stellenwert.

Tarifpolitisch können wir an Gestaltungsansätze anknüpfen, die es →

→ im Lichte der qualitativ neuen Entwicklungen weiter auszubauen gilt. In den 70er und 80er Jahren war „Werktag müssen besser werden“ ein Motto qualitativer Tarifpolitik, bei der es um eine Humanisierung der Arbeit ging. Anfang der 90er Jahre haben wir mit dem Konzept „Tarifreform 2000“ versucht, einen Gestaltungsrahmen für die Industriearbeit der Zukunft zu entwickeln. Mit dem Begriff „gute Arbeit“ wollen wir heute eine Erwerbsarbeit beschreiben, die die Bedürfnisse der Menschen ernst nimmt und die Nachhaltigkeit der Leistungsfähigkeit in den Mittelpunkt stellt. Zugleich muss eine solche Vorstellung zentrale Widersprüche der Shareholder-Value-Ökonomie und der zunehmenden Vermarktlichung des Einzelnen aufgreifen.

»Wir müssen die Widersprüche der Shareholder-Value-Ökonomie und der zunehmenden Vermarktlichung des Einzelnen aufgreifen.«

Eine solche konkrete Utopie kann auch heute, in einer Zeit, in der die Bedingungen nicht einfacher geworden sind, eine starke Ausstrahlungskraft entwickeln. „Gute Arbeit“ muss als ein Reformkonzept für eine moderne, humane Arbeitswelt angelegt werden, das alle Handlungsfelder gewerkschaftlicher Politik integriert. „Gute Arbeit“ muss unsere Vorstellungen einer zukunftsfähigen Arbeits- und Leistungsgestaltung, eines präventiven und nachhaltigen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, einer allen zugänglichen Weiterbildungskultur und einer Arbeitszeitgestaltung, die den Wünschen der Beschäftigten ent-

spricht, bündeln. Eine solche Vision muss die Beteiligungswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgreifen und durch Beteiligungsrechte unterstützen. „Gute Arbeit“ verlangt auch transparente Regelungen zur Eingruppierung und Entgeltdifferenzierung, die den heutigen Arbeitsanforderungen in den unterschiedlichsten Tätigkeiten gerecht werden und Aufstiegschancen für alle Beschäftigtengruppen bieten.

Wir verstehen unsere Schritte hin zu gemeinsamen Entgeltrahmentarifverträgen und die arbeitszeitpolitische Initiative, die wir im letzten Jahr gestartet haben, als Beitrag zur Schaffung von Rahmenbedingungen für „gute Arbeit“. In allen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie und in einigen weiteren wichtigen Branchen stehen wir in Verhandlungen über die Reform der Entgelt- und Leistungsbestimmungen. Die Ergebnisse werden die heute bestehenden Tarifnormen weitreichend verändern.

Dabei geht es nicht nur um die Aufhebung der überkommenen Trennung von Arbeitern und Angestellten bei der Entgelt- und Leistungsgestaltung oder einen technokratisch-arithmetischen Akt der Überführung von Lohn und Gehalt in ein Entgeltsystem – es geht darum, im Rahmen einer vollständigen Erneuerung des Entgeltsystems unsere Vorstellung von „guter Arbeit“ in verschiedenen tarifpolitischen Handlungsfelder umzusetzen. Dieses Projekt kann aus den gegenwärtig prägenden produktivitäts- und wettbewerbsfördernden Impulsen durchaus Bewegungsenergie beziehen, wird diese aber nicht zum zentralen Bewertungskriterium erheben.

Mit der Forderung nach „guter Arbeit“ bringen wir die wesentlichen Elemente des Arbeitsalltags, also Arbeitsgestaltung, Leistung, Qualifizie-

rung, Entgelt und Arbeitszeit, in den strategischen Zusammenhang, den sie auch tatsächlich haben. Jedes Arbeitsverhältnis, jede Tätigkeit betrieblicher Interessenvertretungen bezieht sich auf die Gesamtheit dieser Elemente und stellt sie in Bezug zueinander. Das Projekt „Gute Arbeit“ eröffnet auch neue Räume für die Diskussion, wie wir arbeiten und leben wollen.

Was kann die Politik tun?

Wenn es um die Chancen für eine neue Initiative zur Verbesserung der Qualität der Arbeit geht, kann das europäische Projekt „Qualität der Arbeit“ wichtige Ansatzpunkte bieten. Die EU-Kommission hat im letzten Jahr eine Strategie für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für den Zeitraum 2002 bis 2006 beschlossen. Ausgangspunkt ist ein umfassendes Konzept des Wohlbefindens bei der Arbeit. Den neuen Belastungen in der Arbeitswelt, vor allem den psychosozialen Risiken, wird darin eine hohe Bedeutung beigemessen. Wenn wir an diesen Ansatz anknüpfen, verbinden wir damit zwei Voraussetzungen: Erstens: Die „Qualität der Arbeit“ darf nicht an kurzfristigen Kosten- und Nutzenkalkülen gemessen und nur betriebswirtschaftlich gesehen werden. Und zweitens: Die Bewältigung der damit einhergehenden Herausforderungen verlangt nach einem umfassenden Präventionsansatz. Das Anliegen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes muss mit Fragen der Qualifikation, der Beschäftigungsfähigkeit, der Forschung und Innovation verknüpft werden.

Neben Forschungsansätzen aus dem Bundesministerium für Bildung und Forschung zur Zukunft und Qualität der Arbeit wurde von dem ehe-

maligen Bundesarbeitsminister Walter Riester der europäische Impuls zu einem breiten Präventionsansatz in der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) aufgegriffen. Die IG Metall hat diese Initiative von Beginn an begrüßt und an ihrer Ausgestaltung mitgewirkt. Wir halten diese Initiative auch deshalb für erforderlich, weil nach wie vor ernste Defizite bei der Umsetzung der großen Arbeitsschutzreform der 90er Jahre bestehen. Ganzheitliche Ansätze in der Erfassung des heutigen Belastungsspektrums sowie die Gestaltungsinitiativen für humane Arbeitsbedingungen sind längst noch nicht allgemeine Praxis, obwohl das Arbeitsschutzgesetz von 1996 diese verbindlich vorsieht.

INQA hat bereits erste Effekte erzielt. Mit der Gemeinschaftsinitiative „Gemeinsam gegen Stress“ konnten wir sichtbar machen, dass arbeitsbedingte Stressbelastungen heute vorrangig bekämpft werden müssen. Die Initiative unterstützt unsere IG Metall-Aktionen „Tatort Betrieb: Psychische Belastungen – Terror für die Seele“. Wir streben aber auch an, bei der Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen, aktuell vor allem des Muskel- und Skelett-Apparates, gemeinsame Ziele und Strategien zu vereinbaren. Mit kurzfristig bereitgestellten Fördermitteln konnten erste Projekte zur Prävention und zum Gesundheitsschutz eingeleitet werden.

Die Koalitionsvereinbarung vom Oktober 2002 kündigte eine Erweiterung von INQA an. Ob über das Jahr 2003 hinaus erweiterte Ressourcen und verbindlichere Zielsetzungen für die Initiative und insbesondere für weitere Gemeinschaftsinitiativen erreicht werden können, ist noch offen. Die politischen Rahmenbedingungen sind im neu gebildeten Ministerium für Wirtschaft und Arbeit schwieriger geworden. Auf der arbeitspolitischen

Konferenz im November 2002 in Dortmund hat die IG Metall gefordert, diese Initiative als strategische Zukunftsinvestition mit 40 Millionen Euro pro Jahr auszustatten, um eine tatsächliche Prävention und Humanisierungsinitiative starten zu können, die im Übrigen auch Entlastungseffekte für die Krankenversicherungen bewirken würde.

Dies ist nur eine Facette einer möglichen politischen Unterstützung durch die Bundesregierung, die die betrieblichen Handlungsbedingungen verbessern könnte. Denn das auf der europäischen Rechtsetzung beruhende neue deutsche Arbeitsschutzrecht bietet für menschengerechte Arbeitsgestaltung und Stärkung der Prävention eine verbesserte Basis und wirkungsvolle Instrumente. Dieser neue Handlungsspielraum ist allerdings bislang nicht genügend genutzt worden, unter anderem weil eine wirkungsvolle staatliche Kontrolle und Unterstützung bei der Umsetzung des neuen Arbeitsschutzrechtes ausblieb.

Das IG-Metall-Projekt „Gute Arbeit“

Der Vorstand der IG Metall hat im April 2003 den Start eines Projektes „Gute Arbeit“ beschlossen, um sich den beschriebenen Herausforderungen zu stellen. Das Projekt verfolgt mehrere Ziele: So soll eine neue Initiative zur Verbesserung der Qualität der Arbeit auf den Weg gebracht werden. Innergewerkschaftlich wird es darum gehen, die Aufgabe der humanen Arbeitsgestaltung in der Betriebs- und Tarifpolitik aufzuwerten. Sozialpolitisch kann insbesondere in der Auseinandersetzung um eine Gesundheitsreform die Bedeutung der Prävention als Kernaufgabe unterstrichen werden. Dar-

aus werden wir konkrete Ansprüche und politische Forderungen an die Bundesregierung entwickeln, auch um INQA zu einer wirksamen politischen Humanisierungs- und Präventionsinitiative zu machen.

Das Projekt wird die zentralen Handlungsfelder der IG Metall, die Tarif-, die Betriebs- sowie die Sozialpolitik einbeziehen. „Gute Arbeit“ wird sich nur mit weiterentwickelten Tarifverträgen, aber nicht allein durch Tarifverträge erreichen lassen. Tarifverträge haben das Ziel, einklagbare Mindestbedingungen zu sichern und Gestaltungsimpulse zu setzen. Notwendig ist aber die begleitende Entfaltung betrieblicher Gestaltungsmacht der Belegschaften und Betriebsräte. Sie müssen sich auf geltende und neue gesetzliche Rechte und Instrumente auch im Gesundheitsschutz stützen können. Wir brauchen eine neue gesellschaftliche Debatte über eine Arbeit, in deren Mittelpunkt wieder der Mensch und seine Bedürfnisse stehen, nicht allein die Ökonomie. Chancen für eine Aufwertung gewerkschaftlicher Arbeitspolitik sind vorhanden, die IG Metall wird sie nutzen. ■

Wo kann ich mich informieren?

Egal ob Job-Angst, Maus-Arm oder Stress – unter der Internetadresse www.igmetall.de/gesundheitspolitik bietet die IG Metall eine große Auswahl an praktischen Broschüren zur Gesundheitspolitik oder einzelnen Gefahrenquellen an. Ein Teil davon steht zum kostenlosen Download bereit.