
Klaus Pickshaus/Hans-Jürgen Urban

Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeitspolitik Plädoyer für eine neue Humanisierungsoffensive



Klaus Pickshaus, geb. 1949 in Velbert, Studium der Politikwissenschaft und Geschichte in Marburg, war als Redakteur des Fachinformationsdienstes Arbeit & Ökologie-Briefe und in den 1990er-Jahren beim Hauptvorstand der IG Medien tätig, leitet das Ressort Arbeits- und Gesundheitsschutz beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt.



Hans-Jürgen Urban, geb. 1961 in Neuwied/Rh., Studium der Politikwissenschaft, Wirtschaftswissenschaft und Philosophie in Bonn, Gießen und Marburg, war als Gewerkschaftssekretär auf örtlicher und bezirklicher Ebene tätig, leitet den Funktionsbereich Sozialpolitik beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt.

Kein Zweifel, Arbeit, genauer: Erwerbsarbeit stellt den zentralen Bezugspunkt der Gewerkschaften dar. Dies gilt für ihre Identität und Programmatik wie für ihre macht- und organisationspolitische Verankerung. Arbeit zu erhalten, zu fördern und „human“ zu gestalten gehörte seit jeher zum Kern des gewerkschaftspolitischen Selbstverständnisses.

In einem eigentümlichen Missverhältnis zu dieser Zentralität der Arbeit steht der offensichtliche Bedeutungsverlust der Arbeitspolitik auf der gewerkschaftspolitischen Agenda. Nicht, dass die gewerkschaftliche Betriebspolitik in den vergangenen Jahren Fragen der Gestaltung der Arbeit ausgewichen wären. Arbeitszeitgestaltung oder die Regulierung von Entgelt und Leistung haben die betrieblichen Interessenvertretungen ebenso beschäftigt wie Auseinandersetzungen um neue Modelle der Arbeits-, Betriebs- und Unternehmensorganisation. Doch obwohl gewerkschaftliche Gestaltungskonzepte und betriebliche Erfolge durchaus vorweisbar sind, fügen sich Leitbilder und Praxis nicht recht zu einem elaborierten, arbeitspolitischen Reformkonzept zusammen. Aktuell verfügen die Gewerkschaften

nicht über ein schlüssiges Leitbild einer modernen, humanen, einer „guten Arbeit“. Und dies in einer historischen Phase, in der sich die Erwerbsarbeit in einem tief greifenden Wandel befindet, der arbeitspolitische Interventionen dringlicher denn je macht.

Der arbeitspolitische Reformstau

Für diese Situation gibt es Gründe. Mit dem Ende des „Golden Age“ des Nachkriegskapitalismus kehrten Ende der 1970er-Jahre wirtschaftliche Konjunkturkrisen und Wachstumsprobleme zurück. Mit ihnen gewannen die „harten Themen“ gewerkschaftlicher Politik, vor allem der Kampf gegen Arbeitsplatz-, Tarif- und Sozialabbau, wieder an Bedeutung.

Hinzu kam, dass die Gewerkschaften etwa seit Mitte der 1980er-Jahre in der Industrie- und Arbeitssoziologie auf einen Humanisierungsoptimismus stießen, der große Hoffnungen auf die Gestaltungsambitionen der neuen „systemische Rationalisierungsstrategien“ und der „neuen Produktionskonzepte“ setzte. Zur Überwindung der Produktivitätsschranken der tayloristischen Organisation von Arbeit und Produktion, so die Annahme, bliebe den Unternehmen in einem wohlverstandenen betriebswirtschaftlichen Eigeninteresse gar nichts anderes übrig, als Belastungen und Enge der fordistischen Arbeit durch Modelle der Aufgabenintegration, kooperativere Arbeitsbeziehungen und neue Autonomiespielräume in der Arbeit zu überwinden und damit die Arbeit interessanter und gesünder zu machen. Humane Arbeit als quasi notwendige Nebenfolge betrieblicher Modernisierung - diese Hoffnung schwang in den Vorstellungen mancher Wissenschaftler wie Gewerkschafter leise durchaus mit. In einer solchen Situation schienen weniger autonome gewerkschaftliche Gestaltungskonzepte als eine Politik der partnerschaftlichen Moderation betrieblicher Veränderungsprozesse gefragt.

Die Folge dieses teils erzwungenen, teils freiwilligen Gestaltungsverzichtes war ein arbeitspolitischer Problem- und Modernisierungstau, der heute nicht mehr zu übersehen ist. Zweifellos hat er zu der aktuellen betriebspolitischen Defensive der Gewerkschaften beigetragen. Zugespißt formuliert: Durch die Wucht der Umbrüche in der Arbeitswelt scheinen die Gewerkschaften in entscheidenden betrieblichen Politikfeldern wie der Arbeitszeit, den Leistungsbedingungen, der Lohngestaltung, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Arbeitsorganisation der Hegemonie verlustig gegangen und vielfach auf eine Politik der Schadensbegrenzung in einem Prozess zurückgeworfen zu sein, dessen Richtung sie kaum noch mitzubestimmen vermögen.

Dies kann auf die Dauer nicht gut gehen. Doch was tun? Unsere These lautet: Ob sich die Gewerkschaften als durchsetzungsfähige Reformkraft im Betrieb (und damit letztlich auch in der Gesellschaft) werden zurückmelden können, wird nicht zuletzt von ihrer Fähigkeit und Bereitschaft abhängen, ein arbeitspolitisches, Einzelthemen integrierendes Reformkonzept für eine moderne, humane Arbeitswelt zu entwickeln. Wir sind der festen Überzeugung, dass die konkrete Utopie einer „guten Arbeit“ auch heute, allem Wertewandel zum Trotz, weitreichende Ausstrahlungskraft erzeugen könnte. Doch mit einer arbeitspolitischen Utopie alleine wäre nicht viel gewonnen. Vielmehr müsste sie im Kontext eines neuen arbeitspolitischen Humanisierungsprojektes wirken, das an die Traditionslinie der „Humanisierung der Arbeit“-Projekte der 1970er- und 1980er-Jahre anknüpfen könnte.¹ Dabei ginge es

1 Wir beziehen uns an dieser Stelle natürlich auf die „alte“ Initiative für eine „Humanisierung der Arbeitswelt“ (HdA), die der damalige DGB-Vorsitzende Heinz O. Vetter im Jahre 1973 in dieser Zeitschrift anstieß (Humanisierung der Arbeit als gewerkschaftliche Aufgabe, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 1/1973, S. 1-10). Sie entwickelte sich zu einem umfassenden gesellschaftlichen Projekt, das eine Infrastruktur aus gewerkschaftlich organisierten und staatlich geförderten „HdA-Projekten“, einem Netz an regionalen Technologie-Beratungsstellen und einzelnen Kooperationsstellen zwischen Gewerkschaften und Hochschulen ausbildete.

keineswegs darum, den abgerissenen Faden der alten HdA-Tradition einfach weiterspinnen zu wollen; zu grundlegend haben sich seither die betrieblichen Problemlagen, die sozialökonomische Umwelt und die Wertorientierungen der Lohnabhängigen verändert. Doch der offensive Reformanspruch, der den Elan der damaligen Humanisierungspolitik prägte, taugt auch heute als Anregung für ein politisches Projekt, das selbstredend den Bedingungen des neuen, flexiblen Finanzkapitalismus Rechnung zu tragen hat.

Zur Notwendigkeit einer neuen Humanisierungsoffensive

Dass der arbeitspolitische Reformbedarf eklatant ist, lässt sich durch vielfältige Erfahrungen und empirische Studien eindeutig belegen. Dabei wird das Gesamtbild durch sehr unterschiedliche Trends geprägt:²

- Das Belastungs- und Gefährdungsspektrum in den Betrieben hat sich verschoben: Die klassischen körperlichen Belastungen etwa durch Vibrationen, Gefahrstoffe, Lärm usw. bleiben bestehen, wobei insbesondere Gefährdungen durch körperliche Zwangshaltungen im Produktions- wie Dienstleistungsbereich zunehmen. Den stärksten Anstieg verzeichnen allerdings psychosoziale Belastungen, insbesondere durch die starke Zunahme an Arbeitsintensität und Zeitdruck. Diese Entwicklung lässt sich über alle Tätigkeits- und Wirtschaftsbereiche hinweg beobachten. Arbeitsbedingter Stress wird zur zentralen Zumutung der neuen Arbeitsverhältnisse und zu einer neuen Herausforderung für Prävention. Nach einer repräsentativen Untersuchung des Bundesinstituts für berufliche Bildung und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung klagen 50 Prozent der Beschäftigten über Termin- und Leistungsdruck; jeder Fünfte arbeitet bis an die Grenzen seiner Leistungsfähigkeit. Bestätigung finden solche Befunde durch eigene Befragungen der IG Metall in mehreren Regionen wie auch durch die europaweite Erhebung der „Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen“ in Dublin, die ähnliche Rationalisierungspfade und vergleichbare neue Belastungsprofile in allen westeuropäischen Metropolen konstatiert.
- Der Anteil qualifizierter Tätigkeit mit gewachsener Autonomie und weniger Hierarchie ist nicht nur in der New Economy gestiegen; gleichzeitig nahm jedoch der Druck in der Arbeit erheblich zu. Mehr Autonomie führt keineswegs automatisch zu mehr Humanität in der Arbeit, sondern produziert vielfach neue Risiken und Gefährdungslagen. Dabei verweist das Phänomen des „Arbeitens ohne Ende“ auf die zeitliche Entgrenzung der Arbeit, die nicht nur mit neuen, massiven Gesundheitsverschleißformen (wie etwa dem „Burn-out-Syndrom“) einher geht. Insbesondere die Einbindung der „postfordistischen Arbeitsverhältnisse“ in vermarktlichte Organisations- und Steuerungsformen in den Betrieben treibt die Beschäftigten zu einer Selbstökonomisierung nicht nur der Arbeit, sondern der gesamten Lebensführung an. Wenn auch die „langen Arme der Arbeit“ die Lebensqualität der Menschen schon immer beeinflussten, so scheint mit der neuen Stufe der Entgrenzung

2 Die Nachweise der im folgenden genannten empirischen Studien finden sich in den Beiträgen: Klaus Pickshaus/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.

von Arbeit und Leistung das Zeitdiktat der betrieblichen Ökonomie über die gesamte Lebensweise eine neue Qualität zu erreichen.

- Zugleich lassen sich Tendenzen einer Retaylorisierung von Arbeitsverhältnissen und die Rückkehr kurzer Arbeitstakte und repetitiver Arbeitsvorgänge mit traditionellen Gesundheitsgefährdungen beobachten. „Mancher Humanisierungserfolg der Vergangenheit wird damit wieder zurückgenommen“, konstatiert der Ex-DaimlerChrysler-Manager Roland Springer, der dies mit gestiegenem Kosten- und Konkurrenzdruck begründet.³ Das DaimlerChrysler-Werk in Rastatt ist zum Symbol, längst aber nicht zum Endpunkt für diesen arbeitspolitischen Rollback geworden.
- Und schließlich ruft die Ausweitung prekärer Arbeitsverhältnisse, insbesondere in Form befristeter Arbeit und Leiharbeit, wachsende Problempotentiale hervor. Angesichts der zunehmenden Verbreitung des Leitbildes der „atmenden Fabrik“, aber auch der arbeitsmarktpolitischen Reformvorschläge etwa der „Hartz-Kommission“ dürften Beschäftigungsverhältnisse dieser Art rasant zunehmen. Hier zeichnen sich erhebliche Handlungsbedarfe ab. Nach den Erhebungen der Dubliner Stiftung kumulieren sämtliche alten wie neuen Gesundheitsbelastungen bei diesen prekären Beschäftigungsformen, die eklatant menschengerechter Arbeitsgestaltung widersprechen.

Als wichtige Triebkraft hinter diesen Trends steht eine immer stärkere Ausrichtung der Betriebe am Shareholder-Value-Paradigma. Mit der Orientierung an kurzfristigen Aktionärsinteressen halten Strategien der Vermarktlichung aller Unternehmensbeziehungen Einzug, die den Marktdruck direkt an die Arbeitsgruppen und Beschäftigten weiterleiten und eine Dynamik der Maßlosigkeit in die Unternehmen tragen. Investitionen in arbeitspolitische Innovationen und Humanisierung, die notwendigerweise am „langen Zeithorizont“ ausgerichtet sein müssen, werden zugunsten einer kurzfristigen Aktienkurspflege zurückgestellt oder ganz aufgegeben. Diese Dominanz der Kurzfristökonomie erweist sich zunehmend als Hauptbarriere für eine innovative Arbeits- und Gesundheitspolitik, die sich an den Zeitfristen sozialer Nachhaltigkeit zu orientieren hat.

Veränderte Ausgangs- und Rahmenbedingungen

Ist der arbeitspolitische Handlungsbedarf eindeutig, so fällt die Beurteilung der Ausgangs- und Rahmenbedingungen für eine neue Initiative erheblich widersprüchlicher aus. Neue und durchaus positive Ansatzpunkte lieferte die erzwungene Novellierung des deutschen Arbeitsschutzrechtes in Folge der Umsetzung diverser EU-Richtlinien. Vor allem die Verabschiedung des 1996 in Kraft getretenen Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) war für den deutschen Arbeitsschutz mit mehrfachen Innovationen verbunden. Erstmals wurden die Arbeitgeber in einem Gesetz verpflichtet, nicht nur auf die Verhütung von Arbeitsunfällen, sondern zugleich auf die Beseitigung aller „arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren“ und auf „Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ (Paragraf 2 Abs. 1 ArbSchG) hinzuwirken. Zweitens wurde festgelegt, dass bei diesen Maßnahmen nicht nur die Technik und sonstige Arbeitsbedingungen, sondern die gesamte Arbeitsorganisation, die sozialen Beziehungen sowie Umwelteinflüsse auf die Arbeit unter das Verdikt der menschengerech-

³ Roland Springer, Von der teilautonomen zur standardisierten Gruppenarbeit. Arbeitspolitische Perspektiven in der Automobilindustrie, in: WSI-Mitteilungen 5/1999, S. 314.

ten Gestaltung zu stellen seien. Zugleich wurden Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten als potenzielle Gefährdungsherde für die Gesundheit benannt. Und schließlich sieht das ArbSchG gestärkte Beteiligungs- und Vorschlagsrechte der Beschäftigten vor und erweitert faktisch über Paragraph 87, Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte auf alle Fragen der Arbeitsorganisation. Insgesamt stellt das deutsche Arbeitsschutzrecht einen rechtlichen und institutionellen Rahmen für einen ganzheitlichen Arbeitsschutz dar, der in der Praxis bisher bei weitem nicht ausgeschöpft wurde.

Das ist auch darauf zurückzuführen, dass die notwendige staatliche Flankierung einer entsprechenden Praxis ausblieb. Die Transformation des keynesianischen Wohlfahrts- zum angebotspolitischen Wettbewerbsstaat verschlechterte die Bedingungen zur Realisierung der neu vorhandenen Optionen. Neben den betrieblichen Strategien wird diese auch durch die staatlichen Deregulierungs- und Privatisierungsstrategien konterkariert. Aus der Perspektive nationaler und regionaler Standortpolitik gilt der Arbeits- und Gesundheitsschutz als bürokratisches Standortminus, das zu entbürokratisieren und deregulieren sei. So lässt sich in den letzten Jahren „eine schrittweise Rückbildung von arbeitspolitischen Zielsetzungen, bewährten institutionalisierten Beteiligungsformen und nationalen Programmaktivitäten“⁴ beobachten. Insbesondere in den staatlichen Behörden der Bundesländer, die als Aufsichtsbehörden zentrale Funktionen im staatlichen Arbeitsschutz inne haben, sind, unbeschadet der parteipolitischen Zusammensetzung der Länderregierungen, materielle und personelle Ressourcen abgebaut worden, die mitunter die Arbeitsfähigkeit und die Erfüllung staatlicher Aufgaben infrage stellen.

Diese Spannung zwischen neuen Optionen und Restriktionen prägen auch die Impulse, die in jüngerer Vergangenheit von der neuen europäischen „Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“⁵ ausgegangen sind. Auch diese Strategie der Europäischen Kommission beinhaltet einerseits einige durchaus beachtliche Innovationen. Sie geht von einem weiten Konzept des Wohlbefindens bei der Arbeit aus, das das Auftreten psychosozialer Risiken besonders betont und durch ihre Beseitigung auf die Verbesserung „der Qualität der Arbeit“ abzielt. Zugleich setzt sie auf eine „Konsolidierung einer Kultur der Prävention“ und sieht Ausgaben zur Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz als strategische Investitionen in die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft.

Doch gerade hier verbirgt sich ein zentrales Problem. Indem der Verzicht auf einen modernen Arbeitsschutz als kostenträchtige „Nichtpolitik“ kritisiert und eine ehrgeizige Sozialpolitik als wichtiger Wettbewerbsfaktor qualifiziert wird, findet eine wettbewerbspolitische Vereinnahmung statt, die den Arbeitsschutz einem kurzfristigen betriebswirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Kalkül unterwirft. Diese Instrumentalisierung liegt ganz in der Linie der „Lissabonner Strategie“, nach der sich die EU das neue strategische Ziel gesetzt hat, „die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen“.⁶ Doch diese angebots- und wettbewerbspolitische Begründung bedeutet eben auch, dass nur solche Optionen betrieblicher Gesundheitspolitik begünstigt werden, die „wettbewerbskompatibel“ sind und andere ausscheiden; und insgesamt verlieren diese „Investitionen in das Humankapital“ ihre Berechtigung, wenn sie

4 Paul Oehlke, Eine arbeitspolitische Positionsbestimmung in europäischer Perspektive, in: WSI Mitteilungen 3/2000, S. 157.

5 Kommission der Europäischen Gemeinschaft, Anpassung an den Wandel von Arbeitswelt und Gesellschaft: einen neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002-2006, Brüssel, Kom (2002) 118 endg.

6 Europäischer Rat (Lissabon), Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Lissabon 24.3.2000.

ihren Beitrag zur Wettbewerbsstärkung in der geforderten (unter Shareholder-Value-Kriterien immer kürzeren) Frist nicht nachzuweisen vermögen.

Neue Orientierungen und Handlungsfelder

Das angebots- und wettbewerbspolitische Paradigma bietet also keinen verlässlichen Begründungsrahmen für einen ganzheitlichen Gesundheitsschutz. Will sich eine neue Humanisierungsinitiative dieser Restriktionen entledigen, muss sie sich entsprechender Vereinnahmungsversuche erwehren. Wenn die Tendenzen der betrieblichen und europäischen Wettbewerbspolitik die Qualität der Arbeit eher negativ denn positiv berühren, dann muss eine Initiative für eine bessere Arbeit als „gegendentenzielles Projekt“⁷ konzipiert und praktiziert werden. Als ein Projekt, das vor allem die gesundheitlichen, sozialen und arbeitsinhaltlichen Interessen der Beschäftigten zur Geltung bringt und dass aus den produktivitäts- und wettbewerbsfördernden Impulsen durchaus Bewegungsenergie bezieht, sie aber nicht zum zentralen Bewertungs- und Rechtfertigungskriterium erhebt.

Diese strategische Ausrichtung war der alten Humanisierungsinitiative keineswegs fremd. Sie entstand im Kontext der spätfordistischen Entwicklungsphase, in der das tayloristische Produktionsmodell ausgereift war und sich in der Ökonomie der Krisenzyklus und das Arbeitsplatzproblem allmählich zurückmeldeten. Betrachte man die reale Entwicklung in der Arbeitswelt, so der damalige DGB-Vorsitzende Hans O. Vetter 1973 in seinem programmatischen Text, ergebe sich eine „desillusionierende Bilanz“ und seien „beträchtliche Defizite an menschengerechter Gestaltung“ zu diagnostizieren. Ein unzureichender Arbeitsschutz, um sich greifende Rationalisierungsmaßnahmen, überzogene Leistungsnormen und raffinierte Lohnanreizsysteme, unbegrenzte Arbeitsteilung und die Zerstückelung von Arbeit, alles das und noch mehr, so Vetter, erforderten „eine grundsätzliche Abkehr von der Anpassung des Menschen an die so genannten technisch-ökonomischen Sachzwänge“. Notwendig seien „gewerkschaftliche Leitlinien für eine humane Arbeitswelt“ und die konkrete Veränderung von Technik und Arbeitsorganisation etwa durch die Reintegration von Arbeitsvorgängen, menschlichere Lohnsysteme, den Abbau der „Trennung von Entscheidung, Kontrolle und Ausführung“ sowie die Förderung teilautonomer Gruppenarbeit.

Das alte Humanisierungsprojekt entstand also in der Phase des Erwachens aus dem „Traum immer wählender Prosperität“ (B. Lutz), den auch die Gewerkschaften mit geträumt hatten. Mit ihm rebellierten sie gegen die Zumutungen fordistisch deformierter Arbeit. Und heute? Erwachen wir nicht auch gerade aus dem „Traum der schönen, neuen Arbeitswelt“ der New Economy und der Wissensgesellschaft? Und bieten die offenkundigen Deformationen der postfordistischen Arbeit nicht genügend Anlässe für eine erneute Rebellion? Sollten die Gewerkschaften die neu entstandenen Reformbedarfe verschlafen, wäre der Preis ein Verharren im aktuellen Zustand zwischen drohendem Niedergang und kräftezehrendem Überlebenskampf, der den Trend der sinkenden Verankerung in den ökonomischen Leitsektoren zu verstetigen droht. Gründe genug also, über das Profil einer neuen arbeitspolitischen Offensive nachzudenken, die sich auf der Höhe der Zeit bewegt.

Ohne jeglichen Anspruch auf Vollständigkeit dürfte sich die neue Initiative zumindest in drei Aspekten von ihrer historischen Vorgängerin unterscheiden müssen.

7 Zur Konzeption einer „gegendentenzielle Präventionspolitik“ vgl. Rolf Rosenbrock/Hagen Kühn/Barbara Maria Köhler (Hrsg.), Präventionspolitik. Gesellschaftliche Strategien der Gesundheitssicherung, Berlin 1994.

Erstens: Die traditionelle Humanisierungspolitik war in hohem Maße technikorientiert. Verstand sie sich zu Beginn vor allem als Politik des betrieblichen Rationalisierungsschutzes (Stichwort: „mensenleere Fabrik“), so standen später strategische Bemühungen im Vordergrund, früher und stärker mit eigenen Gestaltungsansprüchen in die Entwicklung und Implementierung neuer Technologien einzugreifen. Heute wäre diese Technikorientierung durch eine Arbeits- und Organisationsprozessorientierung zu ersetzen. In einer Entwicklungsphase, in der weniger die Anwendung neuer Technologien als die Spezifika der Arbeits- und Betriebsorganisation die Arbeitssituationen prägen (Stichwort: „atmende Fabrik“), müssen die Akzente neu gesetzt werden.

Zweitens: Der klassische humanisierungspolitische Ansatz war stark expertenorientiert. Die entscheidende Rolle sollten, so Vetter damals, die „Mitbestimmungsträger in den Betrieben und Unternehmen“, also die Betriebsräte, Vertrauensleute und Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten, spielen. Ihnen kann die Aufgabe zu, „die Notwendigkeit einer Humanisierung der Arbeitswelt ... ins Bewusstsein der Arbeitnehmer zu heben.“ Auch hier werden die Akzente neu gesetzt werden müssen. Denn dass ohne eine stärkere Beteiligungsorientierung, um die Betroffenen als Experten in eigener Sache von Beginn an als Veränderungssubjekte zu beteiligen, nichts mehr geht, sollte sich auch in den Betrieben und Gewerkschaften herumgesprochen haben.

Drittens: Die Humanisierungspolitik war in einer Form arbeitsweltzentriert, die sich mit der heutigen Thematisierung der immer intensiveren Verschränkung von Arbeits- und Lebenswelt nicht mehr verträgt. Zwar gehörte etwa die gesellschaftliche Isolierung infolge permanenter Nacht- oder Wechselschichtarbeit stets zu den Problemen, denen sich gewerkschaftliche Arbeitspolitik widmete; aber der imperiale Zugriff der heutigen, individualisierten und vermarktlichten Arbeit auf die gesamte Lebensweise der Betroffenen stellt Fragen der „Work-Life-Balance“ in neuer Intensität und Dringlichkeit.

Aus dieser Analyse sind weitreichendere Konsequenzen zu ziehen, als hier dargelegt werden kann. Hier nur einige Stichworte: Wenn die Schnittstellen zwischen Arbeits- und Lebenswelt objektiv wie subjektiv an Bedeutung gewonnen haben, so gilt dies auch für Themen und Handlungsfelder, die in diesen Zonen angesiedelt sind. Da durch die betriebliche und tarifliche Regulierung der Arbeitszeit zunehmend der gesamte Lebensrhythmus geprägt wird, gewinnt die gewerkschaftliche Zeitpolitik einen außerordentlichen Stellenwert. Gleiches gilt für Fragen der außerbetrieblichen Sozialpolitik. Ohne die Einstellung der sozialen Sicherungssysteme auf die neuen Gefährdungslagen der vermarktlichten Arbeit, etwa durch Strategien der Universalisierung, Bedarfsorientierung und Optionalisierung dürfte das Ausmaß an individueller Autonomie, das eine wirklich humane Verbindung von Arbeiten und Leben ermöglicht, kaum zu erreichen sein.⁸ Und schließlich gewinnt ein ganzheitlicher, präventiv und beteiligungsorientierter Arbeits- und Gesundheitsschutz erheblich an Bedeutung, der konträr zu einer Kurzfristökonomie gerade das Prinzip sozialer Nachhaltigkeit aufwerten muss.

8 Hans-Jürgen Urban, Sozialpolitik für Arbeitskraftunternehmer?!, in: Pickshaus/Schmitthener/Urban (Hrsg.), Arbeiten ohne Ende, S. 245ff.

Die „Initiative für eine neue Qualität der Arbeit“ - ein Schritt in die richtige Richtung?

Was folgt nun aus den konzeptionellen Überlegungen mit Blick auf die „Initiative für eine neue Qualität der Arbeit“ (INQA), die der ehemalige Bundesarbeitsminister Walter Riester auf dem Arbeitsschutzkongress 2001 startete?⁹

Dieser Initiative liegen mehrere Ursachen zugrunde: Zum einen hatte sich die Bundesrepublik bisher im Vergleich zu anderen EU-Ländern in der Aufnahme der neuen europäischen Strategie auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes eher zögerlich gezeigt. Es bestand also Nachholbedarf. Zum anderen waren von den Bundesländern und den Gewerkschaften, insbesondere von der IG Metall, nachdrücklich eigenständige Initiativen und Aktionsprogramme zu einer Revitalisierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eingefordert worden. Basis dieser Forderungen war die Konstatierung von ernsthaften Defiziten im Arbeitsschutzsystem, die sich u.a. in einer mangelnden Koordinationsfähigkeit und zögerlichen Reaktionen auf die neuen psychosozialen Gefährdungslagen in der Arbeit ausdrücken.

Der aus Vertretern der Bundesländer, der Berufsgenossenschaften, der Gewerkschaften, der Unternehmerverbände u.a.m. gebildete Initiatorenkreis einigte sich nach monatelangen Auseinandersetzungen und Blockadeversuchen der Arbeitgeber im Mai 2002 auf eine inhaltliche Plattform, die als Ziel angibt, „die Interessen der Menschen an positiven, gesundheits- und persönlichkeitsförderlichen Arbeitsbedingungen mit der Notwendigkeit wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze“ zu verbinden. Daraus wird ein umfassender Präventionsansatz im Arbeitsschutz abgeleitet, der mit anderen Politikfeldern wie Gesundheit, Bildung, Arbeitsmarkt und Forschung verbunden werden soll.

Die Initiative steht also von Beginn an in dem Spannungsbogen zwischen der Orientierung an Wettbewerbskompatibilität, wie sie die „Sozialpolitische Agenda“ der EU vorgibt, und der Aufnahme der neuen Anforderungen an eine umfassende und verbesserte Präventionspolitik gegenüber den modernen arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken. Insbesondere in den ersten praktischen Schritten zeigte sich, dass diesen neuen Herausforderungen Rechnung getragen wird:

- Es konnte im Rahmen von INQA eine Gemeinschaftsinitiative „Gemeinsam gegen Stress am Arbeitsplatz“ schon im November 2001 gebildet werden, die neben Absprachen gemeinsamer Strategien der unterschiedlichen Arbeitsschutzakteure vor allem die - von den Arbeitgebern vor Ort oftmals bestrittene - Legitimität dieser arbeitsbedingten Stressbelastungen öffentlich sanktionierte. Stress und psychische Belastungen bleiben ein Schwerpunktthema von INQA. Dies ermöglicht den Gewerkschaften, so z.B. der IG Metall mit ihren Aktionen Tatort Betrieb „Terror für die Seele - psychische Belastungen“, dieses Thema wirksamer eigenständig zu bearbeiten.
- Der gesamte Komplex der Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen, aktuell vor allem von Muskel-Skelett-Erkrankungen, gehört zu den vereinbarten Schwerpunkten, bei denen seit langem gemeinsame Strategien und Zielsetzungen erforderlich sind. Ein Kernziel von INQA ist „eine neue Qualität der Kooperation aller Akteure“. Dazu zählen auch abgestimmte Branchenprojekte wie etwa in der Bauindustrie. Offen bleibt die Erarbeitung gemeinsamer und verbindlicher Gesundheitsziele als Maßstab für diese Aktivitäten.

9 Informationen und Dokumente zu INQA unter www.inqa.de. Aus gewerkschaftlicher Sicht vgl. die Berichte und Kommentare unter www.oekobriefe.de

- Für das Jahr 2002 gelang es dem Bundesarbeitsministerium, Fördermittel für Umsetzungsprojekte zu Prävention und Gesundheitsschutz zu akquirieren. Insgesamt wurden trotz sehr knapper Zeitspannen fast 100 Projekte angemeldet, davon ein großer Teil zum Bereich der Prävention arbeitsbedingten Stresses. Auch wenn das faktische Fördervolumen von etwa 2 bis 3 Mio. Euro sehr begrenzt bleibt und nur ein Teil der Projekte in die Realisierung kamen, könnte es den Einstieg in ein großdimensionierteres Förderprojekt markieren, sofern die politischen Durchsetzungsbedingungen hierfür geschaffen werden können.

Die ersten Ansätze und Erfahrungen zeigen, dass in INQA die Chancen zu einem politischen Großprojekt einer neuen Humanisierungsoffensive schlummern. Allerdings setzt ihre Realisierung einige Klärungsprozesse voraus. Zurecht hatte Klaus Zwickel in seinem Referat auf der INQA-Auftaktveranstaltung gefordert, „sehr viel umfangreichere und ehrgeizigere Förderprogramme für die nachfolgenden Jahre zu planen, mit denen Umsetzungs- und Gestaltungsvorhaben auf den Weg gebracht werden können“.¹⁰ Ein solches politisches Großprojekt einer neuen Humanisierungsoffensive erfordert vor allem bedeutend größere politische Investitionen der Bundesregierung und des verantwortlichen Ministeriums, als sie am Ende der letzten Legislaturperiode spürbar waren. Die neue Regierungsmehrheit hat jetzt die Chance, die erforderlichen materiellen Ressourcen und Steuerungskapazitäten für ein solches Projekt bereitzustellen. In der Koalitionsvereinbarung wird eine „Erweiterung der Initiative Neue Qualität der Arbeit“ angekündigt. Die entscheidende Frage, ob auch erweiterte Ressourcen und ein größeres Förderprogramm angestrebt werden, bleibt offen.¹¹ Der Bedarf einer solchen neuen Humanisierungsoffensive ist offensichtlich, die praktischen Ansätze sind vorhanden und ausbaufähig. Die Gewerkschaften werden dies zu einem Schwerpunkt ihrer Forderungen an die neue Bundesregierung machen und ihre eigenen in der Vergangenheit erfolgreichen arbeitspolitischen Ressourcen reaktivieren.

10 Wortlaut der Rede: www.oekobriefe.de/archiv/material/zwickel_inqa_07_2002.pdf

11 Die IG Metall fordert für eine Humanisierungsoffensive 160 Mio. Euro in den kommenden vier Jahren.