

X 10636

ARGUMENTE 2/2008

Wie wollen wir arbeiten?



GUTE ARBEIT – EIN BEITRAG ZUR GEWERKSCHAFTLICHEN REVITALISIERUNG?

Von Klaus Pickshaus, Leiter des Funktionsbereichs Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung beim Vorstand der IG Metall, ehemaliger Leiter Projekt Gute Arbeit

Schwerpunkt

Dass die Gewerkschaften nicht die beste Performance aufweisen, ist kein Geheimnis. Und so kreisten lange Zeit viele Debatten um die diversen Phänomene einer „Krise der Gewerkschaften“.

Neuerdings häufen sich aber Hinweise über neue Lebenszeichen – sei es durch erfolgreiche Tarifbewegungen oder durch innovative Kampagnen zur Mitgliedergewinnung. Nicht zuletzt auch angestoßen durch angelsächsische Erfahrungen unterschiedlicher „Organizing“-Ansätze hat sich das Interesse in der Diskussion und zum Teil auch der Gewerkschaftsforschung verschoben: Nicht mehr Niedergangsprognosen sondern zunehmend mögliche Revitalisierungschancen der Gewerkschaften rücken in den

Mittelpunkt. (einen hervorragenden Überblick bieten Brinkmann u.a. 2008) Dies belebt die Strategiedebatten, die weit über die Gewerkschaften hinaus auch für die politische Linke befruchtend sein können. (Detje/Pickshaus/Urban 2005)

Klaus Dörre konstatiert angesichts der Fixierung in der Publizistik auf US-amerikanische Organizing-Ansätze, dass nicht übersehen werden dürfe, „dass die deutschen Gewerkschaften den amerikanischen „Organizing-Unions“ auf vielen betriebspolitischen Feldern ein gutes Stück voraus sind. Das gilt z.B. für arbeitspolitische Gestaltungsansätze, wie sie im IGM-Projekt „Gute Arbeit“ zu unterschiedlichen Themen (Gesundheitsprävention, demografischer Wandel, Leistungssteuerung) erprobt werden. Diese Ansätze sind auch geeignet, in den

expandierenden Segmenten mit qualifizierten, teilweise managementnahen Tätigkeiten Beachtung zu finden.“ (Dörre 2008) Soweit die Bewertung des Jenaer Industrie-soziologen.

Schauen wir uns das erwähnte Projekt Gute Arbeit der IG Metall näher an. Drei Dimensionen seiner Anlage und Wirkung fallen ins Auge:

1. Erfolgreiches Agenda Setting

Das Thema Gute Arbeit ist bekanntlich seit einigen Jahren in aller Munde: die SPD nutzt es für ihre Wahlkämpfe und Programmdebatte. Die Linke im Bundestag ergriff eine Initiative Gute Arbeit – gutes Leben. Der Europäische Rat nutzt den Begriff nicht zuletzt auf Veranlassung des deutschen Arbeitsministers ebenfalls, um für seine Flexicurity-Strategie Akzeptanz zu schaffen. Also: Ein erfolgreiches gewerkschaftliches Agenda setting? Nach der IG Metall als erster Gewerkschaft hatte sich Ver.di bereits auf dem Gewerkschaftstag 2007 in Leipzig angeschlossen, der DGB zog mit dem Gute-Arbeit-Index nach.

Auf die arbeitspolitische Agenda gesetzt hatte die IG Metall 2004 das Thema mit einem dreijährigen Projekt „Gute Arbeit“, das nunmehr in den gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen als festes Arbeitsfeld – als IG Metall-Initiative Gute Arbeit – fortgeführt wird. Und schon im Jahre 2002 war eine neue Humanisierungsoffensive eingefordert worden, um „ein arbeitspolitisches, Einzelthemen integrierendes Reformkonzept für eine moderne, humane Arbeitswelt zu entwickeln“ (Urban/Pickshaus 2002). Die Vermutung der Autoren: „Eine solche „konkrete Utopie einer ‚guten Arbeit‘ (könnte) auch heute, allem Wertewandel zum Trotz, weitreichende Ausstrahlungskraft erzeugen.“

Das Original der Initiative Gute Arbeit kann also bei der IG Metall entdeckt werden.

Was waren hierfür die Anstöße? Ausschlaggebend war vor allem der seit den 1990er Jahren gewachsene arbeitspolitische Problemdruck.

Neben klassischen Belastungen und Gefährdungen hat insbesondere arbeitsbedingter Stress zugenommen und ist zur zentralen Zumutung der neuen flexibilisierten Arbeitsverhältnisse geworden.

Der Anteil qualifizierter Tätigkeit mit gewachsener Autonomie und weniger Hierarchie ist 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“) einhergeht. 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.

- Zugleich lassen sich Tendenzen einer Retaylorisierung von Arbeitsverhältnissen und die Rückkehr kurzer Arbeits-takte und repetitiver Arbeitsvorgänge mit traditionellen Gesundheitsgefährdungen beobachten.
- Zusätzlicher Handlungsdruck entsteht durch die demografischen Veränderungen, auf die die Unternehmensleitungen bislang keinerlei Antworten gefunden haben. In vielen Großbetrieben steigt der Altersdurchschnitt stetig, und

der Anteil von gesundheitlich eingeschränkten nimmt zu, ohne dass noch Ausweicarbeitsplätze zur Verfügung stehen. Alternsgerechte und lernförderliche Arbeitsgestaltung wird somit übergreifend zu einer ganz drängenden Humanisierungsaufgabe.

- Und schließlich ruft die Ausweitung prekärer Arbeitsverhältnisse, insbesondere in Form befristeter Arbeit und Leiharbeit, wachsende Problempotentiale hervor. Bei diesen prekären Arbeitsverhältnissen kumulieren sämtliche alten wie neuen Gesundheitsbelastungen.

Mit dem Projekt Gute Arbeit hat die IG Metall als erste Gewerkschaft versucht, diese zentralen Handlungsfelder aufzugreifen. Drei Themen standen im Mittelpunkt: „Der Arbeit ein gesundes Maß geben – Arbeitszeit und Leistung begrenzen“, „alternsgerechte und lernförderliche Gestaltung der Arbeit“ sowie „prekäre Beschäftigung eindämmen – Belastungen und Risiken verringern“. In all diesen Handlungsfeldern konnte das IG Metall-Projekt neue Instrumente wie zum Beispiel den Arbeitszeit-TÜV, das StressBarometer oder den Demografie Check entwickeln und in betrieblichen Praxistests erproben. Der Kongress Gute Arbeit im Dezember 2006 unter dem Motto „Eine bessere Arbeitswelt ist machbar“ präsentierte eine beachtliche Bilanz von erfolgreichen Praxisbeispielen. Mit dem „Handbuch Gute Arbeit“ (Hamburg 2007) steht ein betriebspolitischer Werkzeugkasten und dessen strategische Einordnung zur Verfügung. Mittlerweile hat die IG Metall zu einzelnen Schwerpunkten wie der Eindämmung von Leiharbeit, die zuerst als Projektthema bearbeitet wurden, sogar eine große gewerkschaftliche Kampagne gestartet.

Die Ziele des Projektes „Gute Arbeit“ waren von vorneherein ambitioniert: Aus

einer Situation gewerkschaftlicher Defensiv- politik sollte eine neue Perspektive für Arbeitspolitik erschlossen werden. Denn gegenüber der Zeit, als die Humanisierung der Arbeit ein weithin akzeptiertes Projekt war, haben sich im Finanzkapitalismus die Grundkonstellationen in mehrerer Hinsicht verändert:

Die Auseinandersetzung um Gute Arbeit findet heute unter weitreichend veränderten Modi der Unternehmenssteuerung, der Arbeits- und Sozialverfassung sowie eines Um- und Rückbaus der Sozialsysteme statt. Mit der Durchsetzung eines neuen Finanzmarktkapitalismus bestimmen die Schlüsselakteure und Spielregeln der globalen Finanzmärkte die Konstellationen in Unternehmen, Gesellschaft und Politik. Die auf den Kapitalmärkten erzielbaren Renditen werden zu Messlatten der betrieblichen Rentabilität und der Shareholder Value avanciert zur zentralen Steuerungsgröße der Unternehmensführung. Es zieht mit Blick auf die Arbeitszeiten, Leistungsanforderungen und Beschäftigungsabbau eine neue Maßlosigkeit in die Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit ein. In der Folge ist ein arbeitspolitischer Rollback zu konstatieren und neue Problemlagen insbesondere eines erheblichen Zeit- und Leistungsdrucks nehmen für fast alle Beschäftigten zu. „Win-Win“-Konstellationen einer betrieblichen Kompromissbildung, wie sie aus alten Humanisierungsprojekten bekannt waren, werden sehr viel schwieriger, da die Financer und Controller im Management die Oberhand gewonnen haben und Kurzfristökonomie statt nachhaltiger Unternehmensentwicklung angesagt ist. (Detje/Picks- haus/Urban 2005)

Allein schon als Antwort auf diese neuen ökonomischen Konstellationen und gegen diesen neoliberalen Mainstream musste eine gewerkschaftliche Initiative Gute Arbeit neue Akzente setzen.

2. Repolitisierung der Arbeitsbedingungen

Die Initiative Gute Arbeit zielt darauf, sowohl die betriebliche Gestaltung 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.

Ein solches, an bisherigen Arbeitspolitiken ansetzendes und zugleich die neue Realität des Finanzmarktkapitalismus reflektierendes Konzept enthält drei strategische Stoßrichtungen:

- a) „Gute Arbeit“ ist unter den gegenwärtigen Handlungskonstellationen zualtererst ein Widerstandskonzept. Es gilt, schlechter Arbeit Grenzen zu setzen und Widerstandslinien aufzubauen, um die Anpassungsspirale von Standards guter Arbeit nach unten zu stoppen. Dies bedeutet in erster Linie, einen Kampf gegen weitere Arbeitszeitverlängerung und die Ausweitung von prekären Jobs zu führen.
- b) „Gute Arbeit“ ist darüber hinaus auch eine Interventionsstrategie, um in zentralen Feldern der Gestaltung von Arbeitsbedingungen vor allem betriebspolitisch handlungsfähig zu werden und eigene Konzepte von guter Arbeit in die Auseinandersetzungen einzubringen.
- c) „Gute Arbeit“ ist aber auch ein Zukunftskonzept, das in einer Situation der arbeitspolitischen Defensive die Ansprüche und Interessen der Beschäftigten an guter Arbeit und gutes Leben stärkt und ihre soziale Phantasie auch in einer

Widerstandssituation freisetzen hilft. Es ist damit auch anschlussfähig für weitergehende Aspekte der Ökologie und Demokratie in der Arbeit.

Mit diesem arbeitspolitischen Ansatz und der IG Metall-Initiative Gute Arbeit soll ein Beitrag zu einer notwendigen arbeitspolitischen Zukunftsdebatte geleistet werden, in der die aktuellen Veränderungen in der Arbeitswelt bearbeitet und Entwürfe für mehr und bessere Arbeitsplätze sowie für eine humane Arbeitsorganisation präsentiert werden können. Im Unterschied zu alten Humanisierungskonzepten müssen gegenwärtige arbeitspolitische Entwürfe einer Guten Arbeit der intensiveren Verschränkung von Arbeits- und Lebenswelten sehr viel stärker Rechnung tragen und dabei die veränderten Erwerbs- und Lebensentwürfe von Frauen und Männern berücksichtigen.

Solche konzeptionellen Ansätze einer revitalisierten Arbeitspolitik werden in der IG Metall-Diskussion mit betriebs- und branchenorientierten Innovationsstrategien („besser statt billiger“) sowie sozial- und gesellschaftspolitischen Reformalternativen verknüpft. Gute Arbeit kann ein wichtiges Feld einer gewerkschaftlichen Revitalisierung bilden – wenn betriebspolitische Handlungsfähigkeit gestärkt und mit gesellschaftspolitischer Intervention verknüpft wird.

3. Gesellschaftspolitische Intervention

Da Gute Arbeit mittlerweile den gesellschafts- und auch parteipolitischen Diskurs erreicht hat, wächst das Bedürfnis nach Klarheit und Trennschärfe, was gute Arbeit eigentlich ausmacht. Insofern kam die gemeinsame gewerkschaftliche Initiative, einen DGB-Index Gute Arbeit zu entwickeln, zur rechten Zeit.

Das arbeitswissenschaftlich gestützte Instrumentarium des DGB-Index mit Hilfe einer repräsentativen Befragung liefert einen Maßstab aus Sicht der Beschäftigten selbst, ein menschliches Maß für Arbeit. Arbeitsgestaltung und Arbeitsbeziehungen im Betrieb werden beurteilt von denen. Sie sind die Messlatte für Gute Arbeit. Er fragt erst einmal, was die Beschäftigten selbst unter guter Arbeit verstehen und ermittelt dann ein realistisches Bild über die Kluft zwischen diesen Ansprüchen und der erlebten Wirklichkeit. Zentrale Dimensionen sind: Die erlebten Belastungen, die vorhandenen Ressourcen zur Bewältigung von Anforderungen sowie die Einkommens- und Beschäftigungssicherheit. Das Ergebnis, das 2007 erstmals erhoben wurde und nunmehr eine kontinuierliche Sozialberichterstattung einleitet, zeigt: Schlechte Arbeit ist stärker als gute Arbeit verbreitet – auch als Folge einer Politik derjenigen Regierungsverantwortlichen, die jetzt Gute Arbeit als Leitbild neu entdeckt haben. Nur 12 Prozent bewerten ihre Arbeit als gut, demgegenüber 34 Prozent als schlecht. Für 54 Prozent ist Arbeit im stark differenzierten Mittelfeld zu klassifizieren. (Vgl. zu Ergebnissen im Einzelnen: www.dgb-index-gute-arbeit.de).

Wie steht es nun mit der politischen Debatte um eine Qualität der Arbeit? Von der Bundesregierung wird „Gute Arbeit“ neuerdings für das europäische Sozialmodell beansprucht, das im Rahmen des Lissabon-Prozesses nicht nur mehr, sondern auch bessere Arbeitsplätze gewährleisten sollte, um Europa zum „wettbewerbsfähigsten (...) Wirtschaftsraum der Welt“ zu machen. Auch in der neuen Flexicurity-Strategie der Europäischen Union, die ein Gleichgewicht zwischen wirtschaftlicher Flexibilität und sozialer Sicherheit schaffen will, wird das Leitbild Gute Arbeit bemüht. Sowohl im Konzept wie in den sozialen Realitäten, in

denen zunehmende Prekarisierung der Arbeit statt neuer Balance von Flexibilität und sozialer Sicherheit anzutreffen sind, dominiert das Ziel der Wettbewerbsfähigkeit.

Gegenüber einer solchen wettbewerbspolitischen Vereinnahmung muss nach Meinung der IG Metall eine Initiative für eine gute Arbeit als „gegendentenzielles Projekt“ verstanden und praktiziert werden. „Als ein Projekt, das vor allem die gesundheitlichen, sozialen und arbeitsinhaltlichen Interessen der Beschäftigten zur Geltung bringt; und das aus den produktivitäts- und wettbewerbsfördernden Impulsen durchaus Bewegungsenergie bezieht, sie aber nicht zum zentralen Bewertungs- und Rechtfertigungskriterium erhebt.“ (Pickshaus/Urban 2002)

Gute Arbeit kommt ohne Konflikt- und Gegenmachtfähigkeit nicht aus. Die gegenwärtigen ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen verlangen einen solchen strategischen Ansatz, wenn die Interessen der Beschäftigten als Maßstab gelten sollen.

Dieser Maßstab gilt auch als Bewertung gegenüber allen parteipolitischen Versuchen – sei es von der SPD oder der „Linken“ –, das Thema Gute Arbeit zu besetzen. So positiv dieser neue politische Diskurs ist, gilt auch hier das Motto des diesjährigen Ersten Mai: „Gute Arbeit muss drin sein.“ Etikettenschwindel wäre es etwa, Hartz IV oder die Rente mit 67 mit Guter Arbeit zu kaschieren. Eindeutigkeit ist hier gefragt, nur dann entsteht neue Glaubwürdigkeit.

Gewerkschaftliche Revitalisierung beinhaltet auch eine neue strategische Flexibilität gegenüber den politischen Parteien (Urban 2007). Statt Pflege „privilegierter Partnerschaften“ ausschließlich mit einer Partei sind Stärkung der eigenen Mobilisierungspotentiale und gleichzeitiger Dialog mit der Politik, aber auch der Aufbau neuer bündnispolitischer Konstellationen angesagt. Dies gilt auch für das Zukunftsfeld Gute Arbeit. ●

Literatur

Brinkmann, U./Choi, H./Detje, R./Dörre, K./Holst, H./Karakayali, S./Schmalstieg, C. (2008), *Strategie Unionism. Aus der Krise zur Erneuerung?*, Wiesbaden

Detje, R./Pickshaus, K./Urban, H.-J. (Hrsg.) (2005), *Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien*, Hamburg

Dörre, K. (2008), *Die strategische Wahl der Gewerkschaften – Erneuerung durch Organizing?*, in: *WSI-Mitteilungen Heft 1*, S. 3-10

Pickshaus, K./Urban, H.-J. (2002), *Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeitspolitik. Plädoyer für eine neue Humanisierungsoffensive*, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte Heft 10-11*, S. 631 ff

Projekt Gute Arbeit der IG Metall (Hrsg.) (2007), *Handbuch Gute Arbeit. Handlungshilfen und Materialien für die betriebliche Praxis*, Hamburg

Urban, Hans-Jürgen (2007), *Licht am Ende des Tunnels? Probleme und Chancen einer Revitalisierung der Gewerkschaften*, in: *isw (Hrsg.), Zukunft braucht Gegenmacht. Erneuerung der Gewerkschaften und Aufbau eines gesellschaftlichen Bündnisses gegen den Neoliberalismus*, München, *isw-report Nr. 71*, S. 19-27