

Einleitung

Sind wir auf dem Weg zu einer Burnout-Gesellschaft? Viele Informationen deuten zumindest darauf hin, dass hier ein neues, ernst zu nehmendes Problem heranwächst, das dringend bearbeitet werden muss. Ganz besonders in der Arbeitswelt. Deren Entwicklung hat damit nämlich eine Menge zu tun. Ob nämlich gerade Krise ist oder wieder Konjunkturbelebung oder schon wieder die nächste Krise droht – für die Beschäftigten ist irgendwie immer Krise, für sie scheint sich Dauerstress zum „Normalzustand“ zu etablieren. Wer erwartet hatte, dass sich mit dem Aufschwung und der Erholung am Arbeitsmarkt auch die Arbeitsbedingungen entspannen würden, muss sich gründlich getäuscht sehen. Denn Stress und Leistungsdruck haben nicht etwa abgenommen, sondern sind sogar noch größer geworden. Sollte sich, wie jetzt befürchtet wird, die Konjunktur abschwächen, sollte es sogar zu einer stagnativen Phase oder im schlimmsten Fall zu einer neuerlichen Krise kommen, würde der Druck für die Beschäftigten noch größer werden.

Der Arbeitsmarkt zeigt sich heute zerklüfteter denn je. Reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist auf dem Rückzug, das „Normalarbeitsverhältnis“ wird zerfasert: Leiharbeit, Niedriglöhne, befristete Beschäftigung, Minijobs, Scheinselbstständigkeit, unfreiwillige Teilzeit und Projektarbeit wuchern in alle Bereiche der Arbeitswelt hinein. Permanente Restrukturierungen, neue Managementstrategien und Produktionskonzepte setzen die Belegschaften einem Dauerdruck aus.

Es dominiert ein zerstörerischer Umgang mit der Arbeitsfähigkeit der Menschen. Jede/r zweite Beschäftigte leidet heute unter starkem Zeit- und Termindruck. Arbeitszeiten laufen wieder aus dem Ruder. Chronische Erschöpfung, Burnout & Co. machen sich breit. Depressionen und andere psychische Störungen haben dramatisch zugenommen. Doping am Arbeitsplatz gehört zum Alltag. Eine beschädigte psychische Gesundheit ist Frühberentungsursache Nummer Eins. Gleichzeitig wird das Rentenalter heraufgesetzt. Die exzessiv vernutzte Arbeitskraft wird so zum Wegwerfartikel. Sie soll viel leisten und möglichst wenig kosten.

Das gewerkschaftliche Konzept Gute Arbeit bleibt also hochaktuell. Vor allem die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu schützen, wird zu einer zentralen Aufgabe nachhaltiger, humaner Arbeitsgestaltung. Hier zeigen sich große Defizite und Regelungslücken. Gute Arbeit erfordert aber klare Regeln und mit ihnen eine angemessene Umsetzungsstruktur und eine Praxis, die alle staatlichen, betrieblichen und außerbetrieblichen Akteure einbezieht. Dieses Thema steht im Mittelpunkt dieser neuen Ausgabe von „Gute Arbeit“. Der erste Teil des vorliegenden Buches geht auf die bestehende Schutzlücke bei psychischen Belastungen ein und stellt aktuelle Befunde und strategische Lösungsansätze vor. *Hans-Jürgen Urban/Klaus Pickshaus/Andrea Fergen* erläutern die Initiative der IG Metall und zeigen, auf welche Weise die Schutzlücke durch bessere Regulierung geschlossen werden könnte. Welche enormen Kosten der Gesellschaft durch psychische Störungen und Frühinvalidisierung entstehen, diese Rechnung machen *Wolfgang Bödeker* und *Michael Friedrichs* in ihrem Beitrag detailliert auf. *Erika Zoike* belegt, dass eine älter werdende Erwerbsbevölkerung und ein längeres Arbeitsleben ohne sichere psychische Gesundheit nicht möglich sind. Die Beiträge von *Wolfhard Kohte* und *Christina Meyn* erläutern Vorschläge zu sinnvollen rechtlichen Regelungen in Bezug auf psychische Belastungen im europäischen Vergleich und belegen, welche

bisher ungenutzten Möglichkeiten dazu in Deutschland bestehen. Der Beitrag von *David Beck/ Gabriele Richter/Uwe Lenhardt* zeigt zugleich, dass die Arbeitsschutzfähigkeit der Länder hinsichtlich psychischer Belastungen dem Problemdruck nicht gerecht wird und auch in hohem Maß einer präziseren Regelungsgrundlage bedarf. Wie der Dauerdruck in der Arbeitswelt Beschäftigte dazu antreibt, auch trotz Krankheit und zum Nachteil der eigenen Gesundheit zur Arbeit zu gehen, erläutert der Beitrag von *Mika Steinke* und *Bernhard Badura*.

Die Turbo-Arbeitswelt von heute bringt immer neue Problemfelder und Risikobereiche hervor. Dass das sowohl in der Krise als auch in der wirtschaftlichen Belebungsphase zu Lasten der Beschäftigten der Fall war und ist, führt *Annelie Buntenbach* in ihrem Einleitungsbeitrag zum zweiten Themenblock dieses Buches aus. Den großen Bedarf an alters- und altersgerechter Arbeitsgestaltung – und die bestehenden, auch von der Politik verschuldeten Defizite – erläutert *Beate Müller-Gemmeke*. *Thomas Langhoff/Ina Krietsch/André Schubert* zeigen die großen Gestaltungsanforderungen an humane Arbeit am Beispiel des Themenfelds Leiharbeit. *Bernhard Braun, Karl Kuhn, Hubertus von Schwarzkopf* und *Thomas Kieselbach* untersuchen die Folgen von Restrukturierungen am Beispiel der Beschäftigten in Krankenhäusern. Die Probleme neuer Selbständigkeit und der sich daraus ergebende Handlungsbedarf stehen im Mittelpunkt des Beitrags von *Karin Schulze Buschoff*. *Heinz Fritsche* und *Petra Müller-Knöß* fassen erste Erfahrungen mit der Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 zusammen, die gute neue Regelungsansätze enthält, die aber auch in der Praxis ankommen müssen. *Detlef Gerst* sowie *Martin Schwarz-Kocher/Bettina Seibold/Heinz Pfäfflin* gehen der Frage nach, wie sich neue Produktionssysteme auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten auswirken und loten Gestaltungsmöglichkeiten und -empfehlungen aus. Dass eine innovative Arbeitspolitik den Beschäftigten auch angemessene Weiterbildungsmöglichkeiten bieten muss, insbesondere auch in kleinen und mittleren Unternehmen, führen *Claudia Dunst* und *Sandra Saeed* in ihrem Beitrag aus. *Claus Zühlke-Robinet* entwickelt einen arbeitspolitischen Ansatz zur Professionalisierung von Dienstleistungsarbeit am Beispiel mehrerer Projekte, die sich intensiv mit dem Thema befassen.

Der Sinn des gewerkschaftlichen Konzepts für Gute Arbeit ist, praktisch wirksam zu werden und die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu verbessern. *Hans-Joachim Schulz* geht der Herausbildung des Konzepts Gute Arbeit im Bereich der Gewerkschaft ver.di nach und zeigt die Gestaltungsmöglichkeiten auf, die das Konzept bietet. Die nachfolgenden Beiträge im dritten Themenfeld dieses Buches untersuchen, wie gewerkschaftliche und betriebliche Initiativen Impulse geben für eine humane Arbeitsgestaltung. Was hinsichtlich der altersgerechten Arbeitsgestaltung in der Eisen- und Stahlindustrie bisher erreicht worden ist, untersuchen *Olaf Katenkamp, Arno Georg, Helmut Martens* und *Gerhard Naegele* am Beispiel des Tarifvertrags altersgerechte Arbeit, den die IG Metall für diesen Bereich abgeschlossen hat. Wie Betriebsräte erfolgreich zum Motor für bessere, vor allem altersgerechte Arbeitsbedingungen werden können, zeigen die Beiträge von *Wolfgang Anlauff/Hans-Dieter Hartwich/Maria Klein* für den Standort Bosch Bamberg und *Beate Eberhardt* für das VW-Werk Kassel. Betriebliche Initiativen zur Verminderung von Arbeitsstress und zur menschengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Dienstleistungssektor beschreiben die Beiträge von *Michaela Böhm* anhand der IG Metall-Initiative für Gute Arbeit im Büro sowie *Herbert Bludau-Hoffmann/Jürgen Laimer* und *Roman Eberle* am Beispiel der ver.di-Initiativen für faire

und gute Arbeit im Bereich der Finanzdienstleistungen. Wie es zwei Betriebsräte – der Betriebsrat der Bremer Wohnungsbaugesellschaft Gewoba und der Betriebsrat der Postbank in München – geschafft haben, das Ziel Gute Arbeit für die Beschäftigten in der Praxis wirksam zu verfolgen, zeigt der Beitrag von *Beate Eberhardt*. In einem weiteren Beitrag erläutert die Autorin, welchen Nutzen die Arbeitsberichterstattung für verschiedene Branchen und Berufszweige auf der Basis des DGB-Index Gute Arbeit für die Beschäftigten haben kann. *Ute Brutzki* und *Sandra Saeed* gehen den von ver.di initiierten Gleichstellungsprojekten nach und zeigen deren positive Ergebnisse. *Mary Lindner* fasst den bisherigen Verlauf eines Projekts zusammen, in dem die Personalräte von Liegenschaftsmanagementbetrieben in sechs Bundesländern den DGB-Index Gute Arbeit genutzt haben, um die Arbeitsqualität der Beschäftigten nachhaltig zu verbessern.

Der von *Joseph Kuhn*, *Uwe Lenhardt* und *Jürgen Reusch* zusammengestellte Datenanhang mit zahlreichen Grafiken und Tabellen bietet wieder eine Materialsammlung zur aktuellen Entwicklung der Arbeitsbedingungen und rundet den gegenwärtigen Diskussionsstand ab.

Herausgeber und Redaktion