

Nadine Müller/Klaus Pickshaus/Jürgen Reusch/Lothar Schröder/
Hans-Jürgen Urban

Gute Arbeit für alle

Das vorliegende Jahrbuch ist das zehnte dieser Reihe. Es zieht Bilanz über eine Dekade erfolgreichen Agenda-Settings der Gewerkschaften zum Thema Gute Arbeit und richtet den Blick auf die sich abzeichnende Transformation der Arbeit, die in den kommenden Jahren radikale Umwälzungen mit sich bringen wird und das Streiten für Gute Arbeit vor neue Aufgaben stellt. Beides, die Bilanz und der Ausblick auf die Zukunft war Anlass für die Herausgeber des Jahrbuches, Lothar Schröder (ver.di) und Hans-Jürgen Urban (IG Metall), zusammen mit dem Kolleg Postwachstumsgesellschaften der Uni Jena auf einer Tagung im Haus der IG Metall in Frankfurt die Bilanz mit einer Debatte über die Zukunftsaufgaben der Gestaltung von Guter Arbeit zu verbinden. Der vorliegende Band enthält in den Abschnitten 1 (Transformation der Arbeit) und 2 (Arbeitspolitische Perspektiven für Gute Arbeit) die Materialien dieser Tagung, nämlich Beiträge von Frank Bsirske, Jörg Hofmann, Lothar Schröder, Hans-Jürgen Urban, Monika Brandl, Ulrike Jakob, Nicole Mayer-Ahuja und Klaus Dörre. In den Abschnitten 3 (Bilanz und Ausblick) und 4 (Gute Arbeit: Aufgaben und Konflikte) folgen 13 Beiträge weiterer Autorinnen und Autoren, die einzelne Themenstränge vertieft behandeln.

Das Jahrbuch – Beispiel für erfolgreiches Agenda-Setting

Jede neue Ausgabe des Jahrbuches Gute Arbeit »informiert uns mit neuen Überlegungen, gewerkschaftlichen Strategien im Umgang mit der Gestaltung unserer Arbeitsgesellschaft« und bietet der »gewerkschaftlichen Bewegung Anregungen für ihr praktisches Handeln«, sagte der IG Metall-Vorsitzende Jörg Hofmann auf der Tagung. Der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske schrieb dem Jahrbuch »eine zentrale Rolle der wissenschaftlich informierten und politisch ambitionierten Debatte über die Gegenwart und Zukunft der Arbeit« zu. Es biete Orientierung und gebe »Impulse für betriebliche, für tarifliche, für Initiativen, die auf die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen abzielen.«

Damit sind in der Tat wichtige Punkte des Konzepts des Jahrbuches skizziert: »Gute Arbeit« – und somit auch die Buchreihe gleichnamigen Titels – war immer ein politisches Projekt. Es ging stets darum, das Thema Gute Arbeit in die aktuellen gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Debatten zurückzuholen, eine Dialogplattform zu schaffen, die Impulse und Erfahrungen

Einleitung

aus Gewerkschaften, Wissenschaft und betrieblicher Praxis aufnimmt und zugleich mit Blick auf die gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen Probleme und Aufgaben guter Arbeitsgestaltung analysiert und den Gewerkschaften strategische Angebote unterbreitet. Es sei Ziel der Initiative, schreiben Herausgeber und Redaktion in der ersten Ausgabe des Jahres 2009, »der rasanten Ökonomisierung der Arbeit und aller Lebensbereiche eine humane und soziale Alternative entgegenzustellen, die Interessen der Arbeit gegen radikalisierte Wettbewerbszwänge zu stärken«. Genau das haben die vergangenen Jahrbücher getan – mit Themen wie Arbeitshetze und Stress, Restrukturierungen, Arbeitszeit, Digitalisierung, Ökologie der Arbeit.

Insofern fügt sich das Jahrbuch ein in die gewerkschaftlichen Initiativen für Gute Arbeit, die es seit den frühen 2000er Jahren gibt. Sie waren eine Antwort auf die arbeitspolitisch verlorenen 1990er Jahre und konnten dabei Impulse der Projekte der »Humanisierung des Arbeitslebens« (HdA) der 1970er Jahre aufgreifen, allerdings mit einem weiteren Ansatz: ohne enge Technikzentrierung, nicht im engen Sinn expertenorientiert, sondern auf die aktive Beteiligung der Beschäftigten gerichtet, die Kooperation mit der arbeitspolitisch interessierten Wissenschaft suchend und mit einem weiten Begriff der Arbeitsgestaltung.

Radikale Transformation der Arbeitswelt

Deutlicher als vor zehn Jahren werden inzwischen die Konturen einer radikalen Transformation der kapitalistisch geprägten Erwerbsarbeit erkennbar. Die Debatte darüber und über die sich daraus ergebenden arbeitspolitischen Perspektiven war eines der zentralen Themen der Tagung und prägt auch dieses Jahrbuch. Sie stand im Zentrum der Tagungsbeiträge, darunter auch der Podiumsdiskussion zwischen VertreterInnen aus Gewerkschaft, betrieblicher Praxis und Wissenschaft.

Diese Transformation ist Teil tieferer Umbrüche in Gesellschaft und Politik; ihre Treiber sind Globalisierung, Digitalisierung, De-Karbonisierung und der demografische Wandel, so die Feststellung von Hans-Jürgen Urban. Auch die Politik, die diese Prozesse beeinflusst, hat Anteil daran. Während zum einen die Grenzen zwischen Industrie und Dienstleistung verschwimmen, wie Jörg Hofmann konstatierte, haben politische Konzepte wie die Agenda 2010 die massenhafte Herausbildung schlecht bezahlter Dienstleistungsjobs erzeugt und die Spaltungen zwischen den Gruppen der Lohnabhängigen vertieft, kritisierte Frank Bsirske. Die Tragweite der Transformation verdeutlichte Jörg Hofmann am Beispiel der Automobilindustrie, einer Schlüsselindustrie in der bundesdeutschen Wirtschaft. Im Fahrzeugbau arbeiteten heute nur noch 60 Prozent der Beschäftigten direkt in der Produktion. Gut 75 000 Stellen

seien alleine in der Antriebstechnik ernsthaft gefährdet – mehr, als durch Qualifizierungsinitiativen aufzufangen wären. Damit stelle sich auch die Frage der Konversion ganz neu. Das Risiko von massiven Arbeitsplatzverlusten dürfe nicht unterschätzt werden. Ulrike Jakob, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei VW Baunatal, konnte zeigen, dass die Interessenvertretung hier aktiv ist und nicht nur reagiert, sondern Initiativen ergreift, um den drohenden Arbeitsplatzverlusten mit sinnvollen Konzepten zu begegnen, z. B. durch den so genannten »Zukunftspakt Volkswagen« oder eine Betriebsvereinbarung zum »Internen Arbeitsmarkt«. Hier bedürfe es einer klugen Kommunikation: Diese Initiativen müssten den Kolleginnen und Kollegen auch vermittelt werden. »Unsere Kolleginnen und Kollegen müssen wissen, was auf sie zukommt. Sie sind so weit und so gut wie möglich darauf vorzubereiten.«

Vor allem die Digitalisierung könnte, so Hans-Jürgen Urban, zu einem »Beschäftigungsabbau historischen Ausmaßes« führen, mit erheblichen Restriktionen für die gesamte Wirtschaft und problematischen Umbrüchen für die Gesellschaft. Ulrike Jakob wies in diesem Zusammenhang darauf hin, die Transformationsprozesse hätten nicht nur eine betriebliche, sondern auch eine gesellschaftliche Dimension. Sie forderten die gesamte Gewerkschaftsbewegung heraus, verlangten aber auch die Intervention der Politik.

Leistungsdruck und Stress

Teil dieser Transformation sind die arbeitspolitischen Zuspitzungen (Dieter Sauer), die eine ständige Leistungsverdichtung mit sich bringen und mit schrankenloser Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeitszeiten verbunden sind. Hans-Jürgen Urban warnte vor einer »radikalen Problemverschärfung« durch Leistungsverdichtung. Diesen Arbeitsdruck zu begrenzen sei zwar eine völlig richtige und notwendige gewerkschaftliche Forderung, sei aber auch, so seine nüchterne Feststellung, bisher eine »Schwachstelle gewerkschaftlicher Arbeitspolitik«.

Der wachsende Leistungsdruck zeigt sich zum einen in steigenden Anforderungen; er wird oftmals noch verschärft, indem sich die Personalausstattung an der untersten Grenze bewegt. Für den Dienstleistungsbereich veranschaulichen das E. Katharina Klauy, Sybille Stöbe-Blossey und Alexander Wegner am Beispiel von Kindertageseinrichtungen. Dieter Sauer berichtet von betrieblichen Befragungen unter Beschäftigten von Industrie und Dienstleistungen, in denen der immer weiter steigende Leistungsdruck und seine gesundheitlichen Folgen als zentrales Problem benannt werden. Isabel Rothe und Beate Beermann unterstreichen auf der Basis zweier großer Befragungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, dass die von den Beschäftigten wahrgenommene Arbeitsintensität ein dauerhaft hohes Niveau

Einleitung

hat und durch die Digitalisierung der letzten Jahre sogar weiter zugenommen hat.

Frank Sauerland sieht – in einem der ergänzenden Beiträge dieses Bandes – dafür mehrere Ursachen: Der Druck des Marktes und Kundenerwartungen werden unter dem Label der Wettbewerbsfähigkeit an die Beschäftigten weitergegeben. Die Digitalisierung schafft neue Überwachungsmöglichkeiten. Die Beschäftigten werden immer mehr einem »marktzentrierten Steuerungs- und Kontrollmodus unterworfen«. Der Befund von Hans-Jürgen Urban und Christoph Ehlscheid weist in ähnliche Richtung: Zwar ist der Streit um Zeit und Leistung ein in die Strukturen des kapitalistischen Verwertungs- und Vergesellschaftungsprozess eingebetteter Kern- und Dauerkonflikt, doch wird er derzeit geprägt von tiefgreifenden sozialökonomischen Umbruchprozessen, von einem kapitalistischen Formationswechsel vom regulierten Wohlfahrts-Kapitalismus und seinem fordistischen Produktionsmodell zum globalen Finanzmarkt-Kapitalismus.

Entgrenzung von Arbeitszeiten

Die Folge für die Beschäftigten – so beschreibt es Klaus Dörre – ist die Zunahme fremdbestimmter Zeit auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit und ein Verlust an Zeitsouveränität. Beschäftigte müssen immer mehr Aufwand betreiben, um die »verschiedenen Lebensbereiche in Balance zu halten«. Dörre bezieht sich in diesem Zusammenhang auf Oskar Negts und Alexander Kluges Begriff vom »Balanceimperialismus«, gegen den die IG Metall mit ihrem Tarifabschluss 2018 einen Pflöck gesetzt habe. »Zeitdruck ist zum vorherrschenden Faktor geworden, der unsere psychische Gesundheit gefährdet«, kritisierte Lothar Schröder.

Angesichts der Zerklüftung und Polarisierung der heutigen Arbeitszeitrealitäten ist es schwieriger geworden, für humane Arbeitszeitregelungen zu mobilisieren. Daher liegt es nahe, so unterstreicht Dörre, diese Forderungen zu verbinden mit der Aufwertung anderer Tätigkeiten wie Erholung, Kinderbetreuung, Pflege, Muße usw. – wie es die IG Metall vorgemacht habe. »Die Zwänge flexibilisierter Arbeit okkupieren sämtliches Arbeitsvermögen«, so Dörre.

Im Zentrum von Lösungsstrategien sieht Sauerland die Arbeitszeit als die »zentrale leistungspolitische Referenz«. Positive Beispiele dafür sind Vereinbarungen zu humaner Arbeitszeitgestaltung, auf die auch Monika Brandl in ihrer Eigenschaft als Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Telekom hinweist: Dazu gehören eine Ausweitung regulierter mobiler Arbeit und verschiedene Formen der Arbeitszeitverkürzung. »Um zu verhindern, dass die Arbeitszeitverkürzung zu einer zusätzlichen Arbeitsverdichtung führt, wird sie in Form

von Blockfreizeiten realisiert.« Das bedeutet zusätzliche 14 frei Tage im Jahr, informiert Monika Brandl. Auch in anderen Tarifrunden des vergangenen Jahres ist eine Revitalisierung von Arbeitszeitfragen zu vermerken, wie Norbert Reuter und Gabriele Sterkel feststellen. Dabei geht es um individuelle Wahloptionen und mehr Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten. Das betrifft – neben der Telekom – auch Bereiche wie Bahn, Post und bayerische Nahverkehrsunternehmen.

Neuorientierung der Arbeitszeit- und Leistungs politik

Urban und Ehscheid plädieren für eine »Neuorientierung der Arbeitszeit- und Leistungs politik«; dazu gehören neue Leistungsparameter, die von den Beschäftigten mit-entwickelt werden und ihren Bedürfnissen nach mehr Zeitsouveränität Rechnung tragen. Beide werten den im Sommer 2018 erzielten Tarifabschluss der IG Metall in diesem Sinne als richtungsweisend, indem er individuelle Autonomierechte der Beschäftigten in Richtung auf kurze Vollzeit kollektiv absichert. Welche neuen Wege gegangen werden müssen, um diesen Tarifabschluss in den Betrieben im Sinne der Beschäftigten auch umzusetzen, erläutert Roman Zitzelsberger, der als IG Metall-Bezirksleiter in Baden-Württemberg an diesem Abschluss maßgeblichen Anteil hatte. »Betriebsräte und Vertrauensleute müssen entlang der neuen Tarifregelungen qualifiziert und die Beschäftigten über die neuen Möglichkeiten rund um mehr selbstbestimmte Arbeitszeiten informiert werden. Auch dies alleine wird allerdings nicht reichen, weil Arbeitszeitfragen in den Betrieben immer auch Machtfragen sind. Wenn die betriebliche Umsetzung zu Gunsten der Beschäftigten gelingen soll, sind Konflikte programmiert«, schreibt Zitzelsberger. Insgesamt bedeute der Tarifabschluss den (erfolgreichen) Anfang einer neuen Arbeitszeitpolitik, in der noch viele Probleme zu lösen seien. Auch Klaus Dörre hebt die Bedeutung des Tarifabschlusses hervor und unterstreicht die bemerkenswerte – und keineswegs selbstverständliche – Mobilisierung, die dem Abschluss voranging und die bereits Züge einer »soziale Bewegung« angenommen hatte. Wie schon Zitzelsberger unterstreicht auch Dörre, dass Arbeitszeitpolitik ein Zukunftsthema ist und es für die Gewerkschaften auch sein muss.

Für den Dienstleistungsbereich bestätigen das auch Reuter und Sterkel: Das »Thema Arbeitszeit« sei wieder stärker in den »Fokus der Tarifpolitik« gerückt. Dieser Trend zu »mehr qualitativen Elementen« in Tarifverhandlungen werde sich wahrscheinlich auch in den kommenden Tarifrunden fortsetzen. Allerdings, so warnt Lothar Schröder, sei gegenüber dem starken Druck der Arbeitgeber auf weitere Deregulierung und schrankenlose Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitszeitregelungen höchste Wachsamkeit angebracht.

Einleitung

Prekarisierung und Perspektiven Guter Arbeit für alle

Ein weiteres wichtiges Thema der Tagung war die Erosion des bisherigen Normalarbeitsverhältnisses und die Wucherung prekärer Beschäftigung in alle Bereiche der Arbeitswelt, verknüpft mit einem starken Rückgang der Tarifbindung – ebenfalls eine Thematik, die im Rückblick in fast allen Jahrbüchern (und auch in den Datenanhängen) einen hohen Stellenwert hatte und mit Blick auf zukünftige Aufgaben diskutiert wurde.

Nicole Mayer-Ahuja entwirft ein kritisches Bild von dem, was seit den 1980er Jahren »Normalarbeitsverhältnis« genannt wird. Nostalgische Verklärung hilft hier allerdings nicht weiter. Denn dieses Arbeitsverhältnis war Produkt »eines spezifischen Kompromisses zwischen Kapital, Staat und Arbeit, der nur für eine relativ kurze Periode Bestand hatte« und auch nie für alle galt. »Referenzpunkt« für Gute Arbeit ist deshalb nicht »eine Arbeitswelt, in der einmal ›alles besser war‹«, wie auch Dieter Sauer feststellt. Ausgangspunkt jeder Strategie für Gute Arbeit müsse die Polarisierung und Heterogenisierung der Interessenlagen und Beschäftigungsverhältnisse in der heutigen Arbeitswelt sein, die Rückkehr der Unsicherheit und der gefühlten Krise als Dauerzustand. Diese Heterogenität, so unterstreicht Nicole Mayer-Ahuja, gilt auch für das Verhältnis zwischen den Beschäftigten in den Metropolen und im globalen Süden. Manche Kritiker fragten: »Sind Gewerkschaften, die sich für ›gute Arbeit‹ einsetzen, nicht bloß chauvinistische Besitzstandswahrer, welche die Pfründen ihrer Klientel, bestehend aus älteren deutschen Männern, gegen Junge, Frauen und Fremde verteidigen?« Das müsse keineswegs so sein; Mayer-Ahuja verwies auf gemeinsame Interessen: Anknüpfen könnten Strategien für Gute Arbeit an den Umstand, dass alle Beschäftigtengruppen hier und anderswo auf den Verkauf ihrer eigenen Arbeitskraft angewiesen seien und – neben allen Besonderheiten – in für alle typische Konfliktkonstellationen gerieten. Hier sah sie Ansatzpunkte für mögliches solidarisches Handeln.

Norbert Reuter und Gabriele Sterkel unterstreichen, dass die – durch die Agenda 2010 und Hartz IV beschleunigte – Prekarisierung Teil einer tiefer gehenden gesellschaftlichen Entwicklung zu mehr Ungleichheit ist. Den Dienstleistungssektor betrifft das in hohem Maße. »Von zentraler Bedeutung sind hier einerseits die zunehmende Liberalisierung und Privatisierung des öffentlichen Sektors und die umfassenden und kontinuierlichen Restrukturierungsmaßnahmen, Ausgründungen und Fragmentierungen der Unternehmen in allen Bereichen der Wirtschaft.« Damit öffne sich die Schere zwischen Industrie und Dienstleistungen weiter. Daher komme der Stärkung der Tarifbindung eine wichtige Rolle für die Zurückdrängung von prekärer und unsicherer Beschäftigung zu.

»In einer Zeit, in der vor allem die Ungleichheit von Menschen betont wird (Stamm gegen Rand, Alt gegen Jung, Mann gegen Frau, Deutsche gegen Fremde) und (im Gewand der Identität) eine lange unvorstellbare gesellschaftliche Akzeptanz findet, müssen Forderungen nach ›guter Arbeit‹ universell sein. Es braucht Normen, die Arbeitende verbinden und nicht weiter spalten«, schreibt Nicole Mayer-Ahuja. Auch hier kommt wieder die Arbeitszeit als Hebel in Betracht. Im entwickelten Kapitalismus dieses Landes etwa in Gestalt der »kurzen Vollzeit« – eine Debatte, die auch schon in der Ausgabe 2017 geführt wurde.

Arbeitsgestaltung in der digitalen Arbeitswelt

Die Digitalisierung, wie gezeigt ein Treiber der tiefgreifenden Transformation der Arbeitswelt, prägt und beschleunigt einen Strukturwandel, der Industrie und Dienstleistungssektor gleichermaßen erfasst. »Ob am Ende die neuen Wertschöpfungsketten, die neuen Produkte und die neuen Fertigungs- und Dienstleistungsprozesse auch mit menschengerecht gestalteter Arbeit einhergehen, ist mehr als zweifelhaft« – so die warnende Einschätzung von Andrea Fergen. Ihr Befund: So gesehen muss von einer »Krise der menschengerechten Arbeitsgestaltung« gesprochen werden. Die Praxis des Arbeitsschutzes hinkt dem gesetzlichen Präventionsauftrag und den wissenschaftlichen Erkenntnissen sowie auch den ständigen Restrukturierungszyklen hinterher. Der Ökonomisierungsdruck ist stärker als jegliche Ergonomie. Es gibt große Regelungs- und Schutzlücken. Neue technisch mögliche Arbeitsformen wie mobile Arbeit sind noch kaum im Fokus menschengerechter Arbeitsgestaltung.

Gerade der letzte Punkt, so der Hinweis von Lothar Schröder, erfordert neue Normierungen für mobile Arbeit und die Fixierung eines Rechts auf Nicht-Erreichbarkeit. Nadine Müller und Christian Wille weisen darauf hin, dass digitale Arbeit neue Organisationsmodelle erfordert, um dem Ausufern psychischer Belastungen wirksame Grenzen zu setzen. Sie gehen der Frage nach, wie das Managementkonzept der agilen Arbeit auch für die Ziele Guter Arbeit genutzt werden kann, um Belastungen für die Beschäftigten zu reduzieren und ihnen Einfluss auf die Arbeitsmenge zu sichern. Ohne Druck und Konflikte wird das nicht abgehen.

Andrea Fergen warnt davor, neuen Techniken oder neuen Arbeitsorganisationskonzepten ein ihnen sozusagen automatisch innewohnendes Humanisierungspotenzial zuzuschreiben. Es bedarf immer auch eines arbeits- und präventionspolitischen Kulturwandels, der starke interessenpolitische Interventionen insbesondere auch der Gewerkschaften erfordert. Isabel Rothe und Beate Beermann benennen vor allem vier Felder, auf denen für bessere

Einleitung

präventive Arbeitsgestaltung Handlungsbedarf besteht: Arbeitsintensität, Interaktionsarbeit, Arbeitszeit, Mobilität und Führungsqualität.

Körperliche und interaktive Arbeit

Dieser präventionspolitische Kulturwandel wird auch die körperlichen Belastungen und in der Folge die verbreiteten arbeitsbedingten Fehlbeanspruchungen des Muskel-Skelett-Systems in den Blick nehmen müsse wie auch die »gute« Gestaltung von Interaktionsarbeit, also die Arbeit mit PatientInnen, KundInnen und BürgerInnen – zwei ganz unterschiedliche Felder, in denen es aber beträchtliche Defizite und großen Gestaltungsbedarf gibt.

Manfred Scherbaum und Daniela Tieves-Sander konstatieren für die körperlichen Belastungen erhebliche Gestaltungsdefizite. Entgegen manchen optimistischen Annahmen sind schwere körperliche Arbeiten durch Heben, Tragen und Bewegen von Lasten immer noch weit verbreitet. Zudem sind mit Bildschirmarbeit, sitzenden Tätigkeiten und der Digitalisierung neue Belastungen durch Zwangshaltungen usw. entstanden.

Das erfordert die Aktivität von Betriebsräten und Gewerkschaften. Es erfordert aber auch eine Anpassung des nicht mehr zeitgemäßen Regelwerks. Insbesondere ist es überfällig, die veraltete Lastenhandhabungsverordnung aus dem Jahr 1996 in eine zeitgemäße Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch Muskel-Skelett-Belastungen zu überführen. Was die Interaktionsarbeit betrifft, so unterstreichen Fritz Böhle und Anke Thorein, wird es allerhöchste Zeit für mehr Anerkennung dieser Arbeitsform, für angemessene Vergütung und professionelle Qualifizierung derjenigen, die diese Arbeit leisten. Den spezifischen Belastungen, die diese Arbeiten für die Beschäftigten bedeuten, muss im Sinne guter Arbeitsgestaltung Rechnung getragen werden.

Arbeit und Ökologie

Jörg Hofmann sprach auf der Tagung (hier Abschnitt 1 dieses Bandes) von der »Krise des Wachstumsmodells«. Exakt diese Krise und die Debatte über eine humane und ökologieverträgliche Arbeitswelt, die nicht nur nach der Seite der Arbeitskraft, sondern auch nach der Seite der Natur nachhaltig gestaltet ist, war Thema des Jahrbuches »Ökologie der Arbeit« (2018). Die gewerkschaftlichen Autorinnen und Autoren des Jahrbuches hatten sich damit auf ein von ihnen bislang wenig beachtetes Feld vorgearbeitet.

Klaus Pickshaus und Maximilian Waclawczyk nehmen dieses Thema in der aktuellen Ausgabe wieder auf. Zumindest für den industriellen Sektor wird die notwendige Debatte also weiter fortgeführt. Sie zeigen, dass und wie die Annäherung der Gewerkschaften an die Thematik in den vergangenen Jahrzehnten durchaus diskontinuierlich verlief. Anstöße zur Befassung mit

dem Thema kamen zumeist von außen, nicht aus den Gewerkschaften selbst. Erst seit der Krise der Jahre 2008/09 belebte sich die Debatte über einen sozial-ökologischen Umbau. Vor allem mit Blick auf die Klimakrise »befinden sich Gewerkschaften erneut in einer Phase, in der die Frage der Vereinbarkeit der ökonomischen, ökologischen und sozialen Dimension nachhaltigen Wirtschaftens zunehmend an Bedeutung gewinnt« – auch hier wieder stark durch externe Faktoren bewirkt. Die Debatte um die Transformation der Automobilindustrie ist aber nicht nur für diese selbst und für die IG Metall existenziell, sondern berührt auch die ganze Gesellschaft.

Die Autoren drängen darauf, gemeinsam mit transparenten und verbindlichen Klimazielen zugleich auch Lösungsstrategien zu entwickeln, die technologische Machbarkeit, Beschäftigungssicherung und Industriestrukturen (und damit auch regionale Strukturen) in den Blick nehmen. Das ist auch Aufgabe der Politik. Nur so wird eine Transformation auch gesellschaftliche Akzeptanz finden. Das wird nicht ohne Konflikte abgehen, in denen es um nicht weniger als die Frage geht, ob diese Transformation eine »by disaster« oder »by design« sein werde, schreiben Klaus Pickshaus und Max Waclawczyk.

Perspektivisch dreht sich die Debatte nicht alleine um gewerkschaftliche Konzepte und Konfliktfähigkeit zu ihrer Durchsetzung, sondern auch um die Kooperation unterschiedlicher sozialökologischer Bewegungen (von denen die Gewerkschaften eine sein müssen) zu einer breiteren demokratischen Bewegung für eine sozial-ökologische Transformation, die auch eine Bewegung für (mehr) Wirtschaftsdemokratie sein muss.

Gute Arbeit, Demokratie, Konflikt: ein Strategiethema

Das Thema Gute Arbeit war von Anfang an ein Konfliktthema, unterstreicht Lothar Schröder. Etwa ab den 2000er Jahren »wurde von den Gewerkschaften zum Gegenangriff geblasen und das Thema ›Gute Arbeit‹ auf die politische Tagesordnung gesetzt. Das war im damaligen Umfeld kein Surfen auf dem Zeitgeist. ... Die Initiative ›Gute Arbeit‹ wurde zum Kontrapunkt gegen die tonangebende neoliberale Geisteshaltung in der Politik und im Arbeitgeberlager. Die Revitalisierung der Arbeitsgestaltungspolitik war ein Widerstandsakt gegen den Arbeitgeber-Kampfbegriff ›Hauptsache Arbeit‹«.

Auch aus den bisher genannten Themen sollte deutlich geworden sein, dass Gute Arbeit nur dann ein erfolgreiches Projekt sein kann, wenn es gelingt, die betrieblichen und gesellschaftlichen Machtverhältnisse so zu verändern, »dass die Befürworter einer sozialen, arbeitskraftorientierten Interventionspolitik gestärkt werden«, wie Hans-Jürgen Urban schreibt. Das bedeutet nichts weniger als für die Wirtschaft die Demokratiefrage zu stellen. Zunächst, so Lothar Schröder, erfordert das (mehr) Mitbestimmung bei der

Einleitung

Arbeitsmenge, der Arbeitsdichte, der Arbeitszeit und beim Belastungsschutz. Wirtschaftsdemokratie in diesem Sinne meint schließlich aber mehr als erweiterte Mitbestimmung, wie wir sie kennen. Sie meint direkte Einflussnahme auf wirtschaftliche Entscheidungen, dies insbesondere dann, wenn es darum geht, sie mit gesellschaftlichen, sozialen und umweltpolitischen Interessen in Einklang zu bringen. Das Ringen um Demokratie kann also, so Urban, die Klammer für die sehr unterschiedlichen Themen gewerkschaftlicher Transformationspolitik sein.

Das traditionelle gewerkschaftliche Instrumentarium, so die nüchterne Bestandsaufnahme von Dieter Sauer, wird dafür aber nicht ausreichen. Schon jetzt sind die Gewerkschaften viel zu wenig in der Lage, die Beschäftigten vor den Zumutungen des Marktes zu schützen. Der Kampf um Gute Arbeit verlangt ein Nachdenken über neue Strategien, um die Defensive der bisherigen Reformansätze zu überwinden. In mehreren Beiträgen dieses Bandes wird unterstrichen, die Neuorientierung in der Arbeitszeitpolitik könne ein solcher Ansatz sein.

Das wird Konflikte mit Staat und Kapital unausweichlich machen, unterstrich Frank Bsirske. »Zu lebendig sind noch die leitenden Ideale eines schlanken Staates, einer vermeintlich effektiven freien Wirtschaft und das neoliberale Paradigma eines sich selbstregulierenden Marktes«, sagte er. Das verlangt von den Gewerkschaften Fähigkeit und Bereitschaft zu Intervention und Konflikt, hob Jörg Hofmann hervor. »Wir brauchen eine Anpassung der Spielregeln und wir können uns nicht mit der Rolle begnügen, unternehmerische Entscheidungen sozialverträglich zu gestalten.«

Dabei hinterfragte Hofmann auch kritisch den bisherigen Korporatismus, in dem die Gewerkschaften im Interesse gesamtwirtschaftlicher Ziele auf Kooperation mit Kapital und Staat setzten. Die von ihm skizzierte »Wachstumsmaschine« der deutschen Wirtschaft sei »unmittelbar mit den korporatistischen Arbeitsbeziehungen« verbunden, die darauf abzielten, Wohlstandsgewinne an alle gesellschaftlichen Gruppen zu verteilen, wenn auch immer ungleich. Dieses Modell sei durch die wachsende Macht des Finanzsektors und die Globalisierung »brüchig geworden«.

Wie brüchig diese inzwischen geworden sind, zeigen Stefan Schmalz und Lea Schneidmesser in ihrer Analyse der Streiks und Arbeitskonflikte um Gute Arbeit vor allem in den vergangenen zehn Jahren. Der Transformation der Arbeitsbeziehungen entsprechend haben sich auch die Streikstrukturen einschneidend verändert. Es haben sich im Grunde zwei »Regulierungswelten« herausgebildet: Die Konflikte im Bereich der mehrheitlich tarifgebundenen Bereiche um tarifliche Verbesserungen auf der einen Seite und auf der anderen Seite »Häuserkämpfe« in den deregulierten und privatisierten Sek-

toren der öffentlichen Daseinsfürsorge und der Dienstleistungen mit fehlender Tarifbindung. Generell geht es immer häufiger nicht nur um Entgeltfragen, sondern auch um humane Arbeitszeitregelungen und Ansprüche der Beschäftigten auf mehr Arbeitszeitsouveränität. Oftmals entwickeln sich auch Konflikte um Personalbemessungen und damit um Abwehr von Leistungsverdichtung und immer mehr Stress. Schließlich werden auch Widerstand gegen Deregulierungen, Privatisierungen, Auslagerungen und Folgen von Restrukturierungen sowie Kämpfe um Erhalt oder Wiedergewinnung von Tarifbindung Auslöser von Streiks und Arbeitskonflikten. Hier geht es also auch darum, Prekarisierung und zunehmende Unsicherheit zurückzudrängen. Dies alles sind Aspekte des gewerkschaftlichen Ringens um Gute Arbeit. Die Analyse von Schmalz/Schneidmesser bestätigt die Feststellungen früherer Ausgabe dieses Jahrbuches, nämlich dass Gute Arbeit ein Konfliktthema ist und an die kapitalistischen Machtstrukturen rührt und rühren muss.

Es sind, so brachte es Urban auf den Punkt, »die betrieblichen und gesellschaftlichen Machtverhältnisse«, die die entscheidende »Reformblockade« für Gute Arbeit sind. Dies gehe weit über das hinaus, was gegenwärtig in den Gewerkschaften breiter diskutiert werde. Ob ein dafür notwendiges – heute noch unfertiges – Konzept »konzeptionell und machtpolitisch« realisiert werden könne, sei derzeit noch ungewiss. Sicher sei aber: »Wer von der humanen Gestaltung der Transformation redet, sollte zu einer Demokratisierung der Ökonomie nicht schweigen.«