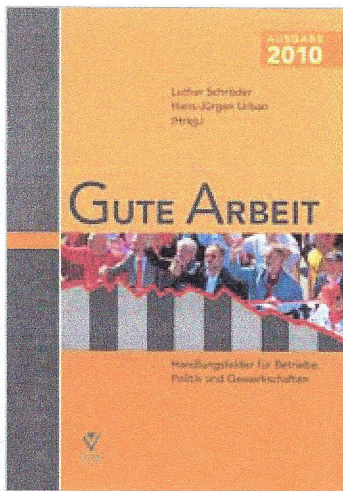


# Ein Drittel beklagt Defizite

**GUTE ARBEIT** Inwieweit kann die Gesundheit der Beschäftigten ins Feld geführt werden gegen die Zumutungen der Shareholder-Ökonomie? Das Gute-Arbeit-Buch gibt Stoff für Diskussionen.

Von **MARIO MÜLLER**, Journalist in Frankfurt/Main.



Schröder/Urban (Hrsg.): **GUTE ARBEIT - HANDLUNGSFELDER FÜR BETRIEBE, POLITIK UND GEWERKSCHAFTEN**. Ausgabe 2010, Bund-Verlag, 491 Seiten, ISBN: 978-3-7663-3928-7. Preis: 39,90 Euro  
Über IG Metall und ver.di erhältliche Sonderausgabe: 14,90 Euro.

Das Ringen um Gute Arbeit erweist sich als gewerkschaftliche Daueraufgabe. Und zwar als eine, die eher schwerer wird statt leichter. Dieser Aufgabe hat sich das von den Vorstandsmitgliedern Lothar Schröder (ver.di) und Hans-Jürgen Urban (IG Metall) herausgegebene Buch „Gute Arbeit – Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften“ verschrieben. Wie schon der 2009 erschiene Vorläufer enthält die 2010er-Ausgabe Beiträge von Gewerkschaftern und Wissenschaftlern.

Und deren Bestandsaufnahmen zeigen ein bedenkliches Bild: „Gute Arbeit“ hatten dem gleichnamigen, auf repräsentativen Umfragen beruhenden DGB-Index von 2009 zufolge nur zwölf Prozent der Beschäftigten. 55 Prozent empfanden die Bedingungen als mittelmäßig, und 33 Prozent klagten über schlechte Arbeit. Sie aber gefährdet die Gesundheit.

Das möchten die Arbeitgeber nicht so sehen: Sie attackieren den DGB-Index als „unwissenschaftlich“, da er lediglich einen Überblick über Stimmungen, nicht aber über Bedingungen vermittele. Dass zum Beispiel der Ifo-Geschäftsklima-Index ebenfalls „nur“ die subjektive Sicht von Geschäftsleitungen wiedergibt, stört sie keinen Deut. Dabei besteht das Grundanliegen des DGB-Index gerade darin, das Urteil der Beschäftigten zur Arbeitsqualität zu erheben und öffentlich zur Sprache zu bringen. Denn die Rolle der Beschäftigten in der Beurteilung und für die Gestaltung ihrer Arbeit ist zentral. Das sieht die altehrwürdige Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA) genauso, die in ihrer Zeitschrift (ZfA 1/2010) die Kontroverse um Gute Arbeit aufgreift und als „Glücksfall für unsere Disziplin“ bezeichnet.

Mit welchen Methoden die Beschäftigten zu Höchstleistungen getrieben werden, lässt sich eindrucksvoll an der Finanzbranche ablesen – und der dort praktizierten indirekte Steuerung durch Ziel-

vorgaben. Sie verspricht den Angestellten mehr Eigenständigkeit und Verantwortung, schürt aber die interne Konkurrenz und erhöht den auf den Einzelnen lastenden Druck. Diese von „ambivalenten Freiheitsversprechen“ geprägten Verhältnisse stellten Gewerkschaften und Betriebsräte vor ganz neue Herausforderungen, heißt es in einem Beitrag. Eine „reine Stellvertreterpolitik“ führe nicht zum Ziel. Vielmehr gelte es, die Betroffenen „mit ihrem gewachsenen Einfluss auf die konkreten Arbeits- und Leistungsbedingungen“ zu „Selbstverständigungsprozessen“ anzuhalten. Deren Ziel müsse es sein, das Thema Belastung zu enttabuisieren und faire Spielregeln durchzusetzen.

Die steigenden psychischen Belastungen und Erkrankungen bilden denn auch einen thematischen Schwerpunkt des „Gute-Arbeit-Buchs“. „Der Kampf um Gesundheit in der Arbeit könnte zu einem zentralen Konfliktfeld werden, in dem erhebliche Widerstandspotenziale gegen die Zumutungen einer Shareholder-Ökonomie liegen“, schreiben die IG-Metaller Klaus Pickshaus und Hans-Jürgen Urban. Beide Autoren warnen davor, das Thema in der gewerkschaftsinternen Strategie-debatte unter dem Eindruck der Krise als zweitrangig zu behandeln. Gerade in solchen Phasen erwiesen sich „demokratische Einwirkungsmöglichkeiten als unverzichtbare Voraussetzung humaner Arbeitsgestaltung“.

Betriebsräte und Gewerkschaftssekretäre finden in dem Buch zahlreiche Denkanstöße. Nach praktischen Beispielen suchen sie allerdings vergebens. Gute Arbeit ist trotz der ungeheuren Steigerung der Produktivkräfte nach wie vor Mangelware. ■