

Präsentation des Jahrbuchs Gute Arbeit 2009

**Pressekonferenz am Freitag, den 28.11. 2008, 10.00 Uhr,
IG Metall Vorstandsverwaltung, Wilhelm-Leuschner-Str.79,
Frankfurt**

Beitrag von Lothar Schröder, ver.di-Vorstand

(Es gilt das gesprochene Wort)

Sehr geehrte Damen und Herren,

Wir Gewerkschaften haben das Thema Gute Arbeit erfolgreich auf die politische Agenda gesetzt.

In der von uns angestoßenen Debatte stehen Fragen nach der Arbeitsqualität, nach fairer Arbeit und nach sozialen Benchmarks der Arbeit im Mittelpunkt.

Mit dem Jahrbuch Gute Arbeit 2009, das wir Ihnen heute präsentieren, wollen wir mit Beiträgen von Vertretern aus Gewerkschaften, Praxis, Politik und Wissenschaft einen Überblick über die Debatte liefern.

Wir wollen für das Thema Gute Arbeit begeistern und in den Betrieben und Verwaltungen, aber auch in Politik und Wissenschaft viele Mitstreiterinnen und Mitstreiter gewinnen. Auch dazu soll das Jahrbuch Gute Arbeit 2009 beitragen.

Gute Arbeit ist für uns untrennbar verbunden mit Respekt, Anerkennung, Wertschätzung und dem Recht auf Mitwirkung und Mitbestimmung.

Um gute Arbeit zu ringen ist von daher eine wichtige Querschnittsaufgabe gewerkschaftlicher Arbeit.

Wir rücken damit die betriebliche Alltagsgestaltung der Arbeitsbedingungen ins Zentrum unserer Bemühungen.

Unsere Initiative Gute Arbeit setzt an den Interessen, Wünschen und Bedürfnissen der Menschen in den Betrieben und Verwaltungen an.

Als Experten in eigener Sache und haben sie eine klare Vorstellung davon, was für sie Gute Arbeit darstellt.

Die Ansprüche der Beschäftigten wollen wir aufgreifen, sie zu Kernforderungen verdichten und zur Grundlage unseres gewerkschaftspolitischen Handelns machen.

Eine hohe Arbeitsqualität sowie eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur und das damit eng verbundene Engagement der Mitarbeiter stellt ein wichtiges Potenzial für den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Deutschland dar.

Dies gilt für Unternehmen und Organisationen aller Größen und Branchen.

Dieses Potenzial gilt es zu mobilisieren und zu nutzen – nicht zuletzt vor dem Hintergrund des weiter steigenden internationalen Wettbewerbsdrucks.

Wir rücken das politische Engagement auf der betrieblichen Ebene ins Zentrum:

es gilt, die Arbeitswirklichkeit der Beschäftigten in den Betrieben und Unternehmen zu erfassen und die Probleme am Arbeitsplatz anzugehen.

Die Konzentration auf die Qualität der Arbeit ist auch aufgrund der jüngsten Arbeitsmarktentwicklung geboten. Auf den ersten Blick deutet sich zwar Entschärfung der Arbeitslosigkeitsmisere in Deutschland an:

„Eineinhalb Millionen mehr Menschen in Arbeit“, so bejubelt die Regierung die Politik der Agenda 2010.

Auf den zweiten Blick zeigt sich aber:

Es sind vor allem schlechte Jobs geschaffen worden. Immer mehr Menschen können von ihrer Arbeit nicht oder kaum leben.

Im Vergleich zu 2003 sind fast eine Million normaler Vollzeitjobs verschwunden.

Dafür kamen 400 000 Leiharbeitsverhältnisse und 1,2 Millionen Teilzeitjobs hinzu.

500 000 Menschen mehr als damals haben Mini-Jobs, 300 000 haben Ein-Euro-Jobs.

Das heißt, dass ein zunehmender Anteil der Beschäftigten in unsichere, schlecht bezahlte und perspektivlose Jobs gedrängt wird.

Die aktuelle Statistik zeigt, dass eine Politik nach dem Motto „sozial ist, was Arbeit schafft“ in eine Sackgasse führt und Millionen Beschäftigte in die Armut treibt.

Der Druck des Marktes wird unmittelbar an die Beschäftigten weitergereicht.

Dies führt nicht selten zu Arbeitszeiten, die kein Ende nehmen, und zu Dauerstress als betrieblichem Normalzustand.

Neben prekären Beschäftigungen und Armutslöhnen prägen Wechsel zwischen Phasen der Beschäftigung und Phasen der Arbeitslosigkeit die neue Unsicherheit.

Aber auch dort, wo Menschen in hoch qualifizierten, gut bezahlten und vergleichsweise gesicherten Arbeitsverhältnissen stehen, ist es für viele schwieriger geworden, die eigenen Vorstellungen von guter Arbeit zu verwirklichen.

44 Prozent der Beschäftigten sehen sich durch eine unangemessen hohe Arbeitsintensität belastet.

Die Arbeits- und Leistungsbedingungen überschreiten immer häufiger die Grenze des Zumutbaren.

Weiterhin geht nur jede/r zweite Beschäftigte davon aus, dass er/sie bei den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zum Eintritt ins Rentenalter standhalten wird.

Zu fürchten ist nun, dass als Auswirkung der Finanzkrise und der negativen Wirtschaftsprognosen für das kommende Jahr der Druck auf die Arbeitsplätze noch erhöht wird.

Existenzängste selbst in der gesellschaftlichen Mitte sind vor diesem Hintergrund wenig verwunderlich.
Soziale Unsicherheit strahlt weit über die sozialen Randschichten hinaus.

Die subjektiven Folgen lassen sich an dem DGB-Index GUTE ARBEIT ablesen.

Sichere Beschäftigung und akzeptables Einkommen sind mit Abstand – wieder – zu den wichtigsten Ansprüchen an die Erwerbsarbeit geworden. Qualitative Arbeitsansprüche scheinen demgegenüber ins Hintertreffen zu geraten. Insofern ist Prekarität „überall“ – auch in den relativ sicheren Segmenten des Arbeitsmarktes wirkt Prekarität als Drohpotential.

Wenn die Existenz unsicher wird, dominiert die Sorge um den Arbeitsplatz alles andere.
Die sozialen Voraussetzungen für Prozess- und Produktinnovationen schwinden.
Zugleich leidet die Arbeitsmotivation und Qualitätsmängel nehmen zu.

Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, wird Gute Arbeit als politisches Handlungsfeld zunehmend wichtiger.

Dabei gehen wir davon aus, dass die Beschäftigten selbst die berufene Instanz sind, ihre Arbeitsbedingungen zu beurteilen und Gestaltungsansprüche geltend zu machen.
Sie sind, aufgrund ihrer Erfahrungen, die besten Experten, was gute Arbeit ausmacht:

Arbeit ist aus Sicht der Beschäftigten dann gut, wenn die berufliche Zukunft sicher und das Einkommen als ausreichend und leistungsgerecht empfunden wird.

Darüber hinaus ist ein umfassender Gesundheitsschutz notwendig, um Arbeit gut zu gestalten.
Das sagen die Beschäftigten quer durch alle Altersgruppen. Dazu gehört sowohl der klassische Schutz vor zu hohen körperlichen Belastungen, als auch der Schutz vor emotionalen Belastungen, beispielsweise durch einen respektvollen Umgang.
Und schließlich gehört zu guter Arbeit der Schutz vor psychischer Überforderung, beispielsweise durch ausreichend Zeit, um die Arbeitsaufgaben zu erledigen.

Gute Arbeit bedeutet auch, in einem wertschätzenden und unterstützenden Team von Kolleginnen und Kollegen und Führungskräften zu arbeiten.

Gute Arbeit bedeutet weiterhin eine förderliche Arbeitsgestaltung mit Qualifizierungs- und Entwicklungsoptionen und Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten.

Aus den Anforderungen der Beschäftigten für Gute Arbeit lassen sich Forderungen und Ziele ableiten:

- Ein nachhaltiger Umgang mit dem menschlichen Arbeitsvermögen – und zwar über das ganze Arbeitsleben hinweg.
Die Gesundheit steht an erster Stelle.
- Ein gesundes Maß für die Arbeit, die Begrenzung der Arbeitszeit und des Leistungsdrucks, Respekt, Anerkennung und das Recht auf Mitwirkung und Mitbestimmung.
- Alternsgerechte Arbeitsbedingungen
- Eindämmung prekärer Beschäftigung
- Berufliche Weiterbildung, die den Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet, sich nicht nur an den rasant steigenden Qualifikationsanforderungen im Zuge des technologischen Fortschritts anzupassen, sondern auch durch Zusatzqualifikationen die berufliche Handlungsfähigkeit auszuweiten und Aufstiegschancen zu erhalten.

Das Jahrbuch Gute Arbeit 2009 beleuchtet diese verschiedenen Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften genauer.

Wir hoffen damit, die angestoßene Debatte um Gute Arbeit nachhaltig zu fördern und zu bereichern.

Dies soll die Basis sein für weiterführende, strategische Diskussionen, mit dem Ziel, Gute Arbeit in der betrieblichen Praxis zu verankern.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!