

„Gute Arbeit“ - Aufgabe für Politik und Gewerkschaften

Ein neues Markenzeichen für Deutschland

Offenbar stimmen die Bedingungen nicht mehr, unter denen viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Unternehmen arbeiten. Der DGB-Index „Gute Arbeit“ bildet die Kluft zwischen ihrem Anspruch an die Arbeitsbedingungen und der Arbeitswirklichkeit ab: Gute Arbeitsbedingungen haben nur etwas mehr als ein Zehntel der Beschäftigten. Das ist Anlass genug, einen Dialog zwischen Gewerkschaften und Sozialdemokratie über die Misere zu führen. Die programmatischen Äußerungen zur Humanisierung der Arbeit zeigen, dass Gewerkschaften und Sozialdemokratie die Arbeitswelt sehr ähnlich gestalten wollen.

Welche strategischen Handlungsoptionen zwischen Gewerkschaften und Sozialdemokratie bestehen, diesen Nachweis führte die diesjährige gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung und der Friedrich-Ebert-Stiftung vom 13. – 14. März in Berlin durchgeführte Jahrestagung des Kasseler Kreises.¹ Der DGB-Vorsitzende Michael Sommer und Arbeits- und Sozialminister Olaf Scholz verglichen dort ihre Politikansätze zur „Guten Arbeit“. Arbeitsgruppen mit Politikern und Gewerkschaftern konkretisierten die inhaltlichen Schnittmengen. Vertreter aus Politik und Gewerkschaften diskutierten abschließend die Perspektiven sozialdemokratischer und gewerkschaftlicher Politikvernetzung. Die Ergebnisse zeichnen die Lösungswege vor, auf die sich Gewerkschafter und Sozialdemokraten gemeinschaftlich zu begeben haben.

Ohne Mitbestimmung keine Gute Arbeit

Die *Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen* ist eine tragende Säule der industriellen Beziehungen in Deutschland und ein Instrument zur Umsetzung von Guter Arbeit. Ihre Substanz ist trotz wiederholter „Angriffe“ zu erhalten, zu stärken und auszubauen. Im Zuge der Europäisierung sollten gleichzeitig die „Exportchancen“ deutscher Arbeitsbeziehungen ausgelotet werden. Wer über Arbeitnehmerrechte redet, muss sich mittlerweile aber insbesondere mit *prekären Beschäftigungsverhältnissen* und verschlechterten Existenzbedingungen auseinandersetzen. Prekäre Beschäftigung, wie Zeit- und Leiharbeit, Mini-Jobs, nicht existenzsichernde Teilzeitarbeit oder Selbständigkeit, steht im deutlichen Kontrast zum sozialversicherungspflichtigen Normalarbeitsverhältnis. Zu einer Politik für „Gute Arbeit“ gehören daher der Schutz von Normalarbeitsverhältnissen und die Zurücknahme prekärer Beschäftigung. Allerdings ist Realismus ratsam. Notwendig sind gesetzliche Mindestregelungen für menschengerechtere Arbeitsbedingungen, besonders für die prekär Beschäftigten. Die Einführung von Mindestlöhnen ist dafür ein Beispiel. Ein anderes ist die Regulierung des *Funktionswandels von Leiharbeit*.

Leiharbeit: gleicher Lohn für gleiche Arbeit

In der Vergangenheit wurden primär Auftrags- und Produktionsspitzen durch Leiharbeit ausgeglichen. Heute ist Leiharbeit dagegen eine Beschäftigungsform für Millionen auftragsabhängiger „Tagelöhner“, die schlecht vergütet wer-

den und Stammebelegschaftsmitglieder ersetzen. Vordringliche Handlungsfelder sind daher gleicher Lohn für gleiche Arbeit, aber etwa auch die Beschränkung von Ausgründungen, die nur einen Zweck verfolgen: den Verleih dieser Beschäftigten im gleichen Konzern, aber zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen. Ein weiteres Problem ist im Grunde altbekannt. Leiharbeit ist ein Mitbestimmungsrisiko. Durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern werden Belegschaften gespalten und Betriebsräte geschwächt. Leiharbeiter sind demnach besser zu organisieren und die Leiharbeitsbedingungen durch gewerkschaftliche Kampagnen sowie (tarif-) politische Regulierung zu verbessern.

Weiterbildung altersgerecht gestalten

Die Absicherung der Beschäftigten vor Erwerbsrisiken erfordert darüber hinaus eine intensivierete *berufliche Weiterbildungsstrategie*, die in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern ausbaufähig ist. Dabei sollte nicht nur nach einer tragfähigen Balance zwischen öffentlicher, betrieblicher und privater Finanzierung gesucht werden. Zu etablieren sind vor allem auch eine hochwertigere Weiterbildungskultur in den Unternehmen sowie tarifliche Regelungen, die Weiterbildungsansprüche der Beschäftigten absichern.

Besonders die Weiterbildung von älteren Beschäftigten ist zweifellos eine essentielle Herausforderung in einer alternden Erwerbsgesellschaft. Das *altersgerechte Arbeiten* ist aber eine Zielmarke von guter Arbeit, die angesichts steigender psychischer und physischer Arbeitsbelastungen und enormer Arbeitsdichte zunehmend schwieriger zu erreichen ist. Politik wie Gewerkschaften müssen sich daher auf die Suche nach einer integrierten Strategie zur Gestaltung von Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Leistungs politik und Gesundheitsförderung sowie zur Umgestaltung der Sozialsysteme begeben. Die zentralen Handlungsfelder sind beispielsweise der präventive Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch Gesundheits- und Arbeitsschutz, eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung und gesundheitsgerechte Arbeitsplätze sowie Modelle zur „demografischen“, alters- und belastungsabhängigen Arbeitszeit. Im Spiegel verlängerter rentenrechtlicher Lebensarbeitszeiten sind zudem im Rahmen eines flexiblen Korridors gleitende Übergangsphasen zu organisieren, z.B. auf der Grundlage von Lebensarbeitszeitkonten und Altersteilzeitkonzepten.

Gute Arbeit, faire und menschengerechte Arbeitsbedingungen sollten das Markenzeichen des Wirtschaftsstandorts Deutschland sein. Über diese arbeitspolitische Quintessenz können sich Sozialdemokratie und Gewerkschaften schnell verständigen. Der Dialog ist fortzuschreiben. Dieses Projekt funktioniert mit einer „sozialpartnerschaftlichen Renaissance“ allerdings noch besser, in der Arbeitgeber ihrer sozialpolitischen Verantwortung wieder verstärkt gerecht werden.

¹ Der Kasseler Kreis ist ein Diskussionsforum jüngerer, in der SPD aktiver haupt- und ehrenamtlicher Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen mit dem Ziel, den Dialog zwischen Gewerkschaften und Sozialdemokratie zu fördern.