

Biomasse voraussetze. Hoffnungen setzt Sørensen auf einen fortgesetzten Dialog zwischen Vorkämpfern des Prinzips Vorsicht und wagemutigen sowie risikowilligen Akteuren (525). Wer aus den dänischen Erfahrungen zu Fragen der Energiewende lernen will, erhält hier einen geographisch-historischen Reiseführer, der zur Historisierung der Energiefrage auffordert.

*Rolf Czeskleba-Dupont*

## **Gute Arbeit als demokratische Arbeit**

*Klaus Pickshaus, Rücksichtslos gegen Gesundheit und Leben. Gute Arbeit und Kapitalismuskritik – ein politisches Projekt auf dem Prüfstand, VSA-Verlag, Hamburg 2014, 173 S., 14,80 Euro*

Der Begriff der „Guten Arbeit“ hat in den vergangenen 15 Jahren eine erstaunliche Karriere gemacht. Den Gewerkschaften ist es gelungen, mit der Zielsetzung „Gute Arbeit“ der herrschenden Doktrin „sozial ist, was Arbeit schafft“ eine arbeitspolitische Initiative entgegen zu stellen, die die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, also qualitative Aspekte von Arbeit, in den Mittelpunkt rückt. Dass „Gute Arbeit“ im Mainstream des politischen Diskurses angekommen ist, lässt sich als erfolgreiches Agenda Setting begreifen, birgt aber auch das Risiko, dass der Begriff an Kontur verliert und der Beliebigkeit anheimfällt: Irgendwie sind jetzt alle für Gute Arbeit (wie auch für gutes Wetter), fraglich ist allerdings, was darunter verstanden wird, welche Voraussetzungen dafür notwendig sind, und welche Faktoren ei-

gentlich dazu führen, dass viele Beschäftigte unter schlechten Bedingungen arbeiten müssen.

Pickshaus hat die Debatten um Gute Arbeit in den vergangenen Jahren maßgeblich mitgeprägt. Beim Vorstand der IG Metall leitete er in den Jahren 2003 bis 2007 das Projekt Gute Arbeit und stand bis 2014 dem Bereich Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik vor. Er war zudem gewerkschaftlicher Vertreter in verschiedenen arbeitspolitisch relevanten staatlichen Gremien. Mit seinem Buch legt Pickshaus zum einen eine Zwischenbilanz der gewerkschaftlichen Kampagnen – insbesondere der IG Metall – für eine humane Gestaltung der Arbeitswelt seit den 2000er Jahren vor. Er beschränkt sich jedoch nicht auf eine Rückschau, sondern entwickelt zum anderen Überlegungen für eine strategische Neuausrichtung der Gewerkschaftspolitik, in der die demokratische Gestaltung der Arbeit einen zentralen Stellenwert einnimmt. Gerade diese Ausrichtung macht das Buch zu einem wichtigen Bezugspunkt für aktuelle und künftige gewerkschaftspolitische Strategiedebatten.

Pickshaus stützt seine Ausführungen auf aktuelle Erkenntnisse der arbeits- und gesundheitswissenschaftlichen sowie industriesoziologischen Forschung zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und ihren entwicklungs- und gesundheitsrelevanten Konsequenzen. Der Ausgangspunkt und rote Faden der Darstellung ist in dem Marx-Zitat enthalten, das bereits im Titel des Buches Verwendung findet, nach dem das Kapital „...rücksichtslos gegen Gesundheit und Lebensdauer des Arbeiters [ist], wo es nicht durch die Gesellschaft zur

Rücksicht gezwungen wird“. Pickshaus argumentiert, dass die Aussage nicht nur für die Phase der Industrialisierung Gültigkeit besaß, wo mit der Fabrikgesetzgebung in England dem Kapital erstmals politische Regulierungen der Arbeitsbedingungen aufgezwungen wurden. Auch aktuell zeigen sich bekannte und neuartige „zerstörerische Wirkungen“ der Arbeitswelt, die nur durch den Widerstand der Betroffenen und den entsprechenden politischen Druck einzudämmen sind. Dabei sind verschiedene Ebenen der politischen Regulierung mit je unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen und Wirkungspotentialen zu beachten. Die Realisierung von Guter Arbeit bedarf sowohl der Steuerung im Betrieb, als auch auf der tariflichen und gesetzlichen Ebene – nicht zuletzt auch im Kontext der Europäischen Union, die im Bereich des Arbeitsschutzes weitreichende Kompetenzen besitzt.

Der Bedarf an der Regulierung von Arbeitsbedingungen ist in den vergangenen Jahren angestiegen. Die Durchsetzung finanzmarktgetriebener Steuerungsmodelle und Managementkonzepte in den Unternehmen sowie die Deregulierungs- und Kommodifizierungsprogramme in der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik haben den Druck auf die Beschäftigten und ihre Arbeitsbedingungen erhöht. Auch wenn dies in Abhängigkeit von Branche, Unternehmensgröße und –strategie zu unterschiedlichen Auswirkungen führen kann, lassen sich einige zentrale Entwicklungstrends benennen: Ein starker Anstieg psychosozialer Belastungen (arbeitsbedingter Stress) durch Arbeitsintensivierung und Zeitdruck,

während gleichzeitig die klassischen körperlichen Belastungen bestehen bleiben; die Zunahme qualifizierter Tätigkeiten mit relativ großer Autonomie in der Arbeitsausführung bei gleichzeitig hohem Druck hinsichtlich der zu erzielenden Ergebnisse; in anderen Bereichen eine Retaylorisierung von Arbeitsbedingungen (kurze Zeittakte, repetitive Abläufe), verbunden mit den entsprechenden Gesundheitsrisiken; die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen mit einem hohen Maß an Unsicherheit und Belastungen für die Betroffenen (30).

Unter dem Druck, kurzfristige Renditesteigerungen zu erwirtschaften, die Produktivität zu erhöhen und die Arbeitskosten zu senken, sind Beschäftigte, Interessenvertretungen und Gewerkschaften arbeitspolitisch in die Defensive geraten. Pickshaus entwirft hier das Szenario eines „gegentendenziellen Projekts“, „das vor allem die gesundheitlichen, sozialen und arbeitsinhalten Interessen der Beschäftigten zu Geltung bringt“ (51). Entgegen mancher Stellungnahme z.B. aus den Krankenkassen oder den Gesundheitswissenschaften verweist Pickshaus jedoch darauf, dass es sich hierbei nicht automatisch um eine „Win-Win-Situation“ handelt, in der gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen gleichzeitig die Produktivität und Effizienz des Unternehmens erhöhen. Solche Interessenüberschneidungen und -kompromisse sind zwar denkbar, häufig ist jedoch gerade die Begrenzung des Wettbewerbsdrucks, z.B. durch branchen- und strukturpolitische Regulierungen, die Voraussetzung für die Schaffung arbeitspolitischer Gestaltungsspielräume. Dann sind nicht die „gemeinsamen wettbe-

werbspolitischen Interessen“ von Kapital und Arbeit, sondern „konfliktorische Aushandlungsprozesse“ die Voraussetzung für eine Regulierung im Sinne Guter Arbeit.

Um hier strategiefähig zu sein, schlägt Pickshaus einen Ansatz vor, der die „Arbeitskraft- und Subjektinteressen der Beschäftigten und die Stärkung von Humanisierungsstandards“ ins Zentrum rückt. (74). Dabei wird die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes als „Überlebensbedingung auf profitgesteuerten Märkten“ anerkannt, „jedoch nicht zum zentralen Strategieziel erhoben“. Die Durchsetzung arbeitspolitischer Standards geschieht in dieser Vorstellung auf der Basis gewerkschaftlicher Strategie- und Durchsetzungsfähigkeit und muss zugleich „durch das Nadelöhr von Interessenskompromissen zwischen Kapital und Arbeit zuwege gebracht werden“.

Als Herausforderungen und Beispiele für diesen anspruchsvollen arbeitspolitischen Strategieansatz der Gewerkschaften führt Pickshaus verschiedene Gestaltungsfelder und Kampagnen der IG Metall an: Die Stärkung wirtschaftsdemokratischer Einflussmöglichkeiten durch einen öffentlichen Beteiligungsfonds, mit dem Investitionsentscheidungen, aber auch arbeitspolitische Entwicklungen beeinflusst werden können; die Begrenzung des Ökonomisierungs- und Leistungsdrucks auf die Beschäftigten, u.a. durch die Einführung einer Anti-Stress-Verordnung; den beteiligungsorientierten Ausbau des Arbeitsschutzes und der Betrieblichen Gesundheitsförderung; die Intervention betrieblicher Interessenvertretungen in Restrukturierungsprozesse; eine Arbeitszeitpolitik, die der Entgrenzung

Grenzen setzt und die Zeitsouveränität der Beschäftigten stärkt; eine Anti-Prekarisierungspolitik, die die unterschiedlichen Prekaritätsrisiken im Verlaufe einer Erwerbsbiographie berücksichtigt und problemadäquate Lösungsansätze verfolgt. Für all diese Handlungsfelder benennt Pickshaus Regulierungsansätze auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene und Kampagnenbeispiele wie etwa die IG Metall-Initiative „Gute Arbeit – gut in Rente“, in deren Rahmen sowohl die alter(n)sgerechte Gestaltung von Arbeit als auch flexible Übergänge in der gesetzlichen Rentenversicherung und die nachhaltige Finanzierung lebensstandardsichernder Altersbezüge eingefordert werden.

Fast wie ein Querschnittsthema zieht sich die Frage der Beteiligungsorientierung durch den Band. Angemessene Antworten auf die formulierten Herausforderungen können nur unter Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer (disparaten) Interessenlagen formuliert werden. Pickshaus betont daher die Notwendigkeit einer „Arbeitspolitik von unten“, bei der die Beschäftigten als Experten ihrer eigenen Arbeitssituation zu Akteuren werden. Dies macht die Aufgabe für betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften nicht leichter. Der Abschied von einer reinen Stellvertreterpolitik ist jedoch sowohl im Interesse einer arbeitskraftzentrierten strategischen Ausrichtung notwendig als auch für die Mobilisierungs- und Durchsetzungsfähigkeit arbeitspolitischer Initiativen. Moderne Konzepte der Leistungssteuerung in den Unternehmen, die auf die Entfesselung der subjektiven und kreativen Potentiale der Beschäftigten setzen, bieten dabei möglicherweise Ansatz-

punkte. Wo einerseits die Aktivierung und das umfassende Engagement der Beschäftigten eingefordert wird, ihre Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten jedoch immer wieder an die Grenzen des ökonomischen Verwertungskalküls stoßen, entstehen Widersprüche und Konfliktlagen, die im Sinne einer demokratischen Gestaltung der Arbeit aufgegriffen werden können.

Klaus Pickshaus hat einen kenntnisreichen und instruktiven Text vorgelegt, der a) den aktuellen Stand der arbeits- und gesundheitswissenschaftlichen Forschung referiert, b) diesen in die Analyse der Entwicklungstendenzen des modernen Kapitalismus einbettet, c) die strategischen Herausforderungen für eine gewerkschaftliche Arbeitspolitik beschreibt und d) mit dem arbeitskraftzentrierten Ansatz eine Strategie formuliert, die den Anspruch verfolgt, den Gestaltungsanspruch der Gewerkschaften nicht auf den engen Spielraum zu beschränken, der ihnen durch die (vorgebliebenen) Zwänge des Marktes zugewiesen wird. Dabei handelt es sich um ein sehr ambitioniertes Projekt, das sicherlich der weiteren Zuspitzung bedarf.

*Rolf Schmucker*

## **Ökonomie, Staat, Demokratie**

*Demokratisierung von Wirtschaft und Staat. Studien zum Verhältnis von Ökonomie, Staat und Demokratie vom 19. Jahrhundert bis heute. Herausgegeben von Axel Weipert, NORA Verlagsgemeinschaft, Berlin 2014, 230 S., 19,- Euro*

Der Band beinhaltet Beiträge einer Konferenz vom 23. Februar 2013 zum

Thema: „Demokratie – Wirtschaft – Staat: Demokratische Transformation als Strategie der Linken“. Veranstalter war der „Förderverein für Forschungen zur Geschichte der Arbeiterbewegung, Berlin, mit Unterstützung der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Anlass für die Konferenz war der 80. Geburtstag der Historikerin Ulla Plener, die sich, wie die in den Anhang aufgenommene Publikationsliste belegt, intensiv mit der Thematik „Demokratisierung der Wirtschaft“ auseinandergesetzt hat.

Die Jubilarin stellte 14 Thesen zur Diskussion, die eine solide Basis für die folgenden Beiträge der Konferenzteilnehmer schufen. Plener ging davon aus, dass die Forderung nach Wirtschaftsdemokratie von der sozialistisch orientierten Arbeiterbewegung seit Anfang des 20. Jahrhunderts erhoben wurde. Sie wurde vom Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund (ADGB) von 1919 bis 1933 als Konzept formuliert und verfochten. Die Forderung nach Wirtschaftsdemokratie bedeutete keinen Verzicht auf sozialistische Ziele und keinen Verzicht auf Sozialismus. Eine vollendete Wirtschaftsdemokratie ohne sozialistisches System könne es nicht geben. Plener geht auch darauf ein, dass die KPD das Konzept für die Wirtschaftsdemokratie als „reformistisch“ ablehnte. Im Widerspruch zu dem Beitrag von Sebastian Zehetmayer im vorliegenden Band, geht Plener davon aus, dass das Konzept nicht scheiterte, es sei vielmehr infolge des Machtantritts der Nazis nicht verwirklicht worden. Der Wirtschaftskrise der Jahre 1929 bis 1933 folgte der gewaltsame Abbruch jeglicher Bemühungen um die Demokratisierung der Arbeitsverhältnisse. Der DGB habe