

Gute Arbeit und Kapitalismuskritik

von Klaus Pickshaus

Ein politisches Projekt auf dem Prüfstand

Die Karriere von *Guter Arbeit* ist beachtlich. War *Gute Arbeit* anfangs ein ausschließlich gewerkschaftlich geprägter Begriff, so führte das erfolgreiche Agenda Setting der Initiatoren zur mittlerweile fast beliebigen Nutzung dieses Begriffs. Umso erforderlicher ist es in einer Bilanz des politischen Projekts *Gute Arbeit*, an die inhaltlichen Kernelemente und die strategische Ausrichtung zu erinnern.

Zweifellos hat vor allem die Entwicklung des DGB-Index *Gute Arbeit* mit den jährlich erhobenen repräsentativen Daten dazu beigetragen, das Verständnis von guter Arbeit aus Beschäftigtensicht öffentlichkeitswirksam zu profilieren. Angesichts zunehmender prekärer Jobs, einem anwachsenden Niedriglohnsektor und psychisch belastender Arbeitsbedingungen liefert *Gute Arbeit* einen Gegenentwurf, zu dem unter anderem ein festes, verlässliches Einkommen, eine unbefristete Beschäftigung sowie die Achtung bzw. der Schutz der Gesundheit gehören.

Profil und Ziele

Doch für eine politische Bilanz ist es sinnvoll, die Ziele und das Profil insgesamt zu skizzieren. Schließlich stand das gewerkschaftliche Projekt *Gute Arbeit*, zuerst entwickelt innerhalb der IG Metall mit dem Anspruch einer neuen Humanisierungsoffensive, Pate bei der erfolgreichen Revitalisierung von Arbeitspolitik. Der Anspruch war ehrgeizig: Es sollte um „ein arbeitspolitisches, Einzelthemen integrierendes Reformkonzept für eine moderne, humane Arbeitswelt“ gehen, um ein „Projekt, das (...) den Bedingungen des neuen, flexiblen Finanzkapitalismus Rechnung zu tragen hat“.^[1] Damit waren zumindest zwei anspruchsvolle Aufgaben vorgegeben: Zum einen die strategische Verortung und Zielbestimmung durch eine zeitdiagnostische Analyse des Gegenwartskapitalismus. Und zum anderen die Konkretisierung der einzelnen Themen der Initiative *Gute Arbeit* in den unterschiedlichen Handlungsfeldern. Der Bearbeitung dieser Aufgaben widme ich mich ausführlich in dem soeben erschienenen Buch [„Rücksichtslos gegen Gesundheit und Leben. Gute Arbeit und Kapitalismuskritik – ein politisches Projekt auf dem Prüfstand“](#).

An dieser Stelle sollen nur zwei Fragestellungen herausgegriffen werden. Die erste lautet: Inwieweit muss *Gute Arbeit* als ein „gegendentenzielles Projekt“ angelegt sein? Denn ein wirtschaftsfreundliches Angebot könnte mit dem Motto „Wettbewerbsvorteil Gesundheit“ gefunden werden, unter dem der Bundesverband



der Betriebskrankenkassen über viele Jahre hinweg jährlich eine zentrale Veranstaltung durchgeführt hat. Die Philosophie hinter diesem Motto besteht darin, dass die wirtschaftlichen Vorteile für Investitionen in die Gesundheit doch „vernünftig“ seien und so immer mehr Unternehmen dafür gewonnen werden können. Damit sollten Unternehmen zu Initiativen der Gesundheitsförderung motiviert und überzeugt werden.

Der Faktencheck zeigt: mit begrenztem Erfolg. Selbstverständlich lassen sich auch Belege und gute Praxisbeispiele dafür finden, dass gute Arbeitsbedingungen und Investitionen in eine Gesundheitsförderung zur wirtschaftlichen Stärkung von Unternehmen mittel- und langfristig beitragen können. Doch diese „Vernunft“ setzt sich nicht automatisch durch – zumal nicht unter Bedingungen der „Kurzfristökonomie“ im Gegenwartskapitalismus.

Auch bei vielen Arbeitsschützern und Arbeitsgestaltern hat sich seit langem das resignative Argument verbreitet, dass der ökonomische Nutzen in den Vordergrund zu stellen sei. Das Argument lautet: „Moderner Arbeitsschutz kann in der gegenwärtigen Situation nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn es gelingt, den Akteuren im gesellschaftlichen System der Arbeit seine Wirtschaftlichkeit nachzuweisen. Aufgrund ihrer Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel sind dies in erster Linie Kapitaleigner, Unternehmer oder angestellte Manager.“^[2] Diese Sicht führte zu diversen Versuchen, Arbeitsschutz auch in betriebswirtschaftlichen Kategorien zu operationalisieren – zum Beispiel in so genannten „Erweiterten Wirtschaftlichkeitsrechnungen“. Dabei wird auf die Schlagkraft und Unanzweifelbarkeit des systemkonformen Arguments gesetzt: „Im Betrieb zählen allein Kosten- und Produktivitätskriterien, ergo muss Managern, Geschäftsführern und Betriebseignern wissenschaftlich belegt werden, dass Gesundheitsschutz Vorteile bringt, für Wohlstand und Wohlbefinden, für Betriebsklima und Betriebsbilanzen.“^[3]

Dagegen stehen folgende Einwände:

- Einzelbetriebliche und gesamtgesellschaftliche Rationalität sind nicht deckungsgleich. Solange die Externalisierung von betrieblich verursachten Krankheitskosten nicht gesellschaftlich sanktioniert wird, „bleibt – von Ausnahmen abgesehen – Gesundheitsschutz zunächst einmal ein einzelbetrieblich problematischer Kostenfaktor, der Wettbewerbsvoraussetzungen negativ beeinflusst“.^[4]
- Kapitalistische Unternehmen „agieren nur begrenzt nach moralischen Imperativen: Sozialer Fortschritt ist sicherlich eine Kategorie, die in ihrem Zielsystem keine Rolle spielt.“ Deshalb ist die Erfahrung zu berücksichtigen, dass „auch tendenziell emanzipatorische Konzepte der Arbeitsgestaltung und des Gesundheitsschutzes ... in der betrieblichen Praxis technokratisch verengt



oder sogar für krude ökonomische Unternehmensinteressen instrumentalisiert werden können“. [5]

- Ein ausschließlicher Rekurs auf eine „erweiterte Wirtschaftlichkeitsrechnung“ ist deshalb kein „Königsweg“, sondern kann zur Dominanz ökonomischer Gestaltungskriterien führen.[6] Dennoch können solche Berechnungen für die Interessenvertretung im Sinne von konstruktiven Veto-Playern genutzt werden, um Alternativen für Investitionsentscheidungen sichtbar zu machen, Transparenz und Informationen zu verbessern, betriebliche Öffentlichkeit über Gefährdungen zu nutzen und Arbeitsschutz als integralen Bestandteil des betrieblichen Zielsystems zu verankern.
- Die Schlussfolgerung: „Es geht dann darum, Interessen zu erkennen, in Aushandlungsprozessen, aber auch in Konflikten durchzusetzen, wenn partielle Interessenüberschneidungen positive Ergebnisse anscheinend auf dem Silbertablett präsentieren.“[7]

Es bleibt also festzuhalten: Würde gesundheitsförderliche und gute Arbeit lediglich als wichtiger Wettbewerbsfaktor qualifiziert werden, so würde dies auf eine wettbewerbspolitische Vereinnahmung hinauslaufen, die Gute Arbeit und den Arbeitsschutz einem kurzfristigen, betriebswirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Kalkül unterwürfe.

Standort und/oder Arbeitnehmerinteressen

Das bedeutet: Will sich eine neue Humanisierungsinitiative dieser Restriktionen entledigen, muss sie sich entsprechender Vereinnahmungsversuche erwehren. „Wenn die Tendenzen der betrieblichen und europäischen Wettbewerbspolitik die Qualität der Arbeit eher negativ denn positiv berührt, dann muss eine Initiative für bessere Arbeit als „gegendentenzielles Projekt“ konzipiert und praktiziert werden. Als ein Projekt, das vor allem die gesundheitlichen, sozialen und arbeitsinhaltlichen Interessen der Beschäftigten zur Geltung bringt; und das aus den produktivitäts- und wettbewerbsfördernden Impulsen durchaus Bewegungsenergie bezieht, sie aber nicht zum zentralen Bewertungs- und Rechtfertigungskriterium erhebt.“[8]

Einem solchen Konzept steht nicht die Erfahrung entgegen, dass auch auf dem Feld der Gesundheit immer wieder Interessenkompromisse zwischen Kapital und Arbeit unumgänglich und auch möglich sind. Allerdings können solche Kompromisse weniger als Ausdruck gemeinsamer wettbewerbspolitischer Interessen, sondern eher als Resultate konfliktorischer Aushandlungsprozesse gedacht werden. Eigene, innovative Gestaltungskonzepte sind in dieser Strategie unverzichtbare Bestandteile einer arbeitsorientierten Interessenpolitik. Und da die arbeitspolitischen Gestaltungsspielräume umso größer sind, je weniger der externe Wettbewerbsdruck betriebliche Handlungsspielräume einengt, gehören wettbewerbsdämpfende



Regulierungen auf branchen- und strukturpolitischer Ebene als integrale Bestandteile zu einer *Gute-Arbeit*-Strategie.

Dies führt unmittelbar zur zweiten Fragestellung: Verlangt diese Realität interessenpolitischer Gegensätze nicht generell eine kapitalismuskritische Analyse der Voraussetzungen für *Gute Arbeit*?

Befunde aus einer Befragung von gewerkschaftlichen und betrieblichen Funktionsträgern zu deren Krisenerfahrungen machen deutlich, dass die „Erfahrung eines zur Permanenz gewordenen Krisenverlaufs im Vordergrund (steht). Dabei wird auch ein wirtschaftlicher Aufschwung von als krisenhaft erfahrenen unternehmens- und arbeitspolitischen Restrukturierungsprozessen überformt.“^[9] Während das Gefühl von Arbeitsplatzgefährdung abgenommen habe, habe dagegen „Arbeitskraftgefährdung“ in der Wahrnehmung zugenommen: „Die Beschäftigten fürchten vermehrt, den Leistungsanforderungen nicht mehr zu genügen.“^[10] Dies träfe auf den Produktions- wie auf den Dienstleistungsbereich gleichermaßen zu. In einer Konstellation, in der spontaner Druck von unten ausbleibe, „erwarten die betrieblichen InteressenvertreterInnen mehr unterstützende Vorgaben von ‚oben‘ – von der Gewerkschaft“. ^[11]

Genau auf solche Anforderungen muss ein Projekt *Gute Arbeit* Antworten geben. Würden in einer solchen Situation die Gewerkschaften auf Kapitalismuskritik in ihrer Programmatik, Publizistik und Bildungsarbeit verzichten, würde die finanzkapitalistische Wirtschaftsweise mit ihren zerstörerischen Wirkungen als „unveränderliches Kontinuum, eben als Ansammlung von Sachzwängen erscheinen, mit der man sich ausschließlich individuell auseinanderzusetzen hat“. ^[12] Befunde aus anderen Studien haben auf die entscheidende Rolle der Gewerkschaften hingewiesen. So sprechen Dörre u.a. von einem „heimat- oder orientierungslosen Antikapitalismus“: „Es gibt keine oder allenfalls sehr schwach ausgeprägte gewerkschaftliche Schemata, mit deren Hilfe sich kritische Gesellschaftsbilder synchronisieren und aktivieren ließen.“^[13] Und Detje u.a. hatten schon in der Studie „Krise ohne Konflikt?“ konstatiert: „Der Gewerkschaft wird zwar ein weitgehend erfolgreiches Krisenmanagement attestiert, aber ihre Aufgabe als aufklärende, deutende Institution hat sie in der aktuellen Krisensituation nicht erfüllt.“^[14]

Die Rolle der Kritik und Aufklärung

Erhebliche politische Potentiale könnten in der mittlerweile revitalisierten Arbeitspolitik der Gewerkschaften entwickelt werden. Aus den Befunden der Befragungsstudie resümieren auch Detje u.a., dass eine „Aufwertung einer kritischen Arbeitspolitik als zentralem gewerkschaftlichen Handlungsfeld – und damit einer kritischen Industriesoziologie“ eine aktuelle Aufgabe sei.^[15]



Doch wie sieht es mit den Erfolgchancen aus? Für die Perspektive einer solchen Arbeitspolitik sehen Nies und Sauer in der gegenwärtigen Ökonomie der Maßlosigkeit einen deutlich enger gewordenen „Korridor für Kompromisse, Bündnisse und Deals, die diesen Namen noch verdienen“. [16] Da der Markt seinem Begriff nach maßlos sei, endeten Verhandlungen und Kompromisse zumeist in einer Anpassung an den Markt. Die Folgen seien: „Existenzielle Unsicherheit und Prekarität von Arbeit auf der einen Seite und zunehmender Leistungsdruck, psychische Belastung und Frustration auf der anderen Seite“. [17] Für eine arbeitspolitische Strategie bestehe deshalb die Aufgabe bei der Entwicklung von Widerstandsformen in einem doppelten Schritt: Diese müssten einerseits an den Zumutungen für die menschliche Arbeitskraft ansetzen, die durch marktzentrierte Ansprüche und Steuerungsformen entstünden und darüber den Menschen als Träger der Ware Arbeitskraft negieren. Schließlich ist dieser Träger eine natürliche Person. Die Formulierung von Mindeststandards (z.B. von Mindesteinkommen und einer Entprekarisierung) und von Widerstands- und Rückfalllinien (z.B. in der Begrenzung von Arbeitszeiten und der Leistungsverausgabung) gehörten dazu. Zum anderen ginge es in dieser Widerstandsperspektive gleichzeitig darum, die „eigensinnige(n) und selbstverantwortliche(n), auf die Qualität der Arbeit bezogene(n) Interessen der Beschäftigten (aufzunehmen), die sich mit den ihnen zugemuteten unternehmerischen Rentabilitätsanforderungen brechen.“ [18]

Sighard Neckel formuliert den neuen Ansatzpunkt für Arbeitspolitik sehr anschaulich: „Wenn ich Menschen ständig auffordere: Bringe deine ganze Persönlichkeit in deine Arbeit ein, nicht nur deine kognitiven Fähigkeiten, sondern deine Gefühle, deine Werte, deine Kreativität, stelle dir selbst deine Aufgaben, erledige deine Projekte eigenständig, uns als Management interessiert nur dein Ergebnis – wenn das so ist, dann mobilisiert man permanent die besten Seiten des Menschen. Wenn die Unternehmen diese Mobilisierung jedoch gleichzeitig auf das ökonomisch Verwertbare begrenzen wollen und sagen, es zählt von dem, was du eingebracht hast, aber nur das, was auch Gewinn abwirft, und du sollst zwar selbständig sein, aber unsere Hierarchien gibt es selbstverständlich weiter – wenn es also zu solch widersprüchlichen Botschaften kommt, dann kann ich das als Management irgendwann nicht mehr kontrollieren, weil mit dieser Aktivierung zugleich die Ansprüche der Beschäftigten wachsen. Ich lasse damit also einen Geist aus der Flasche.“ [19]

Diesen „Geist aus der Flasche“ bezeichnet Dieter Sauer als den „politischen Sprengsatz“ einer „organisatorischen Revolution“, die einerseits die Partizipation der Beschäftigten in das betriebliche Herrschaftsgefüge einbindet, andererseits den Beschäftigten tatsächliche Mitentscheidungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten gewährt. „In den daraus entstehenden betrieblichen und gesellschaftlichen Konflikten liegen Potentiale für eine eigenständige Widerständigkeit der Individuen und Chancen für einen arbeitspolitischen Reformdruck.“ [20] Dabei gewinnen die



Aktivierung und Beteiligung der Beschäftigten und damit die Demokratisierung der Arbeit eine zentrale Rolle.

Gute Arbeit und Mitbestimmung

Dies wird notwendigerweise zu konkretisieren sein: Dabei geht es um den Einfluss der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung auf die Ressourcen, die für gute Arbeit erforderlich sind; es geht um Einfluss auf Leistungsverausgabung und Personalbemessung; es geht um den Einfluss auf Investitionsentscheidungen und Produktionsplanung sowie um Einfluss auf die Zeitressourcen. Mit anderen Worten: Es geht um ein neues und erweitertes Verständnis von Mitbestimmung und Beteiligung im Sinne einer Wirtschaftsdemokratie. Dies wird die betriebliche, tarifpolitische und auch die politisch-gesetzliche Handlungsarena gleichermaßen herausfordern. Die Initiative *Gute Arbeit* liefert hierfür eine inhaltliche Fundierung.

Als ein strategisches Projekt, um eine gewerkschaftliche Revitalisierung zu befördern, benennen auch Ehscheid, Pickshaus und Urban die arbeitspolitische Initiative *Gute Arbeit* in ihrem Beitrag, der im Forum Gewerkschaften der Zeitschrift Sozialismus eine lebhafte Strategiedebatte auslöste. „Aufbegehren und Widerstand, vor allem die kollektive und solidarische Veränderung der eigenen Arbeitsbedingungen brauchen entsprechende Einwirkungsmöglichkeiten und Rechte, brauchen demokratische Einflussmöglichkeiten im Betrieb. Damit wird Demokratie in der Arbeit als essenzielle Voraussetzung für eine erfolgreiche Krisenüberwindungsstrategie deutlich. *Gute Arbeit* muss demokratische Arbeit sein.“^[21] Wenn dieses inhaltliche Profil geschärft werden kann, wird sich eine Initiative *Gute Arbeit* auch gegen eine wettbewerbpolitische Vereinnahmung sperren können. Sie wird damit auch einen Beitrag für weiter gehende strategische Ziele leisten. „Die Demokratisierung der Wirtschaft – von der Gestaltung des Arbeitsprozesses selbst, über die Unternehmensentscheidungen bis hin zur Intervention in die Sozialpolitik sowie in zahlreiche andere Politikfelder wie z.B. die Struktur- und Regionalpolitik – bildet daher ein Feld, auf dem die Gewerkschaften selbst einen Beitrag zu einer Transformation über den Neoliberalismus und Kapitalismus hinaus leisten können.“^[22]

Man kann also zusammenfassen: *Gute Arbeit* – und das ist auch demokratische Arbeit – kann eine Antwort auf die Arbeitskraftgefährdung durch die Zumutungen des Finanzmarktkapitalismus sein. Und sie birgt das Potential, über die Ansprüche an demokratischer Entscheidung weitere Perspektiven zu erschließen.

Vom Autor jüngst erschienen: <http://www.vsa-verlag.de/nc/buecher/detail/artikel/ruecksichtslos-gegen-gesundheit-und-leben/>



Literatur/Quellen:

[1] Pickshaus, Klaus/ Urban, Hans-Jürgen (2002): Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeitspolitik. Plädoyer für eine neue Humanisierungsoffensive, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Heft 10/11, S. 631-639. Im Internet: http://hans-juergen-urban.de/archiv/literatur/pickshaus_urban_perspektiven.pdf

[2] Marstedt, Gerd/ Mergner, Ulrich (1996): Gesundheit als Produktivitätspotential. Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung im gesellschaftlichen und betrieblichen Strukturwandel, in: WSI-Mitteilungen Heft 2, S. 72

[3] Marstedt, Gerd/ Mergner, Ulrich (1995): Gesundheit als produktives Kapital. Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung im gesellschaftlichen und betrieblichen Strukturwandel, Berlin, S. 140

[4] Marstedt/ Mergner 1996, S. 73

[5] Ebenda

[6] Marstedt/ Mergner 1995, S. 143

[7] Marstedt/ Mergner 1996, S. 79

[8] Pickshaus/Urban 2002, S. 636

[9] Detje, Richard/Kawalec, Sandra/Menz, Wolfgang/Nies, Sarah/Sauer, Dieter/Bischoff, Joachim (2013): „Wir können uns wehren – wir tun es nicht“: Blick von unten auf Betrieb, Gewerkschaft und Staat. Befunde einer qualitativen Befragung von Vertrauensleute, Betriebs- und Personalräten aus Produktion und Dienstleistung, in: Z – Zeitschrift marxistische Erneuerung, Frankfurt, S. 79f.

[10] Ebenda, S. 80

[11] Ebenda, S. 84

[12] Dörre, Klaus/Sauer, Dieter/Wittke, Volker (Hrsg.) (2012): Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik, Frankfurt/New York, S. 500



[13] Dörre, Klaus/Hänel, Anja/Matuschek, Ingo (Hrsg.) (2013): Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen, Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben, Hamburg, S. 48

[14] Detje, Richard/Menz, Wolfgang/Nies, Sarah/Sauer, Dieter/Bischoff, Joachim (2013): Krisenerfahrungen und Politik. Der Blick von unten auf Betrieb, Gewerkschaft und Staat, Hamburg, S. 18

[15] Vgl. Fußnote 10, S. 83

[16] Nies, Sarah/Sauer, Dieter (2012): Arbeit – mehr als Beschäftigung? Zur arbeitssoziologischen Kapitalismuskritik, in: Dörre, Klaus/Sauer, Dieter/Wittke, Volker (Hrsg.): Kapitalismustheorie und Arbeit. A.a.O., Frankfurt/New York, S. 56f.

[17] Ebenda, S. 57

[18] Ebenda, S. 5

[19] Neckel, Sighard (2013): „Wir befinden uns überall in einer Phase des Schadenswachstums“ Interview mit Wolfgang Storz und Pit Wuhrer, in: WOZ Nr. 39/2013, vom 26.9.2013

[20] Sauer, Dieter (2013): Die organisatorische Revolution. Umbrüche in der Arbeitswelt – Ursachen, Auswirkungen und arbeitspolitische Antworten, Hamburg, S. 96

[21] Ehlscheid, Christoph/Pickshaus, Klaus/Urban, Hans-Jürgen (2010): Die große Krise und die Chancen der Gewerkschaften. Ein Beitrag zur Strategiedebatte, in: Sozialismus Heft 6, S.48

[22] Deppe, Frank (2012): Gewerkschaften in der Großen Transformation. Von den 1970er Jahren bis heute. Eine Einführung, Köln, S. 107

Autor: Klaus Pickshaus, Leiter des Funktionsbereichs Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik beim Vorstand der IG Metall

