

Foto: www.fotolia.de; © Ovidiu Iordachi



Was heißt Gute Arbeit?

von Kathleen Kollwe



» Das Konzept von Guter Arbeit – das englische Wort dafür ist „decent work“ und trifft es sogar noch besser: „anständige, menschenwürdige“ Arbeit – tauchte das erste Mal 1999 im Bericht der internationalen Arbeitskonferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) auf. Danach umfasst der Begriff diverse Aspekte von allem, was wir unter einer guten Arbeit überhaupt subsumieren können. Zusammengefasst in vier große Säulen gehören dazu Beschäftigung, Soziale Sicherung, ArbeitnehmerInnenrechte und Sozialdialog.

□ Gute Arbeit oder Turm zu Babel?

Jedoch gibt es im Detail keine einheitliche Begriffsbestimmung. Je nachdem, ob wir uns im internationalen, europäischen oder nationalen bzw. akteursbezogenen Kontext bewegen, werden die Inhalte von Guter Arbeit unterschiedlich breit gefasst, abhängig davon, wie weit man sich über Grenzen hinaus einigen kann und wie weit mit den Kompromissen riesige Unterschiede im Niveau von beispielsweise Regelungen zu Arbeitsbedingungen umfasst werden. Auch in Deutschland variiert die Auffassung von Guter Arbeit von Akteur zu Akteur. Mit etwas Kreativität kann ein unglaubliches Spektrum an Themen unter Gute Arbeit platziert werden, weil sich damit sehr vieles verbinden lässt: Sicherheit, Arbeitsbedingungen, Gesundheit, Anerkennung, Teilhabe, Qualifizierung, Motivation, Kultur ... Das hat Vor- und Nachteile. Die breite Spanne des Verständnisses birgt die Gefahr großer Verwirrung, wovon die Rede ist, wenn man über Gute Arbeit spricht. Was zu Missverständnissen und Nichteinhaltung von Vereinbarungen führen kann, verlockt auch geradezu zum „window dressing“: Seht her, wie toll wir sind. In den Augen mancher Zeitgenossen bedeutet Gute Arbeit überhaupt einen Arbeitsplatz zu haben.



Nachdem Arbeitsbedingungen in Zeiten des Wandels der Arbeitswelt lange Zeit trotz europäischer und internationaler Initiativen scheinbar ein Nischenthema für Gewerkschaften waren, gerade so, als ginge es um ein Luxusthema, dem man sich nun aufgrund der guten Konjunktur annehmen kann, rücken viele Aspekte von Guter Arbeit wieder in den Fokus der öffentlichen Debatten. Hierin steckt die Chance, die neue Arbeitswelt ernsthaft zu gestalten, Internationalisierung wirklich wahrzunehmen als Chance sowie alte und neue Instrumente so miteinander zu verbinden, dass sich ArbeitnehmerInnen nicht vor ihrer Tätigkeitsperspektive fürchten müssen. (Dazu haben u.a. die Initiativen der Einzelgewerkschaften und des DGB – zuletzt mit dem Index Gute Arbeit – aber nun auch der Leitantrag der SPD mit gleichen Titel beigetragen.)

□ Wie kann Gute Arbeit gestaltet werden?

Wichtig bei der Gestaltung von politischen und wirtschaftlichen Voraussetzungen für Gute Arbeit ist ein Ansatz, der sich nicht nur aus der Sozialpolitik und deren Instrumenten speist. Vielmehr scheint es sinnvoll, damit auch Einkommens-, Vermögens-, Ordnungs-, Bildungs- und Finanzpolitik zu verbinden und einzubeziehen, damit Prävention und Nachhaltigkeit in einem größeren Bedeutungszusammenhang wirken können. Gute Arbeit stellt ebenso wie eine nachhaltige Sozialpolitik, nicht die Anzahl der Maßnahmen, sondern das Ergebnis sozial gerechter Politik dar (siehe Kasseler Kreis: Berliner Thesen 2006).



Für eine erfolgreiche Gestaltung von Guter Arbeit ist es essentiell, dass alle relevanten Akteure daran arbeiten. So ergeben sich z.B. gemeinsame Schnittpunkte für Gewerkschaften und SPD in vielen Bereichen von Guter Arbeit. Hier seien drei davon näher betrachtet: Flexibilität versus Sicherheit, Einstellen auf die Wissensgesellschaft sowie Mitbestimmung und sozialer Dialog.

□ Secubility statt Flexicurity

Der immer schnellere Wandel in der Arbeitswelt betrifft mittlerweile 2/3 aller ArbeitnehmerInnen. Damit einher geht die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten, die Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis hin zu neuen Arbeits(-vertrags-)formen mit geringerer Absicherung und weniger Sicherheit. Der Europäische Rat wird im Dezember dazu eine EntschlieÙung fassen, wie der Mix aus Flexibilität und Sicherheit in der EU aussehen soll. Die Gefahr besteht darin, dass Flexibilität im Vordergrund steht, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu sichern. Erfahrungen aus anderen Ländern wie Dänemark, die immer als „best practice“ bejubelt werden, zeigen allerdings, dass sich die Euphorie für den sogenannten „Flexicurity-Ansatz“ (Flexibilität und Secubility – Flexibilität und Sicherheit) in Grenzen halten müsste. Vielmehr sollte der Ansatz seinen eigenen Schwerpunkt in der Sicherheit suchen – also „Secubility“ heißen, um die notwendige Flexibilität sozial zu flankieren.

□ Wissen für die gute Arbeit

Gute Arbeit heißt auch, die täglichen Herausforderungen einer möglichst nicht eintönigen Arbeit meistern, weitgehend selbstbestimmt arbeiten und sich Veränderungen am Arbeitsplatz stellen zu können. Aus- und Weiterbildung sind dafür prinzipielle Voraussetzungen. In der zunehmend wissensbasierten Arbeitswelt reicht die Ausbildung am Beginn des Berufslebens nicht mehr aus. Dieses Feld betrifft aber auch Bildung jenseits vom eigentlichen Arbeitsablauf. Für ArbeitnehmerInnen, die auf zunehmend flexibilisierten Arbeitsmärkten gegenüberstehen, sind Wissen, Kenntnisse und Fähigkeiten Voraussetzungen für die „Employability“ – Beschäftigungsfähigkeit. Unternehmen klagen über Fachkräftemangel. Für schlecht aus- oder kaum weitergebildete KollegInnen wird es immer schwieriger, einen passenden Arbeitsplatz zu finden bzw. ihn zu behalten. Allerdings kann es nicht dem einzelnen allein überlassen bleiben, sich aus- und weiterzubilden. Flexiblere



und immer weiter integrierte Arbeitsmärkte müssen auch von Sicherheiten und Angeboten für Aus- und Weiterbildung flankiert werden.

□ Mitbestimmte neue Arbeitswelt

Damit kommt ein weiterer Aspekt von Guter Arbeit ins Blickfeld. Die deutsche Mitbestimmung lebt von einem echten Sozialdialog und der Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Ein Secubility-Ansatz sollte, so wie es vom Europäischen Parlament gefordert wurde und auch auf der Arbeitsliste der deutschen Präsidentschaft für Gute Arbeit stand, starke Mitbestimmungsgrundsätze und den sozialen Dialog als Gestaltungsgrundlage nutzen. Dies nicht nur für rechtlich verbrieft Aspekte von Guter Arbeit, sondern auch für Inhalte, die gemeinhin unter dem größtenteils unilateralen CSR-Ansatz (Corporate Social Responsibility – gesellschaftliche Unternehmensverantwortung) gefasst werden, um garantierte Mitbestimmungsrechte nicht zu verwässern. Die deutschen Gewerkschaften stehen vor der Herausforderung der Europäisierung der Mitbestimmung – mit der Europäischen Aktiengesellschaft und verschiedenen anderen Unternehmensrichtlinien auf europäischer Ebene wird diese Herausforderung sehr konkret: Unternehmen und Kapital sind international und/oder europäisch aufgestellt. Mitbestimmte Gestaltung der neuen Arbeitswelt ebenso die Regulierung oder Re-Regulierung muss sich demnach ebenfalls grenzüberschreitend orientieren. Dabei spielt die Mitbestimmung des einzelnen an seinem Arbeitsplatz eine gleichgroße Rolle wie Unternehmensmitbestimmung und Sozialdialog. Ersteres hat bewiesener Weise weniger Chancen ohne die anderen beiden Komponenten.

□ Ausblick: Gute Arbeit vergleichbar machen

Es gibt in der Mehrzahl der EU Länder ähnliche Ansätze für die Messung von guter Arbeit wie in Deutschland mit dem DGB-Index Gute Arbeit. Wissenschaftlich ist dies zwar umstritten: wie will

man Sicherheit, Unternehmenskultur oder Dialog in Messzahlen packen? Dennoch: durch die Einführung des Euro sind Löhne und Preise vergleichbar geworden. Warum sollen nicht Arbeitsbedingungen vergleichbar werden? Bei der Entscheidung in welcher Art dies geschehen kann, müsste man die Überlegungen einbeziehen, die am Anfang des Artikels angestellt wurden: was versteht man darunter und wie verhindert man den Missbrauch eines Indexes. Allerdings wären damit Vergleiche nicht nur innerhalb eines Unternehmens möglich, sondern auch grenzüberschreitend.

» Als gemeinsame Orientierungshilfe würde ein solcher gemeinsamer Index die grenzüberschreitende Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit unterstützen und eventuell Inhalte für grenzüberschreitende Tarifverhandlungen verdeutlichen. ArbeitnehmerInnen und Unternehmen können direkt vergleichen, wie zufrieden sie mit ihrer Arbeit sind oder wie gesund sie ihre Arbeitsbedingungen einschätzen. Für die Unternehmen gelten für einen europäischen Index die gleichen Vorteile wie von nationalen Vergleichsindizes.

□ Gemeinsam anpacken

Im Sinne einer inhaltlichen Orientierung, kommen für Gewerkschaften als auch für die SPD mehrere Punkte in Frage, bei denen sich gemeinsame Schnittstellen ergeben. Diese Schnittstellen könnten produktiv genutzt werden, um die entsprechenden Bereiche von Guter Arbeit aufzunehmen und zu gestalten. Die dargestellten Handlungsfelder sind dabei nur ein kleiner Ausschnitt der Möglichkeiten. ■

↳ Kathleen Kollwe, 1971, promoviert am Otto-Suhr-Institut FU Berlin, sie ist Mitglied der IG Metall sowie der SPD und aktiv im „Kasseler Kreis“, einem Netzwerk junger GewerkschafterInnen mit SPD-Partei-buch und dem Ziel, gemeinsame Ansatzpunkte von Gewerkschaften und SPD zu entwickeln.

Die Jahrestagung 2008 wird sich mit Guter Arbeit, Prekarisierung und atypischer Beschäftigung, Weiterbildung und Mitbestimmung am Arbeitsplatz beschäftigen.