

Arbeitgeber gegen „Neue Kultur der Arbeit“

Eine neue Kultur der Arbeit ist nicht erforderlich, es gibt sie schon. Im Grunde ist die Arbeitswelt völlig in Ordnung, was fehlt, ist lediglich mehr Eigenverantwortung der Beschäftigten. Mit dieser Herangehensweise haben Arbeitgeberverbände nicht nur erwartungsgemäß die Initiativen der Gewerkschaften für Gute Arbeit angegriffen, sondern auch dem gerade erst gestarteten Projekt des Bundesarbeitsministeriums für eine Neue Kultur der Arbeit in der vorgeschlagenen Form eine deutliche Absage erteilt.

Die vom Bundesarbeitsministerium (BMAS) ausgerufene Initiative für eine „Neue Kultur der Arbeit“ ist, kaum begonnen, schon ins Stocken geraten. Zwar konstituierte sich der eigens gebildete Beirat der Initiative Ende April in Berlin. Doch die für Anfang Juli geplante nächste Beiratssitzung musste bereits ausfallen, weil die Arbeitgeber massive Kritik am vor-

geschlagenen Grundverständnis des Vorhabens vorgebracht hatten und ein Minimalkonsens der beteiligten Akteure nicht zu Stande kam. Dem Beirat gehören 21 Mitglieder aus Unternehmen, Gewerkschaften und Verbänden an. Ihm war die Aufgabe gestellt, die nächsten Schritte für ein gemeinsames Aktionsprogramm, das noch im Sommer (also vor der Bundestagswahl) von

der Bundesregierung verabschiedet werden sollte, zu erarbeiten. Dieses Ziel wird nun nicht erreicht werden.

Die Initiative ist vom Bundesarbeitsministerium (BMAS) ins Leben gerufen worden und startete im März mit einer Tagung in Berlin. Sie besteht neben der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) und soll diese flankieren (siehe

BDA-Arbeitskreis „Psychische Belastung“

der BDA-Arbeitskreis „Psychische Belastung“ hat sich mit dem Thema „Psychische Gesundheit“ und dessen Bedeutung für den betrieblichen Alltag beschäftigt und die inhaltliche Basis für das „BDA-kompakt“ „Erfolgsfaktor psychische Gesundheit“ geliefert (www.bda-online.de → Publikationen → kompakt → Buchstabe „P“). In dem „kompakt“ wird eingeräumt, dass Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit sich auf die Arbeitsprozesse und Ergebnisse negativ auswirken können. Berichte berufsständischer Verbände (z. B. der Psychologen) und die jährlichen Gesundheitsreporte von Krankenkassen würden zu einer starken Wahrnehmung des Themas der psychischen Störungen führen. Häufig sei in Analysen hierzu der Einfluss von Faktoren der Arbeitswelt hervorgehoben. Ein weiteres jüngstes Beispiel hierfür sei die gemeinsame Positionierung der IG Metall mit dem Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V. (VBBW) und die darauf gegründete Initiative „Wenn die Psyche Alarm schlägt“. Diese Sensibilisierung in der öffentlichen Wahrnehmung habe auch dazu geführt, dass das Thema in der Initiative „für eine neue Kultur der Arbeit“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) hervorgehoben werde. Es wird aber bestritten, dass es wirklich eine generelle Zunahme der psychischen Störungen gebe. Eher handele es sich um eine deutlichere Wahrnehmung des Problems. Zur Lösung sei insbesondere auch die Eigenverantwortung der Beschäftigten selbst gefragt.

Gute Arbeit. 6/2009, Seite 11). Sie wird auch im Rahmen eines Humanisierungsprogramms des BMAS verortet, dessen Konturen und finanzielle Dimensionen noch nicht klar zu erkennen sind.

Ein breites Reformbündnis ist nicht in Sicht

Klaus Brandner (SPD), parlamentarischer Staatssekretär im BMAS, hatte im Juni auf einer Tagung der Gewerkschaft ver.di die neue Initiative in die Tradition der Programme zur Humanisierung der Arbeitswelt (HdA) gestellt, wie sie in den siebziger und achtziger Jahren entwickelt worden waren. Er widersprach dabei einer These des Arbeitswissenschaftlers Dieter

Sauer, der mit Blick auf die früheren HdA-Programme sinngemäß gesagt habe, anders als damals sei heute ein breites Reformbündnis zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Politik zur Gestaltung einer humanen Arbeitswelt nicht gegeben. Brandner hielt dem entgegen, gerade die BMAS-Initiative für eine Neue Kultur der Arbeit sei eben ein solches Reformbündnis.

Inzwischen sieht es aber danach aus, dass es die Verweigerungshaltung der Arbeitgeber ist, die ein solches Bündnis utopisch erscheinen lässt. Stein des Anstoßes ist der Entwurf eines Grundsatzpapiers zur „Initiative Neue Kultur der Arbeit“, die das BMAS den beteiligten Partnern vorgelegt hatte. Mit Datum vom 3. Juni 2009 entgegnete die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) darauf mit einer Stellungnahme, die die vom BMAS entwickelten Positionen in praktisch allen wesentlichen Punkten ablehnte. Die Stellungnahme ist ein internes Papier, das der Redaktion vorliegt. „In der aktuellen Fassung kann die BDA dem Papier nicht zustimmen“, hieß es dort einleitend. Die wirtschaftlichen Bedingungen würden in dem Papier ignoriert. Die „berechtigten Interessen“ der Beschäftigten müssten stärker mit den „betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten“ in Einklang gebracht werden.

Arbeitgeber: Gute Arbeit gibt's schon überall

Die vom BMAS gewählte Bezeichnung „Neue Kultur der Arbeit“ wurde von der BDA rundweg abgelehnt. Sie impliziere eine Kritik an der jetzt schon bestehenden „Kultur der Arbeit“, die nicht akzeptiert werden könne. „Menschenwürdige und menschengerechte Arbeitsbedingungen“ seien in Deutschland eine „Selbstverständlichkeit“, das Arbeitsschutzniveau sei hoch und liege „europaweit über dem Durchschnitt“. Als alternativen Titel schlug die BDA vor: „Für eine moderne Kultur der Arbeit – gemeinsam Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit sichern“. Weiter bestehende „Beschäftigungshemmnisse“ müssten beseitigt werden; dazu wird z. B. eine Fortsetzung der vergangenen Arbeitsmarkt-„Reformen“ angemahnt. Sie dürften nicht „verwässert oder rückgängig gemacht“ werden. Schließlich wurde noch das neoliberale Dogma

wiederholt: „Wir brauchen eine Kultur, in der Vorrang hat, was Arbeit schafft“. Das ist nichts anderes als das platte Arbeitgeber-Krisenmotto: Hauptsache Arbeit, egal welche. Jegliche „Kultur der Arbeit“ bleibt dabei auf der Strecke.

Weiter so: Keine Kritik an der Kurzfrist-Ökonomie

Eine auch nur vorsichtige Kritik der Kurzfristökonomie, die die Finanz- und Wirtschaftskrise maßgeblich verursacht hat, wird ebenfalls zurückgewiesen. Die BDA verlangt, den vom BMAS vorgeschlagenen Satz „Mit einer kurzfristig ausgerichteten Wettbewerbsstrategie werden Unternehmen den neuen Herausforderungen immer weniger gerecht“ zu streichen. Der Satz enthalte eine „unangebrachte, verallgemeinerte Kritik an den Unternehmen“. Es bleibt schwer vorstellbar, wie eine „Neue Kultur der Arbeit“ auch nur angestrebt werden könnte, ohne sich kritisch mit der Krise und dem gescheiterten finanzmarktgetriebenen Wirtschaftssystem auseinanderzusetzen. Die Arbeitgeber lassen damit auch erkennen, dass sie die Ursachen der derzeitigen Krise nicht reflektiert und aus ihr nicht gelernt haben, sondern weiter machen wollen wie bisher.

Beschäftigte sollen mehr „Eigenverantwortung“ zeigen

Eine „moderne Kultur der Arbeit“, wie die Arbeitgeber sie sehen, liegt nach Auffassung der BDA „in der Verantwortung aller“, „insbesondere der Beschäftigten“. Diese „Eigenverantwortung“ der Beschäftigten wird im BDA-Papier in vielen Zusammenhängen immer wieder nachdrücklich hervorgehoben. „Eigenverantwortung“ ist ein neoliberales Lieblingsschlagwort – gemeint ist immer die Verantwortung der anderen, in diesem Fall der Beschäftigten. Der Grundgedanke des Arbeitsschutzgesetzes, dass nämlich der Arbeitgeber die Letztverantwortung dafür trägt, dass die Beschäftigten unter Bedingungen arbeiten, die ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden nicht beeinträchtigen, ist hier völlig aus dem Blickfeld.

So müssten die Arbeitnehmer „verstärkt Eigenverantwortung und -initiative in der beruflichen Weiterbildung übernehmen“, diese also offenbar in ihrer Freizeit und auf eigene Kosten

absolvieren, weil sie selbst ja auch von ihr profitierten. Auch für den Erhalt ihrer „Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit“ sollen sie „Eigenverantwortung“ übernehmen. Sie sollen z. B. „selbst ihr Möglichstes tun, um ihre Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit bis zur Rente zu erhalten“. Auch die betriebliche Gesundheitsförderung soll dazu beitragen, die „Eigenverantwortung“ zu stärken. „Bei der Gesunderhaltung“, so heißt es im BDA-Papier weiter, „kommt es in erster Linie auf die Eigenverantwortung und die Bereitschaft des Einzelnen zur Mitwirkung an“. Bisherige Regelungen, die den Beschäftigten ein sozialverträgliches früheres Ausscheiden aus dem Arbeitsleben ermöglichen, sind so gesehen „Fehlansätze“, die diese Eigenverantwortung behindern. Selbst wenn man dem allem zustimmen würde, bliebe doch immer noch die Frage, welchen konkreten Beitrag die Arbeitgeber denn zur Gesunderhaltung der Beschäftigten zu leisten gedenken: Außer der Beteuerung, dass ja schon alles getan werde, findet sich dazu aber kein einziger Gedanke. An einigen Stellen wird lediglich auch an die Verantwortung der Politik erinnert. Die Verantwortung der Arbeitgeber selbst kommt nicht vor.

Psychische Erkrankungen – das Problem wird klein geredet

Auch die – richtige – Feststellung im BMAS-Papier, „insbesondere die psychischen Belastungen“ nähmen „in der Arbeitswelt ... an Bedeutung zu“, fordert den Protest der Arbeitgeber heraus. Sie verlangen, diesen Satz zu streichen. „Richtig ist“, heißt es bei der BDA dazu, „dass psychische Erkrankungen in der öffentlichen Wahrnehmung mehr Aufmerksamkeit erlangt haben“. Daraus könne aber nicht gefolgert werden, „dass psychische Belastungen in der Arbeitswelt zugenommen haben“. Diese Behauptung steht in krassem Widerspruch zu allen Studien und Untersuchungen beispielsweise der Krankenkassen, die eine echte Zunahme (und nicht nur eine deutlichere Wahrnehmung) der psychischen Belastungen und auch der psychischen Erkrankungen belegen.

Kein Handlungsbedarf bei arbeitsbedingten Erkrankungen?

Ein weiterer Stein des Anstoßes für die Arbeitgeber ist die Tatsache, dass

im Entwurfspapier des BMAS die Notwendigkeit unterstrichen wird, es müsse mehr gegen arbeitsbedingte Erkrankungen unternommen werden. Das BMAS formuliert dazu durchaus vorsichtig: „Es ist uns in den letzten Jahren und Jahrzehnte zwar eindrucksvoll gelungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und schwere körperliche Belastungen zurückzudrängen. Wir verzeichnen aber immer noch zu viele arbeitsbedingte Erkrankungen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu zwingen, frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden.“ Auch diese Passage lehnt die BDA ab. Sie fordert stattdessen die uneingeschränkte Erfolgsmeldung, dass es gelungen sei, „Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, schwere körperliche Belastungen und gesundheitsbedingtes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben deutlich zu reduzieren“. Wenn es dennoch viele Fälle dieser krankheitsbedingten Frühinvalidisierung gebe, so wird widerwillig eingeräumt, liege das daran, dass Beschäftigte den „Arbeitsanforderungen gesundheitlich nicht mehr gewachsen“ seien oder sie „nicht in andere Arbeitsaufgaben oder auf andere Arbeitsplätze wechseln“ wollten oder könnten. Womit die massiven Defizite bei der alternsgerechten Arbeitsgestaltung schlicht bestritten werden.

Arbeitgeber nicht zur Prävention verpflichtet?

Schließlich wird noch fälschlich die betriebliche Gesundheitsförderung mit Prävention gleichgesetzt. Betriebliche Gesundheitsförderung sei eine freiwillige Maßnahme der Betriebe. Weiter heißt es dann: „Prävention ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und darf deshalb nicht zur Pflicht der Arbeitgeber umgemünzt werden.“ Hier wird mit Kanonen auf Spatzen geschossen: In dem BMAS-Papier geht es keineswegs darum, die Arbeitgeber zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu verpflichten, dazu besteht gar keine Rechtsgrundlage. Allerdings hat es sich offenbar noch nicht bis zur BDA herumgesprochen, dass Prävention etwas sehr viel weiter gefasstes ist als Gesundheitsförderung, dass der präventive Ansatz des modernen Arbeitsschutzrechts sehr wohl klar formulierte verbindliche Verpflichtungen der Arbeitgeber einschließt.

Bei alledem ist schwer vorstellbar, wie ein Konsens aller Beteiligten für eine Initiative „Neue Kultur der Arbeit“ zu Stande kommen soll.

Weitere Informationen

Hinweise zur BMAS-Initiative „Neue Kultur der Arbeit“ online unter www.das-halbeleben.de/portal/generator/7492/startseite.html; der Geschäftsbericht 2008/2009 von Gesamtmetall kann herunter geladen werden unter www.gesamtmetall.de (→ Presse → Geschäftsbericht). Die der Redaktion vorliegende interne Stellungnahme der BDA stellen wir ab August unter www.gutearbeit-online.de zum Download zur Verfügung, damit sich unsere Leserinnen und Leser selbst ein Urteil bilden können.

Arbeitgeberverband Gesamtmetall: Gute Arbeit, wohin man blickt

Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall nimmt in seinem aktuellen Geschäftsbericht 2008/2009 ebenfalls zur „Neuen Kultur der Arbeit“ oder auch zur schon länger bestehenden „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) Stellung. Die Metall-Arbeitgeber leisteten dazu ihren Beitrag, heißt es, aber sie sorgten auch dafür, „dass daraus keine neuen Belastungen für die Unternehmen erwachsen“. Vor allem dem vom BMAS vorgelegten Aktionsprogramm „Für eine Neue Kultur der Arbeit“ steht Gesamtmetall „skeptisch gegenüber“. Nach den Vorstellungen des BMAS sei mit „neuen Belastungen für die Betriebe zu rechnen“. Es dürfe aber keinesfalls „zu neuen gesetzlichen Ansprüchen oder einer Ausweitung der Mitbestimmungsrechte“ kommen.

Deshalb steht Gesamtmetall den gewerkschaftlichen Kampagnen für „gute Arbeit“ auch ablehnend gegenüber. Insbesondere wird hier auf die IG Metall-Initiative Gute Arbeit verwiesen, aber auch auf die im April gestartete Kampagne „Gemeinsam für ein Gutes Leben“ (siehe dazu den Beitrag in diesem Heft S. 13). Der IG Metall wird vorgeworfen, sich bei ihren Kampagnen auf „pseudowissenschaftliche Erhebungen“ zu stützen. Dazu wird ausdrücklich auch der DGB-Index Gute Arbeit gezählt, der „in jeder Hinsicht fragwürdig“ sei. Er sei „nicht transparent“, „unwissenschaftlich und unseriös“ (vgl. dazu bereits die Stellungnahmen in Gute Arbeit. 5/2009, Seite 8-10 und 3/2009, Seite 25-27).