



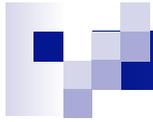
Richard Detje

Krisenopfer Gute Arbeit?

Arbeitsschutztag 2010:

Gute Arbeit – Krisenopfer oder
Grundlage für Gutes Leben?

Weingarten, 4.11.2010



Gute Arbeit – *Krisen-* und *Aufschwungopfer*?

Keine Zeit – kein Geld – für Gute Arbeit...

- weil die Krise andauert und noch nicht überwunden ist
oder
- weil die Konjunktur wieder angesprungen ist
oder
- weil der Wettbewerbsdruck hoch ist
oder ... oder ... oder ...



Thematische Verlagerung in »Freizeit«

auf individuelle Rechnung, während im Betrieb straffes Kostenmanagement herrscht





Krank machende Arbeit kostet 43,9 Milliarden Euro

Welche Kosten jedes Jahr durch Fehltage und Frühverrentungen entstehen:

17,7 Mrd.



Behandlungen

15,7 Mrd.



Arbeitsausfälle

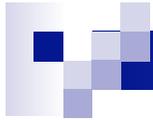
10,5 Mrd.



Frühverrentungen

Quelle: Bundesverband der Betriebskrankenkassen 2008

© direkt | 20 | 2008



Inhalt

1. Arbeitsschutztag 2010: am Ende der Krise?
2. 3 Irrwege aus der Krise
3. Belastungs Panorama schlechter Arbeit
4. Gute Arbeit: die TOP 10



Die Krise hat Spuren hinterlassen...

»Auch wenn die Wirtschaft wieder boomt: Die Krise ist nicht vorbei. In unseren Ergebnissen ... zeigt sich, dass die Reaktion auf die Wirtschaftskrise erst langsam zum Tragen kommt und eine andere, nicht mehr wirtschaftliche Krise zur Folge hat.«
(FES-Studie 2010)

»Der Protest ist die Auflehnung gegen ein politisches System, das dabei ist, sich in seiner derzeitigen Form zu verwirklichen... Die Finanzkrise allein und mit ihr die Aufdeckung eines großen Schwindels veränderte die Sicht auf ein Projekt wie Stuttgart 21 in weitreichendem Maße.«
(Internet, Gegner von Stuttgart 21)



Die Krise hat Spuren hinterlassen...

»Diese Krise hat in der Gesellschaft nicht nur ein Gefühl von Ungerechtigkeit erzeugt, sondern den Eindruck des Werteverfalls, der dem Wirtschaftsliberalismus zugeordnet wird. Die Rentenreform soll dazu beitragen, dass die Wirtschaftsmechanismen so weiter funktionieren wie vor der Krise. Der Aufstand richtet sich gegen die Geldgier als Motor der Geschichte.«

(Henri Vacquin, französischer Soziologe)



Die Krise hat Spuren hinterlassen...

»Krise? Welche Krise? Bei uns ist ständig Krise. Der Betrieb wird ständig umgekrempelt. Mal Outsourcing, mal Insourcing. Mal wird in der Abteilung abgebaut, mal in der anderen. Das einzig Konstante ist: Wir sollen immer mehr leisten, umsonst, ohne dass wir was dafür kriegen. Irgendwann ist Schluss. Weil die Belegschaft nicht mehr kann. Wenn das so weiter geht, kriegen wir die Krise.«

(Betriebsrätin, Bosch-Siemens-Hausgeräte)



Krisenursachen und Gute Arbeit

- These 1

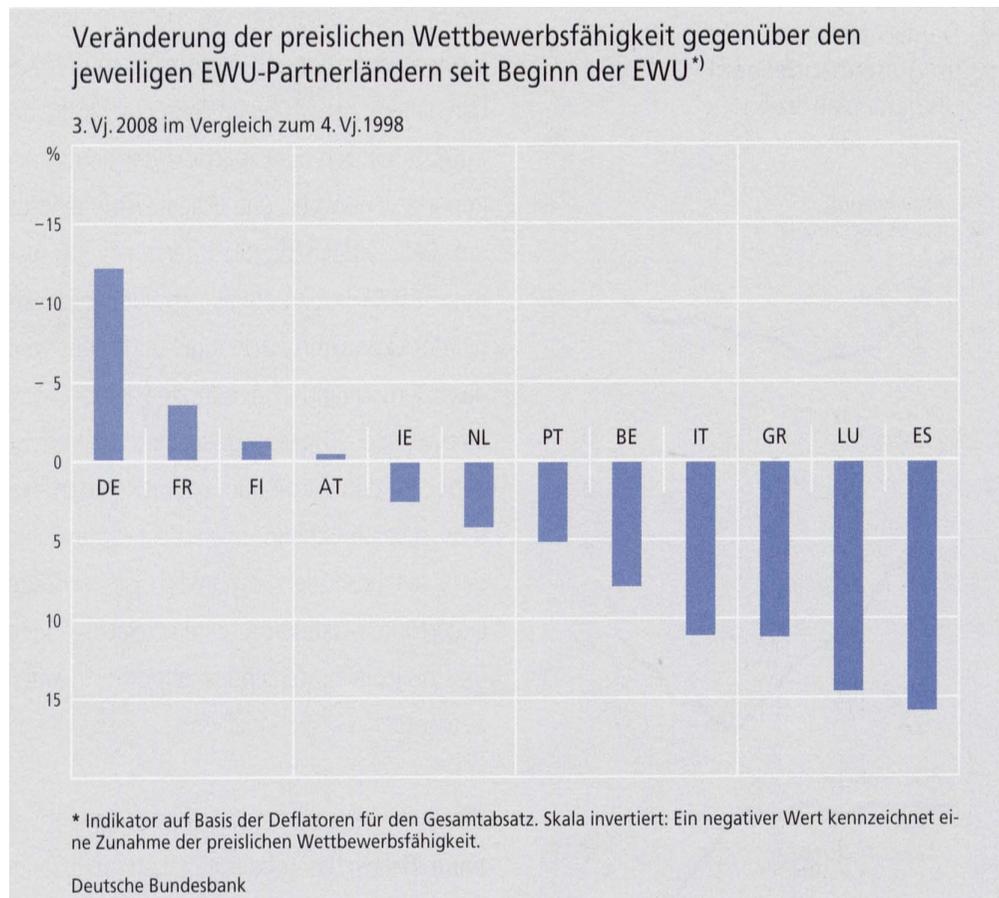
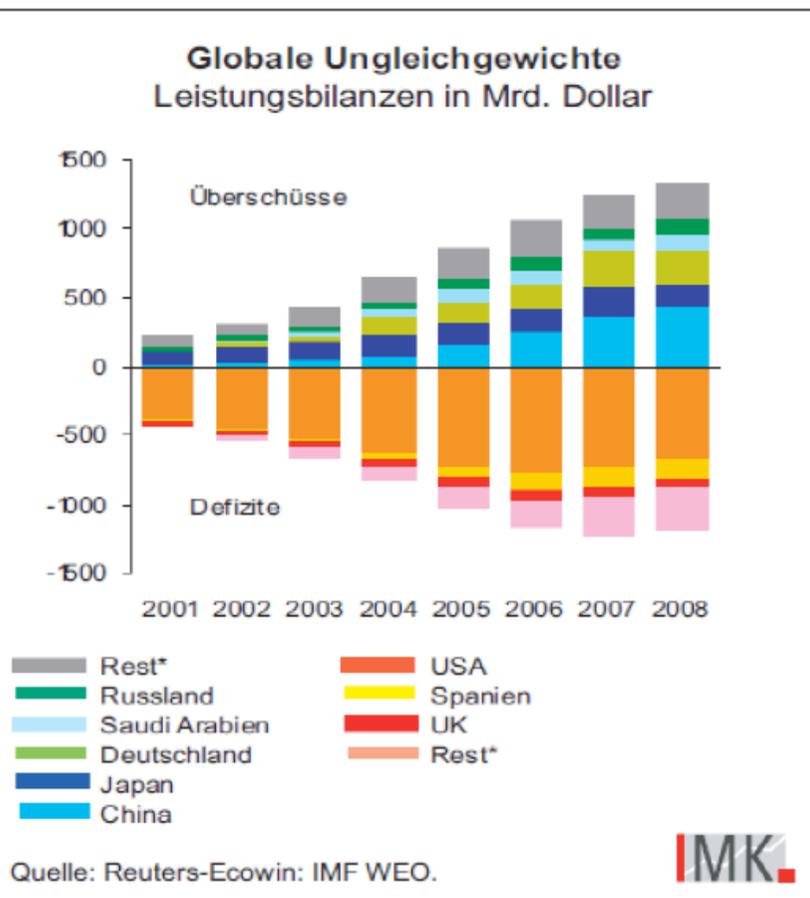
In und nach der Krise bildet sich – ohne Politikwechsel – ein verschärftes Wettbewerbsregime heraus.

Das könnte heißen:

»Wer sich heute Gute Arbeit auf die Fahne schreibt, meint eigentlich die schlechte Arbeit, gegen die es sich zu wehren gilt«
(Dieter Sauer, ISF München)



Szenario: verschärftes Wettbewerbsregime



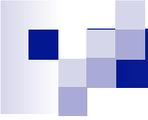
- Herausforderung 1: China als Konkurrent und Absatzmarkt
- Herausforderung 2: Verdrängungskonkurrenz auf dem US-Markt
- Herausforderung 3: Was wird aus dem EU-Hauptmarkt?



Krisenursachen und Gute Arbeit

- These 2

Die Krise ist nicht nur eine Finanz- und Wirtschaftskrise, sie ist auch eine Krise der Unternehmenspolitik und der Arbeits- und Leistungs politik.



Krise der Unternehmenssteuerung

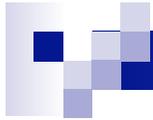
Finanzmarktsteuerung

- »Den Druck der Finanzmärkte herunterzurechnen auf jeden einzelnen Mitarbeiter, das ist das Kunststück, das über das Überleben der Betriebe entscheiden wird.«

(Martin Kannegiesser, Gesamtmetall, Nov. 2000)

- »Ich höre jedes Jahr von den Führungskräften den Satz: Wir legen noch eine Schippe drauf... Und das Merkwürdige ist: Wir schaffen das jeweils und die Konsequenz ist davon dann, dass sich die Spirale wieder weiterdreht, wir am Ende des Jahres wieder hören, dass wir noch eine Schippe drauflegen sollen, obwohl wir eigentlich ständig schon am Limit arbeiten.«

(Finanzdienstleister)



Inhalt

1. Arbeitsschutztag 2010: am Ende der Krise?
2. **3 Irrwege aus der Krise**
3. Belastungsparorama schlechter Arbeit
4. Gute Arbeit: die TOP 10



Wege aus der Krise 1: Restrukturierung?



Health in Restructuring

Formen der Restrukturierung

- **Schließungen**
- **Personalabbau (Downsizing)**
- **Outsourcing**
- **Off-shoring**
- **Verlagerung in Subunternehmen**
- **Fusionen**
- **räumliche Veränderungen**
- **unternehmensinterne Mobilität durch Schaffung interner Arbeitsmärkte**

*Europäische Expertengruppe (2008):
Empfehlungen für die EU-Kommission
zu Gesundheitseffekten von
Restrukturierung*

Auswirkungen

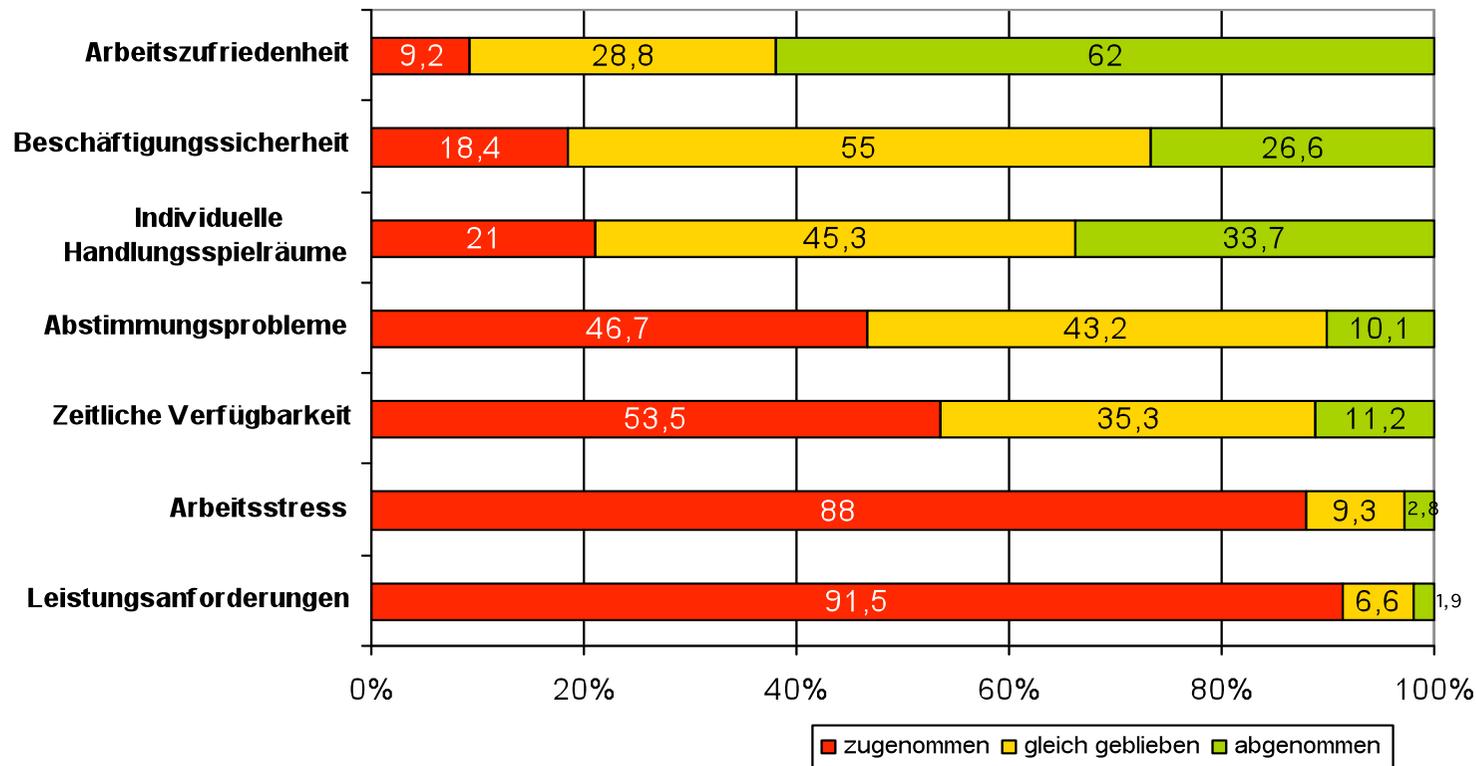
- **Unsicherheiten und Irritationen auf allen Ebenen (Wahrnehmung: »sozialer Krieg«)**
- **Stressfaktor für die »Opfer« als auch für die die »Verbleibenden«**
- **Zeit voller Turbulenzen, betrifft auch Management und Führung**
- **Zunahme von Konkurrenz unter Beschäftigten: Arbeitsklima**
- **Zunahme von Arbeitsplatzunsicherheit**

Restrukturierung und Innovation



Veränderung der Arbeitsbedingungen als Folge von Innovationen

(in %; WSI Betriebsrätebefragung 2008/2009)



Von sozial regulierter Arbeit zu: Vermarktlichung + Entgrenzung

Budget- und Personalpolitik der untersten Linie
autoritärem Regime statt Kooperation



Wege aus der Krise 3: Intensivierung?

Betriebliche Veränderungen in Folge der Krise und persönliche Betroffenheit

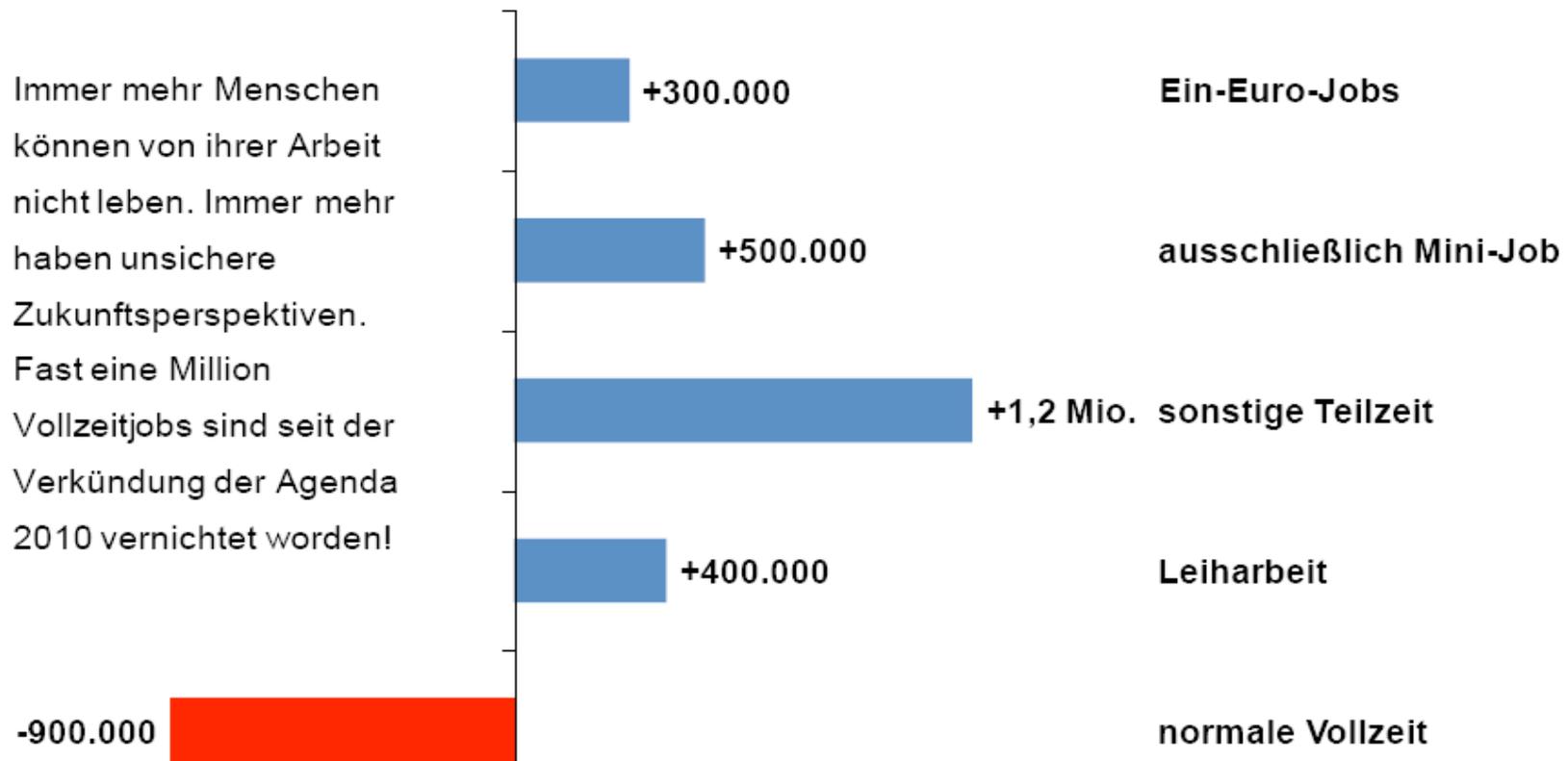
	Nein	Weiß nicht	Ja	pers. betroffen
Über-/Plusstunden systematisch abgebaut	69%	4%	27%	17%
Minusstunden wurden aufgebaut	83%	5%	12%	7%
Urlaub wurde angeordnet	82%	3%	16%	9%
Kurzarbeit wurde eingeführt	83%	2%	15%	10%
Arbeitszeit wurde auf andere Weise verkürzt	89%	3%	8%	5%
Einsatz von Leiharbeit wurde reduziert	76%	6%	18%	1%
Löhne/Gehälter/Sonderzahlungen gesenkt	78%	3%	19%	14%
Umstrukturierungen (z.B. Veränderungen in Abt.)	70%	7%	23%	9%
Arbeitsplätze wurden abgebaut	74%	5%	21%	3%
Arbeitsintensität wurde erhöht	63%	6%	31%	21%
Zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen	80%	7%	13%	7%

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2010, Tatjana Fuchs



Wege aus der Krise 2: mehr Bad-Jobs?

Veränderung der Erwerbstätigenzahlen 2003-2008

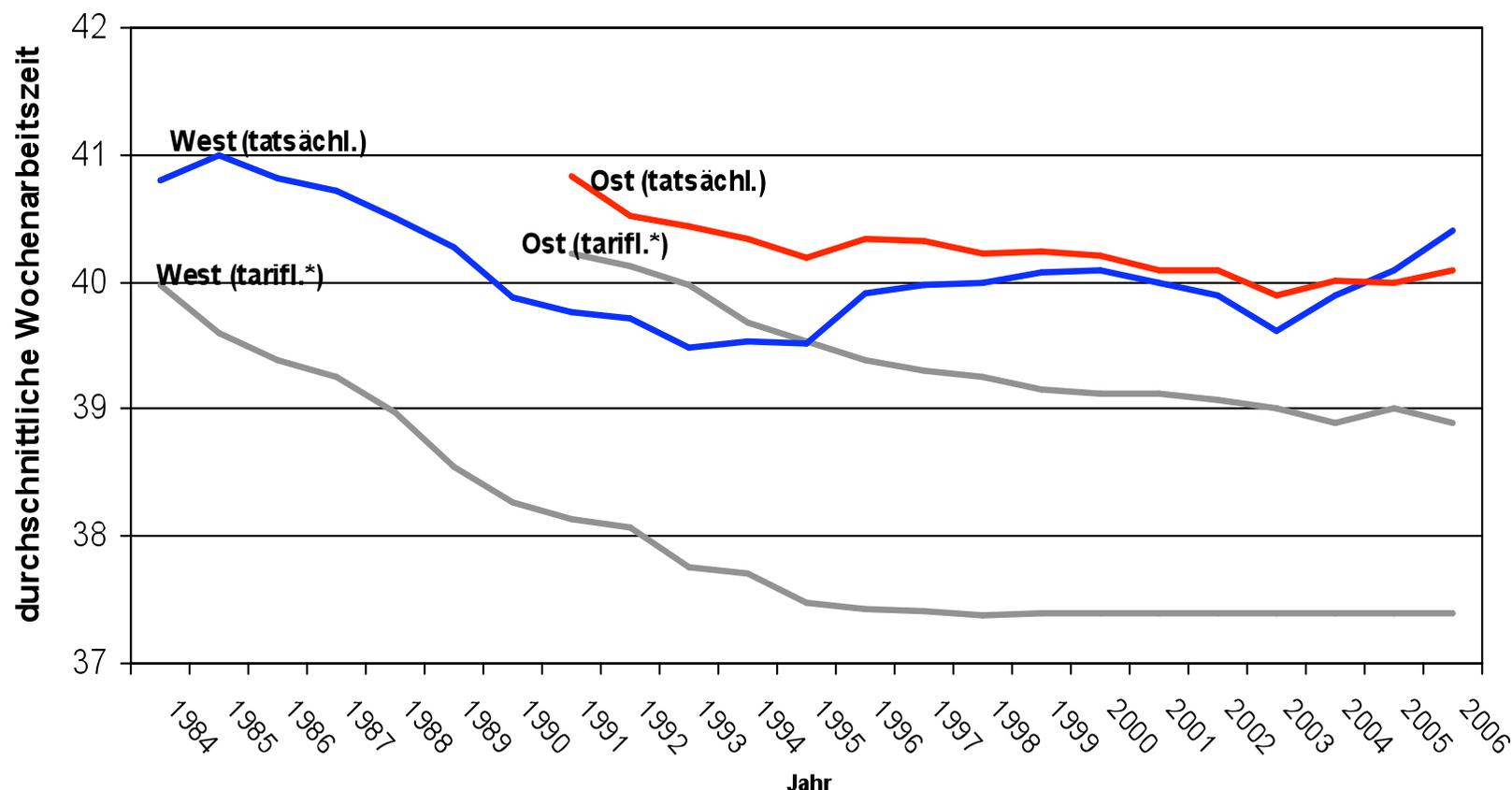


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, eigene Berechnungen und Schätzungen



Wege aus der Krise 3: Flexibilisierung?

Entwicklung der tarifvertraglichen* und tatsächlichen durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten von abhängig in Vollzeit Beschäftigten in Deutschland (1984-2006)

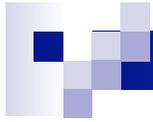


* Stunden pro Woche, Durchschnitt aller von Flächentarifverträgen erfassten Arbeitnehmer/innen
Quellen: Mikrozensus Sonderauswertung IAQ, WSI-Tarifarchiv



Grenzen eines gescheiterten Modells

- überforderte Finanzmärkte: systemische Krisen in einer »Ökonomie des Überflusses«
- überforderte Realwirtschaft: Grenzen von Wettbewerbsregime, Innovationsregime und Ökologie
- überforderte Menschen: Grenzen von Arbeitsintensivierung und Arbeitszeitverlängerung

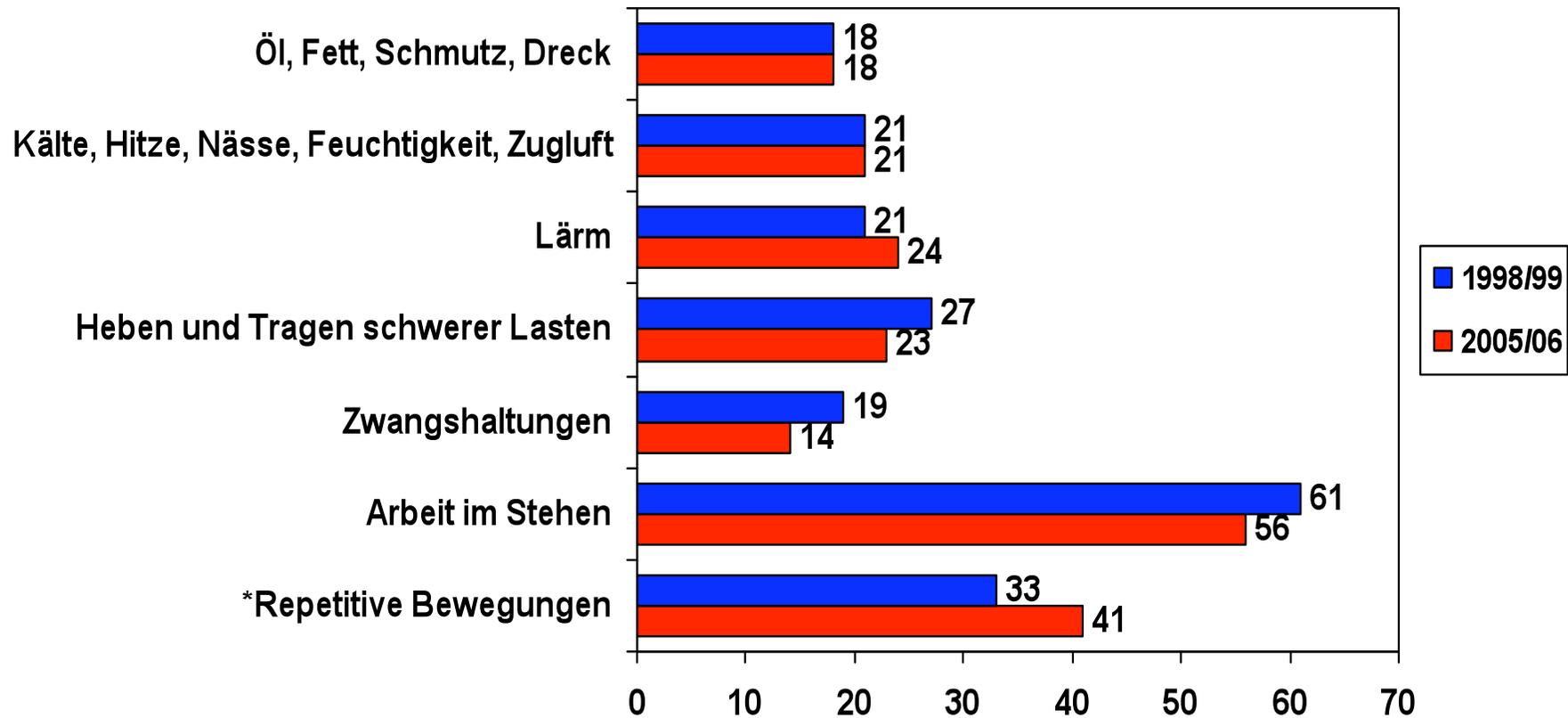


Inhalt

1. Arbeitsschutztag 2010: am Ende der Krise?
2. 3 Irrwege aus der Krise
3. **Belastungs Panorama schlechter Arbeit**
4. Gute Arbeit: die TOP 10



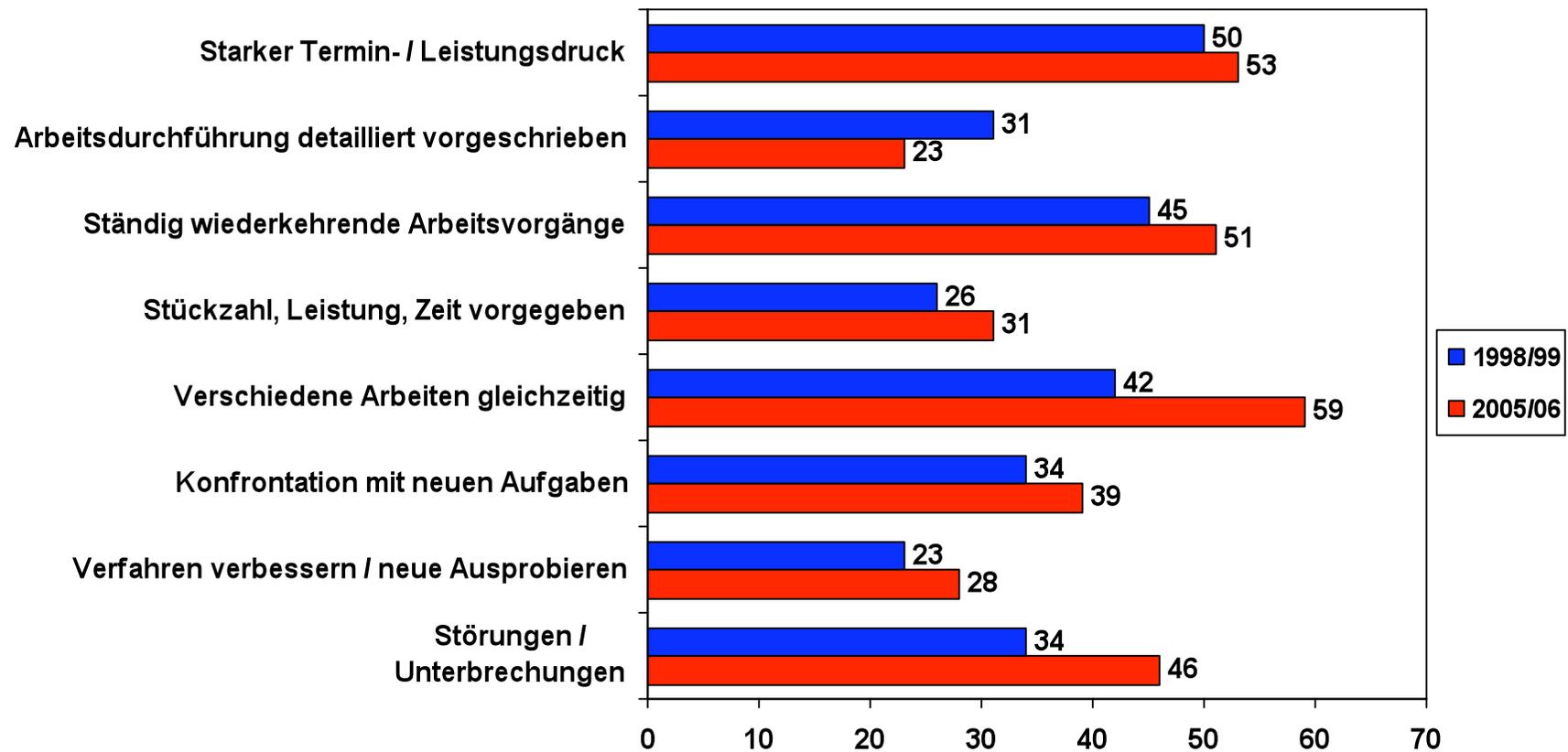
Verbreitung körperlicher Arbeitsbelastungen (%)





Psychische Belastungen auf dem Vormarsch

Verbreitung psychischer Arbeitsbelastungen - in %



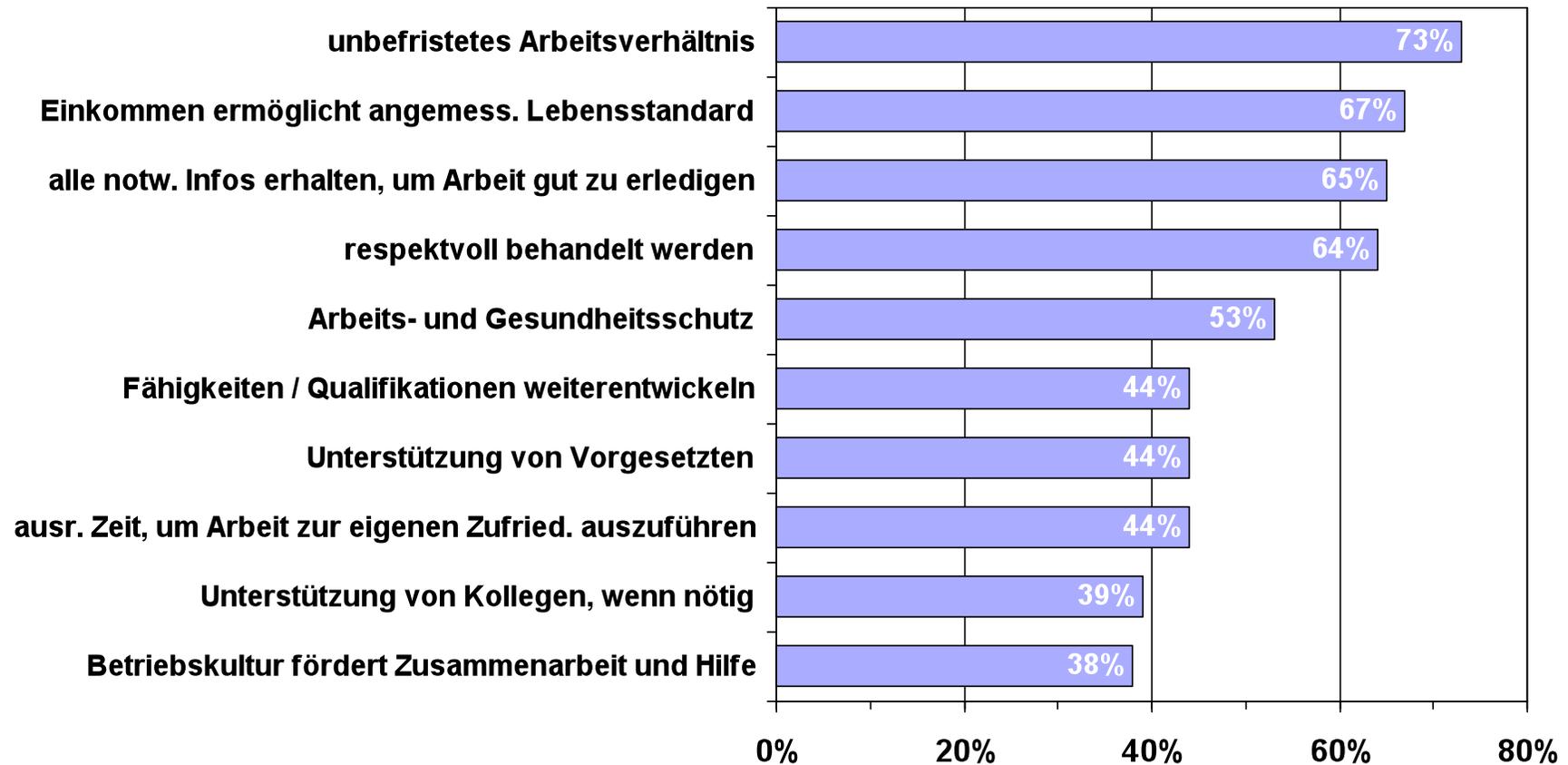


Inhalt

1. Arbeitsschutztag 2010: am Ende der Krise?
2. 3 Irrwege aus der Krise
3. Belastungs Panorama schlechter Arbeit
4. **Gute Arbeit: die TOP 10**



Gute Arbeit: die Top 10





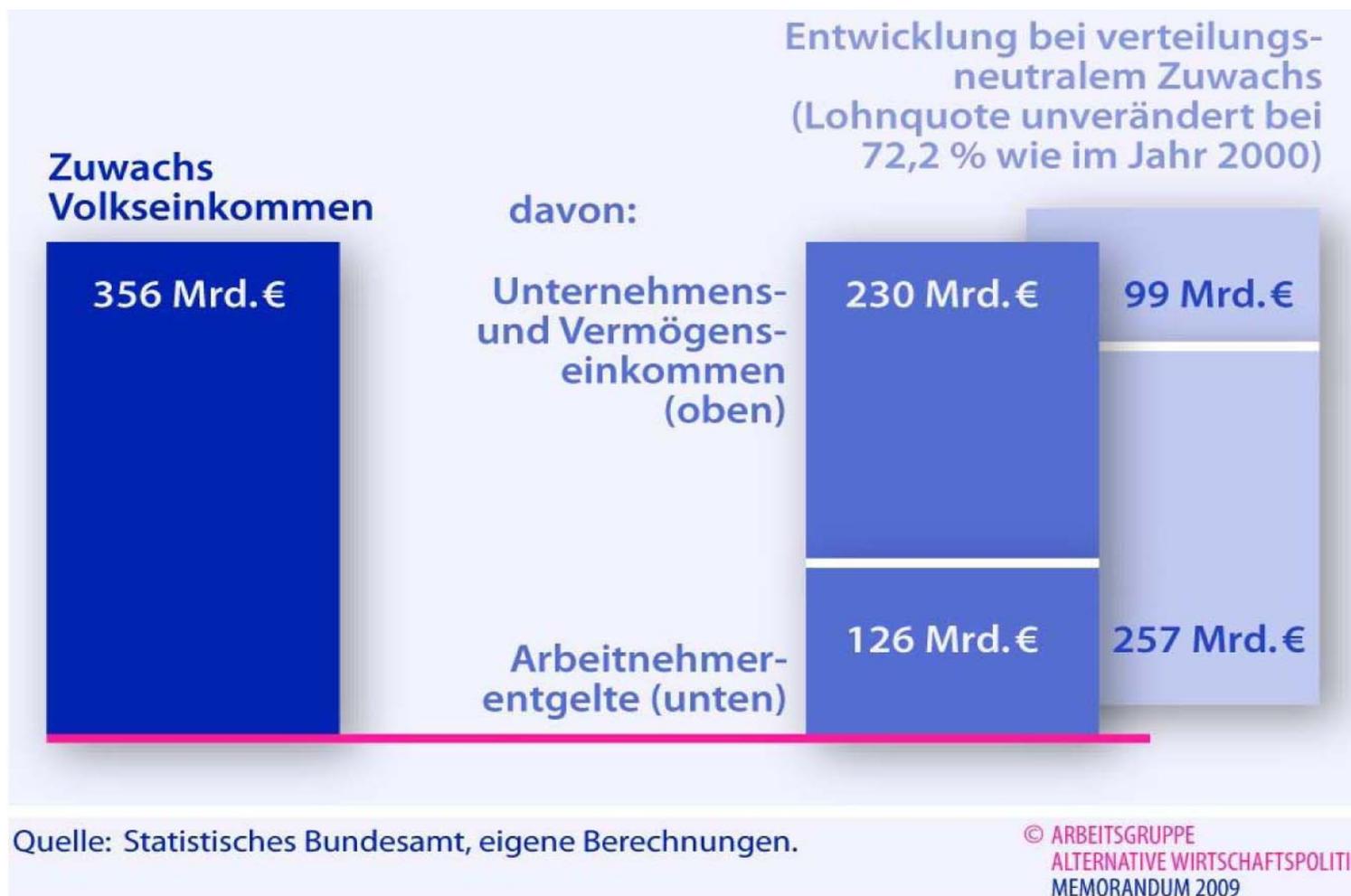
TOP 1: unbefristete und sichere Arbeit



- Prekarisierung im »Aufschwung«
 - beschleunigte Aufstockung der Leiharbeit/Befristungen
 - Entstehung eines neuen Regimes flexiblen – kapazitätsorientierten - Personaleinsatzes
 - Folge: wachsender Druck auf Entgelt – Leistung – Arbeitszeitgespaltene Belegschaften
- ↪ Ansatzpunkte: Begrenzung – Equal Pay – Mitbestimmung



TOP 2: angemessener Lebensstandard gesetzlicher Mindestlohn





TOP 3: Respekt und Beteiligung »Arbeits«bewegung von unten

- **Das Beteiligungsprinzip:** Beschäftigte als „Experten ihrer eigenen Gesundheit und Arbeitsbedingungen“ einbeziehen
- **Die Schlüsselakteure:** Beschäftigte – sowie Betriebsräte, Vertrauensleute und Schwerbehindertenvertretungen
- **Die Grundorientierung:** Soviel Kooperation wie möglich – soviel Konflikt wie nötig!

»Arbeits«bewegung von unten heißt: Aktionsorientierung und Aufwertung von Guter Arbeit als Top-Thema auf der betrieblichen und gewerkschaftlichen Agenda



§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG: der Betriebsrat hat (lt. BAG) ein umfassendes Mitbestimmungsrecht (durchsetzbar im Einigungsstellenverfahren) bei allen Schritten der Gefährdungsbeurteilung: u.a. Auswahl des Verfahrens, Info der Beschäftigten, Wirksamkeitskontrolle umgesetzter Maßnahmen

§§ 90/91 BetrVG: präventive Arbeitspolitik durch Humanisierung der Arbeit



TOP 4: Arbeit und Gesundheit schützende Leistungspolitik

- Wachsender Leistungsdruck im »Aufschwung«
 - längere Arbeitszeiten als Ventil
 - Folge: gleichzeitige Intensivierung und Extensivierung der Arbeit mit progressivem Gesundheitsverschleiß

Ansatzpunkte: Personalpolitik – Leistungspolitik – Haltegriffe

- Für eine gewerkschaftliche Anti-Stress-Initiative und eine Anti-Stress-Vorschrift (H.J. Urban/K. Pickshaus)

Regelungsgegenstände:

- Arbeitspensum, Arbeitszeit- und Schichtplangestaltung
- Qualifikation
- Monotonie ...

Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen

- Haltegriffe verkürzter Arbeitszeit (Lehndorff)
- »Zeit, dass sich was dreht...« (IG Metall, FB Tarifpolitik)



TOP 5: Qualifikationen weiterentwickeln Krise als verlorene Chance

Betriebliche Veränderungen in Folge der Krise und persönliche Betroffenheit

	Nein	Weiß nicht	Ja	pers. betroffen
Über-/Plusstunden systematisch abgebaut	69%	4%	27%	17%
Minusstunden wurden aufgebaut	83%	5%	12%	7%
Urlaub wurde angeordnet	82%	3%	16%	9%
Kurzarbeit wurde eingeführt	83%	2%	15%	10%
Arbeitszeit wurde auf andere Weise verkürzt	89%	3%	8%	5%
Einsatz von Leiharbeit wurde reduziert	76%	6%	18%	1%
Löhne/Gehälter/Sonderzahlungen gesenkt	78%	3%	19%	14%
Umstrukturierungen (z.B. Veränderungen in Abt.)	70%	7%	23%	9%
Arbeitsplätze wurden abgebaut	74%	5%	21%	3%
Arbeitsintensität wurde erhöht	63%	6%	31%	21%
Zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen	80%	7%	13%	7%

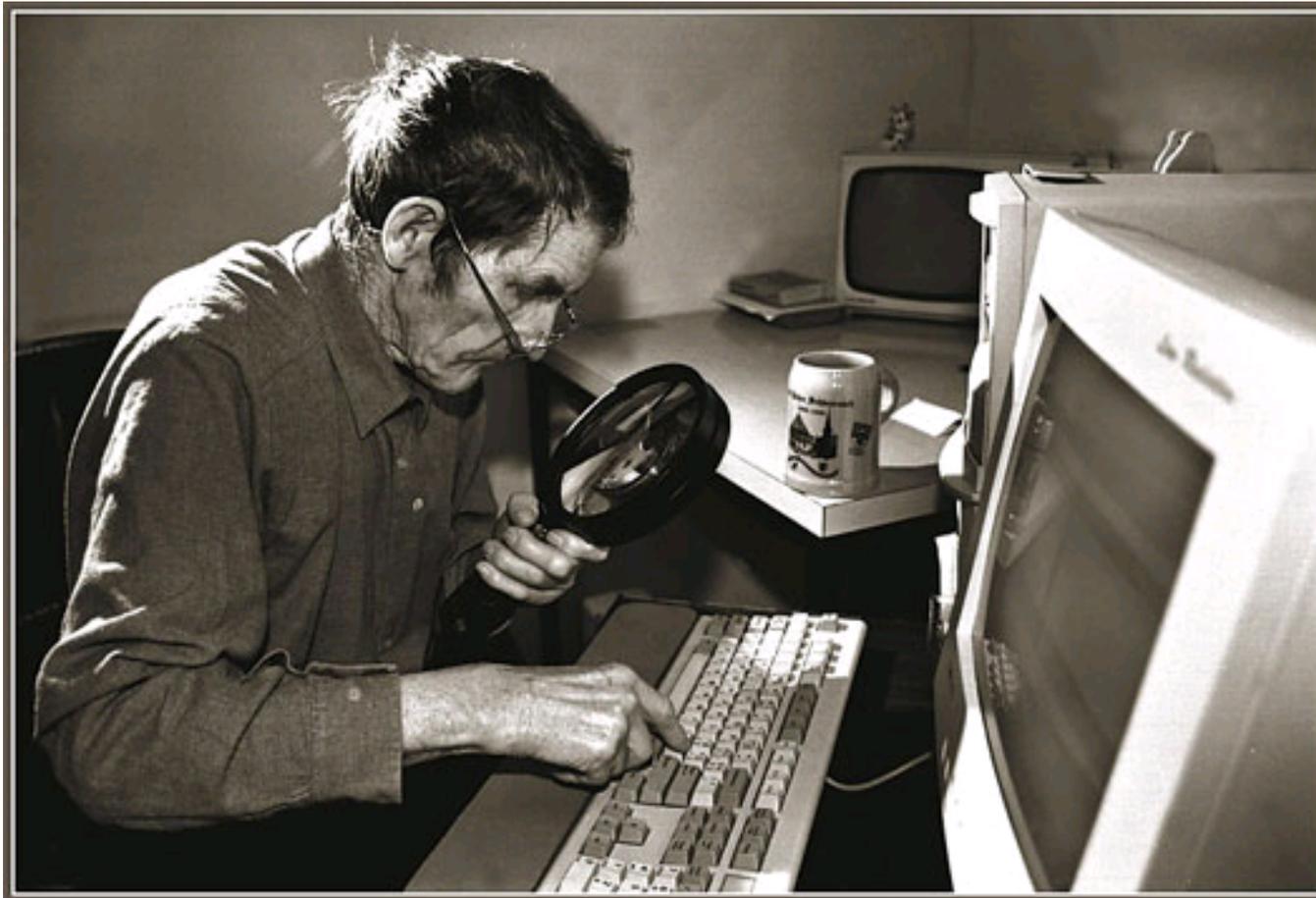
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2010, Tatjana Fuchs



TOP 6: Arbeitszeit verkürzen mehr Zeitsouveränität

- 30-Stundenwoche für junge Mütter und Väter
- Arbeitszeitverkürzung für Schicht- und Nachtarbeiter
- Individuelle Arbeitszeitkontrolle
- Motto: Durch Vielfalt zur Einheit

(nach: Steffen Lehndorff: Renaissance der Arbeitszeitverkürzung?, in: Sozialismus 9/2010)



Weg mit der Rente erst ab 67!!!



»Aufbegehren ist gesünder«

Laut Wirtschaftspsychologe Peter Richter reagieren viele Arbeitnehmer mit übermäßiger Anpassung auf Angst um den Job und werden krank.

Frage: Aber wäre es für den Einzelnen nicht besser, sich gegen den zunehmenden Druck zu wehren, statt eine defensive Anpassungsstrategie zu verfolgen?

Natürlich ist Aufbegehren gesünder. Menschen, die sich stark engagieren, über Streiks, Betriebsbesetzungen, kollektiven Widerstand, leiden selbst unter Stress seltener an Burn-out und Erschöpfung. Gerade die Gewerkschaften versuchen ja auch, eine betriebliche Solidarität aufzubauen.

(Frankfurter Rundschau v. 29. April 2009)

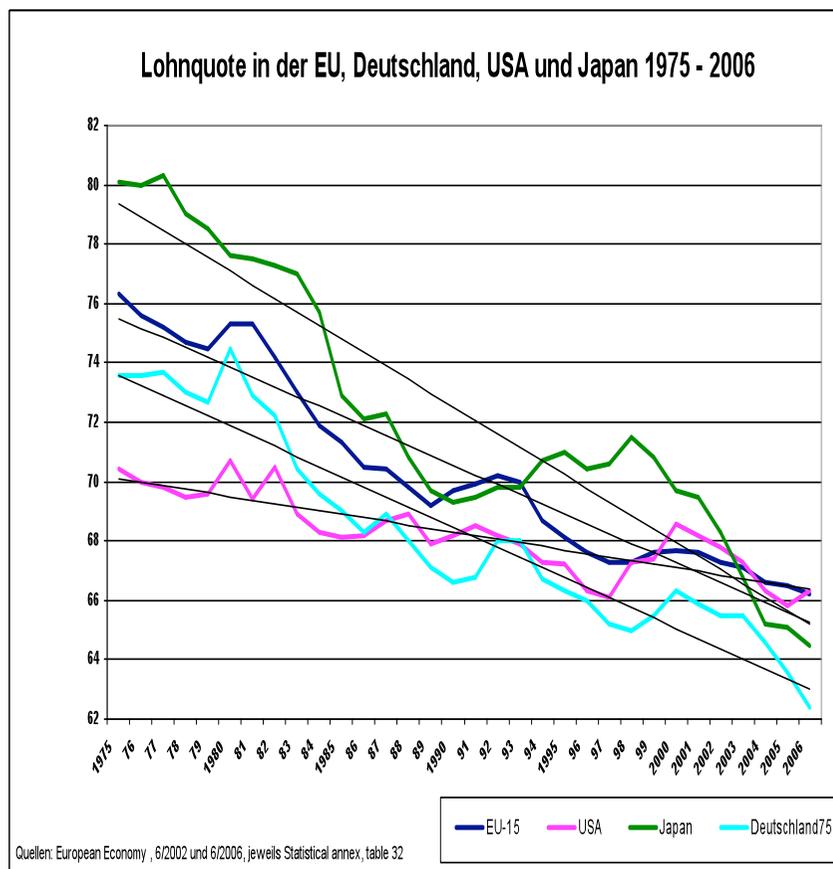


Dank für die Aufmerksamkeit

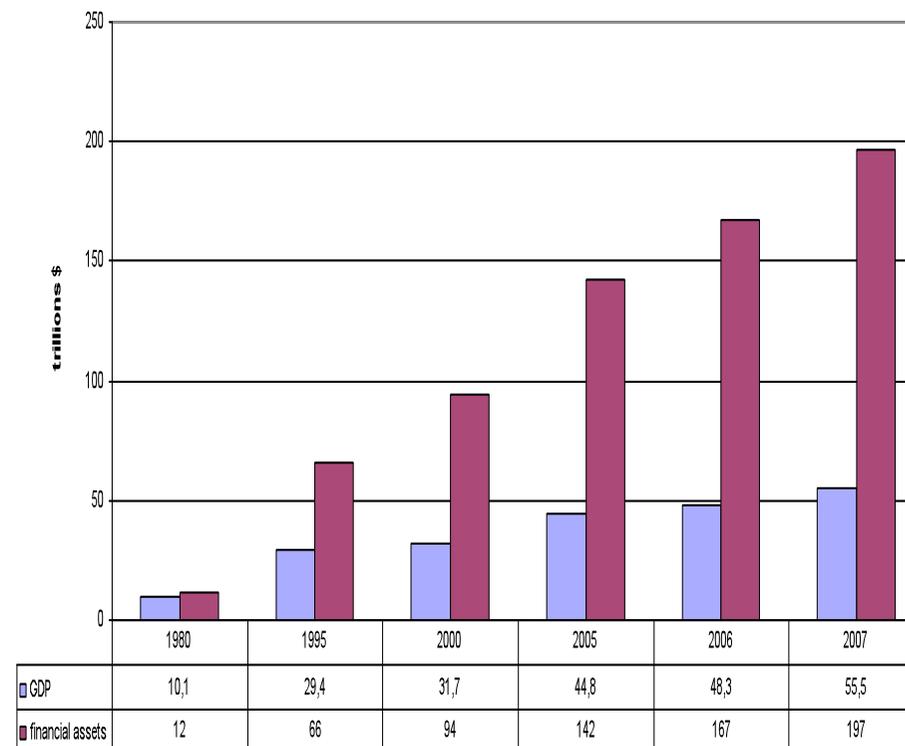




Krisenursachen 1



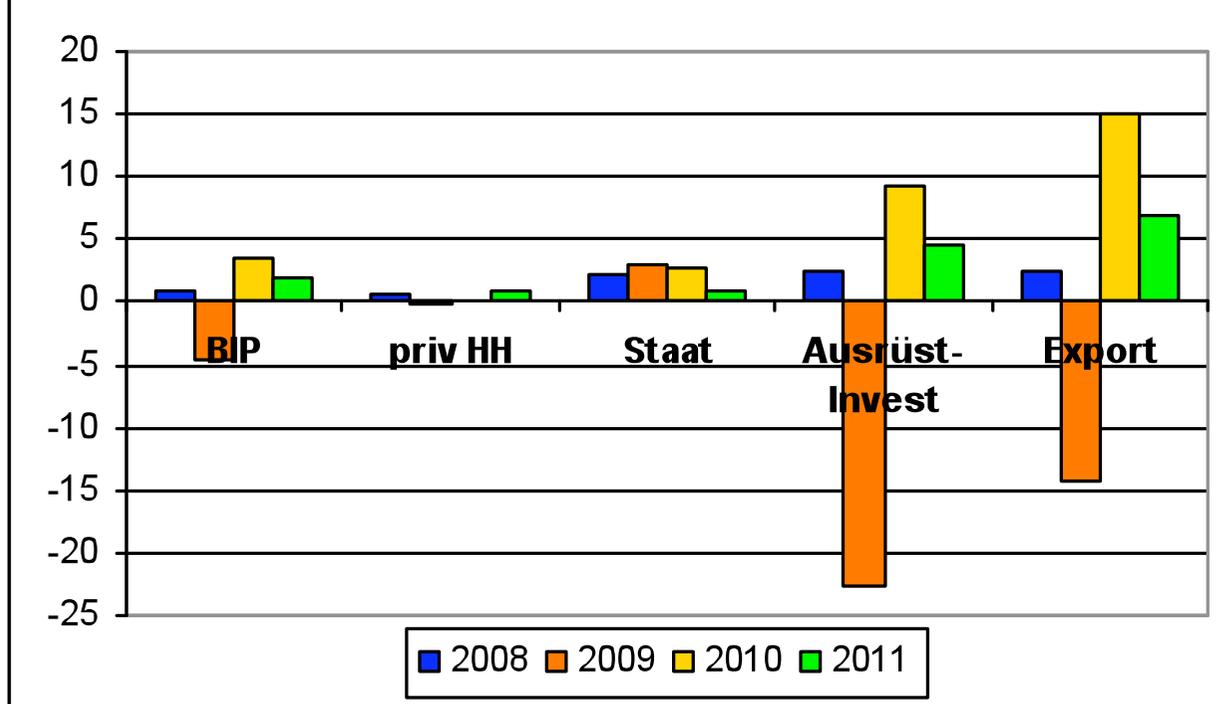
Growth of financial assets four times as fast as GDP-growth world wide 1980-2007



1. Umverteilung des Reichtums – Vermögenskonzentration
2. finanzmarktgetriebene Wirtschaftssteuerung



Die Krisen-Aggregate



Erneut einseitig exportgestützter Aufschwung bei nachlassender Dynamik der Weltwirtschaft

Risiko 1: Exit-Strategie der Staaten (Austeritätsregime)

Risiko 2: Rückfall der USA in die Krise

Risiko 3: Abbremsung und spekulative Blasen in China

Risiko 4: nachhaltige Wachstumsschwäche in EU



Warum sinkt die Qualität der Arbeit?

- **Kurzfristige Renditeziele** bestimmen die Unternehmensstrategie und lassen die Arbeitsbedingungen zur Restgröße werden. Führt zu permanenten **Zielkonflikte zwischen Gesundheit und Kosten** in der Praxis und prägen immer stärker die Rechtsetzung im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Durch die Regulierung bedingte Gründe:

- **Konkretisierungslücken** in der staatlichen Regulierung überlassen den Gesundheitsschutz dem freien Spiel der betrieblichen Kräfte.
- Ein ganzes Belastungsspektrum ist von der Regulierung nahezu ausgenommen: **Regelungslücke** »Psychische Belastungen«.
- **Intransparenz und Doppelregelungen** erschweren die Umsetzung der Arbeitsschutzvorschriften.
- Es gibt **Defizite bei der Überwachung und im Vollzug**: die Vorschriften sind z.T. nicht hinreichend bestimmt und die Aufsichtskapazitäten der Länder wurden erheblich verringert.