

Gute Arbeit – Schönwetterthema oder Element offensiver Krisenbewältigung?

von | Klaus Pickshaus

Auch wenn Dauer und Tiefe der gegenwärtig von den Finanzmärkten auf die Realwirtschaft durchschlagenden Krise erst allmählich erkennbar werden, so ist doch unzweifelhaft, dass sich die Handlungsparameter für eine offensive Arbeitspolitik gravierend verändern. Zu erwarten ist, dass unter dem alten Slogan »Hauptsache Arbeit« die Absenkung der Qualität der Arbeitsbedingungen zum Programm der Krisenabwägung auf Kosten der Beschäftigten wird. Gerät gewerkschaftliche Arbeitspolitik nach einer hoffnungsvollen Phase der Revitalisierung erneut in eine Defensive?



Karikatur: Economist

Krisenursache: Finanzmarktorientierte Fehlsteuerung und Ökonomie der Maßlosigkeit

Die gegenwärtige Weltwirtschaftskrise ist zugleich eine Krise finanzmarktorientierter Unternehmenssteuerung. Noch bis

Forum Gewerkschaften

Mitte der 1990er Jahre hatte für das auf die Weltmärkte ausgerichtete deutsche Produktionsmodell viel dafür gesprochen, auf Innovationsstrategien zu setzen, die Produktivitätsgewinne durch Höherqualifizierung der Belegschaften, Rückverlagerung von Kompetenzen in den Shop floor, Abbau von Arbeitsteilung und teilautonome Formen von Gruppenarbeit erzielen. Wir sind sicher und sehen uns durch die Krise des Finanzmarktkapitalismus bestätigt, dass dieser Entwicklungspfad sich als nachhaltiger erwiesen hätte. Mit der Durchsetzung einer an der Optimierung des Shareholder-Value ausgerichteten Unternehmenspolitik geriet jedoch auch die Arbeitspolitik unter Druck, Renditen zu generieren, die der kurzfristigen Erwartungshaltung der Börsen und Anleger entsprechen. Eine »Ökonomie der Maßlosigkeit« drückte sich in zunehmend maßlosen Anforderungen an die Beschäftigten aus. Vor allem in der Automobilindustrie wurden Ansätze innovativer Arbeits- und Fabrikorganisation ausgetrocknet und arbeitspolitischer Pluralismus zugunsten eines vermeintlichen one best way toyotistischer Benchmarks zurückgenommen.

Eine Glorifizierung der Finanzmärkte praktizierten nicht nur Vertreter der Bankenwelt wie Rolf E. Breuer, der als Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bank die »Politik im 21. Jahrhundert ... im Schlepptau der Finanzmärkte« verortete und diese in den Status einer »fünften Gewalt« im Staat erhob (Die Zeit, 27. April 2000). Verbandsvertreter aus der Realwirtschaft übernahmen solche Orientierungen und übersetzten sie in entsprechende Unternehmensstrategien. Beispiel dafür ist eines der ersten Statements von Martin Kannegeßer als neu gewählter Präsident von Gesamtmetall im November 2000, in der er als Leitbild der Unternehmenspolitik formulierte, den Druck der Finanzmärkte »herunterzubringen auf jeden einzelnen Mitarbeiter«. Das sei »das Kunststück, das über das Überleben der Betriebe entscheiden wird« (Nürnberger Nachrichten v. 18.11.2000). Mit dem DAX im Nacken der Beschäftigten wurde die Leistungsintensivierung vorangetrieben.

Diese Strategie hat sich als Sackgasse erwiesen. Die überfällige Überwindung tayloristischer Arbeitsorganisation durch eine systematische Aufwertung der lebendigen Arbeit blieb in einem Amalgam von Marktsteuerung, aus Renditevorgaben heruntergebrochenen Zielvorgaben und Re-Taylorisierung stecken. Kalmbach und Schumann resümieren: »In der vom Finanzmarkt dominierten Denkweise und dem daraus abgeleiteten Shareholder-Value-Konzept und seiner Kurzfristökonomie ist eine systematische Vernachlässigung der Human-Ressourcen erfolgt.«¹

In die Sackgasse führte diese Strategie auch deshalb, weil sie einem Unternehmensbild folgte, das die Verteilung der Wertschöpfung und nicht Investitionsprozesse ins Zentrum des Managementhandelns stellt. Während der Druck auf Einkommen und Arbeitsbedingungen anstieg und betriebliche Re-

strukturierungsprozesse immer neue Cost-Cutting-Runden eröffneten, sackte der Anteil der Investitionen an den Gewinnen ab. Mit steigenden Renditen wurden Investoren bedient, die weniger die Unternehmen als vielmehr die Akkumulation auf den Finanzmärkten vorantrieben. Wie vieles andere geriet auch die frühe Erkenntnis von Keynes in Vergessenheit, dass »Spekulanten ... vermutlich harmlos (sind) als Blasen auf einem stetigen Strom des Unternehmertums. Aber die Lage wird ernst, wenn das Unternehmertum zur Blase in einem Strudel der Spekulation wird.«²

Derzeit besteht die Gefahr, dass die Zumutungen für Beschäftigte radikalisiert und die Arbeitsbedingungen weiter verschlechtert werden. Es macht aber keinen Sinn, ein zweites Mal in die gleiche Sackgasse zu rennen und die Krise mit jenen Konzepten zu bearbeiten, die mit ursächlich für den dramatischen Gegenwartszustand sind. Vielmehr kommt es darauf an, Fehler jetzt wirklich zu korrigieren und die Krise also für einen Paradigmenwechsel zu nutzen.

Grenzen eines gescheiterten Modells

Auch wenn die Glorifizierung der Finanzmärkte mittlerweile gründlich diskreditiert erscheint, steht eine selbstkritische Aufarbeitung der fatalen unternehmenspolitischen und gesellschaftlichen Fehlsteuerung aus. Die Frage von Kalmbach und Schumann ist berechtigt, ob sich derzeit nicht eher die »Brandstifter zu Feuerwehrleuten« erklären.³ Eine gründliche Aufarbeitung ist erforderlich, liegen die Krisenursachen doch nicht in Subjektversagen (»Gier« auf der einen, zu großes »Vertrauen« auf der anderen Seite), sondern darin, dass sich die Akteure entsprechend der Anforderungen des Finanzmarktkapitalismus verhalten haben.⁴ Eine solche Aufarbeitung ist auch eine Voraussetzung für die Beantwortung des Schlüsselproblems, welche sozialverträglichen Wege aus der Krise herausführen können. Denn selbstverständlich sind nach wie vor divergierende arbeitspolitische Weichenstellungen denkbar.⁵

Wir sehen begründete Ansatzpunkte, die Krise als Chance für neue Weichenstellungen zu nutzen. Vor allem deshalb, weil die Modelle finanzmarktorientierter Unternehmenssteuerung in mehrfacher Hinsicht an Grenzen geraten und soweit ausgereizt worden sind, dass eine Politik des »weiter so« wenig Perspektiven eröffnet.

Die Steuerungsmodelle blockieren in mehrfacher Hinsicht Innovationsprozesse. Eine Leistungssteuerung, die fast ausschließlich auf betriebswirtschaftlichen, an Kostenzielen orientierten Kennziffern basiert, negiert die tatsächliche Leistungsfähigkeit von Mensch und Maschine und ignoriert zumeist auch die spezifischen Bedingungen der örtlichen Arbeitsorganisation. Widersprüche zwischen einem ausschließlich an der Verwertungslogik orientierten Handeln einerseits und den zu lösenden Problemen der Qualität der Produkte und Verfahren andererseits, werden zuhauf berichtet. Hinzu kommt, dass die kurzatmige Handlungslogik der Shareholder-Ökonomie den Mut zur Innovation schwächt, deren Erfolg sich ja in der Regel erst mittel- und langfristig zeigt. Unternehmen verlassen damit den klassischen Pfad der industriellen Erfolgsstrategien;

ihr primäres Ziel ist, für die Finanzinvestoren die entsprechenden Renditen zu erzielen. Der Verlust an Planungshorizonten und Sicherheiten befördert zudem bei den Beschäftigten als den eigentlichen Innovationsträgern Demotivation und Angst. In diesen Steuerungsmodellen werden ferner systematisch unrealistisch hohe Zielvorgaben produziert, die real nicht umsetzbar sind und zu einer chronischen Überforderung der Beschäftigten, aber auch der Führungskräfte beitragen. Das oftmals gegebene Versprechen von mehr Autonomie für die Beschäftigten und Selbststeuerung löst sich faktisch auf in ein System des »Managements by Stress«.

Maßlose Leistungsanforderungen bei gleichzeitiger Ausdünnung der Personaldecken haben Gesundheitsbelastungen ansteigen lassen, die nicht weiter ausreizbar erscheinen. Dass die »Gesundheit am seidenen Faden« hängt, ergeben nicht nur Studien über Arbeitsbedingungen in der IT-Branche.⁶ Zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen weisen auf die Grenzen der Belastbarkeit der Beschäftigten hin und warnen, dass eine Verstärkung des Leistungsdrucks und eine weitere Verdichtung der Arbeit zu einer Zermürbung des Arbeitsvermögens und zu verheerenden gesundheitlichen Folgen führen könnten.⁷

Auf Seiten der Beschäftigten ist der Unmut und Widerstand gegen die Ökonomie der Maßlosigkeit in den letzten Jahren gestiegen. »Die Beschäftigten haben Angst, dass die Leistungsschraube ständig weiter angezogen wird. Dieser Trend besteht in allen Montagewerken und verstärkt sich in der

Krise. Wir können so nicht mehr weitermachen«, sagt Karlheinz Fischer, der Betriebsratsvorsitzende von Daimler Rastatt (direkt, 3/2009, S. 2). Aussagen wie »Die Leute haben die Schnauze voll« und »Man kann den Bogen nicht überspannen«, mit denen Betriebsräte auf einem Workshop der IG Metall zur Arbeitszeit- und Leistungs- politik im Februar 2009 die Situation beschrieben, verweisen auf ein neues Anspruchsniveau vieler Beschäf-

Forum
Gewerkschaften

Klaus Pickshaus ist Leiter des Bereichs Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung beim Vorstand der IG Metall.

¹ Peter Kalmbach/Michael Schumann, Finanzkrise als Schocktherapie, in: WSI-Mitteilungen 11+12/2008, S. 637.

² John Maynard Keynes, Allgemeine Theorie der Beschäftigung, des Zinses und des Geldes. 3. Aufl. Berlin 1966, S. 134.

³ Kalmbach/Schumann, a.a.O.

⁴ Schon früh wurde gewarnt, »dass die Konzepte einer radikalen Ökonomisierung und das Setzen auf die Steuerungsfähigkeit des Marktes negativ auf die Unternehmen selbst zurückschlagen«. Manfred Moldaschl/Dieter Sauer, Internalisierung des Marktes. Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft, in: H. Minssen (Hrsg.), Begrenzte Entgrenzung, Berlin 1999, S. 209.

⁵ Vgl. hierzu die im Rahmen von INQA stattfindende Debatte um arbeitsorganisatorische Leitbilder dokumentiert unter www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/produktion.html. Hierzu auch Klaus Pickshaus, Gute Arbeit: Leitlinie für Arbeitspolitik in Zeiten der Krise, in: Zeitschrift Gute Arbeit, Heft 4/2009.

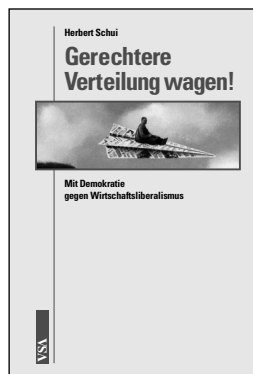
⁶ Andreas Boes u.a., Gesundheit am seidenen Faden, Innenansichten zu den Herausforderungen der Gesundheitsförderung in der IT-Industrie, Transferworkshop des Projekts DiWa-IT 25. November 2008 in München

⁷ Vgl. hierzu die diversen Studien, deren Ergebnisse im Jahrbuch Gute Arbeit (Lothar Schröder/Hans-Jürgen Urban (Hrsg.), Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften, Frankfurt 2009) und fortlaufend in der Zeitschrift Gute Arbeit wiedergegeben sind.

VSA: Damit »Gute Arbeit« wieder machbar wird!



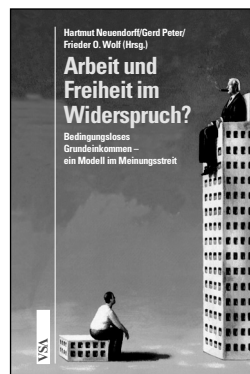
IG Metall Projekt
Gute Arbeit (Hrsg.)
Handbuch »Gute Arbeit«
Handlungshilfen und Materialien für die betriebliche Praxis
352 Seiten; mit CD; € 19.80
ISBN 978-3-89965-255-0
»Mit dem Konzept »Gute Arbeit« und der begleitenden Publikation macht die IG Metall deutlich, dass sie eine Alternative zum neoliberalen Credo »Hauptsache Arbeit« vertritt.« (junge Welt)



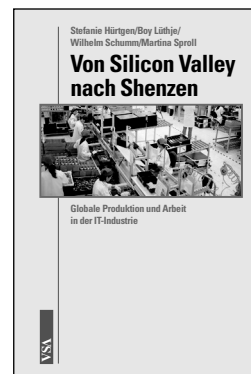
Herbert Schui
Gerechtere Verteilung wagen!
Mit Demokratie gegen Wirtschaftsliberalismus
184 Seiten; € 14.80
ISBN 978-3-89965-358-8
Herbert Schui benennt die Ursachen für den Widersinn von gleichzeitig steigender Produktivität und steigender Armut und zeigt Auswege.



Frank Bethke/Torsten J. Gerpott/
Ulrich Kelber/Lothar Schröder
»Wohin gehen die Netze?«
Auswirkungen auf Beschäftigte, Interessenvertretungen und Gewerkschaften
Herausgegeben von Arbeit und Leben DGB/VHS und ver.di in Nordrhein-Westfalen
68 Seiten; € 7.80
ISBN 978-3-89965-336-6



Hartmut Neuendorff/Gerd Peter/
Frieder O. Wolf (Hrsg.)
Arbeit und Freiheit im Widerspruch?
Bedingungsloses Grundeinkommen – ein Modell im Meinungsstreit
228 Seiten; € 17.80
ISBN 978-3-89965-353-3
Die Reichweite eines neuen Verteilungskonzepts diskutieren Anhänger und Kritiker.



Stefanie Hürtgen/Boy Lütjhe/
Wilhelm Schumm/
Martina Sproll
Von Silicon Valley nach Shenzen
Globale Produktion und Arbeit in der IT-Industrie
320 Seiten; € 22.80
ISBN 978-3-89965-346-5
Ein Plädoyer für ein sozial und ökologisch nachhaltigeres Produktionsmodell der IT-Branche.

Im Buchhandel oder direkt bei: VSA-Verlag, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg,
Tel. 040/28 09 52 77-0, Fax 28 09 52 77-50, info@vsa-verlag.de

www.vsa-verlag.de

tiger, die auch unter Krisendruck das Thema der Qualität der Arbeits- und Leistungsbedingungen nicht verdrängt sehen wollen. Dies ge-

hört mit zu dem Hintergrund dafür, dass das Thema Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren in der gewerkschaftlichen Agenda deutlich aufgewertet wurde.

Tunnelblick oder offensive Antikrisenstrategie

Krisen können gleichsam durch eine Schockstarre einen »Tunnelblick« befördern. Sie können aber auch den Blick auf neue Lösungsstrategien ausrichten. Dabei rückt zunächst die Sicherung der Arbeitsplätze und Widerstand gegen die Abwälzung der Krisenlasten auf die Beschäftigten in den Vordergrund. Zu Recht, geht es doch um die Sicherung der beruflichen und sozialen Existenz von Lohnabhängigen und um die Errichtung von Schutzdämmen, damit sich eine schwere Rezession nicht zu einer langwierigen Depression auswächst. Wenn die Krise als ein Paradigmenwechsel bearbeitet werden soll, müssen jedoch zugleich qualitative Lösungswege erschlossen werden. Krisenhafte Umbrüche sind immer auch ergebnisoffene Phasen einer vertieften Auseinandersetzung um zukunftsfähige Entwicklungspfade. Der mit der Krise verbundene Strukturwandel könnte ja auch dazu führen, dass Arbeits- und Geschäftsprozesse entlang neuer Produkte und Zulieferketten neue Optionen denkbar machen. Es könnte sich inmitten der Krise für eine Übergangszeit ein Gestaltungsfenster öffnen, das Ausblicke auf einen innovativen Umgang mit den Human-Ressourcen erlaubt. Insofern ist die Debatte um das Ausloten der Chancen, einen neuen arbeitspolitischen Pfad einzuschlagen, von höchster Aktualität – einen Pfad, auf dem die Potenziale der Beschäftigten genutzt werden, um gleichzeitig Produktivität und Humanisierung der Arbeit zu stärken. Dies gälte es mit dem notwendigen Abwehrkampf gegen schlechte Arbeit zu verknüpfen.

Felder Guter Arbeit in der Krisenabwehr

In einem Umfeld, das durch massenhafte Kurzarbeit und drohende Massenentlassungen geprägt ist, wird allein schon die Abwehr schlechter Arbeit zu einer Herkulesaufgabe. Es ist absehbar, dass die Arbeitgeber frei nach dem Ausspruch des ehemaligen BDI-Präsidenten Tyll Necker »Wir müssen die Krise jetzt nutzen, denn jetzt sind die Menschen reif!« (FR vom 28.6.1993; konkret 9/1993, S. 10ff.) die Gunst der Stunde nutzen werden, um einen verschärften Kostensenkungskurs durchzusetzen. Arbeitspolitisch wird ein solch radikalisierte Cost-Cutting-Kurs nicht sehr fantasievoll ausfallen, so wie es Anton Weinmann (Vorstandsvorsitzender von MAN Nutzfahrzeuge) schon vor einiger Zeit angedeutet hat: »Das Band kann schneller laufen, die Leute können länger arbeiten oder die Löhne sinken. Mehr Möglichkeiten sehe ich nicht.«

Ein qualitativ ausgerichtetes Antikrisenkonzept sollte deshalb über die unmittelbare Verhinderung von Entlassungen

hinaus erweitert werden und auch die Abwehr von Einkommenskürzungen und einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen umfassen.

Bei der Abwehr schlechter Arbeit können Themen wie Schutz der Gesundheit und Erhalt der Arbeitsfähigkeit eine zusätzliche Mobilisierungskraft entfalten, die den Handlungsfeldern Arbeitszeit- und Leistungs politik sowie Arbeitsgestaltung eine Zuspitzung verleihen. Es ist absehbar, dass der Druck auf Kranke und Leistungsgeminderte unter den gegenwärtigen Konstellationen weiter zunehmen wird, bis hin zur Gefahr der Entlassungen.

Schon jetzt erwartet nur jeder zweite Beschäftigte, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen seine Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können. Ein Drittel bezweifelt dies nach der repräsentativen Erhebung des DGB-Index Gute Arbeit ausdrücklich.⁸ In dieser Situation trägt die gesetzliche Beschlussfassung zur Rente mit 67 und zum gleichzeitigen Wegfall der gesetzlich geförderten Altersteilzeit erheblich zur Verunsicherung bei und verhindert in dieser zugespitzten Krisensituation gleichzeitig ein flexibles und sozialverträgliches Ausscheiden der rentennahen Jahrgänge aus den Betrieben, um Arbeitsplätze für jüngere Beschäftigte zu sichern.

Damit wird Arbeitszeitpolitik aus der Defensive heraus zu einem zentralen Kampffeld:

- Dieses wird als erstes die Abwehr einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit umfassen müssen. Die Rente mit 67 wird unter den gegenwärtigen Beschäftigungsperspektiven zu einem unsinnigen Vorhaben, das die Beschäftigungsaussichten der jüngeren Generationen verschlechtert und ausschließlich als Rentenkürzungsprogramm wirkt. Angesichts der sich zuspitzenden Krisensituation wird der Druck in Richtung sozialverträglicher Ausstiegsmöglichkeiten in den Betrieben zunehmen.
- Eine erneute Reduzierung der realen Arbeitszeiten, die in den letzten Jahren im Durchschnitt auf über 40 Wochenstunden gestiegen sind, wird angesichts der Beschäftigungskrise noch vordringlicher. Nur so wird sich auch eine neue Perspektive weiterer Arbeitszeitverkürzungen erschließen lassen. In mehreren Bereichen der IG Metall wird mit dem Slogan »Stunden entlassen, nicht Menschen« für eine Verkürzung von Arbeitszeiten und/oder eine alternative Nutzung etwa für Weiterqualifizierung geworben. Für solche Initiativen bieten betriebspolitische Instrumente der Guten Arbeit wie etwa der Arbeitszeit-TÜV eine zusätzliche Unterstützung, da sie gleichzeitig die extreme Belastungssituation der Beschäftigten in das Blickfeld rücken. Allerdings ist in immer mehr Betrieben eine gespaltene Situation anzutreffen: Während Teile der Belegschaft insbesondere im Produktionsbereich durch Kurzarbeit auf Null gesetzt werden, wird anderen Bereichen etwa in der Forschung und Entwicklung ein Arbeiten ohne Ende aufgezwängt. Hier steigt die Belastung durch Arbeitszeitverlängerung bei gleichzeitiger Arbeitsintensivierung ins Unermessliche.
- Angesichts der Belastungszunahme könnten sich in der Perspektive weitere arbeitszeitpolitische Handlungsfelder erschließen. Eine Entdichtung der Arbeit etwa durch Erholpausen gehört seit langem zu den arbeitswissenschaft-

und um »Equal pay und equal treatment« bleibt deshalb auf der Tagesordnung einer Initiative für Gute Arbeit.

Welche Schwerpunkte sollten in der nächsten Zeit in den Mittelpunkt rücken? Eine Verständigung auf die wichtigsten arbeitspolitischen Handlungsfelder in einem handlungsorientierten Aktionsprogramm wird erforderlich sein, um Durchsetzungsfähigkeit auch bei der Abwehr schlechter Arbeit zu gewinnen.

Ein neuer arbeitspolitischer Pfad setzt auf Innovation und Gute Arbeit

In der gegenwärtigen Krisenlage ist neben der Frage neuer Regulierungen des Finanzmarktes, der Sicherung der systemischen industriellen Strukturen und der Verteilung der Krisenlasten die Frage der Förderung von Innovation geradezu ein strategisches Schlüsselthema – insbesondere für die arbeitspolitische und industriepolitische Debatte. Da Innovationen sich erst über längere Fristen rechnen, setzt eine solche Option schon die Auseinandersetzung mit den gescheiterten Imperativen und der Fehlsteuerung einer Kurzfristökonomie voraus. Die Stärkung der Innovationsfähigkeit als Teil eines Krisenüberwindungskonzepts wird dabei Innovationen in allen ihren Dimensionen umfassen müssen: der Produktinnovation, der Prozessinnovationen und sozialen Innovationen. Der Typus der Krise – vor allem angesichts der Strukturprobleme der Überkapazitäten in der Automobilindustrie – setzt die Frage des Umsteuerns auf neue Produkte und Dienstleistungen auf die Tagesordnung. Solche strategischen Restrukturierungen – etwa von Autokonzernen hin zu Mobilitätsunternehmen – erfordern neben einer wirtschafts- und industriepolitischen Einbettung unabdingbar auch innovative, kreativitätsförderliche Strukturen in den Unternehmen selbst. Mit rückwärts-gewandten Konzepten neotayloristischer und beteiligungsblockierender Arbeitsgestaltung wäre dies nicht zu meistern.

Die Frage von Kalmbach und Schumann ist berechtigt: »Wird es also gelingen, einen arbeitspolitischen Paradigmenwechsel durchzusetzen, der die unter den traditionellen, tayloristisch-toyotistischen Vorzeichen vergeudeten Handlungs- und Verhaltenspotentiale tatsächlich erschließt und im gemeinsamen Interesse von Unternehmen und Beschäftigten fruchtbar macht?«¹²

Wer, wenn nicht die Gewerkschaften selbst werden die politische Debatte um die Beantwortung dieser Frage initiieren müssen. Dies wird ein wichtiger Bestandteil eines qualitativ

lichen Empfehlungen, die nach Peter Knauth insbesondere bei alternden Belegschaften Aktualität erhalten: »Die generell positiven Wirkungen von Kurzpausen in Bezug auf eine Verhinderung oder Reduzierung von Ermüdung und körperlichen Beschwerden oder eine Leistungssteigerung wurden in zahlreichen klassischen und neueren Studien nachgewiesen. ... Auch wenn in der BRD eine Tendenz zu beobachten ist, dass Pausen (angeblich aus Kostengründen) gestrichen werden, scheint die Gewährung zusätzlicher Kurzpausen für die alternden Belegschaften der sinnvollere Weg zu sein.«⁹

Dass der Zeit- und Leistungsdruck in der Krise nicht nachlässt, zeigen erste Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2008/2009. In vier von fünf Betrieben gibt es Beschäftigte, die auf Dauer unter hohem Zeit- und Leistungsdruck arbeiten. Im Schnitt sind in diesen Betrieben ca. 40% der Belegschaft unter »Dauer-Stress« tätig, so die zuständigen Betriebsräte.¹⁰ Die Themen psychische Belastungen – und damit auch Präventionsinstrumente wie das im Kontext der Initiative Gute Arbeit entwickelte Stressbarometer – gewinnen somit eher noch an Bedeutung.¹¹

Auch wenn derzeit Leiharbeit als das schutzloseste Beschäftigungssegment rapide in den Betrieben abgebaut wird, kann prognostiziert werden, dass spätestens nach einem Durchschreiten des Krisentiefpunkts die Arbeitgeber gerade Leiharbeit erneut als Puffer zu nutzen und auszuweiten trachten. Der Kampf gegen eine Zunahme dieser Prekarisierung der Arbeit

⁸ Vgl. zu den Ergebnissen der Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit »Arbeitsfähig bis zur Rente?« Heft 3/2009 der Zeitschrift Gute Arbeit mit mehreren Beiträgen.

⁹ Peter Knauth, Arbeitszeitgestaltung für die alternde Belegschaft, In: GfA (Hrsg.) Die Kunst des Alterns, Herbstkonferenz 2007 der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Kassel, 13. und 14. September 2007, GfA-Press, S. 27-44, 2007.

¹⁰ Böckler-impuls 6/2009.

¹¹ Vgl. zu den Instrumenten und Handlungsfeldern IG Metall Projekt Gute Arbeit (Hrsg.), Handbuch Gute Arbeit, Hamburg 2007.

¹² Kalmbach/Schumann, a.a.O., S. 637.

