



| Vorstand

Arbeit menschengerecht gestalten – ein Projekt der IG Metall



www.igmetall.de/gutearbeit



Themenschwerpunkte

- Verteilungspolitisches Gesamtkonzept
- Zukunftsprogramm Ost
- Europäisches Sozialmodell
- EU-Osterweiterung
- Globalisierung gerecht gestalten
- Beteiligung und Mitbestimmung
- Vertrauensleutearbeit
- Industriepolitische Perspektive 2010
- Mittelstandspolitische Offensive
- Bildung, Ausbildung
-
-

Projekte

Gute Arbeit

Weiterentwicklung
Sozialstaat

Arbeitnehmerbegehren

Zukunft des
Flächentarifvertrags

„Wir können auch anders“

Integriertes
Medien-
Konzept

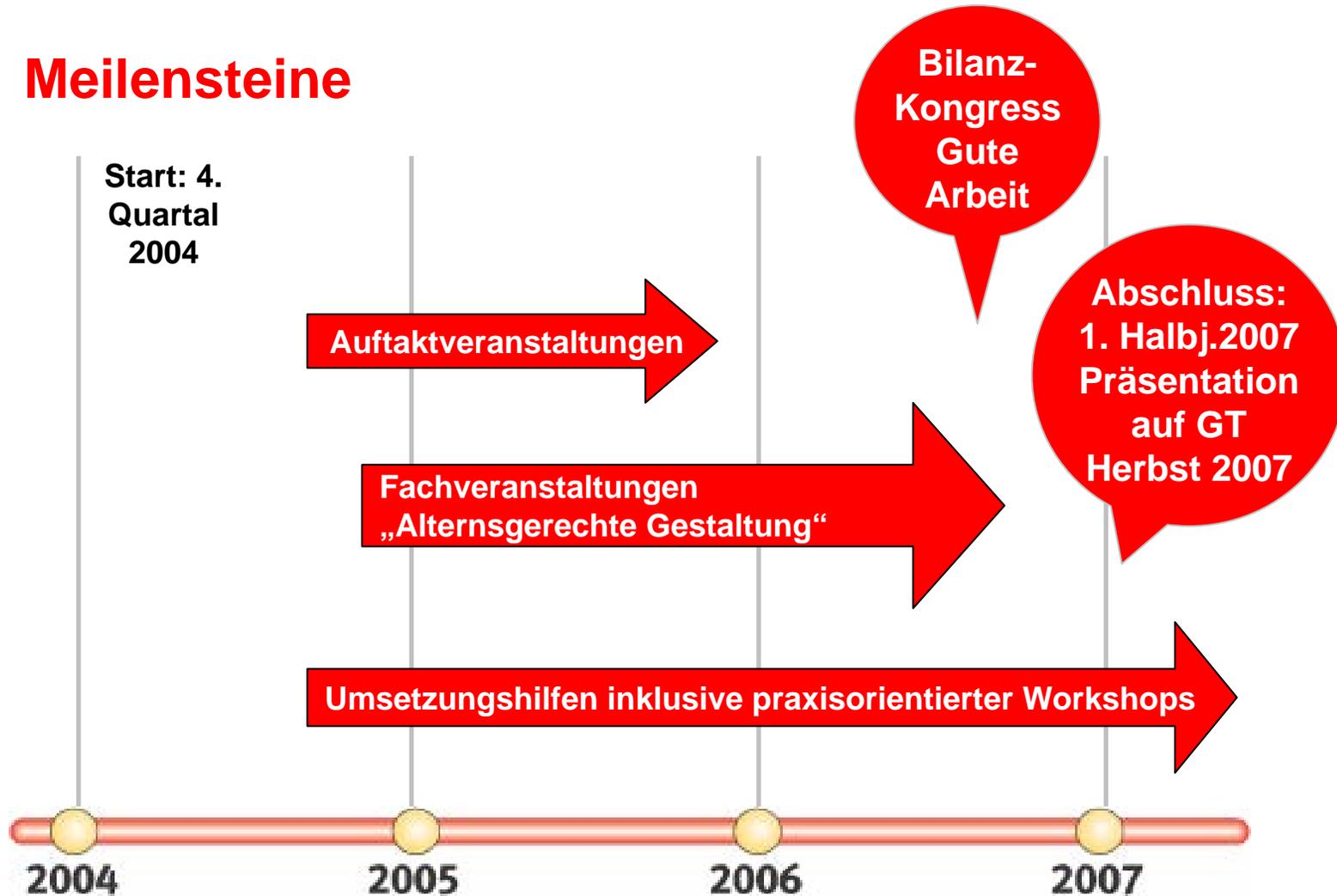
Bildungs-
bausteine

Reorganisation der IG Metall

Personal – Finanzen – Integriertes Organisationskonzept – Weiterentwicklung
gewerkschaftlicher Bildungsarbeit – Gender Mainstreaming

Mitgliederentwicklung

Meilensteine



Bezugspunkte des Projekts

- ▶ **Umbruch der Arbeitsgesellschaft:**
 - * Entgrenzung von Arbeit (Arbeitszeit und Leistung)
 - * demografischer Wandel
 - * Prekarisierung

- ▶ **Anknüpfen an Tradition „Humanisierung der Arbeit“ – Konzeptionierung für heutige Bedingungen**

- ▶ **Neue Rechte und Instrumente des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (EU-Richtlinien - ArbSchG)**

- ▶ **Initiative für eine neue Qualität der Arbeit (INQA)**



Vorstand

Arbeit 2004: Länger, härter, schneller



Viele spüren es jeden Tag: Der Job wird anstrengender, der Stress nimmt zu, die Angst um den Arbeitsplatz auch.

Was sich zurzeit in den Büros und Fabriken abspielt, ist viel einschneidender, als es die Reformen der „Agenda 2010“ sind.

Die Konflikte bei Karstadt, Opel und VW sind nur Beispiele eines grundlegenden Wandels der Arbeitswelt.

Stern 42/2004, 7.10.2004



Vorstand



Gründe für das Projekt Gute Arbeit



Bilanz der Arbeitsbedingungen

- zunehmender Arbeits- und Zeitdruck
- Arbeiten ohne Ende
- Leistungsbedingungen für Ältere nicht mehr tragbar
- Ausweitung prekärer Beschäftigung - hohe Belastungen und Gesundheitsrisiken



Betrieblicher Handlungsdruck

- Arbeitszeitverlängerung abwehren
- Verschlechterung der Arbeitsbedingungen verhindern – stattdessen Arbeit menschengerecht gestalten

Schwarzbuch Krank durch Arbeit

Arbeitsbedingungen –
Gesundheitsrisiken – Gegenwehr

Arbeit und soziale
Gerechtigkeit

Gute Arbeit – Menschenwürde in der Arbeit

- ▶ Top-Belastungsfaktoren nach allen Umfragen:
 - 1. Zunehmender Arbeits- und Leistungsdruck**
 - 2. „Schlechtes Führungsverhalten“ und „schlechtes Betriebsklima“****

- ▶ Beides ist Ausdruck einer zunehmenden Ökonomisierung der Arbeit und gleichzeitig Inhumanisierung der Arbeitsbeziehungen unter dem Druck einer Shareholder-value- und Kurzfrist-Ökonomie.**

- ▶ Menschenwürde in der Arbeit und Demokratie im Betrieb sind deshalb wichtige Elemente einer Initiative Gute Arbeit. Im Zentrum: Beteiligung der Beschäftigten und Mitbestimmungsrechte**

Ziele

- ▶ **Aktivitäten für eine humane Gestaltung der Arbeitswelt anstoßen**
- ▶ **„Menschengerechte Arbeitsgestaltung“ als Querschnittsaufgabe verankern**
- ▶ **IG Metall als „Treiber“ für gute Arbeit profilieren**
- ▶ **Neue Rechte und Instrumente des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nutzen**
- ▶ **Mit altersgerechter und lernförderlicher Arbeitsgestaltung auf demografischen Wandel antworten**
- ▶ **Belastungen und Gesundheitsrisiken prekärer Arbeitsverhältnisse verringern**



Welches Leitbild von guter Arbeit?



Vorstand

- ▶ „Wer sich heute ‚Gute Arbeit‘ auf die Fahne schreibt meint eigentlich die schlechte Arbeit, gegen die es sich zu wehren gilt.“ (Dieter Sauer)
- ▶ In der Alltagssprache von Delegierten des Gewerkschaftstages:
Gute Arbeit ist ...
... „wenn’s mir Sonntags nicht vorm Montag graust, ich Mittwoch Abend nicht schon beim Vorabendprogramm einschlafe, und ich Freitag Nachmittag Zeit und Geld für den Wochenendeinkauf habe.“
(Hans Berger, Rosenheim)

... „gesund alt werden und Spaß dabei haben!“
(Gundi Fetzer, Heidenheim)
- ▶ Gute Arbeit als Auftrag des Arbeitsschutzgesetzes:
§ 2 (1) ... einschließlich **Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.**

Was ist gute Arbeit?

**Leitbild Gute Arbeit
aus der Projektplanung Gute Arbeit**

- ▶ **„Gute Arbeit“ umfasst neben den Entgeltbedingungen auch Arbeitszeitgestaltung, Schutz vor Leistungsüberforderung und einen nachhaltigen Umgang mit der menschlichen Leistungsfähigkeit. Sie setzt lernförderliche und alternsgerechte Arbeitsgestaltung voraus und schließt einen ganzheitlichen, präventiv und beteiligungsorientierten Arbeits- und Gesundheitsschutz ein, der den unterschiedlichen Situationen und Belangen von Frauen wie von Männern Rechnung trägt. Ein Konzept von „guter Arbeit“ muss die veränderten Erwerbs- und Lebensentwürfe von Frauen wie Männern berücksichtigen.**



Die Themen des Projekts



1. Der Arbeit ein gesundes Maß geben – Arbeitszeit und Leistungsdruck begrenzen

- Prävention und Gefährdungsbeurteilung
- ERA und Arbeitsgestaltung
- Arbeitszeitgestaltung und Gesundheit



2. Alternsgerechte und lernförderliche Gestaltung der Arbeit

- Qualifizierung und alternsgerechte Laufbahngestaltung
- Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung



3. Prekäre Beschäftigung eindämmen – Belastungen und Risiken verringern

- Sensibilisierung und Präventionskonzepte



Der Arbeitszeit-TÜV



Vorstand

Arbeitsmappe des Projektes „Gute Arbeit“

Der Arbeitszeit-TÜV
Wie gesundheitsverträglich sind unsere Arbeitszeiten?

www.igmetall.de/gutearbeit

- ▶ Fragebogen zur Prüfung der Gesundheitsverträglichkeit von Arbeitszeiten hinsichtlich ...
- ▶ ... der Dauer der Arbeitszeit
- ▶ ... der Lage und Verteilung der Arbeitszeit (Schichtarbeit u.a.m.)
- ▶ ... der Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- ▶ ... der Auswirkungen auf Gesundheit und Lebensqualität



Aktionsinstrument gegen Arbeitszeitverlängerung



Vorstand

Gesünder @arbeiten

Tipps für den Arbeitsplatz | Nr. 24

Dauer-Sprinter gibt es nicht

Arbeitsdruck und lange Arbeitszeiten brauchen Grenzen

Zähltag paradies. Stehen mal wieder Arbeitsplätze auf der Kippe und Angestellte fragen Beschäftigte vornehmlich: heißt es oft „Nagelstrich Arbeit. Egal wie lange, egal welche.“ Welche Kollegen und Kolleginnen dagegen von Wissenschaftler:innen Arbeitswissenschaftler:innen befragt, so nicht hin als weitere wertvollere. Die Gründe: hohe Belastung am Arbeitsplatz, mehr Zeit für Familie und Kinderbetreuung.

Nicht erst weit. Sondern wird an der Arbeitszeit schraubte gedrückt:
• jeder macht im Schnitt pro Woche knapp drei Überstunden
• die Quote der „40-Stunden“ wird höher
• sind festen Arbeitszeiten gibt es häufig Zeitsystemen, Konten laufen über Stunden verfallen
• die tatsächlichen Wochenarbeitszeiten aller Beschäftigten liegen 2,5 Stunden über den vertraglichen
• über die Hälfte der hochqualifizierten arbeiten mehr als 40 Stunden
• ein Drittel arbeitet regelmäßig am Samstag
• für fast jeden Zehnten gibt es keine Zielbefreiung mehr. Was zählt, ist allein das Arbeitskonto und nicht die Arbeitszeit.

Was tun, wenn mehr Arbeit da ist, als Zeit zur Verfügung steht? Je größer der Druck, desto länger die Arbeitszeiten. Doch Menschen sind keine Maschinen. Wir funktionieren nicht geradlinig und mechanisch nach dem Motor (je länger man auslaufen lässt, desto mehr produzierte). Menschen müssen sich ihre Kraft einteilen, jeden Tag und über das ganze Berufsleben hinweg. Höchstleistungen über eine beliebig lange Zeit zu bringen, ist nicht möglich. Dauer-Sprinter gibt es nicht.

Das ist nur scheinbar ein Gegensatz. Geschäftige sind eingeklemmt zwischen Sprengdruckversuchen von Unternehmen, die drohen, jobs zu verlieren, wenn nicht länger gearbeitet wird. Und der Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren und nach einem Jahr Arbeitslosigkeit in Hartz IV zu versinken. Gegen solchen Druck scheitern Überbelastung und lange Arbeitszeiten zweifelsfrei. Längere arbeiten für einen sicheren job, das ist nicht nur ökonomisch ungesund. Die um Rauchgaspausen geht. Pausen sind die 40-Stunden-Woche. Ziel der Unternehmen ist, Löhne und Gehälter zu senken und die 30-Stunden-Woche als Lösung des letzten Jahrhunderts zu definieren.

Das haben wir früher auch geschafft. In Deutschland nicht länger hat 1995 wird auch amnestie gearbeitet, 48 Stunden pro Woche sind die Regel. Ab 1979 bis in die Neunziger Jahre gibt in der Metallindustrie die 40-Stunden-Woche. Was früher zu schaffen war, muss doch heute auch zu schaffen sein? Nicht! Sicher waren körperliche Belastungen früher höher, Dennoch hat sich Arbeit drin-



Was sagt die Wissenschaft?

Gefährdeten Arbeitnehmer sollen nur noch für produktive Arbeitszeit bezahlt und Ruhepausen vom Lohn abgezogen werden, fordert Norbert Wiles, Chefökonom der Deutschen DGB. Was ist dort? **Fakten:** Pausen sind schätzungsweise und daher unverzichtbar. Sie dienen dazu, der Ermüdung vorzubeugen. Wer ohne Pause durcharbeitet, ist unproduktiver und braucht ein Vielfaches an Zeit, um die Durschnittsleistung auszugleichen. **Gefährdeten:** Je länger arbeiten ökonomisch sinnvoll? **Fakten:** Nein, das zeigt ein internationaler Vergleich. Göttinger arbeiten länger, aber weniger produktiv. Branchen haben kürzere Arbeitszeiten und eine höhere Produktivität. Je länger wir arbeiten, desto größer die Ermüdung, desto unkonzentrierter und unproduktiver werden wir. **Gefährdeten:** Die Effizienz sinkt ab. **Fakten:** ... und die Fehler nehmen zu. Die längeren Arbeitszeiten legt der Arbeitgeber drauf. Er bekommt für dasselbe Geld weniger Leistung. Je belasteter eine Arbeitskraft, desto kürzer muss die Arbeitszeit sein. Die Call-Center wird das bereits produziert. Weil kaum ein Mensch acht Stunden konzentrieren kann, wird nach einer Sechsstunden-Schicht ein flaches Team eingesetzt. Wie beim Staffellauf: Die 4 x 100 m Staffel ist eben schneller als ein einzelner 400-Meterläufer. In der Metallindustrie ist die Arbeitszeitverlängerung ein zentraler Bestandteil der Personalpolitik. Fast die Hälfte aller Beschäftigten steht unter Zeit- und Leistungsdruck, verursacht durch hohen Arbeitsanfall, unvorhergesehene Probleme, enge Fristen und Vorgaben. Die Folge: Beschäftigte zahlen das Arbeitstempo an, verzichten auf Pausen, nehmen sich Arbeit nach Hause oder bleiben länger am Arbeitsplatz.



Der Arbeitszeit-TÜV

- ▶ ... bezieht Beschäftigte als „Experten ihrer eigenen Gesundheit“ ein
- ▶ ... kann von Vertrauensleuten zur Arbeitszeitdiskussion am Arbeitsplatz eingesetzt werden
- ▶ ... kann von Betriebsräten zur Gefährdungsbeurteilung und Arbeitszeitgestaltung genutzt werden (volle Mitbestimmung!)
- ▶ ... kann Gesundheitsverträglichkeit als ein Maßstab für die tarifliche Arbeitszeitregulierung befördern

Betriebspolitik als Praxistest des Projekts

- ▶ **Krise der Betriebspolitik: Verbetrieblichung und Erosion gewerkschaftlicher Gegenmacht**
- ▶ **Revitalisierung von Arbeitspolitik mit dem „Blickwinkel von unten“: was erfordert die betriebliche Alltagsgestaltung? Pilotbetriebe gewinnen**
- ▶ **Verzahnung mehrerer Handlungsfelder mit dem Fokus „menschengerechter Arbeitsgestaltung“**
- ▶ **Best-practice-Beispiele auf den drei Themenfeldern des Projekts organisieren**
- ▶ **Über den Betrieb hinaus - Verschränkung von Arbeit und Leben aufgreifen**

Inhaltliche Profilierung als Antwort auf gewerkschaftliche Krise

- ▶ Kompetente Kraft und Treiber für gute Arbeit im betrieblichen Alltag - Stärkung der Mitgliederbindung und bessere Chancen für Mitgliederwerbung**
- ▶ Antwort auf die Umbrüche in der Arbeitswelt (z.B. den demografischen Wandel) - zugleich Erhöhung der betriebspolitischen Handlungsfähigkeit**
- ▶ Eigenes arbeitspolitisches Leitbild im Umbruch der Arbeitswelt - Qualität der Arbeit und Innovation statt Lohnsenkungswettbewerb**



Gute Arbeit – ein „gegendentenzielles Projekt“



Vorstand

- ▶ **Zwar „Qualität der Arbeit“ (EU und INQA) als Anknüpfungspunkte nutzen ...**
- ▶ **... aber nicht wettbewerbspolitisch vereinnahmen lassen (Beitrag zur Steigerung von Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens als KO-Kriterium)**
- ▶ **Ausrichtung an Wettbewerbskriterien führt zu Anpassungsspirale nach unten**
- ▶ **„Schlechter Arbeit“ Grenzen setzen – Widerstandslinien aufbauen**
- ▶ **Ansprüche der Beschäftigten nach guter Arbeit als Ausgangspunkt für positiven Zukunftsentwurf**
- ▶ **Aus der Defensive ... Chancen eines neuen Aufbruchs**

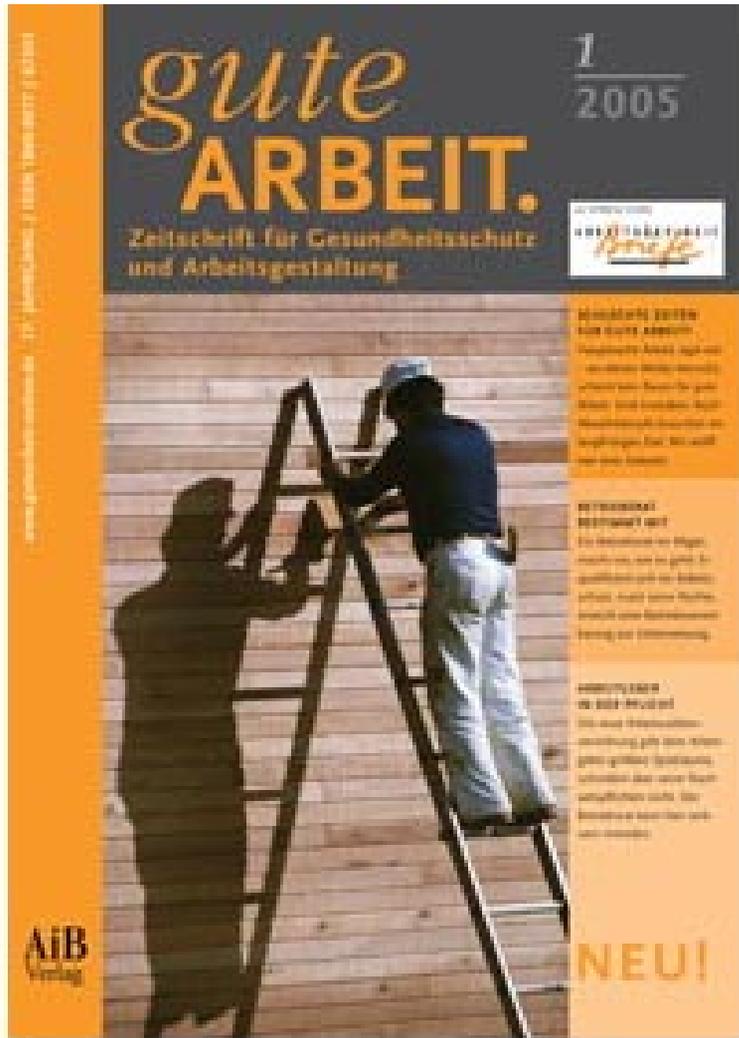


Offene Probleme



Vorstand

- ▶ **Ist eine politische Forschungsinitiative zu Themen guter Arbeit möglich?**
- ▶ **Kann die Zusammenarbeit mit Arbeitswissenschaftlern und Industriesoziologen reaktiviert werden?**
- ▶ **Wie kann eine Beratungsstruktur zu Fragen guter Arbeit entwickelt werden?**
- ▶ **Kann gute Arbeit stärker zum öffentlichen Thema gemacht werden?**
- ▶ **Hans Büttner (ehem. MdB, Red. Soziale Sicherheit)
„Humanisierung der Arbeit – das wäre ein klassisches rot-grünes Reformprojekt“**
- ▶ **Kann INQA hierfür genutzt werden?**



Aus dem Inhalt:

Schlechte Zeiten für "gute Arbeit"?

Dieter Sauer: Arbeitswelt im Übergang - Ist noch Raum für "gute Arbeit"?

Klaus Dörre: Integration durch prekäre Arbeit? Zur arbeitspolitischen Bedeutung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse

Alfred Oppolzer: "Gute Arbeit" erfordert ein humanes Maß für die Arbeitszeit

Wolfgang Hien/Marina Schröder: Gute und gesunde Arbeit für alle