

F 001 DGB-Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Bundeskongresses
Angenommen in geänderter Fassung

Gute Arbeit für eine zukunftsfähige Arbeitsgesellschaft

Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Erwerbsarbeit ist in unserer Gesellschaft für fast alle Menschen die Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben. Und eine qualifizierte und sinnstiftende Erwerbsarbeit ist eine wichtige Quelle der Selbstachtung und der Selbstverwirklichung. Neben der Existenzsicherung spielen Wertschätzung und Anerkennung der Person im Arbeitsprozess daher eine zentrale Rolle. Eine leistungsgerechte Entlohnung gehört ebenso dazu wie gut gestaltete und wenig belastende Arbeitsbedingungen.

Die Arbeitsgesellschaft ist kein Auslaufmodell. Und das nicht nur, weil sich keine überzeugende Alternative zu diesem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Organisations- und Integrationsmodell anbietet, sondern weil nach wie vor gilt: Die Menschen wollen arbeiten; wollen sich einbringen, ihre Fähigkeiten ausbauen, Prozesse gestalten und Einfluss nehmen; wollen in einem Arbeitsverhältnis stehen, welches am Ende des Arbeitstages als Bereicherung empfunden wird, nicht nur monetär, sondern gleichermaßen die Möglichkeit bietet, fachliche und persönliche Kompetenzen zu erwerben bzw. auszubauen. Hinzu kommt ein anderer Aspekt: Es gibt keinen Mangel an gesellschaftlich notwendiger Arbeit, sondern im Gegenteil einen steigenden Bedarf. Gute Arbeit erfordert daher ein ganzheitliches Verständnis von Erwerbsarbeit und übriger Lebenszeit.

Arbeit schafft und braucht Würde. Im „Index Gute Arbeit“ des DGB sind umfassende Aspekte der Arbeit in folgenden Dimensionen erfasst: Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Raum für Kreativität, Aufstiegsmöglichkeiten, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Informationsfluss, Führungsqualität, Betriebskultur, Kollegialität, Sinngehalt der Arbeit, Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsintensität, Emotionale Anforderungen, Körperliche Anforderungen, berufliche Zukunftsaussichten und Arbeitsplatzsicherheit sowie Einkommen. Diese Auflistung verdeutlicht, wie vielfältig Arbeit und wie breit gefächert der Gestaltungsauftrag an Gute Arbeit heute ist. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind vor allem ein festes verlässliches Einkommen, ein sicherer und unbefristeter Arbeitsplatz, Freude an der Arbeit wichtig - und sie wollen von Vorgesetzten als Mensch wahr- und ernstgenommen werden.

1. Bedeutung der menschlichen Arbeit für Gesellschaft und Individuum

Die moderne Arbeitswelt befindet sich in einem ständigen Umwälzungs- und Innovationsprozess. Ökonomische, gesellschaftliche wie auch politische und nicht zuletzt technologische Einflussfaktoren bewirken diesen tiefgreifenden Wandel.

Durch die wissenschaftlich-technischen Umwälzungen der vergangenen 20 Jahre wurden viele Beschäftigte nicht nur mit neuen Informationstechnologien und Produktionsverfahren konfrontiert. Sie mussten sich auch auf komplett veränderte Arbeitsabläufe, Arbeitsinhalte und eine andere Arbeitsteilung einstellen. Die technische Revolution hat also weitreichende Konsequenzen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Weiterbildung und die Unternehmenskultur in den Betrieben –alles Kernaufgaben der betrieblichen Mitbestimmung.

Die rasante Verbreitung der neuen Logistik- und Informationstechnologie über den Globus war die technische Voraussetzung für die Globalisierung der Waren- und Finanzmärkte. Mit ihr wurden Märkte geschaffen, die eine neue Qualität des Austausches und des Wettbewerbs nach sich zogen. National wurde darauf in der Regel nicht mit einer Anpassung der Regulierungsinstrumente reagiert, sondern mit einem Rückzug der Politik und damit einem Verzicht auf Handlungsmöglichkeiten, sogar mit noch wachsender Liberalisierung der Märkte.

Finanzmärkte entkoppelten sich zunehmend von den realwirtschaftlichen Prozessen, wirkten gleichzeitig aber massiv auf diese zurück. Letztlich führte dies auch zu einer kulturellen Wende der Unternehmensstrategien. Für eine kurzfristige Profitmaximierung sind alle Mittel recht. Ob durch Standortverlagerung, Outsourcing, Ausbluten des Eigenkapitalvermögens oder nicht zuletzt massiven Arbeitsplatzabbau - oftmals unter dem Deckmäntelchen der Effizienzsteigerung und Restrukturierung – wurden Unternehmen zunehmend spekulativen Interessen unterworfen und Standorte und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegeneinander ausgespielt.

Globalisierung ist aber nicht alleine der internationale Austausch von fertigen Gütern, sondern erstreckt sich auch auf eine internationale Arbeitsteilung zu ihrer Herstellung. Damit nimmt die Komplexität der Arbeitsprozesse deutlich zu. Das gilt auch im Dienstleistungssektor. Gleichzeitig erlebt die Welt, wie die nun international zur Verfügung stehenden Arbeitsmärkte ungebremst zum Spielball eines marktradikalen Kapitalismus werden.

Die deutsche Wirtschaft hat sich in diesem Wettbewerb bisher gut behaupten können. Hoch motivierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, hohe Qualitäts- und Produktstandards, Produkt- und Prozessinnovationen sowie ausgereifte Logistik- und Informationsketten, eine solide Fachkräfteaus- und Weiterbildung sowie intensive Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten haben bis heute das Label „Made in Germany“ in zahlreichen Branchen zum Leitbild gemacht.

Die Bedeutung von Können und Einsatz der Beschäftigten, ihre Innovationsfähigkeit, Dienstleistungsorientierung und Kundenfreundlichkeit, kann für den Wirtschaftsstandort Deutschland nicht hoch genug eingeschätzt werden. Dennoch ist die Bilanz der Globalisierung für die abhängig Beschäftigten in Deutschland weniger positiv. Erwerbsarbeit ist längst kein Garant mehr für Teilhabe, zumindest nicht für alle. Schlecht bezahlte Arbeit, die kaum Perspektiven und Planungssicherheit bietet, die körperliche und mentale Gesundheit belastet und als ständiger Kampf empfunden wird, wird den Menschen immer häufiger abverlangt. In allen Bereichen steigt der Leistungsdruck stetig, greifen die beruflichen Anforderungen weit in das Privatleben über, nehmen arbeitsbedingte psychosoziale Probleme zu. Dazu kommt, dass immer mehr Menschen in unfreiwilliger Teilzeit und Minijobs arbeiten und ihre Existenz oft mit mehreren Jobs sichern müssen.

Ursache ist zum einen ein gesellschaftlicher Wandel: Nachdem die 70er und 80er Jahre den Einzelnen noch die Chance auf einen sozialen Aufstieg boten, haben seit den 90er Jahren Sozialstaatsabbau und Entsolidarisierungstendenzen diesen Weg zunehmend verbaut. Das Ergebnis von Ausgrenzung, Individualisierung von Risiken und Umverteilung war und ist die gesellschaftliche Spaltung. Das trifft Frauen, die zwar immer höhere Bildungsabschlüsse haben, aber trotzdem nach wie vor weniger verdienen, seltener in Führungspositionen aufsteigen und wesentlich häufiger Teilzeit-, Familien- und Pflegearbeit verrichten als Männer.

Das trifft aber auch Bürgerinnen und Bürger nichtdeutscher Herkunft, die nach wie vor benachteiligt werden, wenn es um gute Arbeit und Bildung geht. Der demographische Wandel und die damit begründeten Einschnitte in das Sozialversicherungssystem haben zu weiteren Ungerechtigkeiten geführt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die Rente mit 67 weiter ab.

Neben dem gesellschaftlichen Wandel hat der technologisch bedingte Wandel die Erwerbsarbeit verändert. Einerseits haben einfache Tätigkeiten im produzierenden Sektor quantitativ an Bedeutung verloren - ohne allerdings voll-

ständig zu verschwinden. Andererseits werden sowohl in der Produktion als auch im Dienstleistungsbereich immer größere fachliche Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestellt, weshalb die Beschäftigten ihr Fachwissen permanent erneuern müssen. Auch können sie nicht mehr sicher sein, ihr gesamtes Erwerbsleben die selbe Arbeit am selben Ort verrichten zu können. Chancen und Risiken dieser Entwicklung sind immer ungleicher verteilt.

Für den nationalen Arbeitsmarkt bedeutet Globalisierung eine enorme Umwälzung: Betriebliche Abläufe und Organisationskulturen, Umstrukturierungen und Rationalisierungen werden - oft zum Nachteil der Beschäftigten - verändert. Dequalifizierung ist eine weitere Folge weltweiter Arbeitsteilung sowie neuer Produktionsabläufe und -formen. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden in diesen Umwälzungsprozessen abgehängt, begreifen sich als VerliererInnen und müssen erkennen, dass sie nicht einmal eine Chance auf die Entwicklung ihrer Fähigkeiten erhalten.

In der Konsequenz all dessen steigt der Leistungsdruck enorm, zumal der Einzelne nur sehr eingeschränkt Einfluss auf die Betriebsabläufe nehmen kann. Das äußert sich z.B. in der wachsenden Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die auch krank zur Arbeit gehen. Unternehmen befinden sich, um den Renditezielen gerecht zu werden, in einem fortwährenden Prozess der Umstrukturierung, wodurch Verlässlichkeiten aufgelöst und Unsicherheit zur Konstante werden.

Arbeitszusammenhänge werden neu strukturiert, Abläufe einer permanenten Evaluierung unterworfen, weniger rentable Bereiche ausgegliedert, Arbeitsplätze zerlegt bzw. in neue Rechtsformen transformiert usw. Belegschaften werden unter Verweis auf die bedrohte Wettbewerbsfähigkeit unter Druck gesetzt, Einschnitte in Entgelte oder Sozialleistungen zu akzeptieren, die Arbeitszeit auszuweiten, Leistungsverdichtung hinzunehmen. Die Bereitschaft, sich ständig auf neue Anforderungen einzustellen und dafür zu qualifizieren wird vorausgesetzt, gleichermaßen aber als Privatangelegenheit betrachtet. Als Leitbild wird der flexible Arbeitskraftunternehmer propagiert, der sich selbstständig um seine „Beschäftigungsfähigkeit“ sorgt.

Die weltwirtschaftlichen Verflechtungen und der Siegeszug des finanzmarktgetriebenen Shareholder-Kapitalismus haben dazu geführt, dass nicht mehr nur einzelne Länder, Regionen oder Unternehmen global konkurrieren, sondern verstärkt auch einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Galt früher das Prinzip, dass sich die Gesamtheit aller Aktivitäten eines Unternehmens am Ende „rechnen“ musste, so steht heute jeder Einzelne unter dem Druck, seine individuelle „Rendite“ zu erbringen - die bezogen auf das Geschäftsergebnis nicht nachträglich gemessen, sondern vorab im Rahmen von Renditeerwartungen (z.B. X Prozent auf das Eigenkapital) verkündet wird.

Dies alles vollzieht sich vor dem Hintergrund tiefer Einschnitte in das System der sozialen Sicherung. Mit der Einführung des Arbeitslosengeldes II wurden der Qualifikationsschutz faktisch abgeschafft, die Zumutbarkeitsregeln drastisch erweitert und das materielle Sicherungsniveau stark abgesenkt. Arbeitslosigkeit entwertet schneller als je zuvor ganze Berufsbiographien und sorgt für zusätzlichen Druck, Verschlechterungen im bestehenden Arbeitsverhältnis als kleineres Übel zu begreifen.

Natürlich ist dieses Bild nicht einheitlich. Die Probleme, Herausforderungen aber auch Präferenzen der Beschäftigten unterscheiden sich je nach Branche, Betrieb, beruflicher Stellung, ausgeübter Tätigkeit und individueller Lebensplanung usw.. Genauso gibt es Unternehmen, die ihre Mitarbeiter als wichtigste „Ressource“ begreifen und eine entsprechende Politik verfolgen. Entscheidend sind aber nicht die Ausnahmen, sondern der allgemeine Zustand. Und der ist, wie z.B. der DGB Index Gute Arbeit jedes Jahr aufs Neue belegt, besorgniserregend.

Langfristige Voraussetzungen für unternehmerischen Erfolg sind z.B. Raum für Kreativität der Mitarbeiter, ihre Bindung an das Unternehmen, die Möglichkeit, sich ausreichend zu regenerieren, ohne Angst und künstlichen Druck

arbeiten zu können, genügend Zeit für Familie und Kinder und die Pflege des sozialen Umfelds zu haben, ohne finanzielle Sorgen den Alltag bestreiten zu können. Doch diese nachhaltigen Rahmenbedingungen fallen viel zu oft der Kurzfristorientierung zum Opfer. Was sich unmittelbar rechnet ist gut - was nicht, ist schlecht. Die Unternehmen selber sehen sich dabei in vielen Fällen als vom Markt getrieben, sind in ihrer Logik um ihres Selbsterhaltes willen gezwungen, den Kampf um die niedrigsten Kosten mit aller Härte zu führen.

Um sich dauerhaft am Markt zu halten, bedarf es allerdings einer größeren unternehmerischen Leistung, als permanent die Kostenstruktur zum alleinigen Handlungsmaßstab zu machen. Jedes Unternehmen kann auch auf Qualität der erbrachten Produkte und Dienstleistungen setzen, auf Innovation, gute Kundenbeziehungen, neue Herstellungsverfahren, einen fairen Umgang mit den Belegschaften usw.. Es wird nur über einen sehr begrenzten Zeitraum hinweg funktionieren, beide Ziele zugleich zu verfolgen: die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszupressen und hoch innovativ zu sein.

Deshalb fordern wir die Unternehmen, aber auch den öffentlichen Dienst auf, die Menschen wieder in den Mittelpunkt des Handelns zu stellen. Die betriebswirtschaftliche Strategie, Gewinne zulasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erzielen, ist erkennbar an ihr Ende gelangt. Wer seine Beschäftigten nur als Kostenfaktor begreift, der läuft Gefahr, die Zukunft zu verspielen. Ständige Leistungsverdichtung und eine Verschlechterung der Arbeitssituation werden die Ertragssituation vielleicht kurzfristig verbessern, langfristig dem Unternehmen und den Beschäftigten aber hohen Schaden zufügen. Egal ob in der Industrie, im Dienstleistungsbereich, im Bildungs-, Gesundheits- oder Sicherheitssektor: wir wenden uns dagegen, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Personalabbau, Kostensenkung, sowie höherer Verantwortung und kürzerem Arbeitstakt immer weiter unter Druck gesetzt werden. "Gute Arbeit" kann aber auch selbst ein qualitativer Beitrag zur Krisenüberwindung sein.

2. Herausforderungen für die gewerkschaftliche Arbeit

Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte sowie Vertrauensleute und Beschäftigte stellen sich täglich der Herausforderung, die großen Veränderungsprozesse in den Betrieben konkret zu gestalten. Sie sind gemeinsam gefragt, unter den jetzigen Bedingungen neu zu bestimmen, was zur Humanisierung der Arbeit beitragen kann. Die strukturellen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung und Durchsetzung von Guter Arbeit bleiben daher die kollektiven Regelungen zwischen den Sozialpartnern und Betriebsparteien. Den Rahmen dafür bilden staatliche Regulierungen und sozialstaatliche Leistungen in der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik.

Inhalt, Struktur und Abläufe der Arbeit sind einem permanenten Anpassungsprozess unterworfen und wirken sich unmittelbar auf die Beschäftigten aus. Der DGB-Index Gute Arbeit belegt ebenfalls, dass die Beschäftigten bei ihrer Arbeit insbesondere große Defizite im Bereich ihrer Qualifikations- und Entwicklungsmöglichkeiten, in den Informationsabläufen im Betrieb, der Bewältigung der steigenden Arbeitsintensität und den oftmals noch bestehenden körperlichen Anforderungen bei der Arbeit sehen.

Notwendig sind daher auch Netzwerke und ein Förderungsrahmen, wie ihn z.B. die Initiative INQA vorsieht, um Betriebe zu gesunden und modernen Lösungen anzuregen. Wir treten dafür ein, solche Ansätze, die zum Beispiel auf die Vermeidung monotoner und überfordernder Arbeitsbedingungen ausgerichtet sein können, auszubauen und in der Fläche umzusetzen.

Arbeit hat neben der wirtschaftlichen auch eine sinnstiftende Funktion. Deshalb darf sie nicht abstumpfend sein und schon gar nicht krank machen. Gewerkschaften und Betriebsräte werden sich hierzu auch künftig bereits frühzeitig bei der Planung von Anlagen und Arbeitsstätten einbringen und die existierenden Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz unter Nutzung arbeitswissenschaftlichen und arbeitsgestalterischen Sachverstandes zum Vorteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausüben.

Gewerkschaften und Betriebsräte setzen sich dafür ein, dass die Arbeitsverfahren, die für die Beschäftigten am besten sind, tatsächlich angewendet werden. Mindestens sollen die Unternehmen den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Ergonomie ernst nehmen und umsetzen.

Die Reduzierung klassischer Belastungen wie etwa von Lärm, Schicht- und Überkopfarbeit, Arbeiten im Stehen oder die Vermeidung eines überzogenen Arbeitstempos oder anderer psychischer und physischer Belastungen kann viel dazu beitragen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht erkranken und Kosten für die Unternehmen und die Sozialversicherungssysteme vermieden werden.

Die Umsetzung des betrieblichen Arbeitsschutzes mit Gefährdungsbeurteilung der in Deutschland vorgesehenen Arbeitsschutzorganisation nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) bildet auch die Grundlage für die Herstellung altersgerechter Arbeitsbedingungen im Betrieb. Allerdings werden Gefährdungsbeurteilungen in der Praxis zu selten umgesetzt, hier müssen die Arbeitgeber mehr in die Pflicht genommen und die Betriebsräte und Personalvertretungen stärker beteiligt werden. Ob ein Mitarbeiter beschäftigungsfähig bleibt, entscheidet sich nicht am Ende des Arbeitslebens, sondern daran, welchen Belastungen er während seines gesamten Arbeitslebens ausgesetzt war. Deshalb müssen aufbauend auf der Analyse der betrieblichen Altersstrukturen personelle Maßnahmen, Maßnahmen des Arbeitsschutzes, der Gesundheitsförderung und der Weiterbildung zusammenwirken, um das Ziel einer längeren Einbindung in das Arbeitsleben zu verwirklichen. Gewerkschaften und Betriebsräte setzen sich dafür mit Nachdruck ein.

In den vergangenen Jahren hat sich gezeigt, dass besserer Gesundheitsschutz nicht nur ein Thema der Betriebsparteien ist, sondern dass die Gewerkschaften auch diesen Bereich über Tarifverträge mitprägen müssen. Dies gilt etwa für Tarifverträge zur Begleitung des demographischen Wandels, aber auch für die neuen Tarifverträge für einen besseren Gesundheitsschutz in Kindertagesstätten.

Gesundheitsförderung, Belastungsverringerung und eine gute Arbeitsorganisation sind auch von der Qualität der Führung abhängig. Eine faire Unternehmens- oder Organisationskultur ist geprägt von Respekt und Anerkennung. Nur wer gut in die Informationsflüsse eingebunden ist, kann mit hoher Motivation eigenständig Aufgaben lösen. Vertrauensvoller Umgang und Verantwortungsbereitschaft beruhen in hohem Maße auf erlebter persönlicher Wertschätzung und Führungsqualität.

Der menschenwürdige Umgang mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist zentral für die Vertrauensbildung und Leistungsbereitschaft, für die Entwicklung von Kreativität und Innovation. Zugleich minimiert dieser Schwierigkeiten der Zusammenarbeit und Probleme im Arbeitsablauf. Die Schaffung eines guten Betriebsklimas durch entsprechende Führungsmaßnahmen, die Achtung der Meinungsfreiheit und der aktiven Teilhabe an gewerkschaftlicher und betrieblicher Interessenvertretung bilden dafür eine wichtige Grundlage.

Neue Belastungen und daraus resultierende physische und psychische Erkrankungen sind eine statistisch dokumentierte Folge der heutigen Arbeitsprozesse. Für den Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit müssen daher Arbeitsplätze entwickelt werden, welche die körperlichen und physischen Belastungen weitestgehend vermeiden und möglichst viele motivierende Anregungen und Impulse geben.

Dazu gehört ein modernes Gesundheitsmanagementsystem ebenso wie eine lernförderliche Arbeitsplatzgestaltung bzw. ein aktives und bedarfsorientiertes Angebot zur Weiterbildung. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften streben eine Neudefinition von berufsbedingten Krankheiten an, mit der auch posttraumatische Belastungsstörungen anerkannt und neue als Massenphänomen auftretende Krankheitsbilder erfasst werden.

Die Lebensplanungen und Strategien zur Alltagsbewältigung werden unmittelbar von den beruflichen Gegebenheiten beeinflusst. Denn: flexible Arbeitszeiten, gebrochene Erwerbsbiographien und Weiterbildungsanforderungen beanspruchen nicht nur Ressourcen, sondern erfordern neben verlässlichen sozialstaatlichen Absicherungen auch ein gutes Selbstmanagement und eine kontinuierliche Planung verschiedener Lebensabschnitte inklusive der individuellen Überbrückung von Risiken.

Immer mehr Beschäftigte geraten in ein kaum gestaltbares Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie, zwischen Arbeit und Leben, zwischen Arbeits- und Familienzeit. Erwerbstätigkeit darf aber nicht dazu führen, dass Menschen ihrer Verantwortung gegenüber Kindern oder zu pflegenden Angehörigen nicht mehr gerecht werden können. Auch politischem oder ehrenamtlichem Engagement und persönlichen Interessen muss Raum gegeben werden können.

Die deutsche Familien- und Bildungspolitik hat jedoch bislang nicht dazu beigetragen, diese Ansprüche zu fördern und zu unterstützen. Kinder und Erwerbsarbeit miteinander zu vereinbaren muss für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erleichtert werden. Arbeitsverdichtung und Übergriffe der Arbeitswelt in das Privatleben passen nicht zu dem Wunsch vieler Eltern, einen aktiven Teil bei der Erziehung der Kinder zu übernehmen.

Familienorientierte Personalpolitik soll daher in jedem Betrieb selbstverständlicher Bestandteil betrieblicher Regelungen sein. Es gilt die „Rushhour des Lebens“ zu entzerren und die Arbeitskraft auf Dauer zu sichern.

Dabei muss im Betrieb noch viel mehr auf die Sicherheit der Arbeitsverhältnisse geachtet werden. Und Familien- sowie Weiterbildungszeiten müssen stärker in den Blick genommen werden. Dazu müssen Veränderungsangebote im Betrieb aufgebaut und moderne Arbeitszeitmodelle ausgebaut werden.

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehen in der Verbreiterung ihrer Tätigkeitsfelder und in den Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung auch die Chance auf Selbstbestimmung und Verwirklichung individueller Ziele. Die Gefahr der Monotonie sinkt, der individuelle Gestaltungsspielraum wird erweitert und die Identifikation mit den Arbeitsergebnissen wächst. Lebensarbeitszeitkonten können auch Gestaltungsspielraum für verschiedene Phasen der Erwerbsbiographien ermöglichen.

Deswegen setzen wir uns dafür ein, die Flexibilisierungswünsche der Beschäftigten mehr zu beachten.

Gewerkschaftspolitische Lösungsansätze machen die Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Ausgangspunkt. Die tariflich vereinbarte Arbeitszeit bleibt dabei bindend. Flexibilisierte Arbeitszeiten dürfen Tarifverträge nicht unterlaufen, weder mit Blick auf die Maximalarbeitszeit noch auf die daraus resultierenden Entgeltfragen.

Neben der Arbeitszeitflexibilität, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Mitspracherechte einräumt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert, ist für Eltern ein qualitativ hochwertiges Angebot von Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen unerlässlich, denn nur dann haben Eltern den Kopf für gute Arbeit frei.

Die Zahl der Beschäftigten in sogenannten atypischen und prekären Arbeitsverhältnissen wächst durch 400 Euro-Jobs, befristete Beschäftigung, Werkverträge, Soloselbstständigkeit sowie dadurch, dass Zeitarbeits- und Fremdfirmen zunehmend Tätigkeiten branchen- und tariffremd ausführen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich vor allem dafür ein, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter besser abgesichert werden. Grund-

sätzlich dürfen befristete Arbeitsverträge und Leiharbeitsverhältnisse nur vorübergehende Lösungen für die Betroffenen darstellen. Entsolidarisierungsversuche zwischen Stamm- und Randbelegschaften sind zum Scheitern verurteilt.

Denn die Gewerkschaften stemmen sich gegen die Entwicklung zu immer mehr prekärer Beschäftigung. Der Hinweis darauf, dass es allemal besser sei, einen schlechten Arbeitsplatz zu haben als gar keinen, bedroht nicht nur den sozialen Frieden sondern mittelfristig auch das Fundament der gesamten Volkswirtschaft, die auf gut qualifizierte, engagierte und leistungsbereite Belegschaften in besonderem Maße angewiesen ist.

Arbeitsplatzsicherheit und ein gutes Einkommen sind und bleiben die wichtigsten Anliegen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies sind daher auch die Hauptthemen gewerkschaftlichen Engagements im Betrieb und bei der Tarifpolitik.

Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist und bleibt ein zentrales Ziel gewerkschaftlicher Arbeit. Gleichwertige Arbeit muss gleich entlohnt werden. Dies gilt sowohl mit Blick auf die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb (Stammebelegschaft, Leiharbeit, Minijobs, Werkverträge, Praktika etc.) als auch mit Blick auf die nach wie vor bestehenden Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern.

Das beste Instrument zur Sicherstellung dieser Entgeltgerechtigkeit ist und bleibt der Tarifvertrag in einer stabilen Flächentarifvertragslandschaft. Mitbestimmung und Tarifverträge machen nicht nur die Eingruppierung und Einkommensverteilung gerechter, sondern auch Arbeitsplätze sicherer.

Eine gute Zukunft kann nur haben, wer eine Kultur der Chancengleichheit lebt. Egal welchen Alters, Geschlechts, welcher Nationalität oder körperlichen Konstitution - in jedem Individuum steckt seine eigene Leistungsfähigkeit.. Wer es versäumt, Talente im Unternehmen zu fördern, riskiert die Zukunft des Unternehmens.

Chancengleichheit im Betrieb bedeutet, vorurteilsfrei die Leistungsfähigkeit zu bewerten, benachteiligte Gruppen zu fördern und angemessene Lösungen für unterschiedliche Anforderungen zu finden. Das Konzept „diversity management“ (das Management von Vielfalt) toleriert die besonderen Eigenschaften der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur, sondern kann sie zum Vorteil nutzen. Es ist damit eine gute Vorbeugung gegen Diskriminierung jedweder Art ohne aber gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung ersetzen zu können.

Es geht um eine Neuausrichtung gewerkschaftlicher Arbeitspolitik: Einerseits besteht stärker denn je die Notwendigkeit, passgenaue Lösungen für einzelne Gruppen zu finden. Andererseits darf dies nicht dazu führen, dass das Band der Solidarität zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern reißt, wenn Präferenzen innerhalb oder zwischen Betrieben in Konflikt geraten.

Dabei stehen die Tarifvertragsparteien vor der Herausforderung, in Tarifverträgen für gleiche „Wettbewerbsbedingungen“ zwischen den Unternehmen zu sorgen, um Kostensenkungsspiralen zu verhindern. Dies betrifft wie in der Vergangenheit in erster Linie verbindliche Regelungen zu Entgelten und Arbeitszeit, in zunehmenden Maße aber auch darüber hinaus gehende Bedarfe wie die Bereitstellung von altersgerechten Arbeitsplätzen (demographischer Wandel), Qualifizierung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf usw.. Die Tarifpolitik gestaltet auf diesen Feldern viel und nur wo sie keine umfassenden Lösungen erzielen kann, muss die Politik gesetzliche Rahmenbedingungen setzen. Zu diesen gehören insbesondere auch materielle sozialstaatliche Leistungen auf hohem Niveau. Tarifpolitik kann und soll sie nicht ersetzen.

Der kürzeste Weg zur Guten Arbeit führt also über funktionsfähige Strukturen der betrieblichen oder personalvertretungsrechtlichen Interessenvertretung. Zunächst geht es darum, dem grundsätzlichen Anspruch der Beschäftigten auf Gründung einer betrieblichen Interessenvertretung Geltung zu verschaffen. Ferner müssen die Beteiligungsrechte der

Betriebs- und Personalvertretungen gestärkt werden, um Lösungen im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch gegen Widerstand durchsetzen bzw. Zumutungen zurückweisen zu können. Eine gute Zusammenarbeit zwischen betrieblicher Interessenvertretung und Gewerkschaften ist dafür zwingend und muss entsprechend gestärkt werden.

Die Betriebs- und Unternehmensmitbestimmung ist sowohl aus ökonomischen wie auch aus demokratischen Prinzipien notwendig. Nur eine starke Mitbestimmungskultur kann die Innovationsfähigkeit des Unternehmens mit motivierten und verantwortungsbewussten Mitarbeitern sicher stellen. Mitbestimmte Unternehmen sind erfolgreicher am Markt und die besseren Arbeitgeber.

Neben kollektiven Mitbestimmungsrechten muss auch die die Arbeitnehmerbeteiligung am Arbeitsplatz ausgebaut werden. Selbstbewusste und selbstorganisierte Belegschaften wollen in die Arbeitsprozesse ausreichend einbezogen werden, um ihren Qualitätsansprüchen gerecht zu werden. Eine ganzheitliche betriebliche Gesundheitspolitik, ein bedarfsorientiertes Weiterbildungssystem und ein gelebtes Leitbild des wirtschaftlich verantwortlichen Handelns sind konkrete Ziele der betrieblichen Mitbestimmung.

Um die ermutigenden Initiativen zum „Index Gute Arbeit“ auszubauen, wird der DGB

- die periodische Berichterstattung zur Qualität der Arbeit weiterführen und weiterentwickeln;
- branchen- und betriebsbezogene Erhebungen zur Guten Arbeit fördern, den Austausch der Aktiven zum Thema Gute Arbeit unterstützen und Qualifizierungsangebote initiieren;
- die öffentliche Diskussion um das Thema Gute Arbeit forcieren und die Nutzung der Ergebnisse der Index-Untersuchungen fördern;
- arbeitspolitische Konzepte entwickeln, die auf die Verbesserung der Qualität der Arbeit setzen und diese offensiv in die politische Debatte einbringen;
- betriebliche und politische Umsetzungsstrategien unterstützen, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben beitragen.

3. Anforderungen an die Politik

Arbeit darf nicht arm machen. Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften Bundesregierung, Parlamente und Parteien auf, alles in ihrer Macht stehende zu tun, um Dumpinglöhne abzuschaffen, gute Arbeit auf allen Ebenen zu fördern, Massenarbeitslosigkeit zu beseitigen und soziale Gerechtigkeit zu schaffen.

Wir wollen Gute Arbeit für alle. Deswegen sagen wir prekären Arbeitsbedingungen den Kampf an. Befristete Beschäftigung, Leiharbeit, Minijobs u.ä. tragen zu Lohndumping bei, spalten die Belegschaften und die Gesellschaft. Wir treten für die Schaffung unbefristeter Arbeitsplätze ein.

Wir fordern einen gesetzlichen Mindestlohn einschließlich Mechanismen seiner regelmäßigen Anpassung, der es allen Beschäftigten erlaubt, sich und ihren Familien ohne staatliche Hilfe zu ernähren.

Wir fordern gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit – für Männer und Frauen genauso wie für Stammbeschafteten und Leiharbeiter/innen.

Wir wollen bessere Beschäftigungschancen für Frauen, gerade auch in Führungspositionen. Mit erreichbaren und verlässlichen Betreuungseinrichtungen für Kinder wie für zu pflegende Angehörige muss die Politik dafür die Voraussetzungen schaffen. Dies beinhaltet auch finanzielle Maßnahmen wie das Elterngeld.

Wir sehen die Politik insbesondere beim Thema Bildung in der Pflicht. Es ist elementar für gute Arbeit, dass für eine gute Grundbildung in Kitas und Schulen gesorgt wird und gute Ausbildungs- und Studienplätze zur Verfügung stehen.

Außerdem müssen die Rahmenbedingungen und finanziellen Voraussetzungen für Weiterbildung verbessert werden.

Wir sehen in Arbeitszeitverkürzung bei Lohnausgleich sowie Altersteilzeit nach wie vor eine gutes Mittel gegen Massenarbeitslosigkeit und fordern die Politik auf, dies in geeigneter Weise zu flankieren. Wie wirksam kürzere Arbeitszeiten sein können, um Stellenabbau zu verhindern, hat die Finanz- und Wirtschaftskrise nach dem Beinahe-Zusammenbruch des Weltfinanzsystems gezeigt: Es war und ist richtig, die Kurzarbeit zu erleichtern und zu verlängern.

Für eine bessere Transparenz, insbesondere beim Arbeitnehmerdatenschutz ist eine gesetzliche Regelung unerlässlich. Die Grundrechte, wie auch das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, müssen die Beschäftigten in den Betrieben und Verwaltungen tatsächlich und frei von Sanktionen ausüben können.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bleiben dabei: Hände weg vom Kündigungsschutz und der Mitbestimmung. Nötig ist nicht eine weitere Deregulierung des Arbeitsmarktes oder eine Entrechtung der Beschäftigten, sondern eine umfassende Regulierung des Arbeitsmarktes und eine Sozialgesetzgebung, die nicht mehr jede Arbeit für zumutbar erklärt und die Menschen auch bei Schicksalsschlägen wie Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Pflege würdig absichert.

4. Zukunft der Arbeit - Arbeit der Zukunft

Mit dem Leitbild Gute Arbeit betonen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihren Humanisierungsanspruch für die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts: Für eine Arbeitswelt, die großen und fortlaufenden Veränderungen unterworfen ist, die völlig neue Berufe ebenso kennt wie alte Belastungen.

Eine „Gute Arbeitswelt“ zeichnet sich dadurch aus,

- dass die Menschen in der Entwicklung ihrer Talente, Fähigkeiten und geistigen Potenziale unterstützt werden, sie kein Rädchen im Getriebe, sondern verantwortliche Akteure der Arbeitswelt sind und nicht als Kostenfaktor betrachtet werden.
- dass Arbeitnehmer/innen an den Arbeitsprozessen aktiv und verantwortlich beteiligt sind, sie nicht kommandiert, sondern in ihrer Autonomie gefördert werden,
- dass sie das Recht auf aktive Teilhabe in der Gemeinschaft durch Erwerbsarbeit oder andere Formen gesellschaftlich nützlicher Arbeit haben und allen Menschen das Recht und das Gefühl gegeben wird, anerkannte Mitglieder der Gesellschaft zu sein,
- dass für eine neue, faire und gerechte Verteilung des Arbeitsvolumens und des Gesamteinkommens der Gesellschaft gesorgt wird.
- dass Arbeitszeit vor allem dort drastisch begrenzt wird, wo sie die körperlichen und geistigen Fähigkeiten des Menschen überstrapazieren oder unterfordern wie bei standardisierten, monotonen Tätigkeiten.

Gute Arbeit ist unser ganzheitlicher und nachhaltiger Ansatz zur Gestaltung von Arbeit und Leben. Die Humanisierung der Arbeitswelt bleibt dabei eine zentrale gewerkschaftliche Herausforderung auf der betrieblichen Ebene. Wir

werden dafür kämpfen, dass Gute Arbeit für alle, unabhängig von Arbeitsinhalt oder Qualifikation, von Alter, Geschlecht oder Herkunft möglich wird.

Es ist eben nicht sozial, was Arbeit schafft. Sozial ist nur, was Gute Arbeit schafft. Jeder Mensch hat das Recht auf Gute Arbeit, Bildung und Ausbildung.