

Gute Arbeit

Ausgabe Nr. 03 / 10.2015

kompakt

Arbeitsbelastungen nicht leugnen, sondern abbauen. Arbeitgeberverband verlässt Konsens für Gute Arbeit

Im August 2015 hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) eine Broschüre unter dem Titel „Fakten statt Zerrbilder – Arbeitsqualität in Deutschland“ veröffentlicht. Der Arbeitgeberverband wendet sich darin gegen kritische Wissenschaftler, gewerkschaftliche Fachleute und Betriebspraktiker, die mit ihrer Forschung, ihren Analysen und Erfahrungsberichten auf Defizite bei den Arbeitsbedingungen aufmerksam machen. Die BDA schreckt bei ihren Attacken nicht vor Manipulationen, Verzerrungen und falschen Unterstellungen zurück, um arbeitswissenschaftliche Analysen zu diskreditieren. Dabei werden der Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und psychischen Erkrankungen verharmlost, die Ableistung unbezahlter Überstunden bestritten und die Verdrängung gesicherter Normalarbeitsverhältnisse durch prekäre Beschäftigung bezweifelt. Objektive Berichterstattung geht anders!



Themen dieser Ausgabe: * Halbwahrheiten, Unterstellungen und Fehldeutungen

* „Gefährdungen in der Arbeitswelt abbauen, nicht leugnen“ Interview mit Hans-Jürgen Urban

* Kurswechsel bei Arbeitgeberverbänden

Halbwahrheiten, Unterstellungen und Fehldeutungen

Statt sich konstruktiv an einer sachlichen Problemanalyse zu beteiligen, hat sich der Spitzenverband der bundesdeutschen Arbeitgeber dazu entschieden, mit Halbwahrheiten, Unterstellungen und Fehldeutungen die Arbeitsqualität schön zu reden. Dabei bedient man sich eines äußerst fragwürdigen Umgangs mit Daten der Arbeits- und Sozialberichterstattung sowie fachlich unsauberer Taschenspielertricks. Ein paar Beispiele mögen genügen:

Qualität der Arbeit wird nicht schlecht geredet

Die Qualität der Arbeit wird nur schlecht geredet? Die BDA unterstellt den Gewerkschaften, sie würden die pauschale These „Arbeit macht krank“ vertreten (vgl. BDA 2015: 6). Das ist falsch. Richtig ist vielmehr: Schlechte Arbeitsbedingungen machen krank! Gute Arbeit hingegen trägt zur Gesundheit bei. Schon deshalb ist „Gute Arbeit“ eine zentrale gewerkschaftliche Forderung. Dass Erwerbstätige durchschnittlich gesünder sind als Erwerbslose, ist ein Fakt. Jedoch sollte es nicht zu dem Trugschluss führen, dass schlechte Arbeitsbedingungen nicht verbessert werden müssen.

Initiativen zur Vereinbarkeit gehen von Beschäftigten aus

Bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf behauptet die BDA etwa, die Unternehmen seien Motor der Thematisierung von Vereinbarkeit und Work-Life-Balance im Betrieb (vgl. ebenda: 36). Die Ergebnisse der IG Metall Betriebsrätebefragung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus dem Jahr 2011 verdeutlichen hingegen, dass in 93 Prozent der Fälle die Initiative von der Belegschaft und den betrieblichen Interessenvertretungen ausgeht. (vgl. IG Metall Betriebsrätebefragung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 2011)

Kritik am DGB-Index „Gute Arbeit“ geht ins Leere

Die BDA nimmt in ihrer Veröffentlichung auch den DGB Index Gute Arbeit ins Visier. Statt die wissenschaftlich anerkannten Untersuchungsergebnisse zur Messung der Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten ernst zu nehmen, wirft man dem Index vor, ein „verzerrtes Bild der Arbeitswelt“ zu zeichnen. Der Vorwurf stützt sich auf eine Reihe von Falschaussagen. Zwei Beispiele dazu:

Erstens behauptet die BDA, dass bei der Befragung zum DGB-Index das Prädikat „Gute Arbeit“ nicht erreicht werden könne, wenn die Befragten jeweils die zweitbeste Antwortmöglichkeit wählen. Damit werde, so die BDA, eine „tendenziöse“ Bewertung erzielt (vgl. BDA 2015: 16). Das ist falsch! Richtig ist: Antworten Beschäftigte in der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit in der beschriebenen Art und Weise, führt dies zu der Qualitätsstufe „Gute Arbeit“. Die Behauptung der BDA beruht auf einer falschen Darstellung der Index-Methode.

Zweitens unterstellt die BDA dem DGB-Index Gute Arbeit, er verwende das Prädikat „mittelmäßige Arbeit“ bewusst, um damit eine negative Bewertung der Arbeitsbedingungen nahelegen (vgl. ebenda: 17). Auch das trifft nicht zu. Richtig ist: Das Prädikat „mittelmäßige Arbeit“ wird im DGB-Index Gute Arbeit nicht verwendet. Die Qualitätsstufen des DGB-Index Gute Arbeit lauten „Gute Arbeit“, „Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld“, „Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld“ und „Schlechte Arbeit“.

Wäre die BDA ernsthaft daran interessiert, sich mit dem DGB-Index Gute Arbeit zu beschäftigen, hätte sie dies problemlos tun können. Die Konstruktion des Index lässt sich im leicht zugänglichen Methodenbericht des DGB-Institutes nachlesen.

„Gefährdungen in der Arbeitswelt abbauen, nicht leugnen“

Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, zu der BDA Broschüre „Fakten statt Zerrbilder. Arbeitsqualität in Deutschland“.



Die BDA erhebt in der Broschüre den Anspruch, objektiv über Arbeitsbedingungen zu berichten. Gelingt ihr das?

Nein! Statt sich an einer sachlichen Debatte über die Qualität der Arbeit in Deutschland zu beteiligen, leugnet die BDA die Belastungen in der Arbeitswelt und ignoriert den Handlungsbedarf. Sicher: wo alle Arbeitsschutzakteure anpacken, gibt es Erfolge bei der betrieblichen Prävention. Das ist gut so und wir unterstützen das. Aber nach wie vor sind die Gefährdungen durch physische Belastungen an vielen Arbeitsplätzen viel zu hoch und zugleich steigen die psychischen Belastungen an. Das belegen viele Erfahrungsberichte und wissenschaftliche Studien. Die Gefährdungen in der Arbeitswelt dürfen nicht ignoriert, sie müssen abgebaut werden.

Welches Ziel verfolgt die BDA mit der Veröffentlichung?

Offensichtlich hat sich der größte Lobbyverband der deutschen Wirtschaft entschieden, im Arbeits- und Gesundheitsschutz einen Konfrontationskurs einzuschlagen und mit einer breiten Kampagne gegen Arbeits- und Sozialreformen zu Felde zu ziehen. Die Liste der Belege ist lang. So hat sich die BDA gegen die erforderliche Novellierung

der Arbeitsstättenverordnung gestemmt und diese mit ihrer Lobbymacht bis heute blockiert. Auch die Positionierung in der aktuellen Digitalisierungs-Debatte steht für diese Strategie. Unter der Überschrift „Chancen der Digitalisierung nutzen“ attackiert die BDA den 8-Stunden-Tag und eine Modernisierung des Arbeitsschutzes wird genauso abgelehnt wie eine sachgerechte Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen. Soll so die Humanisierung der digitalen Arbeitswelt gelingen? Ich sehe darin einen Rückfall in eine völlig veraltete Auffassung, nach der ein präventiver Arbeitsschutz Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der Unternehmen bedroht. Das 19. Jahrhundert lässt grüßen!

Handelt die BDA mit der neuesten Veröffentlichung im Interesse der von ihr vertretenen Unternehmen?

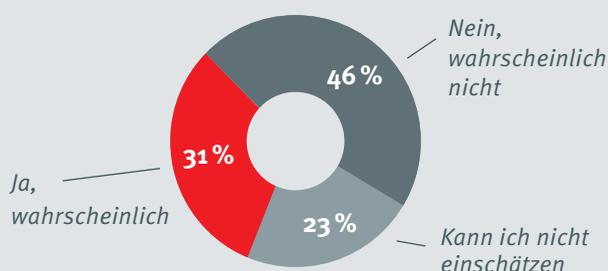
Definitiv nein! Die Arbeitswelt ist im Umbruch. Globalisierung, Digitalisierung und der demographische Wandel erzeugen einen hohen Veränderungsdruck in den Betrieben. Die klügeren Unternehmensleitungen versuchen, Gewerkschaften, Betriebsräte und Belegschaften in die notwendigen Entscheidungen einzubeziehen. Das läuft natürlich nicht immer reibungslos, aber viele Vorstände setzen eher auf Konsens als auf Konflikt. Die BDA tut das Gegenteil. Es ist verrückt, dass sie in dieser Situation von den realen Gestaltungsanforderungen ablenkt und einen unsinnigen Konfrontationskurs einschlägt. Ich befürchte, sie erweist ihren Mitgliedsfirmen einen Bärendienst.

Wie sollte es weiter gehen?

Die BDA muss den Rückfall in vergangene Zeiten korrigieren und sich zu einem modernen Arbeitsschutz bekennen. Auf dieser Grundlage sollte sie an der längst überfälligen Modernisierung der Regeln für eine humane Arbeitswelt mitarbeiten. Hier geht es um die Kooperation mit Wissenschaft und Gewerkschaften, um gesundheitliche Gefährdungen in den Betrieben abzubauen. Die Beschäftigten haben ein Recht darauf!

Arbeitsfähig bis zur Rente?

Können Sie Ihre Arbeit bei gleichbleibenden Anforderungen bis zum gesetzlichen Rentenalter von über 65 Jahren ausüben?



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2013; N = 514 134

Kurswechsel bei Arbeitgeberverbänden: Abschied vom gemeinsamen Grundverständnis zu psychischer Gesundheit

Die BDA suggeriert, die Zunahme psychischer Erkrankungen hätte nichts mit dem Anwachsen psychischer Arbeitsbelastungen zu tun (vgl. BDA 2015: 34 f.). Dies ist falsch! So zeigen neue Forschungsergebnisse, dass es „eine robuste wissenschaftliche Befundlage zum Zusammenhang von Arbeitsstress und depressiven und Angststörungen“ gibt und von einer Kausalbeziehung gesprochen werden kann. (Angerer u.a. 2014: Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Erkrankungsrisiken, in: LIA NRW: Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastung: 71)

Statt wissenschaftliche Befunde zu ignorieren, sollte sich die BDA besser wieder an die in der gemeinsamen Erklärung mit dem DGB und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgestimmten Positionen erinnern. In dem 2013 verabschiedeten Dokument heißt es:

„Grundsätzlich hat Arbeit einen positiven Einfluss auf die Gesundheit und die persönliche Entwicklung des Einzelnen. Gut gestaltete Arbeit stabilisiert die Psyche des Menschen. Wissenschaft und Fachwelt stimmen gleichwohl überein, dass psychische Belastung und ihre Wirkung auf die Beschäftigten auch eine wachsende Herausforderung unserer modernen Arbeitswelt sind. Arbeitsverdichtung, Termin- und Leistungsdruck, häufige Störungen oder ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge werden von den Beschäftigten am häufigsten genannt, wenn sie nach psychischer Belastung befragt werden. Die grundsätzlich positive Wirkung der Arbeit kann dann ins Negative umschlagen und Erkrankungen auslösen, wenn arbeitsbedingter Stress nicht nur punktuell, sondern dauerhaft auf die Beschäftigten einwirkt und die Beanspruchungsfolgen nicht ausreichend kompensiert werden können.“

(Gemeinsame Erklärung zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt von BMAS, BDA und DGB, 2013: 3 f.)

Die Leugnung, dass die psychischen Arbeitsbelastungen von hoher Bedeutung für die Gesundheit sind, führt zu Fehlern bei der Ursachenanalyse und zu falschen Prioritäten bei der Maßnahmenplanung. Selbstverantwortung und Verhaltensprävention sind zweifelsohne von Bedeutung, aber die Prioritäten im Arbeitsschutz heißen:

Vermeidung und Verminderung von arbeitsbedingten Gefährdungen!

Die Gesundheit der Beschäftigten steht bei Betriebsräten oben auf der Tagesordnung

Top-Themen 2014:



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015