

Vorwort

»Jeder Job ist besser als kein Job«, »Hauptsache Arbeit« – billige Sprüche dieser Art waren gestern schon falsch. Heute sind sie es noch viel mehr. Der Anspruch auf Gute Arbeit ist kein unerschwinglicher Luxus. Arbeit muss fair bezahlt werden. Daran hapert es häufig, aber es hapert auch noch an anderen Dingen. Arbeit ist heute zunehmend auch unsicher und prekär. Es gibt eine Ökonomie der Maßlosigkeit – alle sollen extrem flexibel und jederzeit verfügbar sein. Olympiareife Leistungen werden bis ins höhere Alter erwartet. Aber die notwendige berufliche Weiterbildung bleibt häufig auf der Strecke. Gesundheit kommt unter die Räder. Die Belegschaften werden älter, aber viele werden frühzeitig verschlissen. Zukunftsfähigkeit sieht anders aus. Die Gewerkschaften setzen diesen Fehlentwicklungen das Leitbild Gute Arbeit entgegen. »Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen auf ein Leitbild ›Gute Arbeit‹ und eine zukunftsfähige Arbeitsgesellschaft. Die Arbeit der Zukunft muss Gute Arbeit sein, denn sie ist und bleibt eine wichtige Voraussetzung für die Selbstverwirklichung der Menschen und für ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben«, schreibt der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann in diesem Band.

Die Gewerkschaften sind für Gute Arbeit schon lange aktiv, auf vielen Wegen. Tarifpolitik ist einer davon. Gute Tarife zu erstreiten ist das ureigene Handlungsfeld der Gewerkschaften. Arbeit muss angemessen bezahlt werden. Tarifverträge eignen sich aber auch dazu, die Gesamtheit der Arbeitsbedingungen zu regulieren. Der Begriff »Qualitative Tarifpolitik« signalisiert in diesem Zusammenhang zweierlei: Zum einen macht er deutlich, dass nicht nur quantifizierbare Größen wie etwa die Löhne, Dauer der Arbeitszeit, Kündigungsfristen u. Ä. Gegenstand von Tarifverhandlungen sein können, zum anderen zeigt er, dass die Qualität der Arbeit selbst Ziel der tarifpolitischen Gestaltung ist. Die inhaltlichen Facetten sind dabei sehr vielfältig. Mit dem Leitbild Gute Arbeit bietet sich aber eine inhaltliche Klammer, um die unterschiedlichen Aktivitäten zu bündeln. Wie sich das Leitbild Gute Arbeit jetzt schon und in der nächsten Zukunft in den tarifpolitischen Initiativen niederschlägt, erläutern der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske und Jörg Hofmann, 2. Vorsitzender der IG Metall in ihren Beiträgen.

Seit Längerem mehren sich nämlich originelle Ansätze, auch andere Probleme tarifvertraglich zu regeln. Das betrifft etwa die berufliche Qualifizierung

der Jüngeren und der Älteren. Gute Arbeit geht nicht ohne gute Bildung. Flexibilisierung muss human ausgestaltet werden, und zwar nicht über die Köpfe der Beschäftigten hinweg. Oder es geht um Arbeitszeitregelungen und Leistungs politik. Oder auch die demografische Entwicklung: Arbeitsgestaltung muss berücksichtigen, dass Belegschaften immer älter werden. Die rentennahen Jahrgänge brauchen flexible Ausstiegsmodelle. Zahlreiche Beiträge in diesem Band beschreiben einschlägige Erfahrungen und diskutieren Zukunftsaufgaben.

Ein zentraler Themenbereich qualitativer Tarifpolitik ist Qualifizierung, insbesondere berufliche Weiterbildung. Qualifizierung und berufliche Weiterbildung entscheiden zum einen in hohem Maße über die Innovationsfähigkeit einer Volkswirtschaft. Qualifizierung ist aber auch maßgebend für den Erhalt und die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit und der Beschäftigungschancen der ArbeitnehmerInnen selbst in einem tendenziell länger werden Arbeitsleben. Der Abbau bestehender Defizite in den Systemen der (beruflichen) Aus- und Weiterbildung sowie die Ausgestaltung der Arbeitsorganisation und Personalentwicklung in dem Sinne, dass Qualifikationen und Erfahrungswissen auch tatsächlich eingebracht und als Grundlage für betriebliche Aufstiege dienen, sind daher von hoher Bedeutung. Nicht nur für den einzelnen Beschäftigten, sondern auch für die Volkswirtschaft als Ganzes. Etliche Beiträge dieses Bandes befassen sich mit verschiedenen Aspekten dieser Thematik.

Ein weiteres wichtiges Themenfeld qualitativer Tarifpolitik wird durch die demografische Entwicklung nachdrücklich gesetzt: Denn Gute Arbeit bis zum Erreichen der Rente ist für die meisten Beschäftigten unter den gegebenen Bedingungen kaum möglich. In der heutigen Arbeitswelt gibt es nur wenige Arbeitsplätze, auf denen Menschen gesund älter werden können. Das macht Zweierlei erforderlich: Arbeit muss alters- und altersgerecht gestaltet werden, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Chance haben, das langsam ansteigende Rentenalter gesund zu erreichen. Es bedarf aber außerdem einer Einstellungs- und Personalpolitik, die für Ältere sowohl Beschäftigungs- als auch Ausstiegsmöglichkeiten schafft. Die Ausgangsbedingungen dazu sind in den verschiedenen Branchen unterschiedlich: Die hier versammelten Beiträge zu diesem Thema analysieren die vorliegenden Erfahrungen und diskutieren die zukünftigen Herausforderungen.

Weitere Beiträge dieser Ausgabe befassen sich mit aktuellen Themen Guter Arbeitsgestaltung: Industrie 4.0 als Herausforderung für den Gesundheitsschutz, Lean Office – Erfahrungen aus der Praxis, Gefährdungsbeurteilung als Baustein der Guten Arbeit u. a. m.

Der Datenanhang mit zahlreichen Grafiken und Tabellen bietet eine Materialsammlung zur aktuellen Entwicklung der Arbeitsbedingungen und rundet den gegenwärtigen Diskussionsstand ab.