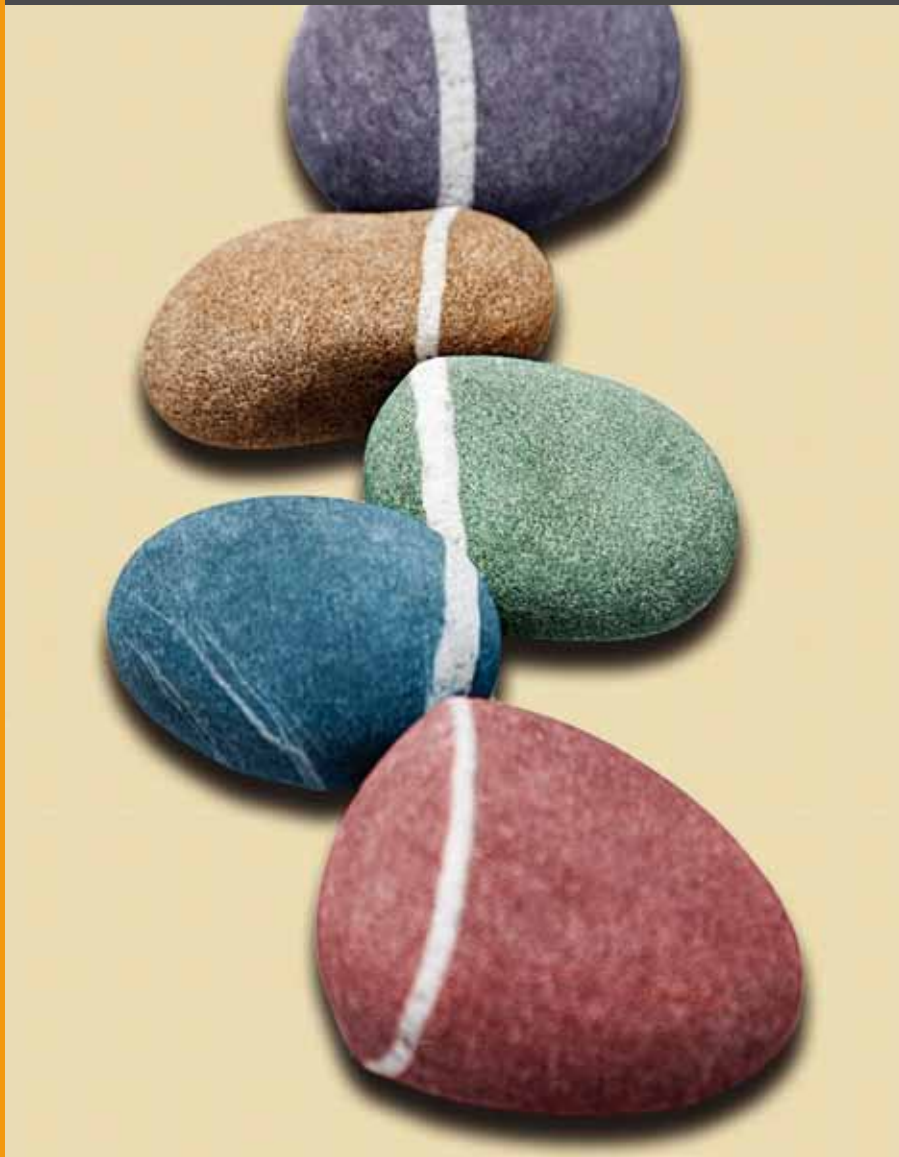


gute **ARBEIT.**

3
2014

Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung



PETER KULEMANN

Argumente der Ablehnungsfront: Was die Gegner einer Anti-Stress-Gesetzgebung gegen den Ausbau der Arbeitsschutz-Gesetze einzuwenden haben

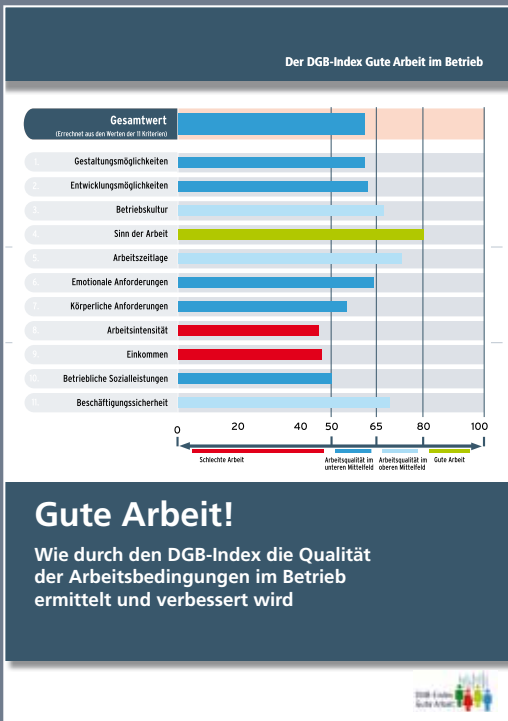
SONDERDRUCK

Beitrag aus der Zeitschrift
»Gute Arbeit.« 3/2014

 DGB-Index
Gute Arbeit

Argumente der Ablehnungsfront

Was die Gegner einer Anti-Stress-Gesetzgebung gegen den Ausbau der Arbeitsschutz-Gesetze einzuwenden haben



Wertgeschätzt? Unbezahlt? Ständig in Hetze?

Auch auf Betriebsebene kommt der DGB-Index zum Einsatz!

Der DGB-Index Gute Arbeit misst die Qualität der Arbeitsbedingungen am Urteil derjenigen, die unter diesen Bedingungen zu arbeiten haben. Für die bundesweite Arbeitswelt werden die Indexwerte auf der Basis von Repräsentativbefragungen ermittelt, in den Betrieben geschieht das durch Mitarbeiterbefragungen.

Index-Umfragen wurden bereits in zahlreichen Betrieben unterschiedlicher Größe und verschiedenen Typs in diversen Branchen durchgeführt und als Basis für Verbesserungsprozesse genutzt. Nähere Informationen zum Einsatz des Index auf betrieblicher Ebene liefert eine Broschüre, die es in einer Printfassung und zum Download gibt unter www.dgb-index-gute-arbeit.de

Der Mensch, und überhaupt jedes vernünftige Wesen, existiert als Zweck an sich selbst, nicht bloß als Mittel zum beliebigen Gebrauche für diesen oder jenen Willen, sondern muß in allen seinen, sowohl auf sich selbst, als auch auf andere vernünftige Wesen gerichteten Handlungen jederzeit zugleich als Zweck betrachtet werden.
- Immanuel Kant -

Wertschätzung

So beurteilen die Beschäftigten in den Dienstleistungs-Branchen die soziale Kompetenz ihrer Vorgesetzten

Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten - 8

DGB-Index Gute Arbeit

Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten

Unter diesem Titel gibt die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di eine Publikationsreihe heraus. Thema sind die Arbeitsbedingungen im Dienstleistungs-Sektor unter spezifischen Kriterien, wie etwa ständige Erreichbarkeit, Arbeitshetze oder Wertschätzung. Außerdem wird über die Arbeitssituation in Branchen und Berufsgruppen berichtet, z.B. in der Pflege, im Handel und in Bibliotheken. Die Veröffentlichungen gibt es als Printausgabe und als PDF unter: www.verdi-gute-arbeit.de

PETER KULEMANN

Argumente der Ablehnungsfront: Was Gegner einer Anti-Stress-Gesetzgebung einzuwenden haben

Am 5. September 2013 machte die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände einen Erkenntnisruck publik. In der Erklärung zum Thema »Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt«, die außer der BDA auch DGB und das Bundesarbeitsministerium unterzeichneten, räumte die Arbeitgebervereinigung ein, dass arbeitsbedingter Stress, so er »dauerhaft auf die Beschäftigten einwirkt und die Beanspruchungsfolgen nicht ausreichend kompensiert werden können«, Erkrankungen auslösen kann. Das mag, von außen betrachtet, als Gemeinplatz gelten, nach Maßgabe der Arbeitsweltsicht der BDA ist es das aber keineswegs.

Wenige Monate vorher hatte deren damaliger Präsident Dieter Hundt noch kategorisch behauptet: »Psychische Erkrankungen sind ein Problem, das die Arbeitgeber sehr ernst nehmen, das aber nicht durch Arbeit verursacht wird.« (Interview in der Welt, 10.1.2013)

Seit mit der BDA der letzte große Arbeitswelt-Akteur zumindest anerkannt hat, dass es Zusammenhänge gibt, wird verstärkt über Lösungswege diskutiert. Zwar hat die Arbeitgebervereinigung den Versuch nicht aufgegeben, das Problem öffentlich kleinzureden. Als z. B. die Bundespsychotherapeutenkammer im Januar 2014 eine Studie zum Thema »Psychische Erkrankungen und gesundheitsbedingte Frühverrentung« veröffentlichte, die zu dem Schluss kommt, dass »fast jede zweite neue Frührente psychisch bedingt« sei und »höhere psychosoziale Belastungen in der Arbeitswelt« dabei eine wichtige Rolle spielten, antwortete die BDA umgehend mit einer Presseinformation (5/2014) unter dem Mahnwort: »Psychische Erkrankungen nicht einseitig auf Ar-

beit zurückführen«. Im Zentrum der öffentlichen Kontroverse steht mittlerweile aber weniger die Problemlage denn die Frage nach dem angemessenen Umgang damit. Debattiert werden dabei vor allem die Vorschläge zu einer Verbesserung der Arbeitsschutzgesetze und des Rechtsvollzugs, die von Gewerkschaftsseite vor geraumer Zeit vorgelegt wurden und in einem Bundesrats-Beschluss vom Mai 2013 zu einem Teil aufgegriffen wurden.

In der erwähnten gemeinsamen Erklärung vom September 2013 werden die Differenzen klar benannt: »Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für eine ‚Anti-Stress-Verordnung‘ und für konkretisierende Regeln der Unfallversicherungsträger ein, um die aus ihrer Sicht existierende Regelungslücke bei psychischer Belastung zu schließen. Aus Sicht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände wird dieser Schutz durch das bestehende Recht und Regelwerk bereits gewährleistet.« Dass es dieses »grundsätzlich für ausreichend« halte,

bekannt in dem Papier, das kurz vor der Bundestagswahl unterzeichnet wurde, auch das damalige Arbeitsministerium. Im Koalitionsvertrag, der zwei Monate später zwischen CDU, CSU und SPD abgeschlossen wurde, findet sich demgegenüber zumindest eine Öffnungs-Formel. Angekündigt wird eine »wissenschaftliche Standortbestimmung«, in deren Folge »verbindliche Regelungen in der Form einer Verordnung gegen psychische Erkrankungen« nicht ausgeschlossen würden.

Die Gründe, die aus gewerkschaftlicher Sicht für eine Verbesserung der Rechtslage sprechen, sind in verschiedenen Beiträgen erläutert worden, so etwa im Jahrbuch Gute Arbeit 2013 von Elke Hannack/Lothar Schröder sowie von Hans-Jürgen Urban in der November/Dezember-Ausgabe der »Gegenblende«. Der folgende Beitrag ist den Kontra-Argumenten gewidmet, die – in großer Zahl und teils im Widerspruch zueinander – in der Debatte aufgebracht werden, davon die meisten im direkten Kausalanschluss als Begründung für die Ablehnung und nicht wenige im Stile weltanschaulicher Grundsatzstatements.

1. Einwand

Gesetze wirken nicht, nur die Vernunft hilft Probleme lösen. Dem Arsenal libertärer Vernunftutopien entliehen, ist dies das radikalste Argument, das in der Ablehnungsfront gegen eine Anti-Stress-Verordnung derzeit vertreten ist: »Wenn wir vernünftig sind, wenn wir vernünftig mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umgehen, dann brauchen wir keine Gesetze. Wenn wir nicht vernünftig sind, dann helfen keine Gesetze.« Etwas überraschend:

Matthias Zimmer, der diese traditionsstarke Auffassung in der Bundestagsdebatte am 25. Oktober 2012 vertrat (Stenografischer Bericht 201. Sitzung, S. 24304), ist stellvertretender Bundesvorsitzender der Christlich Demokratischen – und nicht etwa der Humanistisch Anarchistischen – Arbeitnehmerschaft.

Da der CDU-Parlamentarier auch im neuen Bundestag Sitz und Stimme hat, wird sich die Öffentlichkeit bald Klarheit darüber verschaffen können, ob es nur ein akuter Argumentationsnotstand war, der ihn in der Begründung sich vergreifen ließ, oder ob ernsthafte Absichten bestehen, den Rechtsstaat im Namen der Vernunft zu demonstrieren. Bekömmlich wäre den Beschäftigten ein solcher Abbau jedenfalls nicht. Zumindest im Management scheint es nämlich noch an der Reife zu fehlen, die es braucht, damit die arbeitsweltlichen Beziehungen im Geiste eines Gustav Landauer gestaltet werden können. Anders wäre es nicht zu erklären, dass bei der Unternehmensbefragung der European Agency for Safety and Health at Work der meistgenannte Grund dafür, dass die Unternehmen sich überhaupt im Gesundheitsschutz engagieren, die »Erfüllung gesetzlicher Pflichten« ist (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, Managing safety and health at work. Luxemburg 2010, S. 51-53).

Doch lässt sich das Nein zu einer Anti-Stress-Verordnung selbstverständlich auch sehr viel moderater begründen. Einer, der es tat, war in der besagten Bundestagssitzung ein Fraktionskollege Zimmers, der CSU-MdB Ulrich Lange.

2. Einwand

Neue Verordnungen sind überflüssig, weil die bestehenden Gesetze hinreichend wirkmächtig sind. Diese Position ist in der Ablehnungsfront stark verbreitet, hat allerdings den Nachteil, dass die darin enthaltene Tatsachenbehauptung einer empirischen Prüfung nicht standhält. Davon zeugt nicht zuletzt der Anlass der öffentlichen Debatte: die bedrohlich hohe Zahl der sog. Burnouts und der drastische Anstieg der Frühverrentungen aufgrund psychischer Erkrankungen, aber auch die Tatsache, dass die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung nur von einer Minderheit der Arbeitgeber durchgeführt wird. Auch MdB Lange sah offenkundig diese Schwierigkeit, denn er versuchte es erst gar nicht mit Fakten, sondern legte stattdessen ein Glaubensbekenntnis ab: »Wir haben durchaus Vertrauen in unsere Unternehmen, in unsere Unternehmer und Unternehmerinnen, dass das Arbeitsschutzgesetz in den Betrieben angewendet wird.« (S. 24308) Wer sich von politischen Vertretern etwas mehr erwartet als Vertrauenskundgebungen, muss deswegen keine Anti-Stress-Verordnung befürworten. Auch mit dem genauen Gegenteil des von MdB Lange Vorgebrachten lässt sich nämlich ein Kontra begründen, das Argument lautet dann so:

3. Einwand

Zumal schon die bestehenden Gesetze nicht richtig greifen, wäre von neuen auch nichts zu erwarten.

Das ist die Position, die von der amtierenden Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts, Ingrid Schmidt, im Wirtschaftsteil der FAZ (11.2.2013) in einem Interview vertreten wird.

Schmidt weist auf die zahllosen Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz hin, um dann aber nicht etwa die zuständigen Staatsorgane zum Handeln aufzufordern, sondern an die Beschäftigten zu appellieren, »Selbstbewusstsein und einen geraden Rücken« zu zeigen. Als Ermutigung zu einem Engagement für bessere Arbeitsschutzgesetze ist das aber nicht gedacht, denn »gesetzliche Regelungen werden wenig zur Stressvermeidung beitragen können«, meint Ingrid Schmidt, »das sehen Sie am Arbeitszeitgesetz«. Und überhaupt: »Wer sich als Arbeitnehmer traut, eine Anti-Stress-Verordnung zu reklamieren, ist mental auch stark genug, sich gegen übermäßige Inanspruchnahme zu wehren.« Ein erstaunliches Argument, zumal es aus den Spitzen des Justizapparats kommt. Denn dass den Betroffenen ein Nein deutlich leichter fällt, wenn sie das Gesetz auf ihrer Seite wissen, wird auch die Präsidentin des Arbeitsgerichts kaum bestreiten wollen. Dass sie aber die Beschäftigten zur Selbsthilfe in Sachen Prävention aufruft, weil es ihr prinzipiell an Staatsvertrauen mangelt, ist schon deshalb unwahrscheinlich, weil sie in ihrer Rolle als Verfechterin einer gesetzlichen Frauenquote durchaus nach dem Eingriff des Gesetzgebers ruft.

Frei von jedem Kapitulations-Verdacht ist die Berufung nicht auf die Ohnmacht des Staates, sondern auf die Unzumutbarkeit weiterer Gesetze, wenn nicht gar aller.

4. Einwand

Ein Ausbau der Arbeitsschutzgesetze ist abzulehnen, weil er zu Lasten der Selbstbestimmung des Einzelnen ginge. Exemplarisch an der Frage »Brauchen wir Freizeitregeln für Smartphones und Co?«

entfaltet diese Position z. B. der Unternehmensberater Prof. Dr. Alexander Cisik (politik-digital.de, 28.6.2012). Der gefragte Leadership-Referent räumt zwar offen ein, dass gesetzliche Regelungen durchaus geeignet sein könnten, ein Übermaß an Beanspruchungen zu reduzieren. Dagegen ist er aber trotzdem, denn damit würde »auch die individuelle Handlungsfreiheit beschnitten. Dem wollen sich jedoch vor allem diejenigen Menschen nicht unterwerfen, für die Individualität und Selbstbestimmung fundamentale Werte sind.« Bemerkenswert an diesem Statement ist zunächst, dass Cisik offenkundig nicht in eigener Sache spricht. Denn wer in selbst ermächtigter Rede vorgibt, den Willen jener Menschen zu artikulieren, für die Individualität und Selbstbestimmung hohe Werte sind – auch der Schreiber dieser Zeilen gehört zu ihnen –, demonstriert nicht gerade Respekt vor diesen Werten und den Menschen, die sie vertreten. Zum anderen ist auffällig, dass der Geltungsbereich der Berufung auf »individuelle Handlungsfreiheit« in den Ausführungen nicht abgesteckt wird. Das ist öfter zu beobachten: Die Argumente der Verordnungs-Gegner werden nicht selten in einer Allgemeinheit präsentiert, dass der Eindruck entsteht, sie würden grundsätzlich der Devise »Selbstbestimmung statt Gesetze« das Wort reden.

Auch dabei handelt es sich um eine traditionsreiche Position, die sich z. B. in Alexander Berkman's »ABC des Anarchismus« und in Erich Mühsam's »Die Befreiung der Gesellschaft vom Staat« findet, allerdings auch zum Argumentationshandwerk der Tea-Party-Bewegung gehört. Wenig neu sind entsprechend auch die Fragen, die sich dazu stellen, u. a.: Wer denn, wenn alles nur in freien Verträgen gere-

gelt wird, die Vertragstreue garantiert, so nicht das Faustrecht regieren soll? Und wie gut es denn um die Selbstbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten bestellt ist, wenn ihnen als einziges Gegenmittel gegen eine unerwünschte Behandlung und Alternative zur Unterwerfung stets nur die Kündigung bliebe.

Zumindest die zweite Frage stellt sich dort nicht, wo deutlich zu erkennen gegeben wird, dass unter der Freiheit des Einzelnen, die es zu sichern gilt, die Freiheit des einzelnen Unternehmens gemeint ist. Heraus kommt dabei eine durch und durch konsistente Position, die sich etwa so wiedergeben lässt:

5. Einwand

Eine Anti-Stress-Verordnung ist falsch, weil durch allgemeingültige Maßstäbe die Handlungsfreiheit der Unternehmensführungen eingeschränkt würde. Generalistisch zugunsten einer solchen Deregulierung argumentiert seit Jahren z. B. der BDA-Experte Alexander Böhne (u. a. in Aus Politik und Zeitgeschichte [APuZ] 15/2011, S. 40) mit dem Standard-Imperativ: »Jedweden Normierungs- oder Regulierungsversuchen ist eine Absage zu erteilen.« Ungenannt bleibt leider der Adressat dieser Anweisung zum Absage-Erteilen, expliziert formuliert wird aber, dass sie sich bereits gegen einen normativen Sprachgebrauch richtet, konkret gegen »allgemeingültige Aussagen hinsichtlich ‚Guter Arbeit‘ oder ‚guter Arbeitsbedingungen‘«. In dieser Sicht kann es Gute Arbeit nicht geben, weil nur im jeweiligen »unternehmensindividuellen Kontext« (»unternehmensindividuell« – ja, es wird heftig anthropomorphisiert!) zu bestimmen ist, was gut sei. Die Opposition gegen gesetzliche Vorschriften

wird damit zum Spezialfall eines Widerstands gegen allgemeine Bewertungsmaßstäbe, was – obwohl die radikalere Position – gesitteter klingt als der:

6. Einwand

Härtere Bestimmungen sind schädlich, weil sie auch in Zeiten, da man sich gerne darüber hinwegsetzen würde, verbindlich wären. Das ist aber selbstverständlich keine Formulierung, die, wer so denkt, in Schriftform abgeben würde, obwohl – Reinhard Sprenger wäre es zuzutrauen, dass er den Mut dazu aufbringen wird, denn der »profiliertere Führungsexperte Deutschlands« (Sprenger über Sprenger) ist ein Mann, der den Diskurs der Praxis liebt. Von seinem Faible für Klartext in Machtfragen zeugt, angefangen beim Titel, auch sein jüngst erschienenes Buch »Radikal führen«, in dem er u. a. gegen den »Jargon der Glaubwürdigkeit, der menschlichen Nähe, der Offenheit« zu Felde zieht und sich vehement dagegen ausspricht, dass Unternehmen sich Werte-Chartas geben, weil die im Ernstfall nur hinderlich seien, »wenn die Stürme des Wettbewerbs wüten« und die Manager sich daran erinnern müssen, wozu sie eigentlich da sind: »Als Führungskraft sind Sie Agent des Kapitals«. Womit das stärkste Argument übrigens bereits genannt wäre – allerdings pro Ausbau der Arbeitsschutzgesetzgebung.

Weniger verhänglich für dessen Gegner ist es darum, die Frage aufzuwerfen, ob der Psychostress durch eine Ergänzung der Arbeitsschutzgesetze überhaupt einzudämmen wäre. Nein, sagen u. a. Sascha Stowasser, Direktor des arbeitgeberfinanzierten Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft (Ifaa), und Gesamtmetall-Chef Rainer

Dulger in einem gemeinsamen Interview (in Betriebspraxis & Arbeitsforschung, Nr. 214/2012):

7. Einwand

Gesetze gegen Psycho-Stress sind sinnlos, weil erstens die Forschungslage zu dünn ist, um fundierte Aussagen über Ursachen treffen zu können, und zweitens psychische Erkrankungen nicht vorwiegend durch Arbeit verursacht werden. Kalkül oder Missgeschick, kaum zu übersehen ist dabei der Widerspruch: Zunächst weist Stowasser zum Thema »angebliche arbeitsbedingte psychische Belastung« auf schwerwiegende Forschungsdefizite hin: »Hier fehlen auf breiter Ebene valide Daten« – erst mal weiter forschen, lautet seine Devise. Dann aber liefert Dulger zu den ausstehenden Forschungen schon mal das Ergebnis: »Gesundheitliche Probleme haben vor allem Ursachen im privaten Umfeld.« Immerhin darf sich das Ifaa damit zugute halten, dass es sich eine öffentlich abweichende Meinung von seinem Financier erlaubt, um zur gleichen arbeitspolitischen Schlußfolgerung – nur jetzt keine Anti-Stress-Verordnung! – zu gelangen. – Was aber lässt sich Befürwortern antworten, die auf die bereits vorliegenden Forschungsergebnisse und Krankenkassen-Reports verweisen? Im Angebot ist dazu der:

8. Einwand

Eine Verordnung wäre nicht praktikabel, weil sich psychische Belastungen – zumindest derzeit – nicht messen lassen. Das ist die Position, die etwa Anti-Stress-Verordnungs-Gegner Gerd Hoofe als Staatssekretär im Bundesarbeitsministerium (mittlerweile arbeitet er im Verteidigungsministerium) und Gastredner auf dem Anti-Stress-Kongress der IG

Metall im April 2013 vertrat. Dort warf er (Bericht der Hannoverschen Allgemeinen, 24.4.13) die Frage auf: »Wie messe ich das Betriebsklima oder gute Führung?« Um dann gegen eine Anti-Stress-Verordnung mit den Hinweis zu plädieren, dass für psychische Belastungen keine Grenzwerte entwickelt worden seien, die denen für Lärm gleichen. Was auch gut ist, wie hinzufügen wäre, denn die Psyche ist schließlich keine Maschine und kein Tank, dessen Zustand an einer Benzinuhr abzulesen wäre. Nun steht es hoffentlich außer Frage, dass weitere Forschungen – so etwa zu den kombinierten psychischen Belastungen in der Dienstleistungs-Arbeit – vonnöten sind. Was aber spräche eigentlich dagegen, die Beschäftigten prinzipiell selbst zu Wort kommen zu lassen und ihr Urteil in Sachen psychische Belastung so ernst zu nehmen wie z. B. eine Blutdruck-Messung oder eine Giftstoffanalyse? Dazu gibt es, seit mit dem DGB-Index Gute Arbeit das Urteil der Beschäftigten öffentlich zur Sprache kommt, eine Kontroverse, zu der wir auf den Beitrag von Yasmin Fahimi et al. in der »Zeitschrift für Arbeitswissenschaft« 1/2010 verweisen. Über das folgende Argument dürfte es dafür keine zwei Meinungen geben:

9. Einwand

Ein Gesetz wäre nicht geeignet, im Einzelfall Schutz zu bieten. Es stimmt, so wenig wie der Paragraph 211 des Strafgesetzbuches im Einzelfall den Mord verhindert und ein Gesetz in der Regel ja auch gar nicht im Hinblick auf den Einzelfall konstruiert werden darf, so wenig wäre eine Anti-Stress-Verordnung geeignet, »die Arbeitsbedingungen im Einzelfall zu fördern«, nur – was soll das beweisen? Wer Gesetze als Hilfs- und nicht Allheilmittel be-

trachtet, wird darin keinen stichhaltigen Einwand erkennen können – für die FAZ-Wirtschaftsredaktion (30.1.2013) hingegen ist es ein Killerargument. Was nicht nur ein eigentümliches Rechtsverständnis offenbart, sondern auch deshalb merkwürdig ist, weil dem individuellen Wohlbefinden der Beschäftigten bisher nicht unbedingt die Hauptsorge der »Frankfurter Allgemeinen« galt. In Arbeitgeberkreisen wird auch eher konträr argumentiert, nämlich:

10. Einwand

Ein Gesetz würde im Einzelfall zu viel Schutz bieten. Das ist die Position, die z. B. der Fachanwalt für Arbeitsrecht Tobias Neufeld vertritt, der auf dem Arbeitgebertag 2012 als Experte für Gefährdungsanalyse aufgebeten wurde. »Durch neue Gesetze zum Umgang mit Stress das ArbSchG erweitern, hieße die Schaffung eines neuen, subjektiven Gesundheitsbegriffs mit unabsehbarer Arbeitgeberhaftung.« (Personalführung 10/2012)

Nun ist das Haftungsrecht ein anderes Thema und der Vorschlag, Krankschreiben durch Selbstdiagnose zu ersetzen, in der Debatte, so weit ersichtlich, nirgends eingebracht worden – wofür also geht es Neufeld? Will er allen Ernstes einem »objektiven Gesundheitsbegriff« das Wort reden? Und wie wäre ein solches Monument der Fremdbestimmung – und das Misstrauen gegen die Verlässlichkeit subjektiver Überlastungs-Wahrnehmungen – mit dem Loblied auf das Prinzip der Eigenverantwortung und die Selbstmanagement-Kompetenz der Beschäftigten in Sachen »Grenzen setzen« zu vereinbaren, das in der Anti-Argumentation einen außerordentlich prominenten Platz einnimmt?

11. Einwand

Gesundheitspflege sollte primär der Selbstverantwortung überlassen bleiben, wovon eine Anti-Stress-Verordnung nur ablenken würde.

Gesammetall-Chef Rainer Dulger zum Beispiel ist der Meinung, dass »es in erster Linie in der Eigenverantwortung jedes Einzelnen (liegt,) für die eigene Gesundheit Sorge zu tragen. Unternehmen können das (...) unterstützen, nicht aber ersetzen.« Das ist, auch wenn es eine Selbstverständlichkeit sein sollte, zunächst einmal ein erfreuliches Bekenntnis, denn der Versuch eines Unternehmers – aber auch des Staates oder sonst einer Institution –, den Beschäftigten ihre Eigenverantwortung abzunehmen, käme einem Anschlag auf die Bürger-, ja Menschenrechte gleich. Als Argument gegen den Ausbau der Arbeitsschutzgesetze taugt Dulgers Hinweis aber nicht, denn genau darum geht es ja bei guter Arbeit: um ein Mehr an Einflussrechten und Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten.

12. Einwand

Eine Verordnung ist überflüssig, weil »gute, auf nachhaltige Entwicklung ausgerichtete Unternehmen von sich aus auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter achten«. Auch das ist O-Ton Gesammetall-Chef Dulger, und auch dazu wird es wenig Widerspruch geben: Ja, in »guten Unternehmen« wird auf die Gesundheit aller Beteiligten geachtet, andernfalls wären es keine guten. Doch was ist mit den Betrieben, die schlecht geführt werden, setzen die Arbeitgeberverbände auch dort auf die Spontanheilung unternehmerischer Kurzsichtigkeiten? Und was eigentlich haben in gut geführten Unternehmen die Arbeitgeber von einem Ausbau des gesetzlichen Ge-

sundheitsschutzes zu befürchten, wo sie die Normen doch ohnehin schon übererfüllen? Die symbolische Wirkung, lautet das nächste Kontra-Argument.

13. Einwand

«Vor allem aber ist es auch falsch, Arbeit als den Grund allen Übels darzustellen.» Darauf weist Dieter Hundt in seiner Rede auf der Tagung »Psychische Gesundheit und Arbeitswelt« am 29. Januar 2013 hin, und ähnlich heißt es im Gesammetall-Geschäftsbericht 2010/11: »Arbeit darf nicht unter Generalverdacht gestellt werden, generell psychische Störungen auszulösen.« Richtig, nur: Wie können erfahrene Arbeitgeber-Funktionäre auf die Idee kommen, derlei Einsichten und Forderungen taugten ernsthaft als Einwand gegen Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsschutzgesetzgebung? Genausogut ließe sich behaupten, dass ein Gesetz gegen Diebstahl die Ehrlichkeit untergräbt und als Misstrauenserklärung gegen unbescholtene Bürger wirkt. Dass die Verfechter des Slogans »Arbeit ist Scheiße« durch Gesetze zur Förderung der Arbeitsqualität Zulauf erhalten – und nicht etwa durch schlechte Arbeitsbedingungen –, wird doch auch kaum jemand ernsthaft glauben wollen. Und die Initiativen für Gute Arbeit kann der Vorwurf schon gar nicht treffen, wo doch deren Grundgedanke von jeher lautet: Nicht die Arbeit ist von Übel, sondern dass sie allzu oft unter Bedingungen geleistet werden muss, unter denen ihr Potenzial, als Quelle der Gesundheit und Persönlichkeitsförderung der Arbeitenden zu fungieren, nicht ausgeschöpft werden kann.

Der radikalste Posten im Begründungskabinett wurde als erstes vorgestellt, den Abschluss bil-

det ein Generalabräumer, vorher sei aber der Vollständigkeit halber noch erwähnt, was die Zeitschrift des Unternehmerverbandes Ruhr-Niederrhein (unternehmen!, 2/2013) vorbringt:

14. Einwand

»Anti-Stress-Gesetz stresst nur die Unternehmen.«

Das ist als Ausdruck von Unternehmer-Zukunftsängsten durchaus ernst zu nehmen, auch wenn es nach Maßgabe des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall eigentlich als belanglos einzustufen wäre. »Fakten statt Befindlichkeiten« wird dort nämlich gefordert (etwa von Falk-Gerald Reichel, Leiter Bereich Arbeitspolitik, in Betriebspraxis & Arbeitsforschung, Nr.210/2011), zumindest gegenüber den Beschäftigten, wenn die sich bei den Index-Befragungen zu den Arbeitsbedingungen äußern – oder wären Ängste von Arbeitgebern im Unterschied zu Meinungsäußerungen von Beschäftigten als Fakten zu werten? Sollte der folgende Einwand stechen, hätte sich das Problem »gestresste Unternehmer« aber ohnehin erledigt.

15. Einwand

Stressvermeidung ist ganz allein Einstellungssache. Dies ist die Botschaft, auf die Kitz/Tusch – unabhängig von Gesetzeslagen und anderen äußeren Bedingungen – in ihrem Spiegel-Bestseller »Das Frustjobkillerbuch« die Leserschaft bereits auf dem Klappentext einzuschwören suchen. Arbeitsunzufriedenheit »hat nichts, aber auch gar nichts, mit dem Job zu tun, den Sie derzeit haben.« Die Fortsetzung wird Arbeitgebern allerdings weniger gefallen, die mit Gütesiegeln zur Arbeitsqualität (wie z. B. Great Place to Work) in ihrem Betrieb Werbung und PR

betreiben: »Alle Jobs sind gleich. Es ist egal, für wen Sie arbeiten.« Doch gar so garstig ist das nicht gemeint, denn was Kitz/Tusch aufbieten ist, aus der Beziehungstherapie importiert, ein Universalrezept für die Behandlung von Stress-Lagen aller Art, so dass sich der Kerngedanke z. B. auch in einem »Kapitalanlagefrustkillerbuch« entfalten ließe: »Unzufrieden mit der Rendite? Aber bitte, Ihr Ärger hat nichts, aber auch gar nichts mit der Gewinnentwicklung zu tun. Es ist egal, wie viel sie einstreichen...«. Oder, zur Behandlung von Gesetzesphobien, demnächst auch in einem »Arbeitsschutzfrustkillerbuch für gesetzesscheue Unternehmer« ausbreiten ließe.

Nun ist es eine Binsenweisheit: Wo es Menschen an der Einstellung mangelt, nützen auch die besten Bedingungen nichts. Hinzuzufügen wäre aber, dass nur die Einstellung – als Konzept – etwas taugt, die auch auf die Grenzen ihrer Wirksamkeit aufmerksam macht. In den Lebensweisheiten des Neoliberalismus geschieht das Gegenteil – durch sie werden Allmachtsphantasien bedient. Deren Anheizung aber schürt die Probleme in der Arbeitswelt, wie sich im Anschluss an Alain Ehrenbergs »Das erschöpfte Selbst« sagen ließe. »Mehr Druck durch mehr Freiheit« basiert nicht zuletzt auf der Ausbeutung der Ambition von Menschen, mit allem und jedem zurecht kommen zu können. Doch »There is no fight you can't win« ist ein Ausdruck von Größenwahn – oder Verzweiflung. Und wenn von »Resilienzstärkung« die Rede ist – wer wäre nicht dafür? –, dann wäre seriöserweise hinzuzufügen, dass es nur einer verschwindend kleinen Minderheit von Menschen widerfahren wird, dass sie sich dauerhaft in schlechter

Umgebung aufhalten können, ohne körperlich, seelisch und moralisch Schaden zu nehmen.

Der erste und grundlegende Resilienzstärkende Akt besteht daher aus Sicht der Einzelnen darin, eine Unterscheidung zu treffen: was ist unzumutbar und was zuträglich. Unter arbeitspolitischen Kriterien aber bietet die Differenz eine Orientierung, die John Stuart Mill in »Über die Freiheit« entwickelt hat. Das Individuum ist der Gesellschaft nicht für jene seiner Handlungen und Angelegenheiten verantwortlich, die »nur seine eigenen Interessen betreffen«, lautet der Kerngedanke dieses Grundlagentextes des Liberalismus. Setzt es aber Taten und Verhältnisse, »die den Interessen anderer zuwiderlaufen«, ist die Gesellschaft berechtigt, zum Schutz dieser anderen und des Gemeinwerts einzuschreiten und Regelungen zu treffen.

Wenn durch Arbeitsbedingungen die psychische Gesundheit der Arbeitenden gefährdet wird, und das nicht nur in Ausnahmefällen, so ist das gewiss keine Angelegenheit, die nur die unmittelbar dafür Verantwortlichen angeht. In der Bayerischen Landesverfassung (Art. 167 Abs. 2) ist dieser Grundgedanke in der Bestimmung konkretisiert worden: »Ausbeutung, die gesundheitliche Schäden nach sich zieht, ist als Körperverletzung strafbar.« Dass es zu diesen Schäden gar nicht erst kommt, darauf haben es die gewerkschaftlichen Vorschläge zur Verbesserung der Gesetzeslage zum Schutz vor psychischen Überbeanspruchungen in der Arbeitswelt abgesehen. Und sie zielen dabei nicht auf den Ersatz von Eigeninitiative, sondern auf die Schaffung von Bedingungen, unter denen die Beschäftigten Eigeninitiative besser

– Resilienzförderlicher, bedürfnis- und individualitätsgerechter – zur Geltung bringen können.

Zitierte Schriften, Interviews und Dokumente

- Arbeitgeberverband Gesamtmetall: Geschäftsbericht 2010/11
- BPTK-Studie zur Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit. Psychische Erkrankungen und gesundheitsbedingte Frühverrentung. Berlin 2013
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales/ BDA/DGB: Gemeinsame Erklärung Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. September 2013
- Böhne, Alexander: »Humanisierung« der Arbeit und Wirtschaftlichkeit; in: APuZ 15/2011, S. 40
- Cisik, Alexander: Thema immer online – Brauchen wir Freizeitregeln für Smartphone und Co.?; in politik-digital.de, 28.6.2012
- Deutscher Bundestag. Stenografischer Bericht 201. Sitzung, 25.10.2012, S. 24304, 24308
- Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode, S. 51
- Ehrenberg, Alain: Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart. Frankfurt/M. 2008
- European Agency for Safety and Health of Work: European Survey of Enterprises on New

Argumente der Ablehnungsfront

Was die Gegner einer Anti-Stress-Gesetzgebung gegen den Ausbau der Arbeitsschutz-Gesetze einzuwenden haben

and Emerging Risks, Managing safety and health at work. Luxemburg 2010, S. 51-53

- Fahimi, Yasmin/Holger Kloft/Klaus Pickshaus/Hans-Joachim Schulz: Welches Gewicht hat das Urteil der Beschäftigten über die Arbeitsbedingungen? Zur arbeitspolitischen Bedeutung des DGB-Index Gute Arbeit; in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 1/2010, S. 23-30
- Hannack, Elke /Lothar Schröder: Gesetzeslücken schließen, Sanktionen verschärfen, Beteiligungsrechte stärken und Arbeitsqualität verbessern; in: Lothar Schröder/Hans-Jürgen Urban: Gute Arbeit. Ausgabe 2013: Anti-Stress-Initiativen: Impulse aus Praxis und Wissenschaft. Frankfurt/M. 2013, S. 51-64
- Hundt, Dieter: Interview in Die Welt, 10.1.2013
- Hundt, Dieter: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Die Perspektive der Arbeitgeber. Rede auf der Tagung »Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt«, Berlin, 29.1. 2013. www.arbeitgeber.de
- Kitz, Volker / Manuel Tusch: Das Frustjobkillerbuch: Warum es egal ist, für wen Sie arbeiten. Frankfurt/M. 2008
- Mill, John Stuart: Über die Freiheit. (Originaltitel On Liberty 1859) Ausgabe Stuttgart 1974, S. 129
- Neufeld, Tobias: Arbeitsrechtliche Aspekte eines erfolgreichen Gesundheitsmanagements; in: Personalführung 10/2012
- Reichel, Falk-Gerald / Stephan Sandrock: Interview in Betriebspraxis & Arbeitsforschung, Nr. 210/2011
- Schmidt, Ingrid: Interview in der FAZ, 11.2.2013
- Sprenger, Reinhard K.: Radikal führen. Frankfurt M./New York 2012, S. 161-164, 97
- Stowasser, Sascha / Rainer Dulger: Interview in Betriebspraxis & Arbeitsforschung, Nr. 214/2012

Impressum

Gute Arbeit. Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung 3/2014 – 26. Jahrgang | ISSN 1860-0077
Redaktion: Beate Eberhardt (verantwortlich)
Telefon 069 / 133 077-635
gutearbeit@bund-verlag.de
Bund-Verlag GmbH, | Hedderheimer Landstraße 144, Frankfurt am Main

Gute Arbeit.

»Gute Arbeit.« ist speziell für Betriebs- und Personalräte, für betriebliche und überbetriebliche Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz konzipiert. »Gute Arbeit.« informiert über Aktuelles, Trends und betriebliche Erfahrungen. Daneben gibt es Rechtsprechung, Lesetipps und Hintergrundinformationen.

Der Autor

Peter Kulemann, freier Publizist, Mitglied im Fachbeirat des DGB-Index Gute Arbeit, Redakteur der ver.di-Publikationsreihe »Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten«.
Kontakt:
kulemann@bfphh.de.