

DER ARBEIT GRENZEN SETZEN!

Peter Kulemann

**Oder sollten Grenzen vielleicht besser
überschritten werden?**

PK

„Künstler sind Grenzgänger, Experten der Grenzüberschreitung, aber auch Spezialisten der Grenzziehung.“

(Anselm Kiefer)

Einen neuen Klang hat das Wort „Grenze“ aus kulturkritischer Perspektive, seitdem die Ideolog_innen des Neoliberalismus Entgrenzung für Grenzüberschreitung ausgeben und die Demontage von Schutzrechten als Auszug aus dem Zeitalter der Subalternität anpreisen. Bis vor Kurzem noch galt die humanistische Kritik an der Arbeitskultur primär der Beschädigung der Individualität durch Eingrenzung und Monotonie – der Persönlichkeitsramponage durch einen gleichförmigen Takt, ein starres Reglement, das mechanische Prinzip, wie sie etwa in Charlie Chaplins Filmklassiker „Moderne Zeiten“ und Siegfried Kracauers Pionierstudie „Die Angestellten“ Thema sind. Den Gegenentwurf zu dieser Fremdbestimmung lieferten die Topoi der Freiheit, der Selbstbestimmung und Kreativität. Diese aber sind durch die neoliberale Bricolage, die seit einigen Jahren gesellschaftlich ins Werk gesetzt wird, sinnenteignet, neu zusammengebaut und für das Projekt einer grenzenlosen Ökonomisierung eingespannt worden.

Was damit begünstigt, wenn nicht angerichtet wird – Arbeitsintensivierung, Arbeitshetze, Prekarisierung, ein ständiger Anstieg psychischer Erkrankungen – ist insbesondere den Berichten der Krankenkassen und den Reports zum DGB-Index Gute Arbeit¹ zu entnehmen. Was aber bietet Schutz vor den neuen Belastungen? Was kann „Grenzen setzen“ und was „Grenzen überschreiten“ dort heißen, wo Akteure einem Arbeitsreglement unterworfen sind, unter dem sie als „Kreativsubjekte“ deklariert werden, die „eigenverantwortlich“ via „Leistungsvereinbarungen“ oder solo-selbstständig für Unternehmen tätig sind? Anders gefragt: Wenn in der schönen neuen Arbeitswelt

¹ Vgl.: <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de>

vielfach mehr Druck durch mehr Freiheit erzeugt wird – wie müssen dann Grenzen beschaffen sein, die der Verringerung des Drucks, dem Abbau von Machtstrukturen und der Persönlichkeitsentfaltung der Arbeitenden dienen?

Antworten auf die neuen Belastungsweisen zu finden, ist eine Herausforderung auch für die Profession des Arbeitsschutzes, der ja eigentlich Menschenschutz heißen müsste. Als Basis aber braucht es eine arbeitspolitische Orientierung, die auch ein neues Verständnis beinhaltet, was Grenzarbeit bedeutet. Dazu, in aller Kürze, einige Überlegungen, Erfahrungen und Zwischenergebnisse.

1. Die entscheidende Frage ist nicht, ob Arbeit Grenzen hat – Arbeit ohne Grenzen ist eine Utopie, und zwar eine negative –, sondern wer wem wo und auf welche Weise Grenzen setzt. Keine Frage: Bevor ein Burnout den Akteur_innen ihre Grenzen aufzeigt, ist es besser, dass sie selbst und rechtzeitig welche ziehen.

2. „Der Arbeit Grenzen setzen“ heißt der Ausbeutung Grenzen setzen, – nicht der Selbstaubeutung, die es nämlich gar nicht gibt. Gefragt sind Grenzen zum Schutz vor der Auspowerung und Überforderung in Arbeitsverhältnissen, in denen Schwächere und Abhängige, gibt es keine Schutzbestimmungen, ausgepresst, übervorteilt und geschädigt werden – Barrieren, wie sie insbesondere soziale, gesetzliche oder tarifliche Regelungen bieten. Das Recht auf Selbst-Verausgabung unter – zumindest fünfsechstelwegs – selbst gewählten Bedingungen ist davon unberührt. Und „der Arbeit Grenzen setzen“ heißt auch nicht, der „Selbstaubeutung“ Grenzen setzen, was ein Wort ist, auf das wir verzichten möchten, denn es entgrenzt sprachlich zwei kategorial unterschiedliche Tatbestände: Eines ist es, in Abhängigkeitsverhältnissen (durchaus nicht nur als abhängig Beschäftigte) ausgepresst zu werden, ein anderes, aus freien Stücken über eigene Grenzen zu gehen, auch wenn es nicht immer ratsam sein mag.

3. Zwischen Grenzüberschreitung und Entgrenzung ist ein gewaltiger Unterschied

– **diese dient der Vereinnahmung, jene der Befreiung.** Grenzüberschreitung ist eine Kernaktivität emanzipativer Bewegungen. Dabei geht es sozusagen von unten her gegen Grenzen, die durch Tradition und/oder Herrschaft als fixiert gelten und deren Fortbestand dienen. Außerdem zielt Grenzüberschreitung keineswegs auf die Negation von Differenz, sondern auf die Verlagerung und Neugestaltung von Grenzen, so etwa im Geschlechterverhältnis, aber auch in den Grenzgängen von Avantgarde – und insbesondere performativen Künsten. Entgrenzung dagegen, das Abtragen der räumlichen und zeitlichen Grenzen zwischen dem Arbeits- und dem übrigen Leben unter der Pastormalmacht des Kapitals und im Zeichen der Ökonomisierung, vollzieht eine negative Emanzipation, in der Entdifferenzierung betrieben wird.

4. „Der Arbeit Grenzen setzen“ heißt: die Möglichkeiten, die sich durch die neuen

Technologien eröffnen, nach Maßgabe der Arbeitenden selbst zu nutzen. Die Bewegung der Maschinenstürmer verwechselte das Übel, das aus einem bestimmten Gebrauch der Geräte rührte, mit diesen selbst, was zu wiederholen nicht ratsam wäre. Beispiel „ständige Erreichbarkeit“: Diese bezeichnet, wie die Nachsilbe -bar ja auch signalisiert, eine Möglichkeit, nicht aber die Pflicht, diese restlos auszuschöpfen oder gar nach Arbeitgeber_in-Diktion zu gestalten.

5. Gefragt sind Grenzen, die in erster Linie von den Arbeitenden selbst markiert

werden. Dass deren Ansprüche und Urteile die Richtlinie für die Arbeitsgestaltung abzugeben haben, gehört zu den Leitgedanken der ver.di-Initiative für Gute Arbeit und auch des DGB-Index Gute Arbeit: zum einen, weil diejenigen, die eine Arbeit tun, alles in allem einen besseren Einblick als Außenstehende in die Belastungen und Ressourcen an ihren Arbeitsplätzen haben; vor allem aber, weil ihnen, als den Hauptbetroffenen der Bedingungen, unter denen sie arbeiten, auch das Recht zukommen muss, die Qualitätsmaßstäbe zu definieren.



www.verdi-gute-arbeit.de

Informationen, Praxisberichte, Termine, Muster für Wandzeitungen bietet die Website der verdi-Initiative *Gute Arbeit*. Zum Download sind dort etliche Materialien eingestellt, u.a. die Titel der verdi-Reihe *Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten*.

PETER KULEMANN



6. Die wichtigste Grenze, die Einzelne im Selbstmanagement ziehen können, ist die Unterscheidung zwischen dem Zuträglichen und dem Unzumutbaren.

Das mag banal klingen und das wäre es auch, wenn nicht von Arbeitgeber_innen-Vertreter_innen als Königsweg der Burnout-Prävention immer wieder Programme zur Förderung der Stress-Hinnahmefähigkeiten propagiert würden. Nichts gegen Resilienzstärkung, allerdings: Die beste Burnout-Prävention, und letztlich die einzig nachhaltig wirksame, sind Arbeitsbedingungen, die den Kriterien für Gute Arbeit gerecht werden.

7. Wer sich selbst Grenzen setzt, zieht auch seinem Arbeitgeber, seiner Arbeitgeberin oder seinen Auftraggeber_innen welche. Tut es jede_r für sich allein und/oder ohne Rechtsanspruch, werden keine starken Barrieren aus den Grenzen. Alles spricht also für soziale Verankerungen.

8. „Der Arbeit Grenzen setzen“ ist Teil eines sozialen Projekts, das auf die gesellschaftliche Verankerung des Rechts auf Gute Arbeit zielt. Im Leitsatz der verdi-Initiative „Gemeinsam für Gute Arbeit“ klingt das so: „Der Mensch hat ein Recht auf Gute Arbeit. Ein Recht auf eine Arbeit, in der er Wertschätzung und Respekt erfährt. Ein Recht auf Arbeitsbedingungen, die er auch als abhängig Beschäftigter mitgestalten kann. Ein Recht auf eine Arbeitsgestaltung, durch die seine Gesundheit und seine Persönlichkeit gefördert werden. Ein Recht auf ein Arbeitsentgelt, das seiner Leistung gerecht wird und ihm ein Leben in Würde ermöglicht.“

freischaffender Publizist, Redakteur der verdi-Publikationsreihe „Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten“.

