



Arbeit

Gute Arbeit für alle: Illusion oder Programm?*

Schon ohne das Prädikat ›gut‹ erscheint die Idee, es könnte und sollte in absehbarer Zeit in den Zentren des globalisierten Kapitalismus (wieder) Arbeit für alle geben, vor dem Hintergrund der Geschichte der Arbeit und unter den Bedingungen eines primär kapitalistisch, erst in zweiter Linie sozialstaatlich regulierten Arbeitsmarktes als einigermaßen illusionär. Unter diesen Bedingungen ist die so genannte Vollbeschäftigung nicht etwa der Normal-, sondern ein eher seltener und in der Regel kurzzeitig befristeter Ausnahmezustand. So herrschte beispielsweise in Deutschland während des gesamten 20. Jahrhunderts nur insgesamt 25 Jahre lang Vollbeschäftigung – und zwar vor allem zu Kriegszeiten und als Kriegsfolge. Auch das goldene Zeitalter der Vollbeschäftigung nach dem zweiten Weltkrieg umfasste in der westlichen BRD nur die kurze Periode von 1960 bis 1973. Diese wurde allerdings schon 1966/67 unterbrochen von den ersten Anzeichen jener dauerhaften Beschäftigungskrise, die seit Mitte der 1970er-Jahre in konjunkturellen Schüben immer wieder neue Rekorde an millionenfacher Erwerbslosigkeit hervorbringt. Darüber hinaus verdankten sich die kurzen Phasen der Vollbeschäftigung zu Friedenszeiten in Ländern wie der BRD nicht zuletzt auch einem weitreichenden Berufsverzicht von Frauen.

Die vielstimmig wiederholte Forderung nach Wiederherstellung der Vollbeschäftigung und die geradezu mantramässige Beschwörung, Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen, ändern nichts an dem Rückgang des Volumens an bezahlter Arbeit, der in vielen Ländern schon seit Beginn der 1960er-Jahre zu beobachten ist. Dennoch ist in diesen Ländern die Zahl der Erwerbstätigen nicht entsprechend gesunken. Im Gegenteil: In der BRD zum Beispiel sind trotz der hohen Arbeitslosigkeit immer noch deutlich mehr Menschen erwerbstätig sind als zu Zeiten der so genannten Vollbeschäftigung. Dieser Tatbestand verdankt sich vor allem dem Rückgang der Arbeitszeit, die im Durchschnitt pro Erwerbstätigen geleistet wird. Nach Angaben der OECD hat sich die durchschnittliche Jahresarbeitszeit der abhängig Beschäftigten seit Ende des 19. Jahrhunderts in den westlichen Industrieländern nahezu halbiert. Darüber hinaus hat sich die Lebensarbeitszeit massiv verkürzt, weil die Zeiten der Bildung und

Ingrid Kurz-Scherf

1949, Prof. Dr., ist Politikwissenschaftlerin und lehrt an der Philipps-Universität in Marburg.



Arbeit

Ausbildung ausgeweitet und verallgemeinert wie auch der so genannte Ruhestand im Alter eingeführt und verlängert worden ist.

Bis Mitte der 1980er-Jahre vollzog sich die Verringerung der Lebenszeit, die die Erwerbstätigen für ihre Erwerbstätigkeit durchschnittlich aufwenden, auf der Grundlage von gesetzlichen und tarifvertraglichen Arbeitszeitverkürzungen. Schon in den 1970er-Jahren setzt allerdings ein Prozess ein, beim dem die reale Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitszeiten von gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben entkoppelt wird. Auch die seit Mitte der 1970er-Jahre im langfristigen Trend ansteigende Arbeitslosigkeit ist eine Form der Arbeitszeitverkürzung, ebenso wie die seit Jahrzehnten ansteigende Anzahl der Teilzeitarbeitsplätze. Darüber hinaus geht die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit in den letzten 20 Jahren vor allem zurück, weil die nur noch geringfügige, befristete und diskontinuierliche Beschäftigung ausgeweitet wird. Bei den gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben zur Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeiten ist demgegenüber seit langem eine Tendenz zu beobachten, Arbeitszeitverkürzungen (bei der Wochenarbeitszeit ebenso wie beim Urlaub) zurückzunehmen und die Arbeitszeitstandards für Arbeitszeitverlängerungen in vielfältigen Formen zu öffnen. Die Folge ist eine sich verfestigende und vertiefende Spaltung zwischen der ›Entgrenzung‹ der Arbeit und der Arbeitszeiten auf der einen Seite (Minszen 2000) und ihrer zunehmenden Fragmentierung auf der anderen Seite.

Die Entgrenzung und Fragmentierung von Arbeit und Arbeitszeiten überlagern sich mit der Ausweitung von Niedriglohnsektoren und einer weitgehend deregulierten Beschäftigung – oft in Form so genannter Scheinselbständigkeit. Hinzu tritt jener qualitative Wandel der Erwerbsarbeit, den die einschlägige Forschung mit dem Begriff der Subjektivierung der Arbeit umschreibt (Moldaschl 2002; Gottschall/Voss 2003). Dieser Begriff signalisiert vielfältige Ambivalenzen in der aktuellen Rekonstruktion von Arbeit, etwa im Zuge ihrer Tertiarisierung, auf der Grundlage neuer Informations- und Kommunikationstechniken und im Kontext neuer Rationalisierungs- und Managementkonzepte. Insgesamt steht der aktuelle Wandel der Erwerbsarbeit aber auch in vergleichsweise privilegierten Beschäftigungssegmenten gerade unter qualitativen Gesichtspunkten im Zeichen der Verdichtung von Leistungsanforderungen und Arbeitsbelastungen und zunehmend unsicheren Perspektiven.

Nicht nur ›Arbeit für alle‹, sondern auch noch ›gute Arbeit für alle‹ erscheint vor diesem Hintergrund als ein einigermaßen aussichtsloses und auch fragwürdiges Projekt. Verweist die gegenwärtige Krise der Arbeit, die seit Jahrzehnten anhält und sich in konjunkturellen Schüben immer



Arbeit

weiter verdichtet, nicht auf die Notwendigkeit, aus der Arbeitsgesellschaft auszusteigen und davon abzukommen, der Arbeit im individuellen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhang einen derart zentralen Stellenwert zu geben? Müssen nicht mindestens für die steigende Anzahl derjenigen, die in absehbarer Zeit keine realistischen Aussichten auf ›gute Arbeit‹ haben, andere Grundlagen und Modalitäten der Existenzsicherung, der individuellen Selbstverwirklichung und der gesellschaftlichen Teilhabe entwickelt werden als immer nur ›Arbeit! Arbeit! Arbeit!‹, die doch zunehmend nur noch als Medium von Ausgrenzung und Entfremdung, von Fragmentierung und Prekarisierung des individuellen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhangs funktioniert? Das gilt erst recht für jene, die schon als Jugendliche keine adäquate Berufsausbildung erhalten, um Kompetenzen für ›gute Arbeit‹ zu entwickeln, oder für jene, die – oft trotz einer anspruchsvollen Berufsausbildung – seit Jahren erwerbslos sind oder nur noch von einem prekären Beschäftigungsverhältnis in das nächste wechseln. Unterliegt der Orientierung auf ›gute Arbeit‹ nicht auch generell ein grundlegendes Missverständnis und eine ideologische Fehldeutung insbesondere des Charakters der Lohnarbeit unter kapitalistischen Bedingungen? Steckt nicht hinter dem Mythos von ›guter (Lohn)Arbeit‹ nicht weiterhin ein patriarchales beziehungsweise androkratisches Gesellschaftskonzept, in dem die Zentralität der Erwerbsarbeit nicht zuletzt auch als ein ideologisches Vehikel für den Ausschluss und die Marginalisierung von Frauen in respektive aus der männlich dominierten Arbeitswelt fungiert?

Ich will nachfolgend zwei internationale Initiativen zum Stichwort Qualität der Arbeit vorstellen, um so dem doch sehr abstrakten Begriff der ›guten Arbeit‹ eine etwas konkretere Gestalt zu geben. Im Anschluss daran werde ich zwei Konzepte zur Gestaltung der Zukunft der Arbeit – nämlich das der Soziabilität und das der Kooperativen Demokratie – vorstellen, die der hier angedeuteten Kontroverse um die Bewältigung der Krise der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft vielleicht neue Impulse geben können. Abschliessend werde ich einige Anmerkungen zu der aktuellen Debatte um die Entkopplung von Arbeit und Einkommen und die aktuelle Kontroverse um eine bedarfs- und arbeitsorientierte versus bedingungslose Grundsicherung machen.

Decent Work gemäss der Definition der ILO

In der internationalen Debatte um die Qualität der Arbeit hat der Begriff ›decent work‹ einen hohen Stellenwert. Er wurde von der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Office – ILO) entwickelt. ›Decent‹ bedeutet so viel wie anständig, ordentlich, manierlich



Arbeit

oder auch achtbar, respektabel, passabel. Decent Work ist ein deutlich zurückhaltenderer, bedächtigerer, unaufgeladenerer Begriff als die – allerdings auch im offiziellen Sprachgebrauch der ILO – geläufige Übersetzung ›menschwürdige‹ oder ›gute‹ Arbeit. Als Sonderorganisation der Vereinten Nationen stellt sich der ILO das Problem der Qualität der Arbeit in einer anderen Form als der, die hier zunächst mit Bezug auf die Bundesrepublik Deutschland und Europa beleuchtet wird. Priorität hat für die ILO derzeit auch noch die Durchsetzung ihrer Kernarbeitsnormen, die auf vier Prinzipien beruhen:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Beseitigung der Zwangsarbeit
- Abschaffung der Kinderarbeit
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Die ILO beziffert das aktuelle Niveau der Erwerbslosigkeit auf weltweit 185 Millionen beziehungsweise 6,1 Prozent. Sie macht dabei jedoch darauf aufmerksam, dass diese Zahlen wenig über die tatsächliche Situation in der globalen Arbeitswelt aussagen. Zum einen setzt die Erfassung respektive Registrierung von Erwerbslosigkeit eine Form und ein Niveau staatlich verfasster Öffentlichkeit voraus, die weltweit in vielen Ländern nicht gegeben sind. Zum zweiten ist die registrierte Erwerbslosigkeit auch insofern ein Wohlstandsphänomen, als sie die Existenz kompensatorischer Einkommensquellen beziehungsweise Subsistenzmittel voraussetzt. Weltweit – so betont daher die ILO – »können sich die meisten Leute Arbeitslosigkeit einfach nicht leisten« (ILO 2005). Aussagekräftiger für die Beurteilung der Qualität der Arbeit im globalen Massstab ist daher die Tatsache, dass laut ILO die Hälfte der Beschäftigten weltweit, also 1,4 Milliarden Menschen, inklusive ihren Familien mit Einkommen unter zwei US-Dollar pro Tag auskommen müssen, und dass der informelle Sektor mit Abstand der bedeutendste Beschäftigungssektor ist – und zwar mit steigender Tendenz. Informalität ist die Normalität der Arbeit weltweit und ›decent work‹ hat in diesem Kontext oft noch die Bedeutung eines absoluten Minimalstandards an Menschenwürde in der Arbeit.

»The primary goal of the ILO today is to promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work, in conditions of freedom, equity, security and human dignity« (Somavia 2004). Freiheit, Gerechtigkeit, Sicherheit, Würde – mit diesen vier Grundnormen hat das ILO-Konzept von ›decent work‹ durchaus den Rang einer universalen Leitidee für die Qualität von Arbeit. Wenn diese Leitidee allerdings praktisch wirksam werden soll, so bedarf sie der Konkretisierung



Arbeit

und Operationalisierung in einem international verbindlichen Kriterienkatalog, der zweifellos über die vier Kernarbeitsnormen der ILO hinausgehen muss, dabei aber der extrem unterschiedlichen Situation von Arbeit in den einzelnen Regionen dieser Welt angemessene Rechnung tragen sollte.

Einen solchen von der ILO offiziell autorisierten Kriterienkatalog von ›decent work‹ gibt es bislang nicht. Die im Kasten ›Decent Work (ILO)‹ dargestellte Konkretisierung dieses Konzepts wurde vielmehr aus unterschiedlichen Dokumenten der ILO herausgefiltert, die unter dem Stichwort ›decent work‹ auf der ILO-Homepage zugänglich sind (www.ilo.org/public/english/decent.htm). Diese Dokumente lassen insgesamt ein durchaus anspruchsvolles und umfassendes Verständnis der Qualität der Arbeit erkennen. Das gilt beispielsweise hinsichtlich der Verbindung von formalen Rechten mit realer Mitsprache (voice) oder auch hinsichtlich der sowohl in den Kriterien als auch in den Zielen und Feldern von ›decent work‹ enthaltenen Einbettung der Arbeit in den individuellen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhang. Dabei wird vor allem in der Definition der Felder von ›decent work‹ deutlich, dass die ILO von einem umfassenden Verständnis von Arbeit ausgeht und sich dabei insbesondere auch um die Integration der Vielfalt von Arbeit unter unterschiedlichen Bedingungen bemüht. Arbeit wird hier offenkundig nicht – wie das in den hiesigen Arbeitsdiskursen oft immer noch der Fall ist – als instrumentelle, technische Sorte von Tätigkeit begriffen, die bloss auf das Motiv des Erwerbs, den Charakter der Lohnarbeit oder die Eigenschaft der abhängigen Beschäftigung reduziert respektive fokussiert ist. Vielmehr wird sie als eine – sowohl der Form als auch dem Inhalt und Zweck nach – vielfältige Komponente des menschlichen Lebens verstanden.

Vor diesem Hintergrund kann die ILO Kriterien zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsverhältnissen und Arbeitsinhalten nur auf einem relativ hohen Abstraktionsniveau formulieren. Dabei fällt allerdings auf, dass in den hier ausgewerteten Texten der Organisation das Kriterium des Gesundheitsschutzes keinen hohen Stellenwert hat. Auch die mit dem Themenfeld Bildung und Qualifikation assoziierten Komponenten eines umfassenden Konzepts zur Qualität der Arbeit werden nicht besonders betont. Ferner bleibt die ökologische Dimension der Qualität der Arbeit deutlich unterbelichtet, und die ökonomische Seite von Arbeit wird nur im Hinblick auf den Aspekt des Arbeitseinkommens thematisiert!

Als die grösste Schwäche von ›decent work‹ diskutiert die ILO selbst das Problem der Kohärenz und der Implementierung dieses Konzepts



Arbeit

(Tools 2003). Damit ist nicht zuletzt auch die Frage nach den potentiellen Akteuren der Konkretisierung und Implementierung von ›decent work‹ angesprochen. Die ILO setzt dabei insbesondere auf den sozialen Dialog und auf ›tripartism‹ – also auf Prinzip des Zusammenwirkens von Regierungs-, Arbeitnehmer- und Arbeitsgeberorganisationen, das auch der ILO selbst zugrunde liegt. Dieses Prinzip repräsentiert nun allerdings eher die korporatistischen Konfigurationen westlicher Industriestaaten als die sozialen und politischen Verhältnisse im Rest der Welt. In vielen Ländern der Welt und auf globaler Ebene gewinnen neben den Gewerkschaften auch auf dem Feld der Arbeitspolitik neue Formen der Organisation sozialen Handelns in sozialen Bewegungen, Nicht-Regierungsorganisationen (Non-Government-Organizations – NGO) oder in so genannten ›Advocacy Coalitions‹ (etwa gegen Armut, Ausbeutung, Entrechtung in der Arbeit – vgl. Sabatier 1999) an Bedeutung, die gerade auch die Frage der Qualität der Arbeit zum Gegenstand vielfältiger Proteste und Kampagnen machen. Sie beziehen sich dabei auch auf das ILO-Konzept von ›decent work‹ und sind teilweise sogar in die ILO eingebunden. Sie stehen der korporatistischen Struktur dieser UNO-Sonderorganisation und gerade den Gewerkschaften aber oft auch kritisch gegenüber. Andererseits bemühen sich zumindest Teile der Gewerkschaften um eine intensivere Kooperation mit sozialen Bewegungen und NGOs. Von der Ernsthaftigkeit und vom Erfolg dieser Bemühungen hängt es wahrscheinlich massgeblich ab, ob und inwieweit das ILO-Konzept von ›decent work‹ tatsächlich zu einem international verbindlichen Massstab der Qualität der Arbeit werden kann.

Mit Qualität zur Quantität (EU)

Was die aktuelle Entwicklung der Qualität der Arbeit in Europa angeht, so resümiert die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen die Befunde einer entsprechenden Studie mit dem Fazit: »Alte Belastungen bleiben, neue kommen hinzu« (European Foundation 2002; Arbeit & Ökologie-Briefe 2002). Bei genauerer Betrachtung der Studienergebnisse zeigt sich sogar, dass sich die klassischen Belastungsformen wie starker Lärm, unausgewogene Körperhaltung und schwere Lasten im Strukturwandel der Arbeit in den letzten 15 Jahren keineswegs reduziert, sondern – offenkundig auch in neuen Beschäftigungsfeldern – verstärkt haben. Sie werden in ihrer Verbreitung aber mittlerweile bei weitem von den Belastungen durch Zeit- oder Termindruck übertroffen, denen heute jeweils deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Europa ausgesetzt sind. Die Studie zeigt einen starken Trend zur Ausweitung von befristeter Beschäftigung und



Arbeit

von Niedriglohnsektoren. Dabei macht sie vor allem auf den engen Zusammenhang zwischen Niedrig-Einkommen und Prekarität der Arbeits- und Lebensbedingungen sowie zwischen dieser Prekarität und dem Faktor Gesundheit aufmerksam.

Die Probleme der Niedrig-Einkommen und der Prekarität der Arbeits- und Lebensbedingungen sind europaweit – wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung – sehr deutlich geschlechtsspezifisch geprägt, und zwar zu Lasten von Frauen. Viele Frauen leiden darüber hinaus unter dem Problem der Doppelbelastung durch Berufs- und Hausarbeit, das sich in den letzten 15 Jahren im europäischen Durchschnitt weiter verschärft hat. Dabei weist die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich einen besonders stark ausgeprägten ›gender gap‹ hinsichtlich nahezu aller Kriterien der Beurteilung und Gestaltung von Arbeit in ihrem gegenwärtigen Wandel aus (European Foundation 2002 und 2004).

Im aktuellen Wandel der Arbeit verbinden sich das Problem der Arbeitsbelastung und das der Erwerbslosigkeit vor allem im Kriterium der Arbeitsplatzsicherheit. In einer Studie der Europäischen Kommission ist dieses Kriterium zusammen mit drei weiteren Kriterien – nämlich der Weiterbildung, der beruflichen Entwicklung und der Bezahlung – Grundlage einer groben Klassifizierung von ›guter Arbeit‹ und ›schlechter Arbeit‹ (Employment in Europe 2003). Nach diesen vier Kriterien unterscheidet die Kommission

- Dead-end jobs
- Low pay/productivity jobs
- Jobs von ausreichender Qualität
- Jobs von guter Qualität.

Durch Quantifizierung dieser vier Arbeitstypen gelangt die EU-Kommission zum Ergebnis, dass die Arbeit in Europa zur Zeit aus drei Viertel ›good jobs‹ und einem Viertel ›bad jobs‹ besteht (European Foundation 2004). Diese Relation würde sich mit Sicherheit noch weiter zu Lasten des Anteils der ›good jobs‹ verschieben, wenn sie auf der Basis einer differenzierten Belastungsanalyse und einem etwas anspruchsvolleren Konzept zur Erfassung der Qualität von Arbeit ermittelt würde.

Mit der Verabschiedung der so genannten Lissabon-Strategie der EU im Jahr 2000, die unter anderem das Ziel der Schaffung von ›more and better jobs‹ verfolgt, hat das Thema der Qualität der Arbeit auch auf europäischer Ebene einen höheren Stellenwert bekommen. Die EU-Kommission hat im Juni 2001 einen Katalog von zehn Qualitätskriterien beschlossen (siehe Kasten). Ihr Beschluss ist für die Mitgliedsstaaten der



Arbeit

EU aber nicht unmittelbar verbindlich. Da die Arbeitsqualität aber auch ein allgemeines Ziel der vom Rat der EU verbindlich beschlossenen beschäftigungspolitischen Leitlinien (siehe Kasten) ist, gewinnen die von der Kommission festgelegten Qualitätskriterien an Verbindlichkeit.

Mit der Lissabon-Strategie verfolgt die EU das Ziel, bis zum Jahr 2010 »der wettbewerbsfähigste und dynamischste wissensbasierte Wirtschaftsraum der Welt« zu werden, der zu nachhaltigem Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einer höheren sozialen Kohäsion befähigt ist. Die besseren Arbeitsplätze werden dabei nicht nur als Konsequenz, sondern auch als Bedingung von Wettbewerbsfähigkeit betrachtet. Die EU-Kommission definiert unter anderem »qualifikationsgerechte Anforderung« als ein Kriterium von Arbeitsplatzqualität. Unter dem Stichwort »Qualifikation« beruft sie sich ausdrücklich auf das Konzept des lebenslangen Lernens und fordert gleichzeitig die Möglichkeit der beruflichen Entwicklung. Der Gesichtspunkt der Gleichstellung der Geschlechter hat eine hohe Priorität im Kriterienkatalog zur Qualität der Arbeit, und neben den klassischen Methoden des Arbeitsschutzes fordert die Kommission eine Verbindung des ebenfalls klassischen Ziels der Sicherheit mit dem vergleichsweise neuen Konzept der Flexibilität. Eingliederungsmöglichkeiten und der Zugang zum Arbeitsmarkt gelten ebenso als eine Frage der Qualität der Arbeit wie der Gesichtspunkt der Arbeitsorganisation und das Prinzip der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Die Kommission bekennt sich ausdrücklich zum sozialen Dialog und zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer sowie zum Prinzip der Diversifizierung und Nichtdiskriminierung. Schliesslich erfasst sie auch die Gesamtwirtschaftsleistung und die Produktivität als Kriterien der Qualität von Arbeit. Ebenso wie bei der ILO nimmt der Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes und der Ökologie einen vergleichsweise zweitrangigen Stellenwert ein.

In den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU wird der Aspekt der Arbeitsqualität von vorneherein mit jenem der Arbeitsproduktivität kombiniert und in dieser Kombination zusammen mit Vollbeschäftigung und sozialer Kohäsion zu einem der drei allgemeinen Ziele der europäischen Beschäftigungspolitik erklärt. In den spezifischen Leitlinien dieser Politik werden die Prinzipien des lebenslangen Lernens, der Gleichstellung der Geschlechter und der Nichtdiskriminierung wiederholt. Gleichzeitig wird aber auch auf die von der Kommission beschlossenen Qualitätskriterien der Arbeit verwiesen. In dem hier zur Verfügung stehenden Rahmen muss auf eine detaillierte Auseinandersetzung mit der Beschäftigungspolitik der EU verzichtet werden. Sie setzt insgesamt sehr stark auf eine marktförmige Regulation von Arbeit



Arbeit

und Beschäftigung, wobei sie auch eher arbeitgeber- als arbeitnehmerorientierte Konzepte von Flexibilisierung und Deregulierung verfolgt. Insbesondere auf dem Gebiet der Geschlechterpolitik und der Nichtdiskriminierung setzt sie allerdings auch wichtige Impulse für den Abbau von Benachteiligungen in den europäischen Arbeitswelten.

Im Kontext der EU-Beschäftigungspolitik hat der Gesichtspunkt der Qualität der Arbeit insgesamt eine vergleichsweise zweitrangige Bedeutung. Beschäftigungspolitische Erfolge werden in erster Linie von der Stimulation des Wirtschaftswachstums und dem Anstieg der Arbeitsproduktivität erwartet. Ob und inwieweit sich daraus Zielkonflikte im Hinblick auf das Ziel der Verbesserung der Arbeitsqualität ergeben, wird kaum erörtert. Das Ziel der Wettbewerbsfähigkeit hat absoluten Vorrang. Zwar gilt dabei die Sicherung und Verbesserung der Qualität der Arbeit als Bedingung und Instrument von Wettbewerbsfähigkeit, diese programmatische Orientierung setzt sich aber kaum in eine entsprechende Praxis um – beispielsweise in Richtlinien und Förderprogrammen. Immerhin markieren die Bemühungen der EU um die Sicherung und Verbesserung der Qualität der Arbeit aber doch Anknüpfungspunkte für Initiativen auf gesetzlicher, tarifvertraglicher und betrieblicher Ebene. Darüber hinaus stellen sie ein Gegengewicht zu der weit verbreiteten Tendenz zur Dethematisierung der qualitativen Dimensionen von Arbeit dar.

Der Diskurs um die Qualität der Arbeit hat allerdings sowohl auf europäischer als auch auf globaler Ebene ein starkes Repräsentationsdefizit originär gewerkschaftlich orientierter Positionen. Die Gewerkschaften sind auch hier als eigenständige politische Kraft zum Teil schwächer präsent als soziale Bewegungen, NGOs oder neue Formen advokatorischer Politik. Zudem operieren sie oft in einem dermaßen engen Schulterschluss mit Arbeitgeberorganisationen und der EU-Verwaltung, dass ihre Anliegen und ihr Profil kaum noch zu erkennen sind. Welchen Stellenwert die Qualität der Arbeit in Zukunft auf der Agenda der europäischen Integration haben wird, hängt aber nicht zuletzt davon ab, ob und inwieweit die Gewerkschaften auf diesem Feld eigene Initiativen verstärken und dabei auch neue Kooperationen und Koalitionen mit sozialen Bewegungen, NGOs und advokatorischen Netzwerken in diesem Feld aufbauen können.

Wie sieht ›gute Arbeit‹ im entfesselten Kapitalismus aus?

Die Initiativen der ILO für ›decent work for all‹ und der EU für ›mehr und bessere Jobs‹ reihen sich in ein breites Spektrum gleichgerichteter



Arbeit

Bemühungen auf nationalstaatlicher Ebene und in einzelnen Branchen und Berufsfeldern ein². Dennoch ergibt sich zum aktuellen Stand der Debatte und noch mehr zum aktuellen Stand der praktischen Bemühungen um die Qualität der Arbeit ein eher skeptisches Fazit, das sich auf die nachfolgenden Thesen zuspitzen lässt:

1. Die neue Prominenz der Qualität der Arbeit auf internationaler und nationaler Ebene ist ein legitimatorischer und nachrangiger Teil einer vorrangig kapitalorientierten Wettbewerbsstrategie. Sie ist aber auch schon eine Reaktion auf deren Krise. Damit und mit dem Versuch, die Gewerkschaften und andere soziale Bewegungen und Initiativen einzubinden, ist sie ein widersprüchliches politisches Projekt, das durchaus auch Anknüpfungspunkte für arbeitspolitische Initiativen bietet.
2. Eine Strategie zur Verbesserung der Arbeitsqualität unter Ausblendung des Problems der Erwerbslosigkeit und der prekären Beschäftigung ist allerdings zum Scheitern verurteilt.
3. Die Frage nach der Qualität der Arbeit muss als Dimension der Lebensqualität und der Lebenskultur einer modernen Gesellschaft und als ›demokratische Frage‹ (Benjamin Barber) thematisiert werden.
4. Die arbeitspolitische Defensive und die diesbezüglichen Defizite der Gewerkschaften und der politischen Linken sind nicht nur ein praktisches, sondern auch ein theoretisches Problem – und zwar sowohl in analytischer als auch in konzeptioneller Hinsicht.

Das praktische Problem wurzelt vor allem in den aktuellen Kräfteverhältnissen der Arbeitspolitik auf nationaler und internationaler Ebene. Diese Kräfteverhältnisse sind aber auch (!) die Konsequenz der Politik der Gewerkschaften und der Krise der politischen Linken, ihrer analytischen und konzeptionellen Defizite im Hinblick auf den aktuellen Wandel der Arbeit. In den Worten des INQA-Geschäftsführers Rainer Tiehoff: »Es gibt noch keine Vision der Arbeitswelt von Morgen« (Tiehoff 2004). Dieses visionäre Defizit belastet alle Initiativen zur Qualität der Arbeit, weil sich allein aus der Analyse von Qualitätsdefiziten oder aus der Unterscheidung zwischen guter und schlechter Arbeit noch keine Kriterien zur zukünftigen Gestaltung der Arbeit ableiten lassen – zumal die Kriterien, mit denen Qualitätsdefizite identifiziert werden, oft selbst einigermassen diffus sind.

Viele Arbeitsbereiche zeichnen sich durch einen hohen Belastungsgrad aus, der sich auch in Zukunft kaum verringern lassen wird. Manche Arbeit ist im Hinblick auf die körperliche Belastung ›gute Arbeit‹, aber im Hinblick auf ihre Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung



Arbeit

›schlechte Arbeit‹. Und so wenig das Motto ›Hauptsache Arbeit!‹ als Orientierung der Arbeits- und Beschäftigungspolitik taugt, so gilt im konkreten Einzelfall doch häufig das Motto ›besser irgendeine als keine Arbeit‹ oder auch ›besser ein unsicherer Arbeitsplatz mit langen und unregelmässigen Arbeitszeiten in einem interessanten Berufsfeld als ein sicherer Arbeitsplatz mit kurzen und festen Arbeitszeiten in einem langweiligen Berufsfeld‹. Um diese Konstellationen adäquat erfassen zu können, gleichzeitig aber nicht auf allgemeingültige Qualitätsstandards für Arbeit verzichten zu müssen, sollte Qualität erstens als eine komplexe Komponente von Arbeit begriffen werden, in der gleichermassen legitime Bedürfnisse und Interessen miteinander konkurrieren. Zweitens bedarf es eines dynamischen Verständnisses von Arbeit – und zwar nicht nur im Sinn der Qualitätsentwicklung, sondern auch in dem Sinn, dass sich ›schlechte Arbeit‹ oft nicht so einfach abschaffen lässt, deshalb aber nicht zum Lebensschicksal derjenigen werden muss, die sie (vorübergehend) verrichten.

Eckpunkte einer feministisch inspirierten Arbeitspolitik

Eine Vision zur Zukunft der Arbeit kann allerdings nur dann die Orientierungsfunktion einer konkreten Utopie übernehmen, wenn sie in den realen Möglichkeiten des aktuellen Wandels der Arbeit verankert ist, die es unter den zurzeit dominanten Tendenzen zu entdecken gilt. Der mit dem Wandel der Arbeit einhergehende Wandel der Geschlechterverhältnisse gewinnt in diesem Kontext eine weit über die Geschlechterproblematik hinausreichende strategisch-konzeptionelle Bedeutung, weil sich gerade darin auch positive Anknüpfungspunkte für eine an sozial-emanzipatorischen Kriterien orientierte Debatte über qualitative Dimensionen der Frage nach der Zukunft der Arbeit finden (Baatz et al. 2004; Lepperhoff et al. 2005; Kurz-Scherf et al. 2005). Einer der entscheidenden Punkte ist dabei, dass im Wandel der Geschlechterverhältnisse emanzipatorische Prozesse wirksam sind, die über den engen Zusammenhang zwischen der sozialen Konstruktion von Arbeit und von Geschlecht auch – wenn auch in vielfältig gebrochener Weise – im aktuellen Wandel der Arbeit wirksam sind. Was beispielsweise aus männlicher Perspektive ausschliesslich oder vorrangig als Erosion oder Demontage des so genannten Normalarbeitsverhältnisses erscheint, stellt sich aus der Genderperspektive auch (!) als Öffnung der Normalitätsstandards von Erwerbstätigkeit für traditionell weiblich konnotierte Lebenskonzepte und -verläufe dar. Und diese Öffnung lässt sich nicht nur als Produkt neoliberaler Deregulierungsstrategien, sondern auch



Arbeit

als Konsequenz des vorrangig von Frauen initiierten Wandels der Geschlechterverhältnisse interpretieren. Selbst wenn sich die Erosion der tradierten Geschlechterarrangements vor allem hinsichtlich der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit mit einer allgemeinen Prekarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen überlagert, die sich teilweise wieder vor allem zu Ungunsten der Arbeits- und Lebensqualität, der Arbeits- und Lebensperspektiven von Frauen auswirkt (wie etwa die Ausweitung des Niedriglohnssektors und die Zunahme nur noch geringfügiger und weitgehend deregulierter Beschäftigung), bietet der Rückspiegel auf die Vergangenheit in der Genderperspektive doch keine attraktiven und gangbaren Konzepte für die Zukunft.

Ohne diese Aspekte hier im Einzelnen entwickeln zu können, ergeben sich aus einer konsequenten Integration der Genderperspektive in den Diskurs um die Qualität der Arbeit folgende Eckpunkte einer feministisch inspirierten Arbeitspolitik:

- Demokratieentwicklung als normative Leitidee (Kooperative Demokratie – Soziabilität)
- ›Recht auf qualifizierte und angemessen entlohnte Berufstätigkeit‹ versus ›Wiederherstellung der Vollbeschäftigung‹ und ›Hauptsache Arbeit!‹
- Kontextualisierung, Pluralisierung, Dynamisierung und Qualifizierung von Arbeit
- Subjektivierung und Individualisierung versus Familialisierung und Kommodifizierung
- Liberal/egalitär/solidarisch versus autoritär/elitär/konkurrenzbetont
- Arbeitspolitik in der Kritik und im Konflikt (There are alternatives!)

In dem vom deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanzierten Projekt GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung haben wir beispielsweise das geradezu klassische Frauenthema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Ausgangspunkt für die Entwicklung einer Leitidee zur Gestaltung der Zukunft der Arbeit genommen. Diese Leitidee nennen wir Soziabilität beziehungsweise soziale Arbeit (Janczik 2005). Dabei gehen wir davon auf, dass sich die Vereinbarkeitsproblematik keineswegs auf Frauen beschränkt, dass sie auch nicht auf die Zeitdimension von Arbeit und Leben und erst recht nicht auf das Thema Teilzeitarbeit reduziert werden darf, und dass sie sich schliesslich auch nicht in Kompatibilitätsdefiziten von Familie und Beruf erschöpft. Der Leitidee der Soziabilität liegt vielmehr sowohl analytisch als auch konzeptionell ein plurales und dynamisches Verständnis von Arbeit mit einem je spezifischen Eigensinn unterschiedlicher Ar-



Arbeit

beitsformen sowie je spezifischen und auch durchaus widersprüchlichen Handlungs- und Funktionslogiken beziehungsweise Konfliktodynamiken in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Lebensbereichen zugrunde. Anders als das in den Sozialwissenschaften dominante Paradigma der Differenz, das vorrangig auf die Analyse der Verselbständigung funktional differenzierter Teilsysteme und Teilbereiche abhebt, greift die Leitidee der Soziabilität das darin wirksame Moment der Arbeitsteilung neu auf und akzentuiert vor allem auch den Zusammenhang zwischen den verschiedenen Formen, Inhalten und Segmenten der sozialen Kooperation sowie deren Einbindung in den individuellen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhang.

Die Frage der Soziabilität hat drei Dimensionen:

- Interne Soziabilität: Vereinbarkeit unterschiedlicher und widersprüchlicher Anforderungen und Anliegen *in* der Arbeit respektive in einzelnen Arbeitsfeldern
- Externe Soziabilität: Vereinbarkeit unterschiedlicher Arbeits- und Lebensbereiche
- Gesellschaftlich-politische Soziabilität: Vereinbarkeit der sozialen Konstruktion von Arbeit und der darin wirksamen Prinzipien ihrer Organisation, Verteilung und Bewertung mit dem übergeordneten Ziel der Demokratieentwicklung beziehungsweise der Entfaltung einer demokratischen Arbeits- und Lebenskultur.

Ein demokratieverträgliches und demokratieförderliches Konzept von Arbeit muss die Freiheit des menschlichen Handelns sowohl in der Arbeit als auch gegen den Zwang zur Arbeit verteidigen, sodass Arbeit selbst zu einer Form der demokratischen Mitwirkung wird, allerdings ohne so das Spektrum der Möglichkeiten demokratischer Teilhabe und Beteiligung auf Arbeit zu begrenzen, erst recht nicht auf nur eine Form von Arbeit – sei es nun die Berufstätigkeit, das ehrenamtliche Engagement oder die so genannte Eigenarbeit. Da weder Arbeit noch Demokratie als Selbstzweck zu betrachten sind, sondern einem ›guten Leben‹ dienen, dass zugleich auch den Massstab für ›gute Arbeit‹ abgibt, muss auch in der kooperativen Demokratie hinlänglich Raum und Zeit sein, das Leben zu geniessen und auszukosten, sich mehr oder weniger zu beteiligen, sich zumindest phasenweise ganz oder teilweise zu verweigern, neue Projekte in Angriff zu nehmen, danach aber auch wieder zu verschmaufen, und so weiter.

In den Termini des Traditionsprojekts ›Befreiung der Arbeit‹ ausgedrückt, zielt das politische Leitmotiv einer kooperativen Demokratie auf die Verknüpfung der ›Befreiung in der Arbeit‹ mit der ›Befreiung von



Arbeit

der Arbeit«. Dazu bedarf es allerdings nicht zuletzt auch einer grundlegenden Korrektur des diesem Traditionsprojekt zugrunde liegenden Verständnisses von Arbeit – und zwar nicht zuletzt im Hinblick auf seine geschlechterpolitischen Asymmetrien und Unzulänglichkeiten.

Soziabile Arbeit in einer kooperativen Demokratie

›Gute Arbeit für alle‹ verbindet sich in der feministisch inspirierten Perspektive auf ›soziabile Arbeit in ein kooperativen Demokratie‹ mit der Option auf ›weniger Arbeit‹ in der Vielfalt und Dynamik einer ›Multiaktivitätsgesellschaft‹ – und zwar in erster Linie nicht aus arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Motiven, sondern im Sinn der Entfaltung einer neuen Lebenskultur. Diese Option hat ihre reale Grundlage in der sich immer weiter verringernden Arbeitszeit – allerdings nur noch im Durchschnitt der gleichzeitig immer weiter aufgehenden Schere zwischen Arbeitszeitverlängerung auf der einen Seite und nur noch geringfügiger Beschäftigung und Arbeitslosigkeit auf der anderen Seite. Die Option auf ›weniger wäre besser‹ hat ihre reale Grundlage darüber hinaus aber vor allem auch in der realen Präferenz vor allem von Frauen für kürzere Arbeitszeiten, die sich nur deshalb in der Form von Teilzeitarbeit realisiert, weil sich die Standards von Vollzeitarbeit immer noch am anachronistischen Modell der Arbeitswelt als Männerwelt orientieren.

›Soziabile Arbeit in einer kooperativen Demokratie‹ heisst aber auch: Erweiterung des Spektrums an Möglichkeiten für die individuelle Lebensgestaltung und für gesellschaftliche Arbeits- und Lebenszusammenhänge. Dazu könnte sicher auch die Durchsetzung eines Grundeinkommens, das an das Recht auf Existenz und nicht an die Pflicht zur Arbeit gebunden ist, einen Beitrag leisten. Wenn aber die Entkopplung von Arbeit und Einkommen praktisch der Suspendierung einer an sozialemanzipatorischen Kriterien orientierten Arbeitspolitik gleichkommt, befördert das ›bedingungslose Grundeinkommen‹, das zurzeit beispielsweise im Umfeld der Bemühungen um eine neue Linkspartei in der BRD propagiert wird, letztlich nur das Möglichkeitsspektrum von Armut und Ausgrenzung.



›Decent Work‹ gemäss ILO

Kriterien

- Zugang zum Arbeitsmarkt
- Einkommen
- Rechte
- Stimme (voice)
- Anerkennung
- Family Stability
- Persönliche Entwicklung
- Fairness
- Gender Equality

Ziele

- Grundlegende Prinzipien und Rechte in der Arbeit, internationale Arbeitsstandards
- Beschäftigungs- und Einkommenschancen
- Sozialer Schutz und soziale Sicherheit
- Sozialer Dialog und ›tripartism‹

Felder

- Frauen- und Männerarbeit
- Formale und informale Ökonomie
- Abhängig Beschäftigte und Selbstständige
- Land, Fabriken, Büro
- In their home and in the community

Quelle: zusammengestellt aus Texten der ILO

Qualitätskriterien für Arbeit in der EU

- Arbeitsplatzqualität: Arbeitszufriedenheit, qualifikationsgerechte Anforderungen, Arbeitseinkommen
- Qualifikation, lebenslanges Lernen, berufliche Entwicklung
- Gleichstellung der Geschlechter
- Arbeitsschutz
- Flexibilität und Sicherheit
- Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt
- Arbeitsorganisation, Vereinbarkeit Arbeit und Leben
- Sozialer Dialog und Mitbestimmung der Arbeitnehmer
- Diversifizierung und Nichtdiskriminierung
- Gesamtwirtschaftsleistung und Produktivität

Quelle: EU-Kommission, 20.6.2001



Arbeit

Beschäftigungspolitische Leitlinien 2003/04 der EU

Allgemeine Ziele

- Vollbeschäftigung
- Steigerung der Arbeitsplatzqualität und der Arbeitsproduktivität
- Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Eingliederung

Spezifische Leitlinien

- Aktive und präventive Massnahmen für Arbeitslose und Nichterwerbspersonen
- Schaffung von Arbeitsplätzen und Unternehmergeist
- Bewältigung des Wandels und Förderung der Anpassungsfähigkeit in der Arbeitswelt
- Förderung des Aufbaus von Humankapital und des lebensbegleitenden Lernens
- Erhöhung des Arbeitskräfteangebots und Förderung des aktiven Alterns
- Gleichstellung der Geschlechter
- Förderung der Integration und Bekämpfung von Diskriminierung
- Arbeit lohnend machen und entsprechende Anreize schaffen
- Überführung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung
- Überwindung regionaler Disparitäten

Quelle: Beschluss des EU-Rates vom 22.7.03



Anmerkungen

- * Beitrag zur Denknetz-Tagung am 19./20. Mai 2006 in Bern
- 1 Gerade bezüglich der Verbindung unterschiedlicher und auch durchaus widersprüchlicher Dimensionen der Qualität von Arbeit geht daher die von der Gewerkschaft IG-Metall initiierte Kampagne für ›gute Arbeit‹ deutlich über den Stand der Debatte in der ILO hinaus. In anderer Hinsicht bleibt sie aber – zum Teil sicherlich auch wegen ihrer Fokussierung auf den Organisationsbereich der IG Metall – hinter dem ILO-Konzept von ›decent work‹ zurück. Dies betrifft beispielsweise den Stellenwert der Genderperspektive hinsichtlich der Qualität der Arbeit, die Reichweite und Komplexität des zugrunde liegenden Arbeitsbegriffs oder auch die Einbindung von Arbeit in den individuellen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhang.
 - 2 Beispielhaft zu nennen sind etwa die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) in Deutschland (INQA 2004) oder der von der Arbeiterkammer Oberösterreich entwickelte Arbeitsklimaindex. Zum Thema ›gute Arbeit‹ siehe auch die im Auftrag von INQA durchgeführte und kürzlich vorgelegte Untersuchung ›Was ist gute Arbeit?‹ (Fuchs 2006)

Literatur

- Arbeit & Ökologie-Briefe, Nr. 7/2002
- Baatz, Dagmar, Clarissa Rudolph, Ayala Satilmis (Hrsg.) (2004): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster.
- Europa (2005): growth and jobs. www.europa.eu.int/growthandjobs (5.3.2005)
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002): Quality of work and employment in Europe – Issues and challenges. Dublin.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004): Annual review of working conditions in the EU: 2003-2004. www.eurofound.eu.int
- Fuchs, Tatjana (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen – Konzeption & Auswertung einer repräsentativen Untersuchung. Stadtbergen.
- Gottschall, Karin, Günther G. Voss (Hrsg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben – Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre. München.
- International Labour Organization ILO (2005): Global Employment Trends Brief.
- INQA – Initiative Neue Qualität der Arbeit. Arbeitsprogramm 2004. www.inqa.de
- Janczyk, Stefanie (2005): Arbeit, Leben, Soziabilität. In: Kurz-Scherf, Correll, Janczyk (Hrsg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster.
- Kurz-Scherf, Ingrid (2003): Arbeiten bis zum letzten Job – Zum internen Zusammenhang von Arbeit und Demokratie. In: Kurz-Scherf, Ingrid, Hans-Jürgen Arlt (Hrsg.) Arbeit, Bildung, Geschlecht – Prüfsteine der Demokratie. Frankfurt/New York.
- Kurz-Scherf, Ingrid, Lena Correll, Stefanie Janczyk (Hg.) (2005): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster.
- Lepperhoff, Julia, Ayala Satilmis, Alexandra Scheele (Hrsg.) (2005): Made in Europe – Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität der Arbeit. Münster.
- Minssen, Heiner (Hrsg.) (2000): Begrenzte Entgrenzung. Wandlung von Organisation und Arbeit. Berlin.
- Moldaschl, Manfred, Günther G. Voss (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. München.
- Sabatier, Paul A. (Hrsg.) (1999): Theories of policy process. Boulder.
- Somavia, Juan (2004): A framework for implementing the decent work agenda. In: ILO – Director-General's announcements, 20/05/2004.
- Tiehoff, Rainer (2004): wie wollen wir morgen arbeiten. www.inqa.de
- Tools for a more coherent approach to the decent work agenda (Draft of July 2002). (www.ilo.org/public/english/decent.htm)