



Decent Work – Gute Arbeit – Würdige Arbeit

Ruth Gurny

Dieses Papier entstand als Grundlagendokument für die Arbeit der Denknetz-Fachgruppe Sozialpolitik, Arbeit und Care Ökonomie und wurde dort intensiv diskutiert. Die Verfasserin dankt Iris Bischel, Urs Chiara, Silvia Domeniconi, Katharina Prelicz-Huber, Beat Ringger und Ueli Tecklenburg für ihre Anregungen und Feedbacks.

1 Einführung

„Decent Work“ oder „Gute Arbeit“ – intuitiv scheint klar zu sein, was darunter zu verstehen ist: Es geht um die Frage, wie Arbeit gestaltet sein soll, damit sie die Menschen nicht krank macht oder sie entwürdigt. Arbeit wird als gesellschaftliches Verhältnis betrachtet, das gestaltbar ist. So weit so gut. Bei genauerem Hinsehen und in politischen Diskussionen merkt man aber rasch, dass trotz dieses klaren Ausgangspunktes der Begriff interpretations- und definitionsbedürftig ist.

Auch in verschiedenen Publikationen des Denknetz Schweiz kommt der Begriff der Guten Arbeit vor, so z.B. im Jahrbuch 2006 (Denknetz Autorengruppen, 2006) oder im Buch zur Allgemeinen Erwerbsversicherung AEV¹ (Gurny & Ringger, 2009). In beiden Publikationen wird auf entsprechende Arbeiten der Internationalen Arbeitsorganisation IAO (englisch ILO) verwiesen, präzisere Angaben fehlen jedoch. Die nachfolgenden Ausführungen sollen der Orientierung und besseren Verankerung dieses Schlüsselbegriffs im Interesse der Durchsetzung guter Arbeit in unserer Gesellschaft dienen.

An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass es neben den Überlegungen zu Decent Work, wie sie im Rahmen der IAO entwickelt wurden, „Konkurrenzprodukte“ gibt. Rund um die Diskussion zu Nachhaltigkeit, die ursprünglich stark auf ökologische Aspekte fokussiert war, gewann in den 90er Jahren des letzten Jahrhunderts der Aspekt der *sozialen* Nachhaltigkeit eine gewisse Relevanz. Es wurde in gewissen Unternehmerkreisen populär, „corporate social responsibility“ zu postulieren und verschiedenste Labels wurden lanciert, die aber vor allem als Marketingstrategien darstellten. In der Zwischenzeit scheint die Label-Euphorie ohnehin schon wieder etwas abgeflaut zu sein. Im

¹ Im Rahmen der AEV bekommt aufgrund der postulierten Gegenseitigkeit zwischen Individuum und Gesellschaft die Frage nach der Zumutbarkeit von Arbeit eine grosse Wichtigkeit.

Gegensatz dazu und unbeeindruckt von solchen „Modewellen“ nimmt sich die IAO seit langen Jahren Jahrzehnten der Forderung für Decent Work an. Kapitel 2 widmet sich im Sinne einer kurzen „Geschichtsschreibung“ diesem Aspekt der Arbeit der IAO.

Anschliessend zeigen wir in Kapitel 3 und 4, was sich auf der Ebene der Europäischen Union und im Rahmen der deutschen Gewerkschaften betreffend Decent Work tut und fragen dann in Kapitel 5, ob das Konzept auch für den Bereich der bezahlten Hausarbeit nutzbringend angewendet werden kann. Im Sinne einer Schlussbemerkung wird die Notwendigkeit einer internationalen Perspektive bekräftigt: Das Problem mit unwürdiger Arbeit darf und kann nicht im Rahmen einer nationalen oder eurozentristischen Perspektive gelöst werden, weil sie sonst auf die Menschen in der dritten Welt abgewälzt wird.

Bereits an dieser Stelle soll auch darauf hingewiesen werden, was das Papier nicht leistet: Unbeleuchtet bleibt der Bereich der unbezahlten Arbeit, auch nicht die grundsätzlich unwürdige Situation, unter der Menschen ohne Aufenthaltspapiere, die so genannten „Sans Papiers“ (schlecht) bezahlte Arbeit leisten. Ebenfalls an dieser Stelle noch nicht behandelt ist das Thema in Zusammenhang mit Workfare (die sogenannten Integrationsmassnahmen, Arbeit im zweiten Arbeitsmarkt, in sogenannten Sozialfirmen etc.). Was im vorliegenden Papier ebenfalls nicht zur Sprache kommt sind die Probleme, die im Rahmen der „Entgrenzung der Arbeit“ bereits auf uns zugekommen sind und mit denen wir uns in den nächsten Jahren noch vermehrt auseinandersetzen müssen, weil sie eine zusätzliche Gefährdung der Guten Arbeit darstellen. Alle diese Themen werden im Rahmen der Fachgruppe Sozialpolitik, Arbeit und Care Ökonomie zur Zeit weiter verfolgt und bearbeitet.

2 Geschichte des Konzeptes Decent Work im Rahmen der IAO

Massgeblich an der Entwicklung des Decent Work-Ansatzes war und ist die Internationale Arbeitsorganisation². In der Präambel zur Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation IAO von 1919 steht: *„Der Weltfrieden kann auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden. Nun bestehen aber Arbeitsbedingungen, die für eine grosse Anzahl von Menschen mit soviel Ungerechtigkeit, Elend und Entbehrungen verbunden sind, dass eine Unzufriedenheit entsteht, die den Weltfrieden und die Welteintracht gefährdet. Eine Verbesserung dieser Bedingungen ist dringend erforderlich.“* 1944, also noch während des Zweiten Weltkrieges, wird diese Position noch einmal bestätigt. In der Erklärung über die Ziele und Zwecke der ILO wird festgehalten: *„Arbeit ist keine Ware. Freiheit der Meinungsäusserung und Vereinigungsfreiheit sind wesentliche Voraussetzungen beständigen Fortschritts. Armut, wo immer sie besteht, gefährdet den Wohlstand aller. Der Kampf gegen die Not muss innerhalb jeder Nation und durch ständiges gemeinsames internationales Vorgehen unermüdlich weiterge-*

² Die Internationale Arbeitsorganisation (englisch *International Labour Organisation*, ILO) war ursprünglich eine ständige Einrichtung des Völkerbundes und wurde am 11. April 1919 im Rahmen der Friedenskonferenz in Versailles gegründet. Seit 1946 ist sie eine Sonderorganisation der UNO mit Sitz in Genf und zählt aktuell 182 Mitgliedstaaten.

führt werden.“ Damit weist die IAO darauf hin, dass die genannten Ziele nur weltumspannend verfolgt werden können.

Zentral für die IAO sind die Rechte der Menschen bei der Arbeit: „Alle, die arbeiten, haben Rechte bei der Arbeit“ (Internationales Arbeitsamt, 1999). Dabei beschränkt sich das Konzept der menschenwürdigen Arbeit nicht mehr auf formal registrierte Beschäftigungsverhältnisse, sondern bezieht sich auch auf alle, die in der informellen Ökonomie arbeiten, also auch mithelfende Familienangehörige, Alleinselfständige etc. Die „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemassnahmen“ von 1995 enthält die nicht unterschreitbaren Schutzrechte. Dazu gehören das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf kollektive Tarifverhandlungen, das Verbot der Zwangsarbeit, das Verbot nicht akzeptabler Kinderarbeit und das Verbot der Diskriminierung. Diesen vier Rechten werden acht sogenannte Kernarbeitsnormen oder Kernsozialstandards zugeordnet³, die sozusagen als kleinster gemeinsamer Nenner verstanden werden, auf den sich die Länder bislang einigen konnten.

In seiner Ansprache zur Amtsübernahme im Jahr 1999 bezeichnete der Generaldirektor der IAO Somavia Gute Arbeit als strategisches Ziel der Organisation, gerade auch im Hinblick auf eine gerechte Globalisierung, denn die marktradikalen Ordnungsvorstellungen, die sich seit den 1970er Jahren durchgesetzt haben, bedrohen auf vielerlei Ebenen die weltweite Durchsetzung von Guter Arbeit. In der Decent Work Agenda (ILO, 2008) sind die Vereinbarungen zusammengefasst, die dafür sorgen sollen, dass alle Menschen unter angemessenen Bedingungen, gegen angemessene Bezahlung und zu angemessenen Zeiten arbeiten können.

In der Publikation „Guide to the new Millenium Development Goals“ des IAO aus dem Jahre 2009 werden nun die Indikatoren für Decent Work im Detail beschrieben (ILO, 2008). Die folgende Tabelle fasst die Hauptthemen und die zentralen Indikatoren zusammen.

³ Die acht Kernarbeitsnormen sind in acht Übereinkommen konkretisiert:

- Zwangsarbeit, 1930 (Übereinkommen 29, 1930)
- Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, (Übereinkommen 87, 1948)
- Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, (Übereinkommen 98, 1949)
- Gleichheit des Entgelts, (Übereinkommen 100, 1951)
- Abschaffung der Zwangsarbeit, (Übereinkommen 105, 1957)
- Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), (Übereinkommen 111, 1958)
- Mindestalter (Übereinkommen 138, 1973)
- Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, (Übereinkommen 182, 1999)

Tabelle 1: Die Elemente der Decent Work Agenda der IAO und ihre Hauptindikatoren

Zentrale Elemente der Decent Work Agenda (<i>Deutsche Übersetzung RG kursiv</i>)	Hauptindikatoren
Employment opportunities <i>Beschäftigungsmöglichkeiten</i>	Employment to population ratio 15-64 years
	Unemployment rate
	Youth not in education and not in employment 15 – 24 years
	Informal employment
Adequate earning and productive work <i>Angemessene Entschädigung und produktive Arbeit</i>	Working poor Low pay rate
Decent hours <i>Menschenwürdige Arbeitszeiten</i>	Excessive hours (more than 48 hours per week)
Combining work, family and personal life <i>Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und eigenem Leben</i>	Asocial / unusual hours Maternity protection
Work that should be abolished <i>Arbeit, die abgeschafft werden sollte</i>	Child labour
Stability and security of work <i>Beständigkeit und Sicherheit der Arbeit</i>	Stability and security of work
Equal opportunity and treatment in employment <i>Gleiche Chancen und gleiche Behandlung in der Anstellung</i>	Occupational segregation by sex Female share of employment in international standard classification of Occupation Gender wage gap
Safe work environment <i>Sichere Arbeitsumgebung</i>	Occupational injury rate, fatal
Social security <i>Soziale Sicherheit</i>	share of population aged 65 and above benefiting from a pension Public social security expenditure (% GDP)
Social dialogue, workers' and employers' Representation <i>Sozialer Dialog, Vertretung der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeber-schaft</i>	Union density rate Enterprises belonging to employer organisation (rate) Collective bargaining coverage rate Indicator for Fundamental Principles and Rights at Work (Freedom of Association and Collective bargaining)
Economic and social context for decent work <i>Ökonomische und soziale Umweltbedingungen für menschenwürdige Arbeit</i>	Children not in school (% by age) Education of adult population (adult literacy, adult secondary school graduation rate) Labour Productivity Income inequality Inflation rate Consumer Price Index

Im Verlauf der weiteren Arbeit hat die IAO sogenannte „Toolkits“ für die Arbeit auf Länderebene erstellt (International Labour Organization ILO, 2008). Bislang wurden sogenannte „internal reviews“ in Albanien, Bangladesh, Bolivien, Kambodscha, und Vietnam erarbeitet. Weiter wurden zwischen 2006 und 2009 sechs Evaluationen⁴ in Argentinien, Indonesien, Jordanien, den Philippinen, der Ukraine und in Zambia durchgeführt. Im laufenden Jahr 2010 sollen zwei weitere unabhängige Länderprogrammevaluationen in Afrika und Kirgistan, in 2011 in Asien und Lateinamerika entstehen. Bislang widmet sich ein einziger Bericht den Verhältnissen in einem sogenannt hochentwickeltem Land, nämlich Österreich (siehe für die Gesamtpublikation International Labour Organisation ILO, 2009). Angesichts des nicht seltenen Missverständnisses, dass Decent Work nur ein Anliegen für Entwicklungsländer sei, war die Erarbeitung dieses Länderprofils für die IAO sehr wichtig. Es konnte gezeigt werden, dass die Konzepte und Instrumente zur Messung menschenwürdiger Arbeit auch im „reichen Teil unserer Welt“ Sinn machen.

3 Aktivitäten auf der Ebene der Europäischen Union

Auch auf der Ebene der Europäischen Union gibt es im Hinblick auf Gute Arbeit Bemühungen. Im Rahmen von Eurofound⁵ führt das European Working Conditions Observatory (EWCO) alle 5 Jahre wissenschaftliche Erhebungen durch. Voll dokumentiert ist die vierte Erhebung aus dem Jahre 2005. Hier zeigt sich, dass ein Viertel der europäischen Arbeitnehmenden unter erheblichen gesundheitlichen Problemen leiden, die durch ihre derzeitige oder eine frühere Beschäftigung verursacht oder verschärft werden beziehungsweise werden können. Im Durchschnitt sind 35 % der Arbeitnehmenden der Meinung, dass ihre Arbeit ein Risiko für ihre Gesundheit darstellt. Die jüngste, fünfte Erhebung stammt aus dem Jahre 2010 und erst einige Ergebnisse sind greifbar⁶.

Aufgrund dieser Befunde kam die EU-Kommission (mindestens auf der verbalen Ebene) zum Schluss, dass ein vorrangiges Ziel der Gemeinschaftsstrategie für den Zeitraum 2007-2012 in der kontinuierlichen und nachhaltigen Verringerung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten liegen muss. Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle sollen EU - weit bis 2012 um 25 Prozent reduziert werden.

⁴ Unter Evaluationen versteht die IAO Workshops, in welchen mit den zuständigen statistischen ExpertInnen der betreffenden Länder abgeklärt wird, inwieweit zu den Decent Work Kriterien überhaupt Datenmaterial verfügbar gemacht werden kann.

⁵ Eurofound beschreibt sich auf der Webpage (<http://www.eurofound.europa.eu/about/index.htm>) wie folgt: „Eurofound, the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, is a European Union body, one of the first to be established to work in specialised areas of EU policy. Specifically, it was set up by the European Council (Council Regulation (EEC) No. 1365/75 of 26 May 1975), to contribute to the planning and design of better living and working conditions in Europe.“

⁶ Siehe http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/ewcs2010/results_de.htm

Damit dieses ehrgeizige Ziel erreicht werden kann, werden Massnahmen auf europäischer und nationaler Ebene vorgeschlagen:

- die ordnungsgemässe Durchführung der EU-Rechtsvorschriften gewährleisten
- die KMU bei der Umsetzung der geltenden Rechtsvorschriften unterstützen
- den Rechtsrahmen an die Entwicklung der Arbeitswelt anpassen und vereinfachen
- die Festlegung nationaler Strategien fördern
- Verhaltensänderungen bei den Arbeitnehmern sowie Gesundheitsförderungsmassnahmen bei ihren Arbeitgebern anregen
- Methoden zur Ermittlung und Bewertung der neuen potentiellen Risiken entwickeln
- die Gesundheit und Sicherheit auf internationaler Ebene zu fördern

(Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2008)

4 Gute Arbeit als zentrale Forderung der deutschen Gewerkschaften und des DGB

Unter dem Titel „Humanisierung der Arbeitswelt“ wurde im deutschsprachigen Raum bereits in den 1970er Jahren eine relativ breite politische und wissenschaftliche Auseinandersetzung zum Thema geführt. Im Zentrum standen damals die destruktiven Wirkungen unmenschlicher Arbeitsbedingungen und Arbeitsformen im Rahmen der fortschreitenden Arbeitsteilung („Taylorisierung“). Auch gewisse Teile der Arbeitgeberschaft erkannten die negativen Folgen extremer Formen von Arbeitsteilung, die zu steigender Arbeitsunzufriedenheit, Fluktuation, Ausschussproduktion und Qualitätsverschlechterung führten. Mit diesen Einsichten war der Boden für eine Art Reformbündnis zwischen Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften bereitet und das Ergebnis war ein zumindest partieller Umbruch in den Produktionskonzepten und Arbeitsprozessen (siehe dazu ausführlich Sauer (2008)). Die weitere Entwicklung brachte allerdings alles andere als weitere Verbesserungen. Im Gegenteil: Im Laufe der 80er und 90er Jahre des letzten Jahrhunderts stiegen die Belastungen im Bereich der Lohnarbeit weiter an und gefährden mehr und mehr auch die psychische Gesundheit der Arbeitnehmerschaft⁷. Damit gewann die Forderung nach guter Arbeit für die deutschen Gewerkschaften eine neue Dringlichkeit.

Im November 2002 führte die IG Metall eine Tagung durch mit dem Titel „Gute Arbeit – Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe“. Gemäss Pickhaus (2007 S. 17) waren die Fachleute aus dem Gebiet der Arbeits- und Gesundheitsprävention die treibende Kraft. Sie wollten ein erweitertes Verständnis des modernen Arbeitsschutzes mit den Handlungsfeldern der Betriebs- und Tarifpolitik verknüpfen. Im Oktober 2003 beschloss der 20. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall im Oktober 2003 u.a. den Start eines Projektes „Gute Arbeit“. Im Projektplan wurde formuliert: „Gute Arbeit umfasst neben den Entgeltbedingungen auch Arbeitszeitgestaltung, Schutz

⁷ Für die Schweiz zeigt sich dies in aller Deutlichkeit in den jüngsten Ergebnisse der Schweizer Gesundheitserhebung (Bundesamt für Statistik, 2010): Je höher die physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz sind, um so höher ist die Wahrscheinlichkeit eines schlechteren Gesundheitszustands.

muliert: „Gute Arbeit umfasst neben den Entgeltbedingungen auch Arbeitszeitgestaltung, Schutz vor Leistungsüberforderung und einen nachhaltigen Umgang mit der menschlichen Leistungsfähigkeit. Sie setzt lernförderliche und alternsgerechte Arbeitsgestaltung voraus und schliesst einen ganzheitlichen, präventiv- und beteiligungsorientierten Arbeits- und Gesundheitsschutz ein, der den unterschiedlichen Situationen und Belangen von Frauen wie von Männern Rechnung trägt. Ein Konzept von ›guter Arbeit‹ muss die veränderten Erwerbs- und Lebensentwürfe von Frauen wie Männern berücksichtigen.“ (Pickshaus, 2007 S. 18).

4.1 Die INQA-Studie

In den Jahren 2004 und 2005 wurde im Rahmen der Initiative „Neue Qualität der Arbeit (INQA) eine Studie „Was ist Gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen“ durchgeführt. Diese Untersuchung hatte das Ziel, "durch einen Vergleich der Erfahrungen mit den aktuellen Arbeitsbedingungen und den Erwartungen bzw. den Wünschen an eine zukünftige Arbeitsgestaltung, Ansatzpunkte für ein neues Leitbild Gute Arbeit zu entwickeln“. Das Ergebnis bestand in einem Indexsystem, mit dem die Qualität von Arbeit in drei massgeblichen Bereichen abgebildet werden kann:

- *Ressourcen*
Der erste Teilbereich befasst sich mit den für die Beschäftigten verfügbaren Ressourcen, um in ausreichendem Masse auf die individuelle Arbeitsgestaltung Einfluss nehmen zu können und gleichzeitig aber auch über ausreichende persönliche und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten verfügen zu können.
- *Anforderungen*
Der zweite Teilbereich beschreibt die körperliche oder psychische Anforderungen, die zu Belastungsmomenten für die Beschäftigten führen können.
- *Sicherheit*
Der dritte Bereich beschäftigt sich mit der materiellen Absicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Form eines ausreichenden Einkommens und eines sicheren Arbeitsplatzes.

Die Studie kommt zu einem sehr ernüchternden Bild, was die Verbreitung von guter Arbeit angeht:

- Nur 3% der Beschäftigten haben einen Arbeitsplatz, der allen Kriterien guter Arbeit entspricht (ein Einkommen von mindestens 2.000 Euro, ein geringes Fehlbelastungs- und ein hohes Ressourcenniveau).
- 13% der Arbeitsplätze haben gute, ausbaufähige Grundlagen: Sie bieten ein existenzsicherndes Einkommen, Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten und soziale Einbindung (Ressourcen), aber das Spektrum der Fehlbelastungen muss reduziert werden.

- 84% der Arbeitsplätze sind entweder durch extrem geringe Ressourcen und/ oder durch ein bedenklich hohes Fehlbeanspruchungsniveau gekennzeichnet und/oder bieten kein existenzsicherndes Einkommen.

4.2 Der DGB Index „Gute Arbeit“

Um eine Berichterstattung zur Arbeitsqualität in deutschen Unternehmen aus Beschäftigtensicht zu ermöglichen, beauftragte der DGB 2006 das Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie mit der Entwicklung eines Index Gute Arbeit, der im Kern auf der unter 5.1 beschriebenen INQA Studie basiert. (Pickshaus, 2007 S. 27). Folgende Dimensionen bilden den Index:

DGB-Index Gute Arbeit

1.	Qualifizierung und Entwicklungsmöglichkeiten - Qualifizierungsangebote - Lernförderliche Arbeitsbedingungen	Teilindex Ressourcen
2.	Möglichkeiten für Kreativität - Möglichkeiten eigene Ideen einzubringen	
3.	Aufstiegsmöglichkeiten - Betriebliche Aufstiegschancen	
4.	Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten - Arbeit selbständig planen und einteilen - Einfluss auf die Arbeitsmenge - Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung	
5.	Informationsfluss - Erhält aller notwendigen Informationen - Klare Anforderungen	
6.	Führungsqualität - Wertschätzung / Beachtung durch die Vorgesetzten - Gute Arbeitsplanung durch die Vorgesetzten - Hoher Stellenwert von Weiterbildung / Personalentwicklung	
7.	Betriebskultur - Förderung von Kollegialität - Kompetente / geeignete Geschäftsführung/Behördenleitung	
8.	Kollegialität - Hilfe / Unterstützung durch Kolleg/innen	
9.	Sinngehalt der Arbeit - Arbeit die für die Gesellschaft nützlich ist	
10.	Arbeitszeit - Selbstbestimmter Überstundenausgleich möglich - Verlässliche Arbeitszeitplanung - Berücksichtigung individueller Bedürfnisse bei der Arbeitszeitplanung	
11.	Arbeitsintensität - Störungen durch unerwünschte Unterbrechungen - Arbeitshetze / Zeitdruck - Mangelnde Arbeitsqualität infolge hoher Arbeitsintensität	Teilindex „Negative Belastungen
12.	Körperliche Anforderungen - Körperlich schwere Arbeit - Körperlich einseitige Arbeit - Lärm, laute Umgebungsgeräusche	
13.	Emotionale Anforderungen - Verbergen von Gefühlen - Herablassende / Unwürdige Behandlung	
14.	Berufliche Sicherheit - Angst um berufliche Zukunft	Teilindex Einkommen und Sicherheit
15.	Einkommen - Angemessenes Verhältnis von Einkommen und Leistung - Ausreichendes Einkommen - Ausreichende Rente aus beruflicher Tätigkeit	

4.3 Die Ergebnisse 2007, 2008 und 2009 des DGB-Index: Viel schlechte und wenig gute Arbeit

Für den DGB-Index Gute Arbeit werden seit 2007 jährlich zwischen 6000 und 8000 repräsentativ ausgewählte abhängig Beschäftigte (2009: 7930 Befragte) von TNS Infratest Sozialforschung (München) schriftlich befragt. Die Ergebnisse werden jährlich in den "Reports" veröffentlicht.

Aus den Antworten der Beschäftigten zur Arbeitsqualität in den jeweiligen Dimensionen ergeben sich Index-Werte zwischen 0 und 100 Punkten. Werte zwischen 80 und 100 Punkte kennzeichnen eine Gute Arbeit, die in hohem Masse entwicklungs- und lernförderlich sowie belastungsarm ist. „Schlechte Arbeit“ mit Indexwerten zwischen 0 und 50 ist dagegen durch hohe Belastungen gekennzeichnet, die Beschäftigten verfügen hier nur über geringe oder keinerlei entwicklungs- und lernförderliche Ressourcen. Die zwischen diesen beiden Polen liegende Qualität von Arbeit wird mit einem Indexwert zwischen 50 und 80 Punkten als mittelmässig eingestuft. Hier werden die Arbeitsbedingungen zwar eher selten als belastend wahrgenommen, es bestehen aber auch kaum Entwicklungs- und Einflussmöglichkeiten bei der Arbeit.

Zusätzlich zur Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten gibt der DGB-Index Gute Arbeit Auskunft darüber, wie hoch der Anteil der Beschäftigten ist, die ihre Arbeitsbedingungen insgesamt als gut, mittelmässig oder schlecht einstufen. Der DGB-Index Gute Arbeit erhebt zudem weitere Aspekte der Arbeitssituation und fragt nach den emotionalen Aspekten von Arbeit (z.B. Begeisterung und Frustration), der Arbeitszufriedenheit, der Betriebsbindung, der Einschätzung bzgl. der längerfristigen Arbeitsfähigkeiten sowie zu den Chancen, die eigene Arbeitssituation zu verbessern. Zudem werden Schwerpunktfragen zu jährlich wechselnden Themen gestellt. In der Erhebung des Jahres 2007 standen hier Fragen zur Work-Life-Balance im Vordergrund, in der Erhebung zum DGB-Index 2008 zusätzliche Fragen zum Thema berufliche Weiterbildung und Gesundheitsschutz, 2009 Fragen zu gesundheitlichen Beschwerden am Arbeitsplatz (Deutscher Gewerkschaftsbund, 2007).

Für das Jahr 2009 wurde festgestellt, dass lediglich 12 Prozent der Arbeitnehmenden über gute Arbeit verfügen. 33 Prozent dagegen haben schlechte Arbeit und mehr als die Hälfte, nämlich 55 Prozent mittelmässige Arbeit. Im Bundesdurchschnitt liegt die Arbeitsqualität bei einem Indexwert von 58 im unteren Mittelfeld. Ein Vergleich zwischen den Ergebnissen für die Jahre 2007, 2008 und 2009 zeigt, dass sich die Werte kaum verschieben ("DGB-Index Gute Arbeit," o. J.).

5 Das Konzept von Decent Work im Bereich der bezahlten Haushaltarbeit

Üblicherweise wird mit der Diskussion rund um Decent Work die *betriebliche Arbeitswelt* in den Blick genommen, der Bereich der *Haushaltarbeit* (Haushalthilfen, Putzfrauen, Babysitter, Kinderfrauen, private Pflegekräfte etc.) bleibt jedoch meist ausgeklammert⁸. Das hat natürlich damit zu tun, dass diese Art Arbeit generell aus dem Blickfeld gedrängt wird, unsichtbar und abgeschottet von der so genannt „richtigen“ Arbeit. Ein Blick auf die Realität dieser personenbezogenen Dienstleistungen zeigt relativ rasch, wo die Probleme liegen: Meist sind die Arbeitsverhältnisse rechtlich nicht abgesichert und der Verdienst ist alles andere als angemessen. Die Mängel gehen aber noch weiter: „Der Haushalt als vom Öffentlichen abgegrenzter Ort des Privatlebens macht Haushaltsarbeit in jedem Fall zu unsichtbarer Arbeit. (...) Im privaten Haushalt der Auftraggeber resp. der Arbeitgeber tätig zu sein geht damit einher, dass die für Erwerbsarbeit charakteristische persönliche Distanz zum Arbeitgeber teilweise oder ganz aufgehoben wird. Auch die mit dem formalisierten Vertragsverhältnis gegebene Abgrenzung von Arbeitsauftrag und privaten Interessen ist geschwächt“ (Geissler, 2010 210 f). In einem früheren Artikel weist Geissler (2006) darauf hin, dass es sich bei Haushaltarbeit häufig um *informelle Arbeit* handelt, d.h., es gibt keine rollen- und hierarchiedefinierende Organisation, die Dienstleistenden und die Arbeitgebenden treten sich Einzelpersonen gegenüber. Das Arbeitsverhältnis wird damit zu einer Interaktionsbeziehung, die jederzeit formlos aufgekündigt werden kann⁹.

Die IAO setzte 2010 das Thema „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“ auf die Tagesordnung der 99. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz. Im vorbereitenden Bericht (Internationale Arbeitsorganisation, 2009: 2) wird festgehalten:

„Die Verbesserung der Bedingungen von Hausangestellten war ein Anliegen der IAO seit ihren Anfängen. Bereits 1948 nahm die IAO eine Entschliessung über die Beschäftigungsbedingungen von Hausangestellten an 1965 verabschiedete sie eine Resolution, in der normative Massnahmen in diesem Bereich gefordert wurden, und 1970 erschien die erste je veröffentlichte Erhebung zum Status von Hausangestellten weltweit. Die Agenda für menschenwürdige Arbeit eröffnet einen neuen und vielversprechenden Weg, Aussenwahrnehmung und Achtung für Hausangestellte zu gewährleisten.“

Im genannten Bericht der IAO (2009: 41 ff) werden die Arbeitsbedingungen von Hausangestellten entlang der früher präsentierten IAO Kriterien für Decent Work analysiert. Dabei wurden Informationen zu Gesetzen und Vorschriften zu Hausangestellten aus der ganzen Welt zusammengetragen. Hier einige Befunde:

⁸ Wie bereits in der Einführung angetönt, bleibt hier der grosse Bereich der unbezahlten Hausarbeit ausgespart. Das Thema wird im Rahmen der weiteren Arbeiten der Fachgruppe weiter bearbeitet.

⁹ Einschränkend muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass der Sektor der bezahlten Haus- und Pflegearbeit sich langsam formalisiert und formelle Arbeitsbeziehungen eingegangen werden, beispielsweise im Rahmen der Spitex oder privater Organisationen wie Homecare etc.

- Formalisierung des Arbeitsverhältnisses:
oft fehlt ein Arbeitsvertrag, z.T. nur mündlich
 - Entgelt: *Mindestlöhne nur selten festgelegt (neu für die Schweiz NAV für Hausangestellte)*
 - Bezahlung in Sachleistungen: *Oft wird Unterkunft und Verpflegung auf das Entgelt angerechnet, dabei besteht eine grosse Missbrauchsgefahr und die Mindestlohnregelungen werden unterlaufen.*
 - Bereitstellung der Unterkunft durch Arbeitgeber (Zusammenfallen von Arbeits- und Wohnstätte der Hausangestellten): *Missbrauchsgefahr von „totaler Bereitschaftszeit“, die nicht bezahlt wird. Oft ist auch die Qualität der Unterkunft prekär (kein Anspruch auf ein eigenes Zimmer, Zimmer nicht abschliessbar, mangelhaft Beleuchtung und Belüftung etc.).*
 - Arbeitszeit: *Bei im Haushalt des Arbeitgebers wohnenden Hausangestellten gibt es eine Grauzone zwischen Arbeit und Unterkunft und führt zu überlangen Arbeitszeiten. Oft werden Ruhezeitregelungen unterlaufen.*
- *Kündigungsfristen und -vorschriften: Auch diese Vorgaben werden oft unterlaufen, was besonders schwerwiegend ist, weil Wohn- und Arbeitsort meist zusammenfallen.*

Die bezahlte Hausarbeit kann auch an den in Kapitel 4.2 beschriebenen Kriterien des DGB gemessen werden. Dabei wird sichtbar, wo im Bereich der bezahlten Hausarbeit in der Schweiz die Defizite liegen. Dazu gehören Qualifizierung und Entwicklungsmöglichkeiten (Qualifizierungsangebote und lernförderliche Arbeitsbedingungen), Aufstiegsmöglichkeiten, berufliche Sicherheit und last but not least das Einkommen (angemessenes Verhältnis von Einkommen und Leistung, ausreichendes Einkommen, ausreichende Rente aus beruflicher Tätigkeit). In der Schweiz gilt seit 2010 ein Normalarbeitsvertrag für jene Hausangestellte, die mindestens 4 Stunden pro Woche für den gleichen Arbeitgeber arbeiten. Der Stundenlohn beträgt für Ungelernte CHF 18.20, für Ungelernte mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung in der Hauswirtschaft CHF 20.00, für Gelernte mit EFZ CHF 22.00 (Schweizerischer Bundesrat, 2010).

6 Schlussbemerkung

Es zeigt sich, dass der Konzept der „Guten Arbeit“ oder „Decent Work“ wichtig und nützlich ist, um die Qualität der bezahlten Arbeit, ihre Bedingungen und Inhalte zu beurteilen, sei es im betrieblichen Rahmen oder in privaten Haushalten. In einem kürzlich veröffentlichten Papier des Denknetzes wurde vorgeschlagen, Arbeit (sowohl Erwerbsarbeit wie auch unbezahlte Arbeit) in vier Dimensionen zu erfassen, nämlich Notwendigkeit, Nötigung, Selbstverwirklichung und Teilhabe (Ringger, 2010). Diese Konzeptualisierung deckt sich mit den Überlegungen rund um Gute Arbeit, wie sie im vorliegenden Papier gemacht werden: Das Notwendige der zu leistenden Arbeit muss für den Einzelnen und die Gesellschaft als Ganze auf ein förderliches Mass gebracht werden, indem die Arbeit so gestaltet wird, dass Menschen sinnstiftend an der Gestaltung der Gesellschaft teilnehmen und sich als Individuum ausdrücken und entwickeln können. Die Nötigung in der Arbeit muss jedoch überwunden werden. Damit ist neben vielen Themen, die in den vorangehenden Kapiteln dargelegt wurden, auch das The-

ma der Entgrenzung der Arbeit angesprochen: Die stark um sich greifende Auflösung und Eliminierung der Wochenarbeitszeit führt zu einer Auflösung der kollektiv verfügbaren Zeit, was für das soziale Leben der Menschen verheerend ist. So gibt es in der Schweiz aktuell Bestrebungen zur Teilrevision des Arbeitsgesetzes. Ein zentraler Punkt darin ist, für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit den Durchschnitt von vier Monaten zu etablieren. Das Staatssekretariat für Wirtschaft Seco hat beschlossen, dazu eine Arbeitsgruppe einzusetzen.

In vielen Dienstleistungsbereichen, so etwa im Bildungsbereich, gelten Jahresarbeitszeitverträge. Damit ist die Verteilung der Arbeitsbelastung auf die Wochen und Monate nicht definiert. Neben der Tatsache, dass das zu grossen Schwierigkeiten der Betroffenen führt, ihre übrigen Pflichten z.B. gegenüber der Familie oder ihrem sozialen Netz zuverlässig zu erfüllen, kann es auch zu inakzeptablen Spitzenbelastungen in gewissen Phasen des Jahres kommen, die gesundheitlich schädlich sind. Mit einer weiteren „Entgrenzung der Arbeit“ sehen sich Arbeitnehmende konfrontiert, wenn von ihnen erwartet wird, dass sie quasi rund um die Uhr elektronische Informationen wie elektronische Post verarbeiten.

Für uns ist klar: Das Konzept von Decent Work ist kein weiteres Label, mit dem sich Arbeitgebende eine Feder an den Hut stecken können und von dem sie sich auf dem Marketingmarkt einen Wettbewerbsvorteil erhoffen. Vielmehr wohnt dem Konzept mobilisierendes Potential inne: Es hilft uns, die Ansprüche und Interessen der Beschäftigten an den Verhältnissen im Arbeitsleben zu stärken. Das Konzept enthält eine klare und sehr umfassende Forderung: Die Arbeitswelten müssen derart umgestaltet werden, dass alle Menschen Gute Arbeit verrichten können und diese Arbeit angemessen auf alle Hände der erwachsenen Bevölkerung verteilt wird. Das stellte schon die Denknetz AutorInnengruppe (2006) fest. Dabei muss uns allerdings bewusst sein, dass auf dem Weg zu dieser Transformation eine Falle ausgelegt ist: Wir müssen unbedingt verhindern, dass wir im reichen Teil der Welt im nationalen Rahmen die Probleme mit Indecent Work auf dem Buckel der Dritten Welt lösen, sei es, dass wir sie dorthin exportieren (wo ohnehin schon für die Mehrzahl der Menschen unannehmbar schlechte Arbeitsbedingungen herrschen) oder auf Arbeitnehmende aus ärmeren Ländern abschieben, die als Immigranten hier bei uns diese Arbeit übernehmen. In diesem Sinn ist es wichtig, sich der Forderung der IAO aus dem Jahre 1944 bewusst zu bleiben: *„Der Kampf gegen die Not muss innerhalb jeder Nation und durch ständiges gemeinsames internationales Vorgehen unermüdlich weitergeführt werden.“* Eine rein nationale Perspektive darf und kann es also beim Kampf um Gute Arbeit nicht geben.

Literatur

- Bundesamt für Statistik. (2010). *Arbeit und Gesundheit*. NFS Aktuell. Neuchâtel.
- Denknetz Autorengruppen. (2006). Gute Arbeit für alle - ein realistisches und notwendiges Ziel. In *Denknetz Jahrbuch*. Zürich: edition 8.
- Deutscher Gewerkschaftsbund. (2007, 2008 und 2009). DGB-Index Gute Arbeit, Der Report 2007, 2008 und 2009. Abgerufen Juli 11, 2010, von <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de>
- DGB-Index Gute Arbeit. (o. J.). . Abgerufen Juli 9, 2010, von http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/dgb-index_2009/ergebnisse
- Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. (2008). EU - Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-2012 — OSHA —. Abgerufen Juli 7, 2010, von http://osha.europa.eu/fop/germany/de/systems/eu_gemeinschaftsstrategie
- Geissler, B. (2006). Haushalts-Dienstleistungen als informelle Erwerbsarbeit. *Arbeit*, 15(1), 194.
- Geissler, B. (2010). Haushaltsdienstleistungen: unsichtbar und "dirty"? In *Decent Work*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Gurny, R., & Ringger, B. (2009). *Die grosse Reform: Die Schaffung einer Allgemeinen Erwerbsversicherung AEV*. Zürich: edition 8.
- ILO. (2008). Guide to the new Millennium Development Goals Employment Indicators : including the full decent work indicator set [Publications]. Abgerufen Juli 8, 2010, von http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/lang--en/docName--WCMS_110511/index.htm
- International Labour Organization ILO. (2009). Decent Work Country Profile: Austria. ILO Genf.
- International Labour Organization ILO, P. (2008). Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work, Country Level Application.
- Internationale Arbeitsorganisation. (2009). Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte. Internationale Arbeitskonferenz, Bericht IV (1), 99. Tagung.
- Internationales Arbeitsamt. (1999). Menschenwürdige Arbeit. Bericht des Generaldirektors an die Internationale Arbeitskonferenz, 87. Tagung.
- Pickshaus, K. (2007). Was ist gute Arbeit? In *Handbuch "Gute Arbeit"*. Hamburg: VSA Verlag.
- Ringger, B. (2010). *Die Arbeitszeitverkürzung ist tot - es lebe die Arbeitszeitverkürzung!* (Working Paper Denknetz Schweiz).
- Sauer, D. (2008). Von „humanisierter“ zu „guter“ Arbeit –Paradigmenwechsel in der Arbeitspolitik? *Arbeit und Leistung–Gestern & Heute*. Hamburg: VSA-Verlag für das Studium der Arbeiterbewegung.
- Schweizerischer Bundesrat. (2010). Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft).