



Internationales
Arbeitsamt
Genf



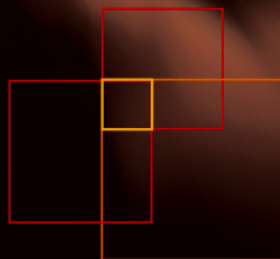
Ökumenischer
Rat der Kirchen



Internationales
Institut der IAO
für Arbeitsfragen

*Philosophische
und spirituelle
Perspektiven
zur*
**MENSCHENWÜRDIGEN
ARBEIT**

Herausgegeben von
Dominique Peccoud



*Philosophische
und spirituelle
Perspektiven
zur*

**MENSCHENWÜRDIGEN
ARBEIT**

Herausgegeben von Dominique Peccoud

ISBN 92-2-714155-3

Erste Auflage 2005

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, daß das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Mißbilligung aufzufassen.

Veröffentlichungen des IAA können bei größeren Buchhandlungen, den Zweigämtern des IAA in zahlreichen Ländern oder direkt beim Internationalen Arbeitsamt: ILO Publications, CH-1211 Genf 22, Schweiz, bestellt werden. Diese Stelle versendet auch kostenlos Kataloge oder Verzeichnisse neuer Veröffentlichungen.

Gedruckt im Internationalen Arbeitsamt, Genf, Schweiz

INHALT

Einleitung	vii
Vorwort	xv
Danksagungen	xix
TEIL I. Darum geht es: Menschenwürdige Arbeit im Kontext der Globalisierung und universelle Werte	1
Die Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit als menschliche Bestrebung: Die Integration von Werten und Ethik in die globale Wirtschaft (<i>Juan Somavia</i>)	3
Sich widersprechende Werte: Dialog der Kulturen über menschenwürdige Arbeit (<i>Konrad Raiser</i>)	15
TEIL II. Synthese: Konvergente Ansichten zur menschenwürdigen Arbeit	23
Synthese der Beiträge verschiedener humanistischer, philosophischer, spiritueller und religiöser Traditionen	25
TEIL III. Individuelle Beiträge der Teilnehmer	61
Anglikanische Überlegungen eines südafrikanischen Wirtschaftswissenschaftlers (<i>Francis Wilson</i>)	63
Eine brasilianische Perspektive zur menschenwürdigen Arbeit (<i>Wanda Deifelt</i>)	66
Probleme im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit in einer Entwicklungsgesellschaft: Eine humanistische Perspektive aus Indien (<i>Ashim Kumar Roy</i>)	71

Philosophische und spirituelle Perspektiven zur menschenwürdigen Arbeit

Geistigkeit und öffentliche Politik für menschenwürdige Arbeit: Selbstverwirklichung im neuen Jahrtausend (<i>Afredo Sfeir-Younis</i>)	78
Die Agenda für menschenwürdige Arbeit und die globalen Gemeingüter: Die Verwirklichung wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte (<i>Berma Klein-Goldewijk</i>)	89
Menschenwürdige Arbeit: Ein konfuzianische Perspektive (<i>Dominic Sachsenmaier</i>)	105
Menschenwürdige Arbeit: Die Perspektive von Arya Samaj, einer hinduistischen Reformbewegung (<i>Swami Agnivesh</i>)	111
Würde, Selbstverwirklichung und der Geist des Dienens: Grundsätze und Praktiken der menschenwürdigen Arbeit (<i>Gayatri Naraine</i>)	120
Menschenwürdige Arbeit: Eine buddhistische Perspektive (<i>Damien Keown</i>)	130
Die Arbeit in der jüdischen Tradition (<i>François Garai</i>)	138
Die Agenda der menschenwürdigen Arbeit und die reformiert-protestantische oder presbyterianische Tradition (<i>William McComish</i>)	146
Menschenwürdige Arbeit aus einer protestantischen Sichtweise (<i>François Dermange</i>)	153
Menschenwürdige Arbeit: Eine katholische Perspektive (<i>Dominique Peccoud</i>)	159
Menschenwürdige Arbeit und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, unter besonderer Bezugnahme auf den Islam (<i>Zafar Shaheed</i>)	173
Menschenwürdige Arbeit: Plädoyer für einen gemeinsamen ethischen Rahmen (<i>Farah Daghistani</i>)	185
Eine muslimische Perspektive der menschenwürdigen Arbeit (<i>Tidjane Thiam</i>)	192

TEIL IV. Schlußfeststellungen **199**

Konsultation über die Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit: Eine Evaluierung	201
Anhang I Die Agenda für menschenwürdige Arbeit: Eine kurze Zusammenfassung	205
Anhang II Instruktionen für die Beiträge der Teilnehmer	209
Anhang III Teilnehmerliste	211

EINLEITUNG

Die Internationale Arbeitsorganisation wurde 1919 gegründet, um zunächst internationale Mindestarbeitsnormen festzulegen. Seinerzeit wurden Unterschiede bei Arbeitsnormen und ihrer Anwendung als eine der tieferen Ursachen für soziale Spannungen und Konflikte angesehen, die – wie die Welt damals schmerzlich erfahren mußte – zu Krieg und Revolutionen führen können. Der Wirkungskreis der IAO hat sich zwar im Lauf der Jahrzehnte erheblich über diese ursprüngliche Aufgabe hinaus ausgedehnt, sie besteht jedoch weiter, und ein Großteil des komparativen Vorteils der Organisation ist von ihr abhängig. In einer multidimensionalen Welt besteht das Mandat der IAO darin, ihre soziale Dimension zu stärken.

Aus diesem Grund hat die IAO vor kurzem die Agenda für menschenwürdige Arbeit angenommen, die bestimmte universelle Bestrebungen von Menschen überall in der Welt in klare Worte faßt. Im Zeitalter der Globalisierung ist sie daher aufgerufen, sich all diesen Menschen weltweit zuzuwenden. Es handelt sich um ein persönliches Ziel der individuellen Selbstverwirklichung, gleichzeitig jedoch auch um ein kollektives Ziel für die Sozialpartner und ein Entwicklungsziel für Länder. Bei der Verfolgung der Agenda für menschenwürdige Arbeit muß die IAO alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel und ihre dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in Betracht ziehen: Regierungen, Arbeitgeber und Gewerkschaften. Diese Partner stehen heute ebenfalls vor einer komplexeren und dynamischeren Welt als vor 80 Jahren, mit mehr unabhängigeren Akteuren, und einige verfügen über mehr Macht als andere.

Eine der Voraussetzungen für ein sinnvolles Leben ist ein Mindestmaß an Grundsätzen und Rechten. Diese Menschenrechte bei der Arbeit ergeben sich aus der Verfassung der IAO und sind in der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit niedergelegt. Bei

Annahme dieser Erklärung im Juni 1998 richtete die Internationale Arbeitskonferenz auch einen Folgemechanismus ein, um die effektive Förderung dieser Grundsätze und Rechte zu gewährleisten. Diese fundamentalen Rechte betreffen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit und die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Die normativen Aspekte der Agenda für menschenwürdige Arbeit sind umfassender als diese kurze Auflistung von Grundsätzen und Rechten, die auch als Kernarbeitsnormen bezeichnet werden. Dabei handelt es sich um ermächtigende Rechte, und ihre Förderung und Achtung sollte auch bessere Bedingungen für die Verwirklichung anderer Normen schaffen, die für menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen unabdingbar sind. So erfordert beispielsweise die korrekte Anwendung von Normen über Löhne, die Arbeitszeit, den Arbeitsschutz, die Soziale Sicherheit usw. zweifellos, daß die grundlegenden Bedingungen der Freiheit und konstruktiven Interaktion geachtet werden. Eine effiziente Lohnpolitik läßt sich schwerlich mit einer Situation vereinbaren, in der Vereinigungs- und Kollektivverhandlungsrechte vorenthalten werden.

Die fundamentalen Grundsätze und Rechte sind universell, und die Erklärung von 1998 erinnert uns daran, daß sie von allen Ländern gefördert und verwirklicht werden sollten, selbst wenn sie die sich auf die vier Kategorien beziehenden internationalen Arbeitsübereinkommen nicht ratifiziert haben. Ein universelles Prinzip wird jedoch niemals abstrakt angewandt; die Anwendung erfolgt immer in nationalen und örtlichen Umständen. Der Schlüssel für eine erfolgreiche Anwendung ist die richtige Kombination des universellen Prinzips und der Weise, in der die direkt Betroffenen dieses in Besitz nehmen können. Arbeitsnormen sind nicht vorgefertigte Mechanismen in einem Standardformat. Es muß verhandelt werden, wie sie an die nationalen Systeme der Arbeitsmarktverwaltung angepaßt und einen bestmöglichen Beitrag dazu leisten können. Und die Lösungen müssen in einem vertretbaren Maß von allen akzeptiert werden.

Somit könnte man leicht zu dem Schluß gelangen, daß Arbeitsnormen in jeder Hinsicht, auch im Hinblick auf philosophische und spirituelle Werte, so neutral wie möglich sein sollten. Diejenigen, die die Spielregeln aufstellen, sollten daher, wie John Rawls in *The law of people* sagt, in eine „ursprüngliche Position“ hinter einen „Schleier der Ignoranz“ versetzt werden, wo sie die rassischen, sozialen und wirtschaftlichen Besonderheiten des Landes oder der Gruppe, die sie repräsentieren, beiseite legen. Anstelle der Konzentration auf unterschiedliche Standpunkte und kontroverse Fragen würde sich der Prozeß somit auf konkrete Gegenstände und weitgehend auf verfahrenstechnische Fragen beziehen.

Man könnte sagen, daß ein solcher Ansatz vermutlich zu einem „weichen“ Konsens oder zu einer minimalen Reihe von Rechten führen würde, die nur sehr vage oder schlimmstenfalls zu allgemein abgefaßt wären, um sinnvoll zu sein. Schließlich sind sich alle einig, daß die Sonne im Osten auf- und im Westen untergeht, es wäre jedoch nicht sinnvoll, dies in einem internationalen politischen oder rechtlichen Instrument niederzulegen. Hinzu kommt, daß Arbeitsbeziehungen von Natur aus strittig sind, da ein Ausgleich der Interessen verschiedener Parteien stattfinden muß. Das Ziel besteht darin, mit strittigen Fragen auf nichtstrittige Weise umzugehen, ohne die Existenz widersprüchlicher Interessen zu leugnen, aber in dem Versuch, zu einer Situation zu gelangen, bei der alle gewinnen, oder zumindest zu einer Situation, bei der Divergenzen toleriert werden.

Der Gedanke wäre jedoch falsch, daß grundlegende und andere Arbeitsnormen lediglich Spielregeln sein sollten oder sein könnten, ohne ein Wertesystem zu implizieren. Schließlich beruhte die Tätigkeit der IAO in ihrer Geschichte stets auf einer grundlegenden Prämisse: daß Arbeit keine Ware ist. Daher können Normen für den Arbeitsmarkt nicht mit Regeln für Rohstoff- oder Kapitalmärkte verglichen werden. Tatsächlich war einer der zwingendsten Gründe für die Festlegung von Mindestnormen die Gewähr, daß ein Wettbewerbsvorteil nicht darauf beruhen darf, daß Menschen in unakzeptablen, unwürdigen oder gefährlichen Bedingungen arbeiten. Somit implizieren Arbeitsnormen neben wirtschaftlichen und sozialen Erwägungen auch eine starke ethische Dimension.

Außerdem kann man nicht die Tatsache leugnen, daß menschenwürdige Arbeitsnormen und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bereiche Beschäftigung und Soziale Sicherheit, da sie soziale Spannungen und somit die Gefahren eines Konfliktes verringern, ein integrales Element des Friedens innerhalb und zwischen Nationen sind. Sozial- und Arbeitsfragen können zwar als „weich“ angesehen werden, etwaige Defizite in diesem Bereich (sowie das Ignorieren oder Vernachlässigen dieser Fragen) haben jedoch „harte“ Konsequenzen durch die wirtschaftlichen und menschlichen Kosten eines Konflikts.

Die Stärke grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit liegt darin, daß sie den grundlegenden philosophischen und spirituellen Richtungen und Bestrebungen der Welt entsprechen. Dies beschränkt sich natürlich nicht auf die normativen Aspekte der Agenda für menschenwürdige Arbeit. Ganz im Gegenteil dürfte beispielsweise das Ziel, allen arbeitenden Frauen und Männern einen Schutz zu gewähren oder die Schaffung produktiver Arbeitsplätze und den sozialen Dialog zu fördern, problemlos mit allen wichtigen religiösen und philosophischen Systemen vereinbar sein. Umgekehrt sollten die wichtigen philosophischen und spirituellen Richtungen der

Welt für die Agenda für menschenwürdige Arbeit und ihre Durchführung eine Quelle der Inspiration sein.

Wie kann dann der Austausch und der notwendige Dialog gefördert werden? Der im Jahr 2000 veranstaltete Weltfriedensgipfel ist hierfür ein Beispiel: 1.000 religiöse und geistige Führer wurden eingeladen, um bei einer Zusammenkunft am Amtssitz der Vereinten Nationen in New York die vielen Glaubenstraditionen zu repräsentieren und den Weltfrieden zu fördern. Andere Formen des interreligiösen Dialogs sind kleine Gesprächskreise von 20 bis 50 Teilnehmern, die konkrete aktuelle und sorgfältig ausgewählte Fragen von gesellschaftlicher Relevanz erörtern. Beispielweise ist dies der Fall beim Entwicklungsdialo der Weltreligionen, der von der Weltbank und der Erzdiözese von Canterbury im Vereinigten Königreich initiiert wurde. Das dritte Treffen dieses Gesprächskreises fand im Oktober 2002 statt. Diese Art eines gezielten Dialogs über bestimmte Fragen kann durchaus effizienter sein als große Tagungen mit dem Ziel, einheitliche Positionen und einen Konsens zu erreichen.

Auf nationaler Ebene könnten die Koalitionen, die sich für menschenwürdige Arbeit einsetzen, zunehmend die wichtigsten humanistischen, philosophischen, spirituellen oder religiösen Richtungen einbeziehen. Bei einem Gedankenaustausch z.B. zwischen Kirchen und Institutionen oder Organisationen des Arbeitsmarkts könnte eine wesentlich größere Übereinstimmung von Werten und Bestrebungen zutage treten, als man auf den ersten Blick vermuten würde. Außerdem können Kirchen und glaubensbasierte Organisationen als Partner eine wichtige Rolle bei der Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit spielen. Vor allem in der informellen Wirtschaft, zu der die traditionellen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände nur begrenzt Zugang haben, können sie wichtige Akteure bei der Bekämpfung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung sein, und sie können mithelfen, benachteiligten und nichtorganisierten Gruppen bei der Verteidigung ihrer eigenen Interessen und derer ihrer Familien Gehör zu verschaffen.

Von grundlegender Bedeutung ist, daß sich der Dialog und Gedankenaustausch mit konkreten Fragen befaßt und nicht zu einer globalen Konfrontation ideologischer oder religiöser Positionen führt. Ein rationaler Dialog zur Erreichung eines gemeinsamen Standpunktes ist möglich, wenn er sich auf bestimmte Fragen beschränkt und die unterschiedlichen religiösen, spirituellen oder ideologischen Überzeugungen der Teilnehmer nicht in Frage stellt. Außerdem erscheint es nur natürlich, wenn so vorgegangen wird, daß man sich zunächst darauf verständigt, wie fundamentale Fragen anzugehen sind und/oder in welchem Rahmen konkretere Fragen behandelt werden

sollen. Dies führt zur Frage der Methodologie, da die erste zu erörternde Frage darin besteht, wie ein solcher Prozeß zu führen ist.

So könnten beispielsweise hinsichtlich der wichtigsten Zielrichtungen der Agenda für menschenwürdige Arbeit und ihrer Durchführung neben den üblichen (und verbindlich vorgeschriebenen) dreigliedrigen Gesprächen und Vorbereitungsverfahren Konsultationen stattfinden, um ihre philosophischen und spirituellen Dimensionen zu berücksichtigen und zu stärken. Eine begrenzte Anzahl von Menschen, die tief in ihrer eigenen Tradition verwurzelt sind und ein gutes Verständnis der zu behandelnden technischen Fragen haben, könnten einbezogen werden. Diese Menschen sollten in der Lage sein, sich Gedanken zu machen, um ihre eigene Tradition in einem neuen Kontext zu interpretieren bzw. erneut zu interpretieren. Sie müssen dialogfähig und in der Lage sein, die für die Welt der Arbeit relevanten Fragen zu verstehen. Außerdem wäre es nützlich, wenn sie über Kenntnisse der in Frage kommenden Organisationen und Institutionen verfügen und in der Lage sind, mit ihnen zusammenzuarbeiten.

Jeder Teilnehmer an solchen Konsultationen würde individuell ersucht, nach reiflicher Überlegung zu den behandelten Fragen Stellung zu nehmen, zu erklären, was positiv oder negativ ist, was noch fehlt und welche Zielrichtungen weiterentwickelt werden sollten. Dies könnte die Grundlage einer ersten Synthese sein, um die Konvergenzen und Divergenzen zwischen Traditionen und philosophischen und spirituellen Richtungen zu untersuchen. Später könnte sich jeder Teilnehmer in einer geschlossenen Sitzung zu den Fragen äußern und Fragen beantworten. Ziel eines Berichts über solche Konsultationen wäre eine Synthese aller Punkte, über die Einvernehmen herrscht. Außerdem würde er die schriftlichen Beiträge der Teilnehmer enthalten und so ein weites Spektrum von Auffassungen präsentieren.

Das Ziel würde nicht darin bestehen, einen Konsens zu erreichen, sondern Ansichten auszutauschen und zu untersuchen, wie unterschiedliche Fragen im Zusammenhang mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit von unterschiedlichen philosophischen und spirituellen Richtungen gesehen und behandelt werden können. Für die betreffende Organisation, d.h. in diesem Fall die IAO, hätten diese Konsultationen ausschließlich beratenden Charakter. Beschlüsse zu den wichtigsten Ausrichtungen und ihre Anwendung würden natürlich weiterhin voll und ganz in Händen der verfassungsgemäß beauftragten Parteien liegen.

Der Vorteil eines solchen Vorgehens würde darin bestehen, daß die philosophischen und spirituellen Dimensionen der Fragen, die alle Akteure in der Welt der Arbeit unmittelbar betreffen, behandelt würden. Dies ist nicht unwichtig, denn die Agenda für menschenwürdige Arbeit hat – wie bereits festgestellt – eine bedeutende moralische Dimension, und sie befaßt

sich mit der Menschenwürde bei der Arbeit. Es ist eine Binsenweisheit, daß ein Arbeitsplatz und Arbeit unter menschenwürdigen Bedingungen für das spirituelle Wohl des Menschen von zentraler Bedeutung ist. Auf einer rein praktischen Ebene sollte ein solches Verfahren auch dazu beitragen, Ängste auszuräumen, daß Festlegungen zu Arbeit und Arbeitsnormen von bestimmten philosophischen und spirituellen Richtungen vorgenommen oder dominiert und andere nicht berücksichtigt werden.

Ich schreibe dies in der festen Überzeugung, daß ein solches Verfahren nicht zu einer Revision oder Neuadjustierung der grundlegenden Ausrichtungen führen wird, die im Verlauf von Jahrzehnten vereinbart worden sind und jetzt mit der Durchführung der Agenda für menschenwürdige Arbeit gestärkt wurden. Wie bereits erklärt, wurden die angenommenen Grundsätze und anerkannten Rechte als universell angesehen. Wichtig ist die Verbesserung ihrer Durchführung in unterschiedlichen Kontexten, auch in unterschiedlichen philosophischen und spirituellen Kontexten. Die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und selbstverständlich auch das Konzept der menschenwürdigen Arbeit sollten religiösen und spirituellen Führern, Lehrern sowie Oberhäuptern von Gemeinschaften usw. bekannt sein. Die Bekämpfung der Kinderarbeit, der Zwangsarbeit und der Diskriminierung und die Befähigung ungeschützter, ausgeschlossener und marginalisierter Gruppen zu Mitsprache und Selbsthilfe sollte für alle Gemeinschaften, Länder und Regionen von vitaler Bedeutung sein.

Eine Methode dieser Art wurde von Dominique Peccoud, dem Sonderberater des Generaldirektors des Internationalen Arbeitsamtes für sozio-religiöse Angelegenheiten, im Zusammenhang mit den Elementen der Agenda für menschenwürdige Arbeit erprobt. Die Konsultationen erstreckten sich auf ein Jahr und umfaßten ein Seminar, das vom 22. bis 25. Februar 2002 gemeinsam vom Internationalen Arbeitsamt und dem Ökumenischen Rat der Kirchen in Genf organisiert wurde. Teilnehmer waren Akademiker oder Sozialaktivisten, die einer bestimmten Gemeinschaft angehören; in manchen Fällen waren sie beides. Einige Mitarbeiter des Internationalen Arbeitsamtes und des Ökumenischen Rats der Kirchen waren ebenfalls an dem Prozeß beteiligt. Die vertretenen Gemeinschaften waren das Judentum, das Christentum und der Islam, der Hinduismus und Buddhismus, der Konfuzianismus, der Humanismus und der Atheismus.

Die Ergebnisse zeigen eine faszinierende Übereinstimmung der Auffassungen zu Schlüsselfragen der Würde und Rechte der Menschen bei der Arbeit und der Arbeit selbst. So sind diese Ergebnisse nicht nur Zeugnis des universellen Wesens der Agenda für menschenwürdige Arbeit, sie enthalten auch wichtige Erkenntnisse für die weitere Durchführung dieser Agenda in der realen Welt.

Kari Tapiola

Exekutivdirektor

Sektor Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

VORWORT

Seit ihrer Gründung hat die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) als Anleitung für eine Entwicklungspolitik, die soziale Gerechtigkeit, Fortschritt und Freiheit für alle fördert, Rechtsinstrumente geschaffen. Es gibt hauptsächlich zwei Wege zur Entwicklung solcher Instrumente, je nachdem, ob der Schwerpunkt auf die Folgen oder auf die Intention des moralischen menschlichen Verhaltens gelegt wird.

Der erste Ansatz geht von der Ansicht aus, daß Rechtsinstrumente nicht das Ergebnis bereits existierender transzendenter Werte sind. Ihr Hauptziel besteht darin, Menschen zu veranlassen, daß sie sich so verhalten, daß in der gegenwärtigen empirischen Welt ein Höchstmaß an Gemeinschaftsgut geschaffen wird. Eine solche, als „utilitär“ bezeichnete Perspektive zielt darauf ab, auf ethische Fragen ein gewisses Maß an wissenschaftlicher Bestimmtheit anzuwenden. So werden unterschiedliche Handlungsweisen wissenschaftlich evaluiert, um festzustellen, welche die größten positiven Auswirkungen haben. Erfasst wird dies anhand bestimmter innerer Werte, z.B. „Freude“ (Jeremy Bentham, 1748-1823), „Glück“ (John Stuart Mill, 1806-1873), „Ideale des realen Menschenverstandes“ wie Freiheit, Wissen, Gerechtigkeit und Schönheit (George Moore, 1873-1958) und „Präferenzen“ (Kenneth Arrow, 1921 –, Nobelpreis für Wirtschaftswissenschaft 1972). Dieser praktische Ansatz ist besonders in angelsächsischen Ländern verbreitet. Bei der Konzeption von internationalen Instrumenten stellen sich in diesem Zusammenhang hauptsächlich zwei Fragen: Wer soll die Auswirkungen einer bestimmten Handlungsweise beurteilen? Was will man, wenn man sich darum bemüht, das allgemein Gute in der Welt zu optimieren, d.h., was ist die Welt? Ist es unser Land, eine Rasse, alle Menschen, alle Lebewesen einschließlich der Tiere oder sogar „Mutter Erde“?

Der alternative Ansatz entspricht der Rechtskonzeption, die in wertebasierten Kulturen vorherrscht. Hier ist das Recht die konkrete Verwirklichung der transzendenten Werte, die in philosophischen, humanistischen, spirituellen oder religiösen Traditionen verwurzelt sind und von denen jede als Antwort auf die Frage „Was ist ein sinnvolles menschliches Leben?“ ein globales Ideal vorschlägt. Diese Traditionen sehen moralisches Verhalten eher unter dem Aspekt der *Intention* eines Akteurs bei seinem Versuch, transzendente Handlungsgrundsätze zu beachten, z.B. die absolute Achtung der inneren menschlichen Würde oder der Pflichten, die mit der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Kaste einhergehen.

Die Rechtsetzung in der IAO kann als eine Kombination aus dem utilitären und dem wertebasierten Ansatz gesehen werden. Aus einer utilitären Perspektive werden insbesondere in der von Kenneth Arrow entwickelten Theorie zu einer bestimmten Frage zum Ausdruck gebrachte Präferenzen als innerer Wert betrachtet. So geht die IAO vor, wenn sie für die Ausarbeitung einer neuen Rechtsurkunde vorbereitende Studien durchführt. Statistische Studien werden erstellt, um ein Phänomen quantitativ zu analysieren. Gleichzeitig werden gemeinsam mit den Mitgliedsgruppen der IAO (Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände) und gelegentlich in Partnerschaft mit Organisationen der Zivilgesellschaft qualitative Studien über praktische Erfahrungen und bestehende Rechtsinstrumente durchgeführt. Durch diesen pragmatischen Ansatz bemühen sich das Sekretariat der IAO (das Amt) und seine Partner festzustellen, welcher Weg vorrangig eingeschlagen werden soll.

So hatte beispielsweise das IAO-InFocus-Programm Kinderarbeit in den frühen neunziger Jahren und lange vor der Annahme des Übereinkommens über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit Studien durchgeführt, um Beispiele für eine vorbildliche Praxis zu ermitteln. Das Amt bemüht sich, so Präferenzen zur Ausrichtung seiner Grundsatzpolitik auszuarbeiten. Anschließend wird unter Berücksichtigung dieser Präferenzen der erste Entwurf des Rechtsinstruments erarbeitet. Dann wird der Entwurf diskutiert, um noch weitere Präferenzen der Mitgliedsgruppen einzuarbeiten. Bis zu diesem Zeitpunkt wurden Werte noch nicht explizit berücksichtigt, und das Amt geht unter Berücksichtigung neuer Prioritäten auf induktive Weise vor. Schließlich wird der überarbeitete Text erörtert, abgeändert und von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommen. In der nächsten Phase, nach Annahme des Rechtsinstruments, muß es den nationalen Gesetzgebungsgremien zur Ratifizierung vorgelegt werden. Sinn der Ratifizierung ist es, das angenommene allgemeine Rechtsinstrument in die besonderen Gesetze zu übersetzen, die in den Kulturen der Mitgliedstaaten konkret Anwendung finden. Im Sta-

dium der Annahme und sogar noch mehr während des Ratifizierungsprozesses stellt sich die Frage, wie die einer bestimmten Kultur zugrunde liegenden Werte berücksichtigt werden können. Das endgültige Ziel besteht in der Annahme und Durchführung innerstaatlicher Gesetze.

Wäre es – im Sinne einer effizienteren Ratifizierungs- und Durchführungsphase internationaler Gesetze – nicht wünschenswert, transzendente Werte schon früher bei der Ausarbeitung internationaler Rechtsinstrumente zu berücksichtigen? Dabei stellt sich jedoch die Frage nach der Existenz universeller Werte, die nicht im Widerspruch zu örtlichen Werten örtlicher Kulturen stehen. Bei diesen Kulturen gibt es große Unterschiede: sie entwickeln sich durch das kollektive Verhalten der Angehörigen größerer Zivilisationen, die mit neu in der Welt entstehenden Problemen und mit ständigem technologischen Wandel konfrontiert sind. Die Zivilisationen selbst fußen auf breiteren Wertesammlungen, insbesondere diejenigen, die von den wichtigsten philosophischen und spirituellen Traditionen vertreten werden. Hier stellt sich die Frage, ob diese Haupttraditionen über gemeinsame Werte verfügen, auf deren Grundlage man internationale Rechtsinstrumente aufbauen kann, die universell anerkannt werden, oder ob die Unterschiede bei den Auffassungen zur Bedeutung der menschlichen Existenz so groß sind, daß sie nicht überbrückt werden können und zwangsläufig zu einem „Kampf der Kulturen“ führen.

Der vorliegende Ansatz geht davon aus, daß das ständige Sekretariat einer internationalen Organisation jedes Mal, wenn ein mit Menschenrechten oder Entwicklungsfragen im Zusammenhang stehendes Rechtsinstrument oder ein strategisches Papier zur Ausrichtung der Tätigkeit der Organisation für die kommenden Jahre ausgearbeitet wird, ein Forum konsultiert. Dies sollte schon lange vor der formellen Annahme anhand eines frühen Entwurfs in rein beratender Form erfolgen, um so später zu einem Entwurf zu gelangen, bei dem diese Art der wertebasierten Information berücksichtigt worden ist. Das beratende Forum sollte nicht nur interreligiös sein, sondern auch humanistische, philosophische und spirituelle Traditionen einbeziehen. Eine wichtige Frage an dieser Stelle lautet, ob die Teilnehmer ihre Tradition repräsentieren und gleichzeitig hinreichend aufgeschlossen sind. Der Hinweis erscheint wichtig, daß aufgeklärte und dialogfähige Menschen gewählt werden müssen, die oft eher am Rand ihrer Glaubensrichtung anzutreffen sind als unter den Verteidigern ihrer grundlegenden Werte.

Ein solcher Ansatz, der in der Einleitung näher beschrieben wird, kann auch auf die bestehenden internationalen Instrumente angewandt werden, um Schwierigkeiten bei ihrer Durchführung auf nationaler Ebene besser zu verstehen. Die Veranstalter der Beratung und des Seminars des IAA und des ÖRK waren überzeugt, daß die Agenda für menschenwürdige Arbeit im

Kontext der wirtschaftlichen Globalisierung und ihrer Konsequenzen auf das Leben der Menschen überall in der Welt große Aufmerksamkeit und Unterstützung verdient. Angesichts des menschenzentrierten Fokus dieser neuen Agenda der IAO wollten sie prüfen, ob es möglich ist, mit der Unterstützung und Einbeziehung der wichtigsten philosophischen, spirituellen und religiösen Gruppen aus unterschiedlichen Ländern gemeinsam in diesem Bereich zu arbeiten. Dieses Buch gibt den Ablauf dieser Beratung wieder:

- In Teil I wird der Gegenstand des Buches erörtert. Juan Somavia, Generaldirektor des IAA, stellt die Agenda für menschenwürdige Arbeit vor. Konrad Raiser, Generalsekretär des Ökonomischen Rats der Kirchen, macht anschließend einige Bemerkungen zu dem offensichtlichen Konflikt zwischen den Werten, die dem gegenwärtigen Prozeß der Globalisierung zugrunde liegen, und denen, die Grundlage der wichtigsten humanistischen und spirituellen Traditionen sind.
- In Teil II wird eine Synthese der gemeinsamen Standpunkte aus der Sicht der verschiedenen bei der Beratung vertretenen Traditionen vorgestellt.
- In Teil III werden die unterschiedlichen Auffassungen der Teilnehmer in separaten Artikeln vorgestellt. Die ersten Beiträge beziehen sich vor allem auf örtliche Fragen: in bezug auf Südafrika von Francis Wilson, Brasilien von Wanda Deifelt und Indien von Ashim Kumar Roy. Es folgen Beiträge, die einen eher philosophischen Standpunkt vertreten: Alfredo Sfeir-Younis erörtert wirtschaftliche Fragen, während Berma Klein Goldewijk einen von den Menschenrechten abgeleiteten Ansatz vorstellt. Die sich anschließenden Beiträge behandeln einzelne Traditionen: Konfuzianismus von Dominic Sachsenmaier, Hinduismus von Swami Agnivesh, die Internationale spirituelle Universität der Brahma Kumaris von Gayatri Naraine, Buddhismus von Damien Keown und die monotheistischen Religionen in chronologischer Reihenfolge: Judentum von François Garaï, Christentum von William McComish, François Dermange und mir selbst sowie Islam von Zafar Shaheed, Farah Daghistani und Tidjane Thiam.
- Teil IV enthält eine kurze Beurteilung des gesamten Prozesses.

- Der Anhang enthält eine kurze Zusammenfassung der Agenda für menschenwürdige Arbeit, die Instruktionen für Beiträge und ein Teilnehmerverzeichnis.

*Dominique Peccoud
Sonderberater des Generaldirektors des IAA
für sozio-religiöse Angelegenheiten*

DANKSAGUNGEN

Ich möchte dem Generaldirektor des IAA, Juan Somavia, danken, der den Prozeß von Anfang an unterstützt hat. Er hat sehr entgegenkommend auf den von mir auf dem Millennium-Weltfriedensgipfel im Jahr 2000 gemachten Vorschlag reagiert, zur Erörterung der Agenda für menschenwürdige Arbeit eine interreligiöse Gruppe einzusetzen. Er nahm unverzüglich mit dem Generalsekretär des ÖRK, Konrad Raiser, Kontakt auf, um den Prozeß in Gang zu bringen. Dankbar bin ich außerdem Maria Angelica Ducci für ihre Unterstützung bei der Durchführung des Projekts, Padmanabha Gopinath, der unsere Initiative durch das Internationale Institut der IAO für Arbeitsfragen unterstützt hat, und Varkey Jose für seine Geduld und seine klugen Ratschläge. Außerordentlich dankbar bin ich Kari Tapiola, dem Exekutivdirektor des Sektors Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, der sich freundlicherweise bereit erklärt hat, für dieses Buch eine Einleitung zu schreiben.

Vom ÖRK möchte ich auch Sam Kobia, Aruna Gnanadason und Martin Robra für ihre wertvolle Hilfe und Unterstützung während des Prozesses danken sowie Charlotte Vanel für ihre umsichtige logistische Leitung unseres Seminars.

Außerordentlich dankbar bin ich auch meinen Arbeitskollegen vom IAA-Büro für Außenbeziehungen und Partnerschaften, insbesondere Evgueni Davydov, Françoise Aumont, Audrey Esposito, Andrew Dale und Larry Kohler. Besonders erwähnen möchte ich Georges Ruysen, der mich bei dem Projekt neun Monate lang unterstützt hat. Ohne seine außergewöhnlichen Bemühungen wäre diese Erfahrung nicht möglich gewesen.

Mein herzlicher Dank und meine Anerkennung gelten auch Helen Sayers. Sie hat den gesamten Prozeß begleitet und den Text am Ende in sehr kompetenter Weise redaktionell überarbeitet.

Letztlich gilt mein herzlicher Dank all denjenigen, die den Prozeß durch ihre mündlichen oder schriftlichen Beiträge unterstützt haben und am Ende des Buches aufgeführt sind. Ihre Namen erscheinen ohne jede Amtsbezeichnung als Herr oder Frau, damit jeder Leser die Gemeinschaft derer erkennt, die bei ihrer Suche nach dem Sinn der Existenz in unserer gemeinsamen Menschlichkeit zu Freunden geworden sind.

TEIL I

DARUM GEHT ES:
MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT
IM KONTEXT DER GLOBALISIERUNG
UND UNIVERSELLE WERTE

Die Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit als menschliche Bestrebung: Die Integration von Werten und Ethik in die globale Wirtschaft

Juan Somavia, Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes

Ich danke Ihnen allen für ihr Kommen, und mein besonderer Dank gilt dem Ökumenischen Rat der Kirchen, mit dem wir diese Tagung organisiert haben. Dies ist etwas, worüber wir mit Konrad Raiser schon vor einiger Zeit gesprochen haben, und glücklicherweise waren wir in der Lage, es zu verwirklichen. Ich freue mich sehr, daß Sie hier sind. Die spirituelle Dimension und die damit verwandten Fragen sind Dinge, die für mich selbst außerordentlich wichtig sind, selbst wenn ich mich nicht ständig damit beschäftige. Sie kennen diese Fragen, Sie verstehen sie und Sie können uns erklären, wie wir die Stärken Ihrer unterschiedlichen spirituellen Traditionen nutzen können.

Ich halte es für unabdingbar, daß die Welt sich bewußt wird, wie wichtig Werte und spirituelle Bezüge in der Politik und im Zusammenhang mit Menschenrechten und sozialen Fragen sind. Die Bedeutung der spirituellen Traditionen und Religionen in der Welt und die besondere Aufmerksamkeit, die sie der Identität jeder einzelnen Person widmen, sind selbstverständlich. Daraus ergibt sich die Bedeutung der Verbindung zwischen der Welt der Politik und dem internationalen System auf der einen Seite und auf der anderen Seite mit dem, was die unterschiedlichen spirituellen und religiösen Traditionen für die Werte und Hoffnungen der Gesellschaft und jedes einzelnen Menschen bedeuten. Deutlich wurde diese Verbindung bei den Vorbereitungsarbeiten für den Weltgipfel für soziale Entwicklung im Jahr 1995. Bis zu diesem Zeitpunkt war die spirituelle Dimension von Fragen wie Umwelt, Menschenrechte, Bevölkerung, soziale Fragen, Probleme von Städten usw. in Konferenzen der Vereinten Nationen, die sich in den neunziger Jahren mit diesen Themen beschäftigten, einfach nicht vorhanden.

Die Fragen, die beim Sozialgipfel immer wieder in den Vordergrund traten, waren Armut und sozialer Ausschluß. Bei der Suche nach Lösungen

für diese Probleme kam die Rede auf die Welt der Arbeit in ihren verschiedenen Formen: Beschäftigung, nachhaltige Existenzgrundlagen, einkommenschaffende Tätigkeiten und der Bedarf nach Arbeit. Es war offensichtlich, daß Arbeit im Zentrum dessen steht, was Menschen als mögliche Lösungen ansehen. Bei der Erörterung all dieser Fragen wurden die spirituellen Grundlagen dafür, daß Arbeit ein gesellschaftlicher Schlüsselfaktor ist, jedoch nie erwähnt, ebenso wenig wie die Frage, warum die Beseitigung der Armut der Schlüssel für die moralische Qualität einer Gesellschaft ist oder warum der soziale Ausschluß in den spirituellen Traditionen unterschiedliche Probleme aufwirft. Schon am Anfang der Vorbereitungsarbeiten betonten wir, daß sich der Gipfel nicht nur mit den materiellen Konsequenzen von Problemen wie Armut, sozialer Ausschluß und Arbeitslosigkeit befassen sollte, sondern auch mit deren spiritueller Dimension. Auf diese Dimension wurde in einigen Absätzen hingewiesen, und somit war die Frage zumindest auf der Tagesordnung. Da es sich jedoch um eine typische Konferenz der Vereinten Nationen handelte, befaßte sich der Gipfel hauptsächlich mit den traditionellen praktischen Aspekten der drei Fragen auf klassische Art und Weise, während die spirituelle Perspektive fast nicht berücksichtigt wurde. Dennoch ist dies ein Beispiel dafür – und es gibt viele andere, insbesondere im Bereich der Menschenrechte –, daß es möglich ist, eine Reihe von Aufhängern oder Wegen zu finden, um die spirituelle Dimension in das internationale System zu integrieren. Weltweit gibt es viele engagierte Menschen, die sich darum bemühen.

Die Idee, die der Veranstaltung dieser interreligiösen Begegnung der IAO und des ÖRK zugrunde lag, bestand darin zu sehen, wie spirituelle Fragen und Werte mit der Tätigkeit der IAO und speziell mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit verknüpft werden können. Der Sinn war jedoch noch weiter gefaßt: die hier angestellten Überlegungen können auch in anderen Kontexten, in bezug auf andere Fragen und bei anderen Unternehmungen genutzt werden, um dieses Thema zu einer Priorität zu machen. Das Treffen findet unter Berücksichtigung dessen statt, was die IAO in diesem Bereich zu tun versucht, damit wir alle die Stärke und Tragfähigkeit der Werte fühlen, die Sie alle repräsentieren; das Anliegen geht jedoch auch über diese spezifische Agenda hinaus. Die Agenda für menschenwürdige Arbeit läßt sich auf den Sozialgipfel zurückführen, weil dort klar wurde, daß Menschen aktuelle soziale Probleme so „dekodieren“, daß ein Zusammenhang zu ihrem Leben bei der Arbeit ersichtlich wird. Dies zeigt sich auf allen Ebenen, von der individuellen persönlichen Erfahrung bis zur Realität der heutigen Politik. Kein einziger Politiker kann heute in der Welt gewählt werden, ohne etwas im Bereich der Arbeit anzubieten, z.B. mehr oder bessere Arbeitsplätze, denn dabei handelt es sich um ein zentrales Element der heutigen

Probleme und darum, wie Menschen ihre Lebensumstände interpretieren, aus denen heraus sie ihre Bedürfnisse artikulieren. Es ist daher überraschend, daß innerhalb des internationalen Systems – mit Ausnahme des Schlaglichts auf die Frage der Beschäftigung auf dem Sozialgipfel – das Konzept einer Einbeziehung der Schaffung von Arbeitsplätzen praktisch nicht existiert. Besonders überraschend ist dies, da jeder, der unsere Gesellschaft objektiv analysiert, zu der Schlußfolgerung gelangen würde, daß es sich dabei um ein zentrales gesellschaftliches Anliegen handelt, ob es sich nun um eine reiche, eine arme oder eine weder reiche noch arme Gesellschaft handelt. Jede Gesellschaft steht im Bereich der Arbeit vor Herausforderungen.

Die Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit: Ursprung und Werte

Die Ansichten der Menschen sind für die IAO von zentraler Bedeutung. Im Zusammenhang mit dem Sozialgipfel bedeutet der erste Schritt aus der Armut bzw. in soziale Integration, einen Arbeitsplatz zu finden. Wenn der Ansatz wirklich menschenorientiert sein soll, dann ist die Verbindung zu dem, was Menschen denken, was sie sich erhoffen und erwarten, von grundlegender Bedeutung. Heute ist eines der wichtigsten Anliegen im Leben der Menschen die Arbeit; die IAO verfügt somit über eine direkte Verbindung zu den Sorgen und Hoffnungen der Menschen. Die Fokussierung auf die Arbeit aus einer menschenorientierten Perspektive ist nicht einfach eine natürliche Entwicklung innerhalb der IAO, wobei versucht wird, den Fragen unserer Zeit Rechnung zu tragen, indem eine Beziehung zu Menschen aufgebaut wird, es ist auch Teil ihrer Mission, den Rest des internationalen Systems zu beeinflussen¹, damit den Fragen der Welt der Arbeit beim Ent-

¹ Erklärung über die Ziele und Zwecke der IAO (Erklärung von Philadelphia, 1944), Anlage zur Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation.

Abschnitt II

Die Konferenz ist davon überzeugt, daß die Erfahrung die Richtigkeit der in der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation enthaltenen Erklärung voll erwiesen hat, wonach dauerhafter Frieden nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden kann, und bestätigt folgendes:

- a) Alle Menschen ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts haben das Recht, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben.
- ...
- c) Alle innerstaatlichen und internationalen Pläne und Maßnahmen, insbesondere solche wirtschaftlicher und finanzieller Art, sollten unter diesem Gesichtspunkt beurteilt und nur gutgeheißen werden, soweit sie geeignet erscheinen, die Erreichung dieses Hauptziels zu fördern und nicht zu hindern. ...

scheidungsprozeß anderer Institutionen eine wesentlich höhere Priorität eingeräumt wird. Wir fragen uns: Wie kann die IAO am besten auf die von Menschen zum Ausdruck gebrachten Probleme reagieren? Angesichts der Erkenntnis, daß es sich um den Bereich der Arbeit handelt, was gibt es im Mandat und den Traditionen der IAO, mit dem wir unser Verständnis und Wissen vertiefen können, damit wir diesen Anforderungen gerecht werden können? So haben wir die vier strategischen Ziele der IAO definiert, nämlich Vollbeschäftigung, Arbeitnehmerrechte, sozialer Schutz und sozialer Dialog. Der erste und wichtigste Wert, der dem Paradigma der menschenwürdigen Arbeit zugrunde liegt, ist, daß Arbeit keine Ware ist (Erklärung von Philadelphia, 1944). Arbeit kann nicht so behandelt werden, als wäre sie einfach ein weiteres Produkt, das man mit einem bestimmten „Kostenwert“ versehen kann. Zwar ist es richtig, daß die Herstellungskosten eines bestimmten Produkts auch die Arbeitskosten beinhalten, die vom Arbeitsmarkt festgelegt werden. Das, was im Rahmen des Produktionsprozesses ein Kostenfaktor ist, ist jedoch auch ein menschliches Wesen; was hier bezahlt wird, ist „etwas“, das als menschliches Wesen bezeichnet wird, sowie die Produktionsmaterialien. An dieser Stelle kommen Fragen wie Moral, Ethik und Werte ins Spiel, denn eine Person kann hinsichtlich ihrer Beziehung zur Gesellschaft nicht vom Markt definiert werden.

Das Konzept der menschenwürdigen Arbeit ergibt sich zweitens aus der Art und Weise, wie es von Menschen selbst definiert wird. Warum ist Arbeit für einen Menschen wichtig, was erwarten die Menschen von Arbeit? Dies findet seinen Ausdruck auf unterschiedliche Weise: die Möglichkeit, Kinder zu erziehen, ein stabiles Familienleben zu führen, Anspruch auf eine Rente zu haben oder am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft geachtet zu werden. Es geht um mehr als nur darum, „sich über Wasser zu halten“, und es geht nicht allein um materielle Dinge; eher geht es darum, was man subjektiv in der eigenen Entwicklung als ein Mehr an Menschenwürde empfindet. Das Konzept der Menschenwürde ist in allen Arten von Gesellschaften vorhanden, es gibt jedoch keinen einheitlichen Standard. So kann man beispielsweise in einem Entwicklungsland nicht erwarten, daß dort jeden Tag das gleiche Maß an Sozialer Sicherheit geboten wird wie in einem entwickelten Land. Dennoch können Fortschritte in einem Entwicklungsland Menschen unter solchen Bedingungen näher an menschenwürdige Verhältnisse heranführen. Das Konzept der Menschenwürde impliziert somit eine gewisse Flexibilität, und es entwickelt sich.

Die entwickelten Gesellschaften verfügen über eine Agenda für menschenwürdige Arbeit, weil es bei der Art, wie Produktionssysteme funktionieren, Dinge gibt, die fundamental falsch sind. Ihre Agenda bezieht sich vermutlich nicht so sehr auf die Frage des Einkommens, sondern eher auf

Sicherheit, Arbeitsplatzwechsel, Altern usw. Somit ist klar, daß sich das Adjektiv „menschenwürdig“ nicht allein auf die Frage des Einkommens bezieht; es muß auch eine bestimmte Qualität implizieren. Durch die Verwendung des Wortes Qualität wird dem Element des „Wertes“, den die Menschen der Arbeit beimessen, jedoch nicht Rechnung getragen. So war beispielsweise die Vollbeschäftigung einmal ein Ziel der IAO, dieses Konzept beinhaltet jedoch keinen Wert – es ist eine Zahl, es unterscheidet zwischen mehr und weniger. Natürlich müssen wir uns um eine „volle produktive Beschäftigung“ bemühen, dies ist jedoch nur eine wirtschaftliche Formel, die nicht die Wertedimension der Arbeit zum Ausdruck bringt. Aus diesem Grund wird das Konzept der Menschenwürde verwandt, da es auch dieses Wertelement der Arbeit berücksichtigt.

Eine dritte Überzeugung ist, daß Arbeit und das Kennzeichen, das wir alle in uns tragen, wichtiger sind als Kapital. Arbeit ist für die ganze Gesellschaft eine Quelle von Würde, von familiärer Stabilität und Frieden. Arbeit steht in einem engen Zusammenhang mit dem Identitätsgefühl eines Menschen; so anerkennen fast alle spirituellen und religiösen Traditionen, daß Arbeit eine Quelle der persönlichen Würde ist. Menschen situieren sich in der Gesellschaft durch ihre Beziehung zur Arbeit, und daher sind die wachsende Arbeitslosigkeit und zunehmende Unterbeschäftigung so tragisch. Arbeit ist mit den Bedürfnissen der Gesellschaft verknüpft und insbesondere mit den Bedürfnissen der Familie; sie ist ein grundlegendes Element der familiären Stabilität. Die Menschen sagen: „Mein Gott, was geschieht mit den Familien in der Welt! Schau dir all diese Krisen und Spannungen an“, und dennoch besteht nicht überall die Einsicht, daß ein Zusammenhang besteht zwischen familiärer Instabilität einerseits und Arbeitslosigkeit und der Tatsache andererseits, daß die globale Wirtschaft nicht die Zahl der Arbeitsplätze schafft, die Menschen benötigen. Eine arbeitslose Familie durchlebt eine schwere Krise, was oft zu Streit innerhalb der Familie (wobei die Frauen meistens die Opfer sind), zu Kinderarbeit, wenn die Familien sehr arm sind, und zu vielen anderen Spannungen führt. Es besteht ein Zusammenhang zwischen Arbeit und Frieden. Eine Gemeinschaft, die arbeitet, ist eine friedliche Gemeinschaft, und eine Gemeinschaft, in der es nicht genug Arbeit gibt, ist für den Frieden eine Bedrohung. Daher gibt es wesentlich mehr Spannungen und weniger Frieden in einer Gesellschaft, in der es viel Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung oder Arbeit unter unzureichenden Bedingungen gibt, wie man dies in bestimmten Entwicklungsländern beobachten kann.

Die IAO bekräftigt nachdrücklich ihre Überzeugung, daß Arbeit, persönliche Würde, familiäre Stabilität und Frieden wichtiger sind als Kapital. Dies erklären wir in einer Welt, in der diese Gleichung all zu oft umgedreht

worden ist. Man braucht nur den Fernseher anzuschalten, um zu sehen, daß es seit den letzten 20 oder 25 Jahren einen neuen Darsteller auf der internationalen Bühne gibt: den Markt. Man kann keine globale Nachrichtensendung sehen, ohne daß uns gesagt wird, wie die Märkte reagiert haben: der Markt ist zu einem Individuum geworden, und die Medien sagen uns, daß er ungeheuer wichtig ist. Der Markt ist tatsächlich wichtig, er ist aber auch ein Instrument, ein Mittel, um Ziele zu erreichen, um die Würde und Qualität des Lebens der Menschen zu verbessern. Letztlich sind es jedoch die Menschen selbst, die durch ihre soziale Interaktion in der Familie und der Gesellschaft Wohlergehen, Stabilität und Frieden für sich selbst und andere schaffen.

Durchführung der Agenda für menschenwürdige Arbeit: Die strategischen Ziele der IAO

Die menschenwürdige Arbeit ist Ausdruck der Bestrebungen der Menschen und gleichzeitig das, was mit den strategischen Zielen der IAO bezweckt wird: Vollbeschäftigung, Arbeitnehmerrechte, sozialer Schutz und sozialer Dialog. Die strategischen Ziele sind nicht nur eine Antwort auf die individuellen menschlichen Bedürfnisse und die der Familie und der Gemeinschaft, sondern auch auf die Entwicklungsperspektive des Landes.

Vollbeschäftigung ist das erste Ziel der Agenda für menschenwürdige Arbeit. Die offiziellen Arbeitslosenzahlen – oft zu niedrig angesetzt – stiegen von Anfang der neunziger Jahre bis 1999 von etwa 100 Millionen auf 160 Millionen, und nach einem weiteren Anstieg, verursacht durch den 11. September, hatten wir im Jahr 2001 etwa 190 Millionen Arbeitslose weltweit. Realistischere Angaben gehen von etwa einer Milliarde Arbeitsloser oder Unterbeschäftigter oder sogenannter arbeitender Armer aus. Der Begriff „Unterarbeit“ wird verwandt, wenn das System nicht das grundlegende Recht auf Beschäftigung oder den Zugang dazu gewährleistet, ein Mensch aber trotzdem arbeiten muß, um zu überleben. Es ist diese unglaubliche Fähigkeit der Menschen, ihr Überleben zu sichern, die die Grundlage der informellen Wirtschaft bildet.

Arbeitnehmerrechte sind das zweite Ziel. Dabei geht es im wesentlichen darum, sich von der Arbeit im organisierten Sektor der Lebensrealität im unorganisierten Sektor oder in der informellen Wirtschaft zuzuwenden. In vielen Ländern arbeitet die Mehrheit der Bevölkerung im erwerbstätigen Alter in der informellen Wirtschaft. Dies ist der Hauptgrund dafür, warum sich die IAO nicht einfach auf Rechte bei der Arbeit konzentriert; sie würde sonst die Mehrheit der Arbeitnehmer in der Welt außer acht lassen, die

arbeitslos und/oder in der informellen Wirtschaft tätig sind, aber dennoch in keiner Statistik auftauchen. Um Arbeitnehmerrechte zu einer lebendigen Realität zu machen, müssen sie mit allen Erscheinungsformen der Arbeit verbunden werden. Denn sonst würden wir uns nur mit den Rechten einer Elite befassen, den Arbeitnehmern, die eine mehr oder weniger feste Beschäftigung haben, die in einer organisierten Gesellschaft von Gewerkschaften verteidigt wird. Angesichts der Arbeitslosenzahlen und des Standes von Informalität bei der Regelung von Arbeitsbedingungen könnte es verführerisch sein, Arbeitnehmerrechte oder sozialen Schutz zugunsten der Idee zu vernachlässigen, daß Menschen lediglich irgendeine Art von Arbeit oder Einkommen haben müssen. Die IAO lehnt eine solche Denkweise nachdrücklich ab. Die IAO ist nach wie vor überzeugt, daß jeder, der arbeitet, Rechte hat, und daß gleichgültig, welche Form die Arbeit annimmt, Rechte geachtet werden müssen; dies steht nicht im Widerspruch zu dem vorrangigen Anliegen, Arbeitsplätze zu schaffen. Eines der wichtigsten Rechte ist das Vereinigungsrecht. Dieses Recht der Arbeitnehmer, sich selbst zusammenschließen zu können, ist für die IAO ein grundlegender Wert in ihrer Struktur. Das Vereinigungsrecht ist das Instrument, das es Arbeitnehmern gestattet, als Bürger zusammenzukommen, ihre Auffassungen zu äußern und sich Gehör zu verschaffen.

Ein weiteres Ziel ist sozialer Schutz. Für eine enorme Zahl von Menschen sieht die Realität so aus, daß sie beim Arbeiten nur ans Heute denken und hoffen, daß sich die Zukunft selbst regeln wird. Die IAO versucht, diese Realität zu verändern, indem sie langsam unterschiedliche Ebenen des sozialen Schutzes einführt. Während eine umfassende Diskussion über die klassischen Formen der Sozialen Sicherheit stattfindet, befassen sich die Tätigkeiten der IAO nicht nur mit den formalen Systemen der Sozialen Sicherheit, sondern auch mit dem Bestreben, die Soziale Sicherheit in der informellen Wirtschaft einzuführen. Daher beinhalten Projekte der IAO auch die Entwicklung von Mikrofinanzierungs- und Mikroversicherungssystemen sowie ihre Verbindung zu bereits bestehenden Systemen.

Das vierte strategische Ziel der Agenda für menschenwürdige Arbeit befaßt sich mit der Methode des sozialen Dialogs. In dieser Hinsicht ist die IAO eine sehr spezielle Institution, sie ist nämlich die einzige, die sowohl öffentlich als auch privat ist. Regierungen bilden zwar den Kern der Institution, die Arbeitnehmerdelegierten stellen jedoch ein Viertel des Verwaltungsrats der IAO und die Arbeitgeberdelegierten ein weiteres Viertel. Ohne einen starken Glauben an den Dialog hätte eine Institution wie die IAO nie richtig funktioniert. Und genau daraus ergibt sich das vierte strategische Ziel: sozialer Dialog oder Dreigliedrigkeit als besserer Weg zur Lösung von Konflikten als Konfrontation.

Die Agenda für menschenwürdige Arbeit steht somit in engem Zusammenhang damit, wie Menschen ihre Bedürfnisse und Hoffnungen artikulieren, und mit dem Mandat der IAO, da es aktiv die Beschäftigung, die Arbeitnehmerrechte, den sozialen Schutz und den sozialen Dialog fördert. Daher sind diese vier strategischen Ziele genau der Ursprung, die Logik und das Ergebnis der Agenda für menschenwürdige Arbeit.

Menschenwürdige Arbeit als Grundlage der globalen Wirtschaft

Einige Sektoren innerhalb der internationalen Gemeinschaft behaupten, daß niedrige Arbeitskosten gut sind, daß hohe Sozialausgaben gesenkt werden sollten, daß Firmenverlagerungen und die Auftragsvergabe an Subunternehmer effektiver sind als eine feste Belegschaft usw. Diese sozialen Prozesse bilden eine Form der Globalisierung, die fragil ist, die sich vollzieht, weil sie mit Zwang durchgesetzt wird, und nicht, weil sie Legitimität erworben hat. In der Vergangenheit haben wir Strukturen wie Diktaturen und das Apartheid-Regime gesehen, die unbeweglich, unerschütterlich, stark und beherrschend erschienen, und heute sehen wir ein ähnliches Klima im Bereich der globalisierten Wirtschaft. Dennoch kam es nach relativ kurzer Zeit zu einem radikalen Wandel oder sogar Zusammenbruch, was noch fünf Jahre vorher völlig unmöglich erschien. So geht es mit Systemen, Institutionen oder Regimen, die auf Zwang aufgebaut sind und zur Durchsetzung ihrer Methoden Macht einsetzen und nicht die Akzeptanz der Regierungen.

Eine andere Art von Kraft war nötig, um den Zusammenbruch dieser Strukturen und so einen Wandel herbeizuführen. Früher oder später ist die Legitimität für Institutionen unabdingbar, und die Institutionen der globalen Wirtschaft verfügen nicht über diese Legitimität. Dies ist die größte Schwäche des Systems, und dies ist es auch, wo wir aktiv werden müssen, indem wir einen ethischen Standpunkt einbringen, um diese Schwäche anzugehen. Wenn das System die Frage der Legitimität außer acht läßt, entstehen Probleme. Außerdem ist es nicht möglich, mit dem Bau und der Entwicklung fortzufahren, ohne diese Schlüsselfragen zu behandeln: Die moralischen Werte und die ethischen Konzepte, die dem Bau zugrunde liegen – Konzepte für die Einzel- und Gesamtziele, nach denen die globale Wirtschaft bzw. der Prozeß der Globalisierung organisiert wird.

Die IAO befaßt sich auch mit der sozialen Dimension der Globalisierung. Die Globalisierung wird im allgemeinen als ein wirtschaftliches Phänomen betrachtet, beschränkt auf den finanziellen und monetären Bereich. Bei der Behandlung globaler Probleme wird systematisch in finanziellen Kreisen nach Antworten gesucht. Innerhalb der IAO werden jedoch Lösun-

gen angestrebt, die stärker mit der produktiven Wirtschaft im Zusammenhang stehen, und möglicherweise ist dies ein Ansatz, der global angewandt werden kann.

Auf dem 2002 in Porto Alegre in Brasilien veranstalteten Weltsozialforum wurde deutlich, daß Fortschritte bei der Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit einen wichtigen Beitrag zur Lösung der Probleme leisten könnten, gegen die in den Straßen demonstriert wurde. Auf dem Forum vollzog sich eine Verlagerung von „protesta“ zu „propuesta“ (vom Protest zum Vorschlag); der Standpunkt war nicht, daß die Globalisierung kategorisch abgelehnt wurde, da einer der wichtigsten Vorteile ganz offensichtlich war, daß nämlich die Stimme der Menschen mehr Gehör findet. Vielmehr wurde eine bestimmte Art der Globalisierung abgelehnt, die neoliberale Globalisierung. Gefordert wurde eine globale Wirtschaft, die die Würde und die Menschen achtet.

Auf dem in New York 2002 veranstalteten Weltwirtschaftsforum wurde von Leitern multinationaler Unternehmen eingeräumt, daß die Dinge nicht mehr so weiterlaufen können wie bisher. Die Agenda für menschenwürdige Arbeit wurde als eine Plattform für den Dialog angesehen, vor allem deswegen, weil diese Agenda klar der Realität der Globalisierung Rechnung trägt, wo Unternehmen und Betriebe als Quelle für die Schaffung von Arbeitsplätzen angesehen werden. Zwar gab es unterschiedliche Auffassungen zur Rolle der IAO, dies eröffnete jedoch die Möglichkeit für einen Dialog. Eines der größten Probleme, das Fortschritte in der Diskussion einschränkt, ist die unzureichende Anzahl von Plattformen für einen Dialog. Außerdem gibt es eine Tendenz zu emotional und ideologisch geführten Diskussionen auf einer unzureichenden Informationsgrundlage, obwohl es eigentlich notwendig wäre, sich in aller Ruhe hinzusetzen und zu sehen, was funktioniert und was nicht. Die Globalisierung hat Vorteile und schafft Möglichkeiten, die durchaus zu positiven Resultaten führen: bessere Kommunikation und Informationen, die technologische Revolution usw. Doch wenn dies auf Gesellschaften trifft, die bereits ungerecht sind, entsteht möglicherweise ein noch tieferer Graben zwischen Arm und Reich.

Etwas Gutes, das in einem ungerechten Rahmen Anwendung findet, führt zu einem ungerechten Ergebnis, was jedoch nicht heißt, daß es sich um eine schlechte Sache handelt. Interessant war in Porto Alegre, daß die Zivilgesellschaft Triebfeder des Prozesses war. Die internationalen Gewerkschaften erklärten sich zu einem Teil der Zivilgesellschaft, was als wichtiger Fortschritt gesehen werden kann. Gewerkschaften sind die wichtigsten organisierten Strukturen, über die wir heute in der Zivilgesellschaft verfügen. Wenn heute etwas geschieht, das Auswirkungen auf die Gesellschaft hat, dann ist damit zu rechnen, daß den Gewerkschaften aufgrund ihres hohen

Organisationsgrades und ihrer Partnerschaften eine wichtige Rolle zukommt. Notwendig ist eine Modernisierung des Denkens innerhalb von Gewerkschaften und gleichzeitig auch der zivilgesellschaftlichen Bewegung. Vor allem muß sich der Schwerpunkt von „Protest“ zu „Vorschlag“ verlagern.

Dabei geht es nicht darum, zu schützen und zu verteidigen, wie in der Vergangenheit vorgegangen wurde. Ganz im Gegenteil, die Agenda für menschenwürdige Arbeit ist ein modernes und anpassungsfähiges Instrument. Die Praxis der Unterauftragsvergabe kann als Beispiel dienen: Vom Standpunkt der IAO aus ist sie als Methode zur besseren Arbeitsweise als solche nicht schlecht, wenn der Subunternehmer die Regeln und Werte der IAO respektiert. Das Problem liegt vielmehr darin, daß sich die Unterauftragsvergabe in der heutigen Logik und Kultur oft auf Ausfuhr-Freizonen konzentriert, wo einige Länder ihre arbeitsgesetzlichen Regelungen außer Kraft setzen, um Kapital anzuziehen. Außerdem muß man unterschiedliche Kulturen berücksichtigen. So haben einige Länder eine Arbeitskultur entwickelt, in der Einstellungen und Entlassungen wesentlich schwieriger sind als in anderen. Eine „Hire-and-fire-Kultur“ bietet zwar mehr Flexibilität und schafft möglicherweise mehr Arbeitsplätze, diese sind aber auch weniger sicher. Dies sind Abwägungen, mit denen sich jede Gesellschaft befassen muß. Die grundlegende Frage ist, ob die Regeln des weltweiten Finanz-, Sozial- und Wirtschaftssystems für jeden fair sind, z.B. für Entwicklungsländer gegenüber entwickelten Ländern. Hier ist es wiederum, wo sich die ethische und wertebezogene Perspektive zeigt und wo das gemeinsame Nachdenken der spirituellen Traditionen der Welt so wichtig ist – beim Aufzeigen der Verbindung zwischen Arbeit und ethischen Werten und dem Nachweis, daß eine Gesellschaft nicht moralisch in Trümmern liegen darf. Denn Fortschritte sind nur möglich, wenn ein grundlegendes Verständnis, eine Akzeptanz und Anerkennung bestimmter grundlegender Werte vorliegen, für die man eintreten muß, um die Art und Weise zu organisieren, in der sich die Gesellschaft entwickelt.

Ethische und spirituelle Dimensionen der Agenda für menschenwürdige Arbeit

Gleichgültig, von welchem Standpunkt aus man die globale Wirtschaft angeht oder die Agenda für menschenwürdige Arbeit fördert, am Ende steht immer die Frage nach der Ethik. Fragen wie Rechenschaftspflicht, Transparenz und demokratische Staats- und Regierungsführung sind alle Teil einer ethischen Dimension. Die Agenda für menschenwürdige Arbeit berücksichtigt diese Fragestellung, und es ist für die IAO unabdingbar, auf eine ethische, moralische und spirituelle Option hinzuweisen, die vorhanden ist und

auf deren Grundlage sich die Politik der IAO optimal entfalten kann. Außerdem ist es ein schlagkräftiges Argument, wenn man darauf verweisen kann, was die spirituellen und religiösen Traditionen schon immer gesagt haben.

Spirituelle und religiöse Traditionen wurden gelegentlich genutzt, um nicht Frieden, sondern Konflikte zu fördern. Glücklicherweise ist dies offenbar im Bereich der Arbeit nicht der Fall, wo wir ein Maß an Übereinstimmung sehen, das uns helfen kann, für die heutigen Gesellschaften eine ethische Grundlage zu bauen. Die sich dabei stellende Frage ist, wie die Bedeutung der Arbeit in den Gedanken und Hoffnungen der Menschen als Ausgangspunkt der Agenda für menschenwürdige Arbeit bei der Schaffung einer Ethik der Werte in der heutigen Welt mit der Rolle spiritueller und religiöser Traditionen verknüpft werden kann. Daher muß man sehen, wie die Arbeit von den unterschiedlichen Traditionen verstanden wird. Die schriftlichen Beiträge von Ihren Traditionen lassen den Schluß zu, daß Sie alle die unterschiedlichen Dimensionen der Arbeit (Würde des einzelnen, familiäre Stabilität, Frieden) und die Werte und Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit ähnlich gewichten. Dies verleiht der Strategie der IAO eine bestimmte Legitimität und Stärke. In gewisser Hinsicht sieht es so aus, als ob die Agenda „gegen den Strom schwimmt“. Dinge zu verbessern ist schwierig und komplex, und es wird immer Interessen geben, die versuchen, dies zu verhindern. Daher sind innere Stärke und die Überzeugung unabdingbar, daß der Kampf für menschenwürdige Arbeit ein gerechtes Anliegen ist.

Vom Standpunkt der IAO stehen wir ganz am Anfang des Weges zu der Frage, wie die ethische und moralische Dimension auf der Ebene des einzelnen und der Gemeinschaft in Diskussionen des wirklichen Lebens integriert werden kann. Es reicht nicht aus, wenn ich als einzelner sage, ich gehe (in der katholischen Tradition) jeden Sonntag in die Kirche und unterstütze diese oder jene gemeinnützige Organisation. Die Frage lautet: Welche Entscheidungen treffe ich am Montag? Und was habe ich am Dienstag getan, das Menschen auf eine Weise betrifft, daß keine gemeinnützige Organisation der Welt es kompensieren kann? Wie oft wurde gesagt, wenn ich diesen Beamten nicht bestechte, verliere ich den Auftrag? Diese Konflikte existieren, insbesondere für Menschen in Entscheidungspositionen. Es ist der Mangel bestimmter Werte, der es zuläßt, daß es in der Welt zu Problemen kommt. Wenn wir bestimmte Überzeugungen haben, dann müssen wir rechenschaftspflichtig und transparent sein, im öffentlichen und privaten Bereich. Es ist ein langer Kampf, doch wir müssen ihn vertiefen und beleben. Die Unterstützung der verschiedenen spirituellen und religiösen Traditionen ist daher von unschätzbarem Wert, damit die IAO in diesem so wichtigen Bereich Fortschritte erzielen kann.

Sich widersprechende Werte: Dialog der Kulturen über menschenwürdige Arbeit

Konrad Raiser, Generalsekretär, Ökumenischer Rat der Kirchen

Wirtschaft und Gesellschaft verbinden

Lassen Sie mich zunächst eine persönliche Erzählung von Juan Somavia ansprechen, die in einer kleinen Veröffentlichung des IAA enthalten ist und beschreibt, wie sich das Konzept der menschenwürdigen Arbeit in seinem eigenen Denken entwickelt hat – was viel mit seinem politischen Engagement zu tun hat, da er für den 1995 in Kopenhagen veranstalteten Weltgipfel für soziale Entwicklung verantwortlich zeichnete. Ich komme auf dieses ursprüngliche Konzept der menschenwürdigen Arbeit zurück, da er die Idee auf seine Begegnungen mit Menschen zurückführt. Es ist nicht ein Konzept, das sich von Prinzipien ableiten läßt oder von politischen Positionen, die ausgehend von der Sammlung der Internationalen Arbeitsübereinkommen entwickelt wurden. Vielmehr hat es damit zu tun, was Menschen ihm gegenüber als ihre grundlegenden Probleme bezeichneten und was sie als grundlegende Antwort darauf ansahen.

Zunächst muß festgestellt werden, daß die Realität des Lebens der Menschen entscheidend ist, wenn man besser verstehen will, was menschenwürdige Arbeit bedeutet und welche Konsequenzen sich aus dieser Agenda ergeben. Menschen unterscheiden normalerweise nicht zwischen dem einzelnen und der Gesellschaft. In der täglichen Erfahrung des Menschen ist der einzelne Teil der Gemeinschaft. Von der Perspektive des Menschen auszugehen bedeutet, tiefer und weiter zu gehen als die dominierende Hypothese im Sinne der Anthropologie des *Homo economicus* – die des radikal individualisierten Teilnehmers am wirtschaftlichen und sozialen Leben – und den einzelnen im Kontext der Gemeinschaft zu situieren. Und es ist ja gerade die Arbeit, die diese untrennbare Verbindung zwischen dem einzelnen und der Gemeinschaft schafft. Die Arbeit ist die Grundlage zur Schaffung dieser lebenden Verbindung, und daher ist sie auch die Grundlage, um das Leben

einer Gemeinschaft aufrechtzuerhalten. Ohne Arbeit ist keine Gemeinschaft lebensfähig.

Hier anzusetzen und das Konzept der menschenwürdigen Arbeit einzuführen bedeutet, die notwendige Verbindung zwischen der Wirtschaft und der Gesellschaft wiederherzustellen. So wird die Wirtschaft wieder in den Kontext des Lebens der Gemeinschaft bzw. der Gesellschaft eingeordnet. In beiden Fällen weist die Fokussierung auf die menschenwürdige Arbeit auf eine wesentliche integrierende Verbindung, die viele religiösen Gemeinschaften – zweifellos die christlichen Kirchen – in ihrer Bedeutung in der Regel unterschätzt haben. Die Diskussion über menschenwürdige Arbeit ist für religiöse Gemeinschaften eine willkommene Herausforderung, erneut zu entdecken, daß das Recht auf Arbeit integraler Bestandteil des menschlichen Lebens und der menschlichen Würde innerhalb der Gemeinschaft ist. Wenn Armut und Ausschluß zu Recht als menschliche Anliegen bezeichnet werden, dann ist offensichtlich, daß es die Arbeit ist, die das Leben in grundlegender Weise aufrechterhält und für die Integration in die Gemeinschaft sorgt, was wiederum ein Gefühl der Würde bewirkt.

Zunehmende Ungleichheiten in der globalisierten Wirtschaft

Von diesen Überlegungen ausgehend gelangt Juan Somavia in vielen seiner Betrachtungen zu einer kritischen Beurteilung der gegenwärtigen Situation unter der globalisierten Wirtschaft oder dem globalen Markt. Ich muß hier nicht ins Detail gehen, denn dies ist allgemein bekannt und ein gemeinsames Anliegen. Der Prozeß der Globalisierung hat zu zunehmender Ungleichheit beigetragen. Zwar gibt es Wachstum, es ist jedoch ungleich verteilt. Der berühmte „Trickle-down-Effekt“ findet nicht statt, und es wird immer offensichtlicher, daß er schon aus strukturellen Gründen nicht stattfinden kann. Es handelt sich um einen Trugschluß.

Das Wirtschaftswachstum war in den meisten Fällen ein Wachstum ohne wachsende Beschäftigung, und dies führte zu struktureller Arbeitslosigkeit. Dies muß vor dem Hintergrund gesehen werden, daß der dominierende wirtschaftliche Rahmen auf einer strikten Trennung von Wirtschaft und Gesellschaft beruht; er negiert sogar, daß es eine solche Verbindung gibt. Arbeit erscheint lediglich als Kostenfaktor, der verringert werden muß, um die Umsatzrendite zu steigern. Die Aktien von Unternehmen, die Arbeitskräfte entlassen, steigen, und dies ist die zynische Ironie dieser Art von Wirtschaftssystem. Die Konsequenz ist weniger sinnvolle Arbeit und mehr Arbeit in der informellen Wirtschaft, die nicht in das formale wirtschaftliche

und soziale System integriert ist. Wenn es stimmt, daß es die Arbeit ist, die die Verbindung zwischen dem einzelnen und der Gesellschaft und zwischen der Wirtschaft und der Gesellschaft schafft, dann ist es nicht überraschend, daß die Reduzierung der Arbeit auf einen Kostenfaktor und die Schaffung einer Situation der strukturellen Arbeitslosigkeit zu einem Prozeß der Fragmentierung und Desintegration der Gesellschaft führt.

Krise der Legitimität

Die Unfähigkeit der Staaten, die Probleme der Arbeitslosigkeit und des Ausschlusses anzugehen, die Unfähigkeit der Regierungen, das umzusetzen, was in bezug auf grundlegende Rechte und insbesondere soziale, wirtschaftliche und kulturelle Rechte vereinbart und erreicht worden ist, war einer der wichtigsten Gründe für die Erosion der Legitimität von Regierungen. Es ist nicht allein die Tatsache, daß die Globalisierung der neuen Wirtschaft den Handlungsspielraum auf der Ebene nationaler Regierungen zunehmend einschränkt und die traditionellen Vorstellungen nationaler Souveränität aushöhlt. Tatsächlich stellt dies die Legitimität der staatlichen Strukturen in Frage, sei es auf lokaler, nationaler oder globaler Ebene.

Die Infragestellung der Legitimität der gegenwärtigen sozio-politischen und wirtschaftlichen Ordnung steht ganz am Anfang bei dem Versuch, das Konzept der menschenwürdigen Arbeit als entscheidenden Eintrittspunkt zur Wiederherstellung und Wiedererlangung dieses Gefühls der Legitimität zu formulieren. So verstandene Legitimität bezieht sich auf das Konzept der Rechte und die Verwirklichung grundlegender Rechte. Die Bemühungen um menschenwürdige Arbeit gehen jedoch weit über den traditionellen Ansatz der Arbeit als einem grundlegenden Recht hinaus, d.h. als Teil des grundlegenden Rechts auf Leben, wie das Recht auf Bildung, auf Sicherheit oder auf Ernährung. Das Konzept der Menschenwürde bezieht sich auf dieses Gefühl der Gemeinschaft, auf das, was nötig ist, um innerhalb der Gemeinschaft ein gutes und menschenwürdiges Leben zu führen. Diese Wahrnehmung der Menschenwürde wird durch Werte übertragen und zum Ausdruck gebracht, die ihre Wurzeln in der Kultur und in Religionen haben, und daher brauchen wir die Agenda für menschenwürdige Arbeit, um uns zu helfen, die Krise der Legitimität zu überwinden.

Sich widersprechende Werte

Angesichts der Krise der Legitimität aller Formen staatlichen Handelns wenden sich mehr und mehr politische Führer an die Glaubensgemeinschaften

und ihre Vertreter in der Erwartung, daß sie einen neuen Rahmen grundlegender Werte bereitstellen. Es wird erwartet, daß die Religion innerhalb des Systems eine bestimmte Aufgabe wahrnimmt, doch wie steht es um die Integrität der Religion in bezug auf ihre eigene Agenda? Die Frage stellt sich, in welchem Umfang und unter welchen Bedingungen religiöse und spirituelle Führer, die an ihre Gemeinschaften gebunden und ihnen gegenüber rechenschaftspflichtig sind, diesem Wunsch nach der Wiederherstellung von Legitimität nachgeben sollen. Inwieweit können sie dazu beitragen, diese Krise, diesen Konflikt zu lösen? Ich denke, ein solches Gespräch kann nicht beginnen, ohne gleichzeitig klar – und zwangsläufig in kontroversen Worten – die grundlegenden Werte zu benennen, auf denen das gegenwärtige Wirtschaftssystem aufgebaut ist.

Es ist nicht ein System ohne Werte, aber es hat eine verzerrte Vorstellung von Werten, denn Werte werden im wesentlichen auf das quantitativ Meßbare und insbesondere auf Währungseinheiten reduziert. Arbeit wird somit zu einem Kostenfaktor, und deshalb richtet sich der Wert eines Menschen im wesentlichen danach, was er oder sie sich als Verbraucher leisten kann. Die Kaufkraft bestimmt die Position und Möglichkeiten einer Integration oder des Ausschlusses in bezug auf die Gemeinschaft. Alle anderen Werte gelten als Frage der individuellen Präferenz oder Entscheidung ohne Bedeutung für die Kohärenz der Gesellschaft. Einige würden soweit gehen, daß sie nicht nur von einem Marktsystem, sondern von einer Marktgesellschaft sprechen. Dies bedeutet, daß die grundlegenden Werte, die dem Marktprozeß zugrunde liegen, zu den dominanten Werten der Gesellschaft geworden sind.

Gemeinschaftsethos und Spiritualität

Daher kann bei einer Auseinandersetzung der religiösen und spirituellen Führer mit den wichtigsten Akteuren innerhalb dieses wirtschaftlichen und sozialen Rahmens eine kontroverse Diskussion über die leitenden Werte nicht vermieden werden. Alle traditionellen Kulturen und Religionen haben ein Verständnis dafür, was für ein „gutes Leben“ und Würde erforderlich ist, d.h. ein Verständnis von Anstand. Arbeit mit dem Begriff „Anstand“ zu kombinieren, schafft die Verbindung zu den Konzepten, die integrale Bestandteile unserer Kultur und religiösen Traditionen sind. Die „weichen Werte“ der sozialen Gerechtigkeit, der Solidarität und Fürsorge, des Mitleids und der Großzügigkeit, die tief in kulturellen und religiösen Traditionen verwurzelt sind, müssen diese „harten“ und im wesentlichen quantitativen und monetären Werte ersetzen.

Das, was man als das Ethos einer bestimmten Gemeinschaft bezeichnen könnte, wird in kultureller und religiöser Form weitergegeben, und es ist dieses Ethos, das letztlich die Kohärenz der Gemeinschaft gewährleistet. Die unterschiedlichen Konzepte von Ethos, Spiritualität, Kultur und Religion beschreiben lediglich unterschiedliche Aspekte dessen, was von einer menschlichen Perspektive aus letztlich die Grundlage des Lebens einer Gemeinschaft ausmacht und über rein individuelle Interessen hinausgeht. Aus diesem Grund bin ich persönlich sehr skeptisch, was die Fokussierung auf religiöse und spirituelle Führer betrifft, da so eine Trennung von einem wesentlich umfassenderen und reicheren Gut kultureller Traditionen erfolgt, deren Spiritualität in ihren Gebräuchen, Lebensarten usw. verankert ist. Spiritualität ist letztlich das, was uns mit der Realität jenseits des eigenen Ich verbindet und die Verbindungen wiedererschafft, ohne die wir – als einzelne – zum Sterben verurteilt wären. Spiritualität findet seinen Ausdruck in unterschiedlichen Formen, durch unterschiedliche Verhaltensweisen und Sprachen und wird auf unterschiedliche Weise übertragen, doch letztlich ist es diese Realität, die wir erneut erfassen müssen und die bewußt aus der konventionellen wirtschaftlichen und sozialen Analyse ausgenommen wurde.

Globale Ethik

Ich bin überzeugt, daß die Zukunftsfähigkeit dieses globalen Systems auf dem Spiel steht, solange es die Anerkennung der Rolle von Werten, von Ethos, von Spiritualität und von der Kultur im täglichen Leben der Menschen ausschließt. Natürlich gibt es Bemühungen, etwas zu formulieren, was als „globale Ethik“ bezeichnet wird, indem aus den unterschiedlichen religiösen und kulturellen Traditionen die zentralen Werte herauskristallisiert werden, die miteinander kompatibel sind. Ich halte dies für ein sehr wichtiges Unterfangen, das wir uneingeschränkt unterstützen sollten. Es darf jedoch nicht nur ein erster Schritt sein. Denn letztlich wird es zu einer fundamentalen Grundlage werden, einer abstrakten Formel ethischer Konzepte, bei denen die Menschen kaum noch ein direktes Verhältnis zu dem inneren Ethos erkennen, in dem sie selbst verwurzelt sind.

Die Suche nach einer „globalen Ethik“ ist eher eine Bemühung, diesen Rahmen zu konzipieren, der es uns ermöglicht, die verschiedenen religiösen, spirituellen und ethischen Traditionen miteinander in Beziehung zu setzen. Er gibt uns sozusagen die hermeneutischen Schlüssel, die uns helfen, von einem Universum des ethischen Diskurses oder Wertediskurses in ein anderes Universum zu gelangen. So wie bei unseren verschiedenen Sprachen eine Kommunikation zunächst unmöglich erscheint, und es den Menschen in

einem Sprachuniversum unmöglich erscheint, mit Menschen in einem anderen Universum zu kommunizieren, gibt es doch Möglichkeiten der Übersetzung; so ist es auch bei den ethischen, kulturellen und spirituellen Universen. Sie sind nicht voneinander abgeschlossen, sie schließen sich nicht gegenseitig aus, und die Bemühungen um einen Rahmen grundlegender Wertekonzepte sollten uns helfen, Kommunikationsverbindungen zwischen den so unterschiedlichen und vielfältigen Universen zu schaffen, in denen wir verwurzelt sind.

Dialog der Kulturen

Wenn die globale Wirtschaft und das globale System der Staats- und Regierungsführung nachhaltig werden sollen, dann müssen sie den Forderungen Rechnung tragen, die jetzt von Seiten der sogenannten Zivilgesellschaft erhoben werden. Ich verstehe die Einführung des Konzepts der menschenwürdigen Arbeit als eine Bemühung mit dem Ziel, eine umfassendere Repräsentation der unterschiedlichen Ausdrucksformen der Zivilgesellschaft über die Gewerkschaften hinaus (die zweifellos weiterhin eine sehr wichtige Erscheinungsform der Zivilgesellschaft sind, sich jedoch nur auf ein Segment einer wesentlich größeren Realität beziehen) in den Wirkungskreis der IAO einzubringen.

Ich glaube, daß diese Prozesse, die von einigen als „Globalisierung von unten“ bezeichnet worden sind und die beispielsweise im Rahmen des Weltsozialforums in Porto Allegre zum Ausdruck gebracht wurden, im internationalen System mehr Anerkennung finden werden und finden sollen. Auf dieser Ebene der Zivilgesellschaft muß der echte Dialog der Kulturen stattfinden. Ein echter Dialog der Kulturen kann nicht am Rande des Weltwirtschaftsforums oder im Zusammenhang mit der Weltbank oder der Welt handelsorganisation stattfinden. Wir müssen es den unterschiedlichen Traditionen ermöglichen, sich unter ihren eigenen Bedingungen auszudrücken und nicht zu den Bedingungen einer Agenda, die maßgeblich von wirtschaftlichen und unternehmerischen Interessen dominiert wird. Daher meine Skepsis im Hinblick auf die Bemühungen, religiöse und spirituelle Führer in das Weltwirtschaftsforum einzubeziehen.

Denn es geht im wesentlichen um eine andere Logik. Die Logik der Kultur und des kulturellen Dialogs unterscheidet sich von der Logik des Marktsystems oder der Logik der Macht. Es ist die Integrität dieser Logik, die besser verstanden und dann von denen bekräftigt und geschützt werden muß, deren Hauptverantwortung darin besteht, die Kohärenz der Gemeinschaften aufrechtzuerhalten, in denen Menschen ihr Alltagsleben leben.

Wenn man wirklich in diesen Dialog der Kulturen und religiösen Traditionen eintritt, dann besteht die Aufgabe vor allem darin zu lernen, wie man mit der Vielfalt leben kann. Dies ist keine einfache Aufgabe, und bestimmt nicht für die Religionen und kulturellen Traditionen, die behaupten, sie hätten einen exklusiven Anspruch auf die Wahrheit, was beim Christentum, beim Judentum und beim Islam der Fall ist. Diese semitischen Religionen haben eine gemeinsame Tendenz zur Exklusivität. Daher besteht die Herausforderung hier darin, unsere eigene Vorstellung von Werten und grundlegenden spirituellen Einsichten zu transformieren, um Raum für unsere Begegnung mit anderen zu schaffen.

Dies ist wichtig, damit menschenwürdige Arbeit nicht nur ein Anspruch ist, eine Forderung in normativen Strukturen, sondern auch im Hinblick darauf, daß menschenwürdige Arbeit im Leben der Menschen verankert werden kann. Der Dialog der Kulturen ist absolut notwendig. Ich hoffe, daß die Zusammenarbeit zwischen der IAO und dem ÖRK dazu beitragen wird, eine Plattform für den Dialog der Kulturen und Religionen über menschenwürdige Arbeit zu schaffen.

TEIL II

SYNTHESE: KONVERGENTE ANSICHTEN ZUR MENSCHENWÜRDIGEN ARBEIT

Synthese der Beiträge verschiedener humanistischer, philosophischer, spiritueller und religiöser Traditionen

Materielle, neohumane und holistische Paradigmen als Triebkräfte von Entwicklungspolitiken

Die wichtigste Feststellung, die sich aus den Beiträgen der Teilnehmer ableiten läßt, die die Ansichten verschiedener humanistischer, philosophischer, spiritueller und religiöser Traditionen¹ zu den der IAO-Agenda für menschenwürdige Arbeit zugrunde liegenden Werten widerspiegeln, ist die, daß die spirituelle Dimension des Menschen bei der Formulierung und Durchführung internationaler öffentlicher Politiken, darunter die Agenda, einbezogen werden muß. Man hat den Eindruck, daß heute viele internationale Instrumente aus ethischer und moralischer Sicht in Frage gestellt werden. Die Diskussion über Fragen wie Arbeit, Beschäftigung, dauerhafte Existenzgrundlagen, Armut und soziale Ausgrenzung beruhte bisher vorwiegend auf einem „materiellen Paradigma“, das Löhne und Gehälter, die physische Qualität des Arbeitsplatzes, sozialen Schutz usw. umfaßt. Dies sind zweifellos wichtige Anliegen, die menschliche Existenz beinhaltet jedoch auch eine nichtmaterielle Dimension. Die Frage der Arbeit steht zwar im Mittelpunkt dessen, was Menschen als Lösung für die sozialen Probleme der Welt ansehen, die spirituellen Grundlagen, die dieser zentralen Bedeu-

¹ Grundlage dieser von Dominique Peccoud ausgearbeiteten Synthese sind die schriftlichen Beiträge und Vorträge von Sachverständigen und Gelehrten der folgenden Traditionen: humanistisch (unterschiedlicher Art), konfuzianistisch, hinduistisch-reformistisch (Arya-Samaj-Bewegung), die Internationale spirituelle Universität der Brahma Kumaris (im folgenden kurz Brahma Kumaris genannt), buddhistisch, jüdisch, christlich und muslimisch. Die geäußerten Auffassungen sind in keiner Weise als offizieller Standpunkt der IAO oder der Traditionen selbst zu verstehen. Die Teilnehmer äußerten sich als Privatpersonen.

tung der Arbeit in der Gesellschaft zugrunde liegen, werden jedoch nur selten angesprochen.

In seiner Eröffnungsrede auf der interreligiösen Begegnung stellte der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes, Juan Somavia, fest, daß es „unabdingbar (ist), daß die Welt sich bewußt wird, wie wichtig Werte und spirituelle Bezüge in der Politik und im Zusammenhang mit Menschenrechten und sozialen Fragen sind. ... Daraus ergibt sich die Bedeutung der Verbindung zwischen der Welt der Politik und dem internationalen System auf der einen Seite und auf der anderen Seite mit dem, was die unterschiedlichen spirituellen und religiösen Traditionen für die Werte und Hoffnungen der Gesellschaft und jedes einzelnen Menschen bedeuten.“ Für die IAO ist es wichtig zu wissen, wie die unterschiedlichen Traditionen Arbeit verstehen, und Parallelen zu den Werten und Zielen der Strategie der IAO zu ziehen. Dies wiederum ist ein „Segen“, da es der Agenda für menschenwürdige Arbeit eine gewisse Legitimität verleiht. In dieser Hinsicht bittet die IAO die verschiedenen Traditionen um Unterstützung bei der Frage, wie die moralische, ethische und spirituelle Dimension in die Diskussion über Arbeit und Leben einbezogen werden kann, auf der Ebene des einzelnen ebenso wie auf der Ebene der Gemeinschaft.

Der Mensch ist nicht nur ein materielles Wesen, er hat auch soziale, ethische und spirituelle Dimensionen und Bedürfnisse. Zwar ist es richtig, daß die Bilanz der Globalisierung im allgemeinen positiv ist, der materielle Fortschritt fiel jedoch sehr ungleichmäßig aus. Millionen von Menschen leiden unter Hunger und Arbeitslosigkeit und haben ein Einkommen von weniger als einem Dollar am Tag. Dieselbe Dualität existiert in der Arbeitswelt: In einigen Teilen der Welt haben Arbeitnehmer ein sehr hohes Niveau an materiellem Wohlstand erreicht, während es anderswo noch immer Sklaverei, Kinderarbeit, Zwangsarbeit und schwerwiegende Verletzungen von Menschenrechten gibt.

Das materielle Paradigma

In einigen Vorträgen, z.B. von Juan Somavia und Konrad Raiser, dem Generalsekretär des Ökumenischen Rats der Kirchen, wurde auf die Fragilität der wirtschaftlichen und finanziellen Globalisierung hingewiesen, was auf ihre unzureichende Legitimität und die Tatsache zurückzuführen ist, daß sie nicht ausreichend in moralischen oder ethischen Werten verankert ist. Das gegenwärtige Wirtschaftssystem basiert auf einer Verzerrung von Werten, wo Wert allein auf quantitative und monetäre Einheiten reduziert wird. Arbeit wird zu einem Kostenfaktor, der zum Vorteil der Kapitaleigner reduziert werden muß. Der Wert eines Menschen bestimmt sich im wesentlichen

anhand von Gewinnen oder seiner Rolle als Verbraucher. Oft ist es die Kaufkraft der Menschen, die über ihre gesellschaftliche Integration oder ihre Marginalisierung entscheidet. Wir leben „nicht nur in einem marktwirtschaftlichen System, sondern auch in einer marktwirtschaftlichen Gesellschaft“, und für die marktwirtschaftliche Gesellschaft nicht relevante Werte gelten als Privatangelegenheit. Auf dem Weltsozialforum von 2002 in Porto Alegre – der alternativen Tagung zur neoliberalen Globalisierung – sowie auf dem Weltwirtschaftsforum, das im selben Jahr in New York stattfand, wurde die Agenda für menschenwürdige Arbeit als Plattform für Dialog und eine reformierte Weltwirtschaft angesehen, die die Würde des Menschen, den einzelnen, die Familie, Nationen, Kulturen, die Umwelt usw. achtet. In dem Bemühen, Legitimität wiederherzustellen, wenden sich politische und wirtschaftliche Führer an die Glaubensgemeinschaften, um einen neuen Werterahmen zu erstellen.

Es ist die Kombination der Arbeit mit dem Begriff „Würde“, die eine Verbindung zwischen der Gemeinschaft und den kulturellen, ethischen, religiösen und spirituellen Werten schafft, die fester Bestandteil der Traditionen der Menschen sind (das Ethos oder die Spiritualität einer Gemeinschaft, was über die rein persönlichen und materiellen Interessen hinausgeht).

Bei der Kritik an diesem materiellen Paradigma sprachen sich die verschiedenen Teilnehmer der interreligiösen Begegnung für unterschiedliche Ansätze aus, von einem „neohumanen“ Paradigma bis zu einem klar „holistischen“ Paradigma.

Das neohumane Paradigma

Das neohumane Paradigma umfaßt im wesentlichen die Bemühungen mit dem Ziel, die Menschenrechte in die wirtschaftliche Entwicklung zu integrieren, das materielle Paradigma ist bei der Gestaltung der staatlichen Politik jedoch nach wie vor die Haupttriebkraft bzw. der Hauptbezugspunkt. Auf den ersten Blick könnte der Eindruck entstehen, die Agenda für menschenwürdige Arbeit entspreche dieser Art eines neohumanen Paradigmas; später werden wir jedoch sehen, daß dies nicht der Fall ist.

Ein oft gehörtes Argument lautet, daß unabhängig davon, welches universelle Recht vorgeschlagen wird, es für den regionalen oder nationalen kulturellen und religiösen Kontext weitgehend irrelevant ist. Die Einberufung einer Reflexionsgruppe, der unterschiedliche humanistische, philosophische, spirituelle und religiöse Traditionen angehören, ist insofern interessant, als sie verständlich macht, wie die Grundsätze der Agenda für menschenwürdige Arbeit von den Ideen, Geboten und Werten dieser Traditionen unterstützt und in ihnen verkörpert werden. Konrad Raiser befürwortete

zwar diesen Ansatz, zeigte sich jedoch skeptisch hinsichtlich der Bemühungen, religiöse und spirituelle Führer in das Weltwirtschaftsforum einzubeziehen. „Wir müssen es den unterschiedlichen Traditionen ermöglichen, sich unter ihren eigenen Bedingungen auszudrücken und nicht zu den Bedingungen einer Agenda, die maßgeblich von wirtschaftlichen und unternehmerischen Interessen dominiert wird.“ Für ihn unterscheidet sich die Logik des kulturellen oder interreligiösen Dialogs von der Logik der sozioökonomischen Agenden, die ihre Wurzeln im klassischen Marktparadigma haben.

Die Methodologie unseres Vorgehens besteht darin, Analogien zwischen den Grundsätzen humanistischer, philosophischer, spiritueller und religiöser Traditionen einerseits und den Urkunden der IAO andererseits aufzuzeigen, um die Rechte und Grundsätze bei der Arbeit tief in den unterschiedlichen soziokulturellen Rahmen zu verankern. Dies sollte andererseits die regionale und lokale Verwirklichung der globalen Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit stärken.

Diese Methodologie kann anhand eines Beispiels illustriert werden, das den schriftlichen Beiträgen zur Darstellung einer islamischen Perspektive zur menschenwürdigen Arbeit entnommen ist. Hier wird im Zusammenhang mit der Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit eine Analogie zwischen den islamischen Geboten und internationalen Instrumenten hergestellt. In Artikel 11a der Kairo-Erklärung der Menschenrechte (1990) heißt es: „Die Menschen werden frei geboren, und niemand hat das Recht, sie zu versklaven ...“ Und der Prophet erklärt in seiner Haji-Abschiedspredigt: „... und was eure Sklaven angeht, so gebt ihnen zu essen von dem, was ihr eßt, und kleidet sie, wie ihr euch kleidet.“ Dies ist ein weitreichendes Gebot mit dem Ziel, die materiellen Unterschiede zu überwinden, die die Ausbeutung des Menschen durch den Menschen perpetuieren². Dies könnte auch ein Vorbild für die Beziehungen zwischen freien Arbeitnehmern und Arbeitgebern sein! „Wenn ein ... Sklave zum Führer ernannt wird, hört auf ihn und gehorcht ihm ...“, sagt der Prophet. Die Tatsache, daß die Führungsrolle auf Frömmigkeit und guten Taten beruht und Sklaven oft aus anderen Regionen und Religionen stammen, verleiht diesen Worten große Bedeutung hinsichtlich der Frage der Diskriminierung. Dieses Konzept könnte Einfluß auf die Diskussion über die Frage haben, ob es Arbeitsmigranten gestattet werden sollte, in Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden eine Führungsrolle einzunehmen.

² Sämtliche in diesem Buch verwendeten Bezeichnungen wie „Mensch“ oder „Menschen“ sowie „er“ oder das Pronom „sein“ beziehen sich auf Menschen allgemein und somit auf Männer wie Frauen.

Was nun die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf betrifft, so besteht eine Analogie zwischen der Agenda für menschenwürdige Arbeit und der letzten Predigt des Propheten, wo er erklärt: „Ein Araber ist nicht vorzüglicher als ein Nichtaraber, noch ein Nichtaraber vorzüglicher als ein Araber; ein Schwarzer ist nicht vorzüglicher als ein Weißer noch ein Weißer als ein Schwarzer, außer durch Frömmigkeit. Ihr seid alle Kinder Adams.“ Dies ist eine offensichtliche und klare Grundlage für die Gleichbehandlung. Außerdem gibt es die schöne und bekannte Lehre von Ali, dem vierten Kalifen: „Die Menschen bestehen aus zwei Gruppen. Sie sind entweder deine Brüder im Glauben oder sie gleichen dir in der Schöpfung.“ Dies ist zweifellos ein Verbot der Diskriminierung jeglicher Art, und obschon es sich auf bestimmte Eroberungsfälle bezog, kann es auch auf den Bereich der Beschäftigung angewandt werden: Es ist unzulässig, wenn die Mitwirkung von Minderheiten in wichtigen verantwortungsvollen Positionen, z.B. im Bereich der Arbeitsbeziehungen (in Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden), eingeschränkt wird.

Der Versuch, Analogien aufzuzeigen zwischen den Rechten und Grundsätzen bei der Arbeit und den Werten, für die die unterschiedlichen Traditionen eintreten, kann sehr hilfreich sein. So haben einige muslimische Frauenbewegungen (von Marokko bis Indonesien) diese Methodologie angewandt und die Scharia auf eine Weise ausgelegt, die zur Förderung ihrer Anliegen besonders nützlich war.

Das holistische Paradigma

Die Einschränkung des neohumanen Modells ergibt sich daraus, daß das materielle Paradigma bei der Gestaltung der öffentlichen Politik noch immer den wichtigsten Bezugsrahmen und die wichtigste Triebkraft bildet, die durch das materielle Paradigma entstehenden Dilemmas jedoch nicht nur materieller Art sind. Einige sind vielmehr im wesentlichen moralischer und ethischer Art, z.B. die Frage, wie es möglich ist, daß so viele Menschen unter Hunger, Arbeitslosigkeit, Armut und Ausschluß leiden, wenn es gleichzeitig anderswo so viel Überfluß und wirtschaftlichen Wohlstand gibt, und soviel konsumiert wird. Der Weltgipfel für soziale Entwicklung hat sich nicht nur mit den materiellen Auswirkungen von Armut, sozialem Ausschluß und Arbeitslosigkeit befaßt, sondern auch mit der spirituellen Dimension dieser Fragen. Die Agenda für menschenwürdige Arbeit ist im wesentlichen das Ergebnis des Sozialgipfels, denn der IAO wurde bewußt, daß die Menschen erkannt haben, daß die sozialen Probleme von heute im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsleben und ihren tagtäglichen Erwartungen, Wünschen und Bedürfnissen stehen. Hinzu kommt, daß die Erwartungen und Hoffnun-

gen der Menschen eng mit ihren kulturellen, religiösen, spirituellen oder philosophischen Wertesystemen zusammenhängen.

Hinsichtlich des Dilemmas der Ungleichheit und des Ausschlusses von einem menschenwürdigen Leben und einer menschenwürdigen Arbeit verfolgt das holistische Paradigma einen radikaleren Ansatz, indem es über das materielle Paradigma hinausgeht. Aus materieller und wirtschaftlicher Perspektive ist der Mensch im Kollektiv ein Erzeuger von Waren, während er als einzelner seinen Lebensunterhalt verdient. Aus moralischer und spiritueller Sicht ist Arbeit auch ein Bereich für menschliche Kreativität und Selbstverwirklichung und ein Beitrag zum Gemeinwohl der Gesellschaft.

Dieses holistische Modell geht von der Annahme aus, daß der Mensch aus Bedürfnissen und Dimensionen besteht, die materiell, sozial, ethisch und spirituell/transzendent sind. Für die Brahma Kumaris „steht die Spiritualität im Mittelpunkt dessen, was den Menschen wirklich ausmacht. Im tiefsten Innern unserer Identität sind wir spirituell ... jeder von uns ist ein spirituelles Wesen“³. Dieser Ansatz setzt eine tiefgreifende Revolution der Werte bei den Entscheidungsprozessen voraus. Er strebt eine stärker holistisch ausgerichtete und wahrhaft transformatorische Betrachtungsweise der Frage der Arbeit an, indem er den Schwerpunkt auf die qualitativen Dimensionen der menschlichen Entwicklung und nicht lediglich auf deren quantitative (materielle) Dimensionen legt. Dieses Verständnis der Qualität geht über die materiellen Aspekte der Qualität hinaus, zu denen beispielsweise ein nicht verseuchter Arbeitsplatz, eine sichere Beschäftigung und ein Mindesteinkommen zählen.

Qualität durchzieht alle Aspekte der menschlichen Existenz. In der öffentlichen Politik wird in der Regel erklärt, die Menschen sollten zunächst ihre materiellen und erst dann ihre immateriellen Bedürfnisse erfüllen. Die Diskussion über Arbeit und Beschäftigung konzentriert sich im allgemeinen auf die quantitativen und materiellen Aspekte der Qualität. Natürlich wäre es illusorisch, sich auf die spirituellen oder ethischen Aspekte der Arbeit zu konzentrieren, ohne die Bedeutung der grundlegenden materiellen Bedürfnisse arbeitender Menschen zu berücksichtigen. Denn es ist klar, daß grundlegende Bedürfnisse wie Nahrung, Kleidung, Unterkunft, Gesundheit und Sicherheit erfüllt sein müssen, damit ein Mensch die ethische und spirituelle Dimension seines Lebens voll entwickeln kann. Daher haben wir gezögert, dem in verschiedenen Beiträgen gemachten Vorschlag zu folgen und dieses

³ Sogar in politischen Kreisen wurde die spirituelle Dimension als bedeutende Triebkraft angesehen. Angetrieben von ihrem spirituellen „Kern“ setzten Mahatma Gandhi, Nelson Mandela und Martin Luther King dem britischen Kolonialismus, der Apartheid und der Rassentrennung in den Vereinigten Staaten ein Ende.

alternative Modell als „spirituelles“ Modell zu bezeichnen; wir ziehen es vor, von einem holistischen Modell zu sprechen.

Folglich sind Quantität (materiell) und Qualität (zugleich materiell und spirituell) zwei Aspekte derselben menschlichen Realität und nicht zwei unterschiedliche hierarchische Elemente des menschlichen Lebens, die in einer bestimmten logischen Reihenfolge erfüllt werden müssen. Die Agenda für menschenwürdige Arbeit vertritt einen menschenbezogenen Ansatz: Sie nimmt insbesondere auf die Wünsche der Menschen im Hinblick auf die Arbeit Bezug, und es ist offensichtlich, daß diese Wünsche sowohl materieller wie spiritueller Art sind. Die Agenda stützt sich auf bestimmte nicht-materielle Werte wie „Arbeit ist keine Ware“, „der Mensch steht bei der Arbeit im Mittelpunkt“, den Wert der „Würde“⁴ und die Tatsache, daß Arbeit wichtiger als das Kapital ist und eine Quelle von Würde, familiärer Stabilität und Frieden darstellt. Im Bericht des Generaldirektors des Internationalen Arbeitsamtes, *Das Defizit an menschenwürdiger Arbeit verringern: Eine globale Herausforderung*⁵, wird erklärt: „... und überall geht es für alle Menschen bei der menschenwürdigen Arbeit darum, die menschliche Würde zu schützen“. Somit steht fest, daß Würde nach Ansicht der IAO nicht allein ein „roher“ materieller Wert ist, sondern auch nichtmaterielle Aspekte des menschlichen Lebens (wie Kreativität bei der Arbeit, ein erfülltes Familienleben und die Erziehung der Kinder) umfaßt. Internationale Erklärungen wie die von Dumbarton Oaks und die Erklärung von Philadelphia (beide 1944) verweisen ebenfalls auf die spirituelle Dimension: „Alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, haben das Recht, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben ... Alle innerstaatlichen und internationalen Pläne und Maßnahmen, insbesondere solche wirtschaftlicher und finanzieller Art, sollten unter diesem Gesichtspunkt beurteilt und nur gutgeheißen werden, soweit sie geeignet erscheinen, die Erreichung dieses Hauptziels zu fördern und nicht zu hindern“⁶.

Das holistische Paradigma kann einen wichtigen Beitrag zur Diskussion über die menschenwürdige Arbeit leisten. Jeder die Qualität der menschen-

⁴ „Würde“ kann als Ausdruck und Verwirklichung der menschlichen Würde an einem bestimmten Ort zu einem bestimmten Zeitpunkt beschrieben werden. Sie ist somit nicht eine einheitliche Norm und kann sich nach Person und Ort unterschiedlich darstellen; bei ihrer Anwendung besteht eine funktionelle Flexibilität.

⁵ Bericht des Generaldirektors, Internationale Arbeitskonferenz, 89. Tagung, Genf, 2001.

⁶ *Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation*, Erklärung von Philadelphia, 1944, Abs. II a) und b).

würdigen Arbeit betreffende Faktor sollte durch diese ethischen, moralischen, spirituellen und sogar religiösen Werte gefiltert und von ihnen beeinflusst werden. Bisher wurden nur einige dieser Werte berücksichtigt, und in der Regel nur innerhalb der Grenzen der Achtung und Verwirklichung der Menschenrechte. Die Agenda für menschenwürdige Arbeit wurde als eine Verwirklichung des „Rechtes auf Arbeit“ und als integraler Bestandteil sozialer, wirtschaftlicher und kultureller Rechte angesehen. Ein rechtsbasierter Ansatz befaßt sich mit der Gleichheit der Menschen und dem Schutz der menschlichen Würde. Wo dieser Ansatz keine Anwendung findet, haben Menschen möglicherweise keinen rechtlichen Status, was in der informellen Wirtschaft oft der Fall ist. Das grundlegendste Recht ist das Recht der Arbeitnehmer, sich zusammenzuschließen, sich zu vereinigen und einen Dialog und Verhandlungen zu führen. Menschenrechte sind jedoch nur eine Dimension. Bei den Gesprächen zwischen den unterschiedlichen Traditionen wurde betont, wie wichtig es ist, den Menschenrechtsansatz der Agenda für menschenwürdige Arbeit mit einem politischen oder befähigenden Ansatz zu kombinieren. Neben der Bildung, durch die Menschen in die Lage versetzt werden, ihre Rechte einzufordern und auszuüben, sind aktiv fördernde Maßnahmen erforderlich. Dabei wurde auf die große Zahl der Arbeitslosen, der landlosen Bauern und der Arbeitnehmer ohne rechtlichen Status hingewiesen.

Es ist zwar richtig, daß menschliche Werte wie Anstand, Würde, Gleichheit, soziale Gerechtigkeit, menschliche Sicherheit, Dialog, Freiheit und Solidarität in politische Grundsatzserklärungen aufgenommen worden sind, es wurde jedoch nur wenig getan, um diese Werte zu definieren und zu verwirklichen. Im materiellen Paradigma handelt es sich in der Regel nur um Worte, während sie im holistischen Paradigma einen „Zustand“ widerspiegeln (d.h. eine Person identifiziert sich mit diesen Werten). Wenn man den Standpunkt vertritt, die menschenwürdige Arbeit sei wichtig, um einen höheren Stand der menschlichen Würde zu erreichen, dann impliziert dies, daß Würde nicht allein ein materieller Aspekt des Lebens ist, sondern vielmehr ein Zustand, der die ganze Person in seinen materiellen, persönlichen, sozialen, moralischen und spirituellen Dimensionen erfaßt. Gleiches gilt für den Wert der Würde: Sie muß individuell und kollektiv selbst verwirklicht werden. Ähnliches gilt für den Begriff der Arbeit: Im holistischen Paradigma wird Arbeit nur dann wirklich zu „menschenwürdiger“ Arbeit, wenn sie ein Instrument zur menschlichen Transformation oder Selbstverwirklichung ist, im materiellen wie im ethischen oder spirituellen Sinn.

Ein gutes Beispiel für dieses Argument findet sich in einem Beitrag der hinduistischen Reformbewegung Arya Samaj, die sich klar für das holistische Paradigma ausspricht. Arbeit müsse im Zusammenhang mit einer

„Mission“ im Leben stehen, um dessen spirituelle Dimension zu gewährleisten (zu diesem Zweck wurde von den alten Weisen die soziale Einrichtung des Varna-Ashram geschaffen). Alle Gedanken und Handlungen vollziehen sich im Rahmen einer bestimmten Mission (z.B. der Mission zur Förderung von Gerechtigkeit oder der Mission zur Schaffung von Wohlstand zur Beseitigung von Armut) und sollten zu einem Gebet an das Göttliche werden. In dieser Tradition steht eine Kultur der menschenwürdigen Arbeit in engem Zusammenhang mit einer Mission, die Menschen weniger selbstsüchtig, sozialer und „bis zum Rand gefüllt mit Arbeit“ (die Bedeutung von *ashrama*) macht. Die Arbeit wird somit jenseits eines bloßen materiellen Paradigmas in das weitere Spektrum der Mission eingeordnet: losgelöstes Handeln, das zum transzendenten Endziel des menschlichen Lebens führt, nämlich Glückseligkeit mit allen menschlichen Wesen und dem gesamten Universum. Ein weiteres Beispiel aus der buddhistischen Tradition ist die Sarvodaya-Shramadana-Bewegung in Sri Lanka, die gemeinschaftliche Bemühungen auf örtlicher Ebene unterstützt. Das spirituelle Ziel der Bewegung ist „eine globale Transformation des menschlichen Bewußtseins“, die erforderlich ist, um „die Menschheit dem Frieden und der Gerechtigkeit näher zu bringen“, wo sich Beziehungen auf der Grundlage religiöser und spiritueller Werte wie Großzügigkeit und Liebe entwickeln, im Gegensatz zu Gewalt in Gedanken, Worten und Taten.

Die Politik muß daher das holistische Paradigma unter Berücksichtigung und Förderung der subtileren Ebenen der menschlichen Existenz entwickeln, auch wenn konkreten qualitativen Verbesserungen der Arbeits- und Lebensbedingungen nach wie vor größte Bedeutung zukommt. Das Konzept der menschenwürdigen Arbeit muß in der Weise angegangen werden, daß die gegenwärtige Diskussion von der rein materiellen Ebene losgelöst wird und auch die spirituellen, ethischen und religiösen Dimensionen der menschlichen Existenz einbezieht. In diesem Kontext sollten die unterschiedlichen Traditionen im Rahmen eines stärker holistisch ausgerichteten Diskurses in die Gestaltung der Grundsatzpolitik der IAO im Bereich der menschenwürdigen Arbeit einbezogen werden.

In einem weiteren Artikel der Arya-Samaj-Bewegung wird erklärt: „Die Aufgabe der IAO besteht daher darin, spirituelle Werte in der allgemeinen Arbeitskultur zu verankern und sie so zu einer Kultur der menschenwürdigen Arbeit zu machen. Wir haben hier ein sehr starkes spirituelles Paradigma in bezug auf menschenwürdige Arbeit, das gegenüber dem gegenwärtigen globalen, neoliberalen Wirtschaftsparadigma der Deregulierung, Privatisierung und Flexibilisierung, des Konsumdenkens und der freien Marktwirtschaft, in dem Gewinne, Kapital und Reichtum vor Menschen Vorrang haben, sehr kritisch eingestellt ist.“ In der Soziallehre der katholi-

schen Kirche findet sich ebenfalls ein klarer Verweis auf das Wirtschaftssystem: „Wird das Wirtschaftsleben so organisiert, daß die menschliche Würde der Arbeitnehmer beeinträchtigt oder ihre Handlungsfreiheit eingeschränkt wird, dann zögert die Kirche nicht, eine solche Wirtschaftsordnung als ungerecht zu beurteilen, selbst wenn sie eine große Menge an Gütern produziert. In diesem Sinne kann man mit Recht von einem Kampf gegen ein Wirtschaftssystem sprechen, das die absolute Vorherrschaft des Kapitals und des Besitzes der Produktionsmittel über die freie Subjektivität der Arbeit des Menschen festhalten will.“

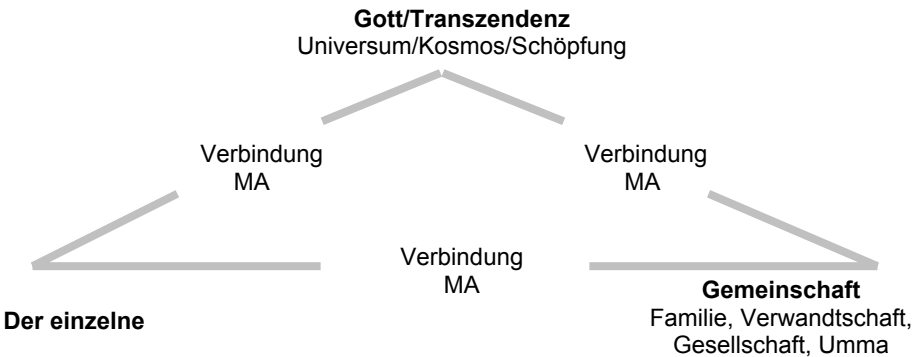
Mahatma Gandhi sprach sich für eine „Produktion durch die Massen“ anstelle von „Massenproduktion“ und für eine „Kultur der Arbeitsamkeit“ (industrious culture) anstelle einer „Industriekultur“ (industrial culture) aus. Bezugnehmend auf den Kontext der Schaffung von mehr Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten spricht sich ein afrikanisch-muslimischer Beitrag für den Abbau oder die Beseitigung landwirtschaftlicher Subventionen (durch die Europäische Union oder die Vereinigten Staaten) aus, da sie die afrikanischen Farmer daran hindern, ihren Lebensunterhalt zu verdienen, denn sie müssen mit Produkten konkurrieren, die zu einem Preis deutlich unter ihren Produktionskosten verkauft werden. Die Subventionen „töten Farmer überall in Entwicklungsländern.“ Was bedeutet dann in einem solchen Kontext „die Schaffung von mehr Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten?“

Werte, Rechte und Politiken

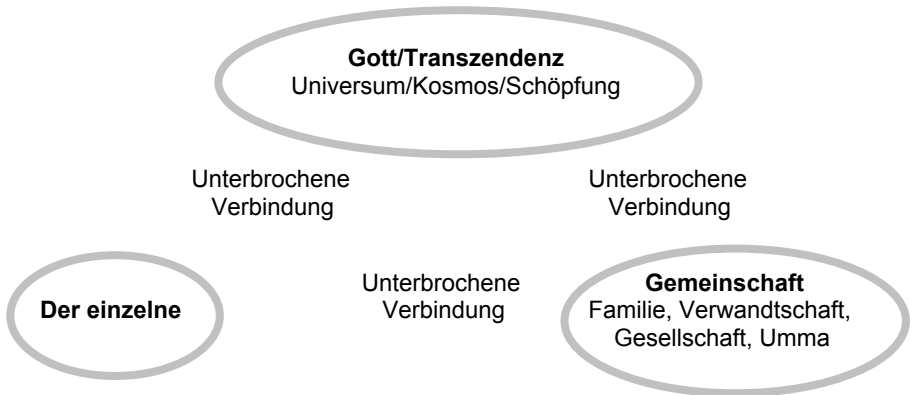
Die unterschiedlichen Traditionen messen der Arbeit einen vorrangigen und positiven Wert bei, was sich auf das Konzept des göttlichen „Aufrufs“ zur Arbeit stützt. Die Traditionen sprechen von der Arbeit gemäß ihrer objektiven Dimension (das Ergebnis oder Endprodukt der Arbeit) und ihrer subjektiven Dimension (der Arbeitnehmer als Subjekt der Arbeit, der sein Menschsein durch Arbeit ausdrückt und entwickelt). Dies bedeutet, daß der Arbeitnehmer zunächst ein menschliches Wesen ist und somit Vorrang vor der Arbeit und ihren Produkten hat. Dies wird als das „Primat des Menschen über die Arbeit“ bezeichnet.

Die Arbeit als typische menschliche Tätigkeit weist drei Dimensionen auf: Die persönliche (Selbstverwirklichung), die soziale (Arbeit als Brücke zwischen dem einzelnen und der Gesellschaft) und die spirituelle oder transzendente Dimension (ein Mittel zum Erreichen des Zustands der Glückseligkeit mit dem Universum, dem Königreich oder Nirwana). Diese drei Dimensionen sind die drei Eckpunkte eines Dreiecks, bestehend aus dem einzelnen,

der Gemeinschaft und dem Kosmos (Gott). Die menschenwürdige Arbeit (MA) kann als die Verbindung dieser drei Eckpunkte angesehen werden, wie nachfolgend dargestellt:



In einem zweiten Dreieck sehen wir, daß bei einem Mangel von Arbeit (Arbeitslosigkeit) oder einer menschenunwürdigen Arbeit die Verbindung zwischen den drei Eckpunkten des Dreiecks unterbrochen ist. Die drei Eckpunkte schließen sich dann gegenseitig aus: von sich selbst, von der Gemeinschaft und von der kosmischen Dimension. Dies kann der Fall sein bei unzureichenden Beschäftigungschancen, ungenügendem sozialen Schutz, der Verweigerung von Rechten bei der Arbeit und bei einem unzureichenden sozialen Dialog. So läßt sich die Bedeutung der Kluft errahnen, welche die Welt, in der wir arbeiten, von der Möglichkeit der Menschen, ein besseres, menschenwürdigeres Leben zu führen, trennt.



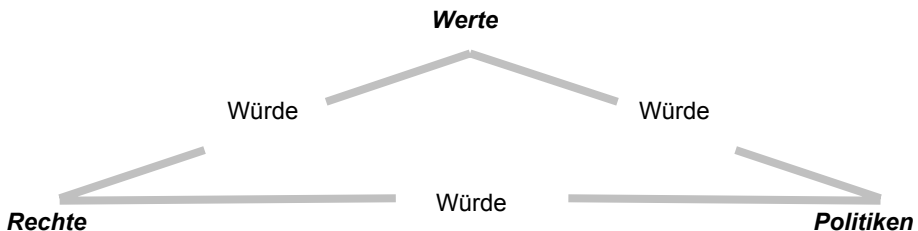
Die unterbrochene Verbindung führt zu einem dreifachen Ausschluß:

- Erstens kann Arbeitslosigkeit oder menschenunwürdige Arbeit einen Menschen daran hindern, seine natürliche Würde zum Ausdruck zu bringen, was zu Selbstentfremdung führt. In extremen Fällen kann eine solche Verweigerung der Würde zu Erniedrigung und Dehumanisierung führen. Es handelt sich im wesentlichen darum, daß Arbeit als Kostenfaktor dem Kapital unterworfen wird, was in der industriellen Revolution begann, sich in der gegenwärtigen Marktgesellschaft fortsetzt und zu Ausgrenzung und zur Disintegration des Heims, der Familie, verwandtschaftlicher Beziehungen und der Gesellschaft führt. Dies zeigt sich an den Ausgeschlossenen in unseren Gesellschaften: Migranten, landlose Bauern, Arbeitslose und Menschen, die keinen rechtlichen Status haben und in der Regel in menschenunwürdigen Arbeitsverhältnissen, vor allem in der wachsenden informellen Wirtschaft, tätig sind. Ihnen wird Achtung, Würde gegenüber anderen und ein Platz in der Gesellschaft vorenthalten.
- Zweitens ein Ausschluß von der kosmischen, transzendenten Dimension, was bedeutet, daß das heiligste Element negiert wird. So ist es beispielsweise möglich, das ein Kind, obwohl es als das kostbarste Geschenk Gottes und der Schöpfung angesehen wird, zu einem Opfer einer der schlimmsten Formen von Ausgrenzung oder Ausbeutung wird und sich daher niemals in den Kosmos integriert fühlt.
- Drittens kann ein Ausschluß auf der individuellen Ebene zu einem Ausschluß einer ganzen Gemeinschaft führen: z.B. Gruppen, die in extremer Armut leben, Dalits (landlose Bauern und Zwangsarbeiter). Ganze Gruppen können von der größeren Gemeinschaft ausgeschlossen werden und ihrer Würde und Achtung beraubt sein, oder ihnen wird die Erfahrung der Einheit mit der Schöpfung vorenthalten.

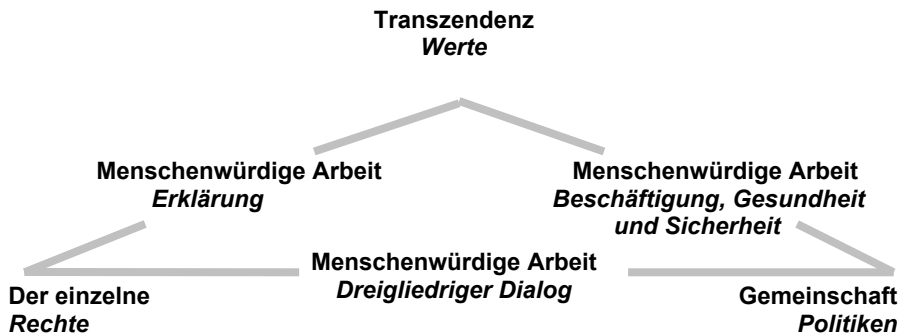
Für eine solche Gemeinschaft gibt es dann keine sinnvolle Zukunft mehr: Ist die Verbindung zwischen einer Gruppe einzelner Menschen und der Gemeinschaft und zwischen ihnen und Gott oder dem Universum zerbrochen, gibt es keine gemeinsamen Werte und Verbindungen mehr zwischen der Gesellschaft als Ganzes mit dem Universum oder dem Göttlichen. Die durch einen Mangel an menschenwürdiger Arbeit hervorgerufene Krise steht auch im Zusammenhang mit der Umweltkrise. Die Umwelt wird nicht mehr als ein Geschenk wahrgenommen, das es zu schützen gilt, und die Entwicklung weist keinen transzendentalen Sinn mehr auf, was letztlich dazu führt, daß man nur für die gegenwärtige Generation Sorge trägt.

Zur Wiederherstellung der Verbindung, zur Durchbrechung des Ausgrenzungszyklus und zum Wiederaufbau integrierter Beziehungen innerhalb

des Dreiecks müssen wir die menschenwürdige Arbeit fördern. Die Verwendung des Begriffs „menschenwürdige Arbeit“ ist von sich aus positiv und ermächtigend, da auf ausgegrenzte Menschen aus der Perspektive ihrer natürlichen Würde (und nicht aus der Sicht dessen, was ihnen fehlt, z.B. Ernährung, ein Einkommen, ein Arbeitsplatz oder Grund und Boden) Bezug genommen wird. Eine Strategie der menschenwürdigen Arbeit muß sich auf Werte stützen, und diese Werte müssen in einem grundsatzpolitischen Ansatz und einem auf Rechten beruhenden Ansatz zum Ausdruck kommen. Die Politiken zielen darauf ab, Menschen zur Ausübung ihrer Rechte zu befähigen. Die Rechte sind dann das Ergebnis, die Frucht der Politik: So wird in Indien das Recht auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung durch die Politik der „reservierten Quoten“ umgesetzt. In diesem grundsatzpolitischen Ansatz wird Bildung als das Hauptziel angesehen, da die Bildung jungen Menschen Werte wie Würde, Liebe, Gerechtigkeit, Dienstbereitschaft und Rechenschaftspflicht vermittelt, die dann in deren Arbeit integriert werden können. Rechte sind auch der Ausgangspunkt, die grundlegende Forderung, die dieser Politik zugrunde liegt. Das verfassungsmäßige Recht der Gleichheit aller indischen Bürger ist somit die Forderung, die Grundlage der Politik der reservierten Quoten ist. Dies erlaubt uns, ein zweites Dreieck zu zeichnen: Werte, Politiken und Rechte, wobei die *Würde* die Verbindung zwischen den drei Eckpunkten darstellt (siehe Abbildung).



Dieses zweite Dreieck kann dann auf das erste Dreieck gelegt werden, was zu folgendem Ergebnis führt:



Werte nehmen auf eine spirituelle, transzendente Dimension Bezug; sie werden von einzelnen gewählt und innerhalb einer Gemeinschaft als ein grundlegendes Menschenrecht zum Ausdruck gebracht⁷. Sie sind Grundlage der Politik, und zwar unabhängig davon, ob dies verdeckt ist oder ausdrücklich erklärt wird.

Rechte entscheiden maßgeblich über die Anerkennung eines Menschen oder einer Gruppe durch die größere Gemeinschaft, und sie bestimmen ihre Beziehungen zur Gemeinschaft. Neben dem neo-utilitaristischen Konzept des Rechts spiegeln Rechte gemeinsame herkömmliche Werte der Gemeinschaft wider; sie müssen daher in der Gemeinschaft durch Politiken gefördert, umgesetzt und verteidigt werden.

Politiken betreffen die ganze Gemeinschaft; sie sollten die konkrete Umsetzung der gemeinsamen Werte sein; sie schaffen neue Rechte und verteidigen bereits bestehende; außerdem können sie Werte durch Anreize fördern.

Die Agenda für menschenwürdige Arbeit beruht somit durch ihre strategischen Ziele offenbar auf einem dreigliedrigen Ansatz von Werten, Rechten und Politiken:

- Die Förderung der *Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit*, 1998, hat ihre Wurzeln in universell anerkannten Werten, die in Form von Rechten umgesetzt werden müssen.
- Die Entwicklung von *Beschäftigung und Sicherheit* bei der Arbeit ist ein Beispiel für Werte, die für Politiken als Leitbilder dienen.

⁷ Siehe die *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte*, Artikel 18. „Jeder hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit; dieses Recht schließt die Freiheit ein, seine Religion oder Überzeugung zu wechseln, sowie die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung allein oder in Gemeinschaft mit anderen, öffentlich oder privat durch Lehre, Ausübung, Gottesdienst und Kulthandlungen zu bekennen.“

- Der *Dreigliedrige Dialog* ist der beste Weg zur Artikulierung des Verhältnisses zwischen einzelnen oder ihren Vertretern in Untergruppen (Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer) und der ganzen Gemeinschaft zur Förderung von Rechten durch die richtigen Politiken.

Aus den genannten Gründen nehmen alle Traditionen eine kritische Haltung gegenüber dem gegenwärtigen globalen, neoliberalen, wirtschaftlich-materiellen Paradigma des Konsumdenkens und der Marktwirtschaft ein, in dem Profite, Kapital, Wohlstand und Aktien wichtiger sind als der Mensch. An dieser Kritik wird auch verständlich, warum sich die Traditionen nachdrücklich für die ethische Komponente der Arbeit einsetzen, die definiert werden kann als Verantwortung des einzelnen in seiner Arbeit und gegenüber anderen am Arbeitsplatz, in der Familie und der größeren Gemeinschaft, wie in der Agenda für menschenwürdige Arbeit dargestellt.

Konvergente Ansichten verschiedener Traditionen

Im folgenden werden fünf Standpunkte dargestellt, die den meisten Traditionen gemein sind.

1. *Die verschiedenen Traditionen bewerten Arbeit positiv, auf der Grundlage eines göttlichen oder ethischen Aufrufs zur Arbeit*

Keine Tradition zeichnet ein schlechtes oder negatives Bild der Arbeit. Arbeit wird nicht als notwendiges Übel, als Strafe oder Erniedrigung angesehen. Man sollte sich aber bewußt sein, daß die Fehlinterpretation einer religiösen Tradition Ursache für ein verzerrtes Paradigma der Arbeit sein kann. Diese Verzerrung wird in einem Beitrag einer brasilianischen Theologin dargestellt. Sie erklärt, daß die sozialen und wirtschaftlichen Ungleichheiten in Lateinamerika ihren Ursprung in einem falschen Verständnis der Arbeit haben. Eine soziale Gruppe (die Eingeborenen) mußte ihren Wert durch die Arbeit nachweisen, während die andere Gruppe (die Europäer und Christen) ihren menschlichen Wert durch Geburt oder Konfession bereits ererbt hatte. Diese Verzerrung beruht auf einem falschen Verständnis der Beziehung zwischen Arbeit und Wert: Ein Mensch ist das, was er zu produzieren in der Lage ist; der Wert eines Menschen richtet sich nach seiner Arbeit. Dieser Sicht liegt die Zweiteilung zwischen Körper und Seele zugrunde, wobei die Seele Vorrang vor dem Körper hat, was zur Akzeptanz von harter Arbeit oder sogar von Zwangsarbeit führt, da der „sündige Körper“ durch die Arbeit kasteit und die Seele erhöht wird. Arbeit wurde als

Mittel zur Überwindung der Sünde dargestellt, und eine afrikanische oder indigene Abstammung implizierte Sündhaftigkeit. Wenn jemand hart genug arbeitet, wird er von Gott belohnt (die Wohlstandstheologie der pfingstlichen Kirchen). Die niedrige Stellung der Frauen wurde auf ihre „Abstammung von Eva“ (in der Schöpfung an zweiter, beim Sündenfall jedoch an erster Stelle) zurückgeführt. Dies verurteilte Frauen zur Arbeit im Haushalt oder zu minderwertigen, repetitiven Tätigkeiten, und es führte zu einer negativen Einordnung von Arbeit als Strafe, als unangenehm und entfremdend.

Arbeit galt nicht als etwas, was dem Menschen Würde verleiht, sondern als etwas, was ihm seine Menschlichkeit nimmt. Man muß den Begriff der Arbeit vom Begriff der Strafe trennen. Gott machte Mann und Frau zu Hütern des Gartens Eden, und diese Aufgabe impliziert die Fähigkeit, in kreativer Weise Dinge zu verwandeln und zu verändern. Mann und Frau wurden als Arbeiter erschaffen. Diese der Menschheit übertragene Verantwortung und Pflicht ist nicht eine Strafe, sondern ein Mittel zur Teilhabe an Gottes schöpferischer Kraft. Die große Herausforderung besteht daher darin, eine tiefverwurzelte kulturelle Fehleinschätzung der Arbeit zu ändern.

Arbeit kann als jede Art produktiver Tätigkeit definiert werden, körperlicher, intellektueller, künstlerischer oder spiritueller Art (z.B. Meditation). Selbst in der buddhistischen Tradition gibt es eine starke Betonung des Wertes der von allen verrichteten Arbeit, selbst der der Mönche. Beim Buddhismus geht es daher keineswegs nur um eine „in sich versunkene Meditation.“ Die letzten Worte des Buddha lauteten: „Strebt weiter, bemüht euch.“

Als grundlegende Dimension des täglichen Lebens weist Arbeit somit eine zutiefst positive und schöpferische Dimension auf, die in den meisten Traditionen mit dem Schöpfer verbunden ist. In der christlichen Tradition heißt es, daß der Mensch aufgefordert ist, durch Arbeit die Schöpfung Gottes zu vervollständigen, während in der jüdischen Tradition der Wert der Arbeit durch die Begriffe *melakhah* (Boten Gottes oder Engel im Dienste Gottes) und *avodah* (Gottesdienst und auch die Mitwirkung des Menschen bei der Vervollständigung von Gottes Schöpfung) betont wird. Außerdem haben Mann und Frau als Mitschöpfer nach dem ursprünglichen göttlichen Gebot im Buch Genesis eine Pflicht zur Arbeit: durch Arbeit die Schöpfung zu vervollständigen („macht euch die Erde untertan“). Auch in der Arya-Samaj-Bewegung wird Arbeit als göttliches Gebot und als Instrument gesehen, um Gott treu zu sein oder um, wie es in den jüdischen und christlichen Traditionen ausgedrückt wird, den Schöpfer zu lobpreisen. Dieses Thema wird im katholischen Beitrag weiter ausgeführt (siehe Teil III).

Die positive Einschätzung der Arbeit beruht auf der Vorstellung, die von Muslimen, Christen und Juden ausdrücklich geteilt wird und sich auch in der Arya-Samaj-Tradition findet, daß Gott – oder der Schöpfer – der

Archetypus des Arbeiters ist. Arbeit ist Ausdruck der göttlichen Liebe. Es ist Gott selbst, der arbeitet, und die menschliche Arbeit ist nicht die Folge des Sündenfalls, sondern vielmehr eine Fortsetzung dieser göttlichen Tätigkeit⁸. Dies kann in Bezug gesetzt werden zum christlichen Verständnis der göttlichen Wirtschaft, d.h. der ununterbrochenen Tätigkeit Gottes, durch die er die Menschheit und das Universum erschafft, unterhält und rettet: Ein Beispiel hierfür sind die 30 Jahre des „verborgenen Lebens“ von Jesus als Zimmermann. Alle Traditionen anerkennen somit die Würde und den ehrenhaften Charakter der Arbeit⁹, die für das menschliche Wesen von fundamentaler Bedeutung ist. Es ist die Absicht Gottes in der Schöpfung, und dies ist die Grundlage dieses Aufrufs zur Arbeit. In der islamischen Tradition ist Arbeit (im Gegensatz zu Wucher) die einzig legitime Grundlage für Reichtum und Besitz. In der buddhistischen Tradition ist der Ashram ein Ort, wo jeder arbeitet und die Würde der Arbeit gelebt und praktiziert wird: Dieselbe Vorstellung der Würde der Arbeit in der Gemeinschaft findet sich in der Doktrin von Johannes Calvin – harte Arbeit wurde als Tugend angesehen.

2. *Arbeit ist grundlegender Ausdruck der inneren menschlichen Würde, die spirituelle und materielle Dimensionen aufweist*

In allen Traditionen steht menschenwürdige Arbeit im Zusammenhang mit der Würde von Mann und Frau, mit seiner oder ihrer Fähigkeit, einen Lebensunterhalt zu verdienen und ein Leben in seiner ganzen Fülle zu führen. Arbeit sollte dem Arbeitnehmer Erfüllung bringen und ihm Würde verleihen, und dies ist mehr, als lediglich einen für das Überleben notwendigen Mindestlohn zu erhalten. Nach dem holistischen Paradigma ist der Mensch in seiner Gesamtheit ein Wesen mit materiellen, sozialen, psychologischen und spirituellen Bedürfnissen, und die menschenwürdige Arbeit sollte den Erwartungen des Arbeitnehmers auf allen diesen Ebenen Rechnung tragen. Eine solche Arbeit ermöglicht es einem Menschen, sich selbst als „vollständiges menschliches Wesen“ zu verwirklichen, Fähigkeiten, die eigene Persönlichkeit, Weisheit und Potential zum Ausdruck zu bringen und zu entwickeln und – nach eigener Entscheidung – eine Familie zu gründen, Kinder zu erziehen und sich am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen. In diesem Sinne kann Arbeit nicht mit Grund und Boden oder mit Kapital

⁸ Dieser Glaube wird von Moslems nicht geteilt, die Arbeit nicht als Fortsetzung der göttlichen schöpferischen Tätigkeit oder als Mitwirkung daran ansehen, und für die der Mensch wegen der absoluten Transzendenz Gottes nicht als Mitschöpfer bezeichnet werden kann.

⁹ In der Arya-Samaj-Tradition bedeutet *Arya* edler Arbeiter.

verglichen werden. Daher hat Calvin aufgrund des Briefs von Paulus an die Thessaloniker diejenigen verurteilt, die von unverdientem Einkommen leben, und alle Formen von Arbeit gelobt (häusliche Arbeit ebenso wie eine gewerbliche Tätigkeit).

Menschenwürdige Arbeit ist somit ein Mittel für Selbsterziehung und Fortschritt in einem globalen Kontext, durch die ein Mensch seine Berufung im Leben verwirklichen kann. In vielen Traditionen wird erklärt, daß Menschen durch Arbeit den Gaben und Talenten, die ihnen mitgegeben oder vom Schöpfer in göttlicher Weise verliehen wurden, Ehre erweisen. Außerdem wird anerkannt, daß alle Männer und Frauen als Hüter dieser Talente aufgefordert sind, diese latenten Fertigkeiten und Fähigkeiten zum Blühen zu bringen. In den verschiedenen christlichen Traditionen (z.B. in der katholischen und der reformiert-protestantischen Tradition) ist der Mensch aufgefordert, zu arbeiten und sich zu bemühen, zum „Bild und Gleichnis Gottes“ zu werden¹⁰. Dieses Konzept wird auch in der konfuzianischen Tradition hervorgehoben, da dort die Ansicht vertreten wird, daß jeder Mensch moralisch verpflichtet ist, „unablässig auf die eigene Vervollkommnung hinzuwirken und die Keime des inneren moralischen Potentials zum Blühen zu bringen.“ Dieses Thema wird im konfuzianischen Beitrag weiter ausgeführt (siehe Teil III).

Die meisten Traditionen vertreten die Auffassung, daß unser Leben nicht nur durch unsere eigenen Bemühungen gestaltet wird, sondern daß es auch ein Geschenk Gottes, des Göttlichen, des Transzendenten ist. In der jüdischen und christlichen Tradition bedeutet der Sabbat oder Sonntag eine Unterbrechung der Arbeit, und dies ist eines der wichtigsten Gebote. Der Sabbat impliziert, daß das Leben nicht nur aus Arbeit besteht und daß das, was wir herstellen, eine Kombination aus menschlicher Arbeit, menschlichen Bemühungen und göttlicher Gnade ist.

Die persönliche Würde des Menschen kann auch im Familienleben, in der Religion, in der Kunst, der Freizeitbeschäftigung, der Musik und der Literatur zum Ausdruck kommen. Menschen, die nicht arbeiten können, z.B. Kinder, Behinderte, ältere Menschen und Kranke, dürfen nicht ihrer natürlichen Würde beraubt werden. Für arbeitsfähige Menschen ist Arbeitslosigkeit oft entmenslichend, und die wachsenden Arbeitslosenzahlen sind eine menschliche Tragödie. Daher sehen alle Traditionen die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Schaffung von mehr Arbeits- und Einkommensmöglichkeiten als eine Priorität.

¹⁰ Der Mensch wurde nach dem „Bild und Gleichnis Gottes“ geschaffen (Genesis 1:27): Durch seine Arbeit entspricht er der Aufforderung Gottes, dieses Bild zu verwirklichen, geleitet vom *Geist* Gottes.

Männer und Frauen sind Subjekte der Arbeit, was bedeutet, daß alle ihre Tätigkeiten, auch ihre Arbeit, dazu dienen müssen, ihre Menschlichkeit zu verwirklichen. In diesem Sinne gehen alle Traditionen vom sogenannten subjektiven Aspekt der Arbeit aus. Dieses Konzept impliziert, daß der Mensch bei der Arbeit im Mittelpunkt steht und in dieser Hinsicht eine Vorrangstellung hat. Als Subjekt der Arbeit sollte der Mensch nie der Arbeit oder dem Kapital untergeordnet werden. Das menschliche Schaffen, seine Mühe und seine Arbeit sollten daher nie auf das materielle Ergebnis (die objektive Dimension der Arbeit) reduziert und nie als Ware oder bloßer Produktionsfaktor angesehen werden. „Wir sind zunächst Menschen und erst dann Arbeiter“ (Brahma Kumaris). Dies bedeutet, daß die Würde des Menschen jedem Menschen innewohnt und Vorrang vor der Arbeit hat. Tatsächlich sollte die Arbeit unsere Würde zum Strahlen bringen. Arbeit darf nicht überbewertet werden, indem sie als absolute Quelle der menschlichen Würde angesehen wird, denn sonst lassen wir uns auf das verzerrte Paradigma ein, demgemäß der Wert oder die Würde eines Menschen durch Arbeit verdient werden muß und im Verhältnis zur Produktivität, zum Niveau, zur Art, zum Ergebnis oder zum Erfolg dieser Arbeit steht. In einem Bericht wurde auf bestimmte Folgen einer solchen Einstellung innerhalb der protestantischen Tradition hingewiesen: Auf protestantischen Gräbern waren früher oft die Worte „Arbeit war sein Leben“ eingraviert; Betteln war verboten, und Menschen wurden mit Zwang zur Arbeit geschickt (d.h. erzwungene Arbeit).

Das Primat des Menschen über Arbeit in dem Sinn, daß der Wert des Menschen Vorrang hat vor der Arbeit, die er ausübt, und davon unabhängig ist, impliziert eine scharfe Kritik am Kastensystem. In verschiedenen Beiträgen, insbesondere von der buddhistischen Tradition und von Brahma Kumaris, jedoch auch von der Arya-Samaj-Bewegung, wird das Kastensystem offen in Frage gestellt. Nach diesem System ist die Art der Arbeit, die ein Mensch verrichtet, ein durch Geburt bestimmtes Zeichen für eine privilegierte oder untergeordnete Stellung (die Kaste der Brahmanen ist von allen manuellen Tätigkeiten befreit, während die niedrigsten Arbeiten von den Dalits oder „Unberührbaren“ verrichtet werden müssen). In diesem System wird Arbeit willkürlich durch die Geburt auferlegt, und oft werden Menschen so unter Bedingungen der Sklaverei an ihre Arbeit gebunden: „... dies ist weitgehend für die schlechte Arbeitskultur verantwortlich und erklärt die mangelnde Achtung für die Würde der Arbeit.“

Ein laizistischer Menschenrechtsaktivist spricht sich in seinem schriftlichen Beitrag für die soziale Gleichheit als Fundament der menschenwürdigen Arbeit aus. Dies ist von grundlegender Bedeutung in einer Situation, wo die zwei häufigsten Formen der Ungleichheit auf Zugehörigkeit zu einer Kaste oder einem Geschlecht zurückgehen und sich durch Ungleichheiten im

Bereich der Bildung, des Berufs und der Einkommen immer mehr verstärken und miteinander verbinden. Dieser Prozeß führte zur Schaffung eines Rahmens für einen segmentierten Arbeitsmarkt, der sich auf ländliche und städtische Gebiete in der formellen und informellen Wirtschaft erstreckt. So sind beispielsweise die Straßenfeger und Müllsammler, die in der Mehrzahl der Dalit-Kaste angehören, ausgenommen von der Gesetzgebung über Sozialleistungen, die die Umsetzung des Konzepts der sozialen Gerechtigkeit ermöglicht. Dalits werden in eine Welt der unreinen und unsauberen Arbeit geboren, eine Arbeit, die nach dem Gesetz unterbezahlt und ungeschützt ist. Das Recht auf soziale Mobilität wird verweigert, und somit werden die Merkmale des Kastensystems aufrechterhalten. Die soziale Ungleichheit strukturiert die Arbeitsbeziehungen, und was noch schlimmer ist, die rechtliche Anerkennung solch flexibler Arbeitsbeziehungen führt zwangsläufig zum Zusammenbruch des Konzepts der Universalität und Gleichheit vor dem Gesetz. Es ist offensichtlich, daß das Kastensystem – selbst in einem modernen demokratischen Staat – ein ungleiches Ergebnis produziert und verstetigt.

Daher ist es dringend erforderlich, daß die Einstellung, Arbeit gering zu schätzen, verändert wird. Buddha übte strenge Kritik am Kastensystem und sprach sich für eine subjektive Dimension der Arbeit aus, derzufolge Arbeit der spirituellen Erneuerung und Entwicklung des Menschen dient; als bewußtes und freies Wesen wählt er seine Arbeit, um sein Menschsein zu verwirklichen. Im Kastensystem ist der Mensch der Arbeit unterworfen und für die Arbeit gemacht; „in der buddhistischen Lehre ist die Arbeit für den Menschen da.“ Die Sikh-Gurus haben einen Sinn für die Würde der Arbeit entwickelt, der zu einer gesunden und energischen Einstellung gegenüber der Arbeit führte. Auch in Kerala ist die Würde der Arbeit unter dem Einfluß einer christlichen Tradition weithin anerkannt.

Die Annahme, daß Würde ein innerer Wert eines jeden Menschen ist und daß Arbeit von fundamentaler Bedeutung ist, um diese Würde zum Ausdruck zu bringen und ihr Wert zu verleihen, bildet die Grundlage von Bestimmungen über Arbeitsbedingungen, die Arbeitszeit, eine angemessene Entlohnung, respektvolle Beziehungen und soziale und umweltbezogene Verantwortlichkeit, wovon sich das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen ableiten läßt. Jeder Mensch, der sich seines natürlichen Rechts auf ein Leben in Würde mit der Erfüllung aller grundlegenden Bedürfnisse und Rechte bewußt ist, wird sich daher erniedrigt oder in seinem Wert herabgesetzt fühlen, wenn er gezwungen wird, Ausbeutung, Ausgrenzung oder Diskriminierung, Unterdrückung oder menschenunwürdige Lebens- und Arbeitsbedingungen zu erdulden. In allen Traditionen werden Arbeitslosigkeit, Ungleichheiten der Geschlechter, Zwangs-, Sklaven- und

Kinderarbeit usw. als mit den Werten und der Würde des Menschen unvereinbar angesehen. Einem Menschen das Recht auf menschenwürdige Arbeit vorzuenthalten, bedeutet somit, einen Menschen seiner Würde zu berauben.

3. *Arbeit hat nicht nur eine persönliche Dimension (Selbstverwirklichung), sondern auch eine soziale Dimension (Arbeit als Bindeglied zwischen dem einzelnen und der Gesellschaft)*

Es versteht sich von selbst, daß die Arbeit eines Menschen naturgemäß in einer wechselseitigen Beziehung zur Arbeit anderer steht. Ausgehend von der Perspektive des Menschen geht die Agenda für menschenwürdige Arbeit über die vorherrschende populäre Hypothese des radikal individualisierten Teilnehmers am Wirtschafts- und Sozialleben hinaus. Das Konzept der menschenwürdigen Arbeit etabliert die Notwendigkeit der „Wiedereinbettung“ des Wirtschaftlichen in das Soziale, wie es Karl Polanyi formuliert.

Arbeit ist ein Grundelement der Verbindung zwischen dem einzelnen und der Gemeinschaft und daher auch ein Grundelement des Gemeinschaftslebens. Wird Arbeit gemeinsam verrichtet, werden Hoffnungen, Schwierigkeiten, Ziele und Freude geteilt, kommen Menschen zusammen, und es kommt zu einem festen Zusammenschluß des Willens, des Geistes und der Herzen von Männern und Frauen. Ein Mensch arbeitet nicht nur für sich selbst, sondern auch für andere: für seine Familie, seine Gesellschaft und sein Land und für die Familie der Menschheit. In dieser Hinsicht fördert Arbeit die Integration in die Gemeinschaft. In der calvinistischen Tradition wird anerkannt, daß es nur dann Eintracht in einer Familie oder einer Gemeinschaft geben kann, wenn deren Mitglieder miteinander und füreinander arbeiten. Arbeit ist ein grundlegender Bestandteil der Familienstabilität, und sie steht auch im Zusammenhang mit Frieden. Eine Gemeinschaft, die arbeitet, ist eher eine Gemeinschaft, die in Frieden lebt, während eine Gemeinschaft, in der es nicht genug Arbeit gibt, den Frieden bedroht.

Die verschiedenen Traditionen bekräftigen, daß Arbeit eine soziale Dimension besitzt und daß eine Gesellschaft durch den kreativen Beitrag ihrer Menschen bereichert wird. Arbeit ist mehr als ein bloßes Mittel für den einzelnen, seine fortdauernde Existenz und seinen Lebensunterhalt zu sichern und sich selbst zu verwirklichen. Denn Selbstverwirklichung ist in der Tat das Gegenteil von Egozentrik: Der Mensch kann sich in Wahrheit nur im Verhältnis zu anderen, als Mitglied einer Gemeinschaft verwirklichen. Arbeit ist auf allen Ebenen der menschlichen Beziehungen eine schöpferische und nachhaltige Kraft: Familie, Gesellschaft, Regierung, Staat und internationale Gemeinschaft.

In den christlichen, buddhistischen, jüdischen, konfuzianischen und muslimischen Traditionen wird anerkannt, daß Arbeit nicht ein Faktor sein sollte, der Menschen voneinander isoliert und trennt, sondern einer, der Menschen als Freunde und Kollegen bei der Förderung des Gemeinwohls zusammenbringt. Insbesondere die buddhistischen Traditionen vertreten die Ansicht, daß die Arbeit nach Kastenzugehörigkeit ein Faktor ist, der die Gemeinschaft teilt. Eine Spezialisierung der Beschäftigten ist jedoch als Mittel zur Entwicklung von Fähigkeiten und Talenten akzeptabel und legitim (z.B. der Laienstand gegenüber dem Mönchstand, gewählt nach Fähigkeit und Temperament). Auch im Hinduismus gilt Arbeit als Mittel zum Aufbau der Gemeinschaft. So diente das Kastensystem trotz der weithin daran geübten Kritik ursprünglich als ein Prinzip, um die Gemeinschaft auf Grundlage des hinduistischen Verständnisses der Reinkarnation zu organisieren und zu strukturieren. Der Arbeitsvertrag wurde als religiöse Beziehung zwischen den Mitgliedern den verschiedenen Kasten betrachtet.

Der einzelne steht im Mittelpunkt seiner Beziehungen zu anderen Menschen und hat Verantwortungen und Pflichten gegenüber allen um ihn herum, z.B. zu Eltern, Kindern, Gefährten, anderen Arbeitnehmern, Dienern oder Kollegen. Das islamische Konzept der Umma – Gemeinschaft – betont, daß alle Muslime Brüder und Gleichgestellte sind und daß jede von einer Gruppe durchgeführte Tätigkeit derselben Tätigkeit, die von einem einzelnen verrichtet wird, überlegen ist. Die Umma betont ferner den komplementären Charakter der unterschiedlichen Arten von Arbeit und Rollen innerhalb der Gemeinschaft. Ist die Arbeit „ethisch korrekt“, so trägt sie zum Wohlstand der Gemeinschaft bei (ein Beispiel für diesen Grundsatz ist die Verpflichtung der Muslime, Almosen zu spenden). Der Begriff *takaful* im traditionellen Islam bezeichnet die soziale Verantwortung der gesamten Gemeinschaft, z.B. in Bezug auf die Integration Obdachloser.

Sogar in der konfuzianischen Tradition, die den Aspekt der Selbstverbesserung betont, wird erklärt, daß dies mit der Verbesserung der Beziehungen zu anderen Menschen und mit dem eigenen Beitrag zur Gesellschaft und zur größeren Gemeinschaft verflochten ist. Somit muß jede Art von Arbeit als potentiell wichtiger Beitrag zur Gesellschaft und zur Welt als einem ökologischen System betrachtet werden.

Den unterschiedlichen Traditionen ist die Auffassung gemein, daß die Früchte der Arbeit die Gemeinschaft bereichern und nicht die Habgier des einzelnen befriedigen sollen. Die Arya-Samaj-Bewegung drückt dies so aus: „Der Kapitalismus degeneriert die Denkweise, daß wir für die Ressourcen verantwortlich sind, und verwandelt sie in Besitzdenken. ... Durch den privaten Besitz verlagert sich die Sichtweise von Bedarfserfüllung zur Habgier. So wird die Arbeit zu einem Bereich der Ausbeutung.“ In der

katholischen Soziallehre wird das Recht auf Privateigentum anerkannt, doch ist dieses Recht „dem gemeinsamen Recht auf Nutznießung untergeordnet“. Kapital ist ein Instrument für die arbeitende Gemeinschaft, niemals ein Selbstzweck (Vorrang der Arbeit vor dem Kapital). Der Mythos des Turms von Babel (Genesis 11:1-9) ist ein kritisches Urteil des grenzenlosen Wachstums des persönlichen Gewinns, der schließlich zum höchsten Ziel einer Gemeinschaft wird. Wenn der private Besitz der Produktionsmittel als legitim angesehen wird, dann darf der Besitz dieser Mittel arbeitenden Menschen nicht zum Nachteil gereichen. Die einzige legitime Form des Besitzes ist die, wo diese Mittel „der Arbeit dienen“.

Das Ziel der Arbeit ist nicht nur der Aufbau von Beziehungen, einer Gemeinschaft und gemeinsamer Güter, sondern auch zu dienen. Für die Neubelebung des Konzepts des Dienens in der Arbeit treten verschiedene Traditionen ein, darunter Brahma Kumaris, die Arya-Samaj-Bewegung, der Buddhismus, der Islam und die christliche Tradition, insbesondere im Hinblick auf den Begriff der *diakonia* (der auf Griechisch „Dienen“ bedeutet und zur Priesterweihe von *Diakonen*, Dienern der Gemeinschaft, geführt hat). Vor dem Hintergrund eines holistischen Paradigmas hat Arbeit einen Wert und eine soziale Bedeutung über das Ökonomische hinaus. Arbeit ist ein Dienst, der anderen angeboten wird. Sie geht über die Entwicklung der eigenen Fähigkeiten hinaus und steht im Zusammenhang mit dem Erschaffen und Geben. Dienen ist eine Art von Güte gegenüber anderen ohne die Erwartung einer materiellen Belohnung oder eines materiellen Vorteils für das Selbst. Es ist ein Akt des Altruismus, und als solcher führt er zu einer Belohnung in Form einer geistigen Erhebung oder Großzügigkeit des Geistes, die nicht mit einem materiellen Instrument erfaßt werden kann. Das Dienen verbessert die Qualität der Beziehungen der Menschen untereinander. Diese Dimension des Dienens der (entlohten) Arbeit hinzuzufügen bedeutet, den Menschen bei der Arbeit in den Mittelpunkt zu stellen und dieser die Bedeutung und den Sinn zu verleihen, der ihr so oft fehlt. Diese Ansicht wird ausdrücklich in einem Beitrag der reformiert-protestantischen Tradition unterstützt: „Wenn das, was wir produzieren, auch eine Gabe Gottes ist, kann es nicht als bloßes Privateigentum angesehen werden; unsere Arbeit muß hingegen auch eine Gabe für andere sein.“ Dies deutet darauf hin, daß Tätigkeiten oder Berufungen (z.B. die Rolle einer Mutter oder eines Vaters, eines Pastors, eines spirituellen Führers, eines Gewerkschafters, eines Menschenrechtsaktivisten oder eines Richters), die kein exakt meßbares Ziel haben, dennoch Arbeit darstellen, obschon sie als unentgeltlicher Dienst für andere erbracht werden. Somit wird mit der Dimension der Unentgeltlichkeit und des Dienstes für andere in der Arbeit deutlich Abstand genommen von dem produktiven materiellen Paradigma.

4. *Jenseits der sozialen Dimension der Arbeit verweisen die religiösen und spirituellen Traditionen auch auf ihre transzendente Dimension*

Arbeit ist nicht nur eine weltliche Routinetätigkeit mit einem monetären Wert, sondern sollte auch als Mittel zu einem höheren Ziel angesehen werden, das durch die individuellen Bemühungen von Männern und Frauen schrittweise erreicht wird. In der jüdischen und christlichen Tradition sind Männer und Frauen Hüter und Mitschöpfer von Gottes Schöpfung, die aufgerufen sind, seine Schöpfung durch ihre Arbeit zu vollenden. In der Evangeliumsbotschaft von Jesus Christus werden alle Menschen aufgerufen, für das kommende Himmelreich zu arbeiten: Kreative Arbeit hat somit einen Aspekt der Sanktifizierung.

In der buddhistischen Tradition hat Arbeit auf lange Sicht zum Ziel, durch Tätigkeiten, die aus Nächstenliebe verrichtet werden, eine globale menschliche Gemeinschaft zu bilden. Dies bezeichnet man als Arbeit aus Solidarität oder Mitgefühl, die das ganze Universum umspannt. Darstellungen zeigen Bodhisattvas (Heilige) in unermüdlicher Arbeit für das Ziel der kosmischen Erleuchtung aller Wesen. Das letzte Ziel der Arbeit ist Nirvana, das transzendente Gute, auf das alles menschliche Tun gerichtet sein muß. Wenn die Arbeit im Buddhismus somit ein klar transzendentes Ziel hat, unterscheidet sich dieses Konzept von den theistischen Religionen insofern, als daß das Gebot der Arbeit sich nicht auf die Rolle des Menschen als Hüter und Mitschöpfer von Gottes Schöpfung stützt. Hinzu kommt, daß Transzendenz im Buddhismus im Gegensatz zu theistischen Religionen im Zusammenhang mit zwischenmenschlichen Beziehungen steht. Sie wird nicht als das Ergebnis einer menschlichen Handlung, sondern vielmehr als ein Geschenk angesehen. In ähnlicher Weise wird die Natur als Matrix betrachtet, der ein Mensch entspringt, in Verbindung mit anderen Formen des Lebens – und nicht als bloßer Rohstoff auf einer Werkbank, den der Mensch nach seinen Bedürfnissen bearbeitet und gestaltet.

Hier erscheint erneut das holistische Paradigma der menschenwürdigen Arbeit. Die verschiedenen Traditionen stehen dem gegenwärtigen globalen, neoliberalen, wirtschaftlich-materiellen Paradigma des Konsumdenkens und der Marktwirtschaft, in dem Profite, Kapital, Wohlstand und Aktien ein höherer Stellenwert als dem Menschen eingeräumt wird, kritisch gegenüber. Es ist dieses einseitige materielle Paradigma, das letztlich zur Ausgrenzung, Ausbeutung und Diskriminierung großer Gruppen der Menschheit führt. Der Markt ist zwar wichtig, er bleibt jedoch ein Instrument, das der Würde des Menschen und seiner Lebensqualität (Vorrang des Menschen vor Kapital) und der Art untergeordnet ist, wie Menschen durch ihre sozialen Beziehun-

gen Wohlergehen, Stabilität und Frieden für sich selbst und für andere innerhalb der Familie oder der größeren Gesellschaft schaffen (Vorrang des Gemeinwohls vor dem Kapital).

5. *Die religiösen, spirituellen und humanistischen Welttraditionen sprechen sich nachdrücklich für die ethische Komponente der Arbeit aus*

Die ethische Komponente kann definiert werden als die Verantwortung und das Engagement von einzelnen und Gemeinschaften für ihre Arbeit und gegenüber anderen am Arbeitsplatz, in der Familie, der Gemeinschaft oder der größeren Gesellschaft. Dies steht in engem Zusammenhang mit der persönlich-subjektiven Dimension der Arbeit (der Mensch im Mittelpunkt der Arbeit) und der sozialen Dimension der Arbeit (Arbeit als Brücke zwischen dem einzelnen und der Gesellschaft). So schreibt der konfuzianische Gelehrte: „Der Konfuzianismus ist ein typisches Beispiel für eine ethische Tradition, die bemüht ist, die menschlichen Bedingungen zu verbessern, weniger durch einen auf Rechten und Gesetzen beruhenden Ansatz, sondern eher durch die Betonung der menschlichen Verantwortlichkeit.“

Der einzelne hat zunächst die Verantwortung, seine persönliche Würde und Selbstachtung zu wahren. Im Verlauf der Begegnung kam es einer Diskussion über die Frage, ob Prostituierte oder „Sexarbeiterinnen“ ihre Arbeit frei gewählt haben und einer „menschenunwürdigen Arbeit“ nachgehen. Beschränkt sich die ethische Dimension der Arbeit auf den Zweck der Arbeit, d.h. die Sicherung des persönlichen Lebensunterhaltes, oder kann eine Arbeit von sich aus menschenunwürdig sein, wenn sie vom moralischen Standpunkt aus erniedrigend ist oder die Heiligkeit des menschlichen Körpers verletzt?

Bei der Arbeit ist der einzelne auch verantwortlich für andere; daher müßte von ihm erwartet werden, daß er sich die Frage stellt, ob die Arbeit neben dem eigenen Wohl auch zum Gemeinwohl beiträgt. So kann eine Arbeit wie die Herstellung von Landminen für den einzelnen eine an sich menschenwürdige Tätigkeit sein, da es sich um eine sichere, geregelte Tätigkeit in einer Fabrik handelt. Doch wie sind die Folgen für die Gesellschaft? Ist das Ziel nicht die Herstellung von Waffen, die noch lange nach Ende eines Konflikts Menschen, hauptsächlich unschuldige Bauern oder Kinder, töten? Aus Sicht der Gemeinschaft würde eine solche Arbeit mit Sicherheit als menschenunwürdig angesehen.

Im jüdischen Beitrag ist die Dimension der Sanktifizierung in der Arbeit Ausdruck der Bedeutung der Verantwortlichkeit vor dem Schöpfer, so daß jeder Mensch den anderen als einen der seinen ansieht. Ein jüdischer

Rabbiner, Hillel der Ältere, sagte: „Was du nicht willst, das man dir tut, das füge auch keinem andern zu.“¹¹ Dies bedeutet, daß alle als gleichgestellt angesehen werden – niemand kann der Sklave eines anderen sein. Dieser Grundsatz muß auch Vorbild für die Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sein.

In der jüdischen und christlichen Tradition wird Arbeit als moralische Pflicht betrachtet. Insbesondere der Calvinismus bezeichnet die Tugend des Fleißes als eine moralische Pflicht, durch die ein Mensch „gut wird“. Andere Traditionen fordern dazu auf, „die Keime des inneren moralischen Potentials zum Blühen zu bringen“ (Konfuzianismus) oder „weiter zu streben, sich zu bemühen“ (Buddha).

Die Traditionen betonen Werte, z.B. eine Aufgabe im Leben zu haben, und die persönliche Verantwortlichkeit gegenüber der größeren Gemeinschaft durch Arbeit. Das Führungsprinzip der konfuzianischen Tradition beruht auf sozialem Engagement und politischem und ethischem Interesse. Es zielt darauf ab, unter Mitgliedern der Elite (Intellektuellen und Gelehrten) ein moralisches Bewußtsein und Verantwortungsgefühl zu kultivieren, damit sie ihre Autorität und ihr persönliches Charisma einsetzen, um Menschen zu bilden und sicherzustellen, daß Arbeit würdig und ausreichend offen ist, damit ein Mensch sein eigenes Potential entwickeln kann. Die Einrichtung einer Wohltätigkeitsorganisation in jeder Gemeinschaft, zu der jeder einen Beitrag leisten muß, illustriert die Sozialethik der muslimischen Tradition. Der Unterschied zwischen legitimen und illegitimen Handlungen ergibt sich aus den Auswirkungen auf die Gemeinschaft. Es ist der *Kontext* der Handlung, insbesondere das ethische Wesen der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, der darüber entscheidet, ob eine Handlung legitim ist oder nicht (so wird durch das Verbot des Wuchers beim Geldverleih sichergestellt, daß Gewinne nur durch die Anlage von Geld und die Beteiligung an Risiken erzielt werden).

Die meisten Traditionen gehen davon aus, daß die Gesundheit und das Wohlergehen einer Gesellschaft von den ethischen Erwägungen abhängig sind, die Grundlage ihrer Sozialordnung und somit auch ihrer Arbeitsbeziehungen sind. Für Mahatma Gandhi läßt sich der Fortschritt einer Nation oder

¹¹ Dieses Gebot findet sich in fast allen Traditionen. Einige Beispiele: Islam: „Niemand ist gläubig, bis er für seinen Bruder das wünscht, was er für sich selbst wünscht“ (Hadith des Propheten); Konfuzianismus: „Ein Wort, das die Grundlage allen guten Verhalten zusammenfaßt ... liebevolle Güte. Tue den anderen nicht das an, von dem ihr nicht wollt, das man es Euch antut“ (Konfuzius); Hinduismus: „Das Wesen der Pflicht besteht in folgendem: Tue anderen nichts, was dir Schmerz bereiten würde, wenn man es dir antun würde“; Buddhismus: „Tue nicht den anderen an, was Euch Schmerzen bereitet“ (Buddha); Christentum: „Alles nun, was ihr wollt, das euch die Leute tun sollen, das tut ihnen auch; das ist das Gesetz und die Propheten“ (Jesus Christus).

Gesellschaft an der Situation der „Geringsten der Geringen“ in dieser Nation oder Gesellschaft erlassen.

Alle Traditionen stellen fest, daß es zahlreiche mißbräuchliche menschenunwürdige Arbeitspraktiken und -bedingungen gibt und daß zahlreiche Erwartungen im Bereich der Arbeit nicht erfüllt werden. Für viele Menschen ist Arbeit tagtäglich eine entmenslichende Erfahrung. Arbeit kann auf unterschiedliche Weise gegen eine Person verwandt werden: Sie kann durch Zwangsarbeit, Unterdrückung oder Ausbeutung zu einem Mittel der Bestrafung werden. Der Mensch wird dann zu einem bloßen Objekt oder Produkt, er wird durch seine Arbeit herabgesetzt und entwürdigt, körperlich wie spirituell, da seine Würde und sein Selbstbild beschädigt werden. Ein Teilnehmer (Professor Bêteille, ein indischer Soziologe) vertrat die Ansicht, die Normen der menschenwürdigen Arbeit würden so häufig verletzt, „weil wir uns in einer Zeit des Übergangs der Normen befinden“ (die alten Normen „gelten nicht mehr“ und die neuen „noch nicht“). Im 19. Jahrhundert wurden durch die industrielle Revolution die alten Regeln der korporativen und landwirtschaftlichen Gesellschaften außer Kraft gesetzt, während neue Normen noch nicht existierten, und dies führte zu einem Vakuum bzw. zur „Abwesenheit von Normen“ in den Fabriken. Professor Bêteille wandte dies auf den heutigen Kontext in Indien an, wo sich die Gesellschaft rasch an eine moderne Weltwirtschaftskultur angepaßt hat, ohne daß alte soziale und kulturelle Institutionen, z.B. das Kastensystem, aufgegeben wurden.

Ein Defizit an menschenwürdiger Arbeit führt somit zu einem ethischen Defizit innerhalb von Beziehungen, was wiederum in einem Defizit an sozialer Gerechtigkeit und politischem Willen zum Ausdruck kommt. Die Agenda für menschenwürdige Arbeit muß die Frage angehen, wie die Fähigkeit von Arbeitnehmern auf Ausübung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen durch die Förderung stützender Gesetze gestärkt werden kann. In einigen Ländern handelt es sich bei dem Defizit der menschenwürdigen Arbeit in erster Linie um ein Defizit im Bereich der rechtlichen Stellung der Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft (einige haben noch nicht mal einen Personalausweis), die, würde sie ihnen gewährt, als Grundlage für die Inanspruchnahme ihres Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen dienen könnte. Somit werden ihnen jedoch die sozialen und gesetzlichen Vorteile vorenthalten, die sich aus einer rechtlichen Identität ergeben, und sie werden gezwungen, in einer Welt der Illegalität zu leben, in der sie Gefahr laufen, Opfer von extralegalem Druck und Ausbeutung zu werden. Es ist Aufgabe des Staates, einen Mechanismus zu entwickeln, der Arbeitnehmern eine solche rechtliche Identität verschafft, um so den Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern einen rechtlichen Status zu verleihen.

Wenn Menschen nicht über menschenwürdige Arbeit verfügen, führt dies oft dazu, daß die Gesellschaft sie ausschließt und ihnen ihre Würde genommen wird. In dem brasilianischen Beitrag wird in diesem Zusammenhang auf das Problem ausgegrenzter Arbeitnehmer, jugendlicher Obdachloser, die auf der Straße leben, und landloser Bauern hingewiesen. Die Brahma Kumaris haben dies so formuliert: „Die Welt aus wirtschaftlichen Gründen aufzuteilen und das Kastenwesen als Organisationsgrundsatz für die Gliederung der Gesellschaft zu verwenden, ist eine Form der menschenunwürdigen Arbeit, die katastrophale Folgen für das Wohlergehen der ganzen Gesellschaft haben kann.“ Die Arya-Samaj-Bewegung schließt sich dieser Auffassung an und erklärt unter Hinweis auf die Bekämpfung der Kinderarbeit und die Befreiung von Menschen aus tiefer Armut und Dehumanisierung: „Dies ist nicht möglich, solange unterschiedlichen Klassen und Kasten von Menschen eine unterschiedliche Werteordnung zugeschrieben wird.“

Die unterschiedlichen Traditionen stimmen überein, daß der Abbau dieses „Defizits an menschenwürdiger Arbeit“ ein kulturelles, ethisches und spirituelles Umfeld erfordert, das von einem Geist der Integration, Gleichstellung und Ausgewogenheit geprägt ist, in einer sich gegenseitig fördernden Gemeinschaft, die sich durch Mitgefühl und das Teilen auszeichnet. Dies könnte zur Formulierung eines neuen wirtschaftlichen Paradigmas auf der Grundlage des holistischen Modells führen. Es ist Aufgabe der Regierungen sicherzustellen, daß Arbeit und ihre Früchte in der Gesellschaft fair verteilt werden, daß Kinder eine kostenlose Bildung und Arbeitnehmer einen Mindestlohn erhalten und daß die Beschäftigten in der informellen Wirtschaft über eine rechtliche Identität und einen rechtlichen Status verfügen. Diese Rechte sind in der Universellen Erklärung der Menschenrechte niedergelegt.

Wir haben bereits darauf hingewiesen, daß Werte innerhalb des materiellen Paradigmas in der Regel nur Worte sind, ohne konkreten Ausdruck. Bei der Festlegung der Ziele der menschenwürdigen Arbeit wurde bereits viel erreicht – die sogenannten strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit. Doch die eigentliche Frage lautet: Wie kann die Agenda für menschenwürdige Arbeit und ihr impliziertes Wertesystem tief in einer stärker holistisch ausgerichteten Arbeitsethik verankert werden?

Der Dialog zwischen den verschiedenen religiösen, spirituellen und humanistischen Traditionen ist ein erster Schritt zur Konzeption einer gemeinsamen Arbeitsethik. In den Beiträgen von Brahma Kumaris und von calvinistischer und katholischer Seite wird die Konzeption einer gemeinsamen interreligiösen Arbeitsethik durch eine interreligiöse Arbeitsgruppe befürwortet, der Vertreter der verschiedenen Traditionen sowie der für Arbeitsfragen zuständigen Organisationen (z.B. der IAO) und anderer Orga-

nisationen (beispielsweise der Weltbank, der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO), der Handels- und Entwicklungskonferenz der Vereinten Nationen (UNCTAD) und des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen (UNDP)) angehören. Diese Arbeitsethik würde menschenwürdige von menschenunwürdiger Arbeit unterscheiden durch ihre Achtung menschlicher Faktoren (z.B. ethische Werte, inhärente Würde in ihren materiellen und spirituellen Dimensionen), Gemeinsamkeiten in Bezug auf diese menschlichen Faktoren ermitteln und somit ein tragfähiges Modell der menschenwürdigen Arbeit entwickeln (der Mensch im Zentrum der Arbeitspolitik und die Spiritualität im Zentrum eines jeden Menschen). Diese Ethik könnte uns helfen zu verstehen, wie diese Werte im Bereich der Arbeit umgesetzt und zum Ausdruck gebracht werden, und sie könnte zu gemeinsamen wertbasierten Normen führen, die Menschen dabei helfen, ihren eigenen Wert und den Wert ihrer Arbeit einzuschätzen. So könnten Menschen die Bedeutung des Konzepts der Würde in Bezug auf ihre Arbeit besser verstehen: „Kann ich durch meine Arbeit meine materiellen Bedürfnisse erfüllen? Verbessert sie auch meine eigene soziale, ethische und spirituelle Entwicklung in der Familie und der Gesellschaft? Und trägt sie auch zum materiellen und spirituellen Gemeinwohl bei?“

Hinsichtlich des Konzepts der „Menschenwürde“ vertraten die Teilnehmer auf der interreligiösen Begegnung unterschiedliche Auffassungen. Einige definierten menschenwürdige Arbeit als „ein sicheres Einkommen aus Arbeit, die unter Bedingungen der Freiheit und menschlichen Würde verrichtet wird“, andere hingegen erklärten, in der Erklärung der IAO von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit werde das Recht auf ein sicheres Einkommen nicht genannt, obwohl die Erklärung als Mindestsockel für die „Menschenwürde“ bei der Arbeit angesehen werde. Der Kampf für einen „menschenwürdigen Lohn“ setzt voraus, daß man als Arbeitnehmer eine rechtliche Identität erhält und über das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen verfügt. Die Menschen müssen sich zunächst zusammenschließen, um einen ständigen dynamischen Prozeß für die Anpassung menschenwürdiger Löhne an den bestehenden Entwicklungsstand der Gemeinschaft aufrechtzuerhalten.

Der in der Erklärung der IAO niedergelegte Mindestsockel der Menschenwürde umfaßt folgendes: Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die effektive Beseitigung der Kinderarbeit und die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. In der Agenda für menschenwürdige Arbeit hat die menschliche Würde einen zentralen Stellenwert; sie gilt nicht als Kategorie des *Habens*, sondern des *Seins*. Auf dieser

Grundlage legt die Agenda einen Mindeststand der Menschenwürde in der Arbeit fest, unterhalb dessen die menschliche Würde nicht anerkannt wird. In diesem Kontext folgt die Agenda dem holistischen Paradigma, gemäß dem man das Recht hat, *jemand zu sein*, während man im materiellen Paradigma lediglich das Recht hat, *etwas zu besitzen*.

In einigen Beiträgen wird auf die Tatsache hingewiesen, daß sich in verschiedenen Gesellschaften unterschiedliche Arbeitsnormen entwickelt haben. Es gibt keine identischen Konzepte oder universelle Normen der menschenwürdigen Arbeit. In wirtschaftlich fortgeschrittenen Gesellschaften sind die Normen der menschenwürdigen Arbeit das Ergebnis eines Prozesses, der mit der industriellen Revolution im 18. Jahrhundert begann. Tatsächlich ist es schwierig, eine einheitliche Norm der menschenwürdigen Arbeit anzuwenden, da die Arbeitsbedingungen in den einzelnen Gesellschaften sehr unterschiedlich sind. Es ist wichtig, sich den historischen Kontext und die Beschäftigungsstruktur vor Augen zu halten, die das Leben der Menschen geprägt haben: So vollzog sich beispielsweise in Jordanien der Übergang von einer nomadischen Gesellschaft zu einer Art von Patronatsstaat. In entwickelten Ländern erzielte Verbesserungen der Arbeits- und Beschäftigungsrechte lassen sich oft nur sehr schwer anderswo duplizieren.

Ein Vertreter der reformiert-protestantischen Tradition fragt: „Ist die menschenwürdige Arbeit wirklich Ausdruck einer universellen Bestrebung? Es gibt noch andere Möglichkeiten der Selbstverwirklichung als Lohnarbeit.“ Diese Sicht der menschenwürdigen Arbeit geht zumindest aus dieser Perspektive davon aus, daß der Fokus bei der Arbeit eher auf dem einzelnen als auf der Gemeinschaft liegt und daß materielle Interessen als ein Mittel zur Verbesserung der eigenen Situation einen allgemeingültigen Charakter haben. Konzepte wie Dienen, Berufung, eine Aufgabe im Leben und das Streben nach einem spirituellen Ziel wurden bereits erörtert.

Die verschiedenen Traditionen stellen sich die Frage, wie die Allgemeingültigkeit der Rechte mit der Achtung bestimmter Situationen, Kulturen und sozioökonomischer Kontexte zu vereinbaren ist. Im Diskurs über die Menschenrechte heißt es, daß die Eigeninitiative der Menschen oder bestehende Solidaritätsnetzwerke innerhalb eines allgemeineren Rahmens universeller Rechte zu achten sind. Dies findet seinen Ausdruck in dem „Subsidiaritätsprinzip“, was bedeutet, daß eine Gemeinschaft einer höheren Ebene (z.B. der Staat oder eine supranationale Institution) nicht in die internen Angelegenheiten einer Gemeinschaft einer niedrigeren Ebene (z.B. einer Familie oder einer regionalen Kultur oder sogar eines anderen Staates) eingreifen und sie so ihrer Funktionen berauben sollte; vielmehr sollte sie, wenn es erforderlich ist, Unterstützung gewähren. Besonders entwickelt ist dieses Konzept in der Soziallehre der katholischen Kirche (siehe Teil III).

Die konfuzianische Tradition erklärt, „man könnte die Möglichkeit erwägen, kulturspezifische Kräfteformationen zu konzipieren, die auf dieselben Ziele hinwirken, wenn auch mit unterschiedlichen Mitteln“. Dies impliziert, daß die Wege, über die die universellen Grundsätze der Menschenwürde umgesetzt werden, von der individuellen Situation einer Gesellschaft abhängen. Was die Verwirklichung der menschenwürdigen Arbeit auf universeller Ebene betrifft, so muß das Handeln an örtliche, kulturelle, wirtschaftliche und soziale Gewohnheiten, Mentalitäten und Wertesysteme angepaßt sein. Was unter einem angemessenen Einkommen, einem angemessenen sozialen Schutz und angemessener Sicherheit sowie der Gleichstellung der Geschlechter zu verstehen ist, hängt gemäß dem kulturellen und sozio-ökonomischen Kontext von unterschiedlichen Verständnissen und Erwartungen ab. So können die Länder beispielsweise beim Kampf gegen die Kinderarbeit ihre Situation nicht von heute auf morgen verändern. Aus diesem Grund hat die IAO zu jedem der vier Punkte in der Erklärung von 1998 einen „Folgemechanismus“ eingerichtet.

Der gegenwärtige Dialog zeigt, daß es zwischen den großen Traditionen der Welt nicht schwierig ist, zu Fragen der menschenwürdigen Arbeit Einvernehmen zu erzielen. In bezug auf zahlreiche gemeinsame Werte wie Menschenwürde, Vertrauen, Fairneß, Respekt, Gleichbehandlung, Verantwortung, Ehrlichkeit und Solidarität besteht bereits ein hohes Maß an Übereinstimmung, und diese Werte bilden das Fundament der Ziele der IAO für menschenwürdige Arbeit für alle. Diese Art einer globaler Ethik, eine Quintessenz der kompatiblen Grundwerte der verschiedenen religiösen, spirituellen und humanistischen Traditionen, ist natürlich nur ein erster Schritt. Es ist eine Mindestgrundlage, ein Rahmen, der es uns ermöglicht, die verschiedenen Traditionen miteinander in Bezug zu setzen und zu erkennen, daß sie sich nicht gegenseitig ausschließen.

Durch diese globale interreligiöse oder kulturelle Ethik entstehen Kommunikationsverbindungen zwischen den sehr unterschiedlichen kulturellen, religiösen und spirituellen Universen, in denen die Menschheit ihre Wurzeln hat.

Während wir hier die übereinstimmenden Standpunkte der verschiedenen in diesem Prozeß vertretenen Traditionen dargestellt haben, finden sich genauere und gelegentlich anderslautende Auffassungen in den schriftlichen Beiträgen der einzelnen Teilnehmer in Teil III.

Eintreten für die Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit

Ob es sich um die vier strategischen Ziele der IAO oder die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Erklärung von 1998 handelt, alle Traditionen haben sich in ihren Beiträgen aus dem Blickwinkel der menschlichen Würde, moralischer Werte und der sozialen und spirituellen (transzendenten) Dimensionen hinter die Strategie der IAO gestellt. Arbeit ist ein Instrument, um alle diese Dimensionen zu verwirklichen und zum Ausdruck zu bringen, was jedoch ein Mindestmaß an materieller Lebensqualität (in bezug auf Ernährung, Unterkunft, Kleidung, Gesundheitsfürsorge und Bildung) voraussetzt. Wenn ein Mensch hungert, können die spirituellen, ethischen und sozialen Dimensionen nicht vollständig verwirklicht werden. Daher anerkennen die Traditionen die Bedeutung eines fairen Lohns und eines Einkommens zur Ernährung der Familie sowie die dringende Notwendigkeit, Arbeitnehmern einen rechtlichen Status zu verleihen.

Die verschiedenen Traditionen bekräftigen außerdem, daß die Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit Ausdruck eines Netzwerks ethischer und spiritueller Werte wie Menschenwürde, Achtung, Verantwortung, Gerechtigkeit, Solidarität und Nächstenliebe ist. Deutlich wird dies in einem der muslimischen Beiträge, wo die strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit in engem Zusammenhang mit den islamischen Grundsätzen der Achtung und Ehre gesetzt werden. Da der einzelne Empfänger und Diener von Gottes Willen auf Erden ist, sind Werte wie Würde, Stolz und Ehre des einzelnen von zentraler Bedeutung. Entsprechungen anderer Ziele sind Werte wie Gerechtigkeit, Solidarität und Gleichheit. Die Worte „Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und sozialer Dialog“ finden beispielsweise ihre Entsprechung in dem Gebot, daß alle Muslime Brüder und daher in der Umma (Gemeinschaft der Rechtsgläubigen) gleichgestellt sind und somit als Gruppe und nicht als „isolierte“ einzelne reden und handeln müssen. Der „soziale Schutz“ steht im Zusammenhang mit dem Verbot eines ungebührlichen Gewinns, bzw. des Wuchers, während die „fairen Einkommenschancen für alle“ Werte wie Würde, Solidarität und Gleichheit widerspiegeln. Im katholischen Beitrag wird ausführlich erörtert, in welchem Ausmaß die IAO-Strategie für menschenwürdige Arbeit ihren Widerhall in den Werten der Soziallehre der katholischen Kirche findet. Auch in dem Artikel der reformiert-protestantischen Tradition wird ohne Zögern erklärt: „Die Werte der Agenda für menschenwürdige Arbeit werden in der reformierten Tradition vollumfänglich verkündet. ... Die Erklärung der IAO von 1998 lehnt sich stark an die reformierte geistige und soziale Tradition an.“

Es wurde vorgeschlagen, diese Erklärung auf der Generalversammlung des Weltbundes der reformierten Kirchen in Accara, Ghana, im Jahr 2004 anzunehmen. „Wie das breitere Spektrum der Menschenrechte ist die Erklärung von 1998 nicht nur eine politische Agenda oder eine Frage der wirtschaftlichen Zweckmäßigkeit, sondern das menschliche Gesicht der Gerechtigkeit Gottes.“

Zwangs- oder Pflichtarbeit und Sklaverei sind entmenslichend und verwandeln die Arbeitsstätte in ein Arbeitslager. In einem Artikel der Arya-Samaj-Bewegung wird erklärt, daß geringer als mit dem Mindestlohn vergütete Arbeit als Zwangsarbeit angesehen werden sollte. Reformiert-protestantische Traditionen wie der Calvinismus haben sich seit jeher für die Menschenrechte eingesetzt und haben diese Form der Arbeit von Anfang an als unvereinbar mit Gottes Wille angeprangert¹². Der Islam verurteilt ausdrücklich die Pflichtarbeit, und der Koran vertritt die Ansicht, die Freilassung eines Sklaven gehöre zu den besten Taten, die ein Mensch verrichten könne.

Durch Kinderarbeit wird Kindern zwangsläufig die frühe, prägende Bildungsphase vorenthalten, die Ausgangspunkt des Prozesses des Menschwerdung ist. Sie schränkt ihre Möglichkeit ein, ihren Platz als verantwortungsbewußte Menschen in der Gesellschaft einzunehmen, und sie hindert sie, ihr wahres berufliches, moralisches und spirituelles Potential auszuschöpfen. Eine unentgeltliche Bildung gilt als das beste Mittel zum Schutz von Kindern und zur Vorbereitung auf eine spätere Beschäftigung. Das Beharren auf einer unentgeltlichen, verbindlich vorgeschriebenen Bildung ist ein typisches Merkmal der calvinistischen Tradition. Der Vertreter der Arya-Samaj-Bewegung beschreibt die Situation der Kinderarbeit und gibt das mutige Bekenntnis ab, er wolle „diesem Skandal“ ein Ende setzen (in seinem Land besuchen etwa 120 Millionen Kinder in der Altersgruppe der Sechs- bis Vierzehnjährigen keine Schule und üben daher eine Form von Kinderarbeit aus). In der buddhistischen Tradition beträgt das Mindestalter für den vollständigen Eintritt in das klösterliche Leben 19 Jahre, was ein bestimmtes Maß an Urteilsfähigkeit oder Reife voraussetzt. Es impliziert, daß ein junger Mensch vor dem Erreichen dieses Alters nicht vollständig in die Welt der Arbeit integriert werden sollte. In ihrer Strategie der menschenwürdigen Arbeit betonen die unterschiedlichen Traditionen die Bedeutung der Bildung als vorrangiges Ziel, da sie es den Kindern ermöglicht, Werte wie Anstand, Würde, Liebe, Gerechtigkeit, Dienstbereitschaft und Verantwortlichkeit zu

¹² Hier kann auf die presbyterianischen Gegner der Sklaverei wie Horace Greeley und Thomas McCabe verwiesen werden.

assimilieren. Später können diese Werte in ihre Arbeit integriert werden, durch die sie sich selbst verwirklichen, der Gemeinschaft widmen und ein höheres spirituelles Ziel im Leben anstreben können.

Die Beseitigung der Diskriminierung gilt zweifellos als eine Grundvoraussetzung für Gerechtigkeit. Diskriminierung aus Gründen der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Kaste oder des Glaubens bedeutet, daß die jedem Menschen innewohnende Würde nicht geachtet wird. Wie bereits erwähnt, erklären die buddhistischen Traditionen, daß Buddha alle institutionalisierten Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz ablehnt, und auch die jüdische Tradition besteht auf dem Verbot der Diskriminierung. Die Gleichbehandlung von In- und Ausländern ist ein absolutes Gebot, das in der Bibel ständig wiederholt wird. In den drei muslimischen Berichten wird eingeräumt, daß der Nichtdiskriminierungsaspekt der IAO-Strategie, insbesondere in bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter, für den Islam eine größere Herausforderung darstellt – wenngleich der Islam in der frühen muslimischen Gesellschaft in bezug auf die Stellung und Rolle der Frau recht progressiv war.

Einige Traditionen wie der Buddhismus, der Katholizismus und der Calvinismus bezeichnen die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen offen als ein unverzichtbares Recht zur Verteidigung der Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Das Recht auf Kollektivverhandlungen war für die Denker innerhalb der reformiert-protestantischen Tradition im 16. Jahrhundert und später ein ständig wiederkehrendes Thema. Sie betonten die Notwendigkeit einer Form von Vertrag zwischen denen, die die Macht besitzen und denen, die ihr unterworfen sind.

Der Gedanke der Förderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und anderen findet seinen Widerhall in dem nicht-hierarchischen Wesen der Leitung reformierter Kirchen. Insbesondere in der reformiert-protestantischen Tradition haben ohne Aggressionen geführte Verhandlungen und die Verantwortung des einzelnen einen zentralen Stellenwert. In der buddhistischen Tradition wird hingegen betont, daß der Kampf für soziale Gerechtigkeit dem Allgemeinwohl und dem Zusammenhalt der Gesellschaft untergeordnet sein muß und sich nicht in einen Kampf verwandeln darf, bei dem eine Gruppe oder Klasse eine andere stürzt oder dominiert. Dennoch ist es unter bestimmten Umständen wichtig, daß Arbeitnehmer zunächst einen individuellen Rechtsstatus und somit auch eine Rechtsfähigkeit erhalten, die sie in die Lage versetzt, ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit auszuüben und in bezug auf faire Arbeitsbeziehungen kollektive Forderungen zu erheben. In der jüdischen Tradition ist die gemeinsame Verantwortung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer für ihre Aufgabe, Gottes Schöpfung zu vollenden, Grundlage der Bedeutung ihres Einverneh-

mens hinsichtlich der durchzuführenden Arbeit, ihrer Modalitäten und ihrer Entlohnung.

In der jüdischen Tradition sind die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit klar in den rabbinischen Texten und Kodizes (z.B. in den zehn Geboten) niedergelegt. Ausgehend davon, daß alle Muslime Brüder und in der Gemeinschaft gleichgestellt sind und daher gemeinsam als Gruppe handeln sollten, befürwortet der Islam Kollektivverhandlungen und die Vereinigungsfreiheit. Einige Traditionen, z.B. der Konfuzianismus, betonen jedoch eher den moralischen Aspekt als den auf Rechten und Gesetzen beruhenden Ansatz.

Die meisten Traditionen sehen bei der Verwirklichung der vier strategischen Ziele der IAO keine Rangfolge vor, da sie als zusammenhängend angesehen werden und daher im Rahmen eines holistischen Ansatzes gleichzeitig verwirklicht werden müssen. Alle Traditionen befürworten die globale Verwirklichung der Strategie für menschenwürdige Arbeit, jedoch unter Berücksichtigung kultureller, wirtschaftlicher und sozialer Unterschiede und Besonderheiten. Einige Traditionen schlagen sogar vor, die Strategie sollte als erster Schritt auf dem Weg zu einer Alternative für die global-kapitalistische Arbeitsethik gefördert werden.

Somit lautet die zentrale Botschaft der verschiedenen humanistischen, philosophischen, spirituellen und religiösen Traditionen, daß „Menschen im Mittelpunkt jeder Tradition und im Mittelpunkt der Arbeit stehen.“

TEIL III

INDIVIDUELLE BEITRÄGE DER TEILNEHMER

Anglikanische Überlegungen eines südafrikanischen Wirtschaftswissenschaftlers

Francis Wilson, Direktor, Data First Resource Unit, Zentrum für sozialwissenschaftliche Forschung, Universität Kapstadt, Südafrika

Das anglikanische Denken zu Fragen der Arbeit entwickelte sich besonders stark in England im Verlauf der Erschütterungen der Industriellen Revolution im 19. Jahrhundert und angesichts der harten Realität der großen Depression der dreißiger Jahre. Es wurde maßgeblich beeinflusst von der römisch-katholischen Theologie auf der einen Seite und den Schriften, Predigten und Tätigkeiten von Methodisten, Quäkern und anderen nonkonformistischen Denkern auf der anderen Seite. Das Buch von William Temple *Christianity and the social order* war gegen Ende des Zweiten Weltkriegs sehr einflußreich, als Großbritannien begann, den Wohlfahrtsstaat aufzubauen.

Diese Denkweise wurde auch stark von der ökumenischen Bewegung geprägt, z.B. durch die Kontakte zwischen Führern wie den Erzbischöfen William Temple in England und Nathan Soderblom in Schweden. In Südafrika hat die Tätigkeit einer Reihe von Kirchenführern, die dem Klerus angehören oder Laien sind, darunter Ambrose Reeves (Bischof von Johannesburg), Trevor Huddleston, Alan Paton, Z.K. Matthews und in letzter Zeit die Erzbischöfe Desmond Tutu und Njongonkulu Ndungane die Aufmerksamkeit auf Fragen der Diskriminierung im Kontext der Arbeit gelenkt. Zahlreiche andere religiöse Führer, jüdische und islamische sowie katholische und evangelische, haben sich ebenfalls im Verlauf der Jahre unmißverständlich für soziale Gerechtigkeit ausgesprochen. Dennoch muß festgestellt werden, daß insbesondere in dem frühen Zeitraum die mutigste und nachhaltigste Unterstützung der Gewerkschaftsbewegung von seiten der Führer der Kommunistischen Partei Südafrikas kam. Es gab jedoch noch andere politische Führer, darunter Häuptling Albert Luthuli und Nelson Mandela, die stark von den christlichen Schulen beeinflusst waren, die sie besucht hatten, ebenso wie politische Führer weiter im Norden, z.B. Julius Nyerere.

In nichtkirchlicher Hinsicht fand ein großer Teil dieses Denkens seinen Niederschlag in der südafrikanischen Verfassung, einem bemerkenswerten Schriftstück, in dem unter Ausrichtung auf die menschliche Würde grundlegende Werte festgeschrieben sind, was nicht nur mit den religiösen Lehren der großen Glaubensrichtungen vereinbar ist, sondern auch ein Fundament schafft, auf dem die Koalition von Interessengruppen bei der Verfolgung menschenwürdiger Arbeit ein gemeinsames Einvernehmen erzielen kann.

Es ist gut möglich, daß die Erfahrungen der Menschen in Südafrika in dem langen Jahrhundert von der Entdeckung der Bodenschätze (Gold 1886 und Diamanten 1867) bis zum Ende der Apartheid im Jahr 1994 ein besonders nützliches Prisma zur Betrachtung der Agenda für menschenwürdige Arbeit sind. In diesem Zeitraum ertrugen die meisten Menschen nicht nur eine legalisierte rassische Diskriminierung in allen Bereichen des Lebens, sondern auch ein System der Zwangsmigration, das zumindest bis Mitte der siebziger Jahre ständig restriktiver wurde und praktisch alle schwarzen Minenarbeiter und eine immer größere Zahl von schwarzen Industriearbeitern zwang, in gleichgeschlechtlichen Lagern oder „Arbeitsbatterien“ zu leben, ohne die Möglichkeit des Familiennachzugs in die Nähe des Arbeitsplatzes. Außerdem war es ein System, das nicht nur Wohlstand, sondern auch Armut schuf, insbesondere in den ländlichen „Arbeitsreservaten“. Diese Form von Sklaverei war für die Prägung der Struktur der südafrikanischen industriellen Revolution von zentraler Bedeutung, und sie wurde zu einem grundlegenden Bestandteil des Apartheidsystems, ermöglicht allein durch das Wertesystem, das der rassistischen Machtstruktur des Landes zugrunde lag.

Der Marktmechanismus des globalen Kapitalismus ist unmoralisch in dem Sinne, daß er ohne weiteres in der Lage war, die Realität des südafrikanischen Wanderarbeitersystems in seine Funktionsweise zu integrieren. Nur der entschlossene, mutige und nichtnachlassende und auf einem anderen Wertesystem beruhende politische Kampf der Befreiungsbewegung war letztlich in der Lage, das Ende des Apartheidstaates herbeizuführen. Selbst jetzt wird es noch Zeit brauchen, um die letzten Überbleibsel des Wanderarbeitersystems zu beseitigen, das so tief in der Wirtschaft verankert war.

Beim Nachdenken über die Bedeutung der menschenwürdigen Arbeit vor dem Hintergrund der Geschichte Südafrikas und der heutigen Realität sollte vielleicht kurz auf sieben Punkte hingewiesen werden:

1. Die entscheidende Bedeutung von Werten bei der Gestaltung einer politischen Wirtschaft: Das südafrikanische Arbeitssystem der Zwangsmigration war nicht eine unvermeidbare Konsequenz der Industrialisierung, die sich an die Entdeckung von Bodenschätzen anschloß. Die

Interaktion der Machtstruktur mit den gesellschaftlichen Werten machte dies möglich.

2. Die überragende Notwendigkeit von Arbeit: „Ich fühle mich, als ob man mir die Hände abgeschnitten hätte und ich nutzlos wäre. Ich kann nichts tun, um meine Kinder zu ernähren.“ Dies sind die Worte eines arbeitslosen Bergarbeiters in Maseru, Lesotho, Anfang der achtziger Jahre, als er sich ohne große Hoffnung in einem Einstellungsbüro um eine Arbeit bewarb. Die katastrophalen Folgen für das Selbstwertgefühl Arbeitsloser und die Folgen für viele im Hinblick auf Gewalt und Mißbrauch, auch in der Familie, fordern zum Handeln auf. Bei einer Arbeitslosigkeit, die in Südafrika im Jahr 2000 durchschnittlich 35 Prozent betrug, und ähnlichen Zahlen in anderen Ländern Afrikas und anderswo, ist es unabdingbar, daß sich die Weltgemeinschaft durch die IAO nicht nur für „mehr“, sondern auch für angemessene Beschäftigung bemüht.
3. „Produktive Arbeit“ allein reicht nicht aus: im Rahmen eines menschenzentrierten Wertesystems müssen Arbeit und die Bedingungen, unter denen sie verrichtet wird, auch die Möglichkeit der Erfüllung bieten.
4. Mangel an Arbeit, Arbeitslosigkeit für diejenigen, die arbeiten wollen und müssen, ist eine schmerzliche Entbehrung. Die Schaffung nicht nur von mehr, sondern auch von ausreichenden Arbeitsplätzen ist in allen Teilen der Welt von größter Bedeutung.
5. Obwohl unterschiedliche Tätigkeiten auch immer unterschiedlich entlohnt werden, ist es notwendig, daß bei dem Ausmaß der Ungleichheit der Gesellschaft wieder ein Sinn für die richtigen Proportionen entsteht. Eine Bewegung zu mehr Gleichheit anstelle einer astronomischen Vertiefung von Ungleichheit sollte die Norm sein.
6. Das Beharren auf den Rechten des Arbeitnehmers muß einhergehen mit der Akzeptanz der Verantwortung der betreffenden Person, eine menschenwürdige Arbeit zu verrichten. Dies ist eine Frage der gegenseitigen Verpflichtung.
7. Arbeit reicht nicht aus. Die Schaffung von Arbeitsplätzen allein dürfte nicht ausreichen, um für alle ein grundlegendes Einkommen zu gewährleisten. Es müssen weiter reichende Mechanismen entwickelt werden, um eine angemessene Umverteilung zu gewährleisten.

Eine brasilianische Perspektive zur menschenwürdigen Arbeit

Wanda Deifelt, Professorin, Escola Superior de Teologia, Sao Leopoldo, Brasilien

In seinem Roman *Valsa para Bruno Stein* beschreibt der brasilianische Schriftsteller Charles Kiefer eine Szene, die den zweifelhaften Charakter der Arbeit in unserem Kontext deutlich macht. Ein junger Mann, der bei seiner Großmutter lebt und seit seiner Kindheit auf großen Plantagen und Rinderfarmen als Saisonarbeiter tätig war, verläßt sein Heim auf der Suche nach einer besseren Zukunft. So kommt er zu Bruno Steins Ziegelfabrik, wo er um eine Stelle bittet. Der Besitzer fragt ihn: „Willst du eine Arbeit oder eine Stelle?“ Ohne den Unterschied zu kennen, antwortet der junge Mann: „Eine Arbeit.“ Bruno sagt ihm, er sei eingestellt und könne am nächsten Tag anfangen. Nach einigen Monaten fragt der junge Mann Bruno, was geschehen wäre, wenn er gesagt hätte, er wolle eine Stelle. Bruno antwortete: „Ich hätte dich nicht eingestellt. Warum? Weil dir dein Lohn wichtiger gewesen wäre als die Ziegel der Fabrik.“

In Kiefers Roman ist der Besitzer der Fabrik morgens der erste und abends der letzte, der den Betrieb verläßt. Er selbst bezeichnet sein Arbeitsethos als ehrenhaft, denn Arbeit zeige, was ein Mensch wert ist. Der Autor stellt den kulturellen Wandel vor, der sich im brasilianischen Kontext mit der Ankunft der protestantischen Einwanderer im 19. Jahrhundert vollzogen hat, wonach das Konzept der Arbeit (ein Wert in sich) den Zugang eines Menschen zu Gütern, angenehmen Lebensumständen, Bildung, Freizeit usw. bestimmt. Der Wert eines Menschen ergibt sich aus der Arbeit, aus dem, was er zu produzieren in der Lage ist. Kiefers Charakter unterscheidet sich von den Zucker- oder Kaffeeplantagenbesitzern und Viehzüchtern, da er im Gegensatz zu ihnen in der Fabrik selbst arbeitet, während die *latifundiários* (Großgrundbesitzer) andere beschäftigten, um die Sklavenarbeit zu beaufsichtigen.

Zweifellos gab es den Zusammenhang zwischen Arbeit und Wert schon in den frühen Phasen der Kolonialisierung. Von der Krone wurden sogenannte *encomiendas*¹ als politische und wirtschaftliche Instrumente eingerichtet, um portugiesischen und spanischen Bürgern Ländereien auf dem neuen Kontinent zuzuteilen, u.a. mit der Aufgabe, die Bewohner des Landes zum Christentum zu bekehren. Im 16. Jahrhundert befaßten sich viele Diskussionen mit der Frage des menschlichen Charakters der indigenen Bevölkerung. Ein zum Beweis ihrer Nichtmenschlichkeit angeführtes Argument war ihr Arbeitsethos (das die Portugiesen und Spanier als inexistent ansahen). Der Weg, sie zum Christentum zu bekehren und sie mit „Kultur“ vertraut zu machen, war Zwangsarbeit. Sich der Sklaverei zu fügen, dem *encomendero/ haciendero* zu gehorchen und zu arbeiten, um seinen Wohlstand zu mehren, sollte den indigenen Menschen einen menschlichen Charakter verleihen. Ähnlich wurde im Fall der afrikanischen Sklaven argumentiert, die zur Arbeit in Plantagen gezwungen wurden.

Dieser Idee liegt natürlich die Zweiteilung zwischen dem Körper und der Seele zugrunde, wobei die Seele Vorrang vor dem Körper hat. Durch hartes Arbeiten und Zwangsarbeit wurde der sündige Körper kasteit und die Seele erbaut. Dasselbe Argument diente auch dazu, die niedrigere Stellung der Frauen zu rechtfertigen. Das religiöse Argument, das sich auf die Tatsache stützt, daß die Frau von Eva abstammt (nach Tertullian in der Schöpfung an zweiter, beim Sündenfall jedoch an erster Stelle) und die kulturellen Vorurteile der femininen Attribute der Frau und ihre Nähe zur Natur verurteilten Frauen bis ins letzte Jahrhundert zur Arbeit im Haushalt und Erziehung von Kindern. Die repetetive und niemals endende Arbeit in Form von Säubern, Kochen, Wäschewaschen und -bügeln wurde als „Frauenarbeit“ bezeichnet und als weniger wichtig angesehen. Im frühen Christentum wurde Genesis 3 im allgemeinen angewandt, um Frauen zu zwingen, sich ihren Männern zu unterwerfen, als Strafe für den Sündenfall der ersten Frau. Im christlichen Kontext fügten die pastoralen Briefe die Dimension des Schweigens und des Gehorsams als weibliche Tugenden hinzu. Nach den patristischen Schriften hat ein vielbeschäftigter Mensch weder Zeit für sündige Gedanken, noch ist er eine Versuchung für den Teufel.

Die Wurzeln sozialer und wirtschaftlicher Ungleichheit haben heute in Lateinamerika ihren Ursprung in dem fehlgeleiteten Verständnis der Arbeit,

¹ Die *encomienda* war eine in Amerika in der Kolonialzeit geschaffene spanische Institution, die dazu diente, die indigene Bevölkerung in unterschiedliche Gruppen aufzuteilen, jede unter der Aufsicht eines *encomendero*. Die Menschen mußten für den *encomendero* arbeiten und Steuern zahlen; seine Aufgabe wiederum war es, sie zu schützen und zum Christentum zu bekehren.

das noch aus der Kolonialzeit (oder davor) stammt. Religiöse und staatliche Führer benutzten für die Sklaverei und Zwangsarbeit dieselbe Rhetorik: eine soziale Gruppe mußte ihren Wert durch Arbeit nachweisen, während die andere Gruppe (durch ihren europäischen und christlichen Charakter) diesen Wert durch Geburt und Konfession bereits besaß. In theologischen Schriften des 17. und 18. Jahrhunderts wird Arbeit als ein Mittel zur Überwindung des Sündenfalls verteidigt (eine Fehlinterpretation von Genesis 3), während eine afrikanische oder indigene Abstammung automatisch Sündhaftigkeit implizierte. Gott hatte die Europäer bereits im Leben durch irdischen Besitz belohnt; die anderen würden im Himmel belohnt.

Es ist interessant zu beobachten, daß die Wohlstandstheologie, die in Brasilien durch die neupfingstlichen Kirchen (oder „spätpfingstlichen“, wie einige Religionssoziologen sagen würden) in großem Maßstab verbreitet wird, gerade dieses in der Kolonialtheologie (Theologie des Christentums) enthaltene Konzept der ungleichen Belohnung aufgreift, es jedoch in einem modernen Rahmen präsentiert: Gott hilft denen, die sich selbst helfen. Somit müssen diejenigen, die sich auf der untersten Sprosse der sozialen Leiter befinden, härter arbeiten, um dieselben Privilegien zu erhalten, wie diejenigen, die bereits oben angekommen sind. In diesem Fall dient Religion als Mechanismus, um die Gunst Gottes zu erwerben und zu verhindern, daß den Gläubigen etwas Schlechtes zustößt, und zwar durch ein kompliziertes System von Abgaben an die Kirchen, Ritualen und Gebeten. Wenn jemand hart genug arbeitet, wird er von Gott belohnt.

Arbeit muß belohnt werden, da sie als unangenehm und entfremdet angesehen wird. Daher ist es kein Zufall, daß sich die stärksten Elemente der brasilianischen Kultur nicht auf Arbeit, sondern auf Freizeit beziehen. Die Brasilianer ziehen natürlich die Ferien und den *Carnaval* der Arbeit vor. Arbeit wurde als Strafe und Freizeit (unter den Auspizien des Kirchenkalenders) als Belohnung verstanden und eingesetzt. Arbeit verlieh Arbeitnehmern keine Würde, sondern nahm ihnen ihre Menschlichkeit. Die von modernen Arbeitern mit der Entfremdung der Arbeit gemachten Erfahrungen werden von populären Liedermachern wie Chico Buarque, Caetano Veloso und Gilberto Gil gut beschrieben, die vom schweren Los der Bauarbeiter, im Bergbau tätigen Kinder, Haushaltshilfen und Sexarbeiter erzählen.

Da man ohne Arbeit nicht leben kann, liegt die Lösung darin, die Wahrnehmung der Arbeit, die Arbeitsbedingungen, das Ergebnis der Arbeit und die für Arbeit erhaltene Entlohnung zu verändern. Die Herausforderung besteht darin, wie Arbeit und Arbeitnehmern Würde verliehen werden kann. Theologisch geschieht dies durch das erneute Lesen biblischer Texte und durch Traditionen, die ohne Unterlaß Gerechtigkeit, menschliche Würde und den Kampf für das Leben fordern, indem sie das Gute in der göttlichen

Schöpfung, das auch die Menschlichkeit umfaßt, und die Tatsache bekräftigen, daß Gott Männer und Frauen nach seinem Ebenbild erschaffen hat. In der christlichen Tradition wird dieser Glaube durch die Taufe bestätigt, bei der alle Gläubigen zu einem Teil des Leib Christi werden und alle denselben Wert haben. Diese Vorstellung wurde jedoch in der Praxis der Kirche (der praktischen Anwendung der Lehre) unterminiert, da sie oft den Leichnam Christi als eine eschatologische ² Darstellung im Gegensatz zu einem Zeugen des Himmelreichs hier und jetzt ansahen.

Doch es war gerade diese Suche nach menschlicher Würde mit der Bekräftigung der Werte, für die sich Jesus in seinen Predigten einsetzt (soziale Einbindung, Gerechtigkeit, körperliches Wohlbefinden, faire Behandlung usw.), die in der brasilianischen Geschichte stets Grundlage der Teilnahme von Christen an Sozialbewegungen war. So verwandte beispielsweise Nisia Floresta bei ihrer Verteidigung des Rechts von Frauen auf Bildung weibliche biblische Charaktere. Bei ihrem Kampf um Land benutzten landlose Farmer aufgrund ihres Engagements in der Kirche und ihrer pastoralen Arbeit biblische Bilder des Exodus. Die gleichen Grundsätze der Gerechtigkeit veranlaßten Christen, konfrontiert mit der sozialen Realität des Ausschlusses, sich in Gewerkschaften, Bürgerinitiativen und Gruppen von Arbeitslosen zu engagieren, eingedenk der Botschaft Gottes der Herrlichkeit und des Lebens im Überfluß.

Die Apathie der Christen in Anbetracht von Pflichtarbeit, Sklaverei, Kinderarbeit, Diskriminierung, ungleicher Entlohnung bei gleicher Arbeit, Zwang und sexuellem Mißbrauch ist somit für die Normen der Religion selbst, die menschliche Würde und Gleichheit fördert, nicht akzeptabel. Das Verständnis des Lebens im Überfluß bezieht sich auf die Qualität der menschlichen Beziehungen nicht nur am Arbeitsplatz, sondern im gesamten sozialen, politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Bereich. Dabei handelt es sich nicht allein um das Leben, das gelegentlich nur als Überleben interpretiert wird, sondern um ein Leben im Überfluß, im Superlativ: Das Leben in seiner ganzen Fülle. Menschliche Würde bedeutet, daß Menschen als Entlohnung für Arbeit nicht nur das für ihr Überleben notwendige Minimum erhalten, sondern auch, daß die Arbeit selbst erfüllend ist. Es bedeutet auch, daß Menschen Zugang zu Arbeit haben, die ihnen eine gewisse Würde gibt.

Um Arbeit und Arbeitnehmern Würde zu verleihen, ist es notwendig, sich von der Vorstellung zu befreien, Arbeit sei eine Strafe (gemäß der fälschlichen Auslegung der oft gelesenen Genesis 3), und statt dessen zur

² Eschatologie: Der Zweig der Theologie, der sich mit den äußersten oder letzten Dingen befaßt, z.B. dem Ende der Welt, dem Leben nach dem Tod, dem jüngsten Gericht usw.

Schöpfungsgeschichte in Genesis 1 zurückzukehren, wo Gott Mann und Frau dazu anhält, Gärtner des Gartens zu sein, was anders formuliert Arbeit bedeutet. In einigen Fällen wurde diese Passage allein als Ausübung von Herrschaft verstanden, doch was ist Arbeit, wenn nicht die Fähigkeit, etwas kreativ zu transformieren und zu verwandeln? Diese von Gott der Menschheit übertragene Verantwortung, ist keine Strafe, sondern Anerkennung, daß wir an Gottes kreativer Kraft teilhaben und aufgefordert sind, sie auf fruchtbare Weise zu verwenden.

Menschenwürdige Arbeit steht daher in einem engen Zusammenhang mit der Würde der Menschen, der Fähigkeit, einen Lebensunterhalt zu verdienen, und das Leben im Überfluß zu leben. Es ist auch ein Plädoyer für die aus der Erwerbsbevölkerung Ausgeschlossenen, z.B. Arbeitslose und landlose Farmer. Arbeit ist einer der Wege zur Förderung sozialer Einbindung und ein Mittel, den Wohlstand der Gesellschaft gleichmäßiger zu verteilen. Noch wichtiger ist jedoch, daß Arbeit die Würde des Menschen wiederherstellt, ein Selbstwertgefühl vermittelt und die menschliche Fähigkeit für kreative Transformation und Nachhaltigkeit anerkennt. Es muß erkannt werden, daß die Bedeutung der Arbeit nicht allein monetäre Vergütung bedeutet, sondern vielmehr eine Bestätigung der Bedeutung des eigenen Handelns für das Gemeinwohl impliziert.

Probleme im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit in einer Entwicklungsgesellschaft: Eine humanistische Perspektive aus Indien

Ashim Kumar Roy, Forscher und Sozialaktivist auf dem Gebiet der Arbeits- und Menschenrechte, Centre for Education and Communication, Centre für Workers Management, Neu-Delhi

Soziale Gleichheit als Fundament für menschenwürdige Arbeit

In Indien beruhen die beiden am meisten verbreiteten Formen der sozialen Ungleichheit auf der Kastenzugehörigkeit und dem Geschlecht, die sich gegenseitig verstärken. Sie weisen eine Kontinuität und Legitimität auf, die sich bis in uralte Zeiten zurückverfolgen lassen, und sie sind daher in dieser Gesellschaft tiefer verwurzelt als in jeder anderen. Die nationale Bewegung für Freiheit, die vor der Entlassung Indiens in die Unabhängigkeit im Jahr 1947 bestand, verlieh dem Streben nach Gleichheit Impulse, was dazu führte, daß die hierarchische politische Legitimität der traditionellen Gesellschaft durch die gesetzliche und politische Gleichheit der indischen Verfassung ersetzt wurde. Was die tatsächlichen sozialen Verhältnisse angeht, so war die Aushöhlung der kasten- und geschlechtsspezifischen Ungleichheit jedoch minimal. Der Prozeß der Delegitimisierung der kastenspezifischen Ungleichheit und begrenzte positive Maßnahmen haben zu Bestrebungen und Forderungen geführt, die die Kastenunterdrückung zu einer Hauptachse der sozialen und politischen Mobilisierung machen und damit sowohl die Gesellschaft als auch den Staat demokratisieren.

Als Folge davon sind die Praxis der Unberührbarkeit und in geringerem Maß die soziale Ausgrenzung und die Trennung nach Wohngebieten zurückgegangen. Dies war jedoch weder ein einvernehmlicher noch ein friedlicher Prozeß, wie die zunehmenden Greueltaten gegen die Dalits – kastenunterdrückte Gruppen – zeigen.

Ausschließliche berufliche Möglichkeiten für verschiedene soziale Gruppen in der traditionellen Wirtschaft sind eine der strukturellen Hauptkomponenten der Kastengesellschaft. Im Zuge der modernen Industriewirtschaft entstehen neue Berufe, und die Arbeitskräfte wechseln aus traditionellen in neue Tätigkeiten. Eine Vielzahl von Studien belegen das Muster des Wechsels der traditionellen Handwerker und unberührbaren Arbeiter in spezifische Tätigkeiten der modernen Wirtschaft. Es gibt Indizien für eine starke Korrelation zwischen diesen Verschiebungen und dem Funktionieren verschiedener Arbeitsmärkte in der Wirtschaft. Die beiden am meisten verbreiteten Formen der Ungleichheit sind kasten- und geschlechtsbedingt und gehen mehr und mehr einher mit einer auf Erziehung, Tätigkeit und Einkommen beruhenden Ungleichheit und werden dadurch verstärkt. Dieser Prozeß hat die Schaffung eines Rahmens für den segmentierten Arbeitsmarkt zur Folge, der in ländlichen und städtischen Gebieten weit verbreitet ist, sowohl in der organisierten als auch in der informellen Wirtschaft.

Die Segmentierung innerhalb des Arbeitsmarkts zeigt sich am Ausmaß der Verwundbarkeit, Immobilität und Diskriminierung. Eine Untersuchung des Arbeitsmarkts in Mumbai, der am stärksten industrialisierten Stadt Indiens, ergab, daß sein Segmentierungsmerkmal sozial und wirtschaftlich in den ländlichen Gebieten verwurzelt ist. Unter den drei Beschäftigungsarten – Gelegenheitsbeschäftigung und Beschäftigung in Kleinbetrieben und Fabriken – hatten die Gelegenheitsarbeiter das niedrigste Einkommen, sie waren am wenigsten mobil und gehörten überwiegend den kastenunterdrückten Gruppen an.

Die Nichtdurchsetzung der Arbeitsgesetze in der informellen Wirtschaft ist nicht nur auf die Unzulänglichkeit des Gesetzesvollzugsapparats zurückzuführen, sondern auch auf den Mangel an politischem Willen der Vollzugsbeamten aufgrund der wahrgenommenen und erwarteten Unterwürfigkeit der unteren sozialen Schichten. Dies ist eines der Haupthindernisse, die der Organisierung von Gewerkschaften in der informellen Wirtschaft entgegenstehen. Hier sollte jedoch auch eingeräumt werden, daß die Gewerkschaften in Indien zwar für soziale Gleichheit eintreten, daß sie aber noch mehr Mittel einsetzen, eine die Kastendimension der Arbeit anerkennende Strategie formulieren und eine soziale Allianz zur Verstärkung der Organisationsinitiativen schmieden müssen.

Aus der sozialen Gerechtigkeit ergeben sich sowohl die Grundsätze für die Formulierung von Gesetzen und Verfahren zur Regelung der Arbeitsbeziehungen als auch die politischen Werte, in die die Institutionen für die Durchführung und Rechtsprechung eingebettet sind. Die Globalisierung erzwingt heutzutage nicht nur Änderungen in den verschiedenen nationalen Arbeitsgesetzen zwecks Anpassung an die Anforderungen flexibler Arbeit,

sondern sie hat auch tiefergehende Auswirkungen – die Aushöhlung der politischen Werte der sozialen Gerechtigkeit unter Gesetzgebern, Richtern, Beamten und Meinungsführern.

Vor kurzem setzte der Oberste Gerichtshof Indiens aufgrund einer Klage im öffentlichen Interesse einen Ausschuß ein mit der Aufgabe, einen Bericht über die Verbesserung der Festmüllentsorgungsdienste der Verwaltungen der großen Städte vorzulegen. Die in der Festmüllbeseitigung der Städte tätigen Kehrer und Müllwerker sind fast ausnahmslos Dalits – die Gemeinschaft der Unberührbaren. Dem Ausschuß gehörte weder ein Vertreter dieser Gemeinschaft noch ein Vertreter der Gewerkschaften oder der Safai Karmachari-Kommission oder der Kommission für aufgelistete Kasten und aufgelistete Stämme an – gesetzlich vorgesehene Kommissionen der Regierung, die sich um die Interessen der Dalits und der Stämme kümmern sollen¹. Der Ausschuß sprach zwei konkrete Empfehlungen aus, die weitreichende Konsequenzen für die von den Stadtverwaltungen im Land beschäftigten Arbeitnehmer haben. Er empfahl, die Kehrer und Müllwerker aus dem Gesetz von 1989 über die aufgelisteten Kasten und aufgelisteten Stämme (Verhütung von Greueln) und dem Gesetz von 1970 über die Regelung und Abschaffung der Vertragsarbeit auszunehmen. Es handelt sich in beiden Fällen um sozialfreundliche Gesetze, die das Konzept der Sozialen Gerechtigkeit umsetzen.

Die Arbeitgeber plädieren für eine Änderung der Arbeitsgesetze, um sie ihrem Konzept der Kern- und Randbereiche im Produktionsprozeß anzupassen. Es ist ein ideologisch begründetes Argument, das den verschiedenen Arten von Tätigkeiten im Rahmen eines Produktionsprozesses ungleiche Werte zumißt. Das neue Mantra der flexiblen Arbeitsbeziehungen ist ein Schlüsselement in den Managementstrategien. Eine solche Maßnahme ist ein flexibler Arbeitsvertrag. Solche Verträge sind jedoch nicht nur hinsichtlich der Vertragsdauer flexibel, sondern sie enthalten in der Regel auch keine echte Verpflichtung zur Einhaltung der Arbeitnehmerrechte. Somit liegt dieser Flexibilität eine versteckte Agenda zugrunde, die selbst elementaren Arbeitsrechten keinen Wert beimißt.

Flexible Arbeitsbeziehungen als eine tolerierte Managementpraxis innerhalb des Rahmens der Kollektivverhandlungen unterscheiden sich von flexiblen Arbeitsbeziehungen, die gesetzlich anerkannt, legitimiert und gestützt werden. In einer Gesellschaft, in der die Arbeitsbeziehungen durch

¹ Die Dalits werden auch als „Ausgestoßene“ oder „Unberührbare“ bezeichnet (Ghandi nannte sie Harijans oder „Kinder Gottes“), und sie gehören der fünften Kaste des Hindu-Systems an. Stammesangehörige sind indigene Animisten, die es vor den Anfängen des Hinduismus gab und die daher vom Hindu-System völlig getrennt sind.

soziale Ungleichheit strukturiert sind, wird die Anerkennung solcher flexibler Arbeitsbeziehungen durch den Gesetzgeber zwangsläufig zu Dualismus und zum Scheitern des Konzepts der allgemeinen Gleichheit vor dem Gesetz führen.

Die liberale Auffassung zieht gesetzliche und soziale Gleichheitskonzepte nach sich. Alle sozialen Ungleichheiten in einer solchen Ordnung müssen beseitigt werden. Die unterdrückten Gemeinschaften erwarten und vertrauen darauf, daß das historische Vermächtnis sozialer und wirtschaftlicher Ungerechtigkeit durch den Gesetzgebungsprozeß und die Vertretungsorgane korrigiert wird. Überprüfungen der Anstrengungen, die von den Menschen unternommen werden, um diese Ungerechtigkeit auf demokratische Weise anzugehen, und der anhaltende Widerstand und die Manöver zur Untergrabung solcher Anstrengungen durch die politischen und gerichtlichen Institutionen offenbaren jedoch die Kluft zwischen Worten und Taten. Durch die derzeitige Ausübung gesetzgeberischer Befugnisse, um selbst diese kleinen Gewinne rückgängig zu machen, werden diese Auffassung und dieses Vertrauen außerdem in Frage gestellt. Das Kastensystem bewirkt und stützt ungleiche Verteilungsergebnisse, so war es in der Vergangenheit und so ist es trotz der „modernen“ Institutionen eines demokratischen Staates selbst heute noch.

Zwei Merkmale des Kastensystems sind berufliche Immobilität und institutionelle Bestrafung dieser beruflichen Immobilität. In der vormodernen Gesellschaft erfolgte diese Bestrafung durch die institutionalisierte Religion. Durch den Vorschlag, die Arbeit der Straßenreinigung und Abfallbeseitigung auf Dauer in Vertragsarbeit umzuwandeln, ohne gesetzliche Mobilität hin zu einer regulären und geschützten Anstellung zuzulassen, werden diese Merkmale des Kastensystems gestützt. In der modernen Welt wird die Legitimität des Rechts dazu benutzt, die berufliche Mobilität zu beschränken, wodurch ein segmentierter Arbeitsmarkt entsteht. Die Dalits werden in eine Welt unreiner und schmutziger Arbeit hineingeboren, und kraft Gesetz ist diese Arbeit jetzt unterbezahlt und ungeschützt. Die Mittel der sozialen Mobilität werden verweigert; die Dalits sind dazu verdammt, in dieser Welt zu leben.

Das Defizit an menschenwürdiger Arbeit ist ein Defizit an sozialer Gerechtigkeit und darüber hinaus eine Verweigerung sozialer Gerechtigkeit als wesentlicher politischer Wert.

Rechtliche Identität als Fähigkeit zur Ausübung von Arbeitsrechten

Menschenwürdige Arbeit ist in bezug auf das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen definiert worden. Dies sind in den meisten Entwicklungsländern gesetzlich vorgesehene Rechte, die aber oft nicht ausgeübt werden können. Ein auf Rechten beruhender Ansatz ist positiv, wird der eigentlichen Frage und dem Problem des Defizits an menschenwürdiger Arbeit aber nicht ausreichend gerecht. Die Agenda für menschenwürdige Arbeit muß sich dafür einsetzen, die Fähigkeit der Arbeitnehmer zur Ausübung dieser Rechte mit Hilfe von Gesetzen und Institutionen zu verbessern. Die meisten Gesetze beruhen auf der Annahme einer Beschäftigung in einer Fabrik, wo die rechtliche Identität eines Arbeitnehmers kein Thema ist. In der informellen Wirtschaft ist es ein großes Problem.

In Südasien und wahrscheinlich in den meisten Entwicklungsländern geht die Erfahrung dahin, daß den Arbeitnehmern – nahezu immer in der informellen Wirtschaft und in geringerem Maß in der organisierten Wirtschaft – eine rechtliche Identität verweigert wird, die die Grundlage für die Ausübung des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen bilden würde. Normalerweise stellen ein Anstellungsschreiben und ein Ausweis das Rechtsdokument dar.

Infolgedessen werden solche Arbeitnehmer gesellschaftlich nicht als erwerbstätige Mitbürger akzeptiert, und alle mit dieser rechtlichen Identität verbundenen sozialen und rechtlichen Vorteile werden ihnen vorenthalten. Außerdem zwingt eine solche Verweigerung der rechtlichen Identität die Arbeitnehmer in eine Welt der illegalen Existenz – als Einwohner einer Stadt – hinsichtlich des Zugangs zur öffentlichen Verteilung von Nahrungsmitteln usw. Damit werden die Arbeitnehmer anfällig für unrechtmäßigen Druck zur Erpressung von Geld und selbst für strafrechtliche Verfolgung. Es gibt zahlreiche Gesetze über Mittellosigkeit, Stadt- und Landstreicherei, Übergriffe und antisoziale Tätigkeiten, durch die solche Arbeitnehmer zu Kriminellen werden. Dies verstärkt die sozialen Vorurteile und legitimiert Maßnahmen des Arbeitgebers, denen zufolge jede Geltendmachung gesetzlicher Rechte durch einen Arbeitnehmer eine strafbare Handlung darstellt, und rechtfertigt daher die Unterdrückung durch die Polizei. Die Unbeständigkeit und Flexibilität der informellen Wirtschaft kommt der Strategie des Arbeitgebers entgegen, dem Arbeitnehmer seine rechtliche Identität zu verweigern.

Solche flexiblen und unbeständigen Arbeitsverhältnisse in der informellen Wirtschaft sollten die Beständigkeit der Identität des Arbeitnehmers nicht untergraben dürfen. Wenn die Arbeitgeber es unterlassen, ein solches

gesetzliches Recht zu gewähren, muß der Staat einen Mechanismus zur Gewährung einer rechtlichen Identität entwickeln. Ein dreigliedriges Forum kann eingesetzt werden, um Arbeitnehmern in einem bestimmten Industriezweig eine rechtliche Identität zu verschaffen. Dies würde sicherstellen, daß der Arbeitgeber, auch wenn das Arbeitsverhältnis zeitlich schwanken kann, eine klar festgelegte Verantwortung für die begrenzte Zeit der Anstellung des Arbeitnehmers hat. Falls dem Arbeitnehmer irgendein Vorteil verweigert wird, müßte daher nur der Anspruch, nicht aber das gesetzliche Recht auf einen solchen Anspruch eingeklagt werden.

Das Defizit an menschenwürdiger Arbeit ist ein Defizit an rechtlicher Identität der Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft.

Gesetzliche Regelung der Arbeitsrechte innerhalb des Rahmens einer globalen Warenkette

In einer sich globalisierenden Welt sind die formelle und die informelle Wirtschaft in eine Lieferkette integriert. Die Produktionssysteme werden im Rahmen einer globalen Warenkette umstrukturiert, was mit einer detaillierten Desaggregation der Produktionsstufen über nationale Grenzen hinweg im Rahmen der organisatorischen Struktur dicht vernetzter Firmen oder Betriebe verbunden ist. Es handelt sich um ein Netzwerk von Produktionsprozessen, das die verschiedenen segmentierten Arbeitsmärkte und die formelle mit der informellen Wirtschaft verbindet. Dies ist noch mehr bei Konsumgütern der Fall, die überwiegend arbeitsintensiv sind und vom Design und vom Markt getrieben werden. Die Produktionsstätten sind mobil und reagieren auf die sich wandelnden Bedingungen verschiedener Arbeitsmärkte, da die Arbeitskosten einen höheren Teil der Gesamtkosten ausmachen.

Die sozialen und wirtschaftlichen Beziehungen innerhalb der Lieferkette sind eine Realität der Globalisierung und werden vom Handelsrecht anerkannt, das sich rasch weiterentwickelt, um der Komplexität zwischenbetrieblicher Transaktionen in der Kette gerecht zu werden. Das internationale Recht hat sich jedoch nicht weiterentwickelt, um die Arbeitsbeziehungen in diesem vernetzten Produktionsprozeß anzuerkennen und zu regulieren.

Da die Unternehmen Nutzen daraus ziehen und Gewinne machen, sollte es logisch sein, solchen Unternehmen Verpflichtungen entsprechend ihrer Machtstellung und ihrer Rentabilität in der Wertschöpfungskette aufzuerlegen. Einige Firmen, überwiegend multinationale Unternehmen, beherrschen diese Ketten durch ihre Kontrolle der Produktentwicklung und des Produktdesigns, der Werbung und computerisierter Lagernetze zur Vermark-

tung der Produkte und zur Maximierung des Gewinns. Solche Firmen sollten die Verantwortung für die gesetzlichen Rechte und Vergünstigungen der an der Warenkette beteiligten Arbeitskräfte haben. Die Nationalstaaten, die um ausländische Direktinvestitionen und Exportmärkte konkurrieren, sind aber nicht imstande, den multinationalen Unternehmen irgendeinen regulatorischen Rahmen aufzuerlegen.

Das Defizit an menschenwürdiger Arbeit in den Entwicklungsländern hängt mit diesem unzureichend geregelten Bereich der Arbeitsbeziehungen zusammen. Die IAO muß die Entwicklung internationaler Arbeitsübereinkommen in diesem Bereich in die Wege leiten.

Geistigkeit und öffentliche Politik für menschenwürdige Arbeit: Selbstverwirklichung im neuen Jahrtausend

Afredo Sfeir-Younis¹, Sonderbeauftragter der Weltbank bei den Vereinten Nationen und der Welthandelsorganisation, Genf

Über Art und Ausmaß menschenwürdiger Arbeit ist ausgiebig debattiert worden. Angesichts der sich verstärkenden Debatte im Bereich der öffentlichen Politikgestaltung – insbesondere auf internationaler und globaler Ebene – und der zunehmenden Beachtung der normativen Aspekte der menschlichen Entwicklung ist die Zeit gekommen, menschenwürdige Arbeit aus einer Reihe von Perspektiven anzugehen. Eine die Richtung der aktuellen Debatte bestimmende Dimension wird auf jeden Fall durch den derzeitigen Charakter der öffentlichen Politikgestaltung beeinflusst und definiert werden. In Anbetracht der gegebenen politischen und sozialen Verhältnisse in der heutigen Welt kann ohne weiteres die Feststellung getroffen werden, daß weit mehr getan werden muß, um der menschlichen und der geistigen Dimension der Willensbildung Rechnung zu tragen. Diese fehlen, und Instrumente werden in einem ethischen und moralischen Vakuum festgelegt.

Die Wahl einer normativen Regel und einer These statt einer anderen geht über den Rahmen dieses Beitrags hinaus, ob wir es wollen oder nicht. Pluralismus und Vielfalt müssen als Motor menschlicher Transformation stets nebeneinander bestehen, wo Unterschiede unsere persönlichen und sozialen Identitäten stärken müssen, statt in repressiven Gesellschaften zu leben, die auf Uniformität oder einen vorgefaßten Konsens abzielen.

Es ist an der Zeit, das Fundament für eine andere Form öffentlicher Politikgestaltung in unseren Gesellschaften und in allen maßgeblichen Organisationen, die an den wesentlichen Entscheidungsprozessen beteiligt sind, zu errichten. Es steht außer Zweifel, daß Religion und Geistigkeit in diesem

¹ Die hier geäußerten Auffassungen sind ausschließlich diejenigen des Autors und dürfen nicht der Weltbank oder irgendeiner ihr angeschlossenen Organisation zugeschrieben werden. Sämtliche Irrtümer und Auslassungen sind diejenigen des Autors.

Bauprozess erheblich dazu beitragen können, die befürwortete Agenda für menschenwürdige Arbeit in jedem Staat zu beleben, zu bereichern und zu realisieren.

Das Schwergewicht liegt in diesem Beitrag auf den geistigen Dimensionen menschenwürdiger Arbeit im Hinblick auf die Erkundung der möglichen Konsequenzen für die öffentliche Politik.

Diese Debatte umgeben viele miteinander verbundene Fragen, die bei der Behandlung der Themen Geistigkeit, menschenwürdige Arbeit und öffentliche Politik ein gewisses Ermessen erfordern. Um den Rahmen dieses Beitrags einzuengen, werde ich das Schwergewicht auf die öffentliche Politikgestaltung legen und sie mit dem Bereich des Arbeitsplatzes verknüpfen, auf nationaler und globaler Ebene. Beispiele für die – vielen komplexen und ungelösten – Fragen, um die es hier geht, sind u.a. die Dimensionen oder Dilemmas der Rolle der Ethik und ethischer Werte bei der Entscheidungsfindung, die Rolle und die Bedeutung der Verwirklichung der Menschenrechte bei der Politikgestaltung, die Neudefinition gesellschaftlicher Beziehungen, die vorzunehmenden Verknüpfungen mit einigen grundlegenden Prinzipien, die Einbeziehung von Zielen im Zusammenhang mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit und die Bemühungen um eine gemeinsame Basis bei der Entscheidungsfindung.

Lassen Sie mich mit einer wichtigen Arbeitshypothese beginnen: Es ist unbedingt erforderlich, die Rolle der Geistigkeit (als das letzte Paradigma der menschlichen Entwicklung) bei der Formulierung und Verwirklichung öffentlicher Politiken zu berücksichtigen, auf nationaler wie auf internationaler Ebene. Dies wird heute nicht ausreichend verstanden und erfordert eine radikale Abkehr von den materialistischen Paradigmen, die wir heutzutage zu verwenden pflegen. Es bedarf einer Revolution der Werte, einer Revolution des Denkens, einer Revolution im Verständnis des menschlichen Entwicklungsprozesses. Wenn aus diesem kurzen Beitrag eine Schlußfolgerung zu ziehen ist, dann die, daß ein geistiges Paradigma wesentlich zu unserer heutigen Debatte beitragen kann.

Zunächst einige Worte zum Thema menschenwürdige Arbeit:

Menschenwürdige Arbeit auf der materiellen Ebene (grobe Ebene)

Ein Großteil der Debatte über menschenwürdige Arbeit und die Literatur, die Erklärungen und die Pressemitteilungen, die mit dieser Debatte einhergehen, sind in einem materiellen Paradigma verankert. Ich will damit nicht andeuten, daß ein solcher Ansatz schlecht oder irrelevant ist. Er ist in sofern effek-

tiv, als er die „grobe“ Dimensionen menschenwürdiger Arbeit bestimmt, darunter die physische Qualität des Arbeitsplatzes, das Vorhandensein von Umweltbelastungen, das Arbeitsentgelt und vieles mehr. In der Debatte über menschenwürdige Arbeit sind dies äußerst wertvolle Dimensionen, da die menschliche Existenz materiell ist und diese Dimensionen auf den höchstmöglichen Qualitätsstand gebracht werden müssen. Die Außerachtlassung dieser materiellen Dimensionen hat verheerende Auswirkungen auf das Wohl der Menschen gehabt und wird sie weiter haben. Die negativen Auswirkungen sind bekannt, darunter Fehlverteilung als Folge der Vermögensbildung, Krankheiten infolge von Umweltbelastungen und anderen Kontaminationsformen, Gesundheitsrisiken usw.

Geht man über den Rahmen des Arbeitsplatzes hinaus, dann könnte man heute auf jeden Fall sagen, und das ist die eine Seite der Medaille, daß das materielle Paradigma Milliarden von Menschen zugute gekommen ist. Dies ist eine empirische Feststellung, doch besteht trotz der Tatsache, daß es eine ungeheure Entwicklung gibt, Pessimismus wegen der zunehmenden Ungleichheiten, der Umweltzerstörung und anderer großer Probleme, von denen ein erheblicher Teil der Bevölkerung betroffen ist. Eine Seite der Medaille ist zweifellos eine Welt, in der große Fortschritte auf dem Gebiet des Analphabetentums, der Lebenserwartung, der Erzeugung von Gütern und Dienstleistungen, des technologischen Wandels, der Nahrungsmittelproduktion, der Medizin und in vielen anderen Bereichen erzielt worden sind. Auch darf man nicht die großen Fortschritte am Arbeitsplatz vergessen. Für viele sieht die materielle Bilanz ziemlich positiv aus, darunter die vielen Millionen von Menschen, die tatsächlich eine Arbeit haben!

Es ist jedoch die andere Seite der Medaille, die den meisten von uns heute Sorge bereitet. Eine Welt, in der der materielle Fortschritt höchst ungleichmäßig verlaufen ist und in der Millionen von Menschen von Armut, Hunger, Arbeitslosigkeit und Unterernährung betroffen sind. Eine Welt, in der eine Vielzahl von Menschen mit weniger als einem Dollar pro Tag auskommen muß und in der die geschlechtsspezifischen Dimensionen der Armut zunehmend an Bedeutung gewinnen. Das Wirtschafts- und Sozialsystem scheint eine „Ausschlußklausel“ aufzuweisen, die dafür verantwortlich ist, daß so viele Menschen ausgegrenzt werden, die jetzt ohne Stimme, marginalisiert und machtlos sind. Tatsächlich dürfte es bei der Debatte nicht einfach darum gehen zu entscheiden, ob das Glas entweder halb voll oder halb leer ist, sondern vielmehr darum, das Bewußtsein dafür zu schaffen, daß für viele Bürger dieser Welt das Glas nur ein Viertel voll zu sein scheint!

Die gleiche Dualität des Denkens und Handelns trifft auf den Arbeitsplatz zu. In einigen Teilen der Welt haben die Arbeitnehmer ein unglaublich hohes Niveau des materiellen Wohlstands erreicht, während an anderen

Orten immer noch Sklaverei praktiziert wird, viele Menschenrechte verletzt werden, Kinder unnötigerweise zur Arbeit gezwungen werden, Arbeitsplätze verschmutzt sind und übermäßige Gesundheitsrisiken aufweisen usw.

Soziale Ungerechtigkeiten können nicht in einem Vakuum anerkannt werden. Es ist unerlässlich, daß wir die Debatte mit Fragen verknüpfen, die in bestehenden Formen der Regierungsführung und den Arten der in unseren Gesellschaften verfügbaren wirtschaftlichen und sozialen Verhaltensregeln (einschließlich Machtstrukturen) verwurzelt sind – durch die die Möglichkeiten irgendeiner echten Transformation hin zu einer Besserstellung der Menschen eingeschränkt werden. Diese machen es praktisch unmöglich, zu einem gerechteren und ausgewogeneren Zustand der menschlichen Existenz zu gelangen. Diese Formen der Regierungsführung – als die Grundlage der öffentlichen Politikgestaltung – werden aus Gründen der Rechenschaftspflicht, der Beteiligung, der Transparenz usw. stark in Frage gestellt. Auf globaler Ebene scheint ein riesiges Vakuum zu bestehen, und Fortschritte scheinen daher entweder zufällig oder nicht existent zu sein.

Auch die führenden Persönlichkeiten der Welt kennen die Grenzen der Instrumente, die zur Erreichung der Ziele und Zwecke an mehreren der oben erwähnten Fronten eingesetzt werden. Die Grenzen materialistischer Lösungen liegen klar auf der Hand, aber die Bereitschaft und Fähigkeit zur Anwendung anderer Instrumente und Praktiken ist geringer, als sie sein sollte. Dies ist durch die Millenniumserklärung der Vereinten Nationen und die entsprechende Billigung der sogenannten Millenniumsentwicklungsziele bestätigt worden – eine gemeinsame Anstrengung zur Beseitigung der absoluten Armut in der Welt. Neben Ausgrenzung, schwachen Führungsstrukturen, fest verankerten Formen des Machtstrebens und schwachen Institutionen scheint die Armut zu einem eingebauten oder einem unvermeidlichen Ergebnis des bestehenden materiellen Entwicklungsparadigmas geworden zu sein. Daher stellen sich große Probleme in bezug auf die Schaffung von Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeit, das Aufhalten der Umweltzerstörung auf allen Ebenen, die Verbesserung der Sicherheit der Menschen am Arbeitsplatz, die Stärkung der Fähigkeit der Armen, Kapital in seinen verschiedenen Formen (physisches, finanzielles, personelles, natürliches, institutionelles und kulturelles Kapital) zu bilden, die Beseitigung der Mißachtung der Menschenrechte und anderer sozialer Normen und das Stoppen der weitgehenden Entmenslichung wirtschaftlicher Prozesse und Maßnahmen. Heutzutage besteht ein ausgeprägtes Gefühl des Verlusts an menschlicher Sicherheit, sozialem Zusammenhalt und sozialer Beteiligung und Vertretung, Friedensstiftung und Konfliktbeilegung, Stabilität und Vertrauen.

Entwicklungspessimismus hat unser gesamtes Handeln durchdrungen trotz derjenigen, die verzweifelt versuchen, einen Umschwung der öffent-

lichen Meinung zu bewirken. Menschlich und geistig gesehen, sind die Gemeinwesen mit ihrer Situation immer weniger zufrieden. Wir zehren unser geistiges Kapital mit sehr hoher Geschwindigkeit auf.

Heutzutage zieht die Politik zwei Wege zur Lösung dieser Dilemmas in Betracht. Der eine besteht darin, die traditionellen (materiellen) wirtschaftlichen und sozialen Reformen zu vertiefen und zu beschleunigen und zu versuchen, dadurch die Indikatoren der materiellen Entwicklung zu verbessern. Der andere besteht darin, völlig neue Instrumente und entsprechende Reformen in Erwägung zu ziehen, die sich auf Rechte, Normen, Standards und Vorschriften konzentrieren. Ich wurde dies als ein „neohumanes“ Paradigma bezeichnen, das auf eine Verbesserung der materiellen Entwicklungsansätze angelegt ist. Ein Beispiel für diese Reformen der zweiten Ebene sind die jüngsten Anstrengungen, die Menschenrechte generell in die wirtschaftliche Entwicklung einzubeziehen, neue Formen der Regierungsführung zu befürworten, die Rolle des Staates zu reformieren, die Mitwirkung zu verstärken und die Menschen stärker zu befähigen usw. In der Praxis werden beide Ansätze (der materielle und der neohumane) angewendet, keiner hat aber die Frage aufgeworfen, ob es nicht jetzt eines radikaleren Paradigmenwechsels bedarf. Selbst wenn der Begriff „Menschenrechte“ verwendet wird, stellt das materielle Paradigma in beiden Fällen nach wie vor die Zentrifugalkraft dar, die sowohl die Mittel als auch den Zweck der öffentlichen Politikgestaltung definiert.

In gewissem Sinne beginnen die vorhandenen Beschreibungen der Agenda für menschenwürdige Arbeit mit diesem neohumanen Paradigma übereinzustimmen.

Wir wissen jedoch, daß die meisten Bürger in ihrem Innersten das tiefempfundene Gefühl haben, daß die durch das materielle Paradigma geschaffenen Dilemmas nicht nur materieller Art sind. Einige sind eindeutig moralischer und ethischer Natur, und die Entwicklungsprogramme sind voll davon. Das häufigste Dilemma lautet: Wie kommt es, daß auf der Welt so viele Menschen unter Hunger und Krankheit leiden, wenn es einen so großen Überfluß und eine so große Verschwendung von Nahrungsmitteln gibt? Moralisch ebenso fragwürdig ist die Art und Weise, wie wir die älteren Menschen allgemein behandeln, und die Art und Weise, wie das materielle Paradigma sie völlig von ihren tatsächlichen Ansprüchen auf das Produktivvermögen einer Volkswirtschaft, zu dessen Schaffung sie beigetragen haben, losgelöst hat.

Menschenwürdige Arbeit auf der geistigen Ebene (die subtile Ebene)

Jede Gesellschaft muß sich grundsätzlich die Frage stellen, ob das Paradigma, das zur Entstehung eines gegebenen Problems beigetragen hat, in sich die Möglichkeit birgt, auch die Lösung dieses Problems zu finden. Die meisten Menschen wissen, daß es nicht möglich ist (manche werden argumentieren, daß es moralisch nicht richtig ist), daß das alte Paradigma, welches die Probleme geschaffen hat, geeignete Lösungen im nichtmateriellen Bereich unserer Existenz liefert.

Die potentiellen Beiträge, die ein menschliches/geistiges Paradigma zu der Debatte über menschenwürdige Arbeit leisten könnte, sind immens. Erstens wird es den gesamten Ansatz zur Schaffung von Arbeit ganzheitlicher und wirklich transformatorisch gestalten. Die Entscheidungsträger werden einer Reihe grundsätzlicher Punkte Beachtung schenken müssen. Hier sind einige Beispiele:

- Erstens ist es notwendig, sich auf die qualitativen Dimensionen der menschlichen Entwicklung und nicht nur auf ihre quantitativen Dimensionen zu konzentrieren. Somit stehen wir nicht nur vor der Herausforderung, neue Arbeitsplätze zu schaffen – obwohl dies unerläßlich ist –, sondern Arbeitsplätze, die so gestaltet sind, daß sie jeden Aspekt unseres Lebens in der Arbeitsstätte integrieren. Dieser Qualitätsbegriff geht weit über die materiellen Qualitätsaspekte hinaus (beispielsweise eine Arbeitsstätte, in der die Menschen nicht kontaminiert werden). Er umfaßt alle Aspekte der menschlichen Existenz.
- Zweitens ist die bedeutende Rolle wichtig, die ethischen und moralischen Werten zukommt. Tatsächlich sind dies die Werte, die für Recht und Unrecht bestimmend sind. Irgendwie müssen alle Qualitätsfaktoren in der menschenwürdigen Arbeit im besonderen und in der öffentlichen Politik im allgemeinen durch diese ethischen und moralischen Werte gefiltert werden und sich an ihnen orientieren. Bisher hat die Debatte über menschenwürdige Arbeit nur einige dieser ethischen Werte innerhalb der Grenzen der Achtung und Verwirklichung der Menschenrechte und ihrer Ableitungen umfaßt. Die Menschenrechte sind jedoch nur eine – sehr wichtige – Dimension. Die Debatte über menschliche Werte muß in einen sehr viel breiter abgesteckten Rahmen gestellt werden!
- Drittens die Anerkennung der internationalen Erklärungen, in denen die fundamentale Rolle definiert wird, die die Geistigkeit in der öffentlichen Politikgestaltung spielt. Diese sind überwiegend ignoriert worden. Zwei von ihnen können als Beispiel dienen. Erstens die Erklärung von

Dumbarton Oaks (1944), in der die vielen Aufgaben der Vereinten Nationen festgelegt wurden: Eine davon war „das Streben nach menschlicher Freiheit“, definiert als materielle wie geistige Entwicklung. Zweitens die Erklärung von Philadelphia der IAO (1944), in der folgendes bekräftigt wird: „Alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, haben das Recht, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben“. Bedauerlicherweise enthält keine dieser Erklärungen einen instrumental und praktischen Ansatz zur Bedeutung und Rolle der Geistigkeit bei der Erreichung dieser Ziele.

- Viertens die entscheidende Bedeutung der generellen Berücksichtigung, Annahme, Praktizierung und Umsetzung einer Reihe von menschlichen Kernwerten. Heutzutage werden viele Grundsatzserklärungen durch eine Reihe von Worten begleitet, die dazu bestimmt sind, unsere Aufmerksamkeit auf wichtige menschliche Werte zu lenken. Beispiele sind: Gerechtigkeit, soziale Gerechtigkeit, menschliche Sicherheit, Dialog, Mitwirkung, Befähigung, Schutz, Möglichkeiten, Freiheit und Brüderlichkeit. Es ist jedoch kaum etwas getan worden, um diese Werte richtig zu definieren oder um konkrete Formen für ihre Verwirklichung vorzuschlagen. Wir müssen die ganzheitlichen und allumfassenden Grundsätze, durch die diese menschlichen Werte gefördert und verwirklicht werden, noch konkretisieren.
- Schließlich die Anstrengungen, die erforderlich sind, um das Konzept der menschenwürdigen Arbeit auf politischer, institutioneller und operativer Ebene rasch aussagefähig zu machen, während es gleichzeitig politisch akzeptabel und umsetzungsfähig ist. Eine Tendenz ist dahin gegangen, bestimmte Mittel und Wege zu befürworten, um Wertesysteme einer Art von deterministischem Prozeß zu unterwerfen und zu erwarten, daß die Gesellschaft sich in der gewünschten Weise verhält. Ein Beispiel ist die Beziehung zwischen Menschenrechtswerten und wirtschaftlichen Werten in der Politik. Manche sind der Auffassung, daß die Menschenrechtswerte die wirtschaftlichen Werte diktieren müssen, während es in Wirklichkeit so ist, daß die wirtschaftlichen Werte die Vorherrschaft haben. Es lohnt sich zu fragen: Wäre es wünschenswert, die wirtschaftlichen Werte zu diktieren und sie unterzuordnen – oder sollte man das System der wirtschaftlichen Werte so ändern, daß höhere Werte daneben bestehen können?

Weitere Erwägungen

Ich möchte noch drei weitere bedeutende Erwägungen – vielleicht Trugschlüsse – mit Ihnen teilen.

Hierarchien

Die große Mehrheit der Menschen glaubt an eine Hierarchie der menschlichen Existenz, die mit dem Niveau der materiellen Wohlfahrt beginnt und durch sie bestimmt wird. Dementsprechend müssen die Menschen ihre materiellen Bedürfnisse zuerst und ihre nichtmateriellen Bedürfnisse später befriedigen. Ein leerer Magen – so lautet das Argument – muß gefüllt werden, bevor man über irgendetwas anderes sprechen kann. Außerdem muß sich die Wirtschafts- und Sozialpolitik zuerst darauf konzentrieren.

Der gleiche Grundsatz gilt auch für Fragen der Beschäftigung und des Arbeitsplatzes und der natürlichen Umwelt. Bei der Arbeit und den Beschäftigungsmöglichkeiten scheint das Schwergewicht auf den qualitativen/materiellen Aspekten zu liegen, wie der Besitz eines Arbeitsplatzes, während die qualitativen Dimensionen der Arbeit später behandelt werden; zuerst geht es also darum, seinen Lebensunterhalt zu verdienen, und an zweiter Stelle kommt die menschenwürdige Arbeit. Hinsichtlich der Umweltpolitik und des Wirtschaftswachstums haben die meisten Länder eine Strategie nach dem Motto „jetzt wachsen und später sanieren“ verfolgt. Daher stellen manche Entscheidungsträger die Frage: Was für einen Zweck hat es, Wasser in den Bergen zu haben, wenn arme Menschen keinen Zugang zu Trinkwasser haben? Was für einen Zweck hat es, irgendwo einen Wald zu haben, wenn die Armen nicht einmal über die Mittel verfügen, ein Mindestniveau der Unterbringung zu erreichen und keinen Zugang zu Brennstoffen zum Kochen haben? Ob dies der richtige Weg ist, diese Fragen räumlich und intertemporal anzugehen, ist Gegenstand intensiver Debatten gewesen.

Allen diesen hierarchischen Ansätzen liegen eine Reihe von Trugschlüssen zugrunde:

- erstens, sich auf die „Erstrundeneffekte“ von Entwicklungsmaßnahmen zu konzentrieren. So muß sich ein armes Land zwar entwickeln (Erstrundeneffekt), dies geschieht aber häufig auf Kosten der Überausbeutung und Zerstörung der natürlichen Ressourcen. Es wird davon ausgegangen, daß die späteren, Zweitrunden-, längerfristigen Effekte von selbst signifikant abnehmen werden. Tatsache ist, daß kein Land wirklich bewiesen hat, daß es später sanieren kann oder will;
- zweitens, die Ursachen negativer Entwicklungsergebnisse der Armut und den Armen zuzuschreiben statt den in den Prozeß der Vermögens-

bildung und -anhäufung durch die Reichen eingebauten Verzerrungen. Reichtum und die Konzentration von Vermögenswerten müssen dargestellt werden, und man darf nicht den Anschein erwecken, daß die armen Menschen für die Zerstörung der Umwelt verantwortlich sind;

- drittens, zu behaupten, daß zusätzliche Einheiten der materiellen Befriedigung (d.h. eine Betonung von Fragen der Quantität) zwangsläufig zu einer Verbesserung der Wohlfahrt der Menschen (d.h. eine Betonung von Fragen der Qualität) führen wird. Tatsächlich sind Quantität und Qualität zwei Seiten derselben Münze und nicht zwei verschiedene hierarchische Elemente, die es in irgendeiner Reihenfolge zu befriedigen gilt.

Diese Trugschlüsse wohnen auch den materialistischen Konzepten der „Finanzierbarkeit“ und „Kaufkraft“ inne. Die meisten politischen Haltungen legen nahe, daß wir uns Quantität (z.B. Bildung) leisten müssen, da es zunächst keinen Anspruch auf Qualität (d.h. eine bessere Bildung) gibt. Wenn die Gesellschaften weiterhin nach diesen Hierarchien verfahren, begeben wir uns zweifellos auf einen selbstzerstörerischen Pfad.

Werte sind nicht nur Worte

Viele der Werte und Worte, die wir zur Beschreibung der verschiedenen Dimensionen menschenwürdiger Arbeit verwenden (z.B. Friede, Rechte, Gerechtigkeit, Gleichheit), sind nicht einfach Worte in dem geistigen Paradigma. Dies sind nur Worte in unserem materiellen Paradigma.

In dem geistigen Paradigma stellen diese Worte einen einzigartigen „Seinszustand“ dar. Daher werden diese Worte nur dann wirklich sinnvoll sein, wenn sie *selbstverwirklicht* sind. Friede und Liebe beispielsweise kann man nicht im Supermarkt kaufen oder einfach lauthals verkünden. Die eigentliche geistige Bedeutung von Gerechtigkeit, Gleichheit und Rechten wird Wirklichkeit, *wenn wir sie verinnerlichen* als persönlichen Seinszustand. Die Gesellschaften müssen Gerechtigkeit verkörpern, da Gerechtigkeit kein materielles Konzept ist, obgleich es immer ein materieller Ausdruck gewesen ist.

Wenn festgestellt wird, daß menschenwürdige Arbeit wichtig ist, um ein höheres Niveau menschlicher Sicherheit zu erreichen, muß man infolgedessen verstehen, daß „menschliche Sicherheit“ keine materielle Sache ist (obgleich es materielle Ausdrucksformen hat), sondern eher ein *Seinszustand*. Ungeachtet des Wohlfahrtsniveaus und der materiellen Mittel, über die man verfügt, wird niemand auf Dauer „menschliche Sicherheit“ genießen. Über wie viel Geld oder moderne Waffen ein Land auch immer verfügen mag, dies führt nicht zwangsläufig zu menschlicher Sicherheit.

Selbst die ultimative materielle Haltung – d.h. eine Politik der Abschottung gegenüber dem Rest der Welt – mag zwar vorübergehend gerechtfertigt sein, bedeutet aber nicht das Erreichen menschlicher Sicherheit. Abschottung ist nur dann wirksam, wenn sich jeder auch in seinem Inneren sicher fühlt! Ebenso wird eine Strategie zur Vermeidung oder Beseitigung von Konflikten niemals gleichbedeutend mit Friede sein. Friede beginnt mit innerem Frieden, d.h. mit der Selbstverwirklichung des Friedens.

In diesem Zusammenhang muß das Attribut „menschenwürdig“ – ein anderer menschlicher Wert – ebenfalls individuell oder kollektiv selbstverwirklicht werden.

Arbeit als eine Form der Selbstverwirklichung

Aus einer geistigen Perspektive müssen die Gesellschaften, um die Zielsetzungen menschenwürdiger Arbeit zu erreichen, das Verständnis und die Bedeutung von „Arbeit“ und „Beschäftigung“ völlig ändern. Damit Arbeit wirklich zu menschenwürdiger Arbeit wird, müssen wir letztlich verstehen, daß Arbeit ein Instrument der menschlichen Selbstverwirklichung ist.

Daher müssen wir Arbeit als eine grundlegende Quelle menschlicher geistiger Verwandlung und Entwicklung begreifen. In der Vergangenheit erfolgte die Zuweisung einer „Tätigkeit“ in vielen Gesellschaften oder unter indigenen Völkern nicht aus einem „materiellen“ Grund (wie hohe marginale Produktivität, Qualifikationen, Leistungsfähigkeit), sondern auf der Grundlage sehr weitgehender und spezifischer Bedingungen. Eine dieser Bedingungen war ein vereinbartes Maß der Selbstverwirklichung, bevor jemand zur Ausübung der Tätigkeit „ermächtigt“ wurde.

Heute hat das materielle Paradigma diesen Prozeß stark simplifiziert: Man erwirbt einfach eine Reihe von Kurspunkten für seinen Doktor, und damit hat sich's! Arbeit und menschenwürdige Arbeit müssen daher als Schlüsselinstrumente der menschlichen Selbstverwirklichung verstanden werden. Dies ist die Auffassung des geistigen Paradigmas. Dies ist der Ausgangspunkt für das Erreichen der Zielsetzungen der Agenda für menschenwürdige Arbeit.

Einige grundsatzpolitische Konsequenzen

Wir dürfen keinesfalls die Notwendigkeit aus den Augen verlieren, die geistigen Dimensionen der Politikgestaltung zu berücksichtigen, eine heutzutage außer acht gelassene und mißverständene Dimension. Dafür sind u.a. folgende Faktoren verantwortlich: Die Vorstellung, daß die Einbringung der geistigen Dimension in den Bereich der öffentlichen Politik die Behandlung

von „spirituell-emotionalen Dingen“ nach sich zieht; der Gedanke, daß man sich in einen unbekannten Raum seit langem bestehender Diskrepanzen zwischen den Religionen (Dogmen) begibt; und die von manchen vertretene Auffassung, daß ein „geistiges Paradigma“ zu weit hergeholt und nicht ausreichend entwickelt ist, um in den Vordergrund der öffentlichen Politik gerückt zu werden. Es ist unerläßlich, daß die Gesellschaften diese falschen Vorstellungen zerstreuen. Die Betrachtung menschenwürdiger Arbeit aus dem Blickwinkel des materiellen Paradigmas ist im Vergleich dazu einfach.

Was müssen die Gesellschaften in Zukunft tun? Viele Schritte sind erforderlich:

- Erstens muß das geistige Paradigma als solides Fundament öffentlicher Politikgestaltung weiterentwickelt werden. Dieses Paradigma ermöglicht subtilere Ebenen der menschlichen Existenz, ohne daß ihre materiellen Dimensionen außer acht gelassen werden. Letztendlich sind die materiellen und geistigen Dimensionen zwei Seiten derselben Münze. Es bedarf daher eines umfassenden Ausgleichs zwischen Geistigkeit und Ökonomie.
- Zweitens muß das Verständnis des Konzepts und der Praktiken der menschenwürdigen Arbeit über die mit der Debatte über menschenwürdige Arbeit verbundene grobe Ebene weit hinausgehen. Verstehen Sie mich nicht falsch – die grobe Ebene ist wichtig; die Struktur, der Eindruck und die Identität werden aber durch die nichtmateriellen Dimensionen der menschlichen Existenz bestimmt werden.
- Drittens muß Arbeit zum Schlüsselinstrument menschlicher Verwandlung und Selbstverwirklichung werden. Ob irgend jemand bereit ist, sich dieses neue Paradigma zu eigen zu machen, ist unwesentlich, da diese subtile Ebene ohnehin besteht und bedeutenden naturgesetzlichen Dimensionen gehorcht und den groben Ebenen der menschlichen Existenz Gestalt und Richtung verleiht.

Der Übergang zu dem geistigen Paradigma in der öffentlichen Politik ist keine Frage der Wahl oder der Entscheidung über irgendwelche neuen Richtungen. Es ist eine Frage des Verständnisses unseres eigenen Schicksals als Zivilisation.

Die Agenda für menschenwürdige Arbeit und die globalen Gemeingüter: Die Verwirklichung wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte

Berma Klein-Goldewijk, Programmdirektorin, Cedar International, Zentrum für Würde und Rechte, Haager Forum für die Verwirklichung wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte

Was die globale menschliche Situation anbelangt, so sind das Gemeinwohl und der volle Genuß wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte zu entscheidenden Fragen geworden. Der Begriff der globalen Gemeingüter tauchte vor einigen Jahren im Rahmen der Debatte über nachhaltige Entwicklung auf. Ich verwende den Begriff „globale Gemeingüter“ hier im Sinne eines Hauptleitprinzips, das anerkennt, daß jeder Mensch gleiche Rechte und gleiche Ansprüche auf bestimmte Gemeingüter oder öffentliche Interessen und öffentliche Dienstleistungen hat. Dies spiegeln die derzeitigen Muster der globalen wirtschaftlichen, politischen, sozialen und ökologischen Beziehungen nicht wider. Es wird eines beispiellosen Ausmaßes an Zusammenarbeit und Übereinstimmung der internationalen Gemeinschaft bedürfen, um ein Paket transformativer Politiken, Strategien und Praktiken zu schnüren und zu verwirklichen, die imstande sind, das Gemeinwohl zugänglich zu machen.

Die Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit wird als wesentliche Herausforderung und Anforderung an die Menschheit der Welt dargestellt. Die Herausforderung besteht darin, einen sozialen Rahmen und operative Prioritäten weiterzuentwickeln, durch die Wertesysteme, globale soziale Anliegen und gemeinsame Zielsetzungen unter den sozialen Akteuren verknüpft werden. Zu diesen Bemühungen gehört die weitere Ausgestaltung eines Rahmens für die Zusammenarbeit zwischen der IAO und dem Ökumenischen Rat der Kirchen.

Um einen Beitrag zu diesen Bemühungen zu leisten, will dieses Papier die Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit unter dem Gesichtspunkt eines wesentlichen Beitrags zu folgendem erörtern:

- der Suche nach grundlegenden Prinzipien (das Gemeinwohl im globalen Maßstab – die globalen Gemeingüter und humanitäre Mindestnormen);
- der Entwicklung von Strategien zu einer effektiveren Umsetzung wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte.

Zunächst möchte ich zwei Vorschläge hinsichtlich der herausragenden Rolle vorstellen und in den Mittelpunkt rücken, die die IAO und der Ökumenische Rat der Kirchen bei der Förderung des sozialen Dialogs über das Gemeinwohl für die Menschheit spielen können. Ein dritter Vorschlag wird am Ende dieses Beitrags formuliert werden.

Zwei miteinander verknüpfte Vorschläge zur Weiterentwicklung des Rahmens für die internationale Zusammenarbeit

Die Agenda für menschenwürdige Arbeit ist dem Bericht des Generaldirektors des IAA zufolge eine Agenda, die dazu anregen soll, die globale Wirtschaft mit den Augen der Arbeitnehmer zu sehen: Als eine Chance für Arbeit und Einkommen, für Sicherheit und Menschenwürde, für Freiheiten und die Gelegenheit, die Begabungen und das volle Potential der Menschen zur Entfaltung zu bringen¹. Wenn dies richtig verstanden wird, dann besteht die vor uns liegende Aufgabe darin sicherzustellen, daß die Vorteile der Globalisierung allen zugute kommen und daß sie den Menschen, nicht dem Profit dienen. Dies setzt einen energischen integrierten Ansatz voraus, nicht nur in bezug auf grundlegende Arbeitnehmerrechte, wie das Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit und Kinderarbeit, Vereinigungs- und Meinungsfreiheit, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit und die Beseitigung der Diskriminierung in der Beschäftigung. Eine große Herausforderung, die vor uns liegt, besteht darin, das Recht auf Arbeit und die Arbeitnehmerrechte² in den vorhandenen rechtlichen und politischen Rahmen für die Verwirklichung wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte zu integrieren und darin zu verankern. Wenn wir die Unteilbarkeit und Interdependenz der

¹ IAA: *Das Defizit an menschenwürdiger Arbeit verringern: Eine globale Herausforderung*, Bericht des Generaldirektors, Internationale Arbeitskonferenz, 89. Tagung, Genf, 2001.

² Artikel 6, 7, 8, 10/3 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte.

Menschenrechte angehen und bekräftigen, könnten wir tatsächlich eine Dynamik in Gang setzen und Möglichkeiten schaffen³.

Mein erster Vorschlag lautet, daß die IAO und der Ökumenische Rat der Kirchen die Agenda für menschenwürdige Arbeit eindeutig und ausdrücklich an die derzeitigen Prozesse der Verwirklichung des Rechts auf Gesundheit, Nahrung, Wohnung, Bildung usw. koppeln. Das Defizit an menschenwürdiger Arbeit, das Defizit an Menschenrechten und das Defizit an Sozialer Sicherheit (wie von Juan Somavia formuliert) sollten die globale Führungsagenda verwandeln, verstanden als die komplexe Kunst des Umgangs mit vielfältigen Organisationen, Institutionen und Systemen, die sowohl autonom als auch durch verschiedene Formen gegenseitiger Abhängigkeit strukturell miteinander verbunden sind. Genau gesagt möchte ich vorschlagen, konkrete Mechanismen zu entwickeln, um die Agenda für menschenwürdige Arbeit an die Verwirklichung der Rechte auf Gesundheit, Nahrung und Wohnung zu koppeln. Solch ein konkreter Mechanismus könnte die Einsetzung eines Sonderberichterstatters für menschenwürdige Arbeit sein. Die Menschenrechtskommission und der Wirtschafts- und Sozialrat haben außerordentliche Verfahren und Mechanismen eingerichtet wie Sonderberichterstatter und unabhängige Sachverständige. Solche Verfahren und Mechanismen werden in der Regel als die Sonderverfahren der Menschenrechtskommission bezeichnet. Die Sonderberichterstatter haben den Auftrag, spezifische Menschenrechtsthemen zu prüfen, zu überwachen und öffentlich darüber Bericht zu erstatten (thematische Mechanismen) oder über spezifische Länder oder Territorien Bericht zu erstatten (Landesmechanismen). Entsprechend dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte gibt es beispielsweise einen Sonderberichterstatter für das Recht auf angemessene Wohnung, einen Sonderberichterstatter für Nahrung, einen Sonderberichterstatter für Bildung und einen Sonderberichterstatter für extreme Armut. Unter dem Gesichtspunkt der Realisierung menschenwürdiger Arbeit würde ein Sonderberichterstatter Berichte, dringende Aufrufe und Empfehlungen präsentieren und so drei Dimensionen

³ Sowohl der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte als auch der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte traten 1976 in Kraft. Im Rahmen dieser Verträge sowie der Vertragsorgane, denen unabhängige Sachverständige angehören, sind Normen entwickelt und die Inhalte weiter ausgeführt worden, und sie haben maßgeblich dazu beigetragen, die Überwachungsverfahren sinnvoller zu gestalten. Die Ausschüsse nehmen im Rahmen sowohl des Berichterstattungsverfahrens der Staaten als auch des individuellen Beschwerdeverfahrens (das bisher nur im Rahmen des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte besteht) Schlußfolgerungen an. Nach dem Berichterstattungsverfahren nehmen sie abschließende Kommentare/Bemerkungen, die auf die Prüfung eines Staatsberichts folgen, und sachliche allgemeine Kommentare an, die auf verschiedene Rechte eingehen.

der Agenda für menschenwürdige Arbeit weiterentwickeln: a) die Legitimität und Vertretbarkeit des Rechts auf Arbeit und der Arbeitnehmerrechte; b) die Ermutigung der dreigliedrigen Akteure der IAO zur Verwirklichung der Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit und deren Sichtbarkeit (externe Beziehungen); und c) die Überwachung konkreter Prozesse.

Mein zweiter Vorschlag, der mehr auf den Kirchenrat und dessen Sorge um nachhaltige Entwicklung zielt, besteht darin, die Agenda für menschenwürdige Arbeit an globale Gemeingüter zu koppeln, die die Grundrechte der Menschen auf eine Existenzgrundlage erfüllen. Ich denke dabei an eine ausdrücklichere Fokussierung auf Gemeingüter (Wasser, Land, Luft, Wälder), das öffentliche Interesse und öffentliche Dienstleistungen (Elektrizität, Transport). Dies bezieht sich natürlich auf den Kontext der wirtschaftlichen Globalisierung und Privatisierung. Hier kann eine sehr zweckmäßige Unterscheidung getroffen werden zwischen gemeinsamen physischen Ressourcen (Wasser, Luft, Wälder, Fischereien), die lebensnotwendig sind, und Ressourcen, die kollektive soziale Anstrengungen darstellen (der Kampf für die Bereitstellung grundlegender öffentlicher Dienstleistungen oder das Vereinigungsrecht (Gewerkschaften), das Recht auf Gesundheit oder Bildung (als Ergebnis von Auseinandersetzungen mit dem Staat). Eine der wesentlichen Fragen in dieser Hinsicht lautet, ob bestimmte Gemeingüter und öffentliche Dienstleistungen nicht Handelsvereinbarungen unterliegen, sondern statt dessen verschiedenen Arten von Normen, Einschränkungen und Sanktionen im globalen Wirtschaftssystem unterworfen werden sollten. Durch diese Fokussierung auf das Gemeinwohl und öffentliche Dienstleistungen wird auch die Notwendigkeit verstärkt, einen auf Rechten beruhenden Ansatz zur Entwicklung oder zur internationalen Zusammenarbeit weiterzuentwickeln (Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen).

In dieser Hinsicht möchte ich den Grundsatz der *Subsidiarität* bekräftigen und in die Diskussion einbringen. Entscheidungen sollten stets so dezentralisiert wie möglich erfolgen. Wo die wirtschaftliche Globalisierung paradoxe Konsequenzen hat und sich auf den gesunden Menschenverstand aller sozialen Akteure auswirkt, müssen wir solche Tendenzen umkehren und neue Strukturen schaffen, um die lokale Ebene zu fördern und den Grundsatz der Subsidiarität zu stärken. Wo die Entscheidungsfindung auf der lokalen Ebene verbleiben kann, sollte sie dort verbleiben. Wenn zusätzliche internationale Aktivität erforderlich ist, die nicht lokal durchgeführt werden kann, können die Befugnisse auf die nächste Ebene (national, regional) verlagert werden.

Grundlegende Prinzipien und das Recht auf Arbeit als der „Sockel“ menschenwürdigen Verhaltens

Über das Ausmaß gemeinsamer Werte, Grundsätze und Normen könnte ein breiter Konsens bestehen, wenn bekräftigt wird, daß jeder ein Recht auf Arbeit, Nahrung, Gesundheit, Wohnung und Bildung hat. Es stellt sich nun die Frage, wie man von einem allgemeineren Glauben an Menschenrechtsgrundsätze zu effektiven Menschenrechtspraktiken und -mechanismen auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene übergehen kann.

Die Berichte des IAA bringen ein tiefempfundenes Bekenntnis zu den universellen Normen der Menschenwürde und des menschenwürdigen Verhaltens, der Gerechtigkeit und der Achtung vor dem Leben zum Ausdruck. Ich möchte insbesondere auf Menschenwürde und menschenwürdiges Verhalten als Teil der Festlegung einer neuen Reihe von wirksamen Werten und Grundsätzen in der internationalen Gesellschaft eingehen – die als der „Sockel“ der Agenda für menschenwürdige Arbeit angesehen werden.

***„Bei der menschenwürdigen Arbeit geht es darum,
die menschliche Würde zu schützen“
(Juan Somavia)***

In der Agenda für menschenwürdige Arbeit wird die Menschenwürde als ein Fundament menschenwürdiger Arbeit und als Teil ihres Ziels dargestellt. In der Erklärung von Philadelphia wird bekräftigt, daß jeder Mensch das Recht hat auf „Freiheit und Würde, wirtschaftliche Sicherheit und gleich günstige Bedingungen“. Diese Bedingungen werden als das Fundament menschenwürdiger Arbeit dargestellt. Außerdem ist menschenwürdige Arbeit, wie Somavia feststellt, Ausdruck der Hoffnung der Menschen „auf produktive Arbeit in Freiheit, Gerechtigkeit, Sicherheit und menschlicher Würde. Sie ist sowohl ein persönliches Ziel für die einzelnen Menschen als auch ein Entwicklungsziel für die Länder“. Er unterstreicht ferner, daß die Arbeit der Bereich ist, wo Widersprüche zwischen Grundwerten und dem wirklichen Leben sichtbar werden. Im Zuge solcher Widersprüche kann die Arbeit Somavia zufolge die Menschen zwingen, ihre Rechte, ihre Selbständigkeit soweit aufzugeben, daß die Menschenwürde schweren Schaden nimmt. Tatsächlich kann die Arbeitskraft Waren und Dienstleistungen erzeugen, die sinnlos, nutzlos oder sogar gefährlich für uns selbst und andere sind.

Was ist von diesem Konzept der Menschenwürde und des menschenwürdigen Verhaltens in der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu halten? Die Bedeutung dieser Konzepte besteht darin, daß sie die Diskussion über den sozialen Rahmen von einer fast ausschließlichen Beschäftigung mit der

wirtschaftlichen Globalisierung – wobei es nur um die ungleiche Verteilung von Gütern und Machtbefugnissen geht – hin zum Gefühl der Menschen für grundlegende menschliche Integrität und Achtung führt. In der Agenda für menschenwürdige Arbeit wird die Menschenwürde unter diesem Blickwinkel dargestellt: Menschenwürde bezieht sich vor allem auf die dringende Umwandlung demütigender und entmenslichender Realitäten. Solche fundamentalen Lebensbedingungen, einschließlich des Rechts auf Arbeit, kommen in der Tat in dem Recht auf einen angemessenen Lebensstandard zum Ausdruck, das Teil der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 ist.

Menschenwürde und Demütigung

Die Menschenwürde ist von der internationalen Gemeinschaft als die universelle Grundlage für den Schutz der Menschenrechte anerkannt worden. Seit der Errichtung des Staates als höchste Gewalt hat sich das Konzept der Menschenrechtsnormen als der Anspruch aller Bürger auf Schutz gegen Mißhandlung und schlechte Regierungsführung durch das Versagen staatlicher Akteure weiterentwickelt. Außerdem besteht ein ganzes Arsenal an „weichen Gesetzen“ in der Form von Resolutionen der Generalversammlung der Vereinten Nationen, „Verhaltenskodizes“ und Leitlinien für den Unternehmenssektor.

Die Agenda für menschenwürdige Arbeit trägt entscheidend dazu bei, die Menschenwürde in den Mittelpunkt der internationalen Menschenrechtsdebatte zu rücken. Menschenwürde und Rechte sind spiralenförmig miteinander verbunden. Gemäß der Präambel der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte ist Würde die Quelle der Menschenrechtsnormen, und die Hauptaufgabe der Menschenrechte besteht darin, die Menschenwürde zu schützen. Die Menschenwürde bildet zwar den Kern und das Fundament der Menschenrechte, die Würde wird aber durch die Verwirklichung der Rechte geschützt. Diese Wechselwirkung zwischen Würde und Rechten konkretisiert sich vor allem in den Prozessen der Verwirklichung der Menschenrechte.

Doch was bedeutet Menschenwürde? Würde wohnt jeder Person allein aufgrund ihres Menschseins inne. Somit stellt Würde eine Kategorie des Seins, nicht lediglich des Habens dar. Tatsächlich kann Menschenwürde nicht auf etwas begrenzt werden, das Menschen „haben“; sie muß vor allem als Teil ihres „Seins“ gesehen werden. Menschenwürde entspringt nicht dem Status, der Staatsangehörigkeit, der Ethnizität oder irgendwelchen menschlichen Errungenschaften. Ihre Würde kann zwar schwer beeinträchtigt werden, aber niemand kann Ihnen Ihre Würde nehmen – gleich ob Sie arm sind, einer ethnischen Minderheit angehören oder körperlich oder geistig

behindert sind. Dementsprechend bedeutet Würde auch die Achtung aller anderen Personen, ungeachtet ihrer Fähigkeiten oder Lebensbedingungen. Es gibt, wie Gustavo Gutiérrez es formuliert hat, keine „Nichtpersonen“, keine „Niemande“⁴. Daher ist Würde der Ausgangspunkt für den Zugang zu Menschenrechten. Jeder weiß, wann er gedemütigt und seine Menschenwürde verletzt wird. Menschenwürde ist Teil des Menschseins eines jeden Menschen, ein elementarer Maßstab für Menschlichkeit und eine grundlegende Norm für das die Menschenrechte betreffende Recht und für das humanitäre Recht⁵. Ein Vorgehen gegen die Verletzungen der Menschenwürde kann daher als der harte Kern von Strategien zum Schutz der Menschenrechte angesehen werden. Diese Frage hat in den jüngsten Diskussionen der Vereinten Nationen über humanitäre Mindeststandards im Vordergrund gestanden, sowohl in der Menschenrechtskommission als auch in der Unterkommission für Diskriminierungsverhütung und Minderheitenschutz.

Während der Begriff der Menschenwürde in manchen Kulturen ausgiebig verwendet wird, wird er in anderen dagegen kaum benutzt. Daher werden Verletzungen der Menschenwürde auch unterschiedlich verstanden. Was eine Person als Demütigung erfahren mag, wird vielleicht jemand anders lediglich als peinlich oder unehrenhaft, aber nicht als Demütigung empfinden. Es ist anerkannt worden, daß Unterschiede in den Bedürfnissen und Situationen bestimmter Menschengruppen beim Schutz und bei der Förderung von Rechten besondere Beachtung verdienen: Ihre Rechte erfordern besondere Maßnahmen gegen weitere Diskriminierung oder Unterdrückung.

Demütigung und Entmenslichung können als das Gegenteil der Menschenwürde angesehen werden⁶. Während es Demütigung immer gegeben hat, ist sie in den Diskussionen über Menschenrechtspolitik und -strategien, in denen oft Begriffe wie Ungerechtigkeit, Ungleichheit, Diskriminierung, Nichtanerkennung, Marginalisierung und Ausgrenzung vorherrschten, praktisch nie als ein zentrales Konzept angesehen worden⁷.

⁴ Gustavo Gutiérrez: *La fuerza histórica de los pobres* (Salamanca, Sigueme, 1982), S. 248.

⁵ Siehe Berma Klein Goldewijk und Bas de Gaay Fortman: *Where needs meet rights: Economic, social and cultural rights in a new perspective*, Risk Book Series, Nr. 88 (Genf, WCC Publications, 1999); siehe insbesondere Kap. 5, „Human dignity and humiliation“.

⁶ Steven Lukes: „Humiliation and the politics of identity“, in *Social Research*, Bd. 64, Nr. 1, 1997, S. 36-52; Frederic Schick: „On humiliation“, ebd., S. 131-47.

⁷ Avishai Margalit ist ein israelischer politischer Philosoph. Sein berühmtestes Buch, in dem er den Begriff der Demütigung ausführlich darlegte, ist *The decent society* (Cambridge, MA, Harvard University Press, 1996), S. 9.

Demütigung ist nach Auffassung des politischen Philosophen Avishai Margalit eine Form von Grausamkeit, die die Fähigkeit der Menschen zerstört, an sich selbst zu glauben, Initiativen zu ergreifen und ihre Lage zu ändern. Demütigung und Entmenschlichung sind nicht nur wegen ihrer Auswirkungen auf die grundlegenden Freiheiten der Menschen von so großer Bedeutung, sondern auch deshalb, weil sie sich auf die Fähigkeit einzelner Personen auswirken, Veränderungen in ihrer Lage zu bewirken. Das Konzept der menschlichen Handlungsfähigkeit ist in dieser Diskussion tatsächlich äußerst wichtig: Menschen achten einander auf der Grundlage ihrer Selbständigkeit und ihrer Fähigkeit, etwas zu bewirken und ihr Leben zu verändern, neuzugestalten ⁸.

Menschenwürdiges Verhalten und die menschenwürdige Gesellschaft

Wenn es darum geht, die systematische institutionelle Demütigung zu beseitigen, kann zwischen einer zivilisierten Gesellschaft und einer menschenwürdigen Gesellschaft unterschieden werden. Margalit umreißt diesen normativen Rahmen menschenwürdigen Verhaltens und bietet einige konzeptuelle Werkzeuge an. Eine zivilisierte Gesellschaft, so stellt er fest, ist eine Gesellschaft, in der einzelne Personen sich nicht gegenseitig demütigen; eine menschenwürdige Gesellschaft ist eine Gesellschaft, deren Mitglieder nicht von Institutionen gedemütigt werden. Eine menschenwürdige Gesellschaft bekämpft Verhältnisse, die eine Rechtfertigung für Demütigung darstellen ⁹. Dieses Konzept menschenwürdigen Verhaltens ist in der Diskussion menschenwürdiger Arbeit bemerkenswert. Doch muß die Unterscheidung zwischen einer menschenwürdigen und einer zivilisierten Gesellschaft weiter erörtert werden, da es nicht immer leicht ist, zwischen individuellem Verhalten und institutionellem Verhalten zu unterscheiden ¹⁰.

Die Verwirklichung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte

Die Menschenrechte bieten einen gesetzlichen Schutz der grundlegenden Menschenwürde. Für viele Menschen sind ihre Menschenrechte jedoch nach

⁸ Ebd., S. 70.

⁹ Ebd., S. 10.

¹⁰ Siehe auch Bas de Gaay Fortman und Berma Klein Goldewijk: *God and the goods. Global economy in a civilizational perspective* (Genf, WCC Publications, 1998).

wie vor etwas Abstraktes und weit Entferntes. Deshalb ist es so wichtig, den Ansatzpunkt der Menschenwürde zu finden. Armut ist sehr oft als ein Entwicklungsproblem angesehen worden. Arme Menschen sind jedoch zunächst einmal Menschen mit Rechten: Ihre Würde muß geschützt werden. Die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte bieten genau diesen gesetzlichen Schutz der Menschenwürde, der grundlegenden Bedürfnisse der Menschen und ihrer grundlegenden Freiheiten. Dies bedeutet, daß die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte Transformationscharakter haben. Sie bilden einen rechtlichen Rahmen für Prozesse des sozialen und kulturellen Wandels. So gesehen müssen die Menschenrechte gleichzeitig als rechtliche Mittel und als politische Instrumente der Umgestaltung betrachtet werden.

Die Verwirklichung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte ist als eine der bedeutendsten Fragen für die Menschheit weltweit in den Vordergrund gerückt. Diese Gruppe der Menschenrechte umfaßt Grundrechte, wie das Recht auf angemessene Wohnung, das Recht auf Gesundheit, das Recht auf Nahrung (das das Recht auf unbedenkliches Trinkwasser einschließt) und das Recht auf Bildung. Im Kontext der Globalisierung und sich verschiebender Machtverhältnisse könnte keine andere Aufgabe dringender sein als die Verwirklichung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte.

Die Verwirklichung dieser Rechte im derzeitigen Kontext bedeutet, daß man sich mit der wachsenden Kluft zwischen einerseits einem globalen Handelssystem, das wirtschaftliche Integration zu politischer Liberalisierung in Beziehung setzt, und andererseits einem internationalen Menschenrechtssystem auseinandersetzen muß, das Gerechtigkeit, grundlegende Freiheiten, Nichtdiskriminierung und die Regulierung der Märkte fordert. Diese Kluft hat ernste Folgen für die weitere Verwirklichung aller Menschenrechte in ihrer universellen Dimension, vor allem *des Rechts auf einen angemessenen Lebensstandard*. In den letzten Jahren hat die Gemeinschaft der Menschenrechtsverfechter ihre Besorgnis über diese Entwicklungen zum Ausdruck gebracht und dringende Aufrufe an die Weltbank und die WTO gerichtet ¹¹. Seitens der Verfechter der Menschenrechte ist das Primat der sich aus den Menschenrechten ergebenden Verpflichtungen vor der Wirtschaftspolitik wiederholt zum Ausdruck gebracht worden.

¹¹ Vereinte Nationen: *Globalization and its impact on the full enjoyment of all human rights* (VN-Dok. E/CN.4/SUB.2/RES/2001/5); *Intellectual property and human rights* (VN-Dok. E/CN.4/SUB); *Liberalization of trade in services and human rights* (VN-Dok. E/CN.4/SUB.2/RES/2001/4).

Die Fragen der Verwirklichung: Ansätze, Instrumente, Themen und Strategien

Die Verwirklichung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte weist verschiedene Dimensionen auf: Erstens das Entstehen auf Rechten beruhender Ansätze zur Entwicklung und ihre Auswirkungen auf die internationale Zusammenarbeit; und zweitens die Schaffung und Stärkung neuer Instrumente zur Verwirklichung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte. Ein solches Instrument findet sich in den zivilgesellschaftlichen Berichten über die Einhaltung des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte durch die Staaten. Die dritte Dimension der Verwirklichung bezieht sich auf die Themen und Prozesse, die die auf Rechten beruhenden Ansätze gestalten und entwickeln und die neuen Instrumente zur Umgestaltung der Gesellschaft verwenden. Viertens besteht die Notwendigkeit, aufeinander abgestimmte Strategien weiterzuentwickeln. Die Ansätze und Instrumente, Themen und Strategien werden hier als Teil eines mehrere Akteure umfassenden Ansatzes gesehen, der die Zivilgesellschaft und den Staat, die internationalen Finanzinstitutionen und – auf unterschiedliche Weise – den Unternehmenssektor einbezieht.

Diese Herausforderungen bringen uns zum Kern der Probleme im Zusammenhang mit der Verwirklichung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte, die nach meiner Auffassung in den folgenden vier Punkten umrissen werden können.

Der Inhalt der Rechte und die institutionellen Schutzmechanismen

Erstens muß gleichzeitig mit der Schaffung der institutionellen Schutzmechanismen der (Mindest-)Inhalt der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte entwickelt und ausgelegt werden. Es besteht nach wie vor Unklarheit hinsichtlich der Bedeutung und Auslegung und der Inanspruchnahme und der Auswirkungen dieser Rechte. Außerdem werden die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte nicht nur systematisch gefährdet und verletzt, sie sind auch weithin unbekannt und werden weitgehend ignoriert. Die Verwirklichung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte muß als ein langfristiger Kampf für die Entwicklung der Inhalte wie auch der institutionell anerkannten Schutzmechanismen gesehen werden. Als Teil der konkreten Geschichte werden die institutionellen Schutzmechanismen gleichzeitig mit – und nicht vor – einem klaren Verständnis der Inhalte und der Bedeutungen der verschiedenen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte entstehen müssen. In diesem Kampf müssen die Menschen, deren Rechte verletzt worden sind, als die Haupttriebkkräfte des Verwirk-

lichungsprozesses anerkannt werden. Wie im Bereich der bürgerlichen und politischen Rechte gehen der institutionelle Rahmen und die rechtlichen und sozialen Schutzmechanismen aus den Kämpfen für die Menschenrechte der Betroffenen hervor.

Armut und die „Angebotsseite“ der Rechte

Zweitens werden die Menschenrechte durch die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte soweit vorangetrieben, daß arme Menschen in den Genuß von Dingen kommen, die die meisten von ihnen nie gekannt haben, wie angemessene Wohnung und Nahrung, gute gesundheitliche Verhältnisse und Zugang zu Bildung. Dies bedeutet, daß die Verwirklichung dieser Rechte Hand in Hand gehen muß mit komplexen sozialen Umgestaltungsprozessen mit signifikanten Umverteilungseffekten. Worauf ich hier hinaus will, ist die viel diskutierte „Angebotsseite“ der Rechte¹². Es wird oft unterstellt, daß ein Recht auf Arbeit, Nahrung oder Wohnung verwirklicht werden könnte, indem den Regierungen und Kommunalverwaltungen der Länder einfach eine Verpflichtung auferlegt wird, für mehr Arbeit, Nahrung und Wohnraum zu sorgen. Tatsächlich werden den Regierungen durch das Recht auf Arbeit, Nahrung oder angemessene Wohnung entscheidende Verpflichtungen auferlegt. Gemäß dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie gemäß den Artikeln 25 und 26 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte haben die Staaten für die Bereitstellung zugänglicher grundlegender Sozialdienste zu sorgen, wie es in beiden Instrumenten heißt. Aus einer kritischen Perspektive betrachtet, scheint dem jedoch die Annahme zugrunde zu liegen, daß, wenn ein angemessenes Angebot an Nahrung oder Wohnungen zur Verfügung stünde, man in den Genuß der Rechte kommen würde. Eine weitere – damit zusammenhängende – Annahme scheint darin zu bestehen, daß man Zugang zu einem Recht einfach durch Erhöhung des Angebots verschaffen kann¹³. Diese Vorstellung, nämlich daß Grundrechte in erster Linie durch die Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen oder durch das Angebot finanzieller Unterstützung verwirklicht werden, ist irrig. Wenn man sich nur auf die Angebotsseite der Rechte konzentriert, bleibt die grundlegende Ungleichheit der Menschen bestehen. Letztlich haben die Menschen keinen besseren

¹² Bruce Porter (Kanada) leistete einen entscheidenden Beitrag zu diesen Ansätzen. Siehe beispielsweise Bruce Porter: „Socio-economic rights advocacy – Using international law: Notes from Canada“, in *ESR Review (Economic and Social Rights in South Africa)*, Bd. 2, Nr. 1, Juli 1999.

¹³ Berma Klein Goldewijk und Bas de Gaay Fortman: *Where needs meet rights. Economic, social and cultural rights in a new perspective*, Risk Book Series, Nr. 88 (Geneva, WCC Publications, 1999).

Zugang zu den Menschenrechten, sondern sie sind stärker von ihrer Regierung abhängig geworden.

Wie soll man nun die Angebotsseite der Rechte in den Griff bekommen? Gemäß dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sind die Staaten verpflichtet, geeignete Schritte zu unternehmen, um die Achtung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte sicherzustellen. Dies bedeutet, daß die Bereitstellung von grundlegenden Sozialdiensten durch den Staat an regulatorische Tätigkeiten der Staaten im Bereich der globalen Wirtschaft und Politik gekoppelt werden muß. Diese Koppelung ist für die Verwirklichung der Grundrechte von fundamentaler Bedeutung. Durch die derzeitige Liberalisierung und Privatisierung aller Arten von Sozialdiensten wird der gerechte und diskriminierungsfreie Zugang zu Grunddiensten erheblich beeinträchtigt. Grundlegende Sozialdienste liegen mehr und mehr außer Reichweite der Armen. Daher kann die Verwirklichung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte nicht darauf reduziert werden, daß Menschen ihre Rechte einfordern, und kann nicht einfach mit der Bereitstellung von grundlegenden Sozialdiensten durch den Staat gleichgesetzt werden. Die Verwirklichung dieser Rechte hängt – vor allem – mit dem täglichen Kampf der Menschen für Gerechtigkeit und Gleichheit beim Zugang zu den allgemeinen Menschenrechten und mit der Ergreifung geeigneter Maßnahmen durch den Staat zusammen, um Situationen zu regulieren und zu beseitigen, die zu Menschenrechtsverletzungen führen oder mit seinen gesetzlich bindenden Menschenrechtsverpflichtungen kollidieren.

Rechte, soziale Ziele und Politiken

Drittens werden die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte oft als ein soziales Ziel bezeichnet oder sie werden als eine soziale Bestrebung angesehen, statt im Sinne der Institutionalisierung einer Praxis verstanden zu werden. Die traditionelle Auffassung von den wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechten, die von den Verfassern der Verfassung Südafrikas ausdrücklich abgelehnt wurde, kennzeichnete die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte als soziale Ziele oder Bestrebungen, die von den Staaten beschlossen worden sind, von den Bürgern aber nicht durchgesetzt werden können. Welche Auswirkungen hat diese Auffassung in bezug auf eine globale Marktwirtschaft? Im Rahmen der wirtschaftlichen Globalisierung sind die Menschen oft auf privatisierte Märkte angewiesen, um angemessene gesundheitliche Betreuung oder angemessene Wohnungen zu erlangen. Die Verwirklichung des Rechts auf Nahrung, Gesundheit oder angemessene Wohnung in einem solchen Umfeld hängt in erster Linie mit der Verpflichtung der Regierung zusammen, diese Rechte durch Regulierung

des Marktes oder Interventionen am Markt zu schützen und zu erfüllen, um arme und verwundbare Gruppen zu schützen¹⁴.

Entwicklung und Demokratie

In den derzeitigen Verwirklichungsdebatten wird nicht immer ausreichend berücksichtigt, daß die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte Teil der Grundwerte der Demokratie sind. Dies bezieht sich auf eine Reihe sozialer und politischer Praktiken, die in der Beteiligung und freien Selbstbestimmung der Bürger und Völker wurzeln¹⁵. Die menschliche Sicherheit steht auf der Tagesordnung der Demokratie und der guten Regierungsführung jetzt weiter oben als je zuvor, wodurch das klassische Konzept der Staatssicherheit erweitert wird. Menschliche Sicherheit beschränkt sich nicht mehr auf die Souveränität von Staaten, sondern schließt jetzt auch die Sicherheit der Menschen und die Sicherheit der Umwelt ein. Der effektive Genuß des Rechts auf eine Umwelt, die der Gesundheit und dem Wohlbefinden nicht schadet, des Rechts auf Nahrung und sauberes Wasser – und damit auf menschliche Sicherheit – ist ein konkreter Ausdruck von Demokratie und der Nachhaltigkeit der Entwicklung¹⁶. Fehlende wirtschaftliche und soziale Entwicklung kann unter keinen Umständen als eine Rechtfertigung für Verletzungen der bürgerlichen und politischen Rechte oder der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte herangezogen werden. In ihrem Aktionsplan zur Stärkung der Durchführung des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte äußerte die Hohe Kommissarin der Vereinten Nationen für Menschenrechte, Mary Robinson, ihre ausdrückliche Besorgnis in dieser Hinsicht. Sie hob hervor, daß der derzeitige globale Kontext, in dem die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte dem größten Teil der Weltbevölkerung vorenthalten werden, die Grundprinzipien und die Annahmen gefährdet, auf denen das internationale Menschenrechtssystem basiert.

¹⁴ Siehe auch Celso Later und Paulo Sergio Pinheiro: „Globalização econômica, political noliberais e os direitos econômicos, sociais e culturais“, in *Lo encontro brasileiro de direitos humanos* (São Paulo, Centro de Estudos, 2001), S. 47-55.

¹⁵ Dies wird ausdrücklich anerkannt durch die Erklärung von Quito über die Durchsetzung und Verwirklichung wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte in Lateinamerika und der Karibik, 24. Juli 1998.

¹⁶ IUCN (Weltnaturschutzunion): Draft Covenant on Environment and Development (bei den Vereinten Nationen hinterlegt, 1995); Our creative diversity, Report World Commission on Culture and Development, 1995; Our global neighbourhood, Report Commission on Global Governance, 1995; Caring for the future, Report Independent Commission on Population and Quality of Life, 1996.

Fokus: Die Einrichtung eines Ständigen Forums für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

Im Bereich der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte müssen gleichzeitig mit der Entwicklung und Auslegung der besonderen Inhalte der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte die institutionellen Schutzmechanismen geschaffen werden. Hinsichtlich der Bedeutung und Auslegung, des Genusses und der Auswirkungen dieser Rechte besteht nach wie vor Unklarheit. Die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte werden nicht nur systematisch gefährdet und verletzt, sondern sie sind auch weithin unbekannt und werden weitgehend ignoriert. Die Verwirklichung dieser Rechte muß daher als ein langfristiger Kampf für die Entwicklung sowohl der Inhalte als auch der institutionell anerkannten Schutzmechanismen gesehen werden.

Das vor kurzem geschaffene Forum für Würde und Menschenrechte bräuchte die Unterstützung der IAO und des ÖRK, um die Schaffung eines solchen integrierten Ansatzes aktiv zu fördern. Konkreter gesagt: Die IAO unterhält vielschichtige Beziehungen zur Zivilgesellschaft und bindet auch Sektoren der Zivilgesellschaft in ihre Struktur ein. Gemäß der Erklärung von Philadelphia, I(d), bedeutet eine solche Integration ein „ständiges gemeinsames internationales Vorgehen ...“, wobei die Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sich gleichberechtigt mit den Vertretern der Regierungen in freier Aussprache und zu demokratischen Entscheidungen zusammenfinden, um das Gemeinwohl zu fördern“. Dies ist ein sehr bedeutsamer Gewinn, der sich aus den IAO-Verfahren ergibt: Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber haben den gleichen Status wie diejenigen der Regierungen. Solch ein strukturierter Raum für die Zivilgesellschaft innerhalb der Struktur und des Systems der Vereinten Nationen existiert bisher im Bereich der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte nicht. Das Forum für Würde und Menschenrechte trägt aktiv zur Schaffung eines solchen Raums für die Zivilgesellschaft bei. Das Forum ging aus der Tagung des Internationalen Rates in Dakar (Oktober 2001) hervor, der Vorbereitungen für das Zweite Weltsozialforum traf. Das Forum ist eine Initiative internationaler und einander ergänzender Menschenrechtsnetzwerke. Sein Hauptzweck besteht darin, Kräfte zu bündeln, sicherzustellen, daß der Bereich der Menschenrechte kohärent behandelt wird, und sich für die Schaffung tragfähiger Vorschläge und Alternativen einzusetzen.

Das Forum für Würde und Menschenrechte beabsichtigt, einen aktiven Beitrag zur Schaffung und Stärkung von Instrumenten und Mechanismen zur Verwirklichung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte zu

leisten. Die formellen Instrumente der Vereinten Nationen für die Verwirklichung sind die sogenannten Einhaltungsbereiche der Staaten und die Vertragsorgane. Informelle Instrumente, die weitreichende Auswirkungen haben, sind die Zivilgesellschaftlichen Berichte über die Einhaltung des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte durch die Staaten. Das Forum will nun einen Schritt weitergehen und ein Ständiges Forum für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte einrichten.

Der Vorschlag für ein solches Ständiges Forum für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte stellt eine Antwort auf die strukturelle Nichtverwirklichung dieser Rechte dar, durch die Würde und menschenwürdiges Verhalten, Wahrheit und Gerechtigkeit untergraben werden. Der Anstoß zu diesem Ständigen Forum ging erstens von dem vor kurzem eingerichteten Ständigen Forum für indigene Fragen aus. Am 28. Juli 2000 beschloß der Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen mit einer im Konsens angenommenen Resolution die Einsetzung dieses „Ständigen Forums für indigene Fragen“ als Nebenorgan des Rates¹⁷. Durch dieses Ständige Forum werden die indigenen Völker und ihre Vertreter formell in die Struktur der Vereinten Nationen eingebunden. Dies ist einzigartig und das erste Mal, daß Vertretern von Staaten und nichtstaatlichen Akteuren in einem ständigen Vertretungsorgan innerhalb der Vereinten Nationen Parität eingeräumt worden ist.

Zweitens geht das vorgeschlagene Ständige Forum für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte auf die Initiative der Unterkommission der Vereinten Nationen für den Schutz und die Förderung der Menschenrechte zur Schaffung eines sogenannten „Sozialforums“ zurück, mit dem ein neuer Raum für die Zivilgesellschaft innerhalb des Menschenrechtssystems der Vereinten Nationen geschaffen werden soll. Dies ist ein Raum für einen Meinungsaustausch zwischen einem breiten Querschnitt von Akteuren (darunter der IWF, die Weltbank, die WTO, Gewerkschaften, Wirtschaftsvertreter und Sozialbewegungen) über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, insbesondere im Rahmen der Globalisierung.

Das Mandat des vorgeschlagenen Ständigen Forums könnte wie folgt formuliert werden: weltweit die Wahrheit hinsichtlich der gravierendsten Verletzungen der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte zu ermitteln und gleichzeitig effektivere Bedingungen dafür zu schaffen, daß die Menschen Zugang zu ihren Rechten erlangen. Die IAO und der Ökumeni-

¹⁷ ECOSOC-Resolution 2000/22.

sche Rat der Kirchen könnten bei der weiteren Erörterung dieses Mandats und der Förderung der Initiative große Unterstützung leisten.

Viele Fragen müssen auf dem Weltsozialforum aufgegriffen, weiter untersucht und diskutiert werden: Wird ein solches Ständiges Forum auf nationaler Basis oder – wie hier angeregt – in einem internationalen Rahmen innerhalb der Vereinten Nationen (oder eines anderen Nebenorgans wie dem Ständigen Forum für indigene Völker) eingerichtet werden? Wer wird einem solchen Ständigen Forum angehören und wer wird seine Gesamtzusammensetzung bestimmen? Wie wird die Rechtsgrundlage eines solchen Ständigen Forums beschaffen sein? Welche Beziehung kann zwischen diesem Ständigen Forum und dem Ausschuß der Vereinten Nationen für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte ins Auge gefaßt werden?

Abschließend sei gesagt, daß das gemeinsame Zielbewußtsein und die Notwendigkeit wirksamerer Verfahren für die Verwirklichung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte, die sich auf die Zukunft der Menschen auswirken, größere koordinierte Anstrengungen auf lokaler, nationaler und globaler Ebene erfordern. Keine Aufgabe könnte dringender sein.

Menschenwürdige Arbeit: Eine konfuzianische Perspektive

Dominic Sachsenmaier, Ph.D., Lehrbeauftragter der Universität von Kalifornien, Santa Barbara

Die nachstehenden konfuzianischen Betrachtungen über menschenwürdige Arbeit und die Möglichkeiten für ihre Verwirklichung gehen überwiegend von den Ressourcen dieser Tradition als ein ethisch-religiöses Ideal, ein System von Hoffnungen, aus. Ich werde mich insbesondere mit der neuen konfuzianischen Schule beschäftigen, zu deren neueren herausragenden Denkern Mou Zongsan, Xiong Shili und Tu Wiming gehören und die in den letzten Jahren einen gewissen Ruhm erlangt hat. Die Bemühungen dieser Denker sind darauf gerichtet, den Konfuzianismus mit den modernen Verhältnissen in Einklang zu bringen als eine Voraussetzung für seine Wiederbelebung, sowohl in China als auch anderswo, als ein System des Denkens, das gewisse Orientierungen für die Zukunft liefern könnte und sollte. Die Diskussion erfolgt in drei aufeinanderfolgenden Schritten: Zunächst wird das Konzept der menschenwürdigen Arbeit im Licht des konfuzianischen Telos (d.h. Zweck/Ziel) der Selbstbildung erörtert. Zweitens wird das konfuzianische Führungsmodell dargestellt, um einen Einblick davon zu vermitteln, wie die konfuzianische Tradition die Verwirklichung ihres eigenen geistigen und ethischen Programms konzeptualisiert. In einem kurzen dritten Abschnitt werde ich einige Grundvoraussetzungen für die Entwicklung eines kulturspezifischen Begriffs der menschenwürdigen Arbeit im heutigen Ostasien umreißen.

Menschenwürdige Arbeit und Selbstbildung

In seinem Wesen kann der Konfuzianismus als Glaube an die Verbesserung der menschlichen Verhältnisse durch Eigenanstrengung bezeichnet werden. Ein für das konfuzianische Programm zentrales Konzept – das von besonderer Bedeutung für die Frage ist, wie menschenwürdige Arbeit konzeptualisiert werden kann und wie die Voraussetzungen für ihre Realisierung

geschaffen werden können – ist der Gedanke der Selbstbildung. Im konfuzianischen Denken, insbesondere in der vorherrschenden mencianischen Tradition¹, ist jeder Mensch mit einem Potential ausgestattet, mit den Sprossen zu seiner eigenen Weiterbildung, und es ist die moralische Aufgabe jedes Menschen, ständig darauf hinzuwirken, daß diese Sprosse Blüten treiben. Im Gegensatz zu großen Teilen der westlichen Tradition verstehen die Konfuzianer das Ich jedoch nicht als ein einzelnes Individuum, sondern als Zentrum eines komplexen Beziehungsgeflechts, das vom inneren Familienkreis bis zur Gemeinschaft, zur Gesellschaft und zur Welt als Ganzes reicht. Das konfuzianische Telos des Lernens *um seiner selbst willen* stellt daher ein Programm der ethischen und geistigen Entfaltung dar, das untrennbar mit der Verbesserung seiner persönlichen Beziehungen und seines Beitrags zur Gesellschaft und zur Menschheit insgesamt verknüpft ist. Daher sind diese angeborenen Sprosse der Selbstbildung moralische Kräfte, die den einzelnen mit seiner Umgebung verbinden: Wohltätigkeit, Schicklichkeit, ein Empfinden für Recht und Unrecht und Weisheit.

In seiner Agenda der persönlichen Entfaltung betont der Konfuzianismus die „Situation“ eines Menschen in seinem sozialen, politischen und historischen Umfeld. Im vollen Bewußtsein der Tatsache, daß sich die Lage jedes Menschen aufgrund von Faktoren wie der sozialen Stellung, der Familienverhältnisse und der spezifischen Herausforderungen seines eigenen Lebensstils und seiner Zeit unterscheidet, postuliert der Konfuzianismus kein einheitliches Programm für die Weiterbildung. Er geht vielmehr davon aus, daß jeder Mensch einen angemessenen Weg (*Dao*) zu seiner Bildung finden muß, der seinem persönlichen Umfeld, seiner Stellung in der Gesellschaft und den allgemeinen örtlichen und zeitlichen Umständen angepaßt ist. Anders ausgedrückt, der Weg (*Dao*), der aus konfuzianischer Sicht eine transzendente transformative Kraft darstellt, ist keine einspurige Bahn, sondern muß in jedem einzelnen Leben entdeckt und auf einzigartige Weise entfaltet werden. Der Hauptimpuls, die moralische Aufgabe der Selbsttransformation ist jedoch für jeden Menschen gleich: nämlich die Verfeinerung seines Fühlens und Denkens und die Verbesserung seiner Aktionen und Interaktionen innerhalb der menschlichen Gesellschaft und der Welt insgesamt. Das Ideal besteht darin, zu einer echten Person zu werden, wobei das wahre Ich mit den harmonischen Kräften des Universums in Einklang steht.

Somit ist das konfuzianische Ideal der Arbeit eng verknüpft mit den Konzepten der Weiterbildung aus eigener Kraft und der Verantwortung.

¹ Sie folgt dem Philosophen Mencius, der rund eineinhalb Jahrhunderte nach Konfuzius lebte (479 vor Christi Geburt). Die mencianische Denkweise wurde während der zweiten Welle des Konfuzianismus bestimmend, die während der Song-Dynastie ihren Anfang nahm (960-1273).

Arbeit ist daher nicht nur eine Last, ein notwendiges Übel, um die Bedingungen des materiellen Überlebens sicherzustellen; es ist eine Tätigkeit, die untrennbar ist von allen anderen Kanälen, die zu dem Beziehungsgeflecht eines Menschen beitragen. Nur eine Art von Arbeit, die als ein förderlicher Rahmen für die Entfaltung des einzelnen dienen kann, kann im konfuzianischen Sinne als „menschenwürdig“ bezeichnet werden. In der Perspektive dieser Tradition bedeutet eine Forderung nach menschenwürdiger Arbeit zwangsläufig, daß das kreative Potential eines Menschen und seine Bereitschaft, einen Beitrag zu seinem Umfeld zu leisten, sich ungehindert entfalten können, so daß die Arbeit im Idealfall sowohl Grundlage als auch Ausdruck der persönlichen Erfüllung werden kann. Der Taylorismus oder andere Formen der Arbeitsorganisation, in denen die menschliche Arbeit fast zu einer mechanischen Funktion reduziert wird, wären bei einer Beurteilung anhand einer konfuzianischen Matrix immer noch unannehmbar, selbst wenn die damit verbundenen Bedingungen wie Soziale Sicherheit und Entlohnung fair wären. Solchen Organisationsformen fehlt die Möglichkeit, das wirklich Menschliche zur Entfaltung zu bringen.

Wie läßt sich die Lage der Menschen verbessern: Das Führungskonzept

In vielerlei Hinsicht trägt der Konfuzianismus die Merkmale einer politischen Ethik, wobei Konfuzius selbst versucht hat, in einem schwierigen Zeitalter Verwaltungspositionen zu bekleiden, er aber weitgehend scheiterte, weil seine eigenen normativen Ansprüche zu hoch waren. Viele Passagen in den klassischen konfuzianischen Schriften beschäftigen sich mit der Frage guter Führung in der Gesellschaft, und obwohl sie sich speziell auf die Regierungsführung konzentrieren, kann ihr wesentlicher Inhalt auf jede Art von Beziehung zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer angewandt werden. Da es in dem Streben nach Selbstbildung verwurzelt ist, stehen im Mittelpunkt des konfuzianischen Führungsideals soziales Engagement und politische Sorge. Ein echter Führer soll seinen Charakter weiterentwickeln und – parallel zu diesem Prozeß der ständigen persönlichen Vertiefung – ständig strenge Selbstkritik an seiner Weiterentwicklung und seinem Verhalten in sozialen Rollen und Pflichten üben. Führungsentscheidungen werden als moralische Entscheidungen angesehen, die im besten Interesse der Untergebenen zu treffen sind, und die Gründe, weshalb die Menschen sie befolgen, sollten auf Vertrauen in die Anständigkeit des Führers und der Würdigung seiner hohen moralischen Ansprüche beruhen. Nach der konfuzianischen Tradition gehört es zu den Hauptzielen eines

echten Führers, die Menschen zu erziehen und umzuformen, nicht durch Zwang, sondern dadurch, daß er sie mit moralischer Rechtschaffenheit und persönlichem Charisma überzeugt. Konfuzius stellte ausdrücklich fest, daß der Vollzug von Gesetzen die Menschen dazu bringen würde, Befehle aus Gründen wie der Furcht vor Bestrafung auszuführen, was unmöglich die Basis für eine harmonische Gesellschaft bilden könnte.

Somit stellt der Konfuzianismus ein typisches Beispiel für eine ethische Tradition dar, die die Verbesserung der Verhältnisse der Menschen (beispielsweise bei der Arbeit) anstrebt, und zwar weniger durch einen auf Rechten und Gesetzen beruhenden Ansatz, als vielmehr durch die Konzentration auf die Verantwortlichkeiten der Menschen. Neben anderen konkreten Schritten zur Herstellung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen würde ein konfuzianischer Ansatz darauf abzielen, ein moralisches Bewußtsein und ein Verantwortungsgefühl unter den Mitgliedern der Elite zu fördern, was diese wiederum veranlassen würde, ihre privilegierte Stellung zur Erziehung und Umformung der Menschen zu nutzen. Darüber hinaus haben Intellektuelle und Gelehrte nach dem Konfuzianismus die unmittelbare Verantwortung dafür zu versuchen, Führer zu beeinflussen, die dem Ideal ihrer Position nicht gerecht werden.

Zusammenfassung der konfuzianischen Betrachtungen über menschenwürdige Arbeit

Im konfuzianischen Denken wird die menschliche Gesellschaft als eine bunte Konstellation angesehen, in der jeder Mensch eine integrale und gleichermaßen wichtige Rolle spielt. Es ist die moralische Aufgabe jedes Menschen, zu seiner Entfaltung beizutragen, indem er sein angeborenes moralisches Potential im höchstmöglichen Grad entwickelt. So kann jede Art von Arbeit, sei es eine Führungs- oder Lehrtätigkeit, sei es eine Tätigkeit im verarbeitenden Gewerbe oder in der Landwirtschaft, potentiell einen bedeutenden Beitrag zum gesellschaftlichen Ganzen und zur Welt als ökologisches System leisten. „Menschenwürdig“ hat in einem konfuzianischen Postulat daher zwei Bedeutungen, die beide dieselben Fragen aus zwei verschiedenen Blickwinkeln betreffen: Einerseits müssen der Charakter und die Art der Arbeit ausreichend würdevoll und offen sein, um sicherzustellen, daß sich ein Mensch innerhalb seiner Parameter voll entfalten kann. Die Arbeit muß es einer Person gestatten oder ermöglichen, zu seinem Umfeld beizutragen. Während die Erfüllung der ersten Forderung bis zu einem gewissen Grad hauptsächlich in der Reichweite und Verantwortung der Führer, der Eliten, liegt, legt ein zweites konfuzianisches Postulat menschenwürdiger Arbeit

gleiches Gewicht auf das Handeln jeder arbeitenden Person ungeachtet der hierarchischen Ebenen: Jeder einzelne soll seine Arbeit als einen Rahmen und eine Gelegenheit nutzen, um sich persönlich zu entfalten und zu dem größeren Ganzen beizutragen. Um es mit neueren, westlichen Begriffen auszudrücken, die Rechte der menschenwürdigen Arbeit müssen durch ein Verantwortungsgefühl seitens der arbeitenden Person ergänzt werden.

Konfuzianismus, das moderne Ostasien und menschenwürdige Arbeit

In den letzten Jahren ist gemeinhin die Vorstellung akzeptiert worden, daß die Arten des Arbeitsverhaltens von Kultur zu Kultur sehr unterschiedlich sind, da die Menschen nicht allein nach einer Systemlogik handeln, selbst an ihren Arbeitsplätzen. Untersuchungen haben gezeigt, daß ein kulturspezifisches Verhalten zu sehr unterschiedlichen Mustern menschlicher Interaktion führt – von Verhandlungsformen bis zu Entscheidungsprozessen –, selbst zwischen Regionen in ein und demselben globalen Unternehmen. Obgleich der Konfuzianismus in vielen Gesellschaften nicht mehr ein vorherrschendes ethisches System ist, werden die „Gewohnheiten des Herzens“ (Robert Bellah), die gemeinsamen Mentalitäten der Menschen, immer noch durch den historischen Einfluß dieser Tradition geprägt.

Was die Führungsstile angeht, so schreibt Lucien Pye folgendes:

In den meisten asiatischen Kulturen wird von den Führern erwartet, daß sie fürsorgliche, wohlthätige, freundliche, mitfühlende Persönlichkeiten sind, die zu Engagement und Einsatzbereitschaft anregen. Die westliche Vorstellung von einer Führungskraft als dem Befehle erteilenden Manager, der seine Entscheidungen entschlossen umsetzt, wird in Asien weniger geschätzt. Die Beziehung zwischen Macht und Verantwortlichkeiten von Ämtern beruht auf sehr unterschiedlichen Vorstellungen von Macht und Autorität ².

In vielen ostasiatischen Gesellschaften werden diese spezifischen Mentalitäten jetzt als Ausdrücke einer eigenen Form von Modernität mit ihrer besonderen Unternehmenskultur angesehen, die zunehmend als eine tragfähige und ebenso erfolgreiche Alternative zu den westlichen Formen des Kapitalismus im allgemeinen und der Arbeitsethik im besonderen angesehen wird. Sowohl in asiatischen als auch in westlichen geisteswissenschaftlichen Kreisen wird mehr und mehr die These vertreten, daß alle Modelle und Ansätze, die für sich universelle Gültigkeit beanspruchen, aufgrund ihrer

² Lucien W. Pye; Mary W. Pye: *Asian power and politics* (Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1985), S. 28.

Blindheit gegenüber kulturellen Besonderheiten scheitern werden. Denkt man jedoch über die Auswirkungen dieser neuen kulturellen Empfindsamkeit nach, wäre es gewiß ein großer Fehler, wenn man jede Vorstellung von universellen Zielen und weltweiten Programmen zu ihrer Umsetzung aufgeben würde. So sollte die organisierte Arbeitnehmerschaft im globalen Rahmen zur Realisierung von menschenwürdiger Arbeit angehalten werden; es sollte jedoch selbstverständlich sein, daß solche Institutionen zwangsläufig an lokale Mentalitäten und Wertesysteme angepaßt werden müssen. Außerdem könnte man die Möglichkeit einer kulturspezifischen Mobilisierung von Kräften in Erwägung ziehen, die auf die Erfüllung derselben Ziele hinarbeiten, jedoch mit sehr unterschiedlichen Mitteln. Die Suche nach dem richtigen Verhältnis zwischen Universalismus und Partikularismus wird sehr viel Aufgeschlossenheit, Flexibilität und Initiative erfordern.

Menschenwürdige Arbeit: Die Perspektive von Arya Samaj, einer hinduistischen Reformbewegung

Swami Agnivesh, Vorsitzender des Freiwilligen Treuhandfonds der Vereinten Nationen für die Bekämpfung der modernen Formen der Sklaverei, Vorsitzender, Bondage Labour Liberation Front, Führer von Arya Samaj, Neu-Delhi, Indien

Arbeit als Handeln mit einer Mission

„Yoga bedeutet Handeln mit ethischer Wirkung“ – dies ist eine Definition des Yoga, welche sich in den westlichen Gesellschaften rasch verbreitet. Um die Anwendung von ethischen, moralischen und spirituellen Wertvorstellungen auf jegliche von Menschen geleistete Arbeit zu gewährleisten, entwickelten die alten Weisen eine einzigartige gesellschaftliche Institution: Varna Ashram. Die ungemein inspirierende und allgemein gültige Botschaft der Vedas wurde in vier Varnas und vier Ashramas ausgedrückt.

Einfach ausgedrückt bedeutet Varna, sich für eine bestimmte Mission im Leben zu entscheiden – und dann alle Gedanken und Handlungen dieser Mission zu widmen. Dies sind die vier Varnas:

- | | |
|---|---------------------|
| 1. Die Verbreitung von Wissen und die Abschaffung der Unwissenheit | Macht des Wissens |
| 2. Die Förderung von Gerechtigkeit und der Kampf gegen Ungerechtigkeit | Macht der Politik |
| 3. Die Schaffung von Wohlstand und die Überwindung von Unzulänglichkeiten | Macht des Reichtums |
| 4. Diejenigen, die nicht ausreichend für die Übernahme einer dieser Aufgaben qualifiziert sind, sollten sich einem Missionar anschließen und dienen | Macht der Arbeit |

Auf diese Weise repräsentieren die vier Varnas die funktionalen Gesellschaftsklassen.

Jedes Kind, ob Junge oder Mädchen, sollte in den prägenden Lebensjahren von einer Mission durchdrungen werden. Es ist daher Aufgabe der Erziehung, Missionare statt Söldner zu formen. Eine Kultur der menschenwürdigen Arbeit besteht in diesem Fall darin, daß der Mensch durch das Gefühl, im Leben eine Mission zu haben, sozialer und weniger egoistisch wird. Das Leben selbst soll zur Pilgerfahrt auf diesem Planeten und das auf der Mission beruhende Handeln zum Gebet an das Göttliche werden.

Ashrama bedeutet wörtlich „reich an Arbeit“ und steht für eine bestimmte Stufe im Leben eines Menschen. Das in vier Ashramas aufgeteilte Leben jedes einzelnen soll die transzendentalen Werte vom Selbst hin zum Universalwesen bestärken und sie in den biologischen Prozeß integrieren. Dies sind die vier Ashramas:

1. Die ersten 25 Jahren dienen dazu, eine Mission in der Erziehung zu verankern
2. Die nächsten 25 Jahre – das Eheleben – sind der Erfüllung der gewählten Mission gewidmet
3. Die dritte Phase ist die der freiwilligen Sozialarbeit
4. In der letzten Stufe (75 Jahre und darüber) lebt man als Weltbürger und teilt seine Liebe und Weisheit mit allen, und zwar ohne zu diskriminieren und ohne Entlohnung

Aus vedischer Sicht ist dieses Leben losgelöstes Handeln das höchste Ziel menschlichen Lebens und führt letztendlich zu Freundschaft, Harmonie und Glückseligkeit im Verhältnis zur Natur, zur Tierwelt und zu allen Menschen.

Die Vedas ermahnen jedoch jede neue Generation, daß diese erhabenen spirituellen Werte ständiger Erneuerung und Neugestaltung bedürfen; sonst degenerieren sie rasch in Kastenwesen, Rassismus, Ungleichheit der Geschlechter, Ausbeutung und andere Formen menschlicher Verkommenheit. Es ist daher die spirituelle Aufgabe der IAO, diese Werte in unserer Arbeitskultur zu bewahren und eine Ära der menschenwürdigen Arbeit einzuläuten.

Arbeit mit Würde

Unsere Einstellung zur Arbeit ist zugegebenermaßen einer der größten Schwachpunkte der modernen Gesellschaft und Kultur. Wie degeneriert wir

sind, kann man daran ablesen, daß wir diejenigen, die arbeiten, abwerten und den Parasiten in unserer Gesellschaft übertriebene Aufmerksamkeit schenken. Das war jedoch nicht immer so. Aus spiritueller Perspektive stand die Würde der Arbeit nie in Frage. So betonten nahezu alle religiösen Reformer die Würde der Arbeit und bemühten sich, im Menschen den Geist des Dienens zu verankern. Es ist eine grundlegende spirituelle Erkenntnis, daß es bei aller Vielfalt der Berufe in den Augen Gottes keine Hierarchie der Werte gibt. Alle Arbeitenden sind gleich wertvoll, solange ihre Einstellung zur Arbeit aufrichtig und ehrlich ist.

Die Arbeit ist ein elementarer Bestandteil der menschlichen Natur; dies scheint Gottes grundlegende Absicht bei der gesamten Schöpfung gewesen zu sein. Unter allen Lebewesen ist der Mensch ganz offenkundig zur Arbeit bestimmt. Es ist daher nur natürlich, daß unsere Einstellung zur Arbeit starke Auswirkungen auf uns selbst und auf unser Umfeld hat. Aus diesem Grund ist ein spirituell klares Verständnis der Arbeit unerlässlich. Solange die Arbeit ausschließlich unter wirtschaftlichen Aspekten gesehen und bewertet wird, wird die Würde der Arbeit auch in Zukunft leiden. Aus Sicht der Wirtschaft ist der Mensch in der Gesellschaft ein Hersteller von Gütern, und der einzelne jemand, der durch Arbeit seinen Lebensunterhalt verdient. Aus moralischer und spiritueller Sicht aber ist die Arbeit darüber hinaus ein Bereich menschlicher Kreativität, Erfüllung und Größe.

Durch die Arbeit stellt der Mensch Güter her, die er mit anderen teilen kann, z.B. mit denen, die Not leiden (ein fauler Mensch kann keine Wohltaten verteilen!). Aus religiöser Sicht greift die Vorstellung von Arbeit als bloßem Mittel zur Sicherung des Lebensunterhalts zu kurz. Die Arbeit ist eine Brücke zwischen dem einzelnen und der Gesellschaft.

Im industriellen Bereich wurde der Begriff „Arbeit“ („work“) durch den Begriff „Industrie- oder Lohnarbeit“ („labour“) neu definiert. Wir müssen diese beiden Begriffe sorgfältig voneinander abgrenzen. Im vorindustriellen Zeitalter hatte der Arbeiter, z.B. der Dorfhandwerker, völlige Kontrolle über seine Situation. Das, was er schuf, erlebte er in seiner Gänze. Er erfuhr die Schönheit, Form und Bedeutung des Hergestellten. Dies gilt nicht für den Arbeitnehmer des Industriezeitalters wie etwa den am Fließband arbeitenden Menschen – er ist kaum mehr als ein Roboter und erhält eine bestimmte Funktion zugeteilt, etwa das Schweißen oder Reparieren eines Teils. Er wird ganz und gar dem Produktionsprozeß unterworfen. Sein Wert definiert sich ausschließlich über die von ihm wahrgenommene Funktion, und dafür erhält er immer weitaus weniger Geld, als seine Arbeit tatsächlich wert ist. Bereits Marx wies darauf hin, daß sich dieser Mehrwert in den Händen der Wenigen ansammelt, eine für den Industriearbeiter nachteilige Situation. Schließlich entsteht eine Situation, in der die Elite sich gänzlich

von der Arbeit (vor allem der manuellen Arbeit) distanziert. Die natürliche Folge ist, daß die Notwendigkeit, zu arbeiten, zum Zeichen sozialer Unterprivilegiertheit und Unterlegenheit wird. Innerhalb dieses Rahmens gibt es weitere Abstufungen, und man beginnt auf diejenigen herabzusehen, die sogenannte „niedrige“ Arbeit verrichten.

In Indien wurde das Problem noch durch das Kastensystem verschärft, in dem die Brahmanen gänzlich von manueller Arbeit befreit waren. Diejenigen, die alle Arbeiten verrichteten, wurden von der Gesellschaft mit Geringschätzung behandelt. Dies kommt uns bis heute teuer zu stehen und erklärt weitgehend die schlechte Arbeitskultur, die uns noch immer lähmt. Inder sind potentiell ausgezeichnete Facharbeiter, wie man sowohl bei den im Ausland lebenden Indern wie auch bei unseren Softwarespezialisten beobachten kann. Im großen und ganzen ist unsere Haltung zur Arbeit jedoch so rückständig, daß das riesige Humanvermögen unserer Gesellschaft und Nation keine Vorteile bringt. Dies ist eine Wunde, die wir uns selbst zufügen und die wir heilen müssen.

Sehr lehrreich ist in diesem Zusammenhang der Fall Punjab. Die Sikh-Gurus hatten eine sehr fortschrittliche Einstellung zur Arbeit. Sie lehnten die Lehrmeinung ab, die Welt sei eine Illusion und es sei daher gleichgültig, wie wir mit der materiellen Welt umgehen. Sie betonten im Gegenteil, daß diese Welt eine wichtige und ernstzunehmende Realität sei. Daraus entwickelte sich eine gesunde und energische Einstellung gegenüber der Arbeit, aus der sich weitgehend der gegenwärtige Fortschritt im Staate Punjab erklärt. Die Würde der Arbeit ist die Wurzel des Wunders von Punjab.

In den Lehren der Gita heißt es, wir sollen arbeiten, ohne auf den Verdienst der Arbeit zu achten. Dies bedeutet, daß wir mit unserer Arbeit etwas anderem rechenschaftspflichtig sind, etwas, das über uns selbst hinausgeht. Es geht nicht darum, was wir von der Arbeit haben, sondern wichtig ist, was wir durch unsere Arbeit ausdrücken. Beim Verdienst läßt sich die Ungleichheit nicht vermeiden. Sieht man Arbeit aber als göttliche Pflicht, ist die Gleichwertigkeit aller Arbeitenden unbestreitbar und offenkundig. Allerdings liegt es in der menschlichen Natur, daß in einer solchen Situation die Arbeitsmotivation des einzelnen womöglich geschwächt wird. Die völlige Trennung von Arbeit und Verdienst erscheint in der Praxis nicht umsetzbar. Machbar und erstrebenswert ist hingegen der Versuch, ein Gleichgewicht zwischen dem spirituellen und dem wirtschaftlichen Arbeitsansatz herzustellen. Die wirtschaftliche Sichtweise muß ständig durch die spirituelle ausgeglichen werden.

Zu diesem Zweck muß man in allen Gesellschaften und Kulturen den Geist des Dienens in den Menschen pflegen. Überläßt man die Menschen sich selbst, lassen sie sich in der Regel lieber *bedienen*, statt zu dienen. Diese

Tendenz wird sich nur durch eine moralische und spirituelle Revolution umkehren lassen. Ein wichtiges Beispiel ist Jesus, der die Füße seiner Jünger wäscht, um ihnen dieses grundlegende Prinzip zu verdeutlichen. Dieser Schwerpunkt der christlichen Kultur zeigte in der ganzen Welt große Wirkung – er ist das Geheimnis der historischen Dynamik dieses Glaubens.

In unserer uralten Kultur gab es nie Zweifel am Adel der Arbeit. *Arya* z.B. bezeichnete den edlen Arbeiter und *dasyu* einen Dieb, einen Parasiten. Ein Ashram war ein Ort, an dem alle arbeiteten, ein Ort, an dem die Würde der Arbeit gelebt und praktiziert wurde; dies gilt auch für das von Gandhi geförderte Ashram-Leben, in dem die Arbeit Teil der Lebensregeln war.

Im Gegensatz dazu steht die Ironie der modernen westlichen Kultur. Ohne eine positive Arbeitskultur wäre der im Westen erreichte materielle Fortschritt nicht möglich gewesen. Andererseits wuchs, bedingt durch eben diesen Fortschritt, der gesellschaftliche Raum für die Freizeit in den westlichen Gesellschaften vor allem durch arbeitssparende Techniken ständig an. Die Menschen können ihren Lebensunterhalt mit etwa vier bis sechs Stunden Arbeit bestreiten. Dieser Freizeitzuwachs bringt seine eigenen Probleme mit sich. Es fehlt ein positives Ventil für die verfügbare überschüssige Energie. Dies ist die Ursache für die Zunahme sexueller Abweichungen und den Anstieg der Gewalt im Westen.

Und was noch wichtiger ist, der Mensch wird hier neu definiert als jemand, der Maschinen und technische Gerätschaften bedient und instand hält. Der Mensch wird dem Mechanischen und Technischen untergeordnet.

Das bloße Reden über die Würde der Arbeit wird nichts bewirken. Es müssen konkrete Schritte zur Verankerung dieses Ideals in der gesellschaftlichen Realität eingeleitet werden. Solange gesellschaftliche Normen und Wertvorstellungen weiterhin willkürlich von Menschen bestimmt werden, die nicht arbeiten, werden wir kaum Fortschritte bei der praktischen Umsetzung der menschenwürdigen Arbeit erzielen. Die Ausbildung der Arbeiter ist ein wichtiger Faktor; ein weiterer ist, das Bewußtsein der Gesellschaft für die Bedeutung der Arbeitnehmerrechte zu verbessern und eine spirituelle Grundlage für die Achtung der Arbeit zu schaffen. Wir müssen der gegenwärtigen zweifelhaften gesellschaftlichen Einstellung Einhalt gebieten, bei der man auf die Arbeitenden herabblickt und denen, die als Parasiten leben, Ruhm und Ehre widerfährt. Wir können der Arbeit ein Gutteil ihrer Würde wiedergeben, indem wir wiederum denen, die jede Form von Arbeit verachten, ihre Würde wegnehmen. Wir müssen den Mut haben zu sagen, daß diejenigen, die essen, ohne zu arbeiten, Diebe sind, *dasyus*.

Die Frage der Kinder- und Zwangsarbeit

Swami Dayanand, der größte Vertreter vedischer Wertvorstellungen und der Gründer der weltweiten Bewegung Arya Samaj, und Mahatma Gandhi, der nicht nur der Inbegriff dieser vedischen Werte war, sondern sie zur Waffe im gewaltlosen Kampf gegen den Kolonialismus und alle Formen der Ausbeutung machte, entwickelten eine moralische und spirituelle Vision der menschlichen Entwicklung.

Diese vedische Vision läßt sich zusammenfassen als scharfe Kritik am heute vorherrschenden Entwicklungsparadigma, das auf Neokolonialismus, Konsumdenken und der Theokratie des Marktes beruht, die den Profit über den Menschen stellt. Gandhi nannte es sehr schön *Produktion durch die Massen* im Gegensatz zur (industriellen) *Massenproduktion*. Er sprach sich gegen eine *Industriekultur* und für eine *Kultur der Arbeitsamkeit* aus. Der von John Ruskin und Leo Tolstoi beeinflusste Gandhi befürwortete die radikale Philosophie des Werkes „Unto this Last“; danach werden die Letzten der Letzten, die Ärmsten der Armen, die Schwächsten und die, die keine Stimme haben, zum Ausgangspunkt jeglicher moralisch-materiellen Entwicklungsaktivität; als Maßstab für jede künftige Bewertung der Entwicklung dient der verbesserte (oder auch verschlechterte) Zustand der Ärmsten.

Der in der spirituellen Tradition der Vedas stehende Gandhi war ein unverbesserlicher Skeptiker und mißtraute der „Trickle-Down“- oder Tröpfeltheorie daher gründlich. Leider gaben aufeinander folgende Regierungen in Gandhis eigenem Land dessen einfache ethischen Vorstellungen zugunsten von Entwicklungstheorien auf, die auf dem Prinzip des „Von oben nach unten“ basierten – mit verheerenden Ergebnissen. Heute zeichnet sich Indien durch den zweifelhaften Ruf aus, die größte Zahl von Menschen in Schuld- und Zwangsarbeit und die höchste Kinderarbeitsrate zu haben.

Charakter und Kultur einer Gesellschaft lassen sich am besten daran ablesen, wie sie ihre Kinder behandelt, und zwar nicht nur die Kinder der Reichen, sondern Kinder allgemein. Das Recht auf Kindheit gilt weltweit als heiliges und unveräußerliches Recht. In der Weltliteratur wird das Kind gefeiert als Symbol der Spontaneität, Schönheit und Unschuld, als Quelle des menschlichen Lebens. Die Kindheit ist der Morgen unseres Menschseins. Ein überschatteter Anfang ist ein Alptraum. Wir alle wünschen uns selbst einen guten Anfang, bei anderen jedoch mißachten wir oft diesen Wunsch. Dies ist wie ein kosmisches Fragezeichen, auf das wir eine Antwort finden müssen.

Die unvermindert anhaltende Vernachlässigung und Ausbeutung von Millionen von Kindern zwischen 6 und 14 Jahren ist ein Schandfleck auf dem guten Image dieses großartigen Landes. Dies spottet unserem spiri-

tuellen Erbe, beschädigt unser kulturelles Profil und gefährdet die Dynamik unserer Wirtschaft. Ein Land, das es zuläßt, daß seine Kinder im Gefängnis der Unterentwicklung verrotten, verpfändet seine Zukunft und nimmt allgemeine Armut in Kauf. Es wird höchste Zeit, diese chronische Krankheit mit großer Dringlichkeit anzugehen.

Die heutige Situation verfestigt die Armut und steht dem Fortschritt im Weg. Gandhi wollte den Fortschritt eines Landes daran messen, wie es um die Allerschwächsten der Gesellschaft bestellt ist. Eine solche Vision setzt eine spirituelle Sicht der Dinge voraus. Mit dem Aufstieg des Materialismus wird die Gesellschaft jedoch der Not der Armen gegenüber zunehmend gleichgültig und reagiert andererseits hypersensibel auf die Launen der Reichen und der Elite. Es ist tragisch und bedauerlich, daß mehrere Regierungen sich ihrer Verantwortung für die Kinder der Armen in diesem Land entzogen haben. Dieser unhaltbare Zustand muß nun ein für allemal beendet werden.

Dazu ist es erforderlich, ein kulturelles und spirituelles Umfeld zu schaffen, in dem die Kindheit nicht ausschließlich im Sinne der Erzeugung von Einkommen gesehen wird. Dies ist nur möglich, wenn man die, die noch unterhalb der Ebene krasser Armut und Entmenschlichung leben, emporhebt. Wenn man das Leben nicht schätzt und hegt, werden auch Kinder nicht die ihnen zustehende Wertschätzung erfahren. Mädchen beispielsweise werden verachtet, weil man durch sie schwere wirtschaftliche Nachteile befürchtet. Genau diese Einstellung muß sich von Grund auf ändern; das wird aber erst möglich sein, wenn wir damit aufhören, unterschiedlichen Menschenklassen und -kassen unterschiedliche Werteordnungen zuzuschreiben.

Der Skandal der Kinderarbeit wird erst enden, wenn eine akzeptable nationale Mindestlohnpolitik entwickelt und energisch umgesetzt wird. Die indische Gesetzgebung und Grundsatzentscheidungen des indischen Obersten Gerichtshofs bestätigen daher den Standpunkt, daß Arbeit für einen Lohn unterhalb der Mindestlohngrenze wirtschaftlicher Zwang und damit Zwangsarbeit ist. Es obliegt somit der IAO, menschenwürdige Arbeit an einen menschenwürdigen Mindestlohn zu koppeln; alles, was darunter bleibt, ist als grobe Form der Ausbeutung, ja sogar als moderne Form der Sklaverei abzulehnen.

Schlußbemerkungen

Dem Konzept der menschenwürdigen Arbeit müssen folgende Erwägungen zugrunde liegen:

- *Der Gedanke von Gott als dem Arbeiter.* In einer spirituellen Vision gilt Gott als derjenige, der Arbeit zuteilt. Gott ist sogar der Archetyp des Arbeiters. In Gott wird die Arbeit zum Mittel, über das die göttliche Liebe ihren Ausdruck findet.
- *Das Verständnis von Arbeit.* Arbeit muß verstanden werden als:
 - a) Mittel der Treue zu Gott;
 - b) Weg zur Entwicklung und Erfüllung der Persönlichkeit, nicht als Weg des Erwerbs;
 - c) Brücke zwischen den Menschen.Es gilt, die geeigneten Bedingungen zur Erreichung dieser Ziele zu schaffen.
- *Das Konzept der Gemeinschaft.* Die Arbeit dient als Bindeglied zwischen Menschen. Die aus ihr entstehenden Verdienste sollten der gesamten Gemeinschaft zugute kommen. Eine solipsistische (individualistische) Sichtweise der Arbeit kann den tiefsten menschlichen Sehnsüchten nicht gerecht werden.
- *Das Primat vom Wert des Menschen.* Der Wert eines Menschen sollte sich nicht – wie etwa im Kastensystem – über die von ihm verrichtete Arbeit bestimmen. Der Wert des Menschen steht vor der Arbeit. Alle Formen der Arbeit sind Mittel zum Zweck des menschlichen Wachstums sowie gesellschaftliche Dienstleistung.
- *Der nachhaltige Umgang mit Ressourcen.* Die Habgier untergräbt jede sinnvolle Arbeit. Das von Marx benannte Problem des Mehrwerts ist der Kernpunkt dieser Frage. Der Verdienst aus der menschlichen Arbeit muß der Gemeinschaft in ihrer Gesamtheit als Ressource zur Verfügung stehen. Der Kapitalismus degeneriert die Denkweise, daß wir für die Ressourcen verantwortlich sind, und verwandelt sie in Besitzdenken; dies hat schwerwiegende Folgen für die Theologie, Soziologie und Psychologie der Arbeit. Durch den privaten Besitz verlagert sich die Sichtweise von Bedarfserfüllung zur Habgier. So wird die Arbeit zu einem Bereich der Ausbeutung.

Letztlich handelt es sich bei menschenwürdiger Arbeit um Arbeit, die es einem Menschen erlaubt, einen angemessenen Lebensunterhalt zu verdienen. Allerdings sind Menschen nicht nur lebende Körper, sondern auch Gesamtpersönlichkeiten mit einer ganzen Bandbreite von sozialen, psychologischen und metaphysischen Bedürfnissen. Die Arbeit ist für die menschliche Natur und das Schicksal des Menschen wesentlich; sie berührt die vielfältigen Grenzen der menschlichen Existenz. Daher muß sich das Konzept der menschenwürdigen Arbeit mit den Bedürfnissen und Erwartungen

der Arbeitnehmer auf all diesen Ebenen befassen. Dies wird nur möglich sein, wenn die Arbeit und ihre Bedeutung für den einzelnen Arbeitnehmer, aber auch für die Familie der Menschheit in dem sich abzeichnenden globalen Szenario wieder eine spirituelle und holistische Ausrichtung erhalten.

Würde, Selbstverwirklichung und der Geist des Dienens: Grundsätze und Praktiken der menschenwürdigen Arbeit

Gayatri Naraine, Vertreterin der Spirituellen Universität der Brahma Kumaris bei den Vereinten Nationen, New York

Die Spirituelle Universität der Brahma Kumaris unterstützt die Schwerpunktlegung der IAO auf menschenwürdige Arbeit und ihre Ziele: Die Förderung grundlegender Rechte bei der Arbeit, verbesserte Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten, Verbesserung des sozialen Schutzes und des Dialogs. Diese Ziele basieren alle auf einem eng verknüpften Netz von Wertvorstellungen wie Achtung, Verantwortung, Gerechtigkeit, Solidarität, Fürsorge und Verständnis, Eigenschaften, die für die Art von Welt, in der wir alle gerne leben würden, von grundlegender Bedeutung sind. Mit der Arbeit sind immer auch ethische Werte verbunden, da Arbeit eine menschliche Aktivität ist und der Mensch ein aus unterschiedlichen Dimensionen zusammengesetztes Ganzes ist, zu dem auch das Ethische und Spirituelle gehören, die letztlich sogar die Grundlage dieser Dimensionen bilden. Die menschliche Dimension der Arbeit ist individueller wie kollektiver Natur, die Arbeit muß also nicht nur für den einzelnen Arbeiter, sondern auch für die Familie und die Gemeinschaft menschenwürdig sein. Eine ethische Grundlage der menschenwürdigen Arbeit mag nicht konkret greifbar sein, aber ihr Nutzen ist sicherlich praktischer Art. Wenn man den Menschen in den Mittelpunkt der Arbeitsagenda rückt, hat dies weitaus mehr als nur einen unmittelbaren positiven Einfluß auf die Person; es ermöglicht die Integration von Wirtschafts- und Sozialpolitik, so daß diese als zwei Säulen gemeinsam den Eingang zu einer besseren Welt stützen und nicht als sich widersprechende oder aufeinander folgende Zielsetzungen behandelt werden.

Der Wert der Arbeit

In der Arbeit drückt sich persönliche Würde und Selbstverwirklichung aus. Im Recht auf menschenwürdige Arbeit kommt der Wert des Menschen

besonders klar zum Ausdruck. Dieses Recht, konstruktiv und zielgerichtet zu handeln, macht die Arbeit zu einem entscheidenden Merkmal menschlicher Identität. Verweigert man anderen dieses Recht, verweigert man ihnen ihre Würde und enthält gleichzeitig der Gesellschaft den Nutzen vor, den sie aus dem Potential dieser Menschen ziehen könnte. Angemessen entlohnte Arbeit gestattet es dem einzelnen, seine eigenen Grundbedürfnisse und die seiner Familie zu befriedigen. Unbezahlte Arbeit, z.B. innerhalb der Familie oder die Arbeit von Freiwilligen, ist oft Ausdruck herausragender persönlicher Eigenschaften und der Verpflichtung für eine Sache, die über das Selbst hinausreicht. Auch bei der Entwicklung und Erfüllung des einzelnen spielt die Arbeit eine wesentliche Rolle, da in ihr Fähigkeiten, Klugheit und das eigene Potential ihren Ausdruck finden und angewendet werden.

Arbeit verliert allerdings in dem Moment ihre Würde, da mit ihr Ausbeutung oder Diskriminierung einhergehen oder Individualität, Bemühungen und Engagement eines Menschen nicht ausreichend anerkannt werden. Zwar hat jeder einzelne seine eigene Identität und Existenz, aber gleichzeitig sind wir alle auch Darsteller auf der Bühne des Lebens, auf der zahlreiche andere mitspielen; somit sind wir miteinander verknüpft und verbunden. Unsere Beziehungen und unser Austausch mit anderen Personen laufen auf individueller wie auf kollektiver Ebene ab, als Familie, Gemeinschaft, Regierung, Landes- oder Weltgesellschaft; die Arbeit ist eine kreative und stützende Kraft in diesen Beziehungen. Die Gesundheit und das Wohlergehen der gesamten Gesellschaft hängt deshalb in hohem Maß davon ab, wie sehr solche Arbeitsbeziehungen und die damit einhergehenden Rechte und Pflichten auf ethischen Erwägungen beruhen. Die kreativen Beiträge und die produktive Teilnahme von Menschen beiderlei Geschlechts mit ihren ganz unterschiedlichen Berufen, Talenten und Fertigkeiten bereichern eine Gesellschaft. Die Zufriedenheit und Selbstachtung des Menschen wachsen, wenn er Teil einer Gesellschaft ist, die durch seine Anstrengung verbessert wird.

Ein Defizit an menschenwürdiger Arbeit – kein Mangel an falschen Vorstellungen

Obwohl wir unendlich viel erreicht haben, sind unzulässige Arbeitspraktiken und unerfüllte Hoffnungen in bezug auf Arbeit nach wie vor ein Makel auf dem Antlitz unserer Gesellschaft. Zu den zahlreichen Gräben in dieser globalisierten Welt gehört auch der Graben in der Arbeitswelt: Auf der einen Seite gibt es viele, die sich über die Belastung, den Streß und den Druck beklagen, der durch zu viel Arbeit entsteht und zu Problemen im persönlichen, familiären und gesellschaftlichen Leben führt, auf der anderen Seite

stehen Millionen, die mit Freude an einem Bruchteil dieser Arbeit und dem damit verbundenen Verdienst teilhaben würden.

Es gibt ein Defizit an menschenwürdiger Arbeit und folglich ein Defizit an sozialer Gerechtigkeit und politischem Willen, dazu besteht ein Mangel an rechtlicher Anerkennung oder rechtlicher Identität für Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft. Die Wurzeln dieses sozialen und wirtschaftlichen Auseinanderklaffens sind in falschen Vorstellungen über die Arbeit und im Mißverhältnis von Arbeit und dem Wert des Menschen zu suchen. Viele Menschen haben in einer Welt, in der materielle Armut auf einen Überfluß an Humankapital stößt, keine menschenwürdige Arbeit; dies bedeutet, daß sie in gewisser Weise ausgeschlossen werden. Schuld- und Zwangsarbeit, Sklaverei, eine untergeordnete Stellung der Frau und Kinderarbeit sind mit dem Wert des Menschen völlig unvereinbar und sollten als Beispiel dafür in die Schulbücher eingehen, was sich nicht ziemt und unannehmbar ist. Eigentlich sollte man erwarten, daß heilige Schriften den Arbeiter als „den Hüter des Gartens“ oder den „Treuhänder der Welt“ darstellen; doch gelegentlich werden durch Fehlinterpretationen von Schriften und religiösen Ideen herabwürdigende und entmenslichte Arbeitspraktiken gerechtfertigt, und es wird sogar behauptet, daß aus solcher Arbeit Gutes, Nützliches und Wertvolles entstehen könne und daß die Menschen, die sie verrichten, „heiliger“ sind oder die ihnen zugedachte Rolle erfüllen (z.B. Diskriminierung von Frauen aus „religiösen Gründen“).

Eine gleichgültige und unpersönliche Einstellung gegenüber Arbeitnehmern, die lediglich als Mittel behandelt werden, um Reichtum für andere zu schaffen, läßt die Arbeit für viele Menschen zu einer unwürdigen und unmenschlichen Erfahrung werden. Es läßt sich sicherlich vieles zugunsten einer fairen, freien und offenen Wirtschaft sagen, aber man darf nicht zulassen, daß materialistische Kräfte aus einer Marktwirtschaft eine Marktgesellschaft werden lassen und Menschen ausschließlich in wirtschaftlichen Kategorien gesehen werden. Schließlich heißt es, einen Menschen ohne jegliche von wirtschaftlichen Zielen geprägte Hintergedanken gut zu behandeln, führe zur Verwirklichung aller wirtschaftlichen Ziele.

Eine Aufteilung der Welt aus wirtschaftlichen Gründen, bei der die Kaste als Organisationsprinzip für die Strukturierung der Gesellschaft dient, ist sicherlich eine besonders offenkundige Form der menschenunwürdigen Arbeit mit schlimmen möglichen Folgen für das Wohlergehen der gesamten Gesellschaft. Mahatma Gandhi meinte Folgendes zur „Ökonomie der Gerechtigkeit“:

Die wahre Wirtschaftslehre richtet sich nie gegen die höchsten ethischen Normen, wie auch jede wahre Ethik, die diesen Namen verdient, eine gute Wirtschaftslehre sein muß. Eine Wirtschaftslehre, die die Anbetung des Mammons einschärft und den Starken die

Fähigkeit vermittelt, Reichtum auf Kosten der Armen anzuhäufen, ist eine falsche und traurige Wissenschaft. Sie beschwört den Tod herauf. Dagegen bedeutet wahre Wirtschaftslehre soziale Gerechtigkeit; sie fördert das Wohl aller, auch der Schwächsten, und ist unerlässlich für ein menschenwürdiges Dasein.

Arbeit als Anteilnahme und Miteinander

Die Schaffung von menschenwürdiger Arbeit für alle kann nur in einem Geiste gelingen, in dem die Einbeziehung aller sowie Gleichheit und Ausgewogenheit gewährleistet sind, die Identität aller Menschen anerkannt und den Ausgegrenzten und Mißbrauchten eine Hand gereicht wird. Nur so wird man alle im Herzen einer kooperativen Arbeitsgemeinschaft vereinen können, welche sich durch Anteilnahme und Miteinander auszeichnet. Die Arbeitsbedingungen, auch die Arbeitszeit, müssen human sein; die Arbeit muß angemessen bezahlt und anerkannt werden. Es muß ethische Arbeitspraktiken geben, die von Achtung geprägte Beziehungen sowie soziale Verantwortung und Umweltbewußtsein fördern. Die Arbeit selbst sollte abwechslungsreich und sinnvoll sein und den Arbeitern Kontrolle über ihre Zeit, den Einsatz ihrer geistigen Fähigkeiten und den Kontakt untereinander zugestehen.

Die Regierungen können zum Aufbau einer solchen Gesellschaft beitragen, indem sie ein soziales und wirtschaftliches Umfeld zu schaffen suchen, das förderlich für positive Investitionen sowie einen freien und fairen Fluß von Kapital, Waren und Arbeitskräften ist. Reichtum bringt eine Rechenschaftspflicht mit sich, die eine Einzelperson oder ein Unternehmen nicht nur den Aktionären, Investoren und Mitarbeitern schuldet, sondern auch der Gesellschaft, in der die Gewinne anfallen. Die Arbeit und die aus ihr entstehenden Leistungen sind in der Gesellschaft als Ganzes gerecht aufzuteilen. Von den Menschen wiederum ist zu erwarten, daß sie sich selbst helfen, indem sie die Initiative ergreifen, sich aktiv nach einem Arbeitsplatz umschauen und ihre Fähigkeiten verbessern. Die Arbeitssuchenden erhalten Arbeit; diejenigen, die keine Arbeit haben, sollten als mögliche Partner gesehen werden, die einen Beitrag zur allgemeinen Entwicklung leisten können, nicht als passive und hilflose Wohlfahrts- oder Almosenempfänger. In den meisten Fällen ist ihre Situation eher auf schlechte Staatsführung, institutionalisierte Diskriminierung und strukturelle Ungleichheiten zurückzuführen als auf mangelnde Fähigkeiten.

Ein echter Dialog unter Beteiligung von Regierungen, der Wirtschaft, den Arbeitnehmern und anderen könnte die Perspektiven sowie die berechtigten Hoffnungen und Bedürfnisse aller Mitglieder der Zivilgesellschaft in ein klareres Licht rücken helfen. Arbeitsplätze und öffentliche Treffpunkte

müssen zu schöpferischen Orten werden, an denen Hierarchien aufgebrochen und alle Stimmen gehört werden. So wird erkennbar, daß jedes Glied in der Arbeitskette von Bedeutung ist und dies anerkannt werden muß, um Fähigkeiten auszubauen und zu stärken.

All diese Schritte könnten uns zu einer Neueinschätzung der Globalisierung führen: als Entstehung einer vereinten Familie der Menschheit, als ungebrochene Kette des Mitgefühls und Interesses. In einer solchen globalen Welt ist das Elend eines Teils der menschlichen Familie für den anderen Teil völlig unannehmbar, und es werden alle Anstrengungen unternommen, um zum Schutz des integrierten Ganzen in jedem Teil der Welt Wohlergehen, Frieden und Wohlstand wiederherzustellen. Wir müssen bereit sein, auf neue Stimmen zu hören – nicht nur auf die der Gebildeten und sogenannten Experten, sondern auf die der Menschen aus der Mitte der Gemeinschaft: die der einfachen Frauen und Männer in ihren Städten, Dörfern und Gemeinden.

Die Wiederbelebung des Dienens

Viele Menschen üben eine sinnvolle und konstruktive Tätigkeit aus, ohne daß diese anerkannt oder angemessen entlohnt wird, obwohl sie ganz offensichtlich einen Beitrag zum Gemeinwohl der Gesellschaft leistet. In der Tradition unterschiedlicher Glaubensrichtungen wird die Arbeit als Dienst, Gebet, Opfer und Reinigung beschrieben. Man muß in diesem Zusammenhang den Gedanken wiederbeleben, daß der dienenden Arbeit ein über die bloße wirtschaftliche oder finanzielle Funktion hinausgehender Wert und gesellschaftliche Bedeutung zukommt. Diese Arbeit ist so betrachtet ein Dienst am anderen, an der Gemeinschaft, an der Gesellschaft oder gar der Menschheit; sie ermöglicht es den Menschen, Unabhängigkeit, Erfüllung und Würde zu finden, indem sie Gelegenheit erhalten, ihren ureigenen kreativen Fähigkeiten und dem Willen, zu teilen, Ausdruck zu verleihen.

Jonathan Haidt von der University of Virginia berichtet in seiner Studie „Elevation and the positive psychology of morality“ über eine Untersuchung, die er mit seinen Studenten über das Gefühl der „Erhebung“ unternahm. Er zeigte ihnen einen Videoclip über Mutter Teresa und stellte fest, daß die Studenten daraufhin „berichteten, anderen eher helfen zu wollen, selbst bessere Menschen werden zu wollen, vermehrt mit anderen in Kontakt treten zu wollen ... um Fertigkeiten und Beziehungen zu pflegen, die ihnen langfristig zugute kommen“. Dienen hat nichts mit Almosen oder Spenden aus einem Schuldgefühl heraus zu tun. Dienen ist der Gefallen, den man anderen erweist, ohne eine materielle Entschädigung oder einen Vorteil für sich selbst zu erwarten. Man sollte es als Handlung verstehen, die aus einem

altruistischen Bewußtsein und aus der Erkenntnis entsteht, daß ein solches Handeln durch spirituelle Erhöhung oder Großzügigkeit des Geistes belohnt wird, etwas, das sich nicht mit materiellen Maßstäben messen läßt. Diese Dimension des altruistischen Dienens muß in die bezahlte Arbeit integriert werden, um „eine ausgewogene Neueinschätzung der menschlichen Natur und des menschlichen Potentials“ zu erreichen. Auf diese Art wird offenkundig, wie die Menschen gut, freundlich, respektvoll und mitfühlend zueinander sind, nicht nur in Gemeinschaften mit ihnen vertrauten Menschen, sondern über den Rahmen der eigenen Gemeinschaft hinaus.

Das Dienen ist eine allgemein gültige Religion. Beim Dienen gibt man im Geiste der Freiwilligenarbeit von sich selbst und seiner Zeit für eine höhere Aufgabe. Um aber den Millionen zu dienen, die marginalisiert werden, da sie keine Beschäftigung haben und auch andere Grundbedürfnisse nicht befriedigen können und deswegen allmählich ihre Selbstachtung und Würde verlieren, braucht man Demut und Erhebung.

Beim Dienen geht es also um die Beziehungen von Menschen untereinander, zu Gott, zur Zeit, zur Natur und zur Welt, in der sie leben. Der finanzielle Verdienst wird immer eine wichtige Rolle bei der Arbeit spielen, sollte aber nie als Selbstzweck gesehen werden, sondern immer nur als Mittel mit dem Ziel, dem einzelnen und seiner Familie eine bessere Lebensqualität zu verschaffen. Wenn man der Arbeit das Element des Dienens hinzufügt, wird dies den Menschen in den Mittelpunkt der Arbeit rücken und die Arbeit mit Bedeutung und Sinn erfüllen, die ihr oft zu fehlen scheinen. Letztlich hat die Arbeit ausschließlich ein menschliches Gesicht und ist nur dann menschenwürdig, wenn der Wert und die Würde des Arbeitnehmers anerkannt werden, auch von ihm selbst.

Die Würde ist inhärent

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte ist bei all unseren Bemühungen um den Erhalt der menschlichen Würde ein Grundpfeiler. Sie setzt Normen, die wir einhalten müssen, um den Geist der menschlichen Würde zu erhalten oder erneut anzufachen, indem sie in ihren einzelnen Paragraphen die Rechte umreißt, die diese Würde jedem Menschen gibt. Die Erklärung geht nicht im einzelnen darauf ein, doch wenn man die Würde schützen will, lohnt es sich, das Wesen und den Ursprung der menschlichen Würde und des Wertes des Menschen zu untersuchen.

Neben seinen körperlichen Fähigkeiten, seinen Fertigkeiten und Talenten hat jeder Mensch auch Verstand, Herz und Geist. Wir alle werden also mit einem immensen Potential geboren, aber dieses Potential wird sich ohne

Selbstwertgefühl nie völlig verwirklichen lassen. Menschen, die das Gefühl haben, sich selbst und anderen nützlich zu sein, finden eher einen Weg, nicht nur ihren eigenen inneren Qualitäten Ausdruck zu verleihen, sondern solche Qualitäten auch bei anderen anzuerkennen.

Ein selbstbewußter Mensch versteht sowohl seine eigene inhärente Würde wie auch die der anderen. Ein solcher Mensch weiß, daß die Würde seinem Wesen innewohnt und nicht etwas ist, das ihm die Welt gegeben hat, sondern aus einer Quelle kommt, die über alles Physische hinausgeht. Religionen verleihen keine Würde – sie erinnern die Menschen lediglich an etwas, was auf alle Menschen zutrifft. Erklärungen, Konventionen und andere Rechtsdokumente betonen die Bedeutung der Würde des einzelnen und schaffen die Bedingungen, sie zu wahren, aber verleihen können sie die Würde nicht. Die Funktionsweisen der heutigen Gesellschaft scheinen sich geradezu dagegen zu verschwören, daß der Mensch sich auch tatsächlich als jemand erleben kann, der mit Wert und Würde ausgestattet ist. Statt dessen wird oft suggeriert, man müsse sich die Würde erst verdienen, oder es entsteht der Eindruck, daß die Gesellschaft Würde nur den Reichen oder denen zugesteht, die eine einflußreiche Stellung oder eine gewisse Autorität haben. Die Arbeit ist hier Ausdruck unseres Wertes, nicht dessen Grundlage. In Wirklichkeit hat jeder Mensch das Recht zu wissen, daß die Würde dem, was den Menschen ausmacht, innewohnt und daß alle Menschen die Verantwortung haben, darauf zu achten, daß dieses spirituelle Recht bekräftigt und ihm Ausdruck verliehen wird.

Menschen machen ihr Identitätsgefühl oft an ihrer Interaktion mit anderen Menschen fest. Es ist daher nicht überraschend, daß die Menschen ihre Identität von Dingen wie ihrem Beruf, Etikette, Kleidung, Nationalität, Farbe, Geschlecht, Alter, gesellschaftlichem Status, Ideologien und Reichtum abhängig machen. Da diese Faktoren in gewissem Maß vergänglich sind, erfordert ein solches Identitätsgefühl ständige Wartung, Pflege und Schutz. Viel Energie wird darauf verwendet, diese Identität zu schaffen und zu verteidigen. Wenn Menschen sich mit ihren äußeren Lebensbedingungen oder Rollen identifizieren, fühlen sie sich zwangsläufig anderen unter- oder überlegen, und es fehlt ihnen daher an echter Selbstachtung. Jeder Mensch, der sich bewußt ist, was es heißt, Mensch zu sein, spürt ein natürliches Recht darauf, in Würde zu leben, wobei alle Grundbedürfnisse und Menschenrechte erfüllt sind. Andererseits fühlt sich ein Mensch, der Unterdrückung erlebt oder unter entwürdigenden Bedingungen leben muß, erniedrigt und in seiner Würde stark beschädigt. Da die menschliche Würde jedoch ein Seinszustand ist, kann man sie einem Menschen niemals ganz wegnehmen, solange er sie in seinem Inneren bewahrt. Die Erkenntnis und das klare Bewußtsein, daß die Würde inhärent ist, können deshalb Stärke und Hoff-

nung vermitteln und als starkes Werkzeug dazu dienen, Demütigungen wie Arbeitslosigkeit, Armut und den Verlust von Freiheit oder von Chancen zu überwinden.

Die Arbeit ist ein wichtiger Bestandteil dessen, was wir sind, aber zunächst sind wir Menschen, nicht Arbeiter. Um uns selbst treu zu bleiben, muß all unser Handeln, darunter auch die Arbeit, Ausdruck der grundlegenden Wahrheit sein und mit dieser übereinstimmen, daß wir alle spirituelle Wesen sind. Diese gemeinsame spirituelle Identität ist der Grund dafür, daß uns allen allgemein gültige Rechte zu eigen sind und wir uns zu Recht als Mitglied der großen Menschheitsfamilie betrachten dürfen. Der daraus erwachsende Geist der Brüderlichkeit, auf den sich auch Artikel 1 der Erklärung von Philadelphia bezieht, verlangt von uns, daß unsere Beziehungen – ob persönlicher Art, bei der Arbeit oder wo auch immer – auf ethischen Wertvorstellungen beruhen.

Der Mensch muß in den Mittelpunkt der menschenwürdigen Arbeit rücken

Das Defizit an menschenwürdiger Arbeit ist ein Mangel im globalen menschlichen Geist – eine Verarmung der Werte, die auf fehlende Achtung vor der inhärenten Würde des Menschen als einzelem und im Kollektiv hinausläuft. Die Lösung dieses Problems erfordert daher nicht nur die Ausarbeitung neuer Wirtschafts- und Sozialprogramme, sondern ebenso sehr eine moralische Entscheidung.

Die wahre Frage ist doch, wie das der menschenwürdigen Arbeit zugrunde liegende Wertesystem angewandt und umgesetzt werden kann. In dieser Hinsicht hat sich durch die Erarbeitung eines Konzeptrahmens und die Definition von Zielen bereits einiges getan. Das Recht auf Arbeit ist in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verankert, und es besteht weitgehende Übereinstimmung darüber, welche Merkmale und Praktiken bei welcher Art von Arbeit akzeptabel sind und welche nicht.

Als nächster Schritt wird empfohlen, eine Arbeitsgruppe mit Vertretern aus religiösen und spirituellen Traditionen sowie aus Arbeitsorganisationen und betroffenen Einzelpersonen einzusetzen. Die Prioritäten dieser Arbeitsgruppe wären folgende:

- Genau zu prüfen, welche Werterwägungen der menschenwürdigen Arbeit im Gegensatz zu anderen Formen der Arbeit zugrunde liegen; zu definieren, was menschenwürdige Arbeit ist und was nicht und wie beide zueinander stehen; ihre entsprechenden Werte und Anti-Werte zu

klären. Man geht davon aus, daß alles in allem die Tatsache, daß menschliche Faktoren berücksichtigt werden, die menschenwürdige Arbeit von anderer Arbeit unterscheidet;

- Gemeinsamkeiten bezüglich dieser menschlichen Faktoren zu finden, insbesondere die ethischen Werte und das Wesen des menschlichen Geistes, der der innerste Kern jedes einzelnen ist. Eine Einigung würde hier eine stabile Grundlage für ein Modell der menschenwürdigen Arbeit bieten, bei dem nicht nur anerkannt wird, daß die Menschen im Mittelpunkt von Arbeitspraktiken und -programmen stehen und deren Nutznießer sein müssen, sondern in dem vor allem auch anerkannt wird, daß die Spiritualität der Kern des wahren Menschseins ist. Sie wird die Grundlage für ein gemeinsames Identitätsgefühl und gegenseitige Anerkennung sein;
- Die verschiedenen Möglichkeiten zu untersuchen, wie solche Wertvorstellungen in der Arbeitswelt ausgedrückt werden sollen, und den Zusammenhang zwischen Werten, politischen Maßnahmen und Rechten zu prüfen;
- Gemeinsame, wertbezogene Normen festzusetzen, um den Menschen dabei zu helfen, sich selbst und ihre Arbeit zu definieren und zu bewerten sowie sich auszudrücken, indem sie sich weniger auf ihren Reichtum, ihr Einkommen und andere äußere Bedingungen und Umstände berufen, sondern vielmehr auf ihre innewohnende Würde und ihre Wertvorstellungen. Wenn dies gelingt, wird der Arbeit wieder eine Seele eingehaucht, und es werden sinnvolle und gut fundierte Grundsätze und Normen geschaffen, mit deren Hilfe die Würde der menschlichen Arbeit bewertet werden kann;
- Den Geist des Dienens wiederzubeleben und in die Lohnarbeit zu integrieren.

Wertebezogene und spirituelle Indikatoren

Die Erstellung von wertbezogenen und spirituellen Indikatoren, die umfassend, allgemein akzeptiert und bewertbar sind, wird mit Sicherheit eine zeitraubende Aufgabe sein, aber solche Bezugspunkte würden wohl einen verlässlichen Kompaß liefern, mit dessen Hilfe man sinnvolle und langfristige Bemühungen erfassen könnte, deren Nutznießer wirklich die Menschen sind. In der Tat haben sich die Denkweisen in diesem Bereich bereits beträchtlich angenähert, und die Zeichen, die auf die Entstehung einer globalen Ethik auf der Grundlage einer Reihe von gemeinsamen Wertvorstellungen hinweisen, sind nicht zu übersehen. Alle Gesellschaften, Regierungen und Märkte, die

gut funktionieren, basieren auf einer moralischen Grundlage und auf Eigenschaften wie Vertrauen, Fairneß, Achtung, Gleichbehandlung aller Menschen, Verantwortung, Solidarität und Ehrlichkeit. Wertvorstellungen wie diese liegen allen Bemühungen zugrunde, das Ziel der menschenwürdigen Arbeit zu erreichen und eine bessere Welt zu schaffen.

Menschenwürdige Arbeit: Eine buddhistische Perspektive

Damien Keown, Lektor für Buddhismus, Fakultät für geschichtliche und kulturelle Studien, Goldsmith College, University of London

Dieser Artikel beantwortet fünf Fragen in bezug auf die menschenwürdige Arbeit. Die Antwort auf die erste Frage ist wesentlich länger als die auf die anderen vier Fragen, da sie auch eine allgemeine Einleitung in die buddhistische Perspektive zur Frage der Arbeit enthält.

1. *Findet die Betonung der menschenwürdigen Arbeit einen Widerhall in Ihrer religiösen Tradition (wenn ja, wie), insbesondere im Hinblick auf:*
 - a) *Den ethischen Wert, welcher der Arbeit beigemessen wird, unter Berücksichtigung der Rechte und Pflichten einzelner, der Gemeinschaft und des Staates?*
 - b) *Die Weise, wie Arbeit Beziehungen und somit die Gesellschaft schafft (am Arbeitsplatz, in der Familie und in der Gemeinschaft)?*

Nachdem der Buddha 45 Jahre lang seine Lehre verkündet hatte, starb er im Alter von 80 Jahren gegen Ende des vierten Jahrhunderts vor Christus. Er starb friedlich nach kurzer Krankheit, und seine letzten Worte sind für unser Thema von besonderer Bedeutung. Nach den frühesten Schriften waren die letzten Worte des Buddha „*appamādena sampadetha*“, was bedeutet „strebt ohne Unterlaß“ oder „arbeitet gewissenhaft“. Diese Worte mögen überraschen angesichts der weitverbreiteten Vorstellung des Buddhismus als einer besonders stillen oder weltabgewandten Religion, deren Anhänger den größten Teil ihres Lebens in in sich versunkener Meditation verbringen. Dieses Klischee ist wie viele andere falsch, denn der Buddhismus betrachtet Arbeit – definiert als jede produktive körperliche oder geistige Tätigkeit – als eine zentrale Dimension des menschlichen Lebens und als das wichtigste Mittel für persönliche Entwicklung und menschlichen Fortschritt.

Was meint als Buddha mit seinem Aufruf, gewissenhaft zu arbeiten? Ermahnte er lediglich seine ordinierten Anhänger, ihren klösterlichen Pflichten energischer nachzukommen? Dies erscheint unwahrscheinlich, denn als der Buddha starb, wurde er von Laien aus dem nächsten Dorf und von den Mönchen versorgt, die in der Regel mit ihm reisten. Somit sollte sein Aufruf zu gewissenhafter Arbeit vermutlich so verstanden werden, daß er sich auf die Gesellschaft insgesamt und nicht allein auf eine klösterliche Elite bezieht. Gleichzeitig dachte der Buddha zweifellos zunächst an die religiöse Dimension der Arbeit. Er war weder Politiker noch Wirtschaftler, sondern wandernder Philosoph und religiöser Lehrer. Er übte zwar keinen weltlichen Beruf aus, dennoch war sein Leben – wie sich aus den Schriften ablesen läßt – geprägt durch Fleiß und unerläßliche Arbeit, die dazu diente, den moralischen und spirituellen Stand der Gesellschaft, in der er lebte, zu verbessern.

Die Gesellschaft, in der sein Einfluß spürbar wurde, war in erster Linie die der buddhistischen Gläubigen, die in frühen Quellen als „die Gemeinschaft (sangha) der vier Richtungen“ bezeichnet wurde und die vier sozialen Gruppen der Mönche, Nonnen und der männlichen und weiblichen Laien umfaßte. Die Gesellschaft außerhalb dieser buddhistischen Gemeinschaft bestand aus dem Kastensystem, einem rigiden System der sozialen Stratifizierung, das fast tausend Jahre vor dem Buddha entstanden war. Im Kastensystem bestimmt die Kaste, der man angehört, welche Tätigkeit man ausübt. Dies bedeutet, daß Arbeit nicht Ausdruck der Würde des menschlichen Subjekts ist, sondern durch den Zufall der Geburt auf willkürliche und unflexible Weise auferlegt wird, und oft Menschen dazu zwingt, unter sklavereiähnlichen Bedingungen zu arbeiten. Das Kastensystem und ähnlich repressive hierarchische soziale Strukturen sind entmenslichend, da sie den Menschen der Arbeit und nicht die Arbeit dem Menschen unterordnen. Der Buddha hat sein Leben lang das Kastensystem immer wieder kritisiert, und sein Aufruf zu unermüdlicher Arbeit ist so zu verstehen, daß dem, was als die „subjektive Dimension“ der Arbeit bezeichnet wird, bzw. dem, wo ein bewußter und freier Mensch Arbeit wählt, die dazu dient, seine Menschlichkeit zu verwirklichen, Priorität eingeräumt wird im Gegensatz zu der „objektiven Dimension“, die allein anhand der produzierten materiellen Güter gemessen wird. Man könnte sagen, daß der Mensch im Kastensystem „für die Arbeit“ gemacht ist, da der einzelne seiner Tätigkeit untergeordnet ist. Nach der buddhistischen Lehre ist die Arbeit jedoch „für den Menschen“ bestimmt, und sie dient seiner spirituellen Erneuerung und Entwicklung.

In repressiven sozialen Strukturen wie im Kastensystem dient Arbeit als Barriere, die die menschliche Gemeinschaft fragmentiert und spaltet, Chancen einschränkt und Menschen von einander isoliert. Im Buddhismus wird

Arbeit hingegen gesehen als das, was Menschen als Freunde und Kollegen bei Bemühungen um die Förderung des Gemeinwohls zusammenbringt. Der Buddha anerkannte, daß Menschen durch ein Netzwerk gegenseitiger Beziehungen miteinander verbunden sind. In der Sigālovāda Sutta illustriert er dies mit der Metapher der sechs Himmelsrichtungen (Norden, Süden, Osten, Westen, oben und unten), die Freunde und Gefährten (Norden), Lehrer (Süden), Eltern (Osten), Frau und Kinder (Westen), religiöse Lehrer (oben) und Gesinde und Dienstleistende (unten) repräsentieren. Der einzelne steht im Zentrum und hat Pflichten gegenüber all diesen Gruppen.

Die Ablehnung des Kastensystems ist nicht unvereinbar damit, daß die Notwendigkeit der Spezialisierung der Beschäftigten anerkannt wird. Die im Buddhismus vorgesehene breite Teilung der Gesellschaft zwischen dem laizistischen und dem klösterlichen Status ist ein allgemeines Beispiel für eine solche Arbeitsteilung. Innerhalb der frühen Laiengemeinschaft der Anhänger des Buddha werden viele Berufe erwähnt: Arzt, Händler, Buchhalter, Kapitalgeber, Handwerker, Soldat, Verwalter usw. Innerhalb der klösterlichen Gemeinschaft selbst entwickelte sich eine Aufteilung zwischen denen, die sich dem Studium und der Weitergabe der Schriften und Lehren widmeten (*ganthadhura*), und denen, die ihre Zeit der Meditation und spirituellen Übungen widmeten (*vipassanādhura*). Anders als im Kastensystem wurden diese Spezialisierungen nach Temperament, Fähigkeit und der Eignung für den fraglichen Beruf und als ein Weg gewählt, um die unterschiedlichen Talente und Fähigkeiten einzelner zu entwickeln.

In der heutigen Gesellschaft sind zahlreiche neue berufliche Spezialisierungen erforderlich, z.B. im Bereich der Wissenschaft, der Informatik und der Technik. In seiner Perspektive zur menschenwürdigen Arbeit erinnert uns der Buddhismus ebenso wie andere Religionen jedoch daran, daß Arbeit nicht nur eine tägliche Routinetätigkeit mit einem bloßem Geldwert ist, sondern auch im Kontext dessen gesehen werden muß, was man als die Theologie der Arbeit bezeichnen kann. In diesem Zusammenhang ist Arbeit ein Mittel auf dem Weg zu einem größeren Ziel, das schrittweise durch die Bemühungen einzelner Männer und Frauen in der Welt Gestalt annimmt.

Aus einer buddhistischen Perspektive impliziert dieses langfristige Ziel, das durch aus Liebe (*karunā*) auf der Grundlage von Verständnis (*prajñā*) verrichteten Handlungen eine globale menschliche Gemeinschaft geschaffen wird. Zwar gibt es in den frühen buddhistischen Schriften kein Dogma zur Art der Arbeit, einige Jahrhunderte später finden sich jedoch im Mahāyāna Buddhismus die Anfänge einer möglichen Metaphysik der Arbeit, in der Buddhas und noch öfter Bodhisattvas (oder buddhistische Heilige) in der Weise dargestellt werden, daß sie unaufhörlich – Leben nach Leben – für das

Ziel der kosmischen Erleuchtung aller Wesen tätig sind. Ihr Ausgangspunkt ist ein Gelübde, wonach sie in ihren Bemühungen nie nachlassen werden, bis alle Wesen das Nirwana erreicht haben, das buddhistische *summum bonum*. Dies ist das ultimative Ziel der Arbeit, das transzendente Gemeinwohl, auf das jeder Akt der menschlichen Arbeit ausgerichtet ist, so banal er auch sein mag.

In dieser Hinsicht stimmt der Buddhismus mit dem Konzept der theistischen Religionen überein, daß Arbeit letztlich ein spirituelles Ziel hat. Er unterscheidet sich jedoch von einigen von ihnen insofern, daß er das Gebot zur Arbeit nicht auf die Aufgabe der Menschheit als Hüter der natürlichen Ordnung und ihre Beherrschung der niedrigeren Ordnungen der Schöpfung stützt. Im Buddhismus wird die Natur nicht so sehr als Rohstoff auf einer Werkbank gesehen, den der Mensch nach seinen Bedürfnissen bearbeiten und gestalten kann, sondern als die Matrix, der der Mensch entspringt und durch die er mit anderen Lebensformen organisch verbunden ist. In einigen ostasiatischen Schulen umfassen diese Verbindungen die leblose Natur ebenso wie die Welt der lebenden Wesen, die nach der traditionellen buddhistischen Kosmologie die Reiche der Tiere, des Menschen und des Göttlichen bevölkern. Letztlich hat Arbeit jedoch für alle Schulen des Buddhismus persönliche, soziale und transzendente Dimensionen und wird immer potentiell als ein Akt der universellen Zusammenarbeit oder Solidarität gesehen.

2. *Ihre Ansichten zu den grundlegenden Werten, die in der Erklärung der IAO von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit niedergelegt sind, die (nach der Agenda für menschenwürdige Arbeit) den sozialen Sockel der globalen Wirtschaft darstellen. Die zentralen Elemente der Erklärung sind:*

- a) *die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen;*
- b) *die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit;*
- c) *die effektive Abschaffung der Kinderarbeit;*
- d) *die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.*

Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen sind unverzichtbar, wenn Arbeitnehmer die Interessen der Beschäftigten in den verschiedenen Berufen verteidigen sollen. Beim Kampf für soziale Gerechtigkeit können diese Organisationen eine wichtige Rolle spielen. Man muß sich jedoch vor Augen halten, daß die Ziele des Kampfes dem Allgemeinwohl der Gesellschaft allgemein untergeordnet sind und es nicht ein Kampf

sein sollte, bei dem eine soziale Gruppe oder Klasse versucht, eine andere zu unterwerfen oder zu dominieren.

Zwangs- oder Pflichtarbeit ist entmenslichend und verwandelt die Arbeitsstätte in ein Arbeitslager. Viele Menschen leben gegenwärtig unter solchen Bedingungen, insbesondere in besetzten oder nicht-demokratischen Ländern. Diese Situation kann unter keinen Umständen akzeptiert werden.

Die Abschaffung der Kinderarbeit ist ein wichtiges Ziel. Die Arbeit vollendet einen Prozeß der Menschwerdung, der in der frühen Phase der Bildung beginnt. Kinder müssen eine Schule besuchen, damit sie auf gut informierter Grundlage Entscheidungen in bezug auf die Welt der Arbeit und ihre Laufbahn treffen können. Die Kinderarbeit unterbricht diese notwendige Phase und zerstört viele Leben, da so vielen jungen Menschen die Ausbildung vorenthalten wird, die sie benötigen, um ihr wahres Potential im Berufsleben zu verwirklichen. Der Buddha legte das Mindestalter für den vollständigen Eintritt in das klösterliche Leben auf 19 Jahre fest. Dies zeigt, daß er der Ansicht war, daß die Wahl eines Berufs Urteilsvermögen und Reife erfordern, die Kinder und jüngere Menschen nicht besitzen. Kinder vorzeitig in eine Arbeit zu zwingen, bedeutet, daß ihr Potential für eine spätere berufliche Entwicklung verkümmert.

Die Beseitigung der Diskriminierung ist eine Grundvoraussetzung für Gerechtigkeit. Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe oder des Geschlechts bedeutet eine Mißachtung der Würde der einzelnen Personen und eine Verletzung grundlegender Menschenrechte. Wie bereits dargelegt, lehnte der Buddha die institutionalisierte Diskriminierung des Kastensystems ab, und aus den gleichen Gründen wäre eine Diskriminierung am Arbeitsplatz für Buddhisten nicht akzeptabel.

3. *Die aus dem Blickwinkel Ihrer Tradition erfolgende Beurteilung der vier strategischen Ziele, die die IAO zur Verwirklichung des Ziels der menschenwürdigen Arbeit festgelegt hat, namentlich:*

- a) *Förderung der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit;*
- b) *Schaffung von besseren Beschäftigungs- und Einkommenschancen für Frauen und Männer;*
- c) *Ausweitung des sozialen Schutzes und der Sicherheit bei der Arbeit;*
- d) *Förderung des sozialen Dialogs über Fragen der Arbeit zwischen Regierungen, Arbeitgebern, Arbeitnehmern und anderen sozialen Akteuren der Zivilgesellschaft.*

Eine buddhistische Beurteilung der vier strategischen Ziele der IAO könnte so erfolgen, daß festgestellt wird, daß es offenbar nichts in der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit gibt, das der Buddhismus ablehnen würde, und es vieles gibt, was er unterstützen würde. Daraus folgt, daß die Förderung der Erklärung selbst (Ziel a) und ihre Förderung im Hinblick auf den Dialog zwischen Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern (Ziel d) bei der Verbesserung des Bewußtseins für die Bedeutung der menschenwürdigen Arbeit wünschenswerte Ziele sind. Die beiden Ziele der Schaffung von besseren Beschäftigungs- und Einkommenschancen (Ziel b) und der Ausweitung des sozialen Schutzes und der Sicherheit bei der Arbeit (Ziel c) sind begrüßenswert unter dem Aspekt der Bereitstellung von Beschäftigungschancen und des Schutzes der Beschäftigten.

Man könnte feststellen, daß es sich bei diesen Zielen um weltliche Ziele handelt, die keinen Verweis auf das enthalten, was als die „transzendente“ Dimension der Arbeit bezeichnet werden kann. Es ist diese Dimension, die von einer religiösen Perspektive hervorgehoben würde. So wird beispielsweise im Buddhismus die Arbeit eines Mönchs als die höchste und beste Form der Arbeit angesehen, da sie die spirituellen Ideale besser verkörpert als die jeder anderen Berufsgruppe. Die vier strategischen Ziele sind für diesen Beruf jedoch offenbar nicht relevant. Möglicherweise sollten die vier Ziel ergänzt werden um das Ziel, das Arbeit nicht nur „eine Beschäftigung“, sondern sinnvoll und befriedigend sein sollte. Im Westen haben viele Menschen zwar sichere, gutbezahlte Arbeitsplätze, und sie arbeiten unter ausgezeichneten Bedingungen, dennoch sind sie unzufrieden und unerfüllt. Sie träumen nicht davon, eine menschenwürdige Arbeit zu finden, sondern eher, „alles hinzuschmeißen“ und einen alternativen Lebensstil anzunehmen.

4. *Welches sind in Ihren religiösen Traditionen die Werte, die diesen Zielen zugrunde liegen und sie miteinander verbinden? Wie würden Sie das Wesen der Beziehung zwischen den genannten Zielen beschreiben? Könnte man ihnen nach Ihrer Bedeutung eine Reihenfolge zuweisen? Könnte man anstreben, sie gleichzeitig zu verwirklichen?*

Im Buddhismus sind die Werte, die diesen Zielen zugrunde liegen und sie miteinander verbinden, diejenigen, die hier bereits genannt worden sind, insbesondere bei der Beantwortung von Frage 1. Diese Werte stützen sich auf das doppelte Fundament a) der Würde der menschlichen Person und b) des Verständnisses der Arbeit als einen Weg, um schrittweise die materiellen und spirituellen Werte zu schaffen, die das Gemeinwohl verkörpern. Hinsichtlich des Wesens der Beziehung zwischen den vier Zielen kann festgestellt werden, daß zwei von ihnen einen Förderungscharakter (a und d)

und zwei einen praktischen Charakter haben (b und c). Ob man ihnen eine Reihenfolge zuweisen kann, ist von der Mission der IAO und ihren Prioritäten und Ressourcen abhängig. Die Ziele sind jedoch offenbar in einem hohen Maß miteinander verbunden, und daher erscheint der Versuch sinnvoll, sie gleichzeitig und nicht unabhängig voneinander zu verwirklichen.

5. *Wie können wir bei den Bemühungen um menschenwürdige Arbeit für eine Koalition von Interessengruppen zu einer gemeinsamen Ausgangslage gelangen? Welche Tätigkeiten und Programme würden Sie vorschlagen, um eine solche Koalition zu schaffen?*

Was die gemeinsame Ausgangslage für eine Koalition von Interessengruppen betrifft, so gibt es in buddhistischen Ländern verschiedene Beispiele, die lehrreich sein können und in gewisser Weise die Annahme in Frage stellen, daß Interessengruppen allein den Kategorien der Arbeitgeber, Arbeitgeber und Regierungen zuzuordnen sind und daß menschenwürdige Arbeit eine Lohnbeschäftigung bedeutet. Ein Beispiel ist die Sarvodaya-Shramadana-Bewegung in Sri Lanka, die seit ihrer Gründung vor über 40 Jahren die weltweit bedeutendste Bewegung für die Entwicklung dörflicher Gemeinschaften geworden ist. Heute beteiligen sich über 11.600 Dörfer aktiv an Sarvodaya-Projekten, und etwa ein Drittel aller Dörfer in Sri Lanka verfügen über eigene unabhängige Sarvodaya-Gesellschaften.

Die Bewegung stützt sich auf gemeinschaftliche Bemühungen auf der dörflichen und örtlichen Ebene mit dem Ziel, Straßen, Bewässerungskanäle und Schulen zu bauen und andere grundlegende Versorgungseinrichtungen bereitzustellen. In Frage kommende einzelne und Interessengruppen werden ermutigt, sich als Schritt auf dem Weg zur Schaffung von Gesellschaften, die weder arm noch reich sind, an stützenden Netzwerken auf Gegenseitigkeit zu beteiligen. Das von der IAO vertretene dreigliedrige Modell der Arbeitsbeziehungen macht Regierungen, Arbeitgeber und Gewerkschaften zu den Hauptakteuren. Diese Struktur war zwar gut für Industriegesellschaften geeignet, mit der zunehmenden Bedeutung der Dienstleistungsindustrie und der abnehmenden Zahl gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer ist sie jedoch immer weniger zeitgemäß. Im Gegensatz hierzu gibt es in der Sarvodaya-Organisation keine Arbeitgeber, keine Arbeitnehmer, keine Gewerkschaften und keine Regierung. In seiner Rede bei Annahme des Gandhi-Friedenspreises bezeichnete der Gründer der Bewegung, A.T. Ariyaratne, das der Bewegung zugrunde liegende spirituelle Ziel als „eine globale Transformation des menschlichen Bewußtseins“, die erforderlich ist, um „der Menschheit Frieden und Gerechtigkeit näher zu bringen“. Die strukturelle Gewalt, die Arme überall in der Welt unterdrückt, muß gewaltfrei ange-

gangen werden, und dies erfordert eine Transformation der menschlichen Beziehungen, so daß diese auf Güte und Liebe (*metta*) beruhen. Er drückt das so aus: „*Metta* oder liebende Güte gegenüber allen fühlenden Wesen ist das zentrale spirituelle Bewußtsein, das die globalen menschlichen Beziehungen transformieren kann, so daß sie auf Gewaltfreiheit in Gedanken, Worten und Taten beruhen“. Dies klingt vielleicht utopisch, und nur die Zukunft wird zeigen, ob sich das Projekt auch weiterhin gut entwickelt. Es illustriert jedoch eine typisch buddhistische Perspektive zur Frage, wie Koalitionen geschaffen werden können, und es zeigt eine Alternative zu den Machtkämpfen zwischen konventionellen Interessengruppen, die nur zu oft in politischen oder ideologischen Dogmen verwurzelt sind, die der Förderung der menschenwürdigen Arbeit eher hinderlich sind. In der Sarvodaya-Strategie stehen die religiösen Werte zumindest im Mittelpunkt, während sie im gegenwärtigen Modell der IAO weltlichen Zielen untergeordnet sind.

Die Arbeit in der jüdischen Tradition

François Garaï, Rabbiner, Communauté Israélite Libérale, Genf

Die jüdische Tradition

Unsere Tradition beruht im wesentlichen auf zwei Säulen: der schriftlichen Überlieferung und der mündlichen Überlieferung. Die schriftliche Tradition beinhaltet den Pentateuch, die fünf Moses zugeschriebenen Bücher, die er unter göttlicher Eingebung geschrieben haben soll, und im weiteren Sinne die jüdische Bibel. Der Pentateuch wird auch Thora, „Lehre“, genannt. Aus dieser schriftlichen Überlieferung entwickelte sich über die Jahrhunderte hinweg die mündlich überlieferte Tradition. Sie besteht aus den Kommentaren der Rabbiner und der jüdischen Jurisprudenz bis in die Gegenwart. Natürlich müssen hierbei die historischen Gegebenheiten berücksichtigt werden, denn unsere Tradition deckt einen Zeitraum von mehreren Jahrtausenden ab, und nach einer langen Zeit langsamer Fortentwicklung hat in den letzten Jahrzehnten ein Wandel stattgefunden, der für die westlichen Länder radikale Veränderungen mit sich brachte, von dessen Tempo aber auch die restliche Welt nicht verschont geblieben ist.

Die jüdische Tradition und der Begriff der Arbeit

Für den Begriff der Arbeit gibt es im Hebräischen zwei Ausdrücke. Der erste, *melakhah*, stammt von derselben Wurzel ab wie das Wort *mal'akh*, das einen Gesandten des Königs bezeichnet. Dieses Wort wird auch als Bezeichnung für einen Engel im Dienste Gottes verwendet. Der zweite Ausdruck, *avodah*, bedeutet „göttlicher Dienst“ und bezeichnet sowohl die Beziehung zwischen dem einzelnen und Gott als auch die Rolle, die die Menschen bei der Vervollkommenheit der Welt spielen können. *Avodah* kann sowohl die Tätigkeit eines Arbeiters als auch den Gottesdienst im Tempel bezeichnen; seit einiger Zeit wird dieser Begriff auch als Bezeichnung für das Ritual der Synagoge verwendet. Diese scheinbare Ambiguität deutet auf eine Parallele zwischen der Tätigkeit des Arbeiters und dem Dienst an Gott hin, mit der

zum Ausdruck kommt, daß jeder Mensch durch seine Tätigkeit in dieser Welt, d.h. durch seine Arbeit, zur Lobpreisung Gottes des Schöpfers beiträgt. Das ist auch einer der Gründe, warum die Thora mit der Schilderung der Schöpfung der Welt beginnt. In der Genesis (Gen 2:3) heißt es, daß Gott die Welt in sechs Tagen erschuf und am siebten Tag ruhte. Damit wird angedeutet, daß Er sein Werk nicht vollendet hat, um es *im Werden* zu belassen. Kommentatoren der Bibel erklären daher, daß Gott jedem die Möglichkeit eröffnet, seinen Beitrag zur Entwicklung und Vollendung der Welt zu leisten. Unser Handeln in der Welt wird so zu einem Akt der Partnerschaft mit Gott.

Auf der anderen Seite läßt das Wort *avodah* auch den Begriff *eved*, „Sklave“, anklingen. Etwas zutiefst Positives kann sich in einen Alptraum verwandeln. Arbeit kann den Menschen zu einem Gefangenen machen; sei es durch äußere Zwänge oder dadurch, daß er sich selbst in seinem Streben nach irdischem Nutzen verliert. Die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern spiegeln häufig ein bestimmtes Gesellschaftsbild wider; wenn jedoch alle Menschen als prinzipiell gleich erachtet werden, wird keiner eines anderen Sklave werden. Dort, wo Zwänge bestehen, deuten sie auf ein Gesellschafts- und Menschenbild hin, das von tiefgreifender Ungleichheit geprägt ist. Die Gefahr einer solchen Versklavung ist real und kann durch nichts gebannt werden außer durch eine radikale Veränderung unserer Grundkonzeption vom Menschen. Wenn wir an das eine Paar der Schöpfung und an Adam glauben, von dem Mann und Frau abstammen, müssen wir die fundamentale Gleichheit aller Völker anerkennen, denn wir sind ihre Nachkommen. Aus diesem Grunde betont die jüdische Tradition nicht nur die Pflichten der Arbeitgeber (und der Arbeitnehmer), sondern auch die Rechte der Arbeitnehmer.

Wie die weiter unten aufgeführten Beispiele belegen, werden in unseren Schriften die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit deutlich dargelegt.

Arbeit wird auch als Mittel zur Erlangung von Selbständigkeit begriffen. Die Rabbiner gehen sogar soweit zu sagen, daß derjenige „größer ist, der von seiner Arbeit genießt, als der Gottesfürchtige“ (Babylonischer Talmud, Berachot 8a). Rabbi Jehuda, ein großer Gelehrter, trug auf dem Weg zum Lehrhaus immer einen großen Gegenstand, um seinen Schülern ein Beispiel zu geben. Er sagte: „Bedeutend ist das Handwerk, das seinen Meister ehrt“ (Babylonischer Talmud, Nedarim 49b). Müßiggang wurde also mißbilligt und konnte nach Ansicht der Rabbiner zu moralischer Degeneration führen (Mischna Ketubbot 5:5). Das veranlaßte sie zu der Aussage, daß jeder, der nichts zu tun habe, sich einen Hof suchen solle und ihn fegen (Avot deRabbi Nathan 11:44), und daß wenn ein Mann seinen Sohn kein

Handwerk lehre, dies so wäre, als würde er ihn das Stehlen lehren (Tossafot Kidduschin1:11). Die Arbeit kann sogar ein höheres Ansehen genießen als das Studieren, denn „Handwerker, wenn sie sich mit ihrer Arbeit befassen, (dürfen) nicht vor den Schriftgelehrten aufstehen“ (Babylonischer Talmud, Kidduschin 33a), obwohl man doch weiß, daß der Gelehrte in der jüdischen Tradition eine privilegierte Stellung einnimmt. Jedoch soll das Streben nach Weisheit nicht als Selbstzweck angesehen werden, denn „die Erforschung des Gesetzes ohne einen anderen Lebenserwerb aber muß zunichte werden und zieht Sünde nach sich“ (Sprüche der Väter 2:2).

In welchem Alter beginnt man zu arbeiten? Eine feste Regel hierfür hat es nie gegeben. Aber es gibt einen Text, der besagt: „18 Jahre ist das Alter für die Heirat“ (Sprüche der Väter 5:21). Dies setzt eine finanzielle Unabhängigkeit voraus, die nicht anders als durch Arbeit erlangt werden kann. Derselbe Text führt weiter aus: „20 Jahre ist das Alter für den Beruf“, womit zum Ausdruck kommt, daß man in diesem Alter die Fähigkeit hat, auf eigenen Füßen zu stehen und sich beruflich und finanziell seine eigene Zukunft aufzubauen. Bei dieser Überlegung wird allerdings außer acht gelassen, daß zu jener Zeit die Menschen bereits in einem früheren Alter zu arbeiten begannen und mit achtzehn Jahren häufig bereits erfahrene Arbeiter waren. Zumindest geht aus diesen Texten eine gewisse Aufgabenteilung entsprechend den Altersstufen hervor.

Die Arbeit genießt also in unserer Tradition hohes Ansehen; daher sind auch die Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern über die Jahrhunderte hinweg immer wieder Diskussionsthema gewesen.

Im folgenden sollen nun verschiedene Aspekte des jüdischen Rechts im Hinblick auf die Arbeit und die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern untersucht werden.

Löhne

Schon in den ganz frühen Texten wird bestimmt, daß der Tageslohn dem Arbeiter noch am selben Abend ausgezahlt werden muß: „Du sollst ihm seinen Lohn am selben Tage geben, daß die Sonne nicht darüber untergehe – denn er ist bedürftig und verlangt danach –, damit er nicht wider dich den Herrn anrufe und es dir zur Sünde werde.“ (Deuteronomium 24:15; siehe auch Leviticus 19:13). Diese Bestimmung ist kategorisch, denn „wenn jemand den Lohn eines Mietlings zurückhält, so ist es ebenso, als würde er ihm seine Seele nehmen“ (Babylonischer Talmud, Baba Mezia 112a). Die Entlohnung kann auch monatlich geschehen, wenn dies im voraus zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart oder im Beschäftigungsvertrag

festgelegt wurde, und wenn dies dort, wo die Arbeit geleistet wird, die übliche Entlohnungsmodalität ist. Bei einer Beschäftigungszeit von weniger als einem Monat muß der Lohn dem Arbeiter bei Ablauf des Beschäftigungsvertrags ausgezahlt werden (Babylonischer Talmud, Baba Mezia 65a).

Die Entlohnung des Arbeitnehmers hat in Geld- und nicht in Sachleistungen zu erfolgen, es sei denn, dieser benötigt Güter zur Deckung seiner Grundbedürfnisse, insbesondere Nahrungsmittel. In diesem Fall müssen die Güter, mit denen er entlohnt wird, mindestens gleichwertig mit der ihm geschuldeten Lohnsumme sein (vgl. Maharan de Rottenburg in *Mordechai* BK1).

Ein weiteres Recht steht dem Arbeiter zu: von den Feldern, auf denen er arbeitet, Feldfrüchte zum eigenen Verzehr zu entnehmen: „Wenn Du in deines Nächsten Weinberg gehst, so darfst du Trauben essen nach deinem Wunsch, bis du satt bist, aber du sollst nichts in dein Gefäß tun. Wenn du in das Kornfeld deines Nächsten gehst, so darfst du mit der Hand Ähren abrufen, aber mit der Sichel sollst du nicht dreinfahren.“ (Deuteronomium 23:25-26). Wenn vertraglich vereinbart wurde, daß der Arbeitgeber für die Ernährung seines Arbeiters zu sorgen hat, muß er ihn ausreichend ernähren oder ihm andernfalls die Kosten für Nahrungsmittel vergüten.

Heißt das nun, daß der Arbeiter sich frei an den Feldfrüchten bedienen darf, an deren Anbau er mitwirkt? Eine solche „Vergünstigung“ ist erlaubt, sie darf aber nicht über den Bedarf des Arbeiters selbst hinausgehen. Er darf die Feldfrüchte nicht ernten oder pflücken, um sie anschließend zu verkaufen; er darf nur soviel nehmen, wie er zum eigenen Verzehr benötigt, um danach besser weiterarbeiten zu können. Alles was darüber hinausgeht, würde als Diebstahl betrachtet.

Wie hoch soll der Lohn des Arbeiters sein? Er sollte dem entsprechen, was üblicherweise vor Ort bezahlt wird. Sind an einem Ort die Löhne für die gleiche Arbeit unterschiedlich, sollte ein neuer Arbeitnehmer zum niedrigsten Lohn der Branche eingestellt werden (siehe Alfassi über den Babylonischen Talmud, Baba Mezia 76a).

Vertrag und vertragliche Pflichten

Vor Beschäftigung eines Arbeiters müssen beide Parteien einen Vertrag aushandeln und vereinbaren. Die praktische Umsetzung dieser Vorschrift hat sich natürlich im Lauf der Jahrhunderte gewandelt. In der biblischen und rabbinischen Zeit galt bereits die Tatsache, daß ein Arbeiter zu arbeiten begann, als Einwilligung in die Vertragsbedingungen (Babylonischer Talmud, Baba Mezia 76a). Das Gleiche galt für die Entgegennahme eines

Werkzeugs für die zu leistende Arbeit durch den Arbeitnehmer (Rabbenu Tam Tossafot, Baba Mezia 48a).

Im Vertrag mußten die Art der Tätigkeit und ihre Dauer festgelegt werden. Der Arbeitgeber durfte dem Arbeiter keine andere Tätigkeit zuweisen, auch wenn diese weniger anstrengend war, sofern dies nicht vorher mit ihm vereinbart worden war und nur dann, wenn die neue Tätigkeit keinen Lohnverlust bedeutete. Auch durfte er den Arbeiter nicht an einen anderen Arbeitgeber „verleihen“ (Tossafot, Baba Mezia 7:6). So hat der Arbeitgeber also gewisse Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitnehmer und umgekehrt; der Arbeitnehmer darf sich ohne das Einverständnis seines Arbeitgebers auch nicht durch eine andere Person vertreten lassen, denn der Beschäftigungsvertrag gilt nur für diese eine Person.

Der Arbeitnehmer behält seine Bewegungs- und Entscheidungsfreiheit. Es ist unzulässig, ihn durch eine zu stark einengende Vertragsbeziehung zu knebeln, denn jeder Mensch ist frei und muß es bleiben. Niemand darf der „Diener eines anderen Dieners“ werden, so will es unsere Tradition. Was bedeutet das? In der jüdischen Tradition sind wir alle „Diener“ Gottes, und Er ist unser aller Herr (Babylonischer Talmud, Baba Mezia 10a). Daher darf ein Arbeitgeber oder Vorgesetzter auch seine Arbeitskräfte nicht als ihrer Willkür ausgesetzte Fronarbeiter behandeln. Diese Überlegung läßt den Schluß zu, daß der Arbeitnehmer als Partner zu betrachten ist und nicht als jemand, der dem Arbeitgeber in völliger Abhängigkeit ausgeliefert ist. Demzufolge kann der Arbeitnehmer auch jederzeit aus dem Vertragsverhältnis, das ihn an den Arbeitgeber bindet, aussteigen. Wenn der Arbeitgeber als unmittelbare Folge dieser Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses Schaden erleidet, muß eine entsprechende Entschädigung vom Lohn des Arbeiters abgezogen werden; jedoch hat dieser nicht die Verpflichtung, die Arbeit, für die er eingestellt worden ist, weiterhin zu leisten. (Babylonischer Talmud, Baba Mezia 10a und Hazon Isch BK 23:6).

Die Rabbiner sind sich sehr wohl darüber im klaren, daß Arbeitnehmer hin und wieder dazu neigen können, ihre Arbeit zu vernachlässigen. So ist häufig davon die Rede, daß Arbeiter während der ersten Stunden des Tages mit großem Eifer ans Werk gehen, daß dieser aber nach einigen Arbeitsstunden erlahmt, so daß die Arbeitsleistung je nach Tageszeit schwankt (vgl. Genesis Rabbah 70:20). Daher ist es die Pflicht des Arbeitnehmers, die mit dem Arbeitgeber vereinbarten vertraglichen Bestimmungen einzuhalten und die bestmögliche Leistung zu erbringen. Aus diesem Grund muß er sich auch ausreichend ernähren, um in guter Verfassung zu bleiben (Tossafot Babba Mezia 8:2), und er muß sich mit voller Kraft einsetzen (Jad Sechirut 13:7). Die Sorge für seine körperliche und geistige Gesundheit liegt also sowohl in seiner eigenen Verantwortung als auch in der seines Arbeitgebers.

Ein Arbeitgeber darf einen Arbeitsvertrag weder mit der Begründung aufkündigen, daß er auf dem Arbeitsmarkt Arbeitskräfte finden kann, die zu einem niedrigeren Lohn arbeiten würden, noch daß der Arbeiter Spannungen mit anderen verursacht habe, daß die Dienste des Arbeitnehmers nicht mehr benötigt werden, oder daß die Arbeit früher fertig geworden sei, als im Vertrag vorgesehen (Babylonischer Talmud, Baba Mezia 76b-77a). Im letzteren Fall kann er dem Arbeiter andere Aufgaben zuweisen, sofern diese nicht schwieriger oder anstrengender sind als die vorherigen. Der Arbeitnehmer hat die Bedingungen des Arbeitsvertrags bis zum Ende der Laufzeit einzuhalten, es sei denn, es käme zu schwerwiegenden Meinungsverschiedenheiten über die Art der ihm neu zugewiesenen Aufgaben.

Wenn ein Arbeitsvertrag infolge eines durch Dritte verursachten Schadens gekündigt wird, muß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer während der erwerbslosen Zeit die Hälfte des ausstehenden Lohns zahlen oder ihm eine andere, gleichwertige Arbeit bis zum Ablauf des Arbeitsvertrags anbieten, es sei denn, der Schaden wurde durch Naturgewalt verursacht (Babylonischer Talmud, Baba Mezia 77a).

Der Arbeitnehmer kann den Arbeitsvertrag nur dann aufkündigen, wenn dadurch kein irreparabler Schaden für den Arbeitgeber verursacht wird, und dieser Ersatz finden kann. Findet der Arbeitgeber einen neuen Arbeiter, muß diesem aber einen höheren Lohn zahlen, wird die Differenz zwischen beiden Beträgen vom Lohn des ersten Arbeitnehmers abgezogen. Alternativ kann ihm der Arbeitgeber den Lohn für die tatsächlich gearbeiteten Tage auszahlen (Babylonischer Talmud, Baba Mezia 76b-77a). Gleichwohl ist der Arbeitnehmer haftbar für Schäden, die durch seine Kündigung und seinen Vertragsbruch entstehen, analog zu dem Fall, in dem jemand einen ihm anvertrauten Gegenstand beschädigt oder verliert – den Schaden trägt der, dem der Gegenstand anvertraut wurde. Hier wird die Arbeit mit einem Gegenstand gleichgesetzt, der dem Arbeitnehmer anvertraut wurde, und für den dieser seinem Arbeitgeber gegenüber verantwortlich und für dessen Beschädigung er haftbar ist. Natürlich muß bewiesen werden, daß der Vertragsbruch das Ergebnis einer vorsätzlichen, einseitigen Entscheidung ist. Kommt es zu einer Auseinandersetzung zwischen einem Arbeitnehmer und seinem früheren Arbeitgeber, wird von den mit dem Fall befaßten Richtern erwartet, daß sie sich dem Arbeitnehmer gegenüber konzilianter zeigen als dem Arbeitgeber, denn die Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber ist immer größer als umgekehrt; es sei denn, ein solches Verhalten würde einen Konflikt auslösen, dessen Tragweite über den konkreten Fall hinausgeht (Babylonischer Talmud, Baba Mezia 83a).

Schäden und Entschädigung

Einem Arbeitgeber ist es verboten, einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer abzuschließen, von dessen Unfähigkeit, die Vertragsbedingungen zu erfüllen, er Kenntnis hat. Er darf z.B. keinen Arbeiter beschäftigen, dessen körperliche Kraft unzureichend ist, um die Arbeit zu leisten, für die er eingestellt wurde; wenn in einem solchen Fall der Arbeitnehmer eine Verletzung oder einen körperlichen Schaden erleidet, muß der Arbeitgeber allein für die Folgekosten aufkommen (Tossafot Baba Mezia 7:10).

Falls sich ein Arbeitnehmer bei der Arbeit ohne Verschulden des Arbeitgebers verletzt, kann dieser nicht für die Folgen des Unfalls haftbar gemacht werden. Aus heutiger Sicht erscheint diese Regelung vielleicht grausam und dem Arbeitnehmer gegenüber ungerecht; man geht aber davon aus, daß der Arbeiter uneingeschränkt in der Lage ist, seine eigenen Entscheidungen zu treffen, daß er sich freiwillig zu seiner Arbeit verpflichtet hat und Herr seines eigenen Schicksals bleibt. Ist der Arbeitgeber verantwortlich für die Auswahl der Vorgehensweise, nach der die Arbeit ausgeführt wird, kommt ihm ein Teil der Haftung zu, und er muß für einen Teil des Schadens entsprechend dem Grad seiner Verantwortung aufkommen (vgl. Sefer Teschuwot haRaschba 20).

Die jüdische Tradition ist bekannt für die strikte Einhaltung des Sabbat, also des siebten Tages der Woche, an dem Meister und Arbeiter die Arbeit niederlegen und ihren Körper und ihre Seele „regenerieren“ sollen. Während des Sabbatjahrs (jedes siebte Jahr) waren die Menschen aufgerufen, nicht zu arbeiten. Das Jubeljahr (alle 49 Jahre) bedeutete die Rückgabe des Eigentums an jene, die gezwungen gewesen waren, es zu verpfänden, sowie die Befreiung der Sklaven – heute würde man von der Aufhebung mißbräuchlicher Arbeitsverträge sprechen. Die Propheten prangerten all jene an, die sich weigerten, das Sabbatjahr und das Jubeljahr einzuhalten (Leviticus 25).

Schlußfolgerung

Es ist interessant festzustellen, daß die Arbeitsgesetze nach jüdischer Tradition niemals vollständig zur Anwendung gekommen sind. Sind diese Gesetze heute veraltet? Sie sind es sicherlich, wenn man sie wörtlich nimmt. Aber sie erinnern uns daran, daß der Arbeitgeber kein Eigentumsrecht auf seine Beschäftigten hat, daß er die Arbeitnehmer nicht „besitzt“, sondern daß diese freie Menschen bleiben, die ihre Gegenwart und ihre Zukunft selbst bestimmen und frei über ihre Zeit, ihre Körper und ihren Geist verfügen können. Die Erinnerung an die Befreiung aus der Gefangenschaft in Ägypten

ist allgegenwärtig, und vor diesem Hintergrund hat sich die jüdische Auffassung von der Arbeit und von der Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern entwickelt. Daher kann die Arbeit auch nicht als Abhängigkeitsverhältnis angesehen werden, sondern als eine Verbindung zwischen zwei freien Menschen. Dabei behält jede der beiden Seiten ein gewisses Maß an Freiheit, gleichzeitig werden aber die gegenseitigen Rechte und Pflichten festgelegt. Auf diese Weise schafft die Arbeit eine Partnerschaft zwischen den Menschen als Spiegel der Partnerschaft eines Jeden mit seinem Schöpfer.

Da die Arbeit als Mitwirkung an der Vollendung der göttlichen Schöpfung gilt, muß sie für alle verfügbar und bereichernd sein, wobei dies nicht nur im materiellen Sinn zu verstehen ist. Arbeit hat auch eine soziale Dimension; sie kann sowohl den einzelnen als auch die Gesellschaft insgesamt formen. Sie ist ein Mittel zur Entwicklung der Menschheit, und sie heiligt den Schöpfer. Nach unserer Tradition ist es diese Verantwortung unserem Schöpfer gegenüber, die jedem von uns vor Augen führen soll, daß unsere Mitmenschen menschliche Wesen wie wir sind. Diese Botschaft ist nicht leicht zu vermitteln, denn sie setzt den Glauben an den Schöpfer voraus. Vielleicht sollten wir uns an die Worte Hillels des Älteren erinnern, der sagte, die gesamte Lehre des Judentums ließe sich in einer einfachen Wahrheit zusammenfassen: „Was du nicht willst, das man dir tut, das füge auch keinem anderen zu.“

Die Agenda der menschenwürdigen Arbeit und die reformiert-protestantische oder presbyterianische Tradition

William A. McComish, Dekan der Genfer Kathedrale, Schatzmeister des Reformierten Weltbundes

Die Agenda der menschenwürdigen Arbeit stößt in der reformiert-protestantischen religiösen Tradition auf eine ausgesprochene Resonanz; viele mit menschenwürdiger Arbeit zusammenhängende Begriffe haben in der Tat in dieser Gestalt des Christentums ihren Ursprung. Dies erklärt sich daraus, daß der Aufstieg des reformierten Protestantismus im städtischen Umfeld des frühen neuzeitlichen Europas wie etwa im Genf des 16. Jahrhunderts zu suchen ist.

Wie andere den reformierten Glauben annehmende Städte kannte auch Genf eine proto-industrielle Entwicklung. Es gab eine Anzahl industrieller Betriebe, u.a. das Druckgewerbe. Genf gehörte zu jenen Städten, die gegen Ende des Mittelalters, als die Menschen in kurzer Zeit von der für die Feudalzeit typischen landwirtschaftlichen Leibeigenschaft befreit wurden, zu einem bedeutsamen Wirtschaftszentrum wurden. Diese Entwicklung ist teilweise als längerfristige Nachwirkung des Schwarzen Todes (der Beulenpest) zu verstehen. Das alte Wirtschaftssystem brach zusammen und das Industriegewerbe erlebte durch den Mangel an Arbeitskräften einen Aufschwung. Eine neue, des Lesens und Schreibens kundige Mittelklasse wuchs heran, die auf Wahrnehmung von Verantwortung in Kirche und Staat aus war, von Handel, Gewerbe und Bankwesen lebte und Reichtum eher in Form von Geld als in Form von Liegenschaftenbesitz hortete. Die Entstehung der reformierten Kirchen ist untrennbar mit der republikanischen Staatsform Genfs verbunden; dieselben Personen erstrebten und erhielten Verantwortung in Kirche (als Älteste) und Staat (als Mitglieder des Großen Rates). Engagierte Protestanten waren fähig, ihre eigene Bibel zu lesen und Calvins Predigten zu verstehen. Es handelte sich um dieselbe aufwärts strebende Klasse, die sich damals wie heute in Europa und anderswo gerade vom Protestantismus angezogen fühlte.

So trat der reformierte Protestantismus gleichzeitig mit der merkantilen Revolution auf und hatte von daher ein unkomplizierteres Verhältnis zur Geldwirtschaft als ältere Kirchen (wie Rom) oder Religionen (wie der Islam), die in der Vorstellungswelt des Mittelalters oder der Wüste verfangen blieben. Die reformierte Mentalität war radikal anders als die der Mystik der bäuerlichen Welt eines Martin Luther, dessen Protestantismus einer völlig anderen Welt entstammt. Der typische Calvinist war ein Geschäftsmann, der keinen grundsätzlichen Verdacht gegen Kapitalismus im Handels- und Finanzwesen hegte. Die Naturalwirtschaft war der Geldwirtschaft gewichen. Kapital, Kredite und Bankgeschäfte gehörten zum Alltag des Calvinisten.

Im Europa des 16. Jahrhunderts war ein intelligenter junger Mensch Protestant, und angesichts der sozialen und religiösen Verhältnisse seines Zeitalters war sein Glaube engstens mit seinem Berufsleben verknüpft. Da er in einer städtischen und kommerziellen, wenn nicht industriellen Umwelt lebte, drängten sich die Verbindungen zu diesem Umfeld geradezu auf. Ein Programm menschenwürdiger Arbeit gehörte unleugbar zur gesellschaftlichen Wirklichkeit. Selbst im Genf Calvins können wir klar Spuren einer Theologie der Rechte arbeitender Menschen erkennen, doch diese Beobachtung sollte nicht von dem allgemeinen Thema der Entwicklung der Menschenrechte getrennt werden, die von Anbeginn ein reformiertes Anliegen war.

Die Einstellung der Calvinisten zu Mißbräuchen im Wirtschaftsbereich, einschließlich der Rechte arbeitender Menschen, entsprach einer Haltung, wie sie für die Vorzeit der industriellen Revolution typisch war. Rücksichtsloser Wettbewerb und grenzenlose Gewinnsucht wurden mißbilligt, da ein solches Verhalten die natürliche Ordnung der wirtschaftlichen Gesellschaft störte. Der ethische Wert der Arbeit läßt sich klar aus Calvins Exegese von Texten wie Sprüche 10,4 erkennen, „der Fleißigen Hand macht reich“. Hier wird die Würde der Arbeit und implizit das Recht des Arbeitenden auf Genugtuung und Gewinn aus der Arbeit bekräftigt. Harte Arbeit wurde als eine Tugend betrachtet und eine Stadt wie Genf galt als Zentrum moralischer Erneuerung mit dem Ziel, christliche Persönlichkeiten durch soziale Einrichtungen nach dem Prinzip individueller Verantwortung heranzubilden.

Die Arbeit wurde dabei stets als Mittel zur Verstärkung der Beziehungen in Familie und Gesellschaft angesehen, doch galt dies nicht als wichtigstes Ziel. Das war vielmehr die Ehre Gottes, um deren Verkündigung es einer reformierten Gemeinschaft des 16. Jahrhunderts ging, wobei die Arbeitsteilung und die Würde eines jeden Bestandteils vorausgesetzt wurden. Dies läßt sich aus der calvinistischen Lehre vom vierfältigen Amt der Kirche schließen, das aus Pastoren (für die Predigt), Doktoren (für die

Lehre), Ältesten (für die Kirchenleitung) und Diakonen (für die Begleitung und Pflege der Jugendlichen, der Armen, der alten Menschen und der Kranken) besteht. In Calvins eigenem Kommentar zu 2. Thess 3,10 verurteilt der Reformator klar Personen, die auf Kosten nichterworbenen Einkommens leben und hebt den Wert jeder Form von Arbeit hervor – wobei Hausarbeit und andere Formen gewerblicher Tätigkeit als ebenso wichtig angesehen werden wie Arbeit gegen Entlohnung. Dort wo die Familie oder die Gemeinschaft harmonisch zusammenlebten, war dies darauf zurückzuführen, daß deren Mitglieder mit- und füreinander aktiv waren.

Kollektivverhandlungen (zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer) und Freiheit zur (gewerkschaftlichen) Vereinigung sind wirtschaftliche Dimensionen politischer Grundrechte. Daß eine Gruppe von Menschen ein Recht auf kollektive Verhandlungen hat, ist ein konstantes Thema reformierter Denker im ganzen 16. Jahrhundert und danach. In seinem Werk *Defence of liberty* argumentiert Languet, es müsse notwendig eine Art von Vertrag zwischen Regierenden und Regierten geben, und in seinem Buch *De jure regni* insistiert Buchanan, daß Herrscher aller Art unter der Kontrolle des Gesetzes stehen müßten. Der wichtigste politische Denker jenes Zeitalters, der französische reformierte Protestant Jean Bodin, entwickelt ein Konzept souveräner Macht, die jede Art von Partikularinteressen übersteigt. Das bedeutsamste Dokument des 18. Jahrhunderts zum Thema Menschenrechte war das Buch *Du contrat social*, in welchem Jean-Jacques Rousseau, der in der Kathedrale Calvins in Genf getauft wurde, Vertragstheorien zur Regierungsausübung entwickelt, mit einem notwendigen Anwendungsbe- reich auf das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Das Arbeitsrecht, ebenso wie alle Menschenrechte, erhalten ihren Unterbau in reformierten politischen Theorien wie in reformierter Theologie.

Zwangs- oder Pflichtarbeit wird automatisch von reformierter Theologie und Praxis verurteilt, denn sie steht im Widerspruch zu grundlegenden reformierten Überzeugungen wie Menschenrechte und persönliche Verantwortung. Dies beruht auf einer weit zurück reichenden Tradition im reformierten Bewußtsein. Eine berühmte Kodifizierung findet sich in *De jure belli ac pacis*, einem von dem holländischen reformierten Protestanten Hugo Grotius 1625 veröffentlichten Werk. Dieses Buch ist dem Kriegerrecht gewidmet. Dabei kommt notwendigerweise auch die Behandlung von Kriegsgefangenen und ihre physische Ausbeutung zur Sprache. Doch für gewisse Calvinisten wäre die Entziehung des Rechts auf Arbeit eine Strafe gewesen! Die Ausbeutung Kriegsgefangener ist aufgrund der (wie sollte es anders sein) Genfer Konventionen, die reformierter Inspiration sind, verboten. Diese Konventionen verdanken wir weitgehend dem Einsatz des amerikanischen Präsidenten Woodrow Wilson und dem des Genfers Henri

Dunant, dem Begründer des Roten Kreuzes, zwei Männer, die mit der Genfer Kathedrale verbunden sind. Gesetzgebung für Konfliktsituationen entbehrt der Wirklichkeit, wenn sie von der Gesetzgebung für Friedenszeiten abgekoppelt ist.

Kinderarbeit war für Reformierte niemals akzeptabel. Dies erklärt sich aus der Tatsache, daß in Genf das Departement für öffentliches Schulwesen in der selben Woche gegründet wurde, in der die Stadt beschloß, protestantisch zu werden. Jungen, und später auch Mädchen, sollten ohne Schulgeld von der Kollektivität unterrichtet werden. Waisen sollten ganz auf Kosten der Gesellschaft erzogen werden. Dies zeigt, welche Bedeutung Kindern für das Leben der Gesellschaft und der Kirche beigemessen wurde. Zur Zeit Calvins wurden Kinder zum Abendmahl zugelassen. Sie durften nicht ausgebeutet werden, sondern sollten für ein arbeitsames Leben ausgebildet werden, um ihren Platz als verantwortliche Personen in Kirche und Staat übernehmen zu können.

Diskriminierung am Arbeitsplatz wurde ständig von reformierten Opponenten verurteilt. Um wirksam zu sein, hängt diese Form von Opposition von anderen Faktoren wie der Pressefreiheit ab, und es war der Dichter John Milton (ein weiterer reformierter Protestant und Freund Galileis), der das berühmte Traktat *Areopagitica* darüber schrieb. Einer der großen amerikanischen Gegner der Sklaverei war der Presbyterianer Horace Greeley, ein Zeitungsherausgeber. Die Sklaverei wurde als mit dem Willen Gottes unvereinbar angeprangert, ebenso wie jede andere Form von Diskriminierung. Hier soll auch die Verurteilung des Sklavenhandels durch den Belfaster Presbyterianer Thomas McCabe erwähnt werden. Auch moderne Formen von Diskriminierung wie durch die Apartheid in Südafrika wurden nicht vergessen. Diese wurde vom Reformierten Weltbund an seiner Generalversammlung von 1970 in Nairobi angeprangert und verurteilt, und noch viele Jahre darauf. Dies sind nur einige wenige Beispiele einer umfassenden Reihe von Bemühungen mit dem Ziel, die Gesellschaft durch den Abbau diskriminierender Maßnahmen zu verbessern. Gewiß sind Beschlüsse kirchlicher Instanzen wichtig, doch das Schwergewicht des gesellschaftlichen Zeugnisses wurde von reformierten Männern und Frauen getragen, deren persönlicher Sinn für gesellschaftliche Verantwortung sie dazu führte, die Überwindung von Unrecht als festen Bestandteil ihres christlichen Zeugnisses zu verstehen.

Da sich die Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit stark an die reformierte geistige und soziale Tradition anlehnt, sehe ich kein Problem in ihrer Annahme durch die Abteilung für Kooperation und Zeugnis des Reformierten Weltbundes RWB. Die Abteilung könnte diese Erklärung der nächsten Generalversammlung des RWB in Accra, Ghana,

2004 vorlegen. Die Delegierten könnten die Erklärung dann den Kirchen der presbyterianischen, kongregationalistischen und reformierten Tradition überbringen.

Für die reformierten Kirchen dürfte der angemessenste Beitrag zur Schaffung von mehr Arbeitsplätzen und eine korrekte Entlohnung von Frauen und Männern darin bestehen, daß sie fortfahren, diese Anliegen in der Predigt und durch geeignetes Handeln mitzutragen. Die Dringlichkeit der Situation sollte dem Volk Gottes ständig in Erinnerung gerufen werden. Die Reformierten können Kraft aus ihrer jahrelangen Bezeugung Gottes angesichts von Situationen des Unrechts schöpfen. Martin Niemöller, der nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges in der Genfer Kathedrale predigte, wurde einmal von einem Kollegen gefragt: „Bruder, weshalb sind Sie im Gefängnis?“ Worauf Niemöller, der wegen seiner antinazistischen Predigten im Gefängnis saß, antwortete: „Bruder, weshalb sind Sie nicht im Gefängnis?“ Die Reformierten sollten bereit sein, die Ziele der menschenwürdigen Arbeit unterstützen, selbst wenn dies eine finanziell kostspielige Sache ist; aber wir können nicht länger über Probleme reden, deren Dimensionen für alle offensichtlich sind. Jetzt kommt die Zeit zum Handeln. Es existieren viele neuzeitige reformierte Dokumente, die dazu dienen können, eine reformierte Aktion zu stützen, wie der Bericht der Weltkonferenz über Menschenrechte, die 1993 in Wien stattfand. Dieser Bericht wurde von dem amerikanischen Presbyterianer James L. Cairns verfaßt, der mit aller Klarheit sagte, die Haltung der Reformierten zu allen Formen der Menschenrechte müsse immer ganzheitlich, mitfühlend, rational und vor allem theologisch geprägt sein. Für Reformierte kann die Frage der Menschenrechte nicht nur ein politisches Programm oder eine Sache wirtschaftlicher Zweckmäßigkeit sein; sie offenbaren vielmehr etwas von der menschlichen Seite der Gerechtigkeit Gottes. Ein weiterer wichtiger Text dazu wurde 1988 von dem Taiwaner Theologen C.S. Song unter dem Titel *Covenanting for peace and justice* herausgegeben. Dieser Text könnte ohne Schwierigkeit auf den neuesten Stand gebracht und den reformierten Kirchen zum Studium und für geeignete Aktionen empfohlen werden, in Zusammenarbeit mit anderen religiösen Institutionen. Der Reformierte Weltbund hatte für seine Generalversammlung von 1997 in Debrecen das Thema „*Sprengt die Ketten der Ungerechtigkeit*“ gewählt und in diesem Zusammenhang eine Anzahl wichtiger Texte und Beschlüsse herausgegeben.

Die Erweiterung des sozialen Schutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz sind zu wichtige Aufgaben, um ausschließlich kirchlichen Leitungsgremien oder ökumenischen Organisationen auf Weltebene anvertraut zu werden. Der wirksamste Weg zur Förderung gesellschaftlichen Wandels wäre die Verteilung von Prospekten in den Ortsgemeinden über Themen wie

sozialen Schutz und Sicherheit am Arbeitsplatz. Diese Prospekte sollten, wie bereits erwähnt, aus einer reformierten theologischen Perspektive heraus verfaßt sein.

Reformierte Theologie und Praxis kann dazu beitragen, den gesellschaftlichen Dialog zwischen Angestellten, Arbeitenden und anderen Partnern zu fördern. Die nicht-hierarchische Struktur der reformierten Kirchenleitungen erleichtert dies. Die kirchliche Autorität ist keine patriarchalische Macht und kann daher ohne Aggressivität verhandeln. Alle Reformierten sind dazu berufen, ihre persönliche Verantwortung auch praktisch wahrzunehmen. Die Reformierten vermeiden ebenfalls viele Fallgruben der Art, in die etwa Evangelikale im 19. Jahrhundert stürzten, indem sie bisweilen eine Auffassung vertraten, nach der Widerstand gegen soziales Elend einen Angriff auf die Vorsehung Gottes sei. Reformierte predigen auch kein „Wohlstandsevangelium“, nach dessen Lehre Reichtum ein Zeichen von Gottes Gunst sein soll und das in der Bereicherung ein Zeichen der Bekehrung zum Christentum sieht. Die postmoderne und existentialistische Theologie, die für reformierte Kirchen immer typischer wird, ist insofern hilfreich, als sie eine pluralistische Annäherung an die Wahrheit befürwortet. Wahrheit stellt keinen Fixpunkt dar, sondern erscheint eher innerhalb bestimmter Grenzen. Erwähnt sei in diesem Zusammenhang die asiatische feministische Theologie, wie sie durch Professor Chung Hyun Kung oder Lee Sun Ai repräsentiert wird. Diese Frauen haben die christliche Theologie revolutioniert, indem sie ihren Ansatzpunkt auf der tiefsten Ebene statt in der Höhe wählten und ihre Wahrheitsfindung auf den Erfahrungen des Volkes aufbauten.

Die Werte der Agenda für menschenwürdige Arbeit werden in der reformierten Tradition vollumfänglich verkündet. Reformierte Kirchen sind sich der kulturellen Verschiedenheit ihrer Mitglieder stark bewußt. Es ist demnach klar, daß „globale“ westliche Lösungen (oder irgendwelche anderen „globalen“ Ansätze) keine ausreichenden Antworten darstellen. Alle Aspekte müssen zugleich berücksichtigt werden, sonst picken sich die Leute das heraus, was ihren eigenen Interessen entspricht. Nein, das reformierte Zeugnis muß, wie Cairns es formulierte, ganzheitlich und theologisch sein. Alle Ziele müssen zugleich angestrebt werden, und es erscheint, soweit es das reformierte Denken betrifft, unnötig, sie in einer Prioritätenordnung darzustellen, doch auf der Handlungsebene müssen die Ziele den lokalen kulturellen, wirtschaftlichen und sozialen Sitten entsprechen.

Es sollte nicht allzu schwer sein, unter den wichtigsten Elementen der Weltreligionen einen gemeinsamen Nenner für Themen des Programms für menschenwürdige Arbeit zu finden, und ein sichtbares gemeinsames Zeugnis erscheint in der Tat vorteilhaft. Aufgrund ihrer losen Struktur mag es für

reformierte Kirchen leichter als für manche andere religiöse Organisationen sein zusammenzuarbeiten, ohne einen Verlust von Souveränität befürchten zu müssen. Religiöse Organisationen befinden sich weltweit auf vielen verschiedenen Stufen geistiger Entwicklung, und kulturelle Variationen beruhen oft stärker auf schwer zu definierenden Elementen wie politischen Theorien als auf rein theologischen Aspekten. Als Monotheisten glauben Reformierte, daß Gott die Bedürfnisse aller Menschen sieht und die Gebete aller Menschen hört und daß der Einsatz für die Verbesserung der menschlichen Gesellschaft eine Art Beitrag zum Ruhm Gottes darstellt. Reformierte stellen instinktiv die gleiche Frage wie der Soziologe Bronislaw Malinowski, nämlich welche Rolle die Religion in der Gesellschaft spielt. Es ist nicht immer einfach, über die wahrgenommene Rolle verschiedener Glaubens-traditionen zu berichten, doch die reformierte Einstellung hat das Verdienst, unkompliziert zu sein. Wollen wir den enormen Bedürfnissen der Menschheit gerecht werden, müssen alle Glaubensfamilien zusammenarbeiten und ein gemeinsames Zeugnis zur Schau tragen. Reformierte sind darauf vorbereitet, mit anderen zum Wohl aller zusammenzuarbeiten.

Die Entwicklung einer interreligiösen Arbeitsethik ist eine Gelegenheit zur Zusammenarbeit in unserer Zeit zwischen verschiedenen Glaubens-traditionen.

Menschenwürdige Arbeit aus einer protestantischen Sichtweise

François Dermange, ordentlicher Professor für Ethik an der Faculté Autonome de Théologie Protestante de l'Université de Genève, Direktor des Institut Romand d'Éthique, Genf

Lassen Sie mich mein Referat mit einigen Zitaten aus den Berichten des Generaldirektors Juan Somavia an die Internationale Arbeitsorganisation über die Internationale Arbeitskonferenz 1999 und 2001 beginnen:

Menschenwürdige Arbeit bedeutet produktive Arbeit, bei der Rechte geschützt sind und die ein angemessenes Einkommen bei angemessenem Sozialschutz bietet. Sie bedeutet auch ausreichende Arbeit, und zwar in dem Sinn, daß alle uneingeschränkten Zugang zu Erwerbsmöglichkeiten haben sollten.

Menschenwürdige Arbeit ist ein Ziel, das in klaren Worten ausdrückt, was Menschen überall wünschen, und es ist Ausdruck ihrer Hoffnung auf produktive Arbeit in Freiheit, Gerechtigkeit, Sicherheit und menschlicher Würde. Trotz des Wandels in der Arbeitswelt bleibt das, was Menschen von ihrer Arbeit erwarten, im wesentlichen quer durch die Kulturen und Entwicklungsebenen konstant. Menschenwürdige Arbeit ist ein persönliches Ziel für Individuen und Familien und ein Entwicklungsziel für ganze Länder.

Menschen sind auf der Suche nach einer Zukunft, die für sie Chancen einer menschenwürdigen Arbeit in einer nachhaltigen Umwelt bietet. Es geht dabei um Anerkennung und Würde, Sicherheit und Meinungsäußerung, Gleichheit der Geschlechter und Solidarität. Es besteht jedoch ein globales Defizit an menschenwürdiger Arbeit, worin die mannigfaltigen Ungleichheiten unserer Gesellschaften sichtbar werden, und das ist ein Grund tiefer Besorgnis.

Ich komme von einer Tradition her, die der Arbeit immer einen hohen Wert beigemessen hat, ja welche Arbeit möglicherweise sogar überbewertet hat. Doch in ihrer Vision dessen, was Arbeit sein soll, steht diese Tradition dem Begriff menschenwürdiger Arbeit sehr nahe. In meiner Darstellung möchte ich zunächst auf einige Hauptaspekte der protestantischen Tradition hinweisen, bevor ich Verbindungen zu Juan Somavias Analyse und Aussagen herstelle.

Die protestantische Tradition der Arbeit

Arbeit hatte stets einen hohen Stellenwert: Sinn und Zweck der Arbeit waren persönlicher, gesellschaftlicher und geistlicher Natur

- Der persönliche Sinn und Zweck: Arbeit gilt als ein wichtiges Merkmal protestantischer Anthropologie. Jemand hindern zu arbeiten, heißt, ihn oder sie zu hindern, eine menschliche Person zu sein. Diese Überzeugung richtete sich gegen die antiken Ideale der Griechen und Römer (wonach nur von Sklaven und Frauen erwartet wurde, daß sie arbeiteten), jedoch auch gegen eine alte, traditionelle Vorstellung von Christus als eines Armen und Bettlers. Die protestantische Tradition fördert die Würde des Menschen, gemäß derer der Arbeitende in der Lage ist, ein Familienleben zu führen, seine oder ihre Kinder zu erziehen und auf gleichem Fuß mit anderen Personen am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Aus diesem Grund wurde Arbeit nie als ein mit Grundbesitz oder Kapital vergleichbarer Faktor angesehen. Arbeit ist ein fundamentales Recht und kein Produktionsfaktor, oder gemäß der Analyse von Adam Smith in seinem Werk *Der Reichtum der Nationen*: Ländereien und Kapital sind keine Produktionsfaktoren; ihr Ertrag sollte niedriger als das Einkommen aus Arbeit sein, denn der Grundbesitzer und der Kapitalist arbeiten überhaupt nicht.
- Der gesellschaftliche Sinn und Zweck: Arbeit stellt uns in ein Verhältnis gegenseitigen Austausches bzw. gegenseitiger Abhängigkeit, wobei letztere keinen negativen Beiklang hat: Würde ist nicht mit Unabhängigkeit gleichzusetzen. Wir sind in allen Lebensbezügen auf die Arbeit der anderen angewiesen, und der Markt ist schuld, uns so zu verblenden, daß wir diese Abhängigkeit nicht erkennen. Dies erklärt, weshalb die protestantische Tradition stets großen Wert auf den Begriff des Nutzens legte, nicht im eingengten Sinn des Utilitarismus, sondern in dem Sinn, daß jede Art von Arbeit eine Hilfe für andere Menschen sein sollte. Arbeiten ist die beste Art, um Armut und Almosenwesen zu bekämpfen. Das Almosenwesen wurde verdächtigt, den Armutsstatus der Armen zu verlängern. Mit der Entwicklung der Arbeit würde auch die Produktivität zunehmen, wodurch mehr Menschen in Würde leben könnten.
- Der geistliche Sinn und Zweck: Arbeit entspringt und hat ihre Wurzel im Wirken der göttlichen Schaffenskraft. Das heißt, Gott selbst ist am Werk, und menschliche Arbeit ist die Weiterführung oder Vermittlung (Mediation) von Gottes Wirken, und nicht etwa eine Folge des Sünden-

falls. Was tut Gott, wenn er wirkt? Er ermöglicht Leben für alle. Doch dieser Bezug auf Gott markiert auch die Grenzen von Arbeit: Arbeit ist nicht das letzte Wort Gottes. Gott ruht von seinem Wirken.

Was folgt aus dieser kurzen Analyse? Zunächst einmal die Verpflichtung, den Unbeschäftigten Arbeit zu vermitteln, und das war im Genf des 16. Jahrhunderts der Fall, verbunden mit dem Verbot des Bettelns. Diese Verpflichtung richtet sich an die Reichen: ihr Geldbesitz ist nur ein Darlehen, das zur Schaffung von Arbeitsplätzen für andere einzusetzen ist. Zweitens folgt daraus die Notwendigkeit zur Einführung eines freien und obligatorischen Schulunterrichts, zumindest um Lesen, Schreiben und Rechnen zu lernen, und gewiß die Notwendigkeit, in jeder Kultur und Gesellschaft über die konkreten Mittel zu verfügen, damit jeder Mensch seine wirtschaftliche und politische Freiheit ausüben vermag. Drittens geht es um das legitime Recht, seine Arbeit gegen eine bessere zu wechseln und andere Menschen von der Sklaverei zu befreien (im Widerspruch zu 1. Korinther 7,20: „Jeder soll in dem Stand bleiben, in dem ihn der Ruf Gottes getroffen hat“).

Berufung

Der Begriff der Berufung stellt eine Art Synthese der protestantischen Arbeitsethik dar (Ich verstehe dies nicht genau im Sinn von Max Weber, sondern eher wie davon in den Werken Johannes Calvins oder etwa von William Perkins die Rede ist). Jeder Mensch hat eine Berufung oder einen Ruf von Gott erhalten, und gemeinsam befinden wir uns in einem Stand grundsätzlicher Gleichheit vor Gott (es gibt keinen spezifischen Stand der Vollkommenheit mehr, wie den des Priestertums oder des Mönchtums, wie dies in der mittelalterlichen Theologie der Fall war). Doch wie können wir den Willen Gottes oder seinen Ruf erkennen? Die protestantische Theologie gibt dazu vier Kriterien an:

- Unser Verlangen (was wir selbst wünschen; dies ist das wichtigste Kriterium, das jedoch in unseren Gebeten geheim gehalten werden soll);
- Unsere Kapazität oder Fähigkeit, wie sie als Berufsqualifikation oder in Form eines Diploms usw. anerkannt wird;
- Der Nutzen (im umfassenden Sinn);
- Die Anerkennung durch andere, daß wir am richtigen Platz sind.

Arbeit hat ihre Grenzen

Es gibt ein Gebot der Sabbat- bzw. Sonntagsruhe, während Arbeit normalerweise nicht auf ein Gebot zurückzuführen ist (obwohl der Puritaner Richard

Steele argumentierte, das Gebot der Sabbatruhe impliziere ein Gebot, an den übrigen sechs Tagen zu arbeiten). Arbeit ist eine gute Sache, jedoch keineswegs Ursprung des Heils, so wenig Ethik und Moral dies sind. Der Sinn unseres Lebens läßt sich nicht aus eigener Kraft erbauen; er kann nur als Geschenk Gottes empfangen werden.

Der Sabbat deutet weiter darauf hin, daß alles, was wir produzieren, in Wirklichkeit Gaben Gottes sind und daß wir alles, was wir haben, verlieren, sobald wir es als unseren Eigenbesitz ansehen. Deshalb muß Arbeit an Feiertagen ein Ende haben, damit wir einen Teil der Frucht unserer Arbeit anderen Menschen schenken können.

Entscheidend ist nicht, ob Arbeit produktiv ist oder nicht, sondern ob sie für andere Menschen von Nutzen ist. Dementsprechend müssen wir andere Formen von Arbeit anerkennen, die anderer als produktiver Natur sind. Deswegen wurden Vater- oder Mutterschaft, Richteramt oder Staatsbeamtentum, oder Dienst als Pastor einer Kirche als Berufungen angesehen, obwohl diese Funktionen keinen eigentlich produktiven Zweck verfolgten.

Die protestantische Tradition hatte auch ihre Schattenseiten

- Nutzen wurde oft nur im Hinblick auf Produktivität verstanden.
- Zwangsarbeit: in Genf fand im Hospice Général jede Woche eine Inspektion statt, um körperlich kräftige Personen zum Verlassen des Hauses und zur Arbeit aufzufordern.
- Arbeit wurde überbewertet: auf Grabsteinen findet sich oft die Inschrift „Arbeit war sein Leben“.

Menschenwürdige Arbeit aus protestantischer Sicht

Kommen wir nun zu einigen Punkten der Analyse Juan Somavias zurück:

Menschenwürdige Arbeit entspricht einem allgemeinen, weltweiten Streben von Frauen und Männern

Hier heißt es aufpassen; hat dieses Streben wirklich einen universalen Charakter? Es gibt gewiß andere Wege zur Selbstverwirklichung als Arbeit. Dieser Satz nimmt z. B. an, daß das Individuum mehr Beachtung verdient als die Gemeinschaft – doch ist diese Aussage weltweit zutreffend? Sie setzt ebenfalls voraus, daß der Gewinn als Mittel zur Verbesserung der eigenen Situation weltweit als Norm gilt – was nicht unbedingt zutrifft; und schließlich setzt diese Aussage eine Übereinstimmung der persönlichen Ziele von Individuen mit den Zielen von Familien und Staaten voraus.

Menschenwürdige Arbeit heißt produktive Arbeit

Wir müssen uns davor hüten, den Bereich der Wirtschaft zum einzigen Kriterium gesellschaftlicher Anerkennung zu erheben. Viele Aktivitäten, die nicht produktiver Natur sind, sind es wert, ebenfalls als Arbeit anerkannt werden, wie etwa Familienleben, Religion, Kunst und Literatur. Wie anerkennen wir die Würde jener Menschen, die nicht arbeitsfähig sind, weil sie etwa zu jung, zu alt oder zu krank sind? Wir müssen aufpassen, daß wir die Arbeit nicht überbewerten. Wir müssen ganz gewiß die Verbindung zwischen Anerkennung und Würde neu beurteilen: Was sollte anerkannt werden? Was ist der Ursprung der Würde?

Schutz der Rechte

Wenn man sich auf die Rechte konzentriert, geht man von dem Grundsatz aus, daß wir weltweit die gleichen Rechte teilen. Dies ist von großer Wichtigkeit und hat mit den Werten von Gleichheit und Gegenseitigkeit zu tun – z.B. im Bereich der Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern. Wir müssen jedoch in unserer Befürwortung der Gleichheit behutsam vorgehen und die spezifischen Situationen und verschiedenartige Kulturen der Menschen respektieren. So müssen z.B. sozialer Schutz und Soziale Sicherheit das Verhältnis von Frauen und Männern (Genderfragen) berücksichtigen. Dies trifft eventuell auch auf das Verhältnis zwischen Kulturen und Staaten zu, die nicht unbedingt dieselbe Vorstellung von dem, was gut oder nicht gut ist, haben. Worin bestehen diese Rechte? Die Kriterien für das, was recht oder nicht recht ist müssen universal sein, zugleich jedoch Raum lassen für eine Vielfalt von Vorstellungen.

Angemessenes Einkommen

Was ist ein angemessenes Einkommen, und ist es überall angemessen? Adam Smith stellt z.B. die Frage, ob die niedrigste Einkommensklasse über Schuhe verfügen sollte oder nicht. Er beantwortet die Frage positiv für beide Geschlechter in England; in Schottland nur für Männer; in Frankreich sieht er dafür keine Notwendigkeit, da Schuhetragen damals keine Frage der Würde war. In diesem Sinn führt er den Begriff der menschenwürdigen Arbeit ein: „unter lebensnotwendigen Dingen verstehe ich nicht nur Waren, die für den Lebensunterhalt unbedingt nötig sind, sondern alles, was ehrliche Leute, auch der untersten Schicht, nach Gewohnheit des Landes nicht entbehren dürfen, weil dieser Mangel als für sie unwürdig gelten würde.“ An anderem Ort präzisiert er, daß ein angemessenes Einkommen zumindest die Kosten für Erziehung, Familienleben und das Risiko des Arbeitsplatzverlustes decken muß.

Angemessener Sozialschutz

Das ist in Ordnung, nur muß man sich hüten, Menschen in einer Weise zu bevormunden, die sie zur Abhängigkeit verurteilt. Der Ruf nach weltweiter Solidarität, der direkt vom Staat zum Individuum überspringt, ist nicht der beste. Wir müssen aufpassen, bereits bestehende Solidaritätsnetzwerke wie Familieneinheiten und Nachbarschaftsgruppen nicht zu zerstören. Das Subsidiaritätsprinzip muß respektiert werden.

Würdige Arbeit und Nachhaltigkeit

Innerhalb des Konzeptes der Nachhaltigkeit besteht eine Spannung, ein Konflikt zwischen sozialer Gerechtigkeit (Priorität für die Armen), Wirtschaftswachstum und Respekt für die Umwelt. Wir müssen diese Spannung bewußter aushalten und uns fragen, wie wir damit umgehen sollen, anstatt zu glauben, alles lasse sich in gleicher Weise regeln.

Menschenwürdige Arbeit: Eine katholische Perspektive

*Dominique Peccoud, Sonderberater für sozio-religiöse Angelegenheiten, Internationales Arbeitsamt*¹

Die Soziallehre der Katholischen Kirche stellt eine Reflexion über die komplexen Gegebenheiten menschlicher Existenz in der Gesellschaft dar. Diese Reflexion vollzieht sich im Licht des Glaubens, gemäß der Unterweisung der kirchlichen Tradition. Ihr wichtigstes Ziel besteht in der Interpretation dieser Gegebenheiten und in der Frage nach deren Übereinstimmung mit den Aussagen des Evangeliums über den Menschen und seine Berufung, eine Berufung, die zugleich irdischer und transzendenter Natur ist. Soziallehre zielt also auf Anleitung zu einem christlichen Verhalten ab. Von daher gehört sie in den Bereich der Theologie, insbesondere der Moralthologie².

Analogien zwischen der Agenda für menschenwürdige Arbeit und der katholischen Tradition: Die wichtige ethische Bewertung der Arbeit

Nach katholischem Verständnis hat Arbeit einen hervorragenden ethischen Wert, denn durch Arbeit verdient eine Person ihr tägliches Brot. Im Buch Genesis findet die Kirche den Grund ihrer Überzeugung, daß Arbeit eine fundamentale Dimension der Existenz des Menschen auf Erden darstellt. Der Mensch ist zum Abbild und Gleichnis Gottes geschaffen und in das Univer-

¹ Die hier dargestellten Ansichten verpflichten nur deren Verfasser und können nicht der Internationalen Arbeitsorganisation zugeschrieben werden. Sie erheben auch nicht den Anspruch, eine offizielle Position der Katholischen Kirche widerzuspiegeln oder zu sein. Der Autor ist Georges Ruyssen für dessen Hilfe sehr dankbar; die Verantwortung für allfällige Irrtümer oder Auslassungen übernimmt er jedoch selbst.

² Dieser Artikel beruht weitgehend auf Auszügen aus den wichtigsten Enzykliken zur Soziallehre der Kirche. Zur Erleichterung der Lektüre wurde auf Anführungszeichen verzichtet. Die beiden wichtigsten zitierten Lehrtexte sind die Enzykliken *Laborem Exercens* und *Centesimus Annus*. Die unter dem Titel *The Social Agenda, a collection of magisterial texts* (Vaticanstadt, Libreria Editrice Vaticana, 2000) erschienene Veröffentlichung des Päpstlichen Rates für Gerechtigkeit und Frieden war äußerst hilfreich.

sum gestellt, um sich die Erde untertan zu machen³. Auch ohne direkte Erwähnung der Arbeit enthalten diese Worte die Aussage, daß der Mensch von Anbeginn dazu berufen ist, eine Tätigkeit in der Welt auszuüben. Der Schöpfungsbericht weist bereits auf das tiefste Wesen des Menschen hin – als Abbild Gottes, zum Teil weil er von seinem Schöpfer den Auftrag empfangen hat, sich die Erde zu unterwerfen und sie zu beherrschen. Indem er diesen Auftrag erfüllt, spiegelt jeder Mensch das Wirken des Weltenschöpfers selber wider. Arbeit ist eine Pflicht und ein göttliches Gebot, um Gottes Welt zu vervollkommen. Insofern unterscheidet die Arbeit den Menschen von den anderen Geschöpfen. Arbeit trägt somit ein besonderes Merkmal des Menschseins. Dieses Merkmal macht das innere Wesen der Arbeit aus. Arbeit wird zuallererst als eine kreative und transitive (d.h. als eine für das Gut der anderen und daher für das eigene Gut ausgeübte) Tätigkeit angesehen.

Durch Arbeit ehrt der Mensch auch die ihm vom Schöpfer verliehenen Gaben und Talente. Arbeit ist also ein sorgfältiger Umgang mit Talenten, denn gemäß der Absicht Gottes ist jede Person dazu berufen, sich selbst zu entwickeln und zu verwirklichen. Durch Erziehung, aber auch durch Arbeit, ist der Mensch verantwortlich für die volle Entwicklung der ihm anvertrauten latenten Gaben und Fähigkeiten. So wächst der Mensch in seinem Menschsein, stärkt seinen persönlichen Wert und kommt seiner Bestimmung näher, „zum Abbild und Gleichnis Gottes“ geschaffen zu sein. Um es mit den Worten von Papst Johannes Paul II. in seiner Enzyklika *Laborem exercens* zu sagen:

Der Mensch soll sich die Erde untertan machen, soll sie beherrschen, da er als „Abbild Gottes“ eine Person ist, d.h. ein subjekthaftes Wesen, das imstande ist, auf geordnete und rationale Weise zu handeln, fähig, über sich zu entscheiden, und auf Selbstverwirklichung ausgerichtet. *Als Person ist der Mensch daher Subjekt der Arbeit.* Als Person arbeitet er und vollzieht die verschiedenen Handlungen, die zum Arbeitsprozeß gehören; unabhängig von ihrem objektiven Inhalt müssen diese alle der Verwirklichung seines Menschseins dienen, der Erfüllung seiner Berufung zum Personsein, die ihm eben aufgrund seines Menschseins eigen ist.

Als Person ist der Mensch also *Subjekt der Arbeit*. Einerseits ist er Herr seiner Arbeit, zugleich prägt seine Arbeit sein persönliches Profil. So gesehen besitzt die Person, als Subjekt der Arbeit, absolute Priorität gegenüber der Arbeit als solche. In diesem Sinn darf man Arbeit als Mittel zur Heiligung ansehen, denn eine Person kooperiert durch ihre Tätigkeit mit Gott (d.h. sie schafft in Synergie mit Gott), bei der Erfüllung der für sie von

³ S. Genesis 1:27: „als Abbild Gottes...als Mann und Frau“, und weiter in Genesis 1:28-29: „Seid fruchtbar und vermehrt euch, bevölkert die Erde und macht sie euch untertan.“

ihrem Schöpfer vorgesehenen Bestimmung. Bezogen auf das „Heilswerk“ Christi von Errettung und Erlösung steht Arbeit in starker inhaltlicher Nähe zur Erlösung. Eine Person bezeugt daher ihre Jüngerschaft Christi, wenn sie in ihrer Tätigkeit, die sie auszuführen berufen ist, ihr tägliches Kreuz trägt. Wir können dies mit den Worten von *Laborem exercens* zusammenfassen: „Der Mensch muß arbeiten, einmal weil es ihm der Schöpfer aufgetragen hat, dann wegen seiner Menschennatur...“

Natürlich geschieht die Arbeit einer Person in Wechselwirkung mit der anderer Personen. Wird Arbeit gemeinsam ausgeführt, vereint und festigt sie den Willen, den Verstand und die Herzen der Menschen. Mehr noch, der Mensch schuldet die Arbeit auch seinen Mitmenschen, insbesondere seiner eigenen Familie, aber auch der Gesellschaft, der er angehört, seinem Land und der ganzen Menschheitsfamilie, deren Glied er ist.

Soweit die Argumente zur Begründung der moralischen Pflicht zu arbeiten.

Beurteilung der in der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit enthaltenen Werte (1998)

Durch ihre Soziallehre weist die Kirche auf die Würde und Rechte der Arbeitenden hin und zögert nicht, Situationen zu verurteilen, bei denen diese Würde und jene Rechte verletzt werden. Es ist klar, daß jeder Mann, jede Frau und jedes Kind über eine unveräußerliche Würde verfügt⁴, unabhängig von Geschlecht, rassischer, ethnischer, kultureller oder nationaler Herkunft, wie auch des religiösen Glaubens. Die Lehre betont die Bedeutung gerechter Reformen, welche die Würde der Arbeit unter dem Aspekt der Handlungsfreiheit wiederherstellen. Ein Mensch sollte keine Herabsetzung seiner Würde erfahren.

Arbeit kann jedoch zu einem Instrument der Unterdrückung werden, wodurch Menschen als bloße Werkzeuge oder als Ware behandelt werden

⁴ Nach der Lehre der katholischen Kirche sollte die Würde einer Person im Blick auf den Ursprung und die Bestimmung des von Gott nach seinem Bild und Gleichnis geschaffenen Menschen beurteilt werden. Nach der Trinitätslehre wird Gott als fundamentale Beziehung dreier göttlicher Personen dargestellt: Vater, Sohn und Heiliger Geist, wobei letzterer aus der Beziehung des Vaters und des Sohnes hervorgeht, zugleich aber den Grund und die Tiefe dieser Beziehung ausmacht. Jesus ist voll Mensch und offenbart sich als der Christus, der gesalbte Sohn des Vaters, wenn wir uns an den oben erläuterten Gottesbegriff halten. Mehr noch, jeder Mensch ist dazu berufen, in diese fundamentale Beziehung einzutreten, und durch Adoption Anteil an dem Platz zu erhalten, der Jesus Christus als Sohn von Natur eignet. Aus diesem Grund stellt jede Verletzung der persönlichen Würde einen Verstoß gegen Gott selbst dar.

und für das Wachstum des Unternehmens ausgenutzt werden. Ist die Organisation des Wirtschaftslebens dergestalt, daß die Würde der Arbeitenden gefährdet oder ihre Handlungsfreiheit aufgehoben wird, zögert die Kirche nicht, eine solche Wirtschaftsordnung als ungerecht zu beurteilen, selbst wenn sie große Mengen von Gütern produziert. Das wirtschaftliche System muß so gestaltet sein, daß es die Entstehung einer Gesellschaft begünstigt, die auf freier Arbeit, unternehmerischer Initiative und Partizipation beruht. Und schließlich dürfte eine gerechte Entlohnung ein konkretes Mittel zum Nachweis des Gerechtigkeitsgrads des gesamten sozioökonomischen Systems und zur Prüfung seines rechten Funktionierens sein ⁵.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Um eine aktive Beteiligung der größtmöglichen Anzahl von Menschen am Gesellschaftsleben zu sichern, sollte man die Bildung von freiwilligen Vereinigungen und Institutionen fördern. Diese Form von Sozialisierung entspricht dem Ebenbildcharakter des Menschseins mit dem Göttlichen, wenn man die interne Beziehung der drei Personen der Trinität bedenkt; analog dazu verbünden sich menschliche Personen zur Erreichung gewisser Ziele, welche die Fähigkeiten des einzelnen übersteigen. Dies fördert die Fähigkeiten der Beteiligten, stärkt ihr Initiativ- und Verantwortungsbewußtsein und trägt zur Verbürgung ihrer Rechte bei ⁶. Die Kirche unterstützt klar die Existenz von Gewerkschaften, die den besonderen Charakter der verschiedenen Berufssparten vertreten. Jeder ist frei, sich einer Gewerkschaft anzuschließen oder nicht, und nur unter Berücksichtigung dieser Einschränkung kann man eine solche Gewerkschaft als frei ansehen. Ferner ist die Kirche überzeugt, daß die Arbeitenden dann nicht nur mehr *haben*, sondern vor

⁵ Gerechte Entlohnung ist eine zentrale Frage für die Soziallehre der Kirche. Gerechter Lohn ist nicht nur ein Ausdruck von Respekt und Anerkennung der Würde des Arbeitenden und seiner Leistung im Arbeitsprozess, sondern auch der legitime Nutzen aus seiner Arbeit. Die Verweigerung geschuldeter Lohnauszahlung, Lohnzurückhaltung oder -hinterziehung ist ein großes Vergehen. Arbeitsentlohnung ist also mit der Frage der Würde verknüpft, da der Lohn einer Person die Gewähr bieten sollte, als Individuum und Familie in materieller, sozialer, kultureller und spiritueller Hinsicht eine menschenwürdige Existenz zu führen. Selbst im Fall einer Vertragsunterzeichnung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bleibt es Aufgabe des Staates, für den Unterhalt des Arbeitenden und dessen Familie um ein gerechtes Lohnniveau Sorge zu tragen. Dies erfordert einen ständigen Willen zur Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten der Arbeitenden, damit ihre Tätigkeit qualifizierter und produktiver wird. Es braucht aber auch sorgfältige Kontrollen und angemessene Maßnahmen zur Vermeidung schamloser Formen von Ausbeutung.

⁶ Die Kirche zögert nicht öffentlich zu erklären, daß die Verweigerung oder Einschränkung der Menschenrechte, etwa das Recht, Gewerkschaften zu gründen oder zu bilden, die menschliche Person ebenso – wenn nicht noch mehr – erniedrigt, als die Entbehrung materieller Güter. Die Kirche hält in der Tat die Vereinigungs- bzw. Gewerkschaftsfreiheit für das wesentlichste Grundrecht zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen.

allem mehr *sein* werden und ihre Humanität voller verwirklichen können. Indem sie zur Entwicklung einer echten Kultur der Arbeit beitragen, sind Gewerkschaften ein unentbehrlicher Bestandteil des gesellschaftlichen Lebens. Wenn sie als Sprachrohr für den Kampf um soziale Gerechtigkeit auftreten, sollte dieser Kampf als normaler Einsatz *für* ein gerechtes Gut und nicht als ein Kampf *gegen* andere angesehen werden. Selbst wenn der Kampf den Charakter einer Opposition gegen andere annimmt ⁷, so geschieht das im Hinblick auf die Durchsetzung der sozialen Gerechtigkeit. Gewerkschaften bleiben ein konstruktiver Faktor sozialer Ordnung und Solidarität; sie sollten jedoch nie zu einer bloßen Vertretung von Gruppen- oder Klassenegoismen entarten.

Die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit

Die Soziallehre der Kirche bekämpft nachdrücklich Zwangs- oder Pflichtarbeit, da diese mit der Freiheit unvereinbar ist. Freiheit ist jedoch ein Merkmal der wahren Natur jedes menschlichen Wesens. Weil Freiheit ihren Grund in der dem Menschen von Gott verliehenen Würde hat, sind Mensch und Freiheit untrennbar; keine externe Macht, kein äußerer Zwang kann ihm diese Freiheit nehmen. Zwangsarbeit ist eine Erniedrigung des Menschen als eines freien Subjekts der Arbeit; sie degradiert ihn zu einem bloßen Werkzeug oder einer Handelsware. Die Kirche ruft daher alle öffentlichen und privaten Institutionen auf, sich der Würde und Bestimmung des Menschen anzunehmen, weshalb sie einen hartnäckigen Kampf gegen jede Form von Versklavung, sei sie wirtschaftlicher, sozialer oder politischer Art, führt. Mehr noch: Solange die Nutzbarmachung aller Ressourcen und des gesamten der Menschheit zur Verfügung stehenden Potentials nicht von moralischen Voraussetzungen geleitet wird und sich am wahren Gemeinwohl der Menschheit orientiert, können diese Ressourcen leicht gegen die Menschen zu deren Unterjochung eingesetzt werden. Dann werden die Menschen zu Sklaven der Objekte, der wirtschaftlichen Systeme, der Produktion, oder sogar ihrer eigenen Produkte.

⁷ In diesem Sinn betrachtet die Kirche das Recht auf Streik bzw. auf Arbeitsniederlegung als legitim. Als äußerstes Mittel darf es jedoch nicht missbraucht werden, insbesondere nicht für „politische“ Zwecke. Der Missbrauch des Streikrechtes widerspricht den Erfordernissen des Gemeinwohls der Gesellschaft.

Die Abschaffung der Kinderarbeit

Die Opposition der Kirche gegen jede Form von Kinderarbeit hängt mit der Frage der Menschenwürde zusammen⁸, denn eine solche Arbeit erniedrigt oder degradiert die Würde des Kindes. Die Kirche unterstreicht die Bedeutung der Kindererziehung. Die Erziehung trägt das Kind in seinem Wachstumsprozeß und verhilft ihm zu einem reichen, erfüllten Leben, bis zur Erkenntnis seiner Berufung „als Ebenbild Gottes“. Kinderarbeit bringt das Kind um seine Erziehung und verweigert ihm so die Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten zu einer freien Person, womit wiederum seine Würde geschädigt wird.

Die Kirche anerkennt, daß Arbeit und Fleiß den Erziehungsprozeß in der Familie beeinflussen. Dank der Arbeit entwickelt sich jede Person und entfaltet so ihr volles Menschsein, und gerade das ist das Hauptziel der Erziehung⁹. Obwohl die Kirche anerkennt, daß jedes Mitglied je nach seiner Fähigkeit etwas zum Unterhalt der Familie beitragen soll, empfindet sie es dennoch als völlig falsch, die Jahre der Kindheit für diesen Zweck zu mißbrauchen. Von daher ist es wichtig, daß die Eltern einen angemessenen und korrekten Lohn beziehen, der zur Deckung der normalen Familienbedürfnisse ausreicht und sie damit der Notwendigkeit entzieht, ihre Kinder zur Arbeit anzuhalten.

Die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Das Gewicht, das die Kirche den Menschenrechten beimißt, beruht auf der Überzeugung, daß alle Menschen aufgrund ihrer natürlichen Würde (zu Gottes Ebenbild geschaffen, haben alle Menschen dieselbe Natur und denselben Ursprung) gleich sind. Jede Form von Diskriminierung, sei sie sozialer oder kultureller Art, aufgrund von Geschlecht, Rasse¹⁰, Hautfarbe, gesellschaftlicher Position, Sprache oder Religion, ist in keiner Weise zu

⁸ Die Kirche zögert nicht, Zustände als „intrinsisch böse“ zu bezeichnen, wo immer diese die Menschenrechte verletzen, so etwa. im Fall unmenschlicher Lebensbedingungen, Sklaverei, Prostitution, Frauen- und Kinderhandel, oder unwürdiger Arbeitsbedingungen, wenn Arbeitende als bloße Werkzeuge für den Profit und nicht als freie, verantwortliche Menschen behandelt werden.

⁹ Es wäre höchst interessant, die Bedeutung der Familie in der kirchlichen Soziallehre ausführlicher zu behandeln. Die Familie stellt einen der wichtigsten Bezugspunkte für die Gestaltung der sozialen und ethischen Ordnung menschlicher Arbeit dar. Die Familie ist gleichzeitig eine durch Arbeit ermöglichte Gemeinschaft als auch die (durch das Heim) gegebene erste Schule der Arbeit für jede Person.

¹⁰ Die Stellung der Kirche zum Rassismus ist sehr klar: Rassismus und rassistische Taten sind zu verurteilen. Es ist angemessen, dagegen rechtliche, disziplinarische und administrative Maßnahmen zu ergreifen. Vgl. Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden: *Die Kirche und Rassismus: Unterwegs zu einer brüderlicheren Gesellschaft* (1989).

rechtfertigen und muß als im Widerspruch zu Gottes Plan beseitigt werden. Zugang zu Beschäftigung muß allen Menschen ohne ungerechte Diskriminierung offen stehen: Männern und Frauen, Gesunden und Behinderten ¹¹, Einheimischen und Eingewanderten.

In ihrer Soziallehre hebt die Kirche die Gleichheit der Geschlechter hervor, im Wissen, daß hier noch viel zur Vermeidung der Diskriminierung der Frauen zu tun bleibt. Mann und Frau sind beide in ebenbürtiger Weise menschliche Wesen: Beide sind nach Gottes Bild und Gleichnis geschaffen ¹², und beiden vertraut er die Unterwerfung der Erde an. Nach Meinung der Kirche ist eine stärkere Präsenz der Frauen in der Gesellschaft äußerst wertvoll. Diese wird dazu beitragen, die Widersprüche aufzudecken und zu überwinden, die in vielen ausschließlich nach Leistungs- und Produktivitätskriterien strukturierten Gesellschaften anzutreffen sind, und sie wird letztere vor die Notwendigkeit stellen, sich in einer Weise umzustrukturieren, welche die Prozesse der Humanisierung und der Zivilisation der Liebe begünstigt. Außerdem ist es nötig, wirkliche Gleichheit in allen Bereichen durchzusetzen: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Schutz für arbeitende Mütter, gerechtes Vorgehen bei der Karriereförderung, Gleichbehandlung der Ehepartner in bezug auf Familienrechte. Gleiche Würde und Verantwortung von Männern und Frauen rechtfertigen auch voll den Zugang von Frauen zu öffentlichen Ämtern. Aus der Sicht der Kirche bedingt eine echte Frauenförderung – neben allen anderen öffentlichen Rollen und Berufen der Frau – auch eine klare Anerkennung ihrer Rolle als Mutter in der Familie. Daher sollte der Wert der Frauenarbeit im häuslichen Leben volle Anerkennung und Berücksichtigung finden. Die Kirche anerkennt insbesondere die spezifische Rolle der Frauen als Mütter und der Männer als Väter bei der Kindererziehung.

Was die Arbeitsemigranten betrifft, ist die Kirche sich der starken Benachteiligung, denen sie ausgesetzt sind, voll bewußt. Wenn Fremdarbeiter durch ihre Berufstätigkeit zum wirtschaftlichen Fortschritt eines Landes beitragen, muß jede Benachteiligung in bezug auf Entlohnung und Arbeitsbedingungen sorgfältig vermieden werden. Die öffentlichen Behör-

¹¹ Es ist bemerkenswert, daß die Soziallehre der Kirche auch das Problem behinderter Personen und deren Arbeit berücksichtigt. Wenn man zum Leben der Gemeinschaft und so auch zur Arbeit nur voll Leistungsfähige zuließe, verfiere man in eine schwere Form von Diskriminierung. Behinderten ist somit eine ihren Möglichkeiten entsprechende Arbeit anzubieten, und zwar in sogenannten „geschützten“ Unternehmen und Werkstätten, denn dies ist aufgrund ihrer Würde als Personen und *Subjekte der Arbeit* erforderlich.

¹² Genesis 1:27 „Gott schuf den Menschen als sein Abbild; als Abbild Gottes schuf er ihn. Als Mann und Frau schuf er sie.“

den sind angehalten, Arbeitsemigranten als Menschen, nicht als bloße Produktionsmittel zu behandeln.

Eine Diskriminierung unter verschiedenen Arten von Beschäftigung und Berufen wird ausgeschlossen, wenn erst einmal klar ist, daß alle Menschen ihre Berufstätigkeit mit gleichen Rechten und gleicher Verantwortung ausüben.

Beurteilung der vier strategischen Ziele der IAO zur Verwirklichung des Ziels der menschenwürdigen Arbeit

Förderung der Erklärung über grundlegende Rechte und Prinzipien bei der Arbeit

Die Soziallehre der Kirche anerkennt, daß die Verwirklichung der Rechte der Arbeitenden nicht einfach das Ergebnis eines Wirtschaftssystems sein kann, das sich vor allem vom Kriterium des maximalen Profits leiten läßt. Es ist die Beachtung der objektiven Rechte und der Würde der Arbeitenden, die erstes und grundlegendes Kriterium für die Gestaltung der gesamten Wirtschaft sein muß. Zu diesem Zweck unterstreicht die Kirche die Bedeutung der Rolle und des Einflusses von Organisationen wie der IAO, auf welche die Soziallehre der Kirche öfters hinweist. Bei der Planung und Organisierung der Arbeit muß als leitendes Prinzip die ständige Neubewertung der Arbeit der Menschen gelten; dies betrifft sowohl ihr *objektives* Arbeitsprodukt als auch die Würde der Person als *Subjekt der Arbeit*. Fortschritte müssen durch und für die Menschen geschehen, und der Prüfstein dafür ist eine wachsende weltweite Beachtung der mit dem Arbeitsprozeß untrennbar verbundenen Rechte, wie sie der Würde des Menschen als Subjekt der Arbeit entsprechen. Dies entspricht genau dem ersten strategischen Ziel der Agenda für menschenwürdige Arbeit der IAO: Die Förderung und Verwirklichung grundlegender Prinzipien und Rechte, sowie besserer Arbeitsnormen. Ein direkter Hinweis auf diese Ziele findet sich in der Enzyklika *Centesimus Annus* von Papst Johannes Paul II.:

Die verhältnismäßig guten Arbeitsmöglichkeiten, ein solides System der sozialen und beruflichen Sicherheit, die Freiheit zur Gründung von Vereinigungen und die ausgeprägte Tätigkeit von Gewerkschaften, Vorkehrungen für den Fall der Arbeitslosigkeit, die Möglichkeit demokratischer Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, all das sollte

dazu beitragen, die Arbeit ihres Warencharakters zu entkleiden und ihr die Möglichkeit zu geben, sie in Würde auszuführen¹³.

Die beste Illustration dazu bleibt gewiß der Aufruf des Papstes zur Bildung einer großen Koalition für menschenwürdige Arbeit, als Echo auf den Vortrag, den Juan Somavia, Generaldirektor der IAO, am 1. Mai 2000 in Rom anlässlich des Jubiläums der Welt der Arbeit zur Strategie für menschenwürdige Arbeit hielt.

Schaffung von besseren Beschäftigungs- und Einkommenschancen für Frauen und Männer

Jeder Mensch hat das Recht, wirtschaftliche Initiativen zu ergreifen, und jeder sollte seine Begabungen in legitimer Weise einbringen und so zum Überfluß beitragen, der letztlich allen zugute kommt. Dementsprechend gilt Arbeit in der Soziallehre der Kirche als ein grundlegendes Recht aller Menschen, trotz der enormen Anzahl Arbeitsloser oder Unterbeschäftigter – was wiederum gemäß der Kirche darauf hinweist, daß etwas mit der Organisation der Arbeit und der Beschäftigung nicht stimmt.

Die kirchliche Lehre betrachtet die Arbeitslosigkeit als ein Übel¹⁴, das bei Erreichung eines bestimmten Niveaus zu einer gesellschaftlichen Katastrophe wird. Es obliegt daher indirekten Arbeitgebern wie dem Staat, aber auch den internationalen Organisationen, die Beschäftigung aller sicherzustellen und die Arbeitenden vor Arbeitslosigkeit zu schützen. Dies geschieht einerseits durch eine Wirtschaftspolitik, die ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Wachstum und Vollbeschäftigung anstrebt oder durch Förderungsmaßnahmen von Beschäftigungen in Zeiten wirtschaftlicher Flaute, andererseits durch Arbeitslosenunterstützung und Umschulungsprogramme, um einen möglichst reibungslosen Transfer von Arbeitenden aus Krisensektoren in expandierende Wirtschaftsbereiche zu gewährleisten. Aufgrund des Prinzips der gemeinsamen Nutzung von Gütern und des Rechts auf Leben und Lebensunterhalt besteht in der Tat eine moralische Pflicht Zurverfügungstellung von Beiträgen zum Lebensunterhalt arbeitsloser Werktätiger und ihrer Familien.

Der Lohn sollte den Menschen die Möglichkeit zur Sicherung eines würdigen Auskommens für sich selbst und ihre Familien in materieller, sozialer, kultureller und spiritueller Hinsicht gewährleisten. Deshalb sollte jede Beschäftigung eine gerechte und faire Einkommensmöglichkeit für

¹³ *Centesimus Annus*, Nr. 19.

¹⁴ Genesis 1:28-29: Der Mensch wird aufgrund eines göttlichen Gebots zur Arbeit angehalten, um sich die Erde untertan zu machen.

Arbeitende und deren Familien bieten¹⁵. Die Gesellschaft und der Staat müssen ein Lohnniveau bzw. Einkommensmöglichkeiten gewährleisten, die für den Unterhalt der Arbeitenden und ihrer Familien ausreichend sind; dies sollte auch einen gewissen Betrag für Ersparnisse einschließen.

Ausweitung des sozialen Schutzes und der Sicherheit bei der Arbeit

Grundlegend für den sozialen Schutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz ist der Gedanke, daß jeder Mann und jede Frau ein Recht auf Leben, auf physische und geistige Unversehrtheit und auf die Mittel hat, die zur Erreichung einer annehmbaren Lebensqualität wesentlich sind, nämlich Nahrung, Kleidung, Ruhezeit, Unterkunft, medizinische Versorgung und die notwendige Sozialhilfe, inbegriffen das Recht auf Sicherheit im Fall von Krankheit, Arbeitsunfähigkeit, Witwenstand, Alter und Arbeitslosigkeit. Diese Rechte entspringen der Würde des Menschen als Teil der Schöpfung¹⁶. Außer der Bedeutung der Entlohnung hebt die Kirche natürlich die Bedeutung der verschiedenen Sozialleistungen zur Sicherung von Leben und Gesundheit der Arbeitenden und ihrer Familien hervor. Die Kirche respektiert die berechnigte Autonomie jedes Einzelbereichs (Prinzip der Subsidiarität¹⁷), ruft jedoch den Staat auf, sich der Verbesserung der Lebensverhältnisse der Armen und Schwachen anzunehmen, da es staatliche Aufgabe ist, für das öffentliche Wohl Sorge zu tragen und zu gewährleisten, daß alle Aspekte des gesellschaftlichen Lebens zur Erreichung dieses Gemeingutes beitragen. Das bedeutet nicht, daß die Kirche vom Staat erwartet, er habe alle gesellschaftlichen Probleme zu lösen. Obgleich staatliche Interventionsmaßnahmen berechnigt sein können, sollte der Staat sich davor hüten, die den kleineren Gemeinschaften ordentlich zustehende Verantwortung und Zuständigkeit zu

¹⁵ Die Soziallehre der Kirche entwickelt den Begriff einer „familiengerechten Bezahlung“, d.h. eines dem Familienvorstand für seine Arbeit ausbezählten Gesamtlohnes, der für die Erfordernisse der Familie ausreicht, ohne daß die Gattin einem außerhäuslichen Erwerb nachgehen muß.

¹⁶ Beachten wir die Bedeutung christlicher Liebestätigkeit und die Option der Kirche für die Armen als Hintergrund der kirchlichen Soziallehre über sozialen Schutz und Soziale Sicherheit. Beides weist auf die gesellschaftliche Verantwortung des Christen hin, sich für das Wohl der Anderen zu engagieren, insbesondere für den Schutz der Armen, Betagten, Behinderten, Gefährdeten und Schwachen in der Gesellschaft.

¹⁷ Das Prinzip der Subsidiarität bedeutet, daß eine Gemeinschaft höherer Ordnung nicht in das innere Leben einer Gemeinschaft niedrigerer Ordnung eingreifen sollte und diese damit ihrer Funktion entkleiden würde. Sie sollte ihr vielmehr wo nötig Unterstützung anbieten und ihr bei der Koordinierung ihrer Tätigkeiten mit den anderen gesellschaftlichen Akteuren helfen, und dies stets im Blick auf das gemeinsame Gut.

beschneiden oder staatliche Eingriffe zu verstärken, die auf Kosten der wirtschaftlichen und bürgerlichen Freiheit gehen würden.

Förderung des sozialen Dialogs

Das Bedürfnis nach Dialog entspricht dem sozialen Wesen des Menschen. Menschen können sich nicht voll ohne die Präsenz Anderer entwickeln. Der Entwicklung der menschlichen Person und der Fortschritt der Gesellschaft bedingen einander. Die Soziallehre der Kirche sagt deutlich, Solidarität und gesellschaftlicher Dialog seien bleibende Merkmale der Welt, in der wir leben, und von daher auch der Welt der Arbeit. Solidarität und gesellschaftlicher Dialog finden ihren Ursprung im Familienleben; von dort erweitern sie sich kontinuierlich bis zum Verhältnis zwischen den Völkern, umfassen jedoch auch die sozialen Akteure der Zivilgesellschaft wie etwa Nicht-Regierungsorganisationen, Konsumenten- und Investorenverbände.

Innerhalb der IAO weitet sich die Dialogkultur zu einem Dreipartnerverhältnis zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Regierungen aus. Die Kirche betont, daß im Fall eines sozioökonomischen Konflikts zunächst Anstrengungen zur friedlichen Beilegung der Streitigkeiten getroffen werden müssen. Zuerst sollte auf einen ehrlichen Dialog zwischen den Parteien hingewirkt werden, insbesondere vor Ausrufung eines Streiks, – der immer als das letzte Mittel zur Konfliktlösung betrachtet werden muß. Man sollte stets nach Wegen zur Wiederaufnahme von Verhandlungen und zur Versöhnung durch Gespräche suchen. Die Soziallehre der Kirche weigert sich, einen prinzipiellen Gegensatz zwischen Arbeitnehmern (die Arbeit) und Arbeitgebern (Kapital) als zweier voneinander unabhängiger Kräfte zu postulieren¹⁸. Eine Einheit der menschlichen Gesellschaft findet dort, wo ständige Klassentrennung herrscht, kein Fundament. Jesus betete in der Tat zu seinem Vater: „auf daß alle eins seien“ ... (Joh. 17:21-22), was für die Überwindung von Gegensätzen eine gewisse Analogie zwischen der Einheit von Gottes Kindern in Wahrheit und Liebe und der Union der drei göttlichen Personen der Trinität impliziert. So war selbst die Beziehung zwischen dem Vater und dem Sohn dynamischer Natur, in der es mitunter zu Spannungen kam, die dann gelöst wurden.

¹⁸ Jede These eines Kampfes, Gegensatzes oder der Unterwerfung von Arbeit und Kapital als zweier anonymer Kräfte – wie sie geschichtlich zu einem ideologischen Konflikt zwischen Liberalismus und Marxismus erhoben wurde – wird von der Kirche resolut als Irrtum des Ökonomismus und des Materialismus zurückgewiesen. Die Kirche stellt dieser These den Grundsatz der Priorität der Arbeit vor dem Kapital entgegen, wegen des Vorrangs des Menschen vor den Dingen und dem Vorrang des Menschen als Subjekt der Arbeit vor dem Kapital.

Zusammenfassung: Werte in der katholischen Tradition, die den Zielen der IAO zugrunde liegen und mit deren strategischen Zielen verbunden sind

Fassen wir die grundlegenden Werte zusammen, wie sie sich aus der Position der katholischen Kirche zu den strategischen Zielen der IAO ergeben:

- die Würde des Menschen – als *Subjekt der Arbeit* – geschaffen nach Gottes Bild und Gleichnis;
- die personale Dimension der Arbeit: Der erzieherische, kreative und verdienstliche Wert der Arbeit (*bonum arduum*), der die Würde der Männer und Frauen erhöht, indem er sie befähigt, ihre Berufung zu erfüllen. Dem stehen alle Formen von Arbeit oder Ausbeutung entgegen, welche Männer, Frauen und Kinder in ihrer Würde herabsetzt;
- die Familiendimension der Arbeit: Arbeit als Fundament der Familie und Grundlage der Erziehung innerhalb der Familie;
- die gesellschaftliche Dimension der Arbeit: vermittels der Arbeit vermehrt sich das Erbe und das Gemeinwohl der gesamten Menschheitsfamilie;
- die kosmische Dimension der Arbeit: das göttliche Gebot zu arbeiten, um sich die Erde untertan zu machen und so an Gottes kreativer Tätigkeit Anteil zu haben und am Kommen des Reiches Gottes mitzuwirken;
- Arbeit als Teilhabe am Mysterium der Erlösung, d.h. im Licht der Inkarnation, des Kreuzes und der Auferstehung Jesu Christi;
- der Vorrang der subjektiven Dimension der Arbeit gegenüber der objektiven Dimension;
- die Priorität von Arbeit gegenüber dem Kapital, und der Primat des Menschen gegenüber den Dingen. Demzufolge Aufhebung des Gegensatzes bzw. der Trennung von Arbeit und Kapital. Eigentum an Produktionsmitteln muß im Dienst der Arbeit (d.h. der Arbeitenden) stehen und sein Ertrag kann nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer erwirtschaftet werden;
- Arbeit als Pflicht, und daher als Grundlage von Rechten für die Arbeitenden (sozialer Schutz, Arbeitslosenversicherung, Sicherheit am Arbeitsplatz, korrekte Entlohnung usw.). Von daher die Bedeutung der regelmäßigen Neubewertung menschlicher Arbeit in ihrer objektiven und subjektiven Dimension;
- die Bedeutung der Solidarität unter den Arbeitenden (durch Gewerkschaften und das Vereinigungsrecht) und des Dialogs zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die beide ihre Wurzeln in der sozialen Natur des Menschen und der Einheit der Menschheitsfamilie haben;

- besondere Berücksichtigung der Frauen (Nicht-Diskriminierung) und Mütter (Neubewertung ihrer erzieherischen Rolle), der Arbeitseingetragenen (Nichtdiskriminierung), der Behinderten (Recht auf Arbeit gemäß ihrer Befähigungen) – alle als Menschen, die nach dem Bild Gottes geschaffen wurden.

Auch wenn die katholische Kirche sich berufen fühlte, im Rahmen ihrer Soziallehre einen spezifischen Beitrag zum Problem der Arbeit einzubringen, war sie stets überzeugt und von der begründeten Hoffnung getragen, Angehörige anderer religiöser, spiritueller, moralischer und säkularer Traditionen hätten ebenfalls einen Beitrag zu liefern, um die soziale Debatte um ihre notwendigen ethischen Grundlagen zu bereichern. In den vergangenen Jahren hat die Kirche beständig darauf hingewiesen, daß die menschliche Person und die Gesellschaft nicht nur materieller Güter bedarf, sondern auch von geistlichen und religiösen Werten lebt. Die Aussage, daß die wichtigsten sozialen Probleme nur durch eine Zusammenarbeit aller Kräfte zu bewältigen seien, wurde zu einem permanenten Bestandteil der kirchlichen Soziallehre. Gegen Ende der Enzyklika *Centesimus Annus* richtet Papst Johannes Paul II. einen Aufruf an die christlichen Kirchen und alle Weltreligionen, indem er sie auffordert, „einstimmig Zeugnis zu geben von den gemeinsamen Überzeugungen von der Würde des Menschen, der von Gott erschaffen ist. Andererseits gilt die Bereitschaft zum Dialog und zur Zusammenarbeit für alle Menschen guten Willens und insbesondere für jene Personen und Gruppen, die sowohl auf nationaler wie auf internationaler Ebene eine besondere Verantwortung auf politischem, wirtschaftlichem und sozialem Gebiet haben“¹⁹.

Nach Auffassung der katholischen Kirche sollte es nicht schwierig sein, unter den Weltreligionen eine gemeinsame Grundlage zu Fragen der menschenwürdigen Arbeit, wie sie vom IAO vorgeschlagen wurden, zu finden. Man darf davon ausgehen, daß es für das wesentliche Verständnis einer Arbeitsethik viele konvergierende Bereiche gibt²⁰. Die katholische Kirche sieht sich daher in der Lage, der Erarbeitung einer interreligiösen Arbeitsethik durch eine Projektgruppe unter Einschluß von Vertretern religiöser und spiritueller Traditionen, als auch von Arbeitsorganisationen (d.h. der IAO)

¹⁹ *Centesimus Annus*, Nr. 60.

²⁰ Bezüglich der sozialen, ethischen, spirituellen und sogar transzendentalen Dimension der Arbeit, können sich die wichtigsten religiösen und spirituellen Traditionen weitgehend der Agenda für menschenwürdige Arbeit der IAO anschließen, seien es die vier strategischen Ziele oder die Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit von 1998, insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Würde des Menschen.

Philosophische und spirituelle Perspektiven zur menschenwürdigen Arbeit

und anderer Organisationen (d.h. der Weltbank, der FAO, UNCTAD, UNDP) zuzustimmen. Es sind die Menschen, die im Mittelpunkt der Arbeit stehen. Sie stehen auch im Mittelpunkt der Soziallehre der Kirche und der Agenda für menschenwürdige Arbeit der IAO.

Menschenwürdige Arbeit und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, unter besonderer Bezugnahme auf den Islam

Zafar Shaheed, Direktor des InFocus-Programms zur Förderung der Erklärung, Internationales Arbeitsamt, Genf¹

Einleitung

*Wir haben die Kinder Adams geehrt und ausgezeichnet.
Wahrlich, Wir haben den Menschen in bester Form erschaffen,
alsdann haben Wir ihn in die niedrigste Tiefe zurückgebracht,
ausgenommen diejenigen, die glauben und Gutes tun,
ihnen wird ein unverkürzter Lohn zuteil sein.*

(Der heilige Koran)

Der Mensch ist frei geboren, und überall ist er in Banden.

(Jean-Jacques Rousseau: *Der Gesellschaftsvertrag*)

¹ Diesem Beitrag liegen folgende Quellen zugrunde: Joseph Schacht: „Islamic religious law“, und A.K.S. Lambton: „Islamic political thought“, in Joseph Schacht und C.E.Bosworth (Hrsg.): *The legacy of Islam* (Oxford, Oxford University Press, 1979); Albert Hourani: „A history of the Arab peoples (New York, NY, Warner, 1991); Mahnaz Afkhami (Hrsg.): *Faith and freedom: Women's human rights in the Muslim world* (Syracuse, NY, Syracuse University Press, 1995); ausgewählte Suren aus dem heiligen Koran; *Die Abschiedspredigt des heiligen Propheten*; die Kairoer Erklärung der Menschenrechte im Islam, 1990. Verschiedene Personen haben dankenswerterweise einen früheren Entwurf durchgelesen und Bemerkungen und Anregungen dazu gemacht; u.a. Kamran Fannizadeh, A.V. Jose, Shahid Mehmood Khan, Enrique Marin, Francis Maupain, Val Moghadam, Muneto Ozaki, Janine Rodgers, Georges Ruysens, Manuela Tomei, Ahmar Toure und Edward Yemin. Zahlreiche dieser Kommentare sind in diesen kurzen Beitrag nicht aufgenommen worden, werden dem Autor aber für seine zukünftige Arbeit von Nutzen sein. Es versteht sich von selbst, daß sich aus der Lektüre und Kommentierung eines früheren Textentwurfs nicht die Zustimmung zu den hier getroffenen Aussagen ableiten läßt. Dieser Beitrag spiegelt die Meinungen des Autors wider und nicht notwendigerweise die der IAO oder der verschiedenen islamischen Denkrichtungen.

Es ist dieser Widerspruch im Wesen des Menschen – er verfügt von Natur aus über Ehre und Würde und ist grundsätzlich frei, praktisch aber unfrei und ungleich – den die partikulären und universalen Proklamationen über Prinzipien und Rechte aufzulösen versuchen. Freiheit und Gleichheit sind Ideale, nach denen wir streben, um dieser paradoxen, ja widersprüchlichen Beziehung zwischen der normativen Bestimmung und der gegenwärtigen Realität besser zu begegnen.

Eine dieser universalen Proklamationen ist die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit aus dem Jahr 1998, in der die vier Grundsätze – Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit und Beseitigung von Diskriminierung – als grundlegende Prinzipien/Rechte verankert werden, die von den Staaten zu fördern, zu achten und durchzusetzen sind. Die IAO vertritt den Standpunkt, daß die universale Achtung dieser Prinzipien und Rechte eine wesentliche Voraussetzung für das Erreichen des von ihr mit dem Begriff „menschenwürdige Arbeit“ umschriebenen Ziels ist. Im Bericht des Generaldirektors des IAA an die 89. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2001 mit dem Titel *Das Defizit an menschenwürdiger Arbeit verringern: Eine globale Herausforderung* wird festgestellt, daß Menschen überall in der Welt die gleiche Erwartung haben, nämlich daß „jedes Land unabhängig von seinem Entwicklungsstand unter angemessener Berücksichtigung seiner besonderen Umstände und Möglichkeiten zur Verringerung des Defizits an menschenwürdiger Arbeit eigene Ziele setzt (eingegliedert in dieses grundsatzpolitische Rahmenwerk ist die *Kluft in Bezug auf Grundsätze und Rechte*), was von der internationalen Gemeinschaft unterstützt werden sollte“.

Dieses universale Vorhaben setzt ein besseres Verständnis der spezifischen Rahmenbedingungen und Möglichkeiten voraus, die häufig durch von Glauben und religiöser Überzeugung geprägte Kulturen bedingt werden und weit über das begrenzte formale, rechtliche und relationale Rahmenwerk moderner Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsbeziehungen hinausgehen. Es ist wichtig, daß wir uns auf ein solches Verständnis hinbewegen, um einem Argument begegnen zu können, das häufig von verschiedenen Strömungen der Weltgemeinschaft gegen die Universalität der sozialen Rechte ins Feld geführt wird, nämlich daß ein universales Vorhaben für die jeweiligen spezifischen nationalen oder regionalen, religiös oder kulturell geprägten Gegebenheiten kaum relevant sei. Man kann unterstellen, daß solcherart Überlegungen den Generaldirektor des IAA dazu bewegt haben, diese Gruppe einzuberufen, um herauszufinden, inwieweit die Prinzipien und Rechte, die Grundlage eines jeden Projekts für menschenwürdige Arbeit

sind, mit den Vorstellungen und Grundsätzen der verschiedenen philosophischen, geistigen und religiösen Traditionen vereinbar sind.

Das Postulat des vorliegenden Beitrags lautet daher: Will man im Glauben Wurzeln und Quellen für Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ganz allgemein für die Menschenrechte finden, erscheint es nicht nur nützlich, sondern geradezu geboten, sich um Analogien zwischen den Erklärungen multilateraler Institutionen auf der einen und Glaube und Religion auf der anderen Seite sowie deren Interpretation zu bemühen, insbesondere wenn man den Standpunkt vertritt, daß diese Rechte trotz verschiedenster soziokultureller Gegebenheiten überall in der Welt Gültigkeit haben. Hier soll nun der Versuch unternommen werden, die spezifischen, von islamischem Gedankengut und islamischen Vorstellungen geprägten sozialen Rahmenbedingungen zu untersuchen. Im folgenden soll auf einige der strukturellen Grundlagen der im islamischen Recht verankerten Prinzipien und Rechte eingegangen werden, um anschließend vorsichtige Analogieschlüsse zwischen den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit und verschiedenen von Muslimen erarbeiteten und verabschiedeten Erklärungen zu ziehen.

Quellen der Prinzipien und Rechte im Islam

Die Lehre des Islam beruht im wesentlichen auf:

- dem Koran;
- der Sunna: dem Brauch – dem Wirken und den Aussprüchen – des heiligen Propheten Mohammed und seiner Gefährten;
- dem Hadith: den Traditionen in der Überlieferung seines Wirkens.

In der Praxis nimmt die in Hadithen gesammelte Überlieferung mit ihrer Interpretation eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung von Rechten und Gesetzen im Islam ein. Die erste Hadith-Sammlung entstand zu Lebzeiten des Propheten Mohammed („Friede sei mit ihm“). Sie trägt die Bezeichnung *Saadiqah*. Die Hadithe wurden im Lauf des zweiten und dritten Jahrhunderts der muslimischen Zeitrechnung (achtes und neuntes Jahrhundert n.Chr.) durch verschiedene Religionsschulen weiter gefestigt. Es handelt sich zunächst einmal um Beschreibungen der Werke und Aussprüche des heiligen Propheten, die dann mit einer Kette von Überlieferern versehen wurden, die bis auf einen Gefährten des Propheten zurückgeht, der die Worte gehört oder das Wirken miterlebt hat.

Der Rechtsinhalt des islamischen Gesetzes (Scharia) wird gewissermaßen durch Analogieschlüsse und Assoziationen systematisiert. Die Scharia

ist ein lebendiges, sich entwickelndes Recht, das aus einem Denk- oder Verständnisprozeß (*fiqh*) hervorgehen soll, der wiederum in einen Meinungskonsens (*ijma*) und damit in eine Rechtsprechung (*usul-e-fiqh*) mündet. Die islamische Jurisprudenz entstand nicht auf der Grundlage bestehenden Rechts – oder zumindest nur in dem Maß, in dem die Gelehrten einzelne Teilbereiche der Gesetze Arabiens sowie zahlreiche von den eroberten Gebieten übernommene Doktrinen einer religiösen Überprüfung unterzogen. Es war vielmehr die Rechtsprechung, die das Recht schuf. In diesem Sinne handelt es sich also eher um ein von privaten, frommen Rechtsgelehrten geschaffenes Juristenrecht. Wenn die gelehrten Älteren der Gemeinschaft (die Ulema, die Kennnisreichen) einer neuen Sachlage gegenüberstanden, griffen sie auf Analogien (*qiyas*) zurück, um sie zu interpretieren. Der Analogieschluß spielt daher eine wesentliche Rolle bei der Entwicklung von Rechten und Gesetzen im Islam. Er besteht darin, in einer bestimmten aktuellen Situation ein Element zu suchen, das maßgeblich mit einem Element aus einer früheren Situation übereinstimmt, für die es bereits einen Rechtsspruch gibt.

Verschiedene Religionsschulen haben sich an diesem Prozeß mit unterschiedlichen Ansätzen und mit mehr oder weniger Rigorosität und Phantasie beteiligt. So mißt etwa Al-Shafih (767-820), der für seine Version des Hadith bekannt wurde, in seinen Auslegungen dem Koran und der Sunna im Hadith die gleiche Bedeutung bei. In den frühen Hadithen wird davon ausgegangen, daß sich die Gemeinschaft insgesamt auf die Bedeutung des Korans, der Sunna und der Analogieschlüsse (*qiyas*) verständige. Erst später begannen die Schulen zu erklären, daß der einzig gültige Meinungskonsens (*ijma*) der der Ulema sei, also jener Gelehrten, die in einem bestimmten Zeitraum die Befähigung zum *ijtihad* (dem Bemühen um Rechtsfindung) besaßen.

Analogien zwischen den Grundsätzen des Islam und den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit

Da der Analogieschluß im Islam eine so bedeutende Rolle spielt, erscheint es sinnvoll, den Versuch zu unternehmen, Analogien zwischen den Grundsätzen des Islam und den Prinzipien und Rechten bei der Arbeit im Lichte der sich wandelnden wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen herzustellen. Zweck einer solchen Übung wäre es, einen Informations- und Meinungsaustausch zu ermöglichen und Denkanstöße für eventuell erforderliche Reformen oder Veränderungen beizusteuern.

Um dies zu veranschaulichen, werden im folgenden einige mögliche Analogien zwischen grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit und ausgewählten Texten des Islam vorgestellt, um zu weiterem Nachdenken über diese Fragen anzuregen. Dabei wird auf den Koran und auf Aussprüche des heiligen Propheten Mohammed und früherer Führer des Islam Bezug genommen. Besondere Berücksichtigung finden Zitate aus der *Abschiedspredigt des Propheten*, die im Februar 632 n. Chr. im Tal von Arafat bei Mekka vor etwa 100.000 Menschen gehalten wurde. Diese Predigt wird allgemein als Manifest für Menschenrechte und als moralischer und gesellschaftlicher Verhaltenskodex betrachtet. Besonders häufig wird auch auf die Erklärung der Menschenrechte im Islam verwiesen werden, die am 5. August 1990 in Kairo von sämtlichen Mitgliedstaaten der Organisation der Islamischen Konferenz verabschiedet wurde (und seitdem unter dem Begriff Kairoer Erklärung bekannt geworden ist). Dieser Erklärung wird deshalb eine besondere Stellung eingeräumt, weil sie eine Reaktion der islamischen Staaten aus der jüngeren Vergangenheit darstellt, mit der gezeigt werden soll, daß die Menschenrechte durchaus eine zentrale Stellung in ihrer Lebensweise innehaben. Tatsächlich basiert ein Großteil des Textes auf dem Koran, der Sunna und dem Hadith. Die aus islamischen Quellen entnommenen Texte werden jeweils einzelnen Kategorien zugeordnet, es versteht sich aber von selbst, daß einige von ihnen für mehr als ein grundlegendes Prinzip oder Recht bei der Arbeit Gültigkeit hat.

Vereinigungsfreiheit und effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen

Hierbei handelt es sich um das modernste Konzept, für das am wenigsten direkte Bezüge in den Texten des Islam zu finden sind. Dennoch scheinen sich einige fruchtbare Möglichkeiten für Analogien zu bieten.

Der Koran:

(Sure 49:13): Wahrlich, der Angesehenste von euch ist vor Allah der, der unter euch der Gerechteste ist.

(Sure 49:9): Wenn zwei Parteien der Gläubigen miteinander streiten, dann stiftet Frieden unter ihnen; wenn aber eine von ihnen sich gegen die andere vergeht, so bekämpft die Partei, die sich verging, bis sie zu Allahs Befehl zurückkehrt. Kehrt sie zurück, dann stiftet Frieden zwischen ihnen nach Gerechtigkeit, und handelt billig. Wahrlich, Allah liebt die billig Handelnden.

Kairoer Erklärung:

Artikel 1 b): Alle Menschen sind Gottes Kinder, und die liebsten sind Ihm jene, die dem Rest seiner Kinder am nützlichsten sind; keines ist einem anderen überlegen außer in Frömmigkeit und guten Werken.

Bei einer Analogie, bei der ausgehend von den Begriffen Verhalten, Frömmigkeit und gute Werke auf das Recht auf Vereinigung und auf Kollektivverhandlungen geschlossen wird, muß das Wirken derer angesprochen werden, die durch gute Taten eine Leitbild-, Führungs- und Vertretungsfunktion einnehmen. Dazu gehört auch das Eintreten für das Recht anderer auf Vereinigung mit dem Ziel, Gutes zu tun. Zur Untermauerung dieser These müßte der Nachweis erbracht werden, daß das Eintreten für Vereinigungsfreiheit eine gute, für die Gesellschaft nützliche Tat ist, und daß daher das Vertreten und Anführen anderer Menschen in einer solchen Vereinigung ebenfalls ein gutes Werk darstellt.

Der *Artikel 1(b)* könnte auch als Grundlage für die anderen Prinzipien herangezogen werden, nämlich für die Beseitigung von Zwangsarbeit, die Vorbeugung gegen Diskriminierung bei der Arbeit und das Eintreten dafür, daß Kinder zur Schule und nicht zur Arbeit gehen.

Artikel 13: Dies ist der einzige Artikel der Kairoer Erklärung mit direktem Bezug zur Arbeit. Der letzte Satz lautet: „Falls Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einer Sache uneins sind, so wird der Staat eingreifen, um die Streitigkeit zu schlichten und dafür zu sorgen, daß der Schaden wiedergutmacht, die Ansprüche bestätigt und der Gerechtigkeit unvoreingenommen Genüge getan wird.“

Hier wäre zu argumentieren, daß einer solchen Intervention im Idealfall freiwillige Bemühungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie ihren Vertretern (siehe unten) zur Überwindung der Meinungsverschiedenheiten vorausgehen sollten, und daß das beste Mittel zur Vermeidung von Auseinandersetzungen und Konflikten die Einigung ist.

Artikel 8: Jeder Mensch hat einen Anspruch auf Wahrnehmung seiner Rechtsfähigkeit mit allen Rechten und Pflichten; bei Verlust oder Beeinträchtigung dieser Fähigkeit übernimmt ein Vormund seine gesetzliche Vertretung.

Hier läßt sich argumentieren, daß die Ausübung der Rechtsfähigkeit in solchen Fällen eingeschränkt oder unmöglich ist, in denen sich ein Arbeitnehmer im Vertragsverhältnis in einer deutlich benachteiligten Position befindet. In einer solchen Situation ließe sich ein Analogieschluß zwischen dem Vertreter und dem Vormund herstellen. In der heutigen Situation, in der die Arbeitnehmer im Vertragsverhältnis häufig eine deutlich benachteiligte Position innehaben, wäre die Inanspruchnahme eines Repräsentanten oder eines Repräsentationsorgans ein durchaus vertretbarer Weg, denn diese

Situation kann als analog zu einer eingeschränkten Rechtsfähigkeit betrachtet werden.

Wenn darüber hinaus in den zahlreichen Situationen von sozioökonomischer Macht auf Seiten der Arbeitgeber und Schwäche auf Seiten der Arbeitnehmer diesen die Ausübung ihrer Rechtsfähigkeit gewährt werden soll, muß es ihnen erlaubt werden, sich zu vereinigen, um ein ausgewogeneres Verhältnis zu schaffen.

Für die Problematik der arbeitsvertraglichen Rechte beider Parteien, der Erfüllung vertraglicher Pflichten, der Wahrung des Eigentumsrechts am Ergebnis der eigenen Arbeit und des allgemeinen Prinzips der Gerechtigkeit finden sich im Koran und in der Sunna wichtige Präzedenzfälle. Es erscheint einleuchtend, daß diesen Grundsätzen am besten durch moderne Instrumente und Mechanismen wie Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und die entsprechenden Verfahren im Rahmen Arbeitsbeziehungen entsprochen wird.

Die Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit

Der Koran

Es ist bemerkenswert, daß in der Zeit des Propheten die Sklaven zu den ersten gehörten, die sich zum Islam bekannten, und daß der befreite Sklave Bilal der erste Muezzin (also derjenige, der die Gläubigen zum Gebet aufruft) der ersten Moschee des Islam war, die in Medina errichtet wurde. Für die ersten Muslime galt es als ein gutes Werk – und so ist es im Koran (90:13) als Teil des Aufstiegs der Menschheit (der selbst als eine Reihe von guten Werken definiert wird) bestimmt –, von Nichtmuslimen gehaltene Sklaven zu kaufen und zu befreien. Der damals in Mekka herrschende Clan sah dies als einen revolutionären Akt an.

In seiner Abschiedspredigt sagte der heilige Prophet über die Sklaven: „Und was eure Sklaven angeht, so gebt ihnen zu essen, von dem, was ihr eßt, und kleidet sie, wie ihr euch kleidet.“

Dieses Gebot hat weitreichende Implikationen, und seine Intention kann auch in dem Sinne verstanden werden, daß die materiellen Unterschiede, die zu einer andauernden Ausbeutung des Menschen durch andere Menschen beitragen, rasch und für immer überwunden werden sollen. Überträgt man diese Aussage auf das Beschäftigungsverhältnis zwischen freien Arbeitnehmern und Arbeitgebern, dann ist das, was sie an Rechten im Umgang mit anderen vorgibt, sogar noch revolutionärer. (Daher könnte dieser Ausspruch ebenso für den oben ausgeführten Abschnitt über Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen herangezogen wer-

den oder für den weiter unten stehenden Abschnitt über die Diskriminierung).

Die zweite Aussage der Abschiedspredigt mit Bezug zu den Sklaven ist folgende: „Hört und gehorcht, selbst wenn einem mit Makeln behafteten Sklaven die Befehlsgewalt über euch gegeben würde, solange er das Buch Allahs unter euch umsetzt.“

Hieraus ergeben sich sogar noch weiterreichende Konsequenzen für das Führungsverhalten, das auf Frömmigkeit und guten Taten beruhen sollte statt auf Erbensprüchen auf politische Macht, wie sie sich etwa aus Eigentum, Status, Familienzugehörigkeit und ähnliches ableiten. Da die Sklaven häufig anderen Stämmen, Nationen, Religionen und Sprachgruppen angehörten, wirkt sich dieses Gebot auch in hohem Maß auf die weiter unten behandelte Frage der Diskriminierung aus.

Kairoer Erklärung

Artikel 11 a): Die Menschen werden frei geboren, und niemand hat das Recht, sie zu versklaven, zu erniedrigen, zu unterdrücken oder auszubeuten; es kann keine Unterwerfung geben als die unter Gott den Höchsten.

Dieser Artikel wendet sich klar gegen Zwangs- oder Pflichtarbeit und kann auch als das Recht interpretiert werden, frei von Unterdrückung, Ausbeutung oder Schikanen zu leben. Daraus wiederum ließe sich eine Legitimierung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie der Abschaffung der Kinderarbeit ableiten.

Die effektive Abschaffung der Kinderarbeit

Kairoer Erklärung

Artikel 7 a): ...jedes Kind hat gegenüber seinen Eltern, der Gesellschaft und dem Staat das Recht auf angemessene Betreuung und Erziehung sowie auf materielle, hygienische und sittliche Fürsorge.

Hieraus läßt sich folgern, daß eine angemessene Erziehung und sittliche Fürsorge nur dann gegeben sind, wenn für ein Minimum an Jahren der Betreuung und der Erziehung vor dem Eintritt in das Arbeitsleben gesorgt wird.

Siehe auch Artikel 1(b) and 11(a) weiter oben.

Die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Der Koran

(Sure 5:48): Einem jeden von euch haben Wir eine klare Satzung und einen deutlichen Weg vorgeschrieben. Und hätte Allah gewollt, Er hätte euch alle zu einer einzigen Gemeinde gemacht, doch Er wünscht euch auf die Probe zu stellen durch das, was Er euch gegeben. Wetteifert darum miteinander in guten Werken. Zu Allah ist euer aller Heimkehr; dann wird Er euch aufklären über das, worüber ihr uneinig wart.

(Sure 30:22): Und unter Seinen Zeichen ist die Schöpfung der Himmel und der Erde und die Verschiedenheit eurer Sprachen und Farben. Hierin sind wahrlich Zeichen für die Wissenden.

(Sure 42:15) (Der Vers davor bezieht sich auf die Spaltung, die sich zwischen den Schriftgelehrten entwickelte):

Zu diesem also rufe (sie) auf und ... sprich: „Für uns unsere Werke, und für euch eure Werke! Kein Streit ist zwischen uns und euch. Allah wird uns zusammenbringen, und zu Ihm ist die Heimkehr.“

In seiner *Haji-Abschiedspredigt* sagte der heilige Prophet: „Ihr habt ein gewisses Recht über eure Frauen und sie haben ein gewisses Recht über euch“

Er beginnt die Predigt mit den Worten des Korans: „Oh, ihr Menschen, wahrlich wir haben euch geschaffen von einem männlichen und einem weiblichen und haben euch zu Völkerschaften und zu Stämmen gemacht, so daß ihr einander kennt. Wahrlich der edelste unter euch vor Allah ist der Gottesfürchtige unter euch.“ Dann spricht der Prophet weiter: „Ein Araber ist nicht vorzüglicher als ein Nichtaraber, noch ein Nichtaraber vorzüglicher als ein Araber; ein Schwarzer ist nicht vorzüglicher als ein Weißer noch ein Weißer als ein Schwarzer, außer durch Frömmigkeit. Ihr seid alle Kinder Adams.“ Hier wird deutlich erkennbar ein Grundstein für die Gleichbehandlung gelegt.

Zum Thema Diskriminierung sollte auch folgendes Zitat Hazrat Alis, des vierten Kalifen (und Schwiegersohns des Propheten) aus einem Schreiben an den Statthalter in Ägypten erwähnt werden, in dem er diesen anwies, mit Barmherzigkeit und Toleranz zu herrschen: „Mögen Deine kostbarsten und liebsten Schätze im gerechten und aufrichtigen Handeln bestehen. Schließe das Volk in Dein Herz und empfinde ihm gegenüber aufrichtige Liebe, Zärtlichkeit und Freundschaft. Bedenke, daß das Volk aus zweierlei Gruppen besteht: die einen sind Deine Brüder im Glauben, die anderen sind menschliche Wesen wie Du.“ Diese Aufforderung kann als alleinseligmachende Verfügung gegen jede Art von Diskriminierung aus Gründen der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Gesin-

nung, der nationalen Abstammung oder der gesellschaftlichen Wurzeln angesehen werden, und zwar in einer Zeit, in der der Eroberungsseifer leicht den Blick der siegreichen Herrscher für solcherart Diskriminierung hätte trüben können. Auch wenn hier nicht ausdrücklich auf Arbeit und Beschäftigung Bezug genommen wird, läßt sich diese Aussage ohne weiteres per Analogieschluß auch auf diesen Bereich übertragen.

Kairoer Erklärung

Artikel 1: Alle Menschen bilden eine Familie, deren Mitglieder in ihrem Gehorsam gegenüber Gott und in ihrer Abstammung von Adam vereint sind. Alle Menschen sind gleich an Würde, Pflichten und Verantwortung, ohne Ansehen von Rasse, Hautfarbe, Sprache, Geschlecht, Religion, politischer Einstellung, sozialem Status oder anderen Erwägungen.

Artikel 6: Die Frau ist dem Mann in ihrer menschlichen Würde gleichgestellt und hat Rechte und Pflichten; sie genießt ein eigenständiges Bürgerrecht und finanzielle Unabhängigkeit sowie das Recht, ihren Namen und ihre Abstammung beizubehalten.

Artikel 13: Der Arbeitnehmer ... hat ohne Ansehen des Geschlechts das Recht auf unverzügliche Bezahlung eines gerechten Lohns für seine Arbeit sowie auf die ihm zustehenden Urlaubstage, Vergütungen und Beförderungen.

Artikel 19: Alle Personen sind ohne Unterschied zwischen Regierenden und Regierten vor dem Gesetz gleich.

Der Status von Minderheiten und Nichtmuslimen stellt nicht nur im Hinblick auf die Diskriminierung, sondern auch hinsichtlich anderer grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in zahlreichen muslimischen Ländern nach wie vor ein besonderes Problem dar, dessen Behandlung eine Überprüfung der klassischen islamischen Doktrin erforderlich machen könnte, nach der die nichtmuslimischen Minderheiten als sogenannte Schutzbürger (*dhimmi*) anzusehen sind. Tatsächlich stellt sich die Situation in den islamischen Texten und in den Geboten und Praktiken des heiligen Propheten ganz anders dar. An einigen Stellen des Korans wird darauf hingewiesen, daß Allah die Welt bewußt mit verschiedenen Völkern und Stämmen geschaffen hat (siehe die weiter oben zitierten Suren 5:48 und 30:22). Diese Passagen können als Thesen zur Unterstützung des Pluralismus herangezogen werden. Auch ist darauf hinzuweisen, daß das Wort *dhimma* nicht aus dem Koran, sondern aus dem Hadith stammt und sich wohl weniger auf Bürger zweiter Klasse bezieht als vielmehr auf die besonderen Schutzabkommen zwischen Muslimen, Christen und Juden, die in der frühen muslimischen Ära vom heiligen Propheten und anderen unterzeichnet worden waren. Darüber hinaus kann es sich auch nur auf die Form eines Abkommens und nicht auf seinen Inhalt beziehen, der heute im Lichte der gegenwärtigen Realität neu definiert werden könnte.

Schlußbemerkungen

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, das Potential für Analogien zwischen den von der IAO verkündeten grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit auf der einen und ausgewählten Texten der islamischen Tradition auf der anderen Seite aufzuzeigen. Dieses Potential scheint bei einer systematischen Aufarbeitung gewaltig zu sein. Tatsächlich haben auch einige Frauenbewegungen in muslimischen Ländern einen ähnlichen Ansatz gewählt, indem sie die Interpretationen der Scharia im Lichte unterschiedlicher nationaler Gegebenheiten von Marokko bis Indonesien und Malaysia überprüft haben. Dabei haben sie jene Fälle des muslimischen Rechts ausgewählt, die in einem bestimmten Land am ehesten in ihrem Sinne ausgelegt werden, um Lehren daraus zu ziehen und diese auch in anderen Ländern zu vertreten².

Es erscheint daher sinnvoll, einen Austausch zwischen Wissenschaftlern und arbeitspolitischen Experten in ausgewählten Ländern und auf regionaler Ebene anzuregen, um neue Wege auf der Suche nach einem Konsens der Gelehrten (*ijma*) über spezifische Fragen der Wahrung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu eröffnen. Dazu ist ein großer Schritt erforderlich, und zwar nicht so sehr in der Konzeption als vielmehr im Hinblick auf die soziopolitischen Auswirkungen für die religiösen Gruppen der Ulema, die seit den Schriften früher islamischer Führer praktisch das Monopol für die Auslegung von Regeln und Gesetzen innehaben.

Nun ließe sich argumentieren, daß die islamischen Gesellschaften sehr eng an die Gesetze angelehnt sind, und daß sie historisch und strukturell empfänglich sind für den Leitspruch der Demokratie: „Regierung und Herrschaft des Gesetzes (und nicht der Menschen).“ Da das Recht über allen Menschen steht und dennoch auf ihrer Gemeinschaft beruht, kann nur die Gemeinschaft es verändern. Die Frage ist, wer und was macht eine Gemeinschaft (Umma) aus? Wer darf sich in einer islamischen Gesellschaft oder einem islamischen Gemeinwesen mit Diskussionen und Interpretationen von Recht und Gesetzen befassen? Beschränkt sich dieser Personenkreis auf eine begrenzte Anzahl von Religionsgelehrten oder dürfen auch andere, an einer Diskussion über das Recht interessierte Muslime daran teilnehmen? Sind nur Männer zugelassen oder auch Frauen? Sind dabei nur die jeweiligen Staatsbürger zugelassen oder können auch die Ansichten und Interessen von Nicht-Staatsangehörigen in Betracht gezogen werden? Ist schließlich nur

² Siehe Farida Shaheed: „Networking for change: The role of women's groups in initiating dialogue on women's issues“, in Afkhami, op.cit.

Muslimen die Teilnahme gestattet, oder kann angesichts eines wachsenden Pluralismus der Gesellschaften auch den nichtmuslimischen Minderheiten eine Möglichkeit der Teilnahme eröffnet werden?

Es handelt sich zweifellos um heikle Fragen, die mit schwerwiegenden soziopolitischen Implikationen befrachtet sind. Sie sollten in der Tradition der offenen Auseinandersetzung behandelt werden, die charakteristisch für das islamische Denken ist. Als Ergebnis werden aus diesem Prozeß Gemeinsamkeiten zwischen den islamischen Grundsätzen und den von einer breiten Staatengemeinschaft vertretenen Prinzipien hervorgehen. Einige dieser Gemeinsamkeiten sind weiter oben bereits aufgezeigt worden. Von besonderer Tragweite ist in diesem Zusammenhang die Erwägung, daß „der Angesehenste von euch vor Allah der (ist), der unter euch der Gerechteste ist“ (49:13), daß Gott jene am liebsten sind, die „dem Rest Seiner Kinder am nützlichsten sind“ und daß „keines einem anderen überlegen (ist) außer in Frömmigkeit und guten Werken (Artikel 1 b) der Kairoer Erklärung). Dies läßt sich nicht nur in dem Sinne deuten, daß die, die entsprechend handeln, in den Augen Gottes über den anderen stehen, sondern daß hier bestimmten Handlungen (dazu gehören die Entwicklung und Umsetzung von Prinzipien, Rechten und Pflichten), die im gegenwärtigen Kontext wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen einzelner Staaten als „nützlich“ und „gut“ gelten, eine moralische und soziale Legitimität und Bedeutung zuerkannt wird. Bei der Entscheidung, was im gegenwärtigen Kontext als „nützlich“ und „gut“ anzusehen ist, sollten sinnvollerweise auch die von der Staatengemeinschaft entwickelten Normen herangezogen werden; dazu gehören die von der IAO verkündeten grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Menschenwürdige Arbeit: Plädoyer für einen gemeinsamen ethischen Rahmen

Farah Daghistani, Geschäftsführende Direktorin, Jordanisch-Haschemitischer Fonds für menschliche Entwicklung

Erweiterung der Menschenrechtsthematik

Der Menschenrechtsdiskurs hat sich auf wirtschaftliche und kulturelle Rechte ausgedehnt. Das bedeutet, daß das Recht auf Arbeit und auf die Wahrung der kulturellen Identität inzwischen genauso akzeptiert wird wie die älteren und bekannteren bürgerlichen und politischen Rechte. Im Blick auf diese „zweite“ und „dritte“ Generation der Menschenrechte ist es an der Zeit, universale Standards für die Bedingungen zu entwickeln, die international als für den Arbeitsplatz und andere Bereiche maßgebend akzeptiert werden können und die die individuellen und kollektiven Rechte schützen.

Zunehmende Armut, Arbeitslosigkeit und die allgemeinen Spannungen und Konflikte, denen sich die Gesellschaften auf der ganzen Welt gegenübersehen, erschweren heute jedoch die Durchsetzung menschenwürdiger Lebensbedingungen. Die internationale Gemeinschaft hat große Anstrengungen unternommen, um rechtliche und andere Rahmenwerke zu schaffen, die eine gerechte und gleichberechtigte Verteilung von Volksvermögen, Ressourcen und Ansprüchen fördern. Trotz solcher Anstrengungen, die soziale Partizipation aller zu festigen, genießen noch nicht alle Menschen jene Standards, die für alle Menschen überall in der Welt als gültig erachtet werden.

Universale Rechte gegenüber lokalen ethischen Grundsätzen: Auf der Suche nach Gemeinsamkeiten

Es wird zunehmend deutlich, daß wirtschaftliches Wachstum allein nicht ausreicht, um mit den Herausforderungen fertig zu werden, mit denen die Gesellschaften überall konfrontiert sind. Zweifellos kommt dem wirtschaftlichen Wachstum eine Schlüsselfunktion bei der Verwirklichung einer gerechten und nachhaltigen sozialen Entwicklung zu, doch muß ihm eine

breitere Agenda an die Seite gestellt werden, die die Menschenwürde über quantitative Fortschrittsindikatoren stellt. Im gegenwärtigen Stadium der Globalisierung, in dem Volkswirtschaften ineinander aufgehen und die Märkte liberalisiert werden, ist das Wohlergehen der wehrlosen Gruppen in der Gesellschaft zunehmend bedroht. Während die Weltwirtschaft zahllose Gelegenheiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Ausweitung der Märkte bietet, bedroht sie zugleich althergebrachte Lebensweisen und Existenzmöglichkeiten von vielen Menschen, die sich aus verschiedenen Gründen nicht von heute auf morgen in den Weltmarkt integrieren können.

Der Prozeß der wirtschaftlichen Globalisierung ist nicht nur unausgewogen, er gefährdet potentiell auch unersetzliche gesellschaftliche und ökologische Grundlagen. Trotz der komplexen Sachlage können wir eine zunehmende Reaktion auf diese Bedrohung feststellen. Gleichzeitig wächst auch die Einsicht, daß die ethische Dimension für die Kursbestimmung der Menschheit von Bedeutung ist. Für viele hat diese ethische Dimension ihre Wurzeln im religiösen Erbe, das in vielen Gesellschaften durch die Jahrhunderte hindurch überliefert worden ist. Der Menschenrechtsdiskurs leistet unbestritten einen wertvollen Beitrag zur Förderung der Menschenwürde, doch tragen auch die religiösen Traditionen in unseren Gesellschaften zur Achtung des Menschen und der Menschlichkeit bei. Von daher ist es für alle Gesellschaften wichtig, über diese traditionellen religiösen und kulturellen Werte nachzudenken. Diese Traditionen stimmen häufig weitgehend mit der ethischen Dimension des internationalen Menschenrechtsdiskurses überein, der wiederum den Kurs der globalen Entwicklungsbemühungen bestimmen sollte.

Wenn auch die „Universalität“ der Menschenrechte bezweifelt werden kann – und unter Berufung auf den europazentrierten Ursprung dieser Rechte auch in Frage gestellt wird –, verfügen doch alle Kulturen über eigene, spezifische Prinzipien und ethische Grundsätze. Es scheint daher wünschenswert, sich Gedanken über Gemeinsamkeiten dieser ethischen Grundsätze zu machen und sie herauszustellen. Dem spaltenden und häufig kontraproduktiven Charakter der Debatte im Kontext der internationalen und der allgemeinen Menschenrechte könnte eine interne und kollektive Würdigung der je eigenen ethischen Werte einer Gesellschaft, insoweit sie die Rechte von einzelnen und Gemeinschaften stützen, zugute kommen.

Die Rolle traditioneller Werte im Zeitalter der Globalisierung: Das Beispiel der Religion

Nachhaltige menschliche Entwicklung wird allgemein als Zugang des einzelnen und der Gemeinschaften zu einer Reihe von Wirtschaftsgütern und Ansprüchen verstanden. Die Entwicklungsorganisationen richten ihr Augenmerk zunehmend auf den nichtmateriellen Besitzstand der Gesellschaften. Mit anderen Worten, es sind nicht nur die finanziellen, materiellen und natürlichen Ressourcen, die für die Existenzsicherung ausschlaggebend sind, sondern es ist auch das Sozial- und Humankapital, das den Menschen zugute kommt oder ihnen vorenthalten wird. Die Konzepte für nachhaltige Existenzsicherung, die zurzeit in zahlreiche Strategien zur Armutsbeseitigung und Entwicklung überall auf der Welt aufgenommen werden, erkennen ausdrücklich an, daß Kultur und Tradition Normen in den Gesellschaften setzen, die das Recht der Völker fördern oder behindern können.

Im Fall der islamischen Gesellschaften besteht häufig der Eindruck, daß die traditionellen religiösen Praktiken die Frauen diskriminiert und ihre Rolle in der Gesellschaft eingeschränkt haben. Solche spezifischen Auslegungen und Anwendungen des islamischen Glaubens können daher als im Widerspruch zu den Standards von Gleichbehandlung und Gleichberechtigung stehend gesehen werden, die in den internationalen Menschenrechten betont werden. Deshalb muß darauf hingewiesen werden, daß es in den verschiedenen islamischen, ja, arabischen Gesellschaften weit auseinander gehende Auslegungen der Religion gibt. Wir können beobachten, daß Religion in widersprüchlicher Weise angewendet wird, was darauf hindeutet, daß die Gründe dafür im selben Maß in gesellschaftlichen Normen wie in der einen oder anderen religiösen Vorschrift verankert sind.

Auf der anderen Seite können religiöse und traditionelle Wertvorstellungen eine zentrale Rolle spielen, um soziale Sicherheitsnetze zum Schutz und Zusammenhalt der Familie zu knüpfen und zum gegenseitigen Verantwortungsgefühl in der Gesellschaft beizutragen. Ein traditioneller islamischer Begriff hierfür ist *takaful*. Dieses Bewußtsein der gesellschaftlichen Verantwortung ist in zahlreichen Gesellschaften verbreitet und trägt dazu bei, daß Obdachlosigkeit und andere Elendssituationen weitgehend vermieden werden können, selbst wenn die betreffenden Gemeinschaften ihrerseits arm sind.

Positive und negative lokale Auswirkungen der Globalisierung: Ein Aufruf zu erneuter Reflexion

Es ist natürlich wichtig, daß das Thema der menschenwürdigen Arbeit als ein Ziel der Entwicklungsbemühungen verstanden wird und daß größere Chancen für alle angestrebt werden. Gleichzeitig müssen wir uns aber auch vor Augen halten, daß Menschen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen, unter Umständen bereit sind, auf bestimmte Standards zu verzichten. Globalisierung und freier Handel setzen Gemeinschaften und insbesondere wehrlose gesellschaftliche Gruppen häufig diskriminierenden Praktiken aus, die ihre Rechte und Menschenwürde verletzen. Oft wissen diese Gruppen nicht, welche Rechte und Ansprüche sie haben, und sie sind häufig auch gar nicht in der Lage, diese Rechte einzufordern. Ein interessantes Beispiel dafür sind die Qualifizierten Industriezonen (QIZs), die sich gegenwärtig in Jordanien ausbreiten. Diese Zonen sind beredte Beispiele für die Art von Druck und Kräften, die die Durchsetzung menschenwürdiger Arbeit sowohl fördern als auch beeinträchtigen.

Während der freie Handel neue Arbeitsmöglichkeiten für Arbeitskräfte bietet, die in der Vergangenheit keine Arbeitsplätze finden konnten, liegen die damit einhergehenden Arbeitsbedingungen oft unter dem Niveau eines menschenwürdigen Arbeitsethos. In den Zonen werden die Frauen häufig ausgebeutet und werden, weil sie Frauen sind, als willig und passiv angesehen. Sie haben daher eine geringe Arbeitsplatzsicherheit, erhalten nur niedrige Löhne und, wenn überhaupt, kaum Sozialleistungen. Sie sehen sich nicht allein Bedrohungen seitens ihrer Arbeitgeber – oftmals ausländische Unternehmen – ausgesetzt, sondern auch aus ihrem sozialen und religiösen Umfeld. Männer sehen in der wachsenden Nachfrage nach Frauen in der verarbeitenden Industrie häufig eine Bedrohung. Als Folge davon sind Frauen, die in den QIZs arbeiten, bereits in den Freitagspredigten in den Moscheen denunziert worden.

Interessant ist allerdings auch, daß aus Vergleichen von Interviews mit Frauen, die in QIZs arbeiten, und Frauen, die in lokalen, Nicht-QIZ-Fabriken beschäftigt sind, letztere mit ihrer Arbeit äußerst zufrieden waren. Der Grund dafür ist offenbar die Tatsache, daß der lokale Arbeitgeber sich in größerem Maß seinen Beschäftigten und deren Gemeinschaften gegenüber rechenschaftspflichtig fühlt.

Bei der Betrachtung eines Landes wie Jordanien ist es auch wichtig, sich den geschichtlichen Kontext und die veränderten Beschäftigungsstrukturen vor Augen zu halten, die sich auf die Lebensgrundlagen der Menschen ausgewirkt haben. Die Arbeitsbedingungen haben sich radikal verändert, seit

das Land ein Nationalstaat geworden ist. Aus der vorherrschenden Nomadengesellschaft wurde eine Gesellschaft, die weitgehend vom Staat abhängig war. Wenn auch einige Jordanier aufgrund ihrer Bildungschancen die Möglichkeit hatten, einen Arbeitsplatz im Ausland zu suchen, haben die regionalen geopolitischen Umwälzungen jedoch bis heute dafür gesorgt, daß sich das Land zahlreichen beschäftigungspolitischen Problemen gegenüber sieht.

Herausforderungen und Hindernisse auf dem Weg zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit für alle

Auf dem Weg zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit gibt es überall zahlreiche Herausforderungen und Hindernisse. In Jordanien entstehen sie zum einen, wie ich bereits ausgeführt habe, aus der Gesellschaft selbst heraus, aus den Verhaltensweisen und der Kultur; und zum anderen von außen durch den Druck und die Anforderungen der Weltwirtschaft. Die Zivilgesellschaft muß zweifellos eine notwendige und integrale Rolle beim Schutz und der Förderung der individuellen und kollektiven Rechte auf menschenwürdige Arbeit spielen. Für Einzelpersonen sind die Gewerkschaften der logische Weg, ihre Rechte einzufordern. Allerdings sind die Rechte von Frauen in den Gewerkschaften und der Gewerkschaftsführung häufig unterrepräsentiert. In Jordanien führen politische Spannungen oftmals auch zur Beschneidung von Rolle und Stimme der Gewerkschaften.

In politisch unsicheren Zeiten und in politisch unruhigen Regionen kann es schwierig sein, ein Klima für die notwendigen Reformen zu schaffen, die für die Förderung der menschenwürdigen Arbeit und Arbeitsgesetzgebung notwendig sind. Jene radikalen Aktionen, die zu grundlegenden Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und der Arbeitnehmerrechte in den Industrieländern geführt haben, können in Entwicklungsgesellschaften kaum wiederholt werden, in denen häufig ein enormer Druck von innen und außen besteht, Stabilität zu wahren – oft auch auf Kosten demokratischer Prozesse. Sowohl das Parlament als auch die Gewerkschaften leiden unter diesem Aspekt des politischen Lebens in Jordanien und anderswo. Ein bestimmtes Maß an politischer Stabilität und politischem Vertrauen ist eine notwendige Voraussetzung für menschenwürdige Arbeitsstandards und die Förderung von Arbeitnehmerrechten.

Das äußere Umfeld ist häufig auch eine Ursache für Instabilität und Arbeitskraftfluktuation. Wie jüngste Ereignisse gezeigt haben, kann das politische Weltklima sich unmittelbar auf die Tourismus- und Reiseindustrie in Ländern wie z.B. Jordanien auswirken. In solchen demographisch mehrheitlich jungen Ländern, in denen 70 Prozent der Bevölkerung unter 20 Jahre alt

sind, wiegen auch die politischen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit schwer. Wenn in der Region Stabilität und Wohlstand erreicht werden sollen, dann müssen junge Menschen die Chance haben, sich eine sinnvolle und produktive Existenz aufzubauen und in den Genuss ihrer Rechte zu kommen. Der Gazastreifen ist ein frappierendes Beispiel für die Gewalt und Unruhe, die entstehen können, wenn Menschen ihr Grundrecht auf Arbeit und eine menschenwürdige Existenz vorenthalten wird.

Wir brauchen Koalitionen von Interessengruppen, die sich für menschenwürdige Arbeit einsetzen. Die Erfahrung in Jordanien hat gezeigt, daß auch die umstrittensten Fragen mit Hilfe von Dialog und Mitbestimmung konstruktiv angegangen werden können. Die Zivilgesellschaft hat einen spürbaren Einfluß auf Fortschritte in der Behandlung von Fragen des Bevölkerungswachstums gehabt, indem sie religiöse Meinungsführer in Programme für Familienplanung eingebunden hat. Ähnlich sollte auch im Blick auf die Arbeitsberechtigung von Frauen verfahren werden. Die Gewerkschaften sind ein weiteres Forum, um Dialog und Verhandlungen voranzubringen, doch müssen sie, wie gesagt, noch integrativer werden.

Den internationalen Institutionen fällt in diesen Koalitionen ebenfalls eine zentrale Rolle zu. Internationale Verträge, einschließlich der ILO-Verträge, sind Schlüsselinstrumente, die umgesetzt werden müssen. Allerdings muss die internationale Gemeinschaft auch ihre Verantwortung dafür anerkennen, ein politisches und wirtschaftliches Umfeld zu schaffen und zu begünstigen, das auf der ganzen Welt für ein gleiches, gerechtes und nachhaltiges Wachstum sorgt. Konditionalität und doppelte Standards behindern jedoch, wie wir nur allzu oft beobachten können, eine wahrhaft globale Zusammenarbeit.

In dem Maß, wie die alten Systeme der sozialen Sicherheit und die Familienstrukturen ausgehöhlt werden, erlegen die modernen Lebensbedingungen den Gemeinschaften immer größere Zwänge auf. Die Ersten, die darunter leiden, sind die wehrlosen und marginalisierten Bevölkerungsgruppen. Deshalb muß Frauen, Kindern und alten Menschen auch weiterhin besondere Beachtung geschenkt werden. Darüber hinaus müssen die spezifischen Fähigkeiten und bestehenden Möglichkeiten von Gruppen gestärkt werden. Frauen haben ein Talent dafür bewiesen, dynamisch zum informellen Wirtschaftssektor beizutragen. Dies kann durch finanzielle, rechtliche und soziale Maßnahmen unterstützt werden. Auch junge Menschen verfügen über eine ungeheure Vitalität und Innovationsfähigkeit, die ermutigt und gefördert werden sollte.

Ausschlaggebend ist in diesem Zusammenhang ein interinstitutioneller Ansatz. Genauso wichtig ist aber auch, daß alle Beteiligten in den Prozeß eingebunden werden. Da die Bedrohungen weiterhin zunehmen und einen

Schatten auf die Zukunft unserer Welt werfen, scheint es unumgänglich zu sein, daß wir uns energischer für unsere Gemeinsamkeiten einsetzen. Deshalb dürfen sich die Gesellschaften nicht darauf beschränken, sich auf ihre eigenen ethischen Vorstellungen und Grundsätze zu besinnen, sie müssen diese auch mit der Welt teilen. Es ist an der Zeit, daß unsere Gesellschaften das Beste, was sie besitzen, miteinander teilen. Alles andere ist unzulänglich.

Eine muslimische Perspektive der menschenwürdigen Arbeit

Tidjane Thiam, Direktor, Group Strategy and Development, Aviva plc, London

Es sollte klar unterschieden werden zwischen der Botschaft, die in dem heiligen Buch des Islam, dem Koran, enthalten ist, und der Art und Weise, in der dieser Text im Lauf der Zeit im physischen und historischen Kontext vieler sehr unterschiedlicher Länder und Gesellschaften angewandt worden ist. Meine Kommentare beziehen sich hauptsächlich auf die ursprüngliche Denkweise und Philosophie des Islam, ohne zu versuchen, auf die extreme Vielfalt der heutigen muslimischen Realität einzugehen.

Der ethische Wert der Arbeit

Im Islam wird Arbeit als die einzig legitime Grundlage für Reichtum und Besitz angesehen. Es gibt ein Recht auf Arbeit und ein Recht auf das Produkt dieser Arbeit. Arbeit muß immer über eine ethische Komponente verfügen, entweder in ihr selbst oder in ihrem Ergebnis (z.B. die Einrichtung einer Wohltätigkeitsorganisation zur Unterstützung der Gemeinschaft).

Gewinne sind im Islam völlig legitim und werden als wünschenswertes Ziel angesehen, solange sie auf Investitionen und der gemeinsamen Übernahme von Risiken beruhen. Der Islam unterscheidet klar zwischen legitimen (*halal*) und illegitimen (*haram*) Gewinnen. Insbesondere Geldverleih gegen Zins oder Wucher (*riba*) gelten als illegitim, da dies einer festen Zahlung entspricht, ohne Übernahme eines unternehmerischen Risikos: „Die, welche Zins verzehren, sollen nicht anders dastehen, als einer, den der Satan erfaßt und niedergeschlagen hat.“ (Sure III:2:275), oder „O ihr, die ihr glaubt! Verzehrt nicht Zinsen in doppelter Verdoppelung“ (Sure IV:3:130).

In gewisser Hinsicht ist der Islam gegen die Schuldenfinanzierung, befürwortet jedoch nachdrücklich das Modell der Unternehmensfinanzierung durch Eigenkapital. Dies hat auch Auswirkungen auf die Arbeit. Die Vorstellung, daß Geld zurückgezahlt wird, selbst wenn der Schuldner sich in Not

befindet, steht im Gegensatz zu islamischen Grundsätzen: „Wenn jemand in (Zahlungs-)Schwierigkeiten ist, so übt Nachsicht, bis es ihm leicht fällt“ (Sure III:2:280).

In der Tat beruht die ethische Grundlage aller menschlichen Tätigkeiten auf der Unterscheidung zwischen *halal* und *haram*. Der Kontext einer jeden Handlung (und dies gilt insbesondere für das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer) und die Berücksichtigung der Interessen der Gemeinschaft und der Rechte aller beteiligten Individuen ist ausschlaggebend dafür, ob sie als *halal* oder *haram* anzusehen ist.

Auf eine gewisse Weise legt der Islam so klar und ausdrücklich die Verpflichtung fest, daß ein Gleichgewicht gefunden werden muß zwischen den Interessen des einzelnen und den Interessen der Gemeinschaft.

Arbeit und Gesellschaft

Arbeit wird vom Islam zugleich als Recht und als Pflicht angesehen; sie schafft ein Netz von Beziehungen zwischen einzelnen und zwischen Gemeinschaften. Man darf nicht vergessen, daß eine Wirtschaftstätigkeit in der arabischen Gesellschaft im 7. Jahrhundert vor allem Handel bedeutete. Der Handel führt aufgrund seines Wesens zu zahlreichen sozialen Verbindungen, was beim Geldverleih und der Erhebung von Zinsen nicht der Fall ist. Außerdem wird der Handel von einigen nur unter dem Standpunkt möglicher hoher Gewinne gesehen: „Dies, weil sie sagen: 'Kauf ist das gleiche wie Zinsnehmen.'“ Allah hat den Kauf erlaubt, aber Zinsnehmen verboten“ (Sure III:2:275).

Der Islam definiert sich selbst als eine Form der Regierung sowie als eine soziale Struktur und eine Regelungsnorm für zwischenmenschliche Beziehungen. Daher wird das Geschäftsleben nicht als ein separater Bereich angesehen, der mit den anderen Aspekten des gesellschaftlichen Lebens nichts zu tun hat. Es ist Teil des menschlichen Lebens wie jede andere Art von Tätigkeit, im Einklang mit dem holistischen Ansatz des Islams in bezug auf die zwischenmenschlichen Beziehungen.

Eine muslimische Perspektive zu den grundlegenden Werten, die in der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit niedergelegt sind

Die religiöse Botschaft des Islam würde mit diesen vier Zielen übereinstimmen:

- Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen;
- die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit;
- die effektive Abschaffung der Kinderarbeit;
- die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Der Islam betont, daß alle Menschen „Brüder“ sind, und ruft alle Muslime auf, sich immer als Gruppe zu bemühen. Der Islam vertritt die Ansicht, daß eine in einer Gruppe durchgeführte Tätigkeit derselben Tätigkeit, die von einem einzelnen durchgeführt wird, immer überlegen ist. Dies gilt für das Gebet ebenso wie für jede andere Form sozialer Aktivität. Daher werden Kollektivverhandlungen befürwortet.

Der Islam hat die Sklaverei zwar nicht abgeschafft, er hat jedoch unmißverständlich klargestellt, daß er sie nicht billigt, da er aktiv dazu auffordert, Sklaven freizulassen. Bilal, einer der ersten Muslime und einer von Mohammeds engsten Gefährten, war Afrikaner und ein befreiter Sklave. Der Koran fordert dazu auf, Sklaven gut zu behandeln: „Und seid gut zu den Eltern, den Verwandten, den Waisen, den Armen, dem Nachbarn, sei er einheimisch oder aus der Fremde, zu den Kollegen, den Reisenden und zu denen, welche ihr von Rechts wegen besitzt“ (Sure V:4:36). Außerdem sagte Mohammed in einer Hadith¹: „Eure Diener und eure Sklaven sind eure Brüder. Wer Sklaven hat, soll ihnen zu essen geben von dem, was er isst, und sie kleiden, wie er sich kleidet.“ Oder auch „Wer einen seiner Sklaven schlägt oder ohrfeigt, kann seine Untat nur ungeschehen machen, indem er diesen Sklaven freiläßt.“

Der Koran vertritt die Ansicht, daß die Freilassung eines Sklaven eine der besten Handlungen ist, zu denen ein Mensch fähig ist. Er fordert nachdrücklich dazu auf, Sklaven von ihren Besitzern freizukaufen. Gleiches gilt für Kinderarbeit. Eines der Ziele von *za'kat* (eine Art von Einkommensteuer, die für wohltätige Zwecke abzuführen ist) besteht darin, die Freilassung von Sklaven zu finanzieren: „Die Almosen (*za'kat*) sind nur für die Armen und Bedürftigen und für die, welche sich um die Verwaltung (der Almosen) bemühen, und die, deren Herzen gewonnen werden sollen, und für die Gefangenen und die Schuldner und die Sache“ (Sure X:9:60).

Die Diskriminierung stellt für den Islam eine größere Herausforderung dar, insbesondere gegenüber Frauen. In ihrem historischen Kontext war die Botschaft des Islam zwar ziemlich progressiv, sie hat sich seither jedoch

¹ Für eine Definition des Begriffs Hadith siehe Zafar Shaheed: „Menschenwürdige Arbeit und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, unter besonderer Bezugnahme auf den Islam“, S. 173 dieses Bandes.

nicht weiterentwickelt. Daher können viele ihrer Aspekte heute als diskriminierend angesehen werden. Dies ist eine Frage, der sich Muslime stellen müssen, um die Diskriminierung zu beenden, die in vielen muslimischen Ländern nur allzuhäufig ist.

Eine muslimische Perspektive zu den vier strategischen Zielen der IAO zur Verwirklichung des Ziels der menschenwürdigen Arbeit

- Förderung der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- Schaffung von besseren Beschäftigungs- und Einkommenschancen für Frauen und Männer
- Ausweitung des sozialen Schutzes und der Sicherheit bei der Arbeit
- Förderung des sozialen Dialogs über Fragen der Arbeit zwischen Regierungen, Arbeitgebern, Arbeitnehmern und anderen sozialen Akteuren der Zivilgesellschaft

Ich möchte mich bei meinen Kommentaren auf das zweite Ziel konzentrieren: Die Schaffung von besseren Beschäftigungs- und Einkommenschancen. Diese Frage sollte in einem engen Zusammenhang mit der WTO und internationalen Handelsfragen gesehen werden. Im größten Teil der muslimischen Welt findet Arbeit noch immer hauptsächlich in der Landwirtschaft statt. Der Markt für landwirtschaftliche Produkte gehört zu den am stärksten verzerrten Märkten in der Welt. Die Länder der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) wenden jedes Jahr über 300 Milliarden US-Dollar für Landwirtschaftssubventionen auf.

Warum ist dies relevant? Weil Exportsubventionen der entwickelten Länder zur Verarmung und sogar zum Tod von Farmern überall in den Entwicklungsländern führen. Weil die Europäische Union subventioniertes Mehl exportiert, essen die Armen in afrikanischen Städten Brot (das gute alte „Baguette“) anstelle von örtlich vorhandenem Maniok. Afrikanische Farmer können unmöglich mit diesem Mehl in Wettbewerb treten, das zu einem Preis weit unterhalb der Herstellungs- und Transportkosten verkauft wird. Jeder Versuch von Entwicklungsländern, sich diesen Subventionen zu widersetzen oder die Einfuhr dieser subventionierten Produkte zu stoppen, wurde von der Weltbank und dem IWF als „illegitime Handelsbarriere“ bekämpft. Was bedeutet „die Schaffung von besseren Beschäftigungs- und Einkommenschancen“ in einem solchen Kontext?

Was den *sozialen Schutz* betrifft, so wird dies für Afrika ein unerreichbares Ziel bleiben, solange die HIV/Aids-Krise nicht gelöst ist.

Sozialer Dialog ist eine absolute Voraussetzung für jede Art von Fortschritt.

Die Werte im Islam, die den strategischen Zielen zugrunde liegen und sie miteinander verbinden

Es ist offensichtlich, daß alle diese Ziele zusammenhängen. Ein zentrales Konzept meiner religiösen Tradition ist der Begriff der Achtung. Für mich verbindet er alle vier Ziele. Der Islam vertritt die Ansicht, daß der einzelne der Empfänger und Diener von Gottes Willen auf Erden ist. Begriffe wie individuelle Würde, Stolz und Ehre sind im Islam von zentraler Bedeutung. Dies steht der Agenda für menschenwürdige Arbeit sehr nahe.

Im Islam wird Rechtschaffenheit erwartet, und ein unangemessener Vorteil gilt als schändlich. Fairneß ist zugleich Mittel und Zweck, unabhängig von praktischen Umständen oder Zwängen. Aufrichtigkeit ist keine Tugend, sondern ein Charakterzug, der in jedem Muslim erwartet wird. Diese Werte haben ihre Entsprechungen im sozialen Dialog (alle Muslime sind gleichgestellt und müssen daher miteinander reden), im sozialen Schutz (kein unangemessener Vorteil) und in besseren Einkommenschancen (Würde für alle).

Wenn ich persönlich für diese vier Ziele eine Reihenfolge aufstellen müßte, würde ich *die Schaffung größerer Beschäftigungs- und Einkommenschancen* an die erste Stelle stellen. Für Arme beginnt Freiheit und Selbstwertgefühl mit der Fähigkeit, ein Einkommen zu erzielen.

Empfohlene Maßnahmen und Programme auf dem Weg zum Aufbau einer Koalition von Interessensgruppen

Der Ausgangspunkt muß darin bestehen, daß mehr Gemeinsamkeiten zwischen den beteiligten Parteien herausgearbeitet werden, was nur durch Dialog geschehen kann. Die folgenden Kommentare beruhen auf meinen Erfahrungen in Afrika und sind daher hauptsächlich für afrikanische Länder relevant. Andere Regionen der Welt haben möglicherweise ganz andere Prioritäten.

Ich bin der Ansicht, daß sich die Schlüsselprogramme mit folgenden Fragen befassen sollten:

- Die Beseitigung landwirtschaftlicher Subventionen: Dies ist der einzige Weg, um den Armen in Afrika ansatzweise ein Einkommen zu verschaffen. Dies erfordert ein konzertiertes Handeln der Zivilgesellschaft in den entwickelten Ländern, der Farmer und ihrer Organisationen in Entwicklungsländern, der Regierungen auf beiden Seiten, der Medien, der WTO, der IAO und des privaten Sektors, der letztlich davon profitieren könnte. Die Landwirte und die Agro-Industrie der entwickelten Länder, die kurzfristig Verluste erleiden würden, sollten ebenfalls eine wichtige Rolle spielen.
- Allgemeiner, die Förderung des fairen Handels: Würden z.B. einige Subventionen für Baumwolle beseitigt, wären die Preise höher und die Anreize für Kinderarbeit wären in Westafrika niedriger. Es gibt viele weitere Beispiele dieser Art.
- Die Bekämpfung von HIV/Aids: Heute wird durch dieses Problem fast überall in Afrika jede Art von Sozialschutz oder -versicherung unmöglich. Die Zivilgesellschaft, Farmer, Unternehmen und Regierungen müssen hier eng zusammenarbeiten.
- Die Förderung ausländischer Direktinvestitionen: Dies ist zwar kontrovers, nach meiner persönlichen Erfahrung verfügen multinationale Unternehmen jedoch über Arbeits- und Umweltnormen, die die Situation in den Ländern verbessern, in denen sie investieren. Der private Sektor und die Regierungen sollten hier die Führungsrolle übernehmen.
- Förderung der Freiheit der Medien und – was noch wichtiger ist – der finanziellen Unabhängigkeit der Medien.

Alle diese Programme hätten nur dann eine Wirkung, wenn sie als Partnerschaft zwischen den beteiligten Parteien konzipiert und umgesetzt werden.

TEIL IV

SCHLUSSFESTSTELLUNGEN

Konsultation über die Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit: Eine Evaluierung

Ziel dieser Konsultation war es, die bereits vorhandene und vereinbarte Agenda für menschenwürdige Arbeit aus philosophischer und spiritueller Sicht zu kommentieren. Im folgenden wird die dabei zugrunde gelegte praktische Vorgehensweise dargestellt. Eine Empfehlung würde lauten, dasselbe Verfahren bei den Diskussionen zur Ausarbeitung zukünftiger globaler Instrumente anzuwenden.

Auswahl der Teilnehmer

- Es erwies sich als schwierig, Teilnehmer mit dem gewünschten Profil zu finden, d.h. Menschen, die tief in ihrer Tradition verwurzelt sind und ein gutes Verständnis der zu erörternden Thematik haben. Daher war es nicht möglich, eine Gruppe anhand vorbestimmter Kriterien, z.B. Gleichstellung der Geschlechter oder Gleichgewicht von Menschen aus dem Norden und dem Süden, zusammenzustellen. Dennoch war man sich der Notwendigkeit eines solchen Gleichgewichts immer bewußt.
- Was die Zusammensetzung der Gruppe betrifft, so waren bedauerlicherweise einige Traditionen auf der Tagung nicht vertreten: Dies hat die Bandbreite unserer Diskussionen gelegentlich eingeschränkt. Dafür gab es zwei Gründe: Erstens waren einige Traditionen nicht eingeladen worden, um die Größe der Gruppe in einem vertretbaren Rahmen zu halten, und zweitens sagten einige, die ursprünglich zugesagt hatten, im letzten Moment ab.

Die Tagung

- Der Tagungsort wurde sorgfältig gewählt. Es sollte sich um einen Ort mit wohnlichem Charakter handeln, ohne Störungen, in einer ruhigen und angenehmen Umgebung. Dies trug dazu bei, eine für den Gedankenaustausch und das gemeinsame Erleben eines außergewöhnlichen Moments geeignete Atmosphäre zu schaffen.
- Informelle Gespräche, z.B. bei den Mahlzeiten, waren ebenso wichtig wie der Gedankenaustausch in den Sitzungen. (Interessant war die kulturelle Vielfalt bei Ernährungsgewohnheiten und Kleidung).
- Das fünf- bis zehnminütige Schweigen zu Beginn jeder Sitzung war sehr wichtig. Es war ein Moment des echten Austausches zwischen den Teilnehmern. Ein atheistischer Teilnehmer verdeutlichte die Bedeutung dieser Praxis, indem er beschloß, von ihm organisierte Treffen künftig mit einigen Schweigeminuten zu beginnen.
- Das freundschaftliche Zusammentreffen führte zu einem symbolischen Höhepunkt, einem Moment der höchsten Vollkommenheit.

Schriftliche Beiträge

- Die wenigen Menschen, die über das gewünschte Profil verfügen, sind in der Regel sehr beschäftigt. Daher waren einige Mitglieder in der Gruppe nicht in der Lage, schriftliche Beiträge vorzulegen.
- Einige Teilnehmer waren zwar als Redner sehr überzeugend, hatten jedoch Schwierigkeiten bei der schriftlichen Abfassung ihres Beitrags. Daher legten einige nur einen kurzen telegraphischen Text vor, der in der abschließenden Synthese zwar berücksichtigt, jedoch nicht als gesonderter schriftlicher Beitrag veröffentlicht wurde.
- Trotz den Absichtserklärungen auf der Tagung wurden nur wenige Beiträge für die Veröffentlichung neu abgefaßt.

Berichterstattung

- Bei der Abfassung des endgültigen Textes erwies es sich als schwierig, den Inhalt der Debatte, einschließlich der aufgezeichneten Diskussionen und der verschiedenen mündlichen, schriftlichen und telegraphischen Beiträge, zusammenzufassen.

- Es war vorgesehen, nach der Tagung eine virtuelle Konferenz durchzuführen, um die Diskussion zwischen den Teilnehmern zu bestimmten Fragen im Zusammenhang mit der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit weiterzuführen, z.B. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung. Es war entschieden worden, noch weitere Teilnehmer einzuladen. Es erwies sich jedoch als fast unmöglich, eine solche Konferenz durchzuführen. Daher wurde in Anbetracht der geringen Zahl von Antworten entschieden, nicht weiter fortzufahren. Interessant ist die Feststellung, daß die meisten Erklärungen im Verlauf der virtuellen Konferenz von Menschen kamen, die nicht an der Tagung teilgenommen hatten. Dies zeigt, wie wichtig die Tagung selbst war, als privilegierter Moment.

Überblick über die Vorteile des Konsultationsverfahrens

Das Verfahren hat sich in zweifacher Hinsicht als vorteilhaft erwiesen. Einerseits erlaubten die Diskussionen den Teilnehmern, die Agenda für menschenwürdige Arbeit mit ihren eigenen Traditionen zu vergleichen und deren Hauptelemente anzunehmen. Daher kann erwartet werden, daß die Teilnehmer nach ihrer Rückkehr die Arbeit der IAO bekanntmachen und so die Visibilität der Organisation verbessern. Andererseits läßt sich aus einigen Kommentaren der Teilnehmer der Schluß ziehen, daß es notwendig ist, die Agenda weiterzuentwickeln, was, wenn man dem Rechnung trüge, die Politiken der IAO effizienter machen würde. Es ist daher beabsichtigt, dieses Experiment auf systematischer Grundlage fortzusetzen, da es einen echten Austausch ermöglicht und als Ratschlag verstandenen Auffassungen Gehör verschafft, was für die IAO hilfreich sein kann, um die Universalität ihrer Politiken und rechtlichen Instrumente sicherzustellen.

ANHANG I

Die Agenda für menschenwürdige Arbeit: Eine kurze Zusammenfassung

Die Agenda für menschenwürdige Arbeit formuliert in klaren Worten das, was sich Menschen weltweit erhoffen. Sie ist Ausdruck ihrer Hoffnung, eine produktive Arbeit unter Bedingungen der Freiheit, Gleichheit, Sicherheit und menschlichen Würde zu erlangen. Sie ist gleichzeitig ein persönliches Ziel für einzelne und ein Entwicklungsziel für Länder.

Die menschenwürdige Arbeit ist ein Entwicklungsrahmen, der auf den vier strategischen Zielen der IAO aufbaut, die eng miteinander verbunden sind und sich gegenseitig verstärken:

- a) Schaffung von größeren Beschäftigungs- und Einkommenschancen für Frauen und Männer;
- b) Verwirklichung der universellen Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit;
- c) Ausweitung des sozialen Schutzes;
- d) Förderung des sozialen Dialogs.

Ein wesentliches Argument, das dem Ansatz der IAO zugrunde liegt, ist, daß die Verwirklichung der Menschenrechte und wirtschaftliche Fortschritte Hand in Hand gehen müssen. Die Erreichung grundlegender Rechte ist nicht nur ein Ziel an sich, sie hat auch entscheidenden Einfluß auf die Fähigkeit der Menschen, ihre Wünsche zu verwirklichen. Daher sind die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit die unverzichtbare Grundlage, der „Sockel“ der menschenwürdigen Arbeit.

Juan Somavia, Generaldirektor des IAA, hat es in seinem Bericht *Das Defizit an menschenwürdiger Arbeit verringern: Eine globale Herausforderung*, der der

89. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2001 vorgelegt wurde, wie folgt erklärt:

Das Ziel der menschenwürdigen Arbeit läßt sich am besten aus dem Blickwinkel der Menschen in Worte fassen. Es geht dabei um ihre Arbeit und ihre Zukunftschancen, ihre Arbeitsbedingungen, die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben und um die Möglichkeit, Kinder auf die Schule zu schicken oder sie aus der Kinderarbeit herauszuholen. Es geht um die Gleichstellung der Geschlechter, gleiche Anerkennung und die Möglichkeit, daß Frauen eigene Entscheidungen treffen und ihr Leben selbst in die Hand nehmen. Es geht um die Möglichkeit des einzelnen, auf dem Markt in Wettbewerb zu treten ..., um den Erhalt eines fairen Anteils an dem Wohlstand, den einzelne mitgeschaffen haben, und um Schutz vor Diskriminierung; es geht um Mitsprache am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft. Im extremsten Fall geht es um den Übergang vom Überleben zum Leben. ... Und überall geht es für alle Menschen bei der menschenwürdigen Arbeit darum, die menschliche Würde zu schützen ¹.

Es gibt enge Verbindungen zwischen der Agenda für menschenwürdige Arbeit, dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und den zehn Verpflichtungen, auf die sich die Regierungen auf dem Weltgipfel der Vereinten Nationen für soziale Entwicklung in Kopenhagen 1995 geeinigt haben.

In der globalen Wirtschaft stehen dem Ziel der menschenwürdigen Arbeit große Hindernisse entgegen, insbesondere in den Entwicklungsländern. Der Prozeß der Globalisierung hat die Welt der Arbeit grundlegend verändert. Das in den Industriegesellschaften übliche Konstrukt eines „normalen Beschäftigungsmusters“, gekennzeichnet durch Vollzeitarbeitsplätze und stabile berufliche Laufbahnen, geregelt durch Arbeitsmarktinstrumente, ist ernsthaft in Frage gestellt worden. Die Tatsache, daß es immer mehr atypische Arbeitnehmer gibt, die als Unterauftragnehmer, in einer Teilzeit- oder Zeitbeschäftigung oder als selbstständig Erwerbstätige tätig sind, hat diese Herausforderung noch verstärkt. Und was noch wichtiger ist, die wirtschaftliche Globalisierung produziert Gewinner und Verlierer. An einem Ende befinden sich Gruppen mit neuen, technologisch oft hochentwickelten Kenntnissen oder beruflichen Qualifikationen. Am anderen Ende befindet sich die große und wachsende Gruppe der Geringqualifizierten, die verletzlich und ohne Sicherheit sind und oft massiv ausgebeutet werden.

Diese zweifachen Auswirkungen der Globalisierung werfen wichtigere Fragen auf. Welchen Sinn hat die Arbeit in diesem sich wandelnden Umfeld? Wie wirkt sich die Unsicherheit auf Menschen und ihre Familien aus? Wie reagieren diejenigen, die sich mit Fragen der Menschlichkeit und sozialen Gerechtigkeit befassen, auf den laufenden Prozeß des Ausschlusses? Welchen Beitrag können sie leisten, um

¹ S. 9.

eine faire und gerechte Gesellschaft zu gewährleisten und die Lebensqualität für alle zu verbessern?

Wir sind der Ansicht, daß die Agenda für menschenwürdige Arbeit im Kontext der wirtschaftlichen Globalisierung und ihrer Konsequenzen auf das Leben der Menschen weltweit besondere Aufmerksamkeit und Unterstützung verdient. Angesichts der den Menschen in den Mittelpunkt stellenden Ausrichtung der neuen Agenda der IAO möchten wir untersuchen, ob wir mit Unterstützung und Einbeziehung der wichtigsten Religionen und konfessionellen Gruppen aus unterschiedlichen Ländern in diesem Bereich zusammenarbeiten können. Die im Januar 2002 stattfindende Vorbereitungstagung dient diesem Zweck.

Die Veranstalter der Tagung möchten ausgewählte Fragen vorschlagen, die für das Thema der menschenwürdigen Arbeit von Bedeutung sind, und die Teilnehmer einladen, diese Fragen vor dem Hintergrund ihrer eigenen religiösen und kulturellen Wahrnehmungen zu untersuchen.

ANHANG II

Instruktionen für die Beiträge der Teilnehmer

Unterschiedliche Kulturen betrachten die Arbeit unter dem Aspekt bestimmter einzigartiger Merkmale der Arbeit, die sie entsprechend interpretieren. So wird Arbeit beispielsweise als Mittel zur Sicherung des Einkommens und Lebensstandards gesehen, als Mittel des Ausdrucks, für Kreativität und Selbstverwirklichung, als Werkzeug zur Bekräftigung der eigenen Identität, Individualität und Zugehörigkeit zu einem Kollektiv und als Instrument der sozialen Ordnung.

Die Ansichten der Menschen zur Arbeit führen zu einem gemeinsamen Nenner, daß nämlich Arbeit in allen Gesellschaften eine ethische Dimension besitzt, wobei es im wesentlichen um die Rechte und Ansprüche des Menschen geht, der die Arbeit verrichtet. Die Agenda für menschenwürdige Arbeit der IAO anerkennt das Primat dieser ethischen Dimension. Es bedeutet, daß ein rechtebasierter Ansatz auf die Entwicklung angewandt wird, wobei die grundlegenden Menschenrechte, die in den allgemeineren Bereich der Sozialethik gehören, als Mittel und Ziel der Entwicklung angesehen werden.

Wir möchten Sie bitten, zur Agenda der menschenwürdigen Arbeit einen schriftlichen Beitrag auszuarbeiten, der nicht länger als 2.000 Worte ist und uns bis zum 15. Dezember 2001 erreicht. Wir möchten Sie bitten, bei der Abfassung dieses Beitrags die folgenden Fragen zu berücksichtigen, die für das Thema der menschenwürdigen Arbeit relevant sind.

1. Findet die Betonung der menschenwürdigen Arbeit einen Widerhall in Ihrer religiösen Tradition (wenn ja, wie), insbesondere im Hinblick auf:
 - a) Den ethischen Wert, welcher der Arbeit beigemessen wird, unter Berücksichtigung der Rechte und Pflichten einzelner, der Gemeinschaft und des Staates?
 - b) Die Weise, wie Arbeit Beziehungen und somit die Gesellschaft schafft (am Arbeitsplatz, in der Familie und in der Gemeinschaft)?

Philosophische und spirituelle Perspektiven zur menschenwürdigen Arbeit

2. Ihre Ansichten zu den grundlegenden Werten, die in der Erklärung der IAO von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit niedergelegt sind, die (nach der Agenda für menschenwürdige Arbeit) den sozialen Sockel der globalen Wirtschaft darstellen. Die zentralen Elemente der Erklärung sind:
 - a) die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen;
 - b) die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit;
 - c) die effektive Abschaffung der Kinderarbeit;
 - d) die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.
3. Die aus dem Blickwinkel Ihrer Tradition erfolgende Beurteilung der vier strategischen Ziele, die die IAO zur Verwirklichung des Ziels der menschenwürdigen Arbeit festgelegt hat, namentlich:
 - a) Förderung der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit;
 - b) Schaffung von besseren Beschäftigungs- und Einkommenschancen für Frauen und Männer;
 - c) Ausweitung des sozialen Schutzes und der Sicherheit bei der Arbeit;
 - d) Förderung des sozialen Dialogs über Fragen der Arbeit zwischen Regierungen, Arbeitgebern, Arbeitnehmern und anderen sozialen Akteuren der Zivilgesellschaft.
4. Welches sind in Ihren religiösen Traditionen die Werte, die diesen Zielen zugrunde liegen und sie miteinander verbinden? Wie würden Sie das Wesen der Beziehung zwischen den genannten Zielen beschreiben? Könnte man ihnen nach ihrer Bedeutung eine Reihenfolge zuweisen? Könnte man anstreben, sie gleichzeitig zu verwirklichen?
5. Wie können wir bei den Bemühungen um menschenwürdige Arbeit für eine Koalition von Interessengruppen zu einer gemeinsamen Ausgangslage gelangen? Welche Tätigkeiten und Programme würden Sie vorschlagen, um eine solche Koalition zu schaffen?

ANHANG III

Teilnehmerliste

Swami Agnivesh,
Vorsitzender des Freiwilligen Treuhand-
fonds der Vereinten Nationen für die
Bekämpfung der modernen Formen
der Sklaverei,
Vorsitzender, Bondage Labour
Liberation Front,
Führer von Arya Samaj,
Neu-Delhi, Indien

André Beteille,
Professor an der Fakultät für Soziologie,
Universität Delhi,
Neu-Delhi, Indien

Farah Daghistani,
Geschäftsführende Direktorin,
Jordanisch-Haschemitischer Fonds
für menschliche Entwicklung
Amman, Jordanien

Wanda Deifelt,
Professorin, Escola Superior de
Teologia,
Sao Leopoldo, Brasilien

François Dermange,
Ordentlicher Professor, Faculté
Autonome de Théologie Protestante de
l'Université de Genève,
Direktor, l'Institut Romand d'Etique,
Genf, Schweiz

Audrey Esposito,
Büro für Außenbeziehungen und
Partnerschaften,
Internationales Arbeitsamt,
Genf, Schweiz

François Garaï,
Rabbi, Communauté Israélite Libérale
de Genève,
Genf, Schweiz

Aruna Gnanadason,
Koordinatorin des Arbeitsbereichs
Gerechtigkeit, Frieden und
Schöpfung,
Koordinatorin des Programms Frauen,
Ökumenischer Rat der Kirchen,
Genf, Schweiz

Padmamabh Gopinath,
Sonderberater des Büros des
Generaldirektors,
Internationales Arbeitsamt,
Genf, Schweiz

Damien Keown,
Lektor für Buddhismus,
Fakultät für geschichtliche und
kulturelle Studien,
Goldsmiths College, University of
London,
London, Vereinigtes Königreich

Philosophische und spirituelle Perspektiven zur menschenwürdigen Arbeit

Berma Klein-Goldewijk,
Programmdirektorin, CEDAR (Zentrum
für Würde und Rechte),
Den Haag, Niederlande

Sam Kobia,
Exekutivdirektor,
Cluster „Problemgebiete und Themen“,
Ökumenischer Rat der Kirchen,
Genf, Schweiz

Eddy Lee,
Leiter, Gruppe für Internationale
Grundsatzpolitik,
Internationales Arbeitsamt,
Genf, Schweiz

Diarmuid Martin,
Apostolischer Nuntius,
Mission des Heiligen Stuhles bei den
Vereinten Nationen,
Genf, Schweiz

Carolyn McComish,
Kommission für Glauben und
Kirchenverfassung,
Ökumenischer Rat der Kirchen
Genf, Schweiz

William McComish,
Dekan der Genfer Kathedrale,
Kirchengemeinde Saint Pierre-Fusterie,
Schatzmeister, Reformierter Weltbund,
Genf, Schweiz

Tarek Mitri,
Koordinator, Interreligiöse
Beziehungen und Dialog,
Ökumenischer Rat der Kirchen,
Genf, Schweiz

Gayatri Naraine,
Vertreterin der Spirituellen Universität
der Brahmo Kumaris bei den
Vereinten Nationen,
New York, Vereinigte Staaten

Dominique Peccoud,
Sonderberater für sozio-religiöse
Angelegenheiten,
Büro für Außenbeziehungen und
Partnerschaften,
Internationales Arbeitsamt,
Genf, Schweiz

Konrad Raiser,
Generalsekretär,
Ökumenischer Rat der Kirchen,
Genf, Schweiz

Martin Robra,
Exekutivsekretär für Ethik und
Ökologie,
Arbeitsbereich Gerechtigkeit, Frieden
und Schöpfung,
Ökumenischer Rat der Kirchen,
Genf, Schweiz

Ashim Kumar Roy,
Forscher und Sozialaktivist auf dem
Gebiet der Arbeits- und
Menschenrechte,
Centre for Education and
Communication,
Centre for Workers Management, Neu-
Delhi,
Asia Monitor Centre, Hongkong,
China,
Vorsitzender, Eklavya Foundation,
Ahmedabad, Indien

Georges Ruysen,
Büro für Außenbeziehungen und
Partnerschaften,
Internationales Arbeitsamt,
Genf, Schweiz

Dominique Sachsenmaier,
Lehrbeauftragter,
Universität von Kalifornien, Santa
Barbara,
Vereinigte Staaten

Helen Sayers,
Vertreterin der Spirituellen Universität
der Brahma Kumaris bei den
Vereinten Nationen,
Genf, Schweiz

Alfredo Sfeir-Younis,
Sonderbeauftragter der Weltbank bei
den Vereinten Nationen und der
Welthandelsorganisation,
Genf, Schweiz

Zafar Shaheed,
Direktor,
InFocus Programm Förderung der
Erklärung,
Internationales Arbeitsamt,
Genf, Schweiz

Juan Somavia,
Generaldirektor,
Internationales Arbeitsamt,
Genf, Schweiz

Lee Swebston,
Leiter, Abteilung Gleichheit und
Beschäftigung,
Internationales Arbeitsamt,
Genf, Schweiz

Tidjane Thiam,
Direktor, Group Strategy and
Development,
Aviva plc,
London, Vereinigtes Königreich

Jose Varkey,
Koordinator des Programms Bildung
und Außenbeziehungen,
Internationales Institut für
Arbeitsfragen,
Internationales Arbeitsamt,
Genf, Schweiz

Francis Wilson,
Direktor, Data First Resource Unit,
Zentrum für sozialwissenschaftliche
Forschung,
Universität Kapstadt, Südafrika