

Eva Senghaas-Knobloch

**“Si vis pacem cole justitiam” – Die
programmatischen Herausforderungen
des IAO-Konzepts für
weltweit menschenwürdige Arbeit**

artec-paper Nr. 139

Januar 2007

ISSN 1613-4907



artec - Forschungszentrum Nachhaltigkeit

Enrique-Schmidt-Str. 7

Postfach 330 440

28334 Bremen

<http://www.artec.uni-bremen.de>

„*Si vis pacem cole justitiam*“ – Die programmatischen Herausforderungen des IAO-Konzepts für weltweit menschenwürdige Arbeit

Inhalt

I. Einleitung	2
II. Rechte bei der Arbeit	6
III. Produktive Arbeit	11
IV. Sozialschutz	13
V. Sozialdialog	17
VI. Einige Schlussfolgerungen	20
Literatur	23
Autorin	26
Forschungszentrum Nachhaltigkeit (artec)	27

I. Einleitung

Dass die umfassender und dichter werdenden Austauschbeziehungen der – insbesondere wirtschaftlichen – Welt eines sozialen Ordnungsrahmens bedürfen, ist eine politische Forderung, die sich schon zu Ende des 19. Jahrhunderts mit ersten Versuchen für eine entsprechende Institutionalisierung äußerte. Damals war diese Programmatik noch ganz und gar auf die Industrieländer bezogen, die sich im Rahmen der imperialistischen Konjunktur als Wiege der Zivilisation und insgesamt als zivilisierte Welt betrachteten. Nach dem Zivilisationsbruch des Ersten Weltkriegs fand sich eine Koalition von Kräften aus reformorientierten Gewerkschaftsbewegungen und sozialdemokratisch orientierten Regierungen, die im Vertrag von Versailles 1919 die Gründung einer Internationalen Arbeitsorganisation verankerte. Der Grundstein, auf dem das erste Gebäude der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in Genf errichtet wurde, trägt die Inschrift „*si vis pacem cole justitiam*“: Wenn Du den Frieden willst, Sorge für Gerechtigkeit (Dore 2004, S. 41).

In der Präambel zur Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) heißt es:

„Der Weltfrieden kann auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden. Nun bestehen aber Arbeitsbedingungen, die für eine große Anzahl von Menschen mit soviel Ungerechtigkeit, Elend und Entbehrungen verbunden sind, dass eine Unzufriedenheit entsteht, die den Weltfrieden und die Welteintracht gefährdet. Eine Verbesserung dieser Bedingungen ist dringend erforderlich (...) Auch würde die Nichteinführung wirklich menschenwür-

diger Arbeitsbedingungen durch eine Nation die Bemühungen anderer Nationen um Verbesserung des Loses der Arbeitnehmer in ihren Ländern hemmen.“ (Internationales Arbeitsamt 1997, 7).

Eine kooperativ zwischen den Handelsstaaten vereinbarte Verbesserung der Arbeitsbedingungen sollte zur Gerechtigkeit beitragen und auf diesem Weg revolutionären Bewegungen, wie 1917 in Russland zur Macht gekommen, die Spitze nehmen.

Angesprochen werden faire Austauschbeziehungen zwischen Staaten, also nationale und ökonomische Interessen sowie grundlegende Werte und Prinzipien wie Weltfrieden und Menschenwürde als politische Wert- und Leitvorstellungen. Es waren in erster Linie die Erfahrungen der europäischen Staaten und Gesellschaften, die der Gründungsidee und der Praxis der ersten Jahrzehnte zugrunde lagen.

Dass aber die Internationale Arbeitsorganisation tatsächlich den Grundstein für eine Weltsozialarchitektur bilden könnte, wurde gegen Ende des Zweiten Weltkriegs deutlich. Die IAO hatte sich vom Völkerbund gelöst und dem Faschismus getrotzt. In der *Erklärung über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation* von Philadelphia im Jahre 1944 wurden Mandat und Grundsätze bestätigt und mit grundlegenden Freiheitsrechten verbunden. In Kapitel I (von fünf Kapiteln) heißt es:

- „a) Arbeit ist keine Ware.
 - b) Freiheit der Meinungsäußerung und Vereinigungsfreiheit sind wesentliche Voraussetzungen beständigen Fortschritts.
 - c) Armut, wo immer sie besteht, gefährdet den Wohlstand aller.
 - d) der Kampf gegen die Not muss innerhalb jeder Nation und durch ständiges gemeinsames internationales Vorgehen unermüdlich weitergeführt werden...“
- (Internationales Arbeitsamt 1997, 25)

Arbeitsbedingungen und allgemeine Lebensbedingungen werden hier nicht getrennt sondern als zusammengehörig betrachtet. Seit Gründung der Organisation der Vereinten Nationen im Jahre 1945 gehört die IAO zu deren ältesten Sonderorganisationen mit einer angestrebten universalen Mitgliedschaft. Einer völlig neuen Herausforderung sah sich die IAO in der Phase der Dekolonisierung und der politischen Unabhängigkeitserklärungen früherer Kolonialländer, die in der IAO Mitglieder wurden, gegenüber. Die Internationale Arbeitsorganisation muss sich seitdem mit sozioökonomischen Verhältnissen auseinandersetzen, in denen Beschäftigungsverhältnisse nach alt-industriegesellschaftlichem Typ nur einem äußerst geringen Anteil der Bevölkerungen als Basis für den Lebensunterhalt dienen. Während die klassische Auffassung des Mandats darin bestand, die arbeitenden Menschen auf dem Arbeitsmarkt möglichst vor einem unfairen und destruktiven Zugriff auf ihre Arbeitskraft zu schützen, also die Warenförmigkeit ihrer Arbeitskraft möglichst zurückzudrängen (zu „dekommodifizieren“), hatten (und haben) in manchen Ländern der Dritten Welt Menschen noch nicht einmal Verfügungsmacht über die eigene Arbeitskraft, und befanden sie sich in verschiedenen Formen von Zwangsarbeit. Zudem entstanden neben der Marginalisierung bäuerlicher Existenzen prekäre Wirtschaftsformen in den schnell wachsenden urbanen Zentren, die durch Mangel an Ressourcen, an Recht und an Schutz gekennzeichnet sind.

Die IAO betrat somit notwendigerweise in den 1960er Jahren die Arena der Entwicklungspolitik, und zwar gegen die damals herrschende Auffassung, der zufolge Entwicklung mit Wirt-

schaftswachstum gleichgesetzt wurde. Das analytische Konzept des *informellen Sektors* bzw. der *informellen Ökonomie*, die Initiierung eines Weltbeschäftigungsprogramms und die Verabschiedung eines Übereinkommens zur Beschäftigungsförderung (Übereinkommen 122) machen deutlich, dass in den 1960er Jahren mit Blick auf die Universalität ihres normativen Anspruchs in der IAO politisch-organisatorische Lernprozesse stattgefunden hatten¹, die auch mit Weiterentwicklungen im System der Vereinten Nationen verbunden waren, vor allem dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Internationaler Sozialpakt) von 1966. Die Vertragsstaaten verpflichten sich hier² in Artikel 6, das „Recht auf Arbeit“ anzuerkennen, in Artikel 7 „das Recht eines jeden auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen“, in Artikel 8, das Recht eines jeden „Gewerkschaften zu bilden“ oder ihnen beizutreten inclusive Streikrecht und in Artikel 9 „das Recht eines jeden auf soziale Sicherheit“.

Es gelang der IAO allerdings nicht, den Entwicklungsdiskurs maßgeblich und nachhaltig zu beeinflussen³. Zwar übernahm die Weltbank die Idee der Armutsreduktion, verband diese aber gerade nicht mit dem damals von der IAO propagierten Ansatz zur Befriedigung von Grundbedürfnissen durch Förderung einer frei gewählten Beschäftigung, sondern mit Politikprogrammen gegen Staatsverschuldung, bei denen die Gewährung von Krediten mit tief greifenden Auflagen für die nationalökonomischen Strategien der Empfängerländer verbunden war. Dazu gehörten der Abbau staatlicher Ausgaben, Privatisierung und Marktöffnung (siehe dazu Stiglitz 2006). Das vom Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) stark gemachte Konzept „menschlicher Entwicklung“ setzte demgegenüber zwar auf stärkeren Miteinsatz im Bereich Gesundheit und Bildung, war aber seinerseits nicht in der Lage, eine makroökonomische Alternative zu bieten.⁴

Das Ende des Ost-West-Konfliktes 1989/90 bildete für die Internationale Arbeitsorganisation – ebenso wie für die meisten anderen multilateralen Institutionen – eine weitere Zäsur. Ohne die drückende Gefahr des hochmilitarisierten ordnungspolitischen Konflikts⁵ öffnete sich für einen kurzen historischen Augenblick – sowohl für die Organe der Vereinten Nationen (VN) als auch für ihre Sonderorganisationen – die Möglichkeit, einen weltweiten Konsens für Menschenrechte, nachhaltige Entwicklung und Frieden zu verankern. Die Reihe der UNO-Weltkonferenzen in den 1990er Jahren legt davon Zeugnis ab. Unter ihnen richtete der Weltsozialgipfel von 1995 in Kopenhagen das Augenmerk auf die soziale Situation und die sozialen Rechte. Dabei diente das Konzept des sozialen Ausschlusses (social exclusion) als Schlüs-

¹ Zu diesem Lernprozess in Richtung auf Entwicklungspolitik siehe Senghaas-Knobloch 1979, Kapitel 2 und 3.

² Siegel 2002, 23, hebt hervor, dass das Recht auf Arbeit, das seit der Französischen Revolution eine Forderung sozialer Bewegungen darstellt, besser Recht auf Beschäftigung (im Sinne frei gewählter und entlohnter Arbeit) benannt werden sollte. In dem semantischen Problem steht allerdings schon der andauernde sozio-politische Konflikt über angemessene gesellschaftliche Organisationsformen von Arbeit. Zu Artikel 7 siehe Fenwick 2002. Zur Bedeutung des Internationalen Sozialpakts 40 Jahre nach seiner Gründung siehe Hamm/Kocks 2006.

³ Siehe dazu unten Teile III und IV sowie Saith 2006, 130ff.

⁴ Innerhalb des internationalen Stabs der IAO hat sich in dieser Zeit eine gewisse Entfremdung zwischen denjenigen Abteilungen, die mit Beschäftigung und Entwicklung und den Abteilungen, die mit Normen und der Überwachung ihrer Einhaltung verbunden sind, herausgebildet, die erst durch den *integrierten Ansatz* des 1999 neu ins Amt gekommenen Generaldirektors Juan Somavia thematisiert und überwunden werden sollte.

⁵ Zur Problematik, die das faktische Schisma im Völkerrecht auch für die IAO aufgeworfen hatten, vor allem mit Blick auf die Grundrechte für Vereinigungsfreiheit, siehe auch Senghaas-Knobloch 1979, 242 ff.

selbegriff zur Analyse der Situation. Zu diesem Zeitpunkt hatte sich die soziale Lage in vielen Südländern schon verschlechtert. Jedoch begannen Warenexporte vor allem der Unterhaltungs-, Spielzeug-, Leder- und Bekleidungsindustrie aus den sich schnell industrialisierenden ostasiatischen Ländern (zunächst den kleineren, dann auch China und Indien) auf die Märkte der alten Industrieländer zu drängen. In dieser Situation gab es von Seiten einiger westlicher Regierungen und Gewerkschaften⁶ Bestrebungen im Rahmen der sich in Gründung befindlichen Welthandelsorganisation (WTO), die nicht zu den UN-Sonderorganisationen gehörte, den immer stärker deregulierten Welthandel an die Einhaltung bestimmter Sozialstandards im Sinne von Rechten bei der Arbeit zu binden. Jedoch obsiegten die Anhänger eines ungebremsen Freihandels, insbesondere aufgrund der Regierungen und Arbeitgebervertreter in den asiatischen Ländern, deren Ökonomien einen starken Aufschwung genommen hatten, und die in einem sozial konditionierten Handel nur einen schlecht verhüllten westlichen Protektionismus sahen.

1999 kam ein entscheidender Anstoß für eine Neubesinnung auf die in der VN-Charta proklamierten wirtschaftlichen und sozialen Ziele, „eine internationale Zusammenarbeit herbeizuführen, um internationale Probleme wirtschaftlicher, sozialer, kultureller und humanitärer Art zu lösen“ (Artikel 1,3) und eben „jenen Zustand der Stabilität und Wohlfahrt herbeizuführen, der erforderlich ist, damit zwischen den Nationen friedliche und freundschaftliche, auf der Achtung vor dem Grundsatz der Gleichberechtigung und Selbstbestimmung der Völker beruhende Beziehungen herrschen“ (Artikel 55). Generaldirektor Juan Somavia, der als erster Generaldirektor der IAO nicht aus einem klassischen Industrieland kam, formulierte in seinem neuen programmatischen Konzept *Decent Work Worldwide* als vorrangiges Ziel der IAO, um „Möglichkeiten zu fördern, die Frauen und Männern eine menschenwürdige und produktive Arbeit in Freiheit, Sicherheit und Würde und unter gleichen Bedingungen bieten“ (Internationales Arbeitsamt 1999, 4) und kündigte an, diese Programmatik in einem „integrierten Ansatz“ zur Geltung zu bringen. „Decent Work“ – oder „menschenwürdige Arbeit weltweit“ – ist mit vier strategischen Zielsetzungen verbunden: Förderung der Rechte bei der Arbeit, Beschäftigung, Sozialschutz und Sozialdialog (ebenda). Alle vier Zielsetzungen knüpfen an Traditionen der Internationalen Arbeitsorganisation an, verbinden sie aber mit einer entscheidenden neuen Perspektive. Diese besteht darin, die in der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation geforderte Einführung wirklich menschenwürdiger Arbeitsbedingungen sowohl auf die formelle als auch auf die informelle Wirtschaft zu beziehen. „Der IAO geht es um alle arbeitenden Menschen. Der IAO muss es deshalb auch um Erwerbstätige außerhalb des formellen Arbeitsmarktes gehen, um die Arbeitnehmer in ungeregelten Verhältnissen, Selbständige und Heimarbeiter.“ (Internationales Arbeitsamt 1999, 4)⁷.

Im Juli 2006 wurde die IAO durch die „Declaration on full and productive employment and decent work“ der Ministerrunde des Wirtschafts- und Sozialrats der Vereinten Nationen in ihrer Auffassung und Zielsetzung bestätigt, dass zur Überwindung von Hunger und Armut und zur Verbesserung des wirtschaftlichen und sozialen Wohlbefindens Chancen von Män-

⁶ Zum Hintergrund vgl. Senghaas-Knobloch 1999. Zur Bewertung des NAFTA-Regimes, das eine Bindung an Sozialklauseln enthält, siehe Dombois 2006.

⁷ Die Zeitschrift *International Labour Review* widmet Heft 2 ihres Band 142 der Diskussion dieser Problematik, siehe *International Labour Review* (2003).

nen und Frauen für eine produktive Arbeit unter freien, gerechten, sicheren und würdigen Bedingungen wesentlich sind (World of Work, Nr. 57, 2006, 4). Mit dieser Erklärung des Wirtschafts- und Sozialrats hat die Internationale Arbeitsorganisation eine hochrangige Unterstützung für ihre neue Programmatik gewonnen, mit der sie ihr grundlegendes Mandat auf die aktuellen wirtschaftlichen und menschenrechtlichen Herausforderungen durch die Globalisierung anwendet. Die neue IAO-Agenda für eine weltweit menschenwürdige Arbeit hat allerdings weitreichende Implikationen konzeptioneller und institutioneller Art in allen vier strategischen Zielbereichen, die noch längst nicht ausgelotet oder programmatisch umgesetzt worden sind. Im Folgenden geht es um die Skizzierung eben dieser Implikationen und Herausforderungen. Dabei zeigt sich, wie stark diese vier Zielbereiche ineinander greifen.

II. Rechte bei der Arbeit

Rechte *bei* der Arbeit sind vom Recht *auf* Arbeit zu unterscheiden, auch wenn beides eng zusammengehört. Die IAO hat in ihrem Übereinkommen 122 *über die Beschäftigungspolitik* vom Jahre 1964 mit Bezug auf die Präambel ihrer Verfassung, ihre Erklärung von Philadelphia und die *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte*, in der „das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit“ formuliert sind, die Staaten auf Beschäftigungsförderung verpflichtet. Dieses Übereinkommen, dessen Formulierungen einem Recht auf Arbeit entsprechen, gehört nicht zu den anerkannten Kernarbeitsnormen der IAO, aber zu den vier tragenden Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit (siehe unten).

Rechte bei der Arbeit beziehen sich in der Agenda für menschenwürdige Arbeit nicht mehr in erster Linie allein auf Menschen in formalen abhängigen Beschäftigungsverhältnissen, also auf Arbeitnehmer im klassischen Sinn. Die Gründe für die jetzt explizite Einbeziehung (Inklusion) von Alleinselbständigen, Arbeitenden in der Rolle mithelfender Familienangehöriger und vieler anderer Formen liegen auf der Hand: Nationales Arbeits- und Sozialrecht, bzw. Arbeits- und Sozialpolitik waren zu Gründungszeiten der IAO von normativen Annahmen geprägt, die weder das Gebot der Gleichheit noch das Gebot allgemeiner Inklusion erfüllten: nicht gegenüber Frauen in den Industrieländern, sofern sie nicht als Arbeitnehmerinnen adressiert waren, auch nicht gegenüber der Mehrzahl der Arbeitenden in den Nichtindustrieländern und den so genannten nicht metropolitanen Territorien. Die meisten Menschen auf der Welt arbeiten auch heute nicht innerhalb formal geregelter Beschäftigungsverhältnisse, zu deren Verbesserung die IAO seit ihrer Gründung beigetragen hat. Allein schon die Anerkennung dieser sozialen Welttatsache kann dazu beitragen, die Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen weltweit und die krassen Unterschiede in den Lebensverhältnissen der Menschen in den verschiedenen Regionen der Welt ins Licht zu rücken und zu fragen, wie es mit der Reichweite und Geltung der Rechte dieser Menschen bei der Arbeit bestellt ist. Von den etwa 3 Milliarden Menschen, die zu der globalen workforce gezählt werden, hat ein Drittel keine oder keine die Existenz sichernde Erwerbsarbeit.⁸ Die zunehmende Ungleichheit - nicht nur auf Weltebene, sondern innerhalb der Länder - auch in den meisten industrialisierten

⁸ Siehe dazu die Ausführungen der Global Commission on the Social Dimension of Globalization 2004, 24 ff., Sengenberger 2002 und Sengenberger 2004, 297.

Ländern, verbunden mit der Zunahme von Arbeitsformen und Arbeitsstrukturen, die vom klassischen Arbeitsrecht nicht erfasst sind, macht schlaglichtartig deutlich, dass den klassisch arbeitsrechtlich formulierten Rechten bei der Arbeit vielfach das Anwendungsfeld fehlt, ebenso wie den mit ihnen verbundenen sozialen Sicherungsrechten, wie sie als Rechte für Arbeitnehmer schon zu Beginn des 20. Jahrhunderts z.B. in Deutschland und Mexiko normiert wurden.

Für Frauen in den europäischen Industrienationen bestanden einerseits schon sehr früh spezifische Schutzrechte bei der Arbeit; andererseits wurde Gleichheit im bürgerlichen Rechte oft erst in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts errungen. So war die Schutzfunktion des klassischen Arbeitsrecht mit gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen verbunden, in denen Frauen diskriminiert wurden.⁹ Die je verschiedene, aber länderübergreifend besondere Rechtsstellung von Frauen in Familien- und Eherecht implizierte (umfassend vergleichend Gerhard 1997), dass die Schutzfunktion des klassischen Arbeitsrechts sich nur auf unvollkommene Weise auch auf Frauen bezog, denn der Zugang zum Arbeitsmarkt war für Frauen erschwert. Spezielle Arbeitsschutzgesetze für Frauen hatten umgekehrt nicht selten die Funktion, einen Schutz *vor* Frauen und ihrer Arbeitskraft insofern aufzubauen, als ihnen damit der Zugang zu bestimmten gewerblichen Bereichen verstellt wurde. Sozialer Schutz für Frauen basierte in Wohlfahrtsstaaten bis weit in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts hinein auf Rechten, die von ihrem Personenstand abhingen. Die vom Mann als Familienernährer abgeleiteten Rechte für Ehefrauen setzten eine Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern voraus, die Frauen die häusliche unmittelbare Sorgearbeit und Männern außerhäusliche Erwerbsarbeit zuwies¹⁰. Diese Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern hatte zur Folge, dass Frauen zum einen mit Tätigkeiten fürsorglicher Praxis und öffentlich unsichtbarer Arbeit befasst waren und sich zum anderen vielfach auch in untypischen Formen der Erwerbsarbeit bewegten. Erst die Liberalisierung des Familienrechts hat den Frauen vielerorts geholfen, auch in anspruchsvollen Berufen Fuß zu fassen. Gleichzeitig mit der Liberalisierung und ihrer verbesserten Inklusion und Individualisierung des Arbeitsmarkts ist das Niveau des Arbeits- und Sozial-schutzes allgemein abgebaut worden (Hepple 2006, 51 ff.)

Die Geschlechterdimension in den IAO-Übereinkommen verweist auf die engen Beziehungen zwischen Arbeitsschutz und Sozialschutz: Das Sozialrecht war in seiner klassischen Ausprägung dual konzipiert, zum einen als Recht, das sich aus Ansprüchen auf Versicherungsleistungen im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen ableitet, zum anderen als Anspruch, der aus Bedürftigkeit resultiert.¹¹ Die IAO hat seit ihrer Gründung zunächst in branchenspezifischen, dann allgemeinen Übereinkommen nicht nur Mindeststandards für Arbeitsbedingungen, z. B. bei Arbeitszeiten, Arbeitssicherheit und Verhütung von Arbeitsunfällen errichtet sondern auch für die Absicherung von Lebensrisiken wie Arbeitslosigkeit, Krankheit, Alter und Invalidität. Während sich die frühen Übereinkommen allein auf abhängig Beschäftigte beziehen, wird erstmals 1944 in der Empfehlung 67 *betreffend Sicherung des Lebensunter-*

⁹ vgl. dazu beispielsweise Hausen 2000; Gerhard 1997.

¹⁰ Die daraus resultierende Problematik erörtert Williams 2002.

¹¹ In der IAO-Empfehlung 67 *betreffend Sicherung des Lebensunterhalts* von 1944 wird diese Zweiteilung in den *Leitenden Grundsätzen* formuliert (S.512). Den aus dem Status als ArbeitnehmerIn in formalen Beschäftigungsverhältnissen erworbenen Anrechten kam eine größere Dignität als den aus Bedürftigkeit resultierenden zu (Gordon/Fraser).

halts auch die Gruppe selbständiger Erwerbstätiger (einschließlich ihrer unterhaltsberechtigten Angehörigen) in den empfohlenen Sozialversicherungsschutz einbezogen. Das Übereinkommen 102 *über die Mindestnormen der sozialen Sicherheit* von 1952 hat erstmals den Kreis der geschützten Personen in Alternativen umschrieben: als 50prozentigen Anteil von Arbeitnehmern (und deren Ehefrau und Kindern) oder als Anteil der Erwerbstätigen, die 20 % der Einwohner umfassen oder als 50 %igen Anteil der Einwohner (Artikel 9) (siehe unten Teil IV).

Die Alternativen des IAO-Übereinkommens 102 verdeutlichen, dass sich die IAO auch im Fall altindustrieller Länder in verschiedenen rechtspolitischen Länderkontexten und Traditionen bewegen musste. Länder mit einer liberalen politischen Tradition (UK, USA) betonten die Vertragskonstruktion im Beschäftigungsverhältnis und unterstellen gleiche Positionen der Vertragspartner. Gruppen, die als besonders verwundbar gelten (Frauen und Kinder) wurden geschützt. In Ländern, in denen sozialdemokratische Konzeptionen zum Zuge kamen, ging es um die substantielle Verbesserung der Position der Arbeitnehmer, gestützt auf (Kollektiv-) Rechte und auf eine ergebnisorientierte Sozialpolitik. In vielen Ländern hatten sich zunächst individuelle Bürgerrechte für Männer und danach ihre politischen Freiheitsrechte entwickelt. Gemäß der Mitte des 20. Jahrhunderts formulierten Konzeption von T. H. Marshall (1992) ist eine vollständige Staatsbürgerschaft unabdingbar auch mit sozialen Rechten verbunden, dem Recht auf ein Mindestmaß an wirtschaftlicher Wohlfahrt und dem Recht auf einen vollen Anteil am gesellschaftlichen Erbe.¹² Seine Bürgerschaftskonzeption hat auch die in der IAO formulierten internationalen Arbeitsübereinkommen mitgeprägt. Nach dem Zweiten Weltkrieg entstand in den Industrieländern ein Konsens für den Ausbau rechtsbasierter staatlich gestützter Wohlfahrt. In den 1970er Jahren kam es hier zu ersten großen Krisenanzeichen und seit den 1980er Jahren haben weltweit neoliberale Konzepte stark an Einfluss gewonnen, die zu Deregulierung und Individualisierung des Arbeitsmarkts aufriefen (siehe Hepple 2006, 51ff). In vielen europäischen Ländern wurden Reformen in Gang gesetzt, die international die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und Arbeitgeber und nicht die Wohlfahrt der Arbeitnehmer stärken sollten.

In dieser Situation, in der klassischer Arbeits- und Sozialschutz in den alten Industrieländern unter starkem Druck gerät, in den entstehenden neuen Industriemächten und in den Entwicklungsländern ein effektiver Schutz vielfach fehlt, gibt es unter Arbeitsrechtlern Stimmen, die klassisches Arbeitsrecht stärker als bisher mit Menschenrechten verbinden wollen (siehe zum Folgenden Hepple 2006, 56 ff.). Da das Arbeitsrecht rechtssystematisch nicht zum öffentlichen Recht gezählt wird, gab es lange Zeit wenig Verbindungen zwischen arbeitsrechtlichen und menschenrechtlichen Diskursen, obwohl sich zahlreiche Menschenrechte auf Arbeitsrechte beziehen und auch in der IAO-Erklärung von Philadelphia aus dem Jahre 1944 eine an Rechten orientierte Sprache gewählt wurde. Die feministische Debatte über soziale Bürgerrechte (z.B. Gerhard 1997; Knijn/Kremer 1997) stellte hier erste Bezüge her. Nimmt man die in den Dokumenten der IAO und VN verankerten Werte nach Menschenwürde, Inklusion, Gleichheit und sozialem Schutz ernst, kommt es jetzt offenbar darauf an, die klassische Tradition des Arbeits- und Sozialrechts in all seinen Variationen mit der klassischen Tradition der

¹² Zur Diskussion des Verhältnisses sozialer Bürgerrechte und Geschlecht siehe Gerhard 2001a, 74 ff.; Lister et al. 2007.

Menschenrechte, insbesondere in ihrer Ausgestaltung im Rahmen der Organisation der Vereinten Nationen, zu vereinigen.¹³ Die Bedeutung einer solchen Vereinigung ist weitreichend, ihre Folgen lassen sich nur andeutungsweise skizzieren.

Die Internationale Arbeitsorganisation hat schon 1998 auf Basis der während des Sozialgipfels in Kopenhagen erörterten unhintergehbaren minimalen Schutzrechte eine *Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit* angenommen. Dabei handelt es sich um eine Kombination von Ansätzen des klassischen Arbeitsschutzrechts mit liberalen Bestrebungen: Es geht erstens um *das Verbot nicht akzeptabler Kinderarbeit*, das jetzt vielfältig begründet wird: Kinder sollen als besonders verwundbare Gruppe geschützt werden, Kinder haben ein Recht auf Entwicklung. Die erwachsene Erwerbsbevölkerung soll vor Sozialdumping durch Kinderarbeit bewahrt werden. Und – so die neuere Argumentation der IAO gegenüber Mitgliedsländern – Kinderarbeit schafft einen Teufelskreis von Unter- und Fehlentwicklung in den betreffenden Ländern. Das Verbot (ausbeuterischer) Kinderarbeit ist auch in Artikel 10 im Internationalen Sozialpakt von 1966 und in dem VN-Kinderrechtsübereinkommen von 1989 verankert (siehe Senghaas-Knobloch/Dirks/Liese 2003, 39-125).

Zweitens, *das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf kollektive Tarifverhandlungen* sind – trotz vielfältiger normativer Verankerung in der Menschenrechtstradition – noch heute selbst nicht in allen Industrieländern umgesetzt. Im klassischen Arbeitsrecht nehmen sie einen prominenten Platz ein. Im Rahmen einer Wirtschaftsordnung, die auf Eigentums- und Vertragsrechten beruht, soll auf Seiten der Arbeitnehmer und -nehmerinnen eine verbesserte Verhandlungsposition geschaffen werden. Das Recht auf Vereinigung ist völkerrechtlich auch niedergelegt in Artikel 20 der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte*, in Artikel 22 des *Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte* (Zivilpakt) und in Artikel 8 im *Internationalen Sozialpakt*. Auch *das Verbot der Diskriminierung* findet sich in der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* (Artikel 2) und in dem *Internationalen Zivilpakt* (Artikel 26). *Das Verbot der Zwangsarbeit* ist ebenso im Internationalen Zivilpakt (Artikel 8, 3a) und im Internationalen Sozialpakt (Artikel 5,1 und 6) formuliert.

Den vier beschriebenen Prinzipien und Rechtsgebieten (Vereinigungsfreiheit sowie Verbot von Zwangsarbeit, Diskriminierung und Kinderarbeit) entsprechen acht Übereinkommen der IAO (je zwei zu den vier Rechtsgebieten). Es sind diese acht Übereinkommen, auf die sich alle Überlegungen zu so genannten internationalen *Kernarbeitsnormen* oder Kernsozialstandards beziehen. Es sind Normen, die – so der Ausdruck des früheren Generaldirektors des Internationalen Arbeitsamts Michel Hansenne – als „Spielregeln“ beschrieben werden können. Man könnte sie auch als Ermöglichungsrechte oder – im Sinne von Martha Nussbaum (1999) und Amartya Sen (1999) – als Rechte der Befähigung beschreiben. Ohne sie ist eine Verbesserung im Arbeitsleben nicht dauerhaft möglich. In diesen Kernarbeitsnormen sind Arbeitsschutz im materialen Sinn – z.B. durch konkret beschriebene Bedingungen, die vor Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen schützen, das Problem einer angemessenen Arbeitsvergütung, Arbeitszeitregelungen (die im Kern Pensum-Leistungsregelungen darstellen), Kündigungsschutz und anderes mehr noch nicht angesprochen. Zu grundlegenden und substantiellen Rechten hat die IAO seit ihrer Gründung mehr als 180 Übereinkommen angenom-

¹³ Siehe dazu insbesondere Hepple 2002; 2006.

men; nach einem gründlichen Revisionsprozess wurden davon vom Verwaltungsrat der IAO im November 2002 71 Übereinkommen und 73 Empfehlungen als aktuell und förderungswürdig erklärt, also den Mitgliedsländern zur Ratifikation empfohlen, nach deren Vollzug dann das elaborierte Aufsichts- und Überwachungssystem der IAO auf den Plan tritt.¹⁴

Vor dem Hintergrund der angesprochenen Entwicklungen in der Arbeitswelt ist auch von besonderer Bedeutung, wie dem Grundgedanken des klassischen Arbeitsrechts - nämlich der Stärkung der Verhandlungsmacht der schwächeren Seite im Rahmen von Arbeitsverträgen auch im Fall unregelmäßiger Arbeit und von Alleinselbständigen Rechnung getragen werden kann. Die im Rahmen der EU vorgeschriebene Gleichstellung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in formalen Beschäftigungsverhältnissen ist bedeutsam, reicht aber nicht, denn Werkvertragsnehmer werden damit nicht erfasst. Die Gewerkschaften in den klassischen Industrieländern, die mit wenigen Ausnahmen in Skandinavien einen Rückgang ihrer Mitgliedszahlen und ihrer politischen Einflussmöglichkeiten erleiden, haben erst begonnen, neue Strategien zu debattieren, die neue Wege eröffnen könnten.¹⁵ Die Gewerkschaften in den südlichen Ländern fangen an, Allianzen mit genossenschaftlichen Organisationen von Alleinselbständigen zu bilden, die sich zur kollektiven Vertretung ihrer Interessen zusammengeschlossen haben. Das bekannteste Beispiel für solchen genossenschaftlichen Zusammenschluss bildet die Selfemployed Women's Association (SEWA) in Indien. Es ist deutlich, dass diese Debatte grundsätzlicher geführt werden muss. Da die im Rahmen der Menschen- und Grundrechte formulierten Individualrechte, z.B. sich Gewerkschaften anzuschließen, kaum justizierbar sind (Hepple 2006, 67), kommt es darauf an, neue institutionalisierte Formen kollektiver Partizipation für alle Arbeitenden zu finden, in denen Rechte bei der Arbeit als grundlegende soziale Bürgerrechte in Anspruch genommen werden können, deren Erfüllung individuelle Wohlfahrt und gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht¹⁶ sowie den sozialen Zusammenhalt stärkt. Offenbar muss Arbeitsrecht auch mit den umverteilenden Funktionen des Sozialrechts systematisch verbunden werden. Er schlägt vor, auf Basis des internationalen Menschenrechts und der IAO-Übereinkommen „eine neue Kultur sozialer Rechte“ zu schaffen, in der die Umsetzung der Rechte bei der Arbeit – wenngleich auch zivilgesellschaftlich (NGOs) inszeniert – öffentlich unterstützt wird.

Damit stellt sich zugleich die Frage nach dem Arbeitsverständnis, das dem verwendeten Begriff von Arbeit im Kontext von Rechten bei der Arbeit innewohnt.

¹⁴ Zum angelehnten, aber weit weniger dichten und elaborierten Berichtssystem im Zusammenhang mit dem internationalen Pakt für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte siehe Liese 2006.

¹⁵ Hierzu gehört das Konzept des "Organizing", das in Deutschland auch von der Gewerkschaft Verdi unterstützt wird. Dabei geht es darum, Interesse für Gewerkschaftsrechte auch bei KonsumentInnen und anderen Gruppierungen im Alltagsleben zu gewinnen (siehe auch unten: Teil V).

¹⁶ Hepple (2006) sowie Chapman/Russell (2002) setzen sich mit der Frage auseinander, wie die Staatenverpflichtungen im Falle wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte angesichts höchst verschiedener soziopolitischer und sozioökonomischer Kontexte beschaffen sind und klären in dieser Hinsicht die verschiedenen Implikationen von „achten, schützen und gewährleisten“ für den Einsatz staatlicher Ressourcen siehe dazu auch Krennerich 2006 und Hamm/Kocks 2006).

III. Produktive Arbeit

Die IAO-Agenda für menschenwürdige Arbeit ist nicht von der Zielsetzung zu trennen, *produktive Arbeit zu fördern*. Die Förderung von Beschäftigung hat in der Internationalen Arbeitsorganisation schon bald nach ihrer Gründung in der Zeit der großen Wirtschaftskrise eine Rolle gespielt. Damals hatte sich die IAO vehement für staatliche Beschäftigungsprogramme, eine Verringerung des Arbeitskräfteangebots, z.B. durch Senkung der Arbeitszeit, sowie kostenlose und wirksame Hilfe für Arbeitsvermittlung und Qualifizierung eingesetzt. Mit dem Übereinkommen 122 über die *Beschäftigungspolitik* aus dem Jahre 1964 stellte die IAO erstmals die Beschäftigungsfrage als eigenständige Dimension von Entwicklungspolitik in den Vordergrund ihrer Aktivitäten. Das *Weltbeschäftigungsprogramm*, das der damalige Generaldirektor Morse 1969 der Internationalen Arbeitskonferenz vorlegte, setzte sich die Schaffung produktiver Beschäftigung für viele Menschen¹⁷ zum Ziel und war in kritischer Auseinandersetzung mit den konzeptionell-programmatischen Grundannahmen und Aktivitäten der ersten UN-Entwicklungsdekade konzipiert worden. Zur Mitte der zweiten Entwicklungsdekade legte die Internationale Arbeitsorganisation in Fortführung des Weltbeschäftigungsprogramms eine an den Grundbedürfnissen orientierte Entwicklungsstrategie vor, in der die Überwindung von Armut in den Mittelpunkt gestellt wurde. Lange, bevor im Rahmen der Vereinten Nationen die Millenniumsziele zur Verringerung der Armut beschlossen und 2005 bestärkt wurden, gab es also im System der Vereinten Nationen Kritik an falschen Entwicklungskonzeptionen und auch konkrete Programme zur Armutsüberwindung. Schon sehr früh hatte Dudley Seers (1970) betont, dass Wachstum ohne Beschäftigung nicht als Entwicklung zu betrachten sei, und Jeffrey Sachs hebt seit langem die Notwendigkeit beschäftigungsintensiven, lokal orientierten Wachstums hervor¹⁸.

Die Zeit dazwischen war durch das langsame Dominantwerden neoliberaler Wirtschaftsauffassungen und ihre Verstärkung durch materiale Prozesse der Globalisierung charakterisiert. Mit dem Ende des Ost-West-Konflikts wurde aus den in seinem Rahmen existierenden „drei Welten“ der kapitalistischen Marktwirtschaft, der kommunistischen Planwirtschaft und der „Dritten Welt“ (siehe dazu Ghai 2006) gemäß einer vielfach akzeptierten, aber immer noch zu wenig differenzierten Einteilung (Godfrey 2006¹⁹) eine neue Dreieit von industrialisierten Ländern, Transformationsländern und Entwicklungsländern. Art und Umfang von Arbeitschancen variieren zwischen den verschiedenen Ländergruppierungen und Ländern. Entsprechend differieren die sozialen Probleme mit Blick auf produktive Arbeit: deklarierte Arbeitslosigkeit in den Industrieländern, Unterbeschäftigung in der informellen Ökonomie, hohe Arbeitszeiten bei geringer Produktivität in kleinbäuerlichen Zusammenhängen und Kleinstunternehmen in vielen armen Ländern sowie erschreckende Überarbeitung und Überanstrengung besonders von Frauen in der Subsistenzökonomie in armen Ländern, aber auch bei dem noch kleinen, aber wachsenden Anteil Alleinselbständiger in den Industrieländern (Überblick bei Ghai 2006, S. 13). Seit der Deregulierung der internationalen Finanzströme und der weitge-

¹⁷ Siehe dazu Senghaas-Knobloch 1979 und die Einschätzung von Saith 2006.

¹⁸ Zur systematischen Auswertung der Entwicklungsgeschichten in Europa siehe Senghaas 1982.

¹⁹ Godfrey (2006) unterscheidet innerhalb der drei Ökonomietypen (industrialisierte Länder, Transformationsländer und Entwicklungsländer) noch einmal zwischen solchen mit starker Flexibilität des Arbeitsmarkts und jenen mit schwacher Flexibilität des Arbeitsmarkts.

henden Durchsetzung von Freihandelsregeln (mit bemerkenswerten Ausnahmen besonders der ostasiatischen Länder) haben sich die Staaten bedeutender Eingriffsmöglichkeiten in die Ökonomie begeben, wenngleich staatliche Politik der Industrieländer nach wie vor noch gestaltungsfähig ist. Problematischer ist die Situation der armen Länder, die im Falle internationaler Kreditaufnahme starken Eingriffen in ihre inneren Angelegenheiten unterworfen sind. So haben beispielsweise die Strukturanpassungsprogramme, die von der Weltbankgruppe ausgingen, zum heute beklagten Mangel bei der Primär- und Sekundärerziehung der Kinder und bei der Kompetenz der verfügbaren Lehrkräfte usw. direkt beigetragen (siehe dazu Stiglitz 2002; 2006, 37 ff.).

Mit der Frage der einträglichen Beschäftigung ist in allen sozioökonomischen Kontexten auch ein Diskurs über mögliche Zielkonflikte zwischen der Qualität und der Quantität von Arbeit verknüpft, der zutiefst auch ein Diskurs über Entwicklungs- und Gesellschaftspolitik ist. Die Internationale Arbeitsorganisation hat sich hier mit ihrem vierteiligen Decent-Work-Ansatz von gewissen ökonomistischen Einseitigkeiten des Weltbeschäftigungsprogramms²⁰ der 60er Jahre des 20. Jahrhunderts weg bewegt. Der Nachdruck, den sie heute auf die Bedeutung unterschiedlicher sozialer, landestypischer Situation legt, impliziert auch eine Absage an allgemeine Passe-partout-Entwicklungsstrategien, die von außen kommen. Betont wird jedoch die Grundthese, dass „menschenwürdige Arbeit“ auf jeder Ebene möglich ist, und dass grundlegende Normen auf jeder Entwicklungsstufe eingehalten werden können (Internationales Arbeitsamt 2003, S. 17ff). Die IAO versucht diesem Ziel durch Ausbildung und Entwicklung von Fertigkeiten, Investitionen für arbeitsintensive Infrastrukturprojekte in Gemeinwesen, Mikrokredite, Förderung von Genossenschaften und sozialer Sicherheit, Beachtung von Gefahren bei der Arbeit und Überwindung von Kinderarbeit und Diskriminierung näher zu kommen. Dabei musste die IAO lernen, dass es in erster Linie um die Förderung der Kapazitäten vor Ort geht, von denen jede Nachhaltigkeit abhängt. Hier gibt es allerdings die Erfahrung, dass einkommensschwache Länder bei der von ihnen verlangten Ausarbeitung von Strategien zur Armutverringerung für Weltbank- und Währungsfondskredite wenig Unterstützung für die Einbeziehung von Gewerkschaften bzw. beider Sozialpartner finden (Internationales Arbeitsamt 2003, S. 112). Godfrey (2006) hebt die wichtige ökonomische Bedeutung hervor, die in allen sozioökonomischen Kontexten der Ausübung gewerkschaftlicher Rechte für die quantitative und qualitative Verbesserung der Beschäftigungssituation zukommt.

In den Industrieländern ist die Debatte über Zielkonflikte zwischen Quantität und Qualität von Arbeit von den Auseinandersetzungen über neue Grundausrichtungen des Sozialstaats geprägt, in denen klassische kompensatorische Versorgungsfunktionen durch befähigende und sogenannte Aktivierungsfunktionen abgelöst werden. Im Vordergrund stehen verpflichtende Anforderungen an alle, im Fall staatlicher Leistungen Erwerbsarbeit unter verschärften Zumutungskriterien aufzunehmen. Normativ geht es um die Frage, wie soziale Teilhabe im Sinne einer rechtsbasierten Inklusivität so erhöht oder gewährleistet werden kann, dass neue Zumutungen nicht mit neuer Armut, Unsicherheit und Angst verbunden sind (Dingeldey 2006). Dazu gehört auch die offene Frage nach dem nicht diskriminierenden Verhältnis zwischen einer einträglichen, auf Erwerb gerichteten Arbeit und den vielfältigen Formen unbezahlter

²⁰ Siehe dazu Senghaas-Knobloch 1979.

fürsorglicher Praxis, die im Arbeitskonzept nicht aufgehen, ohne die aber eine Gesellschaft ihren Zusammenhalt verlieren würde (Senghaas-Knobloch 2005).

IV. Sozialschutz

Mit Blick auf die Frage nach Ansatzpunkten für eine Weltsozialordnung bleiben die Heterogenität, aber auch die Widersprüchlichkeit der Situation zu betonen, in der wir uns befinden: Faktisch werden die konkreten Lebensbedürfnisse von sehr vielen Menschen durch die vorherrschende Wirtschaftsweise, geprägt durch neoliberale Wirtschaftspolitik, national und international durch die internationalen Finanzinstitutionen und die Welthandelsorganisation (WTO) ignoriert. Normativ und programmatisch hat sich aber im Rahmen der Vereinten Nationen und ihren Sonderorganisationen, vor allem der IAO, längst ein solides Fundament politischer Konzeptionen entwickelt, die den Menschenbedürfnissen und den Menschenrechten im Bereich Arbeit und Beschäftigung Priorität einräumen. Gegen die hochproblematische Parallelität gegensätzlicher Auffassungen in der internationalen Arbeits- und Sozialpolitik in verschiedenen internationalen Organisationen richten sich soziale Bewegungen mit ihren Kampagnen gegen die vorherrschenden asozialen Formen und Ergebnisse der Globalisierung.

Sozialschutz ist der dritte Bestandteil der Agenda für menschenwürdige Arbeit weltweit; es geht um Schutz vor sozialen Gefährdungen und existenzbedrohenden Unsicherheiten. Die Tatsache, dass im Jahre 2006 nicht nur die Millenniumsziele aus dem Jahre 2000, die bis zum Jahre 2015 eine Halbierung von Armut vorsehen, weit von ihrer Verwirklichung entfernt sind, sondern sogar ein Anstieg hungernder Menschen zu verzeichnen ist²¹, verweist auch in diesem Feld darauf, dass eine Kluft zwischen vorhandenen Konzeptionen und Politikansätzen und der realen Entwicklung der Situation vorliegt. Nicht zuletzt aufgrund der Bemühungen der IAO sind im Laufe des 20. Jahrhunderts – vor allem in den Industrieländern – staatlich gestützte Systeme der Sozialsicherung aufgebaut worden. Diese unterschieden sich nicht nur je nachdem, ob sie in Plan- oder Marktwirtschaften aufgebaut wurden, sondern – angesichts der Lebensrisiken, die Menschen zu bewältigen haben – auch nach der Zielrichtung für Grundsicherung oder für Besitzstandswahrung.

Durch die neue Agenda für weltweit menschenwürdige Arbeit mit ihrer Einbeziehung von unregelmäßiger, informeller und Heim-Arbeit werden neue Aufgaben des Sozialschutzes und der sozialen Sicherung in den verschiedenen sozioökonomischen und soziopolitischen Kontexten sichtbar: In den meisten klassischen Industrieländern waren und sind herkömmlich erhebliche Teile der sozialen Sicherung an das Bestehen eines formalen Beschäftigungsverhältnisses gebunden. Auf verschiedenem Niveau sind sozialstaatliche Leistungen im Fall von Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsverlust, Krankheit und Invalidität sowie Ausscheiden aus

²¹ So der Bericht des Generalsekretärs der Welternährungsorganisation (FAO) und des Sonderbeauftragten der Vereinten Nationen für Ernährung, Jean Ziegler über die Welternährungssituation 2006. Mit Blick auf die Millenniumsziele von 2000 ist noch dazu zu berücksichtigen, dass sie in verschiedener Sicht gegenüber den in Rom verabredeten Zielsetzungen zurückfallen: ist nur noch von der Halbierung des Anteils, nicht der absoluten Zahl Armer die Rede, es ist nicht mehr vom Basisjahr 1995, sondern von 1990 die Rede; es ist vom Anteil an der Weltbevölkerung und nicht an der Bevölkerung der Entwicklungsländer die Rede; so Th. W. Pogge in einem Vortrag während der Tagung der Stiftung Entwicklung und Frieden (SEF) am 30.11. 2006 in Bonn zum Thema Social Justice in a Globalized World.

dem Arbeitsleben aus Altersgründen vorgesehen. Neben der beitragsgebundenen sozialen Sicherung existiert ein bedürftigkeitsbezogenes zweites Netz auf geringerem Niveau. Diese Art der Sicherungssysteme berücksichtigten zum einen nicht die unabdingbaren Aufgaben fürsorglicher Praxis, die in den allermeisten Fällen von Frauen wahrgenommen werden, die gerade deswegen seltener oder mit geringem Anteil in Beschäftigungsverhältnissen zu finden sind und daher seltener eigene, nicht abgeleitete Anrechte des Sozialschutzes für sich zur Geltung bringen können. Zum anderen bleibt die Frage ungelöst, wie ein Sozialschutz für die wachsende Anzahl – durchaus auch sehr qualifizierter Menschen – außerhalb von Beschäftigungsverhältnissen gewährleistet werden kann.

Die Frage wird besonders dringend, wie die Vielzahl der Menschen in jenen Ländern, in denen Menschen in formalen Beschäftigungsverhältnissen von vornherein nur den geringsten Anteil aller arbeitenden Menschen ausmachen, vor Lebensgefährdungen geschützt werden können, die entstehen, wenn Menschen nicht vom Ertrag ihrer eigenen Arbeit leben können, was immer die Ursachen dafür seien: Arbeitslosigkeit, Krankheit, Alter oder anderes. Die damit angesprochene mangelnde Reichweite sozialen Schutzes mit Blick auf einbezogene Personengruppen in die Regelungen der IAO ist aber nur eines der Probleme. Wenn es gelingen soll, den Schutz auf alle Bürger eines Landes zu beziehen und dies weltweit, stehen auch die diversen bisher in den Sozialstaaten herausgebildeten Organisationsformen des Sozialschutzes und ihnen zugrunde liegende finanziellen Arrangements auf dem Prüfstand.

Im historischen Rückblick auf die einschlägigen Übereinkommen, die die Internationale Arbeitskonferenz als zuständiges Plenarorgan der IAO angenommen hat, lassen sich drei „Generationen“ von Sozialschutzstandards identifizieren (Humblet/Silva 2002). Typischerweise bezog sich die erste Generation von Sozialschutzstandards nur auf bestimmte Gruppierungen von Arbeitern und war jeweils sowohl auf bestimmte Risiken als auch für bestimmte Wirtschaftssektoren konzipiert. Die zweite Generation war von einem breiteren Konzept von sozialer Sicherung inspiriert, wie es durch den so genannten Beveridge Bericht von 1942 nahe gelegt war. Das 1952 angenommene Übereinkommen Nr. 102 *über die Mindestnormen der sozialen Sicherheit* ist ein umfangreiches Normenwerk, in dem ärztliche Betreuung, Krankengeld, Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Leistungen bei Alter, Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Familienleistungen, Leistungen bei Mutterschaft, bei Invalidität und an Hinterbliebene so geregelt sind, dass flexibel entweder ein bestimmter Anteil aller Arbeitnehmer oder der Einwohner geschützt wird (siehe oben Teil II). Trotz der eingebauten Flexibilität bei der Umsetzung ist dieses Instrument auch 50 Jahre nach seiner Annahme nur von 40 der 177 Mitgliedsländer der IAO ratifiziert worden. Doch gilt es nach Abschluss des letzten Revisionsprozesses, in welchem ein Gesamtbestand von 71 Übereinkommen und 73 Empfehlungen der IAO als nach wie vor aktuell und förderungswürdig befunden wurde, auch als Referenzrahmen für weitere Übereinkommen. Die dritte Generation von Sozialschutzübereinkommen, zu denen das Mutterschutzübereinkommen des Jahres 2000 zählt, setzt im Prinzip auf den Standards der zweiten Generation auf, bietet aber mit Blick auf die dadurch beschützten Personen in einem Land eine umfassendere Einbeziehung und ein höheres Schutzniveau der Leistungen.

Dass das Arbeitsleben der Menschen Teil ihres Lebens ist, hat die IAO in ihrer Feierlichen Erklärung von Philadelphia aus dem Jahre 1944 mit dem Satz ausgedrückt: „Arbeit ist keine

Ware!“²² Arbeitskraft ist unauflöslich mit der Person der Arbeitenden verbunden. Insofern sind Rechte bei der Arbeit und Sozialrechte, die das Leben außerhalb des Arbeitsverhältnisses, miteinander verbunden. Die Ausgestaltung dieser Verbindung prägt das Zusammenleben in einer Gemeinschaft. Diese Bedeutung des Sozialschutzes für den sozialen Zusammenhalt und den Frieden auf der Welt hatte die IAO schon in der Präambel zu ihrer Verfassung festgestellt, und die Ziele von Wohlfahrt, Verbesserung des Lebensstandards, Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt sind in der Charta der Vereinten Nationen festgehalten. Dem Wirtschafts- und Sozialrat der UNO wurde die Wahrnehmung der damit verbundenen Aufgaben zugeordnet, die Koordination der entsprechenden Sonderorganisationen²³ und die Konsultationen mit nichtstaatlichen Organisationen in diesem Aufgabenfeld.

Durch die Erklärung der Menschenrechte und die beiden Menschenrechtspakte von 1966, insbesondere durch den internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, hat die Sprache der Menschenrechte auch im Bereich des Sozialwesens Eingang gefunden. Wenig beeinflusst davon hat sich jedoch seit den 1960er Jahren in den Weltbankinstitutionen (die nicht Teil der Vereinten Nationen sind) ein anderer Ansatz entwickelt. Dieser geht von ökonomischen Kategorien aus, in deren Rahmen Bedürftigkeit diagnostiziert werden kann – wie beispielsweise in dem Konzept absoluter Armut in den 1970er Jahren und den Armutsverminderungszielen seit den 1990er Jahren. Diese Programme waren technokratisch orientiert und bis zu Beginn des 21. Jahrhunderts mit einer strikten Opposition gegen die Anerkennung von Rechten bei der Arbeit verbunden. Erst in allerjüngster Zeit gibt es hier zumindest auf der Ebene der Leitung der Weltbank ein Umdenken, soweit es die acht identifizierten grundlegenden Rechte bei der Arbeit oder Kernarbeitsnormen betrifft. Vor diesem Hintergrund ist die eingangs erwähnte ministerielle Erklärung des Wirtschafts- und Sozialrats von Juli 2006, in der die Ziele produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle zu einem zentralen Ziel nationaler und internationaler Politiken sowie nationaler Entwicklung und Armutsverminderungsstrategien erklärt werden, ein wichtiger Schritt, um in der Staatengemeinschaft verbesserten Rückhalt für eine Programmatik zu gewinnen, in der Entwicklung mit berechtigten Ansprüchen, mit Handlungsmacht der Betroffenen und mit Inklusion zu tun hat.

Nimmt man die Zielsetzung der Inklusivität ernst, also die Einbeziehung aller arbeitenden Menschen (und der von ihnen abhängigen Personen) in Systeme der sozialen Sicherung, die sie vor den verschiedenen Arten und Quellen sozioökonomischer Verwundbarkeit schützen sollen, liegt es nahe, bei der Ausgestaltung sozialer Sicherungssysteme sehr kontextspezifisch und dezentral vorzugehen. Saith (2006) spricht sich entsprechend vehement gegen allgemeine absolute monetäre Größen zur Feststellung von Armutslinien auf der Welt aus wie beispielsweise die zwei- oder ein-Dollar-pro-Tag-Linie der Weltbankstatistiken. Die Einsicht, dass nur die konkrete soziale Kontextuierung von Mängeln im Sozialschutz angemessene Möglichkeiten ihrer Überwindung schafft, spricht auch gegen den hoch aggregierten Index für menschl-

²² Internationales Arbeitsamt (1997): Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation und Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz, Genf, S. 25. 1919 gab es zu diesem Satz politische philosophische Auseinandersetzungen. Er gehörte ursprünglich in die so genannte Arbeitscharta.

²³ Zu diesen Sonderorganisationen zählen insbesondere die Welternährungsorganisation (FAO), Weltgesundheitsorganisation (WHO), Weltorganisation für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO) und die Internationale Arbeitsorganisation (IAO).

che Entwicklung, wie er aus der Perspektive des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen (UNDP) in Kritik an ökonomischen Messziffern der Weltbank entwickelt worden ist. Saith schlägt daher eine dynamische und eine multidimensionale Betrachtung vor, wenn es um die über Zeit verfolgte Überwachung sozialer Schutzsysteme und Beobachtung von Mängeln geht:

Es macht einen Unterschied, ob die betroffenen Menschen in einer fast vollständig durchmonetarisierten modernen (Industrie-)Gesellschaft leben, in einer Gesellschaft in Übergang von Plan- zu Marktwirtschaft oder in einer Entwicklungsgesellschaft, in der noch verschiedene Anteile traditioneller Solidaritäts- und Sorgestrukturen vorhanden sind. Nur im Rahmen der jeweiligen sozioökonomischen Kontexte kann geklärt werden, an welchen Gütern, deren Zugänglichkeit zu den sozialen Menschenrechten zählen, es in welchen Lebensphasen der Menschen mangelt - angefangen von ausreichender, angemessener Nahrung über Kleidung und Unterkunft bis zu Bildungsmöglichkeiten. Ursachenanalysen des kontextspezifischen Mangels zeigen, dass konkrete Mangelercheinungen von Ort keineswegs auch vor Ort ihre Ursachen haben müssen. Ein eklatantes Beispiel dafür geben Transformationsgesellschaften, in denen mit der staatlichen Umstellung von plan- auf marktwirtschaftliche Prinzipien die ohnehin schon problematische Versorgung, beispielsweise im Gesundheitssystem, sich in der Folge noch dramatisch verschlechterte, so dass die Lebenserwartung der Menschen erschreckend absank. Eine andere von Saith betonte Quelle lokal nicht beeinflussbarer neuer Unsicherheit besteht in großen, pfadabweichenden Reorientierungen in den nationalen Sozialpolitiken, wie sie gegenwärtig in den Industrieländern der OECD-Welt beobachtbar sind. Reorientierungen fanden auch in den Entwicklungsländern statt, als die Strukturanpassungsprogramme der Weltbank gemäß dem „Washingtoner Konsens“ den Regierungen scharfe Sparprogramme und Privatisierungen verordnete, mit der Folge, dass der Besuch von Primarschulen zurückging und Kinderarbeit anstieg.

Je nach Quelle und Art von Unsicherheiten und Verletzlichkeiten von Bevölkerungsgruppen gibt es verschiedene Ebenen, auf der die hauptsächliche Verantwortung zur Überwindung des Missstandes angesiedelt ist. Eine entscheidende Verantwortung liegt bei den Regierungen der Länder; es darf aber nicht verkannt werden, dass das Hineinregieren von Seiten multilateraler Institutionen gerade auch bei diesen Institutionen eine hohe Verantwortung für negative Folgen vor Ort schafft, eine Verantwortung, die bisher nicht übernommen wurde. Eine andere Akteursgruppe, die ihre Verantwortung für die Folgen ihres Handelns bisher nur sehr vereinzelt und sehr unzureichend wahrnimmt, sind transnational operierende Unternehmen²⁴. Verantwortung einzufordern und diese Unternehmen rechenschaftspflichtig zu machen, war und ist die erklärte Aufgabe zivilgesellschaftlicher Gruppen, vor Ort und transnational, die sich allerdings gefallen lassen müssen, dass auch sie auf Legitimation und Rechenschaftsfähigkeit hin – besonders von Mitgliedsorganisationen wie Gewerkschaft und Arbeitgeberverbände – befragt werden.

Sozialpolitik entstand in Europa im 19. Jahrhundert zuerst als Antwort auf Industrialisierung und Enttraditionalisierung sozialer Räume mit ihren spezifischen Ressourcen und Verpflichtungen. Die Motivlage der daran beteiligten Akteure war durchaus verschieden; sie reichte

²⁴ Eine völkerrechtliche Bewertung unternimmt Nowrot 2004.

von paternalistischer Fürsorge und Eindämmung revolutionärer Bewegungen bis zur Geltendmachung²⁵ und Wahrnehmung vorenthaltener Rechte. Aus diesem Zusammenhang entwickelte sich der in der IAO verankerte Ansatz, von Anfang an die Betroffenen – in Gestalt der gewerkschaftlichen Vertreter von beschäftigten Personen und Arbeitgebervertreter – in die Entscheidungen zur Verbesserung ihres Schutzes einzubeziehen. Diese bis heute einzigartige Innovation im Kontext internationaler Beziehungen und internationaler Verträge bildet die Grundlage der vierten Komponente, die mit der Agenda für weltweit menschenwürdige Arbeit verbunden ist, des Sozialdialogs.

V. Sozialdialog

Der *Sozialdialog* kann auf eine lange und starke Tradition der IAO zurückblicken. Seit ihrer Gründung ist die IAO dem Prinzip der Dreigliedrigkeit, also der gemeinsamen Beratung und Beschlussfassung von Regierungen, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen, verpflichtet. Sie findet sich sowohl in den Beschluss fassenden Gremien als auch in den Inhalten der Normsetzungstätigkeit und in der technischen Zusammenarbeit der Organisation. Der Sozialdialog wird begriffen als „ein Instrument, um die Beilegung von Konflikten, soziale Gerechtigkeit und eine wirksame Durchführung grundsatzpolitischer Maßnahmen zu gewährleisten. Er ist das Mittel zur Verteidigung von Rechten, zur Förderung der Beschäftigung und zur Sicherung der Arbeit. Er ist eine Quelle der Stabilität auf allen Ebenen – vom Unternehmen bis zur Gesellschaft insgesamt“, so der Generaldirektor in seinem Bericht an die 87. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahre 1999, als er die Agenda für menschenwürdige Arbeit weltweit vorstellte (Internationales Arbeitsamt 1999). Prinzip und Ziel des Sozialdialogs sind auf die Umsetzung der Vereinigungsfreiheit als einem grundlegenden Recht zur Förderung und zum Schutz kollektiver Interessen bei der Arbeit angewiesen. Insofern hat das Prinzip des Sozialdialogs einen direkten Bezug zu Rechten bei der Arbeit, verstanden als Menschenrechten.

Traditionell baut der Sozialdialog zwischen den Sozialpartnern in der IAO auf repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervvertretungen in den Mitgliedsländern auf. Er setzt die Existenz formaler Beschäftigungsverhältnisse voraus, in denen produktive, frei gewählte Arbeitstätigkeit stattfindet. Die Mitsprache der Sozialpartner für alle Fragen, die sich auf die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen für das Beschäftigungsverhältnis und auf den sozialen Schutz beziehen, hat hier ihre Begründung. Seit den 1990er Jahren stellt die offene Infragestellung dieser Voraussetzung auch den Sozialdialog vor ähnlich starke Herausforderungen wie die anderen Bestandteile der Agenda für menschenwürdige Arbeit. Vor allem geht es um Fragen der inklusiven Vertretung von Interessen arbeitender Menschen; aber auch auf Arbeitgeberseite gibt es Probleme der Repräsentativität. Das ist insbesondere für Tarifabschlüsse und die Reichweite ihrer Geltung von Bedeutung.

In den klassischen Industrieländern ergeben sich Probleme für den Sozialdialog aus neuen, flexiblen Beschäftigungsformen (Mückenberger 1985; Schmid 2000), die seit den 1990er Jahren stark zunehmen. Dazu gehören Alleinselbständigkeit, befristete Arbeitsverhältnisse, die

²⁵ Die Frauenbewegungen haben hier eine bedeutende Rolle gespielt, siehe Gerhard 2001b.

beide durchaus auch im Segment der Hochqualifizierten zunehmen, sowie formal registrierte, aber nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und schließlich die informelle Tätigkeit, über deren wechselndes Ausmaß nur Schätzungen vorliegen. Die Gründe für diese Zunahme von Beschäftigungsformen, die von dem so genannten Normalarbeitsverhältnis als einem Referenzrahmen für die meisten Arbeitsschutzgesetze abweichen, sind vielfältig. Sie sind konjunktureller Art, haben auch mit veränderten Anreizen sozialpolitischer Art zu tun und sind zudem struktureller Art: Wirtschaftsbereiche, in denen traditionell die Form des unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnisses überwog, sind im Abbau begriffen. Demgegenüber sind Wirtschaftsbereiche, die ein Wachstum verzeichnen, z.B. Unternehmensdienstleistungen und soziale Dienstleistungen, verstärkt mit den neuen Beschäftigungsformen verbunden. In vielfältiger Weise ermöglichen zudem neue Techniken als Grundlage für Telearbeit und Telekooperation virtuelle Arbeitsstrukturen, projektförmige Arbeit und Werkverträge. Gerade die Wirtschaftsbereiche, in denen ein Beschäftigtenwachstum zu verzeichnen ist, weisen eine deutlich geringere Mitgliedschaft sowohl bei den Gewerkschaften als auch bei den Arbeitgeberverbänden auf. Sozialpartnerschaft im klassischen Sinn ist also in vielen Industrieländern genau in den Wachstumsbranchen keineswegs verankert.

In den Transformationsländern fand mit der sehr starken Deindustrialisierung und dem kompletten Umbau des Sozialsystems ein noch sehr viel stärkerer Abbau der Mitgliedschaft in Gewerkschaften statt, und der Aufbau von Arbeitgebervereinigungen ist erst am Beginn. Die stärksten Probleme für den Sozialen Dialog stellen sich aber aller Wahrscheinlichkeit in den Entwicklungsländern, in denen die informelle Ökonomie die allergrößte Zahl aller Arbeitenden umfasst, und in den Ländern, in denen der klassische Sozialdialog zwischen den Sozialpartnern bzw. zwischen Sozialpartnern und Regierung im Sinne der Dreigliedrigkeit, noch nie eine prägende Bedeutung für das soziale Leben hatte.

In der IAO selbst ist dieses Problem seit den 1990er Jahren in der Diskussion. Die Verabschiedung der *Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit* von 1998 hatte unter anderem das Ziel, den Rechten der Vereinigungsfreiheit und der kollektiven Verhandlungen Nachdruck zu verschaffen. Gleichwohl stellt sich die Situation in der zweiten Hälfte des ersten Jahrzehnts im 21. Jahrhundert so dar, dass die klassischen Formen des Sozialdialogs keineswegs gestärkt wurden und in vielen Ländern der Welt immer noch keine Basis haben. In dieser Situation müssen folgende Fragen beantwortet werden:

Wie kann die Inklusivität aller Arbeitenden in den vorhandenen Vertretungsformen gestärkt werden?

Welche anderen Formen gibt es in den verschiedenen Ländergruppen und Ländern, die geeignet sind, allen Arbeitenden in ihrer Arbeit eine Stimme für ihre Belange zu verschaffen?

Mit Blick auf die Frage der Reichweite kann dargelegt werden, dass sich in vielen EU-Ländern die von den klassischen Sozialpartnern ausgehandelten Verträge über deren Mitgliedschaft hinaus auf weitere Betriebe und Beschäftigte beziehen. In vielen Industrieländern gibt es Vorkehrungen dafür, dass von Seiten staatlicher Instanzen die für eine ganze Branche zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ausgehandelten Tarifverträge als allgemein gültig erklärt oder sonstige Vorkehrungen breiterer Geltung getroffen werden. Auf diese Weise findet sich in vielen Industrieländern noch die Mehrheit aller Beschäftigten und die Mehrheit

aller Betriebe durch die Inhalte der von Sozialpartnern ausgehandelten Abmachungen abgedeckt. Das gilt allerdings nicht für alle Industrieländer und schon gar nicht für andere Ländergruppen. Auch in den Industrieländern selbst bleibt die Frage offen, auf welche Weise den Beschäftigten in Arbeitsformen, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen, eigene Formen kollektiver Mitbestimmung gegeben werden können. Notwendig ist es vor allem, den Alleinselbständigen, die nicht von einer universellen Sozialversicherungspflicht erfasst sind, und nicht von den Arbeitsschutzgesetzen, die für Beschäftigungsverhältnisse gelten, unter ihrer Mitsprache eigene oder anschlussfähige Regelungsformen zu verschaffen (Becke u.a. 2007).

Die Frage der Repräsentativität der klassischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen ist von der Frage zu unterscheiden, ob und auf welche Weise den Beschäftigten eine Stimme zur Mitbestimmung über die konkrete betriebliche Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen gegeben wird oder gegeben werden könnte. In einigen europäischen Industrieländern, wie beispielsweise in Deutschland, gibt es - verschieden ausgestaltete, gesetzlich verankerte - Mitbestimmung für diejenigen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, sowohl in Aufsichtsräten als auch in Betriebsräten. Der Betriebsrat hat in Deutschland klassischerweise die Aufgabe, die gesamte Belegschaft mit Blick auf soziale Angelegenheiten zu vertreten.²⁶ Allerdings muss das Recht, einen Betriebsrat zu bilden, immer auch von den Beschäftigten eingefordert werden. Oft verzichten Betriebsmitglieder, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, darauf, auf seine Einrichtung zu drängen. In den neuen Branchen, wie beispielsweise in der IT-Industrie und anderen finden sich oft informelle Formen der Absprache zwischen Management und Belegschaft²⁷, manchmal auch Mitbestimmung in der ersten Person genannt.

In den Transformationsländern und in den Entwicklungsländern stellt sich die Frage von Mitbestimmung bei den Arbeitsbedingungen um ein Vielfaches dringlicher. Insbesondere was die Alleinselbständigen und höchst unterschiedlichen Beschäftigungsformen in der informellen Ökonomie anbelangt, findet sich eine vielgestaltige Situation.²⁸ Zum einen gibt es neuerdings auf Seiten mancher Gewerkschaften Bestrebungen, die Arbeitenden in der informellen Ökonomie in ihre Mitgliedschaft einzubeziehen. Zum anderen finden sich neue Formen der Selbstorganisation, die sich stärker an einen genossenschaftlichen Typ anlehnen. Hier ist beispielsweise an die bekannte indische Frauenorganisation SEWA zu denken.²⁹ Ganz andere Aktivitäten, um Belange der Arbeitenden sichtbar zu machen, stellen diejenigen von nationalen oder internationalen Nichtregierungsorganisationen oder zivilgesellschaftlichen Organisationen dar. Solche zivilgesellschaftlichen Bestrebungen können sich auf das öffentliche Anprangern von skandalösen Folgewirkungen der Politik in multilateralen Institutionen³⁰ oder in multinationalen Konzernen beziehen oder auch auf unmittelbare Unterstützung vor Ort.

Sogenannte Rahmenabkommen, die von internationalen Branchengewerkschaften (Global Trade Unions) oder auch von großen Einzelgewerkschaften (Lang 2006) mit multinationalen Unternehmen zu deren Verhaltenskodizes abgeschlossen werden, können dazu beitragen, dass

²⁶ Siehe dazu Kotthoff 2004; 2004a.

²⁷ Siehe dazu Artus/Böhm/Lücking/Trinczek 2006 sowie Boes/Trinks 2006.

²⁸ Siehe dazu den Bericht zur Internationalen Arbeitskonferenz International Labour Office 2002 zum Thema „Menschenwürdige Arbeit und informelle Ökonomie“ und die Studien von Alter Chen/Jhabvala/ Lund 2002.

²⁹ Siehe International Labour Office 2001.

³⁰ Siehe z.B. den Social Watch Report 2006.

Gewerkschaften in den verschiedenen nationalen Kontexten verbesserte Mitsprachemöglichkeiten erhalten. Auf der Seite der multinational operierenden Unternehmen gibt es entsprechend Selbstverpflichtungen zur Einhaltung bestimmter ausgewählter Rechte im Rahmen von Verhaltenskodizes. Damit solche Selbstverpflichtungen eine faktische Bedeutung erlangen, haben entsprechende Überwachungsaktionen von Nichtregierungsorganisationen dazu beigetragen, dass die Einhaltung der Kodizes vor Ort überprüft wird, und zwar nicht nur durch unternehmenseigene Auditoren, sondern durch Dritte. Hier ergibt sich eine neue Gemengelage von privaten, öffentlich erklärten und rechtlich verbindlichen Sozialstandards, deren tatsächliche Schutzwirkung erst noch entwickelt werden muss (Senghaas-Knobloch 2005, 687ff). Hinzu kommen auch die Selbstverpflichtungen, die im Rahmen des vom Generalsekretär der UNO initiierten Globalen Pakts mit multinationalen Unternehmen eingegangen worden sind (v. Schorlemer 2003; Rieth 2004). Neben diesen Ansätzen von „verantwortlicher Produktion“ finden sich seit längerer Zeit Initiativen sowohl für „verantwortlichen Konsum“, z.B. für soziale Gütesiegel, und für „verantwortliches Investieren“ (siehe dazu Diller 1999; Fung et al 2001; Hamm 2006). Hier geht es um freiwillige soziale Selbstverpflichtungen im Wirtschaftsleben, deren Tragfähigkeit begrenzt ist. Es muss beobachtet werden, ob und wie sich anwaltschaftliche zu selbstbestimmten Formen der Vertretung von Belangen der Arbeitenden weiterentwickeln: Inhaltlich finden sich in den Verhaltenskodizes nur sehr selten Selbstverpflichtungen, die sich auf Erfüllung des wirklich grundlegenden Rechts auf Vereinigungsfreiheit beziehen, durch das die kollektive Selbstvertretung erfüllt werden kann.

VI. Einige Schlussfolgerungen

Die Arbeitssituation der Menschen ist in allen sozioökonomischen Kontexten mit ihren Lebensbedingungen verbunden. Nationale und internationale Sozialpolitik steht daher untrennbar mit nationaler und internationaler Arbeitspolitik in Verbindung. Beiden liegen implizit oder explizit Visionen der gesellschaftlichen Zukunft eines Landes und der internationalen Gemeinschaft zugrunde. Die epochalen Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen angesichts globaler Strukturen haben zur Thematisierung asymmetrischer Interdependenzen und ihren Folgen für die Lebensverhältnisse in verschiedenen Kontexten beigetragen (Senghaas 1999). In den vier Gestaltungsbereichen für das Paradigma der menschenwürdigen Arbeit weltweit geht es wie in der (internationalen) Sozialpolitik (Deacon 2007) um drei Politikinstrumente: Rechte, Regulierung und Redistribution. Die IAO hat ihr Hauptmandat in den ersten beiden genannten, mit Implikationen für Redistribution.

Betrachtet man die Regelungsinhalte der bisherigen IAO-Normen als die am detailliertest formulierten Standards für den Arbeits- und Sozialschutz, so lassen sich drei Gruppen unterscheiden: Kernarbeitsnormen (mit politisch-menschenrechtlichem Charakter), so genannte technische Normen (die tatsächlich Menschenrechtscharakter sozialer, wirtschaftlicher und kultureller Art haben) und die Normen, die programmatischer Natur sind (also Staaten darin unterstützen, soziale Zielsetzungen angemessen zu berücksichtigen) (Ghai 2006a). Offenbar beeinflussen die *Rechte* bei der Arbeit das gesamte Spektrum, um das es bei der Förderung von *Beschäftigung* geht, also Niveau, Strukturen und Politik. *Beschäftigung* als materielle Basis für Rechte wiederum hat Einfluss auf die *Rechte* bei der Arbeit. Die *Rechte* bei der Arbeit stellen einen normativen Rahmen für den *Sozialschutz* und für den *sozialen Dialog* dar.

Seinerseits ist der *soziale Dialog* geeignet, die Reichweite und Konkretisierung der *Rechte* mitzubestimmen, während die sozialen *Sicherungssysteme* die Chance verschaffen, soziale und ökonomische *Rechte* wirklich wahrzunehmen. *Sozialschutz* durch soziale Sicherungssysteme reduziert die Ungleichgewichte in der Verhandlungssituation über Arbeitsbedingungen und stärkt die Wirksamkeit des *sozialen Dialogs*, der seinerseits Reichweite und Inhalte der sozialen Sicherheitssysteme beeinflusst.

Die strittigsten Punkte bestehen gegenwärtig darin, welche Zielkonflikte es womöglich zwischen dem Beschäftigungsniveau und den Rechten bei der Arbeit, dem sozialen Dialog sowie der sozialen Sicherung gibt, wie es die herrschende ökonomische Auffassung und aktuelle sozialpolitische Debatten suggerieren. Vielfältige Studien haben gezeigt, dass soziale Sicherungssysteme und sozialer Dialog zur Produktivität der Wirtschaft beitragen.³¹ Dennoch steht die gegenwärtige politische Diskussion vor allem unter dem Vorzeichen, Rechte bei der Arbeit, sozialen Dialog und soziale Sicherung als Kosten zu beschreiben statt unter der Perspektive einer nachhaltigen inklusiven Entwicklung zu bewerten.³²

Die Diskussion ist hier ganz ähnlich der Situation während der großen arbeitspolitischen Programme der 1970er Jahre in der OECD-Welt (Humanisierung des Arbeitslebens in der Bundesrepublik Deutschland, quality of work program in den USA und Programm zur Demokratisierung des Arbeitslebens in Skandinavien) von zwei sehr verschiedenen, aber kompatiblen Argumentationslinien geprägt: der am ökonomischen Nutzen und der an Grundrechten orientierten. Die IAO hat sich seit ihrer Gründung nicht einseitig festgelegt, sondern darauf bestanden, dass beides gilt: konkreter Nutzen und unveräußerliche Rechte. Durch die Hervorhebung des unbestreitbar menschenrechtlichen Charakters einiger internationaler Arbeitsstandards in der *Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit* von 1998 wird verdeutlicht, dass es universal geltende staatliche Verpflichtungen gibt, die unbeschadet konkreter Ausgangslagen bestehen, nämlich Verpflichtungen, die sich aus den Rechten der Freiheit, Gleichheit und Würde bei der Arbeit ergeben. Vom politischen Willen angesichts der zur Verfügung stehenden Ressourcen hängt ab, wie viel soziale Ungleichheit auf den verschiedenen nationalen, regionalen und internationalen Ebenen und auf verschiedenen ökonomischen Niveaus politisch und moralisch als akzeptabel und tolerabel erachtet wird.³³ Vom politischen Willen und von politischer Einsicht hängen die überfälligen Bemühungen ab, in den postfordistischen Industrieländern und in den Transformationsländern Schutzregelungen mit Blick auf klassische Gefährdungen (von der Arbeitszeit, über Gefahrstoffe und Entgeltfragen bis zu sozialer Sicherung im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität und Alter) für die wachsende Anzahl der nicht in Lohnarbeit Beschäftigten neu zu erfinden und in den Entwicklungsländern angesichts der Auflösung traditioneller Strukturen allererst zu finden. Die Verbindung klassischer sozialpolitischer Bemühungen mit dem Menschenrechtsdiskurs wirft noch viele ungelöste Probleme wirksamen Schutzes im Arbeits- und sozialen Alltagsleben auf.

³¹ Siehe dazu Stiglitz 2006. Siehe auch die Resolution und Schlussfolgerungen zur sozialen Sicherheit während der 89. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 2001 (International Labour Office 2001a).

³² Siehe kritisch zu dieser Debatte Sachs (2004). Zielkonflikte aus wohlfahrtsökonomischer Sicht behandelt Fields (2004).

³³ Für Kritik an wachsender Toleranz gegenüber sozialer Ungleichheit siehe Dore (2004).

Die IAO-Agenda für weltweit menschenwürdige Arbeit ist eine Plattform, um das Ausmaß des Mangels an menschenwürdiger Arbeit und die Erosionsgefahr bisheriger Stützen für menschenwürdige Arbeit in verschiedenen Teilen der Welt aufzuzeigen und um in einer scharf asymmetrisch interdependenten Welt dem Gedanken, der bei der Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation Pate gestanden hatte, Raum zu verschaffen, dass nämlich innergesellschaftlicher und internationaler Frieden durch Sorge für Gerechtigkeit gestiftet und erhalten werden kann.

Literatur

- Alter Chen, Marta / Jhaval, R. / Lund, F. (2002): Supporting workers in the informal economy. A policy framework. Working paper on the Informal Economy 2, Geneva: International Labour Office.
- Artus, Ingrid / Böhm, Sabine / Löcking, Stefan / Trinczek, Rainer (Hg.) (2006): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen, Frankfurt/M: Campus.
- Becke, Guido / Bleses, Peter / Senghaas-Knobloch, Eva / Theman, Per (2007): Gesundheit und Qualität in virtuellen Arbeitsstrukturen – eine Problemanzeige, artec-paper (i.E.).
- Boes, Andreas / Trinks, Katrin (2006): Theoretisch bin ich frei. Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT Industrie, Berlin: sigma.
- Chapman, Audrey / Russell, Sage (eds.) (2002): Core obligations: Building a framework for economic, social and cultural rights, Antwerp / Oxford / New York: Intersentia.
- Deacon, Bob (2007): Global social policy and governance, London: Sage.
- Diller, Jaenelle (1999): A social conscience in the global market place? Labour dimensions of codes of conduct, social labelling and investor initiatives, in: International Labour Review, 138, 99-129.
- Dingeldey, Irene (2006): Der aktivierende Wohlfahrtsstaat im normativ politischen Diskurs, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 8-9, 2006, 3-9.
- Dombois, Rainer (2006): Sozialklauseln in US-Freihandelsabkommen. Ein wirksames Mittel internationaler Arbeitsregulierung? In: Industrielle Arbeitsbeziehungen, 13, 238-252.
- Dore, Ronald (2004): New forms and meanings of work in an increasingly globalized world, Geneva: Institute of International Labour Studies.
- Fields, Gary (2003): Decent work and development policies, in: International Labour Review, 142, 239-262.
- Gerhard, Ute (Hg.) (1997): Frauen in der Geschichte des Rechts, München: Beck.
- Gerhard, Ute (2001a): Bürgerrechte und Geschlecht. Herausforderung für ein soziales Europa, in: Conrad, Christoph / Kocka, Jürgen (Hg.): Staatsbürgerschaft in Europa, Hamburg: Edition Körberstiftung, S. 63-91.
- Gerhard, Ute (Hg.) (2001b): Feminismus und Demokratie. Europäische Frauenbewegungen der 1920er Jahre, Frankfurt/M: Ulrike Helmer.
- Fenwick, Lolin (2002): Minimum obligations with respect to article 8 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, in: Chapman, Audrey / Russell, Sage (eds.): Core obligations. Building a framework for economic rights, Antwerp, Oxford, New York: Intersentia, 53-86
- Fung, Archon / O'Rourke, Dara / Sabel, Charles (2001): Realizing Labor Standards. How transparency, competition and sanctions could improve working conditions worldwide, in: Boston Review, February/March 2001.
- Ghai, Dharam (ed.) (2006): Decent work. Objectives and strategies, Geneva: International Labour Office.
- Ghai, Dharam (2006a): Decent work, universality and diversity, in: Dharam Ghai (ed.): Decent Work: Objectives and Strategies, Geneva: International Labour Office, 1-31.
- Godfrey, Martin (2006): Employment dimensions of decent work. Trade-offs and complementarities, in: Ghai, Dharam (ed.) (2006): Decent work. Objectives and strategies, Geneva: International Labour Office, 77-126.
- Hamm, Brigitte (2006): Maßnahmen zur Stärkung von sozialverantwortlichem Investieren (SRI). Vorschläge für die deutsche Entwicklungszusammenarbeit, in: Discussion paper 6, Deutsches Institut für Entwicklungspolitik, Bonn.
- Hamm, Brigitte / Kocks, Alexander (2006): 40 Jahre UN Sozialpakt, in: Die Friedenswarte, Journal of International Peace and Organization, 81, 87-106.
- Hausen, Karin (2000): Arbeit und Geschlecht, in: Kocka, Jürgen / Offe, Claus (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt/M: Campus, 343-361.
- Hepple, Bob (2006): Rights at work, in: Ghai, Dharam (ed.): Decent work. Objectives and strategies, Geneva: International Labour Office, 33-75.

- Hepple, Bob (ed.) (2002): *Social and labour rights in the global context*, Cambridge: Cambridge University.
- Humblet, Martine / Silva, Rosinda (2002): *Standards for the 21st Century. Social Security*, Geneva: International Labour Office
- Internationales Arbeitsamt (1966): *Übereinkommen und Empfehlungen*, Genf: Internationales Arbeitsamt
- Internationales Arbeitsamt (1997): *Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation und Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz*, Genf: Internationales Arbeitsamt.
- Internationales Arbeitsamt (1999): *Menschenwürdige Arbeit. Bericht des Generaldirektors. Internationale Arbeitskonferenz, 87. Tagung*, Genf: Internationales Arbeitsamt.
- Internationales Arbeitsamt (2003): *Arbeit als Weg aus der Armut. Bericht des Generaldirektors, Internationale Arbeitskonferenz 91. Tagung*, Genf.
- International Labour Office (2001): *Women organizing for social protection. The Selfemployed Women's Association's Integrated Insurance Scheme*, Geneva: International Labour Office.
- International Labour Office (2001a): *Social Security. A new consensus*, Geneva: International Labour Office.
- International Labour Office (2002): *Decent work and the informal economy, Report VI, International Labour Conference, 90th Session*, Geneva: International Labour Office.
- International Labour Review (2003), 142, 2: special issue on decent work.
- Knijn, Trudie / Kremer, Monique (1997): *Gender and the caring dimensions of welfare states. Toward inclusive citizenship*, in: *Social Politics. International Studies in Gender, State, and Society*, vol 1, 328-361.
- Kotthoff, Hermann (2004): „Call me Barney“, in: Faust, Michael / Funder, Maria / Moldaschl, Manfred (Hg.): *Die Organisation der Arbeit*, Mering: Rainer Hampp.
- Kotthoff, Hermann (2004a): *Betriebsrat*, in: *Handwörterbuch des Personalwesens*, Stuttgart: Schöffer-Poeschel, 285-296.
- Kotthoff, Hermann (2006): *Mitbestimmungsphantasie am Ende?* In: Artus, Ingrid / Böhm, Sabine / Löcking, Stefan / Trinczek, Rainer (Hg.) (2006): *Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*, Frankfurt/M: Campus, 439-446.
- Krennerich, Michael (2006): *Soziale Menschenrechte sind Freiheitsrechte! Plädoyer für ein freiheitliches Verständnis wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte*, in: *Jahrbuch Menschenrechte 2007*, Frankfurt/M.: Suhrkamp, 57-66
- Lang, Klaus (2006): *Gewerkschaften, Unternehmen und internationale Sozialstandards*, in: *Jahrbuch Menschenrechte 2007*, Frankfurt/M.: Suhrkamp, 218-230.
- Liese, Andrea (2006): *Wirksamkeit der Staatenberichtsverfahren*, in: *Die Friedenswarte. Journal of International Peace and Organization*, 81, 51-69.
- Lister, Ruth et al. (2007): *Gendering citizenship* (forthcoming).
- Marshall, Thomas, H. (1992): *Bürgerrechte und soziale Klassen. Zur Soziologie des Wohlfahrtsstaates*, Frankfurt am Main/ New York.
- Mückenberger, Ulrich (1985): *Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch eine Zukunft?*, in: *Zeitschrift für Sozialreform*, 31: 415-434 und 457-475.
- Nowrot, Karsten (2004): *Nun sag, wie hast du's mit den Global Players? Fragen an die Völkerrechtsgemeinschaft zur internationalen Rechtsstellung transnationaler Unternehmen*, in: *Die Friedenswarte, Journal of International Peace and Organization*, 79, 119-150.
- Nussbaum, Martha (1999): *Women and equality. The capabilities approach*, in: *International Labour Review*, Bd.138, 3, 227-245.
- Rieth, Lothar /2004): *Der VN Global Compact. Was als Experiment begann...*, in: *Die Friedenswarte, Journal of International Peace and Organization*, 79, 151-170.
- Sachs, Ignacy (2004): *Inclusive development and decent work for all*, in: *International Labour Review*, 143, 161-184.
- Saith, Ashwani (2006): *Social protection, decent work and development*, in: Ghai, Dharam (ed.): *Decent work. Objectives and strategies*, Geneva: International Labour Office, 127-173.

- Schmid, Günther (2000): Arbeitsplätze der Zukunft. Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen, in: Kocka, Jürgen / Offe, Claus (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt/M: Campus, 269-292.
- v. Schorlemer, Sabine (2003): Multis in der Pflicht. Der Globale Pakt der UN auf dem Prüfstand, in: Internationale Politik, 58, 45-52.
- Seers, Dudley (1970): New approaches suggested by the Columbia employment programme, in: International Labour Review, 13, 425-434.
- Sen, Amartya (1999): Development as freedom. New York: Anchor Books).
- Sengenberger, Werner (2002): Globalization and Social Progress. The Role and Impact of International Labour Standards, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Sengenberger, Werner (2004): The system of international labour and social standards. How effective is it? In: Concepts and Transformations, 9, 297-304.
- Senghaas, Dieter (1982): Von Europa lernen, Frankfurt/M: suhrkamp.
- Senghaas, Dieter (1999): Die Konstitution der Welt – eine Analyse in friedenspolitischer Absicht, in: Leviathan 31, 303-322.
- Senghaas-Knobloch (1979): Reproduktion von Arbeitskraft in der Weltgesellschaft. Zur Programmatik der Internationalen Arbeitsorganisation, Frankfurt/M: Campus.
- Senghaas-Knobloch (1999): Die Internationale Arbeitsorganisation vor neuen Herausforderungen der Globalisierung? In: Peripherie. Zeitschrift für Politik und Ökonomie der Dritten Welt, 75, 26-43.
- Senghaas-Knobloch, Eva / Dirks, Jan / Liese, Andrea (2003): Internationale Arbeitsregulierung in Zeiten der Globalisierung. Politisch-organisatorisches Lernen in der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), Münster: Lit.
- Senghaas-Knobloch (2005): Weltweit menschenwürdige Arbeit als Voraussetzung für dauerhaften Weltfrieden. Der weltpolitische Auftrag der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) unter Bedingungen der Globalisierung, in: Dicke, Klaus / Hobe, Stephan / Meyn, Karl-Ulrich / Peters, Anne / Riedel, Eibe / Schütz, Hans-Joachim / Tietje, Christian (Hg.): Weltinnenrecht, Berlin: Duncker & Humblot, 677-693.
- Siegel, Richard Lewis (2002): The right to work. Core minimum obligations, in: Chapman, Audrey / Russell, Sage (eds.): Core obligations. Building a framework for economic, social and cultural right, Antwerp/Oxford/New York: Intersentia, 21-52.
- Social Watch Report 2006, edited by Instituto del Tercer Mundo, Montevideo.
- Stiglitz, Joseph (2002): Die Schatten der Globalisierung, Hamburg: Siedler.
- Stiglitz, Joseph (2006): Die Chancen der Globalisierung, Hamburg: Siedler.
- Williams, Lucy A. (2002): Beyond Law law's parochialism. A Re-envisioning of the discourse of redistribution, in: Conaghan, Joanne / Fischl, Richard / Klare, Karl (eds.): Labour law in an era of globalization. Oxford: Oxford University, 93-114.
- World Commission on the Social Dimension of Globalization (2004): A fair globalization. Creating opportunities for all, Geneva: International Labour Office.

Autorin

Prof. Dr. Eva Senghaas-Knobloch

Eva Senghaas-Knobloch erwarb das Diplom für Soziologie an der Freien Universität Berlin und promovierte 1978 an der Universität Frankfurt. Seit 1992 Professorin für Arbeitswissenschaft mit dem Schwerpunkt sozialwissenschaftliche Humanisierungsforschung im Fachbereich Human- und Gesundheitswissenschaften der Universität Bremen und im interdisziplinären Forschungszentrum Nachhaltigkeit (artec). Sie koordiniert im Forschungszentrum Nachhaltigkeit der Universität Bremen das Forschungsfeld Arbeit und ist Sprecherin der Fachkommission für die Studiengänge Arbeitswissenschaft und European Labour Studies.

Gegenwärtige Themenschwerpunkte: Internationale Regulierung von Arbeit in globalen Strukturen, Zukunft der Arbeit und Geschlechterverhältnis, Aktionsforschungsansätze in der Arbeits- und Organisationsgestaltung, culture of peace.

Ausgewählte Literatur mit Relevanz zum Thema:

- Mit Jan Dirks und Andrea Liese: Internationale Arbeitsregulierung in Zeiten der Globalisierung. Politisch-organisatorisches Lernen in der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) (Lit-Verlag) 2003.
- Weltweit geltende Arbeitsstandards trotz Globalisierung. Analysen, Diagnosen und Einblicke, Münster (Lit Verlag) 2005.
- Menschenwürdige Arbeit weltweit - Die Politik der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) unter Veränderungsdruck, in: Bernd M. Kraske (Hg.): Pflicht und Verantwortung, Festschrift zum 75. Geburtstag von Claus Arndt, Baden-Baden (Nomos) 2002, S. 169-178
- englische revidierte Version: International Regulation of Work in Times of Globalisation. The International Labour Organization (ILO) in the Perspective of Organisational Learning, artec paper 94, Juni 2002 (49 S.), Universität Bremen
- Globale Wirtschaftsstrukturen und ‚Global Governance‘ im Politikfeld Arbeit – Auftrag und Möglichkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), artec paper Nr. 106, November 2003 (24 Seiten), Universität Bremen
- Zwischen Überzeugen und Erzwingen – Nachhaltiger Druck für Geltung und Wirksamkeit internationaler Arbeits- und Sozialstandards, in: Bernhard Zangl / Michael Zürn (Hg.): Verrechtlichung – Baustein für Global Governance? (Stiftung Entwicklung und Frieden) Bonn, 2004, S. 140-159
- Auftrag und Möglichkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation, in: Arbeit, Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 2004, Heft 3, 13. Jg., S.236-247
- Weltweit menschenwürdige Arbeit als Voraussetzung für dauerhaften Weltfrieden, in: Weltinnenrecht. Liber amicorum Jost Delbrück, herausgegeben von Klaus Dicke et al. Berlin 2005: Duncker & Humblot, 2005, S. 677-694
- Geltung und Wirksamkeit internationaler Regulierungen durch die internationale Arbeitsorganisation (ILO) in Zeiten der Globalisierung – Eckpunkte und Diskussionslinien, ein Konferenzbericht, in: Eva Senghaas-Knobloch (Hg.): Weltweit geltende Arbeitsstandards trotz Globalisierung. Analysen, Diagnosen und Einblicke, Münster (Lit Verlag), 2005, S. 5-33
- Überzeugen, Verpflichten und Befähigen. Neue Antworten der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) auf die Herausforderungen einer veränderten Staaten- und Gesellschaftswelt, in: Hellmuth Lange (Hg.), (i.E.)
- The ILO-Experience with Tripartism in the Governance Field of Labour Regulation, in: Ulrich Mückenberger (ed.) (forthcoming)

Kontakt: esk@uni-bremen.de

Forschungszentrum Nachhaltigkeit (artec)

Universität Bremen Seminar- und Forschungsverfügungsgebäude (SFG)

Enrique-Schmidt-Str. 7, Postfach 33 04 40

D-28334 Bremen

Telefon: +49-421-218-2435

Telefax: +49-421-218-4449

e-Mail: sek@artec.uni-bremen.de

www.artec.uni-bremen.de

Ansprechpartnerin: Andrea Meier Tel: +49-421-218-4501

e-Mail: andrea.meier@artec.uni-bremen.de

Das Forschungszentrum Nachhaltigkeit ist eine Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung der Universität Bremen. Es wurde 1989 zunächst als Forschungszentrum Arbeit und Technik (artec) gegründet. Seit Mitte der 90er Jahre werden Umweltprobleme und Umweltnormen in die artec-Forschung integriert. Das Forschungszentrum bündelt heute ein multidisziplinäres Spektrum von - vorwiegend sozialwissenschaftlichen - Kompetenzen auf dem Gebiet der Nachhaltigkeitsforschung. „artec“ wird nach wie vor als ein Teil der Institutsbezeichnung beibehalten.

Das Forschungszentrum Nachhaltigkeit gibt in seiner Schriftenreihe „artec-paper“ in loser Folge Aufsätze und Vorträge von MitarbeiterInnen sowie ausgewählte Arbeitspapiere und Berichte von durchgeführten Forschungsprojekten heraus, auch im Download, siehe Webpage. www.artec.uni-bremen.de