

# **Schon wieder Montag... Das Recht auf Gute Arbeit und warum Konzepte wie das Bedingungslose Grundeinkommen und Jobgarantie dieses nicht realisieren können**

*Diana Witzani<sup>1</sup>*

## **1. Einleitung**

Dieser Essay ist ein Plädoyer für das Recht auf Gute Arbeit. Ich bin überzeugt, dass Montag nicht der schlimmste Tag der Woche sein muss und dass es möglich ist, Arbeit und Arbeitsverhältnisse so tiefgehend zu transformieren, dass sie zu dem werden, was sie eigentlich sein könnten: kein Hindernis, sondern essenzieller Bestandteil eines guten, gelungen Lebens.

Ich werde in einem ersten Schritt einen Überblick über den derzeitigen Zustand von Arbeitsverhältnissen und Beschäftigungen bieten und darstellen, welche strukturellen Probleme gängige Lohnarbeit mit sich bringt. Auch wenn es allgemeiner Konsens ist, dass Arbeitsbedingungen verbessert und Prekarität entschärft werden muss, werde ich hier nochmal vertiefend auf inhärent strukturelle Probleme eingehen, die im Charakter von Lohnarbeit, wie sie im derzeitigen neoliberalen Wirtschaftssystem auftritt, angelegt sind.

Als nächstes werde ich eine Gegendarstellung vornehmen. Ich werde zeigen, was Gute Arbeit bedeutet, welche positiven Qualitäten im Kontext von Arbeit realisiert werden können, welche Potentiale unerschöpft bleiben und darstellen, warum Arbeit etwas zutiefst Menschliches und Wertvolles ist und welchen Stellenwert Arbeit in unserer Gesellschaft einnehmen könnte.

Abschließend werde ich von der Vision von Guter Arbeit auf die konkrete politische Ebene wechseln und die populär diskutierten Konzepte von Jobgarantie, Bedingungsloses Grundeinkommen und Arbeitszeitverkürzung auf ihre Potentiale hin untersuchen.

## **2. Warum wir unseren Job hassen sollten**

Im Folgenden werde ich darstellen, warum Arbeit, wie sie derzeit vorkommt, viele negative Eigenschaften besitzt. Das bedeutet nicht, dass alle Menschen unglücklich

---

<sup>1</sup> Ich freue mich sehr über Kommentare, Feedback und Anmerkungen: [diana.witzani@edu.uni-graz.at](mailto:diana.witzani@edu.uni-graz.at)

in ihrem Job sind und alle Arten von Arbeit schlecht. Es bedeutet nur, dass Lohnarbeit im herrschenden Wirtschaftssystem gewisse strukturelle und institutionelle Eigenschaften besitzt, die negativ bewertet werden sollten (Danaher 2019: 54).

Der Arbeitsbegriff, den ich in diesem Essay verwende, ist in erster Linie praktikabel, um Lohnarbeit im Neoliberalismus zu beschreiben, hat also eine eindeutige ökonomische Komponente:

„Work: Any activity (physical, cognitive, emotional etc.) performed in exchange for an economic reward, or in the ultimate hope of receiving an economic reward.“ (Danaher 2019: 28).

Die Schwäche dieses Begriffs ist, dass er nur einen Teil von täglich verrichteten Aktivitäten ausmacht und es Arbeit gibt, die nicht in diesem Begriff abgebildet ist, wie zum Beispiel unbezahlte Care-Arbeit oder Subsistenzwirtschaft. Ziel dieses Essays ist es nicht alle Formen von physischer oder psychischer Anstrengung und Arbeit als schlecht zu verdammen, sondern Schwächen in der Struktur aufzuzeigen, die sich um Arbeit herum gebildet hat und in erster Linie Lohnarbeit im Neoliberalismus kennzeichnet.

## **2.1 Arbeit ist prekär.**

Lohnarbeit ist in unserer Gesellschaft traditionell ein Mittel zur Existenzsicherung. Das kollektive Versprechen, dass dem Verkauf der eigenen Arbeitskraft eine gerechte Entlohnung gegenübersteht, die dafür sorgt, Grundbedürfnisse wie Lebensmittel, Wohnen, Mobilität, Kommunikation und Gesundheit zu befriedigen bzw. darüber hinaus auch Luxusgüterkonsum ermöglicht, wird immer weniger erfüllt. Viele Menschen können sich trotz Vollzeitjob oder Zweitjob nicht den Bedarf des täglichen Lebens leisten („working poor“). Jobs werden flexibler, schlechter bezahlt, es herrschen flexible Arbeitszeiten und Unplanbarkeit bestimmt das Leben vieler Erwerbstätiger („gig-economy“). Gut bezahlte Jobs sind oft hart umkämpft, die Konkurrenz am Arbeitsmarkt ist hoch, gleichzeitig haben Menschen Angst ihren Job zu verlieren und arrangieren sich mit herrschenden Arbeitsbedingungen. Diskriminierung am Arbeitsmarkt erschweren nicht nur die Jobsuche und den Zugang zu Arbeitslosengeld, sondern beeinflussen auch Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bzw. Jobwechsel. Auch fehlende Sicherheit in Bezug auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses oder die Entlohnung ist ein emotionaler

Stressfaktor. Unbezahlte Praktika, Kettenverträge, Lohn-Dumping sind Faktoren, die auch arbeitende Menschen prekär leben lässt. (Bohrn Mena 2018)

Soziale Absicherung ist auch mit einem Job keine Selbstverständlichkeit mehr und das Versprechen von materieller Existenzsicherung durch Arbeit bleibt oft unerfüllt.

## **2.2 Arbeit ist unfreiwillig.**

Menschen begeben sich nicht freiwillig in Arbeitsverhältnisse, sondern werden durch gesellschaftliche Strukturen dazu gezwungen. Das geschieht durch die direkte Kopplung von der Erfüllung menschlichen Grundbedürfnissen an entlohnte Arbeitsstunden und einer Alternativlosigkeit an Einkommen. Die meisten Menschen, die über kein Kapital verfügen, besitzen nur ihre Arbeitskraft, die sie im Austausch von Lohn verkaufen können. Dieser Vorgang ist in der meisten Fällen recht alternativlos und offenbart damit seinen Zwangscharakter. Damit der Mensch seine Vorstellung des Guten Lebens und seine Grundbedürfnisse befriedigen kann, bietet er im Austausch seine Arbeitskraft und Zeit an, auch weil die gesellschaftliche Erzählung keine Alternativen kennt: „Nur wer etwas leistet, bekommt etwas zu essen“. Selbst wenn ein Staat ein soziales Netzwerk und Arbeitslosengeld etabliert hat, ist dieses meist nur unter Bedingungen zugänglich, steht auch oft nicht längerfristig und ohne Sanktionen zur Verfügung und wird dazu auch noch sozial sanktioniert.

Auch wenn viele Menschen ihren Job erträglich finden und die neoliberale Erzählung der Leistungsgesellschaft verinnerlicht wurde, haben die meisten Menschen am Ende des Tages keine andere Wahl als eine Lohnarbeit anzunehmen.

## **2.3 Arbeit bedeutet den Verlust von Autonomie.**

Arbeit ist ein sozialer Kontext, in dem Menschen ihre Autonomie und Freiheit verlieren: “Work is a significant source of freedom-undermining domination in our lives” (Danaher 2019: 56). Sie sind rechtlich dazu angehalten, sich nach bestimmten Vorgaben zu verhalten, sich zu bewegen, zu sprechen und bestimmte Tätigkeiten auszuführen, mit bestimmten zeitlichen und örtlichen Vorgaben. In keiner anderen Situation gibt es eine rechtliche Grundlage dafür, einen derartigen Grad an Herrschaft über eine andere Person auszuüben. Einer Person vorzuschreiben, wie sie sich viele Stunden am Tag bewegen soll, mit klarer Zeiteinteilung und Vorgaben kann als massiven Eingriff in die persönliche Freiheit gedeutet werden, ist aber im Kontext von Arbeitsverhältnissen etabliert und akzeptabel. Arbeitsverträge verleihen

Arbeitgeber\*innen eine ungerechtfertigte Herrschaft über das Leben der Arbeitnehmer\*innen, was die Freiheit des Einzelnen erheblich untergräbt (Anderson 2019).

Natürlich gibt es eine Bandbreite an Autonomie und verschiedene Jobs, die mehr oder weniger reglementiert sind. Auf der einen Seite scheinen vielleicht Fabrikarbeiter\*innen auf, denen jeder Handgriff vorgegeben ist, die Amazon-Arbeiter\*innen, deren Klopausen reglementiert oder sogar verboten sind oder die Kellnerin, die acht Stunden am Tag zu lächeln hat. Auf der anderen Seite gibt es sicher Jobs, die auf den ersten Blick mehr Freiheiten zulassen, aber auch die erfordern es oft acht Stunden am Tag auf einem Bürosessel zu sitzen und gewisse Tätigkeiten auszuführen, um eine bestimmte Vorgabe zu erreichen.

Personen, die in der Unternehmenshierarchie höher eingestuft sind, kontrollieren Körper und Verhalten anderer und der\*die Arbeitnehmer\*in hat wenig Rechte und Möglichkeiten, seine\*ihre Situation zu verbessern. Die Freiheit, gewisse Jobs zu verlassen ist massiv eingeschränkt, je nach Ausbildung, Alter, Aufenthaltsstatus usw. und besteht oft nur aus der Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis gegen ein ähnlich schlechtes auszutauschen. Auch wenn es einen gesetzlichen Schutz für Arbeitnehmer\*innen gibt (der auch von Staat zu Staat sehr unterschiedlich ist), scheuen sich viele Arbeitnehmer\*innen, diesen geltend zu machen, weil sie den Job dringend brauchen. Doch auch Personen an der Spitze der Unternehmenshierarchie oder Selbstständige haben keine vollkommene Autonomie in ihrer Arbeit. Auch sie müssen sich an Praktiken anpassen, die leistungsorientiert von der neoliberalen Wirtschaftsordnung diktiert werden, auch wenn natürlich oft mehr Spielraum besteht, um kleine Freiheiten zu erkämpfen.

#### **2.4 Arbeit macht unglücklich.**

Selbst wenn Prekarität, Arbeitsbedingungen und Herrschaftsverhältnisse weggerechnet werden könnten, sind viele Menschen unglücklich in ihrem Job. Das kann die konkreten Tätigkeiten betreffen, die Monotonie, die sozialen Beziehungen oder die Umgebung. Es kann Unter- oder Überforderung sein, Langeweile, Stress oder Sinnlosigkeit oder soziale Isolation sein sowie ein Verlust von Sinnhaftigkeit und sozialer Anerkennung. Auch mit auf den ersten Blick „guten“ Arbeitsbedingungen, gibt es systematisch inhärente Eigenschaften, die Menschen unglücklich in ihrem Job werden lassen. David Graeber (2018) erklärt in *Bullshitjobs*, warum Menschen

unheimlich darunter leiden, wenn ihre Arbeit sinnlos ist, langweilig oder wenn sie das Gefühl haben, nichts zur Gesellschaft beitragen zu können.

Der Charakter von Arbeitsverhältnissen ist es nicht, Menschen glücklich zu machen. Ein Arbeitsplatz wird nicht als Möglichkeit der Weiterentwicklung oder der Emanzipation gesehen und schon gar nicht als Ort, an dem Menschen zufrieden und glücklich ihre Zeit verbringen können. Ziel von Arbeitsverhältnissen ist in den meisten Fällen, dass Arbeit geschieht oder dass ein gewisses Endprodukt entsteht, der Mensch wird hier als Mittel und nicht als Zweck gesehen.

## **2.5 Weitere Eigenschaften**

Es gibt noch weitere strukturelle Eigenschaften von Arbeit, die dazu beitragen, dass wir unseren Job hassen könnten. Das sind zum Beispiel die ungleiche Verteilung von Arbeit (warum müssen manche Menschen zwölf Stunden am Tag arbeiten und manche gar nicht, um ihre Grundbedürfnisse in dieser Gesellschaft befriedigt zu bekommen?), der Zeitaufwand, den Arbeit mit sich bringt (acht Stunden pro Tag arbeiten macht einen großen Teil unserer wachen Zeit aus und verschlingt darüber hinaus noch Teile unserer Freizeit, die wir für Regeneration vom Arbeitsalltag benötigen), die Problematik, was als Arbeit gezählt wird (Care-Arbeit), welche Arbeit wie wertgeschätzt und bezahlt wird und vieles mehr.

Wenn wir uns dem Anspruch des Guten Lebens für alle verschrieben haben, einem glücklichen Leben für alle Menschen und die Freiheit, dieses auch verfolgen zu können, dann ist es höchste Zeit, den Charakter von Arbeit und die konkreten Arbeitsverhältnisse zu reformieren. Ein gutes Leben ist mit dem derzeitigen Zustand von Arbeit nicht kompatibel und jede einzelne oben aufgezählte Eigenschaft kontradiert ebendiesen Anspruch. Gerade auch weil Arbeit einen so großen Teil unseres Lebens ausmacht, ist es unumgänglich auch Arbeitsverhältnisse zu hinterfragen und nicht jeden Anspruch an Glück, Freiheit und dem guten Leben an der Tür zum Arbeitsplatz zurückzulassen.

Die großen Einschränkungen, die momentan hingenommen werden, sind auf einem Versprechen begründet, dass im Gegenzug zum Verkauf der eigenen Arbeitskraft mit allen Einschränkungen, die das mit sich bringt, die Erfüllung von Bedürfnissen auf der anderen Seite steht und die Versprechung auf ein gutes Leben. Das sich dieses Versprechen sich in vielen Fällen nicht erfüllt, wurde weiter oben gezeigt.

Auch wenn wir zustimmen können, dass Arbeit inhärent menschlich ist und eine

gewisse Anzahl an Arbeitsstunden notwendig sind, um unsere Gesellschaft am Laufen zu halten und die Bedürfnisse aller Mitglieder der Gesellschaft zu befriedigen, folgt daraus nicht, dass jedwede Qualität an Arbeitsverhältnissen in Kauf genommen werden muss. Selbst wenn wir glauben, dass es ein Grundprinzip sei, dass Menschen für ihr Dasein auch arbeiten müssen, ist damit keineswegs das gegenwärtige Modell von Arbeitsverhältnissen zu rechtfertigen, das Arbeit ungleich und unfair auf verschiedene Mitglieder der Gesellschaft aufteilt.

Ein besonderes Augenmerk möchte ich auf den Zwangscharakter von Arbeit legen. Alle Bedingungen, die Arbeit gegenwärtig so unerträglich machen, sind deutlich abgeschwächt, wenn Menschen wirklich frei wären, in ein Arbeitsverhältnis einzutreten. Es müsste ein grundlegendes gesellschaftliches Umdenken stattfinden, wenn es nicht mehr so einfach wäre, Menschen zu allen erdenklichen Arbeitstätigkeiten zwingen zu können. Neue spannende Fragen würden sich aufstellen: Wie können Menschen Spaß bei der Arbeit haben? Welche Arbeit machen Menschen gerne und welche weniger? Welche Arbeit ist für uns als Menschheit wichtig und relevant und welche ist überflüssig?

Angesichts dieser Zusammenfassung der schlechten Eigenschaften von Arbeit ist es leicht zu schlussfolgern, dass Arbeit komplett abgeschafft werden soll. Es gibt überzeugende Argumente, warum das nicht nur ethisch gefordert ist, sondern durch Automation auch möglich ist (Danaher 2019). Im nächsten Abschnitt möchte ich jedoch dem Potential von Arbeit auf den Grund gehen, warum Arbeit etwas Großartiges sein könnte und warum es wichtig ist, für eine radikale Veränderung in der Arbeitswelt zu sorgen. Ich hoffe durch diesen Schritt auch den Kontrast zwischen dem Status Quo und dem, was sein könnte, hervorzuheben.

### **3. Was ist gute Arbeit?**

Es gibt viele Definitionen und viele Zugänge, was gute Arbeit bedeuten könnte. Ein populärer von der International Labour Organization (ILO) vertretener Ansatz ist folgender: Decent Work (Gute Arbeit) ist zuallererst die Möglichkeit auf Arbeit und auf ein faires Einkommen, Sicherheit am Arbeitsplatz, und soziale Absicherung, Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung, Mitbestimmungsrecht und die Möglichkeit Kritik zu äußern. In der aktuellen Literatur wird Gute Arbeit auch als Abwesenheit von schlechten Arbeitsbedingungen und den schlimmsten Ausformungen gängiger Arbeitsverhältnisse definiert (Tcherneva 2018: 6).

Für diesen Essay möchte ich folgende Definition von Guter Arbeit verwenden: Gute Arbeit besteht aus einem angemessenem Gehalt und angemessener Qualität (Parr 2020). Aus Gründen der Länge dieses Papiers werde ich nicht auf die Bedeutung eines angemessenen Gehalts oder angemessener Vergütung eingehen und mich hauptsächlich auf eine gewisse Qualität von Arbeit konzentrieren. Ich habe mich entschieden, gute Arbeit nicht relativ zu den meisten aktuellen Arbeitsbedingungen zu definieren, sondern das Potenzial eines guten, glücklichen und erfüllenden Menschenlebens im Rahmen von Arbeit zu beleuchten. Arbeit soll nicht bloß „aushaltbar“ sein, sondern in seinem enormen Potential gesehen werden, zu einem gelungenen Leben beizutragen.

Auch Jahoda weist auf den enormen sozialen Charakter von Arbeit hin. Arbeit bedeutet nicht nur Beschäftigung und Produktion, sondern ist als Abbildung von Gesellschaft ein Ort von Sozialisierung, Erfahrung, Kooperation und Demokratisierung (Jahoda Bauer Institut [o.J.]).

Arbeit gehört zur menschlichen Natur. Über Jahrtausende hinweg, durch verschiedene Wirtschaftsformen hindurch hat der Mensch gearbeitet und sich politisch und philosophisch mit der Idee der Arbeit auseinandergesetzt. Angefangen bei Aristoteles, über Augustinus zu Hegel und Marx und weiter zu Simone de Beauvoir wurde über Arbeit philosophiert und die Beziehung zwischen Mensch und Arbeit analysiert. Menschsein bedeutet mit der materiellen Umgebung in Kontakt zu treten, diese nach einer Vorstellung zu formen und selbst dadurch definiert zu werden (Herzog 2009: 10). Durch die Verwendung und durch den Zugriff auf Ressourcen wird Arbeit konkret; sie hat etwas Erschaffendes inne, in der sich der Mensch transzendieren kann und dadurch zum Menschen wird (de Beauvoir 2008: 89).

### **3.1 Definition und Qualitäten**

Ich werde mich deswegen auf die Definition von Gheus und Herzog beziehen, die Arbeit darauf untersuchen, inwiefern es möglich ist, verschiedene Qualitäten im Arbeitskontext zu realisieren („the goods of work“). Ihr Ansatz ist deskriptiv und beschreibt, welche Dinge Menschen in ihrem Job schätzen, was sie gerne tun und wonach sie streben. Gute Arbeit ist demzufolge Arbeit, die folgende Qualitäten hat: Die Möglichkeit von gesellschaftlichem Beitrag, sozialer Anerkennung, Gemeinschaft und Exzellenz. Darüber hinaus halte ich eine fünfte Eigenschaft für nötig, um alle

anderen Eigenschaften in gewünschter Qualität und Quantität zu realisieren: Autonomie. Diese Definition von Guter Arbeit mag ehrgeizig erscheinen, aber ich denke, dass wir uns nicht mit weniger zufrieden geben sollten.

*Gesellschaftlicher Beitrag* („social contribution“) als Qualität bedeutet, dass es dem Einzelnen möglich ist, einen wertvollen Beitrag zum gesellschaftlichen Miteinander zu leisten. Menschen sehen gerne, wenn ihre Arbeit einen Unterschied in der Gemeinschaft macht und die Produkte ihrer Arbeit als etwas Bereicherndes, Wertvolles für andere oder für sich selbst wahrgenommen werden. Menschen streben danach, dass ihr Tun Sinn stiftet, am besten nicht nur auf abstrakte Weise, sondern in der täglichen Arbeit.

*Soziale Anerkennung* („social recognition“) bedeutet, dass Einzelpersonen für ihre Leistung anerkannt werden möchten und ihren Status in der Gemeinschaft damit bestätigt bekommen. Den meisten Menschen ist laut Hegel die Identifikation mit dem eigenen Beruf sehr wichtig, sie sind stolz auf ihren Beruf, reden darüber und bekommen Anerkennung dafür (Gheus/Herzog 2016: 78).

*Gemeinschaft* („community“) ist die Erfahrung, Dinge gemeinsam mit anderen Menschen zu tun, vorzugsweise in freien und gleichberechtigten Beziehungen. Die Zusammenarbeit ist eine spezifische Erfahrung und befriedigt das psychische Bedürfnis nach Zugehörigkeit.

*Exzellenz* („excellence“) bedeutet die Möglichkeit, Fähigkeiten und Kenntnisse zu entwickeln, aber auch das konkrete Produkt dieser vollendeten Fähigkeiten zu erfahren. Exzellenz erfordert Konzentration, Wiederholung und harte Arbeit. Das Streben nach Exzellenz wird erstmals in der Arbeitsauffassung von Aristoteles anerkannt (Gheus/ Herzog 2016: 75).

Zuletzt kommt *Autonomie*, als Grundlage für alle anderen Qualitäten. Nur Autonomie macht es möglich, Qualitäten gegeneinander abzuwägen, wenn es nicht möglich ist, alles gleichzeitig zu realisieren. Autonomie über sich selbst und seine Lebensbedingungen sollte deswegen nicht mit dem Eintritt in ein Arbeitsverhältnis enden. Jede\*r Einzelne sollte Arbeitsbedingungen, die Qualität und Quantität der Arbeitsverhältnisse und wie Arbeit in seine persönliche Definition des guten Lebens passt, definieren und verhandeln können.



Arbeit, ausgestattet mit diesen fünf Qualitäten, ist also ein wichtiges Gut, das einen großen Beitrag zum guten Leben aller Menschen darstellt.

Die Realität könnte davon, wie oben dargestellt, nicht weiter entfernt sein. In einem abschließenden Schritt möchte ich deswegen zu konkreten politischen Schritten übergehen, die dazu beitragen können, dieses ambitionierte Konzept von Guter Arbeit zu realisieren.

#### **4. Politische Konzepte**

Vorweg möchte ich klarstellen, dass jeder Schritt in Richtung der Verbesserung von Arbeitsbedingungen, das Erkämpfen von Freiheiten und das Beseitigen von prekären Anstellungen ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung ist. Arbeitsverhältnisse sind hart umkämpft und sollten weiterhin Schauplatz wichtiger gesellschaftlicher Ausverhandlungen bleiben, denn nichts beeinflusst die Lebensqualität so sehr wie die konkreten Arbeitsbedingungen des täglichen Lebens.

Ich möchte deswegen drei aktuelle, populär diskutierte Konzepte heranziehen und anhand dieser Modelle skizzenhaft darstellen, welche Versprechen die Ideen erfüllen können und welche nicht. Ich möchte diese politischen Konzepte dem Konzept von Guter Arbeit gegenüberstellen, Anregungen mitgeben und auf offene Fragen hinweisen.

##### **4.1 Staatliche Jobgarantie**

Das Ziel einer staatlichen Jobgarantie besteht darin, „allen Personen im erwerbsfähigen Alter, die arbeiten möchten, unabhängig von Arbeitsmarktstatus, Race, Geschlecht, Hautfarbe oder Glaubensrichtung auf Abruf menschenwürdige Arbeitsplätze zu einem angemessenen Lohn zu bieten“ (Tcherneva 2018: 4). Diese Arbeitsplätze werden vom Staat zusätzlich zu anderen Optionen wie der Arbeitslosenversicherung finanziert und bieten eine Vielzahl von Vorteilen: Die Arbeitsplätze sind vor Ort, sensibel für unterschiedliche Bedürfnisse, nachhaltig und zielen darauf ab, in Gemeinschaften und das Gemeinwohl zu investieren (Tcherneva 2018: 7). Das Programm könnte das Leben vieler Menschen deutlich verbessern, indem es eine Arbeit garantiert, die für ein ausreichendes Einkommen sorgt. Menschen werden vor den schlimmsten Jobs geschützt, die Gesamtqualität und der Mindestlohn würden steigen, auch in der Privatwirtschaft, die nun um verfügbare Arbeitskräfte konkurrieren müsste. Sie könnte Obdachlosigkeit, „Todesfälle aus

Verzweiflung“ („deaths of despair“) und Kriminalität reduzieren und das grundlegende Menschenrecht auf Arbeit sichern. Insgesamt bietet eine Jobgarantie im Vergleich zur aktuellen Situation einige überzeugende Angebote und könnte die Qualität der verfügbaren Arbeitsplätze erheblich verbessern.

Trotz dieser augenscheinlichen Verbesserungen möchte ich das Angebot, das eine Jobgarantie bietet, mit dem Anspruch auf Gute Arbeit abgleichen. Ich werde dafür feststellen, inwiefern die fünf definierten Qualitäten wie *Gesellschaftlicher Beitrag*, *Soziale Anerkennung*, *Gemeinschaft*, *Exzellenz* und *Autonomie* innerhalb der Jobs in der Jobgarantie realisiert werden können. Ich werde dafür natürlich nicht jede verfügbare Arbeit durchleuchten, sondern betrachten, inwiefern die generelle Verfassung eine Realisierung der positiven Qualitäten ermöglichen.

Die Jobgarantie schafft es, Jobs zu kreieren, die gesellschaftlich wertvoll sind. Das Ziel einer Jobgarantie ist es Jobs zu kreieren, die sinnvoll sind und zur Gemeinschaft etwas beitragen, das kann Umweltschutz sein, Pflege, Alten- oder Kinderbetreuung oder der Aufbau von Infrastruktur.

*Soziale Anerkennung* kann eine Qualität sein, die schwerer innerhalb einer Jobgarantie zu erreichen ist. *Soziale Anerkennung*, wie sie innerhalb eines Arbeitsverhältnisses definiert wird, ist beeinflusst von der Art von Arbeit, die verrichtet wird, aber auch vom Gehalt und der Position innerhalb einer Unternehmenshierarchie. Da das Gehalt in einer Jobgarantie einem Mindestlohn entspricht, würden Personen eher unwahrscheinlich Anerkennung dafür erfahren, auch könnten andere Arbeiten stigmatisiert sein, wie zum Beispiel Straßenreinigung oder die Arbeit in einer Kläranlage.

Die Qualität *Gemeinschaft* wird innerhalb von Jobs als gemeinsame Tun und Arbeiten realisiert. Die größte Bedrohung besteht hier aus Isolation oder Hierarchien, die gleichberechtigtes Arbeiten miteinander verunmöglicht. Auch wenn Arbeitsverhältnisse innerhalb einer Jobgarantie grundsätzlich die Arbeitsverhältnisse am freien Markt widerspiegeln, gibt es doch kleine Potentiale: Erstens müssen Jobs innerhalb der Jobgarantie nicht unbedingt profitabel sein. Es gibt außerdem Modelle, in denen die Produkte der Arbeit frei zwischen Mitgliedern einer Gesellschaft aufgeteilt werden und es ist wahrscheinlich, dass dieser Art des Wirtschaftens auch Auswirkungen auf die Arbeitsethik innerhalb der Jobs hat. Bestimmte Programme schlagen auch die Verteilung von lokalen Produktionsmitteln vor, einhergehend mit

einer Selbstorganisation von lokalen Arbeiter\*innen, was eine große Verbesserung und Demokratisierung von Arbeitsverhältnissen bedeuten könnte.

*Exzellenz*, also das Bedürfnis zu lernen, sich zu verbessern, gut in etwas zu sein, kann innerhalb einer Jobgarantie zweifelsohne erfüllt werden. Die Felder, in denen Perfektion angestrebt werden kann, sind groß: Man kann gut darin sein ein Buch zu schreiben, Eiscreme auf der Straße zu verkaufen oder Blumen zu pflanzen. Wichtig dafür sind Umstände, die es erlauben eine Tätigkeit über einen längeren Zeitraum zu üben, es muss möglich sein Fehler zu machen und die Person muss auch das Bedürfnis haben, gut in ihrem Job zu sein. Das Programm müsste also eine Bandbreite an verschiedenen Jobs und Möglichkeiten bereitstellen und die Flexibilität haben, Personen frei wählen zu lassen.

Im Kontext einer Jobgarantie ist wohl Autonomie die am schwersten zu realisierende Qualität. Ohne die Autonomie zu entscheiden, was, unter welchen Umständen und wieviel jemand arbeiten möchte, ist das Kriterium nicht erfüllt. Das Programm kann sicherlich eine gewisse Auswahl an verschiedenen Jobs bereitstellen, es bestehen aber sicherlich geographische und zeitliche Einschränkungen allen einen Traumjob zur Verfügung zu stellen. Auch müsste einer Jobgarantie eine unbedingte Absicherung gegenüberstehen, wie zum Beispiel Arbeitslosengeld, falls eine Person nicht arbeiten möchte. Ein Jobgarantie ist prinzipiell sensibel gegenüber Bedürfnissen wie Gesundheitseinschränkungen oder Betreuungspflichten, was ist aber, wenn eine Person einfach nicht Vollzeit arbeiten möchte?

Prinzipiell ist eine Jobgarantie auf Vollbeschäftigung ausgerichtet und Menschen werden dazu angehalten zu arbeiten. Eine Schwachstelle könnte sein, dass es bei einer Jobgarantie primär um den Beschäftigungsstatus geht und Jobs nicht dezidiert als Orte erfüllender Arbeit gesehen werden.

## **4.2 Arbeitszeitverkürzung**

Der Ruf nach Arbeitszeitverkürzung wie der 30-Stunden-Woche ist ein guter Schritt, um gängige Arbeitsbedingungen erträglicher zu machen und um die Möglichkeit zu bieten, außerhalb von Arbeitsverhältnissen bevorzugte Qualitäten des guten Lebens zu realisieren. Die Bedingungen von Arbeitsverhältnissen werden jedoch nicht verändert, im schlimmsten Falle sogar verschärft. Die Qualitäten *Gesellschaftlicher Beitrag*, *Soziale Anerkennung*, *Gemeinschaft*, *Exzellenz* und *Autonomie* werden im

gleichen Ausmaß oder weniger wie bisher realisiert, in den meisten Fällen also unzureichend.

### 4.3 Bedingungsloses Grundeinkommen

Das Bedingungslose oder universelle Grundeinkommen fordert die Befriedigung menschlicher Grundbedürfnisse und Existenzsicherung von Arbeit zu entkoppeln. Es gibt verschiedene Modelle, die verschiedene Auszahlungsmodalitäten von bestimmten Beträgen oder Sachleistungen fordern und so zur Bedürfnisbefriedigung des Menschen beitragen. Das BGE ist von der Idee geprägt, dass es moralisch gerecht ist, Menschen nicht nach ihrem produktiven Beitrag zu entlohnen, sondern bedingungslos (Van Parijs/Vanderborght 2017).

Die größte Stärke des BGE ist wohl die Realisierung von *Autonomie*. Wenn das Versprechen erfüllt wird, Menschen ausreichend zu versorgen, sodass sie frei von ökonomischen Zwängen sind, sind Personen befähigt nach ihren Interessen und Wünschen ihr Leben zu gestalten. Es würde Freiräume schaffen, die mit intrinsischer Motivation und Aktivitäten oder Arbeiten jedweder Art gefüllt werden würden.

Die spannendere Frage ist jedoch, ob es ein BGE schafft einen tiefgehenden, strukturellen Wandel von Arbeitsverhältnissen anzustoßen. Nur weil auf einmal kein Zwang zur Arbeit vorhanden ist, heißt das nicht, dass die vorhandene Arbeit auf einmal demokratischer, partizipativer, bereichernder und erfüllender gestaltet wird. Es ist außerdem schwer vorstellbar, dass ein Modell wie das BGE vollkommen ohne Zwang auskommt. Das BGE, in einem Wirtschaftssystem verhaftet, das auf kontinuierlichem Wachstum angewiesen ist, kann nur bis zu einem gewissen Grad regulierend eingreifen und scheint auch kein Instrument zu sein, das eine Umgestaltung von Arbeitsverhältnissen vorantreiben kann. Tiefgehende Fragen, wie die gerechte Verteilung von Arbeit, gerechter Bedürfnisbefriedigung aller Mitglieder einer Gesellschaft und Verteilung und Produktion von Ressourcen werden nicht angegriffen.

Wie die Qualitäten *Gesellschaftlicher Beitrag*, *Soziale Anerkennung*, *Gemeinschaft* und *Exzellenz* realisiert werden können, ist daher offen. Ein BGE bringt nicht automatisch Jobs, die gesellschaftlich wichtig und relevant sein oder Jobs, die *Soziale Anerkennung* schaffen, sondern genau umgekehrt: die Realisierung dieser Qualitäten wird wiederum in den Privatbereich gedrängt. Es besteht vermehrt die

Möglichkeit außerhalb von Arbeitsverhältnissen bestimmte Bedürfnisse nach *Gemeinschaft* und *Exzellenz* zu realisieren, wie ich weiter oben jedoch angeführt habe, stellt Arbeit eine sehr spezifische Form der sozialen Kooperation dar und sollte deswegen reformiert und nicht beseitigt werden. Das Ziel sollte nicht sein, außerhalb vom Arbeitskontext unsere gesamten Bedürfnisse zu befriedigen, sondern erkennen, dass Arbeit ein Ort sein kann, an dem gemeinschaftlich mit anderen Menschen freiwillig sinnvoller Arbeit nachgegangen wird, die Spaß macht.

Lobend hervorzuheben beim BGE sind also die Möglichkeiten und Freiräume, in denen Menschen ihre eigenen Bedürfnisse ohne ökonomische Zwänge reflektieren können. Die Individualisierung aber, die das Konzept mit sich bringt, nämlich einzelnen Personen Geld zu überweisen ohne große gesellschaftliche Fragen wie die gerechte Produktion und Verteilung von Gütern anzutasten, scheint also zu kurz zu greifen. Es braucht dafür breite politische Aushandlungsprozesse mit einem Fokus auf gemeinschaftliche Bedürfnisse wie Wohnen, Mobilität oder Gesundheit und dem Sicherstellen der Verfügbarkeit dieser Ressourcen.

## **5. Schluss**

Ich habe in diesem Essay beschrieben, warum Lohnarbeit viele negative Eigenschaften besitzt, die unseren Anspruch an ein Gutes Leben kontradiktieren. Ich habe hingewiesen, dass diese Eigenschaften strukturell und systemimmanent sind und nur schwer ohne einen tiefgehenden Wandel geändert werden könnten. Weiters habe ich ein Konzept von Guter Arbeit vorgestellt, das Arbeit danach bemisst, inwiefern fünf verschiedenen Qualitäten innerhalb von Arbeitsverhältnissen realisiert werden können. In einem letzten Schritt habe ich konkrete politische Vorschläge auf ihre Möglichkeit untersucht, Gute Arbeit zu realisieren. Arbeit könnte rund um die Bedürfnisse von Menschen konstruiert werden und bietet Möglichkeiten, in politischen Aushandlungsprozessen gemeinschaftliche Bedürfnisbefriedigung zu organisieren. Arbeit könnte ein unglaublicher Ort sein, an dem sich Menschen verwirklichen können, an dem sie gemeinschaftlich auf Augenhöhe an sinnvollen Projekten arbeiten und selbstbestimmt ihre Vorstellung des Guten Lebens verfolgen. Die Einführung einer Jobgarantie, einer Arbeitszeitverkürzung oder eines bedingungslosen Grundeinkommens allein werden jedoch nicht dafür sorgen, dass wir Montagen wieder freudiger entgegenblicken können.

## Literatur

Anderson, E. (2019): *Private Regierung. Wie Arbeitgeber über unser Leben herrschen (und warum wir nicht darüber reden)*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Bohrn Mena, V. (2018): *Die neue ArbeiterInnenklasse. Menschen in prekären Verhältnissen*. 3. Auflage. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH.

Danaher, J. (2019): *Automation and Utopia. Human flourishing in a world without work*. Cambridge: Harvard University Press.

De Beauvoir, S. (2008): *Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau*. 9. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Gheaus A./Herzog L. (2016): The Goods of Work (Other Than Money!). *Journal of Social Philosophy*, 46, 70-89.

Graeber, D. (2018): *Bullshit Jobs*. London: Penguin Books.

Harvey, P. (2013): More for Less: The Job Guarantee Strategy. *Basic Income Studies*, 7, 3-18.

Herzog, L. (2019): *Die Rettung der Arbeit. Ein politischer Aufruf*. 2. Auflage. München: Carl Hanser Verlag GmbH und Co.KG.

Jahoda Bauer Institut ([o.J.]): *Die Soziale Bedeutung von Arbeit*. Online: [https://jbi.or.at/marie-jahoda/arbeit/?fbclid=IwAR0ud-6giuZ\\_oAhJQmKNf5CSKAra91NjIwkyN4ICDqFB9mh\\_n4HVJ1Id8c#\\_edn4](https://jbi.or.at/marie-jahoda/arbeit/?fbclid=IwAR0ud-6giuZ_oAhJQmKNf5CSKAra91NjIwkyN4ICDqFB9mh_n4HVJ1Id8c#_edn4) [20.9.2021].

Parr, T. (2020): *Topic 5 – Lecture on Job Guarantee* (Unveröffentlicht).

Rose, J. L. (2016): *Free Time*. Princeton: Princeton University Press, 4. Kapitel.

Tcherneva, P. R. (2018): *The Job Guarantee: Design, Jobs and Implementation*. Working Paper No. 902. Annandale-on-Hudson: Levy Economics Institute. Online: [http://www.levyinstitute.org/pubs/wp\\_902.pdf](http://www.levyinstitute.org/pubs/wp_902.pdf) [20.9.2021].

Van Parijs, Ph./Vanderborght, Y. (2017): *Basic Income: A Radical Proposal for a Free Society and Sane Economy*. Cambridge: Harvard University Press.