



Amos

Gesellschaft gerecht gestalten



Internationale Zeitschrift für  
christliche Sozialethik

Lohnt die Arbeit?

Arnd Küppers  
Ende des Flächentarifs?

Elke Mack  
Arbeit als Beteiligungsbegriff

Elmar Nass  
Modell Deutschland am Scheideweg

Matthias Möhring-Hesse  
Tarifpolitik im weißen Kittel

Norbert Feldhoff  
Gespräch über gerechten Lohn  
bei Kirche und Caritas

Sozialinstitut Kommende Dortmund  
1/2007



Editorial	<i>Michael Schramm (Hohenheim), Joachim Wiemeyer (Bochum)</i> Gesellschaft gerecht gestalten Zu dieser Zeitschrift	2
Schwerpunktthema	<i>Arnd Küppers (Freiburg i. Br.)</i> Ende des Flächentarifs? Betriebliche Bündnisse für Arbeit – von der Tarif- zur Betriebsautonomie?	3
	<i>Elke Mack (Erfurt)</i> Arbeit als Beteiligungsrecht	11
	<i>Elmar Nass (Aachen)</i> Modell Deutschland am Scheideweg Kulturelle Identität und Wertkonsens als ökonomische und arbeitsmarktpolitische Erfolgsfaktoren	18
	<i>Matthias Möhring-Hesse (Frankfurt/M.)</i> Tarifpolitik im weißen Kittel Erfolge und Defizite exklusiver Solidarität	24
	<i>Norbert Feldhoff</i> „Es darf kein Lohndumping geben“ Gespräch über die Bedingungen eines gerechten Lohns für die Mitarbeitenden bei Kirche und Caritas	33
	<i>Nicola Marotta (Mailand)</i> Struttura con foglio verde	28
Kommentar	<i>Karl-Josef Laumann (Düsseldorf)</i> 25 Jahre Laborem exercens	40
Berichte	Sozialethik konkret Auftaktveranstaltung einer interdisziplinären Tagungsreihe	42
	Solidarität und soziale Gerechtigkeit erhalten! Kirche und Gewerkschaften im Dialog	43
Buchbesprechung	Intergenerationelle Gerechtigkeit – Unternehmensethik – Vorrang der Arbeit	45
Nachgefragt	<i>Ottmar Schreiner</i> „Die Politik hat da sehr wohl Einfluss“ Gespräch über gerechte Löhne und Wege zur Vollbeschäftigung	49
Abstracts		54
Impressum		55



Joachim Wiemeyer

„Gesellschaft gerecht gestalten“ – dieser Slogan der Zeitschrift *Amos* markiert die programmatische Zielsetzung einer jeden christlichen Sozialethik. Denn kein anderer als JESUS VON NAZARETH sagt an zentraler Stelle in der Bergpredigt: „Sucht zuerst das Reich Gottes und seine Gerechtigkeit, dann wird

euch alles andere dazugegeben“ (Mt 6,33). Die Worte sind wohl gewählt: JESUS spricht vom „Suchen“. Das bedeutet, dass Menschen die Gerechtigkeit nicht „in der Tasche“ haben, sondern grundsätzlich darauf verwiesen sind, sie zu suchen und dann möglicherweise (vorerst) gerechtere Problemlösungen zu finden. Die Gerechtigkeit ist uns Menschen auf Erden nicht gegeben, denn *die* Gerechtigkeit kommt nur einem zu: Gott allein. Insofern gilt das, was der Philosoph KARL POPPER für die Wahrheit gesagt hat, genauso auch für die Gerechtigkeit: Beide gleichen einem Berggipfel, der von Wolken umhüllt ist. Uns kann es daher nur darum gehen, die Dinge Stück für Stück vergleichsweise *gerechter* zu gestalten. Wer immer gemeint hat, er könne den Himmel auf Erden produzieren, hat im Endergebnis eine totalitäre Hölle geschaffen. Gleichwohl: Auch wenn uns nicht vor Augen liegt, wie *die* Gerechtigkeit aussieht, muss sie dennoch stets das Ziel all unserer Bemühungen sein, muss sie der Berggipfel sein, den wir zwar nicht vor Augen haben, dem wir aber dennoch unverdrossen zustreben.

Die gegenwärtige christliche Sozialethik weiß sich in diesem Punkt

in der Tradition eines führenden Vertreters der Katholischen Soziallehre, dessen Geburtstag sich am 24. Dezember 2006 zum hundertsten Mal jährte: JOSEF HÖFFNER. Es falle, schrieb er, der christlichen Gesellschaftslehre „in sozialtheologischer Hinsicht [...] die wichtige Aufgabe zu, vor jedem Sozialutopismus zu warnen“ und sich vor „innerweltlichen Heilsutopien“ zu hüten. Die Gerechtigkeit findet man nicht, man sucht sie. Dabei kommt man nicht umhin, sich die Hände auf vielen Anwendungsgebieten „schmutzig“ zu machen. Das Suchen der Gerechtigkeit ist eine mühselige Daueraufgabe, die jeder Generation neu gestellt ist. Daher nützt es wenig, die altehrwürdigen Grundsätze der Katholischen Soziallehre oder die damaligen Ausführungen HÖFFNERS nur einfach gebetsmühlenartig zu wiederholen, vielmehr nimmt uns niemand die Arbeit ab, die Gerechtigkeitsforderung selber auf die heutigen Verhältnisse zu übertragen und nach akzeptablen Lösungen zu suchen.

Genau dies hat sich die Zeitschrift *Amos* mit ihrem Motto „Gesellschaft gerecht gestalten“ zur Aufgabe gemacht. JOSEPH HÖFFNER hatte in den 50er Jahren des letzten Jahrhunderts eine von ihm geplante sozialetische Zeitschrift aus finanziellen Gründen nicht realisieren können. Die Herausgeber von *Amos* sind froh, dass sich dazu nun die Möglichkeit aufgetan hat und mit diesem Heft der erste volle Jahrgang dieser neuen „Zeitschrift für christliche Sozialethik“ starten kann.

Nach der ersten Ausgabe vom November 2006 ist das vorliegende Heft einer wirtschaftsethischen Thematik gewidmet, die auch für HÖFFNER einen Zentralbereich der katholischen Gesellschaftslehre bildete. Die lang andau-

ernde Arbeitslosigkeit in Deutschland und die vielfältige Veränderungen der Arbeitswelt stellen für eine Christliche Sozialethik, deren historische Ursprünge auf die Arbeiterfrage des 19. Jahrhunderts verweisen, eine bleibende Herausforderung dar. Aufgrund der Verschiebungen von einer Industrie zu einer Dienstleistungswirtschaft, der wachsenden Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie durch den globalisierten Wettbewerb haben sich vielfältige Veränderungen ergeben. Den damit verbundenen Herausforderungen für den Arbeitsmarkt gehen die Beiträge dieses Heftes nach.

Die „Arbeitsgemeinschaft der deutschsprachigen Sozialethik“, die neben der *Kommende* Mitherausgeberin der Zeitschrift *Amos* ist, möchte mit dem Anpacken solcher Probleme einen Beitrag zur gerechteren Gestaltung der Gesellschaft leisten. Sie folgt damit nicht nur der Weisung des JESUS VON NAZARETH, sondern auch dem Motto des „Heiden“ XENOPHANES: „Nicht vom Beginn an enthüllten die Götter den Sterblichen alles. Aber im Laufe der Zeit finden wir, suchend, das Bessere“. Die Suche nach funktionierenden und gerechten Problemlösungen verbindet Jesus mit XENOPHANES und verbindet auch heute alle Menschen, Christen oder Nichtchristen, die dem umwölkten Berggipfel entgegenwandern und sich über den (ge)rechten Weg verständigen müssen. Denn dies wusste auch bereits der Prophet AMOS: „Gehen zwei den gleichen Weg, ohne dass sie sich verabreden haben?“



Arnd Küppers

# Ende des Flächentarifs?

## Betriebliche Bündnisse für Arbeit – von der Tarif- zur Betriebsautonomie?

Die Zukunftsfähigkeit des traditionellen bundesrepublikanischen Ordnungsmodells der Sozialen Marktwirtschaft, das die Prinzipien des freien Marktes und des sozialen Ausgleichs zu verbinden sucht, wird in den letzten Jahren zunehmend in Frage gestellt. Im Zentrum der Kritik stehen verschiedene sozial- und arbeitsrechtliche Regelungen, unter anderem die Tarifautonomie, mit der sich der folgende Beitrag beschäftigt. Es wird aufgezeigt, dass angesichts der ökonomischen Überlegenheit des Arbeitgebers das Tarifvertragswesen und seine Schutzfunktion für den Arbeitnehmer nach wie vor unverzichtbar sind. Ein Mangel des bisherigen kollektivarbeitsrechtlichen Systems ist jedoch, dass die sogenannten betrieblichen Bündnisse für Arbeit keine gesetzliche Grundlage haben. Erforderlich ist in diesem Zusammenhang eine bedingte gesetzliche Öffnungsklausel.

Seit Mitte der siebziger Jahre ist die Bundesrepublik Deutschland – wie auch andere hoch entwickelte Länder – mit dem Problem der Massenarbeitslosigkeit konfrontiert. In jeder Rezessionsphase sind die Arbeitslosenzahlen deutlich angestiegen, ohne bei einer Besserung der Konjunkturlage wieder auf das alte Niveau zurückzugehen. Mit jedem Konjunkturzyklus ist es auf diese Weise zu einer immer höheren Sockelarbeitslosigkeit gekommen. In der Diskussion über die Gründe für dieses Phänomen und bei der Suche nach Auswegen aus der Arbeitsmarktmisere wird unter anderem gerne auf die Tarifautonomie verwiesen.



### *Die Flächentarifverträge verbrennen? – Eine Kritik der Kritik an der Tarifautonomie*

Die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände, so der immer wieder erhobene Vorwurf, bildeten Tarifkartelle, deren Kollektivvereinbarungen über die Lohn- und Arbeitsbedingungen nichts anderes seien als Verträge zu Lasten Dritter. Opfer der Tarifpolitik seien vor allem die gering qualifizierten Arbeitslosen, deren Produktivität unter den niedrigsten Tariflöhnen liege und denen der Weg auf den Arbeitsmarkt de facto versperrt werde. Opfer seien aber auch viele mittelständische Unternehmen, weil die Gewerkschaften und die von der Großindustrie beherrschten Arbeitgeberverbände nicht selten Tarifbedingungen vereinbarten, die klei-

ne und mittlere Betriebe in den heutigen Zeiten verschärften globalen Wettbewerbs wirtschaftlich überforderten und im schlimmsten Fall in den Konkurs treiben könnten.

Selbst wenn diese Vorwürfe gegen die Tarifpolitik nicht ganz unberechtigt sein mögen, zeugt es doch von einer vereinfachend-einseitigen Sichtweise, wenn man wie seinerzeit der damalige BDI-Präsident Michael Rogowski die Flächentarifverträge „verbrennen“ möchte und tatsächlich meint, auf diese Weise seien die Probleme der Massenarbeitslosigkeit und der zahlreichen Insolvenzen deutscher Unternehmen wirksam zu bekämpfen. Die These, dass die deutsche Arbeitsmarktmisere vor allem in dem System der Verbandstarifverträge



Arnd Küppers

### *Es gibt durchaus Tarife mit Niedriglohnsektor*

begründet liege, scheint weniger durch objektiv nachvollziehbare volkswirtschaftliche Daten als vielmehr durch handfeste politische Interessen getragen. Es ist aus sozialetischer Perspektive nicht nur legitim, sondern sogar geboten, dass die gewerkschaftliche Tarifpolitik das Ziel verfolgt, Löhne



zu erzielen, die auch am unteren Ende der Lohnskala zumindest ein am kulturellen Existenzminimum gemessen würdiges Leben ermöglichen. Der derzeit niedrigste tarifliche Bruttolohn gilt für Hilfskräfte im Friseurhandwerk; er liegt mit 793 € in Westdeutschland vielleicht an dieser Grenze, mit 492 € in Ostdeutschland wohl auch schon darunter.<sup>1</sup> Möchte man in Deutschland die Erwerbslosigkeit mit einem Niedriglohnsektor bekämpfen, aber die aus den USA bekannte Erscheinung der „working poor“ vermeiden, so sind angesichts solcher Zahlen wohl weniger die Tarifpartner als vielmehr die Regierung gefordert, die über Kombilohnmodelle als sozialpolitische Maßnahme nachdenken sollte.

### *Die Tarifautonomie gehört zum Grundbestand der Sozialen Marktwirtschaft*

Wer die Tarifautonomie beseitigen möchte, muss zudem wissen, dass er sich daran macht, einen der Grundpfeiler des bundesrepublikanischen Ordnungsmodells der Sozialen Marktwirtschaft – ja sogar des gesamten westeuropäischen Sozialmodells<sup>2</sup> – einzureißen. „Die rechtliche Institutionalisierung des Tarifkonflikts“, so hat Jürgen Habermas einmal zutreffend bemerkt, „ist zur Grundlage einer reformistischen Politik geworden,

<sup>1</sup> Zu den derzeit geltenden Tarifregelungen in 50 Wirtschaftszweigen siehe das WSI-Tarifhandbuch 2006. Auch in anderen Branchen liegen die Tariflöhne der untersten Lohngruppen mit meist um die 1000 € nicht so hoch, dass die vielfach angestimmte Klage über die komprimierte Lohnstruktur und den zerschlagenen Niedriglohnsektor in Deutschland nicht zumindest relativiert würde.

<sup>2</sup> Rechtsvergleichende Betrachtungen zeigen, dass das deutsche Tarifvertragssystem keineswegs einen Sonderweg darstellt. Der Flächentarif ist vielmehr westeuropäischer Standard, der nirgends grundsätzlich in Frage gestellt wird. Siehe hierzu Maschmann 2005.

die eine sozialstaatliche Pazifizierung des Klassenkonflikts herbeigeführt hat“ (Habermas 1981, 510).

Das Tarifvertragswesen hat sich im neunzehnten Jahrhundert als nicht-revolutionäre Antwort auf die soziale Frage entwickelt, also auf die Erfahrung, dass der formal freie Arbeitsvertrag für den einzelnen Arbeitnehmer zu einem Dokument realer Unfreiheit pervertierte. Tatsächliche Vertragsfreiheit ist nur gegeben, wenn die Möglichkeit der Selbstbestimmung beider Parteien eines zweiseitigen Vertrages gegeben ist. Angesichts des Ungleichgewichts zwischen der ökonomischen Kraft des Arbeitgebers und jener des einzelnen Arbeitnehmers ist diese Voraussetzung realer Privatautonomie bei dem Arbeitsvertrag aber typischerweise nicht erfüllt. Die katastrophalen Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeiterschaft in der Frühphase der Industrialisierung waren eine direkte Folge dieses Umstands.

Innerhalb der sozialen Bewegungen des neunzehnten Jahrhunderts wurden zwei verschiedene Wege aus dieser so-

zialen Misere der Arbeiterschaft propagiert: einerseits der revolutionäre, der auf eine Beseitigung des privatwirtschaftlichen Systems und des freien Arbeitsvertrages gerichtet war, und andererseits der sozialreformerische, der den Grundsatz der Privatautonomie nicht beseitigen und die sozialen Verwerfungen der Zeit mit marktkonformen Mitteln bekämpfen wollte. Für die „systemtreuen“ Kräfte, die die Arbeiterfrage im Einklang mit den Grundsätzen der freiheitlichen Wirtschaftsverfassung lösen wollten und zu denen auch die christlich-soziale Bewegung gehörte, war die Idee des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses der Arbeiter und des Tarifvertrages insofern „nicht nur ein Gebot machtpolitischer Klugheit“, wie der Tübinger Privatrechtshistoriker und Arbeitsrechtler Eduard Picker betont. „Sie fungierte für sie vor allem als ein Mittel, das markt-mäßige Ungleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu überwinden und so die Möglichkeit eines freien Verhandeln und Kontrahierens zu schaffen“ (Picker 2000, 25).

### *Die Tarifautonomie ist Garant freier Arbeitsverträge mit Niedriglohnsektor*

Aus sozialgeschichtlicher Perspektive wäre es deshalb absoluter Unsinn, die Entstehung der Tarifautonomie auf einen kollektivistischen Denkansatz zurückzuführen. Das Tarifvertragswesen ist kein sozialistisches Kuckuckskind, das in das marktwirtschaftliche Nest geschmuggelt worden ist, sondern das Instrument, mit dem die Idee der Privatautonomie auch im Bereich des Arbeitsvertragsrechts erst umgesetzt werden konnte. Die Tarifautonomie ist insofern von ihrer Ursprungsidee her kein Hindernis, sondern der Garant des freien, der tatsächlichen Selbstbestimmung beider Parteien entspringenden Arbeitsvertrages. Hierin ist auch ihr sozialetischer Wert zu sehen.

Die moderne Sozialethik, zumal die christliche Sozialethik, stellt den

Menschen als Person in das Zentrum ihrer Überlegungen und bewertet gesellschaftliche Strukturen und Institutionen danach, in welchem Maße sie dem Einzelnen die selbstbestimmte Entfaltung seiner Persönlichkeit in allen ihren Dimensionen ermöglichen. Und weil die Tarifautonomie angesichts des nach wie vor bestehenden ökonomischen Ungleichgewichts zwischen den Arbeitsvertragsparteien auch heute noch die Voraussetzung der Selbstbestimmung des Arbeitnehmers hinsichtlich der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen darstellt, steht ihre grundsätzliche Daseinsberechtigung sozialetisch außer Frage.

## *Das Bedingungsverhältnis von individueller und kollektiver Koalitionsfreiheit*

Mit dieser sozialetischen Begründung der Tarifautonomie aus dem Selbstbestimmungsrecht des einzelnen Arbeitnehmers heraus ist zugleich das entscheidende normative Kriterium angegeben, nach dem auch ihre konkrete rechtliche Ausgestaltung zu beurteilen ist. Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes garantiert nach einhelliger Meinung von Rechtsprechung und juristischer Lehre nicht nur die individuelle Koalitionsfreiheit, also das Recht des einzelnen Arbeitnehmers bzw. Arbeitgebers, sich mit anderen zur gemeinsamen Interessenwahrnehmung zu einer Gewerkschaft bzw. einem Arbeitgeberverband zusammenzuschließen, sondern auch die kollektive Koalitionsfreiheit, also die Rechte der Verbände selbst. Das Kollektivgrundrecht schützt dabei den Bestand der Koalitionen und ihr koalitionspezifisches Tätigsein. Auch die Mittel, welche die Koalitionen zur Verfolgung ihrer Zwecke benötigen, stehen unter dem Schutz des Grundgesetzes; das Arbeitsrecht hat demgemäß etwa ein Tarifvertragssystem zur Verfügung zu stellen und den Arbeitskampf zuzulassen. Diese Anerkennung einer umfassenden verfassungsrechtlichen Gewährleistung der Rechtsstellung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände folgt aus der Einsicht, dass die Garantie der individuellen Koalitionsfreiheit ins Leere laufen würde, wenn nicht auch die Koalitionen selbst geschützt wären. Das Recht des einzelnen Arbeitnehmers, einer Gewerkschaft beizutreten, wäre das Papier nicht wert, auf dem es steht, wenn der Staat die Möglichkeit hätte, die spezifischen gewerkschaftlichen Aktivitäten zu unterbinden.

## *Betriebliche Bündnisse für Arbeit vor Gericht: der Fall Burda*

Sozialethisch bedenklich erscheint allerdings die Tendenz der jüngeren arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung, dieses Bedingungsverhältnis zwischen individueller und kollektiver Koalitionsfreiheit aufzulösen und die Rechte der Koalitionen in einer Weise zu verselbständigen, dass zumindest die Gefahr besteht, dass die Selbstbestimmung der Arbeitnehmer in bestimmten Fällen behindert statt gefördert wird. Dieses Problem stellt sich insbesondere im Zusammenhang mit den sogenannten betrieblichen Bündnissen für Arbeit. Dabei handelt es sich um Vereinbarungen, die vor allem in wirtschaftlichen Krisensituationen zwischen Betriebsrat bzw. Belegschaft und Unternehmensleitung eines gefährdeten Betriebes geschlossen werden und deren Ziel es ist, den betroffenen Standort und damit auch die dortigen Arbeitsplätze zu sichern. Die Arbeitnehmer geben bestimmte tarifliche Rechte auf, während ihnen der Arbeitgeber im Gegenzug eine Ar-

### *Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen sind grundsätzlich auf Tarifebene, nicht auf Betriebsebene zu regeln*

Konkret wurde verabredet, dass die Wochenarbeitszeit von 35 auf 39 Stunden bei Lohnausgleich für nur zwei Stunden verlängert werden sollte. Die Zuschläge für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit sowie für Überstunden sollten gekürzt werden bzw. ganz entfallen. Im Gegenzug erklärte sich die Betriebsleitung dazu bereit, allen Mitarbeitern eine Beschäftigungsgarantie für vier Jahre zu geben. Da § 77 Absatz 3 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz bestimmt, dass Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand ei-

beitsplatz- bzw. Standortgarantie gibt. Meist verzichtet die Belegschaft auf einen Teil ihres Lohns oder stimmt einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit ohne vollen Lohnausgleich zu.

Berühmt-berüchtigt ist jenes Bündnis für Arbeit, das 1996 in einer Druckerei des Burda-Konzerns in Offenburg vereinbart und 1999 vom Bundesarbeitsgericht für unrechtmäßig erachtet worden ist (BAG NJW 1999, 3281 ff.). In diesem Fall hatte die Unternehmensleitung unter Hinweis auf die sich immer weiter verschärfende Konkurrenzsituation auf dem Tiefdruckmarkt drastische Einsparungen zur Standortsicherung angekündigt. Unter anderem sollten zur Erzielung eines Einsparvolumens in Höhe von jährlich 40 Millionen DM rund 400 Arbeitsplätze abgebaut werden. Um die damit zu erwartende Vielzahl betriebsbedingter Kündigungen doch noch zu vermeiden, erklärte sich der Betriebsrat in Verhandlungen mit der Unternehmensleitung dazu bereit, einen Sanierungsbeitrag der Mitarbeiter zu organisieren, wenn das Einsparvolumen auf 30 Millionen DM beschränkt werde und alle Beschäftigten ihre Arbeitsplätze behalten könnten.

ner Betriebsvereinbarung sein können, wurde die Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien in Form einer Regelungsabrede geschlossen. Das heißt, erst durch eine ausdrückliche Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer zu der Vereinbarung wurden die in dieser festgelegten neuen Lohn- und Arbeitsbedingungen Inhalt der Einzelarbeitsverträge. Das gemeinsame Werben von Betriebsrat und Unternehmensleitung für den Standort- und Beschäftigungssicherungspakt führte schließlich dazu, dass fast alle Mitglieder der Belegschaft (98,5 Prozent) ihre Zustimmung erklärten.

Die mittlerweile in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Verdi aufgegangene Industriegewerkschaft Medien sah sich seinerzeit durch diesen in der Burda-Druckerei geschlossenen Beschäftigungspakt in ihren Rechten verletzt und klagte auf Unterlassung der Durchführung der Vereinbarungen, soweit sie im Widerspruch zu dem damals gültigen Manteltarifvertrag standen, den die Gewerkschaft mit dem Verband der Druckindustrie in Baden-Württemberg geschlossen hatte. Nachdem die Vorinstanzen die Klage zurückgewiesen hatten, gab das Bundesarbeitsgericht der IG Medien grundsätzlich Recht und erkannte ihr einen Unterlassungsanspruch zu. Die höchsten deutschen Arbeitsrichter urteilten, dass die im Grundgesetz garantierte Koalitionsfreiheit der Gewerkschaft durch das betriebliche Bündnis beeinträchtigt worden sei. Eine Verletzung der Koalitionsfreiheit komme nicht nur bei tarifnormwidrigen Betriebsvereinbarungen in Betracht, sondern auch bei vertraglichen Einheitsregelungen, die „bewährte Instrumente der betrieblichen Ordnung“ seien. „Das ist offenkundig, wenn die vertragliche Einheitsregelung auf einer Regelungsabrede beruht oder wenn die entsprechenden Vertragsangebote – wie hier – ausdrücklich vom Betriebsrat unterstützt werden“ (BAG NJW 1999, 3281, 3285).

Das Bundesarbeitsgericht führte ferner aus, dass die in dem Beschäftigungspakt vereinbarten Abweichungen von dem einschlägigen Tarifvertrag nicht durch das in § 4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes normierte Günstigkeitsprinzip gedeckt seien. Gemäß dieser Vorschrift sind von dem Tarifvertrag abweichende Abmachungen „nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.“ Nun erscheint es nicht ganz fernliegend, die Auffassung zu vertreten, dass es für die Arbeitnehmer günstiger sei, wenn sie zwar einige Stunden Mehrarbeit ohne vollen Lohn-

ausgleich leisten müssen, dafür aber eine Beschäftigungsgarantie erhalten. Das war allerdings nicht die Ansicht des Bundesarbeitsgerichts. In einer wenig subtilen Argumentation, der bald das spöttische Etikett der „Obst-Rechtsprechung“ angehängt wurde, belehrten die Bundesrichter das erstaunte Publikum, dass man Äpfel nicht mit Birnen vergleichen könne. Arbeitszeit oder Arbeitsentgelt einerseits und eine Beschäftigungsgarantie andererseits seien „völlig unterschiedlich geartete Regelungsgegenstände, für deren Bewertung es keinen gemeinsamen Maßstab gibt. Sie können nicht miteinander verglichen werden. Eine Beschäftigungsgarantie ist nicht geeignet, Verschlechterungen beim Arbeitsentgelt oder bei der Arbeitszeit zu rechtfertigen“ (BAG NJW 1999, 3281, 3286).

Die Einbeziehung einer Beschäftigungsgarantie in den Günstigkeitsvergleich sei aber nicht nur aus rechtstheoretischen, sondern auch aus rechtspraktischen Erwägungen unmöglich, so das Bundesarbeitsgericht. Arbeitsplatzrisiken ließen sich vielfach nicht hinreichend objektivieren. Entscheidungen über Betriebsschließungen oder -verlagerungen stünden im Ermessen des Unternehmers. „Seine diesbezüglichen Erwägungen, etwa zu Gewinnzielen und -erwartungen sowie zur Einschätzung von Kosten und Marktchancen, entziehen sich weitgehend richterlicher Kontrolle. Wären die Arbeitsplatzrisiken, die sich aus einer solchen Maßnahme ergeben können, in einem Günstigkeitsvergleich zu berücksichtigen, so stünde die Wirkung zwingenden Tarifrechts praktisch zur Disposition einzelner Arbeitgeber“ (BAG NJW 1999, 3281, 3287).

## Eine fatale Verselbständigung der kollektiven Koalitionsfreiheit

Was nun aus sozialetischer Perspektive Unbehagen angesichts dieser höchstrichterlichen Entscheidung

hervorrufft, ist die Tatsache, dass hier der Gewerkschaft und damit einem Kollektiv, das nicht von dem akut drohenden Arbeitsplatzabbau bedroht ist, die Entscheidungsgewalt darüber zugesprochen wird, ob der von den unmittelbar betroffenen Arbeitnehmern nahezu einmütig befürwortete Standort- und Beschäftigungssicherungspakt realisiert werden kann oder nicht. Diese Rechtsprechung bedeutet eine bedenkliche Neuinterpretation der verfassungsrechtlichen Garantie der Koalitionsfreiheit und der Tarifautonomie, die von ihrer Ursprungsidee her dem Schutz der einzelnen Arbeitnehmer vor der ökonomischen Übermacht des Arbeitgebers dienen soll. Die kollektive Koalitionsfreiheit wird hier nicht mehr in den Dienst der individuellen Koalitionsfreiheit und damit der Selbstbestimmung der Arbeitnehmer gestellt, sondern letztlich wird den Gewerkschaften ein Recht zur Bevormundung ihrer Mitglieder eingeräumt. Vom sozialetischen Standpunkt aus gesehen ist eine solche Abhängigkeit und Fremdbestimmung des Arbeitnehmers durch seine Koalition aber genauso wenig wünschenswert wie seine Abhängigkeit vom Arbeitgeber.

Zwar ist dem Bundesarbeitsgericht zugute zu halten, dass sich die Arbeitnehmer einem erheblichen Entscheidungsdruck ausgesetzt sehen, wenn ihnen ein Standortsicherungspakt angeboten wird. Von freier Selbstbestimmung kann deshalb in der Tat nur in einem eingeschränkten Sinne die Rede sein, wenn sich Beschäftigte aus Angst vor der Entlassung zu dem Verzicht auf tarifliche Ansprüche bereit erklären. Der Tübinger Arbeitsrechtler Wolfgang Zöllner macht aber darauf aufmerksam, dass es sich um eine besondere Situation in einer wirtschaftlichen Krisenlage handelt, in der alle Beteiligte unter Zugzwang stehen. Denn „die unmittelbar auf die Rettung von Arbeitsplätzen gerichtete Bündnissituation unterscheidet sich von der Normalsituation dadurch, dass der Ar-



beitgeber selbst unter einem unmittelbaren Zwang steht, der ihm nur die Alternative zwischen Lohnkostensenkung und Schließung des Betriebs

### *Objektiver Günstigkeitsvergleich und subjektive Günstigkeitsvorstellungen können im Widerspruch stehen*

Als wirklichkeitsfremd und unter sozialem Gesichtspunkt besonders bedenklich erscheint die Interpretation des Günstigkeitsprinzips durch das Bundesarbeitsgericht; zahlreiche Juristen halten die höchstgerichtliche Auslegung von § 4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes auch für rechtstheoretisch verfehlt.<sup>3</sup> Für eine Sozialethik, die die menschliche Person und ihre Selbstentfaltungsmöglichkeiten in den Mittelpunkt ihrer normativen Überlegungen stellt, ist es nicht hinnehmbar, dass die höchsten deutschen Arbeitsrichter in ihrer Burda-Entscheidung den Günstigkeitsvorstellungen der vom Arbeitsplatzverlust bedrohten Arbeitnehmer keinerlei Beachtung geschenkt und sich für einen „objektiven“ Günstigkeitsvergleich entschieden haben. Die Gerichte sollten in einem auf liberalen Verfassungsprinzipien fußenden Staat ein wenig mehr Vertrauen in die Fähigkeit mündiger Bürger zur Selbstbestimmung haben, als in dieser Rechtsprechung zum Ausdruck kommt. Wenn Arbeitnehmer sich entschließen, zur Rettung ihres Betriebes und damit ihrer Arbeitsplätze durch Verzicht auf tarifliche Rechte einen eigenen Sanierungsbeitrag zu leisten, so werden sie – in der Regel gut beraten durch den von ihnen gewählten Betriebsrat – eine Abwägung der Vor- und Nachteile vorgenommen haben, die ihnen persönlich aus einem solchen Arrangement erwachsen. Selbst die höchsten deutschen Arbeitsrichter

lässt. Hier geht es nicht um Lohndumping zur Profitmaximierung, sondern um die Möglichkeit rentabler Betriebsfortführung“ (Zöllner 2000, 1318).

ter sollten eine solche Entscheidung jedenfalls nicht leichter Hand beiseite schieben.

Man muss der Burda-Entscheidung aber nicht nur ein mangelndes Ernstnehmen des Selbstbestimmungsrechts der Arbeitnehmer vorwerfen, sondern auch die völlige Missachtung der sozialen Bedeutung, die die drohende Entlassung für die Menschen hat. In einer sich nach wie vor wesentlich als kooperative Arbeitsgemeinschaft definierenden Gesellschaft bedeutet Arbeitslosigkeit für die Betroffenen weitaus mehr als nur den Verlust von Einkommen. Für die meisten Menschen ermöglicht erst die Teilnahme an der Erwerbsarbeits-sphäre umfassende gesellschaftliche Partizipation und soziale Anerkennung. In den modernen Arbeitsgesellschaften ist die Erwerbsarbeit – ob man das begrüßt oder nicht – „zum zentralen und weitgehend alternativlosen Medium gesellschaftlicher Inklusion und deshalb zum Lebensinhalt geworden“ (Baumgartner 2005, 91 f.). Der Verlust des Arbeitsplatzes birgt daher die Gefahr sozialer Ausgrenzung und erheblicher psychischer Belastungen.<sup>4</sup>

### *Das sozialetische Gebot einer beschäftigungsfreundlichen Tarifpolitik*

Folgt man der christlichen Sozialethik in der Ansicht, dass jeder Mensch aufgrund der ihm als Person zukommenden Würde einen Anspruch auf

Beteiligung an allen wesentlichen gesellschaftlichen Prozessen und die damit verbundene soziale Anerkennung hat, dann ergibt sich aus dieser Bedeutung der Erwerbsarbeit in der modernen, hoch entwickelten Arbeitsgesellschaft eine Verpflichtung aller gesellschaftlichen Akteure und Institutionen, das Übel der Massenarbeitslosigkeit entschlossen zu bekämpfen.<sup>5</sup> Von dieser Verpflichtung werden auch die Sozialpartner und ihre Tarifpolitik erfasst.

Eine beschäftigungsfreundliche Tarifpolitik wird dabei in Zukunft verstärkt auf hinreichend flexible Instrumente setzen, die den konkreten betrieblichen Erfordernissen ebenso wie dem Interesse der Beschäftigten an sicheren und stabilen Arbeitsverhältnissen Rechnung tragen. Neben dem bewährten Instrument tarifvertraglicher Öffnungsklauseln gibt es eine Vielzahl weiterer Möglichkeiten,

<sup>5</sup> Das Gemeinsame Wort der Kirchen „Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“ von 1997 stellt zur Frage der Beteiligung am Erwerbsleben und dem Problem der Arbeitslosigkeit unter Ziffer 151 fest: „Auch in Zukunft wird die Gesellschaft dadurch geprägt sein, dass die Erwerbsarbeit für die meisten Menschen den bei weitem wichtigsten Zugang zu eigener Lebensvorsorge und zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben schafft. In einer solchen Gesellschaft wird der Anspruch der Menschen auf Lebens-, Entfaltung- und Beteiligungschancen zu einem Menschenrecht auf Arbeit. Wenngleich dieses ethisch begründete Anrecht auf Erwerbsarbeit nicht zu einem individuell einklagbaren Anspruch werden kann, verpflichtet es die Träger der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Tarif- und Sozialpolitik, größtmögliche Anstrengungen zu unternehmen, um die Beteiligung an der Erwerbsarbeit zu gewährleisten. Dabei geht es um mehr als entlohnte Beschäftigung. Vielmehr muss die Entlohnung in Verbindung mit den staatlichen Steuern, Abgaben und Transfers auch ein den kulturellen Standards gemäßes Leben ermöglichen. Zudem müssen Mitbestimmungsregelungen und humane Arbeitsbedingungen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern persönliche Entfaltung- und Beteiligungschancen einräumen.“

<sup>3</sup> Zu der juristischen Debatte über das Günstigkeitsprinzip siehe etwa Schliemann 2003 (mit zahlreichen weiteren Literaturhinweisen).

<sup>4</sup> Zu den psycho-sozialen Folgen von Arbeitslosigkeit siehe etwa Kronauer/Vogel/Gerlach 1993.



## *Es gibt viele Möglichkeiten, Tarifpolitik zu differenzieren und zu dezentralisieren*

mit denen die Tarifpolitik differenziert und dezentralisiert werden kann. Durch die Vereinbarung von Entgelt- oder Arbeitszeitkorridoren etwa werden den Beschäftigten Mindestarbeitsbedingungen garantiert, während die Unternehmensleitungen flexibel auf Entwicklungen am Markt reagieren können. Teile des Entgelts – etwa Jahressonderzahlungen – können auch unmittelbar von der Ertragslage der Unternehmen abhängig gemacht werden. Eine solche Tarifpolitik darf freilich nicht zu einer Einbahnstraße werden, auf der die zunehmende Differenzierung und Flexibilisierung immer zu Lasten der Arbeitnehmer geht. Bei guter Ertragslage müssen die Beschäftigten auch an dem Unternehmenserfolg partizipieren. Die von Bundespräsident Horst Köhler Anfang 2006 neu ausgelöste Debatte über die Gewinnbeteiligung und die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen weist hier in eine gute Richtung.

Die Entwicklung der Tariflandschaft in den zurückliegenden Jahren zeigt, dass sich auch die Gewerkschaften keineswegs der Notwendigkeit einer Flexibilisierung der Tarifpolitik verschließen.<sup>6</sup> Das mitunter gezeichnete veritable Horrorbild starrer Flächentarifverträge und sklerotischer Lohnbildungsrituale, in denen die Gewerkschaften keine Rücksicht auf veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen und Gemeinwohlbelange nahmen, hat mit der Wirklichkeit jedenfalls wenig zu tun. Die Tarifautonomie ist ein gelungenes Modell zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, das in der Vergangenheit seine Anpassungsfähigkeit an Veränderungen der Wirtschafts- und Sozialstruktur bewiesen hat und von dem

<sup>6</sup> Einen Überblick über verschiedene flexible Regelungen in aktuellen Tarifverträgen bietet etwa Bispinck 2006.

auch für die Zukunft angenommen werden darf, dass es sich weiterhin bewähren wird.

### *Kein Systemwechsel von der Tarif- zur Betriebsautonomie*

Aber auch wenn nach der hier vertretenen Ansicht die Tarifautonomie in ihrer derzeitigen rechtlichen Ausgestaltung nicht in Frage gestellt werden sollte, so erscheint doch eine gesetzgeberische Klarstellung im Hinblick auf die sogenannten betrieblichen Bündnisse für Arbeit bedenkenswert. Die bisherige arbeitsgerichtliche Rechtsprechung bedeutet für die Betriebsparteien, die sich in einer außerordentlichen wirtschaftlichen Krisensituation zu einer entsprechenden Standort- und Beschäftigungssicherungsabrede ent-

### *Ein System der Betriebsautonomie würde mehr schaden als nützen*

Gerade kleine und mittlere Unternehmen, die über keine hauseigene Tarifabteilung verfügen, wären wohl überfordert, wenn sie Verhandlungen und Auseinandersetzungen über die Lohn- und Arbeitsbedingungen auf der Betriebsebene führen müssten. Ein auf tarifpolitische „Häuserkämpfe“ hinauslaufendes System der Betriebsautonomie könnte also insbesondere für den Mittelstand und damit für die gesamte deutsche Volkswirtschaft mehr Schaden als Nutzen bringen. „Bemerkenswert ist zudem, dass es bis heute nicht gelungen ist, in empirischen Studien einen eindeutig negativen Zusammenhang zwischen dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad, der Struktur des Tarifsystems – vor allem seines Zentralisationsgrads – und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit eines

schließen, eine nicht hinnehmbare Rechtsunsicherheit.

Durch eine solche Klarstellung sollte allerdings nicht das Kind mit dem Bade ausgeschüttet werden. Ein mitunter geforderter Systemwechsel von der Tarif- zur Betriebsautonomie, also die generelle Verlagerung der Kompetenz zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen von den Tarif- auf die Betriebsparteien, erscheint aus rechtsspraktischen, volkswirtschaftlichen, rechtstheoretischen wie auch sozial-ethischen Erwägungen nicht als ratsam. Rechtspraktisch steht zu bedenken, dass ein derartiger Systemwechsel auch eine Konfliktverschiebung auf die Betriebsebene nach sich ziehen würde. Das heißt ganz konkret, „dass man mit der Verlagerung der Regelungsmacht den Streit um den Lohn in den Betrieb hineintragen würde und dass man damit alsbald auch einen innerbetrieblichen Arbeitskampf oder aber als Alternative eine verfassungswidrige Zwangsschlichtung durch die Einigungsstelle in Kauf nehmen“ müsste (Picker 2000, 56).

Landes nachzuweisen“ (Maschmann 2005, 93).

Aus rechtstheoretischer Perspektive wird darauf hingewiesen, dass die Tarifautonomie grundsätzlich anders verfasst ist als die Betriebsautonomie. Im Falle der Tarifautonomie sind die Verbände durch ihre freiwillig beigetretenen Mitglieder zu ihren tarifpolitischen Aktivitäten ermächtigt. Bei der Betriebsautonomie hingegen fehlt „eine solche durch das privatautonome Mandat der Betroffenen begründete Legitimierung. Infolgedessen repräsentiert sie auch keine freiwillige assoziative Interessenverbindung. Sie erfasst im Gegenteil den Arbeitnehmer, für den es hier kein Pendant zur negativen Koalitionsfreiheit gibt, mit seinem Eintritt in den Betrieb in einer unentrinnbaren, deshalb zwangskorporatisti-



## Das Tarifvertragssystem entspricht besser dem sozialetischen Prinzip der Subsidiarität

schen Ordnung“ (Picker 2000, 56). Letztlich würde somit die Betriebsautonomie das Ende der Vertragsfreiheit im Arbeitsverhältnis bedeuten; an deren Stelle träte der „Betriebs-Feudalismus“ (Richardi 2000, 621).

Insofern aber nach dem oben skizzierten sozialetischen Ansatz das Tarifvertragssystem gerade dadurch gerechtfertigt ist, dass es der Durchsetzung der freien Selbstbestimmung der abhängig Beschäftigten dient, ist ein Wechsel zu der Betriebsautonomie, der auf die Fremdbestimmung des einzelnen Arbeitnehmers durch Unternehmensleitung und Betriebsrat hinauslaufen würde, abzulehnen. Dieser Umstand zeigt auch, dass es verfehlt ist, wenn vereinzelt unter Verweis auf das Subsidiaritätsprinzip für die Betriebsautonomie geworben wird: „Wenn man das Subsidiaritätsprinzip richtig anwendet, spricht es für die Koalitionsfreiheit und

das auf ihr beruhende Tarifvertragssystem und nicht für die Betriebsautonomie“ (Diskussionsbeitrag von Richardi in: Picker 2000, 128).

### *Rechtssicherheit für betriebliche Bündnisse durch eine bedingte gesetzliche Öffnungsklausel*

Auch wenn ein grundsätzlicher Systemwechsel somit nicht befürwortet werden kann, sollte dennoch für betriebliche Bündnisse eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden. Die Bündnissituation stellt, wie bereits bemerkt, nicht den Normalfall, sondern einen Ausnahmezustand dar, in dem es angesichts einer akuten wirtschaftlichen Krise um die Rettung eines Betriebes und der Arbeitsplätze

der dort Beschäftigten geht. Für besondere Situationen sind aber eben auch besondere Regeln gerechtfertigt oder sogar geboten. Um die wünschenswerte Rechtssicherheit für betriebliche Bündnisse herbeizuführen, hat bereits der 61. Deutsche Juristentag 1996 in Karlsruhe eine bedingte gesetzliche Öffnungsklausel empfohlen. Konkret wurde vorgeschlagen, durch eine Novellierung des § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz und des § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz den Betriebsparteien die Möglichkeit zu eröffnen, „in einer konkret festzustellenden Notsituation durch Betriebsvereinbarung tarifliche Leistungen vorübergehend herabzusetzen, wobei ein solcher Notfall nur anzunehmen ist, wenn das Unternehmen in seiner Existenz bedroht ist oder erhebliche Teile der Belegschaft ihren Arbeitsplatz zu verlieren drohen“ (61. Deutscher Juristentag 1996, 2995).

Indem dieser Vorschlag die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien auf den Ausnahmefall der existentiellen wirtschaftlichen Krise eines Un-

## LITERATUR

- 61. Deutscher Juristentag 1996: Die Beschlüsse, in: Neue Juristische Wochenschrift 1996, 2994–2999.
- Baumgartner, Alois 2005: Wirtschaftliche Effizienz und soziale Gerechtigkeit, in: Heimbach–Steins, Marianne (Hrsg.), Christliche Sozialetik. Ein Lehrbuch, Bd. 2. Konkretionen, Regensburg, 82–108.
- Bispinck, Reinhard 2006: Abschied vom Flächentarifvertrag? Der Umbruch in der deutschen Tariflandschaft, in: WSI-Tarifhandbuch 2006, hrsg. v. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt a. M., 41–66.
- Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland, hrsg. v. Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland u. v. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Hannover/Bonn 1997.
- Habermas, Jürgen 1981: Theorie des kommunikativen Handelns, 2 Bde., 2. Aufl., Frankfurt a. M.
- Kroanuer, Martin/Vogel, Berthold/Gerlach, Frank 1993: Im Schatten der Arbeitsgesellschaft. Arbeitslose und die Dynamik sozialer Ausgrenzung, Frankfurt a. M./New York.
- Maschmann, Frank 2005: Tarifverträge in Europa – Eine rechtsvergleichende Skizze, in: Hromadka, Wolfgang/Wolff, Hinnerk (Hrsg.), Flächentarifvertrag. Zukunfts- oder Auslaufmodell? Festschrift für Rolf-Achim Eich (Wiesbadener Gespräche zur Sozialpolitik, Bd. 1), Heidelberg, 77–97.
- Picker, Eduard 2000: Die Tarifautonomie in der deutschen Arbeitsverfassung (Walter-Raymond-Stiftung, Kleine Reihe, Bd. 67), Köln.
- Richardi, Reinhard 2000: Welche Folgen hätte eine Aufhebung des Tarifvorbehalts (§ 77 III BetrVG)?, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 617–621.
- Schliemann, Harald 2003: Tarifliches Günstigkeitsprinzip und Bindung der Rechtsprechung, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 122–128.
- WSI-Tarifhandbuch 2006, hrsg. v. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt a. M. 2006.
- Zöllner, Wolfgang 2000: Gerechtigkeit im Arbeitsverhältnis, in: Köbler, Gerhard u. a. (Hrsg.), Europas universale rechtsordnungspolitische Aufgabe im Recht des dritten Jahrtausends. Festschrift für Alfred Söllner zum 70. Geburtstag, München, 1297–1322.



ternehmens beschränkt, hält er an dem Grundsatz der Unabdingbarkeit tariflicher Regelungen fest und stellt damit sicher, dass die Tarifverträge auch in Zukunft ihre Schutzfunktion zugunsten der abhängig Beschäftigten erfüllen können. Zugleich eröffnet er den jeweils unmittelbar betroffenen Unter-

## KURZBIOGRAPHIE

**Arnd Küppers** (geb. 1973), Dipl.-Theol., studierte Philosophie, Theologie und Rechtswissenschaften in Bielefeld, Bonn und Freiburg i. Br.; seit 2003 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Christliche Gesellschaftslehre an der Universität Freiburg i. Br.; z.Zt. Promotion zum Thema „Gerechtigkeit in der modernen Arbeitsgesellschaft und Tarifautonomie“. Aktuelle Veröffentlichungen: Art. Subsidiarität u. Art. Solidarität, in: Neues Handbuch philosophischer Grundbegriffe (gem. m. Ursula Nothelle-Wildfeuer; erscheint demnächst).

nehmensleitungen und Belegschaften den zur Bewältigung einer Notlage erforderlichen Handlungsspielraum, ohne ihr Schicksal von der Zustimmung der Tarifparteien zu einer betrieblichen Standort- und Beschäftigungssicherungsabrede abhängig zu machen. Die Befürchtung des Bundesarbeitsgerichts, dass das Vorliegen einer wirtschaftlichen Krisensituation im Streitfall gerichtlich nicht überprüfbar sei, erscheint dabei unbegründet. Gerade bei kleinen und mittleren Betrieben mit überschaubaren Verhältnissen sollte eine solche Notlage nachvollziehbar darzustellen sein, wobei die Beweislast natürlich bei der Unternehmensleitung zu liegen hat (vgl. Zöllner 2000, 1318).

## Fazit

- Der Flächentarifvertrag ist keineswegs am Ende. Angesichts des auch weiterhin bestehenden Ungleichgewichts in der Verhandlungsmacht

des Arbeitgebers und des einzelnen Arbeitnehmers ist auch in Zukunft an dem System der kollektivvertraglichen Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen festzuhalten.

- Betriebliche Bündnisse für Arbeit sind geeignet, in existentiellen Unternehmenskrisen Insolvenzen, Standortverlagerungen und Entlassungen zu verhindern. Sie sichern Arbeitsplätze und sollten die bislang fehlende rechtliche Grundlage in Form einer bedingten gesetzlichen Öffnungsklausel erhalten.
- Ein genereller Systemwechsel von der Tarif- zur Betriebsautonomie ist dagegen ein Irrweg. Eine betriebliche Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen würde Unternehmensleitungen und Betriebsräte in kleinen und mittleren Betrieben überfordern und zudem in ein betriebsfeudalistisches System führen, das die Selbstbestimmung des einzelnen Arbeitnehmers nicht stützt, sondern beseitigt.



# Arbeit als Beteiligungsrecht

Elke Mack



Strukturelle Massenarbeitslosigkeit ist ein vermeidbares ethisches Problem. Da Erwerbsarbeit von existentieller Bedeutung für die Gesundheit und das Wohlbefinden der meisten Menschen ist und ethisch ein Recht auf Arbeit als Menschenrecht begründbar ist, lässt sich eine institutionelle Rechtspflicht politischer Akteure für eine Beteiligung der Betroffenen auf Arbeitsmärkten begründen. Ein Recht auf Arbeit wird jedoch weder durch Lohnkompensation noch durch staatliche Finanzierung von Arbeitsplätzen erfüllt, sondern durch politische Rahmenbedingungen, die die reale Inklusion aller Betroffenen auf Arbeitsmärkten und in Gesellschaften durch Teilhabe am Produktivvermögen erwirken. „Arbeit als Beteiligungsrecht“ und die ethisch zu rechtfertigenden Methoden der Umsetzung dieses Rechtes werden im Folgenden diskutiert.

Erst vor kurzem ist das Problem einer neuen Unterschichtenbildung und sozialer Wohlstandsminderung in Deutschland in das Bewusstsein einer breiteren Öffentlichkeit gelangt. Soziologische Forschungen sprechen allerdings bereits seit geraumer Zeit vom Problem einer größer werdenden Einkommensschere und Vermögenskonzentration sowie einer neuen Klassenbildung, die soziale Herkunft zur Determination von Entwicklungschancen von Menschen macht (Nolte, P., 2005, 34 ff.). Ökonomische Untersuchungen sprechen analog von Wachstumsschwächen und mangelndem volkswirtschaftlichen Produktivitätszuwachs in den vergangenen zwanzig Jahren (Sinn, H.-W., 2/2003, 96). Hierfür sind neben wirtschaftspolitischen auch andere Faktoren ursächlich, wie beispielsweise das deutsche Bildungs- und Betreuungssystem, in dem mangelnde familiäre Förderung von Kindern nicht kompensiert wird, Bildungsaufstiege dementsprechend selten sind und europaweit der engste Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und späterer sozialer Stellung existiert. Auch aus diesen Gründen drängen zu viele gering qualifizierte Menschen auf die Arbeitsmärkte. Dies wäre selbst in Zeiten der Globalisierung noch nicht wirklich problema-

tisch, wenn diese relevante Gruppe von Menschen unter den Arbeitsmarkt- und Sozialstandards der Marktwirtschaft Deutschlands eine Chance auf Arbeit hätte und dadurch nicht in die Armutsfalle geriete. Als Hauptgrund für die zunehmende Verarmung von rund zehn Prozent der Bevölkerung ist nämlich die sich seit den 70er Jahren kontinuierlich steigende Massenarbeitslosigkeit zu nennen. Über fünfzig Prozent aller Arbeitslosen sind Langzeitarbeitslose, die mehr als ein Jahr arbeitslos sind und dann kaum mehr eine Chance auf dauerhafte Festanstellungenverhältnisse haben.

Bezüglich des Problems der sich strukturell verfestigenden Massenarbeitslosigkeit stehen wir am Beginn der programmatischen Debatte, ob Deutschland ein Ende der Sozialen Marktwirtschaft braucht, damit den

Märkten im Rahmen der Globalisierung generell der Vorzug eingeräumt wird und Millionen von Menschen unter neuen Bedingungen in Arbeitsmärkte integriert werden. Viele, auch nicht neoliberale Theoretiker, plädieren für ein neues, stärker liberalisiertes Gesellschafts- und Wirtschaftssystem, in dem Gleichgewichtslöhne und Preise die wesentlichen Regulative der Arbeitsmärkte sein sollen (Siebert, H., 2005). Die Kritik wird im Wesentlichen vorgebracht, weil das Projekt der Sozialen Marktwirtschaft nicht mehr als reformfähig erachtet wird. Sie wird auch erhoben, weil die Soziale Marktwirtschaft ein deutscher Sonderweg geblieben ist, der durch den Wettbewerbsdruck einer globalen Weltwirtschaft in Frage gestellt ist und bislang keine Lösung für das Hauptproblem der Massenarbeitslosigkeit geboten hat.

## *Die Väter der Sozialen Marktwirtschaft verstanden sich bewusst als Christen*

Von der Tradition der Christlichen Sozialethik lässt sich *ja* sagen zum Markt, aber *nein* zu einer Aufgabe der Sozialen Marktwirtschaft (Johannes Paul II, Centesimus Annus, 1991, Nr. 35). Ich will das Festhalten an einem Konzept der Sozialen Markt-

wirtschaft auch von ihrer Theorie und ihren Theoretikern her selbst begründen. Denn gerade die Theoretiker der Sozialen Marktwirtschaft gingen davon aus, dass Wirtschaft kein Selbstzweck ist, sondern immer ein Mittel zur Versorgung mit Gütern, Dienstleistun-

gen und Erwerbsmöglichkeiten bleiben muss, die durch ihre Wohlfahrtssteigerung zu einem Mittel der Humanisierung von Gesellschaften werden kann. Vor diesem normativen Hintergrund wurde die Marktwirtschaft historisch-politisch gesehen in den 50er Jahren durch den Sozialstaat ergänzt. Die Väter der Sozialen Marktwirtschaft (Eucken, Röpke, Müller-Armack, Erhard) verstanden sich hierbei bewusst als Christen. Wilhelm Röpkes religiös-anthropologisches Grundmotto kann so zusammengefasst werden: „Das Maß der Wirtschaft ist der Mensch. Das Maß des Menschen ist sein Verhältnis zu Gott.“ (Hoch, M., 1964, 355).

Auch die theoretische Zuordnung von freien Märkten und der Idee einer sozialen Absicherung der Bevölkerung wurde durch die Theoretiker der Sozialen Marktwirtschaft vorformuliert. Müller-Armack sah den Sinn der Sozialen Marktwirtschaft darin, das Prinzip der Freiheit auf dem Markt mit dem des sozialen Ausgleichs zu verbinden (vgl. Müller-Armack, A., 1990, 75–86). Genau diese Zielsetzung ist fünfzig Jahre später auch in Zeiten der Globalisierung – ethisch und ökonomisch betrachtet – ein wirklich sinnvolles sozialetisches Programm. Es stellt sich allerdings von neuem die Frage, welches Gewicht der Freiheit und welche Gestalt dem sozialen Ausgleich zukommen sollte.

Hierzu ist es zentral, die Interdependenzen zwischen den jeweiligen Erfolgspotentialen freier Interaktionen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern sowie Arbeitslosen und der formalen Konstitution eines sozialen Sicherungssystems in einer Wohlstandsgesellschaft genau zu präzisieren. Eine Orientierung am christlichen Personalitätsprinzip bestünde darin, die ethisch relevanten Wohlfahrtschancen aller Instrumente, die zur Verfügung stehen, – auch ökonomischer Mittel – in ihren Wirkungen für menschliche Personen neutral zu betrachten, so dass weder der Markt die soziale Sicherheitsstruktur dominiert noch vice versa.

Zur Problematik einer richtigen Zuordnung der beiden Strukturelemente ist wiederum eine Teilidee der Sozialen Marktwirtschaft hilfreich, die in der gegenwärtigen Politik stark in den Hintergrund getreten ist. Die Soziale Marktwirtschaft hatte eine ursprüngliche politische Zielsetzung, nämlich Märkte erst zu ermöglichen und zu erhalten, statt sie allzu stark zu regulieren. Gerade einer Vermachtung von Märkten sollte durch die Soziale Marktwirtschaft wirtschaftspolitisch vorgebeugt werden. Auch wenn die Gefahr der Vermachtung von Märkten in den 50er Jahren eher auf der Seite der Unternehmen durch Kartellbildung und nicht so sehr durch sozialstaatliche

Industriestaaten, wie den USA, der Niederlande oder Dänemark, die ebenso in einem globalen Wettbewerb stehen wie die Bundesrepublik Deutschland.

In diesem Sinne kann von Seiten der Christlichen Sozialethik eine Erneuerung der Sozialen Marktwirtschaft gefordert werden, die sich wieder auf ihre eigentlichen ethischen Ideale besinnt, nämlich die Versöhnung von Markt und Sozialem durch eine markt-konforme Ordnungspolitik. Eine derartige Renaissance der ursprünglichen Programmatik wird in ethischer Hinsicht allerdings nur dann gelingen, wenn das Kriterium für die generelle Ausrichtung der Politik das Wohlbefinden derjenigen Menschen ist, die von

## *Nicht Wettbewerb ist unsozial, sondern versagender Wettbewerb*

und arbeitsrechtliche Regelungen gesehen wurde, ist die Grundthese, dass Märkte ihre soziale Funktion nur erfüllen können, wenn sie nach innen frei sind und gleichzeitig durch entsprechende Rahmenbedingungen in ihrer Funktion aufrechterhalten werden, nach wie vor richtig. Nicht Wettbewerb per se ist unsozial, sondern versagender Wettbewerb und eine politische Rahmenordnung, die Wettbewerb auf bestimmten Gebieten zum Erliegen bringt. Nicht Unternehmen und wirtschaftliche Akteure können pauschal für Arbeitslosigkeit verantwortlich gemacht werden, sondern regulierende gesellschaftliche und politische Kräfte, die Arbeitsmärkte zu einer Exklusion gering Qualifizierter veranlassen. Auch die Theorien renommierter Arbeitsmarkttheoretiker bestätigen (Franz, W., 6/2005, 407–410), dass in hoch entwickelten Dienstleistungs- und Industriestaaten Arbeitsmärkte ihre Funktion so erfüllen könnten, dass Vollbeschäftigung möglich ist – abzüglich einer geringen Quote natürlicher bzw. friktioneller Arbeitslosigkeit, die durch Berufswechsel und Mobilität entsteht. Dies sehen wir auch im Vergleich mit anderen hoch entwickelten

einer Kollision zwischen Markt und Sozialem am meisten betroffen sind, nämlich die dauerhaft Arbeitslosen. Warum dies so wichtig ist, erschließt sich aus der Bedeutung der Arbeit für das menschliche Wohlbefinden.

## *Arbeit und ihre Bedeutung für den Menschen*

Arbeit ist die wichtigste Quelle der psychischen Stabilität von Menschen. Sie ist nie nur Mittel zum Erwerb des Lebensunterhaltes, sondern immer auch eine Quelle der Identitätsfindung, der Rollenfindung in einer Gesellschaft, der Sinnstiftung und eine Möglichkeit der Selbstverwirklichung (vgl. Johannes Paul II., *Laborem Exercens*, 1981, Nr. 9–10). Auch wenn nicht angenommen werden kann, dass jede Arbeit Menschen, die sie ausführen, erfüllt – denn sie kann auch entfremdend und krank machend sein –, so ist dennoch nachweislich, dass sich die meisten Menschen über die von ihnen ausgeübte Arbeit definieren. Sie gewinnen den größten Teil ihrer Sozialkontakte und sogar Lebenspartner über die Arbeitsstelle und verstehen sich als



Ausübende einer bestimmten Tätigkeit bzw. als Zugehörige zu einer bestimmten Berufsgruppe. Dies gilt selbst dann, wenn es sich nicht um eine reine Erwerbsarbeit handelt, sondern beispielsweise um Hausarbeit oder Familienarbeit. Auch ehrenamtliches Engagement

trägt zur Rollen- und Identitätsfindung bei, wobei die Erwerbsarbeit zumindest eines Familienmitgliedes der wesentliche Faktor für die psychische Stabilität und Rollenfindung ist, da hiermit auch das ökonomische Überleben einer Familie gesichert wird.

### *Erwerbsarbeit hat eine existentielle Funktion*

Unter allen Arbeitsformen ist die Erwerbsarbeit die einzige, die knapp und nicht ausreichend vorhanden ist. Engagement in Familie, Ehrenamt oder Bildung kann von Menschen immer und je nach Belieben ausgeübt werden. Erwerbsarbeit hingegen ist auf entsprechende Gegenleistung durch Arbeitgeber oder Kunden angewiesen, die sie bezahlen. Die existentielle Funktion der Erwerbsarbeit, verbunden mit ihrem drohenden Verlust auf Grund der Knappheitsverhältnisse, macht sie zu einem der wichtigsten psychischen Bedingungsfaktoren für menschliches Glück. Sie ist nur dann nicht elementar, wenn eine familiäre Arbeitsteilung vorliegt, die Familienmitglieder von der Erwerbsarbeit freistellt, oder sogenannte „arbeitslose Einkommen“ vorhanden sind, die eine Erwerbsarbeit auf Grund guter Vermögensverhältnisse überflüssig machen.

Neuere medizinische Studien weisen nach, dass Menschen, die gegen ihren Willen längerfristig und mehrfach nicht in das Erwerbsleben eingegliedert sind, erheblichen Gesundheitsgefährdungen ausgesetzt sind. Sie haben ein deutlich höheres Krankheits-, aber auch Suchtrisiko als Erwerbstätige. Ja sogar die Sterblichkeitsrate ist höher als im Rest der Bevölkerung. Ein höheres Stressniveau und zahlreiche psychosomatische Krankheiten sind häufige Folgen von Arbeitslosigkeit (vgl. Förster, P., u. a., 2004). Auch Depressions- und Angstsymptome, Verlust von sozialen Bindungen und sozialer Identität werden mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit beobachtet (vgl. Berth, H., u. a., 2006).

Es ist aufgrund dieser medizinischen und psychologischen Untersuchungen offensichtlich, dass der Mensch in aller Regel zu seinem eigenen Wohlbefinden besser einer Erwerbsarbeit nachgeht oder zumindest nicht gegen seinen Willen zum Verzicht auf eine Erwerbsarbeit gezwungen werden sollte. Theologisch lässt sich daraus schlussfolgern, dass wir „alle zur Arbeit berufen sind“ (Johannes Paul II., 1981, Nr. 9), dass Arbeit ein der Würde des Menschen entsprechendes Gut ist, weil der Mensch „durch die Arbeit nicht nur die Natur umwandelt und seinen Bedürfnissen anpasst, sondern auch sich selbst als Mensch verwirklicht, ja gewissermaßen ‚mehr Mensch wird‘“ (ebd.).

Dies lässt uns aus einer allgemeinen ethischen Perspektive die Frage stellen, ob Menschen bereits aus ethischen Gründen ein Recht auf Arbeit haben sollten und wenn, wie dieses auszugestalten ist.

### *Recht auf Arbeit*

Während der französischen Revolution wurde das Recht auf Arbeit in einer im August 1789 der Nationalversammlung vorgelegten Erklärung der Menschenrechte als „droit au travail“ verzeichnet (Habisch, A., 2001, 15). In der Folge argumentierte Charles Fourier sozialphilosophisch für ein Recht auf Arbeit als Menschenrecht. Er kritisierte die damalige französische Gesellschaft, dass sie ein Unvermögen besitze, den Armen ihr erstes natürliches Recht zu verbürgen, nämlich ein

„Recht auf Arbeit“ (vgl. Fourier, Ch., 1980, 78–87).

Entsprechend dieser Argumentation wurde im 20. Jahrhundert das Recht auf Arbeit in den Artikel 23 der UNO-Menschenrechtserklärung aufgenommen. Es lautet: „Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit“ (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 23). Sowohl in der europäischen Sozialcharta von 1961, als auch in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union von 2000 ist das Recht auf Arbeit verankert (vgl. Europäische Sozialcharta, Teil II Artikel 1–4; Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Artikel 29–30).

Was bedeutet dieses Recht auf Arbeit nun ganz konkret und welche Rechtsfolgen zieht es nach sich? Die historische Erfahrung kurz nach der Französischen Revolution lehrt, dass die Staatswerkstätten und im späteren Verlauf die Nationalwerkstätten (ateliers nationaux), in denen Arbeitslose beschäftigt wurden, sehr bald finanziell überfordert waren. Staatliche Beschäftigung von Menschen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt keine Anstellung finden, gilt bis heute als nicht oder nur in sehr begrenztem Umfang finanzierbar. Dies hat nicht nur das gescheiterte sozialistische Experiment der französischen Republik bis 1848 gezeigt, sondern auch der wirtschaftliche Bankrott von sozialistischen und marxistischen Systemen Ende des 20. Jahrhunderts, in denen ein Recht auf Arbeit nicht durch marktwirtschaftliche Anreize, sondern durch staatswirtschaftliche Garantien gewährt wurde. Beide Erfahrungen sprechen gegen ein positives Recht auf Arbeit, das durch den Staat eingelöst wird. Dies spricht im Umkehrschluss für eine anti-etatistische Problemlösungsheuristik, weil das Problem von anderen Kultursachbereichen und Subsystemen besser bewältigt werden kann.

Doch was bedeutet das Recht auf Arbeit dann, wenn es nicht als positives Recht staatlicherseits eingelöst werden kann? Ethisch gesehen zieht ein individuelles soziales Anspruchsrecht als Menschenrecht in jedem Fall eine institutionelle Rechtspflicht des Staates nach sich, alle möglichen Wege auszuloten, um Menschen in Arbeit zu bringen. Dies wiederum muss keine

## *Das Recht auf Arbeit lässt sich nur mit der, nicht gegen die Ökonomie realisieren*

direkte staatliche Erfüllungspflicht bedeuten, sondern kann durch die ordnungspolitische Rechtspflicht des Staates erfüllt werden, geeignete Anreize für ein ausreichendes Arbeitsangebot zu setzen, die in marktwirtschaftlichen Systemen indirekt durch Arbeitsmärkte erfüllt wird. Denn die natürlichen Anbieter von Arbeit sind privatwirtschaftliche Unternehmen, die geeignete gesellschaftliche und staatliche Rahmenbedingungen erhalten müssen, um auch nachhaltig auf Märkten bestehen zu können, so dass sie in der Zukunft in ausreichender Menge Arbeitsverhältnisse auf Grund von freien Verträgen zur Verfügung stellen. Die logische Schlussfolgerung hieraus ist, dass sich Rechtsansprüche auf Arbeit nicht gegen die Ökonomie, sondern nur mit ihr erfüllen lassen (vgl. Homann, K., 2002). Andernfalls provoziert der Staat selbst das Risiko seiner Unterfinanzierung und entzieht sich damit jeder vernünftigen Nachhaltigkeitsüberlegung.

Diese Argumentation sollte nicht so verstanden werden, dass berechnete soziale Ansprüche dem Diktat der ökonomischen Vernunft geopfert werden. Vielmehr besteht die grundlegende These darin, dass das soziale Anspruchsrecht auf Arbeit erst mit Hilfe der Ökonomie realisiert werden kann. Weiterhin heißt dies, dass ein Recht auf Arbeitslosengeld – das in Deutschland ja nur für diejenigen existiert, die „an-

spruchsberechtigt“ sind – nicht gleichzusetzen ist mit einem Menschenrecht auf Arbeit. Denn letzteres erstreckt sich auf die Behebung der viel umfassenderen, existentiellen Unrechts- und Leidenssituation von Betroffenen, die sich durch Geldzahlungen nicht substantiell verändert. Ein Recht auf Arbeit, wie es die Menschenrechtsethik fordert, kann nicht durch Lohnkompensation erfüllt werden, sondern nur durch gesellschaftliche Partizipation aller Betroffenen und ihre umgehende reale Inklusion auf Arbeitsmärkten. Auch wenn die Bedingung der Ökonomiekompatibilität, für die ich argumentiere, ein positives Recht auf einen Arbeitsplatz, der durch den Staat garantiert wird, ausschließt, so ist die Schaffung von ordnungspolitischen Rahmenbedingungen zur Er-

## *Massenarbeitslosigkeit verpflichtet zur Veränderung staatlicher Rahmenbedingungen*

Als ethisches Zwischenfazit lässt sich festhalten: Die Ermöglichung eines ausreichenden Arbeitsangebotes im ersten Arbeitsmarkt durch ökonomische und rechtliche Anreize trägt am ehesten zur Realisierung des Rechts auf Arbeit bei. Angesichts von Massenarbeitslosigkeit sehe ich eine gar nicht hoch genug einzuschätzende Pflicht zur Erhöhung des realen Beschäftigungsstandes durch die Verbesserung staatlicher Rahmenbedingungen. Denn die vorherrschende Meinung, dass Arbeitslosenunterstützung sozialer sei als die Partizipation am Arbeitsmarkt zu billigen Löhnen, verkennt die soziale Dilemmastruktur für individuell Betroffene und beschränkt den Sozialstaat auf eine statische Almosentätigkeit. Partizipation zu ermöglichen wäre ist eine dynamische Aufgabe staatlicher Ordnungs- und Sozialpolitik. Ein Sozialstaat verdient seinen Namen noch nicht, dadurch, dass er Arbeitslosigkeit versichert, sondern erst dadurch, dass er den Menschen eine Chance

öffnung ausreichender Arbeitsplätze sehr wohl rechtsethisch verpflichtend. Ihre Unterlassung führt nämlich unter den Bedingungen der Globalisierung zur Unrechtssituation der Massenarbeitslosigkeit, die für Millionen von Menschen Not und seelisches Leid bedeutet. Theologisch wird im Rahmen eines Rechtes auf Arbeit „die Rechtsverpflichtung der staatlichen Gemeinschaft formuliert, dafür Sorge zu tragen, dass der Wille des einzelnen zu sinnvoller Arbeit auch realisiert werden kann, dass jedermann die Möglichkeit hat, seinen Lebensunterhalt durch eine frei übernommene Tätigkeit zu verdienen.“ (Brakelmann, G., 1979, 15). Und diese Rechtsverpflichtung lässt sich am ehesten ordnungspolitisch erfüllen, analog zu den Maßgaben einer Politik der Sozialen Marktwirtschaft.

auf Erwerbsarbeit gibt, ihnen also eine konkrete Beteiligung auf normalen Arbeitsmärkten verschafft. Erst im erfolgreichen Versuch, Vollbeschäftigung politisch anzuzielen, erweist sich die soziale Qualität der Politik in einem Land der Massenarbeitslosigkeit.

Ein Recht auf Grundsicherung bezüglich des soziokulturellen Existenzminimums bei Arbeitsplatzverlust, kombiniert mit einer Pflicht des Staates, Arbeitsmärkte offen und funktionstüchtig zu erhalten, auch mit Hilfe wirkräftiger Deregulierungsmaßnahmen, birgt Vorteile für die gesamte Gesellschaft. Denn konsequent praktiziert könnten durch diese Kombination Soziallasten und Lohnnebenkosten gesenkt und eine neue, psychologisch wichtige gesamtgesellschaftliche Zukunftsperspektive wieder gewonnen werden. Insbesondere für die am meisten gefährdete Gruppe der Niedrigqualifizierten würden sich Vorteile ergeben durch neue Integrationschancen auf den Arbeitsmärkten.



## Reformbedarf auf den Arbeitsmärkten

Um Massenarbeitslosigkeit zu beseitigen, existieren in der Makroökonomie drei ernstzunehmende Vorschläge. Generell stellen alle Analysen fest, dass die Angebotsmenge an Arbeit zum herrschenden Lohnniveau die Nachfragemenge auf der Seite der Unternehmen übersteigt. Eine erste Hypothese geht von einem statisch zu großen Angebot an potentiellen Arbeitsleistungen aus (Ende der Arbeitsgesellschaft), die zweite von einer zu kleinen mengenmäßigen Nachfrage (betriebliche Auslagerung von Produktion in Billiglohnländer) und die dritte von einem zu hohen Lohnniveau in Deutschland und Europa. Bei einem mangelnden Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage aufgrund extern festgesetzter Preise (in unserem Fall fixe Tariflöhne) stellt sich als Ergebnis strukturelle Massenarbeitslosigkeit ein, auf die 85 Prozent aller Arbeitslosigkeit in Deutschland zurückzuführen ist (vgl. Sinn, W., 2/2003, 99). Hier handelt es sich um einen Typ von Arbeitslosigkeit, die weder konjunkturell, noch technologisch begründet, sondern sozial- und tarifpolitisch induziert ist, und die durch eine noch so gute Konjunktorentwicklung nicht geheilt werden kann.

Durch hohe Transferzahlungen und hohe Tarifabschlüsse werden die Räumung des Arbeitsmarktes und Vollbeschäftigung systematisch vermieden, weil die Transfers und Lohnersatzzahlungen wie Mindestlöhne auf den Arbeitsmarkt wirken und dadurch Stellen mit niedrigerer Produktivität in Deutschland sowohl im produktiven Gewerbe als auch im Dienstleistungsbereich automatisch wegfallen. Gleichzeitig machen die untersten Tarifgruppen in manchen Branchen und Regionen die Anstellung zu derartigen Lohnkosten unattraktiv für Unternehmen in Deutschland.

## Der Arbeitsmarkt braucht eine Öffnung der Tarife nach unten

Nach unseren Untersuchungen am Lehrstuhl für Christliche Sozialwissenschaft in Erfurt sind deshalb Arbeitsmärkte, die weniger stark nach unten hin reguliert sind, wie beispielsweise anglo-amerikanische Arbeitsmodelle, sozialer als das deutsche Modell, was noch lange nicht bedeutet, dass der amerikanische Sozialstaat sozialer ist. Der deutsche Arbeitsmarkt gilt im internationalen Vergleich von seiner Regulierungsstufe her als vermachtet, durch Vorschriften für Unternehmen und Arbeitnehmer überreguliert und durch Flächentarifverträge in seiner Wirkung nach unten hin diskriminierend. Die Globalisierung tut das ihre hinzu, indem die Auslagerung von Arbeitsplätzen auf Grund einer im internationalen Vergleich sehr hohen Lohnstruktur geradezu herausgefordert wird oder. Unternehmen, die diesen Weg nicht gehen, bleibt nur die Möglichkeit, kapitalintensiver statt arbeitsintensiv zu produzieren. So ist es nicht verwunderlich, dass das Arbeitsvolumen in Deutschland seit 1998 systematisch schrumpft (vgl. Sinn, H.-W., 4/2003, 57–66). Der Teufelskreis schließt sich noch dadurch, dass das Land unter einer anhaltenden Wachstumsschwäche leidet und hieraus wiederum eine zusätzliche Krise des Arbeitsmarktes resultiert.

Diese Form der Arbeitslosigkeit kann als Folge eines Politikversagens gesehen werden, da erhebliche Behinderungen der eigentlich positiven Wirkungen von Arbeitsmärkten durch rechtliche, tarifäre und sozialpolitische Regulierung existieren. Dies gilt auch, wenn Politik durch die Gewährung von Freiheiten nicht steuernd in die Tarifautonomie eingreift. Manchmal kann nämlich durch die Gewährung zu großer rechtlicher Freiheiten für gesellschaftliche Teilgruppen die politische Verantwortung für andere Teilgruppen nicht mehr wahrgenommen werden; dadurch gerät das Gemeinwohl aus dem Blick. Die Tarif-

autonomie ist kein politikfreier Raum, vielmehr entledigt sich die Politik mit einem Rechtsinstitut ihrer Verantwortung, ohne dass sie dafür sorgt, dass neben Arbeitgebern und Arbeitnehmern noch die dritte relevante Gruppe, nämlich die Arbeitslosen, Vetorechte oder relevante Mitbestimmungsrechte eingeräumt bekämen.

Eigentlich liegt die Stärke und Leistungskraft eines unregulierten Arbeitsmarktes darin, Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einer optimalen Weise zusammenzuführen, was unter den in Deutschland gegenwärtig geltenden Bedingungen jedoch systematisch verhindert wird. Denn auch die umfangreichen Arbeitnehmerschutzrechte schützen in ihrer Wirkung Arbeitsplätze nicht, sondern schränken mit Regelungen, die soziale Sicherheit im Marktprozess garantieren sollen, Arbeitsmärkte in ihrer Fähigkeit ein, ausreichende Arbeitsangebote herzustellen. Dies führt zu einem Marktversagen von nationalem Ausmaß, das ursächlich für die gegenwärtigen Probleme ist und in seiner Folge soziale Härten induziert.

Die dahinter stehende Gerechtigkeitsvorstellung des deutschen Sozialstaats beruht im Wesentlichen auf dem Leitbild der *Verteilungsgerechtigkeit*, die eine Umverteilung des Marktrisikos hin zu den Arbeitgebern forciert. Die ursprüngliche Intension, soziale Risiken des Marktes durch gesetzliche Rahmenbedingungen abzusichern, wirkt heute der Effizienzlogik des Marktes entgegen und schafft so eine neue Gerechtigkeitslücke.

## Beteiligungsgerechtigkeit für Arbeitslose

Dagegen geht das von christlichen Sozialethikern angemahnte Konzept der *Beteiligungsgerechtigkeit* (vgl. Deutsche Bischofskonferenz, Mehr Beteili-





gungsgerechtigkeit, 1998, Das Soziale neu Denken, 2003) davon aus, dass alle verfügbaren gesellschaftlichen und politischen Kräften dafür eingesetzt werden, die Betroffenen wieder in die produktiven Prozesse der Gesellschaft einzugliedern. Hierbei wird deutlich, dass sich eine chancengerechte Beteiligung am gesellschaftlichen Vermögen nicht allein durch liberalisierte Arbeitsmärkte umsetzen lässt, weil bei einer weit reichenden Deregulierung die Löhne besonders im unteren Sektor überproportional fallen. Die menschenwürdige Unterstützung von nicht existenzsichernden Arbeitsplätzen müsste nachträglich und ergänzend geleistet werden. Allerdings muss der Akteur der Sozialstaat selbst sein, nicht zivilgesellschaftliche Kräfte, wie die Gewerkschaften, die nur Teilinteressen der Gesellschaft vertreten, nämlich die der Tariflohnempfänger, die gerade in einer Festanstellung sind.

Ethisch betrachtet muss die verfestigte Erwerbslosigkeit von Millionen von Menschen in Deutschland als krasser Verstoß gegen das Prinzip und das Ziel der Beteiligungsgerechtigkeit gewertet werden. Es ist kaum vorstellbar – um das bekannte Modell der Vertragsgerechtigkeit zu be-

mühen –, dass sich Betroffene in einer neutralen Ausgangssituation für ein System mit umfassender wohlfahrtsstaatlicher Regulierung entscheiden würden, das Massenarbeitslosigkeit produziert. Denn wenn wir einen Rawls'schen Test in einer neutralen Ursprungssituation durchführen würden, in der Menschen nicht wissen, ob sie später in die Situation der Arbeitslosigkeit geraten werden (vgl. Rawls, J., 1993) dürften die Überlegungen dahin gehen, auf welche Weise ein schneller und unkomplizierter Zugang zum Arbeitsmarkt gewährleistet und damit wieder eine soziale Inklusion erreicht werden kann. Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist in der gegenwärtigen Verfassung aber gerade nicht in der Lage, Erwerbslosen einen schnellen Einstieg oder Wiedereinstieg in das System der Arbeitsbeziehungen zu verschaffen. Erst eine stärkere Arbeitsmarktorientierung der Wirtschafts-, Finanz- und Sozialpolitik würde sichtbar mehr Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen und zu einem erleichterten Zugang zu sozialer und wirtschaftlicher Interaktion führen. Dem christlichen Leitbild der Beteiligungsgerechtigkeit würde so sehr viel mehr entsprochen.

zung zu erfüllen. Alle anderen Benachteiligten erhalten die höchste Förderung und Chancengerechtigkeit durch Partizipation auf Arbeitsmärkten und ergänzende sozialstaatliche Hilfestellung, wenn diese für die soziokulturelle Existenzsicherung erforderlich ist.

Jegliche staatliche und sozialversicherungstechnische Ergänzungsleistung muss jedoch anreizkompatibel sein, um nicht kontraproduktiv zu wirken. Alle arbeitsfähigen, potentiellen Niedriglohnempfänger sollten deshalb bei jeder offiziellen Arbeitsaufnahme spürbare Belohnungen erhalten, so dass sie aus eigenem Antrieb in den ersten Arbeitsmarktzurückkehren und langfristig wieder integriert werden können (vgl. Lampert, M., 2006, 105–124). Dazu gehört es selbstverständlich auch, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit institutionell zu ermöglichen, um Kinderarmut und Armut von Erziehenden, insbesondere von Frauen, zu verhindern.

### *Existenz sichernde Lohnergänzung statt Lebensstandard sicherndem Lohnersatz*

Eine breitere Beteiligung von Menschen auf Arbeitsmärkten lässt sich im Rahmen des aktivierenden Sozialstaates erst herbeiführen, wenn ein Wechsel vom Lohnersatzsystem zum Lohnergänzungssystem stattfindet. Dies bedeutet neben einer stärkeren Steuerfinanzierung der sozialen Sicherung, dass statt Lebensstandard sichernden Lohnersatzzahlungen ein die Existenz sicherndes Lohnergänzungssystem eingerichtet werden müsste; als adäquate Instrumente dazu könnten Kombilöhne oder eine negative Einkommenssteuer genutzt werden. Hinsichtlich der zu erwartenden Mitnahmeeffekte ist dies vom IFO-Institut durchgerechnet und auf Wirtschaftlichkeit hin überprüft worden (vgl. Sinn, H.-W. u. a., 2006, 6–27). Die Einführung eines aktivierenden, lohnergänzenden Arbeitslosengeldes würde nach diesen

### *Ein aktivierender Sozialstaat fördert Risikofreude und Leistungsbereitschaft*

Grundsätzlich kommt der Sozialpolitik deshalb heute die Aufgabe zu, Eigeninitiative, bürgerschaftliches Engagement und Märkte zu unterstützen, ja sie erst wieder funktionsfähig zu machen. Der politische Begriff des ‚aktivierenden Sozialstaat‘ fasst diese Idee zusammen. Ein solcher Sozialstaat würde die Menschen befähigen, (wieder) zu aktiven Verantwortungsträgern einer Leistungsgesellschaft zu werden, durch frühzeitige Förderung in jungen Jahren, bessere Ausbildung, Weiterqualifizierung etc. Er würde durch seine Leistungsstärke die Menschen bereit machen, risikofreudiger als oh-

ne soziale Sicherung zu werden. Soziale Sicherung würde als Investition verstanden, welche die Aussicht auf Wohlstandsmehrung für alle birgt. Sie wäre die Vorbedingung einer Inklusion aller, insbesondere der weniger Qualifizierten oder der von Geburt her Benachteiligten. Die klare Priorität für die Armen macht einen guten Sozialstaat aus, nicht die generelle Kompensation nicht erbrachter Leistungen vieler Leistungsfähiger. Parteinahme und Begünstigung für die am meisten Benachteiligten und eine Begrenzung von Transfers auf sie wäre ausreichend, um eine sozial ethisch geforderte Armutsbegren-

## LITERATUR

- Berth, H. u. a., Arbeitslosigkeit und psychische Belastung. Ergebnisse einer Längsschnittstudie 1991 bis 2004, in: Zeitschrift für Medizinische Psychologie 15 (2006), 111–116.
- Brakelmann, G., Das Recht auf Arbeit. Eine Thesenreihe, in: Moltmann, J. (Hg.), Recht auf Arbeit – Sinn der Arbeit, München 1979, 9–16.
- Förster, P., Berth, H., Brähler, E., Arbeitslosigkeit und Gesundheit, Leipzig 2004.
- Fourier, Ch., Ökonomisch-philosophische Schriften. Eine Textauswahl, übers. und hg. von Lola Zahn, Berlin 1980.
- Franz, W., Arbeitsmarktökonomik, Berlin/Heidelberg, 6. Aufl., 2005.
- Habisch, A., Das Recht auf Arbeit. Vom einklagbaren Rechtsanspruch zur regionalen Beschäftigung, in: Rauscher, A. (Hg.), Die Arbeitswelt im Wandel, Köln 2001, 11–36.
- Hoch, M. (Hg.), Wilhelm Röpke. Werk und Wirkung, Ludwigsburg 1964.
- Homann, K., Vorteile und Anreize. Zur Grundlegung einer Ethik der Zukunft, hg. von Christoph Lütge, Tübingen, 2002.
- Lampert, M.: Arbeitsmarkt und soziale Sicherung in der Perspektive einer christlichen Sozialethik, in: Theologie der Gegenwart 48 (2005), 38–48.
- Lampert, M.: Der Sozialstaat im 21. Jahrhundert. Gefährdungen – Lösungen – Wertung, Saarbrücken 2006.
- Müller-Armack, A., Wirtschaftslenkung und Marktwirtschaft, München 1990.
- Nolte, P., Generation Reform. Jenseits der blockierten Republik, München, 6. Aufl., 2005.
- Rawls, J., Political Liberalism, New York 1993.
- Siebert, H., Jenseits des Sozialen Marktes. Eine notwendige Neuorientierung der deutschen Politik, München 2005.
- Sinn, H.-W., Holzner, Ch., Meister, W. u. a., Aktivierende Sozialhilfe 2006. Das Kombilohn-Modell des ifo-Instituts, in: Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung 59, 6–27.
- Sinn, H.-W., Ist Deutschland noch zu retten?, München, 2. Aufl., 2003.
- Steinorth, U., Warum der unfreiwillige Arbeitslose ein Unrecht erleidet, in: Ders, Brudermüller, G. (Hg.), Arbeitslosigkeit und die Möglichkeiten ihrer Überwindung, Würzburg 2004, 11–22.

wirtschaftspolitischen Empfehlungen erheblich zur Ausweitung des Arbeitsvolumens beitragen und die Schaffung zahlreicher neuer (fester) Anstellungsverhältnisse durch in Deutschland beitragen. Ein Teil der Abwanderung von Unternehmen aus Deutschland würde zusätzlich verhindert werden können, es würden versicherungspflichtige Normalarbeitsverhältnisse im Niedriglohnbereich entstehen; der Sozialstaat könnte damit langfristig wieder finanzierbar werden.

Nach volkswirtschaftlicher Forschung wären um 15% niedrigere Lohnstückkosten in Deutschland notwendig, um auch arbeitsintensive Investitionen der Unternehmen anzureizen und um Verlagerungen von Arbeitsplätzen ins Ausland weniger rentabel zu machen. Es müssten parallel die lohnbezogenen Sozialabgaben deutlich reduziert werden, was langfristig durch höhere Beschäftigung gegenfinanziert werden kann. Dies kann dann geschehen, wenn eine gleichzeitige Abkehr von der Arbeitszentrierung der Sozialversicherungssysteme politisch durchgesetzt wird und

Normalarbeitsverhältnisse im Angestelltenbereich nicht mehr der Lastesel der Nation bleiben (vgl. Lampert, M., 2005, 41–44). Eine Verbreiterung der Einkommensbasis für Sozialversicherungen und eine Mischfinanzierung der Transfers durch Steuern und Versicherungen, aber auch die betriebliche Vorsorge sowie Privatvorsorge sind diesbezüglich unumgänglich. Beteiligungsrechte auf Arbeit können durch Senkung von Lohnzusatzkosten, durch Aufbrechen von Tariflohnstrukturen mit den entsprechenden Kostenträgern, bei einer gleichzeitigen Unterstützung von nicht existenzsichernden Einkommen wirksam realisiert werden. Flankierend wäre eine breite Bildungsinitiative wesentlich, vor allem für diejenigen jungen Menschen, die wiederum drohen in den Niedrigqualifizierungsbereich zu fallen.

Mit den aufgezeichneten Optionen wäre ein Recht auf Arbeit durch soziale Inklusion im Sinne der Christlichen Sozialethik erfüllbar und dem Land Hoffnung auf eine Zukunft in Wohlstand gegeben. Dies würde sicherlich den Menschen wieder mehr Mut geben,

in vielen anderen privaten Bereichen Risiken einzugehen und zuversichtlich Verantwortung für sich, Partner und Kinder zu übernehmen. Die ethische Verpflichtung zur Beteiligung durch Arbeit sowie langfristige Vorteile für die gesamte Bevölkerung gehen hier wie selten Hand in Hand. Die Zeit ist lange überfällig, die ethische Pflicht zur Verantwortung eindeutig, allein es fehlt bisher der politische Wille.

## KURZBIOGRAPHIE

**Elke Mack** (geb. 1964), Dr. rer. pol., habil. theol., Studium der Philosophie, Theologie und Volkswirtschaftslehre in Frankfurt, Berkeley, München; nach Stiftungslehrstuhl für Wirtschafts- und Unternehmensethik Uni Kassel, Lehrstuhl für Christliche Sozialwissenschaft und Sozialethik Uni Erfurt. Veröffentlichungen: Familien in der Krise. Lösungsvorschläge Christlicher Sozialethik, München 2005. Criteria for Justice in a Globalised World, in: K. Homann u. a. (Hg.), Globalisation and Business Ethics, London 2007, 306–318.



# Modell Deutschland am Scheideweg

## Kulturelle Identität und Wertkonsens als ökonomische und arbeitsmarktpolitische Erfolgsfaktoren



Elmar Nass

Kulturethische und empirische Befunde skizzieren den deutschen Spagat zwischen Bewahrung der Grundideen Sozialer Marktwirtschaft und einer Anpassung an das vermeintlich universal gültige Erfolgsrezept einer liberalen Marktwirtschaft nach angelsächsischem Muster. Vieles spricht für das ‚Aus‘ des deutschen Modells. Der Trend am deutschen Arbeitsmarkt vom Großunternehmen zurück zum Mittelstand ist jedoch Indiz für eine Erfolg versprechende Kehrtwende. Sie muss durch eine Ordnungs-, Bildungs- und Sozialpolitik flankiert werden, die sich orientiert an einer für alle verbindlichen sozialen Wertidentität. Mit einem solchen Profil kann der deutsche Arbeitsmarkt im internationalen Wettbewerb seine komparativen Vorzüge zurückgewinnen und ausbauen.

### *Brüchige Wir-Identität im ‚Old Europe‘*

Das nach dem zweiten Weltkrieg ordnungs- und wirtschaftspolitisch erfolgreich erprobte Modell Deutschland ist untrennbar mit der Sozialen Marktwirtschaft verbunden. Es ist der ausdrücklich im christlichen Verständnis vom Menschen begründete Versuch eines Dritten Weges zwischen freier Marktwirtschaft und Kollektivismus. Mehr als im angelsächsischen Kulturkreis hat es seine Wurzeln in einem korporativen Gedanken, der sich auf starke Verbände (wie Unternehmerverbände, Gewerkschaften), Beamtentum und Großunternehmen stützt. Manche – wie etwa der Christdemokrat R. Poffalla (2006) – fordern angesichts von Globalisierung u. a. Herausforderungen eine ‚neue soziale Marktwirtschaft‘, die sich stärker dem liberalen Geist verpflichtet sieht. Andere – wie etwa der Sozialdemokrat Otto Schily (2005) – halten den dritten Weg für überholt und ermutigen stattdessen zu einer

Amerikanisierung der deutschen Ordnungs- und Wirtschaftspolitik.

Ist das bisherige Modell tatsächlich gescheitert? Es ist überraschend, dass weder Gewerkschaften noch Unternehmerverband diese Wegscheidung für ihre arbeitsmarktpolitischen Strategien der Zukunft angemessen thematisieren. Umso wichtiger ist es, für den sich vollziehenden Wandel der sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen (nicht allein) der Arbeitswelt zu sensibilisieren.

Ohne einen gesellschaftlichen Wertkonsens hat eine demokratische Ordnungsidee keinen Bestand. Das haben auch die Gründerväter der Sozialen Marktwirtschaft erkannt. Ursprung und dynamische Entwicklung der Loyalitätsidee unterliegen kulturabhängigen Pfaden, von denen die zwei für Deutschland einflussreichsten Traditionen im Folgenden einander gegenübergestellt werden: Die kontinentaleuropäische und die angelsächsische Identitätsidee des gesellschaftlichen Zusammenhalts werden dazu mit ihren je eigenen Solidaritätsdis-

positionen unterschieden. Ein solcher kulturhistorischer Vergleich beleuchtet die Entwicklungen der inneren Abhängigkeit von Kultur, Wirtschaft und Politik und verweist auf eine alternative Genese des Wir-Gefühls, das den für den sozialen Frieden in Arbeitswelt und Gesellschaft jeweils notwendigen

### *Sozialer Friede beruht auf Wertkonsens*

Wertkonsens erst konstituiert (Abels- hauser, 2003). Entgegen vieler Untergangsprophetien sehe ich eine wettbewerbsfähige Zukunft für den deutschen Arbeitsmarkt, wenn liberale und korporative Gedanken miteinander verknüpft werden. Dies ist nicht allein über finanzielle Anreize und Regel- nachbesserungen zu erzielen. Vielmehr setze ich dazu im Sinne der Gründerväter Sozialer Marktwirtschaft auf eine verbindende Wir-Identität in unserer Gesellschaft, die das notwendige Konkurrenzdenken zügelt und es dadurch gegen eine egozentrische Indi-



vidualisierung der Menschen abgrenzt, das aber zugleich alle klassenkämpferischen Neidkomplexe überwindet. Das ökonomische wie kulturelle Potential zu dieser Wir-Identität ist groß, derzeit jedoch politisch wie ökonomisch unterschätzt. Während der Fussball-WM 2006 ist es vorübergehend aufgeflammt. Es wach zu halten bzw. wieder zu wecken, ist die Alternative zur Verabschiedung des Modells Deutschland mit seinen komparativen Vorteilen. Zunächst möchte ich nun Herkunft und Grundlagen des Modells Deutschland mit seiner im angelsächsischen Denken begründeten Alternative vergleichen. Anschließend werde ich einige Argumente für den Erhalt dieses Modells aufzeigen und Denkanstöße für seine arbeitsmarkt-, sozial- und kulturpolitische Aktualisierung zur Diskussion stellen. In diesem Sinne sehe ich die sozial marktwirtschaftliche Zukunft Deutschlands in der Kontinuität des ‚Old Europe‘, das zugleich weit entfernt ist von einem rückständigen ‚neuen Deutschland‘.

### *Die angelsächsische Herausforderung für das Modell Deutschland*

Großbritannien gilt als die Wiege eines liberalen Kapitalismus, der sich vor allem in den Vereinigten Staaten entfaltet hat. Dieses Freiheitsmodell zeichnet sich gerade dort durch eine außerordentliche Betonung der Unabhängigkeit aus, die eine Folge der Einwanderungsbewegungen sowie der Befreiungskriege ist. Der Westen galt dabei als Land der unbegrenzten Möglichkeiten für all diejenigen, die sich rechtzeitig ihren Anteil gegen andere zu sichern vermochten und damit rentabel wirtschaften konnten. Hier war zunächst jeder sich selbst der Nächste. Eine soziale Verantwortung gegenüber Verlierern wie Indianern und Sklaven war vielen dominierenden Siedlern fremd. Der starke calvinistische Einfluss mit einem ausgeprägten Prädes-

tinationsglauben lässt darüber hinaus zwar Platz für Almosen an die Armen, weniger aber für soziale Anspruchsrechte. Grundsätzlich sorgt jeder für sich selbst, und wer das nicht schafft, der hat zumindest keinen Rechtsanspruch auf eine staatliche Hilfe (vgl. dazu etwa den libertären Ansatz von R. Nozick). Ihre Identität gewinnt die amerikanische Nation vornehmlich nicht etwa aus einem Brüderlichkeits- oder Gleichheitsideal, sondern aus ihrer gemeinsamen Leistungsorientierung und ihrem ausgeprägten Freiheitsideal, das gegenüber Abhängigkeiten (und dazu zählen auch staatlich erzwungene Umverteilungen) und zentralistischer Staatsgewalt grundsätzlich skeptisch eingestellt ist. So wurde auch die dezentrale Verwaltung im Gegensatz etwa zum preußischen Staatsdienertum weitgehend ehrenamtlich organisiert. Es liegt nahe, dass die US-amerikanische Herangehensweise an die soziale Frage wesentlich von diesem historisch bedingten Geist der Freiheit geprägt ist. Eine Loyalität zu Grundrechten ist hier nur dann realistisch, wenn diese vor allem als negative Freiheitsrechte (d. h. Schutzrechte vor Willküringriffen des Staates in individuelle Verfügungsansprüche) definiert und anerkannt werden. Während die Eigenverantwortlichkeit betont wird, konfligiert die Idee sozialer Anspruchsrechte mit diesem kulturbedingten Identitätsbegriff.

### *Die tradierte deutsche Einheitsidee*

Für den kontinentaleuropäischen Raum kann das deutsche Einheitsmodell exemplarisch dagegengestellt werden. Hier hat ein Geist der Einheit eine lange Tradition, die in Erfahrungen der Spaltung und Teilung begründet liegt. Die Kleinstaaterei nach dem 30-jährigen Krieg durchzog die folgenden Jahrhunderte, so dass eine Sehnsucht nach ‚Einigkeit und Recht und Freiheit‘ zum nationalen Mythos wurde. Fort-

währende Teilungen bis in die jüngste Vergangenheit hinein bestärkten immer wieder aufs Neue dieses Profil deutscher Identität. Es besteht deshalb im Gegensatz zum Identitätsverständnis in den Vereinigten Staaten grundsätzlich weniger Skepsis gegenüber der einheitsstiftenden, staatlichen Gewalt. Schon im aufgeklärten Absolutismus Preußens unter Friedrich II. wurden professionelle Staatsdiener eingestellt. Aus dieser Tradition heraus ist auch die gerechte Verteilung in erster Linie Aufgabe des Staates und nicht der Betriebe oder individueller Mildtätigkeit. Auch ist der calvinistische Prädestinationsgedanke hier nicht prägend. Dafür bestimmt neben dem Liberalismus ein korporativer Einheitsgedanke die deutsche Kulturgeschichte. So entstanden etwa Zunftwesen und Verbände – anders als im angelsächsischen Raum – aus Freiheitsbewegungen. Genossenschaften und Kartelle hatten sich zwar mancher Kritik zu unterziehen, doch blieb die korporative Idee nicht ohne prägenden Einfluss. Sie „beschreibt den Vorgang des Interessenausgleichs nicht als Marktprozess, dessen Funktionsfähigkeit auf dem Prinzip des Wettbewerbs beruht, sondern als politisches Kartell der großen gesellschaftlichen Gruppen, die den Markt in enger Kooperation unter sich aufteilen“ (Abelshausen, 2003, 58). Deutschland gilt mit seiner Tradition als Muster für einen solchen korporativ geprägten Kapitalismus, der im Gegensatz zur angloamerikanischen Variante eines liberalen Kapitalismus auf die Konsensdemokratie mit starken Verbänden baut, ohne den Marktprozess zu entmachten. Aus dieser Sicht heraus wurde schon früh die zunehmende Liberalisierung der Märkte in Großbritannien kritisch kommentiert. Dem deutschen Modell gelang über eine Weiterentwicklung traditioneller feudaler Strukturen mit starker Beamtenschaft im letzten Kaiserreich der Aufbau einer konkurrenzfähigen Wirtschaft, die ihren Erfolg gerade dem eigenen Weg von Qualitätsproduktion und sozialen Tu-



## *Korporatives Gemeinschaftsdenken prägt das deutsche Modell*

genden (wie Vertrauen) verdankt. Trotz der US-amerikanischen Einflüsse (z. B. ‚Fordisierung‘ in der Automobilindustrie) konnte stets das eigene Profil gewahrt bleiben. Erst die radikalen konsensfeindlichen Kräfte von links und rechts führten durch den zwischenzeitlichen Bruch mit dem korporativen Denken zum Ende der Weimarer Republik. Nach dem zweiten Weltkrieg ist jedoch z. B. im Ordnungsmodell der Sozialen Marktwirtschaft, dem Mitbestimmungsgedanken oder der Tarifautonomie in Fortführung traditioneller Werte eine korporative Marktwirtschaft entstanden, die auf der Grundlage des Einheitsgedankens zur Quelle des Wohlstands wurde. Dem Prinzip marktwirtschaftlicher Freiheit, das sich aus einer starken Betonung des Freiheitsideals herleitet, wie es im angelsächsischen Denken verbreitet ist, steht dabei ein Sozialprinzip zur Seite, das sich aus der menschlichen Sozialnatur herleitet. Die Loyalität auch zu Anspruchsrechten von Schwachen kommt in diesem Kontext organisch zur Geltung, weil der Grundgedanke der Einheit sowohl die Pfadabhängigkeit des deutschen Weges als auch die Grundidee von Befähigungsrechten bestimmt, die in die Konzeption der Sozialen Marktwirtschaft eingeflossen sind.

### *Empirische Beobachtungen zur Desorganisation des organisierten Kapitalismus*

In der westlichen Welt zeichnet sich nach dem Untergang des Staatssozialismus eine Konkurrenz dieser zwei Paradigmen ab, die sozialen Frieden auf ein je anders definiertes Identitätsverständnis gründen. Während in den Sechziger Jahren noch eine Konvergenz hin auf das deutsche Modell

Sozialer Marktwirtschaft mit seinem Gedanken der sozialen Geborgenheit prognostiziert wurde, avanciert inzwischen das angelsächsische Denken im kontinentaleuropäischen Raum zunehmend zum wirtschafts- und ordnungspolitischen Vorbild. Angesichts einer zunehmenden Verflechtung der nationalen Wirtschaftsordnungen scheint

Nachfrage nach qualifizierter Arbeit vor allem im mittelständischen Bereich gegenüber. Flexibilität tritt an die Stelle von Sicherheit, mit allen positiven und negativen Konsequenzen für Arbeitsanforderungen, Leistungsanreize, für Familien- wie Heimatgefühl. Die Organisation von Wirtschaft und Gesellschaft folgt in Deutschland zuneh-

## *Top-Manager bemessen Leistung zunehmend an der Rendite*

eine schleichende Übernahme angelsächsischen Denkens den Ländern Kontinentaleuropas die Anschlussfähigkeit an die aktuellen kulturellen, ökonomischen und politischen Herausforderungen zu garantieren.

Empirische Befunde skizzieren exemplarisch das Orientierungsproblem kontinentaleuropäischer Identität im Spannungsfeld zwischen Bewahrung bewährter Prinzipien (in Deutschland etwa der Konzeption Sozialer Marktwirtschaft) und Anpassung an das vermeintlich universal gültige Erfolgsrezept liberaler Marktwirtschaft nach angelsächsischem Muster. Vieles spricht für das ‚Aus‘ des deutschen Modells: die Tarifautonomie schwächt angesichts abnehmender Mitgliederzahlen in Unternehmerverbänden und Gewerkschaften. Die Beamten-schaft hat vor allem durch Privatisierungen (Bahn, Post) seit Jahren einen starken Personalabbau von 6,7 Mio. (1991) auf 4,8 Mio. (2003) zu verzeichnen. Dies sind innerhalb von 12 Jahren fast 30%.<sup>1</sup> Und die Personalstandsstatistiken belegen eine Verschiebung der Beschäftigung von Großunternehmen zu kleineren und mittleren Betrieben mit höheren Qualitätsanforderungen, vor allem im Dienstleistungsbereich. Offensichtlich steht der zunehmenden Auslagerung von Produktionsstätten mit Beschäftigungsmöglichkeiten für weniger Qualifizierte eine verstärkte

mend einem Denken, dem es darum geht, die „soziale Ordnung so zu rekonstruieren, dass sie so weit wie möglich auf individuell-rationale Interessenkalküle gestellt werden und ohne moralische Fundierung auskommen kann“ (Streek, 2001, 138). Es widerspricht dem deutschen Modell, wenn M. Höpner (2003) für die vierzig größten deutschen börsennotierten Nichtfinanzunternehmen eine zunehmende Shareholder-Value-Ausrichtung feststellt. Es habe sich bei den Top-Managern ein neuer Geist breit gemacht, der Leistung zunehmend an Rendite bemisst. Die unternehmensinterne Kontrolle des Managements (Aufsichtsräte) sei zudem weitgehend der Kontrolle durch den Markt gewichen. Deutschland befindet sich in der Phase einer Desorganisation seines organisierten Kapitalismus. Dies zeigt sich z. B. auch an der Neuorientierung der Großbanken hin zum Investmentgeschäft, an der verstärkten Rentabilitätsorientierung der Unternehmen, an der wachsenden Gefahr feindlicher Übernahmen und an einer auf kurzfristigen Profit ausgerichteten Managementideologie. Verschiedene Fallstudien untermauern diese Thesen.<sup>2</sup> Folge einer solchen zunehmenden Konvergenz ist nun in Kontinentaleuropa die abnehmende Identifikation mit dem eigenen Gemeinwesen und eine entsprechende Desintegration der Menschen in Kultur und Arbeitswelt. Müssen Arbeitskräfte

<sup>1</sup> Vgl. [www.dbb.de/dbb-beamtenbund-206/3150\\_2980.php](http://www.dbb.de/dbb-beamtenbund-206/3150_2980.php) (eingesehen am 23.9.2006)

<sup>2</sup> Vgl. zum Folgenden W. Streek und M. Höpner (2003).

in Deutschland auf Familienbindungen und Identität durch Heimat zugunsten der internationalen Wettbewerbsfähigkeit verzichten? Müssen wir uns mit einer dauerhaften Massenarbeitslosigkeit vor allem gering qualifizierter Menschen abfinden?

Höpner zufolge wird die zu beobachtende Annäherung an das angloamerikanische Denken zyklisch wieder durch eine Phase der Diversifizierung abgelöst. Doch diese Annahme bleibt hypothetisch. Die historischen Fakten belegen das Kommen und Gehen ganzer Kulturen durch innere Schwäche und/oder durch imperialistische Übergriffe. Der Ausgang der anhand empirischer Studien nachgewiesenen Konvergenz bleibt also durchaus offen. Vielmehr liegt die These von einer Weggang zwischen dem organisierten Kapitalismus in Deutschland und der Übernahme des angelsächsisch geprägten liberalen Kapitalismus nahe. Der eine Weg führt wieder in die Richtung des traditionellen deutschen Modells mit starken Personal- und Kapitalverflechtungen, ausgerichtet an öffentlichen und weniger an Kapitalmarktinteressen, mit starken Banken als Schlichtern zwischen staatlichen und unternehmerischen Aktivitäten sowie mit einer betrieblichen Mitbestimmung. Diese institutionelle Verflechtung garantierte sozialen Frieden, verhinderte feindliche Übernahmen von Unternehmen und einen freien Manager-Markt. Auf dem anderen Weg kommt der konkurrierende Geist der Unabhängigkeit und Deregulierung weiter in Fahrt. Und dieser Trend ist gegenwärtig bestimmend.

## Ansätze zur Reorganisation

Ein Ordnungsrahmen, der Anreize und Regeln setzt, die die Entfaltung von Freiheits- und Sozialnatur, von Eigen- und Sozialverantwortung des Menschen gleichermaßen herausfordern, stiftet eine ganzheitliche mensch-

liche Identität. Eine solche Personalisierung entspricht dem christlich fundierten Grundanliegen der Gründerväter Sozialer Marktwirtschaft. Die Herausforderung von Eigen- und Sozialverantwortung bei einem notwendigen Wertkonsens über die zugrunde liegende Ordnungsidee schafft den kulturellen Rahmen sozialer Identität, der der kontinentaleuropäischen – vor allem der deutschen – Tradition entspricht. Ein Reorganisationsprogramm des Modells Deutschland setzt keineswegs auf eine bloße Kopie vergangener Gemeinschaftlichkeit (wie etwa der Sondersituation im zerstörten Deutschland nach 1945). Es übersetzt vielmehr das Grundanliegen des Wir-Gedankens auf die ordnungspolitischen Probleme der Gegenwart und Zukunft. So gibt es Ziele vor für eine selbstbewusste Verschränkung von Ordnung und Kultur, die die komparativen Vorzüge des deutschen Weges neu entdeckt.

Der deutsche Arbeitsmarkt ist nicht hilflos einer internationalen Desorganisation ausgeliefert. Wenn wir uns auf unsere eigenen Stärken besinnen, wird der deutsche Arbeitsmarkt attraktiv für alle, die nicht allein dem angloamerikanischen Freiheitsgedanken folgen wollen. Falls es Deutschland also gelingt, sein eigenes Profil einer auch auf dem korporativen Gemeinschaftsgedanken aufbauenden Identität zu schärfen, so kann es ein Magnet werden für Unternehmen und Fachkräfte aller Welt, die diesen Pfad kultureller Identität vorziehen. Ein Aufge-

so, dass Flexibilität auf Kosten der Familie, Fluktuation auf Kosten der Beheimatung, egoistische Motivation auf Kosten von sozialer Identität, Anonymisierung des Managements auf Kosten der Unternehmenskultur uns in die Irre führen: nicht allein aus ethischen, sondern auch aus ökonomischen Gründen. Der von J. Wiemeyer (2006) festgestellte Trend am deutschen Arbeitsmarkt vom Großunternehmen wieder hin zum Mittelstand ist ein Indiz für eine solche Erfolg versprechende Reorganisation des deutschen Modells. Er ist aber kein Selbstläufer. Vielmehr muss er durch eine Ordnungs- und Sozialpolitik flankiert werden, die die soziale Identität herausfordert.

## Politische Weiterführungen

Dazu möchte ich einige Felder exemplarisch beleuchten. Das bewusste Leben auf Kosten anderer etwa unterminiert das Prinzip der gegenseitigen Verantwortung, das jeden dazu fähigen Empfänger von öffentlichen Transferleistungen grundsätzlich verpflichtet, seinen Lebensunterhalt durch eigene Arbeit zu bestreiten. Die Höhe von Sozialtransfers an Arbeitsfähige ohne Beschäftigung ist deshalb gebunden an die Bereitschaft der Empfänger, sich nach Kräften um eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu bemühen und dazu die zur Verfügung stehenden Bildungsangebote zu nutzen. Wer dazu nicht bereit ist, muss mit Abschlägen

## *Auf motivierende Belohnungsanreize setzen*

ben der eigenen Tradition geht genau in die falsche Richtung, weil sie immer nur eine billige Kopie der starken amerikanischen Freiheitsidee bleibt und Deutschland im internationalen Wettbewerb zur Zweit- oder Drittklassigkeit verdammt: mit den entsprechenden Zentrifugalkräften auf unseren Arbeitsmarkt. Ich glaube al-

rechnen. Die Steuerzahler identifizieren sich leichter mit der entsprechenden Steuerpflicht, wenn der Missbrauch sich tendenziell vermindert. Der bloße Bestrafungseffekt kann jedoch die Loyalität der Nichtarbeitswilligen mindern. Eine angestrebte Hilfe zur Selbsthilfe sollte deshalb auch auf einen motivierenden Belohnungsanreiz setzen.



## LITERATUR

- Abelshäuser, Werner (2003): Kulturkampf. Der deutsche Weg in die Neue Wirtschaft und die amerikanische Herausforderung, Berlin.
- Cremer, Georg (2006): Mehr Jobs für Geringqualifizierte. Lässt sich der Zielkonflikt zwischen Grundsicherung und Arbeitsmarktintegration bei Geringqualifizierten entschärfen?, in: Michael Schramm/ Hermann-Josef Große Kracht/ Ulrike Kostka (Hg.): Der fraglich gewordene Sozialstaat. Aktuelle Streifelder-ethische Grundlagenprobleme, Paderborn u.a.: 65–79.
- Deutsche Shell [Hg.] (2002): Jugend 2002. 14. Shell Jugendstudie. Zwischen pragmatischem Idealismus und robustem Materialismus, Frankfurt a.M.
- Höpner, Martin (2003): Wer beherrscht die Unternehmen? Shareholder Value, Managerherrschaft und Mitbestimmung in Deutschland, Frankfurt a.M./ New York.
- Nass, Elmar/ Michael Müller-Vorbrüggen (2003): Personalführung und Menschenbild. Ethische Orientierungsmerkmale für Unternehmen, in: Personal 55/5: 18–21.
- Pofalla, Ronald (2006): Neue Gerechtigkeit durch mehr Freiheit. Für eine neue Gesellschaftsdebatte, in: Die Politische Meinung 51/4: 5–8.
- Schily, Otto (2005): Mut zur Amerikanisierung, in: Die Welt vom 6. Juni 2005: 3.
- Schroers, Cornelia/ Elmar Nass (2004): Analyse ist gut. Verstehen noch besser. Die 14. Shell-Studie im kritischen Licht christlicher Sozial- und Bildungsarbeit, in: Lebendiges Zeugnis 59/1: 52–62.
- Streek, Wolfgang (2001): Wohlfahrtsstaat und Markt als moralische Einrichtungen: Ein Kommentar, in: Karl U. Meyer [Hg.]: Die Beste aller Welten? Marktliberalismus versus Wohlfahrtsstaat, Frankfurt a.M./ New York: 135–167.
- Streek, Wolfgang/ Martin Höpner [Hg.] (2003): Alle Macht dem Markt? Fallstudien zur Abwicklung der Deutschland AG, Frankfurt a.M./ New York.
- Wiemeyer, Joachim (2006): Ohne Arbeit wertlos?, in: Renovatio 62/1–2: 18–31.

Dies ließe sich mit einem Modell aktivierender Sozialhilfe realisieren. Jeder durch die Aufnahme eines Niedriglohnjobs erworbene Euro wird dann nicht als Transferentzug, sondern als progressiv besteuertes Zusatzeinkommen zu Buche schlagen (Cremer 2006). Wegen der negativen Folgen für bestehende Beschäftigungen im Niedriglohnbereich auf dem ersten Arbeitsmarkt können solche Begünstigungen nur zeitlich befristet geleistet werden, um so den Wegfall der bestehenden

nisation steht dem aber eine wachsende Zurückdrängung der Familie mit ihren sozialen Bindungen und Erziehungsleistungen sowie die dramatisch geringe Geburtenzahl gegenüber. Hohe Scheidungs- und Abtreibungsraten, wachsende Vereinsamung und überfüllte Pflegeheime gehören zum Alltag. Dem kann nachhaltig mit einer Stärkung familiärer u.a. sozialer Bindungen entgegengewirkt werden. Die Gemeinden, die öffentlichen und privaten Träger sozialer Einrich-

soziale Wertidentität Schritt für Schritt gestärkt werden. Finanzielle Transfers an Kinderreiche müssen flankiert werden durch eine nachhaltige Aufklärung über den Wert von Kindern und Familie. Gegenwärtig sind wir von einem solchen Bewusstsein weit entfernt. Eine egoistische Grundeinstellung prägte die Jugend in Deutschland, zu diesem Schluss kommt die 14. Shell Studie. Trifft deren Interpretation zu, so kann dies zwei Gründe haben. Entweder sind die jungen Menschen Egoisten aus Überzeugung, oder aber sie sind durch gesellschaftliche Anreize erst dazu gemacht worden. Die Studie folgt der ersten Begründung. Wenn zugleich Befragungsergebnisse den hohen Stellenwert von sozialen Werten wie Freundschaft, Partnerschaft, Familie belegen, so verwundert es aber, dass sich unter den jungen Menschen trotz intensiver Suche nach persönlicher und sozialer Identität eine Generation von ‚Egotaktikern‘ herausgebildet haben soll, die ihre Entscheidungen an Opportunismus, Bequemlichkeit und Chancennutzung ausrichtet (Deutsche Shell, 2002, 31 ff., 149, 153). Die als Grundüberzeugung behauptete ‚Egotaktik‘ scheint eher eine angepasste

Niedriglohnbeschäftigungen zu vermeiden. Ein solches Modell stärkt zugleich Eigenverantwortung und soziale Identität. Es wächst ein gegenseitiges Vertrauen von Transferzahlern wie -empfängern, welches wiederum Leistungsbereitschaft erhöht und Trittbrettfahrermentalität mindert.

Die Herausforderung von Eigen- und Sozialverantwortung, von sozialer Identität mit Wir-Gefühl ist auf die Stärkung intergenerationeller familiärer Beziehungen angewiesen. Auch wegen der verfehlten Desorga-

nisation steht dem aber eine wachsende Zurückdrängung der Familie mit ihren sozialen Bindungen und Erziehungsleistungen sowie die dramatisch geringe Geburtenzahl gegenüber. Hohe Scheidungs- und Abtreibungsraten, wachsende Vereinsamung und überfüllte Pflegeheime gehören zum Alltag. Dem kann nachhaltig mit einer Stärkung familiärer u.a. sozialer Bindungen entgegengewirkt werden. Die Gemeinden, die öffentlichen und privaten Träger sozialer Einrich-

### *Die soziale Wertidentität stärken*

## *Junge Menschen sind bereit zu hoher sozialer Verantwortung*

Verlegenheitseinstellung zu sein, die den natürlich gegebenen Wertvorstellungen widerspricht. Denn das Ja zur Demokratie, die Wünsche nach Familie und Treue, die Bereitschaft zu Verantwortung und Fleiß stehen den Befragungen zufolge insgesamt erstaunlich hoch im Kurs. Solche Werte und Tugenden sind aber keineswegs bloße Derivate einer egotaktischen Grunddisposition. Die immer wieder zu beobachtenden Reaktionen junger Menschen auf politische oder natürliche Katastrophen beweisen stattdessen eine hohe Sensibilität für übergeordnete Ziele und die Bereitschaft zu sozialer Verantwortung. Sie verweisen auf die Sehnsucht nach einer sozialen Identität jenseits verzweckter Ziele. Unsere Realität konfrontiert dagegen heute mit zerplatzten Träumen. Steigende Scheidungsraten und ein populistisch forcierter Drang nach Neuem machen die Familienträume oftmals zunichte. Ein stark auf Egoismus zugeschnittener Zeitgeist ist meist stärker, als es die Ideale junger Menschen sind. Diese Spannung weckt jedoch gerade das Bedürfnis nach einer Orientierung, die auch eine soziale Identität verleiht. Wird eine solche nicht glaubwürdig vermittelt und ermöglicht, dann bleibt als Ausweg – und gerade nicht aus Überzeugung – das Vertrauen auf sich selbst: die Egotaktik. Sie ist dann keineswegs Beleg für eine frustrierte Antwort auf die mangelnden Entfaltungsmöglichkeiten sozialer Grundwerte.

Auch deshalb muss es ein gesellschaftliches Ziel sein, eine Gemeinschaftsidentität zur Sozialverant-

wortung zu revitalisieren. Für den Schul- und Berufsalltag sind dazu neben dem leistungsfördernden Konkurrenzprinzip auch gemeinschaftliche Problemlösungskonzepte zu profilieren (Nass und Müller-Vorbrüggen 2004). Viele Angebote freier Träger leisten hierfür innovative Impulse (Schroers und Nass 2004). Kulturelle Integration, die kulturelle Identität anstrebt, fordert ein Bekanntmachen mit Geschichte und Tradition des eigenen Landes und der dort prägenden Religion, von da ausgehend die Beschäftigung mit anderen Traditionen und Identitäten. ‚Fordern und Fördern‘ prägt die Erziehung zu einem gemeinsamen weltanschaulich übergreifenden Wertverständnis. Wer an dessen Stelle Diskriminierung oder Gewalt setzt, gefährdet das Fundament sozialer Wertidentität und muss entsprechend von der Allgemeinheit sanktioniert werden.

### KURZBIOGRAPHIE

**Elmar Nass** (geb. 1966), Pfr., Dr. theol. Dr. soc., Bischöflich Beauftragter für die Fortbildung des pastoralen Personals im Bistum Aachen, wissenschaftlicher Leiter der CDA-Grundwertekommission, Lehraufträge Essen-Duisburg, Köln; Schwerpunkte: Normbegründung, Sozialstaat, Werterziehung, Wirtschaftsethik; aktuelle Publikationen: Der humane Sozialstaat, Tübingen 2006; Das unantastbar Absolute, in: Trierer Theologische Zeitschrift 115/3 (2006) 229–243; Effizienz durch Gerechtigkeit, in: Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik 7/2 (2006): 79–99.

## *Ausblick: Den Teufelskreis durchbrechen*

Fundament des Kapitalismus nach deutschem Modell ist die soziale Wertidentität, die Menschen unterschiedlicher Weltanschauungen eint. Es ist christlich begründbar, führt aus dem Teufelskreis von Deregulierung und Depersonalisierung von Mensch und Familie heraus, wirkt in seiner Originalität gegenüber dem angelsächsischen Denken weltweit anziehend und verspricht deshalb auch langfristigen wirtschaftlichen Erfolg. Seine Umsetzung erfordert allerdings den Mut, jetzt gegen den Strom zu schwimmen.

## *Fazit*

- Alle bekennen sich zur Sozialen Marktwirtschaft. Der Fortbestand dieses deutschen Modells ist aber hochgradig gefährdet.
- Deutschland steht in der Gefahr, mit seiner kulturellen Identität auch seine internationale Wettbewerbsfähigkeit einzubüßen: mit verheerenden Folgen für den nationalen Arbeitsmarkt.
- Ein Kapitalismus mit sozialer Wertidentität kann einer umfassenden Deregulierung der Arbeitswelt entgegen treten. Er ist christlich begründbar, weltweit anziehend und wirtschaftlich Erfolg versprechend.





# Tarifpolitik im weißen Kittel



Matthias Möhring-Hesse

## Erfolge und Defizite exklusiver Solidarität<sup>1</sup>




Die Krankenhausärzte haben im vergangenen Jahr Solidarität und Kampfesinsatz gezeigt – und sich in einem Arbeitskampf gegenüber Kommunen und Ländern durchsetzen können. Damit haben sie den Nutzen von Solidarität bestätigt – und dies auf dem Feld der Tarifpolitik, deren Nutzen heutzutage häufig bestritten wird. Dass den Ärzten Solidarität jedoch nur auf dem Weg der Absonderung möglich war, wird man gegenüber denen nicht rechtfertigen können, die sie aus ihrer Solidarität ausgeschlossen haben. Der Ärztestreik leitet wahrscheinlich nicht die Zukunft einer nach Berufsgruppen gespaltenen Tarifpolitik ein. Allerdings werden die Gewerkschaften zukünftig stärker auf die Beschäftigtengruppen mit höheren Einkommen Rücksicht nehmen; das deutsche Tarifvertragssystem wird daher weniger als in der Vergangenheit für ein ausgeglichenes Einkommensgefälle sorgen.

„Unser Lohn ist Hohn“, empörte sich ein Krankenhausarzt auf seinem Transparent. Mit ihm gingen im vergangenen Jahr die im Marburger Bund organisierten Klinikärzte auf die Straßen dieser Republik – und traten für höhere Gehälter und bessere Arbeitsbedingungen in den Streik. Wenn man den Medienberichten Glauben schenken mag, haben sie mit ihrem Ausstand öffentliche Zustimmung gefunden. Vereinzelt wurde zwar kritisiert, dass die Ärzte ihre Patienten im Stich gelassen hätten, dass Krankenhäuser geräumt und Operationen verschoben werden mussten. Doch allgemein blieb die Stimmung bis zum erfolgreichen Tarifabschluss für die streikenden Ärzte wohlwollend – und war damit weit aus besser, als wenige Monate zuvor, als Müllfahrer und Kindergärtnerinnen in Stuttgart und anderen Städten in den Ausstand traten. Wurde deren Streik gegen Arbeitszeitverlängerung ohne „Lohnausgleich“ häufig als überzogen und überflüssig („Wegen 12 Minuten Mehrarbeit pro Tage streiken?“) abgetan, hat man den Arbeitskampf der Klinikärzte für 30 Prozent

mehr Gehalt allgemein als ein ernsthaftes Unternehmen akzeptiert.

Gleichwohl hatte ihr Arbeitskampf ein „Manko“ – und hat dieses auch noch über den Tarifabschluss hinaus: Die Assistenz- und Oberärzte streikten ausschließlich für sich und ihre eigenen Interessen. Ihr Marburger Bund trennte sich unter der Leitung des Hamburger Oberarztes Frank Ulrich Montgomery, von der für den öffentlichen Dienst zuständigen Gewerkschaft ver.di, präsentierte sich als die einzige und einzig wahre Interessenvertretung angestellter Ärzte. Nach dieser Absonderung konnte der Bund seine Mitgliederzahl innerhalb weniger Monate verdoppeln und die alten und vielen neuen Mitglieder motivieren, für einen „ärztespezifischen“ Tarifvertrag, die Einführung einer eigenen Gehaltsordnung für Ärzte, extrem hohe Gehaltssteigerungen und bessere Arbeitsbedingungen in den Aus-

stand zu treten.<sup>2</sup> Der Verdacht steht im Raum: Die Ärzte ließen es dabei an Solidarität mit ihren Kolleginnen und Kollegen missen. Unter den gegebenen Bedingungen begrenzter öffentlicher Ressourcen ging ihre „gruppenegoistische“ Tarifpolitik zu Lasten all der anderen, mit denen sie in den Krankenhäusern zusammen arbeiten müssen.

 *Niemand „verdient“,  
was er verdient*

Es ging den streikenden Ärzten um bessere Arbeitsbedingungen und um höhere Gehälter, wobei sich diese zweite Forderung im Zuge des Streiks in den Vordergrund schob. Zu deren Rechtfertigung verwiesen sie auf ihre Verdienste, die sie Tag für Tag an Krankenbetten, in OP-Sälen und Ambulanzen erwerben: ihre Verantwortung für „Leben und Tod“, ihr uner-

<sup>1</sup> Für ihre kritischen Kommentare dankt der Autor Andreas Koppenhagen, Essen, und Friedhelm Hengsbach SJ, Frankfurt/Main.

<sup>2</sup> Siehe: <http://www.marburger-bund.de/marburgerbund/bundesverband/mbzeitung/mbz2006/mbz18-06/05.php>.

müdder Arbeitseinsatz „rund um die Uhr“, ihr unermesslicher Beitrag für den Wohlstand im Lande. Sie beriefen sich damit auf eine der ältesten und bis heute gängigsten Begründungen für soziale Ungleichheiten, den Verdienst. Bereits die griechischen Philosophen Platon und Aristoteles hielten es für gerecht, wenn ein jeder entsprechend seiner Verdienste an den zu verteilenden Gütern Anteil erhält. War die verdienstethische Vorstellung in der Antike und im Mittelalter tugendethisch aufgeladen, wird sie in der Neuzeit – und bis heute – im Sinne von Leistungsgerechtigkeit gedeutet: Jeder und (später auch:) jede erhalte so viel vom gesellschaftlichen Reichtum, wie er oder sie zu dessen Erstellung beigetragen hat.

Zumindest wenn es um die Entlohnung von Erwerbsarbeit geht, verpufft diese altehrwürdige Gerechtigkeitsvorstellung allerdings. Um bestimmte Verhältnisse zwischen ungleichen Leistungen und ungleichen Einkommen ausweisen und darüber die Gerechtigkeit der Einkommen behaupten zu

rechter Entlohnung, so dass es einen leistungsgerechten Lohn prinzipiell nicht geben *kann*: Niemand, auch kein Arzt, verdient, was er bekommt, und keiner, auch kein Arzt, bekommt, was er verdient.<sup>3</sup>

Jedoch hat sich die Vorstellung von einer leistungsgerechten Entlohnung hartnäckig gehalten – und dies wohl vor allem deshalb, weil die Erwerbstätigen zumeist nach Tarif, also gemäß verbindlicher Preisvorgaben entlohnt werden. Tarife sehen von den individuellen Besonderheiten sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber ab und legen die von den ersten an die zweiten zu zahlenden Arbeitseinkommen durch allgemeine Regeln fest. Solche Regeln „sorgen“ etwa dafür, dass Krankenschwestern mehr als Reiningungskräfte, jedoch weniger als Assistenzärzte und diese wiederum weniger als Oberärzte verdienen. Entsprechende Regelungen können – im Gegensatz zu den Arbeitsentgelten, die dadurch bestimmt werden, – darauf hin geprüft werden, ob sie die Zustimmung aller von ihnen Betroffenen finden und ent-

sprechend gerechtfertigt werden können und in diesem Sinne gerecht sind. Über die Tarifierung von Löhnen und Gehältern zieht also die Gerechtigkeit in die Entlohnung der Erwerbsarbeit ein. Dass die zur Tarifierung notwendigen Regeln eine zumindest breite Zustimmung finden, dafür sind offenbar auch Vorstellungen der Leistungsgerechtigkeit ausschlaggebend. Damit sie aber tarifpolitisch wirksam werden können, müssen diese Vorstellungen in allgemeine, allerdings wenig valide und kulturell stark eingefärbte Annahmen übersetzt werden. Diese spiegeln identifizierbare Eigenschaften der Erwerbstätigen und ihrer Arbeit wieder, etwa welche Positionen in der betrieblichen Hierarchie sie einnehmen, welche Bildungstitel und Ausbildungszertifikate sie vorzuweisen haben oder welche Anteile an den arbeitsteilig erstellten Produktionsergebnissen sie für sich beanspruchen. Ob ein bestimmtes Einkommen den Leistungen des Einkommensbeziehers entspricht und i. d. S. leistungsgerecht ist, lässt sich zwar auch über derart begründete Tarife nicht beurteilen. Immerhin können aber deren Regeln auf ihre Gerechtigkeit und dazu auch die Annahmen auf ihre Plausibilität hin geprüft werden. Wenn also Ärzte zur Verbesserung ihrer Gehälter auf ihre „Verdienste“ pochen, dann lässt sich ihr Protest als Kritik am bestehenden Regelwerk auf der Grundlage überkommener Annahmen über den Wert gerade ihrer Leistungen deuten – und prüfen.

## Es gibt keinen leistungsgerechten Lohn

können, müsste man über einen vom Einkommen unabhängigen Maßstab zur Bewertung der Leistungen verfügen. Nur dann könnte man diese in Relation zu allen anderen Leistungen messen und diese Relationen in Verhältnisse zu unterschiedlich hohen Einkommen setzen. Ein solcher Maßstab steht aber nicht zur Verfügung, so dass unterschiedliche Leistungen von Erwerbstätigen nur über deren unterschiedliche Einkommen erhoben werden können. Die so bemessenen Leistungsunterschiede können nicht wiederum zur Rechtfertigung unterschiedlich hoher Einkommen herangezogen werden, zumindest wäre eine solche Rechtfertigung zirkulär und deswegen nicht überzeugend. Leistung ist daher kein möglicher Maßstab ge-

sprechend gerechtfertigt werden können und in diesem Sinne gerecht sind. Über die Tarifierung von Löhnen und Gehältern zieht also die Gerechtigkeit in die Entlohnung der Erwerbsarbeit ein. Dass die zur Tarifierung notwen-

<sup>3</sup> Während die Leistungsgerechtigkeit von Arbeitsentgelten prinzipiell ausfällt, lässt sich deren Gerechtigkeit jedoch über den Bedarf der diese Entgelte beziehenden Erwerbstätigen beurteilen. Zumindest war es traditionelle Vorstellung der katholischen Soziallehre, dass die Erwerbstätigen mindestens Löhne und Gehälter beziehen sollen, von denen sie und die Ihren anständig leben können. Angesichts eines wachsenden Bereichs von niedrigentlohnter Erwerbsarbeit erfährt diese Vorstellung in der Forderung nach gesetzlichen Mindestlöhnen gegenwärtig und *zurecht* eine Renaissance.



Prinzipiell können Tarife auf unterschiedlichste Weise gesetzt, zum Beispiel vom Staat erlassen werden. In der Bundesrepublik wurde es grundsätzlich den beiden Arbeitsmarktparteien überlassen, entsprechende Regelwerke über ihre Interessenvertretungen, also Gewerkschaften auf der einen und Arbeitgeberverbände auf der anderen Seite, auszuhandeln und sie über Kollektivverträge in Kraft zu setzen (vgl. Blanke 2003). Unter dem Gerechtigkeitsaspekt spricht für dieses System, dass bereits das *Verfahren* eine gewisse Gewähr für die Gerechtigkeit der aus-

gehandelten Regelwerke bietet: Zumindest wenn die Verhandlungsmacht zwischen den Tarifparteien annähernd symmetrisch verteilt ist und wenn die Interessen aller Betroffenen einiger-

– und dabei vor allem die, in den jeweils eigenen Reihen Solidarität zu üben. Um gemeinsame Interessen zu entdecken und sie gegenüber dem Tarifpartner vertreten und durchsetzen zu können,

ten. Doch sind mit dieser Solidarität Kosten verbunden – und diese steigen mit der Höhe ihrer jeweiligen Einkommen: Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass das deutsche Tarifvertragssystem zu einem vergleichsweise flachen, wenngleich inzwischen ansteigenden Einkommensgefälle führt. Bezieher von niedrigeren Einkommen können also von der in der Bundesrepublik praktizierten Solidarität der Arbeitnehmer stärker profitieren als ihre Kollegen mit den höheren Einkommen. Ihre Tarife liegen tendenziell höher, als wenn sie auf einem anderen Wege als dem deutschen Tarifvertragssystem festgesetzt worden wären. Die Bezieher von höheren Einkommen dagegen können – zumal unter Bedingungen höherer volkswirtschaftlicher Vernetzung und damit bei Vergleich über Grenzen hinweg – ahnen, dass ihre in Solidarität mit den geringer entlohnten Kollegen ausgehandelten Tarife tendenziell unterhalb des Niveaus bleiben, das sie auf dem Arbeitsmarkt hätten durchsetzen können.

## *Die Gerechtigkeitserwährt beruht auf der Verhandlungsparität der Tarifparteien*

maßen vollständig zur Sprache kommen, darf unterstellt werden, dass die ausgehandelten Regelungen zum gegenseitigen Vorteil der Vertragspartner und der durch sie vertretenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind. Bei Verhandlungsparität zwischen den Tarifparteien besteht für die Ergebnisse ihrer Verhandlungen (1.) eine materielle Gewähr dafür, dass diese ihrer beider Interessen gerecht werden. Und in dem Maße, in dem sie die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber umfassend vertreten, erweitert sich (2.) diese Gewähr auf die Berücksichtigung der unterschiedlichen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen. Diese Gewähr wiederum begründet, analog zum Legitimationsprinzip privater Verträge zum gegenseitigen Vorteil freier Vertragsparteien, (3.) so etwas wie eine Gerechtigkeitserwährt, zumindest bei den Fragen, die nicht moralische oder sittliche Gerechtigkeitsfragen, sondern Klugheitsabwägungen zum gegenseitigen Vorteil betreffen: Sofern die tarifvertraglichen Regelungen den Interessen aller Beteiligten gleichermaßen gerecht werden, können sie zumindest von ihnen und vor ihnen gerechtfertigt werden und deshalb auch zwischen ihnen als gerecht gelten. Eine solche Gerechtigkeitserwährt ist so etwas wie eine verfahrensethisch begründete Vermutung – und damit weniger als eine erfolgreiche Rechtfertigung und der sich dadurch ergebende Gerechtigkeitserweis, aber mehr als die bloße „Normativität des Faktischen“.

Das Tarifvertragssystem mit eingebauter Gerechtigkeitserwährt stellt an die Tarifparteien hohe Anforderungen

müssen Arbeitnehmer wie Arbeitgeber ihre Konkurrenz untereinander außer Kraft setzen und sich gemein machen. Tarifpolitik bedarf also eines Minimums an Solidarität – zumindest auf Seiten der Arbeitnehmer, da diese gegebenenfalls Tarifverträge mit nur einem Arbeitgeber, Arbeitgeber aber niemals derartige Verträge mit nur einem Arbeitnehmer abschließen können.

Von ihrer Solidarität profitieren die Arbeitnehmer, insofern sie ihre Interessen auf diesem Wege besser in ihre Arbeitsverträge einbringen können, als wenn sie deren Inhalt mit ihrem Arbeitgeber privat aushandeln müss-

## *Das bisherige Tarifvertragssystem hält die Einkommensdifferenzen vergleichsweise gering*

Für die Begrenzung des Einkommensgefälles sprechen durchaus gute Gründe: Bei ausgeglichenen Einkommensdifferenzen lässt sich die volkswirtschaftliche Leistungsfähigkeit höher steigern als bei einem extremen Einkommensgefälle; mit der Begrenzung sozialer Ungleichheiten wird gesellschaftliche Integration sowie die gleichberechtigte Inklusion wahrscheinlicher, sie ist letztendlich notwendige Bedingung demokratischer Vergesellschaftung. In dem Maße, wie das Tarifvertragssystem für ausgeglichene Einkommensdifferenzen sorgt, wird der Staat davon entlastet, sie durch Umverteilung der marktförmig zugewiesenen Einkommen durchzusetzen. So macht das deutsche Tarifvertragssystem „weniger Staat“, wie

man heutzutage gerne fordert, möglich. Doch bei allen guten Gründen, die für das deutsche Tarifvertragssystem mit seinen verteilungsbezogenen Ergebnissen sprechen, seine Zumutungen sind gleichwohl ungleich verteilt: Die in diesem System notwendige Solidarität der Arbeitnehmer nimmt die Bezieher höherer Einkommen stärker in Anspruch.

## *Neu-Solidarisierung durch Entsolidarisierung*

Obgleich grundgesetzlich vorgesehen, geht die Tarifbindung in der Bundesrepublik schleichend zurück. Vor allem das Kernstück des deutschen Tarifvertragssystems, der für eine gan-



ze Branche geltende Flächentarifvertrag, hat seit Mitte der neunziger Jahre an Bedeutung verloren. Mit Ausnahme vor allem der Länder Berlin und Hessen wird der Bereich des öffentlichen Dienstes dagegen noch weitgehend durch einen Flächentarifvertrag erfasst. Erst Ende des Jahres 2005 konnte ein neuer Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TvöD) als Nachfolger des alten BATs unterzeichnet werden. Aus diesem, auch für sie ausgehandelten Tarifvertrag, sind die im Marburger Bund organisierten Ärzte „ausgestiegen“ und haben auf einen eigenen Vertrag gedrungen. Zunächst suchten sowohl die Gewerkschaft ver.di als auch die Kommunen und Länder diese Forderung zu ignorieren. Darauf hin legten der Marburger Bund und die in ihm zusammengeschlossenen Ärzte erst richtig los und organisierten ohne Streikkasse und Streikerfahrung, wenn auch nicht ohne Vorbild, einen Arbeitskampf, den ihnen niemand zugetraut hatte, – und nötigten die öffentlichen Arbeitgeber zur Aufnahme gesonderter Tarifverhandlungen und zu einem eigenständigen Tarifabschluss. Gemessen an den ausgegebenen Streikzielen ist der verhandelte Vertrag wohl eher kläglich, auch wenn Verbesserungen gegenüber den für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifen durchgesetzt werden konnten.<sup>44</sup> Erfolgreich war der Marburger Bund aber darin, sich als eigenständiger und für die angestellten Ärzte allein zuständiger Verhandlungspartner durchzusetzen und für die in öffentlichen Kliniken angestellten Ärzte „ärztespezifische Tarifverträge“ zu etablieren.

Mit dem Ärztestreik und dem Abschluss eines gesonderten Tarifvertrags wird von einem „Grundgesetz“ des deutschen Tarifvertragssystems abgewichen. Galt im Mittelalter Beruf und Stand als das strukturierende Prinzip gemeinsamer Interessen und de-

ren Vertretung, so hat sich für die kollektive Vertretung von Beschäftigten – aus guten (und in der katholischen Sozialethik und –verkündigung letztendlich bestätigten) Gründen – im Betrieb das Prinzip „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ und auf dem Arbeitsmarkt „Eine Branche – ein Vertrag“ durchgesetzt. Mit beiden Prinzipien bricht der Marburger Bund, organisiert Ärzte in Absonderung des mit ihnen zusammen arbeitenden Klinikpersonals und betreibt eine gesonderte, von den Interessen der in der selben Branche Beschäftigten absehende Tarifpolitik. Zurecht darf man darin eine Entsolidarisierung der Ärzte mit ihren Kolleginnen und Kollegen sehen.

Allerdings ist dies nur die eine Seite des Ärztestreiks, deren andere Seite Solidarisierung ist. Um die Wirkung erzielen zu können, die sie erzielt haben, mussten sich die Ärzte untereinander gemein machen und gemeinsame Interessen gemeinsam vertreten, sich also solidarisieren. Durch ihre Solidarisierung wurden sie konfliktfähig

## *Jede Solidarisierung bedarf der Rechtfertigung ihrer Grenzen*

Offenbar war die ausgewiesene Entsolidarisierung Bedingung für diese Solidarität, zumindest wurde dies vom Marburger Bund behauptet und so die tarifpolitische Absonderung der Ärztinnen und Ärzte gerechtfertigt. Diese hätten, so wurde gesagt, wegen ihrer besonderen Arbeitsbedingungen besondere Interessen und bräuchten deshalb auch einen auf ihre Arbeitsbedingungen zugeschnittenen, eben „ärztespezifischen Tarifvertrag“ und für dessen Aushandlung eine gesonderte Interessenvertretung. Allgemein sollte das Zugleich von Solidarisierung und Entsolidarisierung nicht überraschen, da der Zusammenschluss von Akteuren in Solidarität immer auch die Ausgrenzung derer zur Folge hat, die in diese Solidarität nicht mit einbezogen werden. Und weil Solidarität

und erwirkten eine politische Macht, die von den öffentlichen Arbeitgebern – trotz entgegen gesetzter Versuche – nicht ignoriert werden konnte. Man sollte weder diese Solidarität unter den Ärzten noch die daraus erwachsende Konfliktfähigkeit heroisieren: Ihre Position im Arbeitsprozess und der gegenwärtige Ärztemangel sicherten ihnen von vornherein eine hohe Durchsetzungsmacht und hielten die Kosten ihrer Solidarität gering. Während das Pflegepersonal kurz zuvor noch im Widerspruch zu den Ober- und Chefärzten streiken musste, konnten die Assistenzärzte dies wenige Wochen später im Einverständnis mit ihnen, wenn nicht: nach Aufforderung durch ihre Vorgesetzten. Gleichwohl: Mit dem Ausmaß ihrer Solidarität und ihrer Arbeitskampfbereitschaft haben die Ärzte ihre Arbeitgeber und die politische Öffentlichkeit, vielleicht auch sich selbst – und schließlich auch die Gewerkschaft ver.di überrascht, die diese Solidarität in den Jahren zuvor nicht hat wecken können.

immer exklusiv ist und nie die ganze Menschheit umfasst, bedarf sie der Rechtfertigung, nicht nur aus den gemeinsamen Interessen der in Solidarität Verbundenen, sondern auch gegenüber den von ihnen ausgeschlossenen „Dritten“.

## *Verletzte Standesehre*

Die Verhandlungsmacht von ver.di gegenüber den öffentlichen Arbeitgebern wäre in den letzten Jahren, also auch bei Abschluss des TvöDs größer gewesen, wenn sie auch auf die Solidarität der angestellten Ärzte hätten bauen können. Warum aber haben die Ärzte über Jahrzehnte hinweg diese Solidarität verweigert – und dann im vergangenen Jahr unter Be-

<sup>4</sup> Siehe: [http://www.marburger-bund.de/marburgerbund/bundesverband/unsere\\_themen/tarifpolitik/tarifvertraege.php](http://www.marburger-bund.de/marburgerbund/bundesverband/unsere_themen/tarifpolitik/tarifvertraege.php).

# Amos und KUNST

*Nicola Marotta, Alghero (Sardinien)  
Struttura con foglia verde, 2000  
Öl auf Leinwand, 80×100 cm*

*Nicola Marotta, geb. 1936 in  
Brusciano (Neapel), Studium der  
Malerei am „L'Institute statale di  
Napoli“, diverse Kurse für Bildhauerei  
und Malerei an der „Academia delle  
Belle Arti“ in der gleichen Stadt.  
Seit 1962 lebt und arbeitet er in  
Alghero (Sardinien).  
Zahlreiche Ausstellungen in Italien,  
aber auch in Deutschland (1977,  
1979, 2000) und den USA (1986)*

wer hat die wand  
meiner gedanken  
blau gestrichen  
das schwarz meiner wut  
vom sockel gestürzt  
ich lass mir die trauer  
nicht einfach verbieten

säuselnder singsang  
der dunkle erdentöne  
um ihre schwere bringt  
süffisantes lächeln  
schwer erträglich  
wenn mit heiterer mine  
sorge verkleistert wird

illusionen zerplatzen  
doch noch im fallen  
flaumweich im wind  
grünen die zweige  
singen vom leben  
unzerstörbar  
selbst noch im untergang

*Peter Klasvogt*



И. М. М. М. 2000



weis gestellt, dass sie zur Solidarität bereit und in der Lage sind, allerdings nur zu einer Solidarität unter ihresgleichen? Die vom Marburger Bund ausgegebene Begründung, dass besondere Arbeitsbedingungen besondere Tarifregelungen und spezifische Interessen gesonderte Tarifverhandlungen bedürfen, muss nicht überzeugen, mehr noch: Sie wird die nicht überzeugen können, die von den Ärzten aus ihrer Solidarität ausgeschlossen wurden. Hinsichtlich ihrer – zugestanden: unzumutbaren – Arbeitsbedingungen unterscheidet sich ihr Arbeitsalltag zumindest nicht prinzipiell von dem des anderen Klinikpersonals.<sup>55</sup> Auch in ihren Einkommensbelangen stehen die Ärzte nicht allein: Mit Ausnahme vielleicht der Chefärzte werden sie genau wie alle anderen Beschäftigten in den Krankenhäusern und im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen überhaupt nicht gleichberechtigt am wirtschaftlichen Fortschritt beteiligt. Weder spezifischer Regelungsbedarf, noch spezifische Interessenlagen können also rechtfertigen, dass sich Ärzte auf den tarifpolitischen Sonderweg gemacht haben.

Dass die Ärzte ihn dennoch beschritten haben, dürfte *erstens* in den tiefen Verletzungen ihrer Standesehre liegen: Zwar hat die mittelalterliche Differenz über Beruf und Stand im Übergang zur Moderne „ausgedient“, aufgegeben wurde sie deswegen jedoch nicht: Sie setzte sich, wie viele andere vormoderne Phänomene, unter den Bedingungen moderner Vergesellschaftung fort. Gerade die Ärzte konnten ihren besonderen Stand in die Moderne hinein „mitnehmen“ und mit den Möglichkeiten neuzeitlicher Medi-

zin dessen gesellschaftliche Reputation erheblich ausbauen. In der jüngeren Vergangenheit hat aber nicht nur die mit dem Stand verbundene Ehre gelitten, auch haben die Ärzte entsprechende Privilegien, überhaupt an sozialem Status verloren. Längst schon können sie, zumal wenn öffentlich angestellt, ihren gesellschaftlichen Vorsprung nicht halten; sie wurden von anderen Bevölkerungsgruppen eingeholt, wenn nicht überholt. Der Psychoanalytiker Jürgen Hardt bespricht dies als einen Abstieg der „ehemaligen ›Götter in Weiß‹ zu Facharbeitern der Gesundheitswirtschaft“ (FR, 2.1.2007, S. 15). In dem Maße aber, wie verletzte Standesehre die Solidaritäts- und Kampfbereitschaft der Klinikärzte begründet, wird verständlich, warum sich diese gerade nicht in Gemeinschaft mit all’ den anderen, mindestens ebenso abgehängten „Facharbeitern“, sondern in Abgrenzung von diesen realisiert haben.

Ein *zweiter* Grund wird den ersten verstärkt haben: Höhere Gehälter scheinen den angestellten Ärzten als wahrscheinlicher, wenn sie sich in ihren tarifpolitischen Anstrengungen auf die eigene Berufsgruppe kon-

dieses Gesundheitsbudgets für sich in Anspruch. Damit stehen sie in dieser Gesellschaft keineswegs in schlechter Gesellschaft. Deren wirtschaftliche Fortschritte werden schon längst nicht mehr an alle Bevölkerungsgruppen – bei gleichbleibenden sozialen Ungleichheiten – weitergegeben. Statt dessen nehmen die sozialen Ungleichheiten in der Bundesrepublik zu – was aber nichts anderes heißt, als dass einige Bevölkerungsgruppen Zugewinne zu Lasten anderer erzielen.

Dem Marburger Bund ist es gelungen, Ärzte in Solidarität und darüber zur kollektiven Vertretung ihrer Interessen zu bringen. Er hat damit den Nutzen von Solidarität bestätigt – und dies auf dem Feld der Tarifpolitik, wo eben dieser Nutzen zunehmend bestritten und der Vorrang der Selbstvertretung von „Arbeitskraftunternehmern“, zumindest aber der Vorrang betrieblicher Aushandlungssysteme behauptet wird. Dass ihre Solidarität nur auf dem Weg der Absonderung und damit der Entsolidarisierung möglich war, wird man aus den beiden genannten Gründen verstehen, nicht aber rechtfertigen können.<sup>66</sup> Auch wenn verletzte Standesehre eine wirkmäch-

### *Zugewinne lassen sich leichter zu Lasten anderer erzielen*

zentrieren. Zwar versprach der Vorsitzende Montgomery, man werde sich nach einem erfolgreichen Abschluss auch für Einkommenszuschläge und Verbesserungen beim sonstigen Klinikpersonal einsetzen. Eingelöst wurde dieses Versprechen noch nicht; vor allem aber ist es wenig glaubwürdig: Gerade im Bereich der öffentlich finanzierten Gesundheitsleistungen ist unter den Bedingungen einer restriktiven Haushaltspolitik mit einem steigenden Gesundheitsbudget nicht zu rechnen. Indem sie für sich steigende Einkommen durchsetzen, nehmen sie – bei ansonsten gleichbleibenden Bedingungen – einen wachsenden Teil

tige Triebfeder ihres solidarischen Protestes ist, so ist gleichwohl die standesgemäße Ehrsetzung von Ärzten weder gesundheitspolitisch berechtigt, noch ist sie gesellschaftspolitisch erwünscht. In einer arbeitsteiligen Gesellschaft erbringen Ärzte eine gesellschaftlich notwendige Leistung, aber

<sup>55</sup> Da sich die Rationalisierungsanstrengungen in den Krankenhäusern in Folge der Kostendämpfungspolitik vermutlich nicht auf die Ärzte in ihren strategisch wichtigen Positionen, sondern auf das pflegende und „zuarbeitende“ Personal konzentriert haben, dürften sich deren Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren vergleichsweise stärker verschlechtert haben.

<sup>66</sup> Als ein weiterer Grund mag gelten, dass es der Gewerkschaft ver.di, nachdem sie vom Beamtenbund die Tarifpolitik für die angestellten Ärzte übernommen hatte, offenbar nicht gelungen ist, Ärzte in ausreichendem Umfang zu organisieren. Vermutlich liegt das nicht nur an den Ärzten, sondern auch an deren Ansprache durch ver.di.

das tun alle anderen auch – und es gibt niemanden mit ausreichender Autorität, der gesellschaftsweit ihre Leistungen anderen Leistungen vorziehen und in der Folge besondere Standeshonoren begründen könnte. Ärzte verdienen eine angemessene Entlohnung ihrer Arbeit, und diese wird ihnen, wie auch allen anderen Beschäftigten im Gesundheitssystem, überhaupt im Bereich der personenbezogenen Dienste und öffentlichen Güter, versagt. Sollen diese Dienste auch in Zukunft auf hohem Niveau und in ausreichendem Maße bereitgestellt werden, dann muss diese Entwicklung korrigiert werden. Eine gesonderte Tarifpolitik der Ärzte trägt dazu nicht bei, sondern verschärft, gerade wenn sie erfolgreich ist, nur die Benachteiligungen der in diesem Bereich Beschäftigten. Eine wirksame Aufwertung des öffentlichen Gesundheitssystems und darüber hinaus der sozialen Dienste erreichen auch die Ärzte nur gemeinsam mit ihren Kolleginnen und Kollegen – und mit ihren Patientinnen und Patienten.

## Kein Vorbild für zukünftige Tarifpolitik

Zumindest in sozialem Hinsicht kann der vom Marburger Bund beschrittene Weg kein Vorbild für zukünftige Tarifpolitik sein: Wenn man konfliktfähigen Berufsgruppen eine gesonderte Tarifpolitik bieten muss-

## Exklusivität bietet keine Gerechtigkeitsgewähr

te, damit sie die tarifpolitisch erforderliche Solidarität üben und Arbeitskampfbereitschaft zeigen, dann würde sich das deutsche Tarifvertragssystem mit seiner Gerechtigkeitsgewähr bald zerschlagen. Exklusive Solidarität mit entsprechenden Vorrechten privilegierter und spiegelbildlicher Benachteiligungen anderer Berufsgruppen bieten keine Gewähr dafür,

dass die ausgehandelten Regelwerke in einem gemeinsamen Interesse der Arbeitgeber gegenüberstehenden Arbeitnehmern liegen. Sollte die Entlohnung dann nicht jeglicher Gerechtigkeitsbewertung entzogen werden, müssten andere Wege gesucht werden, um gruppenspezifische Regelwerke zu beurteilen, – und Wege, entsprechende Beurteilungen, notfalls gegen die Sonderinteressen einzelner Gruppen, durchzusetzen. Zudem müssten die Tarife für alle nicht konfliktfähigen Beschäftigtengruppen festgesetzt werden, da ihre Belange tarifpolitisch nicht mitverhandelt würden. Da in modernen Gesellschaften – wenn überhaupt – nur noch der Staat über entsprechende Macht verfügt, käme diese Aufgabe unvermeidlich auf den Staat zu – und mit ihr eine gigantische Überforderung.

Zudem würde die Zersplitterung der Arbeitnehmer nach unterschiedlich konfliktfähigen Gruppen keinen auch nur einigermaßen stabilen Zustand etablieren können. Wird der Weg der Solidarisierung durch Entsolidarisierung beschritten, dann wird man auf diesem Wege bei der Zersplitterung nach den Berufsgruppen nicht einhalten (können) und mit der Zersplitterung innerhalb der Berufsgruppen rechnen müssen. So wird der Marburger Bund erst noch zeigen müssen, dass die von ihm organisierte Solidarität der Ärzte Bestand hat und nicht durch unterschiedliche Interessenlagen

unterschiedlicher Ärzteguppen aufgebrochen wird.

Die Entsolidarisierung der Ärzte ist gleichwohl nicht der Einstieg in diese im Konjunktiv angezeigte Zukunft der Tarifpolitik. Die spezifischen Gründe für deren Solidarisierung bei gleichzeitiger, durch die Stellung im Arbeitsprozess begründeten Konfliktfähigkeit, lassen sich, wenn überhaupt, nur bei

wenigen anderen Berufsgruppen finden. Es spricht daher wenig dafür, dass andere Berufsgruppen die Klinikärzte mit vergleichbaren *Erfolgen* nachahmen werden.

Gleichwohl wird der Ärztestreik auf die zukünftige Tarifpolitik Wirkung nehmen: Um die notwendige Solidarität gerade der konfliktfähigen Arbeitnehmer sicherzustellen, werden die Gewerkschaften stärker auf die Interessen der höher entlohten Gruppen Rücksicht nehmen (müssen). Sie werden also versuchen, die angesprochenen Zumutungen tarifpolitischer Solidarität für diese Beschäftigtengruppen abzubauen – und im Gegenzug immer weniger dafür sorgen (können), dass die sozialen Ungleichheiten auf dem Weg tariflicher Regelungen bereits bei den Primäreinkommen begrenzt werden. Sollen die Ungleichheiten dennoch auf die volkswirtschaftlich nützliche und gesellschaftlich gewollte Spannweite beschränkt werden, kann man sich weniger als in der Vergangenheit auf die Tarifpolitik verlassen. Stattdessen müssen neue Wege gefunden werden, um die gewünschte Verteilung durchzusetzen. Auch diese Funktion des deutschen Tarifvertragssystems wird in dem Maße, wie sie tarifpolitisch nicht mehr erfüllt wird, keiner

## KURZBIOGRAPHIE

**Matthias Möhring-Hesse** (geb. 1961), Dr. theol., studierte Philosophie, Theologie und Soziologie in Frankfurt und Münster, Privatdozent am Institut für Christliche Gesellschaftswissenschaften der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Münster; Arbeitsschwerpunkte: Sozial- und Arbeitspolitik; neuere Veröffentlichungen: (zusammen mit St. Lessenich) Ein neues Leitbild für den Sozialstaat, Berlin 2004; (Hrsg.) Streit um die Gerechtigkeit, Schwalbach/Ts. 2005; (zusammen mit O. John) (Hrsg.) Heil – Gerechtigkeit – Wahrheit, Münster 2006.





## *Die neue Entsolidarisierung macht politische Kompensation erforderlich*

anderen gesellschaftlichen Institution als dem Staat zufallen können.

So stehen die politisch Verantwortlichen, die mit den streikenden Ärzten die „ärztespezifischen Tarifverträge“ ausgehandelt haben, gegenwärtig in der Verantwortung, dass die den Ärzten gewährten Zugeständnisse nicht zu Lasten der anderen im Gesundheitsbereich Beschäftigten gehen,

dass im Gegenteil deren Vorteile auch auf diese übertragen und somit verallgemeinert werden. Die Entsolidarisierung der Ärzte braucht also eine politische Kompensation, die nun von den gleichen politisch Verantwortlichen geleistet werden muss, denen die Ärzte durch ihre Solidarität Zugeständnisse haben abringen können.

### LITERATUR

- Blanke, Thomas: Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie. Rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen der Gewerkschaften in Deutschland, in: Schroeder, W./Weißels, B. (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik. Ein Handbuch, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag 2003, 144–173.
- Hardt, Jürgen (2007): Das Unwort »Krankheit« in der Gesundheitswirtschaft, in: Frankfurter Rundschau, 02.01.2007, 15.





## „Es darf kein Lohndumping geben“

### Gespräch mit Norbert Feldhoff über die Bedingungen eines gerechten Lohns für die Mitarbeitenden bei Kirche und Caritas

Bundesweit gesehen sind heute mehr als 600 000 Menschen bei den Einrichtungen von katholischer Kirche und Caritas beschäftigt. Bei der Evangelischen Kirche und ihren diakonischen Einrichtungen sind es etwa noch einmal so viele. Seit der Frühzeit der Bundesrepublik haben beide großen Kirchen ihr im Grundgesetz verankertes Selbstbestimmungsrecht in eigenen Angelegenheiten dazu genutzt, für und für die Aushandlung der Vergütungen einen eigenen, den so genannten Dritten Weg zu beschreiten: Streik und Aussperrung sind ausgeschlossen, verhandelt und entschieden wird in paritätisch besetzten Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts im kirchlichen Dienst, den KODAen. Eine besonders große Reichweite kommt der Gestaltungsmacht der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (AK) zu. Sie entscheidet bisher bundesweit über Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen für mehr als 480 000 Beschäftigte und legt diese in den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) fest.



Diese spezielle Form des Caritas-Flächentarifs ist zur Zeit vielfach in Frage gestellt: Lässt sich die bundesweite Einheitlichkeit noch durchhalten oder muss zukünftig nach Branchen und Regionen differenziert werden? Welche Bedeutung hat die Anlehnung an andere Tarife, etwa den des öffentlichen Dienstes? Wie verbindlich sind die AVR für die einzelnen Dienstgeber? Was unternimmt die Kirche gegen regelwidrige Abweichungen, vor allem im Niedriglohnbereich? Werden die Kriterien der Katholischen Soziallehre für einen gerechten Lohn intern noch eingehalten? Gibt es zukünftig bei der Caritas einen Leistungslohn?

**Amos:** Herr Prälat Feldhoff, der so genannte Dritte Weg zur Regelung des Arbeitsrechts bei Kirche, Caritas und Diakonie, scheint zunehmend in unwegsames Gelände zu führen. Jüngste Entscheidungen zur Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes für die caritativen Einrichtungen und zur Frage, inwieweit man sich auch in Zukunft an den Tarif des Öffentlichen Dienstes anlehnen sollte, haben sich als überaus langwierig erwiesen. Manche Kritiker sprechen bereits vom Scheitern des Dritten Weges. Würden Sie diesen kirchlichen Sonderweg im Rückblick gleichwohl als Erfolgsweg bezeichnen?

**Norbert Feldhoff:** Aus meiner Sicht ist die Geschichte des Dritten Weges im zurückliegenden knappen halben Jahrhundert eine Erfolgsgeschichte.

Die Schwierigkeiten, die heute entstehen, sind keine spezifischen Schwierigkeiten des Dritten Weges; sie liegen vielmehr in der Sache und sie schlagen anderswo stärker durch als bei uns: Im Öffentlichen Dienst droht das endgültige Auseinanderbrechen der tariflichen Einheit von Bund, Ländern und Kommunen. Das Ausbrechen des Marburger Bundes, der Ärzte aus dem Verbund mit Ver.di, zeigt ja deutlich, es geht hier um verschärfte Probleme des Marktes und der Konkurrenz. Die Frage ist nicht, ob der Dritte Weg gescheitert ist, sondern die Frage ist, ob der Dritte Weg mit den anstehenden Problemen fertig wird.

**Amos:** Der Dritte Weg muss sich also vor allem als anpassungsbereit zeigen?

**Feldhoff:** Genauso wie der Tarifvertrag. Beide stehen vor demselben Problem: Es gibt nicht in jedem Jahr mehr zu verteilen. Viel schwieriger ist doch die aktuelle Frage: Wie kommt man damit zurecht, dass weniger zu verteilen ist? Da macht es keinen Unterschied, ob Tarifvertrag oder Dritter Weg.

**Amos:** Anpassung heißt immer häufiger Differenzierung und zwar zum Teil bis zur Ebene von Haustarifen. Wie geht das zusammen mit der gerade von Ihnen immer vertretenen Einheitlichkeit des Kirchlichen Dienstes?

**Feldhoff:** Man muss beachten, was mit Einheitlichkeit gemeint ist. Ich habe nie gesagt, dass Einheitlichkeit des Dritten Weges oder des Kirchlichen Dienstes

heißt, dass für dieselbe Tätigkeit in Görlitz und Aachen, in Flensburg und am Starnberger See dasselbe Geld gezahlt werden muss. Die Einheitlichkeit muss vielmehr im System verankert sein, sie besteht nicht in einem einheitlichen materiellen Ergebnis. Es kann auf Dauer auch nicht gesagt werden, gleiche Tätigkeiten müssten bei der verfassten Kirche und bei der Caritas gleich bezahlt werden. Das wäre zwar schön, aber das ergibt sich nicht zwangsläufig aus dem Begriff der Dienstgemeinschaft oder dem des Dritten Weges. Die finanzielle Möglichkeiten und andere Marktgegebenheiten sind sehr un-

terschiedlich; das gilt für die Zukunft noch mehr als in der Vergangenheit. Die Einheitlichkeit besteht im Weg und in der Form, wie man zu den Vergütungsregelungen kommt.

**Amos**: Wie lässt sich in paritätisch besetzten Kommissionen, die mit Dreiviertel-Mehrheit entscheiden, zu marktgerechten Lohnvereinbarungen zu kommen, die der jeweiligen Region, Branche und sonstigen Rahmenbedingungen angepasst sind? Ist überhaupt zu erwarten, dass die Arbeitnehmerseite entsprechende Differenzierungen mitträgt?

## *Arbeitszeiten und Vergütungshöhen werden in Zukunft nicht mehr bundesweit einheitlich festgelegt*

**Feldhoff**: Man muss ja das Ganze, also Kirche und Caritas sehen. Es hat immer schon Unterschiede gegeben zwischen der KODA in Bayern und der KODA in Nordrhein-Westfalen. Es hat Unterschiede gegeben in der Vergütung von Gemeindereferentinnen in Trier und in Köln; das ist alles nichts Neues, und es ist jeweils über KODAs mit Dreiviertel-Mehrheiten beschlossen worden. Bei der Caritas ist das Problem: Wir haben die bundesweit einheitliche Arbeitsrechtliche Kommission; inzwischen gibt es jedoch Konsens, auch mit der Mitarbeiterseite, dass wir in der heutigen Situation regionale Anpassungen brauchen. Wie das genau aussehen wird, wie die Arbeitsrechtliche Kommission ab 2008 arbeiten soll, das wird im März entschieden werden. Es zeichnet sich ab, und dafür habe ich mich persönlich immer eingesetzt, dass die Kommission die Arbeitszeit, die Vergütung usw. nicht mehr präzise und für alle gleich festlegt. Es wird vielmehr bundesweit nur eine Bandbreite, eine Straße vorgegeben und die Regionen entscheiden selbst, ob sie rechts, links oder in der Mitte der Straße fahren. Die präzise Höhe der Vergütung z.B. wird dann in der Region mit Dreiviertel-Mehrheiten

entschieden. Wenn man sich dort nicht einigen kann, dann muss über ein regionales Schlichtungsverfahren entschieden werden.

**Amos**: Ein Schlichtungsverfahren, das dann zwingend zu einem Ergebnis führt?

**Feldhoff**: So ist im Moment die Tendenz. Das Ziel sollte aber immer sein, dass dann die regionalen Kommissionen so lange verhandeln, bis sie selber zu einem Ergebnis kommen. Ich halte das Schlichtungsverfahren mehr für ein Druckmittel, sich in vorgegebener Zeit zu verständigen. Denn auch eine angemessene Schnelligkeit gehört dazu. Noch gibt es keinen Konsens zu allen Einzelheiten. Doch auch die Mitarbeiterseite sagt: Es kann nicht sein, dass wir immer wieder monatelang auf Ergebnisse warten.

**Amos**: Bisher war von der Mitarbeiterseite häufig zu hören, dass die Anlehnung an den Tarif des Öffentlichen Dienstes unabdingbar sei. Für völlig eigenständige Verhandlungen seien die Voraussetzungen nicht gegeben. Sie sehen das offenbar anders?

**Feldhoff**: Die Orientierung am TVöD, früher BAT, als einziger Leitwährung ist faktisch nicht mehr möglich, weil wir inzwischen auch im Öffentlichen Dienst unterschiedliche Tarife haben. Vorstand und Delegiertenversammlung des deutschen Caritasverbandes haben festgelegt: Wir müssen uns an tariflichen Leitwahrungen (in der Mehrzahl) orientieren! Das halte ich für einen substantiellen Bestandteil des Dritten Weges. Der Dritte Weg kann m.E. – und dafür sprechen auch höchstrichterliche Urteile – nicht völlig frei Tarife entwickeln. Man wird sich also an anderen Tarifen orientieren, um die Richtigkeitsgewähr sicher zu stellen. Und da gibt es mehrere Möglichkeiten. Woran orientiert man sich z.B. im Krankenhausbereich? Es gibt für die Reinigungskräfte NGG-Tarife, das sind auch gewerkschaftlich ausgehandelte Tarife. Viele ehemals kommunale Krankenhäuser sind inzwischen an andere Träger übergeben. Die arbeiten nach anderen Tarifen als TVöD. Es ist eine Illusion zu glauben, dass man diese Wirklichkeit nicht berücksichtigen muss. Wir sind gezwungen,

## *Die Anlehnung an andere Tarife bietet uns eine Richtigkeitsgewähr*

verschiedene Tarife in Erwägung zu ziehen, und das kann regional noch einmal unterschiedlich sein. Wenn die Straße breit genug ist, die wir auf Bundesebene verabschieden, gibt es genügend unterschiedliche Möglichkeiten. Das System funktioniert nur, wenn es den wirtschaftlichen Gegebenheiten entspricht und wenn man zugleich darauf achtet, den Mitarbeitern gerecht zu werden.

**Amos**: Aber ist die Frage nach der notwendigen Macht und Kompetenz der Mitarbeiterseite da nicht wirklich dringlich? Wie soll man auf regionaler oder gar auf betrieblicher Ebene kompetent verhandeln? Kann die Mitarbeiterseite die jeweilige wirtschaftliche



Situation überhaupt beurteilen? Welche Rolle spielt die direkte Abhängigkeit von dem Unternehmen, für das ein Tarif ausgehandelt werden soll?

**Feldhoff:** Es ist Konsens, dass wir die Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen nicht auf die Betriebsebene verlagern können. Das wäre wegen der Grundordnung problematisch, aber auch, weil die Mitarbeiter in den Einrichtungen eindeutig in der schwächeren Position wären. Auf Regionalenebene, z. B. Nordrhein-Westfalen oder Bayern oder Baden-Württemberg, ist die Abhängigkeit der Vertreter der Mitarbeiterseite nicht gegeben. Außerdem müssen sie selbstverständlich Rechtsberatung und auch andere fachliche Unterstützung haben.

Es muss jedoch Ausnahmen geben, bei denen Regelungen für eine einzelne Einrichtung gefunden werden. Solche Ausnahmeregelungen könnten ähnlich funktionieren, wie das jetzt bereits der Fall ist. Allerdings ist das jetzige System sehr (zeit)aufwändig; vielleicht lässt sich das etwas beschleunigen. Es könnte aber sein, dass nicht mehr so viele Ausnahmen für einzelne Einrichtungen notwendig sind, wenn wir angepasste regionale Lösungen haben. Es wird jedenfalls nicht dazu kommen, dass die einzelnen Einrichtungen frei entscheiden können.

Auf der anderen Seite sollten Ausnahmen nicht erst dann möglich sein, wenn der betroffenen Einrichtung das Wasser bis zum Halse steht. Auch die Mitarbeiter sehen, dass präventive Einzellösungen möglich gemacht werden sollten, damit keine Katastrophensituation eintritt.

**Amos:** Besteht da nicht die Gefahr eines Wettbewerbs der caritativen Einrichtungen untereinander um die niedrigsten Lohnkosten? Wenn klar ist, dass es zu viele Krankenhäuser gibt, dass nach dem Willen der Politik eine ganze Reihe von Häusern „sterben“ soll, ist es dann sinnvoll, diesen Bereinigungsvergleich über die Lohnkos-

ten auszutragen? Was bleibt den Arbeitnehmervertretern da anderes, als weitgehende Lohnabsenkungen mit zu tragen, um das Überleben der eigenen Einrichtung zu sichern?

**Feldhoff:** In meiner Amtszeit als Generalvikar sind fünf katholische Krankenhäuser im Erzbistum Köln geschlossen worden. In allen Fällen habe ich mit den Trägern, Kirchenvorstände in der Regel, sehr frühzeitig verhandelt und gesagt: Bestimmt den Zeitpunkt der Schließung selbst. Sorgt für eine frühzeitige Entscheidung. Dann lässt sich die Schließung sinnvoll planen, ohne dass die Mitarbeiter für ein Sterben auf Raten finanziell bluten müssen, und der Träger behält am Ende noch eine Substanz für seinen weiter bestehenden sozialen Auftrag. Ich halte nichts davon, das Überleben einer Einrichtung über längere Zeit durch Lohnabsenkungen zu sichern. Das ist zu kurzfristig gedacht. Das kann vorübergehend richtig sein, doch nur dann, wenn man eine klare Perspektive hat. Die Perspektive heißt meistens Zusammenarbeit. Viele Krankenhäuser sind heute gezwungen, zu kooperieren, möglicherweise zu fusionieren, damit man größere Trägerschaften bildet, die selbstbewusster auftreten können, auch gegenüber den Krankenkassen.

### *Wir müssen uns stark machen gegen Kürzungen im Sozialbereich, statt mit Lohnsenkungen zu reagieren*

Wir brauchen mehr Stärke, denn die Politik der Caritas im gesamten Sozialbereich kann nicht sein, alle Kürzungen hinzunehmen und mit Lohnsenkungen zu reagieren. Wir müssen umgekehrt auch sozialpolitisch tätig werden, dass soziale Dienste ausreichend bezahlt werden. Im übrigen soll das Verhandeln auf regionaler statt auf betrieblicher Ebene gerade verhindern, dass über Lohnabsenkungen innerhalb der Caritas Wettbewerbsverzerrungen entstehen.

**Amos:** Dahinter steckt ja auch eine grundsätzliche Frage der katholischen Soziallehre: Was ist ein gerechter Lohn? Wo liegen die Grenzen der Absenkung, gerade für die unteren Vergütungsgruppen?

**Feldhoff:** Ich spreche zunächst nicht von der Soziallehre, sondern von marktgerechten Löhnen: Man muss dabei zwei Aspekte beachten, die gleichgewichtig sind. Der eine Aspekt: Wir können bestimmte Dienste nicht dauerhaft teurer bezahlen als die Konkurrenz, weil uns dazu das Geld fehlt; eine Anpassung nach unten ist daher leider manchmal unvermeidbar. Der andere Aspekt: Wir müssen qualifizierte Mitarbeiter gewinnen. Deshalb können wir nicht immer nur nach unten schauen. Um gute Leute zu bekommen und dadurch konkurrenzfähig zu bleiben, müssen wir darauf achten, mit unseren Vergütungen auch nach oben hin marktgerecht zu sein

**Amos:** Demnach wäre ein gerechter Lohn nichts anderes als ein marktgerechter Lohn?

**Feldmann:** Die Marktgerechtigkeit ist ein wichtiges, aber nicht das einzige Kriterium. Nach den Texten der So-

zialenzyklen und des Codex (kirchliches Gesetzbuch) gehört zum gerechten Lohn, dass jeder ausreichend verdient, um für sich und seine Familie entsprechend der sozialen und kulturellen Standards einer Gesellschaft sorgen zu können. Dabei ist allerdings auch die Sozialgesetzgebung zu berücksichtigen, das wird oft verschwiegen. Wenn wir – wie es in Deutschland der Fall ist – die Familiensituation sowohl steuerlich berücksichtigen, als auch durch staatliche Transferleistungen (Kindergeld, Elterngeld usw.) auf-



fangen, dann kann ich kein Problem darin sehen, wenn auch bei uns der familienbezogene Ortszuschlag wie beim TVöD weg fällt.

**Amos:** Im Bereich der verfassten Kirche ist das ja schon weitgehend so beschlossen. Sie haben also kein Verständnis für diejenigen, die die Familienkomponente bei der Vergütung wieder einführen bzw. erhalten möchten?

**Feldhoff:** Ich halte es im Gegenteil für fatal, wenn die wenigen, die einen Arbeitsplatz bei der Kirche haben, aus den Kirchensteuermitteln zusätzliches Geld bekommen. Die Kirchensteuer zahlen alle. Warum sollen die Kirchenangestellten mit Blick auf ihre Familie mehr verdienen, als andere, die bei der Kommune oder beim Land angestellt sind und die auch Kirchensteuer zahlen. Da habe ich größte Probleme mit der Gerechtigkeit.

Anders ist es, wenn intern auf Teile des Lohnes verzichtet wird, um einigen familienbezogen etwas draufzulegen. Das ist anders zu beurteilen, als wenn die Lohnsumme um familienbezogene Anteile erweitert wird. Die eigentliche politische Linie der Kirche muss heißen: Im Rahmen der Sozialgesetzgebung und der Steuerpolitik ist dafür zu sorgen, dass die besondere Familienbelastung von allen mitgetragen wird. Solange dieser Ausgleich durch einen Anspruch auf höhere Vergütung angestrebt wird, schadet man sogar potentiellen Mitarbeitern mit mehreren Kindern. Denn die haben oft schlechtere Einstellungschancen, weil sie als zu teuer gelten. Das ist eine der Schwächen des bisherigen Systems. Im übrigen halte ich eine familiengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen für mindestens genauso wichtig.

**Amos:** Noch einmal zur grundsätzlichen Frage: Wird es zur Aushandlung gerechter Vergütungen im caritativen Bereich in Zukunft tatsächlich genügen, sich an irgendeinem Tarif zu ori-

entieren und zu einem Beschluss in einer paritätisch besetzten Kommission zu kommen bzw. ersatzweise zu einer Schlichtungsentscheidung? Oder müsste um der Gerechtigkeit willen für die unteren Vergütungsgruppen ein bundesweit geltender Mindestlohn festgesetzt werden?

**Feldhoff:** Beim Mindestlohn müssen wir von Caritas-Seite wiederum zwei Aspekte beachten: Zunächst ist es ist ein berechtigtes Anliegen, worüber jetzt ja im politischen Raum gesprochen wird, dass Leute nicht zu niedrig bezahlt werden. Dieses Anliegen verstehe ich und unterstütze ich. Aber wir müssen auch sehen, gerade im Blick auf die Arbeitslosigkeit und unter sozialen Gesichtspunkten: Es gibt manche, denen wir nur eine Beschäftigung geben können, wenn sie in Niedriglohnbereichen tätig werden. Früher wurde ein behinderter Mensch, der nicht zu einer vollen Arbeitsleistung tätig war, z.B. von einem Klotter im Garten oder bei einer anderen Hilfstätigkeit eingesetzt. Ich habe manche kennen gelernt, die wirklich menschenwürdig angenommen wurden – das ist ja zunächst einmal das Entscheidende. In manchen kirchlichen Einrichtungen haben Menschen Arbeit, Annahme gefunden, die es sonst sehr schwer gehabt hätten, überhaupt Arbeit zu finden. Der Lohn war oft sehr niedrig. Selbstverständlich gibt es das berechnete Anliegen, dass Menschen auf diese Weise nicht ausgenutzt werden. Da muss es bei den Vergütungen eine Bremse, eine untere Grenze geben. Aber man muss auch die schwer vermittelbare Gruppe sehen, die man überhaupt nur in Beschäftigungen bekommt, wenn Sonderregelungen geschaffen werden. Ein wichtiger kirchlicher Aspekt. Die Lösung ist allerdings schwierig.

*Wer sich bei der Vergütung nicht an die AVR hält, ist ethisch und rechtlich angreifbar*

**Amos:** Es geht aber, glaube ich, nicht nur um diese Gruppe. In manchen caritativen Einrichtungen, Altenheimen z. B., werden Reinigungskräfte durchweg unterhalb der AVR-Vergütung bezahlt. Man vereinbart mit ihnen einen möglichst niedrigen individuellen Stundenlohn, der sich an der ortsüblichen Bezahlung orientiert, nicht aber an den AVR. Der Grund ist natürlich meist eine schwierige wirtschaftliche Lage oder eine verschärfte Konkurrenzsituation. Doch kann das solche Formen der „freien“ Lohnvereinbarung rechtfertigen?

**Feldhoff:** Da bin ich stur: Die Grundordnung gibt vor, und nicht nur die AVR, dass wir nur beschäftigen dürfen nach Regeln, die in paritätisch besetzten Kommissionen festgelegt werden. Wenn sich eine einzelne Einrichtung nicht daran hält, ist sie ethisch und rechtlich anfechtbar. Ich kann solche Praktiken nicht verteidigen.

**Amos:** Das gilt für alle Beschäftigten, auch in den Randbereichen?

**Feldhoff:** Selbstverständlich. Aber ich möchte in Zukunft die Möglichkeit haben, dass Sonderregelungen legal möglich sind. Dabei darf es jedoch kein Lohndumping geben. Das wird auch keine arbeitsrechtliche Kommission mitmachen. Und wenn Geschäftsführungen das auf eigene Faust machen, verstoßen sie gegen das Recht. Damit müssen die leben.

**Amos:** Trifft diese Kritik auch die größeren Träger, etwa von Krankenhäusern, die hundertprozentige Töchter bilden, um bestimmte Dienste auszugliedern und diese dann geringer als nach AVR-Regeln zu vergüten?

**Feldhoff:** Die Frage ist sehr vielschichtig, die kann man nicht ein-

fach mit Ja oder Nein beantworten. In der derzeitigen Situation, in der wir eine geringe Flexibilität innerhalb der AVR haben, würde ich das einmal als vorübergehende Notlösungen gerade noch verantworten können, falls man sich an einem anderen Tarif, z.B. dem NGG-Tarif, orientiert. Das kann aber keine Dauerlösung sein. Wenn ich Aufgaben dagegen an eine Fremdfirma verberge, eine wirklich fremde Firma sehe ich eigentlich gar kein Problem. In dem Moment aber, in dem ich selbst eine Firma gründe, nur um niedrigere Löhne zu haben, spalte ich die eigene Mitarbeiterschaft. Darin sehe ich eine Verletzung der Dienstgemeinschaft.

**Amos**: Ein Beispiel: In einem Krankenhaus gehören jetzt alle Mitarbeiter der Physiotherapie zur neu gegründeten Tochterfirma. Bei der Arbeit hat sich für die Beschäftigten eigentlich nichts Wesentliches verändert, nur bei der Bezahlung, die folgt nicht mehr den AVR. Ist so etwas aus kirchlicher Sicht hinnehmbar?

**Feldhoff**: Da verliert man jede Glaubwürdigkeit.

**Amos**: Und wie beurteilen Sie den wachsenden Einsatz von geringer vergüteten Leiharbeitnehmern?

**Feldhoff**: Auf evangelischer Seite gibt es ein Urteil des Kirchengenerals der EKD in Hannover vom 9.10.06. Das räumt den Mitarbeitervertretungen das Recht ein, der dauerhaften Eingliederung von Leiharbeitnehmern in die Dienstgemeinschaft die Zustimmung zu versagen. Die MAV hat also in diesem Fall Recht bekommen mit ihren Bedenken, die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen würden durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern unterlaufen. Das ist nicht bindend für den katholischen Bereich, aber ich halte ein solches Urteil für überzeugend.

**Amos**: D.h. sie können sich ein entsprechendes Urteil auch von Seiten eines Arbeitsgerichtshofs der katholischen Kirche vorstellen?

## *Alle Mitarbeitenden einer Dienstgemeinschaft sollen unter das Dach der neuen Flexiblen AVR*

**Feldhoff**: Da gibt es bisher kein Urteil. Aber das Problem ist ja nicht typisch evangelisch. Das Urteil scheint mir konsequent zu sein und ich könnte mir vorstellen, dass unsere kirchlichen Arbeitsgerichte ähnlich entscheiden. Das Ziel der AVR-Reform ist es, solche Fälle überhaupt zu verhindern. Auch die Bischofskonferenz hat in ihrem Schreiben vom Sommer 2006 an den Deutschen Caritas-Verband deutlich gemacht: Sorgt möglichst bald für mehr Flexibilität innerhalb der AVR; wenn das erreicht ist, dann können wir von den Trägern verlangen, dass sie auch die „outgesourcten“ Bereiche unter das Dach des kirchlichen Arbeitsrecht zurück holen. Andernfalls müssen wir überlegen, ihnen die Kirchlichkeit abzusprechen.

**Amos**: Das wäre ja eine ganz neue Strenge. Bisher haben sich die Diözesanleitungen doch eher schwer getan mit solchen Überlegungen. Kommt da eine neue Gangart?

**Feldhoff**: Das ist ein Prozess, der zunächst völlig neu war. Da muss man nach dem alten Cardijn-Prinzip vorgehen: sehen – urteilen – handeln. Im Sehen sind wir jetzt weiter. Im Moment geht es noch um die Phase des Urteilens, und die Phase des Handelns ist frühestens für 2008 zu erwarten.

Man darf aber auch sagen, dass wir bisher schon in diesen Dingen wesentlich konsequenter waren als die evangelische Kirche. Das wird auch von evangelischer Seite bestätigt. Und im Moment sehe ich die Entwicklung bei Caritas und Bischofskonferenz so, dass man diesen Weg auch konsequent

weiter gehen will. Diese Konsequenz halte ich für dringend notwendig, weil man sonst die Glaubwürdigkeit verliert.

**Amos**: Auch in der katholischen Kirche gibt es ja weiterhin Kritiker, die den Dritten Weg für verfehlt halten, die für die Anwendung ganz normaler Tarifverträge plädieren. Was spricht grundsätzlich dagegen?

**Feldhoff**: Hier geht es nicht um den Glauben oder die Sittenlehre der katholischen Kirche – danach wären auch Tarifverträge möglich. Aber wir haben eine Geschichte von mehr als 50 Jahren, in denen sich dieser Dritte Weg nahezu übereinstimmend in der katholischen und in der evangelischen Kirche entwickelt und bewährt hat. In der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ von 1993 hat die katholische Kirche den Dritten Weg schließlich eindeutig und rechtlich verbindlich festgeschrieben. Das könnte zwar auch wieder geändert werden, doch sehe ich zur Zeit überhaupt keine Tendenzen und keine Bereitschaft, davon wieder wegzugehen. Das hat seine Gründe. Ein Knackpunkt ist: Können Gewerkschaften auf Streikrecht verzichten? Ich halte Streikrecht für widersinnig innerhalb kirchlicher Einrichtungen. Man müsste innerkirchlich und auch mit den Gewerkschaften darüber diskutieren. Es gibt noch ganz andere, tiefer sitzende Gründe, die ich in diesem Interview nicht ausführen will.

**Amos**: Vorstellbar wäre doch auch, dass sich die Mitarbeiter bei Kirche und Caritas in einer eigenständigen Gewerkschaft organisieren?

**Feldhoff**: Vorstellbar ist das, aber ob es gelingen könnte, in der heutigen Zeit, in der Ver.di die Leute wegläuft, eine



eigene kirchliche Gewerkschaft aufzuziehen? Wohl kaum.

Ich bin durchaus nicht gegen das Prinzip, dass sich die Mitarbeiter in eigenen Organisationen zusammenschließen. Artikel 6 der Grundordnung, der die Koalitionsfreiheit der Mitarbeiter regelt, sieht dies auch vor. Aber ich weiß auch, wie schwierig es ist, die notwendige Mächtigkeit aufzubauen. Es gehört aber, um als Partner anerkannt zu sein, die Mächtigkeit dazu. Dies ist faktisch schwer realisierbar.

**Amos**: Sie sehen also durchaus deutliche Interessengegensätze zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite, die auf der jeweiligen Seite organisiert werden müssen, ehe sie mit dem Ziel gemeinsamer Beschlüsse verhandelt werden können?

**Feldhoff**: Der Dritte Weg hat nicht die theoretische Voraussetzung, dass es keine Interessensunterschiede gibt. Da bin ich durch Kardinal Höffner geschult worden, der immer gesagt hat: Bei uns geht es nicht um den Gegensatz von Kapital und Arbeit, der Unterschied zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern ist jedoch genau so hart wie in einem weltlichen Bereich. Spannungen gibt es, doch die kann man

## *Auf Mitarbeiterseite sitzen die überzeugteren Verfechter des Dritten Weges*

auch auf dem Konsensweg lösen. Da ist unser Dritter Weg keineswegs schlechter. Auf Mitarbeiterseite gibt es heute ein hoch interessantes Phänomen: Die Mehrheit und die führenden Köpfe in den Kommissionen sind im Vergleich zu manchen Dienstgebern die überzeugteren Verfechter des Dritten Weges. Die Minderheit unter den Dienstgebern, die den Dritten Weg in Frage stellt, tut das nicht, weil man mit der Gewerkschaft Tarifverträge abschließen will. Wenn man sie nach Alternativen fragt, dann werden sie ganz still. Im Grunde schwebt ihnen der ers-

te Weg vor, also die einseitige Festlegung der Arbeitsbedingungen durch den Dienstgeber; das ist nun weder kirchlich noch staatlich noch gesellschaftlich möglich, den ersten Weg kann man vergessen.

Der Dienstgeberseite geht vieles zu langsam. Diese Kritik ist berechtigt. Mein Wunsch ist eine Neuordnung der AK und eine „AVR neu“, die den Mitarbeitern und den Interessen der Betriebe gerecht werden und schnellere Entscheidungen ermöglichen. Diese Zielvorstellungen sind auch nicht strittig.

**Amos**: Die konkreten Vorschläge und die Ergebnisse werden dagegen voraussichtlich strittig sein?

**Feldhoff**: Das gehört dazu. Die Interessenlagen sind nun mal sehr unterschiedlich. Wir haben im aber vergangenen Oktober gezeigt, dass man bei extremen Ausgangspositionen in einem mühseligen Prozess zu partnerschaftlichen Lösungen kommen kann. Mir persönlich macht es durchaus Freude, in großen Gremien zu verhandeln und ich bin überhaupt nicht erschüttert, wenn es dabei zu harten Auseinandersetzungen kommt. Das gehört zum System.

**Amos**: War demnach der Eindruck des vergangenen Jahres, dass der Dritte Weg vor dem Scheitern stünde, falsch?

**Feldhoff**: Die Ergebnisse sind ein Erfolg, der uns von neuem motiviert. Wir standen aber auch auf beiden Seiten unter einem absoluten Erfolgszwang. Einmal seitens der Bischofskonferenz aber auch durch die Verpflichtung der Einrichtungen gegenüber ihren Mitarbeitern. Den Druck habe ich bewusst verstärkt, nach dem Motto: Wenn wir scheitern, scheitert hier sehr viel mehr

als eine AK-Sitzung. Druck braucht man. Man kommt nicht zu Ergebnissen, wenn man nur einmal nachmittags zusammen kommt, und wenn keine Einigung möglich ist, trifft man sich in zwei Monaten wieder. Das funktioniert nicht.

**Amos**: Zum Schluss noch zu einem konkreten Streitpunkt: Beachtliche Teile der Vergütung sollen zukünftig auch bei den caritativen Einrichtungen leistungsabhängig gezahlt werden. Wie beurteilen Sie diese Pläne?

## *Ein gerechter Lohn muss auch leistungsorientiert sein*

**Feldhoff**: Ich fange einmal grundsätzlich an: Es gibt bei Mitarbeitern die Stimme, das sei ein Bruch mit dem bisherigen System. Da ist was Richtiges dran. Die Frage ist, ob man das kirchlich überhaupt verantworten kann. Ich habe dazu einmal das neue „Kompendium der katholischen Soziallehre“ befragt, in dem die Texte der Sozialenzykliken schön zusammengefasst sind. Zu den Grundsatzaussagen über den gerechten Lohn (vgl. Nr. 302 f.) gehört neben der Vorgabe, dass er zumindest einen angemessenen Lebensunterhalt ermöglichen muss, auch der Hinweis, dass der Lohn „im richtigen Verhältnis zur geleisteten Arbeit“ stehen soll. Das ist zunächst einmal sehr abstrakt und grundsätzlich, zeigt aber, dass das Leistungskriterium für die Katholische Soziallehre bei der gerechten Lohnfindung dazu gehört. Es gibt also kein grundsätzliches Problem, leistungsbezogen zu vergüten; es ist sogar menschenwürdiger, wenn auch auf die Leistung geschaut wird. Und zeitgemäßer, siehe TVöD. Da steht eine gewaltige Neuordnung an, mit großen Schwierigkeiten, das umzusetzen. Wir sind im Caritasbereich aber ein Stück weiter als der Öffentliche Dienst: Wir haben in der Arbeitsrechtlichen Kommission seit langem bereits Modelle geneh-

ragt, d. h. in mehreren Einrichtungen werden Modelle der Leistungsbeurteilung und der partiellen leistungsorientierten Vergütung langfristig erprobt. Diese Modelle werden genau beobachtet und ausgewertet von der Arbeitsrechtlichen Kommission. Nach dem, was ich bisher mitbekomme, werden die ersten Ergebnisse durchaus positiv beurteilt.

**Amos:** Wie muss man sich denn Leistungsbeurteilung vorstellen, etwa im sozialen, im pflegerischen oder im Beratungsbereich?

**Feldhoff:** Ich tu mich auch schwer mit der Frage, wie man zu objektiven Kriterien kommen soll. Eins muss jedenfalls sicher gestellt sein: Es darf keine Willkür-Entscheidungen geben; es

## KURZBIOGRAPHIE

**Norbert Feldhoff** (geb. 1939), Prälat, Dr. h. c.; 1969–1975 Erzbischöflicher Kaplan und Geheimsekretär bei Kardinal Josef Höffner; 1975–2004 Generalvikar des Erzbistums Köln; seit 2004 Dompropst; seit 1996 Vizepräsident des Deutschen Caritasverbandes und Vorsitzender der Arbeitsrechtlichen Kommission.

muss sich also um transparente und kontrollierte Entscheidungen handeln. Da sind sich beide Seiten der AK einig. Jetzt bin ich nicht Experte in diesem Bereich. Ich könnte mir aber denken, dass im Sozialbereich Gruppenbeurteilungen sinnvoller sind als individu-

elle Beurteilungen. Es wird möglicherweise schwierig, eine praktikable Form zu finden. Doch wenn etwas schwierig ist, sollte man nicht vorschnell aufgeben. Es lohnt sich nicht nur darüber nachzudenken, sondern auch zu experimentieren. Und da sind wir im AVR-Bereich auf einem guten Weg.

**Amos:** Bei der konkreten Gestaltung und Kontrolle der Leistungsbeurteilung werden doch sicher auch die MAVen eine wichtige Rolle spielen?

**Feldhoff:** Selbstverständlich. Man kann das vor Ort nicht ohne Konsens mit den Mitarbeitern machen; man muss mit der Mitarbeitervertretung zusammenarbeiten.

*Das Gespräch führte  
Richard Geisen*





Karl-Josef Laumann

# 25 Jahre Laborem exercens



In seinem Kommentar erinnert **Karl-Josef Laumann** an die Veröffentlichung der Enzyklika „Über die menschliche Arbeit“ (*Laborem exercens*) im Jahre 1981. Überraschend aktuell ist dieses Rundschreiben des damaligen polnischen Papstes noch heute: Seine Warnung vor einem primitiven Kapitalismus, der die Menschen den materiellen Produktionsprozessen und Gewinnzielen unterordnet, die Mahnung, sich nicht mit massenhafter Arbeitslosigkeit abzufinden, die Sorge um die junge Menschen, die vor der Familiengründung zurückschrecken, weil Arbeit und Lebensunterhalt fehlen bzw. unsicher erscheinen. Dagegen steht das christliche Menschenbild: Nicht als Objekt, sondern als Subjekt verwirklicht der Mensch seine Würde in der Arbeitswelt.

Die Katholische Soziallehre ist geprägt von mutigen und zukunftsweisenden Lehräußerungen in den Enzykliken der Päpste. Im Mittelpunkt von *Laborem exercens* stehen der arbeitende Mensch und seine Würde. 90 Jahre nach der grundlegenden Sozialenzyklika *Rerum Novarum* von Leo XIII. erneuert und bekräftigt Johannes Paul II. das Bekenntnis der katholischen Kirche zu einer spezifisch katholischen Soziallehre.

Schon in der Einführung stellt er klar: Sein Rundschreiben ist nicht der Arbeit, sondern der „*menschlichen Arbeit*“ gewidmet. Geradezu prophetisch schreibt er über den „Vorabend neuer Entwicklungen in den Bereichen der Technologie, der Wirtschaft und der Politik, die nach dem Urteil vieler Fachleute auf die Welt der Arbeit und der Produktion ebenso starke Auswirkungen haben wie die industrielle Revolution.“ Die zunehmende Automation der Arbeitswelt, sowie die Folgen von Umweltverschmutzung und Rohstoffknappheit riefen nach neuen Wirtschaftsstrukturen und einer veränderten Verteilung von Arbeit.

Wer 25 Jahre nach *Laborem exercens* nach der Aktualität des Textes fragt und das Lehrschreiben mit „heutigen“ Augen liest, macht eine überraschende Entdeckung. Der Ruf Johannes Pauls II. nach Wahrung der Würde des Menschen in der Arbeitswelt erreicht uns gegenwärtig vielleicht sogar noch drängender als damals.

### *Arbeit und Kapital: Warnung vor einem „primitiven Kapitalismus“*

So lesen wir dort vom „Vorrang der Arbeit vor dem Kapital“. Von Beteiligung an und Mitbestimmung in den Unternehmen. Von der Forderung des Papstes nach gerechten Löhnen. Von seiner Kritik an Ökonomismus und Materialismus. Und nicht zuletzt von seiner Ablehnung jeder ausbeutenden Form des Kapitalismus – von ihm „primitiver Kapitalismus“ genannt („Wo der Mensch dem Gesamt der materiellen Produktionsmittel gleichgeschaltet wird und so wie ein Instrument behandelt wird und nicht entsprechend der Würde seiner Arbeit“).

Wer denkt da nicht an die Debatten über die Folgen der Globalisierung? An Arbeitsplatzverlagerungen in Länder mit niedrigeren Sozialstandards oder Lohnniveaus? An Firmen, die ihre Verantwortung für die Mitarbeiter in eklatanter Weise vernachlässigen? Wem fallen da nicht der neoliberale Zeitgeist und das Phänomen steigender Aktienkurse bei gleichzeitigen Massenentlassungen ein?

*Laborem exercens* enthält neben der Regel „Arbeit vor Kapital“ („Dieses Prinzip ist eine offensichtliche Wahrheit, die sich aus der ganzen geschichtlichen Erfahrung der Menschheit ergibt“) die Mahnung, die Würde des Menschen nicht mit Maßstäben der Leistungsfähigkeit messen zu wollen: „Zweck der Arbeit bleibt letztlich immer der Mensch selbst“. Für mich heißt das: Wer die Würde von Arbeit und dem arbeitenden Menschen ausschließlich an Leistung koppelt, verkennt, dass der Mensch seine Würde von Gott als dessen Geschöpf erhält. Folglich ist die Würde unveräußerlich: Jeder Mensch trägt sie in sich.

Das bedeutet: Der Mensch erhält seine Würde nicht *aus* der Arbeit an

sich, braucht aber die Arbeit, um seine Würde auszudrücken und seinen Platz in der sozialen Gemeinschaft zu finden. Aus dieser Quintessenz der Soziallehre folgt meines Erachtens, dass die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit für die Politik oberste Priorität haben muss.

## Die „Plage“ Arbeitslosigkeit: Gefahr für die Würde des Menschen

Eindringlich warnt Johannes Paul II vor der „Plage“ Arbeitslosigkeit, die „in jedem Fall ein Übel ist und wenn sie große Ausmaße annimmt, zu einem echten sozialen Notstand werden kann“. Zudem könnten Veränderungen der Arbeitswelt „für Millionen qualifizierter Arbeiter zumindest zeitweilig Arbeitslosigkeit bedeuten oder eine Umschulung erforderlich machen“.

Schon lange ist die Arbeitslosigkeit bei uns ein drängendes soziales Problem und bittere gesellschaftliche Realität. Manche meinen: eine Realität, mit der man sich abfinden muss. Ich sage: Gerade weil Arbeit zur Menschenwürde gehört, müssen wir am Ziel der Vollbeschäftigung festhalten. Die christliche Sozialethik ernst nehmen heißt: Alle, die arbeiten wollen, sollen die Möglichkeit dazu bekommen. Das gilt im Übrigen unabhängig von ihrer individuellen Leistungs-

fähigkeit. So betont Johannes Paul II. zum Beispiel das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Ausbildung, Arbeit und angemessene Entlohnung.

## Arbeit und Lohn: Voraussetzung für Familie

Arbeit sichert in Form des Lohnes den Lebensunterhalt. Deshalb ist sie für Johannes Paul II die Grundlage für die Entstehung von Familien. In diesem Zusammenhang beklagt er besonders die Jugendarbeitslosigkeit, weil die betroffenen jungen Menschen ihren Platz in Familie und Gesellschaft – trotz eigener Bereitschaft – nicht einnehmen könnten.

Wir kennen diesen Gedanken aus den Diskussionen über die rückläufigen Geburtenzahlen in unserem Land. Viele Familiengründungen unterbleiben offenbar aus Unsicherheit über die berufliche und finanzielle Zukunft. Obwohl ich mir da oft mehr Mut wünsche, weiß ich: Diese Angst kennen nicht nur Arbeitslose. Es gibt auch Vollzeit-Jobs, die als Auskommen – insbesondere für eine Familie – nicht mehr reichen. Für mich ist klar: Von einem vollen Arbeitsplatz muss man auch leben können.

In Lohn und Brot zu stehen, die Rolle als Ernährer gefunden zu haben: Das trägt zur Stabilität der fa-

### KURZBIOGRAPHIE

**Karl-Josef Laumann** (geb. 1957), gelernter Maschinenschlosser, Betriebsrat bis 1991, Mitglied der IG Metall, 1990–2005 MdB, zeitweise sozialpolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Bundesvorsitzender der CDA, seit 2005 Minister für Arbeit, Soziales und Gesundheit in NRW.

miliären Bindungen bei. Nicht selten zerbrechen Ehen und Familien an den psychischen und sozialen Folgen von Arbeitslosigkeit. Gerade hier zeigt sich die Bedeutung der Arbeit im Leben der Menschen.

## Der Mensch: Subjekt, nicht Objekt von Arbeit

Der Mensch findet als Subjekt – und nicht als Objekt – in der Arbeit seine Würde, die es zu schützen gilt. Das ist der Geist aller Buchstaben der Enzyklika. Mit *Laborem exercens* hat die Katholische Kirche auf der Basis des christlichen Menschenbildes die Würde des Menschen ins Zentrum der Arbeit gerückt. Das muss auch heute – in unserer so genannten Leistungsgesellschaft – jede Politik tun, die sich christlich nennt.

## Sozialethik konkret

Auftaktveranstaltung einer interdisziplinären Tagungsreihe in der Akademie Franz Hitze Haus

Im September 2006 startete in Münster die Internationale Tagungsreihe *Sozialethik konkret*. Es handelt sich um eine Kooperation der Katholisch-sozialen Akademie Franz Hitze Haus (Münster) mit der Katholischen Akademie „Die Wolfsburg“ (Essen). Das Thema der Fachtagung zum Auftakt (24.–26.09.06): Aufgaben und Grenzen des Sozialstaats. Dimensionen der Gerechtigkeit in gesellschaftspolitischen Reformdebatten.

Die Tagungen der Reihe werden in der Vorbereitung und Durchführung durch drei sozialethische Lehrstühle wissenschaftlich begleitet: durch das Institut für Christliche Sozialwissenschaften der Universität Münster, den Lehrstuhl für Christliche Soziallehre und allgemeine Religionssoziologie der Universität Bamberg und den Lehrstuhl für Christliche Gesellschaftslehre der Universität Bochum.

Gefragt wird nach dem spezifischen wissenschaftlichen Beitrag der christlichen Sozialethik zu konkreten gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und sozialen Problemstellungen. In den jährlich stattfindenden Tagungen werden darum jeweils reale gesellschaftspolitische Problemstellungen auf unterschiedliche Gerechtigkeitsdimensionen hin analysiert. Zur Analyse der jeweils ausgewählten Fragestellung werden zu jeder Tagung neben Sozialethikern auch Juristen, Politikwissenschaftler, Wirtschaftswissenschaftler, Soziologen sowie je nach Themenfeld auch Praktiker und Politiker eingeladen. Der interdisziplinäre Dialog dient einer möglichst sachgerechten Problemanalyse und einer ethisch reflektierten Gewichtung der Gerechtigkeitsdimensionen. Ziel der Tagungen sind eine ausgewogene ethische Beurteilung der jeweils analysierten gesellschaftspolitischen Problemstellung, die

## Berichte

Erarbeitung von Vorschlägen zur erfolgversprechenden Gestaltung der Reformprozesse und die Identifizierung offener und weiterführender Fragestellungen.

Bei der Auftaktveranstaltung in Münster standen die gegenwärtige Debatte um die Aufgaben und Grenzen des Sozialstaats und die verschiedenen Vorstellungen von „gerechter Gesellschaft“ im Mittelpunkt. Inhaltlich waren die ersten beiden Referate eher auf der theoretischen Ebene angesiedelt; sie setzten sich mit sozialethischen Kriterien für die Verhältnisbestimmung von Sozialstaat und freier Wohlfahrtspflege, insbesondere Caritas und Diakonie (Prof'in Dr. Marianne Heimbach-Steins), sowie mit den verschiedenen Dimensionen des „schillernden“ Begriffs „Gerechtigkeit“ auseinander (Prof. Dr. Michael Schramm). Im dritten Themenfeld ging es um die Frage, durch welche Instanz bzw. durch welchen Koordinationsmechanismus die Bereitstellung sozialer Dienstleistungen am besten gesteuert werden kann: durch den Staat, den Markt oder die freie Wohlfahrtspflege (Prof. Dr. Karl Gabriel). Die letzten beiden Themenblöcke behandelten dann zwei sehr konkrete, politisch und gesellschaftlich höchst umstrittene Fragestellungen: Zum einen ging es um die Anreizwirkungen unterschiedlicher sozial- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, wie sie auf dem Arbeitsmarkt bereits zu beobachten bzw. noch zu erwarten sind (PD Dr. Bernhard Emunds). Zum anderen ging es im letzten Referat schließlich um die ethisch höchst umstrittene Frage der Rationierung und Differenzierung unterschiedlicher Sozialleistungen, insbesondere im Gesundheitswesen (Prof. Dr. Gerhard Kruij).

Während das erste Referat noch weitestgehend unumstritten war, ergab die Diskussion um das zweite Referat (Gerechtigkeitskonzeptionen) schon sehr große Differenzen. Auf der einen Seite konstatierten der Referent und einige Diskussionsteilnehmer, dass inzwischen von einem Konzept der „flexiblen Gerechtigkeit“ ausgegangen werden müsse, auf der anderen Seite verteidigten Diskussionsteilnehmer die eher klassische Auffassung von Gerechtigkeit. Im dritten Themenblock wurde sehr kontrovers diskutiert, ob die Tendenz, immer mehr Bereiche über den Markt und marktliche Steuerungsinstrumente zu regeln, als sinnvoll angesehen werden kann. Einige Tagungsteilnehmer, insbesondere aus dem Bereich der Caritas untermauerten ihre kritische Argumentation mit Hinweisen auf etliche negative Auswirkungen der marktlichen Steuerungsinstrumente im Pflegesektor. Sehr kontrovers verliefen auch die Diskussionen im vierten und fünften Themenblock. Während einige TeilnehmerInnen für eine bedingungslose Grundsicherung plädierten, die jedem Arbeitslosen zu gewähren sei, wurde von anderen, insbesondere von Vertretern aus der freien Wirtschaft, die Meinung vertreten, dass der Erhalt von Sozialleistungen für die Empfänger auch mit Pflichten verbunden sein müsse. Im letzten Themenblock war vor allem die Frage der Rationierung von Gesundheitsleistungen sehr umstritten.

Die nächste Fachtagung in dieser neuen Reihe wird vom 24.–25. September 2007 in der Akademie „Die Wolfsburg“ stattfinden und sich mit dem Bildungssektor und der Bildungspolitik beschäftigen.

*Martin Dabrowski*

## Solidarität und soziale Gerechtigkeit erhalten!

Kirche und Gewerkschaften im Dialog

Unter diesem Motto fand am 24.11.06 im Sozialinstitut Kommende ein Spitzengespräch statt zwischen Vertretern des DGB NRW, der IG Metall und von Ver.di einerseits sowie des Erzbistums Paderborn und der wissenschaftlichen Sozialethik andererseits. Der Anlass: Vor zehn Jahren veröffentlichten die beiden großen Kirchen ihre viel beachtete gemeinsamen Erklärung zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland unter dem Titel: „Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“. Übereinstimmend unterstrichen die Gesprächsteilnehmer, dass die Erklärung bis heute nichts von ihrer Aktualität verloren habe.

*Guntram Schneider*, DGB-Vorsitzender in NRW, sprach aber auch von seiner Sorge, dass die zentralen Themen der Erklärung innerkirchlich nicht mehr so lebendig und kritisch diskutiert würden wie am Ende der neunziger Jahre. Angesichts der zunehmenden Polarisierung von Arbeits-, Einkommens- und Lebenschancen sei jedoch das Gegenteil notwendig. Die Gewerkschaften suchten daher den intensiven Austausch mit den Kirchen, da sie deren Kompetenz als Instanz sozialer Gewissensbildung und als Träger konkreten sozialen und solidarischen Handelns als unverzichtbar ansähen. Der Dialog mit den Kirchen sei zudem wichtig, weil auch in der alltäglichen gewerkschaftlichen Betriebsarbeit Sinnfragen wieder eine zunehmende Rolle spielten. Angesichts einer verbreiteten Selbstbedienungsmentalität bei führenden Managern und fragwürdiger Entscheidungen beim massenhaften Abbau von Arbeitsplätzen drängten sich die grundsätzlichen Fragen nach dem Warum und Wozu, nach der ethischen Vertretbarkeit all dieser Vorgänge auf. Die Gewerkschaften seien zwar zunächst in der eingeschränkten Situation, die un-

mittelbaren ökonomischen und sozialen Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten. Trotzdem sei auch für sie entscheidend, welches Menschen- und Gesellschaftsbild, welche Lebens- und Sinnperspektiven in der Gesellschaft gelten und sich durchsetzen können.

Die Positionen der Gemeinsamen Erklärung seien gerade in der derzeitigen Krise so aktuell, weil sie an der ethischen und politischen Unverzichtbarkeit von Sinn- und Lebensperspektiven für alle Schichten der Bevölkerung und für alle Individuen festhalte. Die Erklärung spreche sich für einen Sozialstaat aus, der nicht nur fordere und fördere, sondern aktiv eingreife, um die sozialen und partizipativen Standards in Wirtschaft und Gesellschaft zu sichern, der auch nachsorge, wenn soziale Missstände und Elend eintreten.

Dagegen sei hinter den sogenannten „Reformen“ der letzten Jahre ein schleichender „Systemwechsel“ auszumachen, den die Erklärung der Kirchen ausdrücklich abgelehnt habe: So gebe es wachsende Tendenzen zur Marginalisierung von Arbeitslosen, Flüchtlingen, prekär Beschäftigten, Familien mit Kindern und Alleinerziehenden. Die Möglichkeiten staatlicher Politik, tariflicher Vereinbarung und genossenschaftlicher Initiativen, die Ökonomie unter globalisierten Bedingungen derart zu regulieren, dass hier gegen-gesteuert wird, seien erneut aufzuzeigen und einzufordern.

*Friedhelm Hengsbach SJ*, Frankfurter Sozialethiker und Mitglied im Wissenschaftlichen Arbeitskreis der Kommende, skizzierte fünf Problemfelder, die in der „Gemeinsamen Erklärung“ thematisiert sind, und die heute nicht minder dringlich erscheinen:

### 1. Abbau der Arbeitslosigkeit

Die Erklärung wende sich ausdrücklich gegen eine Individualisierung der Ursachen von Arbeitslosigkeit. Unter der Perspektive, Ziele und Wege aus der Arbeitslosigkeit zu suchen, gehe sie von einem erweiterten Arbeitsver-

ständnis aus, das zusätzliche, auch nicht marktgängige Formen und Inhalte von Arbeit als gesellschaftlich sinnvoll und produktiv ausweist. Auf diesem Hintergrund begründe sie ein gesellschaftsmoralisches Recht auf Arbeit, thematisiere detailliert das Problem der Gleichstellung von Männern und Frauen, analysiere mögliche Formen des Teilens von (knapper) Arbeit und benenne ein breites Spektrum arbeitspolitischer Maßnahmen.

### 2. Reform des Sozialstaats

Die Erklärung spreche sich für zeitgemäße Reformen, jedoch gegen einen Systemwechsel in der sozialen Sicherung aus. Ausgangspunkt sei eine genaue Analyse der aktuellen Probleme sozialer Sicherung: Armut in einem reichen Land, Benachteiligung der Familien, brüchige Erwerbsbiografien, Finanzierungs- und Leistungsdefizite der Systeme. Ihre Vorschläge: Festigung des beitrags- und leistungsbezogenen Versicherungssystems, Dynamisierung der Regelsätze, Armutsprävention, Zugang zu medizinischer Versorgung für jeden, verbreiterte Solidarität (alle Einkommen einbeziehen) zur Aufbringung der Mittel.

### 3. Ethische Perspektiven

Das gemeinsame Wort benenne als entscheidende sozialetische Perspektiven die Option für die Armen sowie ein Verständnis von Gerechtigkeit, das auf der Anerkennung der Personenwürde fuße und jedem eine materielle Mindestausstattung zugestehe, aber auch Beteiligungsrechte und Anspruch auf Entgelte, die sich an der tatsächlichen Leistung und nicht allein an den jeweiligen Marktpreisen und Machtverhältnissen bemessen. Im Sinne der Erklärung sei auch heute der Grundsatz der Verteilungsgerechtigkeit einzufordern anstelle eines abgeschwächten Teilhabe-Gedankens, wie er in neueren kirchlichen Stellungnahmen vertreten werde.



#### 4. Gesellschaftliches Leitbild

Die Aktualität der Erklärung zeige sich besonders in ihrem Widerspruch gegen die „postdemokratische“ Tendenzen des Regierens gegen das Volk, der gepflegten Ohnmacht gegenüber den Konzernen, des technokratisch-ökonomistischen Politikstils und andererseits der Wahlenthaltung als Form politischen Widerstands. Die gemeinsame Erklärung plädiere stattdessen für eine Perspektive demokratisch-diskursiver Selbstverwaltung, für eine ökologisch-sozial regulierte Marktwirtschaft, für den wirtschaftsdemokratischen Gedanken einer Tarifpartnerschaft, für eine Ausweitung von wirtschaftsbezogenen Bürgerrechten, für den Schutz und die staatliche Garantie unverzichtbarer öffentlicher Güter, die allen zur Verfügung stehen müssen.

#### 5. Kirchenwirtschaft

Innerkirchlich sei gerade angesichts der finanziell angespannten Lage an die Vorgaben der Gemeinsamen Erklärung zu erinnern: Erprobung von Flexibilität und sozialer Phantasie; Absenken von oberen und mittleren Einkommen, um Arbeit zu erhalten; Teilen von Arbeit vor Stellenabbau; Schaffung familiengerechter Arbeitsverhältnisse; Gleichstellung von Mann und Frau; fairer Umgang mit den Beschäftigten und Einhaltung der Mitbestimmungsregeln nach MAVO.

Diese Ziele seien heute gefährdet durch eine ausschließliche Konzentration auf die Haushaltskonsolidierung, durch Umstrukturierungen, die verdeckte Ressourcen unbeachtet lassen, durch Orientierung der neuen Kirchenstrukturen am zahlenmäßig zurückgehenden Klerus. Im Widerspruch zur Gemeinsamen Erklärung stünden auch alle Versuche, Beteiligungsrechte in den kirchlichen Unternehmen abzubauen oder durch Auslagern, Umgründen und eigene Haustarife Lohnabsenkungen und prekäre Arbeitsverhältnisse durchzusetzen.

Die Ausführungen Hengsbachs führten zu einer angeregten Diskussion. Im Zentrum stand dabei die Frage, wo und wie man gemeinsam misslungenen staatlichen „Reformen“ entgegengetreten müsse und könne, um erneut soziale und ethische Mindeststandards einzufordern. Deutlich wurde aber auch, dass sich Vertreter der Kirchen wie der Gewerkschaften immer häufiger in der Lage sehen, gegen die eigenen Grundsätze Zugeständnisse machen zu müssen, um Schlimmeres zu verhüten. Dabei werde der ethische und soziale Maßstab immer weiter verschoben.

*Dr. Karl-Heinz Wiesemann*, Paderborner Weihbischof und Bischofsvikar für gesellschaftliche Fragen nahm zunächst Stellung zur Befürchtung, die Kirchen zögen sich aus ihrer gesellschaftlichen Verantwortung zurück. Er zeigte auf, dass gerade die jüngste Enzyklika „Deus Caritas est“ solchen Tendenzen widerspreche. Derzeit sei es die doppelte Aufgabe der Kirchen, einerseits in prophetisch-visionärer Form, einzutreten für Gerechtigkeit und gegen alle Verletzungen menschlicher Würde, und andererseits selbst (als Arbeitgeber) unumgängliche Sparmaßnahmen sozialverträglich und mit langem Atem zu gestalten. Der Abbau staatlicher Sozialleistungen, die Reduzierung der der Zuwendungen an die Träger der Wohlfahrtspflege im Kranken- und Altenpflegebereich, bei den Kindergärten und Tagesstätten, bei Aktivitäten zur Integration und Qualifizierung von Arbeitslosen, Migranten und Behinderten habe viele kirchliche Arbeitgeber in die Lage gebracht, einen beträchtlichen Teil der von ihnen finanzierten Planstellen abbauen zu müssen.

Wiesemann erläuterte dann konkret die Vorgehensweisen und die Verantwortung des Erzbistums Paderborn. Sozialverträglichkeit, langfristige Verlässlichkeit sowie die kompetente und ordnungsgemäße Mitwirkung der Arbeitnehmerseite seien in jedem Fall wichtige Orientierungsmarken. Gleich-

wohl seien die Verantwortlichen des Erzbistums sich der Tendenzen und Gefahren bewusst, die durch Reduzierung der finanziellen Mittel in den sozialen Einrichtungen begünstigt würden:

- Unterlaufen der tariflichen Standards im Teilzeit- und Honorarbereich;
- Erhöhung des Anteils von Teilzeitkräften und wenig qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- Verzicht auf tarifliche Standards zur Rettung von gefährdeten Arbeitsplätzen oder ganzen Einrichtungen;
- Ausgründungen von Teilbereichen in eigene GmbHs, die der Tarifbindung nicht unterliegen;
- Ausdünnung des Personals in vermeintlichen Randbereichen zu Lasten der direkten Kommunikation und der Zuwendung;
- Tendenzielle Vernachlässigung von Diensten und Arbeiten, die defizitär arbeiten;
- Wachsende Schwierigkeiten, in Gemeinden und sozialen Einrichtungen versteckte Armut, und psychische Not wahrzunehmen und ihr wirksam zu begegnen.

In dieser Situation suche die Bistumsleitung bewusst das intensive Gespräch mit den Gewerkschaften, um einerseits in gemeinsamer politischer Anstrengung dem fortschreitenden Sozialabbau entgegenzutreten und um andererseits soziale Härten und Ungerechtigkeiten in den eigenen Einrichtungen wahrnehmen und sie nach Kräften zu korrigieren.

In der Diskussion wurden gemeinsame Initiativen zur Weiterführung von Altersteilzeitregelungen erwogen. Als Instrumente sozialverträglicher Bewältigung von Umstrukturierungen und zur gerechteren Verteilung der knapper gewordenen Erwerbsarbeitsmöglichkeiten seien sie weiterhin notwendig. Die Gesetzesinitiative zur Verrentung mit 67 sei dagegen kontra-

produktiv. Das gemeinsame Vorgehen müsse sich aber vorrangig dem Ziel der politischen Sicherung und Garantie von Ausbildungsmöglichkeiten für alle Jugendlichen widmen. Eine krasse Fehlentwicklung stellen in diesem Zusammenhang die Änderung der Ausschreibungsbedingungen für Maßnahmen zur beruflichen Ausbildung und Integration von behinderten Jugendlichen dar.

Norbert Zöller

## Buchbesprechungen

### Intergenerationelle Gerechtigkeit

Werner Veith: *Intergenerationelle Gerechtigkeit. Ein Beitrag zur sozialetischen Theoriebildung*, Stuttgart: Kohlhammer 2006. 208 S. ISBN 3-85710-327-2

Wenn man von der Diskussion des drei Generationen – Zusammenhangs von Familienpolitik und Alterssicherung in der Rentenversicherung der 50er Jahre durch Nell-Breuning absieht, haben Fragen von Generationen und intergenerationaler Gerechtigkeit in der Christlichen Sozialethik bisher kaum größere Bedeutung gefunden, so dass die Christliche Sozialethik hier eine „unerledigte Bringschuld“ einzulösen hat (Karl Lehmann). Die vorliegende klar gegliederte Münchener Dissertation will dieses Defizit aufarbeiten. Es ist ihr Anliegen, intergenerationale Gerechtigkeit in der Systematik der Sozialethik (Gerechtigkeitskriterien, Sozialprinzipien) zu verorten. Veith behandelt im ersten Teil zunächst unterschiedliche „Generationenbegriffe“ wie sie vor allem in der Soziologie und in der Pädagogik zu finden sind. Es werden dabei interessante empirische Untersuchungen über die intergenerationalen Beziehungen im innerfamiliären Kontext aufgezeigt. Außerdem wird auf den Wandel der Generationenbeziehungen hingewiesen, wenn im PC-Zeitalter sich das Generationenverhältnis in der Hinsicht verschiebt, dass nicht mehr jüngere von älteren, sondern ältere von jüngeren lernen. Da eine Vielzahl von Fragen der intergenerationalen Gerechtigkeit einen ökonomischen Bezugspunkt haben (Soziale Sicherung, Naturkapital, Staatsverschuldung), hätte hier auch der in ökonomischen Modellen verwendete Generationenbegriff thematisiert werden können.

Der zweite Teil der Dissertation ist dann drei ethischen Begründungsansätzen für eine Zukunftsverantwortung



gewidmet. Dabei werden die Ansätze von Hans Jonas, Dieter Birnbacher und von John Rawls behandelt. In diesem Abschnitt werden präzise die Kernargumente der Theorien herausgearbeitet und auf Probleme bei der Wahl eines dieser Theoriekonzepte hingewiesen. Bei der Darstellung der Theorien bleibt aber das Kriterium ausgeblendet, welche Brücke die jeweiligen Konzeptionen selbst von der ethischen Begründung hin zur Implementierung in gesellschaftliche Strukturen anbieten.

Der dritte Teil der Untersuchung ist dann Überlegungen zur Integration von intergenerationaler Gerechtigkeit in die theoretische Reflexion der Sozialethik gewidmet. Ausgangspunkt dabei ist zutreffend das Personenverständnis der Christlichen Sozialethik. Im Anschluß daran werden zunächst die vormodernen Gerechtigkeitsbegriffe der Tradition behandelt, die auf Aristoteles zurückgehen, in der Reflexion der Christlichen Sozialethik auch in der Moderne mitgeschleppt



wurden und sie daran gehindert haben, die Strukturprobleme moderner Gesellschaften adäquat auf den Begriff zu bringen. So wurde der vergebliche Versuch unternommen, die drei klassischen Gerechtigkeitskriterien der kommutativen, der distributiven und der legalen Gerechtigkeit mit der modernen Idee der „sozialen Gerechtigkeit“ kompatibel zu machen. Veith stellt zutreffend heraus, das intergenerationelle Gerechtigkeit eine spezifisch neue Gerechtigkeitsproblematik darstellt, die nicht in die bisherige Gerechtigkeitssystematik integrierbar ist. Ein Problem wird hier allerdings nicht näher behandelt: Je mehr Gerechtigkeitskriterien postuliert werden, desto eher treten Konflikte auf zwischen den Gerechtigkeitskriterien, so dass Vorrangregeln erforderlich werden.

Gerechtigkeitskriterien stellen für Veith die Grundlage dar, der die klas-

sischen Sozialprinzipien (Solidarität, Subsidiarität, Gemeinwohl etc.) nachgeordnet sind. Der Aspekt der zeitlichen Dimension ist in der Riege der Sozialprinzipien mit dem Prinzip der „Nachhaltigkeit“ Rechnung zu tragen. Daher ist dieses Prinzip als neues Sozialprinzip hinzuzufügen. Weiterhin wird die „Retenität“, die Vernetzung zwischen ökologischen und ökonomischen Zusammenhängen herausgestellt. Angesichts autonomer Subsysteme in modernen Gesellschaften stellt die sachgerechte Interaktion der Subsysteme ein zentrales Strukturproblem dar.

Die Dissertation hat einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung der Christlichen Sozialethik geleistet. Dabei konnte die Arbeit nicht die Vielzahl und den Umfang der sozialetischen Fragestellungen im Kontext der intergenerationellen Gerechtigkeit aufarbeiten. Es

verwundert aber etwas, dass die „Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen“ und die dort publizierten Veröffentlichungen zur „Generationengerechtigkeit“ nicht einmal erwähnt werden.

Für die Christliche Sozialethik bleiben viele Fragestellungen in diesem Kontext bestehen. So könnte im biblischen Zusammenhang die Generationenfolge (Genealogie) thematisiert und gefragt werden, was dies für heutige Fragestellungen bedeutet. Ebenso steht die Auseinandersetzung mit der modernen volkswirtschaftlichen Reflexion der Umweltökonomie und Generationenbilanzen aus. Weiterhin stellt sich das Kernproblem der Implementierung der Zukunftsdimension im institutionellen Gefüge der Gesellschaft, etwa der Verfassungsordnung und der demokratischen Willensbildung.

Joachim Wiemeyer

## Unternehmensethik

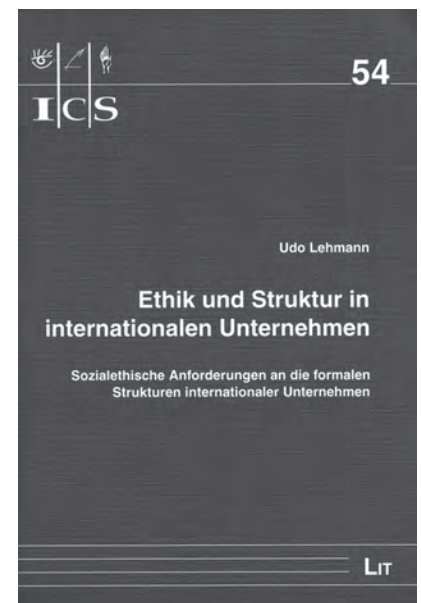
Lehmann, Udo: *Ethik und Struktur in internationalen Unternehmen. Sozialethische Anforderungen an die formalen Strukturen internationaler Unternehmen (Schriften des Instituts für Christliche Sozialwissenschaften der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster; Bd. 54), Berlin: Lit 2006. 354 S. ISBN: 3-8258-9232-8*

Schon 1972 notierte von Nell-Breuning kritisch zur katholischen Soziallehre: „Die Schlüsselfigur heutiger Wirtschaft, der Unternehmer, scheint ihr unbekannt zu sein“. Mehr als dreißig Jahre später gähnt, abgesehen von wenige Ausnahmen, in puncto Unternehmensethik nach wie vor ein dunkles Loch im Bereich der christlichen Sozialethik. Um so wohlthuender fällt das Buch von Udo Lehmann auf, dessen Problemstellung in der Frage besteht, „welche sozialetischen Anforderungen an die formalen Strukturen internationaler Unternehmen zu stellen sind“ und wie der „Beitrag der christli-

chen Sozialethik“ (S. 1) hierzu aussehen könnte.

Um diese Fragestellung zu beantworten, arbeitet Lehmann alle nur denkbaren Theorien ab: Moralphilosophische Ansätze (Diskursethik; Rawls) werden im ersten Teil (S. 9–55) durchforstet; im zweiten Teil (S. 56–247) werden die einschlägigen wirtschafts- und unternehmensethischen Ansätze, die Sozialprinzipien der katholischen Soziallehre, die Pfadfinderregel zur Methode christlicher Sozialethik (Sehen – Urteilen – Handeln), die verstreuten unternehmensethischen „Bausteine“ in den Dokumenten der kirchlichen Sozialverkündigung und der katholischen Sozialethik dargestellt; der dritte, praxisorientierte Teil (S. 248–320) greift auf die betriebswirtschaftlichen Theorien des Organisationsmanagements zurück. Man kann sagen: Der Autor kennt sich aus.

Zum konzeptionellen Ertrag des Buches: 1. Die Frage nach dem spezifischen Beitrag christlicher Sozialethik



wird nicht durch den Hinweis auf ihren wissenschaftlichen Ertrag, sondern auf ihre religiös-moralische „Brille“ (Liebesgebot, Option für die Armen, soziale Ge-

rechtigkeit, Solidarität/Gemeinwohl und Personalität als heuristische Zielprinzipien, Subsidiarität als Organisationsprinzip) beantwortet: Diese „Perspektive der christlichen Hermeneutik [...] stellt [...] den zentralen Unterschied“ (S. 241) zu anderen Konzeptionen dar. 2. Lehmann benennt – etwas harmonisierend – vier sozialetische Kriterien (Kultursensitivität, Dezentralität, Kommunikativität, Flexibilität), die allen fünf untersuchten Konzeptionen (Homann, Ulrich, Steinmann, Wieland, christliche Sozialethik) gemeinsam seien. 3. Die Frage, welche Erkenntnisse die Anwendung dieser Kriterien auf konkrete Unternehmensstrukturen erbringt (vgl. S. 323), bleibt etwas freischwebend und müsste m.E. empirisch konkretisiert werden.

Unter dem Strich lässt sich sagen: Udo Lehmann hat ein gutes Buch geschrieben, das aufgrund der breiten interdisziplinären Ausrichtung außerordentlich informativ ist und vernünftig argumentiert. Trotzdem oder gerade deswegen fällt ein systematisches Defizit ins Auge, das dem Autor eigentlich nicht angelastet werden kann, sich gleichwohl aber immer wieder als Tatsache erweist: Die interdisziplinäre Offenheit der christlichen Sozialethik bleibt bislang eigen-tümlich einseitig und bestätigt tendenziell das ungerührte Diktum Niklas Luhmanns, im interdisziplinären Austausch nehme die Theologie mehr als sie gebe. Bei allen verbleibenden Schwierigkeiten ist Udo Lehmanns Buch ein wichtiger Schritt, um beim Abbau dieses Defizits voranzukommen.

*Michael Schramm*

## Vorrang der Arbeit

*Henriette Crüwell/Tobias Jakobi/Matthias Möhring-Hesse (Hg.): Arbeit, Arbeit der Kirche und Kirche der Arbeit. Beiträge zur christlichen Sozialethik. Festschrift zum 68. Geburtstag von Friedhelm Hengsbach SJ, Münster: Lit 2005. 288 S. ISBN 978-3-8528-8589-2*

Den 68. Geburtstag Friedhelm Hengsbachs nehmen seine SchülerInnen zum Anlass, eine beachtliche Festschrift zu verfassen. Gleich zu Beginn weisen die Herausgeber in engagierter Zuspitzung die Marschrichtung des Sammelbandes. Kontrastierend stellen sie das von Bundespräsident Köhler stammende Zitat: „Vorfahrt für Arbeit“ (Rede vom 15. März 2005 in Berlin) dem von Hengsbach vertretenen „Vorrang der Arbeit“ gegenüber. Bei ersterem meinen sie, eine mangelnde Berücksichtigung humaner Arbeitsbedingungen im Interesse einer Arbeit um „jeden Preis“ zu erkennen. In Hengsbachs Auffassung hingegen gehe es um den Arbeiter als Subjekt, dessen Rechte in den Mittelpunkt zu stellen seien. Das Hengsbachsche Ur-Anliegen „Vorrang der Arbeit“ wird folglich auch zum Leitmotiv der Festschrift. Vier Themenblöcke beleuchten diese Thematik aus unterschiedlichen Perspektiven. Die allesamt lesenswerten Beiträge können in einer kurzen Rezension nicht einzeln besprochen werden, sodass eine (subjektive) Auswahl getroffen wird.

Der erste Teil greift die Veränderungen der Erwerbsarbeit und die Möglichkeiten ihrer politischen Gestaltung auf. So warnt etwa Ansgar Kreuzer davor, die Managementtendenz zur Selbstorganisation in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen generell als Autonomiegewinn für die ArbeiterInnen zu werten. Im Sinne von „mehr Druck durch mehr Freiheit“ sei die Gefahr der Selbstaubeutung nicht auszuschließen. Wirkliche Autonomie bedeute aktive Selbst- und demokratische Mitbestimmung. Einen ähnlichen Reflexionshintergrund wählt auch Matthias Möhring-Hesse, wenn er die Arbeit bzw. das Arbeitsvermögen an



das Subjekt zurückbindet und eine ganzheitliche und damit auch menschenrechtliche Sichtweise vertritt.

Im kurzen zweiten Themenblock äußern sich Judith Behnen und Ottmar Edenhofer zur Arbeit im globalen Zusammenhang. Behnen schlägt einen ungewöhnlichen Bogen von den positiven Erfahrungen der zu Eigenverantwortung animierenden Entwicklungshilfe in Kamerun und Brasilien hin zur Arbeitsmarktpolitik in Deutschland. Der einzelne Mensch solle auch hierzulande zum Subjekt seiner eigenen Entwicklung werden, sich als Eigentümer seines Entwicklungsprozesses begreifen (Ownership) und sich ermächtigt fühlen, die Gestaltungsverantwortung in die eigenen Hände zu nehmen (Empowerment).

Unter dem Titel „Arbeit in der Kirche“ wird im dritten Themenblock ein mitunter spannungsreiches Feld in den Blick genommen. Judith Hahn stellt die Frage, ob das kollektive Arbeitsrecht der deutschen Kirche, welches sich auf partikulares Kirchenrecht und die Eigenart des kirchlichen Dienstes beruft, in Übereinstimmung mit dem universalen Kirchenrecht stehe. Sie kommt zu der überraschenden Einsicht, dass hier Zweifel anzumelden seien. Der CIC lasse ein kir-





cheneigenes Arbeitsrecht nur dann zu, wenn das staatliche Recht hinter den Grundsätzen der katholischen Soziallehre zurückbleibe. Dies sei aber im deutschen Arbeitsrecht definitiv nicht der Fall.

Der vierte und letzte Themenblock lenkt den Fokus auf das Verhältnis von Theologie und Kirche zur Erwerbsarbeit. Hier kommen wichtige pastorale Überlegungen zur Sprache. So bedauert Manfred Körber, dass die Kirche zunehmend den Kontakt zur Arbeitswelt verliere. Unter drängendem Rationalisierungszwang innerhalb der Kirche, werde eine Art „pastorale Grundversorgung“ etabliert, innerhalb derer das Engagement in der

Arbeitswelt zu verschwinden drohe. Darüber hinaus sei die Kirche längst nicht mehr nur Kommentatorin gesellschaftlicher Umbrüche, sondern selbst Betroffene. In diesem Prozess müsse es um einen zukunftsfähigen Umbau gehen, der in Bezug auf innerkirchliche Arbeitsverhältnisse Maß zu nehmen habe an den kirchlichen Sozialworten. Von diesen ethischen Standards sei die Kirche, so Körber, noch weit entfernt.

Insgesamt bietet die Festschrift zahlreiche Impulse zum Weiterdenken und freilich auch zur kritischen Auseinandersetzung. Viele Beiträge (z. B. von Simeon Reiningger „Zeit zum Arbeiten – Zeit zum

Faulenzen, Sabine Hesse „Soziale Arbeit – auch humane Arbeit?“ oder Rolf Glaser „Wo die Arbeiternehmer/innen wohnen“) sind zudem erfrischend praxisbezogen und eignen sich auch für Leser und Leserinnen, die sonst weniger am sozial-ethischen Diskurs teilnehmen.

Der Sammelband „atmet“ in den Reflexionen seiner SchülerInnen den Geist Friedhelm Hengsbachs und lässt hoffen, dass er selbst sich – auch nach seiner Emeritierung – mit der ihm eigenen Art weiterhin einmischt und dem ökonomischen Mainstream auf den zuweilen „faulen Zahn“ fühlt.

*Udo Lehmann*





## „Die Politik hat da sehr wohl Einfluss“

Ottmar Schreiner über gerechte Löhne und Wege zur Vollbeschäftigung



Gefährden deutliche Lohnerhöhungen den wirtschaftlichen Aufschwung durch zusätzliche Kostenbelastungen für die Betriebe oder geben sie weiteren Auftrieb durch Stärkung der Binnennachfrage? Brauchen wir eine Ausweitung des „Niedriglohnssektors“ oder gibt es längst zu viele „Armutslöhne“? Welchen Einfluss hat die Politik auf die Lohnentwicklung? Was ist von den Initiativen zur Einführung eines Mindestlohnes oder von den neuen Kombilohnmodellen zu halten? Ist es realistisch und sinnvoll, immer noch am Ziel der Vollbeschäftigung festzuhalten? Ottmar Schreiner plädiert für ein stärkeres Engagement der Politik zugunsten steigender Arbeitnehmereinkommen. Dass zahlreiche Vollbeschäftigte von ihrem Einkommen nicht leben können, sei nicht hinnehmbar. Geeignete Ansätze zur Verbesserung der Situation seien die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne, die Schaffung von Rahmenbedingungen, unter denen möglichst viele Tarife für allgemein verbindlich erklärt werden, die Ausweitung öffentlicher Investitionen sowie eine massive Qualifizierungs- und Bildungsoffensive

**Amos**: Herr Schreiner, zuletzt war es der Chef der Europäischen Zentralbank, der die Gewerkschaften aufgefordert hat, sich auch für das Jahr 2007 bei ihren Lohnforderungen Mäßigung aufzuerlegen. Ist eine weitere Lohnzurückhaltung tatsächlich notwendig, um den gegenwärtigen Aufschwung nicht zu gefährden und den Export von Arbeitsplätzen nicht zu forcieren?

**Ottmar Schreiner**: Für mich ist dieses Argument, jedenfalls bezogen auf die deutsche Situation, völlig unverständlich, weil wir im Zehnjahresvergleichszeitraum von 1995 bis 2004 mit erheblichem Abstand die schlechteste Reallohnentwicklung aller europäischen Länder hatten. An der Spitze lag Schweden mit durchschnittlich 25 Prozent Zuwachs, vor Großbritannien mit 24 Prozent, an letzter Stelle findet sich Deutschland mit einem Reallohnverlust von 0,9 Prozent.

**Amos**: Doch wohl deshalb, weil es nur ein geringes Wirtschaftswachstum gab und entsprechend kleine Verteilungsspielräume?

**Schreiner**: Es gab sehr wohl Verteilungsspielräume und auch ein Wirtschaftswachstum, 2004 z.B. mit 1,2 Prozent; das entsprach einem Zuwachs des Bruttoinlandsprodukts um über 40 Milliarden Euro. Diese Summen sind ausschließlich an die Einkommensbezieher aus Vermögen und Unternehmensgewinnen gegangen. Die Arbeitnehmer gingen dagegen leer aus. Das hat mit dazu beigetragen, dass die deutsche Exportwirtschaft extrem wettbewerbsfähig geworden ist, aber der Preis der dafür gezahlt wurde, war verheerend, nämlich die anhaltende Schwächung und jahrelange Stagnation der Binnenkonjunktur.

*Wir brauchen dringend die Rückkehr zu produktivitätsorientierten Lohnsteigerungen*

**Amos**: Wie hoch sollten denn nach Ihrer Meinung die Lohnzuwächse ausfallen?

**Schreiner**: Es hat über Jahrzehnte in Deutschland wie andernorts die Formel des sogen. produktivitätsorientierten Lohnanstiegs gegeben, also die Löhne sollten ansteigen entlang der Formel: Ausgleich der Inflationsrate plus Steigerung der Arbeitsproduktivität. Das wäre verteilungsneutral, weil sich das Verhältnis zwischen Lohneinkommen und Einkommen aus unternehmerischer Tätigkeit nicht verändern würde. In den letzten Jahren ist dies dramatisch verschoben worden zugunsten der Einkommen aus Vermögen und unternehmerischer Tätigkeit. Insoweit brauchen wir dringend eine Rückkehr zu der genannten Lohnformel, um herauszukommen aus der tief gespaltenen Konjunktur als Export-

weltmeister mit stagnierender Binnenachfrage. Wobei man dazu sagen muss, dass der Binnenbereich über 70 Prozent der Arbeitsplätze abdeckt; daher gab es im vergangenen Jahrzehnt die hohen Arbeitsplatzverluste trotz Exportweltmeisterschaft.

**Amos**: Hat denn die Politik angesichts der Autonomie der Tarifparteien überhaupt Einfluss auf die Entwicklung der Löhne?

**Schreiner**: Natürlich hat die Politik Einfluss. Ich würde mir wünschen, dass die Politik, die sich ja über die Jahre immer wieder eingemischt hat in die Lohnauseinandersetzungen, das weiterhin tut und Druck ausübt auf die Tarifparteien, aber nicht im neoliberalen Sinne, wie das in den letzten Jahre quer durch die Parteien der Fall war, sondern im Sinne einer angemesseneren Beteiligung der Arbeitnehmerschaft am gesellschaftlichen Reichtum.

**Amos**: Selbst wenn es zu höheren Lohnabschlüssen kommt: Brauchen wir nicht gleichzeitig eine stärkere Lohnspreizung, also auch einen größeren Niedriglohnsektor, damit Arbeitsplätze für Geringqualifizierte entstehen und ungelernete Langzeitarbeitslose überhaupt eine Chance auf einen regulären Arbeitsplatz bekommen können?

**Schreiner**: Das sehe ich genau umgekehrt: Wir haben nach den neueren Untersuchungen die stärkste Lohnspreizung in Europa. Kein anderes Land, auch nicht Großbritannien, das bislang hier als „Vorbild“ galt, verfügt über eine ähnlich starke Lohnspreizung nach unten. Deshalb wird der Arbeitsminister im frühen Frühjahr einen Vorschlag zur Neuordnung des sog. Niedriglohnssektors machen. Dazu gehört auch die Überprüfung der gegenwärtigen Ausgestaltung der 400 €-Jobs. Wir haben inzwischen knapp 7 Mill. Menschen, die einen 400 €-Jobs haben. Da sind in den vergangenen Jahren zahlreiche

Vollzeitstellen kleingestückelt worden, um arbeitgeberseitig Kosten zu sparen. Das ist europaweit ein einzigartiges Phänomen. Im Übrigen werden dort ganz überwiegend Armutslöhne auf Stundenlohnbasis gezahlt. Ich hab hier einen Fall auf dem Schreibtisch liegen von einer Frau, die in Rheinland-Pfalz eine öffentliche Schultoi-lette reinigt, auf 400 €-Basis in einer 33-Stunden-Woche. Das ist ein Stundenlohn von ungefähr 2,80 €. Außerdem gehen heute mehr als 2,7 Mill. Vollzeitbeschäftigte mit Armutslöhnen nach Hause. In Deutschland ist in den letzten Jahren ein gewaltiger Niedriglohnsektor entstanden

**Amos**: Und was verstehen Sie unter „Armutslöhnen“?

**Schreiner**: Von Armutslöhnen spricht man, wenn das Einkommen weniger als die Hälfte des Durchschnittseinkommens umfasst. Z. Zt. liegt die Hälfte des monatlichen Durchschnittseinkommens bei 1300 € brutto. Es gibt viele Vollzeitbeschäftigte die weitaus weniger haben; hier in Berlin können Sie Friseurinnen sprechen mit einem Bruttomonatseinkommen von 600 € bei Vollzeitbeschäftigung; das Nettoeinkommen liegt dann unterhalb von 500 €. Von solchem Einkommen

## *In fast allen europäischen Ländern gibt es gesetzliche Mindestlöhne*

kann kein Mensch leben. Niedriglöhne sind erkennbar nicht die Lösung des Problems, sondern sie verschärfen das Problem. Nach den neueren Untersuchungen sind über 300 000 Vollzeitbeschäftigte, da sind die Teilzeitbeschäftigten gar nicht einberechnet, gleichzeitig Hartz IV-Empfänger, weil ihre Vollzeiteinkommen unterhalb der Hartz IV-Schwelle liegen, also ein ergänzender Aufstockungsanspruch besteht. Wenn diese Entwicklung so weitergeht, dann werden die Löhne in zunehmendem Maße nicht mehr

vom Arbeitgeber bezahlt, sondern vom Staat, das wäre eine Perversion der Entwicklung. In fast allen anderen europäischen Ländern gibt es gesetzliche Mindestlöhne, die genau dies verhindern sollen. Mir ist bislang keine einzige Untersuchung bekannt, dass es nach der Einführung von gesetzlichen Mindestlöhnen, wie in Deutschland behauptet wird, zu starken Einbrüchen auf dem Arbeitsmarkt käme. Das beste Beispiel ist Großbritannien, das 1998 einen gesetzlichen Mindestlohn eingeführt hat; heute stehen alle Beteiligten, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Parteien uneingeschränkt dahinter.

**Amos**: Die Höhe von Mindestlöhnen ist in den verschiedenen europäischen Ländern sehr unterschiedlich. Warum gerade 7,50 Euro, wie es die Gewerkschaften und Ihre Partei fordern?

**Schreiner**: Maßstab können ja nur die Mindestlöhne in vergleichbar entwickelten westeuropäischen Ländern sei, also England, Frankreich, Belgien, Luxemburg, Niederlande, Irland. Alle diese Länder haben gesetzliche Mindestlöhne, an der Spitze Luxemburg, dort beläuft sich der gesetzliche Mindestlohn auf monatlich 1570 € brutto, die Franzosen, die Engländer, die

Irländer liegen allesamt um die 1300 € brutto. Das ist in Deutschland die schon angesprochene Armutslohnschwelle und das entspricht einem Bruttostundenlohn von ca. 7,50 €. Es gibt noch einen anderen groben Richtwert, an dem man sich orientieren könnte: Die sog. Pfändungsfreigrenze bei Arbeitnehmereinkommen. Sie liegt in Deutschland z. Zt. bei 990 €. Der Nettolohn darf diese Zahl nicht unterschreiten, denn in dieser Größenordnung ist Arbeitnehmereinkommen vor Pfändung geschützt, weil davon aus-



gegangen wird, dass diese Summe erforderlich ist, um einigermaßen menschenwürdig leben zu können. Das wäre die zweite Referenzgröße, wenn man sich Gedanken macht um die Höhe eines Mindestlohns. Ein Bruttoeinkommen von 1.300 Euro läuft bei einem Alleinstehenden auf etwa 1.000 Euro netto hinaus.

**Amos:** Mindestlöhne werden Sie mit Ihrem jetzigen Koalitionspartner kaum durchsetzen können. Wenn es Ihnen aber um Einkommenshöhen geht, von denen man leben kann: Was haben Sie eigentlich gegen die vor allem von CDU-regierten Ländern wie NRW propagierten Modelle eines Kombilohnes?

## *Kombilöhne führen nicht zu mehr Beschäftigung*

**Schreiner:** Ich habe im Prinzip nichts gegen Kombilöhne. Soweit es um Kombilöhne geht, die personengebunden sind, die Menschen zugute kommen, die besonders gehandikapt sind am Arbeitsmarkt, z. B. Langzeitarbeitslose mit gesundheitlicher Beeinträchtigung, geht das in Ordnung. Kombilöhne leuchten ein, wenn sie zeitlich befristet sind, wenn sie Menschen, die ansonsten keine Chance haben, helfen, wieder in eine reguläre Beschäftigung hineinzukommen. Das hat es in den letzten Jahren in mehreren Formen gegeben, das könnte man noch ausweiten. Man darf sich nur nicht der Illusion hingeben, das würde unterm Strich zu mehr Beschäftigung führen.

**Amos:** Was bringt Sie zu diesem Pessimismus?

**Schreiner:** Kombilohnarbeitsplätze ersetzen regulär bezahlte Arbeitsplätze, weil sie für den jeweiligen Arbeitgeber kostengünstiger sind durch die staatliche Bezuschussung. Dennoch bin ich für die von mir genannte Form der Kombilöhne, weil diese gehandikapten Gruppen andernfalls überhaupt

keine Chance haben, Zugang zum regulären Arbeitsmarkt zu finden. Die andere Variante eines allgemeinen Kombilohns können wir z. T. bei den rund 300.000 Vollzeitbeschäftigte beobachten, die gleichzeitig Anspruch auf Hartz IV-Leistungen haben. Das ist der Effekt, den wir vermeiden müssen, dass immer mehr reguläre Beschäftigungen mit Hungerlöhnen vergolten werden und der Staat Lohnkostenzuschüsse leisten muss. Damit werden die Arbeitgeber aus ihrer originären Verpflichtung entlassen, für angemessene Arbeit auch angemessene Löhne zu zahlen. Das ist außerdem auf die Dauer nicht finanzierbar.

**Amos:** Aber die Aufgabe des Staates kann sich doch nicht darauf beschränken, die Möglichkeit zu Ein-Euro-Jobs zu organisieren.

**Schreiner:** Ja gut, diese unsäglichen Ein-Euro-Jobs werden inzwischen in einen beträchtlichen Umfang angeboten. Das bietet in der Regel keine Perspektive, nach drei, sechs oder neun Monaten Laufzeit des Ein-Euro-Jobs sind die Betroffenen wieder genau da, wo sie vorher waren, nämlich in einer perspektivlosen Arbeitslosigkeit. Zum zweiten liegen die Einkommen unter der Armutsschwelle, wenn man die bezahlten Stundenlöhne und die Hartz IV-Regelsätze zusammenrechnet. Entscheidender Vorbehalt aber ist: Die Jobs sind in der Regel nicht verbunden mit Qualifizierungsmaßnahmen. Ganz im Gegenteil: Die zuvor vorhandenen Weiterbildungsmaßnahmen sind geradezu in einem ruinösen Maße zurückgefahren worden. Alle Welt redet davon „Bildung“ als dem Schlüsselwort der kommenden Entwicklungen, dort aber, wo es darum ginge, arbeitslose Geringqualifizierte wieder anschlussfähig zu machen für den Arbeitsmarkt,

werden die entsprechenden Angebote gestrichen. Meine Forderung: Umwandlung der Ein-Euro-Jobs in sozialversicherungsspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, längere Laufzeiten bis zu drei Jahren und – gerade bei jüngeren Arbeitslosen – Verknüpfung mit Qualifizierungsmaßnahmen.

**Amos:** Müssen wir uns andererseits nicht endlich vom Ziel der Vollbeschäftigung verabschieden, um den Blick frei zu bekommen für alternative Möglichkeiten, ein sinnvolles Leben zu führen ohne Chance auf einen regulären Arbeitsplatz? Der Soziologe Ulrich Beck hat kürzlich in einem Interview beklagt, dass die Politik nicht an die Debatte über Bürgereinkommen und Bürgerarbeit anknüpft oder andere arbeitsplatzunabhängige Kristallisationspunkte für soziale Identität ins Spiel bringt. Woran liegt das?

## *Vollbeschäftigung ist erreichbar*

**Schreiner:** Ja, ich kenne die Position von Ulrich Beck und würde mich ihr auch gerne annähern, wenn ich das Ziel der Vollbeschäftigung für illusorisch hielte. Doch glaube ich im Gegenteil, dass Vollbeschäftigung erreicht werden kann, wenn wir es schaffen, den gegenwärtigen konjunkturellen Aufschwung, über mehrere Jahre stabil zu halten. Andere Länder haben das geschafft. Unsere Wachstumsgrößen sind übrigens auch in 2006 immer noch die viertschlechtesten in der europäischen Union. Da stellt sich doch die Frage, ob die derzeitige ökonomische Makropolitik die richtige ist. Wir sind z. B. immer noch das Schlusslicht in Europa bei den öffentlichen Investitionen, obwohl ein riesiger Nachholbedarf besteht, z. B. bei der Sanierung öffentlicher Gebäude, bei den Schulen vor allem. Um aber ähnliche Erfolge bei der Reduzierung der Arbeitslosenquote zu erzielen wie etwa Großbritannien oder die skandi-

navische Länder, müsste die deutsche Politik in einigen Kernelementen ihren Kurs deutlich ändern.

**Amos:** Wie sollen die von Ihnen geforderten öffentlichen Investitionen denn finanziert werden? Wer soll die Belastungen tragen, die mit noch höherer Verschuldung verbunden sind?

**Schreiner:** Wenn es immer wieder heißt, in Deutschland sei die Staatsquote zu hoch, die Belastung der Leute dürfe nicht weiter steigen, dann verweise ich gerne auf die skandinavischen Länder. Es kommt doch darauf an, welche Leute eigentlich gemeint sind. Die Arbeitnehmerbelastung ist tatsächlich zu hoch, aber es gibt kaum ein anderes Land in Europa, in dem die privaten Vermögen so stark geschont werden wie in Deutschland. Hier müsste ein zusätzlicher Beitrag geleistet werden zur Finanzierung der öffentlichen Aufgaben. Dies wäre auch beschäftigungsfördernd. Andere Länder haben gezeigt, dass man sich dem Ziel der Vollbeschäftigung in relativ raschem Tempo nähern kann, wenn man die richtigen Instrumente benutzt.

**Amos:** Zu den Rahmenbedingungen für die wirtschaftliche Entwicklung und die Schaffung von Arbeitsplätzen gehören auch die Tarifaufinandersetzungen und die Entwicklung der Tariflandschaft insgesamt. Die Gewerkschaften beklagen hier u. a. die fortschreitende Auflösung weiträumiger Flächentarife. Was kann die Politik bzw. der Gesetzgeber angesichts der in Deutschland geltenden Tarifautonomie zur Stabilisierung altbewährter Tarifpartnerschaft tun? Oder bleibt ihr auf diesem Feld nur die Rolle des achselzuckenden Zuschauers?

**Schreiner:** Die Politik hat sehr wohl Einfluss: So wurde 2003 vom damaligen Bundeskanzler gedroht, wenn die Gewerkschaft nicht bereit seien, stärker auf betriebliche Regelungen zu

setzen, dann würden die Gesetze entsprechend geändert. In der Folge entstand dann, insbesondere von Seiten der Konservativ-Liberalen ein enormer Druck, auch gesetzlich in die Tarife einzugreifen. Das wurde zwar in dieser Form abgewendet, gleichwohl sehen inzwischen die allermeisten Flächentarife betriebliche Gestaltungsoptionen vor. Dagegen ist im Prinzip nichts einzuwenden, denn es liegt in der Natur der Dinge, dass eine Belegschaft dann, wenn der eigene Betrieb notleidend wird, aus eigenem Interesse bereit ist, einen vorübergehenden Beitrag zu leisten, damit der Betrieb wieder flott gemacht werden kann. Das muss aber auf den Einzelfall begrenzt bleiben und es muss sichergestellt sein,

## *Betriebliche Vereinbarungen dürfen nicht zur Schmutzkonzurrenz um möglichst niedrige Löhne führen*

dass hier kein Missbrauch erfolgt. Im übrigen brauchen wir den Flächentarif allein schon deshalb, weil er dafür sorgt, dass die Konkurrenz zwischen Unternehmen der gleichen Branche um eine möglichst gute Produktqualität ausgetragen wird und nicht ausartet in eine Schmutzkonzurrenz um möglichst niedrige Löhne und möglichst schlechte Arbeitsbedingungen. Der Gesetzgeber könnte hier zusätzlich stützen, indem er die Möglichkeit zur Allgemeinverbindlichklärung von Tarifverträgen ausweitet.

**Amos:** Gibt es denn zur Zeit Initiativen in diese Richtung oder zu anderen Vorkehrungen, die der arbeitgeberseitigen Tendenz zur sogenannten Tariffucht entgegen wirken könnten?

**Schreiner:** Mir sind derzeit keine politischen Überlegungen bekannt, die in diese Richtung gehen. Eine andere Frage ist, ob man die Möglichkeiten des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes stärker nutzen könnte, um zu Allgemeinverbindlichkeitsregelungen zu kommen, die dann dafür sorgen, dass auch

in den tariffreien Bereichen vernünftige Löhne gezahlt werden. Ich glaube, dass wir da gar nicht umhin können, diese Situation in Zukunft stärker in den Blick zu nehmen. Denn spätestens nach Ablauf der 7-jährigen Übergangsfrist, die sicherstellt, dass es in dieser Zeit zu keiner spürbaren Zuwanderung von Arbeitnehmern aus ost- und mitteleuropäischen Ländern kommt, muss sichergestellt sein, dass die anschließende Freizügigkeit nicht zu einem Lohndumping in Deutschland führt.

**Amos:** Wie gehen denn andere europäische Länder mit diesen Problemen um?

**Schreiner:** Ich bin da kein Experte. Doch ich weiß, dass beispielsweise in Frankreich über 80 Prozent der Tarife für allgemeinverbindlich erklärt werden. In Deutschland ist das nur ein minimaler Teil der Tarifverträge. Das hängt mit der Struktur des deutschen Gesetztes zusammen, die dem Tarifausschuss hier ein Vetorecht einräumt und von diesem Vetorecht machen die deutschen Arbeitgeberverbände seit Jahren sehr rigide Gebrauch. Es ginge also nur über eine Gesetzesänderung. Das wird jedoch von der CDU abgelehnt.

**Amos:** Zum Schluss noch eine Frage zur längerfristigen Perspektive: Wie sehen Sie für die Zukunft in zehn, fünfzehn Jahren das Verhältnis von Lohneinkommen aus regulären Arbeitsverhältnissen des ersten Arbeitsmarktes zu den Einkommen aus subventionierten Arbeitsplätzen des zweiten oder dritten Sektors und den Einkommen aus direkten staatlichen Transferleistungen?



**Schreiner:** Das hängt wesentlich ab von den Verteilungskämpfen in der Gesellschaft, nicht zuletzt von den Tarifgestaltungen. Die mir bekannten Prognosen signalisieren für die Jahre nach 2020 eine spürbare demographische Entlastung auf dem Arbeitsmarkt. Die geburtenstarken Jahrgänge verlassen dann sukzessive den Arbeitsmarkt und weniger geburtenstarke Jahrgänge wachsen nach. Ei-

In Finnland liegt die entsprechende Quote bei 2 Prozent, hierzulande, wenn man die Schüler ohne Hauptschulabschluss einbezieht, bei über 23 Prozent. Wir haben in Deutschland zudem fast 400.000 junge Menschen in sogenannten Überbrückungsmaßnahmen ohne berufsqualifizierenden Abschluss. Die Frage ist, in welche Zukunft wir all diese Menschen entlassen. Wenn wir darauf keine Antwort finden, wird die

losen vor uns herschieben, kann es zu einer explosiven Mischung kommen, die keine Gesellschaft aushält. Deshalb muss es der bundesdeutschen Politik gelingen, die zwingend notwendigen Reformen im Bereich des Bildungssystems rasch und tatkräftig in Angriff zu nehmen. Wir haben ein völlig antiquiertes Schulsystem, das auf der Halbtagsschule als Regelmodell beruht. Hier bedarf es eines zügigen Ausbaus der Ganztagschulen. Vor allen Dingen gilt es, die rigide Kopplung zwischen sozialer Herkunft und Bildungschancen entscheidend aufzulockern und die Bildungssituation von Kindern aus den schwächeren Milieus zu verbessern. In keinem anderen europäischen Land gibt es nach der Pisa-Studie eine derartige negative Kopplung zwischen der Herkunft der Kinder und ihren Bildungschancen.

### *Eine Schlüsselfrage ist die schulische und berufliche Bildung*

ne entscheidende Frage wird sein, ob wir den hohen Sockel an Langzeitarbeitslosigkeit in den kommenden Jahren weiter mitschleppen, oder ob sich die öffentliche Hand hier sehr viel stärker engagiert als in den letzten Jahren. Das geht von der Qualifizierung bis zur Einrichtung eines öffentlichen Beschäftigungssektors für die Langzeitarbeitslosen, die mit großer Wahrscheinlichkeit auch bei guter Konjunktur nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt unterkommen werden. Eine Schlüsselfrage der nächsten Jahre wird sein, ob wir es uns weiter leisten wollen, jedes Jahr 10 Prozent der Schulabgänger ohne Schulabschluss zu entlassen. Ob wir es uns leisten können, weitere 13 Prozent aus den Schulen zu entlassen, die als nicht hinreichend ausbildungsfähig gelten. Eine ähnlich hohe Quote gibt es in keinem anderen europäischen Land.

Situation außerordentlich schwierig. Auf der anderen Seite steigt der Fachkräftebedarf in den verschiedensten Bereichen. Wenn wir diese Nachfrage nur über Zuwanderung lösen können und gleichzeitig eine große Welle von schlecht qualifizierten Langzeitarbeits-

#### KURZBIOGRAPHIE

**Ottmar Schreiner** (geb. 1946), Jurist, seit 1980 Mitglied des Bundestages, 1991–1997 Sprecher der SPD-Fraktion im Ausschuss für Arbeit und Soziales, 1997/98 stellvertretender Fraktionsvorsitzender, seit 2000 Bundesvorsitzender der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (AfA), Mitglied der Arbeitsgruppe „existenzsichernde Löhne“ in der SPD-Bundestagsfraktion, seit 2001 Mitglied des SPD-Parteivorstandes.

**Amos:** Muss man da nicht eher bei der Einkommensverbesserung ansetzen als bei der Verbesserung der Schulen und ihrer Pädagogik?

**Schreiner:** Auch das: Wir brauchen eine deutliche Einkommensverbesserung dieser Familien, um die Kinderarmut einzudämmen. Denn Kinderarmut führt schon für sich genommen zu Benachteiligungen, die andernorts kaum ausgeglichen werden können.

*Die Fragen stellte  
Richard Geisen*

### **Arnd Küpper: The end of the free collective bargaining?**

The future validity of the traditional German social market economy, which seeks to reconcile the principles of the free market and social balance, has been questioned over the last years. At the core of criticism there were various social and legal regulations, among others the issues of free collective bargaining, with which this paper will deal. It shows that in view of the employers' economic power the system of collective bargaining and its protective function for the employee is still indispensable. A flaw of the existing system, however, is the fact that so-called corporate agreements for work have no legal framework so far. In this context an limited amendment in labour law will be necessary.

### **Elke Mack: Work as right of participation**

Structural unemployment is an avoidable ethical problem. An institutional duty for political actors to include the unemployed can be ethically justified, because working is existential for human beings in order to stay healthy and lead a good life. Persons are not yet entitled to a right to work by financial compensations or by public financing of working places. Rather political ramifications have to include the persons concerned in labour markets and give them a chance to earn property assets. "Work as a right to inclusion" is discussed in this article as well as justified means of implementation of the right to work.

### **Elmar Nass: The German example at the crossroads**

Cultural-ethical and empirical data outline the German splits between the preservation of the basic ideas of social market economy and the adjustment to the allegedly and universally valid

recipe of a free market economy according to Anglo-American patterns. The trend on the German labour market back from big enterprises down to medium-sized companies is, however; no indication for a promising about-turn. This has to be supplemented by educational and social policies which must be geared towards an obligatory set of social values. With such a profile the German labour market can retrieve and expand its comparative advantages in international competition.

### **Matthias Möhring Hesse: Free collective bargaining for white collars**

Last year hospital doctors have shown solidarity and fighting spirit – and have succeeded in industrial action against councils and state authorities. In this they have proved the advantage of solidarity – and this in the area of collective bargaining, whose advantage is often being disputed these days. The fact that solidarity was only obtainable for the physicians by segregating themselves from other groups, cannot be justified towards those who have excluded them from their solidarity. The doctors' strike was probably not the beginning of a collective bargaining policy that is differentiated by occupational groups. Unions will, however, have to take into account groups with higher income; the German system of collective bargaining will therefore be less than in the past be in a position to take care of an even balance of income.

### **Norbert Feldhoff: No wage-dumping**

For more than 480.000 staff in the various institutions of the German charity organization Caritas there is a unified wage under the collective

agreement. Wages and working conditions are decided on by an equal representation committee. In view of the pressure of growing competition among all sectors of public health and social services this system is being often called into question today. Will the collective wage system of the Caritas-association have to be differentiated by regions and branches in order not to demand too much of the performance of individual companies and associations? Will the wages still be – which is today's practice – linked to collective wages in other areas in the public sector? How obligatory is the Caritas collective wage system for the individual employers? What does the Church do against departures from this system, particularly in the low-pay sectors? Are the criteria of Catholic social teaching for fair pay still internally valid? Will there be – in the near future – a competitive wage system in charitable institutions? Norbert Feldhoff pointedly and competently gives answers to these and others questions.

In his commentary **Karl-Josef Lauermann** reminds us of the publication of the papal encyclical „On human labour“ (*Laborem exercens*) of 1981. This circular of the former Polish pope is still surprisingly valid today: His warning against a primitive capitalism, which subjects man to the material production processes and profit objectives, the admonition, not to take mass unemployment for granted, the concern for young people who refrain from raising a family, because work and sustenance are lacking or seem uncertain. In contrast to this there is the Christian conception of man: Not as an object but as a subject man fulfils his dignity in the world of work.

**Ottmar Schreiner: Politics does have an influence**

Do significant wage rises put the economic growth at risk by additional costs for companies or do they boost the economy by strengthening domestic demand? Do we need an expansion of the low-wages sector or are there already too many „pauper-wages“? What is the influence of politics on the development of wages? What are we to think of initiatives for the introduction of low wages or of supplementary wage systems? Is it real-

istic and sensible to stick to the goal of full employment? Ottmar Schreiner argues for a stronger involvement of politics in favour of a rise in employees's incomes. It is not acceptable that many full-time employees cannot live on their income. Appropriate measures for the improvement of the situation are the introduction of legal minimum wages, the creation of a framework, under which as many collective wages as possible are to be declared binding, the expansion of public spending and a massive initiative for the improvement of qualification and learning.

## Impressum

**2. Jahrgang**                      **2007**    **Heft 1**

*Herausgeber*

Sozialinstitut Kommende Dortmund  
Prälat Dr. theol. Peter Klasvogt

Arbeitsgemeinschaft der deutschsprachigen Sozialethiker

Prof. Dr. theol. Michael Schramm, Stuttgart  
Prof. Dr. rer. pol., lic. theol. Joachim Wiemeyer, Bochum

*Redaktion*

Dr. phil. Dr. theol. Richard Geisen  
Dipl.-Theol. Detlef Herbers

*Konzept Schwerpunktthema*

Prof. Dr. Joachim Wiemeyer

*Redaktionsanschrift*

Sozialinstitut Kommende, Redaktion Amos,  
Brackeler Hellweg 144, D-44309 Dortmund  
Mail      redaktion-amos@kommende-dortmund.de  
Internet    zeitschrift-amos.de

*Erscheinungsweise*

Die Zeitschrift erscheint vierteljährlich  
(Februar, Mai, August, November)

*Verlag und Anzeigenverwaltung*

Aschendorff Verlag GmbH & Co. KG

D-48135 Münster

Tel. (0251) 69 01 31

Anzeigen: Petra Landsknecht, Tel. (0251) 69 01 33

Anzeigenschluss: am 20. vor dem jeweiligen Erscheinungsmonat

Erfüllungsort und Gerichtsstand: Münster

*Bezugsbedingungen*

Preis im Abonnement jährlich: 49,80 €/sFr 85,-

Vorzugspreis für Studenten, Assistenten, Referendare:

39,80€/sFr 69,20

Einzelheft: 12, 80€/sFr 23,30; jeweils zzgl. Versandkosten

Alle Preise enthalten die gesetzliche Mehrwertsteuer

Abonnements gelten, sofern nicht befristet, jeweils bis auf Widerruf.

Kündigungen sind mit Ablauf des Jahres möglich, sie müssen bis

zum 15. November des laufenden Jahres eingehen.

*Bestellungen und geschäftliche Korrespondenz*

Aschendorff Verlag GmbH & Co. KG

D-48135 Münster

Tel. (0251) 69 01 36

*Druck*

Druckhaus Aschendorff, Münster

Printed in Germany

*Umschlaggestaltung*

freistil – Büro für Visuelle Kommunikation, Werl







## MITARBEITER DIESES HEFTES

Dr. Martin Dabrowski, Münster; Prälat Dr. Norbert Feldhoff, Köln; DDr. Richard Geisen, Dortmund; Prälat Dr. Peter Klasvogt Dortmund; Arnd Küppers, Freiburg i.Br.; Minister Karl-Josef Laumann, Düsseldorf; Dr. Udo Lehmann, Wuppertal; Prof. Dr. Elke Mack, Erfurt; Nicola Marotta, Mailand; PD Dr. Matthias Möhring-Hesse, Frankfurt/M; DDr. Elmar Nass, Aachen; Prof. Dr. Michael Schramm, Hohenheim; MdB Ottmar Schreiner, Berlin; Prof. Dr. Joachim Wiemeyer, Bochum; Norbert Zöller, Dortmund



## VORSCHAU

### Heft 2/2007

Schwerpunktthema: Familie – Demographie  
enthält u.a. Beiträge zu folgenden Themen

- 
- 
- 
- 

### Heft 3/2007

Schwerpunktthema: Zuwanderung – Integration

### Heft 4/2007

Schwerpunktthema: Finanzmärkte

## MITARBEITER DIESES HEFTES

Dr. Martin Dabrowski, Münster; Prälat Dr. Norbert Feldhoff, Köln; DDr. Richard Geisen, Dortmund; Prälat Dr. Peter Klasvogt Dortmund; Arnd Küppers, Freiburg i. Br.; Minister Karl-Josef Laumann MdL, Düsseldorf; Dr. Udo Lehmann, Wuppertal; Prof. Dr. Elke Mack, Erfurt; Nicola Marotta, Alghero; PD Dr. Matthias Möhring-Hesse, Frankfurt/M; DDr. Elmar Nass, Aachen; Prof. Dr. Michael Schramm, Hohenheim; Ottmar Schreiner MdB, Berlin; Prof. Dr. Joachim Wiemeyer, Bochum; Norbert Zöller, Dortmund

## VORSCHAU

### Heft 2/2007

Schwerpunktthema: Familie – Demographie  
enthält u.a. Beiträge zu folgenden Themen:

- Politische Rahmenbedingungen für die Familie als Human- und Sozialkapital der Gesellschaft (Marion Bayerl und Elke Mack, Erfurt)
- Demographisch unterschätzte Ressource Partnerschaft (Bernhard Laux, Regensburg)

### Heft 3/2007

Schwerpunktthema: Zuwanderung – Integration  
enthält u.a. Beiträge zu folgenden Themen:

- Migration und Integration. Subjekte – Kontexte – Strukturen (Marianne Heimbach-Steins, Bamberg)
- Deutsches und schweizerisches Zuwanderungsrecht im europäischen Kontext (Markus Babo, Luzern)
- Zuwanderung und Integration: Herausforderungen für die Aufnahmegesellschaft (Albert Peter Rethmann, Prag)
- Integration durch Bildung? Junge MigrantInnen in Schule und beruflicher Bildung (Katja Neuhoﬀ, Hannover und Gerhard Kruij, Hannover/Mainz)

### Heft 4/2007

Schwerpunktthema: Finanzmärkte



## Die sieben Todsünden

Die alte kirchliche Lehre von den sieben Todsünden ist tief im abendländischen Denken verwurzelt. Im Prozess der Moderne erfahren die gemeinten Laster eine erhebliche Umdeutung. Diesem Wandel gehen die Beiträge des Bandes im Einzelnen nach. Die einzelnen Todsünden werden nach ihrem gegenwärtigen Stellenwert untersucht. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach tugendhaftem Verhalten in der Moderne. Mit Beiträgen von Alfred Bellebaum, Helena Flam, Richard Geisen, Manfred Hennen, Robert Hettlage, Erwin Hufnagel, Holger Jacob-Friesen, Manfred Prisching, Peter Schallenberg, Laslo Vascovics, Karl-Heinz Wiesemann

Alfred Bellebaum/Detlef Herbers (Hrsg.)  
Die sieben Todsünden  
Über Laster und Tugenden  
in der modernen Gesellschaft  
346Seiten, kartoniert, € 29,80.  
ISBN 978-3-402-00426-5



ASCENDORFF VERLAG  
48135 Münster  
buchverlag@aschenroff.de  
www.aschendorff.de/buch

