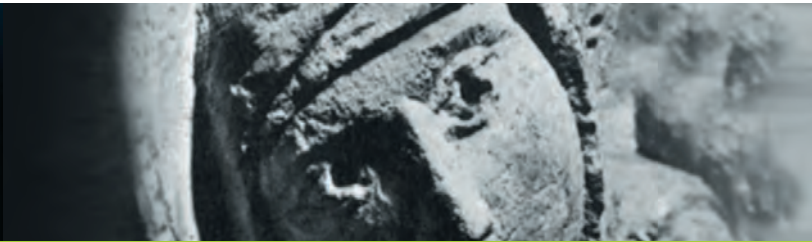




# Amosinternational

Gesellschaft gerecht gestalten



## Internationale Zeitschrift für christliche Sozialethik

### LebensWert Arbeit

Traugott Jähnichen

Teilhabeerechtigkeit als sozialetisches Leitbild

Matthias Möhring-Hesse

Wenn Erwerbsarbeit zur Hauptsache wird

Martin Schneider

Der Trend zu prekärer Beschäftigung

Friedhelm Hengsbach

Gerechter Lohn – was soll das sein?

Markus Demele

Globale Arbeitnehmerrechte

Heribert Zingel

Wandel der Arbeit im sambischen Kupferbergbau



Sozialinstitut Kommende Dortmund  
2/2011



## Impressum

5. Jahrgang                      2011      Heft 2

*Herausgeber*

Prälat Dr. theol. Peter Klasvogt, Dortmund

Sozialinstitut Kommende

Prof. Dr. Markus Vogt, München

Prof. Dr. Joachim Wiemeyer, Bochum

Arbeitsgemeinschaft der deutschsprachigen Sozialethiker

Prof. Dr. Peter Schallenberg, Mönchengladbach

Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle

Stefan Lunte, F-Bresson/B-Brüssel

*Redaktion*

Dr. phil. Dr. theol. Richard Geisen (Kommende, Dortmund)

Dipl.-Theol. Detlef Herbers (Kommende, Dortmund)

Dr. phil. Wolfgang Kurek (KSZ, Mönchengladbach)

*Konzept Schwerpunktthema*

Prof. Dr. Bernhard Emunds

*Redaktionsanschrift*

Sozialinstitut Kommende, Redaktion Amosinternational,

Brackeler Hellweg 144, D-44291 Dortmund

Mail      [redaktion@amosinternational.de](mailto:redaktion@amosinternational.de)

Internet   [amosinternational.de](http://amosinternational.de)

*Erscheinungsweise*

Die Zeitschrift erscheint vierteljährlich

(Februar, Mai, August, November)

ISSN 1867-6421

*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



|                  |  |          |
|------------------|--|----------|
| Editorial        | <i>Peter Klasvagt (Dortmund)</i><br><b>Arbeit für alle! Überall?</b><br>Zu diesem Heft   | 2        |
| Schwerpunktthema | <i>Bernhard Emunds (Frankfurt)</i><br><b>Arbeiterfrage reloaded</b><br>120 Jahre nach Rerum Novarum  | 3        |
|                  | <i>Traugott Jähnichen (Bochum)</i><br><b>Teilhabegerechtigkeit als sozialetisches Leitbild</b><br>Gegen die zunehmende Ungleichheit in der postindustriellen Arbeitsgesellschaft | 5        |
|                  | <i>Matthias Möhring-Hesse (Vechta)</i><br><b>Wenn Erwerbsarbeit zur Hauptsache wird</b><br>Zu den destruktiven Folgen von Subjektivierung und Entgrenzung der Arbeit             | 12       |
|                  | <i>Martin Schneider (München)</i><br><b>Der Trend zu prekärer Beschäftigung</b><br>Eine Diagnose aus sozialetischer Perspektive  | 19       |
|                  | <i>Friedhelm Hengsbach SJ (Ludwigshafen)</i><br><b>Gerechter Lohn – was soll das sein?</b><br>Für eine andere Verteilung der unternehmerischen Wertschöpfung                     | 27       |
|                  | <i>Markus Demele (Frankfurt)</i><br><b>Dach, nicht Regenschirm für globale Arbeitnehmerrechte</b><br>Die Decent Work Agenda der Internationalen Arbeitsorganisation              | 36       |
|                  | <i>Heribert Zingel (Hadamard/Kalulushi, Sambia)</i><br><b>Liberalisierung – Privatisierung – Deregulierung</b><br>Der Wandel der Arbeit im sambischen Kupferbergbau              | 42       |
| Buchbesprechung  | <i>Christian J. Matuschek (Warstein)</i><br><b>Ohne Worte</b>  | 28       |
|                  | <b>Freiheit – Natur – Religion</b>   | 49       |
|                  | <b>Der amerikanische Hintergrund von Rerum novarum</b><br><b>Gerechtigkeit</b>   | 51<br>52 |
| Der Überblick    | <b>Summaries</b>   | 55       |
|                  | <b>Résumés</b>   | 56       |
| Impressum        | U2   |          |



Peter Klasvot

Dieser Tage gibt es, von der gesellschaftlichen und auch kirchlichen Öffentlichkeit fast unbemerkt, ein ganz besonderes Jubiläum: Am 15. Mai 1891, vor ziemlich genau 120 Jahren, legte Papst Leo XIII mit seiner ersten Sozialzyklika „Rerum Novarum“

den Grundstein für die Soziallehre der Kirche. Mit der industriellen Revolution und der Verelendung der Arbeiterklasse ab Mitte des 18. Jahrhunderts drängte der „Arbeiterpapst“, wie Leo XIII. später genannt wurde, auf die Lösung der „Sozialen Frage“ und machte sich insbesondere zum Anwalt der Arbeiter und ihrer Familien. Die Forderung nach guter Arbeit und gerechtem Lohn sowie der angemessenen sozialen Absicherung der Arbeiter sind seitdem Marksteine sozialetischer Reflexion und Koordinaten auch heutiger sozialpolitischer Auseinandersetzungen, wenngleich unter gänzlich anderen Voraussetzungen.

Da lässt aufhorchen, dass sich pünktlich zum Tag der Arbeit am 1. Mai 2011 die Arbeiterfrage aufs Neue stellt, ausgerufen diesmal von den Gewerkschaften, die eine Überschwemmung des heimischen Arbeitsmarkts befürchten: von Arbeitnehmern aus dem europäischen Ausland, aus Polen, Tschechien, Ungarn und fünf weiteren osteuropäischen Beitrittsländern von 2004, denen der Arbeitsmarkt in der EU ab diesem Tag offen steht. Denn die Freizügigkeit der Arbeitnehmer ist ein Grundrecht, das Staatsangehörigen eines EU-Mitgliedstaates erlaubt, in einem anderen EU-Mitgliedstaat zu denselben Bedingungen wie die Bürger des jeweiligen Mitgliedstaates zu arbeiten.

So mischt sich in die Forderung nach „Arbeit für alle!“ die inständige

## Arbeit für alle! Überall?

Bitte: „aber bitte nicht bei uns!“. Die Angst vor billiger Konkurrenz aus dem Osten mag überzogen sein, aber vor allem klingen diese mahnenden Worte wenig solidarisch mit jenen, die in ihren Herkunftsländern oft nur einen Bruchteil dessen verdienen, was ihren Kollegen im Westen gezahlt wird. Arbeitsmigration gibt es vor allem für gut ausgebildete Arbeitskräfte, die dem Ruf des Fachkräftemangels folgen, die aber gerade auch in ihren Heimatländern dringend gebraucht würden. Der polnischen Ärztekammer zufolge hatten schon 2004, im Jahr des EU-Beitritts ihres Landes, innerhalb weniger Monate mehr als tausend Ärzte das Land verlassen, um im Ausland zu arbeiten. Vom *care drain*, dem Abfluss an Fürsorge, sind dabei nicht nur die ohnehin schlecht ausgestatteten Krankenhäuser Polens oder Rumäniens betroffen: Auch der wachsenden Mittelklasse in Ost- und Mitteleuropa fehlt immer öfter bezahlbares Personal für die Pflege ihrer Eltern daheim, weil heimische Pflegekräfte im Westen mehr verdienen. Die Lücke, die sie hinterlassen, wird mit nachrückendem Personal aus den noch ärmeren Ländern Osteuropas geschlossen: aus Weißrussland, der Ukraine, Moldawien. In Polen etwa kann ein gelernter Arzt aus der Ukraine heute mit Hilfsarbeiten das Doppelte seines heimatlichen Salärs verdienen. Polen, Ungarn, die Slowakei und Tschechien werden somit zu attraktiven Einwanderungsländern für Menschen aus der Ukraine und Weißrussland und zunehmend auch aus Asien und Afrika.

Fragt sich nur, wie deren Gesellschaften den Abfluss gut ausgebildeter Fachkräfte verkraften, die nicht oh-

ne weiteres Ersatz besorgen können. In strukturschwachen Regionen der Ukraine etwa sind es in manchen Orten mehr als 20 Prozent der Bevölkerung, die vorübergehend oder auch für immer ihrer Heimat den Rücken gekehrt haben – mit unabsehbaren Problemen und sozialen Verwerfungen. Manche bleiben nur ein paar Monate im Ausland, andere über Jahre; und wenn es nicht gelingt, die Familie nachzuholen, werden die Kinder bei Verwandten untergebracht: „Euro-Waisen“, materiell versorgt, aber sozial vernachlässigt und nicht selten sich selbst überlassen.

Es ist vielleicht bequem, dem Fachkräftemangel hierzulande mit der Anwerbung Arbeitswilliger aus dem Ausland zu begegnen. Aber es löst nicht die sozialen und gesellschaftlichen Probleme in unserem Land, wenn gleichzeitig fast 20 Prozent der 30-Jährigen im Jahr ohne abgeschlossene Berufsausbildung bleiben, ein Drittel von ihnen mit Migrationshintergrund (Baumert, 2011). Deren soziale und berufliche Integration ist eine der drängendsten Aufgaben, verbunden mit einer breit angelegten Bildungsoffensive.

Die Arbeiterfrage, so scheint es, ist im 21. Jahrhundert wieder offen, diesmal im Kontext von Bildungsgerechtigkeit und Arbeitsmigration in der globalen Welt. Sie verlangt auch heute nach einer solidarischen Antwort: Arbeit für alle! Gute Arbeit und gerechter Lohn. Überall. Das wäre ein willkommenes Jubiläumsgeschenk – mit und auch ohne Enzyklika.



# Arbeiterfrage reloaded

## 120 Jahre nach Rerum Novarum

Da kann man schon 'mal außer Puste geraten. Klima, Finanzmärkte, Euro, ... – und jetzt auch noch die Kernkraft. Immer neue Krisen setzen „die Politik“ unter Dauerstress. Sie eilt von einem Brandherd zum nächsten, um, wie sie hofft, mit Sofortmaßnahmen das Schlimmste zu verhindern. Jetzt, so scheint es, ist nicht der Kairos für gesellschaftspolitische Reformen. Kirchenaustritte und Vertrauensverlust, Überalterung des Klerus, umkämpfter Rückzug aus der Fläche und stockender Reformdialog – auch in der Kirche ist derzeit offenbar kein Platz für sozialethische Reflexionen, für die Frage nach der Gesellschaft, in der wir in Zukunft leben wollen.

Merkwürdig ungleichzeitig wirkt es, wenn nun, mitten in dieser Krisenstimmung, gefeiert werden soll, dass Papst Leo XIII. vor 120 Jahren die Enzyklika „Rerum Novarum – Über die Arbeiterfrage“ veröffentlichte und dass dieser ersten Sozialenzyklika nach 40, 70, 90 und 100 Jahren weitere folgten. Schließlich gedenkt die Katholische Kirche damit einer Tradition, in der es ihr um die menschengerechte Gestaltung der Gesellschaft und damit um Politik jenseits konzeptionslosen Krisenmanagements geht. Es ist zugleich eine Tradition, deren Themen heute manchem Theologiestudenten weit weg von den Herausforderungen der „Pastoral“ zu sein scheinen, die er für seine Zukunft als Seelsorger erwartet, und die dennoch für das Zweite Vatikanische Konzil im Mittelpunkt standen, als es von Pastoral sprach.

Ausgangspunkt für Rerum Novarum war die Einsicht, „dass baldige Hilfenot tut, weil unzählige ein wahrhaft gedrücktes und unwürdiges Dasein“ führen (Rerum Novarum 2). Als Leo XIII. den Auftrag gab, die Enzyklika zu erarbeiten, saß ihm zweifellos das Erstarren der sozialistischen Arbeiterbewegung im Nacken. Deren Kampf für eine Enteignung der Kapitalisten und eine Vergesellschaftung des Produktivkapitals wollte er einen kirchlichen Weg zur Lösung der Arbeiterfrage entgegenstellen. Die moralischen Ermahnungen der Kirche und ihr caritativer Einsatz, die tätige Solidarität in katholischen Arbeitervereinen und ein rudimentärer staatlicher Arbeitsschutz sollten zur Überwindung des sozialen Elends führen, das Papst Leo zugleich als einen tiefgreifenden sittlichen Verfall wahrnahm. Für die Not der Arbeiter mitverantwortlich machte er jedoch vor allem seinen zweiten großen ideologischen Gegner, den Liberalismus. Schließlich propagierte dieser die Entfesselung der Märkte, die zur Auflösung traditionaler Bindungen führte und die Besitzlosen dem offenen Zwang unterwarf, den eigenen Lebensunterhalt durch Verkauf ihrer Arbeitskraft an Fremde abzudecken. Diese Frontstellung gegen den Liberalismus, die bei Leo XIII. sowohl eine demokratiefeindliche als auch eine kapitalismuskritische Note hatte, prägt gleich den ersten, traditionell namensgebenden Satz der Enzyklika: „Der verderbliche Geist der Neuerung (der neuen Dinge, rerum novarum), welcher seit langem durch die Völker geht, musste, nach-



Bernhard Emunds

dem er auf dem politischen Gebiet seine verderblichen Wirkungen entfaltet hatte, folgerichtig auch das wirtschaftliche Gebiet ergreifen.“ Gegen das wirtschaftsliberale Leitbild des freien Arbeitsvertrags, der keiner staatlichen Regelung bedarf, weil durch ihn – freiwillig abgeschlossen – sich beide Seiten besser stellen, setzte Papst Leo das Postulat eines gerechten Lohns und die Forderung nach einem staatlichen Rahmen für die Arbeitsverhältnisse. Zu dieser Position kam er, weil er die Industriegesellschaften seiner Zeit als Klassengesellschaften begriff, in denen „das Kapital in den Händen einer geringen Zahl angehäuft ist, während die große Menge verarmt“ (Rerum Novarum 1).

Vor zwanzig Jahren, zum 100. Jahrestag von Rerum Novarum, hat Papst Johannes Paul II. die erste Sozialenzyklika als ein Zeugnis für die „vorrangige Option“ der Kirche „für die Armen“ (Centesimus Annus 11) gedeutet. Das freilich ist nicht mehr als eine neue Vari-



ante der glorifizierenden Rückschau auf das Rundschreiben. Dass der päpstlich verlautbarte Text von „Sympathie“ für die Arbeiter bzw. „für die kleine Leute“ geprägt ist, lässt sich teilweise von den Sozialzyklen sagen, die zu Jahrestagen von *Rerum Novarum* veröffentlicht wurden (Pius XI.: *Quadragesimo Anno*, 1931, Johannes XXIII.: *Mater et Magistra*, 1961, und Johannes Paul II.: *Laborem Exercens*, 1981), kaum aber von *Rerum Novarum* selbst. Z.B. ermahnt Leo XIII. die ausgebeuteten Arbeiter eindringlich, ihre gesellschaftliche Benachteiligung und die schwere körperliche Arbeit als Teil einer „unabänderlichen Ordnung der Dinge“ (*Rerum Novarum* 14) anzunehmen. Plausibel klingt zudem die Einschätzung Pater von Nell-Breunings SJ, für den es „zum mindesten ein arger Schönheitsfehler“ ist, dass die sog. Arbeiterzyklika ausgerechnet mit einer Apologie des Privateigentums beginnt (s. Soziallehre der Kirche. Erläuterungen der lehramtlichen Dokumente, Wien <sup>2</sup>1978, S. 33).

Trotz mancher blinder Flecken, die Enzyklika *Rerum Novarum* steht in der katholischen Tradition dafür, dass sich das kirchliche (Lehr-)Amt von sozialen Notlagen und wirtschaftlichen Problemen herausfordern lässt. Indem Papst Leo den Arbeitsvertrag und seine grundlegende Machtasymmetrie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den Mittelpunkt seiner Reflexionen stellte, hat er darüber hinaus die katholische Sozialverkündigung und Sozialethik auf die für kapitalistische Arbeitsgesellschaften richtige Spur gesetzt; denn die gerechte Organisation der Arbeit ist – wie es Johannes Paul II. später formulierte – „der wesentliche Schlüssel in der gesamten sozialen Frage“ (*Laborem Exercens* 3). Genau diese Perspektive, welche die katholische Sozialtradition – und nicht nur diese – durchgängig prägt, nehmen die Autoren der in diesem *Amosinternational*-Heft versammelten Beiträge ein.

So widerspricht der protestantische Sozialethiker *Traugott Jähnichen* der verbreiteten These vom Ende der Ar-

beitsgesellschaft. Stattdessen diagnostiziert er einen anhaltenden Bedeutungszuwachs der Erwerbsarbeit, der die verschiedenen Lebensbereiche und Handlungsformen immer stärker untergeordnet werden. Sein katholischer Kollege *Matthias Möhring-Hesse* trägt eine Variante dieser Sicht vor. Stärker als früher sind die Erwerbstätigen mit hohen Ansprüchen an ihre subjektiven Fähigkeiten konfrontiert. Von ihnen allen – und nicht nur von den hochqualifizierten Wissensarbeitern/-innen – wird erwartet, dass sie mitdenken und sich für die Arbeitsprozesse verantwortlich fühlen, dass sie ihre Erfahrungen und ihre Kreativität einbringen usw. Kehrseite dieser „ganzheitlichen“ Beanspruchung sind Dauerstress und einen den Alltag insgesamt prägende Einsatzbereitschaft. Ethische Orientierungsmarken für die politische Gestaltung einer derart von der Erwerbsarbeit geprägten Gesellschaft sind zwei auf den ersten Blick gegenläufige, faktisch aber komplementäre Ziele: allen Zugang zu gerechter bzw. „guter Arbeit“ zu verschaffen und der Erwerbsarbeit Grenzen zu setzen, damit den Beschäftigten, ihren Partnern, Kindern und Freunden nicht die Luft zum Leben ausgeht.

Den Prozessen, in denen die Erwerbsarbeit für die Lebensperspektiven der Menschen und die sozialen Strukturen noch wichtiger wird, gibt die Prekarisierung ein bedrohliches Profil. Diese besteht nämlich nicht nur in der Zunahme von Arbeitsverhältnissen, die für die Betroffenen geringes Einkommen, hohe Unsicherheit und mangelnde gesellschaftliche Anerkennung bedeuten, sondern auch in der Ausbreitung eines diffusen Gefühls unter den regulär Beschäftigten, derzeit noch ein bedrohtes Privileg zu genießen, letztlich aber genauso ersetzbar zu sein wie die prekär Arbeitenden. *Martin Schneider* beschreibt diese Entwicklung und beleuchtet – weil christliche Sozialethiker immer auch vor der eigenen Tür kehren müssen – zugleich die aktive Rolle kirchlicher Wohlfahrtsverbände bei der schnellen Vermehrung prekärer Ar-

## KURZBIOGRAPHIE

**Bernhard Emunds (\*1962)**, Diplom-Theologe, Diplomvolkswirt, Dr. rer. pol., Dr. theol. habil., seit 2006 Professor für Christliche Gesellschaftsethik und Sozialphilosophie an der Phil.-Theol. Hochschule Sankt Georgen in Frankfurt am Main sowie Leiter des dortigen Oswald von Nell-Breuning-Institut für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik. Forschungsschwerpunkte: Theorie und Ethik der Finanzmärkte, Ethik des Arbeitsmarktes und der Sozialpolitik, Grundlagen der christlichen Wirtschafts- und Gesellschaftsethik, Neuere Veröffentlichungen: Die Finanzkrise rührt an die Grundlagen der Wirtschaftsordnung, in: *Zeitschrift für Evangelische Ethik* 55 (2011), 21–35. Renditedruck der Finanzmärkte – schwere Zeiten für die Unternehmensethik, in: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik* 11 (2010), 97–121. Ungewollte Vaterschaft. Katholische Soziallehre und soziale Marktwirtschaft, in: Wolfgang Kersting (Hg.): *Freiheit und Gerechtigkeit. Die moralischen Grundlagen der Sozialen Marktwirtschaft*, Frankfurt am Main u. a.: Lang 2010, 183–204 (zugleich in: *Ethik und Gesellschaft. Ökumenische Zeitschrift für Sozialethik* 2010/1). Art. Ökonomie/Wirtschaft, in: *Enzyklopädie Philosophie*, Bd.2, 2. Aufl., Hamburg: Felix Meiner 2010, 1846–1856.

beitsverhältnisse im sozialen Sektor, die vor allem Frauen betrifft. Dabei führt er die Prekarisierung der Erwerbsarbeit aber nicht nur auf betriebswirtschaftliche Strategien zurück, sondern auch auf den Abbau von Schutzregeln durch eine wirtschaftsliberal geprägte Wirtschafts- und Sozialpolitik. Diese hofft vor allem dadurch mehr Beschäftigung zu schaffen, dass sie die Kosten der Arbeit für die Arbeitgeber senkt und – gegenläufig zur Idee des Sozialstaats – für Menschen ohne ausreichendes Produktiv- oder Geldvermögen den Zwang zu arbeiten wieder massiv erhöht.

Von Erosionsprozessen und gezielter politischer Demontage ist auch das Tarifvertragssystem bedroht, das bei wirklicher Parität der Verhandlungspartner ein faires Verfahren bietet, Löhne festzusetzen. Für Pater *Friedhelm Hengsbach SJ* ist dieses System die beste Antwort auf die Frage nach der Höhe des gerechten Lohns; denn die Schwierigkeiten, einen gerechten Lohn inhaltlich zu bestimmen, legen es nahe, vor allem bei der gerechten Prozedur der Lohnfindung anzusetzen.

In den Entwicklungsländern stehen die Regierungen äußerst stark unter Druck, potentielle auswärtige Investoren von Kosten zu entlasten und sie durch die Aussicht auf hohe Gewinne ins Land zu locken. Dieser Standortwettbewerb, aber auch die relativ geringe Wertschöpfung in den heimischen Unternehmen führen vielfach zu besonders niedrigen Löhnen und Sozialstandards. Umso dringlicher ist die von *Markus Demele* dargestellte „Decent Work Agenda“ der Internationalen

Arbeitsorganisation. Diese geht von der Einsicht aus, dass vor allem in den Ländern des Südens eine wirtschaftliche Entwicklung nur dann breiten Bevölkerungsschichten zugute kommt, wenn immer mehr Menschen durch die Zunahme menschenwürdiger Arbeit ungehindert zur Wertschöpfung beitragen und an den so entstehenden Einkommen auch partizipieren können. Suchen die Regierungen dagegen internationale Konzerne vor allem mit niedrigen Steuern, Abgaben, Löhnen, Sozial- und Umweltstandards anzuziehen, laufen Sie Gefahr, dass – wie *Heribert Zingel* exemplarisch für den Kupferbergbau in Sambia aufzeigt – in den Gruben und Betriebsstätten der Konzerne zwar Einkommen entsteht, dieses aber der Bevölkerung insgesamt keinen dauerhaften Wohlstandszuwachs beschert.

Die Unterordnung von immer mehr Lebensbereichen unter die Erwerbsarbeit und der Trend zur Prekarisierung in den Industrieländern, die ausbeute-

rischen Arbeitsverhältnisse in vielen Entwicklungsländern und die Standortkonkurrenz zwischen ihren Regierungen verdeutlichen die zentrale Rolle, die auch heute der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse für soziale Gerechtigkeit zukommt. Aufgrund höherer Renditeansprüche der neuen Finanzwirtschaft und des Einflusses wirtschaftsliberaler Konzeptionen auf die Arbeitsmarktpolitik scheinen weltweit die Löhne und arbeitsbezogenen Sozialstandards wieder stärker unter Druck zu stehen als in den ersten drei Jahrzehnten nach dem II. Weltkrieg. Wenn die Erinnerung an das päpstliche Rundschreiben *Rerum Novarum* und an die ihm folgenden Sozialenzykliken zum Anlass wird, die Aufgaben einer gerechten Gestaltung der Arbeitsverhältnisse wieder stärker in den Blick zu nehmen, dann könnte sie inmitten der politischen und kirchlichen Krisen zu einem Beispiel „produktiver Ungleichzeitigkeit“ (*Johann Baptist Metz*) werden.

## Teilhabeberechtigung als sozialetisches Leitbild

### Gegen die zunehmende Ungleichheit in der postindustriellen Arbeitsgesellschaft



Traugott Jähnichen

Der Arbeitsgesellschaft geht, entgegen dem berühmten Diktum Hannah Arendts, die Arbeit nicht aus. Sie befindet sich allerdings in einer tiefen Umbruchphase. Diese ist gekennzeichnet durch eine „Entgrenzung“ der Erwerbsarbeit. Sie steht im Zeichen der Entwicklung hin zu einer Wissensarbeitsgesellschaft, die von einer zunehmenden Ungleichheit geprägt ist. Demgegenüber ist Teilhabeberechtigung als sozialetisches Leitbild herauszustellen und hinsichtlich einer Teilhabe an der Erwerbsarbeit zu konkretisieren. Dies bedeutet jedoch nicht, Erwerbsarbeit um jeden und zu jedem Preis einzufordern, sondern nach Bedingungen humaner Erwerbsarbeit zu fragen.

Seit rund drei Jahrzehnten vollzieht sich in den alten Zentren der Industriegesellschaft eine Abkehr von der fordistisch organisierten Arbeitsgesellschaft. Die Gründe hierfür sind

vielschichtig und deuten die Ambivalenz der entsprechenden Prozesse an: Einerseits ist es für die Unternehmen im Rahmen einer intensivierten internationalen Arbeitsteilung – ermöglicht

durch technische Innovationen und politische Entscheidungen zur Liberalisierung des Welthandels – deutlich profitabler, einfache und arbeitsintensive Produktionen nach Möglichkeit in sog.



Niedriglohnländer zu verlegen und die dort wenig regulierten Arbeitsbedingungen zu nutzen. Auf der anderen Seite kommt es zu einer Ausdifferenzierung der Arbeitswelt in den klassischen Industrienationen, indem einerseits hoch qualifizierte Arbeitnehmer die sog. Blaupausen für die weltweite Arbeitsteilung entwerfen sowie technisch hochwertige Arbeiten wahrnehmen und andererseits immer mehr prekäre Beschäftigungsverhältnisse im Bereich einfacher Arbeiten entstehen, welche den Verlierern dieser Wandlungsprozesse eine kaum auskömmliche Lebensführung eröffnen. Vor diesem Hintergrund hat das traditionelle Konzept des Fordismus, die Aus-

sicht auf eine stabile Normalerwerbsarbeitsbiographie und auf diese Weise ein akzeptables Maß an materieller und gesellschaftlicher Teilhabe, seine gesamtgesellschaftliche Bindungskraft zunehmend verloren.

Angesichts dieser Entwicklungen sollen im folgenden Beitrag zwei Themen diskutiert werden:

- Trotz der skizzierten Umbrüche bleibt die Gesellschaft der Gegenwart und der näheren Zukunft eine Erwerbsarbeitsgesellschaft.
- Als normatives Leitbild dieser Gesellschaft wird für ein Verständnis von Teilhabegerechtigkeit plädiert, das Teilhabe als sozioethische Basisnorm versucht plausibel zu machen.

und damit der Gleichgültigkeit gegenüber bestimmten Arten von Arbeit ist eine gesellschaftliche Wirklichkeit mit einer Vielzahl von Arbeitsarten, „von denen keine mehr die alles beherrschende“ (Ebd.) ist. Insofern können Menschen von einer Art der Arbeit in die andere wechseln, die jeweilige Art der Arbeit ist weithin zufällig und im strengen Sinn des Wortes gleichgültig. Ihre alleinige gesellschaftliche Bedeutung gewinnt Arbeit als „Mittel zum Schaffen des Reichtums“ (Ebd.). Sie hat somit aufgehört, die Bestimmung eines Individuums in seiner Besonderheit zu sein, sondern ist funktional vorrangig mit dem Zweck der Erwirtschaftung der Mittel der Lebensführung zu identifizieren.

In bürgerlichen Gesellschaften ist diese abstrakte Form der Arbeit auf den Verwertungsprozess des Kapitals bezogen, indem als reichtumsschaffend all diejenigen Tätigkeiten verstanden werden, welche der Kapitalverwertung dienen. Dieses „Grundgesetz“ bürgerlicher Ökonomie ist durch den Übergang vom Fordismus zu stärker dienstleistungsorientierten Arbeitsformen in den klassischen Industrienationen nicht tangiert, sondern auf eine neue Stufe gehoben, indem weitere, zuvor häufig nicht monetarisierte Arbeitsformen in den Verwertungsprozess einbezogen werden.

## *Kritische Anfragen an die These vom Ende der Arbeitsgesellschaft*

Seit Hannah Arendts berühmtem Diktum vom „Ende der Arbeitsgesellschaft“ (vgl. Arendt 1960) wird in zahlreichen Beiträgen entweder das Ende oder angesichts tiefgreifender Umbrüche letztlich eine Überwindung der Erwerbsarbeitsgesellschaft thematisiert. Das Ende der traditionellen Arbeitsgesellschaft wird vor allem durch Verweise auf die zunehmende Technisierung der Arbeit und eine Erschöpfung der ökologischen Ressourcen begründet, die Perspektive einer Überwindung der Arbeitsgesellschaft weist in erster Linie auf die Deregulierungstendenzen der klassischen Industriearbeit und damit die Abkehr von der fordistischen Arbeitsgesellschaft hin, wodurch der Arbeitsbegriff immer mehr in Frage gestellt worden ist: „Was ‚Arbeit‘ genau ist, lässt sich kaum mehr einfach und im gesellschaftlichen Konsens formulieren.“ (Meireis 2008, 228) Insofern ist die Arbeitsgesellschaft nicht am Ende, „aber sie frant aus.“ (Ebd.) Vor diesem Hintergrund ist – so die daraus folgende These – das herkömmliche Arbeitskonzept nur noch wenig plausibel und die Diskurse über den Arbeitsbegriff sollten stattdessen im Rahmen des Paradigmas des

„tätigen Lebens“ in neuer Weise thematisiert werden.

Gegenüber solchen Überlegungen ist einzuwenden, dass der moderne Arbeitsbegriff seit Adam Smith wesentlich dadurch bestimmt ist, dass nicht mehr bestimmte Arbeitsformen unterschieden werden, sondern Arbeit als abstrakter Ausdruck für alle Tätigkeiten dient, in denen Menschen „als produzierend auftreten.“ (Marx, MEGA II, 1, 39) Voraussetzung dieser Abstraktion

## *Auf dem Weg zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft*

In der Gegenwart zeigen die entsprechenden Formen der Tertiärisierung der Arbeit sich einmal auf „sektoraler Ebene in dem Anwachsen der konsum- und produktionsbezogenen Dienstleistungen“ (Deutschmann 2002, 241). Das wird insbesondere im Anwachsen der Stäbe und Abteilungen der Unternehmen deutlich und führt im Blick auf den Arbeitsprozess zu einer wachsenden Bedeutung von ungesteuerten, stark gewährleistenden Arbeitshandlungen. Daneben zeigt sich die Tertiärisierung in der Form personenbezogener Dienstleistungen. Dies resul-


tiert im Wesentlichen daraus, dass die „flexiblen Mitarbeiter“ (vgl. Sennett 1998) der Unternehmen immer mehr Reproduktionsarbeit als Dienstleistungen „einkaufen“. So werden die zuvor zumeist unentgeltlich geleisteten familiären Dienste – wie Kindererziehung, Pflege, z.T. die Bereitung von Nahrungsmitteln u. a. – und kommunikativen Handlungsformen – etwa Beratung, Unterricht und Weiterbildung u. a. – zunehmend in Beschäftigungsverhältnisse überführt.

Neben dem zweckrationalen Handeln als dem klassischen Bereich der Erwerbs-



arbeit und den Formen kommunikativen Handelns ist schließlich auch der Bereich inszenierenden Handelns immer stärker in ökonomische Bezüge integriert worden. Das beginnt mit der Notwendigkeit vorteilhafter Selbstrepräsentation von Unternehmen und geht über das „Impression Management“ bis hin zur symbolischen und kommunikativen Demonstration von Kompetenz und Anpassungsfähigkeit auf Seiten vieler Beschäftigter, die ihre „Marktförmigkeit“ darstellen und inszenieren müssen. (vgl. Deutschmann 2002, 246 ff.)

Diese sich im Zuge des Postfordismus vollziehenden Transformationen der Arbeitsformen und der Arbeitsgestaltung ist in verschiedenen Diagnosen – so in der grundlegenden theologischen Habilitationsschrift von Torsten Meireis – als „Entgrenzung“ von Arbeit interpretiert worden. Dieser Begriff ist insofern schlüssig, als die standardisierten Muster von Arbeit, die sich im Zeitalter des Fordismus herausgebildet haben, heute immer mehr aufgelöst werden und somit von entgrenzenden Phänomenen gesprochen werden kann. Allerdings ist genauer nach der Bedeutung von „Entgrenzung“ zu fragen: Es dürfte sich hier weniger um eine „Ausfransung“ und damit möglicherweise

 Erwerbsarbeit ist längst zum alles überlagernden Lebensmuster geworden

um eine zunehmende Unsichtbarkeit von Erwerbsarbeit handeln, sondern vielmehr um eine nahezu totale Ein- und Unterordnung aller Handlungsformen unter das Muster der Erwerbsarbeit, die den skizzierten Prozess der Abstraktion von „Arbeit“ im Sinne der Reichtum schaffenden Tätigkeiten im Rahmen der Kapitalverwertung fortführt. Insofern dürfte es angemessener sein, die genannten Phänomene einer „Entgrenzung“ der Arbeit im Sinn einer allumfassenden Abstraktion von Arbeit zu interpretieren, die nicht nur zum dominanten, sondern faktisch zum alleinigen Lebens-

muster geworden ist. Fast alle Arten der Lebensführung außerhalb der Erwerbsarbeit sind während des 20. Jahrhunderts Schritt für Schritt delegiti-

## Die Unersetzbarkeit der menschlichen Arbeit

Während die These der „Ausfransung“ bzw. modifiziert der Entgrenzung der Arbeit aufgrund der Transformationen auf dem Weg zur Wissensarbeitsgesellschaft durchaus plausibel ist und im oben genannten Sinn präzisiert werden kann, muss demgegenüber die These vom „Ende der Arbeitsgesellschaft“ als theoretischer Kurzschluss bezeichnet werden. Der Verweis auf die zunehmende Technisierung von Arbeit ist keineswegs als Beleg dieser These zu bewerten. Denn selbst bei einer weitgehenden Zerlegung und schematischen Neuzusammensetzung von Arbeitsabläufen ist Arbeit nie nur als „programmgerichtetes Verhalten“ zu verstehen. Sie beinhaltet immer ein Handeln, „das auf die reflexive Bewältigung einer Situation orientiert ist.“ (Deutschmann 2002, 40) Selbst einfachste Tätigkeiten sind nur in extremen Grenzfällen weitgehend standardisiert, es bleiben immer Reste einer situativen Bewältigung von Störungen der Abläufe bestehen. Insofern kann von einer „Unersetzbarkeit“ von Arbeit gesprochen werden, die sich insbesondere im Blick auf drei Leistungen bestimmen lässt:

- Arbeit leistet stets einen Beitrag zur Gewährleistung von Prozessen, wobei Unsicherheiten, Störungen oder situative Kontingenzen zu bewältigen sind.
- Arbeit ist wesentlich geprägt durch ihre Fähigkeit zu kommunikativer Kooperation. Kooperation ist mehr als die Aneinanderreihung einzelner


<sup>1</sup> Vgl. Chr. Deutschmann, a. a. O., S. 41 f. Demgegenüber ist die These der „Wiederentdeckung der Arbeit“ (Vgl. Rolf v. Lüde, Die Reorganisation der Fabrik und die Wiederentdeckung der Arbeit, Opladen 1996) zu präzisieren, wobei der seit den späten 1980er Jahren einsetzende Trend einer neuen Integration von subjektiven Fähigkeiten und Bindungen sowie einer Steigerung von Selbstverantwortlichkeit unbestritten ist, da sich die bürokratischen Muster der Arbeitsorganisation als wenig geeignet erwiesen, innovative Potentiale frei zu setzen.

miert worden, so dass nunmehr allein eine Lebensführung im Horizont von „Erwerbsarbeit“ von den Individuen als angemessen erfahren und erstrebt wird.

Leistungen. Sie beinhaltet vielmehr stets ein Moment der Selbstorganisation, das nicht allein ein quantitatives, sondern auch ein qualitativ höheres Leistungsniveau eröffnet.

- Schließlich ist Arbeit im Blick auf die kreativen Potentiale unersetzlich, da sich Neues nur durch Arbeit und nicht durch Maschinen – auch nicht durch Computer oder die sog. künstliche Intelligenz – schaffen lässt, auch wenn die Letztgenannten als Hilfsmittel benötigt werden.

In diesem Sinn ist lebendige Arbeit unersetzlich und als Verknüpfung von Können und Wissen aufzufassen, wobei Wissensanteile auch bereits die Arbeit von Handwerkern oder Arbeitern früherer mechanisierter Industrieprozesse mitgeprägt haben.<sup>1</sup> Insofern ist Arbeit „schon immer Wissensarbeit gewesen.“ (Deutschmann 2002, 42) Zwar

 Dem einzelnen wird durch gestiegene Qualitätsanforderungen und wachsende Arbeitsdichte immer mehr abverlangt

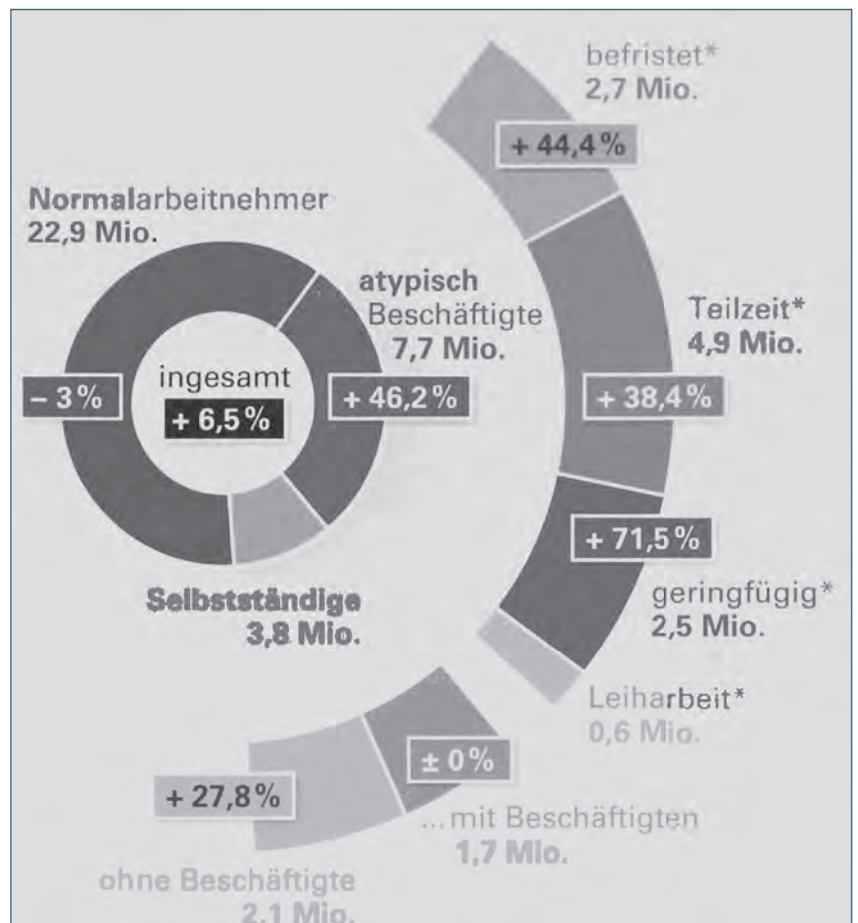
verschieben sich in der Gegenwart die Anteile von Können und Wissen in den meisten Bereichen der Arbeitswelt, aber es dürfte dennoch nicht plausibel sein, hier von einem Paradigmenwechsel zu sprechen. Lediglich die Anteile der „Wissensarbeit“ erweitern sich, was in

der Regel selbst für sogenannte einfache Tätigkeiten gilt.

Auch wenn quantitativ das Arbeitsvolumen durch die zunehmende Technisierung in einzelnen Gesellschaften zurückgeht, ist auf der anderen Seite die intensivere Qualität der Arbeit durch höhere Wissensanteile zu berücksichtigen. So sind die Qualifikationsniveaus, die Notwendigkeit der kommunikativen Abstimmung von Arbeitsabläufen und deren Dichte deutlich angestiegen. Auf diese Weise werden die Individuen „nun ... mit der Erwartung konfrontiert, sich als biographisch flexible, veränderungsbereite Subjekte präsentieren zu müssen, um beruflich oder gesellschaftlich Erfolg haben zu können.“ (Honneth 2010, 214) Dies gelingt den Einzelnen sehr unterschiedlich, wobei neben hoch qualifizierten und gut angepassten „high-tech-Nomaden“, die hohe Einkommen und große Freiheitsräume durch ihre Erwerbsarbeit gewinnen, eine problematische Tendenz der Prekarisierung von Arbeit (s. Abb. 1) bis hin zu den dramatischen Formen des Ausschlusses von der Erwerbsarbeit zu verzeichnen sind. Die skizzierten Prozesse der Entgrenzung der Erwerbsarbeit führen insgesamt zu einer immer größeren gesellschaftlichen Ungleichheit, da die einen durch die stärkere Integration von Wissensanteilen in die Arbeit profitieren, während die anderen zu Verlierern werden, weil sie – ungeachtet der Unersetzbarkeit der menschlichen Arbeit – immer leichter austauschbar geworden sind. Von einem Ende der Arbeitsge-

## *Teilhabegerechtigkeit als Postulat einer umfassenden gesellschaftlichen Integration*

Teilhabe ist die Verdeutschung des Begriffs „Partizipation“ und bedeutet wörtlich Anteil haben oder Anteil nehmen. Der Begriff entstammt ursprünglich der juristischen sowie der ökonomischen Sphäre und ist sodann als Oberbegriff für unterschiedliche Formen der Beteiligung im Rahmen in-



**Kritischer Anstieg: Anzahl der Erwerbstätigen 2008 im Vergleich zum Jahr 1998 (Mehrfachnennung möglich, keine Leiharbeit 1988, Quelle: Statistisches Bundesamt 2009, © Hans-Böckler-Stiftung 2010)**

ellschaft angesichts dieser Phänomene zu sprechen, ist wenig plausibel. Die sich abzeichnende, geradezu totalisierende Erwerbsarbeitsgesellschaft am Beginn des 21. Jahrhunderts ist präzisierend als Wissensarbeitsgesellschaft mit einer zunehmenden gesellschaftlichen Ungleichheit zu charakterisieren.

schaftlichen Bereichen ausgeschlossen worden sind, gewinnt Partizipation bzw. Teilhabe als Forderung nach sozialer Integration in besonderer Weise an Bedeutung. Als Leitbild ist der Begriff „gerechte Teilhabe“ in der gleichnamigen EKD-Denkschrift (2006) formuliert worden, der eine materielle und eine immaterielle Dimension von Teilhabe umfasst.

In Erwerbsarbeitsgesellschaften ist gegenwärtig vor allem durch den massenhaften Ausschluss von Menschen von der Teilnahme am Arbeitsmarkt eine weitreichende Exklusion zu verzeichnen, nicht zuletzt weil damit trotz aller bestehenden gleichen politischen Rechte oft ein faktischer Ausschluss von gesellschaftlichen und sozial-kulturellen Handlungsformen einhergeht. Gegenüber diesen Ausgrenzungsten-



## Der massenhafte Ausschluss vom Arbeitsmarkt führt zu wachsender gesellschaftlicher Ungleichheit

denzen meint Teilhabegerechtigkeit die „Generalisierung des Anspruchs auf Teilhabe an den Lebensmöglichkeiten einer Gesellschaft.“ (Kaufmann 1997, 34)

Dieses Anspruchsrecht gilt allen Gliedern der Gesellschaft unabhängig von Geschlecht, Religion oder ethnischer Herkunft und meint die Partizipation an den Grundgütern der Gesellschaft. Diese lassen sich genauer als konditionale Güter<sup>2</sup> klassifizieren, weil sie es sind, die eine selbständige und eigenverantwortete Lebensführung bedingen. Konkret bezeichnet die Teilhabegerechtigkeit in einem ersten Schritt das Recht auf einen Zugang zu den Gütern Recht, Bildung, Gesundheit und soziale Sicherheit. Es ist von der Ge-

sellschaft ein bestimmtes Niveau von Anrechtsgarantien auf diese Güter sicher zu stellen, damit der „Fußboden, auf dem alle stehen, verlässlich und gesichert“ (Dahrendorf 1986, 139) ist.

In theologischer Perspektive lässt sich diese grundlegende Dimension der Gerechtigkeit mit dem Verweis auf die universale, alle Menschen einschließende Botschaft der christlichen Tradition begründen. Eine Ausgrenzung von Einzelnen oder bestimmten Gruppen von Menschen steht in einem diametralen Widerspruch zum christlichen Menschenbild und nötigt zu einer entschlossenen Veränderung solcher Zustände.<sup>3</sup> Eine moderne Entsprechung findet diese Vorstellung in den Grundartikeln des Grundgesetzes, die gegen jede Exklusion von Menschen grundsätzliche Anspruchsrechte zuerkennen. Das gilt auf Grund der allen Menschen eigenen Würde unabhängig von weltanschaulichen, ethnischen, genderspezifischen oder ökonomischen Bedingungen.

Armen, Schwachen und Benachteiligten. Sie bedürfen in besonderer Weise zum Ausgleich von Startnachteilen einer entsprechenden Förderung, weshalb vorrangig entsprechende Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen bereit gestellt werden müssen.

Zu den Grundgütern moderner Gesellschaften gehört in einem zweiten Schritt ein ausreichendes Angebot an Arbeitsplätzen. Aus christlicher Sicht – so hat es bereits das Sozialwort der Kirchen formuliert – „ist das Menschenrecht auf Arbeit unmittelbarer Ausdruck der Menschenwürde.“ (Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit, 1997, Zi. 152) Da dies in liberalen Gesellschaften nicht im Sinn eines subjektiv einklagbaren Rechts auf Arbeit, sondern lediglich als ein sozialetisch begründetes Recht auf Arbeit realisiert werden kann, ergibt sich daraus zunächst eine Staatszielbestimmung mit der vorrangigen wirtschaftspolitischen Aufgabe der Schaffung von Arbeitsplätzen. Sollte dies aus konjunkturellen oder anderen Gründen nur bedingt möglich sein oder sollten Arbeitnehmer aus individuellen Gründen dem regulären Arbeitsmarkt nur eingeschränkt oder gar nicht zur Verfügung stehen, ist ein öffentlich geförderter zweiter Arbeitsmarkt einzurichten, der in klarer Abgrenzung zum ersten Arbeitsmarkt eine Integration in Erwerbsarbeitsverhältnisse ermöglicht.

Das Fundament des Gerechtigkeitsverständnisses wird abgerundet durch den Gedanken der Bedarfsgerechtigkeit. Demjenigen Teil der Bevölkerung, dem aus unterschiedlichen Gründen kein Zugang zur Erwerbsarbeit als dem entscheidenden Medium einer selbstbestimmten Lebensführung möglich ist, muss nach Maßgabe des Kriteriums der Bedarfsgerechtigkeit eine Sicherung des soziokulturellen Existenz-

## *Konkretionen der Teilhabegerechtigkeit*

Eine wesentliche Konkretion des Gedankens der Teilhabegerechtigkeit besteht in der Befähigungsgerechtigkeit. Befähigungsgerechtigkeit meint die politische Aufgabe der Schaffung sozialer Institutionen des Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesens, die allen Bürgern eine zumindest elementare Mitwirkung am gesellschaftlichen Leben ermöglicht. Das Anspruchsrecht auf Teilhabe bliebe bloß formal, wenn es nicht durch institutionalisierte Formen der Befähigung eine Ergänzung finden würde. Als Ermöglichung einer selbstverantwortlichen Lebensführung ist das Kriterium der Befähigungsgerechtigkeit als eine Ausgestaltung des Postulats der Chancengleichheit zu verstehen, da hier die sehr unterschiedlichen Ausgangsbedingungen der Menschen für ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu thematisieren ist. Im Anschluss an das Wirtschafts- und Sozialwort der Kirchen impliziert „soziale

Gerechtigkeit“ in elementarer Weise den Abbau von sozialen Diskriminierungen, um „allen Gliedern der Gesellschaft gleiche Chancen und gleichwertige Lebensbedingungen zu ermöglichen“, indem Befähigungen zu einer „verantwortliche(n) Teilnahme am gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben“ (Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit, Zi. 111 und 113) eröffnet werden.

Da es auf der Ebene der Befähigungsgerechtigkeit um die Verringerung von gesellschaftlicher Ungleichheit geht, orientiert sich diese an der theologisch-sozialetischen Basisnorm der vorrangigen Option für die

<sup>2</sup> Von konditionalen Gütern gilt, dass sie nicht alles sind, „alles aber ohne sie nichts ist.“ Wolfgang Kersting, *Recht, Gerechtigkeit und demokratische Tugend*, Frankfurt 1997, S. 185.

<sup>3</sup> Teilhabegerechtigkeit nötigt „zur Änderung all derjenigen Zustände, in denen einzelnen oder Gruppen von der gesellschaftlichen Teilhabe ausgeschlossen sind.“ Wolfgang Huber, *Gerechtigkeit und Recht. Grundlinien christlicher Rechtsethik*, Gütersloh 1996, S. 195.



## LITERATUR

- Arendt, Hannah (1960): Vita activa oder vom tätigen Leben, Stuttgart.
- Brakelmann, Günter (1979): Das Recht auf Arbeit. Eine Thesenreihe, in: Jürgen Moltmann (Hg.), Recht auf Arbeit – Sinn der Arbeit, München.
- Crüseemann, Frank (1990): Die Tora, München.
- Dahrendorf, Ralf (1986): Ein garantiertes Mindesteinkommen als konstitutionelles Anrecht, in: Befreiung von falscher Arbeit, hg. von Thomas Schmid, Berlin.
- Deutschmann, Christoph (2002): Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten, Weinheim/München.
- Heimann, Eduard (1980): Soziale Theorie des Kapitalismus. Theorie der Sozialpolitik, Frankfurt/M. (Neuaufgabe der Erstauflage von 1929).
- Honneth, Axel (2010): Das Ich im Wir. Studien zur Anerkennungstheorie. Frankfurt a. M.
- Huber, Wolfgang (1996): Gerechtigkeit und Recht. Grundlinien christlicher Rechtsethik, Gütersloh.
- Kaufmann, Franz-Xaver (1997): Herausforderungen des Sozialstaates, Frankfurt.
- Kersting, Wolfgang (1997): Recht, Gerechtigkeit und demokratische Tugend, Frankfurt
- Kirchenamt der EKD (2006) (Hg.): Gerechte Teilhabe. Befähigung zu Eigenverantwortung und Solidarität. Eine Denkschrift des Rates der EKD zur Armut in Deutschland. Gütersloh
- Kirchenamt der EKD/Sekretariat der DBK 1997 (Hg.): Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Wort des Rates der EKD und der DBK zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland. Hannover/Bonn.
- Lüde, Rolf von (1996): Die Reorganisation der Fabrik und die Wiederentdeckung der Arbeit, Opladen.
- Marx, Karl: Einleitung zu den Grundrissen der Kritik der politischen Ökonomie, in: MEGA, Abt. II, Bd. 1, Berlin.
- Meireis, Torsten (2008): Tätigkeit und Erfüllung. Protestantische Ethik im Umbruch der Arbeitsgesellschaft, Tübingen.
- Rawls, John (1992): Die Idee des politischen Liberalismus. Aufsätze 1978–1989, hg. von W. Hinsch, Frankfurt a. M.
- Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch, Berlin.

minimums gewährt werden, wobei zumutbare Formen der Integration in den zweiten Arbeitsmarkt zu fordern sind. Die Perspektive der Bedarfsgerechtigkeit lässt sich gerechtigkeits-theoretisch mit John Rawls begründen, dessen fünfte Säule für eine tragfähige demokratische Ordnung darin besteht, dass „allen Bürgern ... ein fairer Anteil an materiellen Gütern zu sichern (ist), so dass sie genügend unabhängig sind und ihre gleichen Grundrechte, Grundfreiheiten und Chancen zum eigenen Vorteil nutzen können.“<sup>4</sup>



Das Eintreten für die Lebensrechte der Schwachen und Ausgegrenzten gehört zu den spezifischen Kennzeichen der jüdisch-christlichen Tradition

In der christlichen Tradition ist der Gedanke einer elementaren Bedarfsgerechtigkeit grundlegend verankert. Bereits in der Spätantike hat das Motiv der Caritas, das Eintreten der Christen für die Schwachen und Ausgegrenzten, Staunen, zum Teil Ablehnung, vielfach

aber auch Bewunderung hervorgerufen. Das Eintreten für die elementaren Lebensrechte des Nächsten, wie es im Alten Testament grundgelegt ist und in der christlichen Tradition im Gleichnis Jesu vom Weltgericht (Matth. 25, 12 ff) seinen klassischen Ausdruck findet, gehört zu den spezifischen Kennzeichen der jüdisch-christlichen Tradition. Dieses Eintreten für die Schwächsten ist zunächst aus Barmherzigkeit moti-

viert, wird aber im biblischen Schrifttum – vor allem in der Sozialgesetzgebung des Alten Testaments – weiter entwickelt, so dass die Armen und Schwachen einen von Gott her verbürgten Rechtsanspruch auf Unterstützung und Hilfe haben. (vgl. Crüseemann 1990, 262 ff.) Dieser ist im Sinn der Bedarfsgerechtigkeit durch den rechtlichen Anspruch auf ein menschenwürdiges Auskommen zu sichern.

### Die grundlegende Bedeutung der Teilhabe an Erwerbsarbeit

Der hier skizzierte Begriff der Teilhabe, der in gleicher Weise Befähigungen und Bedarfe umfasst, lässt sich durch den Vermögens- oder Kapitalbegriff im Sinn von Bourdieu präzisieren. Vermögen oder Kapital beinhaltet Chancen der Bedürfnisbefriedigung durch Konsum von Gütern wie auch Chancen zur Gestaltung des gesellschaftlichen

Zusammenhangs, wobei in Anlehnung an Bourdieus Kapitalkonzept ökonomisches, soziales und kulturelles Kapital zu einem gewissen Grad wechselseitig austauschbar ist. Hieran anschließend lässt sich im Sinn des „decent minimums“ ein sozio-kulturelles Existenzminimum erörtern und bestimmen. Es ist sehr umstritten, ein solches Exis-

<sup>4</sup> John Rawls, Die Idee des politischen Liberalismus. Aufsätze 1978–1989, hg. von W. Hinsch, Frankfurt 1992, S. 321. Wie sich aus dem o. g. Zitat erschließen lässt, sind Rechtsstaatlichkeit, Gedanken-, Gewissens- und individuelle Freiheit, gleiche politische Rechte sowie Chancengleichheit die anderen vier Säulen eines demokratischen Grundkonsenses.

tenzminimum als ein bedarfsunabhängiges, unkonditioniertes Transfereinkommen zu gewähren, da in sozial-ethischer Perspektive dem skizzierten Recht auf Erwerbsarbeit eine individuelle Bereitschaft zur Erwerbsarbeit entsprechen sollte. Der sozialetischen Forderung nach der Staatszielbestimmung „Vollbeschäftigung“ bzw. einem öffentlich geförderten zweiten Arbeitsmarkt korrespondiert in dieser Sichtweise die zumutbare Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme im Fall der Inanspruchnahme von Transferleistungen, allgemein gesagt: Die Forderung nach Ermöglichung gesellschaftlicher Integration geht einher mit einer entsprechenden Integrationsbereitschaft, sofern dafür entsprechende Voraussetzungen bestehen.

Teilhabe konkretisiert sich wesentlich im Rahmen von Erwerbsarbeit. In der Erwerbsarbeit kann der Einzelne „seine Verantwortung für sich und seinesgleichen tätig einlösen (und) ... sich als Person in Akten von Teilhabe am Prozess der Gewinnung der gesellschaftlichen Mittel zum Leben“ einbringen, um sich damit „in den auf Solidarität gegründeten Gesamtzusammenhang der Werte schaffenden Gesellschaft“ (Brakelmann 1979, 15) zu integrieren. Dabei ist in grundlegender Weise nach den gesellschaftlichen Bedingungen der Erwerbsarbeit zu fragen, um den traditionellen ethischen

Grundsatz des sozialen Protestantismus einer „Berechtigung des Arbeiters nicht nur aus seiner Arbeit, sondern in und an seiner Arbeit“ (Heimann 1980, 249) zu realisieren. Dementsprechend sind die Themen der Entlohnung und der Arbeitszeiten, aber auch die rechtliche Ausgestaltung und vor allem die Bestimmung von Kriterien „guter Arbeit“ neu in den Mittelpunkt öffentlicher Diskussionen zu stellen. Teilhabe an der Erwerbsarbeit als dem nach wie vor entscheidende Schlüssel der gesellschaftlichen Integration darf nicht auf jeden Preis reduziert werden, sondern erfordert eine sozialetisch legitimierbare Gestaltung der Erwerbsarbeit.

### Fazit

Auch die postfordistische Gesellschaft bleibt eine Erwerbsarbeitsgesellschaft: Sie ist sogar von einem sich totalisierenden Zugriff der Erwerbsarbeit auf die Lebensführung der Individuen bestimmt, allerdings mit einer deutlichen Tendenz der „Ausfransung“ an ihren Rändern. Durch die internationale Arbeitsteilung und die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen kommt es zu einer zunehmenden „Spreizung“ der Erwerbsarbeitsverhältnisse, mit bedeutenden Freiheitsgraden und hohen Einkommen auf der einen und einer Pre-

### KURZBIOGRAPHIE

**Traugott Jähnichen (\*1959)**, Dr. theol, Dipl.-Oek, seit 1998 Professor für christliche Gesellschaftslehre an der Evangelisch-theologischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum; Mitglied der Kammer für soziale Ordnung der EKD, Mitherausgeber u. a. der ZEE und des Jahrbuchs Sozialer Protestantismus; Veröffentlichung zum Thema: Wirtschaftsethik. Konstellationen – Verantwortungsebenen – Handlungsfelder, Stuttgart 2008.

karisierung der Arbeit oder sogar des Ausschlusses von Erwerbsarbeit auf der anderen Seite. Sozialetisch ist angesichts dieser Entwicklungen das Leitbild der Teilhabegerechtigkeit zu entfalten: Teilhabegerechtigkeit eröffnet allen Gliedern der Gesellschaft einen Anspruch auf deren Grundgüter, wozu neben der materiellen Teilhabe, der Befähigung zur Eigenverantwortung und gleicher politischer Rechte vor allem die Teilhabe an der Erwerbsarbeit gehört. Dieses Teilhaberecht ist politisch durch eine entsprechende Arbeitsmarktpolitik zu gewährleisten, wobei angemessene Bedingungen der Erwerbsarbeit im Sinn von Kriterien „guter Arbeit“ einzufordern sind.





# Wenn Erwerbsarbeit zur Hauptsache wird



## Zu den destruktiven Folgen der Subjektivierung und Entgrenzung der Arbeit

Matthias Möhring-Hesse

Die Erwerbsarbeit nimmt im Leben der einzelnen und auch im Zusammenleben einen immer größeren Raum ein. Angesichts fortwährender Massenarbeitslosigkeit wird sie auch gesellschaftlich zur „Hauptsache“ erklärt. Der folgende Beitrag lenkt den Blick auf die destruktiven Folgen dieser Entwicklung, die nicht nur die Arbeitskraft, sondern alle subjektiven Fähigkeiten, die persönliche Zeit und Motivation an die Erwerbsarbeit bindet. Welche Auswirkungen hat es, wenn das private Lebensumfeld, die mit anderen Menschen geteilte Freizeit den Erfordernissen der Erwerbsarbeit strikt untergeordnet werden? Wie verändert sich die Fähigkeit der Arbeitenden, auf die eigenen Interessen zu achten, wenn im Betrieb Kontrolle zunehmend ersetzt wird durch Selbstkontrolle? Wie wirkt sich die in der Arbeitswelt geforderte Flexibilität auf andere gesellschaftliche Sphären aus? Einige Vorschläge, der Erwerbsarbeit erneut Grenzen zu setzen, beschließen den Beitrag.



Die verfestigte Massenarbeitslosigkeit genießt in der politischen Öffentlichkeit der Bundesrepublik eine hohe Aufmerksamkeit: Erwerbsarbeit sei doch im Leben der Menschen die „Hauptsache“; deswegen sei es für die Politik die wichtigste und vornehmste Aufgabe, die Massenarbeitslosigkeit abzubauen. „Hauptsache, die Erwerbslosen kommen wieder in Beschäftigung!“ So von der fehlenden Erwerbsarbeit eingenommen, wurde weniger bemerkt, dass und wie sich im Windschatten der Arbeitslosigkeit die bestehende Erwerbsarbeit verändert hat. Allenfalls als Ursachen der Massenarbeitslosigkeit wurden einige dieser Veränderungen, etwa die Informatisierung und Globalisierung sowie in deren Folge die wachsenden Qualifikationsanforderungen, bemerkt. Auf einen zwar für viele vertrauten, bislang aber öffentlich kaum besprochenen Trend soll in diesem Aufsatz die Aufmerksamkeit gelenkt werden: Die Erwerbsarbeit nimmt das Leben der einzelnen wie ihr Zusammenleben zunehmend ein, wird dadurch tatsächlich

immer mehr zur „Hauptsache“, aber gerade deswegen für die Einzelnen wie auch für die Gesellschaft destruktiv. Dass angesichts der Massenarbeitslosigkeit Erwerbsarbeit zur „Hauptsache“

erklärt wurde, mag diesen Trend begünstigt haben – und auch die bisherige Ignoranz gegenüber seinen destruktiven Folgen.

### *Ganzheitliche Nutzung des Arbeitsvermögens*

Für die Betriebsführung, die man seit den Zeiten des Ingenieurs und ersten Arbeitswissenschaftlers Frederick Winslow Taylor „wissenschaftlich“ nannte, war kennzeichnend, dass sie die Subjektivität der in den Betrieben arbeitenden Menschen soweit wie möglich aus dem Arbeitsprozess herauszuhalten suchte. „Wir müssen unseren Kopf bei Arbeitsbeginn abgeben“, erzählten Arbeitnehmer. „Mein Meister hat zu mir gesagt: Du bist hier nicht um zu denken. Du bist hier zu arbei-

ten“.<sup>1</sup> Weil die Subjektivität im Arbeitsprozess stört, sollte sie für die Mehrheit der Arbeitnehmer ausgeschlossen und nur bei der Spitze, bei den Unternehmern und Spitzenmanagern zugelassen werden. Deswegen zergliederte man die Produktionsprozesse in spezialisierte Arbeitsvollzüge und ordnete sie in ein hierarchisches System betrieblicher Herrschaft ein. Die Arbeitnehmer wurden vom Produkt ihrer Arbeit getrennt und beauftragt, nur das jeweils von oben zugewiesene Detail zu dessen

<sup>1</sup> Zitiert nach Senghaas-Knobloch, Eva/Nagler, Brigitte: Von der Arbeitskraft zur Berufsrolle? Anerkennung als Herausforderung für die industrielle Arbeitskultur im Rahmen neuer Organisations- und Managementkonzepte, in: Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stephan/Wagner, Gabriele (Hg): Anerkennung und Arbeit, Konstanz: Universitätsverlag Konstanz 2000, S. 101–126.

Produktion beizutragen. Die korrekte Ausführung wurde von oben kontrolliert und die Kontrolleure wiederum von noch höheren Hierarchieebenen her überwacht. Von ihren Arbeitnehmern brauchten die Unternehmen nicht viel, nur geringe Qualifikationen und nur einen kleinen Ausschnitt ihrer subjektiven Fähigkeiten.

Diese strategische Ausrichtung haben die Unternehmen seit geraumer Zeit aufgegeben. Denn *erstens* war sie wenig realitätstüchtig, insofern die Arbeitnehmer selbst in den besonders tayloristisch zugeschnittenen Produktionsprozessen subjektive Fähigkeiten, vor allem eigene Erfahrungen, einsetzen mussten, sollten unvorhergesehene Schwierigkeiten gemeistert und die Produktionsprozesse am Laufen gehalten werden. Das was aus der Produktion eigentlich ausgeschlossen werden sollte, war also Bedingung ihres reibungslosen Ablaufs. *Zweitens* entzündete sich am tayloristischen Umgang mit den Arbeitnehmern deren Widerwillen, weswegen diese beaufsichtigt und ihr Widerstand von vornherein gebrochen werden musste. Mit den Qualifikationen der Arbeitnehmer stiegen die Möglichkeiten, innerhalb der von oben gesteuerten Produktionsprozesse subversiv eigene Interessen zu verfolgen, und damit zugleich auch die Kosten der Kontrolle. Schließlich und *drittens* verschenkte man wertvolle Ressourcen, die man mit der Beschäftigung der Arbeitnehmer zwar im Betrieb „hatte“, aber nicht nutzte. So hatte der tayloristische Umgang mit den Arbeitnehmern Opportunitätskosten, – und auch die stiegen mit dem Anstieg von deren Qualifikationen. Weil sich die einst dominante Ausrichtung der wissenschaftlichen Betriebsführung einfach nicht mehr rechnet, suchen die Unternehmen ihre Beschäftigten nunmehr „ganzheitlich“, mit „Herz und Verstand“, mit allen ihren Fähigkeiten zu nutzen – und das möglichst umfassend.

## Subjektivierung von Erwerbsarbeit

In der industrie- und arbeitssoziologischen Literatur wird der veränderte Umgang mit den Beschäftigten seit längerem reflektiert – u. a. im Begriff der Subjektivierung von Erwerbsarbeit. Mit diesem Begriff lassen sich zwei unterschiedliche Sachverhalte einfangen, von denen der erste eine notwendige, der zweite dagegen eine mögliche Ausformung subjektiver Arbeit ist, so dass keineswegs beide Sachverhalte zugleich erfüllt sein müssen:

- Erstens werden im Vollzug der vertraglich vereinbarten Arbeitskraft über diese hinaus die subjektgebundenen Fähigkeiten und Motivationen veräußert und wird auf diesem Wege Arbeit zum Vollzug von Subjektivität.
- Zweitens und zusätzlich, allerdings weniger häufig, wird dieser Vollzug in die Selbstkontrolle der arbeitenden Menschen gegeben, werden die Beschäftigten zu Subjekten ihrer eigenen Arbeit.

## Arbeitskraft und Arbeitsvermögen

Um den veränderten Umgang der Unternehmen mit ihren Beschäftigten besser verstehen zu können, ist es hilfreich, begrifflich zwischen ‚Arbeitskraft‘ und ‚Arbeitsvermögen‘ zu unterscheiden. Unternehmen beschäftigen per Arbeitsvertrag und gegen Entgelt Menschen, die auf den Arbeitsmärkten nach Beschäftigung nachfragen – nicht zuletzt, um mit dem dadurch erreichbaren Arbeitsentgelt ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Was aber die Unternehmen per Arbeitsvertrag „einkaufen“ können, sind nicht eigentlich die Menschen, sondern sind nur objektivierbare Vermögen dieser Menschen: die Bereitstellung von Arbeitskraft während einer bestimmten Zeitspanne sowie bestimmte Qualifikationen, die sie zuvor in Schule, Hochschule oder Ausbildung erworben und deren Erwerb sie sich in einem Zeugnis haben bestätigen lassen. Diese objektivierbaren Vermögen nennt man „Arbeitskraft“. Die in der Beschäftigung von Menschen erschlossene Arbeitskraft ist aber nicht die Arbeit, die die Unternehmen eigentlich brauchen. Deshalb sind sie – nach Abschluss der Arbeitsverträge – Tag für Tag darum bemüht, dass die Besitzer der Arbeitskraft die mit ihnen vertraglich vereinbarte Arbeitskraft auch veräußern, also arbeiten. Nur ein Teil der Fähigkeiten von

Menschen lässt sich aber objektivieren und deren Bereitstellung arbeitsvertraglich vereinbaren. Der weitaus größere Teil ihrer Fähigkeiten, etwa ihre Erfahrungen, ihre Freundlichkeit oder ihre Kreativität, hängt derart an den Subjekten, dass sie von außen nicht einseh- und feststellbar sind und deswegen nicht in allgemeinen Ausdrücken objektiviert, geschweige denn zertifiziert werden können. Diese an den Menschen hängenden, deshalb – im Unterschied zur Arbeitskraft – nicht „verkäuflichen“ Fähigkeiten lassen sich „Arbeitsvermögen“ nennen. Dieser Begriff bietet sich deshalb an, weil ohne Einsatz dieser Fähigkeiten, Menschen auch die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitskraft nicht veräußern könnten, und weil Arbeitnehmer diese Fähigkeiten nicht nur mitbringen, sondern im Vollzug ihrer Arbeit auch erhalten und vermehren. So machen sie etwa in der Bewältigung von Arbeitsaufgaben und im Umgang mit den Arbeitsmitteln Erfahrungen – und erweitern so ihre Fähigkeiten, die sie in ihrer weiteren Arbeit einsetzen, zumindest einsetzen können, wenn man sie denn lässt. Von diesem Arbeitsvermögen wussten Arbeitgeber und Arbeitswissenschaftler unter der Herrschaft der wissenschaftlichen Betriebsführung wenig bis gar nichts. Nun aber wollen die Unter-



nehmen ihre Beschäftigten dafür gewinnen, in ihrer Arbeitszeit auch ihre nicht arbeitsvertraglich vorgesehenen

Fähigkeiten und diese möglichst umfassend anzuwenden.

### *Das Arbeitsvermögen umfassend in Anspruch nehmen*

Diese strategische Ausrichtung zielt nicht allein auf die hochqualifizierten und deshalb besser entlohnten Arbeitnehmer, erst recht: nicht nur auf die mehr oder weniger mächtigen, wenngleich auch nur angestellten Manager an der unteren oder oberen Spitze der Unternehmen. Alles zu geben, was sie an Fähigkeiten mitbringen, wird auch von den schlechter bezahlten Arbeitnehmern erwartet – und dies selbst dann, wenn sie nur befristet und in Teilzeit angestellt wurden. So stehen etwa die Kassiererinnen in den Discountern unter dem Druck, ihre Arbeitsaufgaben selbständig zu entdecken und ohne jede Anweisung Regale aufzuräumen oder die Frischtheke zu bestellen, wenn sie denn gerade einmal nicht an den Kassen gebraucht werden.

Wie aber bringt man die Arbeitnehmer dazu, ihre Arbeitsvermögen möglichst umfassend „preiszugeben“, obgleich dies in ihren Arbeitsverträgen nicht vorgesehen ist und nicht vorgesehen werden kann? Zunächst einmal haben die Arbeitnehmer selbst ein Interesse daran, in ihrer Arbeit nicht nur Anweisungen „von oben“ zu vollziehen, sondern eigene Ideen zu realisieren, sich und ihre subjektiven Vermögen zu bewähren, sich – wie man sagen kann – in der Arbeit selbst zu verwirklichen. Dieses Interesse brauchen die Unternehmen „nur“ anzuerkennen und zu bestätigen, um dann von dessen Verwirklichung zu profitieren. Man wird dazu den Arbeitnehmern entgegenkommen müssen – und zumindest einem Teil der gut und hoch qualifizierten, deshalb nur schwer ersetzbaren Arbeitnehmern hohe Einkommen und gute Arbeitsbedingungen zugestehen sowie eine hohe Autonomie einräumen. Diese Beschäftigten können dann aus der veränderten Nutzungs-

strategie ihrer Unternehmen Gewinn ziehen, so dass ihre Erwerbsarbeit in beiden angesprochenen Bedeutungsgehalten subjektiviert wird, sie also nicht nur in der Arbeit ihre subjektiven Vermögen veräußern, sondern dabei zugleich stärker zu Subjekten ihrer eigenen Arbeit werden können. Bei dem anderen Teil der weniger gut qualifizierten und deshalb – zumal unter Bedingungen der Massenarbeitslosigkeit – vergleichsweise leicht ersetzbaren Arbeitnehmer scheint ein entsprechendes Entgegenkommen überflüssig. Das Ziel, deren Arbeitsvermögen möglichst umfassend in Anspruch zu nehmen, lässt sich bereits durch deren Angst vor dem Verlust ihrer Arbeitsplätze sicherstellen. Sie wissen, dass sie – auch an den Kassen der Discounters – alles geben müssen, wollen sie ihren Arbeitsplatz behalten.

In den Unternehmen, in denen von Arbeitnehmern mehr als der Vollzug der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitskraft erwartet wird, verändern sich die Anerkennungskulturen: Unter den gehobenen Ansprüchen, alles zu geben, wird die „normale Arbeit“ zur Normalleistung, die bereits mit dem vertraglich vereinbarten und insofern normalen Lohn entlohnt wird. Aber Anerkennung „verdient“ die nur „normale Arbeit“ nicht mehr, denn sie erscheint den Kollegen und den Vorgesetzten gleichermaßen als „zu wenig“. So stehen die Arbeitnehmer unter dem ständigen Druck, alles zu geben und zudem zu zeigen, dass sie alles geben – was die Anerkennung der eigenen Arbeit unsicher werden lässt und entsprechende Bemühungen unter Dauerstress bringt.

### *Entgrenzung der Erwerbsarbeit*

Zum Vollzug ihrer Subjektivität wurden die Arbeitnehmer vormals auf Räume „außerhalb“ ihrer Betriebe und auf die Zeit vor und nach ihrer Arbeit verwiesen. Mit Ausnahme weniger, deswegen hoch geachteter Berufe war die Erwerbsarbeit räumlich und zeitlich begrenzt. Jenseits dieser Grenzen bestand das Reich der „Freizeit“, in der man genau die Subjektivität vollziehen können sollte, deren Vollzug in der „Arbeitszeit“ nicht vorgesehen war. Über die Jahrzehnte hinweg gelang es den Gewerkschaften, über ihre Tarifverträge die Arbeitszeit zu verkürzen und im Gegenzug die Freizeit der Arbeitnehmer auszudehnen. Allerdings konnten die Arbeitnehmer das „weniger“ an Arbeitszeit häufig nicht genießen, so in „weniger“ Zeit mehr geleistet werden musste, die Arbeit also intensiviert wurde – und dieses „mehr“ an Arbeit den Beschäftigten in die Knochen und auf den Geist ging.

Geht es den Unternehmen inzwischen stärker um die subjektiven Vermögen ihrer Beschäftigten, sind sie bestrebt, sowohl die örtlichen, als auch die zeitlichen Grenzen der Erwerbsarbeit zu durchlöchern und den Vollzug von Arbeitsvermögen auch zu den Zeiten und an den Orten zu nutzen, die vormals Freizeit waren. So werden etwa Arbeitsaufgaben außerhalb der Unternehmen und außerhalb der regulären Arbeitszeit erbracht. Die einst rigiden Arbeitszeitregime werden – u. a. durch großzügige Zeitkontenregelungen – gelockert; Lage und Umfang der Arbeitszeit werden von den kurzfristigen Erfordernissen des Unternehmens her bestimmt. So oder anders werden die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit, zwischen Erwerbsarbeit und Leben porös gemacht – und zwar einseitig von der Seite der Erwerbsarbeit aus. Die Erwerbsarbeit nimmt das Leben der Arbeitnehmer außerhalb der Erwerbsarbeit ein und unterwirft es ihrem Diktat.



Auch diese Entwicklung betrifft nicht nur die hoch qualifizierten und hoch bezahlten Arbeitnehmer, für die eine ausufernde, ihr ganzes Leben einnehmende Arbeit inzwischen geradezu zum Image gehört. Sie sind allzeit bereit – und die Symbole dieser Allzeit-Bereitschaft sind ihre Smartphones und Notebooks mit Surfstick, so dass sie zuhause und überall anderswo im Dienst sind. Auch die geringer entlohnenden Arbeitnehmer haben Anteil an dieser Entwicklung. Zwar müssen die Kassiererinnen in den Discountern ihre Arbeit nicht mit nach Hause nehmen. Sie stehen jedoch auf Abruf bereit, um bei Bedarf alles – und gegebenenfalls auch ihre Kinder – stehen und liegen zu lassen und an ihre Kassen zu eilen, wenn denn der Filialleiter sie ruft. Für die Einen, wie für die Anderen gibt es keine, zumindest keine verlässlich geregelten Arbeitszeiten, geschweige denn: in Gleichklang mit anderen geregelte Arbeitszeiten. Deswegen müssen sie in der mit Anderen geteilten Freizeit, in ihren Familien und Partnerschaften, in ihren Vereinen oder Pfargemeinden die Erfordernisse ihrer Erwerbsarbeit durchsetzen – und können dies zumeist deswegen, weil sie dort auf das Verständnis derer stoßen, die das selbe Problem haben.

## *Hauptsache Erwerbsarbeit*

Diese Entwicklungen sind nicht notwendig und nicht immer gegen die Interessen derer, die davon betroffen sind. Im Gegenteil: Sie sind sogar dann besonders erfolgreich, wenn das Interesse der Unternehmen an einer möglichst freizügigen und umfassenden Veräußerung von Arbeitsvermögen mit dem Interesse ihrer „Besitzer“ an einer interessanten Arbeit, an dem Einsatz ihrer je eigenen Fähigkeiten sowie an der Selbstverwirklichung in der Arbeit übereinkommt. Unabhängig aber, ob und in welchem Maße die Arbeitnehmer von diesen Entwicklungen profitieren, in jedem Fall wurde

und wird die Erwerbsarbeit wichtiger, wurde und wird sie zur „Hauptsache“ ihres Lebens und ihrer Biographie, aber auch zur „Hauptsache“ ihres privaten Lebensumfelds, vor allem ihrer Familie, sowie ihres sozialen Umfelds und darüber auch zur „Hauptsache“ der Gesellschaft, in der sie mit anderen gleichermaßen betroffenen Arbeitnehmern zusammenleben.

Auf den ersten Blick wird man dieser Entwicklung durchaus Positives abgewinnen können: Man wird die ganzheitliche Nutzung von Arbeitsvermögen für sinnvoll halten – an einem Standort, dessen Leistungsfähigkeit im Vergleich zu anderen Standorten dieser Welt maßgeblich durch das dort verfügbare Humankapital bestimmt wird. Vor allem, wenn im Gegenzug den Arbeitnehmern eine größere, mit besseren Arbeitsbedingungen verknüpfte Autonomie zugestanden wird, wird man mit dieser Entwicklung sympathisieren können. Gerade in sozialkatholischen Kreisen war es *das* gesellschaftspolitische Ziel, unter der für den Kapitalismus konstitutiven Bedingung formal abhängiger Beschäftigung Verhältnisse autonomer Produzenten zu schaffen und dazu dem Kapitalismus die Machtasymmetrie in den Unternehmen abzugewöhnen. Zwar sind mit den angesprochenen Veränderungen keineswegs die sozialkatholisch ersehnten Verhältnisse angebrochen, da die Autonomiespielräume der Arbeitnehmer selbst dann begrenzt werden, wenn ihnen eine erweiterte Autonomie zugestanden wird. Zwar arbeiten sie dann

## *Vernutzung von Arbeitsvermögen*

Arbeitnehmer, von denen der umfassende Einsatz ihrer subjektiven Vermögen erwartet wird, können diesen Erwartungen zumeist kurz-, vielleicht auch mittelfristig entsprechen, zumal wenn sie dabei auch eigene Interessen

weniger auf Befehl, sondern nach Absprache mit Vorgesetzten und Kollegen. Auf der Grundlage von Rahmenvorgaben oder Zielvereinbarungen verarbeiten sie darin Mitteilungen, Schaubilder, Kennziffer oder Budgets – und machen diese zu Aufforderungen, die sie an sich selber adressieren. Ihre Arbeit steht weniger unter einer ausdrücklichen Kontrolle von Vorgesetzten, sondern mehr unter einer ständigen Selbstkontrolle und Selbstbeobachtung, die allerdings für das ganze Unternehmen, für Kollegen und Vorgesetzte, einsichtig ist. Aber selbst in Ansehung dieser verinnerlichten Kontrolle wird man konstatieren müssen, dass mit der Subjektivierung der Erwerbsarbeit ein Schritt in die Richtung von Autonomie in der Arbeit getan wird, obgleich dieser Schritt bei einem Teil der Arbeitnehmer größer ausgefallen und es bei dem anderen, vermutlich größeren Teil lediglich bei einem Tappschritt geblieben ist.

Auch wenn dies gesellschaftlich noch nicht hinreichend bewusst wurde, sind die Arbeitnehmer und die, die mit ihnen zusammenleben, mit der Subjektivierung und der Entgrenzung ihrer Erwerbsarbeit so gut vertraut, dass man über das erste positive Urteil hinaus auch die Schattenseite dieser Entwicklungen sehen und ein kritisches Urteil wagen kann: Die Erwerbsarbeit wurde „zu wichtig“, wurde in einem Maße zur „Hauptsache“, dass es weder für die einzelnen Arbeitnehmer, noch für ihre privaten Lebensverhältnisse und die Gesellschaft im ganzen „bekömmlich“ ist.

verwirklichen können und dann vor allem ihren eigenen Erwartungen an sich selbst entsprechen. Immer mehr von ihnen greifen allerdings auf Psycho- und Neuro-Pharmaka zurück und betreiben „Doping am Arbeitsplatz“<sup>2</sup>, um dort den

<sup>2</sup> Institut für Gesundheits- und Sozialforschung GmbH (2009): DAK Gesundheitsreport 2009 (Hg. von DAK Forschung), Hamburg. Online unter: <http://www.iges.de/publikationen/>

Ansprüchen genügen zu können. Auf Dauer besteht – trotz oder gerade wegen der Zuhilfenahme von Pharmaka – allerdings die Gefahr, dass ihr Arbeitsvermögen durch deren intensive Nutzung aufgebraucht und verschlissen wird. „Burnt out“ – ausgebrannt – heißt jetzt das Schlagwort, die Arbeit zehrt auf. ... In der heutigen Welt fallen nicht mehr die Maschinen aus, sondern die Menschen.<sup>3</sup> Dass dies kein bloß feuilletonistische Behauptung ist, zeigt ein Blick in den jährlich erscheinenden DAK-Gesundheitsreport: Bei den Fällen der Arbeitsunfähigkeit nehmen unter den berufstätigen Mitgliedern der „Deutschen Angestellten Krankenver-

## *Arbeitsvermögen zurück halten?*

Der Vernutzung von Arbeitsvermögen wird in den Unternehmen und seitens der Arbeitnehmer wenig entgegengesetzt: Zumal wenn sie mehr oder weniger einfach Ersatz für ausgebrannte Arbeitnehmer finden können, sind die Unternehmen zu einem haushälterischen Umgang mit den subjektiven Arbeitsvermögen offenkundig nicht in der Lage. Für die Spitzenmanager mag man Wellness-Wochenende oder Anti-Burn-out-Kurse vorhalten; nach ihrem Ausfall wartet man mehr oder weniger geduldig, bis sie wieder voll „da“ sind. Aber für den großen Rest ihrer Beschäftigten scheint es sich (noch) nicht zu lohnen, sich in deren ganzheitlichen Nutzung selbst zu bremsen, um deren langfristige Nutzbarkeit zu sichern. Dies gilt zumal dann, wenn die Unternehmen inzwischen flexible Belegschaften als strategische Option haben und sich deswegen an einen großen Teil ihrer Arbeitnehmer nicht mehr langfristig binden. Obgleich sie sich selbst durch den allzu bereitwilligen Einsatz ihrer Arbeitsvermögen gefährden, ignorieren auch die Arbeitnehmer die Gefahren. Zumal wenn ihnen eine verstärkte Autonomie zugestanden wurde und sie sich in ihrer Arbeit selbst zu verwirklichen suchen, verlie-

sicherung“ (DAK) seit 1997 die Krankheitsbilder und Fehltage zu, bei denen Menschen von psychischen und Verhaltensstörungen sowie von Angst- und depressiven Störungen betroffen sind. Die Arbeitsunfähigkeitstage für diese Krankheitsart haben um 69 % und die Erkrankungsfälle um 70 % bei einem ansonsten sinkenden Gesamtankenstand zugenommen – und sind in den folgenden Jahren weiter gestiegen. Im Jahr 2010 machten die psychischen Erkrankungen 12,1 % des Gesamtankenstands aus; sie stehen damit an vierter Stelle der wichtigsten Krankheitsarten.

ren sie die Distanz zu dieser Arbeit und damit die kognitiven Voraussetzungen dafür, eigenes Arbeitsvermögen im eigenen Interesse zurückzuhalten. Haben sie hingegen Angst vor dem Verlust ihrer Arbeitsplätze und setzen deswegen alle ihre Fähigkeiten ein, fehlt ihnen die Macht, ihrem eigenen Interesse zu entsprechen und Arbeitsvermögen zurückzuhalten, anstatt es zu vernutzen. In diesem Gleichklang von Unternehmen und Arbeitnehmern entsteht das gleichsam ökologische Problem, dass durch die ganzheitliche Nutzung von Arbeitsvermögen zugleich die Voraussetzung dieser ganzheitlichen Nutzung vernichtet wird, dass also weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer mit dem für sie beide wertvollen Arbeitsvermögen so pfleglich umgehen, dass es immer wieder neu „hergestellt“ und angereichert werden kann und dauerhaft zur Verfügung steht.

Die ökologische Gefährdung des Arbeitsvermögens betrifft Unternehmen wie Arbeitnehmer nicht in gleicher Weise. Während die einen Ersatz

für verschlissenes Arbeitsvermögen suchen müssen und – wenn auch nicht immer ohne Probleme – finden können, verlieren die Anderen ihr eigenes Arbeitsvermögen, ohne die Möglichkeit, dafür Ersatz bieten zu können, und verlieren damit in ihren Unternehmen und auf den Arbeitsmärkten ihren Wert. In dieser unterschiedlichen Betroffenheit drückt sich die für Erwerbsarbeit konstitutive Asymmetrie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern unter Bedingungen subjektivierter Arbeit aus.

## *Kolonialisierungen*

Auch die Entgrenzung der Erwerbsarbeit hat problematische Folgen. In dem Maße, wie Erwerbsarbeit das Leben der Einzelnen auch außerhalb der Betriebe und außerhalb der Arbeitszeiten in den Griff nimmt, schwinden für sie die Möglichkeiten, eigene Lebensentwürfe zu entwickeln und zu realisieren, die nicht durch die Anforderungen der Erwerbsarbeit determiniert werden, schwinden mithin die Möglichkeiten selbstbestimmten Lebens. Möge dann einigen von ihnen auch „innerhalb“ der Erwerbsarbeit eine erweiterte Autonomie eingeräumt worden sein, ihr Leben, von dem die Erwerbsarbeit nur ein Teil ist, wird von eben dieser zunehmend eingenommen und bestimmt; mithin schwinden die Möglichkeiten der Erwerbstätigen, überhaupt Subjekte ihres eigenen Lebens zu sein. Dann aber bleibt wenig von der Autonomie übrig, die ihnen für ihre Erwerbsarbeit zugestanden wurde. Denn das Vermögen, sein eigenes Leben zu bestimmen, kann nicht in die Erwerbsarbeit „einziehen“, wenn es denn „außerhalb“ durch eben diese Erwerbsarbeit austrocknet.

Dadurch, dass erwerbstätige Menschen immer weniger außerhalb der Er-

gutachten/dak\_report\_2009/e7171/infoboxContent7172/DAK\_Gesundheitsreport\_2009\_ger.pdf, zuletzt geprüft am 30.04.2009, S. 37–90.

<sup>3</sup>Cohen, Daniel (2001): *Unsere modernen Zeiten. Wie der Mensch die Zukunft überholt*, Frankfurt a. M.: Campus Verlag 2001, S. 55.



werbsarbeit „arbeitslos“ sind und anderswo immer weniger „ganz da“ sind, werden andere gesellschaftliche Sphären, von den Familien über die Kirchengemeinden, Verbände und Parteien bis hin zur politischen Öffentlichkeit genötigt, auf sie Rücksicht zu nehmen und ihre stark eingeschränkte, unter ständigen Vorbehalt gestellte Zugehörigkeit zu tolerieren. Zugleich treffen sie an ihren verschiedenen Orten „außerhalb“ ihrer Erwerbsarbeit, selbst in ihren Partnerschaften oder Familien, immer seltener auf die selben Erwerbstätigen, so sie eben nicht zur selben Zeit und damit gemeinsam „frei“ haben bzw. sich „frei“ nehmen können. Mit der gemeinsam freien Zeit zerrinnt aber ein für viele soziale Zusammenhänge konditionaler Rohstoff, weswegen diese Zusammenhänge zunehmend fragiler werden und es zudem unwahrscheinlicher wird, dass diese Zusammenhänge die Ziele und Aufgaben, derentwegen Menschen dort zusammentreffen, erfüllen können. Durch die Entgrenzung der Arbeit werden die gesellschaftlichen Sphären „außerhalb“ dieser Arbeit einem fremden Regime unterstellt – und ihr Zusammenhalt sowie die Einbindung der einzelnen wird unter dieser Fremdherrschaft zunehmend schwieriger und unwahrscheinlicher.

Die Bundesrepublik wird so von zwei Seiten in die Zange genommen:

- Einerseits wird sie noch „mehr“ zur Arbeitsgesellschaft als sie es ohnehin schon ist, indem die gesellschaftlichen Sphären außerhalb der Erwerbsarbeit zunehmend von deren Anforderungen her bestimmt werden und auf die Erwerbstätigkeit der Einzelnen immer stärker Rücksicht nehmen müssen.
- Andererseits wird sie immer weniger etwas anderes als Arbeitsgesellschaft sein können, insofern zumindest jene sozialen Zusammenhänge schleichend Schaden nehmen, die über die gleichzeitige Anwesenheit und Teilnahme von Menschen integriert werden.

In dem Maße aber, wie Erwerbsarbeit auch alle anderen gesellschaftlichen Zusammenhänge dominieren kann, werden diese in ihrem ausdifferenzierten Eigensinn beeinträchtigt – und verliert die Gesellschaft im ganzen. Um nicht an Substanz zu verlieren, „braucht“ sie nämlich die Leistungen aller ihrer ausdifferenzierten Sphären, seien es Politik, Kunst oder Religion.

### *Neubegrenzung*

Im Zuge ihrer Subjektivierung und Entgrenzung wurde Erwerbsarbeit über den Wert gesetzt, den ihr in einer Gesellschaft eingeräumt werden darf. Deshalb geht es nun darum, Erwerbsarbeit wieder in ihre Schranken zu weisen – und sie dazu individuell wie gesellschaftlich zu entwerten. Dazu muss das Erwerbsarbeitsverhältnis neu geregelt, dessen Ordnung politisch neu ausgehandelt werden. Wahrscheinlich wird dies nur dann, wenn die Überwertung der Erwerbsarbeit mit ihren destruktiven Folgen öffentlich manifest wird. Eine Politik der Vollbeschäftigung, die einzig von der fehlenden Erwerbsarbeit her orientiert wird, wird dazu nichts beitragen können. Sie wird die destruktiven Wirkungen der bestehenden Erwerbsarbeit nicht registrieren und – mehr noch – in der Orientierung auf „Hauptsache Arbeit“ an der destruktiven Überwertung von Erwerbsarbeit mitwirken.

### *Nachhaltige Nutzung und Pflege des Arbeitsvermögens*

Unter den Bedingungen subjektiver Arbeit haben die Arbeitnehmer ein existentielles Interesse daran, dass sie in der Veräußerung ihres Arbeitsvermögens dieses zugleich pflegen, d. h. erhalten und immer wieder erneuern können. Dieses Interesse mag man in Analogie zum forstwirtschaftlichen Prinzip der Nachhaltigkeit so begreifen, dass sie nur so viel von ihrem Arbeitsvermögen veräußern sollten, wie sie zugleich erneuern können. Zu ei-

nem pfleglichen Umgang mit ihrem Arbeitsvermögen gehört u. a.,

- dass sie auf ihre Gesundheit Rücksicht nehmen können und keinen Raubbau an ihren somatischen und psychischen Möglichkeiten betreiben (müssen),
- dass sie ihre Fähigkeiten ständig weiterentwickeln und erneuern und dazu u. a. Fort- und Weiterbildung betreiben können, oder
- dass sie ein Leben außerhalb der Erwerbsarbeit leben können, ohne darin übermäßig von beruflichen Erfordernissen eingenommen und beschränkt zu werden.

In diesem Sinne müssen die Unternehmen durch den Gesetzgeber und die Tarifparteien in die Pflicht genommen – und zum Beispiel auf einen besseren Gesundheitsschutz sowie Weiterbildung verpflichtet werden. Darüber hinaus bedarf es aber auch vermehrter „Auszeiten“ und anderer Schonräume, wobei den Unternehmen wohl auch eine Begrenzung ihrer Ansprüche auf die subjektiven Vermögen ihrer Beschäftigten „angewöhnt“ werden muss. Das gilt zumal dann, wenn sie denn, wie gegenwärtig häufig behauptet wird, in naher Zukunft auf ältere Arbeitnehmer angewiesen sein werden und deswegen schon jetzt dafür sorgen müssen, dass ihre Arbeitnehmer im Alter überhaupt über Arbeitsvermögen verfügen.

### *Räume und Zeiten der Erwerbsarbeit eingrenzen*

Offenkundig ist auch die Entgrenzung der Erwerbsarbeit weder für die davon betroffenen Arbeitnehmer, noch für ihr näheres und weiteres Umfeld, nicht einmal für die Gesellschaft im Ganzen bekömmlich. Deswegen muss Erwerbsarbeit wieder stärker in begrenzte Räume und begrenzte Zeiten gewiesen, müssen ihr also wieder Grenzen gesetzt werden. Arbeitnehmer bedürfen einer für sie und ihre Mitmenschen verlässlichen Freizeit, die nicht durch die Erfordernisse der Erwerbsarbeit diktiert werden. Dass sie Freiräu-



me und Freizeiten haben, in denen sie „ganz“ außerhalb ihrer Erwerbsarbeit stehen, ist eine Voraussetzung dafür, dass sie ihr eigenes Leben in Autonomie bestimmen können, – und damit auch Bedingung dafür, dass eine größere Autonomie in der Erwerbsarbeit tatsächlich auch Moment autonomer Lebensführung sein kann.

#### *Gemeinsame arbeitsfreie Zeit ausweiten*

Stärker begrenzt werden muss ihre Erwerbsarbeit aber auch mit Blick auf all' die Lebensbereiche und Handlungsfelder, die dadurch Schaden nehmen, dass sie auf die Erwerbsarbeit ihrer Mitglieder Rücksicht nehmen müssen. Vor allem müssen die Chancen auf gemeinsame freie Zeit vermehrt werden, damit Arbeitnehmer zusammen etwas unternehmen bzw. daran teilhaben können, wenn Menschen etwas Gemeinsames unternehmen wollen. Chöre brauchen gemeinsame Proben, Parteien gemeinsame Vorstandssitzungen und Mitgliederversammlungen und Pfarrgemeinden den gemeinsamen Gottesdienst und die Pfarrversammlungen. Diese Gemeinsamkeit muss dadurch gesichert werden, dass Arbeitnehmer sich entsprechend Zeit nehmen und die gegenteiligen Ansprüche ihrer Unternehmen erfolgreich zurückweisen können.

#### *Rückkehr zu stabileren und verlässlicheren Arbeitszeiten*

Wie aber lässt sich der Erwerbsarbeit wieder Grenzen setzen? Zunächst einmal können die Uhren in Fragen der Arbeitszeitregulierung an der ein oder anderen Stelle zurückgedreht und wieder stabilere und verlässlichere Arbeitszeiten vereinbart werden. Dann

aber muss durch kollektives Arbeitsrecht sichergestellt werden, dass bestehende Regelungen nicht ausgehebelt werden, dass diejenigen, die sie brechen, nicht davon profitieren und dadurch ihre Kollegen unter Druck setzen, gleich ihnen zu handeln. Der Gesetzgeber und die Tarifparteien können die Rechte der Arbeitnehmer stärken, sich an kollektiv geltende Regelungen halten zu können; sie könnten sie zudem vermehrt mit dem Recht ausstatten, ihre Ansprüche auf Begrenzung ihrer Arbeitszeit und ihres Arbeitsortes gegenüber den Unternehmen durchzusetzen.

#### *Gegenbewegung: das soziale Umfeld der Erwerbsarbeit entgrenzen*

Man kann sie dadurch unterstützen, dass man ihre „Stakeholder“, etwa Ehepartner, Kinder oder pflegebedürftige Eltern, mit Rechten ausstattet, Arbeitnehmer aus der Arbeit „herauszureißen“, so dass sie ihren Pflichten als Partner, Eltern oder Kinder nachkommen können. Mit solchen Maßnahmen wird man – in einer Art Gegenbewegung zur Entgrenzung der Erwerbsarbeit – vermehrt Möglichkeiten schaffen, dass Ansprüche aus dem näheren Umfeld der Arbeitnehmer, etwa Erfordernisse der Kindererziehung und der Pflege, aber auch aus den sozialen Zusammenhängen, etwa Erfordernisse der freiwilligen Engagements oder der politischen Bildung, gegenüber den Unternehmen durchgesetzt werden können. Wenn die Erwerbsarbeit gegenüber dem Leben „außerhalb“ porös geworden ist, dann kann man dem vielleicht dadurch begegnen, dass man die Erwerbsarbeit gegenüber diesem Leben porös und damit die Arbeitnehmer für ihre Unternehmen weniger verlässlich macht. Das

#### KURZBIOGRAPHIE

**Matthias Möhring-Hesse (\*1961)**, Dr. theol, studierte Theologie, Philosophie und Soziologie in Frankfurt und Münster, seit 2007 Professor für philosophische und theologische Grundlagen des sozialen Handelns an der Universität Vechta; aktuelle Veröffentlichungen: – Warum die Verteilung Gerechtigkeit, nicht aber Wachstum braucht, in: Seidl/Zahrnt (Hg.): Postwachstumsgesellschaft. Neue Konzepte für die Zukunft, Marburg 2010, 117–127; – Die Tafeln und die Zukunft des Sozialstaats, in: Lorenz (Hg.): TafelGesellschaft. Zum neuen Umgang mit Überfluss und Ausgrenzung, Bielefeld 2010, 199–216; – Auskömmliche Erwerbsarbeit? Zur Diskussion um Grundsicherung und Lohnabstandsgebot, in: Herder Korrespondenz 64 (2010) 245–250; – Sozialethik als Naturrechtsethik – oder lieber nicht? Im Gespräch mit Arno Anzenbacher, in: Spieß, Christian (Hg.): Freiheit – Natur – Religion. Studien zur Sozialethik. Festschrift Arno Anzenbacher, Paderborn (2010), 299–327; – Soziale Gerechtigkeit, in: Lösch/Thimmel (Hg.): Kritische politische Bildung. Ein Handbuch, Schwalbach/Ts. 2010, 277–288; – Und weil der Mensch ein Mensch ist ... Unverbrüchliche Menschenwürde und deren Verletzung, in: Theologie der Gegenwart 53 (2010), Heft 1, 12–25.

alles wird politisch allerdings nur dann und in dem Maße plausibel, wenn für eine hinreichend große Mehrheit der Arbeitnehmer Erwerbsarbeit noch nicht die „Hauptsache“ ihres Lebens ist. Die christlichen Kirchen könnten und sollten sie darin unterstützen.





# Der Trend zu prekärer Beschäftigung

## Eine Diagnose aus sozioethischer Perspektive



Martin Schneider

Prekäre, das heißt rechtlich ungeschützte, sozial ungesicherte und schlecht entlohnte Arbeit nimmt in Deutschland und weltweit immer weiter zu. Es gibt eine Schicht von Arbeitnehmern, die als flexible Verfügungsmasse gilt. Sie können dem Produktionsprozess je nach Bedarf „just in time“ zugeführt werden. Die Prekarisierung ist aber nicht nur auf eine soziale Randgruppe beschränkt, sondern reicht weit hinein in die Mitte der Arbeitnehmerschaft. Die Folge ist eine allgemeine Verunsicherung. Der Beitrag gibt zunächst einen Überblick über diesen Trend und seine Hintergründe. Danach werden sozioethische Leitlinien für die Regelung von Beschäftigungsverhältnissen vorgestellt, die auch die Interessen von Arbeitnehmern berücksichtigen: Personalität, Fairness, Lohngerechtigkeit und Arbeitsplatzsicherheit.

Die Arbeiterfrage ist zurück auf der politischen Agenda. Die Lage prekär Beschäftigter findet verstärkt publizistische und fachwissenschaftliche Aufmerksamkeit. Vor allem die Strategie von Unternehmen, die Stammbelegschaft systematisch in Leiharbeit zu drängen und so die Löhne zu drücken, wurde in letzter Zeit öffentlichkeitswirksam thematisiert und zum Teil

auch skandalisiert. Damit es aber nicht bei punktuellen Aufschreien und individuellen Schuldzuweisungen bleibt, ist es wichtig, die sozioökonomischen und politischen Hintergründe sowie die gesellschaftlichen Folgen zu beleuchten. Bevor diese Fragen erörtert werden, wird erläutert, was mit den Termini „prekär“ und „Prekariat“ gemeint ist.

*jektive* Verarbeitungsform von Bedeutung. Prekär ist Erwerbsarbeit, sofern sie mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit verbunden ist. Dies gilt vor allem für die prekär Beschäftigten, die sich am klassischen Normalarbeitsverhältnis<sup>2</sup> orientieren. Dann ist es „nicht allein die Unsicherheit als solche, sondern auch der soziale Abstand zur angestrebten Normalität, der eine Mischung aus Verunsicherung, Scham, Wut und Resignation erzeugt“ (Dörre 2009a, 53). Prekäre Arbeitsformen führen in diesem Fall zu einer „Schwebelage. Beständig gilt es, alle Energien zu mobilisieren, um den Sprung in eine bessere Position doch noch zu schaffen; lässt man in seinen Anstrengungen nach, droht die Gefahr eines dauerhaften Ausschlusses von regulärer Erwerbsarbeit“ (ebd.).

### Die Begriffe „prekär“ und „Prekariat“

Die Begriffe „prekär“ und „Prekarität“ sind aus dem französischen Sprach- und Debattenraum in den deutschen eingewandert. Sie gehen zurück auf die Soziologen Pierre Bourdieu, Robert Castel und Serge Paugam.<sup>1</sup> Beschrieben wird mit den Begriffen „prekär“ und „Prekarität“ der Prozess der Verunsicherung, der mit dem Wandel des Arbeitsalltags einhergeht. Nach einer Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind diejenigen prekär beschäftigt, die „nur geringe Arbeitsplatzsicherheit genießen, wenig Einfluss auf die konkrete Aus-

gestaltung ihrer Arbeitssituation haben, nur partiell im arbeitsrechtlichen Schutzbereich stehen und deren Chancen auf materielle Existenzsicherung durch Arbeit in der Regel schlecht sind“ (Vogel 2009, 198). Neben diesen mit der *Struktur* des Beschäftigungsverhältnisses verbundenen Kriterien ist die *sub-*

<sup>1</sup> Castel zufolge wurde der Begriff *Prekarität* erstmals gegen Mitte des 19. Jahrhunderts verwendet, um die Schutzlosigkeit der damaligen Arbeitskräfte zu bezeichnen (vgl. Castel 2008, 195). Ihre „Verwundbarkeit ist ein sich über Jahrzehnte hinziehendes Wogen, das der Lage des einfachen Volkes den Stempel der Ungewissheit und ganz häufig des Unglücks aufgeprägt hat“ (ebd., 15).

<sup>2</sup> Ein Normalarbeitsverhältnis ist eine unbefristete, kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung.



## Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit

Im Trend zu prekären Arbeitsverhältnissen bündelt sich eine gesamtgesellschaftliche Stimmungslage. Bis in die Mitte der 1970er Jahre war noch die allgemeine soziale Absicherung das Ziel. Seitdem ist eine umgekehrte Dynamik in Gang gekommen, die eine „Destabilisierung des Stablen“ zur Folge hat (Castel 2008, 357). Robert Castel spricht von einer „Wiederkehr der sozialen Unsicherheit“, einer „Unsicherheit, die in hohem Maße der Schwächung und Auflösung der schützenden Strukturen geschuldet ist, die sich im Inneren der Lohnarbeitsgesellschaft herausgebildet hatten“ (Castel 2009, 27). Noch arbeiten zwar die meisten Beschäftigten in Deutschland in einem geschützten Normalarbeitsverhältnis. Ihre Zahl schrumpft allerdings. Demgegenüber steigt der Anteil an „atypischen“ Arbeitsverhältnissen rasant. Zu diesen atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Mini- und Gelegenheitsjobs sowie Scheinselbständigkeit.<sup>3</sup> Ein großer Teil der neuen Stellen, die in den letzten Jahren geschaffen wurden, sind in diesen Bereichen entstanden. Während die Zahl der Erwerbstätigen in Normalarbeitsverhältnissen von 1997 bis 2007 um 1,5 Millionen gesunken ist, stieg die Anzahl der Personen in atypischen Beschäftigungsformen in diesem Zeitraum um 2,6 Millionen an.

## Zwei Klassen von Arbeitnehmern

Der Blick auf die Prekarisierung macht deutlich, dass es nicht nur eine Spaltung zwischen Arbeitslosen und Arbeitsplatzbesitzern gibt, sondern auch eine Spaltung innerhalb der Arbeitnehmerschaft. Zwischen die *Zone der Integration* mit geschützten Normalarbeitsverhältnissen und die *Zone der Ausgrenzung* hat sich die *Zone der Prekarität* geschoben.<sup>4</sup> Die von Prekarität betroffenen Menschen sind nicht wirklich außerhalb der Gesellschaft. Sie

Ihr Anteil an allen abhängig Beschäftigten ist von 17,5% (1997) auf 25,5% (2007) gestiegen (vgl. EMF 2010, 9 f.). Wenn man noch die Zunahme an prekärer Selbstständigkeit berücksichtigt, verschärft sich das Bild. Ein Indikator hierfür ist die Zunahme der Solo-Selbstständigen, also der Selbstständigen ohne Beschäftigte (vgl. EMF 2010, 25–28). Mittlerweile gibt es davon in Deutschland über zwei Millionen. Zwischen 1997 und 2007 hat sich ihre Zahl um über 30 Prozent erhöht.

Für alle atypischen Beschäftigungsformen gilt: In ihre berufliche Zukunft wird wenig investiert. Die Teilnahme an Weiterbildungskursen ist über alle atypischen Beschäftigungsformen hinweg deutlich niedriger als bei Normalarbeitnehmern. Auch sind bei den atypischen Arbeitsverhältnissen prekäre Arbeitsbedingungen weit verbreitet. Das heißt: Der Lohn kann die Existenz vielfach nicht sichern; die soziale Absicherung und die üblichen Arbeitnehmerrechte sind oft eingeschränkt; eine Integration in soziale Netze der Arbeitswelt ist sehr schwierig. Auch wenn Teilzeit-, Leiharbeits- und befristete Arbeitsverhältnisse sozialversicherungspflichtig sind, eine ausreichende eigenständige soziale Absicherung ist aufgrund geringerer Lohnhöhen oder diskontinuierlicher Erwerbsbiografien oftmals nicht gewährleistet.

verfügen noch über Teilnahmechancen am Erwerbssystem. Sie sind aber auch nicht richtig integriert. Ihr berufliches Dasein steht unter dem „Stern des Zufälligen und Willkürlichen“ (Bourdieu 2000, 67). Sie können aus ihrer Teil-

nahme „kaum mehr irgendeine Form der Selbstachtung beziehen, weil die Beschäftigungsverhältnisse zu durchlöchert und fragmentiert“ sind (Honeth 2011, 44). Sehr gut zum Ausdruck kommt dies in einem von Klaus Dörre zitierten Statement eines Leiharbeiters: „Ich bekomme im Vergleich zu meinem [festangestellten] Kollegen ein Drittel weniger Lohn, fünf Tage weniger Urlaub, keine Boni, halb so hohe Zuschläge, keine Essenzuschläge, keine Altersvorsorge, keine Betriebsrente, keine Lohnerhöhungen, keinen Parkplatz und darf nicht an firmeninternen Feiern [...] teilnehmen – und das bei teilweise besserer Qualifikation. Von der psychischen Belastung will ich gar nicht sprechen, diese ist furchtbar, denn man fühlt sich als Mensch zweiter Klasse“ (Dörre 2009b, 21).

## „Prekarität ist überall“

In der öffentlichen Wahrnehmung wird die Erfahrung von Prekarisierung nicht selten auf eine bestimmte Schicht begrenzt. Die Rede von einer Zone der Prekarität, vor allem aber der Terminus *Prekariat* scheint diese Interpretation nahe zu legen. Einengend ist diese Sichtweise, weil die Prekarisierung der Arbeitswelt keineswegs nur auf soziale Randzonen beschränkt ist, sondern weit in die gesellschaftliche Mitte hineinreicht. Wichtige Beiträge zu Prekaritätsdebatte heben dies unmissverständlich hervor (vgl. Vogel 2009, 200). Bekannt ist Bourdieus Diktum: „Prekarität ist überall“ (Bourdieu 1998). Berthold Vogel relativiert zwar Bourdieus These, stimmt aber ihrem Sinngehalt zu. „Prekarität“ gewinnt, so Vogel, „für einen Gutteil der auf Sicherheit und Vorwärtskommen orientierten Arbeitnehmerschicht an bedrohlicher

<sup>3</sup> Der Trend zu prekärer Beschäftigung wird durch mehrere empirische Studien belegt. Einen Überblick darüber gibt die 2010 veröffentlichte Broschüre *Unsicher – Prekär – Ausgrenzt*, hrsg. v. Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising (DMF 2010).

<sup>4</sup> Die Unterscheidung zwischen einer *Zone der Integration*, einer *Zone der Prekarität* und einer *Zone der Ausgrenzung* geht zurück auf Robert Castel (Castel 2008).

Normalität“ (Vogel 2009, 202). Prekäre Arbeitsverhältnisse beschränken sich längst nicht mehr auf Hilfsarbeiter in Industrie und Handwerk und auf die zahlreichen schlecht bezahlten und „rechtlich vogelfreien Frauenjobs im Reinigungs- und Gaststättengewerbe, im Supermarkt oder bei den Pflegediensten“. Auch qualifizierte Facharbeiter und Fachangestellte finden sich immer häufiger „in den rechtlich deregulierten und gering entlohnten Zonen des Arbeitsmarktes. ... Die Fragilität und Unsicherheit von Beschäftigung hält Einzug in die stabilen Kernbereiche der Arbeitsgesellschaft – in Branchen, die man einst mit besten Karrierechancen und sozialer Sicherheit gleichsetzte: die Autoindustrie, den Maschinenbau, Banken, Versicherungen oder auch die öffentlichen Dienste“ (ebd.).

Aber auch auf die Arbeitnehmer, die nicht unmittelbar von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen und in der *Zone der Integration* mit geschützten Normalarbeitsverhältnissen zu Hause sind, wirkt sich die Prekarisierung aus. Bourdieus These „Prekarität ist überall“ zielt genau auf diesen Sachverhalt. Jedem Arbeitnehmer, auch dem Festangestell-

ten, werde das Gefühl eingeflößt, „daß er keineswegs unersetzbar ist und seine Arbeit, seine Stelle gewissermaßen ein Privileg darstellt, freilich ein zerbrechliches und bedrohtes Privileg“ (Bourdieu 1998, 97). Diese Diagnose wird durch Untersuchungen von Klaus Dörre bestätigt. Demnach lösen prekäre Arbeitsverhältnisse auch bei festangestellten Arbeitnehmern erhebliche Unsicherheitsgefühle aus. Weil diese die prekäre Arbeitsrealität von befristet Beschäftigten, Leiharbeitern und Praktikanten ständig vor Augen haben, beschleicht sie ein diffuses Gefühl von Ersetzbarkeit. „Zwar gibt es immer noch Indizien, die für eine erhebliche Stabilität eines Teils der sozialen Mitte sprechen. Doch angesichts einer Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse ‚gerade am Rand der gesellschaftlichen Mitte‘, sinkender Einkommensvorsprünge und wachsender Arbeitsmarktrisiken sind Existenzängste im abgegrenzten ‚Kern der gesellschaftlichen Mitte‘ wenig verwunderlich“ (Dörre 2009b, 67). Nach Ansicht von Dörre bewirkt die „Angst vor Statusverlust“ (ebd., 66) eine Disziplinierung der fest angestellten Stammbeslegschaft.

2009b, 63). Die Kultur der Flexibilität scheint unvereinbar zu sein mit der „Welt des Flächentarifvertrags, der mit verbindlichen Standards die Arbeits- und Einkommensbedingungen regelte“ (Dörre 2009b, 65).

Alle drei Entwicklungen stehen in Wechselwirkung zueinander und tragen zur Formierung des „flexiblen Kapitalismus“ bei. Die Folge ist: Die Unternehmen verwandeln sich in lose verkoppelte Wertschöpfungsketten mit einem kleiner werdenden Stamm fester Mitarbeiter und einer größer werdenden flexiblen „Reservearmee“ aus befristet Beschäftigten, Leiharbeitern, Aushilfskräften, freien Mitarbeitern, Subunternehmern und Praktikanten.

## Die politische Verantwortung

Für die Prekarisierung der Arbeitswelt sind aber nicht nur veränderte marktwirtschaftliche Prozesse oder neue personalwirtschaftliche Strategien verantwortlich. Sie wurde auch durch politische Entscheidungen herbeigeführt. Die Neujustierung der Arbeitsmarktpolitik („Hartz-Gesetze“) hat zur „Ausbreitung rechtlich und materiell unsicherer Beschäftigungsformen geführt und zur Neudefinition der Grenzen von Stabilität und Instabilität“ (Vogel 2009, 205). Die rechtliche und materielle Umgestaltung der Leiharbeit ist hierfür ein Beispiel, genauso wie die gezielte Förderung von Mini- und Midijobs oder die gesetzgeberische Animation zur Solo-Selbstständigkeit. Unter dem Motto „Sozial ist, was Arbeit schafft“ setzte man sich zum Ziel, die Schwellen für den Einstieg zu senken oder die Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dass dies zum Teil gelungen ist und die Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren abgebaut wurde, wird als Erfolg verbucht. Ausgeblendet wird dabei, dass durch die Flexibilisierung und Deregulierung des Arbeitsmarktes Anreize geschaffen wurden, gesicherte Arbeitsverhältnisse in prekäre umzuwandeln.

## Die sozio-ökonomischen Hintergründe

Eine zentrale Ursache für die Prekarisierung der Arbeitswelt ist der steigende Druck auf das Lohnarbeitssystem und damit zusammenhängend die schwindende Macht der Arbeitnehmerschaft. Dafür sind drei Entwicklungen ausschlaggebend.

- Insbesondere weltmarktorientierte Unternehmen sind zu „kapitalmarktorientierten Steuerungsformen“ und einer „straffen Profitorientierung“ übergegangen. Damit verbunden ist eine „Verstetigung der Konkurrenz unter den Arbeitenden. Strategische und operative Dezentralisierung ermöglichen es, teilautonome Segmente [...] in einer stetigen Wettbewerbssituation zu halten“ (Dörre 2009b, 62).

- Der „flexible Kapitalismus“ zeichnet sich dadurch aus, dass Unternehmen in der Lage sind, ihre Produkte und Dienstleistungen zu zerlegen und arbeitsteilig an verschiedenen Orten der Welt zu erzeugen. Weil das Kapital im Kern global koordiniert und Arbeit in der Regel lokal gebunden ist (Manuell Castells), verlieren die Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretungen an Macht. Managementspitzen nutzen dies aus und setzen Belegschaften im Namen der Standortsicherung unter Druck.
- Der Übergang der Industrie- zur Wissensgesellschaft ist verknüpft mit einem „Loblied auf flexible Arbeit, Selbstunternehmertum und modernes Jobnomadentum“ (Dörre

## Kirche und Wohlfahrtsverbände – Lohndumping auf umkämpften Märkten

Die Prekarisierung der Arbeitswelt betrifft nicht nur den Bereich der privaten Wirtschaft. Weitgehend unbemerkt sind auch die öffentlichen und kirchlichen Dienste davon erfasst worden. Der öffentliche Dienst wandelte sich von einem Ort der „Beschäftigungsstabilität, des Amtsethos und der Karrieresicherheit“ zu einem nervösen und reformfiebrigen Experimentierfeld kostensparender Einschnitte und Strukturänderungen (Vogel 2009, 207). „Aus Kostengründen, aber auch aufgrund des weitverbreiteten Klimas der (Wohlfahrts-)Staatsvergessenheit und der Bürokratiekritik“ finden sich insbesondere im Kultur-, Bildungs-, Sozial- und Gesundheitsbereich „kurzfristig Beschäftigte, Mini- und Ein-Euro-Jobber sowie Leiharbeiter“ (ebd.). Neueinstellungen werden dort mittlerweile zu zwei Dritteln über befristete Verträge geregelt, die Übernahmequote beträgt lediglich ein Viertel und mehr als ein Drittel aller Arbeitsverhältnisse wird beendet, weil befristete Verträge auslaufen (vgl. Eichhorst 2010, 18 f.). Die Folge ist: Immer weniger relativ sicher Beschäftigte, die noch den Bestandsschutz der alten Dienstregeln genießen, stehen neben einer immer größeren Beschäftigungsgruppe, die auf Zeit, unter Inkaufnahme schlechter Bezahlung und flexiblerer Arbeitszeiten als öffentlich Bedienstete tätig sind.

Ein ähnlicher Trend ist auch bei kirchlichen Arbeitgebern feststellbar: Wie im öffentlichen Dienst steigen auch hier die Befristungen, und zwar nicht nur als Elternzeit-Vertretungen. Die Befristung der Arbeitsverhältnisse ist meist sachgrundlos. Vermehrt werden auch Leiharbeiter eingesetzt. Vor allem im sozialen Dienstleistungsbereich ist dies der Fall. Mitte Januar 2011 berichtete das Magazin *Stern*, dass die evangelische Diakonie mindestens 35 000 Leiharbeiter beschäftigt<sup>5</sup>, bezahlt unterhalb des Diakonie-Tarifs.

Leiharbeit gibt es auch bei der katholischen Caritas (genauso wie bei der Arbeiterwohlfahrt), und zwar nicht nur als Ad-Hoc-Ersatz für Ausgefallene. Die Wochenzeitung *Die Zeit* berichtete im September 2010, dass in Niedersachsen ein „Caritas-Verein“ einen Dienstleistungsbetrieb gegründet hat, über den Leiharbeiter angestellt werden, die an eine Caritas-Werkstatt für behinderte und psychisch kranke Menschen verliehen werden (Bognanni 2010). Die Caritas scheint sich hier einem Trend anzupassen, der den gesamten Sozial- und Gesundheitsbereich erfasst hat. Krankenhäuser sowie stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen begegnen dem wachsenden Druck zur Rationalisierung und Kostensenkung durch „Outsourcing“ von Funktionsbereichen und Personalverantwortung. Über eigene Service-GmbHs umgehen sie den Tarif des öffentlichen Dienstes und leihen sich von dort Pflegekräfte, Reinigungskräfte und anderes Personal (vgl. Bräutigam u. a. 2010, 6; Schröder 2010, 170–201). Zwar ist der quantitative Anteil der Leiharbeiter im Gesundheitswesen noch gering. Allerdings sind die Steigerungsraten gewaltig. Zwischen 2004 und 2009 ist ihre Zahl dort um das 5,5-fache gestiegen (vgl. Bräutigam u. a. 2010).

Im Weiter- und Fortbildungsbereich ist unter kirchlichen Trägern ein ähnlicher Trend beobachtbar. Um Personalkosten zu senken und um im Wettbewerb mit anderen Anbietern „mithalten“ zu können, werden Servicegesellschaften gegründet, bei denen ein Teil des Personals zu außertariflichen Konditionen angestellt wird. Und bei den von Pfarr-Kirchenstiftungen getragenen Kindertagesstätten werden immer mehr Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen befristet und in Teilzeit eingestellt, weil z. B.

das neue bayerische Kindertagesstättengesetz flexible Buchungen ermöglicht und damit eine langfristige Personalplanung erschwert.

Für alle diese Beispiele gibt es Gründe bzw. es können welche geltend gemacht werden. So berufen sich die kirchlichen Träger von sozialen Diensten darauf, dass sie quasi dazu gezwungen sind, auf die Veränderung des politisch gesetzten Finanzrahmens mit flexiblen Arbeitsbedingungen zu reagieren: zum einen weil vom Staat und



**Prekäre Beschäftigung im kirchlichen Bereich ist unvereinbar mit dem Anspruch des Dritten Weges und der Dienstgemeinschaft**

den Kommunen immer weniger Geld für die Betreuung von Alten, Behinderten und Jugendlichen sowie für die Bildung ausgegeben wird; zum anderen weil kommerzielle Privatfirmen einen Verdrängungswettbewerb entfacht haben. Kirchliche Träger würden im Wettbewerb mit diesen den Kürzeren ziehen, wenn man nicht auch an den Personalkosten sparen würde. Das mag stimmen. Trotzdem ist es erstaunlich, dass sich kirchliche Arbeitgeber diesem Druck beugen. Auf der einen Seite für soziale Gerechtigkeit und Solidarität zu werben und gegen soziale Kälte und Ausgrenzung zu kämpfen und auf der anderen Seite im eigenen Handeln diskriminierende Arbeitgeberpraktiken zu nutzen – diese beiden Optionen sind nicht vereinbar und machen den eigenen Anspruch unglaubwürdig. Weil die Diakonie bzw. die Caritas zum Kern des kirchlichen Auftrags gehören (wie die Verkündigung, der Gottesdienst und die Seelsorge), dürfen in diesem Bereich Tätige nicht missachtet und ausgenutzt werden (vgl. Drobinski 2011). Prekäre Beschäftigung innerhalb der Kirche beschädigt auch

<sup>5</sup> Dies entspricht acht Prozent der Diakonie-Beschäftigten; vgl. <http://www.stern.de/wirtschaft/job/lohndumping-durch-leiharbeit-die-miesen-tricksder-diakonie-1642522.html>





die Vorstellung von kirchlichen Arbeitgebern als „Dienstgemeinschaft“. Artikel 140 des Grundgesetzes garantiert den Kirchen ein Selbstbestimmungsrecht – auch in arbeitsrechtlichen Fragen. So dürfen bei der Kirche Angestellte nicht streiken – weil sie einen besonderen Arbeitgeber haben. Wenn der sie nun aber schlecht behandelt (weil er sie als Leiharbeiter, Mini-Jober oder nur befristet Beschäftigte anstellt), dann wird damit über kurz oder lang das Ende dieses besonderen Verhältnisses eingeläutet. Denn mit dem „dritten Weg“, einem Weg, der vom harmonischen Miteinander gekennzeichnet sein soll, haben prekäre Arbeitsverhältnisse wenig zu tun.

## Sozialethische Bewertung

Von sozialethischer Brisanz ist die Prekarisierung der Arbeitswelt, weil es hier um die „Substanz des Sozialen“ geht und der „normative Haushalt der Gesellschaft“ verändert wird (Vogel 2009, 208). Die Prekarisierung erfordert daher, so Berthold Vogel in explizitem Bezug auf Nell-Breuning, eine Diskussion um die „Baugesetze der Gesellschaft“ (vgl. ebd., 206). Als normative Maßstäbe schlägt er die Kategorien *Fairness*, *Sicherheit* und *Aufstieg* vor. Ich orientiere mich im Folgenden daran, ergänze die regulativen Kriterien aber um die Prinzipien der *Personalität* und der *Lohngerechtigkeit*. Auf die Kategorie des *Aufstiegs* gehe ich nicht ein.

### Personalität

In dem Abschnitt, in dem Benedikt XVI. in der Enzyklika *Caritas in veritate* die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse thematisiert, ruft er in Erinnerung, „dass das erste zu schützende und zu nutzende Kapital der Mensch ist, die Person in ihrer Ganzheit – ist doch der Mensch Urheber, Mittelpunkt und Ziel aller Wirtschaft“ (Benedikt XVI. 2009, Nr. 25).<sup>6</sup> Aus christlicher Sicht ist jede Form der Funktionalisierung des

Menschen abzulehnen. Der arbeitende Mensch ist keine Ware. Abzulehnen ist es daher, dass durch die Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes der einzelne Arbeitnehmer nur mehr als ein frei verfügbares und beliebiges, austauschbares Rädchen im Getriebe des Wirtschaftsbetriebes angesehen wird.

### Fairness

Die meisten Gerechtigkeitstheorien stimmen darin überein, dass es für die Frage, ob die Grundstruktur einer Gesellschaft gerecht geordnet ist, von entscheidender Bedeutung ist, ob faire Ausgangsbedingungen herrschen. Ein zentraler Baustein von Fairness ist das *Gleichbehandlungsprinzip*. Für jede und jeden müssen die gleichen Rechte und Freiheiten gelten. Damit verbunden ist das Verbot von Diskriminierungen. Unfair ist eine Situation, in der Menschen in ihren Rechten und Ansprüchen benachteiligt und wie „Menschen zweiter Klasse“ erscheinen. Dies gilt vor allem dann, wenn Gleiches nicht gleich behandelt wird. Insbesondere Leiharbeiter machen diese Erfahrung. Wenn sie genauso viel arbeiten wie die fest angestellten Kollegen nebenan, selber aber ein Drittel weniger verdienen und weniger Urlaub haben, dann fühlen sie sich ungerecht behandelt. Eine Forderung der Gerechtigkeit ist es, für eine tarifliche und rechtliche Gleichstellung und für gleiche Arbeitsbedingungen zu sorgen. Das betrifft nicht nur die Entlohnung („gleicher Lohn für gleiche Arbeit“), sondern auch die Arbeitnehmerrechte und die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung. Zur Fairness des Spiels zwischen Arbeitgebern und (Leih-)Arbeitnehmern zählt auch, dass deren Interessen durch Arbeitnehmervereinigungen wirksam vertreten werden können. Erleichtert würde dies, wenn den Betriebsräten von Leihfirma und Einsatzfirma eine erweiterte gemeinsame Wahrnehmung von Schutzrechten des Arbeitnehmers erteilt wird. Von Bedeutung ist dabei, dass die Gewerkschaften

den Aktionsradius ihrer Solidarität auf prekär Beschäftigte ausdehnen sowie auf „Menschen ohne Papiere“ (illegale Migranten) und auf Saisonarbeiter (vgl. PRGF 2006, Nr. 308).

Erwähnt sei noch: Neben dem Prinzip der Gleichbehandlung ist das *Leistungsprinzip* ein wichtiger Baustein von Fairness. Zu den Versprechen einer an Effizienzkriterien orientierten Marktwirtschaft zählt, dass der, der mit seinen Fähigkeiten mehr leistet, auch



In modernen Gesellschaften wird das Gleichbehandlungsprinzip ergänzt durch das Leistungsprinzip

einen höheren Lohn „verdient“. Das Leistungsprinzip hat zwar keine egalisierende Funktion: Unterschiedliche Leistungen müssen unterschiedlich honoriert werden. Auf der anderen Seite gilt aber auch: Wer gleich viel leistet, soll auch gleich viel verdienen. In den Augen von Axel Honneth ist das Leistungsprinzip neben den Menschenrechten und der Anerkennung der Bedürftigkeit eine „dritte Fundamentalnorm im Selbstverständnis moderner Gesellschaften“ (Honneth 2011, 40). Es ist daher in seinen Augen alles andere gleichgültig, wenn es „jede Bedeutung einer moralischen Regel zu verlieren“ droht und nicht mehr „Garant eines prinzipiellen Anspruchs auf Anerkennung der eigenen Leistung“ ist (Honneth 2011, 45). Die Tendenz dazu besteht derzeit, weil zum einen ein wachsender Kreis von „Überflüssigen“, bestehend aus Arbeitslosen, Schulabrechern und „illegalen“ Ausländern immer weniger die Chance hat, überhaupt „an einem normativ geordneten Leistungswettbewerb partizipieren zu können“ (ebd.). Zum anderen wird das Leistungsprinzip entwertet, weil eine ebenfalls wachsende Gruppe von prekär Beschäftigten zwar über Teilnah-

<sup>6</sup> Benedikt XVI. beruft sich hier auf *Gaudium et spes*, Nr. 63.

## LITERATUR

- Benedikt XVI. (2009): Caritas in veritate, hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz. (Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls, Nr. 186), Bonn.
- Bognanni, Massimo (2010): Helfer zweiter Klasse. Statt neue Mitarbeiter fest anzustellen, setzen Firmen der Gesundheitsbranche auf Leiharbeiter – und drücken so die Löhne: <http://www.zeit.de/wirtschaft/2010-09/gesundheitsbranche-leiharbeiter>
- Bourdieu, Pierre (1998): Prekarität ist überall, in: ders., Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, Konstanz, 96–102.
- Ders. (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft, Konstanz.
- Bräutigam, Christoph/Dahlbeck, Elke/Enste, Peter/Evans, Michaela/Hilbert, Josef (2010): Flexibilisierung und Leiharbeit in der Pflege, hg. v. Hans-Böckler-Stiftung. (Arbeitspapiere Nr. 215), Düsseldorf.
- Castel, Robert (2008): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, 2. Auflage, Konstanz.
- Castel, Robert (2009): Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit, in: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.), Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt/Main, 21–34.
- DMF – Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising (2010): Unsicher – Prekär – Ausgegrenzt. Der Wandel der Arbeitswelt und seine Folgen für die Arbeitnehmer. Eine Diagnose aus christlicher Sicht, mit Impulsen für die Praxis, München. Online verfügbar unter [www.erzbistum-muenchen.de/arbeit](http://www.erzbistum-muenchen.de/arbeit).
- Dörre, Klaus (2009a): Prekariat im Finanz-Kapitalismus, in: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.), Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt a.M. 2009, 35–64.
- Ders. (2009b): Die neue Landnahme. Dynamiken und Grenzen des Finanzmarktkapitalismus, in: Ders./Lessenich, Stephan/Rosa, Hartmut (Hg.), Soziologie – Kapitalismus – Kritik. Eine Debatte. Unter Mitarbeit von Thomas Barth, Frankfurt a.M., 21–86.
- Drobinski, Matthias (2011): Der Prediger, ein ganz normaler Boss. Indem die Kirchen Leiharbeiter einstellen, gefährden sie ihren Ruf und ihren Rang als Arbeitgeber, in: Süddeutsche Zeitung 10/2011 (14.1.2011), 4.
- Ehrenberg, Alain (2008): Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart, Frankfurt/Main.
- Eichhorst, Werner /Marx, Paul/Thode, Eric (2010): Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit. Benchmarking Deutschland: Befristete und geringfügige Tätigkeiten, Zeitarbeit und Niedriglohnbeschäftigung (Studie der BertelsmannStiftung), Gütersloh.
- Honneth, Axel (2011): Kampf um Anerkennung im frühen 21. Jahrhundert, in: APuZ 1–2/2011 (3. Januar 2011), 37–45.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2008): Flexicurity. Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung. Expertise für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Payk, Bernhard/Schmider, Alexandra (2009): Bevölkerung, Kinder? Jetzt nicht! – Aber wann dann? Wie Arbeitsplatzunsicherheit die Familiengründung beeinträchtigt, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 8/2009, 11–14.
- PRGF – Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden (2006): Compendium der Soziallehre der Kirche, Freiburg/Breisgau.
- Rosa, Hartmut (2009a): Leiharbeiter und Aktivbürger: Was stimmt nicht mit dem spätmodernem Kapitalismus, in: Dörre, Klaus/Lessenich, Stephan/Ders. (Hg.), Soziologie – Kapitalismus – Kritik. Eine Debatte. Unter Mitarbeit von Thomas Barth, Frankfurt a.M., 205–223.
- Ders. (2009b): Beschleunigung und Depression. Überlegungen zum Zeitverhältnis der Moderne, in: Hildenbrand, Bruno/Borst, Ulrike (Hg.), Zeit und Therapie, Stuttgart, ???.
- Schröder, Gerhard (2010): Fleißig, billig, schutzlos. Leiharbeiter in Deutschland. Lizenzausgabe für die Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.
- Vogel, Berthold (2009): Prekariat – eine neue soziale Lage? In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.), Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt a.M., 197–208.

mechanen am Leistungswettbewerb verfügt, sie dort aber nicht ihrer Leistung gemäß honoriert werden.

#### *Gerechten Lohn*

Sowohl die Katholische Soziallehre als auch die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948 enthalten die Forderung nach einem „gerechten Lohn“. Neben dem bereits erwähnten formalen Kriterium („gleicher Lohn für gleiche Arbeit“) gilt: Die Arbeit ist „so zu entlohnen, dass dem Arbeiter

die Mittel zu Gebote stehen, um sein und der Seinigen materielles, soziales, kulturelles und spirituelles Dasein angemessen zu gestalten“ (PRGF 2006, Nr. 302). Die aktuelle Debatte zur Lohngerechtigkeit spitzt sich auf die Frage des Mindestlohnes zu. Dieser würde zu einem Prekarisierungsschutz beitragen. Denn neben fehlender Arbeitsplatzsi-

cherheit und geringeren arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen ist die verminderte Chance zur Existenzsicherung durch Arbeit ein Indikator für prekäre Arbeit. 6,5 Millionen Menschen – mehr als jeder fünfte Beschäftigte – arbeiten in Deutschland mittlerweile für Stundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle.<sup>7</sup> Seit 1995 ist die Zahl der

<sup>7</sup> Gemäß der OECD-Definition gilt als Niedriglöhner, wer weniger als zwei Drittel des mittleren nationalen Stundenlohns (Medianbruttolohns) verdient. In Deutschland liegt die Schwelle bei 7,18 Euro im Osten und 9,62 Euro im Westen.



Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland um knapp 50 Prozent gestiegen. Besonders Besorgnis erregend ist die hohe Anzahl von Menschen, die für eine Haupttätigkeit mit einem extrem niedrigen Einkommen von unter fünf Euro pro Stunde entlohnt werden. Über 1,2 Millionen Menschen müssen sich mittlerweile damit begnügen (vgl. DMF 2010, 29).

### Sicherheit

Eine sozialetische Bewertung von prekären Beschäftigungsverhältnissen, die sich am Grundsatz der Gleichbehandlung und an der Lohngerechtigkeit orientiert, hat vor allem den Abbau von Diskriminierung und Ausbeutung im Blick. Hartmut Rosa nennt dies die *moralische* Argumentation. Er unterscheidet davon die *ethische* Argumentation. Diese konzentriert sich seiner Ansicht nach nicht so sehr auf die Spaltungstendenzen und Ungleichheiten in der Gesellschaft, sondern vielmehr auf „den Gesamtcharakter und die Entwicklungsrichtung der kapitalistischen Gesellschaftsformation“ (Rosa 2009a, 206). Im Blick ist die Frage, wie gesellschaftlich tonangebende Leitbilder die sozialen Bedingungen beeinflussen, unter denen ein „gelingendes Leben“ möglich ist. Diese Perspektive spielt bei der Diagnose eine Rolle, dass die Prekarisierung nicht nur auf Randgruppen des Arbeitsmarktes beschränkt ist, sondern eine allge-



### Nur ein Mindestmaß an Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit ermöglicht den offenen Blick in die Zukunft

meine Verunsicherung bewirkt. Auch Benedikt XVI. hebt diesen Aspekt in seiner Beurteilung von prekären Arbeitsverhältnissen hervor: „Wenn die Unsicherheit bezüglich der Arbeitsbedingungen infolge von Prozessen der Mobilität und der Deregulierung um sich greift, bilden sich Formen psychologischer Instabilität aus, Schwierigkeiten, eigene konsequente Lebensplanungen zu entwickeln, auch im Hinblick auf die Ehe“ (Benedikt XVI. 2009, Nr. 25). Bestätigt wird diese Diagnose durch Studien, die übereinstimmend zu dem Ergebnis kommen, dass neben einer gefestigten Partnerschaft die Arbeitsplatzsicherheit die wichtigste Voraussetzung für die Familiengründung ist (vgl. Payk/Schmider 2009). Benedikt XVI. könnte sich in seiner Diagnose auch auf Bourdieu berufen. Der Zusammenhang zwischen Zukunftsbewusstsein und Handlungsfähigkeit spielt in dessen Forschungen seit den 1960er Jahren eine wichtige Rolle. Nur auf der Basis eines Minimums an Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit ist, so Bourdieu, die Entwicklung eines in die Zukunft gerichteten Bewusstseins möglich. Und erst dieses Zukunftsbe-

wusstsein ermöglicht Handlungsfähigkeit (vgl. Dörre 2009b, 29. 45f.). Das Problematische an der Prekarität ist in seinen Augen, dass den Betroffenen „jede rationale Vorwegnahme der Zukunft“ verwehrt wird (Bourdieu 1998, 97).

Die von Bourdieu in den Blick genommenen Zusammenhänge sind auch aus sozialetischer Perspektive von Interesse. Denn ein ausgewogenes Verhältnis von zumutbaren Unsicherheiten und notwendigen Sicherheiten ist nicht unbedeutend für ein gelungenes Leben. Wie mit Unsicherheit und diskontinuierlichen Erwerbsläufen umgegangen wird, differiert zwar nach Lebensalter, Geschlecht, Nationalität, Qualifikation und sozialer Herkunft, für alle Menschen gilt aber, dass sie sicherheitsbedürftig sind. Auf diese gleichsam anthropologische Konstante weisen nicht zuletzt klinische Indikatoren hin. An den Sozialpathologien der Depression, des Burn-out oder des „erschöpften Selbst“ lässt sich beobachten, dass der „flexible Mensch“ überfordert ist, wenn er keinen sicheren Boden unter den Füßen hat (vgl. Ehrenberg 2008; Rosa 2009b). Das Mehr an Flexibilität, der ständig steigende Druck und die permanente Arbeitsplatzangst ergeben eine ungesunde Mischung. Die Folge ist eine enorme Zunahme von Stress- und Angststörungen. Um mehr als 70 Prozent stieg die Zahl der seelischen Leiden am Arbeitsplatz in den letzten zehn Jahren. Herzinfarkt, Depression und Angst sind Volkskrankheiten geworden. Der Blick auf diese Sozialpathologien weist auf (anthropologische) Grenzen hin, die einer Flexibilisierung der Arbeitswelt gesetzt sind. Bei zu vielen Unsicherheiten erlischt jegliche Handlungsfähigkeit und Kreativität. Zurück bleibt die Erfahrung einer depressiven „Leere“. Diesen Zusammenhang zu beachten, ist übrigens nicht nur im Hinblick auf den Einzelnen von Bedeutung. Auch für die Funktionsfähigkeit eines marktwirtschaftlichen Systems spielt dieser Aspekt eine Rolle. Denn eine Marktwirtschaft setzt

### KURZBIOGRAPHIE

**Martin Schneider (\*1971)**, Dipl. Theol.; Theologischer Grundsatzreferent des Diözesanrates der Katholiken der Erzdiözese München und Freising; Forschungsschwerpunkte: Theorien der sozialen Gerechtigkeit, Anerkennungstheorie und Sozialethik, Prekarisierung der Arbeitswelt und ihre Folgen; Dissertationsprojekt zum Verhältnis von Raum, Mensch und Gerechtigkeit (kurz vor dem Abschluss). Veröffentlichungen: Soziale Gerechtigkeit, in: Baumgartner/Putz (Hg.), Sozialprinzipien. Leitideen in einer sich wandelnden Welt, Innsbruck 2001, S. 31–78; Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Herausforderungen für eine christliche Sozialethik und Glaubenspraxis, in: Münchner Theologische Zeitschrift 57 (2006) 152–164; „Die Zeichen der Zeit verstehen“. Zum Verhältnis von christlicher Sozialethik und Gesellschaftsdiagnose, in: Hilpert/Bohrmann (Hg.), Solidarische Gesellschaft. Christliche Sozialethik als Auftrag zur Weltgestaltung im Konkreten, Regensburg 2006, S. 43–61.

„die Existenz langfristig stabiler Hintergrundbedingungen voraus, die Planungssicherheit und verlässliche Horizonte der Berechenbarkeit schaffen, welche wiederum (langfristige) Investitionen erst ermöglichen. Solche Stabilitätsanforderungen betreffen etwa die Bildungssysteme, die Infrastruktur, die Rechtssicherheit, aber etwa auch jene immateriellen Sozialbedingungen“ (Rosa 2009a, 212), welche für die Sozialisation der Individuen verantwortlich sind. Wenn diese Sicherheitsanker abgebaut werden, trocknet eine für ein marktwirtschaftliches System entscheidende Ressource aus: die Investitionsbereitschaft und die Kreativität (vgl. Dörre 2009b, 78 f.).

## Fazit

Prekäre Arbeit nimmt in Deutschland und weltweit immer mehr zu. Es gibt sie

in verschiedenen Formen: Leiharbeit, befristete Arbeitsverträge, Minijobs, unbezahlte Praktika, Solo-Selbständigkeit. Problematisch an der Prekarisierung ist, dass

- erstens gesicherte Normalarbeitsverhältnisse in sogenannte atypische Arbeitsverhältnisse umgewandelt werden. Damit wird
- zweitens unter der Hand eine Verfügungsmasse von Arbeitskräften geschaffen, die dem Produktionsprozess bei Bedarf flexibel zugeführt werden, und die lautlos verschwinden, wenn sie überflüssig sind. Die damit verbundene Spaltung der Arbeitnehmerschaft setzt
- drittens eine destabilisierende Dynamik in Gang, die bis weit in die formal geschützten Beschäftigungsverhältnisse hineinreicht.

Verantwortlich für diese Entwicklung sind Veränderungen in der Wirtschafts-

welt. Sie wurde aber auch durch politische Entscheidungen herbeigeführt. Nach Jahren des Abbaus von institutionellen und normativen Regelungen muss die Dynamik hin zu prekären Arbeitsverhältnissen gebrochen werden. Nicht mehr nur die Interessen der Arbeitgeber an einem flexiblen Arbeitsmarkt gilt es zu berücksichtigen, sondern auch die Interessen der Arbeitnehmer(innen) an sozial gesicherten Beschäftigungsverhältnissen.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Einen Ansatz hierzu bietet die *Flexicurity-Initiative* der Europäischen Kommission. *Flexicurity* – dieses Kunstwort aus Flexibilität und Sicherheit soll zwei scheinbar unvereinbare Anforderungen miteinander in Einklang bringen: die insbesondere von Unternehmen in Zeiten globalen Wirtschaftens geforderte Flexibilität einerseits und soziale Sicherheit für die Beschäftigten in Zeiten rasanten Wandels und sozio-ökonomischer Umbrüche andererseits (vgl. Keller/Seifert 2008).

## Forum Sozialethik 2011 Arbeit – ein Schlüssel für soziale Gerechtigkeit?

Forum Sozialethik



Das Forum Sozialethik, eine Initiative junger Sozialethikerinnen und Sozialethiker in Kooperation mit dem Sozialinstitut Kommende Dortmund, führt seine Jahrestagung vom 5.–7. September 2011 in der Katholischen Akademie Schwerte zum Thema *Arbeit – ein Schlüssel für soziale Gerechtigkeit?* durch. In den Beiträgen der Tagung geht das Forum den Fragen und Herausforderungen nach, die sich aus den aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt für eine christliche Sozialethik ergeben.

In der Initiative *Forum Sozialethik*, die 1990 gegründet wurde, arbeiten junge Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler der Lehrstühle für Katholische Soziallehre und christlichen Sozialwissenschaften aus Deutschland und dem deutschsprachigen Ausland zusammen. In Kooperation mit der *Kommende Dortmund* verfolgt das Forum

- die wissenschaftliche Weiterentwicklung der christlichen Sozialethik,
- den Austausch der Nachwuchswissenschaftler untereinander und
- die gemeinsame Diskussion aktueller Fragen und Forschungsprojekte.

Im Verlag Aschendorff, Münster, veröffentlicht die Initiative eine eigene Publikationsreihe „Forum Sozialethik“. Zu den Tagungen sind Interessierte benachbarter Disziplinen herzlich willkommen.

Weitere Informationen zum Forum Sozialethik: [www.forumsozialethik.de](http://www.forumsozialethik.de) und [sozialinstitut@kommende-dortmund.de](mailto:sozialinstitut@kommende-dortmund.de)



# Gerechter Lohn – was soll das sein?

Für eine andere Verteilung der unternehmerischen Wertschöpfung

Friedhelm  
Hengsbach SJ



Die Mehrheit der Bevölkerung hält die Einkommens- und Vermögensverteilung in Deutschland für ungerecht. Doch was ist ein gerechter Lohn? Der Autor stellt verschiedene Modelle vor, die bis heute vertreten werden: der bedarfsgerechte Lohn, der leistungsgerechte Lohn, der funktionsgerechte Lohn. In einer modernen Gesellschaft füge sich jedoch allein das Konzept des verteilungsgerechten Lohns ein in eine angemessene Aufteilung der gemeinsamen gesellschaftlichen Wertschöpfung zwischen den vier beteiligten Parteien Natur, Gesellschaft, Arbeit und Kapital. Für die Arbeitnehmer sei es beim Aushandeln gerechter Löhne entscheidend, gegenüber den Kapitaleignern auf eine gleich starke Verhandlungsmacht (materielle Parität) bauen zu können.

„Niemand verdient, was er verdient“. Mit dieser Zweideutigkeit des Begriffs hat Matthias Möhring-Hesse einmal das Paradox gekennzeichnet, dass der Arbeitgeber in der Regel den Eindruck hat, er habe dem Arbeitnehmer mehr bezahlt, als er geleistet hat, während dieser meint, im Verhältnis zu seinem Arbeitseinsatz sei der empfangene Lohn zu niedrig. Was ist der gerechte Lohn? An welchem Maßstab richtet er sich aus? Wie wird er gemessen? Sind die derzeit gezahlten Löhne in Deutschland ungerecht? 71% der Bevölkerung waren 2010 jedenfalls der Meinung, dass die Gerechtigkeit in Deutschland während der vergangenen vier Jahre weiter abgenommen habe. 58% hielten die Einkommens- und Vermögensverteilung für ungerecht.

Die Auffassungen über den gerechten Lohn sind nicht weniger zahlreich als die Auffassungen über die Gerechtigkeit. Als Wolfgang Thierse zu Beginn des Jahrhunderts erklärte, die Gerechtigkeitsfrage sei in die Gesellschaft zurückgekehrt, begannen die Parteienvertreter, über einen neuen Begriff von Gerechtigkeit zu streiten.

## *Umstrittene Gerechtigkeit*

Um das Jahrhundertwerk der sozial- und arbeitsmarktpolitischen Reformen normativ abzusichern, hatte die politische Klasse nach der Jahrhundertwende versucht, die deutsche Bevölkerung zu einer Revision ihrer Vorstellungen von Gerechtigkeit zu bewegen, insbesondere zum Abschied von der Verteilungsgerechtigkeit. Diese sei den großen Herausforderungen der Globalisierung, des demografischen Wandels und der technischen Veränderungen nicht mehr gewachsen. Zudem sei sie auf die Umverteilung materieller Güter oder finanzieller Mittel fixiert. Materielle Güter würden jedoch angesichts des wachsenden Wohlstands in Deutschland nicht mehr so stark nachgefragt. Die öffentlichen Haushalte seien auch überfordert, wollten sie die komfortablen Ansprüche, an die sich die Bedürftigen inzwischen gewöhnt haben, bedienen. Die persönliche Zuwendung, auf die es in erster Linie ankommt, könne der Sozialstaat ohnehin nicht bedienen.

Es sei vielmehr ein Gebot der Gerechtigkeit, die unterschiedlichen Talente der Individuen stärker zu berücksichtigen

und deren abweichende Leistungsbereitschaft anzuerkennen. Eine ungleiche Verteilung der Einkommen und Vermögen sei folglich gerecht, weil sie persönlich verdient und gesellschaftlich verdienstvoll sei. Je gespreizter die Einkommens- und Vermögensverteilung sei, umso größer sei auch das Leistungsniveau einer Wirtschaft, so dass es am Ende für alle mehr zu verteilen gebe. Die Gerechtigkeit, die unterschiedliche Begabungen und Leistungen respektiert, heiße Leistungsgerechtigkeit. Deren Steuerungsform sei der Markt. Im freien Tausch würden die Interessen der Anbietenden und Nachfragenden optimal zufrieden gestellt. Das Marktregime sei eine überzeugende Ordnung der Freiheit. Man könne sich vorstellen, dass der freie Tausch und nicht die obrigkeitliche Verteilung die elementare Form menschlicher Beziehungen sei, etwa zwischen Eltern und Kindern, Männern und Frauen sowie zwischen Völkern, die miteinander Handel treiben. Die primäre Verteilung der Einkommen und Vermögen am Markt gemäß dem Grundsatz der Äqui-

# Arts & ethics

Was ist der Mensch, dass du an ihn denkst,  
des Menschen Kind, dass du dich seiner annimmst?

Du hast ihn nur wenig geringer gemacht als Gott,  
hast ihn mit Herrlichkeit und Ehre gekrönt.

Du hast ihn als Herrscher eingesetzt über das Werk deiner Hände,  
hast ihm alles zu Füßen gelegt:

All die Schafe, Ziegen und Rinder  
und auch die wilden Tiere,

die Vögel des Himmels und die Fische im Meer,  
alles, was auf den Pfaden der Meere dahinzieht.

Herr, unser Herrscher,  
wie gewaltig ist dein Name auf der ganzen Erde!

*Psalm 8,5-10*



## Ansicht

Die Dinge sehen, ansehen, anders sehen, den Moment erfassend,  
bewusst, den Kairos, bereit und  
eine Kamera zur Hand.

Gerichtete Wahrnehmung aufs Alltägliche:

Farbe, Form, Körper, Struktur, Ordnungsmuster, die Schönheiten  
der Schöpfung, wie auch die ihres Zerfalls, ihrer Zerstörung, ihres  
Vergehens auf den Punkt gebracht – Kontemplationen.

Die Aufnahmen meiner Bilder sind grundlos, geschuldet lediglich  
dem Augenblick; Begründungen verstellen den Dialog.

Es kostet Zeit, Zeit zu sehen, anzusehen, anders zu sehen;  
die ganze Welt ist eine Galerie mit ständig wechselndem Programm.

*Christian J. Matuschek (\*1968) ist freischaffender Fotograf und Theologe.*

*Nach einem längeren Aufenthalt in New York City lebt und arbeitet er nun am nördlichen  
Rand des Sauerlands als Vikar im Pastoralverbund Warstein.*

*Weiteres unter [www.foto-lounge.de](http://www.foto-lounge.de)*



*Ohne Worte* – anonym gezeichnet, kopiert und geklebt; digitale Aufnahme, Lübeck 11/09,  
© Christian J. Matuschek / [www.foto-lounge.de](http://www.foto-lounge.de)

valenz belohne die Eigeninitiative und Übernahme von Eigenverantwortung. Demnach solle die Tauschgerechtigkeit Vorrang vor der Verteilungsgerechtigkeit haben.

Die Antwort auf die Frage, was gerecht sei, ist Gegenstand einer gesellschaftlichen Verständigung. Im Mittelalter vertraute man noch darauf, dass ein gewissenhafter Monarch in der Lage und bereit sei, die allgemeine Weltvernunft bzw. den göttlichen Weltplan in gerechte Gesetze zu übersetzen, so dass solchen Gesetzen Gehorsam geleistet wurde. Modernen, weltanschaulich pluralen Gesellschaften ist ein solcher Bezug auf einen außenstehenden Beobachter oder neutralen Schiedsrichter, dem das Urteil über das, was gerecht ist, überlassen wird, nicht möglich. Es können auch nicht Angehörige einer Teilgruppe der Gesellschaft die eigenen Vorstellungen des gelingenden Lebens, die ihre Identität als Wertegemeinschaft ausmachen, allen Gesellschaftsmitgliedern als allgemein verbindlich vorschreiben. Heutzutage müssen sich Mitglieder moderner Gesellschaften über das verständigen, was für alle gilt, was alle einander schulden.



## Gerechtigkeit – der Gegenentwurf zur wachsenden gesellschaftlichen Ungleichheit

Der Grundsatz der Gerechtigkeit ist kein Axiom, das abstrakt und willkürlich in einem Wolkenhimmel definiert wird. Er ist auf eine konkrete Situation bezogen, Bestandteil eines Quasi-Frage-und-Antwort-Spiels. Eine konkrete Situation wird im Licht dieses Grundsatzes gedeutet. Und der normative Grundsatz ist die Reaktion auf eine Situation, die von der Gesellschaft als Herausforderung angesehen wird und ein kollektives Handeln auslöst.

Die normative Antwort auf die provokante Situation ist kein bewusstlos und ohnmächtig ausgelöster, automatischer Reflex der Anpassung an biologische, ökonomische oder technische Me-

gatrends, etwa an gesellschaftliche Polarisierungen und Risse. Vielmehr kann der Grundsatz der Gerechtigkeit ein in-

## Erwerbsarbeitsgesellschaft

Das strukturelle Profil der Erwerbsarbeitsgesellschaft wirkt im Kontrast zu dem einer Feudalgesellschaft egalitär. Es ist durch den freien Arbeitsvertrag und wechselseitige Erwartungen der Gesellschaft und ihrer Mitglieder bestimmt.

### Der freie Arbeitsvertrag

Die Feudalgesellschaft des Mittelalters war durch eine funktionale Kooperation ursprünglich der Kleriker (orantes), Adligen (milites) und Bauern (operantes), denen später die Vertreter der „artes liberales“ zugerechnet wurden, gekennzeichnet. Der überwiegende Teil der Bevölkerung waren Bauern. Der Boden, den sie bearbeiteten, gehörte nicht ihnen. Sie waren zur Fronarbeit verpflichtet und mussten Naturalabgaben leisten, den Zehnten ihrer Erträge. Sie waren unfrei, persönlich abhängig, Leibeigene. Ohne Zustimmung des Grundherrn durften sie weder heiraten noch den Ort verlassen.

Die Bauernbefreiung war für die Betroffenen ein emanzipatorisches Ereignis. Sie hat die Bauern von der Leibeigenschaft und Sklaverei sowie vom Tagelöhnerdasein befreit. Sie konnten den Wohnort, die Partnerin und den Arbeitgeber frei wählen. Trotzdem war die Befreiung ambivalent. Mit dem Gewinn persönlicher Handlungsmöglichkeiten ging der Verlust der bisherigen Existenzgrundlage einher. Im Gegensatz zum Grundherrn, der nicht von seinem Grund und Boden befreit wurde, sondern weiterhin Eigentümer eines erheblichen Sach- und Geldvermögens blieb, verfügten die Bauern ausschließlich über ein Arbeitsvermögen, das sie einem Arbeitgeber anbieten mussten, um den nötigen Lebensunterhalt zu verdienen.

novativer Gegenentwurf sein, der den Trend einer zunehmenden Ungleichheit der Gesellschaft durchbricht.

Die strukturell unterschiedliche Ausgangsposition dieser beiden Bevölkerungsgruppen, nämlich einer Minderheit, der das Produktivvermögen gehört und die über die Produktionsmittel verfügt, und einer Mehrheit, die ausschließlich das Arbeitsvermögen ihr eigen nennen kann, macht die angeblich egalitäre Arbeitsgesellschaft zu einer Klassengesellschaft. Zwar kann jedes Mitglied durch die eigene Arbeit eine elementare gesellschaftliche Rangstellung gewinnen, doch bleiben die Zugänge zu Einkommen und Vermögen, zur Bildung, zur gesellschaftlichen Rangstellung und zu informellen Beziehungsnetzen weiterhin asymmetrisch verteilt.

Der angeblich freie Arbeitsvertrag ist in einer Arbeitsgesellschaft, die von asymmetrischen Machtverhältnissen bestimmt ist, ein ungleicher Vertrag. Der Gegenstand des Arbeitsvertrages ist auf den ersten Blick das Arbeitsvermögen. Aber der persönliche Charakter dieses Arbeitsvermögens nötigt dessen Träger dazu, sich einem fremden Willen unterzuordnen. Gleichzeitig ist das Arbeitsvermögen des abhängig Beschäftigten etwas Notwendiges. Er kann nicht warten, bis das Ergebnis der Verhandlungen den eigenen Wünschen entspricht, während der Vertragspartner einem solchen Verhandlungsdruck nicht unterliegt.

### Wechselseitige Erwartungen

Die Erwerbsarbeitsgesellschaft wird durch wechselseitige Erwartungen koordiniert, die von der Gesellschaft an ihre Mitglieder und von diesen an die Gesellschaft gerichtet sind. Die Gesellschaft erwartet, dass ihre Mitglieder zunächst einmal ihre Talente und Energien mobilisieren, um sich durch eigene Arbeit den Lebensunterhalt zu





beschaffen, der ihnen die Grundlage dafür bietet, dass sie sich aktiv am gesellschaftlichen Leben beteiligen. Diese Erwartung ist mit der Zusage der Gesellschaft verbunden, dafür zu sorgen, dass alle, die arbeiten wollen und können, eine Arbeitsgelegenheit finden, die möglichst ihren Begabungen und Interessen entspricht. Es liegt im elementaren Interesse der Gesellschaft, dass die kostbarste Ressource, über die sie verfügt, nämlich das Arbeitsvermögen der Mitglieder, nicht verschlissen, sondern erhalten, kultiviert und veredelt wird. Dieses Interesse steht nicht im Belieben der Gesellschaft, es ist eine Bringschuld gegenüber denen, die zu arbeiten in der Lage und bereit sind.

Umkehrt haben die abhängig beschäftigten Mitglieder einer Erwerbsarbeitsgesellschaft ein Interesse daran, „gute“ Arbeit“ zu finden. Was verstehen sie darunter? An erster Stelle ein angemessenes Einkommen, dann einen sicheren unbefristeten Arbeits-



Es liegt im Interesse der Gesellschaft, das Arbeitsvermögen der Menschen zu erhalten, zu kultivieren und zu veredeln

platz. Die Arbeit soll abwechslungsreich und sinnvoll sein, sie soll stolz und selbstbewusst machen. Zudem wollen sie von ihren Kolleginnen und Kollegen als Menschen geachtet und anerkannt sein. Insbesondere der Vorgesetzte soll sie nicht bloß als Kostenfaktor ansehen. Sie bestehen darauf, dass er sie zuerst als mit Würde ausgestattete Personen respektiert. Dies ist jedoch unter dem Regime eines Finanzkapitalismus, unter den Verhältnissen auswuchernder Scheinselbständigkeit, Teilzeitarbeit, Zeit- und Leiharbeit, befristeter, geringfügiger, prekärer Beschäftigung zu Löhnen, die durch Sozialleistungen aufgestockt werden müssen, unmöglich. Umso mehr konzentriert sich die Mindesternstwartung der abhängig Erwerbstätigen auf einen gerechten Lohn. Aber wie verständigt sich

eine plurale Gesellschaft über einen gerechten Lohn? Sind die real existierenden Lohndifferenzen innerhalb eines Betriebes, in den verschiedenen Branchen und über die nationalen Grenzen hinweg gerecht? Verdienen die abhängig Beschäftigten, was sie verdienen?

### *Bedarfsgerechter Lohn*

Die aktuelle Diskussion um den Mindestlohn erinnert an die gemeinsame Überzeugung sowie an jenes Versprechen und die Bringschuld der Erwerbsarbeitsgesellschaft, dass jedes arbeitsfähige und arbeitsbereite Mitglied mit dem Entgelt seiner Arbeit ein menschenwürdiges, gesellschaftlich anerkanntes Leben sollte führen können. Der so umschriebene Bedarf wird als sozio-kulturelles Existenzminimum definiert, nämlich als eine Mindestausstattung mit jenen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Gütern, die in einer Gesellschaft als unverzichtbar gelten. In der Tradition der kirchlichen Sozialverkündigung wurde der bedarfsgerechte Lohn meist als Familienlohn definiert. Diese Definition scheint einen sexistischen Unterton zu enthalten, solange der Ein-Ernährer-Haushalt und die Hausfrauen-Ehe unterstellt werden. Dies mag tatsächlich der Fall sein. Allerdings knüpft der so genannte Familienlohn nicht an der tatsächlichen, sondern an der potentiellen Partnerschaft bzw. Familie an und gilt für den Single- wie für den Familienhaushalt. Der Lohn eines erwachsenen Menschen sollte ausreichen, um eine Partnerschaft eingehen und eine Familie ernähren zu können.

Verständlicherweise haben sich die Unternehmen geweigert, die tatsächliche oder mögliche Familiensituation im Entgelt der ihnen von den jeweils Beschäftigten geleisteten Arbeit zu berücksichtigen. Ein Arbeitsentgelt, das die Lohnzahlung der Beschäftigten danach differenziert, ob diese partnerschaftlich gebunden oder Eltern sind, würde dem Grundsatz widersprechen, dass für gleiche Arbeit ein gleicher Lohn zu zahlen ist. Die Unternehmen

würden familiengebundene Erwerbspersonen nicht oder nur nachrangig einstellen. Ein Arbeitsentgelt, das die mögliche Partnerschaft oder Elternschaft berücksichtigt, würde einseitig bloß den abhängig Beschäftigten oder einzelnen Unternehmen, zumal diese arbeitsintensiv organisiert sind, die Finanzierung von Familienleistungen auferlegen, die gemeinhin als eine gesellschaftliche Aufgabe angesehen wird. Infolgedessen hat sich die Vorstellung weithin verflüchtigt, den gerechten Lohn am Grundsatz der Bedarfsgerechtigkeit zu orientieren.

### *Leistungsgerechter Lohn*

Bei der Reform der Tarifverträge für den Öffentlichen Dienst standen Leistungskomponenten im Brennpunkt, während die Alters-, Familien- und Ortskomponenten gestrichen und – zumindest vordergründig – die ausgewiesenen Qualifikationsmerkmale als nachrangig gewichtet wurden. Die tatsächlich erbrachte Leistung sollte die Bemessungsgrundlage des Arbeitsentgelts bilden. Der Leistungslohn erfreut sich allgemeiner Zustimmung und gilt als gerechtes Entgelt der verausgabten Arbeitskraft. Leistung soll sich wieder lohnen. Allerdings ist der Leistungslohn eine einzige große Erzählung der Leistungsgesellschaft.

Denn die strenge Zuordnung einer einzelnen Arbeitsleistung und eines abgrenzbaren Anteils an einem kollektiven Arbeitsergebnis ist nahezu aussichtslos. Ebenso die eindeutige Korrelation individueller Anstrengung, persönlichen Wissens oder beruflicher Rangstellung mit dem erzeugten Endprodukt. Eine rein physikalische Definition – etwa „Arbeit bzw. Kraft mal Weg pro Zeiteinheit“ führt nicht weiter. Eine solche überwiegend mechanistische Deutung der Arbeitsleistung geht auf Frederick W. Taylor zurück, der gegen Ende des 19. Jahrhunderts eine „wissenschaftliche Betriebsführung“ konzipiert hatte. Sie lässt sich auf vier Kernelemente zuspitzen:

- Erstens sind Planung, Ausführung und Kontrolle der Arbeit rigoros zu trennen,
- zweitens sind komplexe Arbeitsprozesse in einfache und überschaubare Abläufe zu zerlegen,
- drittens sind solche Arbeitsabläufe in einzelne Handgriffe zu zerlegen und
- viertens sind diese Handgriffe an ein starres Mensch-Maschine-System anzukoppeln.

Damit sollte ein analytisch präziser Zusammenhang zwischen einem spezifischen Arbeitseinsatz und einem dadurch bewirkten Arbeitsergebnis hergestellt werden. Schon bald jedoch stellte sich heraus, dass die reine Mengenbetrachtung völlig unzulänglich ist, um eine wirtschaftliche Leistung zu bewerten. Diese ist nämlich in Aufwands-/Ertragskategorien abzubilden.

Folglich nehmen Ökonomen ihre Zuflucht zur „Grenzproduktivitätsrechnung“. Mit deren Hilfe könne ein leistungsgerechter Lohn bestimmt werden, meinen sie. Die Grenzproduktivität entspricht dem Produktwert eines hergestellten Gutes, der durch eine zusätzlich eingestellte Arbeitskraft bzw. eine zusätzlich eingesetzte Arbeitsstunde erzielt wird. Dies sei ein unbestechlicher Maßstab für den leistungsgerechten Lohn, heißt es. Diese Behauptung gilt indessen nur für die Mikrowelt zweier Variablen, die zu einer Ursache-Wirkungsbeziehung verknüpft werden. Während der Analyse bleibt der gesamte wirtschaftliche und gesellschaftliche Kosmos unverändert, gleichsam eingefroren. Zwar lässt sich so beispielsweise der Produktwert eines Liters Mineralwasser oder eines Kugelschreibers oder einer Tonne Feinblech ermitteln, der durch eine zusätzlich eingestellte Arbeitskraft bzw. zusätzlich eingesetzte Arbeitsstunde entsteht.

Aber in einem komplexen arbeitsteiligen Produktionsprozess können die Leistung einer einzelnen Arbeitskraft und deren Resultat überhaupt nicht isoliert und einander zugeordnet werden.

Wie soll etwa der jeweilige Anteil der Arbeitsleistung des Automechanikers, der Designerin, der Reinigungskraft oder des Abteilungsleiters im Industriebetrieb gewichtet werden, wenn das gemeinsam erstellte Resultat, das fertige Cabrio die Fabrikhalle verlässt und eine Käuferin findet? Oder wie sind die



Die komplexen arbeitsteiligen Prozesse der Produktion oder Dienstleistung machen eine individuelle Leistungszurechnung unmöglich

Anteile des Oberarztes, der Krankenschwester und der Physiotherapeutin an der wieder erlangten Gesundheit eines Patienten, der ein halbwegs selbstbestimmtes Leben wieder führen kann, gegeneinander abzugrenzen?

Zudem hängt der Produktwert eines Gutes auch von der kaufkräftigen Nachfrage nach diesem Gut ab, diese wiederum von dessen Preis wie von den Preisen aller anderen Güter, die mit diesem Gut konkurrieren oder an dieses Gut gekoppelt sind. Wenn beispielsweise die Nachfrage nach Personalcomputern steigt, wird die Nachfrage nach Schreibpapier und Bleistiften sinken, die Nachfrage nach Festnetzanschlüssen oder Mobilfunkeinrichtungen steigen – vermutlich auch dann, wenn der

relative Preis des Schreibpapiers sinkt und der relative Preis der Telefonanschlüsse steigt. Oder die Nachfrage nach Personalcomputern kann die Nachfrage nach Arbeitskräften sowohl negativ als auch positiv beeinflussen; ob dann eine Nachfragerücke oder eine Angebotslücke entsteht, bleibt offen. Und wenn das Nachfrageniveau inflationär aufgebläht ist?

In die individuelle Leistung gehen auch eine Menge gesellschaftlicher Vorleistungen, etwa die Erziehungstätigkeit der Eltern, die Anteile der Erzieher und Lehrerinnen, die Anregungen der Freundinnen und Freunde, die öffentliche Verkehrs-, Bildungs- und Gesundheitsinfrastruktur sowie pädagogische und kulturelle Angebote ein. Folglich ist das individuelle Entgelt kein rein privates Gut.

Der mit Hilfe der Grenzproduktivität ermittelte leistungsgerechte Lohn besticht zwar durch eine theoretische Eleganz. Aber die praktische Relevanz ist gering. Empirisch überprüfbar ist das hypothetische Konstrukt des Leistungslohns ohnehin nicht. Eine solche Überprüfung ist auch überflüssig, weil die Entgeltstruktur das Resultat kollektiver Vereinbarungen ist, die durch politische Vorentscheidungen und gesellschaftliche Machtverhältnisse bestimmt sind.

## *Funktionsgerechter Lohn*

Ein alternativer Maßstab des gerechten Lohns, der berücksichtigt, dass über Arbeitsverhältnisse und Arbeitsentgelte kollektiv verhandelt und entschieden wird, verlässt die mikroökonomische Perspektive und ist auf der makroökonomischen Ebene angesiedelt. Dieser Maßstab wird allerdings in drei Varianten formuliert.

Ökonomen, die auf die Grenzproduktivitätsrechnung setzen, neigen dazu, dieses Verfahren auf die gesamtwirtschaftliche Ebene zu übertragen. Sie konstruieren eine Gleichgewichts-

lage der Produktion, die bei einem bestimmten Verhältnis zwischen der preisbereinigten Menge der hergestellten Güter und der Bruttolohnsumme erhalten bleibt. Diese sei dann gegeben, wenn das Einsatzverhältnis von Arbeit und Kapital, das beliebig veränderbar ist, mit dem Verhältnis ihrer Preise – also Lohn- und Zinssatz – übereinstimmt. Steigen die Löhne über diese Grenzmarke hinaus, ersetzen die Unternehmen den Produktionsfaktor Arbeit durch Maschinen. Bleiben die Lohnabschlüsse darunter, reduzieren sie den



Kapitaleinsatz und stellen mehr Arbeitskräfte ein. Auch gesamtwirtschaftlich markiert also die Produktivitätsrate die Grenze einer Lohnerhöhung, die im Hinblick auf das wirtschaftliche Gleichgewicht funktionsgerecht ist. Der Sachverständigenrat für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung hat diesen Suchprozess einer funktionsgerechten Lohnentwicklung bei hoher Arbeitslosigkeit mit der Formel der „kostenniveauneutralen Lohnentwicklung“ zugespitzt: Eine solche Lohnentwicklung folge der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung. Wenn dies geschehe, seien die Unternehmen nicht gezwungen, Arbeit durch Kapital zu substituieren oder den Lohnkostendruck auf die Warenpreise zu überwälzen. Die aufgrund der Lohnentwicklung gestiegene Kaufkraft erzeuge dann auch kein Inflationsrisiko. Bei extrem hoher Arbeitslosigkeit liege ein funktionsgerechter Lohn je-



Die Konzepte eines funktionsgerechten Lohnes sind allesamt umstritten und letztlich unzureichend

doch unter der Produktivitätsrate. Diese müsse nämlich um jenen Bestandteil reduziert werden, der durch überzogene Lohnforderungen verursacht sei. Denn einer solchen unangemessenen Lohnpolitik seien der lohninduzierte Rationalisierungsdruck und die dadurch verursachte steigende Arbeitslosigkeit zuzurechnen. Dieser Hypothese der Sachverständigen wird allerdings widersprochen: Die technikbedingte Rationalisierung sei nur in seltenen Fällen lohnkosteninduziert. Der Lohnverzicht einer Sekretärin beispielsweise werde den Computereinsatz im Büro nicht bremsen. Kompetente Wissensarbeit und kapitalintensiver Technikeinsatz aus vorweg geleisteter Arbeit verhielten sich nicht substitutiv, sondern komplementär zueinander.

Andere Ökonomen sind davon überzeugt, dass die Lohnforderungen der Gewerkschaften häufig mit dem Auf-

trag der Zentralbank, den Geldwert zu stabilisieren, konkurrieren. Der Konflikt könne dadurch entschärft werden, dass die Lohnerhöhungen an der trendmäßigen Produktivitätsrate einschließlich der Inflationsrate orientiert bleiben, die von der Zentralbank geduldet wird. Folglich könne eine Lohnerhöhung in zweifacher Richtung dysfunktional sein und gegen das Ziel der Geldwertstabilität verstoßen. Bleiben die Lohnerhöhungen deutlich unter der Stabilitätsnorm, lösen sie deflationäre Prozesse aus. Fordern sie dagegen die Zentralbank heraus, indem diese sich zu einer restriktiven Geldpolitik entschließt, sei zu erwarten, dass die Investitions- und Konsumneigung sinkt und die Zahl der Arbeitslosen steigt.

Schließlich argumentieren Ökonomen mit den Regelkreisen und Rückkopplungen einer dynamischen Wirtschaft, die eine funktionsgerechte

### *Verteilungsgerechter Lohn*

Die bisher vorgestellten Konzepte einer Lohngerechtigkeit haben die eingespielte, als vertretbar und berechtigt unterstellte Verteilung der unternehmerischen bzw. gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung weder angetastet noch in Frage gestellt. Offensichtlich wird den betriebswirtschaftlichen Regelkreisen und gesamtwirtschaftlichen Rückkopplungen zugetraut, dass sie eine angemessene Verteilung der gemeinsam erwirtschafteten Wertschöpfung herbeiführen. Allerdings spiegelt die funktionsgemäße Verteilung genau jene Schiefelage gesellschaftlicher Machtverhältnisse wieder, von der die im Kapitalismus zugelassene betriebswirtschaftliche Logik besetzt ist.

Im Gegensatz dazu durchbricht das Konzept des verteilungsgerechten Lohns jene angeblich starren Funktionsregeln, die eine Veränderung der Profit- und Lohnquote tabuisieren. Dieses Konzept wurzelt in der Einsicht, dass – vereinfacht dargestellt – vier kollektive Akteure in einem ko-

operativen Zusammenspiel die unternehmerische bzw. volkswirtschaftliche Wertschöpfung erarbeiten, nämlich die Belegschaft, der Staat und die Gesellschaft sowie die Geldgeber. Sie stellen in einem abgestimmten Verfahren die ihnen eigenen Ressourcen zur Verfügung – das Arbeits-, das Gesellschafts-, das Natur- und das Geldvermögen. Aufgrund dieser Kooperation sind sie in der Verteilungsarena gleichrangig berechtigt, gemäß ihrem Engagement Ansprüche an die unternehmerische und volkswirtschaftliche Wertschöpfung anzumelden. Diesen Ansprüchen wird durch die Zahlung von Löhnen und Gehältern, von Steuern und Beiträgen, von Umweltabgaben sowie von Zinsen (auf Eigen- bzw. Fremdkapital) entsprochen. Die kollektiven Empfänger der Zahlungen sind die Mitarbeiter der Unternehmen, die kommunalen und staatlichen Einrichtungen, die Anwälte der natürlichen Umwelt sowie die Kapitaleigner und Gläubiger der Unternehmen. Nun



| Ressourcen         | Verteilung       | Empfänger          | Verteilungsregel |
|--------------------|------------------|--------------------|------------------|
| Arbeitsvermögen    | Lohn/Gehalt      | Mitarbeiter/-innen | Kosten = min!    |
| Naturvermögen      | Umweltabgaben    | Natürliche Umwelt  | Kosten = min!    |
| Gesellschaftsverm. | Steuern/Beiträge | Staat              | Kosten = min!    |
| Geldvermögen       | Zinsen           | Anteilseigner      | Gewinn = max!    |
|                    | Reingewinn       |                    |                  |

### Verteilung der unternehmerischen Wertschöpfung im Finanzkapitalismus

werden gemäß der Verteilungsregel einer kapitalistischen Marktwirtschaft drei dieser Ressourcen als Kostenfaktoren definiert und mit einem möglichst niedrigen Entgelt abgefunden, während der verbleibende Überschuss (Reingewinn) als das eigentliche Unternehmensziel definiert wird und folglich den Kapitaleignern zufließt. Entsprechend der betriebswirtschaftlichen Logik und aufgrund der asymmetrischen Machtverhältnisse des Finanzkapitalismus werden die Ansprüche der Anteilseigner vorrangig, die Erwartungen der abhängig Beschäftigten, die öffentlichen Interessen, zu denen auch die Ansprüche nicht erwerbstätiger Personen gehören, die sich zivilgesellschaftlich organisieren oder die private Betreuungsarbeit leisten, sowie die Ansprüche der natürlichen Umwelt bloß nachrangig gewichtet. Die Schieflage der finanzkapitalistischen Verteilung ist in der obigen Tabelle nachgezeichnet.

Das Konzept des verteilungsgerechten Lohns ist nun als einer der Hebel anzusehen, der die Schieflage einer solchen asymmetrischen Verteilung des gemeinsam erwirtschafteten gesellschaftlichen Reichtums korrigiert und einen fairen Interessenausgleich zwischen den Ansprüchen jener Akteure gewährleistet, deren Vermögen für die unternehmerische Wertschöpfung genutzt werden. Ein entscheidender zweiter Hebel ist die Beteiligung an der Entscheidungsmacht im kapitalistischen Unternehmen, so dass etwa die Kapitaleigner, die Belegschaften, die öffentliche Hand und die Änwalte der natürlichen Umwelt in den

Entscheidungsgremien des Unternehmens viertelparitätisch vertreten sind. Sowohl der Grundsatz der Sozialpflichtigkeit des Eigentums gemäß Art. 14 GG als auch die in der kirchlichen Sozialverkündigung vorgenommene Unterscheidung zwischen

- einem Gebrauchsvermögen, das den Eigentümern gehört, und

### Paritätische Verhandlungsmacht

Die vorherigen Überlegungen zeigen, wie extrem schwierig oder gar unmöglich es ist, einen gerechten Lohn inhaltlich zu definieren. Die Ergebnisse der diskursiven Suche nach einer gerechten Norm zur Verteilung der kollektiv erarbeiteten unternehmerischen Wertschöpfung bleiben strittig und gesellschaftspolitisch umkämpft. Umso wichtiger ist die Suche nach einem praktisch fairen Verfahren, das die Schieflage kapitalistischer Machtverhältnisse durch eine kollektiv solidarische Machtbalance neutralisiert und zwischen den beteiligten Akteuren einen Interessenausgleich herstellt. Dies geschieht alternativ oder komplementär durch den regulierenden Staat und durch eine Balance der Verhandlungsmacht staatlicher Organe und gesellschaftlicher Akteure bei der Verteilung der unternehmerischen Wertschöpfung, zu dessen Entstehung sie kollektiv beigetragen haben.

In der Bundesrepublik hat der Staat die ihm zustehende Regelungskompetenz angemessener Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelte weithin zurück genommen und der von der Ver-

- einem Produktivvermögen, das nur gewinnbringend genutzt werden kann, indem auf fremde Ressourcen zugegriffen wird, stellen den vermeintlichen Anspruch der Kapitaleigner auf einen überdurchschnittlichen Anteil an der gemeinsam erwirtschafteten Wertschöpfung in Frage.

fassung verbürgten Tarifautonomie, den real existierenden Tarifpartnern und der Rechtsprechung überlassen. Den Vereinbarungen der Tarifpartner wird nachträglich eine „materielle Richtigkeitsgewähr“ zugebilligt. Diese enthält die Vermutung, dass die Löhne und Arbeitsbedingungen, die von den Arbeitgebern und den Gewerkschaften vereinbart wurden, aufgrund einer paritätischen Verhandlungsmacht zustande gekommen sind.

Wie ist diese Parität zu verstehen? Das Bundesarbeitsgericht hatte sich 1955 mit einer formalen Parität begnügt. Die besteht darin, dass das Grundrecht der Koalitionsbildung einschließlich eines Kernbereichs der Koalitionsbetätigung für Gewerkschaften und Arbeitgeber in gleicher Weise gilt. Für beide Parteien herrscht Waffengleichheit. Beide sind berechtigt, wirksame Kampfmittel, nämlich Streik und Aussperrung einzusetzen. Sie haben jedoch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren und das Gebot zu respektieren, den Tarifgegner nicht zu vernichten.

In den Jahren 1971 und 1980 hatte das Bundesarbeitsgericht die verlangte Parität materiell definiert. Diese ist durch reale ökonomische Machtfaktoren bestimmt, die Einfluss auf die Verhandlungschancen beider Seiten im Rahmen der Tarifautonomie nehmen. Der „Arbeitsmarkt“ wird als strategisches Feld abgesteckt, das von einem bilateralen Monopol besetzt ist. Die Preisbildung bleibt unbestimmt. Zwar sind Ausbeutungspositionen vorstellbar, sobald es zu extremen Machtasymmetrien kommt. Aber innerhalb solcher Positionen findet ein strategisches Spiel mit taktischen Mitteln um ein optimales Ergebnis statt. Streik und Aussperrung sind als ungleich einzustufen. Folglich wäre eine Tarifverhandlung ohne Streikdrohung für die abhängig Beschäftigten „kollektives Betteln“.

## Fazit

Was gerecht ist, kann einer modernen, weltanschaulich pluralen Gesellschaft nicht von außen auferlegt werden, sondern ist durch eine gesellschaftliche Verständigung zu ermitteln. Auch über die Lohngerechtigkeit bedarf es einer gesellschaftlichen Verständigung und in einer kapitalistischen Wirtschaft einer angemessenen Durchsetzungs-

### KURZBIOGRAPHIE

**Friedhelm Hengsbach SJ (\*1937)**, Nell-Breuning-Institut der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen, em. Prof. für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik der Hochschule Sankt Georgen in Frankfurt am Main, lebt im Heinrich Pesch-Haus, Katholische Akademie Rhein-Neckar. Arbeitsschwerpunkte: Politische Wirtschaftsethik, Zukunft der Arbeitsgesellschaft, Theorie kapitalistischer Marktwirtschaften. Bücher: Die ändern im Blick (2001), Werner Sombart: Das Proletariat, aktualisierende Auslegung (2008), Ein anderer Kapitalismus ist möglich (2009), Zur Arbeit geboren (im Erscheinen), Gottes Volk im kirchlichen Exil (im Erscheinen).

macht. Der „bedarfsgerechte“ Lohn, der sich an einem sozio-kulturellen Existenzminimum orientiert, wird von den Arbeitgebern abgelehnt. Die Legende vom „leistungsgerechten“ Lohn, der die Zuordnung einer individuellen Arbeitsleistung zum kollektiv erwirtschafteten Gut simuliert, genießt öffentliche Zustimmung. Der „funktionsgerechte“ Lohn orientiert sich am Zuwachs der gesamtwirtschaftlichen Produktionsleistung und der von der Zentralbank zugelassenen Inflationsrate,

während er die Verteilung der Wertschöpfung auf die Bezieher von Gewinn- und Arbeitseinkommen unverändert lässt. Ein verteilungsgerechter Lohn fügt sich in die Verteilung der Wertschöpfung auf diejenigen Ressourcen ein, die das Produktionsergebnis erwirtschaftet haben, nämlich Natur, Gesellschaft, Arbeit und Geld. Ob ein gerechter Lohn gezahlt wird, darüber entscheidet eine materiell gleiche Parität der Verhandlungschancen jener Parteien, die beim Erwirtschaften der Wertschöpfung beteiligt waren. Allerdings decken die Auseinandersetzungen um Mindestlöhne sowie die Schiefelage der Einkommens- und Vermögensverteilung auf, wie sehr die Macht der Gewerkschaften, eine faire Verteilung der Wertschöpfung durchzusetzen, derzeit geschwächt ist.

Wer die Auseinandersetzungen um den so genannten Dritten Weg des kirchlichen Sonderarbeitsrechts beobachtet, auf dem eine materiell paritätische Verhandlungsmacht der Mitarbeiterseite nie vorhanden war, und der zurzeit weiter zu erodieren scheint, darf daran zweifeln, dass auf diesem Weg gerechte Löhne überhaupt gezahlt werden, dass kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „verdienen, was sie verdienen“.



# Dach, nicht Regenschirm für globale Arbeitnehmerrechte



Die Decent Work Agenda der Internationalen Arbeitsorganisation

Seit bald einhundert Jahren versucht die internationale Gemeinschaft ein Dach für Arbeitnehmer zu „zimmern“, unter dem sie vor Ausbeutung und menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen sicher sind. Doch auch heute, zu Beginn des 21. Jahrhunderts, ist die globale soziale Frage ungelöst. Millionen Menschen, vor allem in den Entwicklungsländern, werden weiterhin fundamentale Arbeitsrechte vorenthalten. Mit der Decent Work Agenda der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labor Organization, ILO) liegt seit 1999 ein politisch zunehmend akzeptiertes Normen- und Verfahrenspaket vor, dem allein die institutionelle Durchsetzungskraft fehlt. Konkrete Änderungen der Global-Governance-Architektur sind notwendig, um diese Normen menschenwürdiger Arbeit justitiabel werden zu lassen. Zu den Anregungen für eine Implementierung der Arbeitsstandards gehört auch die Enteignungsoption der katholischen Sozialtradition.



Markus Demele

Bisher hat es nur einmal die Programmgrammatik einer internationalen Organisation geschafft, nahezu wörtlich in der römischen Sozialverkündigung zitiert zu werden. In *Caritas in Veritate*, der jüngsten Sozialenzyklika Benedikts XVI., wird in der Nummer 63 nicht nur die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) namentlich genannt, sondern es werden auch ausführlich die Kernthesen ihrer *Decent Work Agenda* wiedergegeben. Schon Johannes Paul II. wies in seiner Rede vor der 68. Sitzung der Internationalen Arbeitskonferenz, dem höchsten Beschlussgremium der ILO, 1982 auf die Parallelen der katholischen Sozialtradition und den Anliegen der ILO hin. Und tatsächlich teilen der Ursprung der ILO und die Beschäftigung der Sozialenzykliken mit dem arbeitenden Menschen eine fundamentale Erkenntnis.

Als die ILO 1919 als (späterhin) erste UN-Sonderorganisation gegründet wurde, fasste sie unter dem Eindruck des Ersten Weltkrieges ihr Programm in die Inschrift des Grundsteins ihres Gebäudes in Genf: *si vis pacem,*

*cole justitiam* – Wenn Du den Frieden willst, Sorge für Gerechtigkeit (Senghaas-Knobloch 2007: 2). Einen ähnlichen Konnex stellte auch Paul VI. 1967 in seiner Enzyklika *Populorum Progressio* her (Nr.76) wenn er *Entwicklung als den neuen Namen für Frieden* bezeichnet. Unter Entwicklung versteht das Rundschreiben den Ausgleich internationaler Ungerechtigkeiten nicht nur in ökonomischer, sondern auch in „geistlicher und sittlicher“ Weise.

## Der arbeitende Mensch am Anfang des 21. Jahrhunderts

Religionen und ILO reagieren mit ihren Leitbildern menschenwürdiger Arbeit auf die ambivalente Situation arbeitender Männer und Frauen auf der ganzen Welt. Erwerbsarbeit bildet für die meisten Menschen die einzige Einkommensquelle überhaupt. Vor allem in den Entwicklungsregionen Afrikas und Lateinamerikas sind Menschen gezwungen, ihre Arbeitskraft unter allen Umständen zu verkaufen, um ihr Überleben zu sichern. Die jüngste Finanz- und

Doch nicht nur die Sozialverkündigungen der Kirchen, sondern die Lehren aller großen Religionsgemeinschaften finden ihre Entsprechung in den Kernforderungen der ILO nach menschenwürdiger Arbeit für alle Männer und Frauen weltweit. Jüdische, buddhistische, hinduistische, islamische und konfuzianische Zugänge verdeutlichen den universellen Anspruch der Decent Work Agenda auch aus einer spirituellen Perspektive (Peccoud 2004).

Wirtschaftskrise hat auch auf den Arbeitsmärkten Spuren hinterlassen. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung haben zuletzt zugenommen. Ende 2010 lagen die Beschäftigtenzahlen noch um zwölf Millionen unter Vorkrisenniveau (International Institute for Labour Studies 2011: 3). In 22 Prozent der Länder fällt die Beschäftigtenquote noch immer, Langzeitarbeitslosigkeit ist auf dem Vormarsch. Die neu entstehenden Arbeitsplätze bieten weniger Sicher-



heiten als zuvor. In Polen, Süd-Afrika, Thailand und den USA stieg der Anteil der Teilzeitjobs an den besetzten Stellen um 20 Prozent. In den Entwicklungsländern werden viele Arbeitnehmer in die informelle Wirtschaft ohne gesetzlichen Arbeits- und Vertragsschutz gedrängt. In der formellen Wirtschaft haben viele Gewerkschaften auf deutliche Lohnerhöhungen verzichtet, was in vielen Ländern den Rückgang der Reallöhne weiter fortsetzt.

In den wohlhabenden Ländern des Nordens und Westens bringt die Prekarisierung der Lohnarbeit nicht zu rechtfertigende Anerkennungsdefizite mit sich und nimmt vielen Menschen die Möglichkeit, sich in vollem Umfang am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen. Allerdings wird ihnen nicht die physische Existenzgrundlage entzogen, sondern die Entwertung der Arbeitskraft führt in erster Linie zu starken Einbußen an Entfaltung- und Beteiligungschancen. In den meisten Entwicklungsländern bedeutet der Verlust von Arbeitsplätzen hingegen eine existentielle Bedrohung für ganze Familien.

Urbanisierung und Abkehr von der Subsistenzwirtschaft haben vielerorts zu einer starken Konzentration auf abhängige Beschäftigung geführt. Soziale Sicherungssysteme im familiären Nahraum sind zerbrochen und lassen eine neue städtische Jugend entstehen: ohne eigenes Land und in radikaler Abhängigkeit von wechselnden Dienstherrn. Sie sind mehr noch als die Arbeitssuchenden in den Workfare-Programmen der Industrieländer dem Druck ausgesetzt, Arbeitsangebote um jeden Preis und unter allen Umständen anzunehmen.

Während über die Quantität der Arbeitsnachfrage und ihrer Entlohnung gute globale Daten vorliegen, ist die Erhebung von Arbeitsbedingungen global noch immer ein Flickenteppich von Fallstudien. Am besten ist bisher der Bereich der Kinderarbeit dokumentiert. UNICEF schätzt, dass weltweit knapp 220 Millionen Kinder zwischen fünf und



## Weltweit müssen etwa 220 Millionen Kinder regelmäßig arbeiten

14 Jahren regelmäßig arbeiten. Vor allem in der Landwirtschaft und der Mitarbeit in Familienbetrieben sind Kinder gezwungen, der Schule fernzubleiben und zum Familieneinkommen beizutragen. Besonders schlechte Arbeitsbedingungen in Entwicklungsländern werden in Deutschland immer wieder bekannt, wenn es sich dabei um Betriebe in der Wertschöpfungskette bekannter heimischer Handelsmarken dreht. So stand der Textildiscounter kik u. a. wegen Unterbietung der Mindestlöhne in Bangladesch exemplarisch für die Textilindustrien Asiens am Pranger. Die Mitarbeiter eines Betriebes in China, der das beliebte iPhone herstellt, klagten nach mehreren Selbstmorden aufgrund schlechter und lebensgefährlicher Arbeitsbedingungen Apple an, der Gesundheit ihres CEO Steve Jobs weit mehr Aufmerksamkeit zu schenken als dem Leid der Hunderten von Fließbandarbeitern. Der Handyzulieferer reagierte Mitte 2010 – und ließ alle Mitarbeiter eine Erklärung unterschreiben, sich künftig nicht umzubringen. Ähnliche Berichte gelangen über den Rohstoffsektor vieler af-

### Die Decent Work Agenda der ILO

Mit seinem Antritt als neuer Generalsekretär 1999 legte Juan Somavia das Decent Work Konzept als neue Darstellung der ILO-Programmatik vor. Im Deutschen wird der Titel des englischen Originaltextes *Decent Work* mit *menschenwürdiger Arbeit* wiedergegeben. „Decent“ meint jedoch in erster Linie die „Konformität mit allgemein anerkannten Standards der Moral und des Anstands“ und wird umgangssprachlich im Sinne von „anständig“ oder „sittsam“ verwendet. Damit nimmt das englische Original stärker Bezug auf normative Vorstellungen des Guten. Während die direkte Übersetzung von

rikanischer Staaten oder die Landwirtschaft in Südamerika in die deutsche Öffentlichkeit. Arbeits- und Ruhezeiten werden nicht eingehalten, Arbeitnehmern wird ihr Lohn vorenthalten und gesetzlicher Urlaubsanspruch nicht gewährt. Sexuelle und andere gewalttätige Übergriffe müssen vor allem von Frauen hingenommen werden, weil jegliche Form kollektiver Interessenvertretung verhindert wird. Der Internationale Gewerkschaftsbund berichtet allein für das Jahr 2009 von über hundert Morden an aktiven Gewerkschaftsmitgliedern. Hinzu kommen diverse Mordversuche und -drohungen. Streiks und andere Arbeitskämpfmaßnahmen werden mit Betriebsschließungen und Verlagerungsdrohungen beantwortet. Hunderte von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern sitzen weltweit aufgrund ihres Einsatzes für bessere Arbeitsbedingungen in Gefängnissen; und das nicht nur im Iran, in Honduras, Pakistan oder Südkorea, sondern auch bei einem EU-Aspiranten wie der Türkei (International Trade Union Confederation 2010). Bereits diese Schlaglichter zeigen an, dass eine globale Agenda für menschenwürdige Arbeit kein Nischenschauplatz internationaler Politik, sondern Kernstück einer gerechten und damit friedlichen Weltwirtschaft ist.

*Decent Work* also *Anständige Arbeit* lauten müsste, wird mit der im Deutschen gewählten Übersetzung *Menschenwürdige Arbeit* bereits der Bezugsrahmen einer normativen Orientierung mittransportiert; nämlich die Menschenwürde als Maß avisierter Arbeits- und Sozialstandards.

Inhaltlich ruht die Decent Work Agenda auf vier Säulen. Die Bereiche (1) Menschenrechte und Arbeit, (2) Beschäftigung und Einkommen, (3) Stärkung des Sozialschutzes und der sozialen Sicherheit sowie (4) Stärkung des Sozialdialogs bilden die sogenannten Programmprioritäten der Agenda.

- Die erste Säule formuliert den Einsatz für die 1998 beschlossene und für alle ILO-Mitgliedsländer verbindliche *Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen*. Darin werden die Vereinigungsfreiheit und die Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit sowie die Beseitigung von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf als Menschenrechte im Bereich der Arbeit formuliert.
- Die zweite Säule nimmt Bezug auf das 1966 beschlossene *Übereinkommen über die Beschäftigungspolitik* (Nr. 122) sowie die Erklärung des Weltgipfels für soziale Entwicklung 1995. Wirtschaftspolitik soll in den Mitgliedsstaaten primär als Beschäftigungspolitik betrieben werden. Konkret bedeutet dies die Empfehlung einer tendenziell keynesianisch-nachfrageorientierten Fiskalpolitik. Regierungen müssen die makroökonomischen Politiken am Beschäftigungszuwachs orientieren, die Veränderungen der Unternehmensstrategien und Produktionssysteme im Globalisierungsprozess begleiten sowie allen Menschen gleichberechtigt Zugang zu Beschäftigung verschaffen.
- Auch in der dritten Säule werden in erster Linie die Regierungen in die Pflicht genommen. Der Staat hat gemäß der Verfassungen der meisten Mitgliedsstaaten Sorge zu tragen für die soziale Sicherheit seiner Bürgerinnen und Bürger. Die Decent Work Agenda sieht in der fortschreitenden Internationalisierung der Wertschöpfung eine Erosion verschiedener Formen sozialer Sicherheit und fordert daher „mehr und besseren Sozialschutz“. Zur sozialen Sicherheit zählt die ILO eine medizinische Grundversorgung für alle Menschen, Zahlungen von Krankengeld, Arbeitslosengeld, Al-

tersrente, (Arbeits-)Unfallversicherung, Mutterschaftsgeld sowie Berufsunfähigkeitsrente.

- Während in Deutschland klassisch nur Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften als Sozialpartner gelten, bezieht die vierte Säule der Agenda auch die Regierungen in den Sozialdialog mit ein. Sozialer Dialog ist im Jargon der UN-Organisationen ein politisch weiter Begriff, der „alle Arten von Verhandlungen, Beratungen oder den einfachen Informationsaustausch zwischen oder unter Vertretern von Regierungen, Arbeitgebern oder Arbeitnehmern bzgl. gemeinsamer Angelegenheiten betreffend der Wirtschafts- und Sozialpolitik“ meint (Arrigo et al. 2005: 238). Die Forderung nach ei-

ner Stärkung des Sozialdialogs bildet den vornehmlichen Eintrittspunkt der Zivilgesellschaft, von NGOs und Kirchen in die Dialog- und Beratungsprozesse der ILO. Die Agenda benennt vier Optionen, um



**Sozialer Dialog ist mehr als nur Tarifpartnerschaft**

den sozialen Dialog international zu fördern: erstens das wirksame Eintreten der Politik für den Sozialdialog, zweitens die Stärkung der Sozialpartner, drittens die Bildung von Bündnissen mit Gruppierungen der Zivilgesellschaft und viertens der Hinweis auf Beispiele eines erfolgreichen Sozialdialogs und guter Arbeitsbeziehungen.

## Normensetzung ohne Normendurchsetzung

Viele Einsichten und Postulate der Decent Work Agenda sind nicht neu. Vielmehr stellt die Agenda die Systematisierung eines Programms dar, mit dem die ILO in den letzten zehn Jahren in der internationalen Gemeinschaft, vor allem bei den anderen UN-Organisationen recht erfolgreich Lobbyarbeit für ihre Anliegen betrieben hat. Im offiziellen Krisenreaktionspapier der Vereinten Nation zum Crash der Finanzwirtschaft 2009 wurden die *Global Employment Agenda*, die Beschäftigungsstrategien der ILO, als Entfaltung der zweiten Säule der Decent Work Agenda, als Mittel für wirtschaftspolitische Interventionen der UN-Mitgliedsländer empfohlen. In fast allen hochrangigen Publikationen der Vereinten Nationen zu Entwicklungsfragen wird nunmehr seit Mitte der 2000er Jahre auf die Agenda der ILO Bezug genommen. Selbst die Bretton-Woods-Institutionen, Weltbank und Internationaler Währungsfond, die mit ihren Strukturanpassungsprogrammen traditionell einem wirtschaftlichen Liberalisierungskurs verpflichtet sind, nehmen verstärkt auf die vier Säulen der ILO-

Agenda Bezug. Sogar gemeinsame Publikationen von WTO und ILO sind in den letzten Jahren möglich geworden.

Doch während die ILO im Chor der internationalen Institutionen an Bedeutung gewinnt, findet ihre Normensetzung von der Öffentlichkeit weitgehend unbemerkt statt. Dabei ist die ILO durch ihre Organisationsstruktur eine Institution sui generis der internationalen Governance-Architektur. Besonderes Kennzeichen ist die Dreigliedrigkeit (Tripartismus) ihrer Repräsentativorgane. Nicht nur Regierungsvertreter, sondern auch Vertreter der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände werden in die Beschluss- und Beratungsorgane entsandt. Die Verteilung ist jedoch nicht paritätisch, sondern folgt dem Proporz 2:1:1. Auf je einen Vertreter der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände entfallen zwei Mandate für Regierungsvertreter. Bei geschlossenem Abstimmungsverhalten können die Regierungen folglich nicht überstimmt werden. Diese diskursive und auf Konsens und Kompromiss bauende Struktur hat große Vorteile, weist aber auch gravierende Mängel auf. Die





verschiedenen Formen der kontinuierlichen Normensetzung für die Arbeitswelt erfolgen konsensual und haben daher auf der deklaratorischen Ebene eine hohe Verbindlichkeit für alle beteiligten Akteure. An der Formulierung der internationale Übereinkommen (*conventions*) und Empfehlungen (*recommendations*) sowie der Resolutionen und Deklarationen waren alle Stakeholder beteiligt. Alle beschlossenen Texte sind Kompromissdokumente des Tripartismus und sollen Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden gleichermaßen gerecht werden.

Darin wird auch die institutionelle Schwäche der ILO kenntlich. „Ein Kompromiss ergibt einen guten Regenschirm, aber ein schlechtes Dach“, so der amerikanische Lyriker und Diplomat James R. Lowell (1819–1891). Während auf der politischen Ebene ein ansehnlicher, wenn auch längst nicht in allen Ländern parlamentarisch ratifizierter *International Labour Code* als Grund- und Schutzrechtesammlung entstanden ist, fehlen auf der Implementierungsebene Mechanismen und



Der ILO fehlen wirksame Mechanismen zur Durchsetzung ihrer Normen

Werkzeuge der Normendurchsetzung. Ein belastbares Dach für weltweit justifiable Sozialstandards und Arbeitnehmerrechte hat die ILO jenseits der acht fundamentalen Kernarbeitsnormen<sup>1</sup> nicht zu bieten. Für Arbeitnehmer in Entwicklungsregionen mit schwachen Governancestrukturen ist selbst der Regenschirm nicht bespannt; denn sie können sich zwar auf den globalen Konsens ihrer Rechte berufen, nicht aber an eine Appellationsinstanz wenden, die diese auch durchzusetzen vermag. Grundsätzlich verfügt die ILO über drei Typen der Normendurchsetzung (Hartlapp 2005: 3): die Durchsetzung der Regelbefolgung durch *Erzwingung* (*enforcement*), *Management* (*management*) und *Überzeugung* (*per-*

suation). Zwar gibt es Klage- und Beschwerdeverfahren sowie regelmäßige Berichte zum Ratifizierungs- und Implementierungsstand der Übereinkommen in den Mitgliedsländern, doch sanktionsmächtige Urteile kann die ILO nicht verhängen.

Am Beispiel der Kinderarbeit wurde die fehlende Durchsetzungskraft der ILO-Normen verschiedentlich kritisiert. Zwar wurde das Übereinkommen 182 *Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit* in vielen Ländern ratifiziert, aber die Ansätze für Erzwingungsmechanismen liefen bei der Be-

### Ort der Realisierung von Arbeitnehmerrechten – das Unternehmen

Die ILO bezieht ausdrücklich die informelle Wirtschaft in ihre Forderung nach menschenwürdiger Arbeit mit ein. Hier sind die Rechte der Erwerbstätigen noch schwerer durchzusetzen als im formellen Bereich. Beiden Wirtschaftsformen ist aber gemein, dass das Unternehmen der originäre Ort zur Realisierung von Arbeitnehmerrechten darstellt. Gleich welche Form – ob Kapital- oder Personengesellschaft, ob ausländischer Eigentümer oder heimisches Traditionsunternehmen – Arbeitnehmern müssen in jeder Unternehmensform ihre fundamentalen Rechte realisieren und die Standards guter Arbeit aushandeln können. Die Welle unternehmerischer Selbstverpflichtungen, die in den letzten Jahren Firmen vom Mittelständler bis zum Weltkonzern erfasst hat, folgt zum Teil dieser Einsicht. Die ILO versucht, sich in diesen Prozess der Formulierung von *Corporate Social Responsibility* (CSR)

kämpfung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit häufig ins Leere. Technische Hilfe und Kooperation (*capacity building*) sind somit zwar nicht formaljuristisch, aber faktische Implementationsmittel, die eine Zielerreichung bisweilen effektiver befördern können, als Klageverfahren (vgl. Mielke 2009: 176). „Die im Bereich Kinderarbeit gesammelten Erfahrungen bestätigen somit, dass technische Zusammenarbeit und normensetzende Tätigkeiten nicht von Natur aus im Widerspruch zueinander stehen – die zwei Ansätze ergänzen sich gegenseitig“ (Internationale Arbeitskonferenz 2002: 78).

einzuklinken, und ist in diversen Foren präsent. Sie beteiligt sich an der Reformulierung der *OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen*, arbeitet an der ISO Norm 26000 für CSR-Standards mit und bringt sich in verschiedene Verhandlungen zu Branchen-Kodizes ein. Inhaltlich macht sie darin ihr Konzept des *Nachhaltigen Unternehmens* stark. Dies fordert auf der Mikroebene des Unternehmens die finanzielle und physische Infrastruktur so auszurichten, dass sie allen Stakeholdern die Wahrung ihrer Rechte und die bestmögliche Entfaltung ihrer Anlagen ermöglicht. Auf der Makroebene sollen Unternehmen das regulatorische Umfeld ihres Standortes nicht nur respektieren, sondern aktiv im Sinne eines dreigliedrigen Sozialdialogs mitgestalten. Darüber hinaus können sie auf die allgemeinen sozialen und politischen Verhältnisse der Metaebene Einfluss nehmen und sich für ein so-

<sup>1</sup> Übereinkommen 87 – Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948; Übereinkommen 98 – Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949; Übereinkommen 29 – Zwangsarbeit, 1930; Übereinkommen 105 – Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957; Übereinkommen 100 – Gleichheit des Entgelts, 1951; Übereinkommen 111 – Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958; Übereinkommen 138 – Mindestalter, 1973; Übereinkommen 182 – Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999.



## LITERATUR

- Arrigo, Gianni; Casale, Giuseppe (Hg.) (2005): *Glossary of labour law and industrial relations*. (with special reference to the European Union). Geneva: International Labour Office.
- Hartlapp, Miriam (2005): *Variationen über ein Thema? Unterschiedliche Logiken in der Implementationspolitik von EU und IAO*. Papier vorgestellt auf der DVPW-Sektionstagung Internationale Politik 2005. Mannheim.
- International Institute for Labour Studies (2011): *World of work report 2010. From on crisis to the next?* Washington: Brookings Institution Pr.
- International Trade Union Confederation (2010): *Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten*. Vorwort. Online verfügbar unter <http://survey.ituc-csi.org/+--Whole-World-+.html?lang=de>, zuletzt geprüft am 11.03.2011.
- Internationale Arbeitskonferenz: *Eine Zukunft ohne Kinderarbeit*. Bericht des Generaldirektors ; Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. [Ausg. zur 90. Tagung], 1. Aufl. (2002). Genf: Internat. Arbeitsamt (Tagung/Internationale Arbeitskonferenz, 90, 2002, Bericht 1B).
- Mielke, Christoph (2009): *Die strategische Neuausrichtung der ILO am Beispiel des Verbots von Kinderarbeit*. Internationale Normen vs. lokale Realitäten. In: Ehmke, Ellen; Fichter, Michael; Simon, Nils; Zeuner, Bodo (Hg.): *Internationale Arbeitsstandards in einer globalisierten Welt*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden (Springer-11776 /Dig. Serial]), S. 172–192.
- Peccoud, Dominique (Hg.) (2004): *Philosophical and spiritual perspectives on decent work*. Geneva: International Labour Office.
- Senghaas-Knobloch, Eva (2007): *„Si vis pacem cole justitiam“ – Die programmatischen Herausforderungen des IAO-Konzepts für weltweit menschenwürdige Arbeit*. artec – Forschungszentrum Nachhaltigkeit, Universität Bremen. Bremen. (artec-paper, 139).

zial-ökologisch nachhaltiges Umfeld einsetzen. Somit ist das Konzept des Nachhaltigen Unternehmens der Versuch, die Normendurchsetzungsdefizite mit Hilfe der deliberativen CSR-Prozesse zumindest ein wenig auszugleichen.

Derzeit ist jedoch nicht erkennbar, dass die neuen und alten Bemühungen um unternehmerische Verantwortung

dergestalt Früchte tragen, dass dauerhafte und weltweit relevante Verbesserungen für die arbeitenden Menschen zu registrieren wären. Vielmehr erscheinen viele CSR-Foren eher als Regulierungsvermeidungsstrategien, die justitiable Anspruchsrechte der Arbeitnehmer zugunsten eines unternehmerischen *Good-wills*<sup>2</sup> einzudämmen versuchen.

strukturelle Durchsetzungskraft ergänzt werden.

- In der Diskussion um eine künftige Global-Governance-Architektur muss die Rolle der ILO neu bedacht werden. Sie wäre der richtige Ort für eine internationale Arbeitsgerichtsbarkeit nach dem Vorbild des Internationalen Strafgerichtshofs (ICC) oder des Internationalen Gerichtshof (ICJ). Jedoch müssten auch Vereinigungen von Arbeitnehmern rechtsfähige Subjekte vor diesem Arbeitsgericht sein können. Ein solcher Gerichtshof wäre über die ILO unmittelbar in die UN-Struktur eingebunden und verfügte so über das weltweit breiteste Wissen zu Arbeits- und Sozialstandards.
- Die Operationalisierung der Decent Work Agenda erfolgt bei der ILO in Landesprogrammen, den *Decent Work Country Programmes*. Diese Programme befinden sich derzeit mehrheitlich in der zweiten Phase der Neuformulierung und zielen

### Implementierungswege menschenwürdiger Arbeit

Die gegenwärtige Situation erfordert konkrete politische Maßnahmen, die zum Ziel haben, die deklaratorisch-politischen Ziele der Decent Work Agenda für alle Männer und Frauen weltweit verbindlich einklagbar zu machen. Dazu können auch aus der katholischen Sozialtradition heraus teils radikale Vorschläge gemacht werden.

- Ein besonders vielversprechender Ort für die Implementierung globaler Arbeitnehmerrechte sind derzeit die *OECD-Leitsätze*. Zwar ist auch der jüngste, im letzten Jahr abgeschlossene Revisionsprozess als unzureichend zu betrachten, doch ist dieses Regime am ehesten in der Lage, Beschwerden von

Arbeitnehmervereinigungen gegenüber (auch ausländischen) Unternehmen zu verhandeln. Dazu müssten die nationalen Kontaktstellen (NOK) administrativ aufgewertet und mit weitergehenden Kompetenzen ausgestattet werden. Bisher wird von den NOKs nur die Annahme einer Beschwerde überprüft und nach einem freiwilligen Konsens zwischen den Beteiligten gesucht. Die bereits gute inhaltliche Reichweite der Leitsätze muss durch

<sup>2</sup> Verstanden im doppelten Sinne möglicher Übersetzungen. Zum einen tatsächlich als guter Wille, der Arbeitnehmer von willkürlichen Unternehmensentscheidungen abhängig macht. Zum anderen als buchhalterischer Terminus technicus des Geschäfts- oder Firmenwerts (Goodwill, wenn positiv, Badwill wenn negativ), der die Einhaltung freiwilliger Standards an aktuelle Geschäftsentwicklungen koppelt.

analog zu den *Poverty Reduction Strategy Papers* der Weltbank auf konkrete Umsetzungsziele vor Ort in den Nationalstaaten. Der Erstellungs- und Durchsetzungsprozess zielt auf eine breite Beteiligung der Zivilgesellschaft. Kirchen und basisnahe Verbände sollten sich und ihre Expertise in diese Programmprozesse einbringen.

- Schließlich hat die katholische Sozialtradition wiederholt die Sozialpflichtigkeit des Eigentums betont und für die Fälle, in denen das Privateigentum der Überwindung von Armut und Arbeitslosigkeit im Wege steht, sogar Enteignungen befürwortet. „Das Gemeinwohl verlangt deshalb manchmal eine Enteignung von Grundbesitz, wenn dieser wegen seiner Größe, seiner geringen oder überhaupt nicht erfolgten Nutzung, wegen des Elends, das die Bevölkerung durch ihn erfährt, wegen eines beträchtlichen Schadens, den die Interessen des Landes erleiden, dem Gemeinwohl hemmend im Wege steht“ (so Papst Paul VI. in *Populorum Progressio* 24). Wenn die unterlassene oder gemeinwohlerhinderliche Nutzung des Produkti-

## KURZBIOGRAPHIE

**Markus Demele (\*1978)** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Oswald von Nell-Breuning Institut der Hochschule Sankt Georgen in Frankfurt am Main und Referent für die Fachbereiche Rechts- und Wirtschaftswissenschaften der KHG an der Universität Frankfurt. Forschungsinteressen: Ethik der Arbeit, Entwicklungstheorie und -politik, Afrika, Katholische Sozialtradition. Zuletzt erschienen: *Corporate Social Responsibility and Labour Standards in Africa*, in: *Digital Development Debates*, (Issue 2, 2010).

onsfaktors Boden eine gerechte und angemessene Enteignung rechtfertigt, warum sollte dies bei einer gemeinwohlschädlichen Nutzung der menschlichen Arbeit anders sein? Nationalstaaten stehen als erste in der Pflicht, die Wahrung von Arbeitnehmerrechten zu kontrollieren. Werden wiederholt nachhaltige Verstöße gegen die Standards menschenwürdiger Arbeit registriert, sind geordnete Enteignungen der Kapitaleigner möglich und ratsam.

In diese Richtung weist auch Johannes Paul II. in der Enzyklika *Centesimus Annus*: „Das Eigentum an Produktionsmitteln ... wird rechtswidrig, wenn es nicht produktiv eingesetzt wird oder dazu dient, die Arbeit anderer zu behindern, um einen Gewinn zu erzielen, der nicht aus der Gesamtausweitung der Arbeit und des gesellschaftlichen Reichtums erwächst, sondern aus ihrer Unterdrückung, aus der unzulässigen Ausbeutung, aus der Spekulation und aus dem Zerbrechen der Solidarität in der Welt der Arbeit“ (CA 43).

## Fazit

Die Decent Work Agenda kompiliert in umfassender Weise soziale Standards einer gerechten und guten Arbeitswelt. Als politisches Programm ist sie an viele philosophische, sozialetische und religiöse Traditionen anschlussfähig. Derzeit ist sie noch eine Agenda im wahrsten Sinne des Wortes. Sie formuliert das „zu Tuende“, das „zu Treibende“ auf dem Weg zu einem soliden Dach für Arbeitnehmerrechte weltweit.



# Liberalisierung – Privatisierung – Deregulierung



## Der Wandel der Arbeit im sambischen Kupferbergbau

Gerade in den Ländern der so genannten Dritten Welt sind Arbeitsplätze oft extrem unsicher und nur gering entlohnt. Es fehlt an Arbeitsschutz und geregelten Arbeitszeiten, aber auch an sozialer Infrastruktur und Bildungschancen. Im folgenden Beitrag wird am Beispiel Sambias dargestellt, wie sich die Lage der Arbeiter auch angesichts einer wirtschaftsfreundlichen Politik und umfangreicher ausländischer Investitionen immer weiter verschlechtert hat. Wo liegen die Gründe für den scheinbar unumkehrbaren Weg Sambias in die Armutsfalle? Wie konnte es zur weitgehenden Ohnmacht der Arbeiter und ihrer Gewerkschaften kommen? Welche langfristigen Folgen hat es, wenn Arbeitslöhne weit unter der Armutsgrenze liegen? Anhand dieser und weitere Fragen zeichnet der Autor ein ganz konkretes Bild vom Wandel und der Entwertung menschlicher Arbeit.



Heribert Zingel

Seit mehr als 20 Jahren verzeichnen Industriegesellschaften einen grundlegenden Wandel der Erwerbsarbeit. Dies betrifft zum einen den sektoralen Wandel von Industrie- zu Dienstleistungsarbeitsplätzen, zum anderen sprechen einschlägige Untersuchungen von einem Weg weg von der tayloristischen Arbeitsorganisation hin zu Arbeitsformen, die der Autonomie der Arbeitenden einen größeren Spielraum einräumen. Die Zunahme von Teilzeitarbeit, von befristeten Arbeitsverhältnissen und Projektarbeitsplätzen deuten das Ende des starren Arbeitszeitregimes an. Nicht alle neuen Arbeitsverhältnisse sind sogleich als prekär oder unsicher zu bewerten, eröffnen sie doch z. B. bestimmten Arbeitsmarktgruppen eine verbesserte Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren. Andere kommen den Wünschen der Arbeitenden nach mehr Eigenständigkeit entgegen.

Berichte und Analysen über die Arbeit in Ländern der sogenannten Dritten Welt zeichnen hingegen ein beinahe vollständig negatives Bild: Überlange Arbeitszeiten, fehlender Arbeitsschutz,

geringe Entlohnung bestimmen hier die Arbeitswirklichkeit. Diese sind keineswegs nur auf die Zulieferbetriebe transnationaler Konzerne beschränkt, sondern betreffen auch die Kernsektoren der Wirtschaft in den jeweiligen nationalen Volkswirtschaften. Und sie sind auch nicht ausschließlich dem technischen Wandel geschuldet, sondern nicht zuletzt das Ergebnis nationaler wie internationaler Liberalisierungspolitik. Der sambische Kupferbergbau – seit etwa 60 Jahren der dominante

### *Die sozio-ökonomische Bedeutung des sambischen Kupferbergbaus*

Mit der Eröffnung der ersten kommerziellen Kupfermine im heutigen Luanshya im Jahre 1928 stieg Sambia zu einem der größten Kupferproduzenten der Welt auf. Allerdings kamen die Einnahmen aus diesem Wirtschaftszweig nicht Nordrhodesien zugute, wie das heutige Sambia damals genannt wurde, sondern die Kolonialmacht Großbritannien verwandte sie zum Auf- und Ausbau der sozialen und industriellen

Wirtschaftszweig der ehemaligen britischen Kolonie – ist ein solches Beispiel. Der folgende Beitrag beschreibt auf dem Hintergrund der sozio-ökonomischen Bedeutung dieses Sektors (Kap. 1) sowie der politischen und wirtschaftlichen Liberalisierung seit den 1990er Jahren des vorigen Jahrhunderts (Kap. 2) die Veränderungen in den Kupferminen (Kap. 3). Einige Schlussfolgerungen zur die entwicklungspolitischen Relevanz dieser Veränderung beschließen die Ausführungen (Kap. 4).


Infrastruktur Südrhodesiens (heute Simbabwe). Nach der Unabhängigkeit Sambias im Jahre 1964 setzte die Regierung des ersten Präsidenten Kaunda ihre Hoffnungen, einen erfolgreichen Entwicklungspfad beschreiten zu können, vor allem auf die Kupferminen. Deren weitere Erschließung sowie der Anstieg des Weltmarktpreises für Kupfer gaben dieser Hoffnung weitere Nahrung. Der neue, nun entkolonialisierte



Staat am Sambesi wurde in den ersten 10 Jahren nach der Unabhängigkeit zu den *middle-income-countries* gerechnet und galt als Entwicklungsmodell für Afrika. Das Pro-Kopf-Einkommen, das im Zeitraum von 1966–1979 um jährlich 2% stieg, war eines der höchsten ganz Afrikas, es übertraf in den 1960er und beginnenden 1970er Jahren dasjenige Ägyptens und Kenias und war höher als das der heutigen Schwellenländer Südkorea, Türkei, Malaysia und Südkorea. Der Copperbelt als „Heimat“ des Kupfers entwickelte sich dank des Kupferbergbaus innerhalb weniger Jahrzehnte von einem Buschland zu einem der größten urbanisierten Gebiete ganz Afrikas und zog viele Arbeitskräfte aus den ländlichen Räumen Sambias an. Im Jahre 1969 wurden die im Besitz der beiden ausländischen Unternehmen *Roan Selection Trust* und *Anglo American Corporation* befindlichen Unternehmen verstaatlicht. Später (1982) wurden diese beiden Unternehmen zur *Zambia Consolidated Copper Mines* (ZCCM) verschmolzen. Die von der Regierung Kaunda vorgegebene Begründung unzureichender Investitionen dürften allerdings nicht der einzige Grund für die Verstaatlichung gewesen sein. Vielmehr sollte dieses Vorgehen auch der Stiftung nationaler Identität sowie der sozialen Entwicklung des Landes dienen.<sup>1</sup>

Wenn es auch zwischen den „weißen“ und „schwarzen“ Wohngebieten eine deutliche Trennungslinie gab, so war das Leben in den urbanen Zentren des Copperbelt und dann noch einmal in den Stadtteilen, die zu den Minen gehörten, bei weitem komfortabler als in anderen städtischen Gebieten Sambias. Denn die Minen waren nicht nur für die Produktion und den Verkauf des Kupfers verantwortlich, sondern zeichneten sich auch durch eine umfassende Infrastruktur- und Sozialpolitik aus. Nachdem in der kolonialen Zeit die Minenarbeiter aus dem ländlichen Raum als Wanderarbeiter rekrutiert worden waren, ließen sie sich in späterer Zeit mit ihren Familien im Cop-

perbelt nieder. Die Minen sorgten nicht nur für den benötigten Wohnraum, für sanitäre Anlagen, für Wasser- und Stromversorgung, sondern ebenso für die medizinische Versorgung durch den

 Sambias Kupferminen boten einst gute Arbeitsplätze und ermöglichten eine patriarchalische Sozialpolitik

Bau und Unterhalt von Krankenhäusern. Außerdem ermöglichten sie den Kindern der Beschäftigten einen Schulbesuch, indem sie Schulen errichteten und für deren Unterhalt verantwortlich zeichneten. Diese „patriarchalische Sozialpolitik“, die durchaus den Forderungen der starken Minenarbeitergewerkschaft *Mineworkers Union of Zambia* (MUZ) entsprach, kam keineswegs nur den Minenarbeitern und ihren Familien zugute, sondern der ganzen Bevölkerung des Copperbelt.

## *Auslandsverschuldung, Strukturanpassung und die Privatisierung der Minenindustrie*

Hohe Budgetdefizite sowie eine steigende Auslandsverschuldung zwangen Sambia seit den 1970er Jahren, Kredite des Internationalen Währungsfonds (IMF) sowie der Weltbank in Anspruch zu nehmen. Waren diese jedoch anfänglich nur mit geringen Auflagen versehen, so verschärften die ausländischen Kreditgeber ihre Kreditverga-

Der Verfall des Weltmarktpreises für Kupfer seit der zweiten Hälfte der 1970er Jahre, die gleichzeitige Erhöhung des Ölpreises sowie das Ausbleiben von ausländischen Investitionen nach der Verstaatlichung ließen Sambia in eine tiefe Wirtschaftskrise schlittern. Die Kupferproduktion musste erheblich reduziert werden, was einen entsprechenden Arbeitsplatzverlust nach sich zog. Die Wachstumsraten verringerte sich im Zeitraum 1979–1990 um 30%<sup>2</sup>, das Pro-Kopf-Einkommen in der Zeit von 1981–1985 um 18,1%<sup>3</sup>. Steigende Inflationsraten, eine hohe Auslandsverschuldung<sup>4</sup>, der Wertverlust der sambischen Währung<sup>5</sup> waren die äußeren Kennzeichen einer tiefen Wirtschaftskrise, die Sambia zwangen, einen anderen wirtschaftlichen Kurs einzuschlagen, um der wachsenden Verarmung seiner Bevölkerung entgegenzuwirken.<sup>6</sup>

be in den 1980er Jahren. Mit dem Abschluss des ersten Strukturanpassungsprogramms mit der Weltbank im Jahre 1983 musste sich Sambia der Austeritätspolitik der internationalen Finanzinstitutionen unterwerfen und akzeptierte schließlich im Jahre 1989 ein neues Strukturanpassungspaket, das neben der Währungsabwertung und

<sup>1</sup> Wie wenig die Kolonialverwaltung für die Entwicklung Sambias getan hatte, kann am Bildungssystem verdeutlicht werden: Bei der Unabhängigkeit hatten weniger als 0,5% der sambischen Bevölkerung einen Grundschulabschluss und es gab nur 107 Akademiker. Vgl. Fraser/Lung (2006), 9

<sup>2</sup> L. Rakner (2003), 12

<sup>3</sup> G. W. Silawme (1995), 8

<sup>4</sup> Die Auslandsverschuldung stieg in nur 20 Jahren von 627 Mio. \$ auf 7,2 Mrd. \$: Zur Auslandsverschuldung und den Strukturanpassungsprogrammen vgl. H. Zingel (2007), 41–46

<sup>5</sup> Während im Jahre 1985 für 1 US-Dollar noch 2,23 Kwacha gezahlt werden mussten, waren es ein Jahre später bereits 12,71 Kwacha und 1987 bereits 15 Kwacha. G. W. Silawme (1995), 8

<sup>6</sup> Sambia gehört heute zu einem der ärmsten Länder der Welt und belegt nach dem Human Development Index (HDI) den 150. Rang von 169 gemessenen Ländern. [www.hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/ZMB.html](http://www.hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/ZMB.html) (14.04.2011)

der Abschaffung von Preiskontrollen eine Reduzierung der Nahrungsmittelsubventionen vorsah.<sup>7</sup> Aber auch der danach wieder einsetzende Fluss von „frischem Geld“ konnte weder die wirtschaftliche Talfahrt noch das unter Kaunda eingeführte Ein-Parteien-System Sambias retten. Neben den fortgesetzten Unruhen war die aufgekündigte Unterstützung der regierenden *United National Independence Party* (UNIP) durch den Gewerkschaftsdachverband *Zambian Congress of Trade Unions* (ZCTU) der entscheidende Faktor für die ab den 1990er Jahren einsetzende grundlegende politische und ökonomische Liberalisierung.<sup>8</sup> Die sambischen Gewerkschaften bildeten die personelle und organisatorische Basis für den Sieg der *Movement for Multiparty Democracy* (MMD) und deren Führer Frederick Chiluba bei den Parlaments- und Präsidentschaftswahlen des Jahres 1991. Bald nach seiner Wahl zum Präsidenten trat Chiluba wieder in die zuvor unterbrochenen Verhandlungen mit IWF und Weltbank ein. Er konnte sich dabei einer breiten Unterstützung von Gewerkschaften, Wirtschaftsvereinigungen, Menschenrechtsgruppen und zivilgesellschaftlichen Organisationen gewiss sein. Es waren vor allem die Gewerkschaften, die auch die Privatisierung der sambischen Industrie und besonders seines „Filetstücks“, der sambischen Minen, forderten. Es mag auf den ersten Blick überraschen, dass gerade sie diesen wirtschaftspolitischen Kurs favorisierten. Verständlich wird dies jedoch auf dem Hintergrund des wirtschaftlichen Niedergangs des Kupferbergbaus, ausgebliebenen Investitionen, Minenschließungen und damit verbundenen Massenentlassungen. Gewerkschaften und die regierende MMD sahen in der Liberalisierung der sambischen Wirtschaft wie in der Privatisierung der sambischen Kupferindustrie das einzige Mittel, das Vertrauen der internationalen Finanzinstitutionen wie ausländischer Investoren wiederzugewinnen. Für die ausländischen Geldgeber – allen voran IMF und

Weltbank – sollte die Liberalisierung der sambischen Wirtschaft und besonders deren Privatisierungsprogramm eine „Erfolgsstory“ werden und Sambia ein „afrikanisches Erfolgsmodell“. Sie verbanden deshalb ihre Schocktherapie mit großzügigen Budgethilfen.<sup>9</sup>

Mit der Privatisierung von ZCCM, die rechtlich durch den Privatisation Act von 1992 abgesichert wurde und eine der schnellsten und umfassendsten Privatisierungsprogramme darstellte, die die Welt je gesehen hat<sup>10</sup>, wur-



## Die Privatisierung der Kupferminen und die allgemeine Liberalisierungspolitik lösten einen Anstieg der ausländischen Investitionen aus

de die *Zambia Consolidated Copper Mines* in sieben Unternehmen aufgeteilt<sup>11</sup>, die nach ihrem Verkauf in ausländischen Besitz übergingen, wobei auch die neu gegründete Holdinggesellschaft von ZCCM an einigen Unternehmen beteiligt ist. Im Unterschied zur allgemeinen Privatisierung der ehemaligen sambischen Staatsunternehmen weist

die des sambischen Kupferbergbaus einige Besonderheiten auf. Dies betrifft vor allem die steuerliche Behandlung der neuen Minengesellschaften sowie die Befreiung von Zollgebühren für den Import von Maschinen und Ausrüstung.<sup>12</sup> Zwar werden im *Mines and Minerals Act* von 1995, der das gleichnamige Gesetz von 1972 ablöste, keine konkreten Zahlen genannt, doch erlaubte dieses Gesetz der Regierung, mit den Minenunternehmen sog. *Development Agreements* abzuschließen<sup>13</sup>, die weder der parlamentarischen Kontrolle unterlagen noch der Öffentlichkeit bekannt gemacht wurden.<sup>14</sup>

Augenscheinlich war die sambische ökonomische Liberalisierungspolitik sehr erfolgreich: Dank des *investor-friendly regulatory regime* verzeichneten die ausländischen Investitionen im ersten Jahrzehnt des neuen Jahrtausends einen sprunghaften Anstieg, der auch auf den Anstieg des Weltmarktpreises für Kupfer zurückzuführen ist, wobei die chinesischen Direktinvestitionen in diesem Sektor den bei weitem größten Teil ausmachen.<sup>15</sup> Angedrohte Schließungen von Kupferminen wurden zurückgenommen und neue Minen

<sup>7</sup> Sambia hatte im Jahre 1987 nach einer Welle von Streiks und Protesten gegen die Auflagenpolitik von Weltbank und Intentionalem Währungsfonds mit einer Reduzierung des Schuldendienstes auf 10% der Exporterlöse reagiert. Diese Maßnahme war nur kurzfristig ökonomisch erfolgreich, führte jedoch dazu, dass die ausländischen Geldgeber ihre Hilfe einstellten.

<sup>8</sup> Dieser Prozess wird unter politikwissenschaftlichen Gesichtspunkten ausführlich analysiert von L. Rikner (2003).

<sup>9</sup> Nach einer mit Weltbank und IMF abgeschlossenen konditionierten Kreditvereinbarung des Jahres 1992 sollten 280 parastaatliche Unternehmen privatisiert werden. Bis zum Jahre 1996 waren bereits 137 Unternehmen an private Investoren verkauft. Das Staatsbudget hatte in den ersten Jahren einen Anteil von 40% an ausländischen Hilfen. A. Fraser/J. Lungu (2006), 10

<sup>10</sup> J. Craig (2000), 355–366

<sup>11</sup> Obgleich die sambischen Minenarbeitergewerkschaft MUZ eine Privatisierung der Minenindustrie befürwortete, war sie gegen eine Zerschlagung von ZCCM. Diese Einstellung verdankt sich auch dem Organisationsinteresse der Gewerkschaft.

<sup>12</sup> Die Steuerpolitik im sambischen Kupferbergbau wird analysiert in J. Lungu (2009).

<sup>13</sup> Unter einem *Development Agreement* versteht man im sambischen Kontext einen Vertrag zwischen Staat und Minengesellschaften, in dem für die Minen zahlreiche Ausnahmen von gesetzlichen Regelungen geschaffen wurden. Eine weitere Besonderheit ist darin zu sehen, dass diese vertraglichen Vereinbarungen eine Gültigkeitsdauer zwischen 15 und 20 Jahren haben, die auch eine spätere Gesetzgebung bindet.

<sup>14</sup> Heute sind die Dokumente dank der Arbeit von zivilgesellschaftlichen Organisationen teilweise zugänglich unter [www.minewatchzambia.com](http://www.minewatchzambia.com).

<sup>15</sup> Zu den Daten vgl. C. B. Muchimba (2009)



erschlossen. Die Kupferproduktion wie die Produktion anderer mineralischer Rohstoffe konnte deutlich gesteigert werden. Zusammengenommen führte dies auch zu einer Zunahme der Beschäftigung im Kupferbergbau. Diese insgesamt positive Bilanz der sambischen Wirtschaft im Allgemeinen und des sambischen Kupferbergbaus im Besonderen kann jedoch über die negativen Aspekte nicht hinwegtäuschen. Eine Untersuchung über die Copperbeltregion kommt zu dem Ergebnis, dass

trotz der zuvor genannten Ergebnisse eine Deindustrialisierung zu verzeichnen ist. So kann eine deutliche Wanderungsbewegung der Arbeitsplätze aus dem industriellen Sektor in den informellen Sektor und den Handel verzeichnet werden. Und wenn auch die Beschäftigungssituation im Kupferbergbau verbessert werden konnte, so ist doch der Beschäftigtenanteil der Minenindustrie in dieser Region gesunken.<sup>16</sup>

de Aufgabe dar. Eine staatliche Regelung setzte jedoch einen Bruch mit der seit der Liberalisierung und Privatisierung vorherrschenden Politik voraus. Denn da der Staat im Vergleich zur Ära Kaunda auf Steuereinnahmen aus dem Minengeschäft zwar nicht vollständig verzichtet, diese jedoch erheblich reduziert hatte, setzte eine forcierte staatliche Sozial- und Infrastrukturpolitik eine erhöhte Besteuerung<sup>20</sup> der Minengesellschaften voraus, die die regierende MMD aber als ein großes Hindernis für ausländische Investitionen betrachtet.

### *Das neue Arbeitsregime im sambischen Kupferbergbau*

Die Liberalisierung der sambischen Wirtschaft blieb keineswegs auf das Marktgeschehen und die Privatisierung der parastaatlichen Unternehmen beschränkt, sondern hinterließ ihre Spuren auch auf der betrieblichen Ebene bzw. zeigte sich auch in einem neuen Arbeitsregime. Wenn man in Anlehnung an den dänischen Sozialwissenschaftler Esping-Andersen Sozialpolitik im Kapitalismus als einen Prozess der De-Kommodifizierung<sup>17</sup> bezeichnen kann, dann ist das Arbeitsregime in der sambischen Kupferindustrie als ein gegenläufiger Prozess der Re-Kommodifizierung zu benennen. Die Verstetigung und Stärkung des Warencharakters der menschlichen Arbeit im Kapitalismus finden hier ihren Ausdruck in unterschiedlichen Formen, von denen einige im Folgenden genannt sein sollen:<sup>18</sup>

#### *Das Ende sozialer Verantwortung*

Die neuen Minenunternehmen sind einzig bestrebt, die Interessen ihrer Shareholder zu befriedigen und ihre Gewinne zu maximieren. Deshalb wurde die unter dem Regime der verstaatlichten Kupferindustrie praktizierte „patriarchalische Sozialpolitik“ beinahe vollständig aufgegeben. Dies betrifft die Finanzierung und den Unterhalt von Schulen und Krankenhäuser genauso wie die Vorhaltung von Freizeiteinrichtungen auf dem Gebiet der neu-

en Minenunternehmen oder auch den Hausbau für die Beschäftigten und ihre Familien. Gleichmaßen sahen die Unternehmen es auch nicht mehr als ihre Aufgabe an, für andere Infrastrukturmaßnahmen Sorge zu tragen. Dies sollte nach ihrer Meinung entweder über den Markt oder durch kommunale Verwaltungen geregelt werden. Ähnliches galt auch für die Gesundheit der Minenarbeiter.<sup>19</sup> Auf dem Hintergrund der sozialstaatlichen Entwicklung in den Industriegesellschaften ist diese Haltung verständlich. Angesichts der schwachen institutionellen und finanziellen Ausstattung staatlicher Sozialpolitik stellt eine Marktregelung von sozialer und materieller Infrastruktur jedoch gerade für die niedrigen Einkommensbezieher eine nicht zu lösen-

#### *Die gesplante Belegschaft*

Wenn es auch – wie schon zuvor erwähnt – seit der Privatisierung zu einer Erhöhung der formalen Beschäftigung im Minensektor gekommen ist, so sagen die Zahlen jedoch nichts über die Qualität dieser Beschäftigung aus. Denn gestiegen sind vor allem die sog. Sub-Contract-Arbeiter, während die unmittelbaren Beschäftigungsverhältnisse in großem Stil abgebaut wurden. Gemeint sind hier die Beschäftigten, die im Deutschen mit dem Terminus „Leiharbeiter“ bezeichnet werden. Sie machen die Masse der neuen Beschäftigten in den privatisierten Minen Sambias aus. Einem nicht veröffentlichten Bericht<sup>21</sup> von Caritas Solwezi zufolge sind die meisten Arbeiter in den Minen des neu erschlossenen Kupferbergbausentrums Solwezi, das auch „New Copperbelt“ genannt wird, lediglich

<sup>16</sup>J. Lungu/A. Shikwe (2006)

<sup>17</sup>Vgl. dazu u. a. G. Esping-Andersen (1990) sowie ders., (1998)

<sup>18</sup>Eine exakte Beschreibung dieser Formen ist wegen mangelnder Datenlage kaum möglich. Deshalb muss ich mich an dieser Stelle mit eher impressionistischen Eindrücken begnügen, die natürlich kein vollständiges Bild liefern können, sondern lediglich einige Eindrücke vermitteln.

<sup>19</sup>Angesichts von steigenden Todeszahlen infolge von Malaria und HIV/Aids sind einige Unternehmen der Minenindustrie in wohlverstandener Eigeninteresse dazu übergegangen, Gesundheitsleistungen für ihre Mitarbeiter und deren Angehörige wieder einzuführen.

<sup>20</sup>Gegenwärtig wird in Sambia über die Wiedereinführung der sog. Windfall Taxes heftig diskutiert. Dies ist eine Steuer, die ab einer bestimmten Preisschwelle des Kupfers einsetzt. Diese Steuer war während der Finanzmarktkrise im Jahre 2008 abgeschafft worden. Selbst die Weltbank sieht den steuerlichen Beitrag der Minengesellschaften als viel zu niedrig an: „However, in general, mining contributions to total tax revenues are extremely small.“ Zit.: nach A. Fraser/J. Lungu (2007), 55

<sup>21</sup>Caritas Solwezi (2010)



Leih- und Gelegenheitsarbeiter, deren sozialer Status von dem der fest Angestellten deutlich abweicht. Die für einzelne Minen vorliegenden Zahlen lassen auch nicht den Schluss zu, dass es sich hierbei um Arbeitskräfte handelt, die nur im Falle von außergewöhnlich hohen Auftragslagen oder Produktionsspitzen benötigt werden.<sup>22</sup> Vielmehr handelt es sich um ganz normale ArbeitnehmerInnen, die sowohl untertage als auch übertage tätig sind. Generell sind ihre Arbeitsverträge zeitlich befristet. Aus den im Einzelfall vorlie-



## Gestiegen ist die Zahl der Leih- und Gelegenheitsarbeiter in ungesicherten und schlecht bezahlten Jobs

genden Berichten geht hervor, dass sie vor allem zu den gefährlichsten Arbeiten wie das Graben von Tunneln in den Minen herangezogen werden. Sie verdienen nicht nur deutlich weniger als die dauerhaft angestellten Minenarbeiter, sondern haben auch keinen Zugang zu sozialen Leistungen wie betrieblichen Renten- und Gesundheitsleistungen bzw. der kostenlosen Behandlung von Familienmitgliedern. Vor allem der Nicht-Erwerb von betrieblichen Rentenansprüchen verlängert die Armutssituation dieser Beschäftigtengruppe ins Alter. Überstunden, die häufig weit über das gesetzlich zulässige Maß hinausgehen, werden entweder überhaupt nicht bezahlt oder aber in Naturalien entlohnt. Einzelne Interviews lassen ihre besonders prekäre Situation deutlich werden. Arbeitsschutzbestimmungen werden nicht eingehalten. Der Staat bzw. die Aufsichtsbehörden sehen sich entweder aus finanziellen oder administrativen Gründen nicht in der Lage, die gesetzlichen Bestimmungen vor Ort zu kontrollieren und bei Nichtbefolgung durchzusetzen. Es hat allerdings auch den Anschein, dass der Staat daran kein besonders hohes Interesse hat. Denn die niedrigen Standards im sambischen Kupferbergbau sind Be-

standteil des „freundlichen Investitionsklimas“, das die regierende MMD für die vergleichsweise hohen Wachstumsraten der sambischen Wirtschaft verantwortlich macht.<sup>23</sup>

### Löhne unterhalb der Armutsgrenze

Der zuvor gemachte Hinweis auf die niedrigen Löhne der Leih- und Gelegenheitsarbeiter hatte vermuten lassen, dass die Löhne der festangestellten und gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer doch den Geboten der Fairness entsprechen. Diese Orientierungsgröße muss im sambischen Kontext operationalisiert werden. Denkbar wäre es etwa, die Lohnentwicklung mit der Gewinnentwicklung zu vergleichen. Da dazu aber keine Daten vorliegen, bietet sich diese Möglichkeit nicht an. Das *Jesuit Centre for Theological Reflection* (JCTR) in Lusaka geht seit Jahren in regelmäßigen Untersuchungen der Frage nach, bei welcher Höhe die Löhne und Einkommen dem Mindesteinkommen einer sechsköpfigen Familie im städtischen Raum entsprechen. JCTR hat dabei zwei verschiedene Warenkörbe unterschieden: Der *Basic Need Basket* (BNB) enthält Nahrungsmittel und Nicht-Nahrungsmittel wie Waschmittel und die traditionelle Holzkohle zum Kochen sowie auch die Kosten für Miete, Wasser, Strom, Schulgebühren (dazu gehören auch die Schuluniform und andere für die Schule notwendigen Ausgaben) sowie Gesundheits- und Transportkosten. Der *Basic Need Food Basket* (BNF) legt zur Berechnung nur die notwendigen Ausgaben für Nahrungsmittel zugrunde. Auf Grundlage dieser beiden Warenkörbe habe A. Fraser und J. Lungu<sup>24</sup> die Löhne der Minenarbeiter verschiedener Minen zu einem bestimmten Zeitpunkt mit dem BNB und dem

BNF verglichen. Sie kommen zu folgenden Ergebnissen:

- Von den gewerkschaftlich organisierten Minenarbeitern in 6 Minen lagen nur die höchstbezahlten Arbeiter oberhalb des BNB (Angaben 01.01.2006).
- Von den gewerkschaftlich organisierten Arbeitern in 6 Minen lagen nur in einer Mine die Löhne der am schlechtesten bezahlten oberhalb des BNB (Angaben 01.01.2006); in den Chamibishi Mines lagen die Löhne der am schlechtesten bezahlten Arbeiter zwischen 2000 bis 2006 sogar nur knapp über dem BNF.
- Die Löhne der Gelegenheits- bzw. Leiharbeiter betragen lediglich 50% derjenigen der festangestellten Minenarbeiter. Dies bedeutet, dass ihr Arbeitseinkommen, ob sie nun zu den höchst oder schlechtest bezahlten Arbeitern gehören, grundsätzlich weit unterhalb des BNB liegt.

Für die betroffenen Arbeiter und ihre Familien hat die Lohnentwicklung gravierende Folgen. Bislang war man davon ausgegangen, dass Menschen ohne formelle Arbeit bzw. solche, die in personenbezogenen Dienstleistungsbereichen wie Haushaltshilfen etc. arbeiten, zu den Armen zu rechnen sind. Minenarbeiter gehörten in der Zeit vor



## Viele Minenarbeiter gehören inzwischen zu den working poor

der Privatisierung keineswegs dazu. Dies hat sich verändert. Nun kann auch bei dieser Gruppe von „working poor“ gesprochen werden. Da Familien kaum an Nahrungsmitteln sparen können, werden andere Grundbedürfnisse nicht

<sup>22</sup>Ein besonders dramatisches Beispiel ist die im Besitz des chinesischen Staatsunternehmens NFCA befindliche Chambishi Mine. Von den insgesamt 2.200 dort tätigen Arbeitnehmern haben lediglich 52 einen dauerhaften Vertrag. A. Fraser/J. Lungu (2007)

<sup>23</sup>In der einzigen unabhängigen sambische Tageszeitung *The Post* wird häufig über die geringe Bestrafung bei Verstößen gegen die Arbeitsschutzgesetzgebung und den Umweltschutz berichtet.

<sup>24</sup>A. Fraser/J. Lungu (2007), 74 f.



## LITERATUR

- Caritas Solwezi (2010): Zambia Extractive Industries Project. Annual Report to the diocese of Limburg on the activities of the extractive industries project. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Collier, P. (2008): The Bottom Billion. Why the poorest Countries are failing and what can be done about it. New York.
- Dymond, A. (2007): Undermining Development? Copper Mining in Zambia. Christian Aid, SCIF & ACSA Joint Report. London
- Esping-Andersen, G. (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge
- Esping-Andersen, G. (1998): Die drei Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Zur politischen Ökonomie des Wohlfahrtsstaates, in: Lessenich, St./Ostner, I. (Hg.) (1998): Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Der Sozialstaat in vergleichender Perspektive, Frankfurt – New York, 19–56
- Fraser, A./Lungu, J. (2007): For whom the windfalls? Winners and Losers in the privatisation of Zambia's copper mines. CSTNZ/CCJDP. Lusaka
- Lungu, J. (2009): The Politics of Reforming Zambia's Mining Tax Regime. Southern Africas Ressource watch. Issue 8
- Lungu, J./Mulenga, C. (2005): Corporate Social practices in extractive industry in Zambia. ZCTU, CCJDP, DECOP Publication. Kitwe
- Lungu, J./Shikwe, A. (2006): Corporate Social responsibility practices in small scale mining in Copperbelt. NIZA, ZCTU, CCJDP & Decop Publication. Kitwe.
- Silengo, M./Sinkamba, P. (2007): Environmental issues in the mining and quarrying industry on the copperbelt of Zambia. CCJDP, DECOP, MUZ, ZCTU. Kitwe
- Muchimba, C. B. (2009): The Zambian Mining Industry. A status report ten years after privatization. Friedrich Ebert Stiftung
- Rakner, L. (2003): Political and Economic Liberalisation in Zambia 1991–2001. Stockholm
- Silawme, G. W. (1995): Management of Human Resources in the Copper-Mining Industry of Zambia. Ndola.
- Zingel, H. (2007): In der Schuldenkrise – das Beispiel Sambia. Hintergründe und Perspektiven, in Amos. Internationale Zeitschrift für christliche Sozialethik 1 (2007), 41–46

befriedigt. Dies gilt vor allem für den Bildungsbereich. Auch wenn die Grundschulbildung in Sambia grundsätzlich gebührenfrei ist, so müssen doch Lernmittel und Schuluniform angeschafft werden. Wenn es den Familien nicht gelingt, andere Finanzierungsquellen, etwa solche der Großfamilie, zu erschließen, werden Kinder nicht einmal zur Grundschule gehen können, geschweige denn zu weiterführenden Schulen. Damit wird die Grundlage für die Verarmung der nächsten Generation gelegt. Denn auch für Sambia gilt: Bildung ist eine wesentliche Voraussetzung für das Entkommen aus der Armut.

#### *Machtverlust der Gewerkschaften*

Bis zum Privatisierungsprogramm galten die sambischen Gewerkschaften und vor allem die Mineworkers Union of Zambia (MUZ) als eine der mächtigsten Organisationen ganz Afrikas. Dies hat sich auf Grund der Veränderungen im sambischen Bergbau deutlich verändert. Obwohl nach der Privatisierung neue Minen erschlossen wurden, konnte der Organisationsgrad der 1990er

Jahre bei weitem nicht erreicht werden. Für diese aus Sicht der Arbeitnehmer negative Entwicklung sind mehrere Faktoren verantwortlich zu machen:

- Erstens besteht für die Minenunternehmen keine rechtliche Verpflichtung, eine gewerkschaftliche Interessenvertretung der Arbeiter anzuerkennen. Und tatsächlich werden Gewerkschaften vom Minenmanagement nicht ohne weiteres anerkannt. Es wird von Fällen berichtet, in denen gewerkschaftlich organisierte Minenarbeiter vom Minenmanagement entlassen wurden. Arbeiter wurden aktiv daran gehindert, eine Gewerkschaft zu gründen bzw. sich einer Gewerkschaft anzuschließen, was einen eindeutigen Verstoß gegen bestehende Richtlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) darstellt. Dies trifft vor allem für von chinesischen Staatsunternehmen geführte Minen zu.

<sup>25</sup> Der schon erwähnte Bericht von Caritas Solwezi macht darauf aufmerksam, dass in den neu errichteten Minen in Solwezi der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei Null liegt.

- Zweitens wurde das Recht zur Rekrutierung von Mitgliedern dahingehend eingeschränkt, dass Gewerkschaften nur dann einen Zugang zu den Betrieben gewährt werden muss, wenn sich dort ein sog. *shadow comitee* von Arbeitern gebildet hat, das dies ausdrücklich wünscht. Jenseits der Frage, ob Minenarbeiter daran gehindert werden, ein solches Recht in Anspruch zu nehmen, ist es auch objektiv schwierig, Leih- und Gelegenheitsarbeiter gewerkschaftlich zu organisieren.<sup>25</sup>
- Drittens wurde den Gewerkschaften die mächtigste Waffe aus der Hand geschlagen, das Streikrecht. Zwar besteht nach wie vor das Recht der Gewerkschaften zum Streik aufzurufen, allerdings haben sich die Prozeduren deutlich verändert. Heute kann der zuständige Minister in den Zeiten der zehntägigen Friedenspflicht nach Ausrufung eines Streiks ein Gericht anrufen, das den

beabsichtigten Streik mit der Begründung, er sei nicht im öffentlichen Interesse, verbieten kann.

Zusammengenommen haben sich die Spannungen zwischen Minenmanagement und Belegschaften deutlich erhöht. Heute sind wegen der schwachen

Arbeitsgesetzgebung, deren unzureichender Kontrolle durch staatliche Behörden und der ebenfalls in organisatorischer wie finanzieller Hinsicht schwachen Gewerkschaften die Arbeiter gezwungen, ihre Sache selbst in die Hand zu nehmen.<sup>26</sup>

## Fazit und Aussicht für die zukünftige Entwicklung

Seit Jahren verzeichnet Sambia steigende Wachstumswahlen, und auch die jüngste internationale Finanzmarktkrise konnte sehr zügig überwunden werden. Ein erwarteter weiterer Anstieg der Weltmarktpreise für Kupfer weckt zudem die Hoffnung auf weitere Investitionen in der Rohstoffindustrie. Die regierende MMD macht für diese Erfolge vor allem ihre Liberalisierungspolitik verantwortlich. Dennoch werden Stimmen laut, dass dieser ökonomische Fortschritt gerade an den Armen vorbeigeht. Die erwarteten und erhofften *trickle-down-Effekte* (das allmähliche Durchsickern der Wachstums- und Wohlstandsentwicklung in alle Bevölkerungsschichten) sind nicht eingetreten und es stellt sich die Frage, ob vom liberalisierten Kupferbergbau überhaupt armutsreduzierende Effekte ausgehen können. Denn die der Minenindustrie vor- wie nachgelagerten Arbeitsplätze, die mit einem höheren Maß der Wertschöpfung verbunden sind, sind beinahe völlig weggebrochen. Sambia scheint auf den Status einer rohstoffproduzierenden Volkswirtschaft zurückgeworfen. Die den Minen zuarbeitenden Industrien konnten ent-

weder aus Qualitätsgründen oder aus Kostengründen der ausländischen Konkurrenz nicht standhalten. Gleiches gilt für die weiterverarbeitende Industrie. Der Grund liegt vor allem bei der liberalisierten Außenhandelspolitik.

Der Verzicht auf Einnahmen aus dem Ausverkauf des *economic lifeblood*, wie der Kupferbergbau auch genannt wird, könnte sich zudem als Bumerang erweisen. Denn die damit einhergehende Vernachlässigung der Infrastruktur (z.B. Straßenbau) wird mittelfristig mögliche Investoren in anderen Sektoren der Wirtschaft eher abschrecken. Das könnte dann auch durch die positiven Anreize der Steuer- und Handelspolitik nicht kompensiert werden.

Zusammengefasst kann festgehalten werden:

- Die bevorzugte steuer- und zollpolitische Behandlung des Bergbaus führt das Land am Sambesi in die „Armutsfalle“<sup>27</sup>, oder besser: Sie führt das Land nicht aus der Armut heraus.

## KURZBIOGRAPHIE

**Heribert Zingel (\*1949)**, Dr. theol. Dr. phil., Referent für entwicklungspolitische Bildungsarbeit an der Akademie Klausenhof (1978–1980), Referent Kirche und Arbeiterschaft Bistum Limburg (1980–2000), Leiter der Frankfurter Sozialschule (2000–2006), Referent für Grundsatzfragen im Dezernat Caritas des Bischöflichen Ordinariates Limburg sowie Lehrbeauftragter für Christliche Gesellschaftslehre an der Philosophisch – Theologischen Hochschule der Pallottiner in Vallendar (2006–2010), zurzeit in der passiven Phase der Altersteilzeit und als Lehrbeauftragter für Ethik und Development Studies tätig an der Zambian Catholic University in Kalulushi; Veröffentlichungen: Leitbilder der Alterssicherung. Deutschland und Niederlande im Vergleich. Münster 2006; Der Sozialstaat zwischen Freiheit und Gerechtigkeit, in: Peter Danich/Bernhard Moder/Christian Moder (Hg.), Soziale Demokratie als Auftrag der Christdemokratie. Wien 2007, 6–14.

- Gleiches kann auch von dem liberalisierten Arbeitsrecht gesagt werden.

Spätestens dann, wenn die Lagerstätten erschöpft sind, wird das ganze Ausmaß auch der ökologischen Zerstörung des Landes sichtbar werden.

<sup>26</sup>Immer wieder wird in der Presse von wilden Streiks und zum Teil auch blutigen Auseinandersetzungen zwischen Arbeitern und Management berichtet.

<sup>27</sup>Vgl. dazu u. a. P. Collier (2008), 38–52





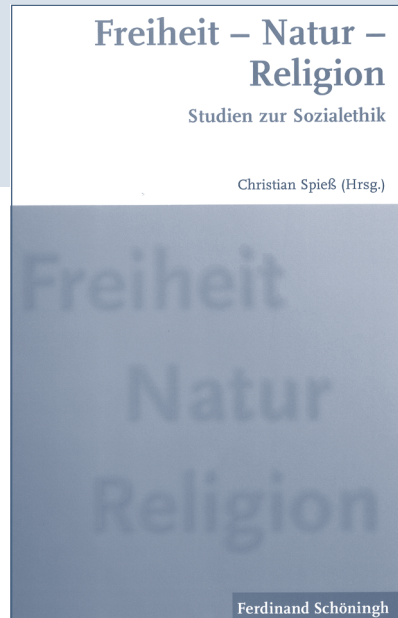
## Buchbesprechungen

### Freiheit – Natur – Religion

Spieß, Christian (Hg.): *Freiheit – Natur – Religion. Studien zur Sozialethik*. Verlag Ferdinand Schöningh, Paderborn 2010, 534 S., ISBN 978-3-506-76936-7.

Arno Anzenbacher ist vielleicht nicht gerade der auffälligste unter den deutschen SozialethikerInnen, zählt aber wohl zu den solidesten. Sowohl seine Christliche Sozialethik (erschienen bei Schöningh), als auch seine Einführung in die Ethik (erschienen im Patmos-Verlag) stellen Lehrbücher dar, die man ruhigen Gewissens jedem Studierenden in die Hand geben kann, um sich einen fundierten und umfassenden Einblick in den jeweiligen Bereich zu verschaffen. Anzenbachers Herangehensweise an sozialetische Fragen ist seiner Ausbildung gemäß immer vorrangig philosophisch geprägt geblieben. So spielte denn das Thema der Vernunftnatur des Menschen und seine sich daraus ergebende Freiheit zur Weltgestaltung stets eine zentrale Rolle in seinem Denken. Aus dem christlichen Vorverständnis, also der religiösen Dimension seines Ansatzes machte er dabei kein Hehl, brachte diese aber doch eher zurückhaltend in die Argumentation ein. So ist es wohl ein angemessenes Werk, das sein Schüler Christian Spieß in Kooperation mit vielen anderen aus der Zunft diesem Grand Seigneur der Sozialethik zum Siebzigsten gewidmet hat und das sich ausgiebig mit den titelgebenden Themen Freiheit, Natur und Religion auseinandersetzt.

Wie bei Sammelbänden üblich und wohl auch unvermeidbar, fügen sich nicht alle Beiträge wirklich bruchlos in ein Gesamtkonzept, dies ist umso verständlicher, als es sich in diesem Fall um die bedeutende Anzahl von 22 Artikeln handelt. Insbesondere für eine Festschrift ist die Struktur des Bandes aber doch recht konzise



und eröffnet ein spannendes Spektrum an Zugängen zu den drei Themenfeldern. Die ersten fünf Beiträge befassen sich explizit mit der Freiheitsthematik; Thomas Buchheim bietet einen kurzen Abriss philosophischer Debatten über Freiheit in der klassischen Moderne. Tobias Kläden hingegen setzt sich mit einer Anfrage auseinander, die heute wohl von großer Sprengkraft und auch Reichweite sein dürfte; jener der Neurowissenschaften an die Konzeption eines freien Willens. Dabei gerät unser Alltagsbewusstsein in einen eklatanten Gegensatz zu Ergebnissen empirischer Forschung, wie sie etwa in den berühmten Libet-Experimenten vorliegt. Freilich zeigt sich auch, dass die Interpretation reiner Messergebnisse bereits unter Naturwissenschaftlern höchst unterschiedlich ausfällt. Kläden baut seine Reaktion auf die naturwissenschaftliche Anfrage denn auch auf dem Argument auf, das der experimentalwissenschaftliche Weg grundsätzlich untauglich zur

Klärung der Freiheitsfrage sei, wobei er der empirischen Evidenz vielleicht ein wenig zu schnell eine Abfuhr erteilt, um dann in den Bereich der philosophischen Reflexion zurückzukehren. Hier wird jedoch eine sehr klare Argumentation vorgelegt, die letztlich auch zeigt, dass bestimmte Ergebnisse naturwissenschaftlicher Forschung – oder zumindest deren Interpretation – sich philosophischen Hintergrundannahmen, wie etwa dem Kartesiansmus verdanken. Auch Notger Sleniczka klinkt sich in diesen Diskurs ein und konfrontiert ihn mit einer auf die philosophisch-theologische Tradition zurückgreifenden Phänomenologie der Seele. Diese führt ihn letztlich zur Conclusio, dass das "Wollen und damit das Bewusstsein der Freiheit ein ursprüngliches, keinem Entschluss entspringendes und damit unentrinnbares Phänomen" (80) ist. Wobei der Clou der Sache eigentlich darin liegt, das Nicht-Loswerden der Ersten-Person-Perspektive als phänomenologische Entsprechung der christlichen Erbsündenlehre aufzuzeigen, was im mindesten Fall einen kreativen theologischen Versuch darstellt. Christoph Kraus zeichnet ideengeschichtlich die Freiheitsidee der spanischen Spätscholastik und deren lebenspraktische Konsequenzen im kolonisierten Amerika nach. Auch dies ist ein wichtiges, nicht selten vergessenes oder unterschlagenes Thema, zeigt sich darin doch, dass Grundelemente des Menschenrechtsgedankens tatsächlich ein genuines Heimatrecht im christlichen Denken haben. Katja Winklers Beitrag widmet sich dem Liberalismusverständnis Charles Taylors, das deutlich macht, dass freiheitliches Denken den Gedanken des Gemeinwohls ebenso wenig zu verabschieden braucht, wie religiöse Überzeugungen. Winkler bringt dabei m. E. sehr schön

die komplexe Beziehung zwischen Christentum und Moderne zur Geltung, die in Taylors Schriften enthalten ist, mitunter aber in gar zu diffizilen und ausufernden Argumentationswellen unterzugehen droht. Die folgenden drei Beiträge sind wohl als Konkretionsfelder von Freiheit gedacht. Hermann-Josef Große Kracht diskutiert den Sozialstaat in einem virtuellen Gespräch mit Jürgen Habermas. Peter Koller trägt Bausteine einer ökonomischen Gerechtigkeitstheorie zusammen und Gerhard Kruijff fragt nach den Imperativen, die sich aus Armut und Ungerechtigkeit auf globaler Ebene ergeben. Unbeschadet ihrer inhaltlichen Qualität weisen diese zum Teil überaus umfangreichen Beiträge aber eine nur eher oberflächliche Berührung mit dem Leitthema auf. Ähnliches gilt auch für die Auseinandersetzung von Eilert Herms mit dem Begriff Gemeinwohl, obwohl gerade dieser ein enormes Potential sowohl im Hinblick auf den Freiheits-, als auch im Hinblick auf den Natur(rechts)diskurs hätte. Damit ist dann auch schon gut die Hälfte des umfangreichen Bandes von 530 Seiten gefüllt. Der Auseinandersetzung mit Natur und Religion bleibt die zweite Hälfte vorbehalten.

Den Anfang macht hier Michael Bauer mit der Frage, ob denn Naturrecht in der Gegenwartsgesellschaft überhaupt noch ein glaubwürdig verwendbares Konzept sei. Dazu unterscheidet er einen eher juristisch, einen eher ethisch-moralisch und einen eher anthropologisch ansetzenden Naturrechtsbegriff, um dann den dritten in seiner thomistischen Ausprägung und Tradition ausführlicher zu diskutieren. Die Ausgangsfrage wird in dem etwas redundanten Text nicht wirklich beantwortet, wenngleich ich eine Neigung zum Pragmatismus und daher zur Verneinung der Titelfrage zu erkennen meine. Ganz kann ich es mir an dieser Stelle auch nicht verkneifen festzustellen, dass mehrsprachige Bände ja mittlerweile, gerade auch als Frucht von internationalen Tagungen, durchaus üblich und ebenso legitim sind. In einer umfangreichen Publikation einen einzigen englischsprachigen Text abzudrucken, scheint mir aber

zumindest doch ein Schönheitsfehler zu sein. Matthias Möhring-Hesse greift Bauers Faden auf und konkretisiert diesen im Hinblick auf Sozialethik. Dabei geht er zunächst auf das klassische Naturrechtsdenken in neuscholastischer Ausprägung ein, um dann Anzenbachers Versuch der Aussöhnung dieser Konzeption mit Kant unter die Lupe zu nehmen und in Frage zu stellen. Im zweiten Teil seines Beitrages diskutiert Möhring-Hesse Anzenbachers Grundsatz, dass theologische Sozialethik immer eine Theorie des Guten voraussetze und damit auf Wesen und Bestimmung des Menschen zu rekurrieren habe (vgl. 310). Mit Plessner zeigt er dabei auf, dass die Natur des Menschen gerade in seiner immer erst zu formenden Unbestimmtheit liegt, woraus der Ethik mehr Fragen als Antworten erwachsen. So sehr ich dieser Argumentation zustimmen kann, so wenig überzeugt mich die Unterscheidung von Richtigem und Gutem in Analogie zu kategorischem und hypothetischem Imperativ. Besser gesagt überzeugt mich Möhring-Hesses Sprachgebrauch nicht, denn seine Positionierung einer explizit theologischen Ethik und christlichen Bestimmung des Guten in einer pluralen Welt dürfte wegweisend sein. Auch Franz-Josef Bormann und Axel Bohmeyer widmen sich der Naturrechtsfrage, wobei jener ideengeschichtlich die Debatte von Rawls bis Sen nachzeichnet, während dieser die Argumentationen seiner Dissertation aufgreifend die Grundlinie des Naturrechtsdenkens durch Honneths Anerkennungstheorie aktualisierend fortzuführen versucht.

Mit Christoph Hübenthals Beitrag beginnt dann die Auseinandersetzung mit christlicher Religion bzw. Theologie in der Sozialethik. Diese Frage, der sich auch das letzte Berliner Werkstattgespräch der deutschsprachigen SozialethikerInnen gestellt hat, ist offenbar von bleibender Aktualität und bislang keineswegs hinreichend beantwortet. Hübenthal versucht einen interessanten Zugang über das transzendente Freiheitsdenken, das den kategorischen Imperativ zum Freiheitsvollzug nicht nur auf die regulative Idee Gottes, sondern auf den kategori-

schen Indikativ der Bejahung des Menschen durch Gott im konkreten Heilsgeschehen stützt (vgl. 386). Das ermöglicht es der Sozialethik, bei allem Einsatz für Gerechtigkeit vor menschlicher Hybris zu warnen, aber auch davor, das Unbedingte aufzugeben, vom Menschen zu klein zu denken, weil eben nicht alles vom Menschen geleitet werden kann und daher auch nicht muss. Auch wenn der am Streit um die Piusbruderschaft ansetzende Artikel von Rudolf Uertz sich nicht durchgängig in das Konzept des Bandes fügt, weist er doch an historisch griffigen Beispielen auf, zu welcher politischen Anmaßungen ein sicherlich verkürztes Naturrechtsdenken die Katholische Kirche mitunter geführt hat. Armin Kreiner geht zunächst der Sinnhaftigkeit einer Behauptung der Existenz moralischer Tatsachen nach, um dann die Frage nach der Notwendigkeit Gottes für moralisches Handeln zu diskutieren. Dass Gottes Existenz aus der Moral nicht zu beweisen ist, liegt wohl auf der Hand, die Argumente in diese Richtung rennen also wohl längst offene Türen ein. Die Frage, ob es Gott zur Begründung von Moral oder moralischem Handeln braucht, müsste m. E. durch die Frage erweitert werden, ob Moral im Ernstfall für ein menschliches Zusammenleben ausreichend ist. Lässt man diese Frage einstweilen beiseite, liefert Kreiner eine schlüssige Widerlegung gängiger Argumente. Was hier etwas fehlt, vermisste ich auch in der Annäherung Michael Feils an die inhaltliche Bestimmung christlicher Werte: die Konkretion von Religion als christlichem Glauben in einer Beziehung zu einer einmaligen Person. Ohne diesen personalen Aspekt bleibt die Rede von christlicher Ethik stets im Hypothetischen und vermag die philosophische Auseinandersetzung kaum zu bereichern. Die Frage von Religion und Gewalt ist zweifellos auch eine der großen Herausforderungen der Sozialethik. Sie hätte eine etwas ausführlichere Auseinandersetzung verdient, zumal durch einen Experten auf diesem Gebiet wie Thomas Hoppe. Die von ihm in extremer Knappheit skizzierten Thesen sagen nichts Falsches, bedürften aber der inhaltlichen Konkretion,



um weiterführend zu sein. Johannes Meier und Christoph Nebgen geben einen historischen Überblick über den Armutsstreit in der franziskanischen Bewegung von 1226–1342, lassen sich aber nicht auf sozialetische Fragestellungen ein. Leonhard Hell arbeitet sich an jener Legende ab, gemäß der Kaiser Trajan aufgrund der Fürsprache Gregors des Großen aus der Hölle befreit worden ist. Aus der Behandlung dieser Erzählung im Rahmen der Theologiegeschichte lässt sich soteriologisch und sakramententheologisch manches lernen, im Rahmen des vorliegenden Bandes erscheint der Beitrag aber gleichsam als eigenwilliger Findling, der sich wohl nur dem Genus der Festschrift verdankt. Die beiden abschließenden Beiträge führen uns wieder etwas näher an die inhaltliche Konzeption des Buches heran, indem sie gleichsam den Hintergrund

der Frage ausleuchten, welche Rolle Religion in gesellschaftlichen Fragen überhaupt noch zu spielen vermag. Karl Gabriel tut dies anhand der soziologischen Betrachtung des Bedeutungsverlustes traditioneller Religionsgemeinschaften bei gleichzeitig zunehmender religiöser Inszenierung von Gesundheit und Fitness. In seinem abschließenden Beitrag stellt der Herausgeber die bekannten zentralen Theoriebausteine und unterschiedlichen Entwicklungsphasen John Rawls' in den Rahmen der religiösen Biographie dieses Autors. Spieß stellt dann konzise die Positionierung von Rawls zur Frage der Rolle von Religion in der Öffentlichkeit dar. Auch wenn das Konzept des späteren Rawls gerade im Hinblick auf seine Bestimmung des öffentlichen Vernunftgebrauchs Schwächen aufweisen mag, wäre m. E. für den gegenwärtigen politisch-öf-

fentlichen Diskurs schon viel gewonnen, würde seine Unterscheidung zwischen Politik und zivilgesellschaftlicher Hintergrundkultur ernst genommen. Möglicherweise wird Rawls (gemeint ist nicht jener der Theorie der Gerechtigkeit) im an sich lesenswerten Beitrag von Christian Spieß daher etwas unter Wert geschlagen.

Vorliegender Band nimmt in relativ dezenter Weise, aber doch immer wieder auf Anzenbacher als Anlass einer Festschrift Bezug, wichtiger aber ist, dass er die sozialetische Debatte an wesentlichen Punkten weiterzubringen, zumindest aber den Stand der Debatte zu resümieren bemüht ist und so mehr als lediglich eine rasch zusammengestoppelte Gelegenheitsschrift darstellt. Ein Großteils durchaus informatives, hilfreiches und anregendes Buch.

*Wilhelm Guggenberger, Innsbruck*

## *Der amerikanische Hintergrund der Enzyklika Rerum novarum*

*Schatz, Sabine: Das Gift des alten Europa und die Arbeiter der Neuen Welt. Zum amerikanischen Hintergrund der Enzyklika Rerum novarum (1891) (Römische Inquisition und Indexkongregation 15), Paderborn/München/Wien/Zürich: Ferdinand Schöningh 2011, 562 S., ISBN 978-3-506-77032-5.*

Anfang 1998 kündigte die Glaubenskongregation an, ihre Archive zu öffnen. Sabine Schatz, frühere Mitarbeiterin in dem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Langfristvorhaben „Römische Inquisition und Indexkongregation von 1542 bis 1966“, hat die amerikanische Vorgeschichte von „Rerum novarum“ untersucht. Dass der Leser angesichts der Fülle römischer und amerikanischer Quellen, die sie ausgewertet hat, an keiner Stelle den Überblick verliert, ist nicht zuletzt dem stringenten Aufbau und der klaren Sprache ihrer Dissertation zu verdanken.

Die USA erlebten nach Ende des Sezessionskrieges eine wirtschaftliche Blüte. In ihrer Einleitung benennt die Müns-



teraner Kirchenhistorikerin nicht allein Forschungsstand, Fragestellung und Methodik ihrer Studie, sondern führt den Leser auch in den kirchengeschichtlichen Hintergrund dieser als „Gilded Age“ bezeichneten Epoche ein: Die katholische Kirche, durch die massenhafte Immi-

gration von Katholiken aus Irland und Deutschland, später dann aus Italien und Südosteuropa zur stärksten Konfession in den USA aufgestiegen, wurde besonders stark mit der Sozialen Frage konfrontiert, beantwortete diese aber zunächst mit moralischen Appellen an den Einzelnen. Zwar wurde in den späten Siebzigerjahren des neunzehnten Jahrhunderts zunehmend auch die Notwendigkeit von Sozialreformen erkannt, doch blieb ein Misstrauen gegenüber den Gewerkschaften bestehen: „Der atheistisch auftretende Sozialismus in Europa verstellte zusätzlich den Blick für Alternativen zum Laissez-faire-System“ (S. 52).

Die Verfasserin rekonstruiert drei römische Prozesse. Für die kirchengeschichtliche Forschung sind diese keineswegs neu, doch konnten vor Öffnung der Archive zahlreiche Hypothesen über den Einfluss, der von ihnen auf „Rerum novarum“ ausging, nicht verifiziert werden.

Im ersten großen Kapitel wird zunächst der Streit um die amerikanischen „Knights of Labor“ aufgearbeitet, die auf-



grund ihres bruderschaftlichen Charakters im Verdacht standen, kirchenfeindlichen Tendenzen wie Liberalismus oder Freimaurerei Vorschub zu leisten. Eine Schlüsselrolle in diesem jahrzehntelangen Streit spielte der Erzbischof von Baltimore, James Gibbons, dem es schließlich gelang, die bisherigen, maßgeblich vom Trauma der Französischen Revolution geprägten Denkmuster der römischen Kurie zu durchbrechen und den Papst – unter Verweis auf die besonderen gesellschaftlichen Bedingungen in den USA – von einer Duldung überkonfessioneller Arbeitervereinigungen zu überzeugen: eine Entscheidung, die für die weitere Entwicklung der US-amerikanischen Kirche nicht unterschätzt werden sollte.

Kapitel 2 und 3 behandeln die Verfahren um den sozialreformerischen Theologen Edward McGlynn und den politischen Ökonomen Henry George. In beiden Fällen stand die Bodenfrage im Hintergrund. George sprach sich in seinem Hauptwerk „Progress and Poverty“ dafür aus, den Boden zum Gemeinbesitz zu erklären, was für Rom nicht im Einklang mit der kirchlichen Lehre zum Privateigentum stand. George bezog die gegen Sozialismus und

Verstaatlichung gerichteten Passagen in „Rerum novarum“ indirekt auf sich, fühlte sich aber zugleich vom Papst missverstanden. Wie der Konflikt nach 1891 weiterging, zeichnet Schratz in einem eigenen, vierten Kapitel nach. Dabei wird deutlich, wie verschieden die Enzyklika rezipiert wurde. Was einzelne Akteure in der Folge zu befürchten hatten, hing nicht selten von Stimmungsschwankungen innerhalb der Kurie ab.

Die Untersuchung erlaubt lebendige Einblicke in die kurialen Geschäftsgänge, in das komplexe Zusammenspiel der verschiedenen römischen Behörden und dabei wirksame Widerstände wie Ungleichzeitigkeiten. Durch die Langzeitperspektive und den biographischen Zugang ihrer Studie gelingt es Schratz, bisher unbekannte „Architekten“ der ersten Sozialzyklika zu identifizieren, beispielsweise den Benediktiner Bernard Smith, der das Gutachten über George verfasste und als Lobbyist irischer Grundherrn vor dessen Lehren warnte. Zugleich zeigt sich der starke Einfluss von Leo XIII., der sich immer wieder schützend vor Gibbon stellte.

Dass sich „Rerum novarum“ von der „Utopie einer vorindustriellen Gesellschaft“ verabschiedete, auch wenn korporative oder gewerkschaftliche Momente im Text nebeneinander bestehen blieben, ging nicht unwesentlich auf amerikanischen Einfluss zurück. Schratz leuchtet einen begrenzten Ausschnitt der Entstehungsgeschichte dieser Enzyklika aus, der im europäischen Diskurs bisher wenig beachtet wurde. Sozialethisch könnte in zwei Richtungen weitergefragt werden: Disziplingeschichtlich wäre es interessant zu klären, inwiefern die untersuchten Fälle aus den USA die Entwicklung der Katholischen Soziallehre in Europa beeinflusst haben. In systematischer Perspektive könnte gefragt werden, was sich aus den Konflikten von damals für das Heute lernen lässt. Die Probleme mögen sich wandeln, doch nach wie vor sind Kirche und Theologie herausgefordert, zu gesellschaftspolitischen Weichenstellungen aus christlicher Verantwortung heraus Stellung zu beziehen. Und damals wie heute sind innerkirchliche Frontstellungen dabei keineswegs ausgeschlossen.

Axel Bernd Kunze, Trier

## Gerechtigkeit

Holzleithner, Elisabeth: *Gerechtigkeit*, Wien: facultas 2009 [UTB Profile], 123 S., ISBN 978-3-8252-3238-2.

Bemerkenswerterweise hat der im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts aufblühende gerechtigkeitsethische Diskurs auch im 21. Jahrhundert nichts von seiner Vitalität verloren. Seit dem Erscheinen grundlegender Gerechtigkeitsschriften namhafter Denker wie John Rawls (*A Theory of Justice*, 1971) oder Michael Walzer (*Spheres of Justice*, 1983) sind inzwischen mehrere Jahrzehnte vergangen, und auch die früheren Protagonisten des deutschsprachigen Raumes auf dem Feld des Gerechtigkeitsdenkens (wie Otfried Höffe oder Wolfgang Kersting) sind unverkennbar in die Jahre gekommen. Doch

tut dies der Relevanz der Frage nach der Gerechtigkeit offensichtlich keinen Abbruch. So wurde erst jüngst an der Johann Wolfgang Goethe-Universität zu Frankfurt am Main – ohnehin ein Schwergewicht im Bereich der politischen Philosophie – ein verheißungsvolles *Center for Advanced Studies* mit dem programmatischen Titel „Justitia Amplificata“ unter der Federführung von Stefan Gosepath und Rainer Forst gestartet ([www.justitia-amplificata.de](http://www.justitia-amplificata.de)).

Wer sich im Diskurs um den Begriff, um Theorien sowie Anwendungskontexte der Gerechtigkeit einen fundierten einflussreichen Überblick verschaffen möchte, kann nun auf die Publikation der in Wien lehrenden Rechtsphilosophin Elisabeth Holzleithner zurückgreifen. In der noch



jungen Reihe der UTB-Profile hat sie eine kompakte Darstellung zu „Gerechtigkeit“ vorgelegt. Im einleitenden Kapitel spürt sie differenzierend den Dimensionen und Bedeutungen des Gerechtigkeitsbegriffs nach und weist zunächst Gleichheit und Unparteilichkeit als dessen Grundmaßstäbe aus. Als Grundformen der Gerechtigkeit unterscheidet Holzleithner dann: *politische Gerechtigkeit*, *soziale Gerechtigkeit* – bei der es vornehmlich um Tausch und Verteilung geht – *korrektive Gerechtigkeit* sowie *unvollkommene* und *vollkommene Verfahrensgerechtigkeit*. Abschließend wird die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Gerechtigkeitsthematik in unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen und Anwendungsdiskursen skizziert.

Das erste Kapitel steht ganz unter *historischen* Vorzeichen: Beginnend mit der griechischen und römischen Antike wird das Gerechtigkeitsdenken in den zentralen geschichtlichen Zeitaltern vorgestellt, es mündet in den in die Gegenwart überleitenden Gedanken, dass Geschichte immer auch als eine Geschichte von Verteilungskämpfen zu deuten ist. Kapitel zwei dient der ausführlichen Darstellung etablierter *Theorien der Gerechtigkeit*: Im Mittelpunkt *liberaler* Gerechtigkeits-theorien, die den Anspruch gleicher Freiheit postulieren, steht das Werk von *John Rawls*, dessen Ansatz als strikt egalitär hinsichtlich der politischen Grundrechte und -freiheiten gekennzeichnet wird. *Kommunitaristische* Ansätze werden in ihrer Skepsis gegenüber den universalistischen Ansätzen liberaler Gerechtigkeits-theorien unter dem Leitwort „das Gute als Maßstab des Gerechten“ vorgestellt. Argwohn herrscht gegenüber dem Individualismus, wie er in liberalen Gerechtigkeitsentwürfen vertreten wird; just hierzu wird in kommunitaristischen Konzeptionen ein Kontrapunkt gesetzt: „Das in die Gemeinschaft eingebettete Individuum schöpft und generiert die Prinzipien eines gerechten Zusammenlebens aus ihr. Gerechtigkeit ist demzufolge eng an das traditionell verankerte Verständnis vom gemeinsamen Guten gekoppelt“ (43). Im Fokus der Aufmerksamkeit steht Michael

Walzer mit seinem pluralistisch-hermeneutischen Ansatz der Sphäregerechtigkeit. Angesichts der Vielfalt kultureller Hintergründe in modernen pluralistischen Gesellschaften richtet eine dritte Theoriegruppe, die der *multikulturalistischen* Entwürfe, ihren Gerechtigkeitsblick auf die Frage nach dem Verhältnis zwischen ethnisch oder religiös differenten Gruppen oder Gemeinschaften. Hier lässt insbesondere Status und Erfahrung von Minderheiten die Gerechtigkeitsfrage, etwa in Dimensionen von Diskriminierung oder in der Spannung von Exklusion/Inklusion, virulent werden. Eine weitere Gruppe theoretischer Positionen bilden so genannte *libertäre* Ansätze, die das Konzept der sozialen Gerechtigkeit gänzlich ablehnen und mit Namen wie Robert Nozick oder F. A. v. Hayek verbunden sind. Zugespißt lässt sich für die libertäre Position formulieren: Soziale Gerechtigkeit vertrage „sich nicht mit der modernen Idee der Person, die moralische Verantwortung für sich und ihr Handeln übernimmt“ (S. 48). Vor allem das „Spiel des Marktes“ führe zu Wachstum und Wohlstand und verbessere Lebensbedingungen und Chancen der Individuen. *Egalitaristische* Ansätze stellen das Kriterium der Gleichheit in den Mittelpunkt ihrer Überlegungen und handeln von gleichen Grundgütern. Konzeptionen kreisen konkret um Begriffe wie Wohlergehensgleichheit, Ressourcengleichheit, Chancengleichheit oder Ergebnisgleichheit. Bleibende Herausforderung ist in Ungleichheiten zu sehen, die – so unbefriedigend dies sein mag – auch mit den genannten Ansätzen nicht vermieden werden können, sondern letztlich auszuhalten sind. Als kritische Reaktion auf egalitaristische Konzeptionen hat sich alternativ hierzu ein so genannter *nonegalitaristischer Humanismus* etabliert, der den einseitigen Fokus auf das Kriterium der Gleichheit ablehnt, und dessen Ansätze sich darauf konzentrieren, in nicht-komparativer Weise und unter dem Blickwinkel der Neidvermeidung zu eruieren, welche konkreten Bedürfnisse Menschen in spezifischen Situationen haben, und was zum Beispiel erfor-

derlich wäre, um ihre konkrete Not zu lindern oder zu beseitigen. Im Kontext der Überlegungen zum nonegalitaristischen Humanismus kommt ein vieldiskutierter Streitpunkt zur Sprache: Haben Menschen auch einen Anspruch auf Hilfe, wenn sie ihre Not- oder Mangelsituation selbst verschuldet haben? Unter Ausblendung der Frage nach der Selbstverantwortung plädiert eine nonegalitaristisch-humanistische Perspektive zugunsten des Rechts auf die Bedingungen für ein menschenwürdiges Leben – ungeachtet der Umstände, die zu einer Not- und Mangelsituation geführt haben mögen. Diesem Ansatz eingegliedert ist schlussendlich auch der *Fähigkeiten*-Ansatz (capability-approach) von Martha C. Nussbaum, deren aristotelisch geprägte Ausgangsfrage grundsätzlich reflektiert, was es für den Menschen bedeutet, ein gutes Leben führen zu können. Damit verbunden ist die Frage nach menschlichen Bedürfnissen und den für ein gutes und autonomes Leben erforderlichen Gütern.

Im dritten Kapitel durchleuchtet die Autorin konkrete Anwendungsfelder und Lebenskontexte auf gerechtigkeitsrelevante Aspekte. Erörtert werden die Bereiche *Betreuung* und *Bildung*, *Arbeit*, *Gesundheit* und *Altersvorsorge* sowie Ehe und Familie als Kontexte von *Nahbeziehungen*, in denen es nicht zuletzt um die Verhältnisbestimmung von *Gerechtigkeit* und *Liebe* zwischen Partnern sowie zwischen Eltern und Kindern geht. Eingebettet in das dritte Kapitel ist ein Exkurs, der die moralischen Ansprüche künftiger Generationen thematisiert und somit ein Thema behandelt, das sich immer größerer Aufmerksamkeit erfreut: das der *intergenerationellen* Gerechtigkeit. Doch nicht nur moralische Ansprüche zwischen Menschen unterschiedlicher Generationen werden hier in den Blick genommen, sondern auch *umwelt-* bzw. *naturethische* Fragen im Verhältnis Mensch – Tier. Der Problematik der *Geschlechtergerechtigkeit* ist ein eigenes, wohlge-merkt kurzes viertes Kapitel gewidmet. Skizziert werden zunächst diverse *feministische* Ansätze sowie *intersektionelle* Theorien, die darauf aufmerksam ma-

chen, „dass Entgegensetzung von männlicher Macht und weiblicher Ohnmacht zu schlicht ist und die Realität komplexer Ungleichheitsverhältnisse nicht zu erfassen vermag“ (77). Denn ein und dieselbe Person könne situationsdifferent in dem einen Fall Privilegierung, im anderen Unterdrückung erfahren. Ein angemessenes Verständnis der Geschlechtergerechtigkeit bedürfe eines Bewusstseins dafür, dass unterschiedliche „Achsen der Unterdrückung“ zusammenwirken können. Unter der Überschrift „Gerechtigkeit durch Gleichstellung“ wird nicht nur die rechtliche Stellung von Individuen betrachtet, sondern weitere Ansätze werden skizziert: der *Kompensationsansatz*, die *Chancengleichheitsargumentation* sowie das *Gender-Mainstreaming*. Kapitel fünf hat als zentrales Thema das Verhältnis von *Recht und Gerechtigkeit*. Nachdem geschichtliche Perspektiven entfaltet wurden, wird die Position des *Rechtspositivismus* und die dabei zugrundeliegende These der Trennung von Recht und Gerechtigkeit (Hans Kelsen) dargelegt, die nicht zuletzt dazu diene, „Anmaßungen des Naturrechts“ abzuwehren. Als weitere Themen und Fragestellungen des Kapitels sind zu nennen: *normative Begründungen des liberal-demokratischen Rechtsstaats*, *der Umgang mit horrend ungerechtem Recht*, *Gerechtigkeit in der Rechtsanwendung und Strafgerechtig-*

*keit*. Das abschließende sechste Kapitel rückt die Frage nach *globaler Gerechtigkeit* in den Blickpunkt und wendet sich damit einer Fragestellung zu, die in gegenwärtigen gerechtigkeitsethischen Diskursen im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit steht. Dass dies der Reflexionskontext für Menschenrechte, ihres Geltungsanspruches sowie der Frage nach ihrer Durchsetzbarkeit ist, versteht sich gewissermaßen von selbst. Zu bedenken gilt es hier nicht nur die mehr als drängenden Herausforderungen der *Weltarmut*, die an anderer Stelle zuweilen zum zentralen moralischen Problem unserer Zeit deklariert wird. Vor allem die Frage nach der *Universalität der Menschenrechte* wird ebenso ein bleibender Diskussionsgegenstand sein, wie die Frage nach der (äußerst voraussetzungsvollen) *Legitimierung humanitärer Interventionen*, die Holzeithner ausführlich erörtert. Im Anschluss an die traditionelle Lehre vom gerechten Krieg und im Rekurs auf deren Aktualisierung in Michael Walzers Schrifttum werden Problemstellungen eingeblendet, die sich mit Blick auf die Praxis humanitärer Interventionen auf die legitime Autorität, die tatsächliche oder vermeintliche Motivation der intervenierenden Staaten, auf die damit verbundene Inkonsistenz und den daraus hervorgehenden Handlungspragmatismus beziehen.

Aufgrund des Umstandes, dass man bei der Lektüre nur ein schmales Büchlein in den Händen hält, würde man sich jedoch in der naheliegenden Intuition täuschen, man hätte hier nur eine Einführung *light* vor sich. Die gewiss knappe Gesamtdarstellung besticht durch ihre Kompaktheit und Konzentration auf das Wesentliche, ohne dass dadurch die thematische Vielfalt eingeschränkt würde. Dass die vorgestellten Ansätze nicht systematisch entfaltet werden (können), dass die Darstellung an vielen Stellen skizzenhaft und selektiv bleibt, wird man kaum als Kritik formulieren können. Dies ist schlicht und ergreifend durch den einschränkenden konzeptionellen Rahmen der Vorstellung eines Begriffs bedingt. Umso mehr beeindruckt die hier dargebotene thematische Dichte und begriffliche Fülle. Holzeithners Gerechtigkeits-Einführung bietet daher einen sehr soliden Einstieg, eine rasche Orientierung, und genügt bestens dem Anspruch „ein Wegweiser durch die komplexe und verzweigte Denklandschaft“ der Gerechtigkeit zu sein. Der UTB-Profilband dürfte gute Dienste für den interessierten Einstieg ganz allgemein sowie als einführender Auftakt zu einschlägigen Lehrveranstaltungen rund um das Thema der Gerechtigkeit leisten.

Johannes J. Frühbauer, Luzern







### **Matthias Möhring-Hesse: When Gainful Employment becomes the Main Point. On the Destructive Consequences of Subjectivization and Dissolution of Employment**

Gainful employment has gained a growing importance in individual and communal life. In view of continuing mass unemployment it has been declared a "main point" in social respects. The following article focusses on the destructive consequences of this development, which not only links manpower but also all subjective abilities, personal time and motivation to gainful employment. What are the effects if the private sphere, the spare time shared with other people, are being subordinated to the requirements of gainful employment? How does the ability of the employee to take care of his own interests change, if at work control is increasingly substituted by self-control? How does the flexibility demanded in the working environment act on other social spheres? The paper concludes with some suggestions to set limits to gainful employment.

### **Martin Schneider: The Trend towards Precarious Jobs. A Diagnosis from a Social Ethical Perspective**

Precarious, meaning legally unprotected, socially insecure and badly paid work is on the increase in Germany and world-wide. There is a class of employees who are seen as flexibly disposable group. They can be added to the production process on demand "just in time". The casualization is not only confined to a social minority but reaches well into the center of the work force. The consequence is a general uncertainty. This contribution first presents a survey of this trend and its backgrounds. Then social-ethical guidelines for the regulation of employment circumstances are suggested, which have the interests of the employees in mind: personality, fairness, equal pay and job security.

### **Friedhelm Hengsbach SJ: Fair Wages – What's that Supposed to be? For a Different Allocation of Corporate Added Value**

The majority of the population regards the distribution of income and wealth in Germany as unjust. But what are fair wages? The author presents different models in use to this day: demand-actuated pay, performance-adequate pay, functional pay. In a modern society only the concept of a distributionally just pay fits into an adequate distribution of common social added value between the parties concerned, i.e. nature, society, work and capital. For the employee it is decisive when bargaining for fair wages to rely on an equally strong bargaining power (material parity) towards the equity owners.

### **Traugott Jähnichen: Right to Participation as Social Ethical Guideline. Against the Growing Inequality in a Post-Industrial Working Society**

A working society – unlike the famous saying of Hannah Arendt – is never out of work. It is, however, subject to fundamental change. That is marked by an dissolution of boundaries of gainful employment. The working society is developing towards a knowledge-working-society which is characterized by a growing inequality. In contrast, the right to participation has to be emphasized as a social-ethical guideline and has to be specified with regard to a participation in gainful employment. This does not mean, however, to demand for gainful employment at all costs but to ask for the conditions of human gainful employment.

### **Markus Demele: Roof, not Umbrella for Global Employees' Rights The Decent Work Agenda of the International Labour Organization**

For almost a century now the international community tries to "carpenter"

a roof for employees, under which they are safe from exploitation and inhuman working conditions. But even today, at the beginning of the 21<sup>st</sup> century, the global social question remains unsolved. Millions of people, mostly in the developing countries, are still detained from fundamental employees' rights. With the Decent Work Agenda of the International Labour Organization (ILO) there is, since 1999, a politically increasingly accepted package of norms and rules, which, however, falls short of being institutionally implemented. Concrete changes of the Global-Governance-Architecture are necessary to make these norms for humane labour become law. Among the suggestions for an implementation of work-standards there is also the expropriation-option of the Catholic social tradition.

### **Heribert Zingel: Liberalisation – Privatisation – Deregulation. The Change of Labour in the Zambian Copper-Mining Industry**

Jobs are often extremely insecure and poorly paid particularly in the countries of the so-called third world. There is no industrial safety and no regulated working hours as well as no social infrastructure and education. The following article shows by using the example of Zambia how the workers' situation has worsened even in view of a business-friendly politics and substantial foreign investment. What are the reasons for Zambia's seemingly irreversible way into the poverty trap? How could the far-reaching powerlessness of the workers and their unions come about? What are the long-term consequences if wages are far below the poverty line? On the basis of these and further questions the author outlines a very concrete picture of this change and the devalorisation of human labour.



**Matthias Möhring-Hesse: Quand le travail rémunéré va déterminer la vie. Quelques réflexions sur les conséquences destructives de la subjectivation du travail et de son extension illimitée**

Le travail rémunéré occupe une place de plus en plus importante aussi bien dans la vie privée des individus que dans leur vivre ensemble. Face au chômage de masse persistant, il est considéré également au niveau de la société comme la chose la plus importante. L'article attire l'attention sur les conséquences destructives de cette évolution qui tend à lier à l'activité de travail non seulement la puissance de travail de l'individu mais également toutes ses capacités personnelles, son temps libre et ses motivations. Sur quoi cela va-t-il déboucher que de subordonner, de façon rigoureuse, la vie privée et le temps libre partagé avec d'autres aux exigences du travail? Dans quelle mesure la capacité des travailleurs de tenir compte de leurs propres intérêts va-t-elle changer lorsque, dans une entreprise, l'action de contrôle est de plus en plus remplacée par le contrôle de soi-même? Quelles seront les répercussions de la flexibilité exigée dans le monde du travail sur d'autres sphères sociales? En conclusion, l'article fait des propositions visant à apporter à nouveau des limites au travail rémunéré.

**Martin Schneider: La tendance à l'emploi précaire. Un diagnostic d'un point de vue éthico-social**

Le travail précaire, c'est-à-dire un travail mal rémunéré, sans protection juridique et sociale, devient de plus en plus fréquent en Allemagne et dans le monde entier. Il y a aujourd'hui une classe de salariés qui est considérée comme une réserve de main d'oeuvre flexible. Selon les besoins, elle peut être intégrée dans le processus de production « just in time ».

La précarisation ne se limite pourtant pas à un groupe social marginal, mais atteint une très grande partie des salariés. L'article donne d'abord un aperçu de cette tendance et des évolutions par derrière pour proposer ensuite, en vue de la réglementation de contrats-emploi, des lignes de conduite éthique qui tiennent également compte des intérêts des salariés, à savoir: le respect de la personne, le fair-play, un salaire équitable, la sécurité d'emploi.

**Friedhelm Hengsbach SJ: Le salaire juste – qu'est-ce que c'est? Pour une autre répartition de la valeur ajoutée créée par l'entreprise**

La plupart de la population juge injuste la répartition des revenus et des richesses en Allemagne est. Mais qu'est-ce qu'un salaire juste? L'auteur présente différents modèles qui, à ce jour, sont soutenus: le salaire selon les besoins, le salaire au rendement et le salaire d'après la fonction. Il estime que, dans une société moderne, seul le concept de salaire conforme à la justice distributive correspond, au regard des quatre parties concernées: nature, société, travail et capital, à une répartition équitable de la valeur ajoutée créée en commun par la société. Pour les salariés, lors de la négociation d'un salaire juste, il serait décisif de pouvoir s'appuyer sur une puissance égale à celle des propriétaires du capital (parité matérielle).

**Traugott Jähnichen: La justice participative comme principe régulateur d'éthique sociale. Contre l'injustice croissante dans la société de travail post-industrielle**

Contrairement à la célèbre thèse d'Hannah Arendt, la société de travail ne court pas le risque de manquer de travail. Elle se trouve cependant dans une phase de profonde mutation. Celle-

ci est marquée par une « extension illimitée » du travail rémunéré et s'inscrit dans l'évolution plus générale vers une société de travail basée sur les connaissances dont l'un des traits majeurs est la croissance des inégalités. Face à cela, il s'agit de mettre en évidence la justice participative en tant que principe régulateur d'éthique sociale en le concrétisant en vue de la participation au travail rémunéré. Cela ne veut pas dire de requérir à tout prix le travail rémunéré, mais de s'interroger sur les conditions de sa réalisation humaine.

**Markus Demele: Les droits des salariés au plan mondial ont besoin d'un toit plutôt que d'un parapluie. L'Agenda pour le travail décent de l'Organisation Internationale du Travail**

Depuis presque cent ans, la communauté internationale tente de « charpenter » un toit pour les salariés afin de les protéger contre l'exploitation et des conditions de travail inhumaines. A ce jour, au début du 21<sup>ème</sup> siècle, la question sociale globale n'a toujours pas trouvé de solution. Des milliers de femmes et d'hommes, notamment dans les pays en voie de développement, sont toujours privés de droits de travail fondamentaux. Avec l'Agenda pour le travail décent créé par l'Organisation Internationale du Travail (OIT/ILO) on dispose, depuis 1999, d'un ensemble de normes et de procédures qui, au plan politique, sont de plus en plus acceptés, mais qui manquent de pouvoir institutionnel pour être efficaces. Il faudrait apporter à l'architecture de la gouvernance mondiale des modifications concrètes pour assurer que ces normes de travail décent soient justiciables. Parmi les suggestions relatives à l'implémentation des standards de travail, l'article cite également l'expropriation qui n'est pas étrangère à la tradition catholique sociale.

**Heribert Zingel: Libéralisation, privatisation, dérégulation. Le changement du travail dans les mines de cuivre de la Zambie**

Notamment dans les pays dits du Tiers Monde, les emplois sont souvent extrêmement précaires et mal rémunérés. Ce qui manque, c'est une protection de travail et des horaires réglementés aussi bien qu'une infrastructure sociale et

des chances à accéder à une formation. L'article prend la Zambie comme exemple pour montrer que, malgré une politique favorable aux entreprises et d'importants investissements étrangers, la situation des travailleurs s'est constamment aggravée. Où faut-il chercher les causes de cette marche apparemment irréversible de la Zambie vers le piège de la pauvreté? Qu'est-ce qui a provoqué

cette impuissance des travailleurs et de leurs syndicats? Quelles sont les conséquences à long terme d'une situation où les salaires sont bien au-dessous du seuil de pauvreté? Partant de telles questions, l'auteur trace un tableau très précis du changement et de la dévalorisation du travail humain.

## SCHWERPUNKTTHEMEN DER BISHER ERSCHIENENEN HEFTE

- |        |  |        |   |
|--------|--|--------|---|
| 4/2006 | Markt für Werte (vergriffen)                     | 2/2009 | Hauptsache gesund?                          |
| 1/2007 | Lohnt die Arbeit?                                | 3/2009 | Caritas in veritate                         |
| 2/2007 | Familie – Wachstumsmittelpunkt der Gesellschaft? | 4/2009 | Wende ohne Ende?                            |
| 3/2007 | Zuwanderung und Integration                      | 1/2010 | Gerechte Energiepolitik                     |
| 4/2007 | Internationale Finanzmärkte (vergriffen)         | 2/2010 | Steuern erklären                            |
| 1/2008 | Klima im Wandel                                  | 3/2010 | Neue Generation Internet – grenzenlos frei? |
| 2/2008 | Armut/Prekariat                                  | 4/2010 | Agrarpolitik und Welternährung              |
| 3/2008 | Gerüstet für den Frieden?                        | 1/2011 | Zivilgesellschaft                           |
| 4/2008 | Unternehmensethik                                | 2/2011 | LebensWert Arbeit                           |
| 1/2009 | Wie sozial ist Europa?                           |        |   |

## VORSCHAU

### Heft 3/2011

Schwerpunktthema: Wachstum ohne Wohlstand – Wohlstand ohne Wachstum?

### Heft 4/2011

Schwerpunktthema: Soziale Marktwirtschaft für Europa

### Heft 1/2012

Schwerpunktthema: Religionspolitik

### Heft 2/2012

Schwerpunktthema: Was dem Frieden dient