



Konrad
Adenauer
Stiftung

DIE ZUKUNFT DER ARBEIT

CHRISTLICH-SOZIALE PERSPEKTIVEN

MICHAEL THIELEN | MATTHIAS ZIMMER (HRSG.)



DIE ZUKUNFT DER ARBEIT
CHRISTLICH-SOZIALE PERSPEKTIVEN

DIE ZUKUNFT DER ARBEIT

CHRISTLICH-SOZIALE PERSPEKTIVEN

MICHAEL THIELEN | MATTHIAS ZIMMER (HRSG.)



ClimatePartner^o
klimaneutral
Druck | ID: 53323-1308-1025

© 2013, Konrad-Adenauer-Stiftung e.V., Sankt Augustin/Berlin

*Das Werk ist in allen seinen Teilen urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung ist ohne Zustimmung der Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.
unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen,
Mikroverfilmungen und die Einspeicherung in und Verarbeitung durch
elektronische Systeme.*

www.kas.de

Gestaltung: SWITSCH Kommunikationsdesign, Köln

Satz: workstation, Niederkassel

Umschlagfoto: © Sergey Nivens - Fotolia.com

Druck: Bonifatius GmbH, Paderborn

*Die Publikation wurde gedruckt mit finanzieller Unterstützung
der Bundesrepublik Deutschland.*

ISBN 978-3-944015-85-9

INHALT

- 7** | GRUSSWORT DER HERAUSGEBER
Michael Thielen und Matthias Zimmer
- 9** | EINLEITUNG
Matthias Zimmer
- 23** | ARBEIT AUS DER SICHT DER SOZIALLEHRE
Matthias Zimmer
- 70** | ARBEIT UND PERSONALITÄT IN CHANCENGERECHTER
GESELLSCHAFT
Peter Schallenberg
- 87** | ARBEIT UND MITBESTIMMUNG
Regina Görner
- 109** | ARBEIT UND MITBESTIMMUNG IM INTERNATIONALEN
KONTEXT GLOBALISIERUNG
Ingrid Sehrbrock
- 143** | ARBEIT UND TEILHABE IM INTERNATIONALEN VERGLEICH
Steven Kunert
- 185** | ARBEIT UND GESUNDHEIT
Rudolf Henke
- 202** | ARBEIT UND FAMILIE
Hermann Kues
- 218** | ARBEIT UND BILDUNG
Jörg-Dieter Gauger
- 259** | ARBEIT UND RECHT. WARUM DAS ARBEITSRECHT
REFORMIERT WERDEN MUSS
Christian Bäumler
- 271** | ARBEIT UND GENDER
Elisabeth Winkelmeier-Becker
- 305** | ARBEIT UND BEHINDERUNG
Wolfgang Rhein
- 354** | ARBEIT UND SOZIALE SICHERHEIT AUS CHRISTLICH-
SOZIALER SICHT
Martin Kamp
- 393** | EINKOMMEN OHNE ARBEIT?
DIE IDEE DES GRUNDEINKOMMENS
Markus Gloe

- 421** | GLOBALISIERUNG DER ARBEIT –
ARBEIT IN DER GLOBALISIERTEN WELT
Axel Bohmeyer
- 443** | INTERNATIONALE ARBEITSPOLITIK ALS
ENTWICKLUNGSPOLITIK
Markus Demele
- 490** | ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS
- 491** | DIE AUTOREN UND HERAUSGEBER

GRUSSWORT DER HERAUSGEBER

Arbeit ist die Grundlage für eine positive Lebensperspektive. Sie ermöglicht ein geregeltes Einkommen und bringt finanzielle Sicherheit für eine zureichende Lebensplanung, familiäre und gesellschaftliche Verantwortung und ein selbstbestimmtes Leben. Ein Erwerbseinkommen macht auch unabhängig von staatlichen Leistungen, es schafft die Grundlage der eigenen Absicherung und ermöglicht einen solidarischen Beitrag zur Unterstützung Dritter. Erwerbsarbeit macht die Menschen unabhängig und selbstbewusst.

Doch Arbeit ist nach unserem Verständnis mehr als nur Erwerbsarbeit zur Sicherung des Einkommens oder der Finanzierung des Sozialstaats. Das christliche Bild von Menschen und die Bedeutung menschlicher Arbeit sind seit jeher Maßstab für unser Bild von Arbeit. Sie hat sinnstiftenden Charakter und ist Ausdruck von Teilhabe und menschlicher Würde. Sie gibt den Menschen das Gefühl, gebraucht zu werden. Das gilt auch für Beschäftigungsformen jenseits der Erwerbsarbeit. Der Begriff der Arbeit ist deshalb weiter und ganzheitlicher als reine Erwerbsarbeit.

Der stetige Wandel der Arbeitswelt macht es erforderlich, sich dieser Grundlagen immer wieder neu zu versichern. Kaum eine politische Gruppe kann zu dieser Debatte mehr beitragen als die Vertreter der Christlich-Sozialen Idee. Welche Einflüsse bestimmen die Zukunft der Arbeit? Wie verändern sich die verschiedenen Formen der Arbeit? Wie kann die Politik die Arbeitswelt positiv gestalten?

Daher haben wir in diesem Buch renommierte Vertreter der Christlich-Sozialen Idee gebeten, ihre Perspektive auf die Zukunft der Arbeit zu beleuchten.

Wir wünschen eine interessante Lektüre.

Michael Thielen und Matthias Zimmer

EINLEITUNG

Die moderne Arbeitswelt, so das apodiktische Urteil von Werner Conze, sei achristlich, in ihrem Kern antichristlich (Conze 1972, 166). Ein solches Urteil überrascht auf den ersten Blick. Haben nicht gerade katholische Soziallehre und evangelische Sozialethik in besonderer Weise zur theologischen und philosophischen Reflexion über Arbeit beigetragen und damit auch auf die Gesellschaft gewirkt? Diese Annahme ist sicherlich richtig. Gleichzeitig ist aber die Reflexion über ein christliches Arbeitsverständnis und seine Auswirkungen für eine moderne (post)industrielle Gesellschaft kaum in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Gegenüber den liberalen Diskursen über die Ordnung der Märkte und den sozialistischen Grundannahmen über das Wesen der Arbeit im Kapitalismus scheint das Nachdenken über die politischen, sozialen und gesellschaftlichen Dimensionen eines christlichen Arbeitsbegriffs auch bei den handelnden Akteuren wenig ausgeprägt. Zu wenig scheint bekannt, dass sich aus dem christlichen Menschenbild heraus, aus den Grundprinzipien von Personalität, Subsidiarität und Solidarität (sowie dem Prinzip der Nachhaltigkeit) schlüssige Antworten auf Herausforderungen unserer Zeit ableiten lassen (vgl. Anzenbacher 1998; Robra 1994). Von hier aus erklärt sich eine Grundidee des vorliegenden Buches: Theologen und Praktiker, politisch Handelnde und Wissenschaftler zu Wort kommen zu lassen in der Reflexion des Begriffs „Arbeit“ aus christlicher Perspektive und in den unterschiedlichen Bezugsebenen (einführend: Füllsack 2009).

Ökumenische Perspektive

Die Grundperspektive der Beiträge ist in einer ökumenisch-christlichen Gesellschaftsethik jenseits einer konfessionell abgegrenzten „katholischen Soziallehre“ oder „evangelischen Sozialethik“ verankert (Hengsbach/Emunds/Möhring-Hesse 1993). Die „katholische Soziallehre“ war Bestandteil des gesellschaftlich und konfessionell geschlossenen katholischen Milieus mit klar unterscheidbaren Liturgien, Alltagsriten und Weltbildern. Zeitlos gültige Prinzipien wurden von den kirchlichen Amtsträgern verkündet und von den Christen, die sich politisch engagierten, auf eine konkrete Situation angewendet. Eine Naturrechtsphilosophie, in der Seins- und Sollenssätze eng verzahnt waren, gestattete die Erkenntnis normativ aufgeladener

„natürlicher“ Ordnungsfiguren des Staates, der Familie und des Privateigentums (Höffner 1983, 21; Gundlach 1964, 24; allgemein: Nell-Breuning 1977; Nell-Breuning 1980). Inzwischen sind zahlreiche Versuche unternommen worden, die Mauern des geschlossenen Milieus zu überspringen, andere gesellschaftliche Gruppen in den Blick zu nehmen und sich auf einen Dialog über konfessionelle, sozialwissenschaftliche und philosophische Grenzfragen einzulassen.

Eine solche ökumenische Option ist aus guten Gründen geboten. Noch vor einigen Jahrzehnten konnte man den Eindruck haben, als stünden sich die katholische Soziallehre und die evangelische Sozialethik wie Feuer und Wasser gegenüber. Die eine stellte sich als ein geschlossenes, abgerundetes Lehrgebäude dar, bei der anderen standen das individuelle Subjekt und die konkrete Situation im Mittelpunkt; die Achtung der Gewissensentscheidung hatte Vorrang vor dem Gehorsam gegenüber etablierten Autoritäten. Die eine argumentierte naturrechtlich-philosophisch, die andere berief sich auf die biblische Theologie. Die eine wurde vom kirchlichen Lehramt verkündet, die andere bildete sich im Dialog der Gemeinde.

Doch inzwischen haben die Konfessionsgrenzen ihre Trennschärfe verloren. In der evangelischen Sozialethik sind die beiden Deutungsmuster der „Zwei-Reiche“ und der „Königsherrschaft Christ“ nur noch in ihren Nachwirkungen spürbar (Honecker 1990, 60-82). Das Verhältnis von Ethik und Dogmatik wird so bestimmt, dass der Ethik als Theorie der alltäglichen Lebensführung eine eigenständige Rolle zukommt, während sich die Weltsicht aus dem Glauben als eine unverzichtbare Quelle erweist, um die meist ambivalente reale Situation zu erschließen und zu strukturieren (Honecker 1990, 314-326). Die Reflexionen über das moralische Handeln des Einzelnen machen eine Lehre der Institutionen, in der gesellschaftliche Einrichtungen theologisch gedeutet und ethisch beurteilt werden, nicht überflüssig.

Ein herausragender Impuls für die katholische Soziallehre war das II. Vatikanische Konzil. Hans Küng hat den Konzilspapst Johannes XXIII. als „ersten ökumenischen Papst“ bezeichnet (Küng 2004, 430), und tatsächlich hat die Kirche einen Ortswechsel vollzogen. Sie bezieht ihre Identität aus zwei Quellen – von Jesus Christus als ihrem geschichtlichen Ursprung und von der Gegenwart des Heiligen Geistes in der Welt von heute. Die Sozialethik soll die „Zeichen der Zeit“ im Licht des Evangeliums deuten, sie soll – sensibel für die unmittelbare

Erfahrung – die tatsächliche Situation umfassend beschreiben und überzeugend analysieren, dann deren Wertdynamik ermitteln und zudem einen biblisch-theologischen Sinnhorizont erschließen. Ein zweiter Impuls ging von den lateinamerikanischen Theologen der Befreiung aus, die den Glauben als Praxis bestimmten – mit einer Außenseite, die auf die Menschen, und einer Innenseite, die auf Gott gerichtet ist. Sie bezogen ihre theologische Reflexion weniger auf die europäische Philosophie als vielmehr auf die Analysen kritischer Sozialwissenschaftler, mit deren Hilfe sie das Massenelend, die Mechanismen dieses Elends und die Modelle der Befreiung zu begreifen lernten. Aber sie legten auch Wert darauf zu betonen, dass das erste Subjekt der Glaubensreflexion und der Befreiung das Volk der Armen ist (Höffner 1984; Metz 1977).

Die ursprünglich konfessionell getrennten Reflexionen haben sich inzwischen stark angenähert. In der Grundlagenforschung hat die Frage nach dem Subjekt der Sozialethik, das in der Freiheit des einzelnen oder in den Interessen gesellschaftlicher Akteure angesiedelt wird, ein großes Gewicht. Ein vergleichbares Gewicht kommt dem ethischen Urteil darüber zu, wie persönliche Entscheidungen und die Funktion von Institutionen aufeinander abgestimmt werden. Zentral ist auch die Reflexion über das Spannungsverhältnis zwischen der Erfahrung in einer konkreten Situation, den individuellen Bedürfnissen und der Gewissensfreiheit einerseits und den allgemein verbindlichen Normen andererseits. Intensiv diskutiert wird außerdem die Wechselwirkung, die zwischen der sozialetischen Reflexion und der empirischen Sozialforschung beziehungsweise den biblisch-theologischen Sinnwelten besteht.

Der jeweils gesellschaftliche aktuelle Problemdruck wird konfessionsübergreifend wahr-genommen und gleicht die inhaltliche Thematik der sozialetischen Reflexionen einander an. So werden die Reichweite der Menschenrechte sowie die Rolle der Parteien und Bürgerinitiativen in einer parlamentarischen Demokratie untersucht. Die Auswirkungen der arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Reformen auf Beschäftigung, Armutsrisiko und Ausgrenzung, die Tendenzen der Kommerzialisierung und Privatisierung des Gesundheits- und Bildungssystems, die Metastasen der Finanzkrise finden sich ebenso wie die Expansion der Rüstungsproduktion und des Waffenhandels auf den Themenlisten beider Konfessionen. Immer mehr schieben sich umweltethische Themen in den Vordergrund, beispielsweise

schöpfungstheologische Untersuchungen, das Abwägen ökonomischer und ökologischer Ziele, die Bewertung der Technikfolgen und Technikenstehung, die Risikobeurteilung der Genterapie sowie die Sorge um den Schutz der Pflanzen und Tiere. Damit werden auch Fragen nach dem Sinn des Wirtschaftens (und damit des Arbeitens) virulent. In welchem Zusammenhang stehen Wirtschaften und Arbeiten mit dem Auftrag der Bewahrung und Pflege der Schöpfung? Welche Grenzen sind uns gegeben im Tun, im Arbeiten, im Handeln?

Historischer Abriss

Ohne die historischen Perspektiven der Begriffsgeschichte und der Entwicklung des Arbeitsverständnisses umfassend skizzieren zu wollen (grundlegend Conze 1972; Dautzenberg u.a. 1978; Bienert u.a. 1966) sei auf einige für die Entwicklung wichtige Wegmarken hingewiesen.

In der griechisch-römischen Antike waren ambivalente beziehungsweise dichotome Wortfelder im Umlauf, um die menschliche Arbeit aus der Perspektive einer gespaltenen Gesellschaft heraus zu kennzeichnen: *ponos* (πόνος), *technê* (τεχνή) und „labour“ bezeichneten die mühselige, die instrumentelle und anstrengende Arbeit,¹ während *ergon* (ἔργον) die geachtete Tätigkeit, *poiêsis* (ποίησις) das künstlerische Schaffen und „opus“ das erfolgsgekrönte Werk repräsentierten. Aus der Lebenslage und Sichtweise der gesellschaftlichen Eliten wurde die Arbeit als Kontrast zum eigentlichen sinnvollen Leben angesehen. Das Arbeiten war die Domäne der Sklaven, der Unfreien.

Griechisches Denken unterschied vier Stufen menschlicher Betätigungen. Ganz unten wurde das Arbeiten, das Handwerk, verortet, aber auch das auf den Erwerb gerichtete Leben als Kaufmann. All diese Lebensweisen waren eines freien Mannes nicht würdig. Dann kam die Tätigkeit des Herstellens, entweder im Rahmen der Kunst oder der Technik, also sowohl technisch-erzeugendes als künstlerisches Schaffen. Auf der dritten Stufe stand das Handeln, die Praxis; sie zielte auf Handeln, das in sich selbst Wert hat, und eben auch auf das politische Handeln. Die höchste Stufe bildete das theoretische Tätigsein, das Erkennen und die Wissenschaft, die in der Schau des Wahren mündete – das kontemplative Leben. Die aristotelische Definition des Menschen als eines politischen Wesens schloss all jene de-

finitorisch aus, die ihr Leben in Unfreiheit führten und sich der täglichen Notwendigkeit der Arbeit hingeben mussten (grundlegend Arendt 1981). Der Mensch kommt erst als politisch Handelnder und in den damit gegebenen Bezügen zum Vollzug seines Menschseins.

Im Gegensatz zu der griechisch-römischen Verachtung der Arbeit ist die jüdische Tradition positiver konnotiert. Im Paradies war dem Menschen die Bearbeitung und Bewahrung der Schöpfung anvertraut worden (Gen 2,15). Die Arbeit war also schon vor dem Sündenfall präsent, und sie stand von Anbeginn unter dem Segen Gottes; das unterscheidet die alttestamentarische Vorstellung des Gartens Eden von den anstrengungslosen Visionen eines Schlaraffenlandes. Die Vertreibung aus dem Paradies änderte lediglich die Form der Arbeit, die nun Mühsal wurde (Gen 3,19). Nicht die Arbeit war verflucht, aber sie wurde unter die Notwendigkeit der Selbsterhaltung und in die Gefahr des Scheiterns gestellt. Am göttlichen Auftrag änderte sich dadurch nichts. Diese grundsätzlich positive Einstellung zur Arbeit findet sich auch im Neuen Testament. Sowohl Jesus als auch die Apostel gingen einer Arbeit nach. Die Anhänger Jesu in Galiläa waren Angehörige einfacher Berufe auf dem Land oder gehörten zu den einfachen Schichten der Fischer und Zöllner, der Menschen mit prekärem Lebensunterhalt, der Gelegenheitsarbeiter, der Tagelöhner und der Armen. Die griechisch-römische Aufteilung in höhere und niedrige Tätigkeiten blieb der jüdisch-christlichen Tradition weitgehend fremd, mehr noch: Die Zugehörigkeit zur Gemeinde Christi hob den Unterschied zwischen Freien und Sklaven potenziell auf. In der Verkündigung Jesu findet sich gemäß der jüdischen Tradition eine positive Bewertung der körperlich-manuellen Arbeit. In den Gleichnissen spielt die alltägliche Arbeit der Männer und Frauen eine anschauliche Rolle – neben der Hausarbeit die Arbeit im Weinberg während der Ernte, die ihren Lohn wert ist.

Ein zweiter Gesichtspunkt erscheint wichtig. Die jüdisch-christliche Tradition hat auch immer darauf gepocht, dass die Arbeit kein Selbstzweck wird. Das Gebot der Ruhe am siebenten Tag, also am Sabbat (beziehungsweise Sonntag) bezweckte ja weniger ein Ausruhen von der Arbeit als die Möglichkeit, sich zu Gott hin zu wenden. Der Arbeitsalltag wurde durch die Möglichkeit zur Mitruhe und zur Kontemplation unterbrochen. Ein wenig von diesem Grundverständnis ist auch heute noch in der aus der Weimarer Reichsverfassung ins Grundgesetz eingegangenen Vorschrift erkennbar, dass der Sonntag und die

staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Ergebung geschützt bleiben (Art. 139). Arbeit sollte den Menschen nicht bestimmen, sie sollte begrenzt bleiben, im Übrigen auch mit Blick auf die möglichen Früchte der Arbeit: Das Anhäufen von Reichtum wird in der jüdisch-christlichen Tradition kritisch gesehen (zum Beispiel Lk 12, 16-21). Die Arbeit ist auf den Menschen bezogen, auf seine Lebensumstände, und soll sich nicht in rastloser Tätigkeit und als Zweck in sich manifestieren.

Somit ist zunächst festzuhalten: Die jüdisch-christliche Tradition und die griechisch-römische waren mit Blick auf die Wertschätzung von Arbeit von sehr unterschiedlichen Positionen aus gestartet. Während in Griechenland und Rom die einfachen Tätigkeiten des Arbeitens und Herstellens eines Bürgers nicht würdig waren – mit allen Konsequenzen für die gesellschaftliche Teilung zwischen Freien und Unfreien, auch zwischen Männern und Frauen – hat die jüdisch-christliche Perspektive die Arbeit in den Vollzug der göttlichen Heilsordnung gestellt. Indem im frühen Christentum die Heilsbotschaft universalisiert wurde, entfaltete sie eine potenziell emanzipatorische Botschaft: Die Wertschätzung der Arbeit und die Botschaft der Brüderlichkeit richtete sich an Freie und Unfreie, an Männer und Frauen. Allerdings wird auch die Kontemplation hoch geschätzt, die intuitive Schau der obersten Wahrheiten, also auch Gottes. Diese Spannung von körperlicher Arbeit und dem Erkennen Gottes wird beispielhaft in der vom gesellschaftlichen Alltag abgeschiedenen Arbeitspraxis der Mönche und deren Regeln erkennbar. Augustinus, Pachomius und Benedikt fügten Arbeitsform und Arbeitszeit der Mönche in die Regel des „Ora et labora“ ein. Der Tag wurde durch Gebet und Arbeit untergliedert, reglementiert. Die Mönche lebten in einer Gesinnungs-, Güter- und Arbeitsgemeinschaft. Pachomius verpflichtete die Mönche zu produktiver Arbeit. Er grenzte seine Gemeinschaften scharf gegen die weltflüchtige Radikalität jener „Anachoreten“ ab, die der menschlichen Arbeit etwas Widergöttliches anheften wollten. Im Widerspruch zu einer angeblich asketischen Weltsicht haben die an ein Kloster gebundenen Mönche die menschliche Arbeit in der gemeinschaftlichen Existenzsicherung, im brüderlichen Zusammenhalt und in der Hilfe für bedürftige Menschen verankert. Dieser Dienstcharakter der Arbeit, die tätige Hinwendung im Sinne der Caritas, blieb bis zur Gegenwart eine wirkmächtige Traditionslinie des christlichen Begriffs der Arbeit.

Die Armuts- und Reformbewegungen (beispielsweise des Franz von Assisi, der Elisabeth von Thüringen) sahen in der Hochschätzung der körperlichen Arbeit bereits wieder einen Protest gegen die Ständegeellschaft. „Ich arbeite mit meinen Händen und will arbeiten (laborare); und es ist mein fester Wille, dass alle anderen Brüder eine Handarbeit verrichten, die anständig ist“. Die Brüder, „die arbeiten können, sollen arbeiten und das Handwerk ausüben, das sie können. Jeder soll bei seinem Handwerk bleiben, zu dem er berufen wurde“. Für seine Arbeit dürfe er „alles Notwendige“ annehmen, „außer Geld“. Jedem soll es erlaubt sein, das „Werkzeug und Gerät“ zu haben, das er „für sein Handwerk“ braucht (Kocka 2000, 75). Eine besondere Wertschätzung genossen die künstlerischen Handwerker an den Sakralbauten: Maler, Glasmaler, Steinmetze. Die im Mittelalter verehrten Heiligen wurden mit Attributen des Handwerks und der Landwirtschaft versehen.²

Gegenüber dem Vorrang des beschauenden vor dem „wirkigen“ Leben, das sich im Anschluss an Thomas von Aquin durchsetzt³, kommt die Vita activa durch Luther und die Reformation wieder zu neuem Ansehen. Die Berufspflicht, innerweltliche Askese, Heilswahrung und Gnadenwahl: Mit diesen Stichworten sind die Zutaten benannt, die Max Weber für die Entstehung einer spezifisch protestantischen Arbeitsethik identifiziert hat, die wiederum den „Geist des Kapitalismus“ beförderte (Weber 1973).

In dem Maße, wie die mittelalterliche Ständeordnung zerbricht, kündigt sich das neuzeitliche Arbeitsverständnis zuerst in utopischen Gesellschaftsentwürfen beispielsweise im „Sonnenstaat“ von Tomaso Campanella und in der „Utopia“ von Thomas Morus an. Diese beschreiben eine Gesellschaft, die auf der Arbeit aller beruht und keine Armut kennt, aber auch kein Privateigentum. Arbeit wird zum durchwirkenden Prinzip der Gesellschaft. Die prinzipielle Aufwertung der Arbeit wird zur Arbeitspflicht gesteigert, auch bei Androhung von Strafen (Saage 1991, 31-46). Der Affekt gegen den Müßiggang fand vor allem in protestantisch geprägten Überlegungen Widerhall, angefangen von der Ablehnung freiwilliger Armut bei den Bettelmönchen bis hin zu den Versuchen einer Disziplinierung von Armen in Arbeits- und Zuchthäusern. Dabei konnte man auf Erfahrungen zurückgreifen, die in der Krisenzeit des 14. Jahrhunderts gemacht worden waren. Schon hier war, in Reaktion auf den Rückgang der Bevölkerung durch die große Pest 1348/49, der Versuch unternommen wor-

den, das Verhältnis von Arbeit und Armut neu zu definieren. Resultat war, dass Armut als selbst verschuldet und durch Arbeit vermeidbar interpretiert wurde, was wiederum eine Einschränkung der Armenfürsorge und ein strenges Vorgehen gegen Bettelerei zur Folge hatte. Die Gesellschaftsutopien sind aber auch die Vorboten des „homo faber“ der Neuzeit. Dieser bringt – wie Robinson Crusoe – allein durch seine Arbeit und eine selbst geschaffene Technik die neue Zivilisation hervor. Arbeit ist nicht mehr nur Instrument im Kampf gegen Armut und Müßiggang, sondern produktive Kraft der Weltgestaltung und Weltverbesserung, Medium der Selbstverwirklichung und des sozialen Fortschritts. Vor allem Francis Bacon steht an der Wiege dieser wirkmächtig werdenden Idee. Der wissenschaftliche Zugriff auf die Natur, die Absicht, der Natur ihre Geheimnisse zu entreißen – das stand im Mittelpunkt seines Hauptwerkes, des *Novum organum*. Bacon zeigte sich überzeugt, dass die Enthüllung der Kräfte der Natur durch die wissenschaftliche Methode „mit eherner Notwendigkeit“ eine Verbesserung der menschlichen Verhältnisse und eine Erweiterung seiner Macht über die Natur begründe (Bacon 1990, 611). Unversehens wird die Mitwelt zu einem Objekt zur Befriedigung menschlicher Bedürfnisse, und zwar scheinbar ohne Grenzen. Denn nur wenig später begründete John Locke den für die Neuzeit zentralen Zusammenhang von Arbeit und Eigentum, und zwar unter ausdrücklicher Billigung der Aneignung von Gütern über den persönlichen Gebrauch hinaus (Locke 1977, 215-233; dazu Brocker 1992). Arbeit wird die Wurzel von Reichtum – nicht Sparsamkeit oder Gnügsamkeit, sondern die Arbeit selbst und mehr noch die Möglichkeit, sich die Arbeit Anderer auf legitime Weise anzueignen.

Einen vorläufigen Schlusspunkt setzte Adam Smith mit seiner Theorie der Arbeitsteilung, die zum Motor des Fortschritts wurde. Arbeitsteilung steigerte durch eine andere Organisation der Arbeit die Produktivität und wurde nicht nur zur Quelle individuellen, sondern allgemeinen Reichtums. Der Wohlstand der Nationen beruhte eben auf der Fähigkeit, den Arbeitsprozess zu zerlegen, zu vervielfältigen, das Angebot produzierter Güter zu steigern, vermehrten Konsum anzuregen und schließlich einen allgemeinen Überfluss allen Schichten der Gesellschaft zugänglich machen zu können. Das Glück der Gesellschaft verwirklichte sich in steigendem Wohlstand, der auf Arbeit beruhte. Arbeit wurde zum Hauptbegriff der neu entstehenden ökonomischen Theorie – aber Arbeit eben als eine auf dem Markt angebotene, wertschaffende Tätigkeit. Die Erhöhung des individualisti-

schen Utilitarismus zum Ordnungsprinzip war freilich aus christlicher Sicht kaum anschlussfähig (Utz 1970, 301). Damit wurden unproduktive Tätigkeiten ebenso an den Rand geschoben wie Müßiggang oder das Bettelwesen. Nicht in der Kontemplation, nicht im Lebensstil des Adels und auch nicht in der Arbeit lediglich für den Lebensunterhalt lag der Reichtum einer Wirtschaft, sondern in der Entfesselung der Arbeit und der Realisierung ihres überschießenden Potenzials. Arbeit als Maßstab des Tauschwertes der Güter löste überkommene Privilegien und Monopolstellungen auf. Die Anwendung dieses modernen Arbeitsbegriffs auf die Industrie führte dazu, dass mit einem bekannten Wort von Karl Marx und Friedrich Engels alles Ständische und Stehende verdampfte, alles Heilige entweiht wurde (MEW 4, 465).

Nicht mehr Mühsal und Not, sondern die Entwicklung hin zum Schöpferischen und Kreativen bildete die für das Bürgertum wertbestimmende Vorstellung der Arbeit. In Schillers „Lied von der Glocke“ heißt es: „Arbeit ist des Bürgers Zierde/ Segen seiner Mühe Preis“ – ganz im Selbstbewusstsein einer Zeit, die sich der positiven, zivilisierenden Auswirkungen von Arbeit ebenso sicher war wie des Segens, der auf dem gelungenen Werk lag. Freilich wurde die negative Seite der Arbeit auch schnell deutlich: Industrialisierung und Verstädterung, die Arbeit in den Fabriken und die damit einhergehenden sozialpolitischen Probleme, die zunehmende Spannung von Arbeit und Kapital – all dies löste nicht nur allzu idealistische Vorstellungen vom Wert der Arbeit auf, sondern erforderte auch staatliche Interventionen zur gesellschaftlichen und sozialen Stabilisierung einer durch die Entfesselung der Arbeit aus den Fugen geratenen Gesellschaft. Die aufkommende Arbeitsgesellschaft unterwarf menschliche Arbeit dann vollends ihren eigenen Regeln. Sozialer Status und Identität wurden an die Arbeit gekoppelt, Arbeit und Leben durch räumliche Trennung entkoppelt.

Überspitzt formuliert: War der Mensch in der christlichen Tradition durch Arbeit konstituiert, wurde er in der modernen Wirtschaftswelt auf Arbeit reduziert. Die neuzeitliche Arbeit ist eine ausdifferenzierte, organisierte Teilspähre der Gesellschaft geworden: „Arbeit an und für sich“. Produktions- und Wohnort, betriebliche Organisation und privater Haushalt, Erwerbsarbeit und Nichtarbeit, Arbeit und Leben, Männer- und Frauenarbeit sind voneinander getrennt. Naturwissenschaftliche Erkenntnisse und deren sozio-technische Umformung haben in drei revolutionären Schüben den Wirkungsgrad menschlicher

Arbeit enorm vervielfältigt. Zuerst sind menschliche Handfertigkeiten, dann menschliche Energie und schließlich menschliche Intelligenz in technische Geräte ausgelagert worden. Arbeit ist instrumentalisiert: Die Menschen arbeiten, um zu leben. Sie wollen ihre gesteigerten Bedürfnisse befriedigen und ihre Lebensqualität durch mehr Nahrungsmittel, Industriegüter und Kulturgüter erhöhen. Arbeit ist verkürzt: Nicht entlohnten Formen der Arbeit mangelt es an gesellschaftlicher Anerkennung.⁴ Arbeit ist in der heutigen Wahrnehmung vornehmlich Arbeit, die einen Mehrwert schafft. Arbeit ist entbettet: Die Herauslösung der Arbeit aus den gesellschaftlichen Sinnbezügen und die Orientierung auf die Steigerung des gesellschaftlichen Reichtums hat in der Folge zu Recht die heftige Kritik auch der Soziallehre und der Sozialethik hervorgerufen. Arbeit ist zerstörerisch: Gerade in der gesteigerten Form der Naturaneignung produziert sie neben Produkten zunehmend Lasten für die natürliche Schöpfung, die diese auf Dauer zu überfordern drohen. Arbeit ist schließlich entfremdend: Der Mensch entfremdet sich von den höheren Zwecken seines Daseins durch die Reduktion auf Arbeit; er entfremdet sich von seiner natürlichen Umwelt durch die Formen der irreversiblen Schädigung derselben; und Arbeit entfremdet den Menschen auch von der Fähigkeit, andere Menschen als Personen wahrzunehmen. Sie stehen in der Gefahr, im ökonomischen Prozess als bloße Mittel zu Zwecken betrachtet zu werden, als Produktionsfaktoren, denen ein ökonomisch bestimmbarer Wert zugeschrieben werden kann.

Vielleicht waren es diese Formen der Zerstörung des christlichen Arbeitsbegriffs und der christlichen Seinsbestimmung, die Conze zu dem eingangs erwähnten Urteil über die in ihrem Kern antichristliche moderne Arbeitswelt bewegt haben. Dabei dürfen wir es aber nicht belassen, gerade in einer politischen Tradition, die sich dem Christiantum (Christentum) besonders verpflichtet sieht. Der marktorientierte moderne Arbeitsbegriff ist, von den Versprechungen zunehmender Produktivität abgesehen, normativ blind. Die Durcharbeitung der modernen Arbeitswelt und ihrer Bezüge aus der Perspektive der christlichen Tradition erscheint deshalb als ein fruchtbarer Ansatz, den Arbeitsbegriff normativ einzubetten und anzureichern. Dabei gilt, neben den methodischen, auf die Ökumene gerichteten Vorbemerkungen auch die Erkenntnis, dass die Interpretation der christlichen Tradition und die Abwägung unterschiedlicher Güter im Sinne einer Wertentscheidung nicht lediglich sauber subsumiert werden können. Sie sind

vielmehr Gegenstand politischer Kontroversen auch in einer Diskussionsgeschichte, in der aus gutem Grund strittige Fragen nicht abschließend durch die Autorität eines kirchlichen Lehramts entschieden werden können. Das ist eine Begrenzung, aber auch eine Chance: Den Arbeitsbegriff im Bewusstsein der Tradition und der Werteorientierung, aber ohne dogmatische Festlegung diskutieren zu können, kann sowohl situativ als auch transkulturell eine höhere Überzeugungskraft mobilisieren als dies lediglich vorgefertigte Antworten könnten. Dazu sollen die Überlegungen dieses Bandes einen Beitrag leisten.

Matthias Zimmer

- 1| *Daraus wurde das englische Wort „labour“; die Assoziation mit Schmerzen ist noch im Begriff „to be in labour“ (also in den Wehen sein) im Englischen lebendig. Der spanische und französische Begriff „trabajo“ beziehungsweise „travail“ leitet sich von dem römischen tripalium ab, einem Joch, mit dem Sklaven bestraft wurden.*
- 2| *Um nur einige Beispiele zu nennen: Fischernetz (Apostel Andreas); Gezähe, also Bergmannwerkzeuge (Prophet Daniel); Kelle (Crescentius von Padua); Winzermesser (Joseph von Nazareth); Pflug (Isidor von Madrid); Schusterwerkzeug (Crispin und Crispinian).*
- 3| *Hier zitiert nach: Thomas von Aquin, Summe der Theologie. Vol. 3, Stuttgart 1985, S. 576-581 (182. Untersuchung).*
- 4| *Am Beispiel der Familienarbeit: Krebs 2002.*

Literaturverzeichnis

- *Albert, Michel (1992): Kapitalismus contra Kapitalismus, Frankfurt am Main: Campus.*
- *Anzenbacher, Arno (1998): Christliche Sozialethik, Paderborn: Schöningh.*
- *Abländer, Michael S. (2005): Von der Vita activa zur industriellen Wertschöpfung. Eine Sozial- und Wirtschaftsgeschichte menschlicher Arbeit, Marburg: Metropolis.*
- *Bayertz, Kurt (Hrsg.) (1998): Solidarität. Begriff und Problem, Frankfurt am Main: Suhrkamp.*
- *Blüm, Norbert (2004): Gerechtigkeit. Eine Kritik des homo oeconomicus, Freiburg im Breisgau: Herder.*
- *Blüm, Norbert (2011): Ehrliche Arbeit. Ein Angriff auf den Finanzkapitalismus und seine Raffgier, Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.*
- *Brodbeck, Karl-Heinz (1998): Die fragwürdigen Grundlagen der Ökonomie. Eine philosophische Kritik der modernen Wirtschaftswissenschaften, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.*
- *Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz: Universitäts-Verlag.*
- *Dirsch, Felix (2006): Solidarismus und Sozialethik. Ansätze zur Neuinterpretation einer modernen Strömung in der katholischen Sozialphilosophie, Berlin: LIT Verlag.*
- *Elias, Norbert (1997): Der Prozess der Zivilisation, Band 2, Frankfurt am Main: Suhrkamp.*
- *Eucken, Walter (1950): Die Grundlagen der Nationalökonomie, Berlin: Springer.*
- *Gauchet, Marcel (1991): Die Erklärung der Menschenrechte. Die Debatte um die bürgerlichen Freiheiten 1789, Reinbek: Rowohlt.*
- *Gundlach, Gustav (1964): Die Ordnung der menschlichen Gesellschaft, Band I, Köln: Bachem.*
- *Gutiérrez, Gustavo (1992): Theologie der Befreiung, Mainz: Matthias-Grünewald-Verlag.*
- *Hengsbach, Friedhelm (2004): Das Reformspektakel: Warum der menschliche Faktor mehr Respekt verdient, Freiburg im Breisgau: Herder.*
- *Hondrich, Karl-Otto / Koch-Arzberger, Claudia (1992): Solidarität in der modernen Gesellschaft, Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch-Verlag.*
- *Katholische Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands (2007): Texte zur katholischen Soziallehre. Die sozialen Rundschreiben der*

Päpste und andere kirchliche Dokumente, Köln: Ketteler sowie Kevelaer: Butzon & Bercker

- Kaufmann, Franz-Xaver (1984): *Solidarität als Steuerungsform – Erklärungsansätze bei Adam Smith*, in: Kaufmann, Franz-Xaver / Krüsselberg, Hans-Günter (Hrsg.): *Markt, Staat und Solidarität bei Adam Smith*, Frankfurt am Main/ New York: Campus, 158-184.
- Keynes, John Maynard (1972): *Economic Possibilities for Our Grandchildren*, in: *Essays in Persuasion (Collected Writings vol. IX)*, London: Macmillan.
- Leuninger, Ernst (2009): *Einführung in die Katholische Soziallehre*, Münster: LIT-Verlag.
- Nass, Elmar (2008): *Sinn und Bedeutung der Arbeit*, in: Rauscher, Anton (Hrsg.): *Handbuch der Katholischen Soziallehre*, Berlin: Duncker & Humblot, 434-443.
- Nell-Breuning, Oswald von (1986): *Kapitalismus – kritisch betrachtet*, Freiburg: Herder.
- Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden (Hrsg.) (2006): *Kompendium der Soziallehre der Kirche*, Freiburg: Herder (zit. als Kompendium 2006).
- Ratzinger, Joseph (2000): *Einführung in das Christentum. Vorlesungen über das Apostolische Glaubensbekenntnis*, München: Kösel (Erstausgabe 1968).
- Rauscher, Anton (2008): *Katholische Soziallehre und Soziale Marktwirtschaft*, in: Rauscher, Anton (Hrsg.): *Handbuch der Katholischen Soziallehre*, Berlin: Duncker & Humblot, 539-548.
- Sinn, Hans-Werner (2003): *Ist Deutschland noch zu retten?* München: Econ Verlag.
- Sternó, Steinar (2004): *Solidarity in Europe. The History of an Idea*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Uertz, Rudolf (1981): *Christentum und Sozialismus in der frühen CDU: Grundlagen und Wirkungen der christlich-sozialen Ideen in der Union 1945-1949*, Stuttgart: Deutsche Verlags-Anstalt.
- Utz, Arthur F. (1970): *Subsidiarität – Ein Prüfstein für die Demokratie*. in: Ders., Von Streithofen, Heinrich B: *Ethik und Politik. Grundfragen der Gesellschafts-, Wirtschafts- und Rechtsphilosophie*, hrsg. von Heirich B. Streithofen. Stuttgart: Seewald, 113-124.
- Vogt, Markus (2008): *Das Konzept der Nachhaltigkeit*, in: Rauscher, Anton (Hrsg.): *Handbuch der Katholischen Soziallehre*, Berlin: Duncker & Humblot, 411-419.

- *Weizsäcker, Ernst Ulrich von (1994): Erdpolitik. Ökologische Realpolitik an der Schwelle zum Jahrhundert der Umwelt, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.*
- *Wildt, Andreas (1998): Solidarität – Begriffsgeschichte und Definition heute, in: Bayertz, Kurt (Hrsg.): Solidarität. Begriff und Problem, Frankfurt am Main: Suhrkamp, 202-216.*

Arbeit aus der Sicht der Soziallehre

Matthias Zimmer

Seit der ersten großen neuzeitlichen Enzyklika *Rerum novarum* (1891) hat sich die katholische Kirche immer wieder der Frage des Arbeitens unter den Bedingungen einer modernen industriellen Gesellschaft angenommen.¹ Dabei hat sich die Soziallehre immer weiterentwickelt, weil die Probleme der Gesellschaft sowohl national wie international immer neue und differenzierte Aussagen verlangten, ohne gleichwohl das zugrunde liegende Welt- und Menschenbild infrage zu stellen. *Rerum novarum* wurde verfasst in einer Situation, in der sich die Kirche sozialpolitisch in der Defensive befand. Papst Leo XIII. entwickelte Antworten: Zu Fragen des Eigentums, des gerechten Lohns, der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer und der gebotenen Staatsintervention. Die Frontstellung gegen den Sozialismus ist deutlich zu erkennen, ebenso aber die Ablehnung eines zügellosen und ausbeuterischen reinen Marktliberalismus. Das Lehramt hatte nun eine eigene Position zu der sozialen Frage und der neuen Realität einer industrialisierten Gesellschaft mit all ihren negativen Begleiterscheinungen gefunden. Ein Zurück in eine Ständegesellschaft oder in eine vorindustrielle Idylle schloss Leo XIII. weitgehend aus; die Soziallehre hatte sich in der bestehenden Wirtschaftsordnung zu bewähren.

Das wird auch in der vierzig Jahre später vorgelegten Enzyklika *Quadragesimo anno* deutlich. Den Hintergrund bildete die Weltwirtschaftskrise, aber sie war nicht ihr Anlass. Erneut wird der Sozialismus abgelehnt – seit der Oktoberrevolution in Russland eine nicht mehr nur geistige Herausforderung – und ein falsch verstandener Liberalismus, der durch die Zügellosigkeit der Konkurrenzfreiheit der Zusammenballung wirtschaftlicher Macht Vorschub leistet. Mit dem Begriff der Subsidiarität wird ein sozialetisches Strukturprinzip eingeführt, das die Frage nach der vertikalen Kompetenzverteilung in einer gesellschaftlichen Ordnung beantworten soll. Der prinzipielle Vorrang der Regelungskompetenz ist bei dem Einzelmensch und den gesellschaftlich kleinsten Gruppen wie der Ehe und der Familie angesiedelt. Subsidiarität bedeutet personennahes Handeln und Helfen. Es setzt die Freiheit des Menschen und das verantwortliche Handeln voraus. Die selbstverantwortliche Erledigung soll dem Einzelnen dort überlassen

werden, wo er dazu befähigt ist; allenfalls helfend und nachrangig darf der Staat eingreifen. In der Formulierung des Subsidiaritätsprinzips ist diesem eine antitotalitäre Stoßrichtung eigen; nicht umsonst ist die Subsidiarität auch als „Prüfstein der Demokratie“ bezeichnet worden (Utz 1970). Quadregesimo anno wurde wegen seiner antitotalitären Modernität und seiner Bindung des Eigentums an die Wohlfahrt ein wichtiger Bezugspunkt für die Entwicklung der Programmatik der Union nach dem Zweiten Weltkrieg (Uertz 1981).

Die Jubiläumszyklika *Mater et magistra* von 1961 wendet sich dem Thema der internationalen Gerechtigkeit zu und behandelt die Beziehungen zwischen reichen und armen Ländern. Hier besteht ein innerer Zusammenhang zu der zwei Jahre später veröffentlichten Enzyklika *Pacem in terris*, in der das Problem des Aufbaus einer Weltfriedensordnung angedacht wird. Erstmals richtet sich mit *Pacem in terris* eine Enzyklika nicht nur an die katholische Welt, sondern an „alle Menschen guten Willens“. Dies entsprach durchaus dem Geist des Zweiten Vatikanischen Konzils und einer von Johannes XXIII. geforderten Öffnung zur Welt. Deutlich wurde dieser Geist vor allem in der Pastoralkonstitution *Gaudium et spes*, die durch die Bischöfe des Konzils beschlossen worden war. Auch sie ist kein Dokument der Introspektion, sondern Angebot an alle Menschen zum Aufbau einer brüderlichen Welt. Was in einer Gesellschaft schädlich ist, nämlich eine zunehmende Ungleichheit zwischen Reich und Arm, gilt auch für die Beziehungen der Staaten untereinander. Hier sieht *Gaudium et spes* eine Verpflichtung der hoch entwickelten Industrieländer, die wirtschaftlichen Verhältnisse der internationalen Gemeinschaft unter Berücksichtigung des Prinzips der Subsidiarität so zu ordnen, dass sie den Normen der Gerechtigkeit entspricht.

Johannes Paul II. veröffentlichte drei große Sozialzyklen: *Laborem exercens* (1981), *Sollicitudo rei socialis* (1987) und *Centesimus annus* (1991). *Laborem exercens* nimmt die Arbeit in den Blick, aber eben nicht nur die abhängige Erwerbsarbeit, sondern Arbeit insgesamt als Mitarbeit am Schöpfungswerk Gottes. Dieser spirituelle Charakter der Arbeit begründet den Vorrang des Menschen auch im Produktionsprozess. Arbeit hat eine subjektive Dimension, aber sie ist auch (und hier sind die Erfahrungen aus dem Widerstand gegen den Kommunismus wichtig) nicht unversöhnlich dem Kapital gegenüber. Nicht Sozialisierung, sondern breite Streuung des Eigentums ist der Königsweg der katholischen Soziallehre. In der Enzyklika *Sollicitudo*

rei socialis greift Johannes Paul II. die großen Themen der Entwicklungspolitik wieder auf und beklagt den Graben zwischen Reich und Arm, geißelt die ausschließliche Gier nach Profit. Als Gegenbild entwirft er die solidarische Gesellschaft und die Option für die Armen als Auftrag aus der christlichen Liebe.

Centesimus annus schließlich entstand nach dem Ende des Ost-West-Gegensatzes. Hier werden die wesentlichen Elemente der Soziallehre noch einmal aufgegriffen. Als Ursache für den Zusammenbruch des Kommunismus benennt sie die Verletzung der Rechte der arbeitenden Menschen und den Irrtum des Kollektivismus, der die Entfremdung des Menschen noch gesteigert habe. Gleichwohl sei der Kapitalismus nicht automatisch das siegreiche System; Johannes Paul II. differenzierte zwischen einem negativ konnotierten Kapitalismus, der sich nur von Eigengesetzlichkeiten leiten lässt und einem positiv gewerteten Kapitalismus, der in eine feste Rechtsordnung eingebunden ist und das Wirtschaften in den Dienst der menschlichen Freiheit mit ihrem ethischen und religiösen Mittelpunkt stellt.

Mit den beiden Enzykliken von Benedikt XVI., *Deus caritas est* (2006) und *Caritas in veritate* (2009) vollzieht sich kein Bruch zu Johannes Paul II., aber die Akzente werden ein wenig anders gesetzt. Benedikt XVI. begründet die Gerechtigkeit aus der Liebe. Die eigentlich sozialen Themen werden in *Caritas in veritate* abgehandelt. Es ist eine Enzyklika der Globalisierung, in der eine „echte Weltautorität“ für die Wirtschaft gefordert wird, die Ursachen der krisenhaften Entwicklungen angesprochen werden und die Bewahrung der Schöpfung eingefordert wird.

Die Sozialenzykliken haben in den letzten 120 Jahren die Soziallehre in vielerlei Hinsicht weiterentwickelt und auf die Vielzahl der neu entstehenden Problemfelder ausgeweitet. Sie hat sich als dynamisches und kohärentes Lehrgebäude erwiesen; dabei beleuchtet sie, wie es Benedikt XVI. in *Caritas in veritate* ausführt, „die immer neuen Probleme, die auftauchen, mit einem Licht, das sich nicht verändert“ (CIV 12). Im Folgenden sollen insgesamt neun Problemfelder exemplarisch beleuchtet werden: (1) Die Dimensionen der Arbeit, (2) die Lebenslage abhängiger Arbeit, (3) die Macht der Märkte, (4) der Sozialstaat, (5) das Prinzip der Solidarität, (6) Bewahrung der Schöpfung, (7) Miteigentum und Mitbestimmung, (8) Grenzen der Arbeit und (9) Arbeit, Wachstum und Wohlstand.

Dimensionen der Arbeit

Die Enzyklika *Laborem exercens* wird bisweilen als „Magna Charta der Arbeit“ bezeichnet (Leuninger 2009, 191). In drei großen Abschnitten hat Papst Johannes Paul II. den Wert der Arbeit, ihre Bedeutung als Ordnungsentwurf und als solidarische Bewegung erläutert. Um dieses Rundschreiben kreisen die Reflexionen vieler Sozialethiker und Theologen, die sich mit den Chancen und Risiken gesellschaftlicher Arbeit auseinandersetzen. Im Folgenden werden vier Dimensionen herausgestellt, die im Rundschreiben der Arbeit als eines menschlichen Grundwertes zugeschrieben werden: Die personale Dimension, die soziale und gesellschaftliche Dimension, die naturale Dimension und die spirituelle Dimension.

Personalität ist ein zentrales Prinzip in der Soziallehre. Der Mensch wird als moralisches Subjekt gesehen, auf den Mitmenschen hin entworfen, zur Transzendenz fähig, als Geist in einem Leib behaust, in der Gefahr der Sünde und des Scheiterns stehend. Dieser sehr komplexe Begriff der Personalität vereinigt verschiedene Dimensionen menschlicher Existenz und Erfahrung. Er geht weit über die reduktionistischen Bestimmungen des Menschen etwa im Liberalismus und dem Sozialismus hinaus. Folglich steht alles Tun des Menschen unter der Prämisse seiner Personalität, und dies gilt auch für die menschliche Arbeit. Sie hat eine personale Dimension. Auf dieser Aussage liegt der Hauptakzent des ersten Teils des Rundschreibens *Laborem exercens*. Das Maß zur Bewertung der Arbeit ist der arbeitende Mensch selbst, die mit Freiheit und Selbstbewusstsein ausgestattete, entscheidungsfähige Person, die sich in der Arbeit selbst bestimmt. Aufgrund dieses Vorrangs des subjektiven, personalen Sinns menschlicher Arbeit ist „die Arbeit für den Menschen da und nicht der Mensch für die Arbeit“ (LE 6,6), darf die Technik den Menschen nicht verdrängen und arbeitslos werden lassen oder seiner schöpferischen Verantwortung berauben und zum Sklaven der Maschine machen (LE 5,4), darf menschliche Arbeit gemäß dem Irrtum des primitiven Kapitalismus, der sich jederzeit wiederholen kann, nicht als eine Ware auf dem Arbeitsmarkt, als bloßes, dem Gesamt der materiellen Produktionsmittel gleichgeschaltetes Werkzeug behandelt werden (LE 7,3).

In der Arbeit findet der Mensch zu sich selbst. Sie ist Medium zur Ausprägung einer je spezifischen Identität. Der Arbeitsprozess und das Arbeitsergebnis lassen sich nicht von der arbeitenden Person

trennen: Die Arbeit „ist unmittelbarer Ausfluss der Person, die den stofflichen Dingen ihren Stempel aufprägt und sie ihrem Willen dienstbar macht“.² Sie ist ein besonders wertvolles Gut für den Menschen, „weil er durch die Arbeit nicht nur die Natur umwandelt und seinen Bedürfnissen anpasst, sondern auch sich selbst als Mensch verwirklicht, ja gewissermaßen 'mehr Mensch wird'“ (LE 9).

Vom Standpunkt des Menschen her ist „die menschliche Arbeit ein Schlüssel und wohl der wesentliche Schlüssel in der gesamten sozialen Frage“ (LE 3,2). Die Arbeit ist grundlegend, weil überall, wo Menschen sind, gearbeitet wird. Sie ist konstitutiv für den Menschen; weder die Maschine noch das Tier arbeiten, und nur der mit Freiheit und Selbstbewusstsein ausgestattete Mensch kann die Dinge begreifen und sich in ihnen darstellen. Sie umfasst jede menschliche Tätigkeit, die des Bauern, der Ärztin und des Forschers, des Industriearbeiters und der Hausfrau und erziehenden Mutter. Und sie ist schließlich ein subjektives Geschehen, insofern bei allem Gewicht der Arbeit im objektiven Sinn, das heißt der Technik, nicht übersehen werden kann, dass „der Mensch das eigentliche Subjekt der Arbeit bleibt“ (LE 5,3). Neben der personalen Dimension der Arbeit kommt die soziale und gesellschaftliche Dimension der Arbeit in den Blick. Zum einen tendieren die unterschiedlichen Begabungen und Interessen der Menschen dahin, Arbeit arbeitsteilig zu organisieren. So besteht zwischen einem mehrdimensionalen Verständnis der Arbeit und ihrer entsprechenden Zuteilung einerseits und der Ausbildung einer egalitären Gesellschaft andererseits eine enge Wechselwirkung. Zum andern sind die Menschen in der Regel auf gesellschaftliche Anerkennung bedacht. „Gemeinsame, in Hoffnung, Mühen, Streben und Freude geteilte Arbeit eint die Willen, bringt die Geister einander näher und verbindet die Herzen: im gemeinsamen Werk entdecken sich die Menschen als Brüder“ (PP 6). Diese gesellschaftliche Resonanz drückt sich in vielfältigen Formen aus: im Erweis von Solidarität, in sozialem Prestige, in wirtschaftlicher Macht, im Einkommen und in informellen Beziehungsnetzen. Sie treiben die Forderung nach mehr Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb, im Unternehmen, nach Wirtschaftsdemokratie und politischer Beteiligung an. Sie verändern die traditionelle Unternehmenskultur, insofern die Führungskräfte das Unternehmen nicht mehr zuerst als streng hierarchisch verfasste Organisation, sondern mehr als ein kommunikatives Netzwerk unvollständiger Verträge begreifen. Im Rundschreiben *Laborem exercens* werden als Verkörperung der sozialen, gesellschaftlichen Dimension der mensch-

lichen Arbeit die Familie, „eine durch die Arbeit ermöglichte Gemeinschaft und die erste, häusliche Schule der Arbeit für jeden Menschen“ (LE 10,2) sowie die Volksgemeinschaft als „eine große historische und soziale Inkarnation der Arbeit aller Generationen“ (LE 10,3) genannt.

Die naturhaft-notwendige Dimension der Arbeit wird in der Präambel des Sozialrundschreibens von 1981 lapidar festgestellt: „Durch Arbeit muss sich der Mensch sein tägliches Brot besorgen“. Die Arbeit dient dem physischen Überleben in einer von Haus aus feindlichen, natürlichen Umwelt. Der tägliche Lebensunterhalt muss im Kampf ums Dasein gewonnen, in der beständigen Auseinandersetzung mit der Natur gesichert werden. Diese Auseinandersetzung nimmt im Kontrast zu der neuzeitlich-optimistischen Sichtweise einer Umwandlung der Natur und einer Veredelung der Materie (LE 9,4) zuweilen derart harte und entfremdende Züge an, dass die Bibel diese Situation des Menschen in die Form eines Strafurteils kleidet: „Mit Schweiß im Gesicht wirst du dein Brot essen“. Im Paradies war der Mensch nicht müßig, sondern ihm waren Hege und Pflege des Gartens aufgetragen. Mit der Vertreibung aus dem Paradies wird die Arbeit als Folge der Autonomisierung des Menschen im Sündenfall unter den ökonomischen Zwang gestellt. Aber es ist nicht die Arbeit als solche, die verflucht ist, sondern der Fluch gilt dem Ackerboden (1 Moses 3, 17-19). Die Arbeit selbst hat nach wie vor Anteil am göttlichen Erlösungswerk (Nass 2008, 438).

Religiös musikalische Menschen und insbesondere Christen entdecken in der menschlichen Arbeit eine spirituelle Dimension. Indem der Mensch als Gottes Ebenbild begriffen wird, ist die kreative Arbeit des Menschen Ausdruck und Vermittlung des immerwährend schöpferischen Handelns Gottes. Gott hat den Menschen keine fertige Welt übergeben, sondern ihnen die Mit-Arbeit an der Vollendung der Welt als Mandat übertragen. Arbeit ist Mit-Schöpfung. Dieses Mandat wird in der Bibel zweifach formuliert: Zum einen setzt Gott den Menschen in einen fruchtbaren Garten, den er für ihn angelegt hatte. Er soll ihn bebauen und behüten (1 Moses 2,15). Zum andern beruft Gott die Menschen, damit sie über die Erde und die Tiere herrschen, königliche Hoheit ausüben und eine ordnende Funktion in der vom Chaos bedrohten Welt übernehmen.

Die Lebenslage abhängiger Arbeit

Die moderne Erwerbsarbeitsgesellschaft hat die Feudalordnung abgelöst. An die Stelle der alten Abhängigkeiten sollten die freie Wahl des Wohnortes, der Partnerschaft und vor allem der freie Arbeitsvertrag treten. Jeder Arbeitsfähige und Arbeitswillige sollte auf dem Markt als gleichrangiger Tauschpartner, selbstbewusst und selbstbestimmt seine Arbeitskraft anbieten können – unter den Bedingungen, denen er zustimmte, und für ein Einkommen als Gegenleistung, das seinen Lebensunterhalt sicherte. Nicht die Zugehörigkeit zu einer Familie, ein vererbtes Vermögen oder der Zugang zu informellen Kommunikationsnetzen soll für den gesellschaftlichen Rang, das Einkommen oder das Bildungsniveau ausschlaggebend sein, sondern einzig das persönliche Arbeitsvermögen der Bürgerinnen und Bürger.

Die Grundlage der egalitären Arbeitsgesellschaft waren eine Erwartung an ihre Mitglieder und ein diesen gegebenes Versprechen. Die Erwartung der Gesellschaft an die Bürgerinnen und Bürger bestand und besteht darin, dass die Individuen durch ihre eigene Arbeitsleistung den Lebensunterhalt verdienen. Das Versprechen der Arbeitsgesellschaft bestand und besteht darin, dass die Gesellschaft entsprechend ihren Möglichkeiten alles daran setzen wird, um jenen, die in der Lage und bereit sind, sich an der gesellschaftlich organisierten Arbeit zu beteiligen, eine sinnvolle und sichere Arbeitsgelegenheit mit einem angemessenen Einkommen zu bieten. Arbeit ist ein Grundrecht, ein allgemeines Gut, und so ist es auch Aufgabe des Staates, mit seinen Mitteln Arbeitsplätze zu sichern. Aber die Soziallehre nimmt weitere in die Pflicht, die „indirekten Arbeitgeber“, also jene gesellschaftlichen Akteure, die für die Arbeits- und Beschäftigungspolitik verantwortlich sind: Bund, Länder und Gemeinden, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften und natürlich auch die einzelnen Arbeitgeber und Unternehmen (LE 17).

Die anscheinend egalitäre Arbeitsgesellschaft trägt jedoch ein vorindustrielles Erbe mit sich. Die Mehrheit der Bevölkerung hatte mit der Befreiung vom Joch der Leibeigenschaft ihre gewohnte Existenzgrundlage verloren. Diejenigen, die in die sogenannte Freiheit entlassen wurden, verfügten wie vorher über keine andere Ressource als das persönliche Arbeitsvermögen.³ Im Gegensatz zu ihnen war eine Minderheit der Bevölkerung, die ehemaligen Feudalherren, nicht von ihrem Grund und Boden, vom Geld- und Sachvermögen befreit wor-

den. Sie hatten das Eigentum an Immobilien, Produktionsanlagen und am Kapital behalten. Die Beziehungen zwischen den Angehörigen der beiden gesellschaftlichen Gruppen wurden über den freien Arbeitsvertrag koordiniert. Gemäß den marktwirtschaftlichen Regeln von Angebot und Nachfrage kommt ein solcher Vertrag zustande, sobald die Interessen der Tauschpartner an der vertraglich ausgehandelten Leistung und Gegenleistung übereinstimmen. Tatsächlich waren die Eigentümer der Produktionsmittel daran interessiert, über ein fremdes Arbeitsvermögen zu verfügen, mit dessen Hilfe sie das Kapital, das ihnen gehört, rentabel verwerten konnten. Und umgekehrt waren diejenigen, die über ein Arbeitsvermögen verfügten, daran interessiert, dieses Vermögen einem Arbeitgeber zu überlassen, um mit dem Entgelt, das er ihnen zahlt, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten.

Der freie Arbeitsvertrag, der unter Zustimmung der beiden Vertragspartner vereinbart wird, kommt jedoch unter einer ungleichen Verhandlungsposition zustande. Die Institution des freien Arbeitsvertrags unterstellt und respektiert zwar die zwanglose Zustimmung beider Parteien zum Vertragsabschluss. Aber wenn der Vertrag unter extrem ungleichen Ausgangs- und Verhandlungspositionen zustande kommt, ist mit der Freiheit der Zustimmung die Gerechtigkeit des Vertragsergebnisses nicht gewährleistet. Freie Arbeitsverträge unter ungleichen Verhandlungsbedingungen sind in der Regel strukturell ungleiche Verträge. Auf diese strukturell ungleiche Situation, in der sich die abhängig Beschäftigten und die Eigentümer der Produktionsmittel oder ihre Agenten befinden, hat Papst Leo XIII. im Sozialrundsreiben *Rerum novarum* mit sehr kritischen Formulierungen reagiert: „Wenn also auch immerhin die Vereinbarung zwischen Arbeiter und Arbeitgeber, insbesondere hinsichtlich des Lohnes, beiderseitig frei geschieht, so bleibt dennoch eine Forderung der natürlichen Gerechtigkeit bestehen, die nämlich, dass der Lohn nicht etwa so niedrig sei, dass er einem genügsamen, rechtschaffenen Arbeiter den Lebensunterhalt nicht abwirft. Diese schwerwiegende Forderung ist unabhängig von dem freien Willen der Vereinbarenden. Gesetzt, der Arbeiter beugt sich aus reiner Not oder um einem schlimmeren Zustande zu entgehen, den allzu harten Bedingungen, die ihm nun einmal vom Arbeitsherrn oder Unternehmer auferlegt werden, so heißt das Gewalt leiden, und die Gerechtigkeit erhebt gegen einen solchen Zwang Einspruch“ (RN 34). Die von Leo XIII. skizzierte Situation wurde später von Papst Paul VI. im Rundschreiben *Populorum pro-*

gressio auf die Handelsbeziehungen zwischen Industrieländern und Schwellen- und Entwicklungsländern übertragen (PP 59).

Die Macht der Märkte

Auf die Frage, wie die ursprünglich strukturelle Unterlegenheit der abhängig Beschäftigten überwunden und auf gleicher Augenhöhe ein Interessenausgleich zustande kommt, werden zwei Antworten gegeben. Die Vertreter einer marktradikalen oder wirtschaftsliberalen Steuerung nennen den marktwirtschaftlichen Wettbewerb. Die Vertreter einer christlichen Gesellschaftsethik verteidigen die Steuerungsform der Solidarität.

In der Tradition der wirtschaftsliberalen Reflektion argumentiert beispielsweise Friedrich August von Hayek. Er erweitert aber das liberale Argument durch ein evolutionäres. In modernen Gesellschaften sei eine evolutionäre, rein formale Steuerungsform an die Stelle jener inhaltlichen Klammern moralischer Gebote und religiöser Überzeugungen getreten, die in traditionellen Gesellschaften das Handeln der Individuen aufeinander abgestimmt haben. Diese Steuerungsform sei der Markt. Diejenigen, die sich dem marktwirtschaftlichen Wettbewerb aussetzen und Güter tauschen, finden im Tausch zwanglos eine optimale Befriedigung ihrer Bedürfnisse und einen fairen Interessenausgleich auf gleicher Augenhöhe. Allerdings nur dann, wenn der Wettbewerb rigoros funktioniert und wenn das Privateigentum sowie die Vertragsfreiheit gewährleistet sind. Dass indessen der Wettbewerb nicht schon durch den Wettbewerb selbst garantiert, dass Privateigentum ohne rechtliche Normierung nicht beachtet und die Vertragstreue ohne moralische Überzeugung verletzt werden, kommt bei Hayek nicht in den Blick, im Gegenteil: Eine Wirtschaftsordnung rational und vernünftig gestalten zu wollen stößt laut Hayek auf erkenntnistheoretische Grenzen und sei anmaßend – er bleibt mit diesem Standpunkt einer (ideologisch begründeten) halbierten Rationalität verhaftet, die den Markt über den Menschen stellt (Brodbeck 1998).

Die „Sprache der Märkte“ als Steuerungsform wird von liberalen Ökonomen auch für die Beziehungen zwischen abhängig Beschäftigten und Arbeitgebern und Unternehmern reklamiert. Hans-Werner Sinn etwa argumentiert, dass jeder Arbeit finde, wenn der Lohn weit genug fällt; denn je weiter er falle, desto attraktiver werde es für

den Arbeitgeber, Arbeitsplätze zu schaffen, um die sich bietenden Gewinnchancen auszunutzen (Sinn 2003, 93). In einer solchen Sichtweise wird der Mensch vollends zum Produktionsfaktor degradiert, er wird Mittel zum Zweck. Mit der grundgesetzlich geschützten Würde des Menschen hat eine solche Auffassung nichts mehr zu tun. Argumentativ kann der vulgärliberalistischen Perspektive jedoch entgegengehalten werden, dass das Gut Arbeit etwas ganz und gar Persönliches ist. Es kann nicht vom Subjekt der Arbeit getrennt werden. Die Trennung in den Menschen als Träger von Würde und den Menschen als Arbeitskraft im Sinne des homo oeconomicus funktionieren nur in den abgeschiedenen Studierstuben jener Ökonomen, denen jegliche Gefühl für den moralischen Kosmos der Wirtschaftens verloren gegangen ist, der bei Adam Smith noch sehr präsent war.

Der Markt ist einerseits Chance, andererseits Risiko für den Arbeitnehmer. Er bietet sein Arbeitsvermögen an, um durch dessen Verkauf den Lebensunterhalt zu erwerben. Er steht, sofern ihm keine anderen Mittel zum Lebensunterhalt zur Verfügung stehen, unter Kontrahierungszwang. Wegen dieser Notwendigkeit unterliegt er einem Zeitdruck, der eine ungleiche Verhandlungsposition erzeugt und damit die Möglichkeit ungleicher und ungerechter Vertragsbeziehungen eröffnet. Die Übermacht derer, denen die Produktionsmittel gehören oder in deren Auftrag darüber verfügen, haben von Haus aus ein Übergewicht beim Aushandeln der Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelte gegenüber denen, die abhängig beschäftigt sind. Im Unternehmen oder Betrieb haben nicht die Belegschaften das Sagen, sondern diejenigen, denen die Weisungsbefugnis übertragen ist. Die wirtschaftlichen Machtungleichgewichte erzeugen jene vertikale Ungleichheit, die strukturell das Entstehen einer Klassengesellschaft begünstigt. Diese besteht zuerst in einer verfestigt polarisierten Verteilung von Einkommen und Vermögen, aber auch im strukturell ungleichem Zugang zu Bildungsgütern, gesellschaftlichen Rangpositionen und informellen Beziehungsnetzen. In dieser Erkenntnis der asymmetrischen Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit liegt der Anspruch begründet, dass Arbeit sich nicht nach rein marktwirtschaftlichen Gesichtspunkten verkauft, sondern durch staatliche Rahmensezung eine Ordnung dieses Marktes durch Einschränkungen der Vertragsfreiheit festgelegt wird, beispielsweise durch Arbeitszeitbegrenzungen, durch Regelungen zum Arbeitsschutz oder Bestimmungen zur Mindestlohnhöhe.

Die ordoliberalen Freiburger Schule hat relativ früh die politische Dimension einer marktwirtschaftlichen Ordnung erkannt und sich einer darauf gerichteten Reflexion gewidmet. Dem marktwirtschaftlichen Wettbewerb haben deren Vertreter zwar die Funktion eines regulativen Prinzips der Wirtschaft zugewiesen. Aber gleichzeitig haben sie vier offene Flanken des Marktes identifiziert: Der Wettbewerb steuert sich nicht selbst, ohne eine rechtliche Rahmenordnung kommt es zu einer Verdrängung fairer Marktteilnehmer und er ruiniert sich selbst. Eine Geldverfassung, die eine Stabilität des Güterpreisniveaus und des monetären Systems gewährleistet, geht nicht aus dem freien Spiel der Marktkräfte hervor. Öffentliche Güter werden durch ein privates Angebot nicht für alle bereitgestellt, der soziale Ausgleich kommt durch die Privatwirtschaft nicht zustande, die nur auf Signale der Kaufkraft und des Leistungsvermögens reagiert. Deshalb ist eine Intervention des Staates erforderlich, die jedoch die marktwirtschaftlichen Funktionsregeln nicht außer Kraft setzen darf. Walter Eucken spricht etwa von einer „denkenden Gestaltung der Ordnung“ (Eucken 1950, 240), die die Wirtschaft dem Prinzip der Vernunft unterwirft, also eben nicht mehr einer reinen Markthörigkeit verschreibt. Alfred Müller-Armack hat das Konzept Walter Euckens um das politische Programm einer bewusst ökologisch und sozial gesteuerten Marktwirtschaft einschließlich der Institutionen der Betriebsverfassung und der unternehmerischen Mitbestimmung erweitert. Zudem hat er der Meinung widersprochen, dass die sozialpolitischen Interventionen des Staates sich dem regulativen Prinzip des Marktes unterordnen müssten; diese Auffassung stimmt mit der ablehnenden Position der römischen Sozialverkündigung überein, dass „der Wettbewerb das oberste Gesetz der Wirtschaft“ (PP 26) sei.

Papst Pius XI. unterschied in dem Sozialrundsreiben Quadragesimo anno 1931 zwei Begriffe: die kapitalistische Wirtschaftsweise und die kapitalistische Klassengesellschaft. Der Papst kennzeichnet eine Wirtschaftsweise, „bei der es im Allgemeinen andere sind, die die Produktionsmittel, und andere, die die Arbeit zum gemeinsamen Wirtschaftsvollzuge beistellen“, wobei das Kapital nicht ohne die Arbeit, die Arbeit nicht ohne das Kapital bestehen kann. Diese Wirtschaftsweise sei als solche nicht zu verdammen. „Und in der Tat, sie ist nicht in sich schlecht. Die Verkehrtheit beginnt vielmehr erst dann, wenn das Kapital die Lohnarbeiterschaft in seinen Dienst nimmt, um die Unternehmungen und die Wirtschaft insgesamt einseitig nach seinem Gesetz und zu seinem Vorteil ablaufen zu lassen, ohne Rücksicht auf

die Menschenwürde des Arbeiters, ohne Rücksicht auf den gesellschaftlichen Charakter der Wirtschaft, ohne Rücksicht auf Gemeinwohl und Gemeinwohlgerechtigkeit.“ Die Veränderungen der kapitalistischen Wirtschaftsweise haben zu einer zügellosen Konkurrenz geführt, die mit dem Überleben bloß des Stärkeren endet, zu einer ungeheuren Zusammenballung wirtschaftlicher Macht in den Händen weniger, die über Kredite und ihre Verteilung unbeschränkt verfügen, „zu einem dreifachen Kampf: zum Kampf um die Macht innerhalb der Wirtschaft selbst; zum Kampf sodann um die Macht über den Staat, der selbst als Machtfaktor in den wirtschaftlichen Interessenkämpfen eingesetzt werden soll; zum Machtkampf endlich der Staaten untereinander, die mit Mitteln staatlicher Macht wirtschaftliche Interessen ihrer Angehörigen durchzusetzen suchen und wieder umgekehrt zum Austrag zwischenstaatlicher Streithändel wirtschaftliche Macht als Kampfmittel einsetzen“ (QA 100, 101, 108).

Papst Johannes Paul II., der den historischen Konflikt zwischen Arbeit und Kapital schildert, übernimmt zwar das differenzierende Urteil seiner Vorgänger über den real existierenden Kapitalismus als einer wertneutralen kapitalistischen Wirtschaftsweise und dessen Auswüchsen, Verkehrtheiten, Entartungen oder missbräuchlichen Anwendungen. „Der Gegensatz zwischen Arbeit und Kapital hat seinen Ursprung nicht in der Struktur des Produktionsprozesses selbst noch auch in jener des Wirtschaftsprozesses im Ganzen“ (LE 13,2). Aber das ambivalente Urteil über den „Kapitalismus“ scheint sich zu verzweigen – in eine weltanschauliche und eine real machtpolitische Richtung: Der Kapitalismus ist zum einen die geschichtlich einmalige Erscheinung eines sozio-ökonomischen Systems, das im Gegensatz zum Sozialismus beziehungsweise „Kommunismus“ in das sozio-politische System des Liberalismus eingebettet ist. Dieses hat die wirtschaftliche Initiative ausschließlich der Kapitaleigentümer gestärkt und gesichert, sich jedoch nicht genügend um die Rechte des arbeitenden Menschen gekümmert und deshalb den Menschen als Subjekt der Arbeit erniedrigt und auf dem Gebiet der Löhne, Arbeitsbedingungen und Daseinsvorsorge ausgebeutet (LE 7,3; 8,2). Zum andern hat der Kapitalismus den strukturellen Konflikt zwischen der „Welt des Kapitals“ und der „Welt der Arbeit“ verursacht. Zwischen „der kleinen, aber sehr einflussreichen Gruppe der Unternehmer, der Eigentümer oder Inhaber der Verfügungsmacht über die Produktionsmittel, und der viel zahlreicheren Menge derer, die nicht über diese Mittel verfügten, sondern am Produktionsprozess ausschließlich

durch ihre Arbeit beteiligt waren“ (LE 11,3). Dieser Irrtum eines „primitiven Kapitalismus“ (LE 7,3), die „Verirrung des noch in seinen Anfängen steckenden Kapitalismus“ (LE 13,4) beziehungsweise der Standpunkt eines „harten Kapitalismus“ (LE 14,4), können sich jederzeit wiederholen, sobald die eigentliche Wertordnung des Vorrangs der Arbeit vor dem Kapital umgekehrt wird, indem das Kapital die Grundlage, den Maßstab und Zweck der Produktion bildet, während die objektive Dimension der Arbeit der subjektiven vorgezogen und der Mensch dem Gesamt der materiellen Produktionsmittel gleichgeschaltet, als bloßes Werkzeug behandelt und nicht zuerst als Subjekt und Ursache der Arbeit, als Zweck und Ziel der ganzen Gütererzeugung“ (LE 7,3; 8,3) gewertet werden.

Tatsächlich stehen indessen hinter der sogenannten Antinomie zwischen Kapital und Arbeit gesellschaftliche und politische Kräfte, lebende, konkrete Menschen: Auf der einen Seite die Arbeiter, ohne Eigentümer der Produktionsmittel zu sein, und auf der anderen Seite diejenigen, die die Unternehmerrolle wahrnehmen und zugleich selbst Produktionsmitteleigentümer oder deren Vertreter sind (LE 14,1). Wenn sie zusammen arbeiten, kommt es zu einer gegenseitigen Durchdringung, einer unauflösbaren, in gewisser Hinsicht untrennbaren Verbindung (LE 13,2; 15,1). Zudem tritt der arbeitende Mensch in ein doppeltes Erbe ein: Seine Arbeit ist abhängig von den Naturschätzen, die er nicht geschaffen, sondern vorgefunden hat; und seine Arbeit ist bedingt durch die Initiative derer, die den vorhandenen Produktionsapparat erarbeitet haben (LE 12,3f.). Folglich wäre eine radikale Trennung von Arbeit und Kapital als zwei Produktionsfaktoren oder anonymen Kräften, die in einen Gegensatz zueinander gestellt werden (LE 13,3), überhaupt nicht angemessen. Vielmehr ist eine Wirtschaftsstruktur erstrebenswert, die „schon in ihren Grundlagen den Gegensatz zwischen Arbeit und Kapital überwindet“ (LE 13,1).

Der von Johannes Paul II. konstatierte „Vorrang der Arbeit“ (LE 8) geht über die wechselseitige und gleichgewichtige Zuordnung der Produktionsfaktoren Kapital und Arbeit hinaus. Denn einmal ist die Arbeit eine der hauptsächlichen Wirkursachen des Produktionsprozesses, während die Gesamtheit der Produktionsmittel eine bloße Instrumentalursache darstellt. Zum anderen sind alle Produktionsmittel, von den einfachsten Werkzeugen bis zu den ultramodernen Computern, nach und nach vom Menschen erarbeitet worden: Das

Kapital ist zugleich Frucht der Arbeit von Generationen und entsteht ununterbrochen neu durch die Arbeit mit diesen Produktionsmitteln (LE 14,4). Und schließlich besteht das Kapital nur aus einer Summe von Dingen, während allein der Mensch als Subjekt der Arbeit Person ist (LE 12,6). Der Vorrang der Arbeit vor dem Kapital unterstreicht „den Primat des Menschen im Produktionsprozess, den Primat des Menschen gegenüber den Dingen“ (LE 12,6), den „Primat der Person über die Sache, der menschlichen Arbeit über das Kapital“ (LE 13,5).

Aus diesem Primat werden zwei Folgerungen gezogen: Erstens: Das Recht auf Eigentum an Produktionsmitteln ist nicht absolut und unantastbar. Denn Eigentum wird vor allem durch Arbeit erworben; außerdem ist das Eigentumsrecht dem gemeinsamen Zugang zu den Gütern, die die Erde den Menschen bietet, untergeordnet. So darf man nicht gegen die Arbeit oder nur um des Besitzes willen besitzen. Vielmehr besteht das einzige Motiv, das das Eigentum an Produktionsmitteln rechtfertigt, darin, „der Arbeit zu dienen und dadurch die Verwirklichung des ersten Prinzips der Eigentumsordnung zu ermöglichen: die Bestimmung der Güter für alle und das gemeinsame Recht auf ihren Gebrauch“ (LE 14,3). Zweitens: Das ausschließliche Privateigentumsrecht sowie der strenge Kapitalismus sind einer konstruktiven theoretischen wie praktischen Revision zu unterziehen. Die notwendigen Reformen bestehen jedoch nicht in der radikalen Aufhebung des Eigentums an Produktionsmitteln, sondern in verschiedenen Formen von Gewinnbeteiligung oder Arbeitnehmeraktien, die jedem aufgrund der eigenen Arbeit den vollen Anspruch einräumen, Miteigentümer der Produktionsmittel zu sein (LE 14,5). Außerdem sind Formen der Mitbestimmung zu entwickeln, die dem einzelnen Arbeiter den Eindruck nehmen, lediglich Rädchen in einem von oben bewegten bürokratischen Mechanismus zu sein, sondern seine Eigeninitiative stärken und ihm das Bewusstsein vermitteln, im eigenen Bereich zu arbeiten (LE 15,2).

Johannes Paul II. hat 1991 die Frage gestellt, ob nach dem Scheitern des Kommunismus der Kapitalismus das siegreiche Gesellschaftssystem sei, das die Anstrengungen der Transformationsländer verdient und den Entwicklungsländern empfohlen werden soll. Seine Antwort fällt komplex aus. „Wird mit Kapitalismus ein Wirtschaftssystem bezeichnet, das die grundlegende und positive Rolle des Unternehmens, des Marktes, des Privateigentums und der daraus folgenden Verantwortung für die Produktionsmittel sowie die freie Kreativität

des Menschen im Bereich der Wirtschaft anerkennt, ist die Antwort sicher positiv. Vielleicht wäre es passender, von ‚Unternehmenswirtschaft‘ oder ‚Marktwirtschaft‘ oder einfach ‚freier Wirtschaft‘ zu sprechen. Wird aber unter ‚Kapitalismus‘ ein System verstanden, in dem die wirtschaftliche Freiheit nicht in eine feste Rechtsordnung eingebunden ist, die sie in den Dienst der vollen menschlichen Freiheit stellt und sie als eine besondere Dimension dieser Freiheit mit ihrem ethischen und religiösen Mittelpunkt ansieht, dann ist die Antwort ebenso entschieden negativ“ (CA 42). Jedenfalls sei die Behauptung unhaltbar, „die Niederlage des sogenannten ‚realen Sozialismus‘ lasse den Kapitalismus als einziges Modell wirtschaftlicher Organisation übrig“ (CA 35). Dagegen sprechen die Formen der Ausgrenzung, Ausbeutung und Unterdrückung – insbesondere in den Entwicklungsländern – und menschlicher Entfremdung besonders in den Industrieländern, die auch heute noch wie zur Zeit der ersten Industrialisierung existieren. Über die große Mehrheit der Bevölkerung der Dritten Welt gehe die wirtschaftliche Entwicklung hinweg. Sie seien, wenn auch nicht gerade ausgebeutet, doch weithin Randexistenzen. Sie könnten sich nicht an der gesellschaftlich organisierten Arbeit beteiligen, ihre Kreativität ausdrücken und ihre Leistungsfähigkeit entfalten. Viele andere, die nicht völlig am Rand existieren, lebten in einem Milieu, in dem der Kampf um das nackte Überleben absoluten Vorrang hat – und zwar unter den erbarmungslosen Bedingungen der Gründerzeit des Kapitalismus. Oder sie bebauten ein Land, das ihnen nicht gehört, und würden wie halbe Sklaven behandelt. Trotz der großen Veränderungen in den fortgeschrittenen Gesellschaften bleibe in der Dritten Welt wie auch in der sogenannten Vierten Welt das menschliche Defizit des Kapitalismus bestehen. Es sei durch die absolute Vorherrschaft des Kapitals und des Eigentums an Produktionsmitteln über die „freie Subjektivität der Arbeit des Menschen“ (CA 35) verursacht. Die westlichen Länder würden Gefahr laufen, in dem Scheitern des realen Sozialismus den einseitigen Sieg des Kapitalismus zu sehen und sich nicht darum zu kümmern, an diesem Wirtschaftssystem die gebotenen Korrekturen vorzunehmen. Es bestehe sogar die Gefahr, dass sich eine radikale kapitalistische Ideologie breitmacht, die es ablehnt, diese Probleme auch nur zu erwägen. Stattdessen verbreite sie das blinde Vorurteil, dass nicht von politischen Reformen, sondern vom freien Spiel der Marktkräfte die Lösung zu erwarten ist. Das Rundschreiben entwirft eine Alternative, nämlich „eine Gesellschaftsordnung der freien Arbeit, der Unternehmen und der Beteiligung. Sie stellt sich keineswegs gegen den Markt,

sondern verlangt, dass er von den sozialen Kräften und vom Staat in angemessener Weise kontrolliert werde, um die Befriedigung der Grundbedürfnisse der Gesellschaft zu gewährleisten“ (CA 35).

Es gibt also nicht „den“ Kapitalismus, sondern unterschiedliche Ausprägungen und Mischformen eines ökonomischen Funktionszusammenhangs einerseits und gesellschaftlicher Machtverhältnisse andererseits. Überdies unterschieden sich die Formen auch historisch und kulturell. So hat der französische Wirtschaftswissenschaftler Michel Albert einen „rheinischen“ Kapitalismus typologisch vom anglo-amerikanischen Modell der Marktwirtschaft abgetrennt (Albert 1992). Weitere Grundtypen scheinen auf, wenn man etwa in der Geschichte zurückgeht („Manchester-Kapitalismus“) oder sich die marktwirtschaftliche Praxis in asiatischen Staaten vor Augen führt. Gleichwohl bleibt festzuhalten, dass vor allem zwischen dem „rheinischen“ Kapitalismus und der katholischen Soziallehre hinsichtlich der anthropologischen, sozialen und ethischen Voraussetzungen und Grundlagen sicherlich die größten ordnungspolitischen Schnittmengen festzustellen sind.⁴

Der Sozialstaat

Zur Zeit Leos XIII. war die liberale Vorstellung des bürgerlichen Rechtsstaats vorherrschend, dessen Kernaufgabe darin bestehe, die Grundrechte der Bürgerinnen und Bürger einschließlich des Rechts auf Privateigentum und Gewerbefreiheit gegen Eingriffe Dritter zu schützen. Leo XIII. knüpft an solche Vorstellungen an, erweitert jedoch das Konzept des Rechtsstaats um das Konzept des Sozialstaats. Da der Staat für alle da ist, für die oberen und unteren Bevölkerungsgruppen, für die Vermögenden und die Vermögenslosen, muss er seine Schutzfunktion auch auf die Vermögenslosen und die Arbeiter ausdehnen. In dem Rundschreiben klingt sogar das Leitmotiv einer „Option für die Armen“ an: Beim Rechtsschutz für die Privaten sollte die ganz besondere Fürsorge des Staates der niederen besitzlosen Masse gelten. „Die Wohlhabenden sind nämlich nicht in dem Maße auf den öffentlichen Schutz angewiesen, sie haben selbst die Hilfe eher zur Hand; dagegen hängen die Besitzlosen, ohne eigenen Boden unter den Füßen, fast ganz von der Fürsorge des Staates ab. Die Lohnarbeiter also, die ja zumeist die Besitzlosen bilden, müssen vom Staat in besondere Obhut genommen werden“ (RN 29). Würde der Staat sich dieser besonderen Schutzfunktion gegenüber den Ar-

beitern entziehen, wäre die Verteilungsgerechtigkeit verletzt. Zur Aufgabe eines Sozialstaats gehört die Bereitstellung öffentlicher Güter, die allen Bürgerinnen und Bürgern zugänglich sein sollen. Da die Arbeiter selbst erheblich dazu beitragen, dass solche Güter bereitgestellt werden, weil nur – so die Meinung des Papstes – aus der Arbeit der Werktätigen der Reichtum der Völker entsteht, sei der Staat auch verpflichtet, den Arbeitern die ihnen zukommende Ausstattung an Wohnraum, Kleidung und Nahrung zu gewährleisten. Der Schutz des Sozialstaats erstreckt sich jedoch über die Sozialhilfe hinaus auf die Gestaltung eines Arbeitsrechts zum Schutz der abhängig Beschäftigten gegen die überzogenen Ansprüche der Arbeitgeber und Kapitaleigner, „welche die Arbeiter maßlos ausbeuten und sie nicht wie Menschen, sondern als Sachen behandeln. Die Gerechtigkeit und die Menschlichkeit erheben Einspruch gegen Arbeitsforderungen von solcher Höhe, dass der Körper unterliegt und der Geist sich abstumpft“ (RN 33).

Gemäß der katholischen Soziallehre ist der Wettbewerb nicht regulatives Prinzip, sondern nur Instrument, eingebettet in eine von sozialer Gerechtigkeit durchformte Rechts- und Gesellschaftsordnung. Zur Freiheit und Selbstverantwortung des Einzelnen tritt die soziale Ausrichtung der Wirtschaft. Auch die Marktwirtschaft ist steuerungs-fähig und steuerungsbedürftig. Sie ist weder ein Automat noch eine Spielbank, sondern ein Kulturprozess. Folglich ist das Sachziel der Wirtschaft weder das ökonomische Handeln noch die Bedürfnisbefriedigung noch die Gewinnerzielung des Einzelnen, sondern das Gemeinwohl. Dieses zu fördern ist Pflicht des Staates (RN 26), denn er ist „der am meisten wesentliche und ausgeprägte Träger des Gemeinwohls“ (Gundlach 1964, 159). Mehr noch: Es ist „die alleinige Grundnorm allen Rechts und politischen Handelns“ (Anzenbacher 1998, 203). Das Ziel der Wirtschaft erschöpft sich folglich nicht in der Summe der Einzelinteressen, sondern folgt einem ordnenden kollektiven Willen, der auf das allgemeine Interesse gerichtet ist. Dabei leiten sich die Forderungen des Gemeinwohls aus der Würde des Menschen ab, die ihn zum Träger von Rechten und Pflichten macht. Hierin liegt auch die Begründung sozialstaatlichen Denkens. Es müsse, so das Zweite Vatikanum, „alles dem Menschen zugänglich gemacht werden, was er für ein wirklich menschliches Leben braucht, wie Nahrung, Kleidung und Wohnung, sodann das Recht auf eine freie Wahl des Lebensstandes und auf Familiengründung, auf Erziehung, Arbeit, guten Ruf, Ehre und auf gezielte Information; ferner das

Recht zum Handeln nach der rechten Norm seines Gewissens, das Recht auf Schutz seiner privaten Sphäre und auf die rechte Freiheit auch in religiösen Dingen“ (Gaudiam et spes 26). Neben die klassischen Schutzrechte treten Gewährleistungsrechte, die dem Menschen erst die Möglichkeit der Entfaltung geben. Aus dieser Überlegung und der gegenseitigen Verflechtung der Menschen gewinnt der Begriff der Solidarität seine Bedeutung. Es ist, wie es in der Enzyklika *Sollicitudine rei socialis* aus dem Jahr 1987 formuliert ist, „die feste und beständige Entschlossenheit, sich für das ‚Gemeinwohl‘ einzusetzen, das heißt, für das Wohl aller und eines jeden, weil wir alle für alle verantwortlich sind“ (SRS 38).

Die Kirchen in Deutschland haben in einem Gemeinsamen Sozialwort im Jahr 1997 ein engagiertes Plädoyer für den Sozialstaat formuliert, den sie als die entscheidende Voraussetzung für die Wahrung des sozialen Friedens in der Nachkriegsgeschichte der Bundesrepublik betrachteten. Der Mehrheit der Bevölkerung habe er eine soziale Sicherung auf hohem Niveau gewährt. Aber gegenwärtig sei er mit außergewöhnlichen Herausforderungen konfrontiert – mit einer lang anhaltenden Arbeitslosigkeit, mit wachsender Armut in einem reichen Land, von der besonders Arbeitslose, Haushalte mit Kindern und Alleinerziehende betroffen sind, mit einer bedrohlichen demografischen Entwicklung und mit einer angespannten Lage öffentlicher Haushalte, die an den Finanzierungslasten der Arbeitslosigkeit, der sozialen Sicherungssysteme und der deutschen Einigung zu tragen haben.

In der sozialen Sicherung spreche nichts für einen Systemwechsel, Reformen seien aber unerlässlich, meinten die Kirchen. Dafür nannten sie folgende Grundsätze: Angesichts der sehr ungleichen Verteilung der Einkommen und Vermögen sei für die Mehrheit der Bevölkerung die umlagefinanzierte gesetzliche, beitrags- und leistungsbezogene solidarische Sicherung gegen die gesellschaftlich bedingten elementaren Lebensrisiken unverzichtbar. Sie müsse indessen armutsfest gemacht werden und ergänzt werden durch ein an der allgemeinen Einkommensentwicklung dynamisiertes Transfersystem als letztes Auffangnetz, die jedem Gesellschaftsmitglied ein menschenwürdiges Leben garantiert. Im Gesundheitswesen sollen eine vollwertige medizinische Versorgung und ein von der Kaufkraft unabhängiger Zugang aller zur Gesundheitsfürsorge gesichert sein. Die Verschiebung der Anteile von Beitragszahlern und Rentnern infolge der demografischen Entwicklung rechtfertige eine Anpassung der Rentenformel. Eine ak-

tive Beschäftigungspolitik solle jedoch den Anteil der Beitragszahler erhöhen und den der Bezieher von Transferleistungen senken. Die strukturelle Benachteiligung der Haushalte mit Kindern gegenüber den Haushalten ohne Kinder sei aufzuheben. Die Unternehmen sollten sich mehr auf die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit einstellen und die Erwerbsarbeit familienfreundlicher gestalten. Öffentliche Haushalte sollten nicht nur durch eine Kürzung der Ausgaben, sondern auch durch eine Verteilung der Lasten auf der Einnahmeseite konsolidiert werden. Folglich seien Bezieher höherer Einkommen und Vermögenseigentümer entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zur Finanzierung des sozialen Ausgleichs heranzuziehen, anstatt sie steuerlich zu entlasten. Der Grundsatz der Erhaltung der Vermögenssubstanz dürfe nicht unantastbar sein. Nicht nur Armut, sondern auch Reichtum müsse ein Thema der politischen Debatte sein. Deshalb solle nicht nur ein regelmäßiger Armutsbericht, sondern auch ein Reichtumsbericht erstellt werden. Und angesichts der rasanten Konzentration der Vermögen in der Hand der einkommens- und vermögensstarken Schichten sowie des größer werdenden Abstands zwischen den reichen Haushalten und jenen Haushalten, die über ein geringes oder gar kein Vermögen verfügen, solle vereinbart werden, die abhängig Beschäftigten am neugebildeten Produktivvermögen breit zu beteiligen.

Eine nachhaltige Resonanz hat das Sozialwort nicht bewirkt. Zwar hatte die rot-grüne Regierung entschieden, einen Armuts- und Reichtumsbericht im Zweijahresrhythmus zu veröffentlichen, hat aber gleichzeitig den Abschied vom bisherigen Sozialstaatsmodell forciert – durch die Entregelung der Arbeitsverhältnisse und die Deregulierung der Finanzpolitik, aber auch durch die Auflösung der „Deutschland AG“. Mit der sogenannten Agenda 2010 wurde das Sicherungsniveau, das den Lebensstandard zu gewährleisten suchte, der durch Erwerbsarbeit gewonnen war, dem sozio-kulturellen Existenzminimum angenähert. Gleichzeitig setzte eine Erosion der Normalarbeitsverhältnisse ein – Leiharbeit, Scheinselbstständigkeit, befristete Beschäftigung und Arbeit zu einem Lohn, der durch Sozialleistungen aufgestockt werden muss, sind nicht zuletzt durch die Liberalisierung am Arbeitsmarkt erfolgt.⁵ Der Sozialstaat hat sich unter der Formel: „Fördern und Fordern“ zum Wettbewerbsstaat entwickelt, der stark darauf ausgerichtet ist, die Beschäftigungsfähigkeit der Ausgeschlossenen wiederherzustellen und sie in die gesellschaftlich organisierte Erwerbsarbeit zu integrieren. Dies scheint, auch bedingt durch die de-

mografische Entwicklung, zu gelingen. Die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft in Deutschland ist nicht zuletzt durch die grundlegenden Strukturänderungen der letzten Jahre gestiegen und wirkt positiv auf den Arbeitsmarkt zurück. Als Kollateralschaden bleibt eine Prekarisierung von Beschäftigungsstrukturen, die nur mühsam wieder eingedämmt werden kann: Eine Zunahme von Leiharbeit und Werkverträgen, eine Zunahme an unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung und von niedrigster Entlohnung, und schließlich, als langfristige Folge, auch eine Zunahme von nicht mehr auskömmlichen Renten im Alter, da sich die Rentenleistung nach dem Prinzip der Äquivalenz nach den im Arbeitsleben erworbenen Ansprüchen bemisst.

Solidarität

Solidarität gehört zu den Bekenntnisformeln, die die politische Öffentlichkeit beherrschen und ist auch eine bestimmende Grundformel im politischen Vokabular Europas (Stjernó 2004). Aber gleichzeitig ist das Wort derart allgemein, dass es in keiner Grundwerteliste, in keinem christlichen, sozialistischen oder liberalen Parteiprogramm und auch in keiner kirchlichen Stellungnahme zur sozialen Lage fehlt (einführend Bayertz 1998).

Dabei ist, neben der römischen Rechtsgeschichte und der Tradition der Arbeiterbewegung, die katholische Soziallehre eine wichtige und einflussreiche Traditionslinie in der Bestimmung und Ableitung von Solidarität. Mit der Begründung des Christentums ist der Bund, den die Juden mit Gott geschlossen haben, universell. Deswegen ist zunächst Solidarität als eine christliche Solidarität universal zu verstehen. Die Gotteskindschaft und mehr noch das Ereignis der Auferstehung macht die Menschheit zu einer Einheit. In einem engeren Sinn spielt der Begriff der Solidarität seit dem 19. Jahrhundert in der katholischen Kirche eine zentrale Rolle. Hintergrund ist die beginnende Industrialisierung und die Frage, wie eine Gesellschaft zusammengehalten werden kann. Die universale christliche Bruderliebe war sicherlich hierfür ebenso wenig brauchbar wie der Appell an die Mildtätigkeit und die Caritas. Die katholische Soziallehre entwickelt in der Folge eine neue Begründung von Solidarität, die vor allem mit den Namen Gustav Gundlach, Heinrich Pesch und Oswald von Nell-Breuning verbunden ist.⁶ Zentrale Wegmarken sind die großen Enzykliken *Rerum novarum* 1891 und *Quadragesimo anno* 1931. Solidarität wird als Prinzip verstanden, neben Personalität und Subsidiarität, also

eine von Anfang an ordnende Wirkidee. Personalität bezeichnet die Bezogenheit des Menschen auf den Anderen, Subsidiarität ist das vertikale, Solidarität das horizontale Ordnungsprinzip der Gesellschaft. Eine knappe Definition dieses Verständnisses liefert die Enzyklika *Sollicitudo rei socialis* von 1987. Solidarität ist demnach „die feste und beständige Entschlossenheit, sich für das Gemeinwohl einzusetzen, das heißt für das Wohl aller und eines jeden, weil wir alle für alle verantwortlich sind“ (SRS 38). Wichtig ist hier der Gedanke des Gemeinwohls. Darin ist der aristotelische Gedanke präsent, dass Gemeinschaften von ihrem Ziel her bestimmt sind.

Johannes Paul II. hat die persönliche Tugend der Solidarität in der Nähe der Gerechtigkeit verortet und als Antwort auf die entarteten Mechanismen der globalen Spaltung und militärischen Blockbildung, die er theologisch als „Strukturen der Sünde“ deutet, entfaltet. Er erinnert an die biblische Tradition, die den praktischen Ausbruch der Menschen aus der Sünde „Umkehr“ nennt. Da personale und strukturelle Sünde sich gegenseitig bedingen und bewirken, überwindet Umkehr jedoch nur dann wirklich die Sünde, wenn sie „die Beziehungen eines jeden Menschen mit sich selbst, mit dem Nächsten, mit den menschlichen Gemeinschaften, auch den entferntesten, sowie mit der Natur“ (SRS 38,3) verändert. Die politische Dimension der Umkehr nennt das Rundschreiben Solidarität. Dieser sozialetische Grundsatz lässt ein zweifaches Verständnis zu. Erstens den Appell an Einflussreiche, „sich verantwortlich für die Schwächsten (zu) fühlen und bereit (zu) sein, Anteil an ihrem Besitz zu geben“, den Appell an die Schwächsten, „keine rein passive oder gesellschaftsfeindliche Haltung einzunehmen, sondern selbst zu tun, was ihnen zukommt“ (SRS 39,1) und den Appell an die Mittelschicht, den eigenen Vorteil zurückzunehmen. Ein solches Verständnis von Solidarität als „Hilfe für die Schwachen“ je nach gesellschaftlicher Stellung bewegt sich ganz im Rahmen traditioneller Soziallehre. Ein zweiter Ansatz nimmt die Praxis der Unterdrückten selbst in den Blick, nicht die „Pro“-Solidarität, sondern die „Con“-Solidarität, nicht eine Solidarität für die „Schwachen“, sondern eine „Solidarität der Armen untereinander“ in gegenseitiger Hilfe und politischer Aktion.⁷ Ein solches Verständnis der Solidarität entstammt der Arbeiterbewegung, denen die internationale Dimension der Solidarität zumindest deklaratorisch selbstverständlich war. Die gemeinsame Aktion der Unterdrückten schließt indes praktischen Solidarität anderer, nicht direkt Betroffener an ihrer Seite nicht aus (SRS 39,2). Der Mut, den das Rundschreiben

beweist, den ursprünglich kirchenfremden Begriff der Solidarität als „Weg zum Frieden und zugleich zur Entwicklung“ (SRS 39) zu taufen, ist beachtenswert.

Diese dynamische Lesart der Solidarität, die als ursprünglich römischer Rechtsbegriff in der Arbeiterbewegung eine folgenreiche Umdeutung erfahren hatte, wurde von Johannes Paul II. in dem Rundschreiben über die menschliche Arbeit 1981 gewählt. Insofern die Arbeit eine grundlegende Dimension des Menschen ist, aus der eine Verpflichtung gegen sich selbst und andere folgt, kann die Arbeit als „eine Quelle von Rechten des Arbeitnehmers“ (LE 16,1) begriffen werden. Ein solcher menschenrechtlicher Ansatz gründet indessen in der geschichtlichen Ausgangslage der Arbeiter zu Beginn des Industrialisierungsprozesses, in ihrer Erniedrigung und Ausbeutung, in ihrer sozialen Benachteiligung bei formalrechtlicher Gleichbehandlung. Diese systematische Benachteiligung hat eine Gegenbewegung der Solidarität ausgelöst, die in dem organisierten Zusammenschluss der Arbeiter, die Bildung von Gegenmacht und die tarifpolitische Einflussnahme auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Sozialgesetzgebung eingemündet ist. Um sich gegen die fortdauernde Verletzung der Würde menschlicher Arbeit zu wehren, „bedarf es immer neuer Bewegungen von Solidarität der Arbeitenden und mit den Arbeitenden. Diese Solidarität muss immer dort zur Stelle sein, wo es die soziale Herabwürdigung des Subjekts der Arbeit, die Ausbeutung der Arbeitnehmer und die wachsenden Zonen von Elend und sogar Hunger erfordern“ (LE 8,6).

Die Anerkennung sozialer Grundrechte der abhängig Beschäftigten und die Einsicht in die Notwendigkeit solidarischen Handelns erklären die herausragende Bedeutung, die der polnische Papst den Gewerkschaften zuspricht. „Die modernen Gewerkschaften sind aus dem Kampf der Arbeitnehmer, der Arbeiterschaft und vor allem der Industriearbeiter für den Schutz ihrer legitimen Rechte gegenüber den Unternehmern und den Besitzern der Produktionsmittel entstanden. Ihre Aufgabe ist die Verteidigung der existenziellen Interessen der Arbeitnehmer in allen Bereichen, wo ihre Rechte berührt werden. Die historische Erfahrung lehrt, dass Organisationen dieser Art ein unentbehrliches Element des sozialen Lebens darstellen, vor allem in den modernen Industriegesellschaften“ (LE 20,2). In dem Rundschreiben werden die Gewerkschaften nicht ausschließlich als Ausdruck der Klassenstruktur einer Gesellschaft beziehungsweise als

Teilnehmer eines Klassenkampfes gesehen, der die Gesellschaft unvermeidlich durchzieht. Zwar kämpfen sie um die berechtigten Ansprüche der in den verschiedenen Berufszweigen zusammengeschlossenen Arbeitnehmer. Aber solche Auseinandersetzungen sind der normale Einsatz für ein gerechtes Gut, für soziale Gerechtigkeit. „Es ist dies aber kein Kampf gegen andere. Wenn er bei umstrittenen Fragen auch den Charakter einer Opposition gegen andere annimmt, so geschieht das im Hinblick auf das Gut der sozialen Gerechtigkeit und nicht um des ‚Kampfes‘ willen oder um den Gegner auszuschalten“ (LE 20,3). Auf dieser Grundlage muss das Streikrecht als äußerstes Arbeitskämpfungsmittel garantiert werden, wengleich sein Missbrauch zu unterbinden ist (LE 20,7). Die Orientierung an der sozialen Gerechtigkeit legt den Gewerkschaften ein hohes Maß an gesamtwirtschaftlicher und gesellschaftlicher Verantwortung auf. Denn einerseits müssen sie sich im Gesamtinteresse der Gesellschaft für die Veränderung dessen einsetzen, was im System des Eigentums an Produktionsmitteln beziehungsweise in der Art ihrer Verfügung fehlerhaft ist. Andererseits verweist die Struktur des Produktionsprozesses auf die unentbehrlichen Elemente Kapital und Arbeit, bindet die soziale Kraft menschlicher Arbeit sowohl der Arbeiter als auch der, die über die Produktionsmittel verfügen, zu einer Gemeinschaft zusammen und stellt die wechselseitige Verflechtung von Wirtschaft und Gesellschaft als ein System kommunizierender Röhren dar. So dürfen soziale Aktivitäten zugunsten einzelner Gruppen und die Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen nie in Gruppen- und Klassenegoismus ausarten. Innerhalb dieser Bezugspunkte „bleibt der arbeitsbedingte Zusammenschluss von Menschen zur Verteidigung der ihnen zukommenden Rechte ein positiver Faktor der sozialen Ordnung und Solidarität, von dem man nicht absehen kann“ (LE 20,3).

Die Mahnung an die Adresse der Gewerkschaften, sich aus parteipolitischen Verflechtungen herauszuhalten, auch wenn ihre Tätigkeit als politisches, das heißt am Gesamtinteresse der Gesellschaft orientiertes Handeln qualifiziert wird, gilt nicht nur für Polen. „Die Gewerkschaften haben nicht die Eigenschaft politischer Parteien, die um die Macht kämpfen, und sollten auch nicht den Entscheidungen der politischen Parteien unterstellt sein oder in zu enger Verbindung mit ihnen stehen. Sonst verlieren sie nämlich leicht den Kontakt mit ihrem eigentlichen Auftrag, der Sicherung der berechtigten Ansprüche der Arbeitnehmer im Rahmen des Gemeinwohls des ganzen Landes, und

werden stattdessen ein Werkzeug für andere Zwecke“ (LE 20,5). Diese Aussage ermächtigt die Gewerkschaften und begrenzt gleichzeitig ihr Mandat auf die originäre Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Prozess.

Das Wiederlesen von Texten der kirchlichen Sozialverkündigung kann eine Reflexion über die vielfältigen Deutungsmuster der Solidarität anregen. Eine heute noch nachschwingende Deutung der Solidarität ist in den sozial-revolutionären Bewegungen der letzten drei Jahrhunderte beheimatet. Die Französische Revolution hat das Recht auf Unterhalt für alle hilfsbedürftigen französischen Bürger proklamiert und damit erstmals aus dem Bürgerrecht auch einen Anspruch gegen die Gemeinschaft postuliert (Gauchet 1991, 109-116). Der französische Sozialist Pierre Lerroux hat Solidarität zum Schlüsselbegriff sozialer Reformen unter Einschluss symmetrischer Rechte und Pflichten gemacht (Wildt 1998, 205f.). In der Revolution von 1848 wurde zur Solidarität mit Arbeitern verschiedener Berufsgruppen aufgerufen und zu ihrer Verbrüderung über Ländergrenzen hinweg. Ferdinand Lasalle formte das Konzept der Solidarität, das gemeinsame Interessen und Gegenseitigkeit einschloss, zum zentralen Bestandteil der Selbstdeutung der Arbeiterbewegung in Deutschland. Das Pathos der Arbeiterbewegung markiert die scharfe Trennungslinie einer tugend- und strukturethischen Solidarität: Armut und Verelendung werden nicht mehr als unentrinnbare Schicksalsschläge hingenommen, sondern als Folgen menschlicher Entscheidung und als Rechtsverletzungen begriffen. Da die neu entstandenen Wirtschaftsformen die vorindustriellen Hilfsquellen wie Netzwerke von Familien, Nachbarschaften und Dorfgemeinschaften zerstört haben, war es folgerichtig, dass die in Not geratenen Mitbürger, statt sich mit mildtätigen Gaben abspesen zu lassen, auf ihre verbrieften Rechte pochten und die Reparatur gesellschaftlich verursachter Schäden verlangten.

Die Ursprünge einer auf Wechselseitigkeit beruhenden Unterstützung gehen bis zurück in das Mittelalter. Sie sind dort etwa in den Genossenschaften und Knappschaften zu finden, aber auch in den Pflichtgemeinschaften des mittelalterlichen Ständewesens. Doch mit der Zeit wurden die freiwillig und privat organisierten Unterstützungskassen in öffentlich-rechtliche Vertragsformen, Grundrechtsansprüche und Verfassungsnormen überführt. Gleichzeitig wurden sie mit sozialstaatlichem Zwang bewehrt, der in der Lage war, die kollektiven Risiken der Arbeitslosigkeit, des Alters und der Krankheit rechtswirk-

sam abzufedern. Waren die Sozialgesetze von Bismarck dem Gedanken geschuldet, die soziale Frage durch staatliche Intervention zu befrieden, ist die Begründung von Solidarität heute eher personell und strukturell begründet.

Eine solche strukturelle Solidarität ist jenen Steuerungsmedien zuzurechnen, die für moderne, in Teilsphären ausdifferenzierte Gesellschaften charakteristisch sind und die Funktion erfüllen, die Erwartungen und Handlungen der Menschen aufeinander abzustimmen (Kaufmann 1984). Solidarität steht als Medium gesellschaftlicher Kommunikation neben der Liebe, der sprachlichen Verständigung, dem Geld, der Macht und der Argumentation. Im Unterschied zum marktförmigen Tausch, der gemäß dem Äquivalenzgrundsatz auf strenger, transparenter Gegenseitigkeit von Beitrag und Leistung beruht, ist die Steuerungsform der Solidarität an die Einschätzung gebunden, dass diejenigen, die sich solidarisieren, sich einander als gleich ansehen und gleich setzen, weil sie eine gleiche Interessenlage teilen, dass aber trotz oder wegen der gleichen Interessenlage ein ungleiches Verhältnis der Lebenschancen bestehen bleibt. Solidarität beruht also auf einer Gegenseitigkeit, die nur latent vorhanden ist, weil Leistung und Gegenleistung sich nicht gleichzeitig entsprechen, sondern durch eine Erwartung verknüpft sind, und gleichzeitig auf einer Gegenseitigkeit, die nur unterstellt ist, weil objektive Risikolage und deren subjektive Einschätzung voneinander abweichen (vgl. Hondrich/Koch-Arzberger 1994). Worin sich die Steuerungsform der Solidarität von der Marktsteuerung deutlich unterscheidet, ist die Nicht-Äquivalenz von Beitragszahlung und Leistungsanspruch. Die Beitragszahlung bemisst sich nach der finanziellen Leistungsfähigkeit, der monetäre oder sachliche Leistungsanspruch dagegen nach der aktuellen Bedürftigkeit.

Die Tarifautonomie und der flächendeckende Tarifvertrag sind die spezifische und erstrangige Institution der solidarischen Arbeiterbewegung, um die ungleiche Verhandlungsposition, die der einzelne Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber hat, aufzuheben und mit halbwegs paritätischer Verhandlungsmacht, also „auf gleicher Augenhöhe“ Vereinbarungen über Arbeitsbedingungen und -entgelte zu treffen.

Gegen die Tarifautonomie und insbesondere den Flächentarifvertrag wurden in den vergangenen dreißig Jahren heftige Vorwürfe erhoben,

vor allem, dass sie die globale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft gefährdeten. Inzwischen brechen den Gewerkschaften die tarifpolitischen Verhandlungspartner von selbst weg; die Zahl der Beschäftigten, die von einem Branchentarifvertrag profitieren, ist in den letzten 20 Jahren deutlich zurückgegangen. In Westdeutschland waren es 2011 nur noch 54 Prozent der Beschäftigten, in den neuen Bundesländern gerade einmal 37 Prozent.⁸ Zum einen entziehen sich junge und relativ kleine Unternehmen der Tarifbindung und der Mitgliedschaft in den Arbeitgeberverbänden. Die Arbeitgeberverbände sind dazu übergegangen, auch eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung zuzulassen. Zum anderen werden Tarifverträge vereinbart, die bloß noch einen Mindestlohn festlegen, der auf betrieblicher oder unternehmerischer Ebene ausgefüllt werden soll – entweder für eine begrenzte Dauer oder während einer wirtschaftlich angespannten Situation. So ist der Flächentarifvertrag in ein mehrstufiges Verhandlungssystem der „kontrollierten Dezentralisierung“ transformiert worden, das den Betriebsräten eine neue Verhandlungskompetenz, aber auch schwer erträgliche Belastungen zuweist.

Die Tarifautonomie und der flächendeckende Tarifvertrag sind die wirksamste Schranke gegen eine reine Vermarktung des Arbeitsvermögens, weil zum einen der persönliche und notwendige Charakter des Arbeitsvermögens respektiert und zum anderen in der Regel ein Verhandlungsergebnis erzielt wird, das als gerecht gelten kann. Zwar wird in den laufenden Tarifverhandlungen über die aktuelle Verteilung der kollektiv hergestellten Güter entschieden. Aber einschlussweise entscheiden die Tarifpartner auch darüber, welche gesellschaftlich notwendige Arbeit der Marktsteuerung zugewiesen und welche der Privatsphäre überlassen bleibt. Sie regeln, nach welchen Kriterien einzelne Arbeitsleistungen, etwa handwerkliche oder organisatorische Arbeitsprofile bewertet, nach welchen Kriterien sie entgolten werden und welche geschlechtsspezifischen Differenzierungen im arbeitsteiligen Produktionsprozess zu dulden sind. Die Solidarität der Arbeitnehmer, ohne die eine gleichgewichtige Verhandlungsmacht nicht erzielt werden kann, ist nicht selbstverständlich. Denn in die Solidarität sind sehr heterogene Interessengruppen eingebunden. Dabei werden die weniger konfliktfähigen Gruppen relativ begünstigt, während den konfliktfähigen Gruppen eine größere Rücksichtnahme auf die Schwächeren und folglich höhere „Solidaritätskosten“ abverlangt werden. Allerdings ist auch hier in letzter Zeit eine Entwicklung zu beobachten, in der die hoch konfliktfähigen Gruppen sich aus der

Solidarität verabschieden und mit ihrer Verhandlungsmacht lediglich eigene Interessen durchsetzen. Die Entwicklung solcher Sparten-
gewerkschaften erschwert jene gesamtwirtschaftlichen Rücksichten, in
der die Tätigkeiten der Gewerkschaften auch gestellt sind. Der Streik
ist sittlich berechtigt, wenn und insofern er ein unvermeidliches Mit-
tel zu einem angemessenen Nutzen darstellt. Er verliert aber seine
Berechtigung, wenn mit ihm Ziele verfolgt werden, die dem Gemein-
wohl zuwider laufen.⁹

Lassen sich für die Lohnfindung in Tarifverhandlungen Maßstäbe for-
mulieren, die ein gerechtes Ergebnis vermuten lassen? Die legendäre
Triade der Leistungsgesellschaft unterstellt, dass Expertenwissen
oder fachliche Qualifikationen zu einer verantwortlichen Rangstellung
im Beruf führen, der dann ein verdientes Einkommen entspricht. So
würden sich Ungleichheiten der Einkommensverteilung in erster Linie
durch Gründe rechtfertigen lassen, die in persönlichen Leistungen,
etwa in der Mobilisierung natürlicher Talente oder Energiepotenziale
verankert sind. Allerdings ist eine solche Lohnfindung entsprechend
der Grenzproduktivitätsregel, gemäß der die Arbeitskosten, die dem
Unternehmen beim Einsatz eines zusätzlichen Arbeitsvermögens ent-
stehen, den Wert der Arbeitsleistung nicht übersteigen dürfen, reine
Fiktion. Denn die individuelle Zurechnung einer Arbeitsleistung zu
einem arbeitsteilig und gemeinsam hergestellten Produkt ist weder
technisch noch ökonomisch möglich. Normative Optionen definieren
dagegen den gerechten Lohn so, dass dieser dem persönlichen oder
familiären Bedarf entspricht, wenngleich der Maßstab eines soge-
nannten Familienlohns an das Konzept des Ein-Ernährer-Haushalts
und der Hausfrauen-Ehe gekoppelt ist. Wirtschaftsexperten wählen
eine makroökonomische Perspektive, indem sie gesamtwirtschaftli-
che Lohnsteigerungen für vertretbar halten, solange diese kostenni-
veuneutral bleiben. Sie sind es, wenn sie die Produktivitätsrate ein-
schließlich der Zielinflationsrate der Zentralbank nicht übersteigen.
Mit einer solchen Vorgabe sind natürlich Lohnforderungen, die an der
vorhandenen Verteilungsstruktur etwas ändern wollen, ausgeschlossen.
Womit ist eine derart starre Vorgabe gerechtfertigt? Die funktio-
nal eingespielte Verteilungsstruktur ist an der unterstellten zukünftigen
Verwendungsseite der Einkommen orientiert – als einer Grenze
der Lohnfindung, die nicht überschritten werden darf, soll es nicht zu
inflationären Störungen des Gleichgewichts kommen. Die Argumen-
tation zugunsten dieser Grenze lautet so: Falls nach dem Abzug von
Steuern und Beiträgen, die der Finanzierung von Gemeinschaftsauf-

gaben und des Lebensunterhalts der Nichterwerbstätigen dienen, außerdem noch Investitionen zu finanzieren sind, die als wünschenswert erachtet werden, um steigende Ansprüche an die Lebenshaltung zu befriedigen, und wenn ferner diese Investitionen im Eigentum der privaten Unternehmer bleiben und nicht in das Eigentum der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überführt werden sollen, „dann muss der ganze Aufwand für diese Investitionen den Arbeitern vorenthalten oder von ihrem Einkommen abgehalten werden“ (Nell-Breuning 1986, 165). Diese „kapitalistische“ Verteilungsregel entspricht indes nicht dem Ziel einer egalitären Verteilung der unternehmerischen beziehungsweise volkswirtschaftlichen Wertschöpfung.

Eine egalitäre Aneignung der von allen produktiven Ressourcen gemeinsam erarbeiteten Wertschöpfung sieht anders aus: Gemäß der gängigen betriebswirtschaftlichen Logik ist der monetäre Gewinn Indikator und Maßstab für den Erfolg des kapitalistischen Unternehmens. Dies ist nicht nur eine buchhalterische Konvention, sondern konstitutiv für den Kapitalismus. Aber korrekterweise, erklärt Nell-Breuning, müsste der Unternehmenserfolg am Saldo dessen gemessen werden, was im Unternehmen an Werten geschaffen und an Werten verbraucht wird, also am „Überschuss der unternehmerischen Wertschöpfung über den Wertverzehr“ (Nell-Breuning 1986, 90). Diese entsteht durch die kollektive Nutzung verschiedener Vermögen, etwa des Naturvermögens, des Gesellschaftsvermögens, des Arbeitsvermögens und des Geldvermögens (Kapital). Deren Nutzung wird mit Beiträgen, Steuern, Löhnen und Zinsen entgolten. Nun wird in der üblichen Geldrechnung die Nutzung des Arbeits-, Gesellschafts- und Naturvermögens als Aufwand gebucht, das Entgelt für die Nutzung des Geldvermögens dagegen dem Gewinn zugeschlagen und mit ihm zusammen als Reinertrag ausgewiesen. Juristen begründen diese Unterscheidung damit, dass ein Unternehmen das Natur-, Arbeits-, Gesellschafts- und Geldvermögen als von außenstehenden Lieferanten bezieht. In einer wirtschaftlichen Betrachtungsweise jedoch müsste der Unternehmenserfolg an der Wertschöpfung insgesamt gemessen werden. Diese entsteht aus der Nutzung jener vier Vermögen und setzt sich aus den vier Entgelten für deren Nutzung zusammen. In der ausschließlichen Orientierung am Gewinn statt an der Wertschöpfung im kapitalistische Interessenkonflikt ist angezeigt, dass die Einkommensansprüche der Kapitaleigner die Ansprüche der anderen Vermögensträger verdrängen, dass der Kapitalismus also die Vorleistungen der Natur, der Arbeit, der Gesellschaft wenn nicht

zum Nulltarif, so doch weithin unter dem angemessenen Preis in Anspruch nimmt, anstatt den humanen, gesellschaftlichen und ökologischen Ansprüchen das ihnen zustehende Gewicht beizumessen.

Nachhaltigkeit

Während das 20. Jahrhundert als das Jahrhundert der Ökonomie, der kurzfristigen Nutzensteigerung und rationalen Kalkulation gilt, wird das 21. Jahrhundert als das „Jahrhundert der Umwelt“ (von Weizsäcker 1994, 8) gekennzeichnet. Der Paradigmenwechsel, zu dem der Club of Rome 1972 aufgerufen hatte, scheint inzwischen in den Köpfen und Herzen zahlreicher Menschen angekommen zu sein. Das Umweltbewusstsein hat sich von der lokalen und regionalen zur globalen und planetarischen Ebene verlagert. Der globale Charakter der Klimaveränderung, der alle Menschen trifft, die auf diesem Planeten leben, lässt das Bewusstsein einer globalen Solidarität und die Anerkennung des Grundsatzes umfassender Gerechtigkeit wachsen.

Die deutschen Bischöfe haben sich bereits 1980 in ihrer Erklärung „Zukunft der Schöpfung – Zukunft der Menschheit“ ausführlich mit dem befasst, was sie als Schöpfungskrise ausgemacht haben.¹⁰ Die neue Grenzsituation des Menschen erfordere ein neues Verhältnis zur Welt. Die Erklärung benennt die vielfältigen Krisen, aber auch die Unmöglichkeit, hinter die Errungenschaften der Neuzeit zurück zu gehen oder sie anderen Kulturen zu verweigern. Nachhaltigkeit wird als Begriff noch nicht verwendet, gleichwohl aber die sittliche Verantwortung für die Lebbarkeit der Welt in der Zukunft hervorgehoben.

Der Rat der Evangelischen Kirche Deutschlands und die Deutsche Bischofskonferenz haben 1985 die gemeinsame Erklärung „Verantwortung wahrnehmen für die Schöpfung“¹¹ verabschiedet. Sie bietet eine vielschichtige Ursachendiagnose der Umweltbelastung. Erstmals wird in dieser gemeinsamen Erklärung das Leitbild einer ökologisch-sozialen Marktwirtschaft beschworen – bei gleichzeitiger deutlicher Absage sowohl an eine bürokratisch-zentralistische Wirtschaftslenkung im Interesse ökologischer Ziele als auch an eine Suspendierung marktwirtschaftlicher Steuerungsformen zugunsten kleinteiliger Wirtschaftsstrukturen.

Das Gemeinsame Wort der Kirchen von 1997¹² hat einen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Reformkorridor zu einer ökologisch-sozi-

alen Marktwirtschaft aufgestoßen. Ein ehrgeiziger Strukturwandel und die Einbindung der Wirtschaft in den Stoffwechsel der natürlichen Umwelt sind unaufschiebbar. Seit den 70er-Jahren wird den Menschen zusehends bewusst, dass das Wachstum der Wirtschaft mit einer übermäßigen Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen und einer Belastung der Umwelt erkaufte worden ist, die ihre Lebensqualität verschlechtert hat. Deshalb ist die wirtschaftliche Entwicklung vom Ressourcenverbrauch und der Umweltbelastung abzukoppeln. In Zukunft muss die deutsche Gesellschaft ihren Lebensstil und ihre Wirtschaftsform so einrichten, dass die berechtigten Interessen der kommenden Generationen und der Menschen auf anderen Kontinenten nicht verletzt werden – Nachhaltigkeit wird erstmals zu einer Grundorientierung christlicher Ethik. Wie sich früher die gerechte soziale Verteilung nicht allein aus der Dynamik des Marktes ergeben hat, so ist auch jetzt nicht zu erwarten, dass sich die ökologischen Probleme aus der inhärenten Dynamik der sozialen Marktwirtschaft lösen lassen. Die ökologische Komponente muss ein eigenständiger Zielfaktor wirtschaftlicher Entwicklung werden. Da Wirtschaft und Gesellschaft Bestandteile des Ökosystems der Erde sind, müssen sie an die „Regenerationsraten und Zeitrhythmen der ökologischen Systeme“ (ebd.) rückgebunden werden. Mit einer bloßen Nachbesserung des Modells der sozialen Marktwirtschaft ist es nicht getan, es bedarf einer Strukturreform umweltbelastender Wirtschaftszweige, nämlich der Landwirtschaft, der Chemieindustrie, der Verkehrssysteme und der Energiegewinnung.

Eine Kommission der Deutschen Bischofskonferenz hat 1998 ein Dokument „Handeln für die Zukunft der Schöpfung“¹³ veröffentlicht. Ein solches Handeln wird neben dem Einsatz für soziale Gerechtigkeit und der Sicherung des Friedens als die große Herausforderung an der Schwelle zum neuen Jahrtausend bezeichnet. Die Schrift der Kommission, die sich in erster Linie an die katholischen Kirchenmitglieder wendet, knüpft an das Gemeinsame Wort zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland an und will den ökumenischen Dialog im Anschluss an den konziliaren Prozess fortsetzen. Zwei besondere Akzente stehen im Vordergrund: der Brückenschlag zwischen christlicher Schöpfungstheologie, Umweltethik und dem Leitbild der nachhaltigen Entwicklung und ein intensives Eingehen auf konkrete Praxisfelder.

Die Schwerpunkte christlicher Schöpfungstheologie werden aus biblischen Geschichten, Bildern und Gleichnissen abgelesen. Die natürli-

che Umwelt spendet Leben, wirkt aber auch bedrohlich. Weil die Natur als restlos von Gott abhängig gedacht wird, ist sie entzaubert und hat folglich keine göttliche Würde. Der Bund Gottes mit Noah bestätigt das maßgebende Ordnungsgefüge der Natur trotz existierender Brüche und Konflikte. Der Mensch nimmt eine Doppelstellung ein. Wegen des radikalen Unterschieds von Schöpfer und Geschöpf ist jede Vorstellung einer göttlichen Natur ausgeschlossen. Die Natur ist begrenzt, brüchig, konflikthaft. Die Welt ist geschaffen, restlos auf Gott verwiesen und restlos von ihm verschieden. Aber Gott ist in der Schöpfung präsent. Die Gottebenbildlichkeit des Menschen mahnt ein Entsprechungsverhältnis an. Allein der Mensch ist sittliches Subjekt. Aber er ist geschaffen mit allem, was nicht Gott ist. Seine Liebe zu Gott verkörpert sich in der Achtung vor seinen Mitgeschöpfen.

Die ethischen Grundlagen umweltgerechten Handelns werden zunächst in der idealtypischen Sichtung verschiedener umweltethischer Begründungsmodelle gelegt: Ein anthropozentrischer, pathozentrischer, biozentrischer und physiozentrischer Ansatz werden jeweils kurz charakterisiert. Grundbegriff einer ökologischen Ethik ist die Verantwortung für eine intergenerationelle Gerechtigkeit. Eine Verantwortungsethik will auf die Folgen, nicht so sehr auf die Gesinnung des Handelns aufmerksam machen. Folglich geht es nicht nur um den persönlichen Lebensstil beziehungsweise individuelle Tugenden, sondern auch um die sozio-ökonomischen Systeme. Die Verantwortung des Menschen für sich selbst, für seine soziale Mitwelt und seine natürliche Umwelt konkretisiert sich in den Kriterien der Umwelt-, Sozial- und Individualverträglichkeit ethischen Urteilens und Entscheidens. Verantwortungsethik besteht in einer Abwägung zwischen konkurrierenden (ökologischen, sozialen, ökonomischen) Gütern, in der Minimierung und Abwägung konkurrierender Übel.

Markus Vogt urteilt, dass die deutschen Bischöfe mit dem Dokument von 1998 „Schrittmacher für die Integration des Gedankens der Nachhaltigkeit in die kirchliche Sozialverkündigung“ (Vogt 2008, 416) waren. Freilich, schon in den Enzykliken von Johannes Paul II. hatten Fragen des Umweltschutzes eine große Rolle gespielt. Die Umweltkrise erfordere eine neue Solidarität; der Weltfriede sei auch durch einen Mangel an Achtung gegenüber der Natur gefährdet.¹⁴ Benedikt XVI. hat diese Sorge 20 Jahre später in einer Rede zum Weltfriedenstag 2010 aufgegriffen und ausgeführt: Es sei an der Zeit, „zu einer aufrichtigen Generationen übergreifenden Solidarität zu gelangen“.¹⁵

Solidarität in der Zeit, Solidarität der Generationen untereinander: Hier konkretisiert sich die Idee der Nachhaltigkeit als neues Sozialprinzip, das auch für die Gestaltung der Arbeitswelt von entscheidender Bedeutung sein wird. Arbeiten wird in die Verantwortung der Generationen untereinander gestellt. Der Mensch ist Mitarbeiter Gottes am Schöpfungswerk; dies bedeutet aber auch, dass seine Fähigkeit, mit Arbeit die Welt umzugestalten, sich nicht von der „Ur-Schenkung der Dinge von Seiten Gottes“ (CA 37) ablösen darf, zumal diese Urschenkung gemeinsames Gut der Menschheit ist (CA 40). Hier liegt auch eine Verantwortung, die die gegenwärtigen für die künftigen Generationen zu übernehmen haben (CA 40).

Miteigentum und Mitbestimmung

Miteigentum und Mitbestimmung sind Formen der Partizipation, die sich aus dem Gedanken der Subsidiarität ergeben. Diese hat nicht nur einen politischen und gesellschaftlichen Ordnungsinhalt, sondern auch einen wirtschaftlichen. Freilich ist der Gedanke, dass sich Subsidiarität auch auf die Struktur der Wirtschaft bezieht und dies Folgen für die Art und Weise des Wirtschaftens hat, nicht unumstritten.

Für die Betriebswirtschaft etwa ist das moderne Unternehmen eine produzierende Wirtschaftseinheit. Es werden interne Merkmale, die Kombination der Produktionsfaktoren entsprechend dem Wirtschaftlichkeitsprinzip und die Aufrechterhaltung des finanziellen Gleichgewichts von externen Merkmalen, der erwerbswirtschaftlichen Zielsetzung sowie der äußeren Autonomie unterschieden. Die Juristen ihrerseits definieren das Unternehmen als eine Summe von Sachen und Rechten, tatsächlichen Beziehungen und Erfahrungen, die der Unternehmer als wirtschaftliche Einheit kombiniert. Das Unternehmen ist zwar Gegenstand zahlreicher bürgerlich-rechtlicher und handelsrechtlicher Regelungen, nicht jedoch eigenständiges Rechtsobjekt, schon gar nicht Rechtssubjekt. Da nur der oder die Eigentümer, die natürlichen oder juristischen Personen, denen das Unternehmen gehört, Rechtssubjekt sind, bildet das Gesellschaftsrecht den Rahmen der Unternehmen, die im Wirtschaftsleben auftreten und innere wie äußere Rechtsbeziehungen aufbauen.

Der kirchlichen Sozialverkündigung dagegen ist die Wahrung des personalen Charakters der Arbeit ein zentrales Anliegen. Dies gilt gerade für die Erwerbsarbeit, in der aufgrund des Abhängigkeitsverhält-

nisses die Personenwürde besonders gefährdet ist. Das Unternehmen wird in erster Linie als Personenverband, nicht als Vermögensgegenstand begriffen. Die Ressource Arbeit hat Vorrang vor allen anderen sachlichen Ressourcen. Folglich wird zumindest eine konstruktive wechselseitige Zusammenarbeit jener Personengruppen angestrebt, die zum einen über das Arbeitsvermögen verfügen und denen zum andern das Kapital gehört. Diese Zusammenarbeit erreicht am Arbeitsplatz, im Betrieb und im Unternehmen unterschiedliche Grade der wechselseitigen Information, Beratung, Beteiligung, Mitsprache und unternehmerischen Mitbestimmung der Arbeitnehmer.

Zwar hatte Papst Pius XI. die kapitalistische Wirtschaftsweise und folglich das Lohnarbeitsverhältnis nicht als in sich ungerecht bezeichnet, aber auf alternative Gestaltungsmöglichkeiten hingewiesen: „Für den heutigen Stand der gesellschaftlichen Wirtschaft mag immerhin eine gewisse Annäherung des Lohnarbeitsverhältnisses an ein Gesellschaftsverhältnis nach Maßgabe des Tunlichen sich empfehlen. Erfreuliche Anfänge sind ja bereits gemacht zum beiderseitigen nicht geringen Vorteil der Arbeitnehmer wie der Produktionsmittelbesitzer“ (QA 65). Allerdings ist die konkrete Ausgestaltung solcher Alternativen offen geblieben.

Papst Johannes XXIII. fand die Forderung der Arbeiter nach aktiver Teilnahme am Leben des sie beschäftigenden Unternehmens gerechtfertigt. So heißt es in der Enzyklika *Mater et magistra* aus dem Jahr 1961: „In jedem Fall aber sollten die Arbeiter an der Gestaltung der Angelegenheiten ihres Unternehmens aktiv beteiligt werden. Das gilt sowohl für private als auch für öffentliche Unternehmen. Das Ziel muss in jedem Fall sein, das Unternehmen zu einer echten menschlichen Gemeinschaft zu machen“ (MM 91). Die Mitbestimmung von der betrieblichen Ebene auf die Unternehmensebene übergreifen zu lassen, entspricht einer Logik der Beteiligungsgerechtigkeit. „Zweifelloos muss ein Unternehmen, das der Würde des Menschen gerecht werden will, auch eine wirksame Einheitlichkeit der Leitung wahren; daraus folgt aber keineswegs, dass, wer Tag für Tag in ihm arbeitet, als bloßer Untertan zu betrachten ist, dazu bestimmt, stummer Befehlsempfänger zu sein, ohne das Recht, eigene Wünsche und Erfahrungen anzubringen; dass er bei Entscheidungen über die Zuweisung eines Arbeitsplatzes und die Gestaltung seiner Arbeitsweise sich passiv zu verhalten habe. Hier ist ein weiterer Gedanke angebracht: Die weitergehende Verantwortung, die heute in verschiedenen Wirtschafts-

unternehmen den Arbeitern übertragen werden soll, entspricht durchaus der menschlichen Natur, sie liegt aber auch im Sinn der geschichtlichen Entwicklung von heute in Wirtschaft, Gesellschaft und Staat“ (MM 92f.).

Die Pastoralkonstitution des 2. Vatikanischen Konzils hat den harten Kern katholischer Soziallehre, dass der Mensch Urheber, Mittelpunkt und Ziel aller Wirtschaft ist, auf die Unternehmensverfassung angewendet: „In den wirtschaftlichen Unternehmen stehen Personen miteinander in Verbund, das heißt freie, selbstverantwortliche, nach Gottes Bild geschaffene Menschen. Darum sollte man unter Bedacht- nahme auf die besonderen Funktionen der einzelnen, sei es der Eigentümer, der Arbeitgeber, der leitenden und ausführenden Kräfte, und unbeschadet der erforderlichen einheitlichen Werkleitung die aktive Beteiligung aller an der Unternehmensgestaltung voranbringen“.¹⁶

Papst Paul VI. erklärte in dem Apostolischen Schreiben Octogesima adveniens von 1971 aus Anlass des achtzigjährigen Jubiläums von Rerum novarum, dass die menschliche Würde und Freiheit sich gegenwärtig in zwei legitimen Forderungen für alle Lebensbereiche ausdrückt: „Die erwähnte doppelte Forderung von Gleichheit und Mitbestimmung zielt auf eine bestimmte Gestalt demokratischer Gesellschaft“ (OA 24). Diese Gesellschaft mag sich noch auf dem Prüfstand befinden, aber sie erschöpft sich nicht im Streben nach Fortschritt und quantitativem Wachstum: „Beschaffenheit und namentlich Echtheit der menschlichen Beziehungen, der Grad der Mitbestimmung und Mitverantwortung sind für die künftige Gesellschaft nicht weniger bedeutsam und wichtig als die Menge und Vielfalt der produzierten und dem Verbraucher zugeführten Güter“ (OA 41). Dass politische Perspektiven in ökonomische Prozesse einfließen, zeigt, „wie sehr der heutige Mensch nach mehr Mitverantwortung und Mitentscheidung verlangt. Je höher die Kultur steht, je stärker der Sinn für Freiheit wird, und je mehr der Mensch zu der Einsicht kommt, wie schwerwiegend die unter den Ungewissheitsbedingungen von heute getroffenen Entscheidungen sich auf die Lebensbedingungen der Zukunft auswirken können, um so dringender wird dieses berechnete Verlangen“ (OA 47). Während bei Johannes XXIII. offen blieb, wie eine aktive Beteiligung der Arbeiter näher zu regeln sei, damit ihre Stimme gehört und ihre Mitverantwortung ernst genommen werde, hatten die relativ verschlüsselten Aussagen des Konzils abweichende Deutungen ausgelöst. Die einen interpretierten „die aktive Beteili-

gung aller an der Unternehmensgestaltung“¹⁷ so, als sei eine paritätische Unternehmensverfassung zurückgewiesen worden. Die anderen leiteten aus der Forderung des Konzils, die Arbeiter auch an den Entscheidungen über wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten zu beteiligen, die nicht so sehr in den Unternehmen, sondern auf höherer Ebene getroffen werden, ab, dass die Beteiligung an den Entscheidungen im Unternehmen einschlusweise mit gemeint sei. Diese Ungewissheit beseitigte Papst Paul VI. 1969 in einer Ansprache vor der Internationalen Arbeitsorganisation. Dort präziserte er die Aussagen des Konzils. Durch die Konflikte der Zeit mache sich ein berechtigtes Verlangen nach Mehr-Sein deutlich. Das immer dichtere Netz der Regelungen im Arbeitsleben müsse nun durch eine organische Beteiligung ergänzt werden. Dies betreffe nicht nur die Früchte der Arbeit, sondern auch die Teilhabe an Entscheidungen über wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten, die für die Menschen und deren Nachkommen entscheidend seien. Der nicht auszublenkende politische und gesellschaftliche Charakter ökonomischer Entscheidungsprozesse verlange, dass immer mehr Menschen an der Vorbereitung von Entscheidungen, an den Entscheidungen selbst und an deren Ausführung beteiligt werden.¹⁸

Johannes Paul II. scheint in dem Rundschreiben über die Arbeit (1981) in zweifacher Hinsicht die von seinem Vorgänger erfolgte Präzisierung des Mitbestimmungspostulats zurückzunehmen: Erstens lässt er in der Schwebe, ob Mitbestimmungsrechte ursprünglich auf der Grundlage einer Mitarbeit im Unternehmen angemeldet oder aus dem Miteigentum an Produktionsmitteln abgeleitet werden; die entsprechenden Anregungen katholischer Soziallehre „betreffen den Mitbesitz des Arbeiters an den Produktionsmitteln in Gestalt der Beteiligung an der Leitung, am Ertrag oder als Anteilseigner“ (LE 14,5). Und zweitens bleibt, falls aus der Arbeit an den Produktionsmitteln ein ursprüngliches Mitbestimmungspostulat resultieren sollte, die Blickrichtung auf den Arbeitsplatz vorherrschend: „Wenn der Mensch arbeitet und sich dabei aller verfügbaren Produktionsmittel bedient, so möchte er zugleich, dass die Früchte dieser Arbeit ihm und den anderen zu Gute kommen und dass er bei diesem Arbeitsprozess Mitverantwortlicher und Mitgestalter am Arbeitsplatz sein darf, an dem er tätig ist“ (LE 15,1).

Gleichzeitig mit der beharrlich positiven Einschätzung des personalen Charakters der Arbeit und des mit Würde ausgestatteten Subjekts

abhängiger Erwerbsarbeit hat sich in der kirchlichen Sozialverkündigung das Urteil über das Gewicht des Privateigentums an Produktionsmitteln relativiert.

Leo XIII. ist noch beherrscht von einer bürgerlich-individualistischen und naturrechtlichen Sichtweise, denn „das Recht zum Besitze privaten Eigentums hat der Mensch von der Natur erhalten“ (RN 4). Das Eigentumsrecht ist ein vorstaatliches Grundrecht des einzelnen Menschen. Begründet wird dieses Recht unter anderem damit, dass ein aus Ersparnissen gebildetes Eigentum Lohn in anderer Form sei, gewissermaßen Teil des Menschen selbst, dass er der Zukunftssicherung im Hinblick auf den eigenen Lebensunterhalt und den der Familie diene, und dass der Mensch als Geistwesen die Verfügung über die materiellen Dinge rechtlich gestalte (RN 3-12).

Pius XI. hebt die Doppelseitigkeit des Eigentums, „seine individuelle und seine soziale, seine dem Einzelwohl und seine dem Gesamtwohl zugeordnete Seite“ (QA 45) heraus. Die Individualfunktion des Eigentums besteht darin, dass jeder für sich und die Seinen sorgen kann, die Sozialfunktion darin, dass auf dem Weg der Institution des Privateigentums die Güter der Erde allen Menschen zukommen. Zwar unterscheidet Pius XI. unter Berufung auf Leo XIII. zwischen dem Privateigentum als Rechtsinstitut und dem verantwortlichen Umgang mit privatem Eigentum, der nicht auf dem Klageweg erstritten werden kann. Aber staatliche Autorität kann unter Berufung auf das Gemeinwohl „genauer im einzelnen anordnen, was die Eigentümer hinsichtlich des Eigentumsgebrauchs dürfen, was ihnen verwehrt ist“ (QA 108).

Im Dokument des Zweiten Vatikanischen Konzils (1965) und im Entwicklungsrundschreiben Pauls VI. (1967) haben sich die Akzente der Eigentumsperspektive verschoben. Erster Grundsatz ist nun der Kollektivanspruch der Menschen auf die Güter der Erde. „Wenn aber die Erde da ist, um jedem die Mittel für seine Existenz und seine Entwicklung zu geben, dann hat jeder Mensch das Recht, auf ihr das zu finden, was er nötig hat. Das Konzil hat dies in Erinnerung gerufen: Gott hat die Erde mit allem, was sie enthält, zum Nutzen für alle Menschen und Völker bestimmt; darum müssen diese geschaffenen Güter in einem billigen Verhältnis allen zustattenkommen, dabei hat die Gerechtigkeit die Führung, Hand in Hand geht mit ihr die Liebe. Alle anderen Rechte, ganz gleich welche, auch das des Eigentums

und des freien Tausches, sind diesem Grundgesetz untergeordnet“. Eine solche Option relativiert das Grundrecht des Privateigentums: „Das Privateigentum ist also für niemand ein unbedingtes und unumschränktes Recht“ (PP 22f.). Im Fall eines Konflikts zwischen wohlverworbenen Rechten des einzelnen und den Grundbedürfnissen der Gesellschaft muss die staatliche Autorität unter aktiver Beteiligung der einzelnen und der gesellschaftlichen Gruppen eine Lösung suchen.

Indem Johannes Paul II. (1981) hinter dem Gegensatz von Kapital und Arbeit nicht abstrakte Begriffe oder anonyme Kräfte am Werk sieht, sondern konkrete Menschen, die ihre Arbeitskraft in den Produktionsprozess einbringen und diejenigen, die Produktionsmittel zur Verfügung stellen beziehungsweise über sie verfügen, kommt unmittelbar die Eigentumsfrage ins Spiel und wird gleichzeitig relativiert. Während die marktradikalen Vertreter eines entfesselten Kapitalismus' das ausschließliche Recht des Privateigentums an Produktionsmitteln wie ein unantastbares „Dogma“ des Wirtschaftslebens verteidigen, gibt der Papst ein funktionales Verständnis des Eigentumsrechts zu erkennen. Erstens hat die christliche Tradition „dieses Recht nie als absolut und unantastbar betrachtet“ (LE 14,2). Zweitens ist das private Eigentumsrecht „dem Recht auf die gemeine Nutzung, der Bestimmung der Güter für alle, untergeordnet“ (LE 14,2). Drittens erfolgt die Aneignung von Naturschätzen „durch die Bearbeitung und zum Zweck weiterer Verarbeitung“ (LE 12,2). So „erwirbt man Eigentum vor allem durch Arbeit und damit es der Arbeit diene. Das gilt namentlich für das Eigentum an Produktionsmitteln“ (LE 14,3). Die Errichtung von Herrschafts- und Abhängigkeits-verhältnissen auf der Grundlage des Privateigentums an Produktionsmitteln beziehungsweise die Ausbeutung der Arbeitnehmer durch die Eigentümer der Produktionsmittel widerspricht der Hinordnung des Privateigentums auf die Arbeit und das gemeinsame Recht aller Menschen auf die Nutzung der Güter dieser Erde. Viertens ist das Eigentumsrecht, wie es der harte Kapitalismus vertritt, um der Achtung willen, die der Arbeit grundsätzlich geschuldet ist, einer konstruktiven (theoretischen und praktischen) Revision zu unterziehen. Die Anerkennung der richtig verstandenen Stellung der Arbeit und des arbeitenden Menschen im Produktionsprozess verlangt „unverkennbar verschiedene Anpassungen im Bereich der rechtlichen Ordnung des Eigentums an Produktionsmitteln“ (LE 14,5), die Verbesserung alles dessen, „was in der Regelung des Eigentums an den Produktionsmitteln oder in der Art und Weise, wie diese eingesetzt werden und über sie verfügt

werden kann, fehlerhaft ist“ (LE 20,4). Fünftens ist „unter den entsprechenden Bedingungen auch die Überführung von Produktionsmitteln in Gemeineigentum nicht auszuschließen“ (LE 14,3), wenn nur dadurch den Menschen der Zugang zum Arbeiten und zu den Gütern der Erde eröffnet werden kann.

Wirtschaftliche Mitbestimmung ist für die kirchliche Sozialverkündigung kein „Irrtum der Geschichte“, sondern die Übertragung demokratischer Lebens- und Arbeitsformen aus der gesellschaftlichen und politischen Welt in die Welt der Wirtschaft, die Anerkennung der arbeitenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als mit Würde ausgestatteter Personen. Die Mitbestimmungsforderung folgt zwei Einsichten: dass die abhängig Beschäftigten erstens mit der Überlassung ihres Arbeitsvermögens ihre persönliche Autonomie nicht verlieren und aufgrund dessen ein Recht haben, in ihrer Autonomie respektiert zu werden. Und dass zweitens eine Korrektur der kapitalistischen Verteilungsregel, die den Ressourcen des Arbeitsvermögens, Gesellschaftsvermögens und des Naturvermögen ähnlich wie der Ressource des Geldvermögens aus Eigen- und Fremdkapital einen fairen Anteil an der gemeinsam erarbeiteten Wertschöpfung gewährt, nicht möglich ist, solange eine paritätische Beteiligung aller Ressourcen an der Entscheidungsmacht, also eine demokratische Aneignung des kapitalistischen Unternehmens nicht gelingt.

Grenzen der Arbeit

Artikel 140 des deutschen Grundgesetzes erklärt die Artikel 136 bis 139 der Weimarer Reichsverfassung zum Bestandteil des Grundgesetzes. In Artikel 139 findet sich die heute etwas altertümlich anmutende Formulierung: „Der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage bleiben als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung gesetzlich geschützt.“ Ein solcher gesetzlicher Schutz der arbeitsfreien Sphäre erscheint heute notwendiger denn je. Wir sind weit von jener Utopie entfernt, die John Maynard Keynes in einem Aufsatz skizziert hat, als er über die ökonomischen Möglichkeiten seiner Enkel spekulierte. Diese würden, so die kühne Voraussage des britischen Ökonomen, über die Entwicklung der technischen Möglichkeiten ein Übermaß an freier Zeit zur Verfügung gestellt bekommen (Keynes 1972). Heute wissen wir: Das Gegenteil ist der Fall. Es sind gerade die technischen Möglichkeiten mit denen die Arbeitswelt in die Welt der Freizeit eindringt und diese zunehmend kolonisiert.

In biblischer Perspektive ist mit der Arbeit auch die Freizeit, die Muße entstanden; Gott erschuf die Welt in sechs Tagen, aber am siebten Tag ruhte er. Die Arbeit ist für den Menschen zentral, aber nicht exklusiv; seine Persönlichkeit verwirklicht sich auch in Bezügen außerhalb der Arbeitswelt. Er ist als Ebenbild Gottes geschaffen und soll ihm es gleich tun. Deswegen ist es ein Gebot der Würde des Menschen, dass er nicht zum Sklaven der Arbeit wird, sondern sie aus der Distanz der Nichtarbeit betrachten, darüber reflektieren kann.¹⁹ Die Muße gibt dem Menschen die Möglichkeit, über sich selbst, seine Herkunft, seine Ziele zu reflektieren und nicht dem eigenen Werk zu verfallen. In der alttestamentarischen Tradition ist der Sabbath heilig als Tag der Arbeitsruhe; die Nichtachtung kann sogar mit dem Tode bestraft werden (2 Mose 31, 14, 15). Eine spezielle Vorschrift gilt der Landwirtschaft; sechs Jahre darf das Land bewirtschaftet werden, im siebten Jahr aber muss es ruhen (2 Mose 23, 10,11). Das Neue Testament hat sich von den rigiden Vorschriften gelöst, das Gebot der Ruhe im Kern beibehalten, es aber in die Verantwortung des Gläubigen selbst gestellt. In der veränderten Wirtschaftsform der Industrialisierung gewann die Frage wieder an Aktualität, gerade auch weil der Verwertungsprozess der Arbeit keine Schranken mehr zu kennen schien. Vorindustrielle Gesellschaften unterliegen stärker natürlichen Arbeitsrhythmen, die sowohl durch die Jahreszeiten als auch den Wechsel von Tag und Nacht vorgegeben sind. Die Erfindung der Uhr erlaubte eine feste und von natürlichen Rhythmen unabhängige Zeiteinteilung. In der Frühphase der Industrialisierung ist dies bereits gegen Widerstände durchgesetzt worden. Die Tagelöhnerstruktur, eben nur so lange zu arbeiten bis das erforderliche Geld verdient war, wurde durch eine feste Arbeitsstruktur ersetzt, damit die Arbeiter in einem festen Zeitkorsett verlässlich die Maschinen bedienen konnten und die Produktionsergebnisse damit berechenbar wurden. Die Stechuhr wurde zum Markenzeichen einer Produktionsweise, die auf natürliche Rhythmen und Bedürfnisse keinerlei Rücksicht mehr nahm und die Arbeitszeit einer rigiden Disziplinierung unterwarf, getreu dem Motto, dass Zeit Geld sei. Leo XIII. hat in seiner Enzyklika *Rerum novarum* den Anspruch auf Ruhe und Muße noch defensiv formuliert und die Besitzenden aufgefordert, die Arbeiter nicht wie Sklaven zu behandeln, gebührende Rücksicht auf ihr geistiges Wohl und die religiösen Bedürfnisse zu nehmen, ihnen vor allem aber Zeit zu lassen für ihre gottesdienstlichen Übungen (RN 16). Der Kern des Ruhegebotes blieb aber die Kontemplation, denn „die religiös geweihte Ruhe enthebt den Menschen den Geschäften des täglichen

Lebens, der Last gewohnter Arbeit, um ihn aufzurufen zu Gedanken an die Güter des Jenseits und zu den Pflichten der Gottesverehrung“ (RN 32).

Deutlicher äußert sich die Pastoralkonstitution *Gaudium et spes*: „Alle aber, die ihre Zeit und Kraft mit gebührendem Verantwortungsbeusstsein der Arbeit widmen, sollten auch über ausreichende Ruhezeiten und Muße verfügen für das Leben mit ihren Familien, für ihr kulturelles, gesellschaftliches und religiöses Leben“ (GS, 67). Diese Möglichkeit zu schaffen ist eine Verpflichtung der Arbeitgeber, aber auch der öffentlichen Autoritäten.²⁰ Freilich haben sich durch die technologische Entwicklung die Bedingungen der Möglichkeit, ausreichende Ruhezeiten gewährleisten zu können, dramatisch verschlechtert. Die Globalisierung hat Zeit und Raum schrumpfen lassen und die Rhythmen von Tag und Nacht in den global verflochtenen Wirtschaftsräumen nivelliert. Darüber hinaus verschwinden durch moderne Kommunikationsmittel die klaren Grenzen von Arbeit und Freizeit. Immer erreichbar zu sein ist Leitbild und Fluch der Kommunikationsgesellschaft, in der sich Individuen längst als Bediener technischer Geräte identifizieren. Das Kommunikationsmedium ist kein Mittel zum Zweck, sondern häufig schon Zweck an sich. Die Erkenntnis setzt sich langsam durch, dass die fehlende Grenze zwischen Arbeit und Freizeit in beiden Formen den Menschen krank macht: Die Weltgesundheitsorganisation hat berufsbedingten Stress als eine der großen Gesundheitsgefahren längst zum Thema gemacht und weitreichende Vorschläge entwickelt.²¹ Das Nichtbeachten der Grenzen der Arbeit hat überdies erhebliche betriebswirtschaftliche und volkswirtschaftliche Folgekosten. So ist die Zahl der psychischen Erkrankungen in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Dieses Krankheitsbild kann auch eine Folge der Entgrenzung von Arbeit sein, in der eine permanente Beschleunigung zu einem Verlust an Substanz und Orientierung führt.²² Arbeit wird zum Lebensinhalt, die notwendige Balance zu anderen Aspekten des Lebens geht verloren. In *Rerum novarum* hatte Leo XIII. konstatiert, dass „die Gerechtigkeit und die Menschlichkeit Einspruch erheben gegen Arbeitsforderungen von solcher Höhe, dass der Körper unterliegt und der Geist sich abstumpft“ (RN 33).

Aber auch in einer anderen Bedeutung spielen Grenzen in der modernen Arbeitswelt eine Rolle. Während sich für einen Teil der arbeitenden Menschen die Arbeit (unfreiwillig) entgrenzt durch moderne

Kommunikationsmittel, das Ineinanderfließen von Arbeit und Freizeit oder schlicht das Ableisten von Überstunden, leisten andere Arbeit auf Zuruf, sind jederzeit abrufbar, teilweise unterbeschäftigt und können weder für sich noch ihre Familien Zeit verlässlich planen. Für wiederum andere wird Arbeit unfreiwillig begrenzt. Sie arbeiten in Teilzeit oder Mini- und Midijobs und sind zum Teil auf aufstockende Hilfe angewiesen. Freilich, nicht jede Befristung von Stunden, nicht jeder Minijob ist unfreiwillig; schließlich war die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einmal als Fortschritt gefeiert worden. Aber von den Teilzeitregelungen und den Mini- oder Midijobs machen vorwiegend Frauen Gebrauch. Dies ist sicherlich häufig durch traditionelle Rollenbilder verursacht, die Männern eher die Rolle des Ernährers und Frauen vornehmlich die Rolle der Mutter und nur nebenbei eine Rolle im Erwerbsleben zuspricht. Ob dies immer mit der Forderung vereinbar ist, Arbeit und Familie müssten „auf rechte Art miteinander verbunden sein, auf rechte Weise einander durchdringen“ (LE 10) ist und bleibt Gegenstand gesellschaftlicher Debatten über Rollenbilder und Familienorganisation.

Arbeit, Wachstum und Wohlstand

Liest man die Texte der Soziallehre fällt auf, dass kaum über wirtschaftliches Wachstum gesprochen wird. Das kann insofern nicht verwundern als Wachstum nur ein Mittel ist in Bezug auf den normativen Horizont des Gemeinwohls. Pius XI. hatte in Quadragesimo anno das Unternehmertum als wertschöpfende Institution ausgemacht; das Streben nach Reichtum und Gewinn wird nicht kritisiert, sofern sittliche Grenzen beachtet werden. Zudem erlaube ein Zuwachs an Produktivität in einem „großen Wirtschaftskörper, (...) innerhalb dessen sie als Glieder sich gegenseitig ergänzen und fördern“ auch eine allgemeine Hebung der zivilisatorischen Qualität einer Gesellschaft, weil sie den Menschen eine „Entfaltung eines veredelten Kulturlebens (ermöglicht), das, im rechten Maß genossen, dem tugendlichen Leben nicht nur nicht abträglich, sondern im Gegenteil förderlich ist“ (QA 75). Wachstum ist also, recht verstanden, in einem Stadium, das die Menschen über die bloßen Naturnotwendigkeiten hinaus führt, mit zivilisatorischem Fortschritt gleichzusetzen.

Immer aber schwingt auch ein durchaus kritischer Ton mit, der vor der Gefahr einer Verselbstständigung von Wirtschaft und Technik

warnet. So sieht die Soziallehre zwar zunächst in der ungeheuren Vermehrung der Produktionsmittel, also der Entwicklung der Arbeit unter dem Gesichtspunkt der Technik, eine positive Gegebenheit, „vorausgesetzt, dass die objektive Dimension der Arbeit nicht die Oberhand über die subjektive gewinnt und so dem Menschen seine Würde und seine unveräußerlichen Rechte nimmt oder schmälert“ (LE 10). Aber die Gefahr, das Technische zu tun weil es möglich ist und nicht mehr zurückgekoppelt wird an die Lebenslage der Menschen, ist real. So hat schon Joseph Ratzinger früh eine rein technologische Umformung des Menschen kritisiert (Ratzinger 2000, 51-61), eine Botschaft, die in der Mahnung der Enzyklika Caritas in veritate Wiederhall findet, das Wahre nicht mit dem Machbaren zu verwechseln (CIV 70). Maß des Fortschritts sind nicht allein wirtschaftliche und technologische Aspekte, sondern eine gesamtheitliche Betrachtung (CIV 23). Skeptisch äußert sich die Soziallehre auch über die Ökonomie der Kurzfristigkeit (CIV 32), vor allem aber über die ‚Wunder der Finanzwelt‘, die „ein unnatürliches und konsumorientiertes Wachstum“ unterstützen (CIV 68). Schon aus diesen wenigen Anmerkungen wird deutlich, dass Wachstum für sich genommen weder ein Wert noch ein Unwert ist, sondern auf ein Gesamtbild des Menschen bezogen sein muss – es gibt schädliche Formen des Wachstums, und es gibt hilfreiche Formen. Maß der Beurteilung ist der Mensch.

In der Aussage, dass Wohlstand aus Arbeit entsteht (RN 27) und Strebbarkeit und Fleiß Quellen des Wohlstands sind (RN 12), spiegelt sich ein Arbeitsverständnis, das heute zugleich als modern und zeitkritisch wahrgenommen werden kann. Modern war und ist dieses Verständnis insofern, als sich darin der bürgerliche Arbeitsbegriff der Neuzeit spiegelt: Arbeit ist Kennzeichen erfolgreicher Lebensführung, Quelle von Wohlstand und Reichtum, ursächlich für eine hohe soziale Mobilität und damit zentraler Begriff neuzeitlichen Wirtschaftens.²³ Zeitkritisch ist die Aussage deshalb, weil gegenwärtig zunehmend der Eindruck entsteht, Wohlstand entstehe durch Finanzgeschäfte, also anstrengungslos ohne einen materiellen Gegenwert, lediglich durch eine buchhalterische Vermehrung von Geld.²⁴ Dieses Verständnis wird von der Soziallehre als „trügerisch und schädlich“ verworfen (CIV 68). So bleibt die Soziallehre in einem doppelten Sinn relevant. Sie ist Kritik an den Entartungen der Suche nach Wohlstand; Wirtschaft wird immer am Menschen gemessen. Sie weist gleichzeitig darauf hin, dass es Grenzen des Wachstums gibt: Sie liegen in der Forderung nach Nachhaltigkeit und der Solidarität in der Zeit.

Dennoch bleibt es gerade in der Globalisierung die neue Herausforderung, die sich aus der hohen Mobilität von Kapital und zum Teil auch von Arbeit ergibt. Dies suspendiert keineswegs das Denken hin zum Gemeinwohl und die Verpflichtung, Strukturen zu schaffen, die eine umfassende nachhaltige und solidarische Entwicklung ermöglichen. Dies mag unter den Bedingungen der Globalisierung, in welcher der Nationalstaat und die darauf fußenden Institutionen sich schwer tun, sich gegenüber den Wirtschafts- und Finanzstrukturen durchzusetzen, die die nationalstaatlichen Grenzen durchdringen und sich einer vernünftigen Regelung zu entziehen suchen, erschwert werden. Hier sei aber in Erinnerung gerufen, dass am Ausgangspunkt der Soziallehre unter Leo XIII. ebenfalls die Erkenntnis stand, dass alte und überkommene Schutzstrukturen sich auflösten und eine neue Antwort auf das Schutzbedürfnis gerade der arbeitenden Menschen gefunden werden musste.²⁵ So steht, gerade in der Frage des Schutzes der arbeitenden Menschen und, als neuer Topos, unter Bedingungen der Nachhaltigkeit, die Soziallehre heute vor einer ähnlich großen Herausforderung wie am Ende des 19. Jahrhunderts. Diese Herausforderung muss angenommen und gestaltet werden. Benedikt XVI. warnt davor, angesichts der Globalisierung in eine fatalistische Grundhaltung zu fallen; vielmehr verweise die Globalisierung eben auch auf die Einheit der Menschenfamilie, auf einen globalen Integrationsprozess (Civ 42). Auch spricht er von der Möglichkeit einer „solidarischen Humanisierung“ des Globalisierungsprozesses, dem eigen ist, dass die sozialen Probleme nun die Menschheitsfamilie insgesamt betreffen. Das Neue sozial zu denken bleibt eine dauernde Herausforderung an die Soziallehre.

Norbert Elias hat davon gesprochen, dass der Seelenhaushalt des modernen Menschen aus dem Gleichgewicht gerate, wenn er nicht mehr arbeiten könne (Elias 1997, 353-354.). Dieser Grundbefindlichkeit wird die Soziallehre gerecht indem sie das Wirtschaften am Menschen ausrichtet und nicht an der Schaffung von Reichtümern. Dies bleibt auch in der Globalisierung eine entscheidende Herausforderung: Die Chancen zu nutzen „auf weltweiter Ebene einem Humanismus der Arbeit und einer Solidarität der Arbeitswelt Gestalt zu geben, damit der Mensch, der in einem solchen erweiterten und vernetzten Kontext arbeitet, seine Berufung zur Einheit und Solidarität immer besser versteht.“²⁶

- 1] *Systematisch zusammengefasst in: Kompendium (2006); Textausgabe: Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (2007).*
- 2] *Pastorale Konstitution Gaudium et spes, Über die Kirche in der Welt von heute (1965), 67, Download unter: www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19651207_gaudium-et-spes_ge.html (29.1.2013).*
- 3] *Robert Castel spricht hier von dem „Nullpunkt des Lohnabhängigkeitsverhältnisses“ – jenem Punkt, an dem die formal freien Arbeitskräfte ihre traditionellen Bindungen und Absicherungen verloren hatten und nun ungeschützt dem Mechanismus von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt unterworfen waren: Castel (2000, 189).*
- 4] *So dezidiert Rauscher (2008, 546).*
- 5] *Kritisch aus Sicht der Soziallehre, Hengsbach (2004)/ Blüm (2004; 2011).*
- 6] *Zur geistesgeschichtlichen Einordnung Dirsch (2006).*
- 7] *Die Bezüge zur Theologie der Befreiung sind hier angelegt. Vgl. dazu Gutiérrez (1992).*
- 8] *Vgl. die Zahlen des IAB, Download unter: http://doku.iab.de/aktuell/2012/tarifbindungsentwicklung_1996-2011.pdf (Zugriff am 29.1.2013).*
- 9] *Katechismus der katholischen Kirche, 2435.*
- 10] *Zukunft der Schöpfung – Zukunft der Menschheit. Erklärung der Deutschen Bischofskonferenz zu Fragen der Umwelt und Energieversorgung. Bonn 1980, http://www.dbk-shop.de/media/files_public/bpbfdjmcot/DBK_1128.pdf (Zugriff am 4.2.2013).*
- 11] *Verantwortung wahrnehmen für die Schöpfung. Gemeinsame Erklärung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz, Gütersloh 1985, Download unter: www.ekd.de/EKD-Texte/44681.html (Zugriff am 29.1.2013).*
- 12] *Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland (1997); Download unter: www.ekd.de/EKD-Texte/44676.html (Zugriff am 29.1.2013).*
- 13] *Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.): Die deutschen Bischöfe, Kommission für gesellschaftliche und soziale Fragen: Handeln für die Zukunft der Schöpfung, Bonn 1998, http://www.dbk-shop.de/media/files_public/hbtncncugbyb/DBK_1219.pdf (Zugriff am 4.2.2013).*
- 14] *Johannes Paul II., Botschaft zum Weltfriedenstag 1990, www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/messages/peace/documents/hf_jp-ii_mes_19891208_xxiii-world-day-for-peace_en.html (Zugriff am 29.1.2013).*
- 15] *Benedikt XVI., Botschaft zur Feier des Weltfriedenstag, 1. Januar 2010, 8, Download unter: www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/messages/peace/documents/hf_ben-xvi_mes_20091208_xliii-world-day-peace_ge.html#_edn7 (Zugriff am 29.1.2013).*
- 16] *Zweites Vatikanisches Konzil: Pastoralkonstitution Gaudium et spes, Über die Kirche in der Welt von heute (1965), 68, Download unter: www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19651207_gaudium-et-spes_ge.html (Zugriff am 29.1.2013).*
- 17] *Ebd.*
- 18] *Paul VI., Ansprache vor der Internationalen Arbeitsorganisation (1969), 21, 47, Download unter: www.vatican.va/holy_father/paul_vi/speeches/1969/june/documents/hf_p-vi_spe_19690610_cinquantesimo-oil_fr.html (Zugriff am 29.1.2013).*
- 19] *In der griechischen Philosophie ist es beinahe umgekehrt: So heißt es bei Aristoteles, die Arbeit sei um der Muße willen da (Politik 1333a).*

- 20| *Katechismus der Katholischen Kirche*, 2187.
- 21| *Etwa die Guidance on a European Framework for Psychosocial Risk Management 2008*, Download unter: http://www.who.int/occupational_health/publications/PRIMA-EF%20Guidance_9.pdf (Zugriff am 4.2.2013).
- 22| Vgl. hierzu auch den Beitrag von Rudolf Henke „Arbeit und Gesundheit“ in diesem Buch.
- 23| Zum Wechsel der Perspektiven zwischen Altertum und Mittelalter einerseits und der Neuzeit andererseits vgl. Abländer (2005).
- 24| Kritisch ausgebreitet aus Sicht der Soziallehre bei Blüm (2011).
- 25| So heißt es in RN 2: „In der Umwälzung des vorigen Jahrhunderts wurden die alten Genossenschaften der arbeitenden Klassen zerstört, keine neuen Einrichtungen traten zum Ersatz ein, das öffentliche und staatliche Leben entkleidete sich zudem mehr und mehr der christlichen Sitte und Anschauung, und so geschah es, dass die Arbeiter allmählich der Herzlosigkeit reicher Besitzer und der ungezügelten Habgier der Konkurrenz isoliert und schutzlos überantwortet wurden.“
- 26| *Kompedium* (2006, 239).

Literaturverzeichnis

- Albert, Michel (1992): *Kapitalismus contra Kapitalismus*, Frankfurt am Main: Campus.
- Anzenbacher, Arno (1998): *Christliche Sozialethik*, Paderborn: Schöningh.
- Abländer, Michael S. (2005): *Von der Vita activa zur industriellen Wertschöpfung. Eine Sozial- und Wirtschaftsgeschichte menschlicher Arbeit*, Marburg: Metropolis.
- Bayertz, Kurt (Hrsg.) (1998): *Solidarität. Begriff und Problem*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Blüm, Norbert (2004): *Gerechtigkeit. Eine Kritik des homo oeconomicus*, Freiburg im Breisgau: Herder.
- Blüm, Norbert (2011): *Ehrliche Arbeit. Ein Angriff auf den Finanzkapitalismus und seine Raffgier*, Gütersloh: Gütersloher Verlags-haus.
- Brodbeck, Karl-Heinz (1998): *Die fragwürdigen Grundlagen der Ökonomie. Eine philosophische Kritik der modernen Wirtschaftswissenschaften*, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Castel, Robert (2000): *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*, Konstanz: Universitäts-Verlag.
- Dirsch, Felix (2006): *Solidarismus und Sozialethik. Ansätze zur Neuinterpretation einer modernen Strömung in der katholischen Sozialphilosophie*, Berlin: LIT Verlag.

- *Elias, Norbert (1997): Der Prozess der Zivilisation, Band 2, Frankfurt am Main: Suhrkamp.*
- *Eucken, Walter (1950): Die Grundlagen der Nationalökonomie, Berlin: Springer.*
- *Gauchet, Marcel (1991): Die Erklärung der Menschenrechte. Die Debatte um die bürgerlichen Freiheiten 1789, Reinbek: Rowohlt.*
- *Gundlach, Gustav (1964): Die Ordnung der menschlichen Gesellschaft, Band I, Köln: Bachem.*
- *Gutiérrez, Gustavo (1992): Theologie der Befreiung, Mainz: Matthias-Grünwald-Verlag.*
- *Hengsbach, Friedhelm (2004): Das Reformspektakel: Warum der menschliche Faktor mehr Respekt verdient, Freiburg im Breisgau: Herder.*
- *Hondrich, Karl-Otto / Koch-Arzberger, Claudia (1992): Solidarität in der modernen Gesellschaft, Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch-Verlag.*
- *Katholische Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands (2007): Texte zur katholischen Soziallehre. Die sozialen Rundschreiben der Päpste und andere kirchliche Dokumente, Köln: Ketteler sowie Kevelaer: Butzon & Bercker*
- *Kaufmann, Franz-Xaver (1984): Solidarität als Steuerungsform – Erklärungsansätze bei Adam Smith, in: Kaufmann, Franz-Xaver / Krüsselberg, Hans-Günter (Hrsg.): Markt, Staat und Solidarität bei Adam Smith, Frankfurt am Main/ New York: Campus, 158-184.*
- *Keynes, John Maynard (1972): Economic Possibilities for Our Grandchildren, in: Essays in Persuasion (Collected Writings vol. IX), London: Macmillan.*
- *Leuninger, Ernst (2009): Einführung in die Katholische Soziallehre, Münster: LIT-Verlag.*
- *Nass, Elmar (2008): Sinn und Bedeutung der Arbeit, in: Rauscher, Anton (Hrsg.): Handbuch der Katholischen Soziallehre, Berlin: Duncker & Humblot, 434-443.*
- *Nell-Breuning, Oswald von (1986): Kapitalismus – kritisch betrachtet, Freiburg: Herder.*
- *Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden (Hrsg.) (2006): Kompendium der Soziallehre der Kirche, Freiburg: Herder (zit. als Kompendium 2006).*
- *Ratzinger, Joseph (2000): Einführung in das Christentum. Vorlesungen über das Apostolische Glaubensbekenntnis, München: Kösel (Erstausgabe 1968).*

- *Rauscher, Anton (2008): Katholische Soziallehre und Soziale Marktwirtschaft, in: Rauscher, Anton (Hrsg.): Handbuch der Katholischen Soziallehre, Berlin: Duncker & Humblot, 539-548.*
- *Sinn, Hans-Werner (2003): Ist Deutschland noch zu retten? München: Econ Verlag.*
- *Sternó, Steinar (2004): Solidarity in Europe. The History of an Idea, Cambridge: Cambridge University Press.*
- *Uertz, Rudolf (1981): Christentum und Sozialismus in der frühen CDU: Grundlagen und Wirkungen der christlich-sozialen Ideen in der Union 1945-1949, Stuttgart: Deutsche Verlags-Anstalt.*
- *Utz, Arthur F. (1970): Subsidiarität – Ein Prüfstein für die Demokratie. in: Ders., Von Streithofen, Heinrich B: Ethik und Politik. Grundfragen der Gesellschafts-, Wirtschafts- und Rechtsphilosophie, hrsg. von Heirich B. Streithofen. Stuttgart: Seewald, 113-124.*
- *Vogt, Markus (2008): Das Konzept der Nachhaltigkeit, in: Rauscher, Anton (Hrsg.): Handbuch der Katholischen Soziallehre, Berlin: Duncker & Humblot, 411-419.*
- *Weizsäcker, Ernst Ulrich von (1994): Erdpolitik. Ökologische Realpolitik an der Schwelle zum Jahrhundert der Umwelt, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.*
- *Wildt, Andreas (1998): Solidarität – Begriffsgeschichte und Definition heute, in: Bayertz, Kurt (Hrsg.): Solidarität. Begriff und Problem, Frankfurt am Main: Suhrkamp, 202-216.*

Arbeit und Personalität in chancengerechter Gesellschaft

Peter Schallenberg

Nach einhelliger Überzeugung der christlichen Theologie (und nicht zuletzt der christlichen Sozialethik) lebt der Mensch weit mehr im Raum der Metaphysik als der Physik, ist er mehr auf dem Feld der Kultur als auf dem Feld der Natur tätig, mehr im Raum der Ethik nach gutem und geglücktem Leben strebend als im Raum der Technik um möglichst langes und gesundes Überleben besorgt. Jedenfalls solange er sich als menschliche Person und damit als Geistwesen versteht. Das Selbstverständnis der menschlichen Person übersteigt daher die Grenzen von Raum und Zeit und damit zugleich den Raum der naturhaften Bedürfnisbefriedigung. Alles, was der Mensch tut, steht unter der letzten Frage „Warum?“, auch und gerade seine herstellende Tätigkeit und seine gestaltende Arbeit. Freilich: Jeder ist um langes und gesundes Leben besorgt, aber doch nur unter der Voraussetzung eines letzten Sinnes, eines Zieles, einer Antwort auf die Frage „Warum bin ich überhaupt auf der Welt?“ Nicht zuletzt die klassischen Fragen der Gnosis, wie sie etwa Ansgar Wucherpfennig neustens zitiert und aufgreift, zeigen dies schon in der Frühzeit des Christentums, zumal in der Auseinandersetzung mit heidnischen Erlösungsvorstellungen: „Clemens Alexandrinus exzerpiert aus den Schriften des valentinianischen Gnostikers Theodotus sieben Fragen, mit denen die gnostische Erkenntnis das menschliche Dasein zu ergründen versucht: ‚Wer waren wir? Was sind wir geworden? Wo waren wir? Wohinein sind wir geworfen? Wohin eilen wir? Wovon sind wir befreit? Was ist Geburt, was ist Wiedergeburt?‘ Die Gnosis hält eine Antwort auf diese Fragen bereit. Allerdings geht der christliche Glaube auf die gleichen Fragen ein. Er beantwortet sie aus den Quellen des Glaubens und so führt auch er zur Erkenntnis“ (Wucherpfennig 2012, 251; daneben Markschieß 2009). Christlicher Glaube antwortet auf diese Fragen mit dem Glauben an Gott und seine Offenbarung in Jesus Christus: So ist Gott, so liebenswert und menschenfreundlich. Und so soll und darf der Mensch sein, so liebenswert und menschenfreundlich, vor und jenseits jeder Technik und jeder produktiven Arbeit. Und jede Technik muss diese innere Qualität des Menschen –

jedes Menschen als Person – achten und voraussetzen, ohne doch ein Urteil über diese Qualität als Gottesebenbild und mit Menschenwürde begabt fällen zu dürfen. Technik ist richtig, aber nur wenn sie gut ist: Denn in der Differenz von Gut und Böse liegt der grundlegende Unterschied der in der griechischen Achsenzeit des 7. bis 5. Jahrhunderts erstmals erkundeten und ausgemessenen ethischen Hochebene, und hier liegt gleichsam der springende Punkt. Das Gute ist in der Sicht der klassischen griechischen Philosophie und Ethik das Schöne – als nochmalige Steigerung des Guten – und es ist damit charakterisiert als prinzipiell unhintergebar und unhinterfragbar. Es ist, wie der Begriff der Würde (Bielefeldt 2011; Härle 2010; Schaber 2010; Böckenförde/Spaemann 1987), nicht mehr weiter begründbar und nicht nochmals nach einem letzten Warum hinterfragbar. Das Gute und Schöne wird nicht gut und schön durch gute und nützliche Eigenschaften, und ein Mensch hat nicht deshalb Würde, weil er sich als gut und nützlich erweist. Richtig und Falsch hingegen sind die grundlegenden Unterschiede der technischen Tiefebene und messen sich immer nach einem letzten Ziel und Zweck, also nach Eigenschaften hinsichtlich eines bestimmten Zieles, das erreicht werden soll. Man könnte hier auch von jeweils erreichbaren und wiederum übersteigbaren Zwischenzielen sprechen. Das letzte Ziel schlechthin aber ist nach dieser metaphysisch-ethischen Auffassung der Personkern selbst, die gute Gesinnung und das gute Gewissen der Person – und diese Person, so der Sinn des Begriffes von Würde, entzieht sich einem letzten Zweck, und lebt ganz zweckfrei. Einfach, weil sie es darf und Gott es so will: Das ist der Sinn der christlichen Rede von der Schöpfung Gottes und, nebenbei bemerkt, auch der Sinn der paulinischen und lutherischen Rede (Asendorf 1988, Maaser 2003) von der grundlegenden Rechtfertigung des Menschen durch Gott. Meine eigene Person und jede andere menschliche Person entzieht sich vom Ansatz her jeder bewertenden und entlohnenden Evaluation und lebt weder aus eigenen Gnaden noch von Gnaden des anderen, sondern von Gnaden eines unsichtbaren Gottes, den kein Mensch je empirisch erfahren hat, den man nur denkt um des besten Zusammenlebens willen. Insofern steckt auch im Christentum ein gnostischer Kern: „Der unsichtbare Gott wird Reflex im vernünftigen Nachdenken über menschliche Erfahrung“ (Wucherpfennig 2012, 261). Freilich denkt das Christentum noch mehr: Es denkt über das empirische Wissen hinaus und denkt Gott als Offenbarung, also als Person, die durch Propheten und Gesetzgebung schließlich in Jesus von Nazareth und in der von ihm gestifteten Kirche, ja auch im Ge-

wissen eines jeden Menschen sich offenbart und ausspricht. Anders: Geglaubt wird der Offenbarung Gottes in Jesus von Nazareth als absoluter und unhinterfragbarer Liebe, entzogen mithin einer begründenden Bewertung, denn Liebe kennzeichnet das nicht mehr weiter befragbare Schöne des Guten. Das alles meint die (allzu) geläufige Rede vom christlichen Menschenbild (Lehmann 2000). Und diese Rede widersetzt sich vom ersten Ansatz her jedem Versuch einer letzten arbeitstechnischen Bewertung des Menschen wie auch seiner künstlichen Züchtung oder gar der technischen Herstellung, es steht allein der Bildung und Ausbildung und Erziehung zur Verfügung (Schallenberg, 1999).

Damit ist ein Stichwort benannt, das im theologisch-ethischen und politischen Denken des Christentums eine große Rolle spielt, nämlich die Ausbildung und Erziehung des Menschen vor jeder arbeitenden Tätigkeit – zuerst durch Gott im Lauf der Heilsgeschichte und durch Ethik im Lauf der Lebensgeschichte. Bildung und Ausbildung ist ja in dieser Sicht immer etwas Abgeleitetes und Zweites, etwas Verfügbares, das dem unverfügbaren Urbild oder der Uridee entsprechen muss, um authentisch zu sein. Gedacht ist an eine der Realität vorausliegende Idealität, deren geistige Erkenntnis erst eine Bewältigung und Formung der Realität ermöglicht und so zu einem sittlichen Lebensentwurf führt. Die Idee des Guten liegt aller Erkenntnis und allem Handeln voraus: Das war präzise die Überzeugung der platonischen Philosophie. „Das Gute ist also ein umfassendes Prinzip des Seins, der Erkenntnis und des Wertes, der letzte Ursprung von allem in ontologischer, gnoseologischer und axiologischer Hinsicht. Das Prinzip wird von allem, was es hervorbringt, klar geschieden: Das Gute ist selbst weder Wahrheit noch Erkenntnis, sondern macht diese möglich und überragt sie noch an Schönheit, und ebenso gibt es den Ideen ihr Sein und ihr Wesen, ist selbst aber nicht mehr Sein, sondern ragt an Würde und Macht noch jenseits des Seins über dieses hinaus“ (Szlezák 2010, 242). Wenn und insofern Gott als Schöpfer mit diesem ersten Sein als dem Guten schlechthin identifiziert wird, kann auch die biblische Überlieferung von der Erschaffung der Welt und des Menschen präziser und umfassender verstanden werden. Genau das ist dann nämlich mit der alttestamentlichen Rede vom sagenhaften Garten Eden, dem vergangenen Paradies der Idealität, und mit der Rede von der ursprünglichen Gottesebenbildlichkeit des Menschen im Schöpfungsbericht gemeint (Steck 1981): Der Kern des Menschen, sein ursprüngliches Wesen also, ist als Ideal gedacht. Es

ist gut infolge der Teilhabe an Gottes vollkommener Gutheit – das meint der christlich-jüdische Begriff der Schöpfung und der Erschaffung der Welt – und damit vom Wesen her auf das Gute und – christlich gedacht – auf Gott hin ausgerichtet. Oder anders: Das Gute ist das Sein und damit wirklich, das Böse ist eigentlich „unwirklich“, *privatio boni* in scholastischer Terminologie, also Abwesenheit oder besser: Beraubung an Gutem – was seiner Grausamkeit keinen Abbruch tut, wohl aber tröstlich ist im Blick auf seine mögliche Überwindung! Für das theologische Denken der Scholastik wird aber nun die Gottebenbildlichkeit des Menschen verwirklicht gerade durch seine geistigen Tätigkeiten, nicht einfach durch schweißtreibende Arbeit, oder, in der Sprache der griechischen Philosophie, durch den grundlegenden Unterschied von Handeln (*praxis*) und Machen (*poiesis*): „Machen besitzt nur eine indirekte moralische Qualität, weil es seine Wertigkeit vom hergestellten Gegenstand her bezieht. Dem Handeln kommt dagegen per se moralische Bedeutung zu, weswegen Aristoteles auch eine hierarchische Ordnung annimmt, der zufolge Praxis höher zu bewerten ist als Poiesis. Bisweilen läuft diese Ordnung darauf hinaus, dass die Ergebnisse von Poiesistätigkeiten dazu verwendet werden, um wertvolle Handlungen zu verrichten. Am deutlichsten zeigt sich die Dominanz der Praxis, wenn Aristoteles behauptet, das Leben als Ganzes habe den Charakter einer Praxis, denn schließlich liege der Zweck des menschlichen Lebens darin, gut zu leben“ (Becker 2006, 303). Herstellende Arbeit und ausdrückende Tätigkeit des Menschen gehören demnach ganz unterschiedlichen Feldern des menschlichen Lebens an. Es gibt Zwecke im menschlichen Leben, die der Arbeit bedürfen, und es gibt einen letzten Zweck des menschlichen Lebens, der der Tätigkeit bedarf. Dies ist die Gutheit des menschlichen Lebens in seiner Ganzheit, kurz: das Gute und nicht einfach nur das richtige Leben. Gut meint hier nämlich ziemlich exakt genau das, was wir modern das Glück nennen, und zwar im Sinn einer umfassenden und vollkommenen Beglückung des eigenen Lebens im Zusammenleben mit anderen Menschen. Gerade dies ist ja die letzte Sinnspitze einer aristotelischen Ethik, die im Hochmittelalter von Thomas von Aquin mit dem Konzept der Glückseligkeit (als *beatitudo*), das bei Augustinus noch dem Begriff der Ruhe (*quies*) nachgeordnet ist, (Sieben 2012)¹ aufgegriffen und in den Horizont der Offenbarung und damit der Theologie gestellt wird (Pesch 2005): „Dass jeder Mensch glücklich werden möchte, bedarf keiner Begründung, Eudaimonie ist das für alle evidente letzte Ziel. Zu erreichen ist es nur durch ein Leben, das den Tugenden entspricht. Unter einer Tugend

versteht Aristoteles eine feste Grundhaltung (héxis, lateinisch habitus) der Seele, die die Extreme vermeidet und die richtige Mitte verwirklicht. Dass auch diese als typisch aristotelisch geltende sogenannte Mesotes-Lehre ihre Wurzeln bei Platon hat, sei nur am Rande erwähnt (...). Diese Struktur der richtigen Mitte zwischen gegensätzlichen Formen des Fehlverhaltens findet Aristoteles in allen Tugenden. Ein Leben gemäß den Tugenden führt, wenn äußeres Unglück fernbleibt, zu der dem Menschen erreichbaren Glückseligkeit" (Szllezák 2010, 250). Dieses Glück trägt in der ethischen Tradition des Christentums den Namen Liebe, und zugleich wird auch der Weg der Tugend, der zu jenem Ziel führt, als Liebe bezeichnet und in der Offenbarung des Neuen Testaments breit entfaltet, sodann seit der Zeit der Kirchenväter als ethische Systematik allmählich entwickelt. Beglückt durch den anderen Menschen vor dem Glück des eigenen Lebens stehen dürfen: Genau das ist jetzt mit dem Begriff der Schöpfung als Geschenk und Gabe des eigenen Lebens gemeint (Pieper 1992)². Natur und ihre Zufälligkeit wird als Schöpfung und göttliche Notwendigkeit interpretiert (chance and necessity); eine höchst eindrucksvolle geistige Leistung des Menschen bricht sich Bahn. Gerade durch diesen wesenhaften Bezug zum vergeistigten Glück (Demmer 1999) – und nicht bloß durch die Möglichkeit einer empirisch fassbaren Bedürfnisbefriedigung – überragt der Mensch als einziges der Lebewesen den Bereich der empirischen Natur. Damit hat der Mensch gerade durch seine Möglichkeit (oder Verweigerung) der Aktuierung seiner sittlichen Freiheit zum vollkommenen Glück eine Sonderstellung im Kosmos inne. Der Mensch ist als politisches Lebewesen das Wesen der Freiheit: Er kann sein Ziel vollkommener Glückseligkeit aktiv und in Zusammenarbeit mit allen anderen Menschen anstreben. So entsteht der Staat und so entsteht, aus dem Handeln in den griechischen Stadtstaaten, die Politik. Aber der Mensch erlebt sich zugleich auch als Mängelwesen, als durch Defekt und „Ursünde“ je schon in seiner Freiheit zum Guten und zum vollkommenen Glück eingeschränkt. Die Schöpfung Gottes als innerste Wesensnatur des Menschen ist eingeschränkt durch die ebenso zur faktischen Natur des Menschen gehörende Fähigkeit zur Verfehlung und zum Bösen und zur Sünde. Sündigen ist, so zu leben, als ob Gott nicht existierte, ihn aus dem eigenen Alltag beseitigen, zu zweifeln an der von Gott geschenkten eigenen Notwendigkeit, sich und andere für entbehrliche Staubkörner im Universum zu halten. Dagegen, gegen diese tief sitzende innere geistige Verzweigung und Verödung des Menschen, muss die wesenhafte, aber gebrochene Freiheit zum

Guten und zum Besten gefördert und motiviert werden. Mit anderen Worten: Es braucht Anreizsysteme für den Menschen, damit er im Gewissen sich auf das Gute hin ausbildet und ausstreckt, damit er das Gute in konkreter Gestalt in seinem Leben für attraktiv hält und es in die Tat des Alltags umsetzt. Ohne eine vor Gott abgesicherte Güterabwägung und einen steten Willen zum Verzicht wird diese Grundentscheidung des Gewissens zum Guten nicht gelingen, wird das Leben nicht gelingen (Schallenberg, 2002). Dies charakterisiert nochmals den schon erwähnten christlichen Begriff von Bildung, die weit mehr ist als das Erlernen bestimmter Fertigkeiten zur technisch korrekten Herstellung bestimmter Produkte. Vielmehr ist gemeint eine grundlegende Aus-Bildung des ursprünglichen Gottesebenbildes durch entschiedene Gewissens- und Herzensbildung, damit das Bild des Guten konkrete Gestalt im Denken und Handeln gewinnt. Solche Bildung ist aber aus Sicht einer christlichen Sozialethik, die sich nicht einfach nur als Individualethik versteht (Ulrich 2004), keineswegs nur eine Aufgabe von Personen, sondern ebenso von politischen Institutionen, näherhin von Staat und Wirtschaft. Hier liegen gerade die theologischen Wurzeln einer abendländischen Auffassung von Regierungskunst und Wirtschaftsordnung (Agamben 2009): Die guten Strebungen des Menschen sollen durch Anreize gefördert, die Versuchungen zum Bösen dagegen durch Sanktionen abgewehrt werden. Denn dem Menschen fehlen instinktive und unfehlbare Neigungen zum Guten und zum Besten, er neigt zu Fremd- und Selbstzerstörung, er hält ein nur scheinbar Gutes für ein wirklich Gutes und verstrickt sich auf der suchtartigen Suche nach dem Guten im Vorletzten, in der Sünde, im Bösen. Nach christlichem Glauben gehört das zum Erbe des Menschen, auch vor jeder persönlichen und individuellen Schuld. Daher spricht der christliche Glaube von der Ursünde des Menschen und der Erbsünde der im Menschen eingewurzelten Lieblosigkeit, die sich jedem menschlichen Streben nach Glück stellenweise höchst erfolgreich in den Weg stellt. Albert Görres unterstreicht prägnant und kurz: „Die Antriebe werden narzisstisch und egoistisch. Sie neigen zum gewaltsamen Sichdurchsetzen“ (Görres 1991, 18).

Die menschliche Wesensnatur verwirklicht sich also nach europäischer Tradition im Raum gesellschaftlicher und staatlicher Ordnung und Zivilisation. In der Neuzeit etabliert sich der säkulare Staat als Garant der Menschwerdung des eigeninteressierten Individuums; es ist der Leviathan in der Tradition von Thomas Hobbes (Bertozzi/Hobbes 1983; Bredekamp/Hobbes 2006), der Arbeit, Bildung und politi-

sche Freiheit verbürgt und in Form einer Zivilreligion die Trennung der beiden augustinischen Reiche wieder aufhebt (Tuck 1993; Wright 2006): „Der Souverän ist Garant der politischen wie der religiösen Einheit, wir schulden ihm in beiden Welten – der spirituality und der temporality, im commonwealth ecclesiasticall und im commonwealth civil – Gehorsam“ (Manow 2011, 139). Es bilden sich ethische Traditionen aus, die Wege zu gelungenem und geglücktem Leben erhoffen lassen. Insofern stehen Kultur und Politik im Dienst einer nach vollkommener Vollendung strebenden menschlichen Natur, die ihrerseits nur schwach vorgezeichnete Wege zu dieser Vollendung in den Instinkten findet. Jede Form höherer Kultur entsteht durch ein Vernunftrecht, das sich als eine Art kritisches Naturrecht ausweist: Was denkt jeder Mensch von Natur aus und mit seiner Vernunft als gut und vollkommen? Und genau hier wird der normethische Begriff der Menschenwürde einzutragen sein, verbürgt er doch in einzigartiger Schärfe Selbstzweck und Universalisierung von Personalität, die für jeden Menschen den Ausgangspunkt geglückten Menschseins darstellt (Schockenhoff 1996). Das Zueinander von Natur und Kultur zu bestimmen und zugleich die Grenze zwischen einer Ausbildung und einer Zerstörung der ursprünglichen Natur immer neu in den Blick zu nehmen, ist die vornehmste und eigentlichste Aufgabe der Ethik, nicht zuletzt der Sozialethik. Theorie und Praxis verbinden sich; nullius in verba lautet zu Recht das Motto der British Royal Society; jede Theorie der Ethik muss sich als wahr erweisen in einer Praxis von Ethos und Kultur. Kultur erscheint dann als notwendiger Humus einer menschenwürdigen Gesellschaft und einer menschenwürdigen Wirtschaft; Kultur bildet die notwendige Ergänzung und Überformung einer in sich gebrochenen Natur; Kultur ist gebunden an eine zumindest schwache religiöse Erfahrung und Tradition im Sinn einer Hoffnung auf Voll-Endung der zeitlich begrenzten Welt in einer nicht zeitlich begrenzten Wirklichkeit (Frank 2004)³. Die kultivierte (oder zivilisierte) menschliche Natur trägt zwar noch eine schwache Erinnerung an das Beste (an das ursprüngliche Paradies des geglückten Lebens) in sich, ist aber aus sich heraus nicht in der Lage, dieses Glück zu erreichen. Aus dieser Sicht der christlichen Theologie ist daher Rousseau, den Jacques Maritain in einer berühmten Formulierung einmal sehr zu Recht den „père du monde moderne“ genannt hat (Maritain 1984, 529), entschieden zu widersprechen, wenn er mit seinem Ruf „Zurück zur Natur“ die ursprüngliche Natur einfach wiederherstellen zu können glaubt, und zwar durch eine radikal subjektivistische Moral und einen naturalistischen Rationalismus (von Hayek

1996, 51)⁴. „Rousseau errichtet einen neuen, einen konsequent subjektiven Maßstab, der Epoche machen sollte. Dieser Maßstab lautet: Übereinstimmung – nicht mit einer objektiven Norm, sondern mit sich selbst“ (Spaemann 1992). Das Paradies ist auf Erden nicht zu konstruieren; das war noch der Irrtum der neomarxistischen Bewegung nach dem Zweiten Weltkrieg und auch etwa der von Rousseau inspirierten deutschen Reformpädagogik. Aber auch dem schon erwähnten Thomas Hobbes mit seinem berühmt-berüchtigten Wort „Homo homini lupus est – der Mensch ist dem Menschen ein Wolf“ ist aus christlicher Sicht zu widersprechen, wenn er die Natur des Menschen einfach für böse und verderbt hält und nur durch den staatlichen Leviathan zu bändigen glaubt. Das Paradies ist auf Erden, im Geist des Menschen nämlich und in guten Gedanken, bruchstückhaft zu erkennen und auch durch Anreize zum Guten in Umrissen und wenigstens skizzenhaft zu erstellen. Das Streben jedes Menschen nach Glückseligkeit führt, kantianisch gesprochen, zu der Variante des Kategorischen Imperativs, wonach zu tun ist, wodurch der Mensch würdig ist, glücklich zu sein: in Übereinstimmung mit sich als dem Wesen der Sittlichkeit zu leben. Kultur speichert solche menschenwürdigen Mittel der Glücksgewinnung. Gedacht sei etwa an den Begriff der unveräußerlichen Menschenwürde, die der Staat zu garantieren hat: Es gibt das unveräußerliche Recht des Individuums auf eine würdige, seiner Vernunft und seinen Neigungen angemessenen Glücksstrebung. Daher unterstreicht Otfried Höffe: „Die Neigungen sind übrigens nicht glücksunwürdig, vielmehr für sich genommen ungeschuldig. Nur die Mittel und Wege sind des Glückes würdig (zum Beispiel Ehrlichkeit) oder aber unwürdig (zum Beispiel Betrug)“ (Höffe 2004, 294 Anm. 46).

Für das Menschenbild von Staat und Wirtschaft und für ein Menschenbild in der christlich grundgelegten Demokratie heißt das aus Sicht der christlichen Theologie: Dem Individuum und seiner gebrochenen Freiheit zum Guten gebührt der ständige Vorrang vor dem Kollektiv, der Person gebührt der Primat vor der Gesellschaft. Daher unterstreicht die katholische Soziallehre und jede Form katholischer politischer Ethik den zentralen Wert von Personalität und Subsidiarität und spricht von Ehe und Familie als der Keimzelle des Staates. Nicht der Staat hat ursprünglich ein Recht, sondern jede Person hat unveräußerliche Grundrechte, und der Staat hat nur insoweit Recht (einschließlich des Gewaltmonopols), als er bedrohte Rechte von Personen zu schützen hat. Jeder offenkundigen oder auch klandestinen

Unterjochung der Person durch einen liberalistischen oder ökonomischen Utilitarismus oder durch totalisierende Gesellschaftssysteme ist entschieden zu widersprechen und zu widerstehen. Aber umgekehrt gilt auch: Die Vervollkommnung des Menschen im Blick auf ein gelungenes Bild vom Glück ist von Staat und Gesellschaft entschieden zu fördern. Dies geschieht wesentlich durch Bildung und Ausbildung, sodann durch Arbeit und Beruf. Denn nach der Überzeugung der christlichen Sozialethik verwirklicht sich der Mensch als Person durch seine arbeitende Tätigkeit, er folgt damit einer Berufung zur Persönlichkeit, ohne Arbeit wäre diese Ausfaltung und Ausbildung der Persönlichkeit nicht denkbar. Staat und Wirtschaft stehen gemäß dieser Sicht im Dienst am Humanum, verstanden als Kern der Identität jeder menschlichen Person, und am Aufbau einer humanen Gesellschaft (Rich 1970; Edel 1998). Sozialethisch entfaltet kann dies normative Humanum wie folgt charakterisiert werden: Der Mensch ist von Natur aus Person und trägt seinen Zweck in sich, er ist ein dialogisches Sozialwesen, er entfaltet seine personale Natur durch Arbeit und Beruf und Bildung. Hier liegt die Aufgabe des Staates: Es braucht nämlich Anreize zur Heilung der menschlichen Natur – man denke an den theologischen Begriff der Erbsünde und eines Defektes der menschlichen Natur – und zur Ausrichtung auf das Gute und das Gemeinwohl durch Bildung und Leitbilder. Wenn alles gleichgültig ist aus Sicht des Staates, wenn der Staat sich selbst als gleichgültig gegenüber allen Werten und in diesem letztlich absurden Sinn als wertneutral empfindet, wenn jede Lebensentscheidung und jede Lebensform als vor dem Gesetz und vor der Gesellschaft gleichgültig betrachtet wird, dann ist letztlich alles gleichgültig, dann wird auf Dauer auch der Mensch gleichgültig gegenüber dem wirklich Guten, dann geht es letztlich nur noch um unterschiedliche Optionen höchst unterschiedlicher Individuen, die miteinander nicht mehr teilen als den entschiedenen Willen zum Überleben um jeden Preis oder den Willen zur gegenseitigen Nützlichkeit. Hier hätte dann auch ein vorhin skizziertes Verständnis von Arbeit als Beruf und Berufung keinen Platz mehr, es bliebe bei einer bloßen Nutzung von nützlichen Eigenschaften eines Menschen, Wert träte an die Stelle der Würde. Demgegenüber weist die christliche Sozialethik auf die Notwendigkeit einer transempirischen, transzendenten Wahrheit hin, die sich im Begriff der unveräußerlichen Menschenwürde bündelt: „Wenn es keine transzendente Wahrheit gibt, der gehorchend der Mensch zu seiner vollen Identität gelangt, gibt es kein sicheres Prinzip, das gerechte Beziehungen zwischen den Menschen gewährleistet“ (Enzyklika

1987). Auch multikulturelle Gesellschaften benötigen den Konsens über unveräußerliche Menschenrechte (Losinger).

Ein strikter Wertrelativismus und die damit verbundene Absage an ein gewissensbindendes Naturrecht – wobei Natur für den Rest an nicht manipulierbarer biologischer Zufälligkeit als Substrat menschlichen Wesens steht – wäre das Ende der Menschheit und der Sakralität des Menschen (Joas 2011; Hardy 1998/1999) und damit die Abschaffung des Menschen, vor der Clive S. Lewis hellseherisch schon 1943 warnte: „Das Endstadium ist da, wenn der Mensch mithilfe von Eugenik und vorgeburtlicher Konditionierung und dank einer Erziehung, die auf perfekt angewandter Psychologie beruht, absolute Kontrolle über sich selbst erlangt hat. Die menschliche Natur wird das letzte Stück Natur sein, das vor dem Menschen kapituliert“ (Lewis 1983, 62). Es ist gewiss kein Zufall, dass diese Auseinandersetzung in der Postmoderne nicht nur auf dem Feld der Wirtschaftsethik, sondern auch heftig auf dem sensiblen Feld der Bioethik ausgetragen wird, und auch hier wiederum in der Auseinandersetzung mit dem Utilitarismus (Düwell 2003), berühren sich doch gerade hier in entscheidender Weise biologisch-empirische und philosophisch-theologische Paradigmen, nicht zuletzt in den ethischen Grundbegriffen von Selbstverwirklichung und Autonomie (Mieth 2010; Schallenberg 2010; Thiele 2011). Noch einmal ist hier an die zentralen Begriffe von Personalität und Freiheit zu erinnern, wenn vom christlichen und europäisch-abendländischen Menschenbild (Droit 2010) die Rede ist und von rechtsstaatlicher Demokratie und menschenwürdiger Wirtschaftsordnung. Freiheit und Personalität gehören in einer gerechten staatlichen Ordnung zusammen, und eine erste Forderung einer solchen Ordnung kristallisiert sich in der Förderung und Ermöglichung von Arbeit und Ausbildung jeder Person (Böckenförde 1976). Daher unterstreichen die deutschen Bischöfe in ihrer letzten einschlägigen Verlautbarung zum Thema einer menschenwürdigen Demokratie: „Das Prinzip der Personalität nimmt den Menschen umfassend in den Blick. Es begreift den Menschen einerseits als Individuum mit unveräußerlichem Eigenwert und unaustauschbarer Einmaligkeit und andererseits als soziales Wesen in Beziehung zum anderen, zur Gemeinschaft und als religiöses Wesen in seiner Beziehung auf Gott hin. Die Spannung zwischen Individualität und Sozialität ist kennzeichnend für die Person. Der Freiheit des Individuums steht das Recht der anderen auf Freiheit gegenüber. Freiheit korrespondiert daher von Anfang an mit Verantwortung für das eigene Handeln und seine Auswir-

kungen auf die anderen und die Gesellschaft, das heißt Freiheit ist notwendig verbunden mit dem Streben nach Gerechtigkeit“ (Die deutschen Bischöfe 2011, 18). Grundlegend besteht die Gerechtigkeit in der Sicherstellung der Rechtsansprüche jeder Person. Dazu gehört auch das Recht auf umfassende Bildung und auf berufliche Tätigkeit. Die Arbeit des Menschen wird zum Kennzeichen seiner Persönlichkeit und ist daher ein Grundrecht der Person. Hier ist an den modernen Begriff der Teilhabegerechtigkeit zu denken, der das Recht der menschlichen Person auf Einbindung in das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben konkretisiert und zuspitzt. Eine rechtsstaatliche Demokratie muss sich dieser Verantwortung gegenüber dem gerechten Wohl jeder Person bewusst sein, will sie nicht insgeheim und schleichend zur gut organisierten Räuberbande mutieren.

- 1] *Das Gegenteil der quies ist labor, also die mühselige, außerhalb des Paradieses zu verrichtende, schweißtreibende Arbeit.*
- 2] *„Was naturhaft geschieht, das geschieht von Schöpfungs wegen, aufgrund der Erschaffung; und das heißt, es geschieht einerseits aus dem innersten und eigensten Impuls der Kreatur, andererseits stammt der allererste Anstoß dieses Impulses nicht aus dem Herzen dieses gleichen geschaffenen Wesens, sondern aus dem alle Dynamik in der Welt in bringenden Akt der creatio.“*
- 3] *Der auf die indo-germanische Wurzel kwel von colere und cultus und Bezug von kwel zu telos hinweist.*
- 4] *„Nachdem er behauptet hatte, der animalische Instinkt sei ein besserer Führer zum geordneten Zusammenwirken der Menschheit als entweder Tradition oder Vernunft, erfand Rousseau die volonté générale, den fiktiven Willen des Volkes, durch den das Volk einen ‚geistigen Gesamtkörper, seine Einheit, sein gemeinsames Ich erhält‘. Das ist wohl die Hauptursache der verhängnisvollen Anmaßung des modernen intellektuellen Rationalismus, der uns zu einem Paradies zurückzuführen verspricht, in dem unsere natürlichen Instinkte und nicht die Fesseln die wir ihnen anzulegen gelernt haben, uns ermöglichen werden uns die Erde untertan zu machen, wie es dem Menschen im biblischen Schöpfungsbericht aufgetragen ist.“*

Literaturverzeichnis

- Agamben, Giorgio (2009): *Il Regno e la Gloria. Per una Genealogia teologica dell' Economia e del Governo*, Vicenza: Bollati Boringhieri.
- Allmendinger, Jutta (2010): *Frauen auf dem Sprung. Bundeszentrale für politische Bildung*, Bd. 1024, 19.
- Allmendinger, Jutta (2011): *Geschlecht als wichtige Kategorie der Sozialstrukturanalyse*, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 3-7/ 37-38.
- Asendorf, Ulrich (1988): *Die Theologie Martin Luthers nach seinen Predigten*, Göttingen: Vandenhoeck u. Ruprecht.
- Badura, Bernhard (2011): *Fehlzeiten-Report 2011. Führung und Gesundheit*, Berlin/ Heidelberg: Springer.
- Bechmann, Sebastian (2010): *Iga-Report 20. Motive und Hemmnisse für betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Umfragen und Empfehlungen*, Download unter: www.iga-info.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/iga-Reporte_Projektberichte/iga_report_20_Umfrage_BGM_KMU_final_2011.pdf. (Zugriff am 29.1.2013).
- Becker, Marcel (2006): *Praxis/Poiesis*, in: Wils, Jean-Pierre / Hübenenthal, Christoph: *Lexikon der Ethik*, Paderborn/ München/ Wien/ Zürich: Schöningh, 302-305.
- Bertelsmann Stiftung (2011): *Steuersystem erschwert Aufstiegschancen von Müttern, Gütersloh*.
- Bertozzi, Marco / Hobbes, Thomas (1983): *L' enigma del Leviatano*, Ferrara: Italo Bovolenta.
- Bielefeldt, Heiner (2011): *Auslaufmodell Menschenwürde? Warum sie infrage steht und warum wir sie verteidigen müssen*, Freiburg im Breisgau: Herder.
- Böckenförde, Ernst-Wolfgang (1976): *Staat, Gesellschaft, Freiheit. Studien zur Staatstheorie und zum Verfassungsrecht*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Böckenförde, Ernst-Wolfgang / Spaemann, Robert (1987): *Menschenrechte und Menschenwürde. Historische Voraussetzungen – säkulare Gestalt – christliches Verständnis*, Stuttgart: Klett Cotta.
- Böhmer, Maria (2002): *Faire Politik für Familien*, in: *Forum sozial: die berufliche soziale Arbeit*, Berlin, 26-28.
- Booz u.a. (2011): *Vorteil Vorsorge – Die Rolle der betrieblichen Gesundheitsvorsorge für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschlands*, Download unter: www.felix-burda-stiftung.de/projekte/studie-betriebliche-gesundheitsvorsorge/index.php

(Zugriff am 25.7.2012).

- Bredekamp, Horst / Hobbes, Thomas (2006): *Der Leviathan. Das Urbild des modernen Staates und seine Gegenbilder 1651 - 2001*. Berlin: Akademie.
- BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2012): *Perspektiven zur Weiterentwicklung des Systems der Tageseinrichtungen für Kinder in Deutschland*, Download unter: www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Internetredaktion/Pdf-Anlagen/gutachten-perspektiven-zur-weiterentwicklung,property=pdf.pdf (Zugriff am 2.12.2012).
- BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2011): *Mütter des Grundgesetzes*, Berlin.
- BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend / Flory, Judith (Hrsg.) (2011): *Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern*, Berlin.
- BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend / Wippermann, Carsten (2011): *25 Jahre Bundesfrauenministerium*, Berlin.
- BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2010): *Perspektive Wiedereinstieg*, Berlin.
- BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2010): *Institut der deutschen Wirtschaft Köln: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010*, Berlin.
- Bundesministerium für Gesundheit (2012): *Unternehmen unterstützen Gesundheit – Betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen*, Download unter: www.bmg.bund.de/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/umsetzung.html (Zugriff am 16.5.2012).
- Bundestagsdrucksache 17/6240 (2011): *Erster Gleichstellungsbericht. Neue Wege – Gleiche Chancen Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf*, Beraten am 16.6.2011.
- Bundestagsdrucksache 17/891 (2010): *Dritte Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft*, Beraten am 23.4.2010.
- Bundestagsdrucksache 17/9000 (2012): *8. Familienbericht der Bundesregierung, Zeit für Familie*.
- Del Noce, Augusto (1990): *Il problema dell'ateismo*, Bologna: Mulino.

- Demmer, Klaus (1999): *Das vergeistigte Glück. Gedanken zum christlichen Eudämonieverständnis*, Gregorianum, 99-115.
- Dettling, Warnfried (2006): *Familienkultur*, in: Henry-Hutmacher, Christiane (Hrsg.): *Politik für Familien. Wege in eine kinderfreundliche Gesellschaft*, Freiburg im Breisgau/ Basel/ Wien: Herder, 99-122.
- Deutscher Frauenrat (2012): *Beschluss der Mitgliederversammlung*, Download unter: www.frauenrat.de/deutsch/infopool/beschlusse/beschlussdetails/browse/2/article/haushaltsnahe-dienstleistungen.html (Zugriff am 2.12.2012).
- Die deutschen Bischöfe (2011): *Kommission für gesellschaftliche und soziale Fragen: Chancengerechte Gesellschaft. Leitbild für eine freiheitliche Ordnung*, Bonn.
- Droit, Roger-Pol (2010): *Das Abendland. Wie wir uns und die Welt sehen*, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Düwell, Marcus (2003): *Utilitarismus und Bioethik: Das Beispiel Peter Singers praktischer Ethik*, in: Düwell, Marcus / Steigle, Klaus: *Bioethik. Eine Einführung*, Frankfurt: Suhrkamp, 57-71.
- Ebert, Thomas (2010): *Soziale Gerechtigkeit*, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Edel, Susanne (1998): *Wirtschaftsethik im Dialog. Der Beitrag Arthur Richs zur Verständigung zwischen Theologie und Ökonomie*, Stuttgart.
- Enzyklika (1987): *Sollicitudo rei socialis*, Nr. 44.
- Fraktion der CDU/CSU im Bundestag (Hrsg.) (2010): *Kauder, Volker: Das „C“ ist für uns Programm. Das christliche Menschenbild als Richtschnur für Wirtschaftsordnung*, Berlin.
- Frank, William A (2004): *Western Religion and Resources for Culture in Catholic Religion*, in: Rauscher, Anton: *Die Bedeutung der Religion für die Gesellschaft*, Berlin: Duncker & Humblot, 13-33.
- Görres, Albert (1991): *Psychologische Bemerkungen über die Erbsünde und ihre Folgen*, in: Schönborn Christoph: *Zur kirchlichen Erbsündenlehre*, Freiburg im Breisgau: Herder, 13-35.
- Hans-Böckler-Stiftung (2011): *Frauen im Beruf schlechter bezahlt*, Böckler Impuls, 5/2011.
- Hardy, Gilbert (1998/1999): *Transcendence and the Sacred*, 2 Bde, Budapest: Osiris.
- Härle, Wilfried (2010): *Würde. Groß vom Menschen denken*, München: Diederichs.
- von Hayek, Friedrich August (1996): *Die verhängnisvolle Anmaßung: Die Irrtümer des Sozialismus*, Tübingen: Mohr Siebeck.

- Heilbäderverband, Bayerischer (2012): *Gesundheit fördern, Kosten sparen*, Download unter: www.gesundes-bayern.de/gesundheitsfoerdern-kosten-sparen?action=text (Zugriff am 16.5.2012).
- Heimbach-Steins, Marianne (2009): „... nicht mehr Mann und Frau“, in: *Sozialethische Studien zu Geschlechterverhältnis und Geschlechtergerechtigkeit*, Regensburg: Friedrich Pustet.
- Hessische Landtagsfraktion der CDU (2011): *Familienpolitisches Programmpapier*, Wiesbaden.
- Höffe, Otfried (2004): *Kants Kritik der reinen Vernunft. Die Grundlegung der modernen Philosophie*, München: Piper.
- Hurrelmann, Klaus (2011): *Hurra, Mama arbeitet!*, in: *Zeitonline*, 2.Februar 2011.
- Joas, Hans (2011): *Die Sakrilität der Person. Eine neue Genealogie der Menschenrechte*, Berlin: Suhrkamp.
- Kuby, Gabriele (2010): *Wenn sich die Böcke zum Gärtner machen*, in: *idea*, 24. Februar 2010, Download unter: www.gabriele-kuby.de/wortmeldungen/wenn-sich-die-boecke-zum-gaertner-machen (Zugriff am 4.12.2012).
- Lehmann, Karl (2000): *Das christliche Menschenbild in Gesellschaft und Kirche*, in: *Biskup, Reinhold / Hasse, Rolf: Das Menschenbild in Wirtschaft und Gesellschaft*, Bern: Haupt, 51-78. Bern.
- Lewis, Clive S (1983): *Die Abschaffung der Menschen, Einsiedeln: Johannes*.
- Losinger, Anton (2004): *Die Begründung unveräußerlicher Menschenrechte im Kontext neuzeitlicher kultureller Differenzen*, in: *Rauscher, Anton: Die Bedeutung der Religion für die Gesellschaft*, Berlin: Duncker & Humblot, 55-67.
- Maaser, Wolfgang (2003): *Gerechtigkeitshermeneutik bei Luther*, in: *Dabrock, Peter: Kriterien der Gerechtigkeit*, Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus, 68-85.
- Manow, Philip (2011): *Ursprungsphantasien. Der Leviathan und sein Erbe*, Konstanz: University Press.
- Maritain, Jacques (1984): *Trois réformateurs: Luther – Descartes – Rousseau*, in: *Maritain, Jacques: Oeuvres completes, vol III 1927-1929*, Fribourg: Editions universitaires, 429-655.
- Marksches, Christoph (2009): *Gnosis und Christentum*, Berlin: Berlin Univ. Press.
- Mieth, Dietmar (2010): *Genetische Frühselektion. In welcher Gesellschaft wollen wir leben*, *Stimmen der Zeit*, Download unter: http://www.stimmen-der-zeit.de/zeitschrift/archiv/beitrag_details?k_beitrag=2532255&k_produkt=2532870 (29.1.2013), 663-672.

- Pesch, Otto Hermann (2005): *Das Streben nach beatitudo bei Thomas von Aquin im Kontext seiner Theologie. Historische und systematische Fragen*, in: *Freiburger Zeitschrift für Philosophie und Theologie*, Jg.52, 427-453.
- Pieper, Josef (1992): *Alles Glück ist Liebesglück*, Hamburg: Meiner.
- Rich, Arthur (1970): *Das Humanum als Leitbegriff der Sozialethik*, in: *Rendtorff, Rolf: Humane Gesellschaft*, Berlin: Verlag, 13-45.
- Roos, Lothar (2010): *Die Sozialzyklen der Päpste als Grundlage der Sozialverkündigung der Kirche*, in: *Unterberg, Peter: Kurze Einführung in die katholische Soziallehre*, Freiburg im Breisgau: Herder, 15-26.
- Rostocker Zentrum für Demographischen Wandel (2012): *Download unter: www.zdwa.de/zdwa/artikel/20060601_44669235.php* (Zugriff am 2.12.2012).
- Schaber, Peter (2010): *Instrumentalisierung und Würde*, Paderborn: mentis.
- Schallenberg, Peter (1999): *Menschenbildung oder Menschenzüchtung? Zum schwierigen Verhältnis von Mystik und Politik. Als wögen Tränen unsere Arbeit auf. Menschliche Arbeit im gesellschaftlichen Wandel*, Münster: Lit Verlag, 249-258.
- Schallenberg, Peter (2002): *„Wenn jemand nicht sein Leben gering achtet...“ Christliche Lebensentscheidungen in geglücktem Verzicht*. in: *Intams Review*, 240-247.
- Schallenberg, Peter (2010): *Sterbehilfe zwischen Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung*, in: *Zeitschrift für Lebensrecht*, 49-54.
- Schockenhoff, Eberhard (1996): *Naturrecht und Menschenwürde. Universale Ethik in einer geschichtlichen Welt*, Mainz: Grünewald.
- Schröder, Kristina / Waldeck, Caroline (2012): *Danke. Emanzipiert sind wir selber*, München, Zürich: Piper.
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.) (2004): *Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls*, Nr. 166, Bonn.
- Sieben, Hermann Josef (2012): *Augustinus zum Thema „Ruhe“ unter Berücksichtigung der Termini quies und requies. Ein chronologischer und systematischer Überblick*, in: *Theologie und Philosophie*, Jg.87, 161-192.
- Spaemann, Robert (1992): *Rousseau – Bürger ohne Vaterland*. München, Zürich: Piper.
- Statistisches Bundesamt (2008): *Atypische Beschäftigungsverhältnisse auf dem deutschen Arbeitsmarkt*, Frankfurt am Main.
- Steck, Odil Hannes (1981): *Der Schöpfungsbericht der Priesterschrift: Studien zur literarkritischen und überlieferungsgeschichtli-*

chen Problematik von Genesis 1, 1-2, 4a, Göttingen: Vandenhoeck & Rupprecht.

- Student, Dietmar (2012): *Streng vertraulich*, in: *Manger Magazin* 2/2012, 24.
- Szlezák, Thomas A (2010): *Was Europa den Griechen verdankt. Von den Grundlagen unserer Kultur in der griechischen Antike*, Tübingen: Mohr Siebeck.
- Thiele, Felix (2011): *Autonomie und Einwilligung in der Medizin. Eine moralphilosophische Rekonstruktion*, Paderborn: mentis.
- Tuck, Richard (1993): *The civil religion of Thomas Hobbs*, in: Phillipson, Nicholas / Skinner, Quentin: *Political Discourse in Early Modern Britain*, Cambridge: Cambridge University Press, 120-138.
- Ulrich, Hans G (2004): *Grundpositionen für eine ökumenische Sozialethik: Grundpositionen evangelischer Sozialethik*, *Catholica*, 175-198.
- Weltgesundheitsorganisation (2012): *Der Europäische Gesundheitsbericht 2009, 2011*, Download unter: www.euro.who.int/de/what-we-publish/abstracts/european-health-report-2009-the-health-and-health-systems (Zugriff am 22.5.2012).
- Wippermann, Carsten (2011): *Finanzkrisen und Frauen in Führungspositionen: Einstellung der Wahlbevölkerung*, Penzberg: Expertise Delta-Institut.
- Wright, George (2006): *Religion, Politics and Thomas Hobbes*, Dordrecht: Springer.
- Wucherpennig, Ansgar (2012): *Was ist Gnosis?*, in: *Theologie und Philosophie*, Jg. 87, 251-261.
- Zentralkomitee der deutschen Katholiken (2008): *Familienpolitik: Geschlechter- und Generationsgerechtigkeit*, Download unter: <http://www.zdk.de/veroeffentlichungen/erklaerungen/detail/Familienpolitik-geschlechter-und-generationengerecht-170u/> (Zugriff am 29.1.2013).

Arbeit und Mitbestimmung

Regina Görner

Arbeitnehmermitbestimmung ist, anders als viele es erwarten, keine sozialistische Erfindung, sondern ein wesentliches Element der Christlichen Soziallehre. Der folgende Beitrag zeichnet die sozialetischen Grundüberlegungen nach, skizziert ihren Niederschlag in der christlich-sozialen Bewegung in Deutschland und in der Debatte um die gesetzlichen Regelungen und fragt nach den Perspektiven für Mitbestimmung in einer globalisierten Ökonomie.

Mitbestimmung in der christlichen Soziallehre

Die Würde des Menschen und der menschlichen Arbeit bildet die Grundlage der christlichen Gesellschaftslehre und dient als Maßstab für die Bewertung gesellschaftlicher und ökonomischer Ordnungen. Arbeit hat nach diesem Verständnis ihre eigene Würde, denn sie ist unmittelbar Ausfluss der menschlichen Person. Kapital ist demgegenüber lediglich eine Sache, ein Mittel, dem keine eigene Würde zukommt. Arbeit und Kapital stehen einander folglich nicht gleichwertig gegenüber, sondern der ethische Vorrang gebührt eindeutig der Arbeit.

In der Enzyklika *Laborem exercens* hat Papst Johannes Paul II. ausdrücklich betont, dass Arbeit und Kapital einander nicht entgegengesetzt verstanden werden dürften, weil das Eigentum durch Arbeit entstehe und der Arbeit zu dienen habe. Das gelte vor allem für das Eigentum an Produktionsmitteln, die man „nicht gegen die Arbeit besitzen“ und auch nicht „um des Besitzes willen besitzen“ dürfe, „weil das einzige Motiv, das ihren Besitz rechtfertigt, (...) dies ist, der Arbeit zu dienen und dadurch die Verwirklichung des ersten Prinzips der Eigentumsordnung zu ermöglichen: die Bestimmung der Güter für alle und das gemeinsame Recht auf ihren Gebrauch“ (*Laborem exercens* 32, Zitat nach: *Texte zur Soziallehre*). Damit setzt sich die katholische Soziallehre eindeutig ab von einem Kapitalismus, der das ausschließliche Recht des Privateigentums an den Produktionsmitteln wie ein unantastbares „Dogma“ des Wirtschaftslebens verteidigt. Zu den Folgerungen, die aus diesen Grundsätzen zu ziehen sind, zählt

Johannes Paul II. das Prinzip der Mitbestimmung, für das „Anpassungen des Rechtswesens auf dem Gebiet des Eigentums am Produktionsmitteln“ erforderlich seien (Ebd., 33).

Mitbestimmung – nicht nur als ethische Forderung, sondern als Rechtsanspruch der arbeitenden Menschen – zählt folglich zum Proprium der Christlichen Soziallehre. Wer arbeitet, verwirklicht den Schöpfungsauftrag. Er darf nicht ausgebeutet werden und verdient einen gerechten Lohn. Er darf aber auch nicht stärker als unbedingt erforderlich, von anderen dirigiert und in seiner Arbeit bestimmt werden. Für die evangelische Sozialethik hat Günter Brakelmann das auf eine einprägsame Formel konzentriert: „Man muss von der Arbeit und in der Arbeit leben können“ (Brakelmann 1995). Das ergibt sich klar aus dem Subsidiaritätsprinzip, wonach übergeordnete Instanzen nicht an sich ziehen dürfen, was der Einzelne selbst leisten kann (von Nell-Breuning 1968, 83 u. 124).

Schon in der Enzyklika *Quadragesimo anno* hat Pius XI. 1931 die „Mitverwaltung“ als Recht des Arbeitnehmers aus dem Lohnarbeitsverhältnis heraus postuliert (de Witte 1964, 142). Pius XII. stellt zwar klar, dass wirtschaftliche Mitbestimmung sich aus der Natur des Unternehmens nicht zwingend ergebe, aber sein Nachfolger Johannes XXIII. geht weiter. In *Mater et magistra* ist das Prinzip formuliert: „In der menschlichen Natur selbst ist das Bedürfnis angelegt, dass, wer produktive Arbeit tut, auch in der Lage sei, den Gang der Dinge mitzubestimmen und durch seine Arbeit zur Entfaltung seiner Persönlichkeit zu gelangen.“ Deshalb kommt er zu dem Schluss: „Nicht nur die Verteilung des Wirtschaftsertrages muss den Forderungen der Gerechtigkeit entsprechen, sondern auch der gesamte Wirtschaftsvollzug.“ Er fordert für den Arbeiter „aktive Teilnahme an der Gestaltung der Angelegenheiten des Unternehmens“ (de Witte 1964, 151-157).

Aus dem Subsidiaritätsprinzip ergibt sich aber unabhängig von den Rechten, die dem Arbeitnehmer als Person zustehen, noch eine weitere Begründung für Mitbestimmung: Mitbestimmung ist auch ein Weg, Machtzusammenballungen, die die Rechte der kleinen Einheiten einschränken könnten, zu konterkarieren. Sie ist Garant dafür, dass die Belange der Individuen zum Tragen kommen können (Nell-Breuning, 1968, 123-124).

Mitbestimmung steht nach christlich- sozialem Verständnis aber nicht nur im Widerspruch zum Kapitalismus, sondern bricht auch mit einem Dogma des Kommunismus: Sie stellt die Alternative zum Klassenkampf dar und ist von denen, die den Klassenkampf propagiert haben, auch stets als Kampfansage verstanden worden. Nach christlicher Soziallehre sind Arbeit und Kapital kein Widerspruch, der überwunden werden muss, sondern aufeinander bezogen. Unternehmen sind folglich auch keine Veranstaltung der Kapitaleseite, sondern setzen das Zusammenwirken von Arbeit und Kapital zwingend voraus. Daraus ergeben sich zentrale Forderungen: Die gemeinsam erzielten Erträge sollen allen zugutekommen. Nicht nur durch gerechte Löhne, sondern auch durch Teilhabe der Arbeitnehmer am Produktivvermögen und/oder Gewinnbeteiligungen und durch die Möglichkeit der Arbeitnehmer, Einfluss zu nehmen auf die Unternehmensentscheidungen wie die Gestaltung ihrer Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen.

Mitbestimmung in der christlich-sozialen Bewegung

Schon im 19. Jahrhundert waren bedeutende Vertreter der Katholischen Soziallehre wie der Mainzer Bischof Ketteler interessiert an Modellen selbstverwalteter Unternehmen, in denen die Arbeiter mitbestimmen konnten. Die Verbesserung der materiellen Notlagen der Arbeiterschaft war allerdings so vordringlich, dass Mitbestimmungsüberlegungen eher im Hintergrund blieben (Görner 1995, 160-163). Dennoch blieb der Gedanke, dass Arbeiter mehr verdienen als materielle Entlohnung, im Blick. Das schlug sich nicht zuletzt in der Politik der Zentrumsparterie nieder, die am Ende des 19. Jahrhunderts zum Beispiel die Einrichtung von Arbeitskammern gefordert hatte (Dokumente 1969, 106-107) oder der Betriebsräteverfassung in der Weimarer Republik positiv gegenüberstand (Richtlinien der Deutschen Zentrumsparterie 1922). Mit dem Betriebsrätegesetz war erstmals eine gesetzliche Verankerung von Mitbestimmung vorgenommen worden. Solche Formen der Demokratisierung der Wirtschaft standen in krassem Widerspruch zur nationalsozialistischen Ideologie mit ihrem Führerprinzip. Die Abschaffung des Betriebsrätegesetzes nach 1933, die Ausschaltung der Gewerkschaftsbewegung und die Gleichschaltung der Unternehmen waren daher keine Überraschung.

Der Kreisauer Kreis, dessen Mitglieder zu den Initiatoren des Hitler-Attentates vom 20. Juli 1944 gehörten, und der von der Christlichen Gesellschaftslehre beeinflusst war, nahm 1943 in seine „Grundsätze

für die Neuordnung Deutschlands“ für die Zeit nach dem Nationalsozialismus die Idee einer „wirksamen Mitverantwortung eines jeden an dem Betrieb und darüber hinaus an dem allgemeinen Wirtschaftszusammenhang, zu dem seine Arbeit beiträgt“, auf (Grundsätze der Neuordnung Deutschlands. Entwurf des Kreisauer Kreises, 161).

Auch in der Programmatik der Christlich-Demokratischen Union hat Mitbestimmung von Anfang an ihren Platz. Während das Neheim-Hüstener Programm der CDU in der Britischen Zone 1946 mit der Forderung nach „Stärkung der wirtschaftlichen Stellung und Freiheit des Einzelnen“, um „Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gleichberechtigter Tätigkeit in Führung und Verantwortung“ zu verpflichten (Programm der CDU der Britischen Zone, 175) noch relativ unkonkret blieb, wurde die CSU in ihrem Grundsatzprogramm von 1946 deutlicher: „Wir verlangen (...) ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Produktionsverhältnisse. Bei Betrieben von erheblicher Bedeutung sollen die Arbeitnehmer einen unmittelbaren Einfluss auf die Leitung und Verwaltung durch geeignete Vertreter ausüben“ (Grundsatzprogramm der CSU 1946, 190).

Das nur wenige Monate später entstandene Ahlener Programm, das mit einer klaren Absage an das kapitalistische Wirtschaftssystem beginnt, steht dahinter nicht zurück: „In den Betrieben, in denen wegen ihrer Größe das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Unternehmer nicht mehr auf einer persönlichen Grundlage beruht, ist ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer an den grundlegenden Fragen der wirtschaftlichen Planung und sozialen Gestaltung sicherzustellen. Dies muß (sic) zunächst dadurch geschehen, daß (sic) die Arbeitnehmer des Betriebes in den Aufsichtsorganen, zum Beispiel im Aufsichtsrat des Unternehmens, die ihnen zustehende Vertretung haben“ (Ahlener Wirtschaftsprogramm der CDU für Nordrhein-Westfalen 1947, 193, 196).

Die Diskussion um die Mitbestimmung

Die Gewerkschaften hatten sich schon in den 20er-Jahren mehr und mehr von Klassenkampfkonzepten distanziert und für eine Demokratisierung der Wirtschaft gestritten, in der Mitbestimmung – betrieblich wie überbetrieblich – eine entscheidende Rolle spielen sollte. Der 1949 gegründete Deutsche Gewerkschaftsbund stellte die Forderung

nach Einführung der Mitbestimmung in den Mittelpunkt seiner Politik. Was die Alliierten in der Montanindustrie auf den Weg gebracht hatten, um Monopolstrukturen und Machtzusammenballungen auszuhebeln, wollten sich die Arbeitnehmer in der jungen Bundesrepublik nicht mehr nehmen lassen. Sie mobilisierten Widerstand gegen die Pläne, die Mitbestimmungs- und Betriebsverfassungsstrukturen, die die Alliierten geschaffen hatten, außer Kraft zu setzen, bis hin zur Generalstreikdrohung. Schließlich kam es 1951 zu einem Kompromiss zwischen dem DGB-Vorsitzenden Hans Böckler und Konrad Adenauer, aus dem heraus im gleichen Jahr das Montanmitbestimmungsgesetz entwickelt wurde. Mitbestimmung blieb dabei auf die Montanindustrie beschränkt. Betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeiten eröffnete das Betriebsverfassungsgesetz, das letztlich über die Regelungen im Weimarer Betriebsrätegesetz nicht hinausging. Das gewerkschaftliche Konzept einer Mitbestimmung in der Gesamtwirtschaft durch paritätische Besetzung des Aufsichtsrates und die Etablierung eines gewerkschaftlich verbundenen Arbeitsdirektors mit weitreichenden Kompetenzen für die Gewerkschaften musste spätestens nach der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 als gescheitert angesehen werden. Das Gesetz wurde damals gegen die Stimmen von SPD und KPD beschlossen.

Tatsächlich wurde mit diesem Doppelkonzept eine wegweisende Lösung gefunden. Das Betriebsverfassungsgesetz räumt allen Beschäftigten des Unternehmens die Möglichkeit ein, den Betriebsrat zu wählen, der auf eine konstruktive Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite verpflichtet ist. Er hat je nach Themenbereich unterschiedliche Einflussrechte, deren Ausweitung allerdings seit Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes strittig diskutiert wird. Der Betriebsrat darf sich ebenso wenig wie der Aufsichtsrat am Arbeitskampf beteiligen, der den Tarifparteien überlassen bleibt. Damit werden tarifpolitische Auseinandersetzungen aus der Mitbestimmungspraxis und aus dem betrieblichen Alltag herausgehalten. Der soziale Friede kann damit gewährleistet werden.

Die von den Tarifparteien vereinbarten Flächentarifverträge vereinheitlichen die Wettbewerbsverhältnisse in Bezug auf den Faktor Arbeit innerhalb einer Branche, die dadurch veranlasst wird, Wettbewerb nicht über Löhne und Arbeitsbedingungen, sondern über Qualität von Produkten und Produktionsstrukturen zu führen. Das steigert die Produktivität und Innovationsbereitschaft in den Unternehmen. Tarif-

auseinandersetzungen und Arbeitskämpfe betreffen dabei jeweils die ganze Branche und führen nicht zu Verschiebungen der Wettbewerbspositionen zwischen den Unternehmen.

Die Unternehmensmitbestimmung übt faktischen Zwang zur Kooperation zwischen Arbeit und Kapital im Unternehmen aus und verpflichtet beide Seiten gleichermaßen auf die Beachtung der wirtschaftlichen Betriebsziele. Zudem führt sie zu einer hohen Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen (Hauser-Ditz u.a. 2008, 275).

Trotz des anfänglichen Widerstandes gegen dieses neue Modell haben die Gewerkschaften sehr rasch die Potenziale erkannt, die sich damit für eine erfolgreiche Interessenvertretung ergeben. Heute betrachten sie die Betriebsverfassung uneingeschränkt als eine „Erfolgsstory“ (Müller-Jentsch 2012, 35-36). Anders, als ursprünglich befürchtet, gibt es kein Spannungsverhältnis zwischen Betriebsräten und den Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsräten, nicht zuletzt, da die Spitzen der Betriebsratsgremien gewöhnlich auch zu Aufsichtsratsmitgliedern gewählt werden¹.

Dass die Betriebsverfassung ein wirkliches Erfolgsmodell ist, dürfte auch die hohe Wahlbeteiligung bei den Betriebsratswahlen belegen: Nach wie vor werden durchschnittliche Beteiligungen von etwa 80 Prozent erreicht – ein Wert, von dem die Parteien bei Parlamentswahlen nur noch träumen können. Alle vier Jahre erneuert sich die personelle Substanz der Betriebsräte um etwa ein Drittel – ein Beweis für die Lebendigkeit der Institution und für ihre Verankerung in der betrieblichen Wirklichkeit (Milert/Tschirbs 2012, 34).

Die Union hat die Einführung dieses international ziemlich beispiellosen Modells 1953 in ihrem Hamburger Programm ausdrücklich begrüßt. Unter dem Kapitel „Betriebsverfassung und Mitbestimmung“ wird mit Stolz darauf hingewiesen, dass „die Mitbestimmung der Arbeitnehmer maßgebend durch die CDU gestaltet“ wurde und so zu einem „entscheidenden Beitrag zur Sicherung des sozialen Friedens in Betrieb und Wirtschaft“ geworden sei. (Hamburger Programm der CDU 1953, 234)

Die eingeschränkten Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Betriebsverfassung und die Beschränkung der paritätischen Unternehmensmitbestimmung auf die Montanindustrie blieben den Gewerkschaften

allerdings ein Dorn im Auge. Die Arbeitgeberseite dagegen suchte die Ausweitung zu verhindern. Der Streit um die Zukunft der Mitbestimmung führte Ende der 60er-Jahre zur Einsetzung einer wissenschaftlichen Kommission unter Leitung von Kurt Biedenkopf, die 1970 einen Bericht vorlegte, wonach die Montanmitbestimmung keine negativen Auswirkungen auf Wirtschaft und Rentabilität der Unternehmen nach sich gezogen hatte.

Das Berliner Programm der CDU von 1968 spiegelt den Konflikt wider. Es spricht sich zwar dafür aus, „das Betriebsverfassungsgesetz „voll“ auszunutzen und „weiter“ auszubauen². Gegenüber der Unternehmensmitbestimmung sind die Formulierungen dagegen ziemlich unkonkret, da man zunächst das Ergebnis der Mitbestimmungskommission abwarten wollte. Allerdings hält das Programm bereits fest, dass es kein „überbetriebliches Einflußmonopol zugunsten von organisierten Interessen“ geben dürfe, und verlangt, dass „die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen auch im internationalen Wettbewerb nicht beeinträchtigt werden“ dürfe. Die überbetriebliche Mitbestimmung solle durch Arbeitnehmerkammern als öffentlich-rechtliche Körperschaften gewährleistet werden (Berliner Programm der CDU 1968, 393 f.) – ein Konzept, das bis heute lediglich in Bremen und im Saarland umgesetzt wurde.

Die CSU bekannte sich zeitgleich in ihrem neuen Programm zur Förderung der „Mitbestimmung als verantwortlicher Mitwirkung und Mitgestaltung der Arbeitnehmer in den Bereichen und Fragen des betrieblichen Lebens, die gemeinsames Handeln und gemeinsame Verantwortung zulassen und einer Verbesserung der persönlichen Stellung des Menschen im Wirtschaftsvollzug dienen. Wer Arbeitnehmerinteressen in Betrieben und Unternehmen wahrnimmt, muss vom Vertrauen der Belegschaft getragen sein“ (CSU 1968).

In beiden Programmen kommt also die Sorge zum Ausdruck, die Mitbestimmung könne zum Werkzeug externer gewerkschaftlicher Interessen werden. Die Arbeitgeber hatten vor einer „Vergewerkschaftung der Wirtschaft“ gewarnt (Müller-Jentzsch 2012, 36).

Oswald von Nell-Breuning hatte demgegenüber aus der Perspektive der Christlichen Soziallehre zu der Frage, ob nur Betriebsangehörige oder auch ihre gewerkschaftlichen Interessenvertreter in den Aufsichtsräten beteiligt sein dürfen, eine klare Antwort mit dem Hinweis

auf das Subsidiaritätsprinzip gegeben: „Wenn die Belegschaften es allein können, haben die Gewerkschaften in der sogenannten betrieblichen Mitbestimmung nichts zu suchen und finden ihr Betätigungsfeld in der sogenannten überbetrieblichen Mitbestimmung. Wenn dagegen die Belegschaften, ohne dass die Gewerkschaft ihnen den Rücken stärkt, zu schwach sind, um ihr Mitbestimmungsrecht wirksam auszuüben oder ernstlich zu befürchten steht, dass sie einem kurzsichtigen und engstirnigen Betriebsegoismus verfallen, der die gesamtwirtschaftlichen Notwendigkeiten außer Acht lässt und so nicht nur der Gesamtwirtschaft schadet, sondern unter Umständen sogar den Bestand des eigenen Betriebes gefährdet, dann ist der Gewerkschaft auch in der betrieblichen Mitbestimmung ein Platz einzuräumen“ (Nell-Breuning 1968, 124).

Die innerparteiliche Debatte in der Union wurde durch einen Vorstoß der Sozialausschüsse der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft angeheizt, die auf ihrer Bochumer Bundestagung ein eigenes Mitbestimmungsmodell vorgeschlagen hatte, das unter dem Namen „Katzner-Modell“ bekannt wurde. Es schlägt mit Blick auf das Unternehmensverständnis der Christlichen Gesellschaftslehre einen Unternehmensrat als Träger der Mitbestimmung vor, dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichgewichtig angehören sollen. Außerdem sollten auch Vorstandsmitglieder dort Sitz und Stimme haben (CDA-Programme 1973, 37).

Damit begann eine langwierige innerparteiliche Debatte zur Mitbestimmung, die schließlich auf dem Hamburger Parteitag 1976 mit knapper Mehrheit gegen das CDA-Modell ausging. Der Bundesvorstand der Union hatte seinerseits einen Vorschlag vorgelegt, der für die Nicht-Montanbranchen keine Parität, sondern für die Arbeitnehmer nur eine Drittelbeteiligung und die Mitbestimmung auf sehr große Unternehmen beschränkte. Zudem wurde innerhalb der Arbeitnehmerbank eine Vertretung für die Leitenden Angestellten des Unternehmens vorgesehen. Das Mitbestimmungsgesetz von 1978 setzte dieses Konzept schließlich um. Die Formulierung aus dem CDU-Grundsatzprogramm von 1978 „Die Mitbestimmung und die Vermögensbeteiligung der Arbeitnehmer sind Ausdruck christlich-sozialen Gedankenguts und eine Grundlage der Sozialen Marktwirtschaft. Wir wollen ein neues Unternehmensrecht auf der Grundlage der Hamburger Parteitagsbeschlüsse des Jahres 1973“ blieb letztlich folgenlos. Alle Überlegungen zu einer Mitbestimmungslösung auf der Basis eines neuen Unternehmensrechtes versandeten.

Mit dem Aufkommen neoliberaler Strömungen aus dem anglo-amerikanischen Raum wurde im Verlauf der 80er-Jahre die Forderung nach einer Einschränkung der Mitbestimmung von Seiten der Wirtschaft immer stärker erhoben und schließlich auch umgesetzt. Die Ausnahmestellung der deutschen Mitbestimmung wurde als Wettbewerbsnachteil deutscher Unternehmen bezeichnet; die immer stärkere Festlegung auf den Shareholder-Value als Unternehmensziel sollte eine Einbeziehung von Arbeitnehmern in die Entscheidungsstrukturen der Unternehmen ausschließen. Faktisch hat sich allerdings längst erwiesen, dass die Mitbestimmung in deutschen Großunternehmen, die sich am Shareholder-Value orientieren, durchaus akzeptiert und keineswegs bekämpft wird (Höpner 2003, 207-208).

Im CDU-Grundsatzprogramm von 2007 schlägt sich die Auseinandersetzung nieder: „Die soziale Partnerschaft, Tarifautonomie und Mitbestimmung sind Grundlage unserer Wirtschafts- und Sozialordnung. Die Mitbestimmung wollen wir als Interessenvertretung der Arbeitnehmer fortentwickeln.“ Mitbestimmung wird zwar als zentrales Element der Sozialen Marktwirtschaft benannt, die dort eingeforderte Weiterentwicklung beinhaltet aber mit der angestrebten rechtssicheren Einführung betrieblicher Bündnisse vor allem eine Schwächung des Flächentarifvertrages, den die CDA nicht verhindern konnte.

Dabei war den Sozialausschüssen mit ihrer Initiative zur Einführung Europäischer Betriebsräte zunächst eine Ausweitung des Mitbestimmungsgedankens über die deutschen Grenzen hinaus gelungen. Trotz erheblicher Widerstände aus Ländern, in denen keine der Mitbestimmung vergleichbare Interessenvertretung von Arbeitnehmern existiert, gelang es dem damaligen Arbeitsminister Norbert Blüm, die Idee für die transnational agierenden Unternehmen in Europa durchzusetzen, auch wenn die Befugnisse der Euro-Betriebsräte deutlich unterhalb des deutschen Mitbestimmungsniveaus blieben. Sie sind trotz aller anfänglichen Vorbehalte und tatsächlich bestehender Probleme zum Erfolg geworden. Die Zahl der daraus resultierenden Vereinbarungen hat sich seit 2000 nahezu verzehnfacht. Die Europäischen Gewerkschaften drängen nichtsdestoweniger auf eine Ausweitung der Kompetenzen der Euro-Betriebsräte und eine Verbesserung ihrer Arbeitsmöglichkeiten. Die Novelle der EBR-Richtlinie von 2009 geht in diese Richtung (Müller u.a. 2012, 38-39).

2005 wurde von der Bundesregierung erneut eine Mitbestimmungskommission – wiederum unter Vorsitz von Kurt Biedenkopf – eingesetzt, an der neben Wissenschaftlern auch die Sozialparteien beteiligt waren. Sie bestätigte die Erkenntnisse von 1970, wonach eine Benachteiligung deutscher Unternehmen durch die Mitbestimmung nicht erkennbar sei (Mitbestimmung made in Germany: Eine Kultur, die allen nützt 2007). Die grundsätzliche Akzeptanz wurde allerdings durch die vollständig gegensätzlichen Vorstellungen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu den Veränderungsbedarfen getrübt. Ein gemeinsames Abschlussdokument kam nicht zustande.

Die Hoffnungen der Arbeitgeberverbände auf einen Abbau der Mitbestimmung unter einer schwarz-gelben Regierung gingen dagegen bislang nicht in Erfüllung. Die Regierung Merkel verteidigte sogar das erweiterte Mitbestimmungsmodell gegenüber den Abbauforderungen der Wettbewerbshüter in der Europäischen Kommission. Bei VW billigte es den Arbeitnehmern größere Rechte zu als nach den übrigen Mitbestimmungsgesetzen.

Mitbestimmung in der globalisierten Ökonomie

Die leidenschaftlichen Debatten über die Mitbestimmung sind in den letzten Jahren zunehmend verstummt. Manager deutscher Großunternehmen hatten sich schon seit Jahren mit Angriffen auf die Mitbestimmung zurückgehalten. Sie wussten seit Langem die konsens- und friedensstiftende Wirkung dieser Form der Interessenvertretung in ihren Konzernen zu schätzen. Während von den Arbeitgeberverbänden immer wieder Zweifel an der Kompetenz der Arbeitnehmervertreter in den Mitbestimmungsgremien geschürt worden waren, war längst deutlich geworden, dass Mitbestimmung ein Weg ist, die Kompetenz und die Betriebs- und Marktkenntnis der Arbeitnehmerseite für die Entwicklung der Unternehmensperformance besser zu nutzen. Dies zeigte sich besonders bei Strukturwandlungsprozessen, die in mitbestimmten Unternehmen im Konsens verabredet und umgesetzt werden konnten. Im Ausland wird die besondere Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie mittlerweile längst als Auswirkung dieser Mitbestimmungskultur verstanden.

Gerade in der großen Finanz- und Wirtschaftskrise erwiesen sich die erprobten Kooperationsstrukturen in den mitbestimmten Unternehmen als außerordentlich hilfreich. Während die Mitbestimmung von

Arbeitgeberverbänden immer wieder als bürokratisches Hindernis dargestellt worden war, das schnelle Entscheidungen behindere³, zeigte sich nun das Gegenteil: Mitbestimmte Unternehmen konnten auf die Herausforderungen der Krise besonders rasch und flexibel reagieren. Sie nutzten Instrumente wie das Kurzarbeitergeld und Qualifizierungsmöglichkeiten effektiver als andere und fanden Wege, Entlassungen wenigstens bei den Stammebelegschaften zu verhindern.

Inzwischen findet die Mitbestimmung sogar ausdrückliche Befürworter unter ausländischen Wirtschaftsvertretern. Jean-Dominique Senard, Spitzenmanager bei Michelin, lobte die Mitbestimmung ausdrücklich als Erfolgsfaktor der deutschen Wirtschaft.⁴

Auch in den internationalen Gewerkschaften hat sich die Situation verändert: Während bis hinein in die 90er-Jahre des vergangenen Jahrhunderts große Skepsis gegenüber dem deutschen Mitbestimmungsmodell vorherrschte und generell das dahinter stehende Ordnungsmodell als angepasst und arbeitnehmerunfreundlich empfunden wurde, ist seit Jahren keine europäische Gewerkschaftstagung mehr denkbar, die nicht in der einen oder anderen Weise Forderungen nach Mitbestimmung in den Unternehmen erhebt.

Dennoch kann man aus der Perspektive der christlichen Soziallehre mit dem Erreichten nicht zufrieden sein. Sowohl auf der Ebene der Unternehmens- wie der betrieblichen Mitbestimmung ist die Zahl der Beschäftigten, die von innerbetrieblicher Demokratisierung profitieren konnten, immer weiter zurückgegangen. Nicht nur, dass eine Reihe von Unternehmen das deregulierte Unternehmensrecht genutzt haben, um sich der Mitbestimmung durch Rückgriff auf ausländische Unternehmensformen zu entziehen. Auch die Zahl der Betriebe ohne Betriebsräte hat sich keineswegs positiv verändert. Nur etwa zehn Prozent aller betriebsratsfähigen Betriebe verfügen tatsächlich über einen Betriebsrat, ein Prozentsatz, der seit Jahrzehnten relativ konstant ist.

Seit sich Gewerkschaften verstärkt um solche betriebsratsfreien Unternehmen bemühen, werden immer mehr Fälle bekannt, in denen die Wahl von Betriebsräten gezielt behindert wird. Typischerweise geschieht dies in sogenannten „neuen“ Branchen wie der Solar- und Windenergieindustrie oder der IT-Branche, in denen es bisher keine Mitbestimmungstradition gab. Auffällig ist allerdings auch der prekäre Dienstleistungsbereich mit seinen stark fragmentierten Unter-

nehmensstrukturen mit vielen kleinen Filialen, Standorten, Restaurants oder Baustellen (Artus 2012, 37). Die bisherige Gesetzgebung, die an den traditionellen Betriebsbegriff anknüpft, und die Erhöhung der Mindestbeschäftigtenzahlen für betriebsratsfähige Unternehmen im Betriebsverfassungsgesetz fördern diese Fragmentierung. Sie ist aber nicht deren Ursache.

Tatsächlich setzen die Unternehmenskonzeptionen, wie sie in den letzten Jahrzehnten ausgehend vom anglo-amerikanischen Neoliberalismus mit seiner Shareholder-Value-Orientierung in Mode gekommen sind, auf breiter Front Strategien der Fragmentierung von Unternehmensbeziehungen in Gang, die zu einer bis dahin nicht gekannten Zerstückelung von Wertschöpfungsketten führen. Immer mehr Unternehmensaufgaben sind ausgegliedert und zum Teil völlig aus dem betrieblichen Zusammenhang herausgelöst worden. Auf der anderen Seite arbeiten heute an einem Betriebsort Seite an Seite in großem Stil Menschen, die zu den verschiedensten Arbeitgebern in unterschiedlichsten Vertragszusammenhängen stehen. Diese Produktions- oder Dienstleistungsmodelle überschreiten oder unterlaufen Betriebs-, Branchen- und Tarifgrenzen.

Darüber hinaus ändern vor allem Global Player ihr Geschäftsmodell von der Güterproduktion hin zu Finanzdienstleistungen oder der Verwaltung von Patenten und Rechten. Große traditionelle Industrieunternehmen wie Siemens verdienen ihr Geld heute oft eher mit Kapitaltransaktionen als mit der Herstellung von Industriegütern. Auch das führt zu weiterer Fragmentierung.

In der Logik dieser Unternehmenskonzepte liegt der Versuch, erkennbare Risiken zu minimieren und auszuschalten. Dazu gehört vor allem das Beschäftigungsrisiko. Eine dauerhafte Bindung an Arbeitnehmer gilt als unflexibel und hinderlich. Stattdessen wird versucht, die Arbeitskräfte nicht mehr selbst zu beschäftigen, sondern nur das Ergebnis ihrer Arbeit einzukaufen. Wo das nicht möglich ist, wird menschliche Arbeit selbst zur Ware, die auf dem Markt bei Bedarf kurzfristig eingekauft und nur so lange beschäftigt wird, wie ein konkreter Auftrag vorliegt. Leiharbeit, Werkverträge, befristete Beschäftigung – all dies sind Versuche, den arbeitenden Menschen aus dem Unternehmenszusammenhang herauszulösen, um die Unternehmensentscheidungen von allen Rücksichten lösen zu können, die dem Shareholder Value im Wege stehen könnten.

Dass dies dem Mitbestimmungsgedanken diametral entgegengesetzt ist, ist offenkundig. Die „arbeitnehmerfreie“ Fabrik, die in vielen Wirtschaftsbereichen als Ideal gilt, braucht keine Mitbestimmung, weil niemand mehr da ist, der einen Rechtsanspruch auf Mitbestimmung erheben könnte.

Formal erhält der ausgegliederte Leiharbeiter zwar Mitbestimmungsrechte bei seiner Zeitarbeitsfirma, bei einer durchschnittlichen Beschäftigungsdauer von wenigen Monaten, ehe man wieder auf dem Arbeitsmarkt landet, ist an faktische Mitbestimmungsmöglichkeiten gar nicht zu denken – zumal die Arbeitsprozesse, in die man eingegliedert wird, von dem Unternehmen, in dem man mitbestimmen könnte, überhaupt nicht gestaltet werden. Aktiv für den Betriebsrat im Verleihbetrieb zu kandidieren, wird den allermeisten der kurzbeschäftigten Leiharbeiter zudem praktisch versagt bleiben, weil dafür eine Betriebszugehörigkeit von drei Monaten vorausgesetzt wird, die viele überhaupt nicht erreichen. Ein Vertrauensverhältnis zu den eigenen Arbeitskollegen, die man repräsentieren soll, lässt sich unter diesen Bedingungen ohnehin nicht aufbauen (Artus 2012, 40). Noch schwieriger stellt sich die Situation für Werkvertragsarbeitnehmer dar, die den bisherigen Mitbestimmungsregelungen gänzlich entzogen sind.

Das Betriebsverfassungsgesetz ist auf diese Veränderungen in den Unternehmensstrukturen nicht vorbereitet, da es sich am klassischen Normalarbeitsverhältnis mit einer Dauerbeschäftigung in einem fest definierten betrieblichen Zusammenhang orientiert. Die Mitbestimmungsbedürfnisse der Beschäftigten sind damit aber nicht hinfällig, auch wenn viele Betroffene wegen ihrer prekären Situation nicht wagen, diese einzufordern.

Herausforderungen für eine neue Mitbestimmungsdebatte – nicht nur aus christlich-sozialer Sicht!

Nach christlich-sozialer Vorstellung ist Mitbestimmung kein abstraktes Rechtsgut, das irgendwie in Anspruch genommen oder auch unterlassen werden kann. Es ist das Recht jedes einzelnen Beschäftigten, seine konkreten Arbeitsbedingungen mitzugestalten, seine Kompetenz und seine Erfahrung einzubringen und auch auf die Rahmenbedingungen Einfluss zu nehmen, unter denen seine Arbeit stattfindet. „In der Arbeit leben zu können“, bedeutet auch, dass die Freiheit und

die Entfaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten niemals stärker fremdbestimmt werden dürfen, als unabdingbar notwendig ist. Davon sind wir in der heutigen Arbeitswelt weit entfernt.

Auch wenn eine zunehmende Zahl von „Freelancern“ heutzutage ihre prekäre Arbeitssituation mit der Illusion schön, sie könnten über ihre Arbeitsbedingungen selbst entscheiden, bleibt die Tatsache bestehen, dass sie in aller Regel in hohem Maße von ihren Auftraggebern abhängig und den Wechselfällen ihrer Tätigkeit schutzlos ausgeliefert sind. Nur sehr wenige können sich wegen ihrer guten Marktposition gleichberechtigt gegenüber ihren Kunden bewegen. Gerade in der jungen Generation sind Arbeitsverhältnisse dieser Art immer mehr zur Norm geworden. Selbst gut Qualifizierte bleiben davon nicht verschont, während Qualifikationsdefizite fast zwangsläufig prekäre Beschäftigungen nach sich ziehen. Die Prozesse sind statistisch zunächst wenig auffällig, weil sich bei den bereits bestehenden Normalarbeitsverhältnissen zunächst ja nichts ändert. Dagegen ist unverkennbar, dass Neueinstellungen inzwischen überwiegend nicht mehr in Dauerbeschäftigung erfolgen. Innerhalb weniger Jahre ist deshalb die Zahl der unbefristet Beschäftigten bei den unter dreißigjährigen deutlich gesunken. Konnte 1996 noch jeder Dritte in ein Normalarbeitsverhältnis eintreten, war es 2009 nur noch jeder/jede Vierte. Fast eine Million Leiharbeiter sind in der deutschen Wirtschaft mittlerweile beschäftigt. Betroffen sind vor allem junge Menschen. Sie alle werden durch ihre kurzen Betriebszugehörigkeiten nicht nur in ihrem Bedürfnis nach Sicherheit für ihre Lebensplanung und in ihrem Einkommensniveau beeinträchtigt, sondern auch in ihrem Anspruch auf Mitbestimmung.

Mitbestimmung ist also in den vergangenen Jahren für immer mehr Menschen zu einem hohlen Versprechen geworden. Die Streitfragen, die die Mitbestimmungsdebatte über Jahrzehnte beherrscht haben – volle Parität oder Drittelparität, Schwellenwerte für die Geltung der Mitbestimmung etc. – sind für die meisten Luxusprobleme geworden, die mit ihrem Alltag nichts mehr zu tun haben. Sie sind von einer mitbestimmten Arbeit weiter entfernt als ihre Vorfahren. Die neue Arbeitswelt ähnelt der Welt der Tagelöhner, in der man wieder ausschließlich darum kämpfen muss, dass man „von der Arbeit leben kann“, weil ihnen Löhne zugemutet werden, die nicht einmal mehr das Existenzminimum decken. Wenn „von der Arbeit zu leben“ bereits ein Problem ist, dann wird „in ihr zu leben“ zum Luxusbedürfnis, das sich nur noch wenige leisten dürfen.

Aus christlich-sozialer Sicht kann das nicht hingenommen werden. Es verkürzt die Entfaltungsmöglichkeiten von Menschen und verletzt ihre Würde. Dass das Bedürfnis nach Mitbestimmung (auf allen Ebenen!) zu den menschlichen Grundkonstanten gehört, wird derzeit übrigens nicht zuletzt an der Internet-Generation deutlich, die direkte Beteiligungsmöglichkeiten in Politik und Gesellschaft mit einer Massivität einfordern, die in der Vergangenheit eher die Ausnahme war. Der Erfolg der Piraten-Partei ist genau darauf zurückzuführen. Da nur wenige der jungen Leuten in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt sind, steht die Mitbestimmung am Arbeitsplatz derzeit noch nicht auf ihrer Tagesordnung. Aber das Bedürfnis nach Beteiligung bricht sich Bahn, und es wird letztlich auch in der Arbeitswelt thematisiert werden – sobald mehr der jungen Leuten Erfahrungen in der Arbeitswelt gemacht haben. Und es steht zu erwarten, dass dabei das Interesse an direkter Beteiligung auch deutlicher artikuliert werden wird. Man darf gespannt sein, welche Anforderungen auf diesem Hintergrund künftig an die Ausgestaltung der betrieblichen und Unternehmensmitbestimmung gestellt werden.

Die Christlich-Sozialen haben jedenfalls alle Veranlassung, aktiver als in den letzten Jahrzehnten für eine Arbeitswelt einzutreten, in der die Mitgestaltungs- und Mitbestimmungswünsche der Menschen nicht nur zu ihrem eigenen, sondern auch zum Wohl der Unternehmen tatsächlich und nicht nur auf dem Papier realisiert werden können. Bisher ist erst in Ansätzen öffentlich darüber diskutiert worden, welche Konsequenzen aus den Veränderungen in der Arbeitswelt in der Mitbestimmungsarchitektur gezogen werden müssen. Diese Diskussion ist überfällig.

Das ist längst nicht nur im Interesse der Individuen, sondern der Betriebe, der Wirtschaft und der gesamten Gesellschaft. Es ist müßig darauf hinzuweisen, dass eine Demokratie, die die Wirtschaft- und Arbeitswelt zum Demokratie-blinden Fleck erklärt, Schaden nehmen wird.

Man kann und muss aber heute auch noch auf andere Sachverhalte hinweisen, die weitaus weniger abstrakt daherkommen. Unternehmen, die die Mitbestimmung ihrer Beschäftigten unterbinden, schneiden einen wichtigen Teil ihrer Innovationsfähigkeit ab. Ihre gut qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden ihre Kenntnis der Produktionsprozesse und Märkte nicht in die unternehmerischen

Entscheidungsstrukturen einbringen, wenn ihnen Mitbestimmung vorenthalten wird. Menschen liefern dieses Know-how, wenn sie sich mit ihrem Unternehmen identifizieren (Hauser-Ditz 2008, 275). Wichtig ist dafür zunächst, dass das Unternehmen selbst sich dauerhaft an sie bindet. Es ist unerklärlich, dass dieser Zusammenhang in der Hire-and-Fire-Mentalität der „schönen neuen Arbeitswelt“ beständig ausgeblendet wird.

Was in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit vielleicht noch einigermaßen folgenlos bleiben konnte, wird man in Zeiten des demografischen Wandels, in dem Fachkräfte eine bessere Arbeitsmarktposition haben werden, deutlich zu spüren bekommen. Qualifiziertes Personal wird Unternehmen bevorzugen, die ordentliche Arbeitsbedingungen verbürgen, Tarifbindungen eingehen und Mitbestimmungsmöglichkeiten eröffnen. Nicht ohne Grund haben mittlerweile Ministerpräsidenten aus den neuen Bundesländern, die den demografischen Wandel als erste zu bewältigen haben, ihre Unternehmen aufgefordert, wieder in die Verbindlichkeit von Flächentarifverträgen zurückzukehren.

Es ist eine Illusion anzunehmen, dass man auf rechtliche Verbindlichkeit verzichten könne. Wenn Unternehmensleitungen nach Gusto entscheiden können, ob und welche Mitbestimmungsmöglichkeiten eingeräumt werden, wenn kein Verlass darauf ist, dass diese Regelungen auch in schlechteren Zeiten greifen, wird die Identifikationsbereitschaft der Belegschaften leiden. Verbindliche gesetzliche Regelungen sind die unverzichtbare Voraussetzung für eine funktionsfähige Mitbestimmung, die die Potenziale der Beschäftigten für den Erfolg des Unternehmens nutzbar machen will.

Es ist ja kein Zufall, dass besonders erfolgreiche Unternehmen, die im internationalen Wettbewerb bestehen, auffällig häufig der Mitbestimmung unterliegen und auch in Krisenzeiten von ihr profitieren. Statt die Frage zu stellen, ob die Mitbestimmung die Unternehmen im Wettbewerb ökonomisch benachteiligt, sollten endlich verstärkt die Vorteile untersucht werden, die diese Form der Betriebs- und Unternehmensverfassung mit sich bringt.

Vielleicht war Mitbestimmung im Unternehmensinteresse nie so wichtig wie heute. Seit der Krise ist in der Öffentlichkeit deutlich geworden, dass die Kurzfristorientierung vieler Manager, die mit dem Shareholder-Value-Konzept in den Unternehmen Einzug gehalten hat,

nicht nur im Bankensektor fatale Folgen hat. Man muss sich längst die Frage stellen, wer eigentlich überhaupt dafür sorgen kann, dass das langfristige Unternehmensinteresse zur Geltung kommen kann. Wenn der Return on Invest, der unter dem Druck der Finanzmärkte in den Betrieben erzielt werden soll, in immer kürzeren Abständen gegeben sein muss, muss die Innovations- und Investitionsfähigkeit der Unternehmen massiv leiden. Kapitalanleger, die am schnellen Geld interessiert sind, neigen dazu, Investitionsentscheidungen, die erst langfristig rentabel werden, auszuweichen. Manager, die auf deren Interesse verpflichtet sind, können da nicht gegenhalten.

Welche Folgen diese Veränderungen auf der Anteilseignerseite zum Beispiel in der Industrie haben, konnte man in den letzten Jahren bereits deutlich erkennen: Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie, die von der IG Metall Abweichungen vom Tarifvertrag erreichen wollten, wiesen sehr oft dramatische Investitionsdefizite auf. Sie waren dort besonders stark, wo die Abhängigkeit vom Kapitalmarkt zugenommen hatte, vor allem wo Hedge-Fonds die Unternehmen hatten ausbluten lassen.

Ein weiterer Beleg für die Notwendigkeit wirksamer Gegengewichte gegen die Kurzfristorientierung sind die im internationalen Vergleich stagnierenden Investitionen in Forschung und Entwicklung, in Ausbildung und Qualifizierung in deutschen Unternehmen. Schon die Investition in eine duale Berufsausbildung braucht nun einmal länger, als viele Manager in ihren Vorständen aushalten. Die Sucht nach den schnellen Erfolgen gefährdet die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen, aber diejenigen, die solche Entscheidungen getroffen haben, erleben ihre Folgen meist nicht einmal mehr, weil sich auch die Verweildauer von Managern in ihren Funktionen verkürzt.

Die Fehler, die in diesen Bereichen gemacht werden, sind im Nachhinein oft nur mit großem Aufwand und erheblichen Kosten zu korrigieren. Fachkraft und Kreativität fallen nicht vom Himmel und, wenn zu wenig davon entwickelt wurde, ist sie auch zu hohen Preisen nicht verfügbar. Wenn diesen Entwicklungen nicht Einhalt geboten wird, dürfte sich die gute Wettbewerbsposition der deutschen Industrie innerhalb weniger Jahre verflüchtigen.

Es steht nicht zu erwarten, dass sich die Kurzfristorientierung auf der Arbeitgeberseite von selbst korrigiert. Andere Vergütungsstrukturen

werden die dahinter liegenden Rationalitäten nicht grundlegend verändern. Dazu braucht es vielmehr Gegengewichte, Strukturen, die dafür sorgen, dass das langfristige Unternehmensinteresse endlich wieder zum Tragen kommen kann.

Deshalb muss in den Unternehmen der Einfluss derjenigen gestärkt werden, die das langfristige Unternehmensinteresse repräsentieren, ja repräsentieren müssen, weil sie ihre Arbeitsplätze behalten, ihre Betriebsrenten noch nach Jahrzehnten genießen und auch für ihre Enkel noch Ausbildungsplätze vorfinden wollen. Um dieses Gegengewicht darzustellen, sind die Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat aber noch viel zu stark beschränkt.

Es gilt also, um des Interesses der Wirtschaft selbst willen, die Mitbestimmungsbefugnisse der Arbeitnehmer deutlich auszuweiten. Dass eine Langfristorientierung durch die Stärkung der Arbeitnehmerseite zum Tragen kommen wird, zeigt sich bereits jetzt. In einer Untersuchung konnte belegt werden, dass die Mäßigung von Vorstandsvergütungen und die Langfristorientierung in denjenigen Unternehmen umso deutlicher ausgeprägt waren, als „Ausschüsse im Aufsichtsrat paritätisch und mit externen Gewerkschaftsvertretern besetzt“ waren (Müller-Jentsch 2009). Auch regelmäßige Bemühungen von Betriebsräten und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern in Aufsichtsräten, Ausbildungsplätze und Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen zu sichern, zeigen, dass sie Garant für die langfristigen Überlebenschancen der Unternehmen sind.

Bislang stehen die direkten Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer auf die Unternehmenspolitik rechtlich auf schwachen Füßen. Hier ist Veränderungsbedarf, damit sich die Erfahrungen von Aufsichtsräten auf der Arbeitnehmerseite, die allzu oft vergeblich vor unsinnigen Unternehmensentscheidungen gewarnt haben, nicht wiederholen müssen. Eine Ausweitung im Sinne des VW-Gesetzes, bei der Arbeitnehmer mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten zum Beispiel bei Standortverlagerungen haben, wäre ein erster Schritt.

Kurzfristig hinzukommen müssen Verbesserungen der Mitbestimmungsmöglichkeiten von Betriebsräten in Entleihbetrieben bei Leiharbeit und Werkverträgen. Es kann nicht angehen, dass diese Betriebsräte die komplizierten Vertretungsvorgänge für die prekären Beschäftigungsverhältnisse wahrnehmen, ohne dass ihre Arbeits-

möglichkeiten in diesem Bereich entsprechend ausgestaltet werden. Derzeit spielt die Zahl der Leiharbeiter bei der Bestimmung der Größe von Betriebsratsgremien keine Rolle. Faktisch sind damit aber erhebliche zusätzliche Aufgaben verbunden, die nur erledigt werden können, wenn die Interessenvertretung für die Stammebelegschaften zurückgeführt wird. Solche Konfliktsituationen dürfen Betriebsräten nicht zugemutet werden. Es reicht jedenfalls nicht aus, darauf zu setzen, dass die entsprechenden Spielräume tarifvertraglich geregelt werden, auch wenn inzwischen in einigen gewerkschaftlich besonders gut organisierten Bereichen wie der Stahlindustrie und kürzlich auch in der Metall- und Elektroindustrie zusätzliche Rechte für Betriebsräte beim Einsatz von Leiharbeit im Betrieb erstritten werden konnten.

Auf Dauer wird man nicht umhinkommen, über die Auswirkungen der Zerschlagung der Wertschöpfungsketten auf die Interessenvertretung für Arbeitnehmer generell nachzudenken. Der traditionelle Unternehmens- und Betriebsbegriff geht an der Wirklichkeit der Produktions- und Dienstleistungszusammenhänge inzwischen weit vorbei. Die bisherige Rechtslage sieht wirkliche Mitwirkungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer bei Veränderungen von Betriebsstrukturen und Wertschöpfungsketten nicht vor. Eine Ausweitung der Mitbestimmung würde erstmals Möglichkeiten eröffnen, die Zersplitterung der Wertschöpfungsketten nicht ohnmächtig mit ansehen zu müssen. Solche Handlungsspielräume sind dringend erforderlich.

Viele sehen inzwischen ja mit wachsendem Unbehagen, dass weltweit gesichtslose Konzernzentralen über das Schicksal von Standorten und Arbeitsplätzen mit einem Federstrich entscheiden, wodurch ganze Regionen in Mitleidenschaft gezogen werden. Nicht zuletzt Politiker vor Ort fragen sich längst, wer eigentlich noch gewährleisten kann, dass die Gemeinwohlverpflichtung des Eigentums in den Unternehmen nicht nur Schall und Rauch ist. Immer wieder wird betont, dass die Einwirkungsmöglichkeiten des Staates gegenüber diesen Entwicklungen sehr zurückgegangen sind. Und es bleibt insgesamt fraglich, ob staatliche Eingriffe hier zu Erfolgen führen würden. Aber es gibt ja eine Alternative: Arbeitnehmermitbestimmung kann die nötigen Gegengewichte setzen, die der Gemeinwohlverpflichtung des Eigentums, wie sie das Grundgesetz vorsieht, wieder zum Durchbruch verhelfen können. Man muss ihr nur die Spielräume verschaffen, dies zu tun.

Es gibt vor diesem Hintergrund keine wirklich treffende Begründung dafür, dass nur so wenige und nur so große Unternehmen vernünftige Mitbestimmungsstrukturen vorhalten müssen. Die Bemessungsgrenzen sind schließlich keine Dogmen. Hier ist dringender Reformbedarf.

Dies wäre im Übrigen ganz und gar im Sinne einer recht verstandenen Sozialen Marktwirtschaft, die ja darauf setzt, Vermachtungen in der Wirtschaft aufzuheben. Mitbestimmung könnte einer der Wege sein, der auch in einer globalisierten Ökonomie wirtschaftliche Akteure veranlasst, gesamtwirtschaftliche Rationalitäten nicht auf dem Altar der betrieblichen Interessen zu opfern.

Die Mitbestimmungsdiskussion wird eine weitere Dimension aufgreifen müssen, die im Übrigen in der Tradition der christlichen Soziallehre immer betont wurde, aber nie wirklich zum Tragen gebracht werden konnte: Neben der Mitbestimmung im Unternehmen und der Interessenvertretung im Betrieb wird die Mitbestimmung am Arbeitsplatz endlich als zusätzliches Element in den Blick genommen werden müssen – weil Fremdbestimmung nicht nur ethisch fragwürdig ist, sondern von einer gut qualifizierten und selbstbewussten Arbeitnehmererschaft auch nicht mehr in den bisherigen Dimensionen akzeptiert werden wird.

Die Beteiligungsbedürfnisse, die heute in der politischen Debatte immer stärker thematisiert werden, werden vor den Arbeitsplätzen letztlich nicht haltmachen. Wenn dafür eine verlässliche gesetzliche Grundlage geschaffen würde, würde Mitbestimmung endlich auch für Leiharbeits- und Werkvertragsarbeitnehmer kein leeres Wort mehr sein: Wenn sie an ihrem eigenen Arbeitsplatz mitbestimmen können, kann es ohne Belang sein, in welcher rechtlichen Beziehung sie zu dem Unternehmen stehen, das diesen Arbeitsplatz bereitstellt. Dass Mitbestimmung am Arbeitsplatz angesichts alternder Belegschaften und der Erkenntnisse über die gesundheitlichen Belastungen an den Arbeitsplätzen helfen würde, die Probleme in diesem Feld zu verringern, sei abschließend nur kurz erwähnt. Schließlich ist auffällig, dass Krankenstände überall da besonders hoch sind, wo Menschen besonders wenig Einflussmöglichkeit auf ihren Arbeitsplatz haben, sich gegängelt und fremdbestimmt fühlen.⁵

Die christliche Soziallehre hat das schon sehr richtig erkannt: Man kann die Mitbestimmungsbedürfnisse der Menschen in der Arbeits-

welt nicht ungestraft negieren! Es ist längst an der Zeit, das Thema auch unter dem Stichwort Arbeit und Gesundheit aufzugreifen.

- 1] *Auch die befürchtete Schwächung des gewerkschaftlichen Einflusses blieb aus: Bis heute sind etwa 75 Prozent der gewählten Betriebsräte Mitglieder von DGB-Gewerkschaften.*
- 2] *Die Aufwertungen der Betriebsräte in der Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 wurden von Alfred Müller-Armack, einem der Väter der Sozialen Marktwirtschaft, als durchaus kompatibel mit diesem ordnungspolitischen Programm bezeichnet. So Müller-Jentzsch (2012, 36).*
- 3] *So kürzlich wieder der Präsident der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände Dieter Hundt in einer Stellungnahme unter der Überschrift „Insgesamt gut, zum Teil bürokratisch“, in: Mitbestimmung 6/2012, 21.*
- 4] *Deutsche Nachrichtenagentur vom 6.8.2012.*
- 5] *Vgl. den Beitrag „Arbeit und Gesundheit“ von Rudolf Henke in diesem Band.*

Literaturverzeichnis

- *Artus, Ingrid (2012): Leiharbeit, In: Mitbestimmung, Heft 6/2012 http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/40333_40393.htm (Zugriff am 4.2.2013).*
- *CDA (Christlich Demokratische Arbeitnehmerschaft) (Hrsg.)(1973): 25 Bochumer Entschlüsse der CDA vom 19. Mai 1973, in: Sozialausschüsse der CDA (Hrsg.): CDA-Programme, Königswinter, 37.*
- *CDU (Christlich Demokratische Union Deutschlands) (1947): Ahlener Wirtschaftsprogramm der CDU für Nordrhein-Westfalen, 193, 196.*
- *CDU (Christlich Demokratische Union Deutschlands) (1953): Dokumente der christlichen Demokratie, Hamburger Programm der CDU, 234.*
- *CDU (Christlich Demokratische Union Deutschlands) (1968): Dokumente der christlichen Demokratie, Berliner Programm der CDU, 393-394.*
- *CSU (Christlich Soziale Union Deutschlands) (1946): Grundsatzprogramm, 190.*
- *CSU (Christlich Soziale Union Deutschlands) (1968): Grundsatzprogramm, Download unter: www.hss.de/fileadmin/migration/downloads/GSP_1968.pdf (Zugriff am 23.10.2012).*

- Görner, Regina (1995): *Die deutschen Katholiken und die Soziale Frage im 19. Jahrhundert*, in: *Geschichte der christlich-demokratischen und christlich-sozialen Bewegungen in Deutschland I*, Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung 216, Bonn, 145-190.
- *Grundsätze der Neuordnung Deutschlands (1943): Entwurf des Kreisauer Kreises*, 161.
- Günter, Brakelmann (1995): *Traditionslinien des sozialen Protestantismus*, in: von Auer, Frank / Segbers, Frank: *Markt und Menschlichkeit*, Hamburg: Rowohlt, 77.
- Hauser-Ditz, Axel / Hertwig, Markus / Pries, Ludger (2008): *Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland*, Frankfurt/ New York: Campus.
- Höpner, Martin (2003): *Wer beherrscht die Unternehmen?* Frankfurt/ New York: Campus.
- Hundt, Dieter (2012): *Insgesamt gut, zum Teil bürokratisch*, in: *Mitbestimmung Heft 6/2012*, http://www.boeckler.de/40386_40388.htm
- Milert, Werner / Tschirbsen, Rudolf (2012): *Betriebsräte – ein starkes Stück Demokratie in der Wirtschaft*, in: *Mitbestimmung Heft 6/2012*, http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/40333_40357.htm (Zugriff am 4.2.2013).
- *Mitbestimmung made in Germany: Eine Kultur, die allen nützt (2007)*, Download unter: www.boeckler.de/pdf/im-puls_2007_01_4-5.pdf (Zugriff am 23.10.2012).
- Müller, Torsten / Platzer, Hans-Wolfgang / Rüb, Stefan (2012): *Euro-Betriebsräte*, in: *Mitbestimmung Heft 6/2012*, http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/40333_40394.htm (Zugriff am 4.2.2013).
- Müller-Jentsch, Walter (2009): *Mitbestimmung – der verkannte Ordnungsfaktor*. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, (23.9.2009).
- Müller-Jentsch, Walther (2012): *List der Geschichte. Wie eine schwere Niederlage der Gewerkschaften sich in ein Erfolgsmodell verwandeln konnte*, in: *Mitbestimmung Heft 6/2012*, http://www.boeckler.de/40333_40356.htm (Zugriff am 4.2.2013).
- von Nell-Breuning, Oswald (1968): *Baugesetze der Gesellschaft*, Freiburg: Herder, 83, 124.
- *Programm der CDU der Britischen Zone (1947)*, 175.
- *Richtlinien der Deutschen Zentrumspartei (1922)*, 138.

Arbeit und Mitbestimmung im internationalen Kontext Globalisierung

Ingrid Sehrbrock

Mit Globalisierung verbinden die einen Annäherung der Kulturen, weltweites wirtschaftliches Wachstum und ungeahnte Entfaltungsmöglichkeiten. Andere hingegen fürchten die Dominanz der Ökonomie, den Verlust regionaler Vielfalt, ökologischen Raubbau sowie eine wachsende Kluft zwischen Arm und Reich. Während Globalisierungsgegner eine weltweite, wirtschaftliche Verflechtung völlig ablehnen, fordern Globalisierungskritiker eine andere Globalisierung.¹ Beides wird in den Medien häufig gleichgesetzt. Warum erfüllt Globalisierung eine wachsende Zahl von Menschen mit Angst und Sorge?

Unter Globalisierung versteht man die weltweite Verflechtung in Wirtschaft, Politik, Kultur, Umwelt, Kommunikation etc. Eine Verdichtung der globalen Beziehungen geschieht auf der Ebene von Individuen, Gesellschaften, Institutionen und Staaten. Globale Beziehungen werden enger zwischen Individuen, Gesellschaften, Institutionen und Staaten. Als wesentliche Ursachen der Globalisierung gelten der technische Fortschritt, insbesondere in den Kommunikations- und Transporttechnologien, sowie die politischen Entscheidungen zur Liberalisierung des Welthandels. (Nuscheler 2012, 52) Ein politisches Dogma sah lange Zeit die Liberalisierung der Märkte als Allheilmittel an und setzte diese mit der Steigerung des Wohlstandes für alle gleich. Während die Wirtschaft durch die Globalisierung an Möglichkeiten gewonnen hat, sind staatliche Steuerungsmaßnahmen nicht parallel zu den wirtschaftlichen Möglichkeiten gewachsen, so dass sich die Wirtschaft weniger Kontrollen aussetzen muss. Einzelne Regierungen haben deshalb kaum noch Einflussmöglichkeiten, um der Globalisierung und globalen Unternehmensstrategien Herr zu werden.

Globalisierung und ihre Folgen

Wirtschaftliches Wachstum und Freiheit des Handels sind allerdings nicht nur mit Gewinn für alle verbunden. Unmittelbare Folgen sind fehlende soziale Mindeststandards, menschenunwürdige Arbeitsbe-

dingungen und zumindest mangelnde gesellschaftliche Verantwortung.

Die Globalisierung bringt uns wirtschaftlich näher zusammen, macht zugleich aber auch die Verschiedenheit deutlicher. Die Schere zwischen Arm und Reich geht weiter auseinander.

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), hat in ihrer 2011 veröffentlichten Studie festgestellt, dass in Entwicklungsländern und in Ländern, in denen traditionell eher geringe Unterschiede zwischen Arm und Reich bestehen, die Schere weiter auseinanderklafft. Die Armut trägt dabei zwei unterschiedliche Gesichter: Während sich Menschen in den ärmsten Ländern der Welt täglich dem Kampf ums Überleben stellen müssen, kommen mehr Menschen in den Industrieländern mit ihrem Einkommen nicht mehr aus, weil die Löhne stagnieren oder sinken und Lebenshaltungskosten steigen (OECD 2011).

Der wachsende Unterschied zwischen Menschen, die in Wohlstand leben und Menschen, die trotz Arbeit nicht von ihren Einkommen leben können, wird zunehmend als ungerecht empfunden. Die Frage nach sozialem Frieden, Gerechtigkeit und den Prinzipien unseres Sozialstaates wird in diesem Zusammenhang gestellt, wobei die Wahrnehmung je nach politischem Spektrum variiert. Nimmt der Staat seine Aufgabe, den sozialen Frieden durch Teilhabe aller am wirtschaftlichen Erfolg und Wohlstand zu sichern, hinreichend wahr? Ohne tief in Gerechtigkeitstheorien einzusteigen, kann man sagen, dass die Verteilung der Güter hinterfragt werden kann. Soziale Gerechtigkeit kann infrage gestellt werden, wenn wir feststellen, dass Menschen trotz Arbeit weiter arm bleiben.

Aber bedeutet Globalisierung zwangsläufig, dass die Menschen weltweit einem Wettbewerb um die schlechtesten Lebens- und Arbeitsbedingungen ausgeliefert sind?

Längst hat ein solcher Wettlauf der Unternehmen um die günstigsten Produktionsbedingungen begonnen. Globalisierung eröffnet zwar eine Verbesserung der Lebensbedingungen und eröffnet Broterwerb in den neu gegründeten Unternehmen. Die Kehrseite der Medaille ist allerdings, dass mehr und mehr Konzerne Ressourcen und Arbeitskräfte unter dem einzigen Bewertungsmaßstab „Gewinnmaximie-

„rung“ nutzen und ihrer gesellschaftlichen Verantwortung ökonomisch, sozial und ökologisch nicht gerecht werden. Es ist zum Beispiel bei international handelnden Unternehmen beliebt, Tochterunternehmen zu gründen, bei denen nicht nur die Verantwortung für Arbeitsbedingungen und Löhne keine Rolle spielt. Unternehmen, die sich unter hohem Kostendruck sehen, errichten Fabriken in Entwicklungs- und Schwellenländern. Hier sind die Lohnkosten niedrig, Arbeits- und Gesundheitsschutz spielen praktisch keine Rolle und ökologisch verantwortliche Produktion interessiert niemanden so recht, bringt doch die Neuansiedlung von Unternehmen aus dem Ausland Arbeitsplätze und damit für viele die Möglichkeit, ihr Einkommen für sich und die Familie aus eigener Kraft zu erwirtschaften.

Der Versuch, Unternehmen durch internationale Regelwerke in die Verantwortung für nachhaltiges Handeln einzubinden, kann den Weg für menschenwürdige Arbeit zumindest ein Stück weit ebnen. Allerdings finden Unternehmen immer wieder Schlupflöcher, um selbst ihre eigenen Richtlinien und Selbstverpflichtungen nicht einhalten zu müssen. Es ist zum Beispiel bei international handelnden Unternehmen beliebt, Tochterunternehmen zu gründen oder Subunternehmer einzubinden, bei denen nicht nur die Verantwortung für Arbeitsbedingungen und Löhne keine Rolle spielt. Unternehmen, die sich unter hohem Kostendruck sehen, errichten Fabriken in Entwicklungs- und Schwellenländern. Hier sind die Lohnkosten niedrig, Arbeits- und Gesundheitsschutz spielen praktisch keine Rolle und ökologisch verantwortliche Produktion interessiert niemanden so recht, bringt doch die Neuansiedlung von Unternehmen aus dem Ausland Arbeitsplätze und damit für viele die Möglichkeit, ihr Einkommen für sich und die Familie aus eigener Kraft zu erwirtschaften. Selbst unternehmenseigene Corporate-Social-Responsibility-Richtlinien werden umgangen. Unternehmen weichen ohne Scham auf noch billigere Subunternehmer bei Zulieferern aus, um die Produktionskosten niedrig und die Gewinnmarge hoch zu halten. Einmal mehr zeigt sich, dass das vom Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) zuletzt wieder in seinen Beschlüssen auf dem Weltkongress von 2010 in Vancouver betonte Ziel, die Globalisierung zu verändern, menschwürdige Arbeitsverhältnisse zu schaffen und für eine soziale Gestaltung der Globalisierung zu sorgen, (noch) nicht bei Unternehmen angekommen ist. Insofern ist das Thema aktueller denn je auf der gewerkschaftlichen Agenda (IGB 2010).

Welche hässlichen Gesichter die Globalisierung für Mensch und Ökologie haben kann, zeigt sich in den folgenden Beispielen.

Ein aktueller Beitrag, der die Globalisierung entlang der Wertschöpfungskette aus einem anderen Blickwinkel beleuchtet, ist gerade erschienen (Scheytt 2012, 10-17). Es geht um die Deutsche Telekom und ihre amerikanische Tochter T-Mobile. Seit vielen Jahren wird der Gesellschaft vorgeworfen, sie behindere massiv das Recht ihrer US-Mitarbeiter, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Im vergangenen Sommer reichten ver.di und die Communication Workers of America (CWA) eine Beschwerde nach den OECD-Leitsätzen gegen das Unternehmen ein.² Jetzt drohen Konsequenzen. Der Konflikt um die Telekom-Tochter T-Mobile USA ist einer der jüngsten Beschwerdefälle weltweit. Entlang der Wertschöpfungskette lässt sich die Liste derjenigen multinationalen Unternehmen, die in Entwicklungs- und Schwellenländern billig produzieren und jegliche Voraussetzung für gute Arbeit ignorieren, leider fortführen. Es bestätigt das Gefühl, dass Unternehmen es in Ländern, die ihrer Ansicht nach nicht im Fokus der Aufmerksamkeit stehen, mit der Einhaltung von sozialen Mindeststandards, Menschenrechten und ökologischer Verantwortung nicht allzu genau nehmen.

Ein weiteres Negativbeispiel für mangelnde gesellschaftliche Verantwortung im Ausland ist auch der deutsche Konzernmulti ThyssenKrupp. Wie sich aus verschiedenen Quellen ergibt (Russau 2012), lässt die ökologische Verantwortung für dessen Stahltochter CSA sehr zu wünschen übrig. ThyssenKrupp eröffnete in Rio de Janeiro dieses größte Stahlwerk Lateinamerikas, ganz in der Nähe der Bucht Sepetiba. Seitdem ist der Kohlendioxid-Ausstoß in Rio de Janeiro um 75 Prozent gestiegen – trotzdem wird das Werk von den Vereinten Nationen (UN) als Klimaschutzprojekt im Rahmen des Clean Development Mechanism (CDM) gefördert. Seit Beginn der Bauarbeiten hat sich die Wasserqualität in der Bucht so massiv verschlechtert, dass der Fischfang um bis zu 80 Prozent zurückgegangen ist. Schwermetalle lagern sich im Schlick ab und verursachen Hautkrankheiten bei den Menschen. Ein Broterwerb mit der Fischerei ist für die Familien (fast) nicht mehr möglich (Russau 2012).

Die Konzernzentrale in Essen gerät immer mehr unter Druck. Im Dezember 2011 musste der langjährige Vorstand, Ekkehard Schulz, wegen dieses Stahlwerks seinen Aufsichtsratsposten räumen (Russau

2012). Die Staatsanwaltschaft in Rio ermittelt zudem wegen fehlender Genehmigungen für die Errichtung und den Betrieb der Fabrik. Ein Gericht, das sich mit den festgestellten Umweltschäden beschäftigte, hat vor kurzer Zeit eine Geldstrafe verhängt.

Beispiel für schlechte Arbeits(schutz)bedingungen und Hungerlöhne bei expansivem Wachstum ist seit Jahren ebenso die Bekleidungs- und Textilindustrie. Multinationale Moderiesen wie H&M, Zara und andere nutzen die Produktion in Entwicklungs- und Schwellenländern (vorzugsweise in Bangladesch), um ihre Textilien billig produzieren zu können. Der Wettbewerbsdruck wächst. Wer produziert am günstigsten, wer hat die größte Gewinnmarge und wer nutzt die Ressourcen in den Billiglohnländern am rücksichtslosesten aus? Längst sind es nicht mehr nur die internationalen Moderiesen, sondern auch die Discounter hierzulande, die Kleidung als Aktionsware zu Schleuderpreisen anbieten. Kampagnen und Studien wie „Im Visier: Discounter. Eine Studie über die Arbeitsbedingungen bei Zulieferern von Aldi, Lidl und KIK in Bangladesch“ der „Kampagne für saubere Kleidung“ (2011/2012) zeigen menschenverachtende Zustände.

Eine Näherin aus Bangladesch: „Ich arbeite seit zwölf Jahren von acht Uhr morgens bis Mitternacht und verdiene 2.600 Takas (knapp 27 Euro) monatlich. Davon leben wir alle: Meine drei Töchter, meine Schwiegereltern und mein Mann, der keine feste Arbeit hat. Außerdem muss ich fünfzig Takas an den Abteilungsleiter zahlen, damit er mich in Ruhe lässt. Die Stellen hier sind nämlich sehr begehrt“ (Halamwi 2011). Damit liegt die Näherin aus Bangladesch unter der zwei Dollar Armutsgrenze pro Tag, die von der International Labour Organisation (ILO) als Armutsgrenze definiert worden ist. Internationale Konzerne machen es Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigten schwer, Löhne und Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Gewerkschaften kommen häufig gar nicht vor. Wollen sich Frauen gewerkschaftlich organisieren, werden sie entlassen. Deshalb ist auch nur ein kleiner Teil der Näherinnen gewerkschaftlich organisiert. Die Angst, die Arbeit zu verlieren, ist zu groß und zudem bleibt bei 13- bis 16-Stunden-Schichten plus Überstunden kaum Zeit für gewerkschaftliches Engagement. Wenn sich die wenigen organisierten Näherinnen zu Protestkundgebungen und Streiks versammeln, müssen sie umgehend mit körperlichen Repressalien rechnen. Gummigeschosse und Tränengas sind neben körperlichen Übergriffen keine Seltenheit.

Die Näherin aus Bangladesch, die knapp 27 Euro im Monat verdient, erhält zukünftig einen von der Regierung festgesetzten Mindestlohn in Höhe von 3.000 Takas (knapp dreißig Euro). Gewerkschaften fordern allerdings mindestens fünfzig Euro als Monatslohn, um eine vierköpfige Familie ernähren und steigende Preise für Grundnahrungsmittel auffangen zu können. Sieben-Tage-Wochen und bis zu 97 Stunden Arbeit pro Woche sind häufig, eine Sozialversicherung steht oft nur auf dem Papier.

Menschenwürdige Arbeit

Doch was verstehen wir unter menschenwürdigen Arbeitsbedingungen? Fest steht, dass die Arbeitsbedingungen in den Beispielen nicht als menschenwürdig bezeichnet werden können. Doch wie kann man sich mit einem Erklärungsversuch den Kriterien nähern? Daraus folgen systematisch die Fragen, welche Instrumente bereits bestehen und welche globalen Hindernisse überwunden werden müssen, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Um mit der Frage, was wir eigentlich weltweit durchsetzen wollen, zu beginnen, soll ein möglichst allgemeingültiger Erklärungsversuch unternommen werden.

Unterstützen sollen dabei Regelwerke und Normen. Sie dienen als Anspruchsgrundlage und ermöglichen die Herleitung eines definierten Anspruches. Hinzu kommt die christliche Sozialethik, die eine Orientierungshilfe bietet, um bloße Vorschriften mit Inhalt und Interpretation zu füllen (normative Betrachtungsweise). „Menschenwürdige Arbeit“ – so banal es als Ausgangspunkt klingen mag – besteht aus zwei Begriffen, „menschenwürdig“ und „Arbeit“. „Die Würde des Menschen ist unantastbar“, heißt es nicht nur im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland. Ähnliches findet sich auch in der Charta der Vereinten Nationen (UN), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sowie weiteren menschenrechtlichen und völkerrechtlichen Dokumenten (Bundeszentrale für politische Bildung 2004). Wollte man nun überlegen, wie Menschenrechte als tatsächliche „Anspruchsgrundlage“ herzuleiten sind und stellte man nun den Zusammenhang zwischen Menschenwürde und Menschenrechten her, so kann man die Menschenrechte als Ausgestaltung der Menschenwürde verstehen. Hieraus wiederum lassen sich konkrete Ansprüche ableiten, an denen sich auch Arbeitsverhältnisse messen lassen müssen. Beispielsweise sind in den Artikeln der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR) auch direkte Bezüge zu Arbeitsverhältnissen

festgeschrieben, wie das Recht auf Arbeit oder der direkte Anspruch auf „gerechte und befriedigende Entlohnung“ sowie gerechte und günstige Arbeitsbedingungen und das Recht auf den Zusammenschluss zu Gewerkschaften (vgl. Art. 23 AEMR).

In der katholischen Soziallehre und der evangelischen Sozialethik ist die Überzeugung tief verankert, dass Arbeit nicht nur ein Mittel ist zum Zweck der Lebenserhaltung. Arbeit wird auch immer als Teil eines erfüllten, produktiven und menschenwürdigen Lebens gesehen. Die christliche Soziallehre (katholische Soziallehre und evangelische Sozialethik) begründet diesen Anspruch mit ihrem Menschenbild, das den Menschen als Geschöpf Gottes sieht, ihm Würde, Verschiedenartigkeit, Gleichwertigkeit und Unvollkommenheit zuspricht und daraus Grundwerte wie Freiheit, demokratische Mitbestimmung und soziale Gerechtigkeit ableitet (vgl. Katechismus der katholischen Kirche). Das sogenannte Personalitätsprinzip – die unantastbare Würde und Freiheit des Menschen – steht im Vordergrund. Die christliche Soziallehre fragt nach dem, was dem Menschen gemäß ist, was ihn fördert und ihn zu wahrer Freiheit führt. An erster Stelle steht der Mensch, und alle Organisationsformen von Wirtschaft und Gesellschaft sind daran zu messen, ob sie der Würde und Freiheit des Menschen zugutekommen oder sie eingrenzen. Doch geht es nicht nur um die individualistische Sichtweise, sondern um das Wohlergehen aller Menschen; das Ich und das Wir stehen zugleich im Mittelpunkt (Die deutschen Bischöfe 2009, 5-15). Konkret: Die Wirtschaft ist demnach für den Menschen da. In einer globalisierten Welt bedeutet das: Die Wirtschaft ist für alle Menschen rund um den Erdball da, um eine Sicherung des Einkommens und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Dieses muss ausreichen, um die Bedürfnisse einer durchschnittlichen Familie (wobei sich durchschnittlich auf „dem lokalen Kontext entsprechend“ bezieht) zu befriedigen, also für Nahrung, Kleidung, Wohnung, Energie, Gesundheitsversorgung, Bildung, Kinderbetreuung und Mobilität. Eine grundlegende Vorsorge für das Alter durch Ersparnisse sollte möglich sein. Je nach lokalem Kontext muss ein angemessenes Minimum für die Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben übrig sein.³

Internationale Organisationen

Internationale Organisationen wie ILO, OECD und UN haben es sich zur Aufgabe gemacht, die Rechte der Menschen zu schützen und

(verbindliche) Regeln für Unternehmen zu schaffen. Ihre Leitsätze, Empfehlungen und Konventionen zu Mindestbedingungen zielen auf weltweite Anerkennung und Verbreitung. Zentrale Forderungen sind unter anderem das „Recht auf Arbeit“ und „befriedigende Entlohnung“. Herausragend sind die ILO, die OECD und der UN-Global Compact zu nennen. Wie sie verfahren, wo ihre Ziele liegen und wo Gewerkschaften die berühmten „Sollbruchstellen“ sehen, soll im Folgenden als Überblick dargestellt werden.

Die International Labour Organization ist die einzige internationale Organisation, in der tripartistisch Regierungen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber Übereinkommen verhandeln. Aufgabe der ILO ist es, internationale Arbeits- und Sozialstandards zu entwickeln. Sie formuliert Empfehlungen und Übereinkommen, die als Konventionen alljährlich auf der ILO-Konferenz mit Zweidrittel-Mehrheit beschlossen werden müssen. Um Gültigkeit zu erreichen, muss jedoch die jeweilige Norm noch einmal vom Mitgliedstaat ratifiziert werden. Dort ist für die rechtsverbindliche Umsetzung das jeweilige Parlament zuständig, dem die beschlossenen Übereinkommen zur Annahme oder Ablehnung vorgelegt werden. Die Empfehlungen dienen der Auslegung der Übereinkommen. Die Übereinkommen und Empfehlungen richten sich an die ILO-Mitgliedstaaten. Adressaten sind die Unternehmen, für die allerdings keine Verpflichtungen ausgesprochen werden.

Herzstück der ILO-Normen ist die sogenannte „Dreigliedrige Erklärung“ (ILO-Kernarbeitsnormen), mit der man versucht, den „kleinsten gemeinsamen Nenner“ zu finden, um breitenwirksame Gültigkeit zu erreichen. Sie bestehen aus Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit, Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

1998 haben alle Mitgliedstaaten diese Kernarbeitsnormen ohne Gegenstimme akzeptiert. Diese vier Prinzipien leiten sich aus internationalen Abkommen ab, die den Status universeller Menschenrechte haben. Sie müssen immer gelten. Geht man nun davon aus, dass Mitgliedstaaten ILO-Übereinkommen ratifizieren, so stellt sich die Frage, wie kann gegen Unternehmen, die gegen Kernarbeitsnormen verstoßen, vorgegangen werden?

Die ILO gibt Regierungen, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern das Recht, Verstöße von Unternehmen zu rügen. Gegen eine Regie-

rung ist die Beschwerde nur dann zulässig, wenn das Übereinkommen im jeweiligen Mitgliedsland ratifiziert worden ist. Ausnahme: Beschwerde bei Verstößen gegen die Kernarbeitsnormen, die immer zulässig ist. Im Ergebnis ist es jedoch so: Die ILO kann Verbesserungen vorschlagen, Verstöße rügen, aufs Schärfste verurteilen und öffentlich machen. Aber weitergehende Möglichkeiten, um die Einhaltung zu erzwingen, zu überwachen und Verstöße zu sanktionieren, hat sie nicht.

Seit mehr als 35 Jahren verlangt die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) in ihren „Leitsätzen für multinationale Unternehmen“ verantwortliches Handeln von Weltkonzernen. Darauf können sich Staaten, Gewerkschaften und Betriebsräte berufen. Im Jahr 1976 wurden die Leitsätze beschlossen, im Jahr 2000 stark verändert und 2011 unter Mitwirkung des gewerkschaftlichen Gremiums der Trade Union Advisory Committee TUAC weiterentwickelt (OECD 2011). Im Fokus standen hierbei die Einführung eines Menschenrechtskapitels, die Klärung des Verfahrens (besonders im Zusammenhang mit der Ausgestaltung und Effektivität der nationalen Kontaktstellen) und die gewerkschaftlich besonders relevanten Fragen nach gerechter Entlohnung, Mindestlöhnen, Arbeitnehmerrechten und gewerkschaftlicher Interessenvertretung in multinationalen Unternehmen weltweit. Die OECD-Leitsätze sind Empfehlungen der Regierungen der OECD-Mitgliedsländer an multinationale Unternehmen aus und in ihren Ländern.⁴ Sie beschreiben gute Geschäftspraktiken, bei Beschäftigung und den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, dem Thema Umwelt, der Offenlegung von Informationen, dem Verbraucherschutz sowie Fragen der Besteuerung und Korruptionsbekämpfung. Zwar sind auch diese Leitsätze nicht rechtsverbindlich, dennoch haben sich die Staaten völkerrechtlich verpflichtet, die Regeln bekannter zu machen und ihre Einhaltung zu fördern. Durch die völkerrechtliche Verpflichtung ist die Einhaltung dieser Leitsätze nicht beliebig. Bei Beschwerden müssen die Regierungen aktiv darauf hinwirken, dass die betreffenden Unternehmen ihr Fehlverhalten korrigieren.

Die Empfehlungen der OECD-Leitsätze gelten für multinationale Unternehmen, die aus einem OECD-Mitgliedsland stammen oder in einem solchen tätig sind. Sie besitzen damit weltweite Gültigkeit.⁵ Insbesondere sollen multinationale Konzerne die Einhaltung auch von ihren Zulieferern verlangen. Alle OECD-Mitgliedstaaten verfügen über

eine nationale Kontaktstelle, die wie eine Schlichtungsstelle funktioniert. In Deutschland ist die Kontaktstelle im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie in der Abteilung Auslandsinvestitionen angesiedelt. Die Kontaktstelle wird durch einen Arbeitskreis OECD ergänzt, in dem andere Ministerien, der DGB und seine Mitgliedsorganisationen vertreten sind. Der Arbeitskreis soll die Arbeit der Kontaktstelle begleiten. Entscheidungen trifft die Kontaktstelle aber allein. Werden Verstöße gegen OECD-Leitsätze festgestellt und lenkt das betreffende Unternehmen nicht ein, so kann die Kontaktstelle die Verstöße öffentlich machen. Da dies oft mit Imageeinbußen für das Unternehmen verbunden ist, zeigen sich diese in der Regel einsichtig. Mit weiteren Befugnissen, zum Beispiel einem Sanktionsrecht, sind die Kontaktstellen jedoch nicht ausgestattet. Auch die Leitsätze haben – wie die ILO-Konventionen und Empfehlungen – freiwilligen Charakter. Die Inhalte und das Prozedere sind aber wirkungsvoller als die „Dreigliedrige Erklärung“ der ILO.

Demgegenüber ist der Global Compact der Vereinten Nationen als reine Dialog- und Lernplattform zu verstehen, der sich Unternehmen freiwillig anschließen können. Inhaltlich beruhen die zehn grundlegenden Prinzipien auf international anerkannten Grundsätzen wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (Prinzipien 1 und 2), den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (Prinzipien 3 bis 6) sowie der Erklärung von Rio zu Umwelt und Entwicklung (Prinzipien 7 bis 9). Erweitert wurde dieser Katalog von Selbstverpflichtungen dann im Juni 2004 um das zehnte Prinzip zur Korruptionsbekämpfung. Betrachtet man ihren Wirkungsradius, so bleiben die Inhalte allerdings (weit) hinter denen der ILO-Konventionen und der OECD-Leitsätze zurück. Die Erwartungen sind weitaus geringer: Hier soll es um Austausch zwischen den Unternehmen gehen, Positivbeispiele für die Umsetzung von sozialen Mindeststandards sollen für andere Unternehmen als Vorbild dienen und zeigen, wie sie die sozialen Mindeststandards integriert haben. Im Gegensatz zu den OECD-Leitsätzen und den ILO-Konventionen erhebt der UN-Global Compact weder den Anspruch, weltweit für Unternehmen zu gelten, noch stellt er ein Regelwerk oder einen freiwilligen Verhaltenskodex dar. Zentraler Anlaufpunkt des GC ist das Global Compact Office bei den Vereinten Nationen in New York, das unter anderem die Anmeldungen entgegennimmt sowie die regelmäßige Berichterstattung organisiert und andere Maßnahmen zur Sicherung der Integrität des

GC. Als internationales Aufsichtsgremium fungiert das Global Compact Board. Es ist besetzt mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Gewerkschaften und Zivilgesellschaft, kommt einmal im Jahr zusammen und gibt politische und strategische Empfehlungen. Wichtig sind auch die nationalen oder regionalen Global Compact Netzwerke, die den direkten Austausch fördern (John 2011).

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist der Global Compact wenig geeignet, um die soziale Gestaltung der Globalisierung und die Einhaltung von Mindeststandards sicherzustellen. Es handelt sich um ein rein freiwilliges Instrument, dessen Fokus auf den Dialog ausgerichtet ist.

Stellt man die Frage, ob sich durch die drei Instrumente menschenwürdige Arbeitsbedingungen weltweit durchsetzen lassen, so muss die Antwort eher lauten: Es sind gute und lobenswerte Ansätze, leider aber nur mit punktueller Wirkung. Allen drei Organisationen und ihren Instrumentarien bleiben viele Gemeinsamkeiten, die die Durchsetzungskraft „bremsen“. Sie zeigen den guten Willen, Menschen nicht zu Verlierern der Globalisierung werden zu lassen, und formulieren ein Mindestmaß sozialer Standards.

Sie alle haben einen weiteren entscheidenden Nachteil: Sie beruhen auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Bei den Abkommen handelt es sich um Vereinbarungen, deren Adressaten weltweite Unternehmen sind. Partner der Vereinbarungen sind jedoch Staaten. Sicherlich ist eine Einhaltung oder Beachtung von Leitsätzen und Kernarbeitsnormen nicht beliebig, aber für den Fall, eines Verstoßes gibt es keine Handhabe zur Durchsetzung. Keines der vorgestellten Instrumente ist mit Rechten ausgestattet, die Verstöße und Fehlverhalten ahnden und die Einhaltung der formulierten Mindeststandards erzwingen könnten. Zwar gibt es zum Beispiel im Rahmen der OECD-Leitsätze für ein Beschwerdeverfahren, das weit reicht. Es kann von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen genutzt werden, um Verletzungen der Leitsätze durch Unternehmen mit Unterstützung der Regierungen aufzuzeigen, die anders nicht beseitigt werden können. Die Verfahren werden durch eine „Nationale Kontaktstelle“, die jedes OECD-Land einzurichten hat, an die Unternehmen herangetragen. Diese fungiert dann mehr oder weniger als Schlichtungsstelle und gibt, wenn ein Verstoß geprüft wird, dem Unternehmen Gelegenheit, Stellung zu beziehen. Die Entscheidung trifft die nationale Kontaktstelle. Ein Arbeitskreis, der auch mit dem DGB und seinen Mitglieds-gewerkschaft-

ten besetzt ist, begleitet die Arbeit der Kontaktstelle. Wenn ein Verstoß gegen die OECD-Leitsätze festgestellt wird, kann lediglich mit Veröffentlichung und medialem Druck gedroht werden. Deshalb ist deren Weiterentwicklung unbedingt zu unterstützen, denn im Gegensatz zu anderen Regelwerken und Vereinbarungen verfügen die OECD-Leitsätze bereits über ein – wenn auch verbesserungswürdiges – Beschwerdeverfahren. Realistischerweise muss man jedoch feststellen, dass diese allein nicht zu menschenwürdigen Arbeitsbedingungen führen.

Deshalb machen sich die Gewerkschaften seit Jahren für die Aufnahme einer Sozialklausel in das Regelwerk der World Trade Organization (WTO) stark. Im Gegensatz zu ILO, OECD und zum UN Global Compact verfügt die WTO über einen entscheidenden Vorteil: Sie kann gegen Verstöße vorgehen und Sanktionen verhängen, zum Beispiel Zölle (DGB/DGB-Bildungswerk 2007). Die Idee ist, Handelsprivilegien an die Einhaltung elementarer Arbeitsnormen zu knüpfen. Nur die Länder, die sicherstellen, dass diese Arbeitsstandards auf ihrem Hoheitsgebiet beachtet werden, sollen von den Vergünstigungen profitieren, die für die WTO-Mitgliedsstaaten untereinander gelten. Dem Vorwurf aus den Entwicklungs- und Schwellenländern, die WTO-Länder wollten sich nur gegen unliebsame Konkurrenz abschotten, stellt sich der Internationale Gewerkschaftsbund (dem auch der DGB angehört) mit der Forderung nach einer entsprechenden Ausgestaltung dieser Sozialklausel entgegen. Das Modell sieht vor, die Sozialklausel auf die vier ILO-Kernarbeitsnormen zu beschränken und stellt die Unterstützung bei der Einhaltung in den Vordergrund. Ein gemeinsamer Ausschuss von ILO und WTO soll die Einhaltung überprüfen. Bei Verstößen soll eine Frist zur Nachbesserung eingeräumt werden. Erst wenn diese ergebnislos verstrichen ist und es zu weiteren Verstößen kommt, sollen Sanktionen greifen. Ziel ist es, gerade in den Entwicklungs- und Schwellenländern langfristig wirtschaftliches Wachstum und soziale Mindeststandards für die Menschen zu fördern und zu sichern. Der Wettbewerb um die niedrigsten Produktionskosten zulasten der Menschen soll nicht weiter unterstützt werden. In den vergangenen Verhandlungsrunden konnte diese Änderung nicht durchgesetzt werden. Sie bleibt ein lohnenswertes Ziel und damit auf der Tagesordnung.

Allgemeiner formuliert, können menschenwürdige Arbeitsbedingungen weltweit nur durchgesetzt werden, wenn sie beziehungsweise

ihre Standards mit Qualitätsansprüchen verbunden sind. Eine Idee könnte ein effizientes Monitoring sein. Damit könnte die Einhaltung der Standards überwacht und eine Beschwerdeinstanz, die Regelverstöße „aufnimmt“ und prüft, etabliert werden. Ausreichende Sanktionsmöglichkeiten könnten in die Wege geleitet werden, die gewährleisten, dass erkannte Regelverstöße unverzüglich beseitigt und stattdessen die sozialen und ökologischen Schutzrechte durchgesetzt werden (DGB/DGB-Bildungswerk 2007). Darüber hinaus sind rechtlich verbindliche Regelungen auf internationaler Ebene nötig. Schließlich sind und bleiben die Regierungen aufgefordert, den Schutz der Menschenrechte gegenüber wirtschaftlichen Akteuren konsequent mit wirksamen, sanktionsbewehrten, international einheitlichen und verbindlichen Regelungen durchzusetzen – Regelungen, deren Durchsetzung Betroffene gegen das Fehlverhalten wirtschaftliche Akteure einklagen können.

Verantwortung der Politik und Rolle der Gewerkschaften

Wie können Politik und Gewerkschaften gemeinsam mit Organisationen wie ILO und OECD das Ziel befördern, unternehmerisches Handeln an Verantwortung für menschenwürdige Arbeit zu binden? Sicherlich bleibt die Forderung nach weltweit verbindlichen Regeln das große Ziel. Doch die Frage, die gestellt werden muss, lautet, inwieweit bestehen zurzeit Möglichkeiten, menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu schaffen? Nutzen die relevanten Akteure diese schon optimal?

Die Bundesregierung will mit einem Corporate Social Responsibility Aktionsplan (CSR) den Folgen der Globalisierung begegnen und Unternehmen auf freiwilliger Basis dazu motivieren, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. CSR bezeichnet die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung durch Unternehmen über gesetzliche Anforderungen hinaus und steht für eine nachhaltige Unternehmensführung im Kerngeschäft

Die Definition, die auf der Erklärung der Europäischen Kommission und des CSR-Forums⁶, an dem auch Gewerkschaften beteiligt sind, fußt, nennt soziale Belange und Umweltbelange als zwei zentrale Punkte für CSR. Kern dieses gemeinsamen Verständnisses ist es, dass Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen, indem sie insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair behandeln, fördern und beteiligen. „CSR ist freiwillig, aber nicht beliebig“,

so ein einprägsamer Satz der Definition (DGB 2007). Zentraler Punkt aus gewerkschaftlicher Sicht sind verbindliche Maßnahmen. Das sogenannte „Drei-Säulen-Modell für nachhaltiges Wirtschaften“ geht von einer integrativen, gleichrangigen und gleichzeitigen Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Entwicklungsmöglichkeiten aus. Die ökologische Nachhaltigkeit möchte Natur und Umwelt für nachfolgende Generationen erhalten. Es bedeutet, so zu wirtschaften, dass dauerhaft eine tragfähige Grundlage für Erwerb und Wohlstand ermöglicht wird. Die soziale Nachhaltigkeit dient dem Ausgleich sozialer Kräfte mit dem Ziel, eine auf Dauer zukunftsfähige, lebenswerte Gesellschaft zu erreichen (KAG 2011).

Wie Unternehmen im Einzelnen CSR-Strategien umsetzen, ist in Art und Weise und im Umfang sehr unterschiedlich. Ein Sportartikelhersteller verpflichtet sich beispielsweise bis 2018 komplett auf umweltverträglich hergestellte Baumwolle umzusteigen. Ein Autozulieferer stattet Grundschulen mit Experimentierkästen aus, um den Kindern Naturwissenschaften und Technik näher zu bringen. Ein Schokoladenproduzent unterstützt Kleinbauern in Nicaragua beim Anbau von Kakao. Auch sogenannte „Codes of Conduct“ werden in die CSR-Strategien eingebunden. Sie meinen einen Verhaltenskodex als Selbstverpflichtung, bestimmten Verhaltensmustern zu folgen, andere zu unterlassen oder dafür Sorge zu tragen, dass sich niemand durch Umgehung dieser Muster einen Vorteil verschafft (Vitols 2011, 1).

Das Prinzip der Freiwilligkeit erzeugt jedoch auch die Frage nach den wirklichen Beweggründen einer CSR. In den meisten Fällen ist wohl davon auszugehen, dass die Unternehmen nicht allein aus Altruismus handeln – vielmehr verfolgen sie auch ökonomische Ziele wie Umsatz- und Gewinnsteigerung oder Imagegewinn. Die verstärkte Hinwendung zu CSR wird unterstützt durch die Erkenntnis, dass unternehmerische Verantwortung mittel- und längerfristig zur Steigerung des Unternehmenserfolges beiträgt. Ein wichtiger Beweggrund ist offenbar, sich als gesellschaftlich engagiertes Unternehmen darzustellen. Das ist legitim, solange der tatsächliche Beitrag zur Nachhaltigkeit im Einklang mit dem kommunizierten Engagement steht. Kann also CSR als freiwillige und nicht rechtsverbindliche Initiative für menschenwürdige Arbeit sorgen und ein Verantwortungsbewusstsein hierfür bei Unternehmen schaffen?

Fragt man sich, ob CSR bisher als geeigneter Weg empfunden wird, kommt man zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen. Befürworter loben, dass Unternehmen freiwillige gesellschaftliche Verantwortung übernehmen; Kritiker bemängeln, CSR-Aktivitäten seien reine Schönfärberei. Sie ließen sich nicht kontrollieren und seien rechtlich nicht verbindlich. Während Arbeitgeberverbände wie der Bundesverband der deutschen Industrie (BDI) oder die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) sich gegen Regulierung oder stärkere Steuerung im Bereich CSR aussprechen, fordern vor allem Gewerkschaften mehr Verbindlichkeit (Vitols 2011, 87-88).

Im Oktober 2011 hat die EU-Kommission ihre Mitteilung „Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)“ vorgelegt und eine neue Dynamik in die Debatte gebracht. In der Mitteilung hat die EU-Kommission CSR nun definiert als Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft. Diese Definition geht deutlich über das hinaus, was bisher unter CSR verstanden wurde, nämlich „ein Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren“ (Europäische Kommission 2011).

Die Kommission kündigt außerdem an, gegen irreführendes CSR-Marketing vorgehen zu wollen und schlägt vor, soziale und ökologische Kriterien stärker in das öffentliche Auftragswesen einfließen zu lassen. Kern der neuen Mitteilung ist die Aufforderung an alle in Europa ansässigen, multinationalen Unternehmen, sich bis 2014 zu verpflichten, die dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO zu beachten. Alle großen europäischen Unternehmen werden aufgefordert, bis 2014 mindestens die OECD-Leitsätze oder den UN-Global Compact der Vereinten Nationen zur gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen zu berücksichtigen. Bei der Entwicklung von CSR sollen die Unternehmen selbst federführend sein. Allerdings sollen staatliche Behörden, so die EU-Kommission, eine unterstützende Rolle spielen und eine „intelligente Kombination aus freiwilligen Maßnahmen und nötigenfalls ergänzenden Vorschriften einsetzen, die etwa zur Förderung der Transparenz und zur Schaffung von Marktanreizen für verantwortliches unternehmerisches Handeln beitragen und die Rechenschaftspflicht von Unternehmen sicherstellen“. Noch 2012 sollte eine Rechtsvorschrift zur Transparenz von sozialen und ökologischen Faktoren in der Unternehmensführung vorgelegt werden.

Diese Vorschläge gehen den Arbeitgeberverbänden BDA und BDI zu weit. In ihrer Stellungnahme schreiben sie, dass „die EU-Kommission ihren praxisorientierten Ansatz konterkariere mit einer Anzahl von Mitteilungen, die dem Charakter von CSR widersprechen, die Vielfalt von CSR gefährden und zu neuen bürokratischen Regulierungen führen“ (BDA u.a. 2011).

Die Gewerkschaften betrachten die neue EU-Mitteilung als Schritt in die richtige Richtung (Hexel 2011). Der DGB begrüßt in seiner im Februar 2012 veröffentlichten Stellungnahme diese Neuerung. Auch die Vorlage einer Rechtsvorschrift zur Transparenz von sozialen und ökologischen Faktoren wird grundsätzlich begrüßt, so sie denn auch umgesetzt wird. Die neue EU-Mitteilung bleibt aus gewerkschaftlicher Sicht dennoch hinter den Erwartungen zurück. Im Kern geht es dem DGB und den Gewerkschaften um die bis heute fehlenden verbindlichen zwischenstaatlichen Regelungen zur Durchsetzung einer sozialen Dimension der Globalisierung. Unzureichend berücksichtigt bliebe weiter die Beteiligung demokratisch gewählter Arbeitnehmervertretungen an der Entwicklung einer CSR-Strategie.

Es fehlen immer noch internationale, einheitliche, überprüfbare und verbindliche Regelungen, um die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen allgemein gültig zu definieren und sie auch durchzusetzen. Es hat sich gezeigt, dass das Prinzip der Freiwilligkeit nicht ausreicht, um Arbeitnehmer- und Menschenrechte zu schützen. Insgesamt sind die Forderungen zu vage und unverbindlich (DGB 2011, 2). Letztlich ist es aus gewerkschaftlicher Perspektive unverzichtbar, dass CSR-Konzepte eines Unternehmens zu spürbar verbesserten Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland, Europa und weltweit – insbesondere auch in der Zuliefererkette – führen (...) (DGB 2011, 12).

Es gilt also zu überlegen, wie die Rolle der Gewerkschaften in einem weiterentwickelten CSR-Konzept aussehen könnte. Sie könnte darin liegen, den „Aktionsplan CSR“ der Bundesregierung so zu gestalten, dass er die von der EU-Kommission in der Mitteilung vom 25. Oktober 2011 geforderten intelligenten Kombinationen aus freiwilligen Maßnahmen und (nötigenfalls) ergänzenden Vorschriften berücksichtigt.

Auf Arbeitnehmerseite bestand oder besteht bisher wenig Interesse. Während Arbeitgeber an der geläufigen CSR-Definition festhalten,

wonach sie als ein freiwilliges Managementkonzept verstanden wird, stößt sie bei Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern immer wieder auf Widerspruch, weil Regulierung und verpflichtende Standards fehlen.

CSR und Mitbestimmung folgen einer grundlegend verschiedenen Handlungslogik. Mitbestimmung folgt gesetzlichen und damit bindenden Regelungen, während CSR auf Freiwilligkeit setzt. CSR wird vor allem von multinationalen Unternehmen verfolgt. Die Mitbestimmung gilt dagegen in allen Betrieben ab fünf Arbeitnehmern in Deutschland. Der Kreis der Akteure von CSR kann wesentlich größer sein (Arbeitnehmer, Betriebsräte, Gewerkschaften, Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen NGO, Politik und Öffentlichkeit) als bei der Mitbestimmung, wo eine feststehende Auswahl aus betrieblichen Arbeitnehmervertretern, Gewerkschaftsvertretern und Vertretern der Arbeitgeberseite zusammenkommt. Während CSR sich auf das Drei-Säulen-Modell mit einer ökonomischen, ökologischen und sozialen Dimension stützt, widmet sich die Mitbestimmung vorrangig unternehmensinternen sozialen Themen, die die Beschäftigten unmittelbar betreffen. Für Gewerkschaften und Betriebsräte, die von der Einbindung durch Mitbestimmung und der Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder geprägt sind, kein direktes Mandat für CSR (Vitols 2011, 110-112). Allerdings, so Vitols, ist eine Einflussnahme der Betriebsräte auf die CSR-Bestrebungen ihrer Firmen möglich, wenn diese Bestrebungen betriebliche Mitbestimmung tangieren, wie zum Beispiel Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Gleichstellung von Frauen und Männern oder die Beschäftigung Älterer.

Bei der Frage, wie Gewerkschaften ihr Engagement ausbauen können, wird insbesondere mit einem weiteren Vorschlag diskutiert: Wie etwa könnte die Zahl internationaler Rahmenvereinbarungen erhöht oder eine Kombination aus freiwilligen CSR-Maßnahmen und Regelungen umgesetzt werden, wie es die EU-Kommission vorsieht? Danach sollen weitere internationale Rahmenvereinbarungen (IFA) durch globale Gewerkschaftsföderationen und multinationale Unternehmen (Europäischen Gewerkschaftsinstitutes für Forschung, Bildung und Arbeits- und Gesundheitsschutz 2012; Fichter/Sydow 2008; IG Metall 2006) gefördert und CSR vorangetrieben werden, zumindest solange ein verbindliches und überprüfbares internationales Regelwerk fehlt (Europäischen Gewerkschaftsinstitutes für Forschung, Bildung und Arbeits- und Gesundheitsschutz 2012; Fichter/

Sydow 2008). Die globalen Gewerkschaften sehen in internationalen Rahmenvereinbarungen ihr ureigenstes Instrument. Zwar wurde der Begriff im Zusammenhang mit freiwilligen Verhaltenskodizes von Unternehmen entwickelt. Inhaltlich setzen sie sich aber vom Regelungsgehalt deutlich ab. Sie erfordern Mindestregelungsgehalte wie weltweite Gültigkeit, ILO-Kernarbeitsnormen, „Zuliefererklausel(n)“. Das bedeutet, dass sich die Vereinbarung eben nicht nur auf den Mutterkonzern bezieht, sondern auch für Tochterunternehmen und in Anspruch genommene Zuliefererbetriebe gilt, sowie konkrete Umsetzungsvorschriften beinhaltet. Internationale Rahmenvereinbarungen sollen, so die Intention, einen allgemeinen Rahmen für den Abschluss weiterer Vereinbarungen auf nationaler und lokaler Ebene schaffen. Entscheidend ist, dass hier Arbeitnehmervertreter bei der Verhandlung und Umsetzung beteiligt werden. Davon erhofft man sich, dass die vielen freiwilligen Vereinbarungen in eine regulierte Form gebracht werden (Vitolis 2011, 1-3). Auch für Aufsichtsräte werden Möglichkeiten der Beteiligung gesehen. Als Stakeholder⁷, die kraft Gesetz ein Mitbestimmungsrecht haben, könnten Unternehmensvertreter die Belegschaftsinteressen häufig im Rahmen freiwilliger CSR-Initiativen einfordern. Der Ansatz von Katrin Vitols (2011, 110-112) sieht eine differenzierte Lösung vor. In ihrer Forschungsarbeit zum Thema CSR sieht sie die Rolle der Gewerkschaften darin, Arbeitnehmervertreter in CSR-Initiativen stärker zu beteiligen, um Arbeitnehmerinteressen zu wahren. Lange Zeit waren sie nur Nebenakteure.

Internationale Mitbestimmung – Strukturen und Instrumente

Auf dem Bundeskongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes im Mai 2010 lobte Bundeskanzlerin Angela Merkel, wie erfolgreich die Wirtschafts- und Finanzkrise gemeistert wurde. Die Zusammenarbeit der Gewerkschaften und Arbeitgeber bewertete sie als herausragend: „Die Mitbestimmung ist ein Pfund, mit dem wir wuchern können, ein Pfund, das wir haben und das unsere Soziale Marktwirtschaft ausmacht – deshalb ein klares Bekenntnis dazu.“ Und „dieses Gut der Sozialen Marktwirtschaft müssen wir im Übrigen auch als Leitgedanken in die Globalisierung hineinbringen. Ansonsten werden alle Regeln nichts nützen, wenn das Denken im sozialen Ausgleich und im Miteinander nicht wirklich weltweit Kraft bekommt und so normal wird wie bei uns in Deutschland“ (Die Bundesregierung 2010, 4). Würdigt man die Worte der Kanzlerin als Plädoyer für die deutsche Mitbestimmung und setzt diese in Bezug zur Globalisierung und ihren

Folgen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weltweit, so rückt die Frage nach transnationaler betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung (wieder) in den Fokus. Es stellt sich die Frage, welche Instrumente globaler Mitbestimmung es gibt und wie es um die Potenziale steht, um zum Beispiel die ILO-Kernarbeitsnormen in einem weltweiten Konzern durchzusetzen und menschenwürdige Arbeitsbedingungen für alle zu schaffen.

Internationale Mitbestimmung ist mehrdimensional zu sehen. Es geht um internationale Branchen-Gewerkschaftsbünde und um europäische/internationale Betriebsratsstrukturen, um in Unternehmen die Arbeitnehmerinteressen gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen. Beide haben unterschiedliche Handlungs- und Wirkungsfelder.

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) vereinen internationale Dachverbände. Zu den Kernaufgaben, die beide Gremien beschäftigen, zählen ökologisches und ökonomisches nachhaltiges Wachstum und soziale Gerechtigkeit. Letzteres dient insbesondere dazu, die Arbeitnehmerinteressen weltweit zu vertreten, wobei sicherlich das Spektrum vom kleinsten gemeinsamen Nenner – den ILO-Kernarbeitsnormen – bis hin zu mehr Beteiligung der Arbeitnehmer an unternehmerischen Entscheidungen durch Mitbestimmung reicht. Die Zusammenarbeit zwischen Staaten soll verstärkt und die soziale Dimension der Globalisierung, einschließlich menschenwürdiger Arbeit und grundlegender Arbeitnehmerrechte, in den Mittelpunkt der Entscheidungsprozesse gestellt werden. Das soll auch für die wichtigsten internationalen und europäischen Institutionen gelten, zum Beispiel die Weltbank, den Internationalen Währungsfonds, die Welthandelsorganisation sowie die Vereinten Nationen und ihre Sonderorganisationen, vor allem die Internationale Arbeitsorganisation (ILO).

Während der EGB sich auf die Zusammenarbeit mit den europäischen Dachverbänden konzentriert, arbeitet der IGB mit seinen Global Union Federations (GUFs) auf internationaler Ebene, um wirksame Regeln für mehr Verantwortung der Unternehmen zu erreichen. Ziel soll sein, einen internationalen Rahmen für den sozialen Dialog und für Tarifverhandlungen zu schaffen sowie Systeme für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung, die die Betriebsleitungen für die sozialen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeiten zur Verantwortung ziehen.

Wichtige Zwischenschritte sind zum Beispiel die Erklärung der G8-Staaten von 2007 in Heiligendamm und der „Rio + 20 Gipfel“. Sie sind deshalb wichtig, weil Gewerkschaften einen nicht unerheblichen Teil dazu beigetragen haben, dass sich Staaten zu Themen wie „soziale Gestaltung der Globalisierung“ bekennen und Verpflichtungen eingehen.

2007 war es vor allem der Deutsche Gewerkschaftsbund, der darauf hingewirkt hat, dass sich die G8-Mitgliedstaaten zu Nachhaltigkeit und Verantwortung verpflichteten. Investitionen und Wachstum sollten mit Verantwortung verbunden sein. Die Mitgliedstaaten unterzeichneten in der Erklärung in Heiligendamm sinngemäß, dass sie die soziale Dimension der Globalisierung umsetzen und die Weiterentwicklung der sozialen Standards (inklusive der ILO-Kernarbeitsnormen) in Entwicklungs- und Schwellenländern voranbringen wollen.

Im Juni 2012 fand der „Rio+20 Gipfel“ statt. Alle 200 UN-Mitgliedstaaten, Verbände und NGOs trafen sich, um 20 Jahre nach dem ersten Gipfel in Rio im Jahre 1992 zu prüfen, wie es sich mit der Umsetzung der hochgesteckten Ziele zur nachhaltigen Entwicklung verhält. Schwerpunkte bilden zum einen Fragen nachhaltigen Wirtschaftens (Green Economy) im Zusammenhang mit dem Gesamtkonzept der nachhaltigen Entwicklung und der Armutsbekämpfung. Hierzu hat der IGB beispielsweise mit den globalen Gewerkschaftsföderationen die unterstützende Kampagne „Grüne und menschenwürdige Arbeit“ gestartet. Hintergrund der Idee der Green Economy ist, dass nicht nur zunehmend soziale Ungleichheit in Schwellen- und Industrieländern eine Gefahr unserer Zeit darstellt, sondern auch, dass die meisten Investoren wegen des hohen Wettbewerbsdrucks und mangelnder staatlicher Kontrollen keine oder kaum Umweltvorschriften einhalten. Das ist weder im Hinblick auf Arbeitsplätze noch auf Umweltschutz für unseren Planeten als nachhaltige Entwicklung zu bezeichnen. Soziale Mindeststandards sollen etabliert, es soll ökologisch nachhaltig investiert und gewirtschaftet werden, um Wachstum und Wohlstand für alle zu sichern. Insbesondere Letzteres ist eine ebenso wichtige Forderung, erinnern wir uns an das Beispiel von ThyssenKrupp, dem größten Stahlwerk in Lateinamerika. Neben dem institutionellen Gefüge der Vereinten Nationen, das eine Neuausrichtung in diesem Bereich erhalten soll, wird es eine thematische Neuerung geben: Es soll ein verbindlicher Katalog globaler Nachhaltigkeitsziele erarbeitet werden. Damit ist deutlich, dass die Organisationen darauf hinwirken, durch

Verhandlungen mit Regierungen und anderen supranationalen Organisationen international geltende Regelwerke als Rahmenbedingungen zu verhandeln, in die wiederum soziale Mindeststandards integriert werden können.

Betrachtet man die Arbeit der Gewerkschaften auf internationaler Ebene losgelöst von ihren Dachverbänden, so ist seit einigen Jahren in den Aufbau und das Vorantreiben der internationalen Arbeit eine neue Dynamik gekommen. Nach einer ersten Aufbruchphase gewerkschaftlicher Internationalisierung in den 1960er- und 1970er-Jahren hat sich die Strategie für internationale Gewerkschaftspolitik verändert. Historisch betrachtet, hatten sich die gewerkschaftlichen Strategien eher an einem Bedrohungsszenario orientiert: Befürchtet wurde der Abbau oder die Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland. Dementsprechend verstand man sich als „Gegenmacht“ zu den Unternehmen, weniger als Partner.

Inzwischen ist eine veränderte Strategie hin zu mehr Pragmatismus erkennbar. Waren lange Zeit Lobbyarbeit, das Vorantreiben internationaler Regelwerke, Ratifizierungen etc. an der Tagesordnung, so haben Gewerkschaften mittlerweile wiederentdeckt, dass internationale Arbeit in neuer Gestalt nicht nur notwendig, sondern auch möglich geworden ist. Dabei ist das Feld der strategischen Lobbyarbeit mehr in den Fokus der internationalen Gewerkschaftsverbände gerückt. Mit internationalen Rahmenvereinbarungen, die als gewerkschaftliches Ur-Instrument und als Ergänzung zu den wachsenden CSR-Verpflichtungen präsent sind, richten sich Gewerkschaften neu aus und stellen sich den globalen Herausforderungen. Die Netzwerke der GUFs (internationale Branchengewerkschaften) schließen auf freiwilliger Basis mit Unternehmen internationale Rahmenvereinbarungen ab, um soziale Mindeststandards weltweit voranzutreiben. Kern sind die ILO-Kernarbeitsnormen als das Minimum. Strukturell und systematisch stehen die Netzwerke zwischen den gewerkschaftlichen Dachverbänden IGB und EGB und den Arbeitnehmervetretern der europäischen Betriebsräte. Wohl eine der wichtigsten Aufgaben beim Aufbau transnationaler Strukturen und bei der Verhandlung über Abkommen ist es, die Kommunikation zwischen peripheren Konzernstandorten und der Konzernspitze sicherzustellen. (Müller u.a. 2006). Nachteilig ist, dass die GUFs nur mit begrenzten personellen und finanziellen Ressourcen arbeiten können. Sie sind als Organisationen zweiten Grades (das heißt sie arbeiten als internationale Bran-

chengewerkschaftsbünde für ihre nationalen Gewerkschaften in internationalen Büros, organisieren jedoch keine Mitglieder) sehr stark von ihren nationalen Gewerkschaften und deren Stärke in den einzelnen Ländern abhängig. Je kleiner die nationale Gewerkschaft ist, desto weniger finanzielle und personelle Ressourcen stehen für internationale Arbeit zur Verfügung. So ist es kaum möglich, ein transnationales Gewerkschaftsnetz aufzubauen, das weltweite Abschlüsse von internationalen Rahmenvereinbarungen befördert, und gleichzeitig deren Einhaltung sicherstellt.

Auch europäische (EBR) und Weltbetriebsräte (WBR) haben inzwischen ihre Arbeit intensiviert. Im Zuge der Globalisierung haben sie die transnationale Betriebsratstätigkeit an die neuen Anforderungen anzupassen versucht. Nach einigen Lehrjahren haben sich die EBR und WBR inzwischen zu wirksamen Verhandlungsgremien entwickelt. Weltbetriebsräte sind noch recht junge Gremien und mit zehn an der Zahl erst in der Entstehungsphase.⁸ Allerdings finden sich für diese Gremien auf internationaler Ebene keine rechtliche Grundlage, die zum Beispiel dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz, wo Mitbestimmungsrechte fest verankert sind, gleicht. Die innerbetriebliche, betriebsübergreifende und internationale Handlungsfähigkeit der Betriebsräte, die vielschichtige Vertretungsproblematik sowie die vielfältigen Facetten von Betriebsratsarbeit sind betriebsverfassungsrechtlich abzusichern. Soll das präventive Handeln der Betriebsräte, ihr Einfluss auf die strategische Ausrichtung der Unternehmen und ihre Durchsetzungsfähigkeit gestärkt werden, sind Korrekturen erforderlich (Greifstein/Weber 2009, 1-4). Wesentlich ist, dass sie durch finanzielle und personelle Ressourcen und direkten Zugang zur Konzernebene an wichtigen Entscheidungen beteiligt werden. Sie hätten so ein weitreichendes Handlungspotenzial bei Arbeitsbedingungen an einzelnen Konzernstandorten.

Die Frage nach Formen und Wegen arbeitspolitischer Regulierungen auf globaler Ebene kann sicherlich nicht abschließend bewertet werden. Trotz vieler Widrigkeiten ist es gelungen, mit den Internationalen Rahmenvereinbarungen (IRV) eine deutliche zahlenmäßige Dynamik zu entfalten. Internationale Rahmenvereinbarungen sind mit Betriebsvereinbarungen vergleichbar. Wollte man also ein Fazit ziehen, müsste man – ausgehend von der Frage nach Qualität und Reichweite der vorhandenen Instrumente aus gewerkschaftlicher Sicht – dazu kommen, dass es mit Internationalen Rahmenvereinba-

rungen gelingen könnte, soziale Mindeststandards in weltumspannenden Konzernen zu etablieren.

Als Ergänzung zu den globalen Gewerkschaftsverbänden sind sicherlich die Welt- und Europabetriebsräte als Gremien auszubauen, um den Zugang auch in höchste Konzernebenen sicherzustellen. Elementar ist die Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern auf den verschiedenen Ebenen. In einer Art Doppelstrategie kann es perspektivisch auf verschiedenen Ebenen erreicht werden, soziale Mindeststandards für Menschen entlang der Wertschöpfungskette zu schaffen. Es geht – und das soll ausdrücklich betont werden – nicht um eine globale gewerkschaftliche Gegenmacht, die etabliert werden soll. Vielmehr geht es um ein gemeinschaftliches Zusammenwirken, um auch an „harten“ arbeits- und tarifpolitischen Entscheidungen beteiligt zu sein, wie zum Beispiel an Lohn- und Arbeitszeitstrukturen, Arbeitsbedingungen, Standortsicherung. Bis dahin ist es sicherlich noch ein weiter Weg. Erste Ergebnisse sind mit „weichen“ Regulierungsinstrumenten zum Beispiel von der ILO und der OECD erreicht worden. Immerhin existieren mit den ILO-Kernarbeitsnormen und den OECD-Guidelines internationale Regelwerke, zu denen sich immer mehr Staaten bekennen und soziale Mindeststandards fixieren. Es scheitert bisher jedoch an der Durchsetzbarkeit. Wie die oben dargestellte Entwicklung aufzeigt, sind diese mangels Sanktionsrecht als alleiniges Mittel nicht geeignet, um sozial- und arbeitspolitische Standards zu sichern.

Ein erster Erfolg ist zumindest eine Schärfung des Bewusstseins in der Gesellschaft und auch den Unternehmen, dass ein Wettbewerb ohne Regeln gesellschaftlich nicht akzeptiert wird. Hier hat die Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 die Sensibilisierung befördert. Die Beschäftigten in multinationalen Unternehmen und bei deren Zulieferern sind erst Teil der Globalisierungsgewinner, wenn Mindeststandards etabliert und überwacht werden und menschenwürdige Arbeit ihr Einkommen sichert.

Christliche Sozialethik und Globalisierung

Die soziale Gestaltung der Globalisierung stellt auch die normativen Wissenschaften vor eine große Herausforderung. Fragen der Gerechtigkeit entgrenzen sich und verlangen nach neuen Antworten. Die Fragen beziehen sich nicht mehr nur auf nationale Kontexte, sondern

müssen global beziehungsweise international gestellt und dementsprechend auch im globalen Kontext betrachtet und beantwortet werden. Lebens- und Arbeitskontexte werden global, weshalb auch die Fragen nach Verantwortung der Unternehmen im Rahmen von wirtschaftlichem Handeln global zu stellen sind: „Wer ist verantwortlich und in welchem Maße?“ „Welche Institutionen sollten und könnten den Rechtsstaat wirkungsvoll in welchem Maße unterstützen?“ „Worin sieht die Ethik die Verantwortung für unternehmerisches Handeln und in welchem Maße?“ „Welche Pflichten im Sinne der Gerechtigkeit haben wir schließlich als einzelne Personen?“ Die rein ökonomische Betrachtungsweise muss durch ein normatives Korrektiv ergänzt werden, um eine Art „Kompass“ zu schaffen.

Christen können Glaubensüberzeugungen immer wieder als Korrektiv nutzen, um zu entscheiden, wie sie zu gesellschaftspolitischen Entwicklungen der Zeit stehen. Christliche Ethik kann die aktuellen Diskurse dadurch fördern, dass sie Gerechtigkeitskriterien in die politische und öffentliche Debatte einbringt und die Weltgesellschaft an ihre Verantwortung erinnert.

Die christliche Ethik stellt den Menschen an die oberste Stelle; somit ist er Akteur und Ziel der Globalisierung. „Gut ist für den Menschen, was (...) ihm hilft, wahrhaft Mensch zu werden“ (Küsters/Mingenbach 2004, 15). Die Ethik beansprucht, begründet annehmen zu können, bestimmte Güter seien Bedingung für ein „gutes Leben“ und seien entsprechend als Minimalstandards für das Leben bereitzustellen. Da die Wirtschaft die Produktion, den Gebrauch und die Transaktionen von Gütern und Dienstleistungen aber nicht alleine steuert und vollzieht, ist ein Austausch zwischen Ethik, Wirtschaft und Politik notwendig. Der Wirtschaft kommt die Verantwortung zu, Minimalstandards für ein gutes Leben auch in der Arbeitswelt allen Menschen zur Verfügung zu stellen (Haker 2007, 2).

Verfassung und Gesetzgeber haben den Sozialpartnern in Deutschland subsidiär weitreichende Rechte zu geben. Im Rahmen von Tarifverhandlungen gestalten Gewerkschaften Löhne, Arbeitszeiten, Urlaub und Freistellungszeiten, betriebliche Alterssicherung, Ausbildung und Übernahme und vieles andere mit. Auch in Krisenzeiten hat sich das Co-Management der Betriebsräte für die Sicherung von Arbeitsplätzen und für die Absicherung des „guten Lebens“ insgesamt bewährt. Mit der Sozialpartnerschaft als organisierter Verantwortungs-

übernahme durch Arbeitgeber und Gewerkschaften hat Deutschland ein wichtiges Gestaltungselement für die Arbeitswelt etabliert.

Die katholische Soziallehre ist keine wirtschafts- oder sozialwissenschaftliche Theorie, die konkrete Lösungsvorschläge zur Krisenbewältigung liefern könnte. Mit ihren Prinzipien bietet sie aber eine Orientierungshilfe. Sie ist weniger geeignet, konkrete Handlungsempfehlungen abzuleiten, noch kann sie einen Weg aus der Krise oder gar eine Garantie gegen Krisen bieten. Seit Beginn der Sozialverkündigung hat sie – ausgehend vom christlichen Verständnis des Menschen – über das Verhältnis von Mensch und Wirtschaft nachgedacht. Es lohnt sich daher, die aktuellen Herausforderungen anhand der Prinzipien der katholischen Soziallehre (Gemeinwohl, Persönlichkeitsprinzip, Solidaritäts- und Subsidiaritätsprinzip), die ihr zugrunde liegen, zu betrachten.

Die soziale Marktwirtschaft organisiert die Verteilung von Gütern und Ressourcen in erster Linie über Markt und Wettbewerb. Allerdings war ihren Begründern ein wichtiges Ziel, den Markt sich nicht völlig ohne Regeln zu überlassen und Wohlstand für die Menschen zu ermöglichen. Soziale Marktwirtschaft setzt die Grundwerte Freiheit, Solidarität und Gerechtigkeit für die ökonomische Wirklichkeit um. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass sie wandelnden Rahmenbedingungen angepasst werden kann und insofern ständig offen ist für Gestaltung. Sie ermöglicht, soziale Gerechtigkeit, ökologische Nachhaltigkeit und wirtschaftliche Effizienz unter geänderten Bedingungen stets neu zu verwirklichen.⁹ Die Erfahrungen der letzten Jahre machen zudem deutlich, dass es nicht nur um politische Rahmenbedingungen geht, sondern auch um die Wertgrundlagen, die der Gestaltung dieser Rahmenbedingungen, wie dem individuellen Handeln aller Wirtschaftssubjekte, zugrunde liegen müssen.¹⁰

Aufgabe ist es nun, die Herausforderung dieser Zeit anzunehmen und die Globalisierung sozial zu gestalten. Es geht darum, die Werte der Sozialen Marktwirtschaft auf der globalen Ebene zu verankern.¹¹ Das Ziel wirtschaftlicher Prozesse besteht weder „in der vermehrten Produktion als solcher noch in der Erzielung von Gewinn oder Ausübung von Macht, sondern im Dienst am Menschen, und zwar am ganzen Menschen im Hinblick auf seine materiellen Bedürfnisse, aber ebenso auch auf das, was er für sein geistiges, sittliches, spirituelles und religiöses Leben benötigt“ (Pastorale Konstitution *Gaudium et spes*, 11).

Es hat sich gezeigt, dass schon seit Langem das Verhältnis von Eigeninteresse zum Gemeinwohl in eine soziale Schieflage geraten ist. Es gilt, Verantwortliche in Konzernen und Unternehmen wieder für ihre Entscheidungen, für ihr Handeln – und eben auch für ihre Fehlentscheidungen – in die Pflicht zu nehmen. Verantwortung bedeutet, eine Perspektive einzunehmen, die über den Tag und das eigene Interesse hinausgeht. Für eine solidarische Gesellschaft ist solidarisches und von gegenseitigem Vertrauen geprägtes Handeln Grundvoraussetzung. Auch die Wirtschaft braucht Tugenden.

Über die Frage der Verantwortlichkeit für globale Gerechtigkeit wird immer häufiger debattiert. Die Frage nach der Verantwortung, wie unmittelbar sie greift, wen sie in welchem Umfang verpflichtet oder inwiefern sie überhaupt verpflichten kann, stellt sich auch die christliche Sozialethik. Bis heute kann sie hierzu keine Antworten geben. In Enzykliken wie *Populorum progressio* und *Sollicitudo rei socialis* konzentrieren sich die Forderungen auf mehr Solidarität und ausreichende Gerechtigkeit unter den Menschen. Die Verantwortung der Akteure hingegen bleibt am Rande erwähnt. Wer, wie und inwieweit die Verantwortung für konkrete Gerechtigkeitspflichten hat, blieb bisher unerwähnt und unerforscht (Mack, 1-8).

Welche Kriterien gibt es, um den Grad der Verantwortung ethisch bestimmen zu können? Um deren Ausmaß und Zuständigkeit begründen zu können, braucht auch die christliche Sozialethik geeignete Gerechtigkeitskriterien, deren Erfüllung notwendig ist und die normativ verbindlich werden können.¹²

Solche Kriterien oder Indikatoren könnten als Grundlage für (politische) Entscheidungsprozesse dienen und die jeweilige Entwicklung Einzelner befördern. Entscheidungen dürften nicht nur gesamtwirtschaftliches Wachstum oder die Zuwächse im jeweiligen Pro-Kopf-Einkommen beinhalten, sondern auch Verringerung der Armut, Zuwachs an Freiheit und Entwicklungschancen für menschliche Individuen. Auch andere Kriterien wie die Garantie von Menschenrechten, soziale Anspruchsrechte, durchschnittliche Lebenserwartung, Alphabetisierungsrate und Bildungsstand, und Kindersterblichkeit sollen eine Rolle spielen, wenn es darum geht wirtschaftliches Wachstum und den Entwicklungsgrad Einzelner zu messen. Manche dieser Kriterien werden im Human Development Index und in weiteren Indizes bereits zur Beurteilung der Entwicklung von Gesellschaften herangezogen.

Die christliche Sozialethik nähert sich in zweierlei Hinsicht einer konkreten Begriffsbestimmung für global geltende Gerechtigkeitskriterien. Ein Ansatz steht für ein egalitäres Gerechtigkeitsprinzip zur Garantie von Universalgütern. Grundgedanke ist, dass es einen generellen Gerechtigkeitsmaßstab für ein gutes Leben geben muss, um zu messen, wie gut oder schlecht es Menschen ergeht, die von Staatsführungen und politischen Entscheidungen abhängig sind. Letztendlich geht es darum, ein egalitäres Kriterium für Gerechtigkeit zu etablieren, das in einem Prozess der gerechten Institutionenbildung so lange eingehalten werden soll, bis alle Individuen ein menschenwürdiges Leben führen können.

Neben diesem weit reichenden Gerechtigkeitsbegriff wird der Ansatz des Differenzprinzips vertreten. Es hat nicht das Wohlergehen aller Menschen zum Ziel. Nationale ökonomische Ungleichheiten sind nur dann gerecht, wenn sie den größtmöglichen Vorteil für die am meisten Benachteiligten hervorbringen. Folgerichtig gilt dieser Gedanke im nationalen Kontext. Ungleichheiten sind nur dann ungerecht, wenn sie negative Auswirkungen auf die Basisstruktur einer Gesellschaft haben. Es sei egal, wie groß der Unterschied zwischen Arm und Reich weltweit ist. Entscheidend sind die Konsequenzen der wirtschaftlichen Ungleichheiten, die diese auf die Gesamtentwicklung der Weltgesellschaft haben, und ob Mindeststandards eingehalten werden.

Welchen Ansatz verfolgt die christliche Sozialethik, um zu globalen Gerechtigkeitskriterien zu gelangen? Anhand eines „normativen globalen Gerechtigkeitsbegriffs“ könnte das Maß der Verantwortung für globale Gerechtigkeit bestimmt werden. Konkrete Akteure könnten zur Verantwortung für Gerechtigkeit beziehungsweise Ungerechtigkeit herangezogen werden. Besteht für die christliche Sozialethik die Gerechtigkeit in der Gewährleistung der Selbstorganisation der Völker und in einem ergänzenden Hilfeleistungsprinzip, das die internationale Gemeinschaft verantwortet? Oder plädiert christliche Sozialethik für weitergehende egalitäre Gerechtigkeitsansprüche, mit dem Ziel einer fundamentalen strukturellen Reform der globalen Ordnung? Für eine gerechte Institutionalisierung muss ein materielles Gerechtigkeitskriterium hinzukommen, das die Grundgüterversorgung fest zur ethischen Minimalbedingung macht (Mack, o.J.).

Die katholische Soziallehre schreibt jedem Menschen zu, Ebenbild Gottes zu sein. Gerechtigkeit kann sich deshalb nicht nur am Finden

eines formalen Konsens' und staatlichen Reglements ausrichten, sondern muss die Auswirkung für alle Menschen betrachten. Alle Menschen müssten gleichrangig in ihrer gottgegebenen Würde ein gutes Leben führen können. Dies ist nur möglich, wenn Menschen ein ausreichendes Maß an Grundgütern und Grundrechten besitzen.

Legt man das Hauptaugenmerk auf die Frage, ob ein „liberales Prinzip der Hilfeleistung“ oder ein „egalitäres Prinzip“ zur globalen Sicherung von Universalgütern beiträgt und legt man weiter die dargestellten Entwicklungen in Bezug auf globale Institutionen, soziale Minimalstandards und deren schleppende Durchsetzbarkeit für alle Menschen zugrunde, kommt man zu folgendem Ergebnis: Gerade freiwillige Hilfeleistungsprinzipien, die in der katholischen Soziallehre eine grundlegende Rolle spielen, finden in einer globalen Gesellschaft als Wertemaßstab für ein verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln wenig Beachtung.

Insofern wird deutlich, dass internationale Regelungen und Sanktionen für eine erfolgreiche Bekämpfung von Armut und Durchsetzung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen von zentraler Bedeutung sind. Christliche Ethik kann eine soziale Globalisierung dadurch fördern, dass sie realisierbare Gerechtigkeitskriterien in die politische Debatte einbringt.

Verantwortung der Konsumenten

Nicht zuletzt ist die Frage zu beantworten, welche Verantwortung uns Konsumenten für eine soziale Gestaltung der Globalisierung zukommt. Gibt es sie überhaupt und wenn ja, wie ist diese ausgestaltet? Damit beschäftigt sich auch die Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“ des Deutschen Bundestages.¹³ Welche Macht haben Konsumenten, welche Einstellungen informieren Kaufentscheidungen, und wie kann der tägliche Bedarf „global gerecht“ gedeckt werden?

„Das Welthemd“ (Uchatius 2010) spricht über den Moderiesen H&M, der einerseits gegen Ausbeutung eintritt, andererseits Kleidung für ein paar Euro verkauft. Der Artikel begibt sich auf die Suche „nach dem Geheimnis des billigen T-Shirts“ und stellt nüchtern dar, warum ein einfaches, weißes T-Shirt für den Weltkonsumenten für 4,95 Euro zu haben ist und wie H&M trotzdem noch Gewinn am Verkauf erwirt-

schaften kann. „Geld regiert die Welt“ ist keine neue Erkenntnis. Sie gewinnt an Brisanz im Zusammenhang mit der Frage, wem das Geld gehört und wem damit die Macht zukommt, mit der die Erde beherrscht wird? Sie kommt nicht den reichsten Männern der Welt wie beispielsweise Bill Gates oder Warren Buffet zu, die knapp fünfzig Milliarden Dollar in ihrem Privatbesitz haben. Der Reichtum der reichsten Männer ist verglichen mit dem Besitz aller derer, die jeden Tag durch Fußgängerzonen und Shoppingcenter laufen, gering.

Knapp 1,5 Milliarden Menschen, 20 Prozent der Weltbevölkerung, verfügen über genug Geld, um Kleider von H&M anzuziehen. Soziologen nennen sie „die globale Konsumentenklasse“. Sie verfügen über ein geschätztes Vermögen von 185 Billionen Dollar. Es sind Menschen, derentwegen es Werbeagenturen, Topmodels und Imagekampagnen gibt. Sie sind es, die das T-Shirt von H&M kaufen. Sie sind es auch, die anfangen könnten, Fragen zu stellen. Warum verlangt H&M von den Fabrikmanagern in Südostasien nur, den jeweiligen Mindestlohn zu zahlen und nicht einen Lohn, von dem Näherinnen angemessen leben könnten? Weshalb wird die Einhaltung von Verhaltenskodizes und globalen Abkommen, die menschenwürdige Arbeitsbedingungen¹⁴ und Bezahlung schaffen könnten, nur von den Unternehmen selbst überwacht und nicht von unabhängigen Kontrolleuren?

Weitere Fragen betreffen direkt den Konsum: Warum kauft man ein T-Shirt, das kaum mehr kostet als der Kaffee um die Ecke? Würde es schmerzen, den Preis von zwei oder drei Kaffees zu bezahlen wenn dafür allen genug Geld bliebe, um zu leben? Diese Frage sollten wir uns stellen, wenn wir nicht selbst am Rande des sozialen Existenzminimums leben. Könnten wir für ein T-Shirt nicht einen höheren Preis bezahlen?¹⁵ Die meisten stellen sich allerdings diese Fragen nicht und kaufen einfach, ohne zu hinterfragen. Hier beginnt die Verantwortung für eine soziale Gestaltung der Globalisierung, die wir Konsumenten jeden Tag leisten könnten. Gleichzeitig ist es für den Verbraucher oft nicht zu erkennen, wie und unter welchen Bedingungen produziert wird. Und weiter wird es für den Konsumenten in den entwickelten Ländern eine kaum zu bestehende große Herausforderung, den gesamten Lebensbedarf mit Fairtrade-Produkten – von Kaffee, Kakao und Bananen bis hin zu T-Shirts, Anzügen und Sportartikeln – zu decken.

Vor einiger Zeit war in den Medien zu lesen, dass eine deutsche Handelskette, die in ihren Läden hauptsächlich Bio- und Fairtrade-Pro-

dukte verkauft, ihren Auszubildenden und Mitarbeitern keinen Mindestlohn zahlt (Dowideit 2012). Uns Konsumenten darf dies nicht gleichgültig sein. Es zur Kenntnis zu nehmen und entsprechend zu handeln ist Teil unserer Verantwortung für eine soziale Gestaltung der Weltgesellschaft.

- 1] *Vgl. Globalisierungskritiker stehen für eine veränderte Globalisierung und ihre soziale Gestaltung. Globalisierungsgegner hingegen lehnen Globalisierung vollständig ab und wollen internationale Verflechtungen reduzieren, wobei die Anzahl der Gesellschaftskritiker größer und stärker präsent ist mit NGOs, Gewerkschaften, kirchlichen Verbänden, soziale Verbände, bekannte Wissenschaftler wie zum Beispiel Joseph E. Stieglitz. Zu finden sind die Erklärungen unter anderem im Klett Buchverlag Download unter: www2.klett.de/sixcms/list.php?page=geo_infothek&node=Globalisierung&miniinfothek=&article=Infoblatt+Globalisierungskritik (Zugriff am 30.1.2013).*
- 2] *Auf die OECD-Leitsätze wird an anderer Stelle vertieft eingegangen.*
- 3] *„Menschenwürdiges Einkommen in der globalen Welt“, Eine Orientierungshilfe der Deutschen Kommission Justitia et Pax und des Deutschen Gewerkschaftsbundes 2012, Download unter: http://www.justitia-et-pax.de/Menschenwuerdiges_Einkommen_d.pdf (Zugriff am 4.2.2013)*
- 4] *OECD-Länder: Australien, Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Island, Italien, Japan, Kanada, Luxemburg, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, Slowakei, Spanien, Südkorea, Tschechien, Türkei, Ungarn, USA – weitere neun Länder haben sich verpflichtet: Argentinien, Brasilien, Chile, Estland, Israel, Lettland, Litauen, Rumänien, Slowenien.*
- 5] *Für ein deutsches Unternehmen in China (OECD-Mitgliedsland in einem Nicht-Mitgliedsland), für ein deutsches Unternehmen in den USA (sowohl Deutschland als auch die USA sind OECD-Länder), für ein deutsches multinationales Unternehmen in Deutschland (DGB/ DGB-Bildungswerk 2007: Globalisierung sozial gestalten – Internationale Arbeits- und Sozialstandards weltweit.*
- 6] *Im CSR-Forum der Bundesregierung sind Spitzenverbände der Wirtschaft, sowie der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vertreten.*
- 7] *Stakeholder (engl. Stake: Einsatz oder Anteil) sind Personen oder Gruppen, die ein berechtigtes Interesse am Verlauf oder Ergebnis eines Prozesses oder Projektes hat.*
- 8] *Weltbetriebsräte gibt es bei: Daimler, Electricité de France, Impregilo, Lego, Renault, Rhodia, Rolls Royce, Skandia, SKF und VW.*
- 9] *Vgl. Aussagen der Enzyklika Caritas in veritate, von Papst Benedikt XVI., Drittes Kapitel, Brüderlichkeit, Wirtschaftlichkeit und Entwicklung der Zivilgesellschaft (Rn. 36 und 37).*
- 10] *Ebd.*
- 11] *Ebd (Rn. 36 und 39).*
- 12] *Mack: Im Wesentlichen bezieht sich die weitere Darstellung zur Annäherung an Gerechtigkeitskriterien auf zwei Autoren, die sich in unterschiedlicher Weise mit dem Gerechtigkeitsmaßstab beschäftigt haben: Thomas*

- Pogge und John Rawls. Thomas Pogge geht davon aus, dass ein genereller Gerechtigkeitsmaßstab für ein gutes Leben erforderlich ist, um zu messen, wie gut oder schlecht es den von bestimmten sozialen Institutionen betroffenen Menschen ergeht (Mack o.J., 4-6).*
- 13| *Einsetzungsbeschluss unter <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/038/1703853.pdf> (Zugriff am 10.2.2013).*
 - 14| *Menschenunwürdige Bedingungen sind unter anderem: Armutslöhne, gesundheitsschädliche Arbeitsplätze und Arbeitsstunden, die ihre Grenzen jenseits der von der ILO vorgeschlagenen 48 Stunden pro Woche finden.*
 - 15| *Allerdings wird auch hochpreisige Bekleidung oft unter menschenunwürdigen Bedingungen hergestellt.*

Literaturverzeichnis

- *Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeber (BDA) (2011): Stellungnahme zur CSR Mitteilung der EU-Kommission, Download unter: [www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/res/BA2563B7B30D7766C125796F0031833A/\\$file/Stn-CSR-Mitteilung-KOM.pdf](http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/res/BA2563B7B30D7766C125796F0031833A/$file/Stn-CSR-Mitteilung-KOM.pdf) (Zugriff am 5.12.2012).*
- *Bundeszentrale für politische Bildung (2004): Menschenrechte, Dokumente und Deklarationen, Download unter: gbs-muc.de/sites/default/files/download/67jipu-1.pdf (Zugriff am 5.12.2012).*
- *Bundesregierung (2010): Die Rede von Angela Merkel auf dem DGB- Bundeskongress am 16. Mai 2010, Download unter: www.bundesregierung.de/Content/DE/Rede/2010/05/2010-05-16-dgb.html (Zugriff am 5.12.2012).*
- *Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) / Deutsche Kommission Justitia et Pax (2012): Menschenwürdiges Einkommen in der globalisierten Welt.*
- *Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2011): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur CSR-Mitteilung der EU-Kommission vom 25.10.2011.*
- *DGB-Bundesvorstand (2007): Globalisierung sozial gestalten. Internationale Arbeits- und Sozialstandards weltweit, Download unter: www.dgb.de/themen/++co++article-mediapool-f1ff-7513b339ffeb3d216081954c19e6/@@dossier.html (5.12.2012).*
- *Die deutschen Bischöfe: Kommission für gesellschaftliche und soziale Fragen (2009): Auf dem Weg aus der Krise, Download unter: www.zeit.de/2010/51/Billige-T-Shirts(05.12. 2012).*
- *Dowideit, Anette (2012): Lohndumping ist in Bio-Märkten an der Tagesordnung, Download unter: www.welt.de/dieweltbewegen/*

- [article13924327/Lohndumping-ist-in-Bio-Maerkten-an-der-Tagesordnung.html](#) (Zugriff am 5.12.2012).
- Europäische Kommission (2011): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen, Download unter: eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:DE:PDFa (Zugriff am 5.12.2012).
 - Fichter, Michael / Sydow, Jörg (2008): *Organization and Regulation of Employment Relations in Transnational Production and Supply Networks. Ensuring Core Labor Standards through International Framework Agreements?* Download unter: www.polsoz.fu-berlin.de/polwiss/forschung/oekonomie/gewerkschaftspolitik/forschung/HBS-IFA_Project_proposal_Fichter-Sydow-2008-01-28.pdf (Zugriff am 5.12.2012).
 - Greifenstein, Ralph / Weber, Helmut: *Analysen und Konzepte zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*, Download unter: www.library.fes.de/pdf-files/wiso/06673-200911.pdf (Zugriff am 5.12.2012).
 - Haker, Hille (2007): *Ethische Verantwortung in der Wirtschaft*, Download unter: www.ethik.uni-frankfurt.de/Team/ehemalige-Mitarbeiter/haker/Artikel_pdf/Hille_Haker_-_Ethische_Verantwortung_in_der_Wirtschaft.pdf (Zugriff am 5.12.2012).
 - Halamwi, Yasmína (2011): *Eine Milliarde T-Shirts im Jahr*, Download unter: www.monde-diplomatique.de/pm/2011/04/08.monde-Text.artikel,a0057.idx,17 (Zugriff am 5.12.2012).
 - Hexel, Dietmar (2012): *Kommentar zur neuen EU-Strategie für die soziale Verantwortung von Unternehmen, Arbeitsrecht im Betrieb*.
 - IGB-Weltkongress (2010): *Beschlüsse*, Download unter: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CONGRESS_Decisions_DE.pdf (Zugriff am 7.10.2012).
 - IG Metall Vorstand (2006): *Leitfaden Umsetzung und Überwachung einer Internationalen Rahmenvereinbarung*, Download unter: www.fh-fulda.de/fileadmin/Fachbereich_SK/FG-Arbbez/IFA-Leitfaden_deutsch.pdf (Zugriff am 5.12.2012).
 - John, Mathias (2011): *Der Global Compact der Vereinten Nationen – Instrument für mehr verantwortliches Unternehmensverhalten oder doch nur Bluewashing*, in: Gisela Burckhardt (Hrsg.): *Mythos CSR*, Berlin/ Bonn: Horlemann, 94.
 - *Kampagne für Saubere Kleidung, insbesondere Christliche Initiative Romero und FEMNET (2012): Im Visier: Discounter, eine Studie über die Arbeitsbedingungen bei Zulieferern von Aldi, Lidl und*

- KiK in Bangladesh*, Download unter: www.ci-romero.de/fileadmin/media/mitmachen/coc/Discounter-Studie_Webversion_02.12.pdf (Zugriff am 05.12.2012).
- *Katechismus der Katholischen Kirche*, Download unter: www.vatican.va/archive/DEU0035/_INDEX.HTM (Zugriff am 5.12.2012).
 - *Katholische Arbeitnehmerbewegung (2011): Leitantrag Fair teilen statt sozial gestalten – nachhaltig leben und arbeiten.*
 - *Küsters, Matthias / Mingenbach, Hans-Michael (2004): Globalisierung gestalten, Verantwortung in einer entgrenzten Welt. in: Religion betrifft uns, 15.*
 - *Mack, Elke (o.J.). Globale Ethik*, Download unter: www.uni-erfurt.de/fileadmin/user-docs/Sozialethik/Dokumente/Globale_Ethik.pdf (Zugriff am 5.12.2012).
 - *Müller, Torsten / Platzer, Hans-Wolfgang / Rüb, Stefan (2006): Weltbetriebsräte und globale Netzwerke – Instrumente internationaler Solidarität?* Download unter: www.boeckler.de/wsi/mit_2006_01_muller.pdf (Zugriff am 5.12.2012).
 - *Nuscheler, Franz (2012): Lern- und Arbeitsbuch Entwicklungspolitik*, Bonn: Dietz.
 - *OECD (2011): OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen*, Download unter: www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/M-O/oecd-leitsaetze-2011-de,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf (5.12.2012).
 - *OECD (2011): OECD-Studie 2011*, Download unter: www.oecd.org/berlin/presse/einkommensungleichheitnimmttoecd-weitzuin-deutschlandbesondersschnell.htm (5.12.2012).
 - *Russau, Christian (2012): Abstauben in Rio de Janeiro – Hintergrunddossier zum Konflikt um das Stahlwerk der TKCSA in Rio de Janeiro*, Download unter: www.kritischeaktionaeere.de/fileadmin/Dokumente/ThyssenKrupp/ThyssenKrupp_2012/2012-01-06_Abstauben_in_RJ_von_Christian_Russau.pdf (Zugriff am 7.11.2012).
 - *Scheytt, Stefan (2012): Gewerkschaftsfrei mit allen Mitteln, in: Mitbestimmung. März 2012*, http://www.boeckler.de/39145_39197.htm (Zugriff am 10.2.2013)
 - *Uchatius, Wolfgang (2010): Das Welthemd, in: Die Zeit, Nr. 51, 16.12.2010*, Download unter: www.zeit.de/2010/51/Billige-T-Shirts (Zugriff am 5.12.2012).
 - *Vatikan (o.J.) Postorale Konstitution Gaudium et spes: Über die Kirche in der Welt von heute*, Download unter: www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19651207_gaudium-et-spes_ge.html (Zugriff am 5.12.2012).

- *Vitolis, Katrin (2011): CSR-Mitbestimmung mehr als PR, Download unter: www.boeckler.de/impuls_2011_07_7.pdf (Zugriff am 5.12.2012).*
- *Vitolis, Katrin (2011): Nachhaltigkeit – Unternehmensverantwortung – Mitbestimmung: Ein Literaturbericht zur Debatte über CSR, Berlin: Hans-Böckler-Stiftung, 87-88.*
- *WDR (2012): Deutsche Unternehmen in der Pflicht, Download unter: www.ardmediathek.de/das-erste/reportage-dokumentation/markt-oder-moral?documentId=10154532 (Zugriff am 5.12.2012).*

Arbeit und Teilhabe im internationalen Vergleich

Steven Kunert

„Lassen Sie mich ein offenes Wort sprechen:
Wir müssen uns entweder bescheiden oder mehr arbeiten.
Die Arbeit ist und bleibt die Grundlage des Wohlstandes.“
(Ludwig Erhard, Regierungserklärung am 18. Oktober 1963)

Aufriss

Mit dem Begriff der Sozialen Marktwirtschaft etablierte Alfred Müller-Armack eine Wortverbindung, die den Versuch kennzeichnete „das Prinzip der Freiheit auf dem Markte mit dem des sozialen Ausgleichs zu verbinden“ (Müller-Armack 1956, 390). Anders ausgedrückt geht es dabei einerseits um die Überwindung polarisierender Wirtschaftsordnungen, wie Kapitalismus und Sozialismus und andererseits darum, wirtschaftliche Freiheit und soziale Gerechtigkeit so miteinander zu vereinen, dass möglichst viele Menschen am Wohlstand und an der Wohlstandsmehrung teilhaben können.

Aus diesem normativen Anspruch heraus begründet sich auch die Motivation dieses Aufsatzes: Er geht der Frage nach, wie sich Arbeit und Teilhabe¹ international und im Vergleich zur Bundesrepublik Deutschland im Kontext globaler wirtschaftlicher und sozialer Herausforderungen entwickelt haben.

Nach 1945 brach für die westlichen Industrienationen ein „goldenes Zeitalter“ an (Mayer-Ahuja u.a. 2012, 16). Es war gekennzeichnet durch die Entwicklung eines stabilen gesamtwirtschaftlichen Entwicklungsmusters, innerhalb dessen Lohnentwicklungen und daran geknüpfte sozialstaatliche Transferleistungen eng an Produktivitätszuwächse gekoppelt waren; diese Entwicklungen standen vor allem in Deutschland exemplarisch für den „Teilhabekapitalismus“ (Mayer-Ahuja u.a. 2012, 16). Nicht nur die Zahl der Erwerbstätigen nahm zu, auch Löhne und Sozialleistungen stiegen zwischen 1960 und

Mitte der 1970er-Jahre stärker als Produktivität und Bruttoinlandsprodukt (BIP). So führten Einkommenszuwächse, kürzere Arbeitszeiten, erweiterter Arbeitsschutz und Mitbestimmungsrechte zu einer Erhöhung des Teilhabestandards (Mayer-Ahuja u.a. 2012, 16-17).

Seit Mitte der 1970er-Jahre setzen Entwicklungen, wie Internationalisierung und eine fortschreitende technische Entwicklung mit ihrem Rationalisierungspotenzial,² aber auch Krisen, wie beispielsweise die Ölkrisen, die Arbeitsmärkte unter Druck. Ein solcher Umbruch lässt sich seit 1975 an folgenden Indikatoren³ ablesen:

- a) die Wachstumsrate der Produktivität und des BIP halbierten sich in fast allen Industrieländern,
- b) die Lohnsteigerungen fielen unter die Rate der Produktivitätssteigerungen und
- c) die Steigerungsraten der Sozialbeiträge blieben unter den Wachstumsraten des BIP zurück, obwohl sich die Ausgaben der Sozialsysteme aufgrund der steigenden Arbeitslosenzahlen massiv erhöhten.

Mit der ersten Ölkrise im Jahr 1973 und später mit der zweiten Ölkrise 1979/80 bis hin zur jüngsten Finanz- und Wirtschaftskrise in den letzten Jahren wurde die Frage nach Arbeit und Teilhabe in den Fokus gesellschaftlicher Debatten gestellt. Die erste Ölkrise, die aus politischen Auseinandersetzungen herrührt und zugleich die Erosion ökologischer Ressourcengrundlagen in das gesellschaftliche Bewusstsein brachte, war ein wesentlicher Auslöser für einen Umbruch von Teilhabe: Mit ihm führten Phasen wirtschaftlicher Rezession zu Reallohnverlusten und zu einem Abbau von Arbeitnehmerschutzrechten. Eine aktive Demontage des „Teilhabe kapitalismus“ durch ökonomische und politische Akteure ist ein Kennzeichen des Teilhabeumbruchs seit Mitte der 1970er-Jahre (Mayer-Ahuja u.a., 16).

Die Finanz- und Wirtschaftskrise in den Jahren 2008 und 2009 hat wohl wie keine andere Krise bisher verdeutlicht, dass es in einer Krise Gewinner und Verlierer gibt. Mit dem Begriff „systemrelevant“ („Too big to fail“) ging für viele Menschen eine ungerechte Umverteilung von Einkommen und Vermögen einher. So waren vor allem die Staatshilfen aus Rettungsfonds an Banken für viele Menschen schwer nachzuvollziehen, wenn der eigene Arbeitsplatz oder Arbeitsplätze im Familien- oder Freundeskreis – wenn auch nur gefühlt – keine ähnliche staatliche Unterstützung erfuhren.

Dabei waren die ökonomischen und sozialen Entwicklungen während und nach der jüngsten Krise global äußerst unterschiedlich. Galten die Vereinigten Staaten seit Mitte der 90er-Jahre bis 2001 aufgrund ihrer positiven Entwicklung der Arbeitslosenquote als arbeitsmarktpolitisches Vorbild,⁴ so verzeichneten sie im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise einen hohen Anstieg der Arbeitslosenzahlen. Demgegenüber stand die Bundesrepublik Deutschland exemplarisch für diejenigen Staaten mit einem nur geringen Anstieg der Arbeitslosenzahlen.

Aber bedeutet Arbeit gleichzeitig auch Teilhabe? In Jahr 1986 formulierte die US-amerikanische Bischofskonferenz in einem vielbeachteten Hirtenbrief über die katholische Soziallehre und die amerikanische Wirtschaft ihr Verständnis von sozialer Gerechtigkeit und verknüpfte sie direkt mit Beteiligungsgerechtigkeit. Soziale Gerechtigkeit sei demnach einerseits die Pflicht zu aktiver und produktiver Teilnahme am Gesellschaftsleben und andererseits die Pflicht der Gesellschaft, jedem Einzelnen diese Teilnahme zu ermöglichen: „Social justice implies that persons have an obligation to be active and productive participants in the life of society and that society has a duty to enable them to participate in this way“ (United State Bishops, 17).

Teilhabe, oder auch Beteiligungsgerechtigkeit als Verständnis sozialer Gerechtigkeit geht also über den Teilhabeanspruch eines Teilhabekapitalismus hinaus: In einem Teilhabekapitalismus kann mit wirtschaftlich prosperierenden Zeiten eine Erhöhung des Beschäftigungsgrades und der Arbeitsentgelte verbunden sein; in wirtschaftlich schlechten Zeiten aber ließen sich von einem Teilhabekapitalismus keine Normen ableiten, dem Einzelnen eine aktive und produktive Teilhabe am Gesellschaftsleben zu ermöglichen. Daher sind Teilhabe und Teilhabekapitalismus qualitativ voneinander zu unterscheiden.

Eine Annäherung an den Teilhabebegriff unternimmt Rainer Land. Er sieht Teilhabe „als einen Entwicklungsmodus des Verhältnisses von Kapital und Lohnarbeit, im Unterschied zu dem [...] Entwicklungsmodus den Marx „Subsumtion der Arbeit unter das Kapital“ nannte. Teilhabe bedeutet elementar, dass die Lohnarbeit einen Anteil am wachsenden Reichtum der Gesellschaft aneignet“ (Land 2008, 22). Rainer Lands These ist, „dass in der Mitte des 20. Jahrhunderts eine Transformation des Produktionsverhältnisses von Kapital und Lohnarbeit aus der Subsumtion der Lohnarbeit unter das Kapital in ein Verhältnis der Teilhabe der Lohnarbeit am wachsenden Reichtum erfolgte“ (Land 2008, 24).

So abstrahiert Rainer Land die Marxschen Subsumtionstendenzen aus dem Verhältnis von Kapital und Lohnarbeit für Teilhabe in drei Dimensionen:

- a) Transformation des Arbeitsprozesses – Qualifikation, Kreativität und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung sollen Momente der Kapitalverwertung werden,
- b) universelle Entwicklung der arbeitenden Menschen über die Funktion der Arbeitskraftreproduktion hinaus und
- c) Anteil am wachsenden Reichtum, an den wachsenden Entwicklungsmöglichkeiten, an neuen Konsumgütern, aber auch an Bildung und Kultur.

Teilhabe bedeutet also quantitativ einen gleichen Anteil am Zuwachs (Land 2008, 25-26). Für die Bundesrepublik Deutschland sieht Rainer Land Teilhabe in folgenden Bereichen hergestellt:

- Teilhabe am wachsenden Reichtum über produktivitätsorientierte Löhne und Massenkonsum,
- Teilhabe in Form von Schutzrechten (Arbeitsschutz, Verbraucherschutz, Kündigungsschutz usw.),
- Teilhabe durch standardisierte soziale Sicherungssysteme (Massensysteme) und
- Teilhabe durch standardisierte Mitbestimmungsrechte (Betriebsverfassung, etc.) (Land 2008, 31-32).

Nicht nur Rainer Lands Einordnung des Teilhabebegriffs zeigt seine Vielschichtigkeit. Auch Peter Bartelheimer und Jürgen Kädtler zeigen die Problematik einer Bestimmung auf: „Benötigt wird ein mehrdimensionaler und relativer Begriff: Teilhabestandards müssen in einer Reihe von Dimensionen entsprechend den Möglichkeiten einer gegebenen Gesellschaft bestimmt werden. Erreichte Teilhabeniveaus müssen sich abgestuft darstellen lassen, als mehr oder weniger Teilhabe und nicht als simples „Drinne“ oder „Draußen“. Gleichzeitig aber müssen für wesentliche Teilhabedimensionen Ungleichheitsschwellen (fault lines) bezeichnet werden, deren Unterschreiten gesellschaftlich nicht hinnehmbar ist und sozialstaatliche Sicherungsleistungen auslöst. Und Teilhabe muss über den gesamten Lebensverlauf betrachtet werden, also nicht nur als Zustand, sondern auch als biografisches Muster“ (Bartelheimer 2012, 53).

Bei den genannten Annäherungen und Einordnungen des Teilhabebegriffs fällt auf, dass Teilhabe übereinstimmend nicht als Zustand, sondern als Prozess verstanden wird. Ebenso werden damit Möglichkeiten (in unterschiedlichen Dimensionen) verknüpft, am und im gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Teilhabe impliziert daher auch ein Verständnis von sozialer Gerechtigkeit, welche sich in unterschiedlichen Beziehungen zwischen Arbeit und Teilhabe ausdrücken lässt. In einer ersten Annäherung werden in diesem Kapitel drei wesentliche Beziehungen zwischen Arbeit und Teilhabe herausgestellt:

- a) Teilhabe am Arbeitsleben: Welche Chancen haben Menschen am Arbeitsleben teilzuhaben?
- b) Teilhabe im Arbeitsleben: Welche materiellen und immateriellen Teilhabemöglichkeiten sind gegeben? und
- c) Teilhabe mit Arbeit: Welche gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten sind mit Arbeit gegeben?

In einem zweiten Schritt wird der internationale Vergleich auf je zwei Wohlfahrtsstaaten eines Typs gerichtet, welche nach der Typologie von Esping-Andersen entweder als sozialdemokratisch, als konservativ oder als liberal bezeichnet werden können. Für die konservativen Wohlfahrtsstaaten⁵ wird neben Deutschland der Blick auf Frankreich gelegt. Schweden und Dänemark sollen exemplarisch als sozialdemokratische Wohlfahrtsstaaten herangezogen werden und die USA und Großbritannien als Beispiele für liberale Wohlfahrtsstaaten. Diese klassische Einteilung der Wohlfahrtsstaaten wurde mittlerweile weiterentwickelt, da auch vom mediterranen und postsozialistischen Wohlfahrtsstaatstypus gesprochen wird. Für den Untersuchungszeitraum scheint die ältere Einteilung jedoch geeigneter, da er mit Beginn der Ölkrise 1973 einsetzt und die Länder mithin dieser Typologie zuzuordnen sind.

Verknüpfung von Arbeit und Teilhabe

Für die Verknüpfung von Arbeit und Teilhabe werden für diesen Vergleich zwei Dimensionen dargestellt, anhand derer Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Teilhabe qualifiziert werden können und mit denen Arbeit und Teilhabe international verglichen werden kann.

Problematisch dabei ist, wie eingangs erwähnt, die Vielschichtigkeit des Begriffs Teilhabe und das daraus resultierende Problem der Operationalisierbarkeit. Daher können im Rahmen dieses Beitrags ledig-

lich einige Aspekte von Teilhabe aufgegriffen und verglichen werden – eine holistische Betrachtung des Teilhabebegriffs wird (auch was die Ursachen unterschiedlicher Teilhabechancen angeht) weiterführenden Bearbeitungen vorbehalten bleiben müssen.

Für die Messung von Teilhabeaspekten werden ausgewählte Indikatoren der OECD herangezogen, da durch diese ein relativ breites Spektrum an gesellschaftlichen Fortschrittsindikatoren abdeckt wird. Die Auswahl der Indikatoren wird vor allem nach Gesichtspunkten der Politikrelevanz, Datenqualität und Vergleichbarkeit erfolgen. Die ausgewählten Indikatoren werden den vorgeschlagenen Teilhabedimensionen zugeordnet und dort, wo das OECD-Indikatorenset nicht ausreichend ist,⁶ durch weitere Indikatoren ergänzt.

Für einen Vergleich lassen sich die Dimensionen von Teilhabe am Arbeitsleben und im Arbeitsleben zeigen. Im Folgenden werden beide Dimensionen abgestuft dargestellt.

Vergleich der Ausprägungen von Teilhabe am Arbeitsleben

Teilhabe am wachsenden Reichtum über produktivitätsorientierte Löhne, oder Teilhabe in Form von Schutzrechten (Arbeitsschutz, Kündigungsschutz) oder auch Teilhabe an und durch Mitbestimmungssysteme setzt grundsätzlich Teilhabe am Arbeitsleben voraus. Daher ist ein Vergleich der Teilhabe am Arbeitsleben essentiell, wenn Teilhabe am Arbeitsleben Grundvoraussetzung ist für eine umfassende gesellschaftliche Teilhabe. Nicht nur der moralische Imperativ gesellschaftlicher Normen, sondern auch Arbeitsmarktpolitik selbst zielt darauf ab, dass Menschen am Arbeitsleben teilhaben können.

Exemplarisch seien hier für Deutschland die Bundesagentur für Arbeit oder die Jobcenter genannt, die flankiert durch das Sozialgesetzbuch SGB II und SGB III das Ziel verfolgen, Menschen in das Arbeitsleben zu integrieren. Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch sind nicht darauf angelegt, gesellschaftliche Teilhabe auf Dauer zu sichern, sondern allein für die Dauer von Erwerbslosigkeit und Arbeitssuche. Dies zeigt im Umkehrschluss: Arbeit wird als Voraussetzung betrachtet, gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen und zu sichern.

Im Zuge der globalen Krisen stiegen die Arbeitslosenzahlen deutlich. Als problematischer erwies sich, dass in Phasen der Hochkonjunktur

die Arbeitslosenzahlen nicht mehr auf das ursprüngliche Niveau zurückgingen, sondern jede Krise eine jeweils höhere Sockelarbeitslosigkeit hinterließ. Vor allem in den 1990er-Jahren wurden Strukturwandel und technische Rationalisierungen unter dem Aspekt „Wachstum ohne Beschäftigung“ thematisiert.

Der ehemalige Stuttgarter Oberbürgermeister Manfred Rommel bringt dies auf den Punkt: „Im Trend der Weltwirtschaft gibt es Widersprüche, deren Aufhebung man sich schwer vorstellen kann: Die Einsparung von immer mehr Arbeitsplätzen und der immer umfassender werdende Maschineneinsatz geschehen mit dem Ziel, immer mehr Produkte herzustellen, die immer mehr Leute kaufen sollen, die gut-bezahlte Arbeitsplätze haben und sich deshalb die Produkte leisten können. Es fragt sich schon, ob die Weltwirtschaft auf lange Sicht nicht mit den Arbeitsplätzen ihre Kunden abschafft“ (Stuttgarter Zeitung, 5). Die Problematik erfährt eine noch größere Brisanz, wenn man bedenkt, dass Unternehmen mit den Jobs nicht nur potenzielle Kunden ihrer Produkte abschaffen, sondern mit dem Verlust von Jobs auch die für die Gesellschaft essentielle Sozialfunktion der Arbeit erodiert.

Arbeit ist außer der Erzielung von Einkommen förderlich für soziale Prozesse. Durch Arbeit entwickeln sich Sozialkontakte, individuelle Handlungsmöglichkeiten und sie prägt das Selbstverständnis von Menschen (Klein 2005, 283; Mau/Verwiebe 2009, 134). „Auch durch die Früchte der Arbeit ergeben sich Gelegenheiten zu Austausch, Beziehung und Begegnung. Man kann die Arbeit daher nicht richtig bewerten, ohne auch ihre soziale Seite in Betracht zu ziehen“ (Kompendium der Soziallehre der Kirche 2006, 209). Arbeit hat also eine personale Dimension, weil ihr eine sozialintegrative Funktion zuteilwird (Mau/Verwiebe 2009, 134). Weil also allein die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsmarkt eine Grundvoraussetzung für Teilhabe darstellt (Arbeit generiert Einkommen, aber dient auch der Entwicklung des Menschen über die Funktion als Arbeitskraft hinaus), wird mit der Dimension „Ausprägungen von Teilhabe am Arbeitsleben“ verglichen werden, welchen Zugang Menschen in die Arbeitswelt haben. Als Indikatoren sollen hierfür herangezogen werden:

- a) Beschäftigungsquoten nach Altersgruppen und Geschlecht,
- b) Arbeitslosenquoten insgesamt sowie nach Geschlecht und Migration,
- c) Langzeitarbeitslosigkeit.

Vergleich der Ausprägungen von Teilhabe im Arbeitsleben

Neben Möglichkeiten der Teilhabe an Arbeit stellt sich in einem zweiten Schritt die Frage nach Teilhabe im Arbeitsleben. Inwiefern also ist Erwerbsarbeit zum Beispiel im Kontext von Verdienst, Verteilungsgerechtigkeit, Zeitaufwand und Mitarbeiterbeteiligung „lohnenswert“? Daher wird mit der Dimension „Ausprägungen von Teilhabe im Arbeitsleben“ verglichen, in welchem Maße den Menschen Teilhabe im Arbeitsleben möglich wird. Als Indikatoren werden hierfür herangezogen:

- a) BIP pro Kopf, Arbeitsentgelte und verfügbares Einkommen privater Haushalte,
- b) Einkommensungleichheit,
- c) Durchschnitt der effektiv geleisteten Arbeitsstunden,
- d) Grad materieller Beteiligung der Arbeitnehmer.

Über die beiden genannten Dimensionen hinaus könnten ergänzend die Ausprägungen gesellschaftlicher Teilhabe über das Arbeitsleben hinaus verglichen werden. Denn: Arbeit dient nicht nur dem Zwecke der materiellen Bedürfnisbefriedung. Da der Fokus jedoch auf Arbeit und Teilhabe liegt, wird kein Vergleich der Teilhabe über das Arbeitsleben hinaus geleistet werden können. Diese Dimension ist vielmehr als Anregung zu verstehen, in weiterführenden Arbeiten gesellschaftliche Teilhabe neben dem Arbeitsleben zu vergleichen. Als Indikatoren könnten hierfür beispielsweise Teilhabe an und durch ehrenamtliche Tätigkeiten oder Teilhabe an Lebensqualität, Glücksempfinden etc. herangezogen werden.

Internationaler Vergleich von Arbeit und Teilhabe⁷

Im Folgenden werden einzelne Indikatoren der Dimensionen gezeigt und miteinander verglichen. Dabei werden in einem ersten Schritt die Daten der jeweiligen Indikatoren deskriptiv dargestellt. Im Hinblick auf einen internationalen Vergleich von Arbeit und Teilhabe werden diese in einem zweiten Schritt zueinander in Bezug gesetzt. Ziel des Vergleichs ist es, etwaige Muster in den jeweiligen Ländern im Hinblick auf Teilhabe und Arbeit herauszuarbeiten und anschließend im Vergleich tabellarisch darzustellen.

Dimension I:

Vergleich der Ausprägungen von Teilhabe am Arbeitsleben

Als ein Indikator werden die Beschäftigungsquoten der einzelnen Länder betrachtet. Sie zeigen den Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und spiegeln somit das Ausmaß der Nutzung zur Verfügung stehender Arbeitskräfteressourcen wider. Die Beschäftigungsquote eignet sich daher als ein Indikator für den Zugang zum Arbeitsleben.

Tabelle 1: Beschäftigungsquoten⁸.

	Insgesamt					Männer					Frauen				
	1973	1985	1990	2000	2010	1973	1985	1990	2000	2010	1973	1985	1990	2000	2010
D	68,7	62,3	64,8	66,2	72,4	88,8	76,3	76,4	73,8	77,6	49,7	48,3	52,8	58,6	67,1
F	-	61,2	61,2	62,0	64,4	-	72,8	71,5	69,1	68,7	-	49,9	51,2	55,0	60,2
USA	67,1	70,8	74,3	76,4	69,8	86,0	81,6	83,1	83,4	74,5	49,7	60,7	65,8	69,7	65,2
GB	-	67,8	73,7	73,4	72,4	-	79,2	83,7	80,5	77,7	-	56,4	63,8	66,5	67,1
S	75,2	81,3	84,4	75,7	74,5	88,0	85,2	87,0	78,1	77,4	62,1	77,3	81,8	73,1	71,4
DK	-	75,6	77,1	77,0	75,0	-	82,9	82,5	81,4	78,0	-	68,3	71,5	72,5	72,0

Quelle: OECD 2012.

Eine Gesamtbetrachtung der Beschäftigungsquoten der zu vergleichenden Länder zeigt, dass die Beschäftigungsquote Schwedens größtenteils über den Beschäftigungsquoten der Vergleichsstaaten liegt. Sie liegt zu Beginn des Untersuchungszeitraumes bei 75,2 Prozent, im Jahr 1990 bei 84,4 Prozent und im Jahr 2010 mit 74,5 Prozent marginal unter dem Wert von 1973. Die geringsten Beschäftigungsquoten sind innerhalb des Untersuchungszeitraums in Frankreich zu beobachten. Hier liegt der Wert im Jahr 1973 bei 68,7 Prozent und ist auch im Jahr 2010 mit 64,4 Prozent der geringste Wert im Vergleich mit den untersuchten Ländern. Die USA und Großbritannien liegen innerhalb des untersuchten Zeitraumes im Mittelfeld.

In allen untersuchten Staaten ist über den gesamten Untersuchungszeitraum ein Anstieg der Beschäftigungsquoten zu verzeichnen; in Schweden und Dänemark hingegen ist der Peak in den 1990er-Jahren überschritten worden und zum Ende des Untersuchungszeitraums in etwa wieder auf das Niveau von 1973 gefallen. Auffällig hierbei ist, dass während der Beschäftigungs-Peaks in den liberalen und den sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten die konservativen

Wohlfahrtsstaaten nur eine marginale Steigerung der Beschäftigungsquote verzeichneten. In den sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten liegt die Beschäftigungsquote insgesamt fast über den gesamten Untersuchungszeitraum am höchsten.

Die Beschäftigungsquoten der Männer sind über den gesamten Untersuchungszeitraum in allen Ländern rückläufig. Zu Beginn des Untersuchungszeitraumes liegen sie in den Ländern fast auf einem ähnlichen Niveau; zum Ende des Untersuchungszeitraumes nehmen die Unterschiede zu.

Die Beschäftigungsquoten der Frauen weisen im Vergleich zu der Quote der Männer ein geringeres Anfangsniveau auf, wobei in allen Ländern ein Anstieg der Frauen-Beschäftigungsquote zu verzeichnen ist. Augenfällig ist hier Schweden, das mit 62,1 Prozent eine im Vergleich zu Deutschland (49,7 Prozent) und den USA (49,7 Prozent) ausgeprägte Beschäftigungsquote der Frauen verzeichnete.

Zwischen 1973 und 1985 findet sich der größte Anstieg in den USA und in Schweden; in Deutschland und Frankreich entwickelt sich diese Quote verhaltener – sie erfährt zwischen 1985 und 2010 einen Schub, während in den USA, Großbritannien und Dänemark in dieser Zeit nur ein geringer Zuwachs festzustellen ist. Im gesamten Untersuchungszeitraum liegen die Frauen-Beschäftigungsquoten unter den Beschäftigungsquoten der Männer; wenngleich sich die Quoten innerhalb dieses Zeitraumes stark angenähert haben.

Beachtenswert ist, dass in den Staaten mit hohen Lohn- und Lohnnebenkosten, wie Schweden, Dänemark und Großbritannien, die Nachfrage nach Arbeitskräften groß ist (Vgl. hierfür auch Mau/Verwiebe 2009, 135). Dies zeigt, dass sich hohe Lohnkosten nicht zwangsläufig nachteilig auf Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsmarkt auswirken. Ebenso frappierend ist, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen besonders in den sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten ausgeprägt ist und sich auf hohem Niveau gut entwickelt (Mau/Verwiebe 2009, 136).

Schließlich könnte man vermuten, dass in den sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten aufgrund des hohen Dekommodifizierungsgrads⁹ der Wunsch nach Arbeit geringer ausgeprägt ist und folgerichtig die Beschäftigungsquoten geringer sind – dies ist mitnichten der Fall. Es untermauert die Annahme, dass der Zweck von Arbeit eben nicht nur

auf Einkommenserzielung fokussiert, sondern beispielsweise auch das Knüpfen sozialer Kontakte und die gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht.

Die Gründe für die hohe Ausprägung und gute Entwicklung der Frauenerwerbsbeteiligung in den liberalen und sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaattypen sind mannigfaltig:¹⁰

- In den skandinavischen Staaten ist eine hohe Teilzeitquote, die mitunter auch staatlich gefördert ist, ursächlich für eine hohe Frauenerwerbsquote.
- In den sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten ist der Wohlfahrtsstaat selbst mit ursächlich: Hier sind in der öffentlichen Verwaltung sowie im Gesundheits- und Erziehungswesen, einem Bereich, in dem mehrheitlich Frauen arbeiten, viele Jobs entstanden.
- In den liberalen Wohlfahrtsstaaten sind ein geringer Dekommodifizierungsgrad, gute Ausbildung der Frauen und eine hohe Arbeitskräftenachfrage ursächlich für die hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Vor allem in den letzten Jahren haben sich die Unterschiede der Erwerbsbeteiligung zwischen Männern und Frauen verringert. In der Quintessenz haben sich über diese Assimilation der Arbeitsmarktintegrationschancen auch die Einkommens- und Teilhabechancen von Männern und Frauen angeglichen (Mau/Verwiebe 2009, 137).

Tabelle 2: Beschäftigungsquoten nach Alterskohorten.

	20 bis 24 Jährige					55 bis 64 Jährige				
	1973	1985	1990	2000	2010	1973	1985	1990	2000	2010
D	74,9	67,6	70,4	65,3	63,8	45,4	35,5	36,8	37,6	57,7
F	-	60,2	57,4	47,9	49,2	-	33,1	30,7	29,3	39,7
USA	66,9	69,6	70,9	72,2	60,3	56,9	51,8	54,0	57,8	60,3
GB	-	67,9	75,4	68,5	62,4	-	47,0	49,2	50,4	56,7
S	69,8	76,9	79,7	60,2	57,1	62,8	65,1	69,5	65,1	70,6
DK	-	74,7	71,3	73,9	67,5	-	50,1	53,6	54,6	57,6

Quelle: OECD 2012.

Berufseinsteiger und ältere Menschen haben in der Regel größere Probleme in das Arbeitsleben (re-)integriert zu werden. Der Blick auf die Beschäftigungsquoten der 20- bis 24-Jährigen zeigt, dass diese über den Untersuchungszeitraum in allen Ländern rückläufig ist.

Frankreich weist hierbei die niedrigste Beschäftigungsquote der unter 25-Jährigen auf. Die höchsten Beschäftigungsquoten weisen Deutschland und Dänemark auf, wobei Schweden einen frappierenden Rückgang von 79,7 Prozent im Jahr 1990 auf 57,1 Prozent im Jahr 2010 zu verzeichnen hat. Ebenso augenfällig ist die Beschäftigungsquote der unter 25-Jährigen in Frankreich: Sie ist von 60,2 im Jahr 1985 auf 47,9 Prozent im Jahr 2000 gesunken und hält sich bis 2010 mit 49,2 Prozent fast auf einem ähnlichen Niveau.

An dieser Stelle sei erwähnt, dass es zu kurz gegriffen wäre hier zu folgern, die Teilhabechancen am Arbeitsmarkt für Menschen zwischen 20 und 24 Jahren hätten sich in den untersuchten Ländern durchweg verschlechtert. Diese Entwicklung lässt sich viel mehr auf (veränderte) Bildungs- und Ausbildungssituationen zurückführen.

Aufgrund der unvollständigen Datenlage über die Entwicklung des „Education-Level“ ließen sich über die OECD lediglich Daten für den Zeitraum 2002 bis 2007 generieren. Für diesen Zeitraum kann festgestellt werden, dass die sinkenden Beschäftigungsquoten der unter 25-Jährigen auf bessere Teilhabe(-chancen) an Bildung zurückzuführen sind. Diese Entwicklung liefert allerdings auch Indizien für die sinkende Bedeutung der Berufsausbildungen.

Mit der industriellen Produktion, die sich vor allem in den Hochlohnländern zunehmend auf Hochtechnologie und Nischenprodukte spezialisieren muss, gewinnen Forschung und Entwicklung, und damit Fachhochschulen und Universitäten an Bedeutung (Deutsche Bundesbank 2007, 43). Mit diesen (längeren) Ausbildungen an Fachhochschulen und Universitäten geht auch eine sinkende Erwerbsbeteiligung der unter 25-Jährigen einher (Deutsche Bundesbank 2007, 43). Die hohe Beschäftigungsquote der USA und Großbritanniens, zwei Staaten mit vorwiegend akademisch geprägten Bildungsverläufen, dürfte auf die kürzeren Ausbildungszeiten in diesen Ländern zurückzuführen sein – die geringe Beschäftigung der unter 25-Jährigen in Frankreich dürfte demgegenüber ein Indiz für schwierige Arbeitsmarktbedingungen sein (Deutsche Bundesbank 2007, 43).

Ein anderes Bild zeigt sich bei den Beschäftigungsquoten der Menschen zwischen 55 und 64 Jahren. Diese sind über den gesamten Untersuchungszeitraum in allen Ländern steigend. Die Quote ist im Jahr 1973 stark uneinheitlich (Deutschland 45,4 Prozent, USA 56,9

Prozent, Schweden 62,8 Prozent), was sich auch im Verlauf des Untersuchungszeitraumes nicht ändert. Auffällig ist die Beschäftigungsquote Älterer in Frankreich: Sie ist mit 33,1 Prozent im Jahr 1985 relativ niedrig, sinkt bis 2000 auf 29,3 Prozent ab und steigt bis ins Jahr 2010 auf (im Vergleich immer noch geringe) 39,7 Prozent. Einen relativ hohen Zuwachs können Deutschland (45,4 Prozent 1973 auf 57,7 Prozent 2010) und Großbritannien (47 Prozent 1985 auf 56,7 Prozent 2010) verzeichnen.

Berufseinsteigern fehlt die für viele Arbeitgeber wichtige Berufserfahrung (geringere Produktivität), ältere Menschen sind aufgrund ihres Alters für Arbeitgeber meist kostenintensiver oder aber ihnen wird über negative sozialpolitische Anreize die Aufnahme von Arbeit unattraktiv gestaltet (wie beispielsweise mit Frühverrentungsprogrammen oder mit einer verlängerten Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld, das als Brücke in die Rente dient). Dies hat sich vor allem in der Vergangenheit abträglich auf die Teilhabe Älterer am Arbeitsmarkt ausgewirkt (Deutsche Bundesbank 2007, 39, 43).

Allerdings wurden aufgrund der demografischen Entwicklung in einzelnen Ländern und auch aus finanziellen Gründen Frühverrentungsprogramme zurückgefahren und wieder mehr Anreize geschaffen, ältere Arbeitnehmer am Erwerbsleben zu beteiligen (Mau/Verwiebe 2012, 43). Diese politisch forcierten Anreize und weitere fiskalische Neuerungen haben im Ergebnis mit dazu geführt, dass die Erwerbsbeteiligung Älterer im Verlauf zugenommen hat.

Als ein weiterer Indikator ist die Arbeitslosenquoten der einzelnen Länder zu betrachten. Sie bildet Kapazitätsüberhänge am Arbeitsmarkt ab. Arbeitslosigkeit geht meistens einher mit Armutsrisiken, geringeren Konsummöglichkeiten und Abhängigkeiten von Unterstützungsleistungen (Mau/Verwiebe 2012, 137). Arbeitslose haben daher geringere Chancen zur Teilhabe an den mit dem Arbeitsmarkt zusammenhängenden Vergesellschaftungsprozessen (Mau/Verwiebe 2012, 43).

Tabelle 3: Arbeitslosenquoten.

	Insgesamt					Männer					Frauen				
	1973	1980	1990	2000	2010	1973	1980	1990	2000	2010	1973	1980	1990	2000	2010
D	0,8	2,5	4,8	7,8	7,1	0,7	2,0	-	7,5	7,5	0,9	3,2	-	8,1	6,6
F ¹¹	-	5,3	7,9	8,5	9,4	1,4	3,9	5,9	-	9,0	4,2	8,7	10,2	-	9,7
USA	4,9	7,1	5,6	4,0	9,6	4,2	7,0	5,7	3,9	10,5	6,0	7,4	5,5	4,1	8,6
GB	3,7	6,8	7,1	5,4	7,9	3,0	6,6	7,4	5,9	8,7	4,8	7,1	6,8	4,9	6,9
S	2,5	1,9	1,7	4,7	8,4	2,2	1,7	1,7	5,0	8,5	2,8	2,3	1,6	4,3	8,3
DK	0,9	6,9	8,3	4,6	7,5	0,7	-	7,7	4,1	8,4	1,1	-	8,9	5,2	6,5

Quelle: OECD 2012.

Nicht alle Bevölkerungsgruppen tragen dabei das gleiche Risiko der Arbeitslosigkeit – besonders betroffen: Arbeitsmarkteinsteiger, ältere Arbeitnehmer, Migranten und Frauen. Im Zusammenspiel mit den Beschäftigungsquoten wird sich vergleichend feststellen lassen, wie ausgeprägt die Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben in den jeweiligen Staaten oder Wohlfahrtsstaatstypen sind; also inwiefern die Gesellschaften den von der US-amerikanischen Bischofskonferenz konstatierten Pflichten nachkommen, jedem Einzelnen zu ermöglichen, aktiv und produktiv am Gesellschaftsleben teilhaben zu können.

Für die untersuchten Länder ist über den gesamten Untersuchungszeitraum ein Anstieg der Arbeitslosenquoten festzustellen. Hierbei sind zu Beginn des Untersuchungszeitraums für Deutschland und Dänemark mit 0,8 beziehungsweise 0,9 Prozent relativ geringe Werte zu konstatieren. Auffällig: Die im Jahr 1973 mit 4,9 Prozent hohe Quote der Vereinigten Staaten. Die Arbeitslosenquoten entwickeln sich während des Untersuchungszeitraums heterogen; während sie 1990 in Großbritannien bis auf 7,1 Prozent angestiegen ist, liegt sie in Schweden bei 1,7 Prozent und steigt dort erst zeitlich verzögert bis zum Jahr 2010 auf 8,4 Prozent. Zwischen 2000 und 2010 steigt die Quote in allen untersuchten Staaten teilweise stark an, bis auf Deutschland, wo sie im Jahr 2010 bei 7,1 Prozent unter den Wert von 2000 (7,8 Prozent) gesunken ist. Eine Sonderrolle in diesem Vergleich nimmt die Bundesrepublik Deutschland seit der deutschen Vereinigung ein. Trotz der steigenden Arbeitslosenquote hat sich hier allerdings die Beschäftigungsquote weiter positiv entwickelt.

Wird die Entwicklung der Beschäftigungsquoten mit der Entwicklung der Arbeitslosenquoten verglichen, zeigt sich, dass steigendes Arbeitskräfteangebot nicht zu einer höheren Arbeitslosenquote führen muss.¹² Im Umkehrschluss gilt hier auch, dass eine Verknappung des Arbeitskräfteangebots nicht zwangsläufig zu einer Reduktion der Arbeitslosenquote führt – es fällt (außer in den USA und Großbritannien, da hier traditionell eine hohe Erwerbsbeteiligung vorliegt) eine negative Korrelation zwischen Beschäftigungswachstum und Rückgang der Arbeitslosigkeit auf.¹³

Bei der Betrachtung der geschlechterspezifischen Arbeitslosenquoten fällt auf, dass die Arbeitslosenquoten der Männer und der Frauen über den gesamten Verlauf ansteigen. Die USA und Großbritannien weisen hierbei zu Beginn des Untersuchungszeitraumes eine relativ hohe Frauenarbeitslosenquote auf. Insgesamt ist augenfällig, dass die Frauenarbeitslosenquoten zu Beginn des Untersuchungszeitraumes über der Quote der Männer liegt, zum Ende des Untersuchungszeitraumes hin zeigt sich jedoch ein umgekehrtes Bild: Die Arbeitslosenquote der Frauen liegt in allen untersuchten Staaten – bis auf Frankreich – unter der Quote der Männer.

Wie lassen sich geschlechterspezifische Unterschiede der Arbeitslosenquoten erklären? Frauen finden überwiegend in der Dienstleistungsbranche, in kleineren Betrieben oder im öffentlichen Sektor Beschäftigung (Mau/Verwiebe 2012, 138). Diese Branchen sind von Land zu Land unterschiedlich ausgeprägt – so ist beispielsweise der öffentliche Sektor in den skandinavischen Ländern und in Deutschland gut ausgebaut (Mau/Verwiebe 2012, 138). Weiter sind Frauen häufiger von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen und sind dadurch mehr Risiken ausgesetzt als Männer. Vor allem in typischen Frauenberufen (Dienstleistung, Pflege, Tourismus) ist der Konkurrenzdruck für Frauen aufgrund eines hohen Anteils weiblicher Migranten verschärft, was sich auch in der Arbeitslosenquote niederschlägt (Mau/Verwiebe 2012, 138). Es zeigt sich, dass Frauen vom strukturellen Wandel der Ökonomien und dem wachsenden Dienstleistungssektor (zumindest quantitativ) profitieren können.

Zunehmende Verflechtungen der Weltwirtschaft, strukturelle Veränderungen der Arbeitsmärkte (Förderung von Teilzeitarbeit, steuerliche Anreize für die Schaffung von Arbeitsplätzen), ein Zuwachs an Hochqualifizierten und wirtschaftliche Prosperität haben zu einem

Rückgang der Frauenarbeitslosenquote in den einzelnen Ländern geführt: die Arbeitslosigkeit der Frauen sinkt sogar deutlicher, als die der Männer (Mau/Verwiebe 2012, 138). Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist folglich in der Tendenz (rein quantitativ betrachtet) weniger Geschlechter diskriminierend.

Tabelle 4: Arbeitslosenquoten von Migranten.

	Männer			Frauen		
	1995	2000	2007	1995	2000	2007
D	-	12,9	14,9	-	12,1	13,5
F	16,6	14,5	11,9	19,0	19,7	15,1
USA	7,9	4,5	4,8	8,2	5,5	4,0
GB	14,2	9,6	7,0	10,9	7,8	8,4
S	24,8	12,3	11,7	18,5	10,8	12,6
DK	20,5	9,5	8,6	20,7	9,6	7,9

Quelle: OECD 2012Quelle: OECD 2012.

Für die Arbeitslosenquoten der Migranten ließen sich vergleichbare Zahlen nur von 1995 bis 2007 entnehmen. Ein Blick auf sie zeigt, dass die Quote im Untersuchungszeitraum in allen Staaten, mit Ausnahme von Deutschland, sinkt. In den Vereinigten Staaten zeigt sich bei den männlichen Migranten ein mit 7,9 Prozent im Jahr 1995 relativ geringes Niveau der Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosenquoten der Migranten entwickeln sich in den liberalen Wohlfahrtsstaaten auf einem geringen Niveau relativ günstig; die USA weisen im Jahr 2007 lediglich eine Arbeitslosenquote von 4,8 Prozent bei den männlichen und von 4,0 bei den weiblichen Migranten auf. Betrachtet man die männlichen und weiblichen Migranten über den gesamten Untersuchungszeitraum fällt auf, dass die Quote der Männer in den liberalen und sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten um die Hälfte beziehungsweise um mehr als die Hälfte sinkt. Die Arbeitslosenquote der weiblichen Migranten sinkt lediglich in Dänemark und den Vereinigten Staaten ähnlich stark.

Die Integration von Migranten am Arbeitsmarkt hängt maßgeblich von deren Bildungsniveau ab. Ist dieses niedrig, desto bedeutender sind „Migrationsnetzwerke“ und „ethnische Enklaven“ für die Migranten. Diese sind wiederum dem Erwerb von Sprachkompetenz abträglich, was die Möglichkeiten von kultureller und sozialer Teilhabe ein-

schränkt und Teilhabechancen an Bildung und in der Arbeitswelt erschwert (Brücker/Burkert 2010, 4-5). Grundsätzlich kann gesagt werden: Mangelnde Sprachkenntnisse von Migranten stellen ein wesentliches Integrationshemmnis dar (IZA Research Report No. 16 2008, 42).

Auch in Deutschland sind fehlende Sprachkenntnisse von Migranten ursächlich für ihr vergleichsweise geringes Bildungsniveau (IZA Research Report No. 16 2008, 33). Problematisch zeigt sich hier die im internationalen Vergleich vor allem in Deutschland geringe Durchlässigkeit des Bildungssystems, in dem sich die geringe Qualifikation der Zuwanderer verfestigt hat. In der Bundesrepublik bestimmt das Bildungsniveau der Eltern nach wie vor maßgeblich die Bildungschancen der Kinder (Brücker/Burkert 2010, 5). Hier haben es vor allem Kinder aus bildungsfernen Elternhäusern schwer, ihre Potenziale optimal zu entwickeln.

In Frankreich ist der Besitz der französischen Staatsbürgerschaft Voraussetzung für die Berufszulassung und eine zentrale Integrationsbarriere für Migranten (IZA Research Report No. 16 2008, 29). Auch dort erhalten Menschen mit Migrationshintergrund eine durchweg geringere Schulbildung – 41 Prozent der Migranten verfügen lediglich über einen Grundschulabschluss oder einen Abschluss mit weniger als sieben Schuljahren, nur 27 Prozent können einen mittleren Schulabschluss vorweisen (IZA Research Report No. 16 2008, 29). Es gibt eine starke Abhängigkeit der Bildungschancen vom sozialen Status und vom Wohnumfeld; die soziale und kulturelle Distanz zwischen Migranten und Einheimischen stellt in Frankreich ein entscheidendes Integrationshemmnis dar (IZA Research Report No. 16 2008, 29).

Scheinbar gelingt in den Vereinigten Staaten die Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt besser. Sie beruht dort auf „relativ geschlossenen Immigrantenökonomien mit entsprechenden Sozialstrukturen“ (Ganßmann/Haas 1999, 55), in denen Immigranten relativ schnell Beschäftigung finden können, jedoch häufig in relativ geringen Lohn- und Sozialstrukturen verharren (Ganßmann/Haas 1999, 55).

Tabelle 5: Langzeitarbeitslosenquoten.

	1973	1985	1995	2000	2010
D	-	47,8	48,7	51,5	47,4
F	-	45,2	42,5	39,6	40,1
USA	3,3	9,5	9,7	6,0	29,0
GB	-	50,3	43,6	28,0	32,6
S	-	11,4	27,8	26,4	16,6
DK	-	34,4	27,9	20,0	19,1

Quelle: OECD 2012.

Die Quote der Langzeitarbeitslosen¹⁴ stellt ein besonderes Indiz für die Effizienz von Arbeitsmärkten dar. Eine geringe Langzeitarbeitslosenquote ist ein Indiz für effiziente Arbeitsmärkte und auch für gute Teilhabechancen am Arbeitsleben; eine hohe Langzeitarbeitslosenquote hingegen ist Ausdruck ineffizienter Arbeitsmärkte. Langzeitarbeitslosigkeit ist für Teilhabe deshalb von Belang, weil Phasen langer Arbeitslosigkeit zu einer „Entwertung der bisher erworbenen Fähigkeiten“ (Deutsche Bundesbank 2007, 46) führen und die Wiederaufnahme von Arbeit mit länger werdendem Verlauf für die Betroffenen schwieriger wird (Deutsche Bundesbank 2007, 46).

Zu beobachten ist, dass vor allem für die USA im Jahr 1973 mit 3,3 Prozent ein relativ niedriges Niveau der Langzeitarbeitslosenquote konstatiert werden kann. Auch im Jahr 1985 sticht die Langzeitarbeitslosenquote dort mit 9,5 Prozent (trotz Steigerung) im Vergleich zu den anderen Staaten positiv hervor. Einzig Schweden weist 1985 mit 11,4 Prozent eine nur wenig höhere Quote auf. Auffällig ist, dass sich die Langzeitarbeitslosenquote in den untersuchten Ländern

- entweder über den gesamten Untersuchungszeitraum auf einem hohen Niveau stabilisiert (Deutschland zwischen 47 und 51 Prozent) oder
- stark zunimmt (USA von 3,3 auf 29 Prozent und Schweden von 11,4 auf 16,6 Prozent) oder
- von einem hohen Niveau aus sinkt, aber weiterhin auf einem im Vergleich zur Gesamt-Arbeitslosenquote hohen Niveau verharrt (Frankreich von 45,2 auf 40,1 Prozent; Großbritannien von 50,3 auf 32,6 Prozent; Dänemark von 34,4 auf 19,1 Prozent).

Studien stellen tendenziell eine Korrelation zwischen Arbeitslosenquote und Langzeitarbeitslosenquote fest: Der Anteil der Langzeiterwerbslosen steigt mit zunehmender Erwerbslosigkeit (BFS Aktuell 2007, 14). Exemplarisch kann dieses Phänomen an den Vereinigten Staaten nachvollzogen werden: Die Arbeitslosenquote verdoppelte sich zwischen den Jahren 2000 und 2010, während sich die Langzeitarbeitslosenquote nahezu vervierfachte. Aber auch Höhe und Dauer der Arbeitslosenunterstützung können als eine Variable für die im Vergleich zu Deutschland und Frankreich geringe Langzeitarbeitslosenquote in den USA (und später auch Großbritannien) gesehen werden. Ein geringes Unterstützungsniveau und eine geringe Dauer der Arbeitslosenunterstützung erhöhen Anreize einer schnellen Arbeitswiederaufnahme (bei sinkendem Anspruchslohn) – auf der anderen Seite sinken die individuellen Anreize für eine Arbeitsaufnahme, umso großzügiger Lohnersatzleistungen ausgeprägt sind (Deutsche Bundesbank 2007, 49).

Die Gründe für die relativ geringe Langzeitarbeitslosenquote in den USA liegen vor allem auch in der im internationalen Vergleich hohen Beweglichkeit¹⁵ des US-Arbeitsmarktes.¹⁶ Die Bewegung aus der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit und zurück ist dort fast zehn Mal so hoch, wie die in Europa (Ganßmann/Haas 1999, 38). In den USA verfestigt sich die Arbeitslosigkeit nach einer Rezession weniger stark als beispielsweise in der Bundesrepublik – dies schlägt sich in dem niedrigeren Anteil statistisch erfasster Langzeitarbeitsloser nieder. In den USA hingegen nimmt die sogenannte perforierte Langzeitarbeitslosigkeit zu: „Kurze, unsichere Beschäftigungsverhältnisse, die den Zustand der Arbeitslosigkeit unterbrechen, ersetzen die fehlenden Unterstützungszahlungen, die in Europa den Langzeitarbeitslosen eher gewährt werden“ (Ganßmann/Haas 1999, 43). So wechseln in den Vereinigten Staaten häufig und schnell Zeiten der Beschäftigung mit Zeiten der Arbeitslosigkeit: „Das amerikanische System verhindert zwar, flankiert durch die geringen Lohnersatzleistungen, Langzeitarbeitslosigkeit besser als die meisten europäischen Staaten, dafür erzeugt es eine deutlich höhere Mehrfacharbeitslosigkeit“ (Ganßmann/Haas 1999, 137). Prekäre Beschäftigungsverhältnisse und perforierte Langzeitarbeitslosigkeit finden im öffentlichen Bewusstsein weniger Beachtung, (Ganßmann/Haas 1999, 137) und lassen sich auf den ersten Blick nicht aus der Statistik erfassen.

Zusammenfassung Dimension I: Internationaler Vergleich von Teilhabe am Arbeitsleben¹⁷

Die nachstehende Tabelle zeigt die Zusammenfassung des Vergleichs von Teilhabe am Arbeitsleben.

Tabelle 6: Quantitative Einordnung, Niveau und Entwicklung von Teilhabe am Arbeitsleben.

	1a ¹⁸	1b ¹⁹	1c ²⁰	1d ²¹	1e ²²	Σ Dimension I
D	+	+	-	0	-	0
F	0	-	-	+	0	-
USA	0	+	-	+	-	0
GB	+	+	-	+	0	++
S	+	+	-	+	0	++

Quelle: Eigene zusammenfassende Darstellung.

Folgende Indizien können wir – unter Beachtung der begrenzten Indikatorenauswahl – festhalten:

- a) Für alle untersuchten Staaten lässt sich über den Untersuchungszeitraum ein Anstieg der Arbeitslosenquoten konstatieren.
- b) Die Teilhabechancen am Arbeitsmarkt stellen sich in diesem Vergleich in den sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten, vor allem für Dänemark, besonders positiv dar. Hier ist die Beschäftigungsquote auf einem relativ hohen Niveau und auch ältere Menschen partizipieren zunehmend am Arbeitsleben. Zudem entwickeln sich über den Untersuchungszeitraum die Arbeitslosenquote der Migranten und in Dänemark die Langzeitarbeitslosenquote besonders positiv.
- c) Ebenso stellen sich die Teilhabechancen am Arbeitsmarkt für Großbritannien relativ positiv dar. Nicht nur die Beschäftigungsquote zeigt sich hier auf einem hohen Niveau, sondern auch eine relativ geringe Arbeitslosenquote unter den Migranten. In den Vereinigten Staaten sind es stagnierende Beschäftigungsquoten, aber vor allem ein starker Anstieg der Langzeitarbeitslosenquote, die den Teilhabechancen am Arbeitsleben abträglich sind. Für die liberalen Wohlfahrtsstaaten zeigt sich in diesem Vergleich daher ein uneinheitliches Bild was die Teilhabe am Arbeitsleben angeht.

- d) Für Deutschland zeigen sich vor allem eine relativ hohe Arbeitslosigkeit unter den Migranten und durchgehend hohe Langzeitarbeitslosenquoten insgesamt als wenig zuträglich für die Teilhabechancen am Arbeitsleben. Auch zeigt sich für die konservativen Wohlfahrtsstaaten kein einheitliches Bild: Frankreich punktet in diesem Vergleich mit einer positiven Entwicklung der Migrantenarbeitslosigkeit. Vor allem die stagnierende Entwicklung der Beschäftigungsquoten (bei relativ ungünstigen Teilhabechancen jüngerer und älterer Menschen) wirken in Frankreich ungünstig auf Teilhabechancen am Arbeitsleben.

Dimension II:

Vergleich der Ausprägungen von Teilhabe im Arbeitsleben

Das Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt (Pro-Kopf-BIP) dient als etablierter Indikator für den wirtschaftlichen Lebensstandard. Das Pro-Kopf-BIP für sich genommen würde als Indikator von Teilhabe im Arbeitsleben mitnichten ausreichend sein, auch weil das Bruttoinlandsprodukt als Wohlfahrtsindikator nicht unumstritten ist.²³

Allerdings kann es im Vergleich mit dem Pro-Kopf-Arbeitsentgelt Hinweise liefern, in welchem Maße Erwerbstätige an einer Steigerung des BIP, also von einem Zuwachs am wachsenden Reichtum, teilhaben. Auch für Rainer Land stellt „Teilhabe am wachsenden Reichtum über produktivitätsorientierte Löhne“ ein wichtigen prozessualen Aspekt von Teilhabe dar.

Tabelle 7: Pro-Kopf-BIP, in US-Dollar auf Basis jeweiliger Preise und Kaufkraftparitäten.²⁴

	1973	1985	1990	2000	2010
D	4.887	13.747	18.572	25.768	37.411
F	4.736	12.897	17.256	25.249	34.148
USA	6.461	17.546	23.003	35.050	46.588
GB	4.611	11.964	16.336	26.072	35.715
S	5.626	14.883	19.329	27.957	39.326
DK	5.341	14.737	18.479	28.831	40.170

Quelle: OECD 2012.

Innerhalb des Untersuchungszeitraumes kann eine Steigerung des Pro-Kopf-BIP zwischen einer Versechsfachung in Schweden und einer beinahe Versiebenfachung in Großbritannien festgestellt werden.

Das Pro-Kopf-BIP entwickelt sich zwischen 1990 und 2010²⁵ in den untersuchten Staaten zwischen 98 Prozent in Frankreich und 119 Prozent in Großbritannien. Bis auf Großbritannien und Dänemark, wo ein Wachstum des Pro-Kopf-BIP von 117 Prozent festgestellt werden kann, beträgt das Wachstum in den restlichen untersuchten Staaten circa 100 Prozent.

Tabelle 8: Pro-Kopf-Arbeitsentgelte (in US-Dollar, konstante Preise 2010) und verfügbares Einkommen der privaten Haushalte.

	Pro-Kopf-Arbeitsentgelte			Verfügbares Einkommen der privaten Haushalte				
	1990	2000	2010	1973	1985	1995	2000	2009
D	32.874 ²⁶	37.695	38.325	-	-	18.747	21.414	29.384
F	30.355	34.194	38.124	3.809	10.446	17.007	21.301	28.716
USA	41.071	49.981	52.607	5.118	14.103	22.418	28.137	39.373
GB	34.896	40.541	44.008	-	-	15.843	21.058	27.692
S	27.366	31.828	36.826	-	-	15.226	18.845	27.274
DK	32.897	37.010	43.190	-	-	15.865	18.498	24.839

Quelle: OECD 2012.

Bedauerlicherweise liegen für die Pro-Kopf-Arbeitsentgelte Daten erst ab dem Jahr 1990 vor. Bei diesen kann im Untersuchungszeitraum eine Steigerungsspanne von 17 Prozent in Deutschland und bis 35 Prozent in Dänemark festgestellt werden. Die höchsten Steigerungsraten verzeichnen Dänemark und Schweden (31 Prozent), die sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten. In Frankreich, USA und Großbritannien beträgt die Steigerung zwischen 26 bis 28 Prozent; die relativ geringe Steigerung in Deutschland mit 17 Prozent dürfte auf die deutsche Einheit zurückzuführen sein.

An dieser Stelle kann aber bereits festgehalten werden: Das Pro-Kopf-BIP wächst im gleichen Zeitraum erheblich schneller, als die Pro-Kopf-Arbeitsentgelte. Diese Beobachtung stützt die Vermutung, dass Teilhabe durch Arbeit weniger lohnenswert ist, als über andere Einkommensformen. Um dieses Phänomen fassbarer zu machen,

folgt an dieser Stelle ein Vergleich der Entwicklung der verfügbaren Einkommen privater Haushalte mit der Entwicklung des Pro-Kopf-BIP und der Arbeitsentgelte.

Das verfügbare Einkommen privater Haushalte bildet die Summe der Endverbrauchsausgaben und Ersparnisse der Haushalte ab. Es entspricht der Summe der Löhne, Einkommen aus selbstständiger Arbeit, Einkommen aus Vermögen und Sozialleistungen, abzüglich Einkommens- und Vermögenssteuern sowie der vom Arbeitnehmer, Selbstständigen und Arbeitslosen gezahlten Beiträge zur Sozialversicherung (OECD 2010, 42). Das verfügbare Einkommen der privaten Haushalte ist somit ein wichtiger Indikator für das Wohlergehen und den Lebensstandard. Für diesen Vergleich wird der Indikator Hinweise liefern können bezüglich der von Rainer Land beschriebenen Teilhabe am wachsenden Reichtum, die auch Möglichkeiten zur Teilhabe an Konsum eröffnen soll.

Für den Vergleich der Entwicklung verfügbarer Einkommen privater Haushalte liegen vergleichbare Zahlen nur für Frankreich und die USA für den gesamten Untersuchungszeitraum vor. Für die Entwicklung zwischen 1995 und 2009 kann festgestellt werden: Die verfügbaren Einkommen der privaten Haushalte entwickeln sich mit einer Spanne von 57 Prozent (Deutschland und Dänemark) bis 79 Prozent (Schweden) stärker, als die Pro-Kopf-Arbeitsentgelte, jedoch weniger stark als das Pro-Kopf-BIP. Die USA (plus 76 Prozent) und Großbritannien (plus 75 Prozent) liegen hier nur knapp unter der Entwicklung Schwedens. Frankreich liegt mit der Entwicklung der verfügbaren Einkommen (plus 69 Prozent) im Mittelfeld.

Vergleicht man das verfügbare Einkommen der USA und Frankreichs innerhalb des gesamten Untersuchungszeitraums, dann ist für das verfügbare Einkommen privater Haushalte ein stärkerer Anstieg zu verzeichnen, als das Pro-Kopf-BIP in beiden Staaten im gleichen Zeitraum wächst. Dies ist ein Indiz dafür, dass materielle Teilhabe weniger durch Arbeit, sondern eher aufgrund anderer Einkommensformen realisiert wird.

Tabelle 9: Einkommensungleichheit; Gini-Koeffizient nach Steuern und Ausgleich.

	Insgesamt				
	Mitte 1970er	Mitte 1980er	Mitte 1990er	Mitte 2000er	aktueller Rand ²⁷
D	-	0,251	0,285	0,285	0,295
F	-	0,3	0,277	0,288	0,293
USA	0,316	0,337	0,361	0,38	0,378
GB	0,268	0,309	0,336	0,331	0,342
S	0,212	0,198	0,211	0,234	0,259
DK	-	0,221	0,215	0,232	0,248

	Bevölkerung im Erwerbsalter (18-65)					Bevölkerung im Rentenalter (ab 65)				
	Mitte 1970er	Mitte 1980er	Mitte 1990er	Mitte 2000er	aktueller Rand	Mitte 1970er	Mitte 1980er	Mitte 1990er	Mitte 2000er	aktueller Rand
D	-	0,246	0,267 ²⁸	0,228	0,3	-	0,261	0,254	0,27	0,284
F	-	0,3	0,28	0,228	0,292	-	0,29	0,262	0,283	0,291
USA	0,304	0,326	0,351	0,373	0,37	0,355	0,355	0,36	0,389	0,386
GB	0,264	0,305	0,334	0,331	0,345	0,258	0,255	0,276	0,268	0,279
S	0,201	0,195	0,216	0,236	0,259	0,212	0,181	0,198	0,217	0,259
DK	-	0,209	0,206	0,228	0,243	-	0,197	0,186	0,201	0,218

Quelle: OECD 2012.

Einen weiteren Teilhabeindikator stellen Einkommensungleichheiten dar. Die OECD misst Einkommensungleichheiten anhand von fünf verschiedenen Indikatoren: Gini-Koeffizient, Mean-Log-Deviation, Standard-Variationskoeffizient, 90/10-Dezilverhältnis und 50/10-Dezilverhältnis.²⁹ Für den Vergleich der Einkommensungleichheiten wird an dieser Stelle der Fokus auf den Gini-Koeffizienten gelegt. Er ist ein anerkanntes Maß zur Messung von Ungleichverteilungen, die im Falle vollkommener Gleichverteilung bei 0 und im Falle vollkommener Ungleichverteilung bei 1 liegt (OECD 2010, 234).

Einkommensungleichheiten sind eine der offensichtlichsten Ausdrucksformen von Unterschieden im Lebensstandard innerhalb eines Landes. Hohe Einkommensunterschiede können Ausdruck hoher Erwerbslosigkeit oder eines ausgedehnten Niedriglohnssektors sein (OECD 2010, 234). Einkommen gehen auch mit Möglichkeiten zur

Verwirklichung von Lebenszielen einher: „An ihrer innergesellschaftlichen Verteilung lässt sich ablesen, ob wir es mit deutlich ungleich verteilten Lebenschancen zu tun haben, und ob die vertikale Ressourcenverteilung über die Zeit gleicher oder ungleicher wird“ (Mau/Verwiebe 2009, 178).

Einkommensungleichheiten liefern wichtige Indizien für gleich mehrere Teilhabedimensionen: , für Teilhabe an Transformationen im Arbeitsprozess (Stichwort: Teilhabe an Qualifikation, Kreativität und Selbstbestimmung im Arbeitsprozess) und Teilhabe am wachsenden Reichtums.

Ein Blick auf die Entwicklung der Einkommensungleichheiten zeigt, dass diese während des gesamten Untersuchungszeitraumes in allen Staaten (bis auf Frankreich) ansteigt. Schweden und Dänemark, die hier exemplarisch für die Sozialdemokratischen Wohlfahrtstaaten stehen, haben ein relativ geringes Ungleichheitsniveau Mitte der 1970er-Jahre zu verzeichnen, dieses steigt zwar bis zum Ende des Untersuchungszeitraumes an, ist aber dennoch im Vergleich zu den anderen Staaten geringer ausgeprägt. Am stärksten ausgeprägt sind die Einkommensungleichheiten in den Vereinigten Staaten. Hier liegt das Niveau Mitte der 70er-Jahre über 0,3 (ab einem Gini-Koeffizienten von 0,3 wird von einem kritischen Ungleichheitsniveau gesprochen) und entwickelt sich insgesamt bis auf ein Niveau von 0,378. In Großbritannien haben sich die Einkommensungleichheiten stark negativ entwickelt: lag das Ungleichheitsniveau hier Mitte der 70er-Jahre noch bei 0,268, ist es aktuell bis auf 0,342 angestiegen. Im Mittelfeld zwischen Dänemark und Schweden auf der einen und USA und Großbritannien auf der anderen Seite liegen Deutschland und Frankreich. Lag das Ungleichheitsniveau dort Mitte der 1980er-Jahre bei 0,3, ist es leicht auf 0,293 abgesunken. In Deutschland entwickeln sich die Einkommensungleichheiten seit Mitte der 1980er-Jahre von 0,251 auf aktuell 0,295.

Auffällig ist, dass die Einkommensungleichheiten im Erwerbsalter zwischen achtzehn bis 65 Jahren teilweise größer sind, als die Einkommensungleichheiten der Bevölkerung im Rentenalter ab 65. Exemplarisch sei die Entwicklung der Einkommensungleichheiten in Großbritannien im Rentenalter angeführt: Diese entwickeln sich von einem Wert von 0,258 Mitte der 1970er-Jahre auf aktuell 0,279 – im Gegensatz dazu entwickeln sich die Einkommensungleichheiten in

Großbritannien in der Erwerbsbevölkerung von 0,264 Mitte der 1970er-Jahre auf 0,345 aktuell. Ebenso steigen die Einkommensungleichheiten in Schweden und Dänemark in der Gruppe der Rentner geringer an, als die Einkommensungleichheiten der Bevölkerung im Erwerbsalter.

In den sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten sind Einkommensungleichheiten relativ gering ausgebildet – demgegenüber sind die Einkommen in den liberalen Wohlfahrtsstaaten ungleicher verteilt (Mau/Verwiebe 2009, 178). In den konservativen Wohlfahrtsstaaten sind Einkommensungleichheiten mittelstark ausgeprägt (Mau/Verwiebe 2009, 178). Die vergleichsweise geringe Einkommensungleichheit in Schweden und Dänemark kann auf die Wirksamkeit der sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaatspolitik zurückgeführt werden (Mau/Verwiebe 2009, 188). Allerdings hat die Einkommensungleichheit in Schweden und Dänemark innerhalb der letzten Dekade zugenommen. Sie ist möglicherweise auf den Abbau der Sozialleistungen in diesen Ländern zurückzuführen (Mau/Verwiebe 2009, 188).

Darüber hinaus nimmt die Bedeutung von Geldvermögen in den letzten Jahren zu (Mau/Verwiebe 2009, 190). Besonders gut ist dies daran abzulesen, dass das BIP innerhalb des Untersuchungszeitraumes um ein Vielfaches stärker ansteigt, als das Arbeitsentgelt. Ist das Geldvermögen also besonders ungleich verteilt und korreliert dies signifikant mit der Dynamik volatiler Kapital- und Aktienmärkte, kann dies ebenso verstärkt Einkommensungleichheiten mit sich bringen. In den Vereinigten Staaten wird die Ungleichverteilung der Einkommen dadurch flankiert, dass geringere soziale Absicherungen geringere Reallöhne begünstigen (Ganßmann/Haas 1999, 66). Weitere Ursachen für Einkommensungleichheiten in den Vereinigten Staaten liegen in einem Rückgang der Nachfrage nach weniger qualifizierten Arbeitskräften, einem strukturellen Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft, einer Schwächung der Gewerkschaften, einem Rückgang der Mindestlöhne im Niedriglohnbereich und möglicherweise auch in der Zunahme von Immigration (Ganßmann/Haas 1999, 66).

Tabelle 10: Durchschnitt der effektiv geleisteten Arbeitsstunden pro Jahr und Beschäftigten.

	1973	1985	1995	2000	2008
D	-	-	1.534	1.473	1.430
F	1.975	1.707	1.651	1.591	1.544
USA	1.888	1.836	1.845	1.836	1.792
GB	1.921	1.760	1.743	1.700	1.653
S	1.642	1.538	1.640	1.642	1.652
DK	1.754	1.619	1.499	1.581	1.587

Quelle: OECD 2012.

Ein weiterer wichtiger Teilhabeindikator sind die effektiv geleisteten Arbeitsstunden pro Beschäftigten. Sie berechnen sich als Gesamtzahl der tatsächlich geleisteten Jahresarbeitsstunden dividiert durch die Durchschnittszahl der Beschäftigten. Die Zahlen berücksichtigen abhängig Beschäftigte (Vollzeit und Teilzeit) und Selbstständige. So sind kürzere Arbeitszeiten ein Indiz dafür, dass die Bevölkerung an den Vorteilen des Produktivitätswachstums teilhaben kann; dies erleichtert beispielsweise Eltern, ihr Berufs- und Familienleben miteinander zu vereinbaren (OECD 2010, 138).

Vor allem hinsichtlich der Vereinbarkeit von Job und Familie zeigen Bartelheimer und Kädtler (2012), dass Teilhabe nicht als Zustand, sondern über den gesamten Lebenslauf als biografisches Muster betrachtet werden muss. Dieser normativen Einordnung des Teilhabebegriffs folgend, stellen die Arbeitszeiten einen Indikator dar, der zeigt, inwiefern Teilhabe an Familien- und Berufsleben möglich ist, oder im Umkehrschluss inwiefern beim Übergang von Kinderlosigkeit hin zum Elternwerden Teilhabe am Arbeitsleben nahezu unmöglich wird.

Land (2008) stellt Arbeitszeiten indirekt als Teilhabedimension heraus. Wie oben bereits erwähnt, sieht er Teilhabe als Entwicklung des arbeitenden Menschen über die Funktion der Arbeitskräfteproduktion hinaus als Möglichkeit zunehmender Teilhabe an Bildung und Kultur. Diese Entwicklungsmöglichkeiten setzen freie Zeit voraus und lassen sich ableiten aus der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden. Kurzum kann die „Verfügbarkeit von Zeit [...] als eine strategische Ressource beim Zugang zu Handlungs- und Gestaltungsspielräumen gesehen werden“ (Mau/Verwiebe 2009, 138). Freie Zeit ist eine wichtige Voraussetzung von Lebensqualität.³⁰

Wird die Entwicklung der durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden betrachtet, so fällt auf, dass über den gesamten Untersuchungszeitraum in den Staaten mit einer anfänglich hohen Zahl an Arbeitsstunden (Frankreich mit 1.975 Arbeitsstunden, Großbritannien mit 1.921) die größten Reduzierungen der Arbeitsstunden (Frankreich minus 22 Prozent, Großbritannien minus 14 Prozent) zu verzeichnen sind. Eine Ausnahme bilden hier die Vereinigten Staaten, die mit 1.888 durchschnittlichen Arbeitsstunden pro Kopf eine relativ hohe Zahl, aber mit fünf Prozent weniger Pro-Kopf-Arbeitsstunden in 2008 eine relativ geringe Reduzierung vorweisen. Auch in Dänemark ist die Zahl der Arbeitsstunden um zehn Prozent auf ein relativ geringes Niveau gesunken. In Schweden stagniert diese auf mittleren Niveau (1.642 im Jahr 1973, 1.652 im Jahr 2008). Bedauerlicherweise konnten für Deutschland keine Zahlen vor 1995 ermittelt werden, weshalb ein Vergleich nur bedingt möglich ist. Für den Zeitraum von 1995 bis 2008 lässt sich jedoch ein Rückgang der durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden von minus sieben Prozent feststellen.

Die Unterschiede der durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden finden ihren Niederschlag auch in verfügbarer Freizeit. In Deutschland steht Männern und Frauen mit täglich circa fünf Stunden relativ viel freie Zeit zur Verfügung; in Frankreich hingegen im Durchschnitt nur drei Stunden täglich (Mau/Verwiebe 2012, 230). In punkto Lebensqualität haben die Deutschen angesichts von freier Zeit die höchste Lebensqualität. In Dänemark hat die freie Zeit der Erwerbstätigen einen geringeren Anteil, in Frankreich noch weniger. Dort liegt allerdings der Fokus der Zeitverwendung stärker auf Essen und Schlafen³¹ als in den Vergleichsländern (Mau/Verwiebe 2012, 230ff.).

Anhand des Indikators „materielle Beteiligung der Arbeitnehmer“ sollen Möglichkeiten der Teilhabe an Produktivvermögen verglichen werden. Über Mitarbeiterkapitalbeteiligungen können breite Schichten an und von Vermögensbildung partizipieren – gleichzeitig können Produktionsmittel dezentriert werden. Neben vermögensbildenden Aspekten gehen mit materiellen Beteiligungen auch höhere Mitarbeitermotivation und in der Folge bessere Rahmenbedingungen im Arbeitsleben einher.

Allgemein wird unter der materiellen Mitarbeiterbeteiligung „die vertragliche, dauerhafte Beteiligung von Mitarbeitern am Kapital und/oder Erfolg des Unternehmens verstanden. Meist meint der Begriff

materielle Mitarbeiterbeteiligung – synonym auch als finanzielle Beteiligung bezeichnet – eine Beteiligung der Mitarbeiter an ihrem Arbeitgebenden Unternehmen und fokussiert damit im Gegensatz zur über- und außerbetrieblichen Beteiligung auf die direkte oder indirekte betriebliche Beteiligung am Unternehmen“ (Stracke u.a. 2007, 11).

Die PEPPER-Studien³² der Europäischen Kommission werden von vielen Autoren als Basis für eine Klassifikation von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen herangezogen. Sie stellen hinsichtlich der Dimension, wie Beteiligungen von Mitarbeitern erfolgen können, fest: „There is a wide range of different forms of employee participation in enterprise results. There can be grouped into two main categories [...]: profit-sharing, and employee share-ownership“ (PEPPER II Report 1996, 2). Der PEPPER-Report konstatiert zwar eine breite Palette an materiellen Beteiligungsmodellen, teilt diese aber in zwei Hauptgruppen ein, der Gewinnbeteiligung und der Mitarbeiterkapitalbeteiligung.³³ Wenn in diesem Kapitel von materieller Beteiligung von Arbeitnehmern gesprochen wird, sind eben diese beiden Hauptgruppen gemeint.

In Frankreich wie in Großbritannien sind Mitarbeiterkapitalbeteiligungen weit verbreitet. So waren in Frankreich im Jahr 1996 an 58 Prozent aller Betriebe Belegschaften entweder mit Gewinn- oder per Aktienbeteiligung beteiligt.³⁴ Im Jahr 2003 waren 53 Prozent der Beschäftigten in Frankreich zu irgendeiner Form der materiellen Mitarbeiterbeteiligung berechtigt (Volz 2007, 11). In Großbritannien lag der Anteil der Betriebe mit Mitarbeiterkapitalbeteiligungen im Jahr 1996 bei 51 Prozent (EPOC Research Group 1997), im Jahr 1999 bei 48 Prozent (Carnet Studie in Pendleton u.a. 2001).

Deutlich geringer fällt die Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungen in Schweden, Deutschland und Dänemark aus. Im Jahr 1996 wurden in Schweden die Belegschaften in 21 Prozent der Betriebe finanziell beteiligt, in Deutschland lediglich in 16 Prozent und in Dänemark in nur 15 Prozent der Betriebe.³⁵ In den drei genannten Staaten stieg diese Quote bis 1999 auf 28 Prozent in Schweden, 25 Prozent in Deutschland und 21 Prozent in Dänemark an.³⁶ In den Vereinigten Staaten praktizierten im Jahr 2006 circa 35 Millionen Menschen eine Form materieller Mitarbeiterbeteiligungen, was ungefähr 30 Prozent aller Arbeitnehmer entspricht (Volz 2007, 18).

Der Grund für die hohe Verbreitung von finanziellen Mitarbeiterbeteiligungen in Frankreich und Großbritannien liegt vor allem in den steuerlichen Anreizen, die die beiden Länder bieten. So wurden in Frankreich bereits in den Jahren 1959 und 1967 entsprechende Gesetze auf den Weg gebracht. Dort sind nach fünf- beziehungsweise dreijähriger Sperrfrist die Gewinn- und Aktienbeteiligungen zu 50 Prozent von Einkommenssteuer und auch teilweise von Sozialabgaben befreit (IFO-Schnelldienst 2002, 10). Auch in Großbritannien wurden zwischen 1978 und 1996 wesentliche steuerliche Anreize geschaffen – es unterliegen zwar alle Beteiligungen der Kapital- und Einkommenssteuer, allerdings gelten hohe Freibeträge (IFO-Schnelldienst 2002, 10). In Schweden, Deutschland, Dänemark und den USA existieren nur geringe steuerliche Anreize für die finanzielle Beteiligung von Mitarbeitern (IFO-Schnelldienst 2002, 10; Volz 2007, 21).

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass auch die immaterielle Beteiligung von Arbeitnehmern einen wichtigen Aspekt der Teilhabe darstellt. Eine Grundlegung und ein internationaler Vergleich der immateriellen Mitarbeiterbeteiligungen erfolgen in jeweils eigenständigen Kapiteln dieses Bandes von Regina Görner (Arbeit und Mitbestimmung) und Ingrid Sehrbrock (Arbeit und Mitbestimmung im internationalen Kontext). Daher wird an dieser Stelle auf die Betrachtung dieses Themenfeldes verzichtet.

Zusammenfassung Dimension II:

Vergleich der Ausprägungen von Teilhabe im Arbeitsleben

Die nachstehende Tabelle zeigt die Zusammenfassung des Vergleichs von Teilhabe im Arbeitsleben.

Tabelle 11: Quantitative Einordnung, Niveau und Entwicklung von Teilhabe im Arbeitsleben.³⁷

	2ab ³⁸	2c ³⁹	2d ⁴⁰	MAKB ⁴¹	Σ Dimension II
D	0	0	+	0	+
F	0	0	+	+	++
USA	0	-	0	0	-
GB	0	-	0	+	0
S	0	+	0	0	+
DK	0	+	+	0	++

Quelle: Eigene zusammenfassende Darstellung.

Folgende Indizien können – unter Berücksichtigung der begrenzten Indikatorenauswahl – für den Vergleich der Teilhabe im Arbeitsleben charakterisiert werden:

In den konservativen und den sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten sind die Teilhabechancen im Arbeitsleben höher ausgeprägt als die in den liberalen Wohlfahrtsstaaten.

In Frankreich ist es vor allem die weit verbreitete Mitarbeiterkapitalbeteiligung sowie die positive Entwicklung der geleisteten Arbeitsstunden, die Teilhabe im Arbeitsleben besonders begünstigen. Auch die Bundesrepublik Deutschland punktet vor allem mit einer positiven Entwicklung der Arbeitsstunden.

In Dänemark sind es neben der positiven Entwicklung der Arbeitsstunden relativ geringe Einkommensungleichheiten, die Teilhabe im Arbeitsleben begünstigen. Auch für Schweden können diese relativ geringen Einkommensungleichheiten konstatiert werden.

Ebenso wie in Frankreich finden auch in Großbritannien Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle weite Verbreitung; diese sind der Teilhabe im Arbeitsleben zuträglich. In Großbritannien und den Vereinigten Staaten wirken eklatant zunehmende Einkommensungleichheiten besonders abträglich auf die Teilhabe im Arbeitsleben.

In allen Staaten bleibt die Entwicklung der Pro-Kopf-Arbeitsentgelte hinter der Entwicklung der privaten Haushaltseinkommen zurück und noch stärker hinter der Entwicklung des Pro-Kopf-BIP. Dies zeigt, dass Teilhabe am wachsenden Reichtum durch Arbeit im Gegensatz zu anderen Einkommensformen nur unterproportional gegeben zu sein scheint. Daher kann hier für keinen Staat ein quantitativ gleicher Anteil am Zuwachs konstatiert werden.

Resümee

Es konnten nur einige ausgewählte Indikatoren für den Zusammenhang von Arbeit und Teilhabe miteinander verglichen werden. Verglichen wurde auf Basis quantitativer Daten, wodurch sich mögliche Anknüpfungspunkte für weitere Forschung eröffnen. Erste Hinweise auf Arbeits- und Teilhabemuster im internationalen Vergleich sind im Hinblick auf die politische Gestaltung unserer Arbeitswelt aufschlussreich.

Im Folgenden zusammengefasst sind die wesentlichsten Aspekte, warum Arbeit und Teilhabe miteinander verknüpft werden müssen. Es soll

- eine aktive und produktive Teilnahme am Gesellschaftsleben ermöglicht werden,
- eine Entwicklung des arbeitenden Menschen gefördert werden (Qualifizierung, Fähigkeit zur Selbstbestimmung),
- eine quantitative Teilhabe am Anteil des wachsenden gesellschaftlichen Reichtums und damit verbundene gesellschaftliche Entwicklungsmöglichkeiten realisiert werden und
- eine mehrdimensionale und prozessuale Betrachtung von Arbeit und Teilhabe möglich sein.

Für die erste Dimension wurden die Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben und damit die Möglichkeiten für eine umfassende gesellschaftliche Teilhabe (Arbeit als wesentliche Voraussetzung für Einkommen, Lebenshaltung, Sozialkontakte, für die Entwicklung des Selbstverständnisses von Menschen und für individuelle Handlungsmöglichkeiten) international verglichen. Vor allem für die sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten können vergleichsweise gute Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsleben festgestellt werden. Wichtige Feststellung dabei: Hohe Lohn- und Lohnnebenkosten sowie ein hoher Dekommodifizierungsgrad sind einer hohen Erwerbsbeteiligung nicht abträglich. In Schweden und Dänemark ist eine hohe (staatlich geförderte) Teilzeitquote wesentlicher Treiber einer hohen Frauenerwerbsquote. In den liberalen Wohlfahrtsstaaten sind es vor allem ein geringer Dekommodifizierungsgrad und eine hohe Beweglichkeit des Arbeitsmarktes, die ursächlich sind für eine vergleichsweise hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Die Ursachen für die zunehmenden geschlechterspezifischen Unterschiede der Arbeitslosenquoten liegen vor allem darin begründet, dass Frauen überwiegend in der wachsenden Dienstleistungsbranche Beschäftigung finden. Ihnen eröffnen sich (zahlenmäßig betrachtet) durch den strukturellen Wandel der Ökonomien zu Dienstleistungsgesellschaften neue Teilhabechancen am Arbeitsleben. Gleichzeitig sind sie allerdings häufiger von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen als Männer.

Die abnehmenden Beschäftigungsquoten der jüngeren Alterskohorten sind in den untersuchten Staaten Ausdruck längerer Ausbildungszeiten an Fachhochschulen oder Universitäten. Mit Ausnahme von Frankreich: Hier sind es schwierige Arbeitsmarktbedingungen, welche die Teilhabechancen am Arbeitsleben für jüngere Menschen schmälern.

Für ältere Menschen lassen sich vor allem innerhalb der letzten Dekade des Untersuchungszeitraums deutlich bessere Teilhabechancen am Arbeitsleben konstatieren. So waren es vor allem steuerliche und sozialpolitische Anreize die einst für sie die Aufnahme von Arbeit weniger attraktiv gestalteten. Dieser Trend kehrte sich im Verlauf des Untersuchungszeitraumes um: Die Beschäftigungsquoten älterer Menschen stiegen in allen untersuchten Staaten (in Frankreich bewegt sich diese Entwicklung auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau).

Bis auf Deutschland können in allen untersuchten Staaten verbesserte Teilhabechancen für Migranten am Arbeitsleben festgestellt werden. Die Integrationschancen von Migranten auf den Arbeitsmärkten korrelieren mit den Sprachkompetenzen und den Bildungsniveaus der Menschen. In den Vereinigten Staaten ermöglichen vor allem geschlossene Immigrantenökonomien eine Beschäftigung von Migranten, führen aber ebenso zu einer Verfestigung geringer Lohnniveaus. Für die Bundesrepublik Deutschland ist vor allem die vergleichsweise geringe Durchlässigkeit des Bildungssystems verantwortlich für die im Vergleich hohe Arbeitslosenquote der Migranten. In Frankreich sind vor allem die Voraussetzungen für die Berufszulassung sowie die Abhängigkeit der Bildungschancen vom sozialen Status und vom Wohnumfeld für die vergleichsweise hohe Arbeitslosenquote der Migranten ursächlich. Hier kann aber im Verlauf des Untersuchungszeitraumes ein deutlicher Rückgang der Migrantenarbeitslosenquote festgestellt werden.

Die Teilhabechancen Langzeiterwerbsloser entwickeln sich in allen untersuchten Staaten – bis auf Dänemark – auf einem relativ niedrigen Niveau: Vor allem in Deutschland sind ihre Teilhabechancen am Arbeitsleben vergleichsweise gering ausgeprägt. Für die Vereinigten Staaten kann innerhalb der letzten Dekade des Untersuchungszeitraums eine deutlich negative Entwicklung der Langzeitarbeitslosenquote verzeichnet werden.

Die Entwicklung der Langzeitarbeitslosenquote hängt einerseits an der Entwicklung der Arbeitslosenquote, sie korreliert andererseits auch mit den jeweiligen sozialen Unterstützungsniveaus. Geringe Unterstützungsniveaus senken den Anspruchslohn und erhöhen individuelle Anreize zur Arbeitsaufnahme. Allerdings ist vor allem bei der geringen Langzeitarbeitslosenquote in den zurückliegenden Dekaden in den Vereinigten Staaten aufgrund der „perforierten Langzeitarbeitslosigkeit“ Vorsicht geboten: Kurze, unsichere Beschäftigungsverhältnisse ersetzen fehlende Unterstützungszahlungen des Staates und führen zu statistisch nur schwer nachzuvollziehenden Mehrfacharbeitslosigkeiten.

Für die zweite Dimension wurde international verglichen, inwiefern Arbeit im Blick auf Verdienstentwicklung, Verteilungsgerechtigkeit, Zeitaufwand und Mitarbeiterbeteiligung „lohnenswert“ zu sein scheint. Kurz und knapp: Findet Teilhabe am wachsenden gesellschaftlichen Reichtum und an den damit verbundenen gesellschaftlichen Entwicklungsmöglichkeiten statt? Die Verquickung der Entwicklung des Pro-Kopf-BIP, der Arbeitsentgelte und der Einkommen privater Haushalte liefert Indizien dafür, dass in allen untersuchten Staaten Teilhabe am Wachstum weniger durch Arbeit ermöglicht wird, als durch andere Einkommensformen. So entwickelt sich in allen untersuchten Staaten das Bruttoinlandsprodukt schneller, als das Einkommen privater Haushalte und noch stärker als die Pro-Kopf-Arbeitsentgelte. Nicht nur die Diskrepanz zwischen Pro-Kopf-BIP und Pro-Kopf-Arbeitsentgelte untermauert dies. Auch die im Vergleich zu den Arbeitsentgelten stärker steigenden Haushaltseinkommen bestärken diese Vermutung.

Einkommensungleichheiten als Indizien für ungleich verteilte Lebenschancen und vertikale Ressourcenverteilung, die mit der Zeit gleicher oder ungleicher werden, stellen sich unterschiedlich für die untersuchten Staaten dar. Sie spiegeln die Unterschiede zwischen den jeweiligen Wohlfahrtstaatstypen. Die geringsten Einkommensungleichheiten verzeichnen die sozialdemokratischen Wohlfahrtstaaten.

Für USA und Großbritannien ist eine starke Zunahme der Einkommensungleichheiten zu beobachten. Geringe soziale Absicherungen, ein Rückgang der Nachfrage nach weniger qualifizierten Arbeitskräften, die Schwächung der Gewerkschaften und ein Rückgang der Löhne im Niedriglohnbereich begünstigen die Zunahme der Einkom-

mensungleichheiten in den liberalen Wohlfahrtsstaaten. Deutschland und Frankreich als Beispiele konservativer Wohlfahrtsstaaten weisen im Vergleich Einkommensunterschiede im mittleren Bereich auf.

Bei der Entwicklung der Arbeitszeiten ist es vor allem Deutschland, das hier eine besonders positive Entwicklung verzeichnen kann. Ebenso entwickeln sich die Arbeitszeiten in Frankreich und Dänemark positiv. Vor allem in diesen Staaten wird durch die sinkende Zahl der geleisteten Pro Kopf Arbeitsstunden eine zunehmende Teilhabe an freier Zeit ermöglicht und stellt eine wesentliche Voraussetzung für mehr Lebensqualität, besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf und größere Chancen für die Teilhabe an Bildung und Kultur dar.

Die materielle Beteiligung der Arbeitnehmer, welche eine Teilhabe an Produktivvermögen, an Vermögensbildung, an höherer Mitarbeitermotivation und somit an besseren Rahmenbedingungen im Arbeitsleben ermöglicht, wird vor allem in Frankreich und Großbritannien politisch forciert und kultiviert.

Im Rahmen dieses Vergleiches konnte anhand der ausgewählten Indikatoren bezüglich der Teilhabe am Arbeitsleben kein bestimmtes Muster zwischen den jeweiligen Wohlfahrtsstaatstypen festgestellt werden. Vielmehr zeigen sich bezüglich bestimmter Indikatoren für alle untersuchten Staaten einheitliche Trends; exemplarisch sei die Entwicklung der Arbeitslosenquoten (in allen Staaten innerhalb des Untersuchungszeitraumes ansteigend) oder die Entwicklungen der Teilhabe am wachsenden Reichtum erwähnt (in allen Staaten koppelte sich die Steigerung der Arbeitsentgelte von der Entwicklung des Pro-Kopf-BIP ab).

Deutliche Unterschiede zwischen den jeweiligen Wohlfahrtsstaatstypen finden sich allerdings bei den Entwicklungen der Einkommensunterschiede. Beim Großteil der untersuchten Kategorien sind die Entwicklungen und Niveaus auch innerhalb der Wohlfahrtsstaatstypen unterschiedlich; exemplarisch hierfür sei die unterschiedliche Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung genannt oder die Niveaus und Entwicklungen der Langzeitarbeitslosenquoten.

Werden die Trends der Teilhabe am Arbeitsleben mit den Dimensionen I und II zusammengefasst, so kann anhand der quantitativen Einordnung für die sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten ein ver-

gleichsweise hohes Niveau und eine positive Entwicklung von Arbeit und Teilhabe festgestellt werden. Besonders positiv zeigen sich die relativ geringen Einkommensungleichheiten und die guten Teilhabechancen am Arbeitsleben.

Für die Vereinigten Staaten kann ein in der Tendenz negatives Bild festgehalten werden. Besonders ungünstig wirken hier die vergleichsweise hohen Einkommensungleichheiten und der starke Anstieg der Langzeitarbeitslosenquote innerhalb der letzten Dekade.

In Großbritannien zeigt sich trotz hoher Einkommensungleichheiten ein vergleichsweise verhalten positives Bild aufgrund der guten Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsleben. Einschränkend seien hier allerdings die geringen Teilhabechancen der Migranten erwähnt und der sozial deregulierte Arbeitsmarkt.

Für die Teilhabe am Arbeitsleben muss vor allem für Frankreich ein negatives Bild konstatiert werden. Bis auf die sich verhalten positiv entwickelnde Arbeitslosenquote der Migranten, lassen weder Beschäftigungs- noch Arbeitslosenquoten in der Tendenz gute Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsleben erkennen. Die Teilhabe im Arbeitsleben hingegen ist in Frankreich vergleichsweise gut: Vor allem die positive Entwicklung der geleisteten Arbeitsstunden, aber auch die politisch gewollte weite Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sind Treiber dieser positiven Entwicklung.

Für die Bundesrepublik Deutschland sind für den Untersuchungszeitraum verhaltene Teilhabechancen am Arbeitsleben zu konstatieren. Positiv zeigt sich hier die Entwicklung der Beschäftigungsquote. Vor allem das Niveau und die Entwicklung der Langzeitarbeitslosenquote und der Migrantenarbeitslosenquote wirken sich hier nachteilig auf die Teilhabechancen am Arbeitsleben aus. Für die Teilhabe im Arbeitsleben zeigt sich für die Bundesrepublik Deutschland ein vergleichsweise positives Bild, vor allem gestützt durch die gute Entwicklung der geleisteten Arbeitsstunden.

Wie haben sich Arbeit und Teilhabe international und im Vergleich zur Bundesrepublik Deutschland im Kontext globaler wirtschaftlicher und sozialer Herausforderungen entwickelt? Für Deutschland können drei wesentliche Befunde festgestellt werden:

Erster Befund: Die Bundesrepublik Deutschland hatte und hat im Zuge der deutschen Einheit im Gegensatz zu anderen Staaten große wirtschaftliche und sozialpolitische Herausforderungen zu meistern. Diese Herausforderungen erwiesen sich für die Entwicklung von Arbeit und Teilhabe in Deutschland insgesamt nicht als abträglich. Das vorliegende Datenmaterial konnte hier leider wenig Aufschluss geben.

An dieser Stelle wäre ein berechtigter Einwand treffend: Die Arbeitslosenquoten in den neuen Bundesländern waren und sind größtenteils noch höher als die in den alten Bundesländern (ein solcher quantitativer Vergleich konnte im vorliegenden Rahmen nicht geleistet werden). Dennoch sind es vor allem fiskalische Anstrengungen gewesen, welche die alten Bundesländer, ihre Arbeitnehmer und Unternehmen zu tragen hatten. Die fiskalischen Lasten haben über die Jahre in Deutschland allerdings weder die Teilhabe am Arbeitsleben noch die Teilhabe im Arbeitsleben nachhaltig geschwächt. Dies ist eine wirtschaftliche und soziale Leistung, die im Wollen und im Können vieler gesellschaftlicher Akteure ihre Ursache findet.

Ein Gedankenspiel: Würden die USA ein Sozialsystem auf bundesrepublikanischem Niveau etablieren, würden sie wohl daran finanziell nicht zugrunde gehen – die Vorstellung indes grenzt an Utopie. Die gesamtgesellschaftlichen Kosten für eine solche Politik wären in den Vereinigten Staaten politisch und gesellschaftlich nur schwer zu vermitteln – und genau darin liegt ein fundamentaler Unterschied zur Bundesrepublik Deutschland.

Zweiter Befund: Die Bundesrepublik Deutschland hat mit ihrem Modell der Sozialen Marktwirtschaft die Wirtschafts- und Finanzkrise seit 2008 relativ gut bestanden. Stichwort: Sozialpartnerschaft. Sie zeigt exemplarisch das wirksame Zusammenspiel gesellschaftlicher Akteure in der Bundesrepublik Deutschland und, dass spätestens mit dieser Krise der Manchesterliberalismus ad absurdum geführt worden ist.

Für die Bundesrepublik hat es sich ausgezahlt, die Freiheit des Marktes mit sozialem Ausgleich zu verbinden. Nicht ohne Grund wird in der katholischen Soziallehre betont, dass Wirtschaft kein Selbstzweck, sondern Mittel zum Zweck ist. Sie ist Mittel, um „in der dauernden und gesicherten Schaffung jener materiellen Voraussetzungen, [...] dem Einzelnen und den Sozialgebilden die menschenwürdige Entfaltung [zu] ermöglichen“ (Höffner 1997, 186).

Die Melange aus Freiheit des Marktes und sozialem Ausgleich hat während der Wirtschafts- und Finanzkrise seit 2008 in der Bundesrepublik Deutschland hervorragend gewirkt. Es waren Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Politiker die sich gemeinsam verantwortungsvoll in Askese übten und sich nicht in myopischen Schritten verrannt haben. Eine Gesellschaft hielt zusammen. Die Soziale Marktwirtschaft hat während der Krise einen reziproken Altruismus kultiviert. Er ist als ein Produkt aus Gewinnstreben und ethischen Gesichtspunkten zu verstehen. Liberalen Wohlfahrtstaaten, wie die USA oder Großbritannien würden hierfür die sozialen und gesellschaftlichen Bindemittel fehlen. Vor allem die Vereinigten Staaten zahlen mit einer stark ansteigenden Arbeitslosigkeit und mit einer tiefen wirtschaftlichen Rezession einen hohen Preis.

Dritter Befund: Die Entwicklung von Arbeit und Teilhabe in Deutschland ist im Rahmen dieses internationalen Vergleichs verhalten positiv einzuordnen.

Wie bereits erwähnt, hat sich das Modell der Sozialen Marktwirtschaft im Zuge der Deutschen Einheit, aber auch während der Krise bewährt. Allerdings lassen sich im Rahmen dieses Vergleichs für die Bundesrepublik wichtige politische Baustellen identifizieren: Es gilt auf der einen Seite eine bessere Integration von Langzeitarbeitslosen und Migranten in den Arbeitsmarkt und auf der anderen Seite eine stärkere politische Förderung materieller Mitarbeiterbeteiligungen zu befördern. Würde es gelingen an diesen Stellen Gräben zu schließen, wäre viel gewonnen. Denn Ludwig Erhard hat nach wie vor recht: Arbeit ist und bleibt die Grundlage des Wohlstandes.

- 1| Für den Teilhabebegriff siehe die für diesen Vergleich weiter unten vorgenommene Eingrenzung des Begriffs.
- 2| Gemeint sind Auswirkungen technischer Entwicklungen, die menschliche Arbeitskraft durch Maschinen zu ersetzen.
- 3| Für die folgenden Indikatoren vgl. Mayer-Ahuja u.a. (2012, 19).
- 4| So berichtete beispielsweise Der Spiegel vom „Jobwunder in Amerika“ oder auch „Jobwunder USA“; vgl. Der Spiegel (15/1996, 90 und 36/1997, 172). Mit den Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten in den USA und Deutschland standen sich zum Ende der 90er-Jahre mit dem „Jobwunder“ und dem „Produktivitätswunder“ zwei „grundsätzliche“ Alternativen von Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung gegenüber (Willke, Gerhard 1998, 25ff.).

- 5| *Zu den Wohlfahrtstaattypen vgl. Esping-Andersen (1990).*
- 6| *So zum Beispiel bei Daten zur Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung.*
- 7| *Für sämtliche Indikatoren, falls nicht anders gekennzeichnet, vgl. Tabellengenerator der OECD: <http://stats.oecd.org/> (Zugriff am 9.4.2012). Im Idealfall werden die Daten im Intervall von zehn Jahren miteinander verglichen. Von diesem Schema wird abgewichen, wenn mangelnde Daten einen solchen Vergleich nicht zulassen.*
- 8| *Bedauerlicherweise sind für Frankreich aus der OECD-Datenbank keinerlei Arbeitslosenquoten für diesen Zeitraum verfügbar. Allerdings finden sich in der Datenbank Angaben für Frankreich zur Arbeitslosenquote nach Geschlecht. Für die Arbeitslosenquote in Frankreich insgesamt wird daher auf folgende Quelle zurückgegriffen: Institut national de la statistique et des études économiques: www.insee.fr/fr/themes/tableau.aps?reg_id=0&ref_id=NATnon03337 (Zugriff am 30.4.2012). Diese Daten entsprechen dem ILO-Konzept; hierzu zählen alle Personen von 15 bis 74 Jahre, die während der Berichtswoche ohne Arbeit waren, die gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar waren und die aktiv Arbeit suchend waren (vgl. Fußnote 66).*
- 9| *Dekommodifizierung bezeichnet eine weitgehende Entkopplung von sozialer Sicherheit vom Arbeitsmarkt.*
- 10| *Vgl. für die folgende Aufzählung an Gründen Mau/ Verwiebe (2009, 136).*
- 11| *Bedauerlicherweise sind für Frankreich aus der OECD-Datenbank keinerlei Arbeitslosenquoten für diesen Zeitraum verfügbar. Allerdings finden sich in der Datenbank Angaben für Frankreich zur Arbeitslosenquote nach Geschlecht. Für die Arbeitslosenquote in Frankreich insgesamt wird daher auf folgende Quelle zurückgegriffen: Institut national de la statistique et des études économiques: www.insee.fr/fr/themes/tableau.aps?reg_id=0&ref_id=NATnon03337 (Zugriff am 30.4.2012). Diese Daten entsprechen dem ILO-Konzept; hierzu zählen alle Personen von 15 bis 74 Jahre, die während der Berichtswoche ohne Arbeit waren, die gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar waren und die aktiv Arbeit suchend waren (vgl. Fußnote 63).*
- 12| *Hierzu auch Deutsche Bundesbank: Monatsbericht Januar 2007 (38).*
- 13| *Ebd.*
- 14| *Die Quote der Langzeitarbeitslosen ist der Anteil der Arbeitslosen an allen Arbeitslosen, die seit mindestens zwölf Monaten arbeitslos sind.*
- 15| *Die große Beweglichkeit des Arbeitsmarktes wird mitunter auch flankiert durch „Working Poor“.*
- 16| *Zur numerischer Flexibilität und Kündigungsschutz und zu den Auswirkungen auf Arbeitslosigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt vgl. Ganßmann/ Haas (1999, 132ff.).*
- 17| *Legende: +=hohes Niveau/steigende Entwicklung; 0=mittleres Niveau, in etwa gleich bleibend, mitunter volatil/hohes Niveau und abnehmende Tendenz; -= mittleres Niveau und abnehmende Tendenz/geringes Niveau.*
- 18| *Niveau und Entwicklung der Beschäftigungsquoten (insgesamt).*
- 19| *Niveau und Entwicklung der Beschäftigungsquoten nach Alterskohorten.*
- 20| *Niveau und Entwicklung der Arbeitslosenquoten.*
- 21| *Niveau und Entwicklung der Arbeitslosenquoten nach Migranten.*
- 22| *Niveau und Entwicklung der Langzeitarbeitslosenquoten.*
- 23| *Zur Debatte um das Bruttoinlandsprodukt als Wohlstandsindikator beziehungsweise diesen durch einen anderen Indikator oder in ein Indikatorenset zu integrieren Deutscher Bundestag (2012, 17, 26,72): Der Arbeitsbericht gibt einen guten Überblick über Ansätze und Alternativen als Wohlstandsindikatoren.*

- 24| *Geldbeträge in unterschiedlichen Währungsräumen werden durch Wechselkurse miteinander vergleichbar gemacht.*
- 25| *Dieser Zeitraum wird hervorgehoben, weil er mit der Entwicklung der Pro-Kopf-Arbeitsentgelte verglichen werden soll.*
- 26| *Deutschland für das Jahr 1991.*
- 27| *Der aktuelle Rand wurde von der OECD bedauerlicherweise nicht genau als Jahr spezifiziert.*
- 28| *Diese Zahl bezieht sich auf das wiedervereinigte Deutschland; die Daten vor Mitte der 1990er-Jahre wurden von der OECD interpoliert.*
- 29| *Zu den verschiedenen Indikatoren vgl. OECD (2010, 234).*
- 30| *Vgl. hierzu weiterführende Literatur von Gershuny/ Halpin (1996, 188); Goodin u.a. (2008, 57ff.); Seidel/ Verwiebe (2006, 99).*
- 31| *„Essen und Schlafen“ wird in diesem Kontext von „freier Zeit“ unterschieden.*
- 32| *PEPPER ist ein Akronym für Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results.*
- 33| *Für einen weiter gefassten Überblick über Definitionen und Formen von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen vgl. PEPPER I Report und PEPPER II Report.*
- 34| *Bezogen auf alle Betriebe ab 50 Mitarbeiter (EPOC Research Group 1997).*
- 35| *Für die Werte der genannten Staaten vgl. EPOC Research Group 1997.*
- 36| *Für die Werte der genannten Staaten vgl. Carnet Studie in Pendleton et al. 2001.*
- 37| *Legende: +=hohes Niveau/steigende Entwicklung; 0=mittleres Niveau, in etwa gleich bleibend, mitunter volatil/hohes Niveau und abnehmende Tendenz; -= mittleres Niveau und abnehmende Tendenz/geringes Niveau.*
- 38| *Niveau und Entwicklung der Verquickung der Entwicklung des Pro-Kopf-BIP mit Pro-Kopf-Arbeitsentgelten und verfügbarem Einkommen privater Haushalte.*
- 39| *Niveau und Entwicklung der Einkommensungleichheit.*
- 40| *Niveau und Entwicklung der effektiv geleisteten Arbeitsstunden pro Jahr und Beschäftigten.*
- 41| *Niveau und Entwicklung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung.*

Literaturverzeichnis

- *Bartelheimer, Peter / Kädtler, Jürgen (2012): Produktion und Teilhabe – Konzepte und Profil sozioökonomischer Berichterstattung. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 41-85.*
- *Becker / Nietfeld (1999): Arbeitslosigkeit und Bildungschancen von Kindern im Transformationsprozess. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 51, Heft 1, 55-73.*
- *BFS Aktuell (2007): Der Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich – Frauen und Männer im Erwerbsleben, Bundesamt für Statistik*

BFS, Schweizerische Eidgenossenschaft, Neuchâtel.

- Brücker, Herbert / Burkert, Carola (2010): *DOSSIER Mobility and Inclusion – Managing Labour Migration in Europe*, Heinrich Böll Stiftung.
- *Der Spiegel* (1996): *Der Troja Schwindel*, Nummer 15/1996, 8. April 1996.
- *Der Spiegel* (1997): *USA – Die Herren der Welt*, Nummer 36/1997, 1. September 1997.
- Deutsche Bundesbank (2007): *Monatsbericht*, Januar 2007.
- Deutscher Bundestag (2012): *Arbeitsbericht der Projektgruppe 2 „Entwicklung eines ganzheitlichen Wohlstands- beziehungsweise Fortschrittsindikators“*, Kommissionsdrucksache; 17, 26, 72.
- EPOC Research Group (1997): *New Forms of Work Organisation: Can Europe realise its potential? Results of a survey of direct employee participation in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Ganßmann, Heiner / Haas, Michael (1999): *Arbeitsmärkte im Vergleich – Rigidität und Flexibilität auf den Arbeitsmärkten der USA, Japans und der BRD*, Marburg: Schüren.
- Gershuny, Jonathan / Halpin, Brendan (1996): *Time Use, Quality of Life, and Process Benefits*, in: Offer, A. (Hrsg.): *In Pursuit of the Quality of Life*, New York: Oxford University Press, 188-210.
- Goddin, Robert E. et al. (2008): *Discretionary Time. A New Measure of Freedom*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Höffner, Joseph (1997): *Christliche Gesellschaftslehre*, Erkelenz: Altius.
- IFO Schnelldienst (2002): *Mitarbeiterkapitalbeteiligung – Ein internationaler Vergleich*, ifo Schnelldienst, 55. Jahrgang, 12/2002.
- Institut national de la statistique et des études économiques: Download unter: www.insee.fr/fr/themes/tableau.aps?reg_id=0&ref_id=NATnon03337 (Zugriff am 30.4.2012).
- IZA Research Report No. 16 (2008): *Studie über die soziale Eingliederung und Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten*, Bonn.
- Klein, Thomas (2005): *Sozialstrukturanalyse – Eine Einführung*, Reinbek: Rowohlt.
- *Kompendium der Soziallehre der Kirche* (2006): Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden, Freiburg im Breisgau, Basel/ Wien: Herder.

- Land, Rainer (2008): *Teilhabe und Lohnentwicklung in Deutschland und im internationalen Vergleich von der Nachkriegszeit bis heute. soeb-Arbeitspapier, 2008-4.*
- Mau, Steffen / Verwiebe, Roland (2009): *Die Sozialstruktur Europas, Bonn: UVK.*
- Mayer-Ahuja, Nicole / Bartelheimer, Peter / Kädtler, Jürgen (2012): *Teilhabe im Umbruch – Zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 15-40.*
- Müller-Armack, Alfred (1956): *Soziale Marktwirtschaft, in Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, Tübingen/Göttingen, 390-392.*
- OECD: <http://stats.oecd.org> (Zugriff am 9.4.2012).
- OECD (2010): *Die OECD in Zahlen und Fakten, Paris.*
- Pendleton, Andrew / Poutsma, Eric / van Ommeren, Jos / Brewster, Chris (2001): *Employee share ownership and profit sharing in the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.*
- PEPPER Report (1991): *Promotion of employee participation in profits and enterprise results, Social Europe, Supplement 3/91, Commission of the European Communities, Luxembourg.*
- PEPPER II Report (1996): *Promotion of employee participation in profits and enterprise results (including equity participation) in Member States, Report from the Commission, Commission of the European Communities, Luxembourg.*
- Seidel, Nana / Verwiebe, Roland (2006): *Der Wandel von Zeitstrukturen in der tertiären Gesellschaft, Berliner Debatte Initial 17 (5): 97-109.*
- Stracke, Stefan / Martins, Erko / Peters, Birgit K. / Nerdinger, Friedemann W. (2007): *Mitarbeiterbeteiligung und Investivlohn, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.*
- United State Bishops: *Download unter: www.usccb.org/upload/economic_justice_for_all.pdf (Zugriff am 11.12.2012).*
- Volz, Peter (2007): *Mitarbeiterbeteiligung in Europa, Japan und den USA – Staatliche Rahmenbedingungen für finanzielle Beteiligungsmodelle, Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung, Bonn: Friedrich Ebert Stiftung.*
- Willke, Gerhard (1998): *Die Zukunft unserer Arbeit, Hannover: Niedersächsische Landeszentrale für Politische Bildung.*

Arbeit und Gesundheit

Rudolf Henke

Einleitung

Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen haben einen erheblichen Einfluss auf die körperliche, psychische und soziale Gesundheit der Beschäftigten. Weite Teile der Bevölkerung verbringen einen großen Teil ihrer Lebenszeit am Arbeitsplatz, somit können ungünstige Arbeitsbedingungen nicht nur zu körperlichen Beschwerden bei den Beschäftigten führen, sie bergen auch Risiken für die psychische Gesundheit, beispielsweise dann, wenn Zeitdruck und Arbeitsbelastung gleichzeitig mit den Ansprüchen an die Arbeitsqualität steigen. Gesundheit ist aber Voraussetzung für Leistungsfähigkeit und den Erhalt der Beschäftigung.

Gesunde Mitarbeiter sind die entscheidende Basis für Wettbewerbsfähigkeit und wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Vorausschauende Unternehmen nehmen die Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten bereits seit Langem systematisch in ihr Betriebsmanagement auf. Während viele größere und Großunternehmen vielfältige Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) anbieten, schöpfen gerade kleine und mittelständische Unternehmen die Möglichkeiten der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz bisher zu wenig aus.

Bestandsaufnahme

Für einen umfassenden Überblick zum Thema betriebliche Gesundheit lohnt es, zunächst den Krankenstand der Beschäftigten in Deutschland in den Blick zu nehmen. Aussagekräftig dazu ist der Fehlzeitenreport des Wissenschaftlichen Instituts der AOK, der jährlich die Fehlzeiten von mehr als zehn Millionen bei der AOK versicherten Erwerbstätigen erfasst (Badura u.a., 2011). Danach stagnierte zwar der Krankenstand 2010 im Vergleich zum Vorjahr bei 4,8 Prozent, dennoch stieg die Zahl der Krankheitstage erneut leicht, ein Trend, der sich auch im ersten Halbjahr 2011 fortgesetzt hat. Im Durchschnitt dauerte 2010 eine Arbeitsunfähigkeit 17,6 Tage (ebd., 223).

Die meisten Krankheitstage entfielen 2010 auf die Gruppe der Muskel- und Skeletterkrankungen (24,2 Prozent). Dann folgen akute Verletzungen (12,9 Prozent), Atemwegserkrankungen (12 Prozent) und psychische Erkrankungen (9,3 Prozent) (ebd.).

Die Fehlzeiten unterscheiden sich dabei deutlich nach Branchen und den ausgeübten Tätigkeiten. 2010 wurde in vielen Branchen ein Anstieg des Krankenstandes festgestellt. Der höchste Krankenstand war in der Branche „Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau“ mit 5,9 Prozent zu finden. Ebenfalls hohe Krankenstände verzeichneten die Branchen „Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung“ (5,5 Prozent), „Verkehr und Transport“ (5,5 Prozent) sowie das Baugewerbe (5,1 Prozent). Die Branche „Banken und Versicherungen“ konnte mit 3,3 Prozent den niedrigsten Krankenstand verzeichnen (ebd., 224).

Die Berufsgruppen mit den meisten Ausfalltagen waren im Jahr 2010 vor allem in körperlich stark beanspruchenden Berufen zu finden, wie etwa bei Straßenreinigern und Abfallbeseitigern (30,0 Tage) und Waldarbeitern (25,8 Tage). Die niedrigsten Krankenstände waren bei Hochschullehrern und Dozenten (4,8 Tage) festzustellen (ebd.).

Steigende Prävalenz psychischer Erkrankungen

Der Trend zur Zunahme psychischer Erkrankungen setzt sich nach wie vor fort: Im Vergleich zu 2010 sind die Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund dieser Erkrankungsart um 0,7 Prozentpunkte gestiegen. Insgesamt ist seit 1994 bei den Arbeitsunfähigkeitsfällen ein Anstieg der psychischen Erkrankungen von mehr als 100 Prozent, bei den Arbeitsunfähigkeitstagen um nahezu 90 Prozent zu verzeichnen. (Weltgesundheitsorganisation 2011).

Psychische Erkrankungen treten vielfach nicht isoliert auf. So kann beispielsweise Stress am Arbeitsplatz nicht nur eine Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit mit sich bringen, sondern das Risiko einer koronaren Herzkrankheit um 50 Prozent erhöhen (ebd., 52).

Im Zeitraum von 1995 bis 2010 hat die Zahl psychischer Erkrankungen als Ursache von Fehlzeiten im verarbeitenden Gewerbe um 90 Prozent zugenommen, während Herz-Kreislauf-Erkrankungen um 14,9 Prozent und Muskel- und Skeletterkrankungen um 11,4 Prozent abnahmen (Badura u.a., 2011, 295).

Ein ähnliches Bild zeigt sich in der Dienstleistungsbranche, in der im gleichen Zeitraum Herz-Kreislauf-Erkrankungen um 34,7 Prozent abnahmen, psychische Erkrankungen jedoch um 83,1 Prozent zunahmen (ebd.).

Dramatisch ist auch der Anstieg von Anträgen auf Erwerbsminderungsrente aufgrund psychischer Krankheiten wie Depressionen oder Angststörungen. Allein im Jahr 2010 stieg die Zahl um 6.500 auf rund 71.000 Fälle. Nach Berechnungen der Deutschen Rentenversicherung sind sie mit knapp 40 Prozent aller Erwerbsminderungsrenten-Fälle inzwischen Hauptgrund für einen vorzeitigen Rentenbezug.

Die steigende Zahl psychischer Erkrankungen lässt sich in gewissen Grenzen auch auf eine Entstigmatisierung von Krankheitsbildern zurückführen, die durch hohe Arbeitsbelastung verursacht werden. Zudem werden psychische Erkrankungen auch im Zusammenhang mit somatischen Symptomen besser erkannt. Psychische Erkrankungen und Erschöpfungszustände, ob Burn-out oder Depression, haben verheerende Folgen für die Betroffenen selbst, ebenso auch für die Unternehmen, die Gesamtwirtschaft und das Sozialversicherungssystem. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes entstehen der deutschen Wirtschaft allein durch psychische Erkrankungen Kosten von jährlich knapp 29 Milliarden Euro (Statistisches Bundesamt, 2008).

Während in vielen Untersuchungen und Betrachtungen die volkswirtschaftlichen Kosten von Krankheit und Fehlzeiten von Beschäftigten hervorgehoben werden, hat die Studie „Vorteil Vorsorge: Die Rolle der betrieblichen Prävention für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland“ – auf die dieser Text im Weiteren noch eingehen wird –, durchgeführt von der internationalen Strategieberatung Booz & Company für die Felix Burda Stiftung, eine interessante Erkenntnis zu Tage gefördert: Der durch reine Fehlzeiten bedingte Betrag von 1.199 Euro pro Mitarbeiter und Jahr erfasst nur rund ein Drittel der Kosten, die tatsächlich in deutschen Unternehmen durch Krankheit anfallen (Booz & Company, 2011, 7). Der erheblich höhere Kostenteil entsteht dadurch, dass Arbeitnehmer trotz Krankheit am Arbeitsplatz erscheinen. Ihre eingeschränkte Einsatzfähigkeit vermindere demnach die Arbeitsqualität, erhöhe die Fehleranfälligkeit und Zahl von Unfällen. Eine Verzögerung der Genesung kann sogar zu chronischer Erkrankung und Burn-out führen. Die Kosten für diesen

sogenannten „Präsentismus“ lassen sich laut Studie auf jährlich 2.399 Euro pro Kopf beziffern. Für den Arbeitgeber steigen damit die krankheitsbedingten Kosten auf 3.598 Euro jährlich pro Arbeitnehmer. Hochgerechnet auf alle deutschen Unternehmen fielen im Jahr 2009 somit Kosten in Höhe von etwa 129 Milliarden Euro an. Der volkswirtschaftliche Schaden, gemessen als Bruttowertschöpfungsausfall, belief sich auf 225 Milliarden Euro. Dieses entspricht eklatanten neun Prozent des Bruttoinlandsproduktes von circa 2,4 Billionen Euro (ebd., 7-8).

Diese Zahlen machen deutlich: Betriebliche Gesundheitsvorsorge kann für Unternehmen strategische Wettbewerbsvorteile schaffen und massiv die Kosten senken, die ihnen und der Volkswirtschaft jedes Jahr durch erkrankte Mitarbeiter entstehen.

Dabei muss im Unternehmen die gesamte Belegschaft in den Blick genommen werden: Betriebliche Gesundheitsförderung sollte die Gesunderhaltung der Belegschaft durch Primärprävention, beispielsweise durch einen umfassenden Arbeitsschutz im Sinne eines Schutzes der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen ebenso wie die Stabilisierung der Gesundheit „angeschlagener“, noch nicht erkrankter Beschäftigter und die Regeneration der Gesundheit erkrankter Arbeitnehmer umfassen.

Daneben muss der Erhalt der psychischen Gesundheit von Beschäftigten zur Selbstverständlichkeit einer jeden Unternehmenskultur werden. Da die besten Lösungen partnerschaftlich gefunden werden, obliegt es Arbeitgebern wie Arbeitnehmern, ihrer Verantwortung für den Erhalt ihrer psychischen Gesundheit nachzukommen.

Wandel der Arbeitswelt: Demografischer Wandel

Die Arbeitsgesellschaft von morgen wird eine andere sein als wir sie heute kennen. Die Bevölkerung in Deutschland schrumpft und wird älter. Der demografische Wandel führt zu einer erheblichen Verringerung des Potenzials an Erwerbspersonen – sie werden außerdem deutlich älter sein. Die Aufgabe für Betriebe, Sozialpartner und nicht zuletzt für die Politik besteht künftig darin, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass auch eine älter werdende Gesellschaft ein Höchstmaß an Produktivität und Innovationsfähigkeit erlangen kann. Besonders in Deutschland wird die Bevölkerungsentwicklung die Ar-

beitswelt grundlegend verändern. Heute zählt die deutsche Erwerbsbevölkerung im Alter von 20 und 64 Jahren etwa fünfzig Millionen Menschen. Im Jahr 2060 werden es nur noch 33 bis 36 Millionen, 27 Prozent bis 34 Prozent weniger sein. Die Burda-Studie macht die Auswirkung des demografischen Wandels für hiesige Arbeitgeber greifbar: Den demografischen Wandel nannten die befragten Unternehmen als mit Abstand wichtigsten Grund für die wachsende Relevanz betrieblicher Vorsorge. So wird in der Studie angegeben, dass bei einigen der befragten Unternehmen das Durchschnittsalter der Beschäftigten um bis zu neun Monate pro Jahr ansteigt.

Die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen stieg bereits zwischen 2000 und 2009 von 37 Prozent auf 56 Prozent und damit so stark wie in keiner anderen Altersgruppe. Wie das Statistische Bundesamt in Wiesbaden festgestellt hat, waren auch nach Erreichen des 65. Lebensjahres in Deutschland noch vier Prozent der Bevölkerung erwerbstätig. Es wird deshalb in Zukunft noch stärker darauf ankommen, die Erwerbstätigenquote unter den 55- bis 64-Jährigen zu steigern, in Schweden liegt diese beispielsweise bereits heute bei 70 Prozent.

Gleichzeitig ist es sehr wahrscheinlich, dass der Wandel zu einer Gesellschaft des langen Lebens eine Häufung bestimmte Krankheiten mit sich bringt. Im Jahr 2024 wird die Gruppe der 50- bis 65-Jährigen über 40 Prozent der deutschen Erwerbsbevölkerung ausmachen. Besonders in diesem Altersabschnitt ist der Anteil bestimmter Indikationen extrem hoch: 2009 wurden in dieser Bevölkerungsgruppe die Hälfte der Diagnosen für Diabetes mellitus und etwa ein Drittel jeweils bei ischämischen Herzkrankheiten (mit den Risikofaktoren Übergewicht, Bewegungsmangel, Rauchen, Bluthochdruck und Fettstoffwechselstörungen), chronischen Krankheiten der unteren Atemwege und Polyarthritits/Arthrose festgestellt.

Bundestag und Bundesrat haben im Jahr 2007 beschlossen, die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung vom Jahr 2012 an stufenweise von heute 65 auf 67 Jahre im Jahr 2029 anzuheben. Die Entscheidung von damals bleibt auch heute richtig. Der demografische Wandel – dem Bürger wie Politik sich stellen müssen – verändert den Altersaufbau der Bevölkerung in unserem Land tiefgreifend.

Die deutsche Bevölkerung altert, zugleich sinkt die Geburtenrate. Die Folge dieses Trends ist deutlich: Immer weniger Arbeitnehmer finanzieren die Renten der Älteren. Vor diesen Fakten können wir nicht die Augen verschließen. Wäre unter diesen Umständen die Rentenversicherung nicht reformiert worden, wäre ein Zusammenbruch des Systems riskiert worden.

Natürlich ist klar, dass viele Menschen nicht erst mit 67 Jahren nach einem arbeitsreichen und anstrengenden Erwerbsleben bestimmte Arbeiten nicht mehr verrichten können. Aus diesem Grund hat die Union sich mit Erfolg dafür eingesetzt, dass man nach 45 Beitragsjahren wie bisher auch weiterhin abschlagsfrei mit 65 Jahren in Rente gehen kann.

Aber gerade wenn wir die Anhebung der Regelaltersgrenze verteidigen, müssen wir zur Kenntnis nehmen, dass ältere Beschäftigte einer besonderen Gesundheitsförderung bedürfen, was nicht nur für den viel zitierten Dachdecker gilt.

Es geht darum, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Altersgruppe ab 55 Jahren bei guter Gesundheit einen Verbleib in Beschäftigung zu ermöglichen und die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit nicht nur zu erhalten, sondern auch zu fördern. Gleichzeitig müssen stärker betriebs- und volkswirtschaftliche Argumente herausgearbeitet werden, um Akzeptanz und Umsetzung von Maßnahmen zum Thema „Demografischer Wandel in den Unternehmen“ künftig zu erhöhen.

Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse

Der deutsche Arbeitsmarkt befindet sich allerdings nicht nur vor dem Hintergrund demografischer Entwicklungen im Wandel. So ist gleichermaßen eine Veränderung in den Beschäftigungsverhältnissen zu verzeichnen. Sogenannte atypische Beschäftigungen nehmen zu. Diese sind gegenüber Normalarbeitsverhältnissen von einem oder mehreren der folgenden Merkmale gekennzeichnet:

- Befristung,
- Teilzeitbeschäftigung von 20 Stunden oder weniger,
- Zeitarbeitsverhältnisse und/oder
- geringfügige Beschäftigung (Statistisches Bundesamt, 2008).

Im Zeitraum von 1997 bis 2007 haben atypische Beschäftigungsverhältnisse von 17,5 Prozent auf 25,5 Prozent zugenommen. Gleichzeitig sind die Gesamtarbeitsstunden in Deutschland nahezu unverändert geblieben, was dafür spricht, dass sich Normalarbeitsverhältnisse in atypische gewandelt haben und im Zuge einer Zunahme der Beschäftigungsverhältnisse im gleichen Zeitraum gleiches Arbeitsvolumen auf mehr Köpfe umverteilt wurde (ebd.). Darüber hinaus sind Frauen deutlich häufiger in atypischen Beschäftigungen angestellt als Männer.

Während die Zunahme atypischer Beschäftigungen nicht zwangsläufig eine negative Wirkung auf die Beschäftigten haben muss, sind die Entwicklungen beim Ausbau einer betrieblichen Gesundheitsförderung jedoch unbedingt zu berücksichtigen. So kann ein neues dynamisches Arbeitsverhältnis und Aufgabenprofil fördernd und motivierend wirken. Es gibt jedoch Anzeichen, dass durch diese Atypien die Unsicherheit der Arbeitnehmer zunimmt und so Präsentismus befördert wird. Negative Einflüsse können durch schnelle Wechsel und sich verändernde Rahmenbedingungen additiv wirken.

Zur Bedeutung von betrieblicher Gesundheitsförderung

Um auf die veränderten gesundheitlichen Beanspruchungen und psychischen Belastungen der Beschäftigten etwa durch neue Beschäftigungsverhältnisse, den zunehmenden Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien oder Zeitdruck, angemessen zu reagieren, tritt Gesundheitsförderung als wesentlicher Baustein des betrieblichen Gesundheitsmanagements zunehmend stärker in den Blickpunkt von Unternehmen.

Arbeitsmittel, Arbeitsumgebung, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Sozialbeziehung, individuelle Anpassungen und das Umfeld sind in die Gesundheitsförderung einzubeziehen, um die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern. Sinnvoll ist es, darüber hinaus die Lebenssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne eines Einklangs von Arbeits- und Privatleben („Work-Life-Balance“) zu berücksichtigen.

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst dabei die Bereiche des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie der Personal- und Organisationspolitik. Sie

schließt alle im Betrieb durchgeführten Maßnahmen zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen ein. Dabei umfasst sie vielfältige Strategien, die auf das Verhalten der Beschäftigten ausgerichtet sind (Verhaltensprävention) und helfen, die Arbeitsbedingungen zu analysieren (Verhältnisprävention). Oftmals ist eine klare Trennung zwischen beidem in der Praxis schwierig und auch nicht sinnvoll, da die Bereiche sich gegenseitig beeinflussen. So können zum Beispiel Über- und Unterforderung von Beschäftigten Stress und Demotivation verursachen. Um diese Auswirkungen zu vermeiden, können neben Kursen zur individuellen Stressbewältigung auch Veränderungen in den Arbeitsbedingungen notwendig sein (Bundesministerium für Gesundheit 2012). Praktische Maßnahmen könnten hier beispielsweise sein (Bundesministerium für Gesundheit, 2012):

Arbeitgeber	Arbeitnehmer
gesunde Kantinenkost	Ernährungskurse, Ernährungsberatung
gesundheitsfördernde Arbeitsplatzgestaltung	Rückenkurse, Walking
gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung	Kurse zur Entspannung, Stressmanagement, Weiterbildung
Rauchfreier Betrieb, Verbesserung des Betriebsklimas (Mobbing, Mitarbeiterführung)	Tabakentwöhnung, auch mit Einsatz von Kursen, Hilfs- und Beratungsangeboten
Etablierung von Gesundheitszirkeln, bauliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	
Arbeitsplatzwechsel, flexible Arbeitszeiten	
Leitbild, transparente Kommunikation, Führungskompetenz	

Gesunde, qualifizierte, motivierte und leistungsstarke Mitarbeiter sind der entscheidende Faktor, um die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen in einer globalisierten Weltwirtschaft zu meistern. Deshalb kommt der betrieblichen Gesundheitsförderung auch eine zukunftsichernde Bedeutung zu – denn nur wenn die Potenziale aller Mitarbeiter gestärkt und geschützt sind, kann der Erfolg eines Unternehmens langfristig gesichert werden. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist somit weit mehr als eine kurzfristige Reduktion hoher Krankenstände. Sie dient sowohl den Unternehmen als auch den Mitarbeitern als Zukunftsinvestition, um gesund und mit Freude bis zur Altersgrenze gemeinsam aktiv bleiben zu können und danach einen erfüllten und selbstständigen Lebensabschnitt zu genießen.

Dieses wird auch durch den aktuellen Wissensstand von Forschung und betrieblicher Praxis belegt. Unternehmen können mithilfe von

Präventionsmaßnahmen die Krankheitskosten senken und die Mitarbeiterproduktivität steigern. Laut Peter Oberender, Volkswirtschaftsprofessor an der Universität Bayreuth, könnten 76 Prozent der Ausfälle, die durch chronische Erkrankungen entstehen, durch Prävention verhindert werden. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin geht davon aus, dass dreißig Prozent bis 40 Prozent der Arbeitsunfähigkeitszeiten durch eigene Maßnahmen der Unternehmen vermeidbar wären. Die hohe gesamtwirtschaftliche Relevanz belegt auch das Rechenmodell, das Booz & Company im Rahmen der bereits erwähnten Studie erarbeitete: Jeder Euro, der in betriebliche Prävention investiert wird, zahlt sich auf volkswirtschaftlicher Ebene mit fünf bis sechzehn Euro aus – je nach Art und Umfang der Maßnahme (Bayerischer Heilbäderverband, 2012). Die Summe setzt sich zusammen aus Einsparungen durch die Verringerung von Arbeitsunfähigkeitstagen und der Einsparung von Krankheitskosten (direkte Kosten wie etwa Medikamente oder Behandlungskosten). Die Hälfte bis zwei Drittel der Ersparnis ist in dieser Berechnung auf die Senkung von Abwesenheitszeiten zurückzuführen.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Seit 1989 haben die Krankenkassen den Auftrag, an der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren mitzuwirken. Im Jahr 2007 hat die unionsgeführte Bundesregierung die Vorschrift grundlegend novelliert und die betriebliche Gesundheitsförderung zur Pflichtleistung der Krankenkassen erklärt (§§ 20a und 20b SGB V). Mit dem Leitfaden „Gemeinsame und einheitliche Handlungsfelder und Kriterien zur Umsetzung von §§ 20 Abs. 1 und 20a SGB V“ legt der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen (GKV-Spitzenverband) prioritäre Handlungsfelder und Kriterien fest, die für die Primärprävention und den Arbeitsschutz ergänzende Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durch die Krankenkassen verbindlich gelten. Entsprechend der häufigsten Belastungen und Gefährdungen umfassen die Handlungsfelder nachstehende Maßnahmen:

- Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter körperlicher Belastungen,
- gesundheitsgerechte Betriebsverpflegung,
- Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz
- Suchtmittelreduktion.

Der Leitfaden wird durch ein Gremium unabhängiger Experten kontinuierlich weiterentwickelt und an die in der Praxis gewonnenen Erfahrungen angepasst. Die „Beratende Kommission des GKV-Spitzenverbandes für Primärprävention und betriebliche Gesundheitsförderung“ setzt sich aus je einem Vertreter des Sachverständigenrates zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen (SVR), der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA), der Bundesvereinigung Prävention und Gesundheitsförderung e.V. (BVPG), der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zusammen. Ständige Gäste sind jeweils ein Vertreter des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) und der Gesundheitsministerkonferenz der Länder (GMK). Zu Themen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden darüber hinaus die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) beteiligt. Im Bedarfsfall können bei themenspezifischen Fragestellungen auf Vorschlag der Beratenden Kommission und Beschluss des GKV-Spitzenverbandes weitere Experten zu den Beratungen hinzugezogen werden. Die Beratende Kommission tagt im Regelfall zweimal pro Jahr.

Ein sehr positives Signal, das die gewachsene Bedeutung der betrieblichen Gesundheitsförderung dokumentiert, ist der mit dem Jahressteuergesetz 2009 eingeführte Steuerfreibetrag für arbeitgeberfinanzierte Leistungen zur Gesundheitsförderung. Unternehmen können ihren Beschäftigten danach einkommenssteuerfrei Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes (Präventionskurse) oder der betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu einem Betrag von 500 Euro jährlich pro Arbeitnehmer anbieten. Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern entsprechende Gesundheitsleistungen anbieten, müssen diese somit nicht mehr als sogenannten „geldwerten Vorteil“ mit Steuern und Sozialabgaben belegen.

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist dabei, dass hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit einer Maßnahme die Anforderungen der §§ 20 und 20a SGB V erfüllt sind. Damit fallen insbesondere Gesundheitsangebote, die im Leitfaden des GKV-Spitzenverbandes aufgeführt sind, unter die Steuerbefreiung, also alle Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, die der Vorbeugung oder Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen dienen. Dies sind beispielsweise Rückenschulen, Leistungen zur Suchtprävention (hier vor allem Alkohol und Tabak), zur gesunden Ernährung oder zur Stressbewältigung (§ 3 Nr. 34 EStG).

Aus den Unternehmen ist vielfach die Kritik geäußert worden, dass sich der rechtliche Rahmen für die praktische Umsetzung des Steuerfreibetrags als zu schwierig gestaltet. Deshalb erscheint es notwendig, den hohen bürokratischen Aufwand für Mitarbeiter und Unternehmen zugunsten einer praktikableren Lösung zu beseitigen.

Über diese Möglichkeiten hinaus sind seit 2004 Arbeitgeber laut § 84 Abs. 2 SGB IX dazu verpflichtet, Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) durchzuführen, wenn ein Beschäftigter mehr als 42 Tage innerhalb von zwölf Monaten arbeitsunfähig ist. Dies ist unabhängig von der Betriebsgröße und der zeitlichen Verteilung innerhalb des angegebenen Zeitraums.

Besondere Aufmerksamkeit benötigt die betriebliche Gesundheitsförderung insbesondere in den Klein- und Kleinstbetrieben über die bisherigen gesetzlichen Vorgaben und Aktivitäten hinaus. Zahlen des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass 99 Prozent der Unternehmen in Deutschland zu den Klein- und Mittelbetrieben (KMU) gehören. Sie beschäftigen fast 60 Prozent aller Beschäftigten und erwirtschaften 46 Prozent der gesamten Bruttowertschöpfung. Der Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit (employability) wird zunehmend zum Wettbewerbsfaktor für die Betriebe.

Aktuelle Herausforderungen

Wie bereits dargelegt, sollen die Krankenkassen nach § 20 SGB V in ihren Satzungen Maßnahmen der primären Prävention und Gesundheitsförderung für ihre Versicherten vorsehen. In § 20 Abs. 2 SGB V ist ein Richtwert festgelegt, der jährlich angepasst wird. Für das Jahr 2010 waren 2,85 Euro pro Versichertem vorgesehen. Hierauf werden auch die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF), die seit 2007 zu den Pflichtleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung gehören, angerechnet.

Nach den vorläufigen Rechnungsergebnissen für 2010 wurden für die drei Leistungsarten insgesamt fast 300 Millionen Euro ausgegeben. Gemäß des Richtwerts hätten rund 197,4 Millionen Euro ausgegeben werden sollen. Die Ausgaben für die betriebliche Gesundheitsförderung beliefen sich dabei auf etwa 43 Millionen Euro (rund 14,2 Prozent der Gesamtkosten).

Daneben ist festzustellen, dass nicht alle Krankenkassen der Erfüllung ihrer Pflicht nachkommen und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung durchführten.

Die Zahl der erreichten Beschäftigten ist mit circa 850.000 immer noch äußerst gering. Mangelhafte Kooperation der Krankenkassen untereinander führt beispielsweise dazu, dass BGF-engagierte Unternehmen Schwierigkeiten haben, die im Betrieb mitunter zahlreich vertretenen Krankenkassen für eine gemeinsame Finanzierung von Präventionsleistungen zu gewinnen. So hängt das Engagement der Krankenkassen entscheidend von der Zahl der Versicherten im jeweiligen Betrieb ab. Hier werden Strategien gebraucht, um gute Programme in der betrieblichen Prävention voranzubringen, beispielsweise auch mit nur einzelnen Krankenkassen unabhängig von deren Versichertenanteil in einem Unternehmen.

Der im April 2010 erschienene iga-Report 20 mit den Ergebnissen einer repräsentativen Befragung von Betrieben mit fünfzig bis 499 Beschäftigten belegt ein hohes Verantwortungsbewusstsein der Unternehmen für die Gesundheit ihrer Beschäftigten. Die Datengrundlage bildete eine repräsentative Befragung von Betrieben mit fünfzig bis 499 Beschäftigten. Demnach sind 79 Prozent der Unternehmer bereit, sich über die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes hinaus für die Gesundheit der Beschäftigten zu engagieren. Dieses Potenzial wird bisher leider nur unzureichend genutzt (Bechmann u.a., 2010, 10).

Trotz des hohen Handlungsdrucks und der offensichtlichen Vorteile nutzt bisher nur eine Minderheit der deutschen Unternehmen die Potenziale betrieblichen Gesundheitsmanagements. Im Jahr 2004 waren nur etwa 20 Prozent der Unternehmen in Deutschland in der betrieblichen Gesundheitsvorsorge engagiert. Die Notwendigkeit, mit der Unfallverhütungsvorschrift DGUV V2 vom 1. Januar 2011 neue rechtliche Impulse zu setzen, ist ein Indiz, dass die Umsetzung der betrieblichen Prävention bisher nicht ausreichend vorangetrieben wurde. Die Vorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) regelt seit dem 1. Januar 2011 die Vorgaben zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung in Betrieben neu. Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung besteht seitdem aus der Grundbetreuung, für die die Vorschrift Einsatzzeiten vorgibt, und dem betriebspezifischen Betreuungsanteil, der von jedem Betrieb selbst zu ermitteln ist.

Überdies kann die Rehabilitation ein wesentlicher Baustein zur Gesunderhaltung und zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit sein und ist somit auch hinsichtlich der volkswirtschaftlichen Produktivität von großer Bedeutung. In diesem Zusammenhang müssen die Gelder, die der Gesetzlichen Rentenversicherung für Leistungen zur Teilhabe zur Verfügung stehen, insbesondere für medizinische Rehabilitation und berufsfördernde Maßnahmen, in den Blick genommen werden.

Sie werden jährlich entsprechend der voraussichtlichen Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer aufgestockt. Diese Formel bildet die tatsächliche Entwicklung des Bedarfs nicht mehr korrekt ab. Denn der Reha-Bedarf in der Gesellschaft richtet sich nicht nach dem Sechsten Sozialgesetzbuch, sondern vielmehr nach den Konsequenzen des demografischen Wandels, da für den Reha-Bedarf chronische Erkrankungen bei einer älter werdenden Bevölkerung zwangsläufig häufiger vorkommen.

Bei der Ausgestaltung der künftigen Ausgabengrenze und der Anpassungsformel für die Rehabilitation in der Rentenversicherung sollten strukturelle Veränderungen etwa im Bereich der Demografie und veränderte politische Rahmenbedingungen wie die Ausweitung der Lebensarbeitszeit berücksichtigt werden. Es muss deshalb erreicht werden, dass der Reha-Deckel dem Bedarf entsprechend angehoben werden kann.

Ausblick

Im Koalitionsvertrag von Union und FDP vom 26. Oktober 2009 hat die Koalition in Aussicht gestellt, innerhalb der laufenden Legislaturperiode eine Nationale Präventionsstrategie zu erstellen. Dies erfordert sicher die Erhebung sämtlicher Maßnahmen und beteiligter Akteure, aber auch die Suche nach Best-Practice-Ansätzen und bereits vorhandenen Strukturen. Denn wie zahlreiche Präventionsprogramme belegen, fangen wir nicht bei null an.

Betrachtet man die derzeitige Praxis, so fällt allerdings auf, dass Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung nicht in ausreichendem Maße die Menschen erreicht, die hohe gesundheitliche Risiken tragen. Menschen mit hohem Gesundheitsbewusstsein werden besser erreicht als Menschen mit dem höchsten Präventionsbedarf. Das stellt auch der Bundesrechnungshof nach einer Überprüfung 2009

fest. Es muss deshalb gelingen, mit Präventionsmaßnahmen beispielsweise zu gesunder Ernährung oder Tabakentwöhnung mehr Menschen als bisher zu erreichen.

Die in Planung befindliche Präventionsstrategie muss diese Defizite aufgreifen und entsprechend gegensteuern. Ziel ist es, ein Präventionssystem zu schaffen, das alle Versicherten und Altersgruppen gleichermaßen erreicht.

Um in diesem Zusammenhang auch nicht im Erwerbsleben stehende Personen zu erreichen, sollte darüber nachgedacht werden, sowohl für die Renten- als auch die Arbeitslosenversicherung einen entsprechenden gesetzlichen Auftrag zum Angebot von Präventionsleistungen über die bisherigen Leistungen der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, den Sozialleistungsträgern und ihren Verbänden hinaus zu schaffen .

Um zu einer größeren Reichweite von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu gelangen sind auch finanzielle Anreize für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Nutzung von betrieblichen Präventionsangeboten denkbar. Die Krankenkassen könnten in ihrer Satzung etwa Gruppentarife für Mitarbeiter von Unternehmen anbieten, wenn der Arbeitgeber regelmäßige Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durchführt.

Hierzu sind gemeinsame qualitative Mindeststandards festzulegen:

- Der Arbeitgeber muss die Erfüllung dieses Standards der Krankenkasse jährlich nachweisen.
- Alle Mitarbeiter eines Arbeitgebers können den Tarif nutzen.
- Für die Krankenkassen besteht bei Abschluss eines Gruppentarifes Kontrahierungszwang für alle Mitarbeiter des Arbeitgebers.
- Die Krankenkassen haben die Möglichkeit, diesen Tarif günstiger als den Normaltarif anzubieten und sind auch berechtigt, zusätzliche Leistungen zur Verfügung zu stellen.
- Der Tarif sollte sich mittelfristig finanziell tragen.

Die Verbreitung betrieblicher Gesundheitsförderung auch im Bereich der kleineren und mittleren Unternehmen könnte durch den Aufbau von Netzwerkstrukturen verbessert werden. Dabei wären gesetzliche Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Unfallversicherungen, Ver-

bände der Sozialpartner, Banken und Wirtschaftsförderungseinrichtungen sowie öffentliche Verwaltungen einzubinden.

Um möglichst viele Menschen zu erreichen ist es weiterhin notwendig, die Ärzteschaft stärker als bisher in die Präventionsstrategie mit einzubeziehen. Der Ausschuss und die in der letzten Amtszeit geschaffene Ständige Konferenz „Gesundheitsförderung, Prävention und Rehabilitation“ der Bundesärztekammer, die ich als deren Vorstandsmitglied leiten darf, haben sich intensiv damit befasst, in welchen Bereichen und durch welche Maßnahmen das ärztliche Handeln in der Prävention gestärkt und verbessert werden kann und wie dies Niederschlag in einer Nationalen Präventionsstrategie finden sollte.

Für einen größeren präventiven Erfolg in besonders belasteten Sozialschichten sind Ärzte verstärkt auch in lebensweltbezogene Präventionsmaßnahmen einzubeziehen – hier vor allem liegt eine unverzichtbare Aufgabe des Öffentlichen Gesundheitsdienstes.

In der betrieblichen Gesundheitsförderung sollten das Know-how und die primärpräventive Kompetenz der Betriebs- und Werksärzte verstärkt genutzt werden. Arbeitsmediziner und Betriebsärzte erreichen die Beschäftigten am Arbeitsplatz. Sie erhalten Zugang zu Teilen der Bevölkerung, die dem Thema Gesundheit und Vorsorge eher ablehnend gegenüber stehen oder deren finanzielle Möglichkeiten besondere Anstrengungen für die eigene Gesundheit nicht zulassen.

Betriebsärzte sind kompetente Ansprechpartner für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, wenn es gilt, Präventionsangebote für den Betrieb zu entwickeln. Der Betriebsarzt kennt den Betrieb und die Arbeitsbedingungen. Auch wenn bereits Leistungsminderungen eingetreten sind oder drohen, kann der Betriebsarzt beispielsweise Rehabilitationsbedarf frühzeitig erkennen und gemeinsam mit dem Beteiligten einen Reha-Antrag stellen. Das Projekt WeB-Reha, welches die Ärztekammer Nordrhein gemeinsam mit der Rentenversicherung Rheinland 2005 ins Leben gerufen hat und das inzwischen auch außerhalb von Nordrhein angewandt wird, ist ein Beispiel für eine erfolgreiche Kooperation zwischen Betriebsarzt und Reha-Ärzten. Der Werks- und Betriebsarzt stellt im WeB-Reha-Verfahren sicher, dass die konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes der behandelnden Reha-Einrichtung bekannt sind. Nach der Reha begleitet der Betriebsarzt die Wiedereingliederung in den Betrieb.

Es ist evident, dass die Integration der betrieblichen Gesundheitsförderung in den Arbeitsprozess ein entscheidender Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit und damit den Erfolg deutscher Unternehmen ist. Leider kennen viele Betriebe die zahlreichen Möglichkeiten noch nicht. Besonders die tragende Säule der deutschen Wirtschaft – die kleinen und mittleren Unternehmen – nutzen die Chancen nach wie vor zu selten. Hier besteht Handlungsbedarf, um die betriebliche Gesundheitsförderung zu einem Schwerpunkt politischer Anstrengungen – insbesondere bei der Entwicklung von Präventionsstrategien – zu machen.

Literaturverzeichnis

- *Badura, Bernhard (2011): Fehlzeiten-Report 2011 – Führung und Gesundheit, Berlin/ Heidelberg: Springer.*
- *Bayerischer Heilbädderverband (2012): Gesundheit fördern, Kosten sparen, Download unter: www.gesundes-bayern.de/gesundheitsfoerdern-kosten-sparen?action=text (Zugriff am 16.5.2012).*
- *Bechmann, Sebastian (2010): Iga-Report 20 – Motive und Hemmnisse für betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) – Umfragen und Empfehlungen, Download unter: www.iga-info.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/iga-Reporte_Projektberichte/iga_report_20_Umfrage_BGM_KMU_final_2011.pdf (Zugriff am 24.10.2012).*
- *Booz & Company (2011): Vorteil Vorsorge – Die Rolle der betrieblichen Gesundheitsvorsorge für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschlands, Download unter: www.felixburda-stiftung.de/projekte/studie-betriebliche-gesundheitsvorsorge/index.php (Zugriff am 22.5.2012).*
- *Bundesministerium für Gesundheit (2012a): Unternehmen unternehmen Gesundheit – Betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen, Download unter: www.bmg.bund.de/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/umsetzung.html (Zugriff am 16.5.2012).*
- *Bundesministerium für Gesundheit (2012b): Betriebliche Gesundheitsförderung: Umsetzung, Download unter: www.bmg.bund.de/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/umsetzung.html (Zugriff am 12. 12. 2012).*
- *Statistisches Bundesamt (2008): Atypische Beschäftigungsverhältnisse auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Frankfurt am Main.*

- *Statistisches Bundesamt (2011): Statista, Frankfurt.*
- *Weltgesundheitsorganisation (2011): Der Europäische Gesundheitsbericht 2009. Download unter: www.euro.who.int/de/what-we-publish/abstracts/european-health-report-2009-the-health-and-health-systems (Zugriff am 22.5.2012).*

Arbeit und Familie

Hermann Kues

Die Rushhour des Lebens

Unsere Gesellschaft verfügt aufs Ganze gesehen über einen komfortablen Zeitwohlstand. Vergleicht man sie mit anderen Industriegesellschaften oder schaut man zurück in die Geschichte, so wird man kaum irgendwo und irgendwann so viel Urlaubs- und Freizeit, so lange Schul- und Ausbildungszeiten und einen so ausgedehnten Ruhestand finden wie hierzulande. Dieser Befund gilt im Großen und Ganzen, aber für die Lebensphase rund um das dreißigste Jahr gilt er nicht. Die Zeit für Berufseinstieg und -aufstieg, für die Wahl des Lebenspartners und die Familiengründung verdichtet sich auf wenige Jahre. Die englischen Soziologen Michael Bittman und James M. Rice haben dafür den Begriff Rushhour des Lebens gefunden – Karriere gemacht hat er als Schlüsselbegriff des Siebten Familienberichts der Bundesregierung (BMFSFJ 2006).

Noch die Elterngeneration hatte für die große Lebensplanung mehr Zeit zur Verfügung. Sie heiratete im Durchschnitt früher, nämlich zwischen dem 23. und 26. Lebensjahr. Fast 60 Prozent der Frauen unter dreißig Jahren hatten bereits Kinder, heute sind es etwas mehr als 25 Prozent. Die wichtigen Lebensentscheidungen werden heute allesamt in einem schmalen Zeitfenster von fünf bis sieben Jahren getroffen. Dieser Befund ist schon paradox, gerade dann, wenn man sich die lange Lebenserwartung der jungen Generation vor Augen führt. Trotzdem: Hier werden die Weichen gestellt. Ob junge Menschen sich für Familie und Kinder entscheiden, hängt im Wesentlichen davon ab, ob sie parallel dazu den beruflichen Einstieg und eine gute Berufsperspektive finden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist das Schlüsselthema der Gesellschafts- und Familienpolitik geworden. Damit dieser Spagat gelingen kann, genügt die Betonung von idealisierten Familienbildern nicht, sondern es braucht pragmatische Lösungen.

Das Thema Arbeit und Familie erschöpft sich allerdings damit nicht, so drängend die Probleme angesichts der seit vielen Jahren niedrigen Geburtenrate in Deutschland auch sind. Ohnehin würde reiner Prag-

matismus zu kurz greifen. Arbeit und Familie – das sind zwei Kernbereiche menschlicher Existenz, die immer wieder miteinander kollidieren. Auch frühere, vorindustrielle Gesellschaften waren keineswegs durchweg familienfreundlicher organisiert. Die ständig drohende Not, zumal auf dem Lande, führte dazu, dass Väter sich monatelang als Wanderarbeiter verdingten. Behütete Kindheit, wie wir sie heute verstehen, war nicht bekannt. Die großen Auswanderungsbewegungen hatten damit zu tun, dass Familien nicht genug Arbeit und Auskommen fanden. Die Industriegesellschaft zu Beginn des 19. Jahrhunderts kannte Frauen- und Kinderarbeit in den neuen Fabriken, tägliche Arbeitszeiten von bis zu achtzehn Stunden, von denen Sonn- und Feiertage nicht mehr ausgenommen waren, und verheerend niedrige Löhne. Schließlich existierte auch in den heute gerne idealisierten 1950er-Jahren keineswegs eine heile Familienwelt: Nicht wenige Mütter mussten neben der Erwerbsarbeit die Kinder allein erziehen, weil die Väter aus dem Krieg nicht zurückgekommen waren.

Der Frühkapitalismus, der sich in einem wirtschaftsliberalen Staat praktisch ungehemmt entwickeln konnte, rief die katholische Kirche anfangs nur zögerlich auf den Plan. Es waren einzelne – der Jesuit Luigi Taparelli in Rom, der Mainzer Bischof Wilhelm Emmanuel von Ketteler oder der ‚Gesellenvater‘ Adolf Kolping –, die die ‚soziale Frage‘ aufgriffen. Anfangs ging es darum, das karitative Potenzial der Kirche zu steigern und einem apathischen Proletariat Schutzräume zu bieten, etwa in Form der Gesellenvereine. Der entscheidende Schritt hin zur katholischen Soziallehre war aber erst getan, als die sozialen Verhältnisse als ‚ungerecht‘, der göttlichen Ordnung widersprechend erkannt wurden. Dass es nicht nur die persönliche, sondern auch die gesellschaftliche, ‚strukturelle‘ Sünde gibt, ist ihr zentraler Gedanke. Wenn eine Volkswirtschaft als ‚Krieg aller gegen alle‘ organisiert sei und eine körperlich, geistig und moralisch krüppelhafte Fabrikbevölkerung herangezogen habe, dann berühre dies das depositum fidei, das eigentliche Glaubensgut der Kirche, sagte von Ketteler in seiner berühmten Rede vor der Fuldaer Bischofskonferenz im Jahre 1869.

Erst 1891 wird die katholische Soziallehre mit der Enzyklika *Rerum novarum* von Papst Leo XIII. ‚offizieller‘ Teil der kirchlichen Verkündigung. Seitdem wird sie immer wieder fortgeschrieben, und Lothar Roos hat wohl nicht zu Unrecht geurteilt, dass die Päpste des letzten Jahrhunderts auf keinem Gebiet so erfolgreich gewesen seien wie auf dem Gebiet der Sozialverkündigung. Liest man die mittlerweile zehn

päpstlichen Sozialzyklen, so ist einer ihrer wichtigsten Orientierungspunkte stets das Leitbild der Familie. Die Arbeitsgesellschaft – so ließe sich verkürzend sagen – erfüllt in den Augen der Soziallehre unter anderem dann die Gerechtigkeitsforderung, wenn sie die Familie respektiert und fördert.

Grundwert Familie

Familie ist keine beliebige, möglicherweise zeitbedingte Lebensform, sondern ein Wert an sich. Sie sei, so heißt es in *Rerum novarum*, älter als jedes andere Gemeinwesen und besitze unabhängig vom Staat ihr „inwohnende Rechte“ (RN 9). Dieser Gedanke hat weitreichende Konsequenzen. Familie darf nicht nur als ‚Reproduktionsinstanz‘ gesehen werden. Sie erfüllt nicht in erster Linie einen Zweck, wenn sie den langfristigen Bestand der Gesellschaft sichert oder der Wiederherstellung der Arbeitskraft dient. Vielmehr repräsentiert sie das „Übernützliche“ (O’Donnevan, 2000), das Zweckfreie und In-sich-Wertvolle menschlicher Existenz. In naturrechtlicher Perspektive ist sie Element der von Gott gewollten Schöpfungsordnung. Genau vor diesem Hintergrund sagt von Ketteler in der Fuldaer Rede, das kapitalistische System sei nicht nur mit der Würde des Einzelnen und mit dem Eigentumsrecht unvereinbar, sondern auch „mit der von Gott gewollten Fortpflanzung und Erziehung des Menschen in der Familie“.

Das in der zweiten Sozialzyklika *Quadragesimo anno* (1931) entwickelte Subsidiaritätsprinzip intendiert den Schutz des Einzelnen und der ‚kleinen Lebenskreise‘ vor den Übergriffen des sich abzeichnenden totalitären Staates und zugleich den Schutz der Familie vor dem Zugriff des Marktes. Deshalb sei, so Oswald von Nell-Breuning, der Arbeitsmarkt „kein Markt wie jeder andere“ (Nell-Breuning 1960, 79-80). Löhne dürften nicht nach dem Gesetz von Angebot und Nachfrage festgelegt werden: „Dass einzelne neoliberale nationalökonomische Theoretiker dahin neigen, den Arbeitsmarkt rundweg anderen Märkten gleichzusetzen, die Lohnbildung einfach hin den angeblich zwingenden Marktgesetzen zu unterwerfen, ist vielleicht der Punkt, in dem am allerschärfsten [...] die Unvereinbarkeit eines solchen Neoliberalismus mit Katholischer Soziallehre zum Vorschein kommt“ (ebd.).

Dabei wird die Familie durchweg patriarchalisch verstanden: der Vater als Alleinverdiener, die Mutter als Hausfrau und (vorrangige) Erzieherin der Kinder. Auf dieser Basis fordert die Soziallehre den ‚familienge-

rechten' Lohn, der „es allen Familienvätern ermöglicht, das Notwendige zu verdienen und zu erwerben, um sich, Frau und Kinder nach Rang und Stand zu ernähren“ (Pius XI. 1930 in der Familienzyklika *Casti Conubii*). Dass Hausfrauen und Mütter einer außerhäuslichen Tätigkeit nachgehen und dafür den Haushalt und die Kindererziehung vernachlässigen müssten, sei ein „schändlicher Missbrauch“ (Quadragesimo anno Nr. 71), eine Position, die sich seltsamerweise bis in die 1990er-Jahre durchhält. Den gerechten Lohn sieht noch Johannes Paul II. dann gewährleistet, wenn er ausreicht, „eine Familie zu gründen, angemessen zu unterhalten und ihr Fortkommen zu sichern“ (*Laborem exercens* 19.3). Und ganz auf dieser Linie bleibt auch Benedikt XVI. in der jüngsten Sozialenzyklika *Caritas in veritate* (2009). Dort heißt es, dass Arbeit reichen müsse, um die existentiellen Grundbedürfnisse der Familie zu befriedigen, zu denen er die Schulbildung der Kinder und eine ausreichende Altersvorsorge zählt. Kritisch gesehen werden übersteigerte Arbeitsmobilität und Deregulierung, weil sie konsequente Lebensplanungen „bis hin zur Ehe“ schwierig machen (Nr. 25).

Diese durchgängige Überzeugung vom (Vor-)Rang der Familie wird in unserer Gesellschaft weitgehend geteilt. Sie ist die geistige Grundlage für Art. 6 des Grundgesetzes („Ehe und Familie stehen unter besonderem Schutze der staatlichen Ordnung“). Jugendstudien zeigen immer wieder, dass verlässliche Partnerschaft und Familie mit Kindern ganz oben auf der Werterangordnung junger Menschen stehen. Mit den meisten islamischen Mitbürgern wird man sich leicht über den Wert der Familie verständigen können. Im Wahlprogramm der CDU/CSU von 2009 schlägt sich der Vorrang für Familien in der Forderung nieder, familiengerechte Arbeitsplätze zu schaffen, nicht aber „arbeitsplatzgerechte Familien“. Deshalb müsse, so heißt es dort weiter, die bislang noch dominierende Ausrichtung der Arbeitswelt auf Vollzeitstrukturen zugunsten familienfreundlicher Modelle aufgegeben werden. Dazu werden großzügige Teilzeitregelungen, Erziehungsfreistellung, Kinder-Bonus-Zeiten, Zeitkonten und Telearbeitsplätze gezählt.

Arbeitsethische Akzente

Die katholische Soziallehre zeigt sich trotz einer überraschend lange durchgehaltenen Ausrichtung auf die Alleinverdiener-Familie bei näherem Hinsehen als vielfältiger und facettenreicher. Der traditionellen Position gegenüber war schon Joseph Höffner, der Münsteraner Sozi-

alethiker und spätere Erzbischof von Köln, skeptisch. Er ging ohnehin wohltuend undogmatisch an die Frage des gerechten Familienlohnes heran. Ein „absoluter“ Familienlohn, so schreibt er in seiner Christlichen Gesellschaftslehre, sei volkswirtschaftlich nur vertretbar, wenn entweder der Durchschnitt aller Familien kinderreich sei oder die Konsumgewohnheiten der Kinderlosen sich denen der Kinderreichen anpassen würden. Beides sei nicht zu erwarten. Er plädiert deshalb für einen Familienlastenausgleich durch abgestufte Kinderbeihilfen, wobei er allerdings nicht an ein staatliches Kindergeld denkt, sondern seiner subsidiären Grundüberzeugung entsprechend an berufsständische Familienausgleichskassen (Höffner 1978, 212-213).

Die neuere Sozialverkündigung betont nicht mehr nur die Notwendigkeit der Arbeit zum Broterwerb, sondern zugleich ihre ‚Würde‘. So heißt es in *Laborem exercens* (1981), Arbeit sei ein Gut für den Menschen und für sein Menschsein, „weil er durch die Arbeit nicht nur die Natur umwandelt und seinen Bedürfnissen anpasst, sondern auch sich selbst als Mensch verwirklicht, ja gewissermaßen mehr Mensch wird“ (Nr. 9). Das soll nicht nur für Professionen gelten, die sich durch Selbstständigkeit, Gestaltungsfreiheit und Kreativität ohnehin auszeichnen. In der ‚humanen Arbeitswelt‘ müsse jeder Arbeitnehmer als Person wertgeschätzt und anerkannt werden, wozu die ‚weichen‘ Faktoren wie ein gutes Betriebsklima, Kollegialität, gute Arbeitsbedingungen, aber auch die ‚harten‘ Faktoren Erfolgsbeteiligung, Aufstiegschancen und Weiterbildung beitragen.

Oswald von Nell-Breuning war in den 1980er-Jahren der Meinung, der Broterwerb werde aufgrund der gestiegenen Arbeitsproduktivität geradezu zur Nebensache werden: „Ich denke nicht an die 35-Stunden-Woche, auch nicht an die 24-Stunden-Woche. Ich denke an eine viel weitergehende Arbeitszeitverkürzung. Ich stelle mir vor, dass wir dahin kommen werden, dass zur Deckung des gesamten Bedarfs an produzierten Konsumgütern ein Tag in der Woche mehr als ausreicht“ (Nell-Breuning 1985, 98). Nicht mehr die Arbeit werde vorrangig das Leben bestimmen, sondern die Familie und die „öffentlichen Angelegenheiten“, also bürgerschaftliches und politisches Engagement.

Auf den ersten Blick hat sich diese ‚konkrete Utopie‘, wie Nell-Breuning sie selbst nennt, nicht erfüllt. Schaut man aber genauer hin, so erlebt sie heute unter dem Stichwort ‚Lebenslaufregelung‘ eine Renaissance, allerdings unter völlig anderen Vorzeichen. Die Erwartung,

dass der Gesellschaft die Arbeit ausgehe, hat sich überholt. Vielmehr wird heute diskutiert, dass Arbeit über die ganze Biografie hinweg flexibler – und das heißt vor allem: familienfreundlicher – gestaltet werden muss. So könnte man nur mehr 20 Stunden in der Woche arbeiten, solange die Kinder klein sind, dafür später aber 40 Stunden, wenn die häuslichen Pflichten abnehmen. Langfristig angelegte Arbeitszeitkonten könnten Unterbrechungen leichter ermöglichen, etwa dann, wenn betagte Eltern gepflegt werden müssen. Das Familienpflegezeitgesetz von 2011 ist ein erster Schritt dahin. Vielleicht wird die Gesellschaft der Zukunft Berufstätigkeit bis ins siebzigste Jahr eher akzeptieren, wenn man mit dreißig mehr Zeit in der Familie verbringt und mit sechzig mehr arbeitet. In einem Punkt sind wir schon heute erfreulich weit im Sinne Nell-Breunings vorangekommen: Weit aus mehr Menschen als früher kümmern sich im bürgerschaftlichen Engagement um die ‚öffentlichen Angelegenheiten‘. Wir sind auf dem Wege zur mehrgleisigen Tätigkeitsgesellschaft anstelle der einseitig dominierten Arbeitsgesellschaft. Diese Gesellschaft wird einen deutlich ‚familiären‘ Akzent tragen.

Die (fehlende) Anerkennung der Familienarbeit – ein strukturelles Defizit

Wilfried Schreiber, der Vater der Rentenreform von 1957, war sich bewusst, dass der Generationenvertrag eigentlich kein Zwei-, sondern ein Drei-Generationen-Modell ist. Die aktiv Erwerbstätigen kommen für die Nicht-mehr-Erwerbstätigen und die Noch-nicht-Erwerbstätigen auf, also für Rentner und Pensionäre ebenso wie für Kinder. Dementsprechend schlug er vor, neben der Alterskasse eine ebenfalls umlagefinanzierte Kinderkasse einzurichten. Bei der Alterskasse ist das in Form der gesetzlichen Rentenversicherung geschehen, bei der Kinderkasse nicht. Franz Xaver Kaufmann sieht darin den zentralen Konstruktionsfehler unseres Sozialsystems, der sich durch einen „von Jahrgang zu Jahrgang steigenden Anteil kinderloser Frauen und Männer“ räche (Kaufmann 1997, 79). Die Gesellschaft polarisiere sich immer mehr in Familien mit überwiegend zwei und mehr Kindern auf der einen und kinderlosen Lebensformen auf der anderen Seite. Zwischen beiden herrsche eine „gravierende Form sozialer Ungleichheit“ (ebd.). Unsere bedrohlich niedrige Geburtenrate sei nicht nur Folge gewandelter Lebenseinstellungen, sondern eines Systems, das Kinderlosigkeit geradezu prämiere.

Tatsächlich sind von den heute achtzigjährigen Frauen nur neun Prozent ohne Kinder geblieben, von den heute vierzigjährigen sind es schon fast 30 Prozent. Die ‚Babyboomer‘ haben selbst vergleichsweise wenig Kinder bekommen, und dieser Trend setzt sich fort. Die Folgen werden erst in einer Generation, dann aber durchschlagend spürbar werden. Wer in 20 Jahren in den Ruhestand gehen wird, hat im Durchschnitt hohe Rentenansprüche erworben, die dann aber von der nachfolgenden, zahlenmäßig sehr kleinen Generation erfüllt werden müssen.

Wer kinderlos ist, profitiert doppelt von der Erziehungsleistung der heutigen Eltern: Deren Kinder werden demnächst die Altersversorgung sicherstellen, und sie werden das umso erfolgreicher tun, je leistungsbereiter und -fähiger sie sind, je besser sie also erzogen worden sind. Zugleich fallen die Altersansprüche der Kinderlosen im Durchschnitt höher aus als die der Eltern (insbesondere der Mütter), weil ihre Erwerbsbiografien kontinuierlicher verliefen und erfolgreicher waren. Wegen dieser Schiefelage plädiert der ehemalige Verfassungsrichter Paul Kirchhof für ein echtes Erziehungsentgelt. Es sei ein Unrecht, dass die Leistung der Eltern privatisiert, die spätere Erwerbsleistung der Kinder aber über die Beiträge zu den Sozialkassen sozialisiert werde. Das 2009 eingeführte Elterngeld hält er für einen ersten Schritt in die richtige Richtung. Es biete die Chancen, „nach und nach zu einem Leistungshonorar entwickelt zu werden“ (Kirchhof 2008, 203). Und weiter: „Wir stehen vor der Frage, ob wir eine im Erwerbsstreben sterbende oder eine im Kind vitale Gesellschaft sein wollen“ (ebd.). Der Generationenvertrag stehe auf tönernen Füßen und werde zusammenbrechen, wenn es nicht genug junge Menschen gebe, die bereit und in der Lage sind, ihn tatsächlich zu erfüllen.

An dieser Stelle kommt die qualitative Seite der Familienarbeit ins Spiel. Die internationalen Schulvergleiche PISA und TIMSS haben ja nicht nur gezeigt, dass junge Menschen in Deutschland zu wenig Unterstützung erfahren, wenn sie in einem ungünstigen familiären Umfeld aufwachsen. Die Studien machen, wenn man die Perspektive wechselt, die Bildungsmacht der Familie deutlich. Sie ist weiterhin die erste Instanz, wenn es darum geht, der nachfolgenden Generation das Rüstzeug fürs Leben mitzugeben. Und dabei ist nicht nur an formale Qualifikationen und Abschlüsse oder an die Großzügigkeit zu denken, mit der Eltern den Bildungsweg ihrer Kinder fördern. Ebenso wichtig sind soziale und kulturelle Kompetenzen, die Bereitschaft zu

lernen und sich zu engagieren. Kindertagesstätten, Schulen und Unternehmen können die Leistung der Familie kaum ersetzen und – dort wo sie fehlt – nur mit viel Aufwand und Mühe kompensieren. In der Summe heißt das: Der Zusammenhalt der zukünftigen Gesellschaft wird nicht nur durch eine ausreichende Zahl Heranwachsender gefördert, sondern mindestens genauso dadurch, dass diese Generation sich als leistungsfähig und solidarisch erweist – Tugenden, die zu allererst in der Familie grundgelegt sind.

Ganz auf dieser Linie haben die katholischen deutschen Bischöfe ein Modell für eine familiengerechte Rente (vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 2008) vorgelegt. Es läuft darauf hinaus, dass jede Geburt – unabhängig von ihrem Zeitpunkt und von der Höhe des Einkommens der Eltern – einen einheitlichen und unbedingten Rentenanspruch auslöst, der nicht mehr an die Erwerbstätigkeit der Erziehungsperson gekoppelt sein dürfe. Das Modell ist von Jörg Althammer und Andreas Mayert entwickelt und durchgerechnet worden. Es verlangt allerdings ein Umdenken. Die Gesellschaft darf die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten nicht mehr als ‚versicherungsfremde Leistung‘ missverstehen, sondern als eine folgerichtige Konsequenz des Solidaritätsprinzips.

Das neue Familien- und Erwerbsmodell

Die Erwerbsarbeit von Müttern ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Vor allem aus gleichstellungspolitischer Perspektive ist es zu begrüßen, dass Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt abgebaut werden. Aktuell arbeiten bei mehr als der Hälfte der Paare mit Kindern beide Partner (Familienreport 2011, 53). Ist das jüngste Kind im Schulalter, liegt die Erwerbsquote der Frauen bei 70 Prozent, im zweiten oder dritten Lebensjahr des jüngsten Kindes bereits bei rund 50 Prozent. Zugenommen hat vor allem der Anteil der Mütter, die vollzeitnah oder in mittlerem Teilzeitumfang arbeiten. Nur das erste Lebensjahr des Kindes wird als Schonzeit der Familie genutzt. Dazu hat das Elterngeld wesentlich beigetragen. Waren vor seiner Einführung im Jahr 2007 noch 17 Prozent der Mütter im Jahr nach der Geburt ihres Kindes erwerbstätig, sind es nunmehr nur noch zwölf Prozent. Mittlerweile sind viel mehr Väter als zu Beginn der Elterngeldregelung bereit, Elternzeit zu nehmen und ihre Partnerin beim (Wieder-) Einstieg in den Beruf zu unterstützen: Mehr als 23 Prozent der Elterngeld-Empfänger sind Väter.

Innerhalb einer Generation hat sich das Verständnis von Familie und Beruf bei jungen Müttern rasant gewandelt. Die Dynamik der Entwicklung wird deutlich, wenn man an die Überlegungen zur ‚weiblichen Normalbiografie‘ aus den 1970er-Jahren zurückdenkt. Sie gingen von einer rund 15-jährigen exklusiven Hausfrauentätigkeit nach einer frühen Heirat und Mutterschaft aus. Ihr folgte der „Neue Start ab 35“. Dessen Herausforderung bestand darin, den Wiedereinstieg in eine Berufswelt zu ermöglichen, die sich zwischenzeitlich verändert hatte. Damals waren von 15 Millionen verheirateten Frauen in der alten Bundesrepublik nur 5,5 Millionen erwerbstätig, davon zwei Millionen als mithelfende Angehörige haushaltsnah in Landwirtschaft, Handel und Gewerbe. Einer außerhäuslichen Tätigkeit im strengen Sinne gingen 3,5 Millionen Ehefrauen nach. Die Erwerbsquote der Mütter lag unter 20 Prozent, solange das jüngste Kind noch nicht achtzehn Jahre alt war.

Mehrere Faktoren haben die Entwicklung gefördert. Eine große Rolle spielt das höhere Bildungs- und Ausbildungsniveau der Mädchen. Auf dem Arbeitsmarkt werden junge Frauen gesucht. Je dynamischer er sich entwickelt, je rascher technologische Innovationen greifen, desto problematischer erscheinen längere Auszeiten. Viele, die gute Qualifikationen mitbringen, fürchten, allzu schnell vom Arbeitsmarkt abgehängt zu werden, wenn sie sich über längere Zeit ausschließlich der Familie widmen. Wegen des gestiegenen Risikos von Trennung und Scheidung ist es für die Frauen selbst wichtiger geworden, wirtschaftlich auf eigenen Füßen zu stehen. Mit der Deutschen Vereinigung sind zwei Lebensmodelle aufeinander gestoßen: In der DDR war die Erwerbsquote von Frauen und Müttern seit Langem weit höher als in Westdeutschland. Auch die Entwicklungen im europäischen Ausland haben die Debatte hierzulande beeinflusst. Die skandinavischen Länder, unter anderem Schweden, zeigen, dass eine hohe Erwerbsquote von Frauen nicht automatisch zu einem Geburtenrückgang führen muss. Im Gegenteil: Die Erwerbsquote von Männern und Frauen in Schweden ist höher und die Kinderarmut geringer.

Deutschland weist seit vielen Jahren eine extrem niedrige Geburtenrate auf. Zwar ist die Kinderzahl auf lange Sicht gesehen in allen entwickelten Ländern gesunken, aber die Unterschiede im Detail sind doch gravierend. Deutschland weist eine Fertilitätsrate von 1,36 Kindern pro Frau aus, in Frankreich und Irland liegt sie bei 1,9, in den Vereinigten Staaten sogar bei 2,0. Auch die skandinavischen Länder,

die seit Langem auf außerfamiliäre frühkindliche Betreuungseinrichtungen setzen, stehen deutlich besser da als Deutschland. Nur der Vollständigkeit halber muss hier daran erinnert werden, dass eine so dramatisch gesunkene Geburtenrate kein temporäres Ereignis ist, also nicht von einer zukünftigen, möglicherweise kinderfreundlicheren Generation wieder aufgefangen werden könnte. Eine Quote von zwei Kindern pro Frau ist nötig, um die Bevölkerung langfristig im Gleichgewicht zu halten. Sinkt sie, wird die nächste Generation entsprechend weniger potenzielle Mütter als die gegenwärtige aufweisen und ein weiteres Schrumpfen der Bevölkerung verursachen, selbst dann, wenn diese Generation im Durchschnitt zu mehr Kindern neigen würde.

Mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit ist die Doppelbelastung der Frauen verbunden, denn die Beteiligung der Männer an Haushalts- und Erziehungsaufgaben hat nicht Schritt gehalten. Innerfamiliär gelten weitgehend traditionelle Rollenmuster. Eine Studie der Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS 2008) weist aus, dass rund zwei Drittel der Erziehungsarbeit von den Müttern geleistet werden. 80 Prozent der jungen Frauen wünschen sich dagegen ein gleichberechtigtes Lebensmodell, aber nur 40 Prozent der Männer können sich eine Partnerschaft vorstellen, in der die Aufgaben gleichberechtigt verteilt werden. Kinder stehen der Berufstätigkeit der Mutter zustimmend gegenüber, vor allem aus wirtschaftlichen Erwägungen heraus. Sie sehen und schätzen, dass sich die Familie mehr leisten kann, wenn beide Eltern zur Arbeit gehen. Allerdings wünschen sie mehr Präsenz des Vaters. Das passt mit dem weit verbreiteten Wunsch vieler Männer nach flexiblen Teilzeitmodellen zusammen. Auch ihre Familienorientierung ist gewachsen, doch es fehlt an Angeboten und an der Akzeptanz in den Unternehmen, damit aus der Option Realität werden kann.

Das traditionelle Familienbild – der Ehemann als Alleinverdiener und die Ehefrau als Hausfrau und Mutter – ist eine Erfindung des Bürgertums des 19. Jahrhunderts, das nach dem Zweiten Weltkrieg und dem steigenden Wohlstand für breite Bevölkerungsschichten in Europa und den USA attraktiv wurde. Entgegen der häufigen Vermutung ist es allerdings kein Kernbestand der Soziallehre. Joseph Höffner (1978) spricht zwar von dem ‚hohen Beruf der Mutter‘, aber er romantisiert die traditionelle Familienordnung nicht. Die Frau sei auch in vorindustriellen Gesellschaften keineswegs ausschließlich Mutter gewesen, sie habe immer mitgearbeitet. Allerdings waren Arbeitswelt und Familie näher aneinander gebunden.

Bedenklicher als die Erwerbstätigkeit der Frau ist aus sozialetischer Sicht, wenn Arbeitnehmern eine immer größere Verfügbarkeit abverlangt wird und die Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit verschwimmen. Das klassische Kirchenjahr, das den Rhythmus der bäuerlichen vorindustriellen Gesellschaft bestimmte, kannte neben den Sonntagen rund fünfzig Feiertage. Auch die Werktage unterlagen einem festen Rhythmus von Arbeits- und Ruhezeiten. Der Acht-Stunden-Tag ist einerseits eine Errungenschaft der Arbeiterbewegung des 19. Jahrhunderts und andererseits ebenso die Rekonstruktion eines christlich-kulturellen Erbes. Das christliche Menschenbild fordere ‚Unterbrechungen‘ des Arbeitsalltags, damit der Mensch zu seinen persönlichen, familiären und spirituellen Wurzeln (vgl. Caritas in veritate Nr. 63) zurück finden könne.

Beteiligungsgerechtigkeit – ein neues Paradigma

Die Anfänge der katholischen Sozialverkündigung waren von der Forderung nach – familienbezogener – Lohngerechtigkeit bestimmt. Es sei, so heißt es in *Rerum novarum*, ein himmelschreiendes Unrecht, dem Arbeiter den gerechten Lohn vorzuenthalten (RN 17). Diese Perspektive ist in den letzten 20 Jahren erweitert worden. Nicht mehr nur die Verteilungsgerechtigkeit steht zur Debatte, sondern zusätzlich die Beteiligungsgerechtigkeit. Von ihr ist erstmals explizit in dem Memorandum „Mehr Beteiligungsgerechtigkeit“ (vgl. Kommission für gesellschaftliche und soziale Fragen 1998) die Rede, das von dem damaligen Hildesheimer Bischof Josef Homeyer initiiert worden war. Es wurde von einer Expertengruppe erarbeitet, der unter anderem Roland Berger, Marianne Heimbach-Steins, Franz-Xaver Kaufmann, Reinhard Marx, Annette Schavan und der Verfasser dieses Beitrags angehörten. Das Memorandum formuliert neun Gebote für die Wirtschafts- und Sozialpolitik, zu denen die Konzentration des Staates auf seine Kernaufgaben, die Betonung der Eigenverantwortung der Bürger und Bürgerinnen, die ‚Mobilisierung von Unternehmergeist‘ und eine kompetenzorientierte Bildungsreform gehören. Zentraler Gedanke ist, „allen – je nach ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten – Chancen auf Teilhabe und Lebensperspektive zu geben, statt sich damit zu begnügen, Menschen ohne echte Teilhabe lediglich finanziell abzusichern“ (ebd.).

Dieser Leitgedanke hat die sozialpolitische Diskussion seitdem beflügelt. Drohende Ausgrenzung, so heißt es in einem aktuellen Papier

der Deutschen Bischöfe, kann nur dann verhindert werden, wenn die Gesellschaft Chancengerechtigkeit schafft (vgl. Die deutschen Bischöfe 2011), sich also um diejenigen kümmert, die zwar theoretisch Chancen besitzen, sie aber praktisch nicht nutzen oder nicht nutzen können. „Dem Einzelnen müssen Wege in die Gesellschaft eröffnet werden – und zwar nicht nur einmal, sondern immer wieder“ (ebd. S. 23). Weil unsere Gesellschaft dynamisch ist wie keine je zuvor, weil Lebenswege nicht mehr wie früher gradlinig verlaufen, braucht es nach Meinung der Bischöfe eine ‚Kultur des Scheiterns‘, eine ‚immer wieder gegebene Möglichkeit des Neubeginns‘, kurz gesagt: Eine ‚dynamische Chancengerechtigkeit‘, die niemanden endgültig fallen lässt oder aufgibt. Ein ambitioniertes Konzept, das weit über frühere Ansätze der Sozialpolitik hinausgeht.

Dazu einige Beispiele: Wenn Eltern damit überfordert sind, für Freude am Lernen, gesunde Ernährung, musische und kreative Entwicklung zu sorgen, dann müsse die Gesellschaft mit direkten Erziehungshilfen und aufsuchender Elternarbeit beispringen. Die außerhäusliche frühkindliche Förderung hat dort ihr Recht, wo Kinder Gefahr laufen, in einem ‚Käfig der Chancenlosigkeit‘ gefangen zu bleiben. Wenn Jugendliche in der Schule scheitern, reiche nicht die zweite Chance, es müsse nötigenfalls eine dritte und vierte geben. Dabei müsse die Gesellschaft kreativ sein und Angebote entwickeln, die auch den nachhaltig Frustrierten tatsächlich weiterhelfen.

Pragmatische Konzepte

Das Leitbild ‚Beteiligungsgerechtigkeit‘ weist den Weg hin zu pragmatischen Politikkonzepten. Dabei ist davon auszugehen, dass die Erwerbsorientierung beider Elternteile auf Dauer erhalten bleibt und durch die demografische Entwicklung sogar noch an Schub gewinnt. Die Politik hat nicht die Aufgabe, ein Lebensmodell zu favorisieren, weder das ‚alte‘ noch das ‚neue‘ Familienmodell. Sie kann aber die Rahmenbedingungen für echte Wahlfreiheit schaffen. Die familienpolitische Strategie, stark beeinflusst vom Siebten Familienbericht, konzentriert sich dabei auf die Trias von Geld, Infrastruktur und Zeit.

Das Elterngeld ist der erste Baustein des Konzepts. Es kommt dem Wunsch der meisten Eltern entgegen, im ersten Lebensjahr des Kindes eine familiäre Schonzeit zu genießen, an dem sich auch die Väter

in erfreulichem Ausmaß beteiligen. Erste Studien deuten darauf hin, dass das Elterngeld einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung der jungen Familien leistet. Auch das heftig umstrittene Betreuungsgeld sollte so gesehen werden, wie es ursprünglich gemeint war: als ein – übrigens finanziell eher bescheidener – Beitrag zur Wahlfreiheit, der dann plausibel ist, wenn im gleichen Zug der Ausbau der Kindertagesbetreuung vorangetrieben wird. Der Bund fördert ihn mit rund vier Milliarden Euro bis 2013, danach mit 770 Millionen Euro jährlich.

Auch hier ist der fundamentale Streit um die frühe ‚Betreuung‘ wenig zielführend und eigentlich überflüssig, wenn man sich klar macht, dass alle Konzepte auf kindgerechte Förderung abzielen. Sie ist dringend nötig. Jedes dritte Kind unter sechs Jahren hat eine Zuwanderungsgeschichte. Viele benötigen Unterstützung beim Erlernen der deutschen Sprache. 1,7 Millionen Kinder beziehen Sozialleistungen, in einigen Großstädten ist es jedes dritte Kind. Frühe Bildung kann der Vererbung der Armut entgegenwirken. Ein Teil der Eltern hat erhebliche Schwierigkeiten in der Erziehung und braucht Unterstützung. Und schließlich: Kindern tut Gemeinschaft gut. In modernen Kindertagesstätten wird vieles erlebt, was die Älteren noch aus Großfamilien oder nachbarschaftlichen Spielgruppen kennen.

Wer die Potenziale dieser Lebensphase unterschätzt, verbaut Chancen. Nie wieder im Lebenslauf lernen Menschen so leicht, geradezu spielerisch, kann ihre Entdeckungsfreude kaum befriedigt werden, sind sie für alle Lernanregungen dankbar. Kindertagesstätten sind mit diesen – allerdings anspruchsvollen – Aufgaben nicht überfordert. Viele Erzieherinnen und Erzieher leisten schon jetzt Großartiges. Ihr Beruf wird noch immer unterschätzt, er wird mit der Stärkung der frühkindlichen Förderung fachlich aufgewertet und sich langfristig an bundesweit einheitlichen Qualitätsstandards orientieren.

Frühkindliche Bildung kann nur dann funktionieren, wenn sie in enger Verbindung mit dem Elternhaus stattfindet. Kindertagesstätten haben weit bessere Möglichkeiten als später die Schule und außerschulische Bildungseinrichtungen, Eltern anzusprechen und sie in gemeinsame Erziehungs- und Förderkonzepte einzubinden. Es wäre fatal, dieses Potenzial nicht zu nutzen, zudem es so ausländischen Eltern leichter gemacht wird, in unserem Bildungs- und Sozialsystem heimisch zu werden.

Über die beiden Säulen Geld und Infrastruktur ist heftig debattiert worden, anders als über die dritte Säule der Familienpolitik: Zeit. Sie ist aus der Sicht betroffener Familien die drängendste Herausforderung. Für viele Eltern wären entspannte Zeitfenster eine wirksamere Hilfe als Steuerentlastungen oder neue finanzielle Zuwendungen. Und damit steht die familienfreundliche Gestaltung der Arbeitszeit im Fokus des Interesses. Mütter streben vollzeitnahe Teilzeitarbeitsverhältnisse an, die sie oftmals nicht finden. Umgekehrt arbeiten Väter länger als es ihren Wünschen entspricht. Der ‚gute‘ Mitarbeiter ist immer noch in vielen Unternehmen derjenigen, der ohne Probleme für Überstunden zur Verfügung steht. Arbeitszeitkonten sind noch längst nicht überall die Regel. Kinder werden aber oft gerade dann krank, wenn es im Betrieb nicht passt und man auf ein solches Konto zurückgreifen möchte.

Der achte Familienbericht spricht von einer „strukturellen Blindheit des Arbeitsrechts gegenüber der Familie“ und empfiehlt, den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung weiter zu entwickeln und dabei flexiblere Präsenzzeiten zu ermöglichen. Starre Regelungen sollten gelockert werden, um dem schwer steuerbaren System Familie entgegenzukommen. Dabei ist neben rechtlichen Regelungen eine neue Unternehmenskultur entscheidend, die von den Vorteilen einer familienbewussten Personalpolitik überzeugt ist. Sie liegen im Imagegewinn des Unternehmens, in der Attraktivität für potenzielle Mitarbeiter, in einer höheren Rückkehrquote nach der Elternzeit, in gesteigerter Produktivität und Motivation, niedrigeren Fehlzeiten und geringerer Mitarbeiterfluktuation. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familie bringen wertvolle Kompetenzen ins Unternehmen ein, die sie im Familienalltag erworben haben. Sie haben umgekehrt Anspruch darauf, vom alltäglichen Stress der Vereinbarkeit von Familie und Beruf so weit wie möglich entlastet zu werden. Und dieser Stress ist hauptsächlich ein Zeitstress. Unsere Berufswelt muss „Zeit für Fürsorglichkeit“ (Hans Bertram) vorsehen. Ein prägnantes Beispiel dafür ist, dass rund 70 Prozent der Medizinstudenten heute Frauen sind, die demnächst in den Kliniken nach Halbtagsstellen fragen werden, um sich gleichzeitig Beruf und Kind widmen können. Krankenhäuser müssen sich auf diesen kommenden Bedarf einstellen. Hier sind kreative Lösungen gefragt. Und das gilt generell für viele Unternehmen: Mit Kontaktangeboten in der Babypause, mit Betriebskindergärten und attraktiven Arbeitszeitmodellen können sie ebenso effektiv zu einem familienfreundlichen Klima beitragen wie der Staat.

Nicht nur die Unternehmen, auch Behörden und Bildungseinrichtungen tragen dazu bei, dass bei allgemeinem Zeitwohlstand in Deutschland für Familien – zumal denen mit kleinen Kindern – Zeitnotstand herrscht. Vierzehn Wochen Schulferien stellen viele erwerbstätige Eltern vor kaum lösbare Probleme. Ganztagschulen und Behörden schließen am frühen Nachmittag, wenn die Eltern noch arbeiten. Oft sind es knappe Übergänge und enge Zeitfenster, die den Familien große – und vermeidbare – Probleme bereiten.

Ausblick: Auf dem Weg zur Tätigkeitsgesellschaft

Aus sozialetischer Sicht geht es nicht um die ‚zeitoptimierte‘, die effiziente Familie. Gesellschaftspolitisches Ziel muss die familienfreundliche Wirtschaft und Gesellschaft sein, nicht die wirtschaftsfreundliche Familie. Was Familien wirklich brauchen, ist ein Sicherheits- und Geborgenheitsnetz, das nicht vom Staat, auch nicht von den Unternehmen allein geknüpft wird, sondern an dem viele Akteure beteiligt sind. Das ist der Kern subsidiärer Familienpolitik: Sie schafft Freiräume und federt die großen Risiken ab, mit denen die Gesellschaft junge Familien nicht allein lassen darf. Aber sie schreibt keine Lebensentwürfe vor. Orientierungshilfen – und an denen mangelt es sicherlich – muss die Gesellschaft selbst geben. Da sind die großen Überzeugungsgemeinschaften gefragt, allen voran die Kirchen. Auch lokale Bündnisse für Familie, Mehrgenerationenhäuser, Familienstiftungen und Familienbildungsstätten spielen hier eine herausragende Rolle. Überhaupt steht die Familie im Zentrum des bürgerschaftlichen Engagement, und zwar in doppelter Richtung: Viel Engagement geht von den Familien selbst aus, Familieninteressen fördern Engagement. Umgekehrt richtet sich viel Engagement auf die Familie. Familienpatenschaften, ehrenamtliche Hausaufgabenhilfe, das Engagement von Sportvereinen sind nur einige Beispiele dafür, dass ein altes afrikanisches Sprichwort in unserer hoch komplexen Gesellschaft neuerlich aktuell wird: „Um ein Kind zu erziehen, braucht man ein ganzes Dorf.“

Literaturverzeichnis

- *BBMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2005): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht, Berlin.*
- *BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2011): Familienreport 2011, Berlin.*
- *BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2012): Zeit für Familie – Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik, Achter Familienbericht, Berlin.*
- *Die Deutschen Bischöfe – Kommission für gesellschaftliche und soziale Fragen (2011): Chancengerechte Gesellschaft. Leitbild für eine freiheitliche Ordnung, Bonn.*
- *Höffner, Joseph (1978): Christliche Gesellschaftslehre, Neuausg. hrsg., bearb. und ergänzt von Lothar Roos. Butzon & Bercker (1997): Kevelaer.*
- *Kaufmann, Franz Xaver (1997): Herausforderungen des Sozialstaats, Frankfurt: Suhrkamp.*
- *Ketteler, Wilhelm Emmanuel von (1869): Referat vor der Fuldaer Bischofskonferenz 1869. In: Iserloh, Erwin (Hrsg.) (1977-2001): Kettler, Wilhelm Emmanuel von: Sämtliche Werke und Briefe (SWB), im Auftrag der Akademie der Wissenschaften und der Literatur, Iserlohn, Mainz, hier: SWB I/2, 435-436.*
- *Kirchhof, Paul (2008): Das Gesetz der Hydra. Gebt den Bürgern ihren Staat zurück! München: Droemer.*
- *Marx, Reinhard (2008): Das Kapital. Ein Plädoyer für den Menschen, München: Pattloch.*
- *Merkle, Tanja / Wippermann, Carsten / Henry-Hutmacher, Christine / Borchert, Michael (Hrsg.) (2008): Eltern unter Druck: Selbstverständnisse, Befindlichkeiten und Bedürfnisse von Eltern in verschiedenen Lebenswelten, Stuttgart: Lucius & Lucius.*
- *Nell-Breuning, Oswald von (1985): Arbeitet der Mensch zu viel? Freiburg: Herder.*
- *Nell-Breuning, Oswald von (1960): Kapitalismus und gerechter Lohn, Freiburg: Herder.*
- *Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (2008): Familiengerechte Rente. Gutachten im Auftrag der Kommission für gesellschaftliche und soziale Fragen der Deutschen Bischofskonferenz zu einer familiengerechten Reform der gesetzlichen Rentenversicherung, Arbeitshilfen Nr. 214, Bonn.*

Arbeit und Bildung

Jörg-Dieter Gauger

„ ... Symptom der Unruhe unserer Zeit um die Erziehung ist die Intensität pädagogischen Bemühens ohne Einheit einer Idee, die un-absehbare jährliche Literatur, die Steigerung didaktischer Kunst ... Es werden Versuche gemacht und kurzatmig Inhalte, Ziele, Methoden gewechselt. Ein Zeitalter, das sich selbst nicht vertraut, kümmert sich um Erziehung, als ob hier aus dem Nichts wieder etwas werden könnte.“

(Karl Jaspers, Die geistige Situation der Zeit 1931)

Wir hören aber, dass einige von euch ein unordentliches Leben führen und alles Mögliche treiben, nur nicht arbeiten (2 Thess 3,11).

Der funktionierende Erwerbsarbeiter als dominierendes Bildungsideal

Die Intensität der aktuellen Debatte um Erziehung und Bildung ist vergleichbar den Diskussionen der späten 60er- und 70er-Jahre des vergangenen Jahrhunderts. Ging es damals einerseits um anpassende Strukturreformen an wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen der Nachkriegsgesellschaft und andererseits um die Abwehr einer neomarxistisch inspirierten Kulturrevolution, so stehen heute ökonomische Motive für Erziehung und Bildung im Vordergrund: Die durch innovative Forschung, Technik und Produktion zu sichernde Wettbewerbsfähigkeit der Wissensgesellschaft Deutschland angesichts eines Globalisierungsprozesses, eine von PISA 2000 angestoßene Qualitätssteigerung des deutschen Schulwesens, durch ein ebenfalls zur Effizienzsteigerung neu organisiertes Hochschulwesen und schließlich durch Maßnahmen, die die Rekrutierung von Arbeitskräften angesichts der demografischen Entwicklung sicherstellen. So ergibt sich eine unmittelbare Beziehung zum Thema Arbeit: durch Bildung employability sichern und Menschen in Arbeit bringen.

Wenn man heute politisch über Bildung redet, meint man daher auch inhaltlich fast nur PISA (Kraus 2011, 7-90), und das geht Hand in

Hand mit der OECD-Hörigkeit von Politik, Wirtschaft und Medien. Die OECD ist ein Wirtschaftsclub, daher misst PISA auch nur Basiskompetenzen und deren lebensweltlichen Anwendungsbezug (Transfer) in Fächern, die einen ökonomischen Sinn haben oder haben können: Mathematik, Naturwissenschaften, anwendungsbezogenes Deutsch beziehungsweise anwendungsbezogene moderne Fremdsprache (literacy). Traditionelle Bildungsfächer wie Deutsch als Begegnung mit Literatur, Geschichte, Musik, Kunst, politische Bildung, Philosophie oder gar Religion sind PISA-untauglich. Sie spielen in der bildungspolitischen Debatte höchstens dann eine Rolle, wenn man sich, wie etwa von der Musik, Leistungssteigerung erhofft oder die Defizite so gravierend werden, dass politische Gefährdungen unterstellt werden, wie etwa bei den dünnen DDR-Kenntnissen unserer Absolventen.

Schon im Umgang mit PISA spiegelt sich die heute dominante „moderne“ Bildungsidee. Ihr Zweck ist der fremdbestimmt-funktionale, für den Arbeitsmarkt disponible Mensch, für den das Bildungssystem instrumentalisiert werden muss: „Der ideale Mensch von heute muss funktionieren“ (Zeh 2009). Bildung hat also nicht mehr den primären Sinn, aufzuklären und Persönlichkeit zu prägen, sondern einsatzfähig zu machen für Zwecke, die ökonomisch vorgegeben werden.¹ Eberhard von Kuenheim (2011) kommt daher zu der Diagnose: „Man richtet [...] das Bildungssystem auf das aus, was man für die Bedürfnisse der Wirtschaft hält. Bildung wird funktional verstanden und ökonomischem Nutzendenken untergeordnet. Mehr noch: Zunehmend unterwirft man sich Zwängen als Folge einer allgemeinen Ökonomisierung des Lebens. Allenthalben – ob in Kultur, Politik, Wissenschaft und Forschung, im Gesundheitswesen und selbst im gesamten Bereich der Bildung – scheinen offenbar vergleichbare Anforderungen zu bestehen wie für Unternehmen der Wirtschaft. Allerdings fügt man sich dem nur widerwillig und wehrt sich gegen diese Tendenzen. Man beklagt die Zwänge der Wirtschaft, denen man unterworfen zu sein meint; das Übergreifen der Ökonomie auf alle Bereiche des Lebens gehört zu den Traumata unserer Zeit. Indizien dafür finden sich in der Sprache: Alle Welt fordert Investitionen in Bildung, um die Zukunft des Landes zu sichern – zugleich wird das Wort Humankapital zum Unwort des Jahres erklärt.“

Wenn daher keine Talkshow ohne das Signalwort Bildung auskommt, so verbindet man damit durchgängig die Beseitigung von vorhandenen oder unterstellten Defiziten mit vor allem ökonomischen Folgen.

Dafür hat im politischen Diskurs der letzten Jahre der Begriff Bildung eine quasi religiöse Färbung und Struktur angenommen: Dem Weckruf – Wachtet auf – zur metanoia, zur Umkehr, weil uns gravierende weltweite ökonomische Veränderungsprozesse bedrohen (Globalisierung, Wissensgesellschaft, China², Indien, demografischer Wandel, Migration, Integrationsprobleme, Akademikermangel, Facharbeitermangel usf.) folgt der Anruf – niemand darf zurückbleiben –, die Verheißung – all das ist nur durch eine neue Bildung zu bewältigen, weil unsere Ressourcen in den Köpfen liegen –, die Hoffnung – mangelnde soziale Gerechtigkeit ist durch Bildung behebbar, die Heilung – längeres gemeinsames Lernen in der Grundschule hilft beiden Problemen auf: Mehr in den Köpfen und mehr soziale Gerechtigkeit, – schließlich die Erlösung – die Gemeinschaftsschule, das längere gemeinsame Lernen, das hilft aus allem Übel und „siehe, es war alles neu“.

Daher hat es die Bildungspolitik auch nicht mehr mit dem Gebildeten zu tun, mit Bildung als Formung der Persönlichkeit und Vergewisserung seiner selbst in der Welt, als Selbstzweck und bürgerliches Distinktiv gegenüber Adel und Unterschicht – bildungsbürgerlich ist hierzulande vielmehr negativ konnotiert –, sondern mit einem politisierten Bildungsbegriff, der eben diese quasi-religiöse Erlösungsfunktion erfüllen soll. Bildungspolitik ist daher zugleich Qualifizierungs-, Arbeitsmarkt-, Sozial-, Integrations-, Präventions- usf. Politik, und das immer unter der Maxime, die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands auf den internationalen Märkten zu erhalten. Dadurch erfährt der immer schon randlose Bildungsbegriff heute eine enorme Ausweitung: Alles ist Bildung, was in irgendeiner Form über Lernprozesse Wirkung, also Zuwächse an positiven Verhaltensweisen, Fertigkeiten, an Wissen, an Einsichten zugunsten dieses Ziels erreichen soll, handle es sich um den Vierjährigen, frühkindliche Bildung, handle es sich um basale Alphabetisierung von Zuwanderern, handle es sich um Formen direkter Instruktion oder um informelle Selbstlernprozesse, handle es sich um Schulbildung oder um Hochschulbildung, also irgendwann abgeschlossene Prozesse, oder um lebenslanges Lernen, etwa über Weiterbildung vor allem unter beruflichen Aspekten. Schließlich richtet der Begriff Bildung wiederum den Fokus auf besondere Zielgruppen mit Problemen, um sie in den Arbeitsprozess integrieren zu können: Risikoschüler, Jungen, Mädchen für technische oder Ingenieurberufe, Behinderte, Abbrecher³; auch die im politischen Umgang so beliebte Strukturdebatte: differenziert versus integriert, geht ja nicht nur auf mehr Bildungsgerechtigkeit, sondern

auch auf die Steigerung der Lernleistung, wobei auch diese Lernleistungen wiederum unter einem ökonomischen Zweck steht: Zweifelloser wäre die über PISA ausgebrochene Hysterie geringer ausgefallen, wäre es nicht um den Wirtschaftsstandort Deutschland gegangen, für den 15-Jährige mit unabgeschlossener Bildungsbiografie und unter souveräner Missachtung der hierzulande üblichen Form der Schulbildung in Haftung genommen wurden.

Versuch weiterer Systematisierung

Versucht man vor diesem Hintergrund die verschiedenen Kontexte, in denen der Begriff Bildung aktuell auftaucht, weiter zu systematisieren, gerät man wegen dieser Bandbreite des Begriffs – allein bei Google gibt es etwa 42 Millionen Einträge – an Grenzen. Beschränkt man sich auf den ökonomischen Aspekt, so spielen hier zunächst die vielfältigen Strukturdebatten hinein, die ja allesamt der Effizienzsteigerung dienen sollen: da geht es um die Einheitsschule, also um integrierte Systeme, für die es freilich keine validen wissenschaftlichen Gutachten gibt⁴, oder um die Weiterentwicklung eines differenzierten Schulwesens, die Probleme des achtjährigen Gymnasiums (Susebach 2011), die Wirkungen der Ganztagschule oder, bezogen auf die Hochschule, um Bachelor und Master oder um die W-Besoldung. Dann gibt es die verschiedenen Zeitstufen, mit denen sich Bildung verbindet: frühkindliche Bildung, Schulbildung, Hochschulbildung, Weiterbildung. Oder nach Berufsgruppen differenziert: Bildung in der Bundeswehr, Bildung im Betrieb usw. Oder genderspezifisch, nach Jungen und Mädchen differenziert. (Brinck 2010) Schließlich geht es um Kontexte, die Bildung in der Zukunft verorten: Bildung 2020, Bildung 2030, sogar Bildung 2040, bis 2050 hat man es offenbar bislang noch nicht geschafft. Oder in bestimmten Gesellschaftsformationen, wobei das mit „in“ oder „für“ verbunden werden kann: Bildung in der Wissensgesellschaft, in der Informationsgesellschaft, in der Dienstleistungsgesellschaft, in der globalisierten Welt oder jetzt gar, so der Titel eines Vortrags 2008, aber weiterhin brandaktuell: „in Zeiten der Wirtschaftskrise“ oder: Bildung für die Wissensgesellschaft, Bildung für die Informationsgesellschaft, Bildung für die Globalisierung und so fort. Dann gibt es noch jene Bildungsdebatten, in denen Bildung zwar vorkommt, die aber eher äußerlichen Fragen gelten, der Frage etwa, ob Schüler morgens länger schlafen sollten, um lernfreudiger zu sein, oder Schuluniformen tragen sollten, ob Lehrer ihre Schlabberpullis ablegen sollten und besser eine Krawatte tragen. Und schließlich jene

Bildungsdiskussionen um und mit Personen, in den Medien besonders beliebt, Vicky Leandros und Guildo Horn melden sich bei PISA zu Wort, die Lehrer gelten sowieso als faul oder, wie kürzlich jemand herausgefunden haben soll, sind nicht besonders intelligent, sonst würde man kein Lehrer, oder die Debatten um faule Professoren, die man mit allen möglichen Anreizen ebenfalls zu höherer Effizienz treiben will. Würde man nun wiederum näher nachfragen, was unter Bildung denn nun jeweils verstanden werden soll, so kann man es sich mit der Antwort zunächst sehr leicht machen, wenn man die verschiedenen Ebenen unterscheidet: Bildung in der Bundeswehr richtet sich an den Soldatenberuf und soll dafür fit machen, Bildung im Betrieb an den künftige Facharbeiter. Hier geht es also um mehr oder minder klar differenzierbare Anforderungsprofile, auf die spezielle Bildungsmaßnahmen vorbereiten sollen. Bei den diversen Strukturdebatten geht es um die äußeren Rahmenbedingungen, von denen man sich, ob berechtigt oder unberechtigt sei dahingestellt, bessere Bildungserfolge verspricht. Bei der Debatte um beteiligte Personen geht es zu meist um Schuldzuweisungen, wenn Defizite auftauchen, Lehrer, die nicht „professionalisiert“ arbeiten oder Professoren, die nur an die Forschung denken, die Lehre vernachlässigen oder zu wenig betreuen.

Schwieriger wird es schon bei den Stufen, weil es da um Inhalte geht: Was ist heute Schulbildung, was Hochschulbildung, was sollen sie konkret leisten, was soll dabei herauskommen? Wie stellen wir uns den perfekten Schüler, den idealen Akademiker vor? Aber die größten Schwierigkeiten stellen sich bei der Verortung in der Zukunft – Bildung 2040 – oder in einer soziologisch bestimmten Formation – Bildung in der Wissensgesellschaft – ein: Denn einerseits wird suggeriert, man könne das pädagogische Paradox überspringen, für eine Zukunft zu bilden, die wir gar nicht kennen (Ladenthin 2004), wir wissen ja nicht einmal, wie es in Deutschland 2013 aussehen wird und wie die Schuldenkrise sich wirklich auswirkt, und zugleich wird suggeriert, es müsse sich dringend etwas ändern, es müsse etwas Neues kommen, weil mit dem gegenwärtigen Bildungssystem eben diese Zukunft nicht bewältigbar sein soll, was ja letztlich bedeuten würde, dass sie als machbar gilt, wenn man nur entsprechend steuert. Aber was muss sich denn jetzt jeweils ändern? Nehmen wir als Beispiel das bekannte Motto „Fit für die moderne Wissensgesellschaft“. Meint man damit mehr als die simple und daher sicher zutreffende Tatsache, dass wirtschaftliche Konkurrenzfähigkeit immer höherqualitativer Forschung und Entwicklung bedarf, um Wohlstand

und Sozialstaat zu halten? Brauchen wir also einfach nur mehr Wissensarbeiter: Naturwissenschaftler, Ingenieure und Techniker? Oder erzwingt sie auch in der Breite und nicht nur zwecks Humankapitalproduktion andere, vielleicht höhere Anforderungen an eine zeitgemäße und zugleich zukunftsfeste Bildung? Worin bestehen die?⁵ Gibt es noch so etwas wie einen Kern an Grundbildung, an dessen Fundament sich alles Weitere anschließen ließe, oder benötigen wir völlig neue Kompetenzkataloge? Umfasst neu wiederum mehr als nur besseres Englisch oder mehr interkulturelle Kompetenz? Oder wie jetzt an Schulen angeboten Japanisch oder Chinesisch? Und warum eigentlich noch Französisch oder gar Latein? Vielleicht benötigen wir auch neue Persönlichkeitsstrukturen, flexibel, mobil, disponibel, allzeit lernbereit? Wie viele Menschen sind dafür geeignet, wen können wir mitnehmen, was ist mit den Zurückbleibenden, der bekannten Risikogruppe von um die 20 Prozent, die auch nach neun Jahren Schule nicht ausreichend alphabetisiert sind? Und welches Angebot wo und wie verzahnt: im Kindergarten, in der Schule, in der Hochschule, in der Weiterbildung? Und wie passt es schließlich dazu, dass die Wissensgesellschaft nach der „Generation Golf“ und der „Generation Praktikum“ jetzt auf die „Generation Doof“ treffen soll und es als „cool“ zu gelten scheint, sich stolz mit dem „schlechtesten Zeugnis Deutschlands“ in der „Bild-Zeitung“ abbilden zu lassen. Fragen über Fragen.

Insofern führt nur eine Betrachtung dessen weiter, was der Begriff Bildung schärfer gefasst bedeutet hat und heute (wieder) bedeuten sollte oder könnte. Dazu bedarf es eines kurzen Rekurses auf die deutsche Bildungsgeschichte, verbunden mit der Frage, inwieweit das geistige Fundament der christlichen Demokratie, das christliche Verständnis vom Menschen, mit dem hier skizzierten, an ökonomischer Brauchbarkeit für Arbeitsprozesse orientierten Bildungsverständnis kompatibel ist. Letztere Frage hängt schon daran, wie man Arbeit definiert: Ist damit jede Form bewirkender oder schaffender Tätigkeit gemeint, also der Ackerbau ebenso wie die Bedienung von Maschinen oder das Managen eines Betriebes, die Erziehung von Kindern oder das Verwalten des Haushalts, das Verfassen einer Abhandlung über Arbeit ebenso wie das Lernen in der Schule? Wäre alles menschliche Tun gemeint, also ein anthropologisches Grundmuster (wann ist der Mensch denn wirklich untätig), wäre der Begriff ebenso randlos wie der Bildungsbegriff im aktuellen Gebrauch. Daher müssen wir uns über den hier zugrundeliegenden Arbeitsbegriff ebenso

verständigen wie über die Frage der Bewertung dieses Arbeitsbegriffs, zumal der Begriff je nach Betrachtungsweise, theologisch, philosophisch, soziologisch, ökonomisch, unterschiedliche Bewertungen erfährt. Die Frage nach der Kompatibilität hängt aber auch daran, ob sich Bildung darin erschöpft, nur für employability zu sorgen.

Die abendländische Tradition: Zwei Bewertungen von Arbeit

Die abendländische Tradition zur Bewertung von Arbeit ist grob differenziert zwiespältig, obwohl jede Gesellschaftsformation, von den Sumerern angefangen, auf Arbeit (und Arbeiter) angewiesen ist. Aber es ist auch unübersehbar, dass am Anfang der europäischen Literaturtradition sich zwei Arbeitsformen und -bewertungen gegenüber stehen. Zunächst die Handarbeit als Erwerbsarbeit zur Sicherung des Lebensunterhalts: Da erscheint der kleine Bauer, wie ihn Hesiod verkörpert, der in Askra, einem kleinen Dorf in Boiotien, den Acker bestellt und der in seinem Lehrgedicht „Werke und Tage“ um 700 v. Chr. nicht nur erfahrungsgesättigte Anweisungen für den erfolgreichen Landbau etwa durch Ausnutzung der richtigen Jahreszeit erteilt, sondern damit auch das Hohelied dieser Arbeit verbindet: Göttergefälligen Wohlstand erreicht man nur durch harte Arbeit, und nicht, wie Hesiods Bruder Perses, durch Rechtsverdrehung und Korruption der Mächtigen. Dagegen betont die Adelswelt, wie sie sich in Homers Ilias spiegelt, das Gegenteil. Dort arbeitet man nicht selbst auf dem Feld (dass Odysseus dies getan haben soll, ist Teil einer Anekdote über vorgespilten Wahnsinn), sondern ist Nutznießer jener Arbeit, wie sie Hesiod beschreibt. Das angemessene Metier des Adligen ist der sportliche Wettkampf oder der Krieg, er beweist seine Stellung im Zweikampf und beim Erlegen möglichst vieler und vor allem namhafter Gegner. Ansonsten betätigt er sich höchstens musisch, bekanntlich schlägt Achill die Lyra, oder als Rhetor vor der Versammlung der Soldaten, der die Menge zu irgendetwas überreden will, also als Führungsfigur. Diese Form von Arbeit hängt zwar auch mit Erwerb zusammen, nämlich mit Beutemachen, aber die eigentliche Erwerbsarbeit zur Sicherung der Lebensgrundlagen, etwa die ausgedehnte Schweinezucht auf Odysseus Gut, obliegt hier dem Sklaven Eumaios, neben dem noch Mägde eigens erwähnt werden, also Frauenarbeit im Haushalt vorausgesetzt wird. Natürlich setzt die erfolgreiche Ausübung der genannten Arbeitsformen – neben dem Kämpfer und dem Bauern erscheinen dann noch Ärzte, Handwerker, Seher und Sänger – Lern- und daher Bildungsprozesse voraus, die

für die entsprechende Tätigkeit qualifizieren, daher gehören zeitübergreifend berufsbezogene Qualifizierung und auf diese Weise erworbene Qualifikationen (man könnte auch modern Kompetenzen sagen) zu jeder Form von Bildungsbegriff. Es ändern sich nur die Rahmbedingungen, in denen man lernt (vom nachahmenden Lernen im Verwandtenkreis zur modernen Berufsbildung im Betrieb und/oder in (Vollzeit-)schulen), es ändern sich die notwendigen Kompetenzen, so dass manche verloren gehen (man denke etwa an Restaurierungsarbeiten und die notwendige Wiederentdeckung alter Handwerkformen), mit dem Aufkommen der arbeitsteiligen Gesellschaft, der neuzeitlichen Wissenschaft und den darauf abgestellten modernen Schulen und Universitäten seit dem 19. Jahrhundert wandeln und vermehren sich notwendige Kompetenzen für eine erfolgreiche Beruflichkeit, aber der Grundsatz: Bildung muss (auch) entsprechend qualifizieren, bleibt. Auch die Zielgruppen werden sukzessive erweitert, insbesondere um die Frauen, während früher durchaus übliche Kinderarbeit jedenfalls hierzulande verpönt ist. Zwar gab es schon in der Antike Mädchenbildung, aber die war auf die Ehe ausgerichtet; die Integration von Frauen in den außerhäuslichen Arbeitsmarkt hat sich seit Ende des 19. Jahrhunderts permanent verstärkt, heute gilt sie im Vergleich zur Familienarbeit geradezu als erwünscht, zumal Frauen im Durchschnitt bessere Formalabschlüsse erreichen als Männer.

Neben berufs-/tätigkeitsbezogener Ausbildung gehört die Zusammengehörigkeit von Bildung und Erziehung auch in diesen Kontext, und hier spielt die Familie immer noch eine ganz entscheidende Rolle (Spanke 2011, 474-491). Denn Wissen/Einsicht führt noch nicht zu entsprechendem Handeln. Daher braucht die Gewöhnung an (Erziehung zu) bestimmte(n) Einstellungen, die eben dieses „danach Handeln“ befördern. Die Erziehung zu Leistungswillen und damit zum Willen, sich selbst zu unterhalten und nicht alimentieren zu lassen, sondern alle erreichbaren Chancen zu nutzen (und Deutschland ist und bleibt eine „Chancengesellschaft“ (Gropp 2010), allerdings gilt immer noch: „Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg“ und „Jeder ist seines Glückes Schmied“), bedarf zugleich der Erziehung zu Arbeitstugenden, die berühmten Sekundärtugenden, wie Disziplin, Fleiß, Sorgfalt, Pünktlichkeit und zivilisierten Umgangsformen (früher Kinderstube genannt), die ein gedeihliches Zusammenarbeiten mit anderen erst ermöglichen. Und das ist grundsätzlich keine Frage von arm oder reich. Sondern das Problem eines offenbar zerbrochenen Erziehungskonsenses in unserer Gesellschaft.

Das christliche Paradigma

Die Trennung zwischen Arbeitsformen (Krüger 1971, 613-669), die als eines Mannes von Stand für würdig befunden werden, und jenen erwerbsorientierten Handarbeitsformen, die von niederen Klassen ausübt wurden, zieht sich durch die Antike. Kontemplation erscheint bei Aristoteles als höchste Form menschlicher Existenz und mit dem Eindringen griechischen Geistes seit der Mitte des zweiten Jahrhunderts vor Christus ist das Differenzierungskriterium das *otium cum dignitate* des römischen Noblen im Gegensatz zur produzierenden Klasse, die den Unterbau für diese höheren Betätigungen lieferte. „Arbeit und Tugend schließen sich gegenseitig aus“, so Aristoteles, und Cicero übernimmt, dass „die Handwerker einen niederen Beruf ausüben“ (Aristot. Pol III 5, 1278a20; Cicero De officiis I 150). Zwar preisen Vergils *Georgica* in bewusster Nachfolge Hesiods das Landleben, aber es ist die idealisierte Idylle, die dort geschildert wird und ist zugleich augusteische Restaurationspropaganda und Preis altrömischer Werte: Nur deshalb dürfte auch Papirius Cursor zur Verdeutlichung altrömischer Werte bei der Feldarbeit zum Diktatorenamt berufen worden sein. Labor improbus – Arbeit ein Übel, und daher sind auch die Arbeitsbegriffe immer mit Leid verbunden: *ponos*, *mechthos*, *athlos*, *labor*.

Natürlich bedurfte es dazu nicht nur grundlegender Qualifikationen (Elementartechniken) wie Lesen, Schreiben und Rechnen (heute kommt der Computer hinzu), sondern auch gymnastischer und musischer Bildung, schließlich einer Allgemeinbildung (griech. *paideia*), die im Dienste vor allem der Rhetorik stand, Geschichte, Philosophie, Literatur und Naturwissenschaften umfasste und sich an als kanonisch geltenden Autoren schulte. Das Christentum integrierte diese heidnische, klassische Bildung, ordnete sie allerdings der religiösen Bildung sowohl unter wie auch zu.

Allerdings verband sich mit dem Christentum unter Integration jüdischer Tradition eine aufwertende Bestimmung produktiver Arbeit: Schon Adam wird die Pflege des Gartens Eden übertragen, nach der Vertreibung aus dem Paradies wird Feldarbeit „im Schweiß des Angesichts“ dem Menschen auferlegt, ist also Gottes Gebot und Gottes Strafe, Jesus selbst dürfte „Bauhandwerker“ gewesen sein (Hoppe 2011, 92-103), seine Entourage bestand aus Handarbeitern oder verachteten Berufen (Zöllner), Paulus, der immer wieder auf seine

eigene Arbeit und den dadurch verdienten Lebensunterhalt als Vorbild verweist und den extremen Satz formuliert: „Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen“ (2 Thess 3,10), war Zeltmacher. Biblisch ist zudem noch die arbeitsethische Weisung, dass die Arbeit ihres Lohnes wert sein solle, also man den gerechten Lohn dafür zahlen müsse, man aber der Arbeit auch nicht verfallen dürfe, sondern Distanz halten müsse von den Gütern und Werten dieser Welt (vgl. Mt 6,33), wobei nur bestimmte Tätigkeiten mit dem Christentum unvereinbar waren beziehungsweise mit Auflagen versehen wurden etwa die Arbeit als Theaterschauspieler, Gladiator, Magier.

Auch wenn sich die Gewichte später immer wieder in Richtung der *vita contemplativa* verschieben (was der Geistlichkeit naturgemäß bequemer erschien), grundsätzlich gilt die Wertschätzung der produktiven Arbeit in der frühen Kirche und im Mittelalter bis hin zur Reformation, wie sie sich ja auch im mönchischen Ideal des *ora et labora* wiederfindet (Prügl 2011, 104-113).

Während in der Renaissance sich der Akzent wieder in Richtung auf das antike Ideal verschiebt, erhält mit Luther die Arbeit eine neue sittlich-religiöse Würde: Nicht Weltflucht ist angesagt, sondern die radikale Überwindung der Welt in der Welt selbst. Durch Verwurzelung und Bewährung in der profanen Arbeitswelt wird Arbeit zu Gottes Berufung und daher zum Gottesdienst: Gewissenhafte und treue Berufserfüllung und zugleich innerweltliche Askese werden zur Verpflichtung vor Gott (Reble 1960, 74-85). Damit setzt jenes protestantische Arbeitsethos ein, das im Calvinismus verschärft bei Max Weber ausführlich behandelt wird (Ferguson 2011,381-433; Stoll 2011, 115-125). Diese Linie lässt sich über die Reformierten und Orthodoxen, über Pietismus und Aufklärung, aber auch über den Liberalismus des 19. Jahrhunderts ziehen und scheint in der katholischen Soziallehre wieder auf. Arbeit erhält den Rang vor dem Kapitalbesitz als unmittelbarer Ausfluss der menschlichen Natur. Die Arbeit ist kein bloßes technisches Mittel, sie ist ein menschlicher Wert und hat Bedeutung für die menschliche Kommunikation und Gemeinschaftsbildung. In *Gaudium et spes* (Art. 67) beruft man sich auf Jesus, der, „indem er in Nazareth mit eigenen Händen arbeitete, der Arbeit eine einzigartige Würde verliehen hat“ (Nothelle-Wildfeuer 2011, 127-137; Hoppe 2011, 127-137). Nicht weiter vertiefen brauchen wir in diesem Kontext rein ökonomische Überlegungen (Adam Smith, Ricardo: Arbeit als wichtigster Produktionsfaktor vor Kapital

und Boden) und die infolge der katastrophalen Arbeitsbedingungen in der Industrialisierung entstehenden sozialistischen und kommunistischen Bewegungen (Marx), die in der Wertschätzung der Arbeit und des arbeitenden Menschen letztlich zusammengehen.

Auch ein jetzt staatliches Schulwesen (vorher Dom- und Klosterschulen) erhält durch die Reformation einen wichtigen Schub, auch wenn der Gedanke einer allgemeinen Volksbildung erst im 17. Jahrhundert aufkommt, zumal Philipp Melanchthon den rein soteriologischen Zweck (Heilsvermittlung) mit humanistischem Bildungsgut zu verbinden wusste, und dort nicht nur auf die Theologie, sondern auch auf weltliche Berufe vorbereitet werden sollte, also „nützlich“ erzogen werden sollte, und zwar „Knaben und auch Mädchen“ zu „geschickten Männern und Frauen“ (Luther 1931, 362363).

Zwar ist Arbeit heute säkularisiert, der soteriologische Impuls verschwunden, aber es scheint doch insofern ein Erbe zu geben, als Erwerbsarbeit durch Beruf immer noch die höchste Wertschätzung erfährt gegenüber anderen Arbeitsformen. Das „Lob der Faulheit“, gar das „Recht auf Faulheit“ ist gesellschaftlich geächtet und bedarf der permanenten Rechtfertigung. Hartz-IV-Karrieren mögen einem Betroffenen da und dort sogar als erstrebenswert erscheinen, die Politik tut alles, sie in Lohn und Brot zu bringen; Müßigkeit als aller Laster Anfang gilt sogar für Ruheständler, für die kürzlich der Gedanke debattiert wurde, ein soziales Pflichtjahr zu verordnen. Daher geht es nicht um das anthropologische Grundphänomen Arbeit, als tätiges Leben, als Praxis im weitesten Sinne, es geht um Erwerbsarbeit oder in der Altersversorgung gleichgestellt mit Erziehungsarbeit.

Nun steht außer Frage, dass Teilhabe an Erwerbsarbeit für den Großteil unserer Bevölkerung lebensnotwendig bleibt, gleichgültig ob es sich vornehmlich um Hand- oder White-Collar-Arbeit handelt (letztere wird allerdings weit höher geschätzt als Arbeit im Blaumann), dass die meisten Menschen sie als wertvolles Gut betrachten, schon der Kommunikation und des sozialen Status wegen, dass der Wandel der Arbeitswelt zu immer differenzierter Arbeitsteilung, Spezialisierung, Hochtechnologisierung, internationalem Wettbewerb auch entsprechende (in der Breite wie auch in der Höhe) Qualifikationen/Kompetenzen erfordert, um in dieser modernen Arbeitswelt mithalten und zugleich jene Teile der Bevölkerung angemessen alimentieren zu können, die nicht am Arbeitsprozess teilhaben (Kinder, Alte, Kranke, Ar-

beitsunwillige usw.), dann leuchtet unmittelbar ein, dass ein modernes Bildungswesen, komplementär dazu die Leistung der Familie, diese notwendigen Qualifikationen/Kompetenzen einem möglichst großen Teil der Bevölkerung von der Kindheit an (frühkindliche Bildung⁶) bis ins Alter (Weiterbildung/lebenslanges Lernen) vermitteln, das heißt: die entsprechenden Angebote bereitstellen muss, um diesem ökonomisch überlebenswichtigen Anspruch gerecht zu werden.

Eine kleine Problemsammlung

Es ist allerdings auch nicht zu leugnen, dass hier aktuelle Probleme bestehen, und man kann sie jeden Tag der Presse entnehmen; daher nur eine kleine Auswahl. Debattiert werden die Lernumwelten in maroden Schul- und Seminargebäuden und immenser Unterrichtsausfall⁷, die eher die gesellschaftliche Wertlosigkeit von Bildung suggerieren, die Verdrängung der Lesekultur durch ikonisierende, Konzentrationsstörungen und Kurzzeitgedächtnis fördernde Vermittler (Fernsehen/Computer), aber auch die mangelnde Präsenz eines „digitalen Klassenzimmers (Becker/Hegg 2010), bei dem es natürlich auf den Lehrer ankommt (Becker 2010), die Überforderung durch „Eltern unter Druck“, wie es in einer Studie der KAS heißt, die selbst überfordert sind (Thimm 2011) und immense Nachhilfekosten aufbringen⁸, „die Verweiblichung“ in Kindergarten und Grundschule⁹, das öffentliche Ansehen der Lehrer, die als „Bildungsvorbilder“ demonstriert wurden (Frasch 2009), mit den entsprechenden Konsequenzen bei Lehrerbildung (Kaube 2011; Rubner 2010) und Elternverhalten, die heute zum Glück wieder fragwürdig gewordenen „Methoden“ mit „reformpädagogischem“ Anstrich (Oelkers 2010; Schmoll 2010; Graf 2010; Kraus 2010; Tenorth 2010; Thomas 2010) wie etwa beim Ersatz eines sinnvollen Frontalunterrichts durch den „Kult des Selbst“ bis hin zu unbewältigbaren Betreuungsrelationen, in Verruf geratenen Promotionen (Schmoll 2011) oder zu einer Besoldung von Hochschullehrern, die nun wahrlich nicht motivationsfördernd ist. (Schmoll 2011) Oder jene Probleme, die ein divergierender Föderalismus (der im Grundsatz zu bejahen ist) und eine überzogene Föderalismusreform mit sich bringen (Anbuhl und Habeck 2011; Schmoll 2010) und die die Forderung nach einem „Deutschland-Abi“ fördern¹⁰ (was SPD/Grüne mit Sicherheit nicht mitmachen werden).

Die Klassengröße hat keinen Einfluss auf die Schülerleistung (Bos 2010), ebenso wenig der finanzielle Aufwand¹¹, die Ganztagschule

scheint sich zu bewähren (Schmoll 2010), sollte also ausgebaut werden, ob das Gleiche auch für die Bildungscard gilt, sie alle bildungsverweigernden oder daran desinteressierten Zielgruppen erreicht, die dies nötig hätte, muss offenbleiben¹², Ziffernnoten sind wie immer schon umstritten (Jimenez 2010), der Drang nach privaten Bildungsangeboten nimmt stetig zu (Gerber 2010; Grabitz 2010), vor uns liegt eine intensive Inklusionsdebatte, hierzulande wie üblich nach dem Prinzip des alles oder nichts geführt¹³. Die „Deutschenfeindlichkeit“ muslimischer Schüler wird sogar von der Berliner GEW registriert (Mönch 2010; Preuß 2010), das BAFÖG ist sicher reformbedürftig (etwa Teilzeitstudium CHE (2009)), das Studienkreditprogramm ist ebenso wenig richtig angelaufen (Scheele 2010) wie ein nationales Stipendienprogramm, aber die Begabtenförderungswerke haben immerhin einen bemerkenswerten Aufwuchs erfahren; je nach politischer Konstellation werden die Studiengebühren (derzeit nur noch in vier Ländern erhoben) weithin abgeschafft, obwohl ein Studierhemmnis nicht festgestellt werden kann (Michler 2011), die Bologna-Reform wird immer noch „entschlackt“. Manches hat sich allerdings auch als überzogen herausgestellt, so der vielfach beschworene brain-drain, den es so gar nicht gibt (Locke 2010), aber immerhin verbleiben immer mehr ausländische Absolventen in Deutschland (Kunst 2010), oder ist im Bereich der Kuriositäten anzusiedeln, wie die Forderung, die Schulen sollten Comics als Unterrichtsmedium nutzen, Schulbücher sollten ihre Zeilen reduzieren, weil zu lange das Lesen erschwerten (Pöppel 2010), die von der „Piratenpartei“ geforderte „Rauschkunde“,¹⁴ die „Bundesuniversität“ nach Auslaufen der Exzellenz-Initiative¹⁵, und dazu wird man auch die Abschaffung des Diploms zu rechnen haben (Trauthig 2010). Ob man „Glück“ wirklich lernen kann, sei dahingestellt.¹⁶ Offen bleibt, ob das Geld, das durch die demografische Entwicklung frei wird, wirklich im System verbleibt; zu begrüßen ist sicher, dass im Ausland erworbene Abschlüsse leichter anerkannt werden (Astheimer 2010; Rasche 2011). Jedenfalls: Schulpolitiker will auch niemand mehr werden (Spiewak 2011).

Aber es gibt noch tiefer liegende Probleme. Denn all dem sekundiert ein allen deutschen Bildungsdebatten zugrundeliegendes aufklärerisch-optimistisches Menschenbild, das schon dem Kind zugeschrieben wird und die Dynamisierung des Begabungsbegriffs: Der stets lernbereite, sich selbst motivierende und kontrollierende, neugierige, wissensdurstige Schüler, der nur durch falsche Rahmenbedingungen (Familie/Lehrerschaft/falsche Strukturen) die Lust an der Schule

immer weiter verliert und dem Lernen daher keinen Spaß macht, dessen naturwüchsige Lernlust daher durch abwechslungsreiche Methoden bei Laune gehalten werden muss – Methodenfetischismus hat man das einmal genannt. Und der zwar nicht grenzenlos, aber doch zu einem nennenswerten Anteil durch entsprechende Lernsituationen, „Kompensation“, „soziales Lernen“, „individuelle Förderung“ usw. „begabbar“ ist, auch wenn der naturwissenschaftlich argumentierende pädagogische Anthropologe Dieter Neumann lapidar feststellte: „Für eine ‚tabula-rasa‘-Anthropologie, die behauptet, dass im wesentlichen Milieu, Erfahrung und Lernprozesse über Begabungsstrukturen entscheiden, stehen keine wissenschaftlichen Beweismittel zur Verfügung.“¹⁷ Der Aufwertung der Schülerrolle korrespondiert die Abwertung der Lehrerrolle, die ebenfalls in den späten 60er-Jahren einsetzt, unterstützt durch die Stimmungsmache in Medien und Politik, zumal sich viele über ihre Kinder betroffen fühlen konnten. Damit entfallen mögliche Bildungsvorbilder.

Mag man auch kulturkritische Klagen über die „Missachtung des Geistes“ oder die „Geistlosigkeit“ (Botho Strauß) unserer Gesellschaft für übertrieben halten, unbestreitbar ist, dass sich bildungsmissachtende Einstellungen weit verfestigt haben: Das Verschwinden bildungsbürgerlicher Schichten und damit entsprechender „Vorbilder“ (Posener 2010), auch und gerade in den Eliten (die hier immer maßgeblich waren); der schon erwähnte fortschreitende öffentliche Autoritätsabbau der Bildungsvermittler (Lehrer, Professoren); das Interesse von Politik und Familien nur an statistisch gesteigerten Formalabschlüssen, die „systematische Stigmatisierung der Anstrengungskultur“ (Lenzen; Baumert 2011); die Illusion, man könne durch das Bildungswesen soziale Unterschiede beseitigen (Schmoll 2011; Kloepfer 2010) (auch wenn hier sicherlich Verbesserungen möglich sind (Schmoll 2011)); die Verwechslung von Wissen mit Information, von Lernprozessen mit Freizeitgestaltung: Statt geistiger, physischer Anstrengung, statt Selbstmotivation Lernen als Event; die Selbstbeschränkung höchstens auf das, was vorgesetzt wird (Schüler/Student als Kunden); die Verengung auf das Ich (Ich, sofort, alles), der Eigenweltbezug (was soll mir Mozart?); die Kombination von Selbstüberschätzung. Gegenwartsbezogenheit (Mir geht es gut) und Wohlstandsgefühl (das Geld ist ja da). Bildung wird nicht „erstgenommen“, es scheint vielmehr geradezu chic zu sein, in Straßenslang zu kommunizieren und sich möglichst dumm in Medien zu präsentieren: „Ich habe das schlechteste Zeugnis Deutschlands“.

Dennoch: das System funktioniert – jedenfalls formal

Diese Problemsammlung müsste eigentlich ein schlechtes Licht auf unser Bildungswesen werfen, aber da das Ganze bekanntlich mehr ist als Summe seiner Teile, ist auch festzuhalten, dass das System formal für etwa 80 Prozent unserer jungen Menschen funktioniert, sei es über die Berufsbildung (bei der immer mehr auch Studium ohne Abitur möglich wird (Heinrich 2011)), sei es über den Schul- und Hochschulbereich, was den Bestand an entsprechenden Formalabschlüssen angeht. Das gesteht auch die OECD zu, zumal sich auch Deutschland seit den 1970er- und verstärkt seit den 1990er-Jahren auf den Weg der Steigerung der Akademikerzahlen begeben hat. Das hat im Wesentlichen zwei Gründe, die in die deutsche Bildungsgeschichte der 1960er-Jahre zurückverweisen:

(1) Bis in die 1960er-Jahre hielt sich ein parteiübergreifender Grundkonsens nicht nur in der Frage der Gliederung des Schulwesens und der Einschätzung der unterschiedlichen Bildungswege durch die Unterscheidung volkstümlicher (oder ähnlich) praktischer und wissenschaftlicher Bildung, die einer kleinen Zahl zur Studiumsvorbereitung vorbehalten blieb. In der Frage bildungsrelevanter Inhalte orientierte man sich ebenfalls an Weimar. Dabei blieben durchgreifende Veränderungen, etwa der flächendeckende Ausbau der Realschule, systemimmanent. Aber Ende der 50er-Jahre setzten Entwicklungen ein, die dieses noch traditionelle Verständnis von Bildung und Erziehung grundlegend verändern sollten: Sputnik-Schock, rasante Technisierung und Automatisierung, die befürchtete technologische Rückständigkeit Europas gegenüber den USA und das Versiegen von aus der DDR geflohener Fachkräfte durch den Mauerbau 1961 förderten bildungsökonomische und damit bildungsplanerische Ansätze (zu nennen etwa Friedrich Edding): Die unterstellte Korrelation zwischen Bildungsinvestitionen in Humankapital und volkswirtschaftlicher Prosperität setzte der Religionsphilosoph Georg Picht mit seinem Warnruf vor der drohenden „deutschen Bildungskatastrophe“ 1964 öffentlichkeitswirksam um und verband sie mit der Forderung nach „Verdoppelung der Abiturientenzahl“. (2) Parallel dazu wurde die Schule als sozialpolitische Einrichtung entdeckt und Bildung zur sozialen Frage des 20. Jahrhunderts erhoben. Schon 1957 formulierte der Soziologe Helmut Schelsky: „Die Schule als primäre, entscheidende und nahezu einzige soziale Dirigierungsstelle für Rang, Stellung und Lebenschancen des einzelnen in unserer Gesellschaft: das scheint mir der Kern

der sozialen Frage der Schule von heute zu sein.“ 1963 erklärte Bundeskanzler Ludwig Erhard (CDU) in seiner Regierungserklärung, es müsse dem deutschen Volke bewusst werden, dass die Aufgaben der Bildung und Forschung für unsere Zeit den gleichen Rang besäßen wie die soziale Frage im 19. Jahrhundert. 1965 hat der Soziologe Ralf Dahrendorf den sozialen Akzent unter dem Titel „Bildung ist Bürgerrecht“ einer breiten Öffentlichkeit vermittelt.

Seitdem halten sich zwei Ansprüche an das Bildungssystem: Es müsse möglichst viele junge Menschen zu möglichst hohen Formalabschlüssen führen und zugleich Bildungsgerechtigkeit herstellen, seit 2000 verschärft durch PISA und das Migrantenproblem. Richtig ist sicher, dass Begabungsreserven nicht ausgeschöpft wurden (allerdings verwies „Reserve“ noch auf Grenzen der Ausschöpfbarkeit). Hinzu kommt der Verweis darauf, Deutschland könne sich von der internationalen Praxis nicht abkoppeln und die deutsche Wirtschaftskraft sei von hohen Abiturienten- und Akademikerquoten abhängig. Obwohl diese Behauptung von der OECD und deutschen Wirtschaftsinstituten suggestiv vorgetragen wird, bleibt sie natürlich unbeweisbar (Kaube 2010): Hat die Steigerung der Hochschulzugangsberechtigung von sechs auf 45 Prozent seit 1966 das Wirtschaftswachstum entsprechend beflügelt, das in den vergangenen drei Jahren trotz steigender Abiturientenzahlen zwischen sechs Prozent minus und jetzt 1,5 plus schwankte? So einfach kann der Zusammenhang jedenfalls nicht sein, den man hier gerne konstruiert, zumal ja auch niemand weiß, wie der Bachelor auf Dauer in der Realität angenommen wird. Hier wird ja derzeit auch nur mit dem „Prinzip Hoffnung“ operiert (Bös 2010; Schmolli 2010; Sommer 2011; Bopp 2011).

Oder hat sich nicht vielmehr die Zahl akademischer Positionen nach unten erweitert? Der jüngste Einfall der EU-Kommission, auch Krankenschwestern und Hebammen bräuchten Abitur, weist ebenso in diese Richtung wie die Beobachtung, dass auch immer mehr Handwerksberufe auf Abiturienten zurückgreifen.

Allerdings nahm man damit in Kauf, dass immer mehr junge Menschen später in den Beruf eintreten (was sich auf die Altersversicherung auswirken wird), dass die früher (und im Süden auch heute noch) funktionierenden Systeme Hauptschule/Realschule oder Hauptschulbildungs-/Realschulbildungsgang durch den Creaming-Effekt immer mehr an Akzeptanz verloren haben, die Hauptschule auch

systematisch und bewusst schlecht geredet wurde (Günter 2010), obwohl sie gut geführt für eine bestimmte Schülerklientel immer noch der beste Weg ist und Jürgen Baumert nur 16,4 Prozent aller Hauptschulen zu den „Problemschulen“ zählt (Vitzthum 2011; Braun 2011; Weiguny 2011). Konkret bedeutet das, dass wir nur noch weiter nach oben expandieren können, wobei nach oben weisende Umetikettierungen (zum Beispiel Werkrealschule oder Realschule plus) auch suggerieren, man habe damit den Hauptschüler abgeschafft. Zugleich gerät das erfolgreiche System der Berufsbildung (Abelshauer 2010), dem wir im europäischen Vergleich die geringste Jugendarbeitslosigkeit verdanken, bei dem die Betriebe jetzt selbst Nachhilfe für Neulinge entwickeln (Hoffmeyer 2010; Hildebrand; von Borstel 2010; Rieble 2010) und deren Gleichwertigkeit zur akademischen Bildung wir immer so gerne betonen, in anderen Ländern teilweise in die Hochschulen integriert, auch hierzulande immer mehr in eine Konkurrenzsituation zur Hochschule, zumal diese quantitative Entwicklung noch steigerungsfähig ist: In Japan haben bekanntlich 96 Prozent die Hochschulzugangsberechtigung und in England kann man jetzt bei Mc Donalds das Abitur erwerben.

Derzeit verfügen etwa 45 Prozent eines Jahrgang über eine Hochschulzugangsberechtigung mit steigender Tendenz¹⁸, wir haben 2,4 Millionen Studierende, zum Wintersemester 2012 haben über 515.000 Abiturienten ihr Studium begonnen, eine Steigerung um 16 Prozent gegenüber 2010, auch verbunden mit einer deutlichen Zunahme der Studierenden in den technischen Disziplinen (Elektrotechnik 22 Prozent, Maschinenbau 21 Prozent, Informatik 18 Prozent, Bauingenieurwesen 23 Prozent); im Gegensatz zu vielfältigen Klagen rangieren naturwissenschaftlich-technische Disziplinen (Ingenieure, Maschinenbauer, Informatiker, Mathematiker) unter den ersten Sieben (männlich) beziehungsweise ersten Zehn (weiblich) auf der Beliebtheitskala, übertroffen nur vom Run auf die Wirtschaftswissenschaften (Soldt 2011). Die KMK rechnet damit, dass die Studierendenzahlen infolge steigender Studierneigung und doppelter Abiturjahrgänge bis etwa 2015 auf bis zu 2,7 Millionen zunehmen werden (von knapp unter zwei Millionen im Wintersemester 2006/2007). Ob und inwieweit die Hochschulen dafür personell und finanziell ausgestattet sind, diese Zahlen sinnvoll zu bewältigen, und ob die Infrastruktur ausreicht (Mensa, Wohnung, Zulassung (Schultz 2011) etc.) ist allerdings ebenso eine offene Frage (Schmoll 2011; Bartsch/Brandt 2011, 38), wie die Vermutung nicht grundlos ist, dass diese höheren Zahlen, im-

merhin eine Steigerung um 400 Prozent seit 1966, nicht durch einen entsprechenden Intelligenzsprung, sondern vor allem auf Kosten permanent abgesenkten Niveaus erreicht werden.¹⁹ Aber immerhin scheinen sich schon derzeit drei Effekte zu ergeben: Nach ersten Beobachtungen im geisteswissenschaftlichen Bereich wird durch die Aufteilung in Bachelor- und Master (derzeit circa 3.000 Studiengänge) „unten“ erheblich überlastet, hingegen der Masterstudiengang von den Zahlen her deutlich entlastet (über die Gründe: Berufseintritt mit dem Bachelor, Studienwechsel, Einsicht in die Grenzen der eigenen Studierfähigkeit – kann derzeit nur spekuliert werden). Zum Zweiten sinken die Abbrecherquoten in den geisteswissenschaftlichen Studiengängen, wohl nicht nur (allerdings auch) aus Gründen freundlicherer Notengebung, sondern wohl aufgrund der höheren Verschulung, die allerdings der Eigeninitiative und damit der Fähigkeit, Kreativität und Selbstorganisation zu entwickeln, wenig Raum lässt. Zum Dritten tritt ein, was seit Jahrzehnten immer wieder neue Motivation für Hochschulreformen geliefert hat: In Kombination mit G8 und dem Aussetzen der Wehrpflicht werden die Absolventen eines Erststudiums immer jünger: Der Traum der Bildungspolitik vom 21-jährigen Bachelor beim Einstieg in den Arbeitsmarkt ist so weit von der Realität nicht mehr entfernt (Bewarder; Vitzthum 2011). Ob sich damit auch eine entsprechende Reife verbindet, und das gilt gerade für das Umgehenkönnen mit geisteswissenschaftlichen Fragestellungen, steht allerdings auf einem anderen Blatt. Nicht korrigiert werden konnten bislang die hohen Schwundquoten von circa 40 Prozent (davon Abbrecher 28 Prozent) in jenen Disziplinen, bei denen eine konstant hohe Nachfrage gemeldet wird, den naturwissenschaftlich-technischen²⁰; das mag auch daran liegen, dass die mathematischen Anforderungen unterschätzt werden, die Schulen darauf unzureichend vorbereiten und die üblichen Werbemaßnahmen für die MINT-Fächer Illusionen befördern (Seiderer 2010). Dass die Wirtschaft in diesem Kontext noch besondere Wünsche anmeldet („optimale Vorbereitung auf das Berufsleben“), überrascht nicht (DIHK Bildungsbericht 2011, 32; Lessing 2010): Ausbau dualer Studiengänge, mehr Praxisphasen, mehr Austausch mit der Wirtschaft über Lehrinhalte, soziale und persönliche Kompetenzen wie Einsatzbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein, Kommunikations- und Teamfähigkeit, wie immer die Hochschule das leisten soll. Und für die Schulen natürlich ein Fach „Wirtschaft“ auch mit Blick auf die Prägung künftiger Unternehmertypen (Kaiser 2010).

Während man dem Bildungssystem nach oben eine aufs Ganze gesehen problematische Normalität bescheinigen kann, verweist der Blick nach unten auf Problemlagen, die wir bislang nicht in den Griff bekommen haben. Circa 20 Prozent unserer jungen Menschen gehören zu einer Schülerpopulation, die PISA als Risikoschüler einstuft; auch wenn die Zahl angeblich von 21 auf 18,5 Prozent zurückgegangen sein soll (Jürgen Baumert, wie Anm. 59; Schmoll 2010), circa 2,2 Millionen junger Menschen zwischen 20 und 34 Jahren haben keinen Berufsabschluss, circa 150.000 starten Jahr für Jahr ohne Ausbildung in den Arbeitsmarkt.

Allerdings muss man auch in aller Deutlichkeit festhalten: Das Bildungsproblem ist im Wesentlichen ein MigrantInnenproblem, aber keines der Vietnamesen, auch die Russlanddeutschen holen auf (Peters 2011), sondern bei Jugendlichen türkischer (und arabischer) Herkunft, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen²¹, auch wenn sich hier die Nachfrage aufgrund der demografischen Entwicklung verstärken könnte (das hängt allerdings von der allgemeinen Konjunkturalentwicklung ab). Dieses Syndrom mag mit allzu freizügiger Zuwanderungsregelung ebenso zusammenhängen wie mit traditionellen, bildungsabgewandten Familienstrukturen und großzügiger Alimentation. Bei den 25- bis 35-Jährigen mit türkischem Migrationshintergrund haben 18 Prozent keinen Schulabschluss (deutschstämmige circa zwei Prozent) und sind in Haupt- und Förderschulen überproportional vertreten; nur 32,2 Prozent befinden sich in einer Berufsausbildung (Deutsche 68,2 Prozent); aber: jeder fünfte Ausbildungsvertrag wird vorzeitig wieder aufgelöst.²² 57 Prozent haben keinen Berufsabschluss, im Übergangssystem sind Jugendliche mit Migrationshintergrund überproportional vertreten (Huthmacher; Hoffmann (Hrsg.) 2011). Am Geld liegt es offensichtlich nicht, nur scheinen die dort hineingesteckten Abermilliarden ebenso ergebnislos zu verpuffen²³ wie bei den Sprach-²⁴ und Integrationskursen, deren Niveau und Kontrolle dringend verbessert werden müssen (Carstens 2011; Lohse 2010). Hinzukommen Faktoren, die nicht gerade integrationsfördernd sein müssen, wie die steigende Religiosität.²⁵

Vor diesem Hintergrund ist die aktuelle wie nachhaltige Bedeutung von Bildung für (Erwerbs-)Arbeit kaum zu überschätzen: In einem freiheitlich-demokratischen Gemeinwesen zählt idealiter (in der Realität spielt die Abkunft auch weiterhin eine zentrale Rolle) nur die Leistung für qualifizierte Beruflichkeit, Aufstieg beziehungsweise

Statuserhalt und Einkommen, bestätigt durch entsprechende Bescheinigungen besuchter Bildungseinrichtungen. Fehlende Bescheinigungen dieser Art, was immer sich hinter ihnen wirklich verbirgt, führen üblicherweise dazu, dass höchstens eine gering qualifizierte Beruflichkeit und damit geringes Einkommen erreicht werden können, zumal wir heute nicht wissen, wie viele un- oder geringqualifizierte Arbeitskräfte in einer wissensbasierten Arbeitswelt noch nachgefragt werden; dass es weniger werden, ist zu vermuten (Astheimer 2010), dass hier am ehesten Rationalisierung und/oder Auslagerung droht, ist wahrscheinlich. Das Armutsrisiko steigt jedenfalls, zumal dann, wenn sich dieser Zustand (Hartz IV-Karrieren) über Generationen fortsetzt (Schwenn 2011). Auch ein Doktordiplom schützt zwar nicht vor Arbeitslosigkeit oder Arbeitsbiografien nach Patchwork-Muster (Ustorf 2011), aber die Wahrscheinlichkeit ist doch deutlich geringer, jedenfalls nach aktuellem Stand.²⁶ Ob sich auch eine entsprechende Bildungsrendite einstellt, steht ebenso auf einem anderen Blatt (Baltzer 2010) wie derzeit die Frage völlig offen ist, wie viele echte akademische Positionen wir, jenseits der heute wirklich nachgefragten, bei steigender Absolventenzahl schaffen können (etwa für Kulturanthropologen oder Medienwissenschaftler oder ähnliches), vor allem dann, wenn sich die Konjunktorentwicklung abkühlt. Schließlich gilt auch immer noch: Je mehr das Gleiche haben, umso weniger ist es wert (Kaube, 2011).

Ausbildung versus Bildung?

In der FAZ vom 26. Oktober 2011 erschien ein Leserbrief, der auf die jüngste Allensbach-Eltern-Umfrage vom Oktober 2011 zum Thema Bildung rekurrierte. Der Autor resümierte, „dass für die meisten Eltern weder Geschichtskenntnisse oder naturwissenschaftliche Kenntnisse, noch Musik, Philosophie oder Religion Bildungsbestandteile seien. Anders ausgedrückt: Was sich im künftigen Berufsleben nicht in klingender Münze auszahlt, soll nicht gelernt werden. Und das soll Bildung sein? Hier zeigt sich die weithin üblich gewordene Gleichsetzung von Ausbildung mit Bildung. Man kann es so sagen: Wer gebildet ist, ist auch ausgebildet, doch: Wer ausgebildet ist, ist noch lange nicht gebildet. Aber wo sind heute die leidenschaftlichen Debatten über die Qualität der Schulen und die Zukunft der Universitäten, über Lernziele und Bildungskanon? (...) Die Leistungsfähigkeit des Bildungssystems ist nach den Beobachtungen der großen Mehrheit kein Thema.“ Zwar halten 78 Prozent die Vermittlung einer guten

Allgemeinbildung für wichtig, aber nur jeder Vierte rechnet dazu auch politische, ökonomische oder historische Kenntnisse, nur 21 Prozent halten Kenntnisse in der deutschen Literatur für wichtig, musische Erziehung nur 15 Prozent, und jene Medienkompetenz, die immer wieder als zentral angemahnt wird, nur 23 Prozent. Dafür erachtet es die Mehrheit als eine wichtige Aufgabe der Schule, Leistungsbereitschaft²⁷, Teamfähigkeit, Pünktlichkeit, Konzentrationsfähigkeit, Hilfsbereitschaft und Selbstbewusstsein zu trainieren.

Aus beiden Umfragen lassen sich zwei Folgerungen ableiten. Erstens: Man erwartet von der Bildung das, was man früher Erziehung im engeren Sinne genannt hat. Erziehung, die vormals primär die Familie geleistet hat, wird ergänzt oder gar ersetzt durch die Schule, und so gilt das Schulsystem selbst im Wesentlichen als eine Einrichtung, die Sekundärtugenden, Basiskompetenzen und Schlüsselqualifikationen formaler Art vermitteln soll.

Daraus folgt zum Zweiten, dass offenbar gar keine Vorstellung mehr in der Bevölkerung besteht, was Bildung eigentlich sein könnte. In der Bild-Zeitung vom 31. Dezember 2007 formulierten die führenden Wirtschaftsverbände BDI, BDA, DIHK und ZDH zum Thema Bildung: „Zahl der Schulabbrecher senken, Schulabgänger müssen lesen, schreiben, rechnen können“ (Sittig 2010). Auf Basisniveau zu alphabetisieren, das ist das, was heutzutage in der Wirtschaft zu Bildung einfällt. Und das verschärft nur den Großtrend.

Vor diesem Hintergrund ist es unumgänglich, wieder über Bildung nachzudenken, was dessen Gebrauch ja eigentlich zunächst einmal nahelegen würde, was aber offensichtlich kaum mehr geschieht. Wie lässt sich der Begriff Bildung begründen und in einem zweiten Schritt konkret füllen? Denn ein Begriff hat nur einen Sinn, wenn er etwas Bestimmtes meint, und damit verbinden sich gleich eingangs zwei grundsätzliche Beobachtungen:

Die erste grundsätzliche Beobachtung: Selbst wenn unverkennbar und bis auf die Finanzierungsprobleme viel leichter zu formulieren der Schwerpunkt auf der Vermutung nach effizienzsteigernden Maßnahmen durch Strukturveränderung/-verbesserung liegt (auch das jüngste CDU-Papier ist ja ein solcher Maßnahmen-Wunschskatalog (Gauger 2011, 19-24), für die CDU, die sich auf eine christlich fundierte Anthropologie (christliches Menschenbild) als ihr genuines

geistiges Fundament beruft, ist es unumgänglich, zumindest die Grundlinien dieser spezifischen Anthropologie und ihre Konsequenzen für zentrale Politikbereiche, also auch für Erziehung und Bildung darzulegen. Orientieren kann man sich dafür vor allem an den 2001 vorgelegten, aber kaum rezipierten Überlegungen der Wertekommission der CDU 2001: „Die neue Aktualität des christlichen Menschenbildes“, die bislang ausführlichste parteioffizielle Darstellung (Gauger 2011).

Die zweite grundsätzliche Beobachtung: Natürlich verdankt sich die deutsche Bildungsidee, wie sie seit Ende des 18. Jahrhundert entwickelt wurde, verbunden mit Namen wie Schiller, Humboldt, Schleiermacher nicht dem damals stark auf Moralität verengten christlichen Fundament. Sie entsprang vielmehr einer geistesgeschichtlichen Gemengelage (Paulsen 2012, 104-119; Scuria 1970) aus Aufklärung, naturalistischem (Rousseau: Erweckung der Selbsttätigkeit) wie idealistischem Menschenverständnis (Bildung zur Humanität; Steigerung der geistigen und sittlichen Kräfte der Einzelpersonlichkeit), antifranzösischem Affekt (Markschies 2011, 734-741), Philhellenismus (Neuhumanismus: Griechentum als das wahre Menschentum), preußisch-patriotischem Enthusiasmus und dem Aufstieg des Bürgertums als Distinktiv zum Adel. Diese Bildungsidee zielte auf die Emanzipation des Bürgertums: Bildung sollte dem Menschen zum einen helfen, sich von den traditionellen, durch Geburt und Stand vorgegebenen Bindungen zu befreien, zum anderen sollte sie gegen die aufkommende Spezialisierung und Funktionalisierung der modernen Berufswelt wappnen: Bildung als Bedingung für innere und äußere Freiheit durch geistige Selbstständigkeit und Urteilsvermögen, daher als Weg zur ganzheitlichen Entfaltung der Persönlichkeit, den Dimensionen eines Verständnisses vom Menschen, das ihn tiefer begreift und würdigt denn nur als ein ökonomisches Wesen: Modern formuliert: Jeder Mensch hat seine Fähigkeiten, sein „Kapital“, aber er ist nicht nur „Humankapital“. „Der wahre Zweck des Menschen ... ist die höchste und proportionierlichste Bildung seiner Kräfte zu einem Ganzen“, so Wilhelm von Humboldt, und nicht ohne Grund fungierte hier, bei Schiller, Humboldt und Fichte, schon ein Begriff, den Karl Marx ökonomisch aufgeladen hat und der in der 68er-Bewegung wieder eine Rolle spielen sollte, der Begriff der Entfremdung.

Dieser Bildungsgedanke verstand sich als primär persönlichkeitsbildend, überzeitlich, unbeeindruckt von äußeren Entwicklungen, schuf generationenübergreifend Lern- und Traditions- und Kommunikati-

ongemeinschaft. Dabei ist festzuhalten und ist eigentlich erstaunlich, dass Deutschland mit gerade diesem zu den „Realien“ letztlich querstehenden Bildungsideal seit dem 19. Jahrhundert und bis in die Weimarer Zeit und dann wiederum nach dem Krieg industriell zu den führenden Nationen und wissenschaftlich auch in den Natur- und Technikwissenschaften zu den Führungsnationen der Welt gehörte, mit der höchsten Nobelpreisdichte. Unser Ruf als Bildungs- und Wissenschaftsnation im Ausland, als Volk der Dichter und Denker, zehrt ja nicht so sehr von dem, was wir auf diesem Feld modern leisten, sondern von eben diesem Erbe. Von all dem haben wir uns seit den 1970er-Jahren verabschiedet, und dafür gibt es mehrere Ursachen, die hier im Einzelnen nicht nachzuzeichnen sind. Festzuhalten ist nur, dass, wie die zitierten Umfragen belegen, ein anspruchsvoller Bildungsbegriff in der gesellschaftlichen Wertschätzung eine immer geringere Rolle spielt. In das seit Beginn der 80er-Jahre bestehende Vakuum, entstanden aus der Zertrümmerung des herkömmlichen und aus dem Scheitern des 1968er-linksideologischen Bildungsbegriffs, der im Bildungsbereich noch bis Ende der 70er-Jahre höchst virulent war (Raulff 2010), ist seit Ende der 90er-Jahre das bereits skizzierte ökonomische Paradigma eingezogen.

Das christliche Menschenbild und die traditionelle Bildungsidee

Rahmenbedingungen für „guten Unterricht“ wie Schulklima, Umgang miteinander, Führungsverhalten usf. lassen sich leicht mit dem christlichen Menschenbild zusammenbringen. Das gilt hingegen weniger für die äußere Struktur des Bildungswesens. So lässt sich ein Bekenntnis zur Leistungsdifferenzierung durch ein differenziertes Bildungssystem nur über die Unterschiedlichkeit (Lübbe 2010) des Menschen in seiner kognitiv-intellektuellen Grundausstattung, seinen unterschiedlichen Interessen, Neigungen, Bedürfnissen, Leistungswillen und Lerntempo, durch die Wahlfreiheit der Eltern, durch eine nachweislich höhere pädagogische Effizienz und ein nachweislich höheres Leistungsniveau, sowohl unter dem Aspekt des Förderns (Köcher 2010) wie des Forderns im Vergleich zu wie immer integrierten Systemen begründen. Wenn PISA eines deutlich und der Deutsche Lernetlas 2011 noch einmal bestätigt hat, dann dieses: Der (differenzierte) Süden ist besser als der (integrierte) Norden (Popp 2011, 70-78). Daraus leitet sich notwendig ein Bekenntnis zum Leistungsprinzip ab, welches objektiven Kriterien unterliegen muss und

das damit das sozial gerechteste, als einziges einer freiheitlichen Demokratie angemessene Aufstiegs- und Differenzierungskriterium darstellt. Daher sind leistungsstarke (Sticker 2009) und schwächere Schüler individuell zu fördern; behinderte Kinder müssen die für sie besten Fördermöglichkeiten erhalten. Eher homogene Klassenstrukturen sind sowohl für leistungsschwache wie für leistungsstarke Schüler von Vorteil, die Wirksamkeit längeren gemeinsamen Lernens an Grundschulen ist empirisch nirgends belegt: „Eine Schule für alle“ ist gerade nicht leistungsgerecht, bedeutet vielmehr Gleichheit auf Kosten der individuellen Freiheit und damit der je eigenen Entwicklung (Höhler 2010, 59). Konrad Adam hat dies als „Gleichheitspathos“ beschrieben (2011). Denn „bei all dem geht es nirgends um Förderung individueller Freiheit und Begabung, nicht einmal um soziale ‚Chancengleichheit‘, sondern um ‚Teilhabe‘, um die umfassende Durchsetzung schlechter Integration und negativer Egalität“ (Klaue 2011).

Ein sehr viel engerer Bezug zwischen dem christlichen Menschenbild und der skizzierten traditionellen deutschen Bildungsidee lässt sich bezogen auf Ziele und Inhalte öffentlicher Bildungsprozesse herstellen (Sieburg 2008, 55): In den daraus ableitbaren Konsequenzen für Erziehung und Bildung bestehen zwar auch Unterschiede zum christlichen Verständnis, bestehend in der transzendent-soteriologischen Einbettung in ein Heilsgeschehen und einem deutlich realistischeren Menschenbild, aber auch deutliche Übereinstimmungen, wie sie sich nach 1945 im Begriff des „christlichen Humanismus“ spiegelten: Beide gehen von der Freiheit des Menschen aus, die es bezogen auf seine individuellen Fähigkeiten zu entfalten gelte; beide betrachten den Menschen als sittliches Subjekt, also Freiheit als Auftrag und Fähigkeit zur sittlichen Selbstbestimmung, zu dem er geformt werden muss, wertgebunden durch Pflichten und Verantwortung gegen sich selbst, gegenüber dem Mitmenschen, gegenüber der mitgeschöpflichen Natur (Bueb 2010). Beide betonen die Erziehungs- und Bildungsfähigkeit des Menschen, beide betrachten ihn ganzheitlich, als Person in all ihren Bezügen zur Lebenswelt und seiner Verantwortung für sie, daher ist das Primärziel beider Persönlichkeitsbildung durch eine Allgemeinbildung, die jeder speziellen Berufsausbildung vorangeht. Und für beide kann sich Bildung nur einstellen durch die Begegnung mit kulturellen Hervorbringungen²⁸, die im Bildungssystem didaktisch reduziert als Stoffe fungierend so eben diesen Zielen dienen (Bildungswissen nach Max Scheler). Es bringt Aufklärung über das Selbstverständnis vor dem Hintergrund alternativer Lebensfor-

men oder Möglichkeiten des Menschseins im Spiegel fremder Kulturen oder früherer Weltbilder und vergangener Epochen, für das Verständnis von Welt, von Kultur und Natur, von Politik und Gesellschaft, für das Verständnis vom anderen, für das Verständnis von Ethik, Moral, für das Verständnis von Transzendenz.

Überträgt man diese Schnittmengen auf die heutige Zeit, so erhält Bildung auch weiterhin Funktionen, die weit über berufliche oder gar berufsqualifizierende Aufgaben hinausgehen, auch wenn sich Übereinstimmungen ergeben:

Werterziehung muss weiterhin zu einem christlich orientierten Bildungsverständnis gehören (Ladenthin 2004; Gauger 2009). Zwar öffnen sich Erkennen, Urteilen und Handeln der Fähigkeit zur Unterscheidung von richtig und falsch, von gut und böse, unterliegen aber stets auch Neigungen, Trieben, Bedürfnissen, Launen, Emotionen und anderen nicht-vernünftigen und unregelmäßigen Regungen. Die biblischen Erzählungen führen ja wie die historische und alltägliche Erfahrung die ganze Bandbreite menschlicher Verhaltensweisen und daher ein realistisches Menschenbild in seiner ganzen Spannweite vor, in der sich die Freiheit des Menschen negativ konkretisiert, er in Unvollkommenheit und Fehlbarkeit seine ethische Bestimmung verfehlt. Daher muss die Bildungspolitik über ihre Mittler (vor allem die Schule) und auch nur erfolgversprechend im Zusammenwirken mit dem Elternhaus (in dem die erzieherischen und bildungsmotivierenden Grundlagen gelegt werden), Lehrern (die als Vorbilder zentral sind) und „innerer Schulentwicklung“ daran mitwirken, den jungen Menschen, als „werdende Freiheit“ (Romano Guardini) auf ein Leben in freier Selbstbestimmung in der Gesellschaft und auf seine Verantwortung für die Gesellschaft vorzubereiten und zu positiven Wertentscheidungen zu motivieren. Nicht nur in der Familie oder im gesellschaftlichen Umgang, auch im Berufsleben sind wertorientierte Einstellungen unverzichtbar, nicht nur die vielgescholtenen Sekundärtugenden (Fleiß, Ordnungsliebe, Disziplin usw.), sondern auch Primärtugenden wie Gerechtigkeit, Hilfsbereitschaft, Nächstenliebe, Solidarität, Respekt vor anderen, Toleranz, Geduld.

Daher muss es auch bei der Zusammengehörigkeit von Erziehung und Bildung bleiben, wenn man Erziehung als „vormundschaftliches Handeln“, als „unentbehrliche pädagogische Hilfe für den Heranwachsenden auf dessen Weg zur ‚inneren Freiheit‘“ versteht. Denn „inner-

lich frei“ sei nicht, wer „dauernd momentanen Impulsen unterliege und an die Laune des Augenblicks gebunden bleibe, sondern wer sich selber durch vernünftige Überlegungen bestimmen könne. Erziehung soll den eigenen Willen mit dem durch Bildung entwickelten eigenen Verstand in Übereinstimmung bringen“ (Geißler 2006).

Vom Sinn eines ganzheitlichen Bildungsverständnisses

Das C der CDU fordert daher auch weiterhin Erziehung und Bildung als umfassenderen Prozess, dessen Elemente in der Vermittlung freilich untrennbar aufeinander bezogen sind: zum Ersten die freie Entfaltung der Persönlichkeit in all ihren sozialen Bezügen, für die Erziehung, Ausbildung und Bildung als notwendige Lernprozesse wesentliche Grundlagen darstellen. In dieser Funktion müssen Erziehung und Bildung den Menschen befähigen, sein Leben selbstständig und verantwortlich zu gestalten, Rechte wahrzunehmen und Pflichten zu übernehmen, das Leben als Chance zu begreifen, seinen Platz in Familie, Gesellschaft und Beruf zu finden und an Lebenswelt und Kultur teilzuhaben. Zum Zweiten dienen Erziehung und Bildung der Zukunftssicherung von Staat und Gesellschaft und des sozialen Zusammenlebens. Dazu gehört die ökonomische Zukunftssicherung, die ganz wesentlich auf der Qualität der Ausbildung in allen Stufen des Bildungswesens, insbesondere der beruflichen Bildung, der Hochschule und der Weiterbildung, beruht. Dazu gehört aber auch die Zukunft des sozialen und freiheitlich-demokratischen Rechtsstaats und der Werte, auf denen die Ordnung beruht und die im Grundgesetz und in Länderverfassungen festgelegt sind. Die Demokratie ist keine historische Selbstverständlichkeit, sie ist vielmehr Ergebnis eines langen historischen und völlig gegenläufigen Prozesses, sie bedarf daher des mündigen Bürgers, der aufgrund historisch-politischer Bildung die res publica als seine Sache begreift und sich dafür engagiert, der verantwortlich urteilt und handelt, der sich ihr rational wie emotional wertgebunden verpflichtet weiß.

Daher verbinden sich im Erziehung- und Bildungsverständnis der CDU werterziehende, individuell-persönlichkeitsbildende, gemeinwohlbezogene, kulturelle und berufsbefähigende Bildungsziele und -inhalte.

Denn die Konsequenzen des derzeit eingeschlagenen Weges sind alltäglich zu beobachten: „Alles spricht vom Waldsterben und vom

Ozonloch; es wird Zeit, dass man auch vom Klassikersterben und vom Traditionsloch zu sprechen beginnt“, hat jemand einmal formuliert. Mangelnde Vorbildung schlägt sich natürlich auch in der vielbeklagten Studierunfähigkeit vieler Abiturienten nieder: Laut Deutscher Universitätszeitung vom 16. Juni 2006 beklagte Ulrich Herbert, bekannter Historiker aus Freiburg, bei einer Debatte zum Zustand der Geisteswissenschaften: „An vielen geisteswissenschaftlichen Studiengängen ist eine Unkultur der Halbbildung entstanden. Da werden Massen von Studierenden durch die Hochschulen geschleust. Die können nichts, die wollen nichts – und die braucht auch keiner.“

Wenn uns die aktuelle und die Krise der vergangenen Jahre etwas gelehrt haben sollte, dann doch wohl das: Zukunft ist nicht planbar, sondern immer für Ungeahntes gut, und daher ist Bildung für instrumentelle Zwecke auch nicht planbar. Ihre Deinstrumentalisierung, die Betonung ihres Eigenwertes zugunsten der Persönlichkeitsentwicklung war ja der große Anspruch der deutschen Bildungstradition. Insofern ist die moderne Bildungsdebatte letztlich ein geistiger Rückschritt hinter diese Tradition.

Diesen Grundgedanken zu revitalisieren, müsste Sinn und Inhalt einer echten Bildungsdebatte sein: den Menschen nicht nur eindimensional zu verstehen, sondern aus der Fülle seiner Lebensoptionen und Lebenskreise heraus, auf die er vorbereitet werden soll oder auf die er sich selbstständig einstellen kann. Denn die Welt, in die die jungen Menschen hineingehen, ist gekennzeichnet durch „den Übergang von der festen zur flüchtigen Phase der Moderne [...]. Früher gab es Identitätszwänge, aber es gab immerhin Identität; diese Identität wird von Flexibilität abgelöst, und Lebensplanung zu einem Wort aus der Vergangenheit. Das Leben von immer mehr Menschen verliert seinen Faden. Daraus resultieren mehr Ängste als aus den Turbulenzen um den Euro.“ (Prantl 2011)

Statt beschleunigen daher entschleunigen, statt weiterer Reduktion wieder mehr Breite, Tiefe und Anspruch. Dazu gehört sicher die Wiederentdeckung des kulturellen, des ästhetischen, des literarischen, des historischen und des religiösen Grundwissens, bei dessen Auswahl das Kriterium, was altersunabhängig besteht und nicht veraltet, das leitende sein muss. Was veraltet denn an Mozarts Don Giovanni, den Iden des März, Schillers Don Carlos, an der biblischen Erzählung oder am Kategorischen Imperativ? Das Reden über Kulturstaat oder

gar Leitkultur, aber auch über Kultur als Standortfaktor (die Erträge der Kulturwirtschaft liegen immerhin über denen der Chemischen Industrie) wird hohl, wenn die Voraussetzungen dafür verschwinden. Der Erfolg von Dietrich Schwanitzens Bildung. Alles was man wissen muss, beruht doch wohl darauf, dass hier ein Verlust spürbar geworden ist. Ein Verlust an geordnetem Übersichtswissen, den zu kompensieren ein offenbar breites gesellschaftlich vorhandenes Bedürfnis ist. Denn wenn Nachwuchskräften einer deutschen Großbank eigens beigebracht werden muss, dass Haydn, Mozart, Beethoven zur Klassik gehören und letzterer zwar neun Symphonien, aber nur eine Oper geschrieben habe (FAZ vom 28. Dezember 2002), damit sie einen Smalltalk bestehen, dann lässt das für den Zustand unseres Musikunterrichts tief blicken.

Freilich sind diese Wissensformen ergänzungsbedürftig. Wir leben heute in einer Zeit der Bilder, der virtuellen Kommunikation und entsprechender Techniken, und auch damit muss man heute umgehen können, wenn man sich verständig in der Welt bewegen will. Zudem war der traditionelle Bildungsbegriff in einer Zeit dominant, in der die politische Mitsprache des Bürgers nicht vorgesehen war. Eine freiheitliche Demokratie lebt aber von der Beteiligung und der Verantwortung der mündigen Bürger, daher würde man heute niemanden als gebildet bezeichnen wollen, der zwar den Faust zitieren kann, aber nicht weiß, wie ein Gesetz entsteht. Selbst- und Weltverständnis setzen heute politisches, ökonomisches und naturwissenschaftliches Grundwissen voraus, was Dietrich Schwanitz in seiner Bildung noch vehement bestritten hatte.

Die Schule hat im Kontext der diversen Lern- und damit Bildungsorte eine Sonderstellung: Sie ist die einzige Institution in dieser pluralen Gesellschaft, die gegenüber anderen Bildungsträgern nicht auf den Markt verwiesen werden kann noch darf, daher an Qualität, nicht an Quote orientiert sein kann, die öffentlich verantwortet werden muss, auf die man steuernden Einfluss nehmen (im Unterschied zur Familie), die systematisch, leistungs- und altersgerecht arbeiten kann, der keiner entkommt und deren Klientel nicht erwachsen ist. Die Schule ist daher die einzige Institution, in der sich das an Inhalten²⁹ präsentieren kann und darf, was auch im Kontext einer sich immer mehr individualisierenden Gesellschaft als das Allgemeine, das Repräsentative, das Exemplarische und das Fundamentale gelten darf und was ihr kulturelles Gedächtnis ausmacht, als Basislager für künf-

tige individuelle Bildungsprozesse. Daher muss sie einen Bildungsprozess intendieren, der die Chance gibt, möglichst viel an Allgemeinbildung zu erwerben/zu verarbeiten und damit Urteilsfähigkeit (die wiederum Sach- und moralische Kompetenz verknüpft) zu verbinden.

Man mag ja verschiedene Wissensformen unterscheiden und sicher ist das Faktenwissen, wie man es herabsetzend gerne nennt, nicht das einzige Wissen, das Schule vermitteln soll. Aber ohne solide Fakten geht es auch nicht. Ohne ein solches Grundgerüst wird sich das verstärken, was jeder, der mit jungen Menschen umgeht, kennt: Es schwimmt alles im Ungefähren, oder es ist gar nichts mehr da. So hat der zunehmende religiöse Analphabetismus unserer Gesellschaft, der nicht einmal mehr die einfachsten biblischen Motive zu kennen scheint³⁰, katastrophale Folgen, denn Literatur, Musik, Malerei, Skulptur, Architektur usw. sind nun einmal in unserem Kulturkreis ganz wesentlich durch christliche Motive geprägt. Wenn ich sie nicht kenne, verschließe ich von vornherein jeglichen Zugang dazu. Es ist nicht von ungefähr, dass Kunststudenten vor einer Abendmahlszene stehen und gar nicht wissen, worum es sich dabei eigentlich handelt.

Bildungsprozesse sind im Sinne lebenslangen Lernens niemals abgeschlossen. Schulbildung hingegen ist mit dem jeweiligen Abschluss beendet. Daher kommt es darauf an, erreichbare Bildungsziele ebenso zu formulieren, altersgerecht und schulformbezogen, wie die Inhalte festzulegen, die Schulbildung als Basislager vermitteln soll. Das verlangt eine entsprechende didaktische Reduktion von Inhalten, zugunsten nachhaltigen Lernens auch wieder verbunden mit Einüben und Wiederholen, wobei Inhalte, konkretisiert in der Fächerkultur der Schule, sich einerseits daran orientieren müssen, inwieweit sie der Entfaltung der anthropologischen Dimensionen des Menschen dienen und ihn dadurch lebensstüchtig machen und inwieweit sich mit ihnen im Sinne erziehenden Unterrichts individuell-persönlichkeitsbildende oder gemeinschaftsbezogene Werterfahrungen verbinden lassen, in der Verbindung von Wissen, Werten und moralischem Urteil, von Sachlichkeit und Sittlichkeit: Der Mensch als geschichtliches (Geschichte/politisch-historische Grundbildung), räumliches (Geografie) sprachliches (Deutsch, Fremdsprachen), naturerschließendes (Mathematik, Naturwissenschaften), politisches und wirtschaftendes (politisch-ökonomische Grundbildung), ästhetisches (Kunst, Musik, Literatur), motorisches (Sport), sinnsuchendes, sittliches und religiöses

(Religion, Philosophie) Wesen. Das zweite Kriterium ist die notwendige Grundlage für die Teilhabe an Kultur, Gesellschaft und Politik, in denen sich diese humanen Dimensionen realisieren. Das heute gebräuchliche Ziel „Kompetenzerwerb“ lässt sich nur auf der Grundlage konkreten Wissens ausfüllen, und nur dann ist der Begriff auch sinnvoll³¹. Bildungsstandards als Output-Orientierung bedürfen ebenfalls der Rückbindung an bildende Inhalte und damit an die Klärung der Frage nach dem Fundamentalen und Exemplarischen, dem notwendig und nicht notwendig zu Lernenden, nach der Würde des Gegenstandes nach wertvoll und unwertvoll. Jedes Fach, jeder Unterricht muss zu wertorientiertem Verhalten erziehen: zum toleranten Umgang miteinander, zu Zusammenarbeit, zu Disziplin, zu Genauigkeit, zu sogenannten Sekundärtugenden usf.; das wirkt sich naturgemäß auch auf das Arbeitsleben aus.³²

Eine Rückbesinnung auf einen ganzheitlichen, persönlichkeitsbildenden Bildungsbegriff setzt freilich eine Kehre voraus: Wir müssen uns wieder darauf verständigen, dass Bildung ein Wert und damit etwas wert ist, nicht nur finanziell. Und dass Bildung Spaß macht, vom Resultat her jedenfalls, als Ergebnis von Anstrengung und Leistung, denn Lernen ist zunächst einmal Arbeit (Kraus 2011). Es schafft Selbstbewusstsein und Lebensgenuss etwas zu wissen, verständig mitreden, einen begründeten Standpunkt formulieren, Distanz zum Zeitgeist beziehen, neue Informationen in schon bestehende Zusammenhänge einordnen, Kritik oder Zustimmung begründen zu können und sich variable Formen der Verständigung auf gemeinsamer Grundlage wählen zu können. Man denke nur an Zitate, Sentenzen oder Signalwörter wie Pyrrhussieg oder Canossagang. Der Kabarettist Jürgen Becker hat einmal in einem Interview gesagt: „Das Wort ‚Bildung‘ ist fast immer negativ besetzt ... Dabei kann Bildung Freude machen und was ganz Tolles sein.“ Damit wir nicht weiterhin wie „gegenwärtig riskieren, genau jene Kategorie der Bildung über Bord zu werfen, die das alteuropäische Denken so human und trotz aller Rückschläge im Hinblick auf die Menschenrechte wirksam gemacht hat“, gemeint sind charakterliche Reifung und musisch-ästhetisch-moralische Erziehung im Unterschied zur asiatische(n) Lehr-Lern-Weise.³³

Schließen wir, und das schließt auch zugleich den Kreis zurück zur Arbeit, noch einmal mit einem Zitat von Eberhard von Kuenheim (Kuenheim 2011), das die Sache auf den Punkt bringt: „Unsere Bildungswege sind auf eine Ich-Alles-Sofort-Haltung angelegt, und

diese nehmen die Jugendlichen mit in unsere Unternehmen. Die jüngste weltweite Finanzkrise hat ebendiese Wurzeln. Bildung erlaubt demgegenüber Orientierung unter Unsicherheit, abwägendes Urteilen, ermöglicht Maß und Mitte, Distanz, Reflexion, auch Widerstand, Mut und Standhaftigkeit und kritisches Gewichten. Bildung erschließt Wissen und bestimmt über den Wirkungsgrad. Gerade die Fülle von Informationen, die zunehmende Geschwindigkeit, der Zwang, zugleich schnelle und weitreichende Entscheidungen zu fällen, kann darauf nicht verzichten. Bildung schützt gegen Verführung. Bildung wird – so das klassische Verständnis – zweckfrei erworben. Gerade darum ist sie hilfreich, ja sogar nützlich.“

- 1| *Dafür steht der Begriff der Ökonomisierung, der von Wirtschaftsführern selbst verwendet wird, s. Eberhard von Kuenheim: Wider die Ökonomisierung von Bildung, FAZ, 13. April 2011.*
- 2| *Man erinnere nur an die Erziehungsdebatte, die wir Anfang 2011 geführt haben. Auslöser das Buch einer asiatischstämmigen Yale-Professorin Amy Chua; dazu Sandra Kegel: Wie die Tigermutter ihre Kinder zum Siegen drillt, FAZ vom 22. Januar 2011.*
- 3| *Die Auswirkungen werden allerdings häufig stark übertrieben, bis zum 21. Lebensjahr holt eine große Zahl von Jugendlichen den zuvor nicht erreichten Schulabschluss nach, s. Autorengruppe Bildungsberichterstattung, Bildung in Deutschland 2010, Bielefeld 2010, S. 92.*
- 4| *Daher gilt ja auch „Links reden, rechts leben“, so Hans-Jürgen Mahlitz, PAZ vom 15. Mai 2010 über die Gesamtschule; auch die Linke bevorzugt das Gymnasium.*
- 5| *Zum Problem pädagogischer Reformertitis trefflich Klaus Russ: Das pädagogische Tamagotchi, FAS vom 29. November 2009.*
- 6| *Frühkindliche Bildung ist eines der neuen Mantra der Bildungspolitik, und dagegen ist ja auch nichts einzuwenden, auch wenn es zunächst Zukunftsmusik ist, denn weder ist der Effekt in Deutschland bewiesen, noch haben wir absehbar ausreichend Erzieher(innen), noch ist die Finanzierung gesichert, hoffnungsvoll etwa Annette Schavan im Interview mit der FAS vom 10.5.2010 („Geld macht nicht klüger“); In NRW fehlen derzeit 44.000 Plätze, um nur 32 Prozent der Unter-Dreijährigen aufzunehmen, die Nachfrage liegt aber bei 39 Prozent. Welche eine Katastrophe (WamS vom 27.11.2011); insgesamt kritisch Jürgen Kaube (FAZ vom 30.12.2009).*
- 7| *Nach Berechnungen des Deutschen Philologenverbandes pro Woche eine Million Stunden, Thomas Vitzthum (Wams vom 6.11.2011).*
- 8| *Angebl. 1,5 Milliarden pro Jahr, so Andreas Groth, Das Geschäft mit der Nachhilfe (FAZ vom 10. 12.2011).*
- 9| *Vgl. auch Georg Rüschemeyer, Hardrocker im Kindergarten (FAS vom 19.6.2011); keine negative Wirkung nach Jeanne Rubner, Das Prinzip Mann (SZ vom 15.5.2010); Begründungen, warum Jungen schulisch schlechter abschneiden, bei Jürgen Kaube, Der Rückzug auf den Helden (FAZ vom 14.4.2010).*

- 10| Vgl. Gespräch mit Annette Schavan, *Wir brauchen ein „Deutschland-Abi“* (Cicero 11/2011).
- 11| Dazu Winand von Petersdorff, *Mehr Geld für die Bildung bringt gar nichts* (WamS vom 23.5.2010). seine Empfehlung: in die frühkindliche Bildung investieren, statt es weiter vor allem der Mittelschicht zugute kommen zu lassen.
- 12| Skeptisch Stefan Dietrich, *Starker Aufschlag* (FAS vom 22.8.2010).
- 13| Vgl. KMK treibt inklusiven Unterricht voran, *Realschule in Deutschland* (4/2010, 5); kritisch Christian Geyer, *Keine Schule für alle* (FAZ vom 3.8.2011).
- 14| Zum generellen Problem der Forderung nach immer neuen Schulfächern s. Charlotte Klein; Verbeet, Markus: *Astronomische Forderungen* (DER SPIEGEL 52/2009).
- 15| Dagegen Jürgen Kaube, *Überall Niveau* (FAZ vom 16.2.2011).
- 16| Vgl. Interview mit Ernst Fritz-Schubert, *Ich fordere keine Nachhilfe, rufe nicht Ritalin* (FAS vom 29. August 2010).
- 17| Sicher ist: Intelligenzunterschiede sind zu 50 bis 80 Prozent genetisch bedingt, aber das Intelligenzwachstum hängt vom Lernumfeld ab: vgl. Interview mit Elsbeth Stern, *Jeder kann das große Los ziehen* (FAZ vom 2.9.2010); weiter Heiner Rindermann, Detlef Rost, *Was ist dran an Sarrazins Thesen* (FAZ vom 7.11.2010); Hartmut Wewetzer, *Keiner wird dumm geboren* (Tagesspiegel vom 22.8.2010); zuletzt Dieter E. Zimmer, *Ist Intelligenz erblich? Eine Klarstellung*, Reinbeck 2012.
- 18| Nach einem Bericht in der FAZ vom 17.2.2010 will die EU die Absolventen „tertiärer Bildung“ von derzeit 31 Prozent auf 40 Prozent erhöhen.
- 19| Nachweislich bei Rainer Bölling, *Kleine Geschichte des Abiturs, Paderborn 2010, 125; Entschärfung der Anforderungen, Wandel der Bewertungsmaßstäbe* ebd. 182, dass auch das Zentralabitur einen geringeren Selektionseffekt hat als dezentrale Verfahren, ist sicher politisch gewollt; es ist überdies bemerkenswert, dass die Länder für Deutsch in der Grundschule nur dann einen Leistungsvergleich zulassen wollen, wenn die Orthographie ausgenommen wird (FAZ vom 9.12.2010), aber gerade daran hapert es doch noch bei den Studierenden. Im Übrigen braucht man sich nur Umfragen oder Untersuchungen über das Wissen unserer Schüler etwa in Geschichte anzusehen, vgl. Jürgen Kaube, *Warum Hitler keine Fremdsprache benutzte* (FAZ vom 15.9.2010); zu den miserablen DDR-Kenntnissen Torsten Harmssen, *Sind die Lehrer schuld? (Berliner Zeitung vom 8.3.2008)*; Ferdinand Krauss, *Die Weltgeschichte vor 1789 findet in der Schule nur noch wenig Beachtung* (Handelsblatt vom 4.2.2009); Markus Verbeet, *Angela wer?* (DER SPIEGEL 8/2011) u.v.a.m., und das setzt sich an der Hochschule fort, s. Roman Pletter, *Ein Land verlernt das Lesen* (Die Zeit vom 12.11.2010).
- 20| Nachricht in: SZ vom 26. März 2010; zu den Gründen des jetzt früheren Abbruchs als in den alten Studiengängen s. *Forschung und Lehre* 2/2010, 76.
- 21| Vgl. Gespräch mit Hans-Ulrich Wehler, *Sarrazin und die Bildungskatastrophe* (FAZ vom 9.10.2011): „Sechzig Prozent Analphabetentum – das transportiert sich dann über die Familien. Es liest dort niemand, weder vor noch nach. Am Fernseher aber lernt man nichts. Das Machotum, das den Jungen alles erlaubt und die Mädchen kleinhält, ist ein anderer Punkt. Schulabbruch und Massenarbeitslosigkeit sind in diesem Milieu normal.“ Empfehlung Wehlers: „Man muss diese Kinder, genauso wie diejenigen deutschen, an deren Familien wir vergleichbare Rückstände beobachten, aus ihren Milieus, ihren Familien und ihren Gangs herauslösen. Das liberale Argument der ‚Elternrechte‘ zieht hier nicht.“

- 22| *Zahlen nach Berufsbildungsbericht (FAZ vom 4.3.2010).*
- 23| *Vgl. den erschreckenden Einblick in das Milieu von Regina Mönch, Wie lang ist der Hals einer Giraffe? (FAZ vom 3.5.2010): bei einem simplen Sprach- und Lesetest bei der Berlin Feuerwehr scheiterten fast 60 Prozent; 19 Prozent in der dritten Klasse konnte 19 Prozent der Migrantenkinder überhaupt nicht lesen, 49 Prozent verstanden gerade mal die einfachsten Lesetexte; s. weiter Katrin Hummel, Was soll ich hier? (FAZ vom 27.2.2010); Vanessa de l'Or, Bildet euch nichts ein (Cicero 11/2011); Freia Peters, Schule im Ausnahmezustand (WamS vom 19.6.2011); Runder Tisch „Mein Sohn ist kein faules Kind“ (FAZ vom 18.12. 2011).*
- 24| *Zur Problematik der frühkindlichen Sprachförderung Rosemarie Tracy, Sprachförderung im Kreuzfeuer (FAZ vom 31.3.2011).*
- 25| *Vgl. Heike Schmoll zur 16. Shell-Jugendstudie (FAZ vom 15.9.2010); Necla Kelek, Gewaltbereitschaft als Kultur (FAZ vom 14.9.2010).*
- 26| *Vgl. HIS-Umfrage 2011 (SZ vom 29./30.10.2011), bezogen auf Abschlussjahrgang 2009: Nur vier Prozent 2010 ohne Job. Allerdings: deutlich geringere Bezahlung bei Absolventen geisteswissenschaftlicher Fächer (27.000 Euro) im Vergleich etwa zu Medizinerinnen (50.000 Euro Einstiegsgehalt); dazu auch Lisa Becker, Auf der Sonnenseite des Arbeitsmarktes (FAZ vom 5.11.2011); zur Nachfrage nach Meistern und Technikern s. iwd Nr. 38 vom 23.9.2010, 6-7.*
- 27| *Das müsste allerdings primär Aufgabe der Familie bleiben, vgl. Walter Hamm, Aktivierende Sozialpolitik, FAZ vom 26.4.2011.*
- 28| *Vgl. Andreas Dörpinghaus/Andreas Poenitsch/Lothar Wigger, Einführung in die Theorie der Bildung“, 3Darmstadt 2008: Das Buch verdeutlicht, dass sich die Entwürfe der bekannten Protagonisten, Humboldt, Hegel, Nietzsche oder Adorno, nicht nur durch die bildungsgesättigte Tiefe der Reflexion hervorheben. Es fällt auch auf, wie viel bereits von dem, was wir heute wieder debattieren, schon in der Formulierung längst vorgedacht ist: das „Lernen des Lernens“ bei Humboldt, Bildung als Aneignung von „Kultur“ bei Hegel, Bildung als „Ware“ bei Nietzsche, Sprache als Fundament von Bildung bei Humboldt und Nietzsche. Und der Begriff der „Halbbildung“ bei Adorno kann ebenfalls auf Nietzsche (und Paulsen!) zurückverweisen, wobei sich Adornos Formulierung, Bildung sei Kultur nach der subjektiven Seite ihrer Aneignung, wiederum mit Hegel trifft. Also so divergierend, wie immer behauptet, ist das Nachdenken über Bildung nicht. S. weiter Petra Bahr, Orientierungsgewinne durch Lebenswissen usf., in: Olaf Zimmermann//Theo Geißler (Hrsg.) (2007): Die Kirchen, die unbekannte kulturpolitische Macht, Dt. Kulturrat: Berlin, 44-46.*
- 29| *Vgl. auch Annette Schavan (Anm. 36): „Wichtiger sind die Inhalte, die in jedem Fach vermittelt werden, und die Art und Weise, wie sie vermittelt werden.“*
- 30| *Das setzt allerdings ein entsprechendes Niveau des Religionsunterrichts voraus. Was Heike Schmoll, Protestamur (FAZ vom 4.2.2010) über Abituren aus Hessen und Baden-Württemberg berichtet, macht wenig Hoffnung. Da scheinen die Kirchen selbst zu versagen.*
- 31| *Sonst wäre es „gleichgültig, ob einer mit der Bild-Zeitung oder mit Goethe-Gedichten lesen lernt“, so Heike Schmoll, Wichtig ist nur noch, was hinten herauskommt, FAZ vom 25.11.2010.*
- 32| *Vgl. Interview mit Wolfgang Huber, Vertrauen ist so wertvoll wie Kapital, WamS vom 11.12.2011.*
- 33| *Universitätspräsident und Pädagoge Dieter Lenzen, lt. Forschung und Lehre 8/2011, S. 579.*

Literaturverzeichnis

- *Abelshauer, Werner (2010): Die Stärken des deutschen Modells. Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung 11.7.2010.*
- *Adam, Konrad (2011): Bildung lässt sich nicht umverteilen, Merkur, Jg.65 , 682-691.*
- *Anbuhl, Matthias / Habeck, Wolfgang (2011): Auf dem Holzweg. Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, 9.10.2011.*
- *Astheimer, Sven (2010): Im Dschungel der Anerkennung. Frankfurter Allgemeine Zeitung, 10.10.2010.*
- *Astheimer, Sven (2010): Männlich, vollzeit, arbeitslos, Frankfurter Allgemeine Zeitung 6.1.2010.*
- *Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010, Bielefeld, 92.*
- *Bahr, Petra (2007): Orientierungsgewinne durch Lebenswissen usf, in: Zimmermann, O. / Geißler, T.: Die Kirchen, die unbekannte kulturpolitische Macht, Berlin: Deutscher Kulturrat 44-46.*
- *Baltzer, Sebastian (2010): Warten auf das große Geld, Frankfurter Allgemeine Zeitung 13.3.2010.*
- *Bartsch, Matthias / Brandt, Andrea (2011): Die Invasion, Der Spiegel 42/2011, 38.*
- *Baumert, Jürgen (2011): Das Gymnasium unterfordert die Schüler tendenziell, in: Schmoll, Heike: Langsam kommt der Tanker auf Kurs, Frankfurter Allgemeine Zeitung 13.10.2011.*
- *Becker, Lisa (2010): Die digitale Lücke im Klassenzimmer, Frankfurter Allgemeine Zeitung 15.4.2010.*
- *Becker, Lisa (2011): Auf der Sonnenseite des Arbeitsmarktes, Frankfurter Allgemeine Zeitung 5.11.2011.*
- *Becker, Lisa / Heeg, Thiemo (2010): Der langsame Aufbruch ins digitale Klassenzimmer, Frankfurter Allgemeine Zeitung 3.3.2010.*
- *Bewarder, Manuel / Vitzthum, Thomas (2011): Nicht ohne meine Eltern, Welt am Sonntag 16.10.2011.*
- *Bildungsrepublik Deutschland. Beschluss auf dem 24. Parteitag der CDU. Leipzig 2011.*
- *Bölling, Rainer (2010): Kleine Geschichte des Abiturs, Paderborn: Schöningh.*
- *Bopp, Lena (2011): Ja, wo stehen sie denn? Frankfurter Allgemeine Zeitung 10.9.2011.*
- *Bos, Wilfried: (2010): Klassengröße ohne Belang, Preußische Allgemeine Zeitung 1.5.2010.*

- Bös, Nadine. (2010): *Buhlen um die Bachelors*, *Frankfurter Allgemeine Zeitung* 13.11.2010.
- Braun, Maria (2011): *Adieu Hauptschüler*, *Welt am Sonntag* 3.7.2011.
- Brinck, Christine (2010): *Sind eben Buben. Gibt es eine Krise der Jungen?* *Welt am Sonntag* 11.4.2010.
- Bueb, Bernhard (2010): *Wie man frei und mutig wird*, *Die Welt* 21.7.2010.
- Carstens, Peter (2011): *Herzhaft zugegriffen*, *Frankfurter Allgemeine Zeitung* 21.3.2011.
- Dietrich, Stefan: (2010). *Starker Aufschlag*, *Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung* 22.8.2010.
- Dörpinghaus, Andreas / Poenitsch, Andreas / Wigger, Lothar (2008): *Einführung in die Theorie der Bildung*, Darmstadt: Wiss. Buchges.
- Ferguson, Niall (2011): *Der Westen und der Rest der Welt: Die Geschichte vom Wettstreit der Kulturen*, Berlin: Propyläen, 381-433.
- Fräsch, S. Timo. (2009): *Sie haben es nur zum Lehrer gebracht?* *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 24.7.2009.
- Fritz-Schubert, Ernst (2010): *Ich fordere keine Nachhilfe, rufe nicht Retalin*. *Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung*, 1.9.2010.
- Gaschke, Susanne (2010): *Familie Powerpoint*, *Die Zeit* 12.11.2010.
- Gauger, Jörg-Dieter (2009): *Verantwortung der Politik für werteorientierte Erziehung in einer werterelativen Zeit*, in: Hansel, Toni (Hrsg.): *Werterziehung im Fokus schulischer Bildung*, Freiburg, Breisgau: Centaurus, 81-124.
- Gauger, Jörg-Dieter (2011): *Kontinuität und Wandel – Bildungsbegriff und Bildungssystem in den Grundsatzserklärungen der CDU zwischen 1945 und 2011*, *Sankt Augustin/Berlin*.
- Gauger, Jörg-Dieter (2011): *Zum Bildungsverständnis der CDU*. *Die Politische Meinung*, 19-24.
- Geißler, Erich E. (2006): *Die Erziehung*, Würzburg: *passim*.
- Gerber, Maria (2010): *Weniger Harvard, eher Hebammenschule*, *Welt am Sonntag* 17.10.2010.
- Gespräch mit Annette Schavan. (2011). *Wir brauchen ein „Deutschland-Abi“*, *Cicero*, 21.4.2009.
- Geyer, Christian (2011): *Keine Schule für alle*, *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 3.8.2011.
- Grabitz, Ileana. (2010): *Bildung? Besorgen wir uns notfalls selbst*, *Welt am Sonntag*, 4.4.2010.

- Graf, Friedrich Wilhelm (2010): Klöster antimoderner Ganzheitlichkeit, *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 18.3.2010.
- Gropp, Martin (2010): Starthilfe für Talente, *Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung*, 20.11.2010.
- Groth, Andreas (2011): Das Geschäft mit der Nachhilfe, *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 10.12.2011.
- Günter, Mirijam (2010): Einmal Bürgertum und zurück, *Süddeutsche Zeitung*, 22.5.2010.
- Hamm, Walter (2011): Aktivierende Sozialpolitik. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 26.4.2011.
- Harmsen, Torsten (2008): Sind die Lehrer schuld? *Berliner Zeitung*, 8.3.2008.
- Heinrich, Christian (2011): Praktischer Umweg, *Die Zeit*, 26.11.2011.
- Hildebrand, Jan / von Borstel, Stefan (2010): Chancen für verborgene Talente, *Welt am Sonntag*, 24.10.2010.
- Hoffmeyer, Miriam (2010): Nachhilfe für Neulinge, *Süddeutsche Zeitung*, 10.7.2010.
- Höhler, Gertrud (2010): Projekt der Neidkultur. *Focus*, Jg. 59.
- Hoppe, Rudolf (2011). Wer nicht arbeiten will, soll auch nicht essen. *Internationale katholische Zeitschrift Commune*, 92-103.
- Hoppe, Rudolf (2011): Zum Verhältnis zu den Sorgesprüchen. *Internationale katholische Zeitschrift Communio*, Jg. 97.
- Huber, Wolfgang (2011): Vertrauen ist so wertvoll wie Kapitel. (*Welt am Sonntag*, 11.12.2011, Interviewer Hagen Seidel)
- Hummel, Katrin (2010): Was soll ich hier? *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 27.2.2010.
- Huthmacher, Christine / Henry / Hoffmann, Elisabeth (Hrsg.) (2011): Aufstieg durch (Aus-) Bildung – Der schwierige Weg zum Azubi. *Sankt Augustin/Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung*.
- Jimenez, Fanny (2010): Die Not mit den Noten, *Welt am Sonntag*, 31.10.2010
- Kaiser, Tobias (2010): Bange machen gilt nicht, *Welt am Sonntag*, 19.12.2010.
- Kaube, Jürgen (2009): Investitionsobjekt Kind, *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 30.12.2009.
- Kaube, Jürgen (2010): Der Rückzug auf den Helden. *Frankfurter Allgemeine Zeitung* 14.4.2010.
- Kaube, Jürgen (2010): Deutschstunde, *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 22.9.2010.
- Kaube, Jürgen (2010): Warum Hitler keine Fremdsprachen benutzte, *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 15.9.2010.

- Kaube, Jürgen (2011): *Ein Job für Helden*, Focus 41/2011, 55-64.
- Kaube, Jürgen (2011): *Sinnfremde Zahlen*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 18.12.2011.
- Kaube, Jürgen (2011): *Soziologiekolumne Mittelschicht*, Klassengesellschaft, Merkur Jg. 65, 343-349.
- Kaube, Jürgen (2011): *Überall Niveau*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 16.2.2011.
- Kegel, Sandra (2011): *Wie die Tigermutter ihre Kinder zum Siegen drillt*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 22.1.2011.
- Kelek, Necla (2010): *Gewaltbereitschaft als Kultur*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 14.6.2010.
- Klaue, Magnus (2011): *Ihr Kinderlein kommet*, Konkret 11/2011, 54-55.
- Klein, Charlotte / Verbeet, Markus (2009): *Astronomische Forderungen*, Der Spiegel, 52/2009.
- Kloepfer, Inge (2010): *Mein Kind braucht kein Abitur*, Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, 9.5.2010.
- Knauss, Ferdinand (2009): *Die Weltgeschichte vor 1789 findet in der Schule nur noch wenig Beachtung*, Handelsblatt, 4.2.2009.
- Köcher, Renate (2010): *Produktiver Streit über Bildungspolitik*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 18.8.2010.
- Kraus, Josef (2011): *Bildung geht nur mit Anstrengung – Wie wir wieder eine Bildungsnation werden können*, Hamburg: passim.
- Kraus, Josef (2011): *Das Schulleistungsgefälle in Deutschland – Fakten, Diagnosen, Hintergründe*, Bildungsrepublik Deutschland, Sankt Augustin/ Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung (Hg), 7-90.
- Kraus, Josef (2010): *Schule als Ersatzreligion*, Die Welt, 28.3.2010.
- Krüger, H.J. (1971): *Arbeit*. In *Historisches Wörterbuch der Philosophie* (Sp. 480-487). Basel/ Stuttgart: Schwabe Verlag.
- von Kuenheim, Eberhard (2011): *Wider die Ökonomisierung von Bildung*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 13.4.2011.
- Kunst, Sabine (2010): *Es gibt zu wenig akademische Einwanderung*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 15.9.2010.
- Ladenthin, Volker (2009): *Wertebildung*, Schule NRW, 591-593.
- Ladenthin, Volker (2004): *Zukunft und Bildung*, Frankfurt/Main: Peter Lang.
- Le Goff, Jacques / zur Mühlen, Karl-Heinz / Brakelmann, Günther (1978). *Arbeit*. In: TRE Bd. 3. Berlin/ New York: De Gruyter, 613-669.
- Lenzen, Dieter (2011): *Forschung und Lehre* 8/2011, 579.

- Lessing, Hans-Erhard (2010): *Was ist eine Dampfmaschine?* Frankfurter Allgemeine Zeitung, 11.12.2010.
- Locke, Stefan (2010): *Heimat, süße Heimat*, Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, 22.8.2010.
- Lohse, Eckart (2010): *Teure Fahrt zu Deutschstunde!* Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, 11.7.2010.
- Lübbe, Hermann (2010): *Wann Unterschiede akzeptabel sind*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 17.3.2010.
- Luther, Martin (1931): *An die Ratsherren aller Städte deutschen Landes, dass die christlichen Schulen aufrichten und halten sollen*. In C. Ausgabe, *Ausgewählte Werke* (362 f.). Stuttgart: Calwer Vereinsbuchhandlung.
- Mahlitz, Hans-Jürgen (2010): *Links reden, rechts leben*. Preußische Allgemeine Zeitung, 15.5.2010.
- Marksches, Christoph (2008). *Einheit in Vielfalt?* Merkur, 8/2011 734-741.
- Michler, Inga (2011): *Untergang einer guten Idee*, Welt am Sonntag, 11.12.2011.
- Mönch, Regina (2010): *Das Schweigen der Schulen über Deutschenfeindlichkeit*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 15.10.2010.
- Mönch, Regina (2010): *Muslimische Intoleranz vergiftet das Schulklima*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 4.10.2010.
- Mönch, Regina (2010): *Wie lang ist der Hals einer Giraffe?* Frankfurter Allgemeine Zeitung 3.5.2010.
- Nothelle-Wildfeuer, Ursula (2011): *Arbeit-cantus firmus kirchlicher Sozialverkündigung*. Internationale katholische Zeitschrift *Communio*, 127-137.
- Oelkers, Jürgen (2010): *Nach der Refompädagogik*. Frankfurter Allgemeine Zeitung 15.3.2010.
- Paatzsch, Klaus (2011): *„Alter“ oder „Hurensohn“*, Focus, 49/2011.
- Paulsen, Friedrich (2012): *Das deutsche Bildungswesen in seiner geschichtlichen Entwicklung*, Leipzig/Berlin.
- Peters, Freia (2011): *Frau Ngos ganzer Stolz*, Welt am Sonntag, 6.2.2011.
- Peters, Freia (2011): *Schule im Ausnahmezustand*, Welt am Sonntag, 16.9.2011.
- Pletter, Roman (2010): *Ein Land verlernt das Lesen*, Die Zeit, 12.11.2010.
- Popp, Maximilia (2011): *Das geteilte Land*, Der Spiegel, 47/2011, 70-78.
- Pöppel, Ernst (2010): *Schulbücher mit Zeitungsspalten*, Welt am

Sonntag, 28.3.2010.

- Posener, Alan (2010): *Ohne Bildung kein Bürgertum, Welt am Sonntag*, 16.5.2010.
- Prantl, Heribert (2011): *Was zählt, Süddeutsche Zeitung*, 24.12.2011.
- Preuß, Roland (2010): *Die Faust zum Gebet. Süddeutsche Zeitung*, 5.6.2010.
- Prügl, Thomas (2011): *Ora et labora. Internationale katholische Zeitschrift Communio*, Jg. 104-113.
- Rasche, Ute (2011): *Zeichen des Willkommens, Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 17.12.2011.
- Raulff, Ulrich (2010): *In Marburg waren wir weltberühmt, Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 24.7.2010.
- Reble, Albert (1960): *Geschichte der Pädagogik, Stuttgart: Klett Cotta*, 75-85.
- Rieble, Volker (2010): *Ertüchtigung der Bildungsverlierer, Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 10.7.2010.
- Rindermann, Heiner / Rost, Detlef (2010): *Was ist dran an Sarrazins Thesen, Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 7.11.2010.
- Rubner, Jeanne (2010): *Das Prinzip Mann, Süddeutsche Zeitung*, 15.5.2010.
- Runder Tisch (2011): *Mein Sohn ist kein faules Kind, Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung*, 17.12.2011.
- Rüschemeyer, Georg (2011): *Hardrocker im Kindergarten, Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung*, 19.6.2011.
- Russ, Klaus (2009): *Das pädagogische Tamagotchi, Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung*, 29.11.2009.
- Scheele, Markus (2010). *Studieren geht über Finanzieren. Welt am Sonntag*, 5.9.2010.
- Schmiechen, Frank (2010): *Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg, Welt am Sonntag*, 10.10.2010.
- Schmoll, Heike (2010): *16. Shell-Jugendstudie, Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 15.9.2010.
- Schmoll, Heike (2010): *Arme Bildungsrepublik, Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 10.7.2010.
- Schmoll, Heike (2010): *Deutlich weniger „Risikoschüler“ in Deutschland, Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 8.12.2010.
- Schmoll, Heike (2010): *Die Bildungspolitik in der Sackgasse, Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 12.8.2010.
- Schmoll, Heike (2010): *Ganztagsschule fördert Leistung, Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 11.11.2010.

- Schmoll, Heike (2010): *Grenzüberschreitung als Prinzip*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 19.3.2010.
- Schmoll, Heike (2010): *Protestamur*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 4.2.2010.
- Schmoll, Heike (2010): *Sackgasse statt Schnellstart*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 29.10.2010.
- Schmoll, Heike (2010): *Wichtig ist nur noch, was hinten herauskommt*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 25.11.2010.
- Schmoll, Heike (2011): *Arbeiterkinder klar benachteiligt*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 15.12.2011.
- Schmoll, Heike (2011): *Mehr kollegiale Verantwortung*, Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, 12.11.2011.
- Schmoll, Heike (2011): *Mehr Studierende denn je*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 14.10.2011.
- Schmoll, Heike (2011): *Soziale Unterschiede bleiben*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 10.2.2011.
- Schmoll, Heike (2011): *Vom Mittelbau direkt ins akademische Prekariat*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 4.3.2011.
- Schuler, Ralf (2010): *Mythos Ostschule*, Frankfurt Allgemeine Sonntagszeitung, 15.8.2010.
- Schultz, Tanjev (2011): *Chaos bei Hochschulzulassung auch 2012*, Süddeutsche Zeitung, 16.12.2011.
- Schwenn, Kerstin (2011): *Armes reiches Land*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 15.10.2011.
- Scuria, Herbert (1970): *Wilhelm von Humboldt*, Berlin.
- Seiderer, Sophia (2010): *Lust auf Mathematik*, Welt am Sonntag, 4.5.210.
- Sieburg, Manfred (Bibliographisch erschienen 2008): *Der Erziehungskonsens an katholischen Gymnasien*. Bonn, 42.
- Sittig, Friedemann (2010): *Foller Fehler*, Welt am Sonntag.
- Soldt, Till-R. (2011): *Diese Jugend von heute*, Welt am Sonntag, 4.12.2011.
- Soldt, Till.-R. (2011): *Welche eine Katastrophe*, Welt am Sonntag, 27.11.2011.
- Sommer, Sarah. (2011): *Kaum Zeit für die Revolution*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 17.12.2011.
- Spanke, Veronika (2011): *Die Illusion der Chancengleichheit*, Theologie und Glaube, 474-491.
- Spiewak, Martin (2011): *Prügelknaben*, Die Zeit, 24.11.2011.
- Stern, Elsbeth (2010): *Jeder kann das große Los ziehem*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 2.9.2010.

- *Sticker, Elisabeth (2009): Hochbegabung zeigt sich beim Denken und Lernen, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 10.6.2009.*
- *Stoll, Christian (2011): Die Geburt des modernen Kapitalismus aus dem Geist des Calvinismus, Internationale katholische Zeitschrift Communio, Jg., 115-125.*
- *Susebach, Henning (2011), Liebe Marie, Die Zeit, 26.5.211.*
- *Tenorth, Heinz-Elmar. (2010). Finger weg von den Schulen, Focus 11/2011, 43-45.*
- *Thimm, Katja (2011): Kinder in Bedrängnis, Der Spiegel, 42/2011, 67-74.*
- *Thomas, Gina (2010): Warum können Sie nicht lesen? Frankfurter Allgemeine Zeitung, 28.7.2010.*
- *Tracy, Rosemarie (2011): Sprachförderung im Kreuzfeuer, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 31.3.2011.*
- *Trauthig, Julian (2010): Gallische Dörfer, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 23.10.2010.*
- *Ustorf, Anne-Ev (2011): Das Leben ist ein Projekt, Süddeutsche Zeitung, 17./18.9.2011.*
- *Verbeet, Markus (2011): Angela wer? Der Spiegel, 08/2011.*
- *Vitzthum, Thomas. (2011): Der Hauptschüler bleibt, Die Welt, 6.11.2011.*
- *von Petersdorff, Winand (2010): Mehr Geld für die Bildung bringt gar nichts, Welt am Sonntag, 23.5.2010.*
- *Wehler, Hans Ulrich (2011): Sarrazin und die Bildungskatastrophe, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 9.10.2011.*
- *Weiguny, Bettina (2011): Bildungswahn, Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, 13.11.2011.*
- *Wewetzer, Hartmut (2010): Keiner wird dumm geboren, Tagespiegel. 22.8.2010.*
- *Winkel, Rainer (2011): Das neue Wunschbild: alles inklusiv und Bernd Ehrbeck Das Gleiche ist nicht für alle gut, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 8.12.2011.*
- *Zeh, Julius (2009): Selbstgewählte Dummheit, Die Welt.*
- *Zimmer, Dieter E. (2012): Ist Intelligenz erblich? Eine Klarstellung, Hamburg: Reinbeck.*

Arbeit und Recht. Warum das Arbeitsrecht reformiert werden muss

Christian Bäumler

Das Arbeitsrecht ist das Recht des abhängig Beschäftigten, der für die Finanzierung seines Lebensunterhalts und gegebenenfalls seiner Familie auf Arbeit angewiesen ist. Die Arbeit wiederum sollte in dem Rahmen stattfinden, den das Recht vorgibt. Das Arbeitsrecht ist dabei Ausdruck des Interessenkonflikts zwischen dem Arbeitnehmer, der von seiner Arbeit leben muss und dem Unternehmen, das Arbeit gibt, um Gewinne zu erzielen. Die Lösung dieses Konflikts ist, wie die Entwicklung des Arbeitsrechts zeigt, sowohl von ökonomischen wie von politischen Faktoren abhängig. Die Stärke der Rechtsposition des Arbeitnehmers hängt damit immer auch von wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen ab. Arbeitsrecht ist ökonomisches und politisches Recht.

Die Entwicklung des Arbeitsrechts

Arbeit und Arbeitsrecht stehen seit Beginn der Industrialisierung und der Liberalisierung der Wirtschaftsordnung im 19. Jahrhundert in einer engen Wechselbeziehung. Während im Absolutismus das Recht auf Dienstleistung demjenigen zustand, dem die Herrschaft über die Person gegeben war, setzte sich der Gedanke der Vertragsfreiheit durch. Durch die Vertragsfreiheit sollte die Freiheit und die Gleichheit aller Personen gewährleistet werden. Damals glaubte man, wie Richardi beschreibt, dass das freie Spiel der Kräfte zu einer sozial gerechten Ordnung führen würde (Richard 2011: Arbeitsgesetze, XIV). Die grundsätzliche Anerkennung von Gleichheit und Freiheit für alle Menschen brachte aber keine herrschaftsfreie und sozial gerechte Arbeitswelt. Wenn Verträge das Arbeitsrecht bestimmen, kommt es für die Interessen der Arbeitnehmer auf ihre Verhandlungsmacht an.

Spätestens mit der Umstellung auf die industrielle Produktion verloren Zunftordnungen und Handwerk an Bedeutung und die Arbeiter und Arbeiterinnen in den Fabriken waren ihren Arbeitgebern weitgehend schutzlos ausgeliefert. Das Verhältnis von Rechten und Pflichten

war ausgesprochen einseitig. Rechte hatte in erster Linie der Arbeitgeber, während beim Arbeitnehmer die Pflichten im Vordergrund standen. Daran änderte auch das im Jahr 1900 in Kraft getretene Bürgerliche Gesetzbuch nichts. Es war, wie der Name sagt, ausgesprochen bürgerlich, es regelte die Rechte und Pflichten des selbstständig Erwerbstätigen und nicht die der abhängig Beschäftigten.

Das Bürgerliche Gesetzbuch sah zwar Regelungen für Dienstverträge vor, doch ging das Dienstvertragsrecht vom selbstständig Erwerbstätigen aus, der seine Risiken steuern und in seine Entgelte die Risiken einspeisen kann. Die Risiken, die mit der Arbeit verbunden sind, werden dagegen vom Arbeitgeber bestimmt, der gegenüber seinen abhängig Beschäftigten weisungsbefugt ist. Die Arbeitnehmer sind regelmäßig in die Organisation des Arbeitgebers eingebunden und damit seiner Organisationsmacht unterworfen.

Sowohl Gesetzgeber als auch Gerichte waren gefordert, aus den Besonderheiten der Stellung des Arbeitnehmers Schutzrechte für die Beschäftigten zu entwickeln. Eine einheitliche Gesetzgebung im Arbeitsrecht lässt noch immer auf sich warten. Selbst in der Großen Koalition unter Angela Merkel gelang es nicht, ein einheitliches Arbeitsvertragsrecht zu schaffen. Dies hängt auch damit zusammen, dass durch die Agenda 2010 das Vertrauen der Arbeitnehmerseite, insbesondere der Gewerkschaften, in den Gesetzgeber nachhaltig beschädigt wurde.

Mehr Engagement zeigte der Gesetzgeber zur Zeit der Industrialisierung schon früh beim Arbeitsschutzrecht. Im Jahr 1839 begann die Arbeitsschutzgesetzgebung in Deutschland mit dem „Regulativ über die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter in den Fabriken“ (Frick/Habich 2006). Das preußische Militär sorgte sich um die spätere Wehrfähigkeit der Kinder und Jugendlichen, die in Fabriken arbeiten mussten und setzte die Regelung, die auch die Kinderarbeit erheblich einschränkte, durch.

Beteiligung von Gewerkschaften und Betriebsräten

Das Grundgesetz verbindet die Grundsätze einer freiheitlichen Ordnung mit dem Sozialstaatsprinzip. Bei der Umsetzung dieser verfassungsrechtlichen Prinzipien spielt die soziale Selbstverwaltung eine wichtige Rolle. Das Grundrecht der Arbeitsverfassung ist die in Art. 9

Abs. 3 gewährleistete Koalitionsfreiheit. Nach dieser verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung erfolgt die Regelung der Löhne und Arbeitsbedingungen vor allem durch Tarifverträge, die von den Gewerkschaften mit den Arbeitgebern abgeschlossen werden.

Neben den Gewerkschaften, als freiwilligen Zusammenschlüssen der Arbeitnehmer in einzelnen Branchen, hat der Gesetzgeber im Betriebsverfassungsgesetz die Interessen der abhängig Beschäftigten in den jeweiligen Betrieben berücksichtigt. Der Betriebsrat hat als Vertreter der Belegschaft Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte in sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Betriebsrat und Arbeitgeber können die Arbeitsbedingungen im Betrieb durch Betriebsvereinbarungen regeln. Ähnliches gilt für Personalräte und Mitarbeitervertretungen.

Die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmervertreter hängt dabei immer davon ab, wie stark die Arbeitnehmer hinter ihren Vertretern stehen, beziehungsweise stehen können. Bei den Gewerkschaften kommt es auf den Organisationsgrad und die Streikbereitschaft an. In den Betrieben hängt viel von der Standhaftigkeit der Betriebsräte und Betriebsrätinnen, aber auch von der Unterstützung durch die Belegschaft ab.

Die Globalisierung des Arbeitsrechts

Der Wettbewerbsdruck durch die Globalisierung und die Beschäftigungskrise in den 90er-Jahren führte dazu, dass der Schutz der Arbeitnehmer zunehmend als Beschäftigungshindernis bewertet wurde. Der Druck der Arbeitgeber auf die Politik ist immer stärker geworden. Die Arbeitgeber selbst standen unter Druck der Analysten in den Investmentbanken, soweit die Unternehmen börsenorientiert waren. Erst orientierten sich die Finanzmärkte an den durchschnittlichen Renditen weltweiter Aktienfonds, deren Gewinne in den 90er-Jahren noch bei acht Prozent lagen (heute liegt diese Marke bei fünf Prozent, Tendenz fallend). Später hob der Vorstandsvorsitzende der Deutschen Bank, Josef Ackermann, das Renditeziel auf 30 Prozent an. Während sich heute die Wirtschaftslobbyisten bei ihrer Einflussnahmen auf die Bekämpfung der Energiewende konzentrieren, ging es zu diesem Zeitpunkt um die Senkung der Arbeitskosten, insbesondere der Löhne. Deshalb sollte die Rechtsposition der Arbeitnehmer geschwächt und so ihre Verhandlungsmacht bei der Lohnfindung unterminiert werden.

Angriffsziel war das Kündigungsschutzgesetz. Das Kündigungsschutzgesetz sieht vor, dass ein Arbeitnehmer nur dann entlassen werden kann, wenn ein sachlich gerechtfertigter Grund in seinem Verhalten, seiner Person oder im Betrieb vorliegt. Der Gesetzgeber hat auch die Möglichkeit geschaffen, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer trotz verlorenen Kündigungsschutzprozesses gegen Abfindung loswerden kann, wenn das Vertrauensverhältnis beeinträchtigt ist. Das Kündigungsschutzgesetz sorgt jedoch dafür, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber, der ihn gekündigt hat, rechtlich auf Augenhöhe begegnen kann.

Das 1996 beschlossene Beschäftigungsförderungsgesetz ermöglichte die Befristung von Arbeitsverträgen ohne Sachgrund und die Arbeitnehmerüberlassung in Leiharbeitsverhältnissen. Diese arbeitsmarktpolitischen Instrumente umgehen das Kündigungsschutzgesetz. Damit wurden die Arbeitnehmer in Stammbeschaftungen und Randbeschaftungen geteilt. Die Agenda 2010 der rotgrünen Koalition lockerte das Arbeitsrecht durch die Ausweitung der Leiharbeit und der Befristungen im Arbeitsrecht weiter. Hinzu kam, dass die Unterstützung für Arbeitslose durch die Einführung von Arbeitslosengeld II so verringert wurde, dass der Druck auf Arbeitslose jeden Arbeitsplatz anzunehmen, enorm stieg. Auch die Bezugsdauer des Arbeitsgeldes I, das sich nicht am Existenzminimum, sondern am früheren Arbeitseinkommen orientiert, wurde reduziert um den Druck auf Arbeitslose zu erhöhen, schlecht bezahlte Arbeitsplätze anzunehmen.

Aber auch diejenigen Arbeitnehmer, die noch in Arbeit und Brot standen, wurden durch diese Reform in ihrer Verhandlungsposition gegenüber ihrem Arbeitgeber beeinträchtigt. Die Angst vor Arbeitslosigkeit und damit vor Verelendung, ist durch die Agenda 2010 zum Teil des Arbeitslebens geworden. Die Prekarisierung von Teilen der Arbeitswelt hat die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer insgesamt geschwächt.

Der globale Wettbewerbsdruck und die in den 90er-Jahren steigende Arbeitslosigkeit schwächten auch die Verhandlungsposition der Gewerkschaften und der Betriebsräte. Die Globalisierung wurde in den westlichen Industriestaaten vom Siegeszug einer neoliberalen Ideologie begleitet, die auch zu einer Sinnkrise der Gewerkschaften führte, aus der sich diese in den letzten Jahren mühsam wieder herausarbeitet hat. Steigende Arbeitslosigkeit und steigende Prekarisierung der Beschäftigten führten zu bedrohlichen Mitgliederverlusten.

In den internationalen Konzernen wurden die einzelnen Standorte und damit auch die Arbeitnehmer in den Betrieben gegeneinander ausgespielt. Durch die Schaffung Europäischer Betriebsräte konnte diese Entwicklung über das Europäische Parlament gebremst, aber nicht völlig aufgehalten werden.

Diese Entwicklung hatte zur Folge, dass der Anteil der Löhne an der Wirtschaftsleistung sank, während der Anteil der Unternehmensgewinne und Vermögenseinnahmen beständig stieg. Die führte dazu, dass ein Niedriglohnsektor entstand, in dem inzwischen über 20 Prozent der Arbeitnehmer deutlich unter 9,50 Euro in der Stunde für ihre Arbeit erhalten. Viele der geringverdienenden Arbeitnehmer sind Leiharbeiter. Wenn die Niedriglöhner weniger als 7,50 Euro in der Stunde bekommen und Familie haben, sind sie von Transferleistungen wie Kinderzuschlägen, Wohngeld oder Arbeitslosengeld II abhängig, um leben zu können. Der Niedriglohnsektor hat auch Auswirkungen auf die Finanzierung der Sozialversicherung, da diese an die Arbeit gekoppelt ist.

Arbeitsrecht und Soziale Sicherheit

Deutschland gehört zu den Ländern in der Europäischen Union, in denen Rente, Gesundheit, Pflege und Arbeitslosenunterstützung überwiegend über Sozialversicherungsbeiträge finanziert wird. Zur Entlastung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer hat der Staat zwar einen Teil der Finanzierung der Sozialversicherung durch Steuern übernommen. Den überwiegenden Teil der Kosten tragen aber noch immer Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Damit hängt die Kassenlage der Sozialversicherung vor allem von der Frage ab, wie viele Menschen in Arbeit sind und wie hoch deren Einkünfte sind. Wenn die Kosten der Gesundheitsvorsorge entsprechend der allgemeinen Preissteigerung ansteigen oder sich wie die Wirtschaftsleistung entwickeln, während die Lohnentwicklung stagniert, entsteht eine strukturelle Lücke. Damit steigt der Druck, entweder die Beiträge zu erhöhen oder die Leistungen der Sozialversicherung zu reduzieren.

Arbeitsbedingungen und Recht

Die Arbeitsbedingungen in einem Unternehmen, einem Betrieb oder einer Behörde hängen immer auch mit der Frage zusammen, welche Rechte die Beschäftigten haben. Die Frage, wie mit Arbeitnehmern

umgegangen wird, berührt auch ihre Würde als Menschen. Nach dem Grundgesetz ist die Würde des Menschen unantastbar. Alle staatliche Gewalt ist an diesen verfassungsrechtlichen Kernsatz gebunden. Im Betrieb oder in einer Behörde, wo der Beschäftigte der Organisationsmacht des Arbeitgebers unterworfen ist, gestaltet sich die Verwirklichung der Menschenwürde häufig schwierig.

Arbeitnehmer sind abhängig Beschäftigte, die allermeisten sind für die Bestreitung ihres Lebensunterhalts und die Teilhabe an der Gesellschaft auf einen Arbeitsplatz angewiesen. Schon beim Abschluss eines Arbeitsvertrages befinden sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber in einer schwächeren Position. Das Arbeitsrecht soll dieses Ungleichgewicht ausgleichen und eine Balance zwischen dem Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer und den Interessen der Arbeitgeber herstellen.

Die über Jahre hinweg sehr hohe Arbeitslosigkeit hatte im Arbeitsrecht die Gewichte zu Ungunsten der Arbeitnehmer verschoben. Der Wettbewerbsdruck, dem die Unternehmen durch die Globalisierung ausgesetzt sind, hat in der Folge nicht nur zum Druck auf die Löhne, sondern auch zu einer Verschärfung der Arbeitsbedingungen geführt.

Obwohl die Nachfrage nach Arbeitskräften in Deutschland in den letzten Jahren gestiegen ist, lässt die Qualität der neu geschlossenen Arbeitsverhältnisse zu wünschen übrig. Im Jahr 2011 ist jeder zweite neue Arbeitsvertrag befristet abgeschlossen worden. Dies trifft gerade junge, gut qualifizierte Arbeitnehmer. Befristet beschäftigte Arbeitnehmer sind auf die Verlängerung der Befristung oder die Entfristung ihres Vertrages angewiesen, wenn sie ihren Arbeitsplatz nicht verlieren wollen. Ihre Möglichkeiten, für ihre Rechte einzutreten, sind gering. Je höher der Anteil der befristet Beschäftigten in einem Unternehmen ist, umso geringer sind die Mobilisierungsmöglichkeiten der Gewerkschaften, umso weniger können die Betriebsräte durchsetzen. In Branchen mit einem hohen Anteil an befristet Beschäftigten sind die Gewerkschaften kaum in der Lage Tarifverträge abzuschließen, die Arbeitnehmer schützen können. Häufig müssen Betriebsräte, um im größeren Umfang Entfristungen zu erreichen, Zugeständnisse, beispielsweise bei Sonderschichten, machen.

Jeder dritte 2011 neu entstandene Arbeitsplatz war ein Leiharbeitsverhältnis. Ein Leiharbeiter hat so gut wie keine Möglichkeiten,

auf die Arbeitsbedingungen im entleihenden Unternehmen einzuwirken. Auch die Möglichkeiten von Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen, die Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer zu verbessern, sind dann gering. Leiharbeitnehmer sind noch mehr als befristet Beschäftigte von der sozialen Teilhabe ausgeschlossen. Sie sind die ersten, die beim Abbau von Arbeitsplätzen den Entleihbetrieb ohne Sozialauswahl verlassen müssen.

Neben den befristeten Arbeitsverträgen und der Leiharbeit gerät der Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten in Unternehmen immer mehr in den Mittelpunkt der sozialpolitischen Diskussion. Werkvertragsbeschäftigte gibt es sowohl in der Industrie als auch im Dienstleistungssektor oder auf dem Bau. Sie entwickeln Produkte, montieren Reifen oder fahren Zeitungen aus. Im Norden der Bundesrepublik wird vor allem über den Einsatz von selbstständigen Schlachtern in Schlachthöfen diskutiert. Dabei geht es nicht nur um die Umgehung von Schutzrechten der Beschäftigten, sondern auch um die Vorenthaltung von Sozialbeiträgen.

Werkvertragsbeschäftigte bewegen sich in einer Grauzone zwischen Selbstständigkeit und illegaler Beschäftigung. Wenn sie in die Arbeitsorganisation ihres Auftraggebers eingebunden sind, handelt es sich entweder um Scheinselbstständige oder um unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung. Sie sind ebenso von sozialer Teilhabe ausgeschlossen wie Leiharbeitnehmer und setzen sich zudem möglicherweise dem Vorwurf aus, an der Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen mitgewirkt zu haben.

Auswirkungen auf die Gesundheit

Die Erfahrung sozial ausgeschlossen zu sein, beeinträchtigt die Gesundheit der Betroffenen. Das IAB hat in seinem Kurzbericht 04/2011 darauf hingewiesen, dass die Wahrnehmung, sozial ausgeschlossen zu sein, psychische Schmerzen hervorruft, die mit körperlichen Schmerzen vergleichbar sind. Schlecht bezahlte und unsichere Arbeit macht krank an Leib und Seele. Der beste betriebliche Gesundheitsschutz hilft nicht, wenn unwürdigen Löhnen, Kettenbefristungen und ausbeuterischer Leiharbeit Tür und Tor geöffnet ist.

Auch der Druck auf die festangestellten Arbeitnehmer ist gewachsen, psychische Erkrankungen nehmen in der Arbeitswelt zu. Die rasante

Entwicklung der mobilen Kommunikationsmittel führt zur ständigen Erreichbarkeit der Arbeitnehmer und entgrenzt die Arbeit.

Handlungsbedarf im Arbeitsrecht

Im Arbeitsrecht muss die Balance zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern wiederhergestellt werden. Befristete Arbeitsverträge und Leiharbeit dürfen nicht zur Regel werden, sondern müssen Ausnahmen zur Bewältigung von Schwankungen bei Aufträgen sein. Das Kündigungsschutzgesetz, das Arbeitnehmer vor willkürlichen Entlassungen schützen soll, darf durch Befristungen, Leiharbeit und Werkverträge nicht umgangen werden. Die Mitbestimmung der Betriebsräte, Personalvertretungen und Mitarbeitervertretungen muss auf alle Beschäftigten ausgeweitet werden, die im Betrieb arbeiten.

Die Wechselwirkungen zwischen der Rechtsposition des Arbeitnehmers auf der einen, seiner Würde, seinen Arbeitsbedingungen und seiner sozialen Sicherheit auf der anderen Seite, zeigen, wo politischer Handlungsbedarf im Arbeitsrecht liegt.

Befristete Arbeitsverträge dürfen nur noch bei Vorliegen eines sachlichen Grundes abgeschlossen werden und dürfen auch bei einem Sachgrund nicht länger als zwei Jahre dauern. Kettenbefristungen sind zu untersagen. Für Leiharbeiter müssen die gleichen Arbeitsbedingungen und Mitbestimmungsrechte gelten wie für die Stammbesellschaft. Der Anteil der Leiharbeiter an der Belegschaft darf nicht mehr als fünf Prozent betragen und ihre Arbeitsverträge dürfen nicht an den Einsatz im Entleihbetrieb gekoppelt werden (Synchronisationsverbot).

Die Bekämpfung des Missbrauchs von Werkverträgen muss auf die politische Tagesordnung gesetzt werden. Die Politik darf hier nicht weiter die Augen verschließen. Deshalb müssen das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze auf Werkvertragsbeschäftigte ausgeweitet werden. Werkvertragsbeschäftigte dürfen nur noch mit Zustimmung der Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen in Unternehmen und Behörden eingesetzt werden.

Die moderne Arbeitswelt bedarf einer Weiterentwicklung des Arbeitsschutzrechts. Dem Anstieg der psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz muss der Arbeitgeber durch eine Antistress-Verordnung

gerecht werden, die das bisherige Arbeitsschutzrecht erweitert. Darüber hinaus müssen die Rechte der Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen gestärkt werden.

Weiter muss der Missbrauch von Werkverträgen von Zoll, Gewerbeaufsicht und Rentenversicherung konsequent eingedämmt werden. Auch die Strafverfolger müssen ihre Scheu vor dem Arbeits- und Sozialrecht überwinden. Die Rentenversicherung muss bei Betriebsprüfungen Statusfeststellungen hinsichtlich der eingesetzten Werkvertragsbeschäftigten durchführen.

Kodifizierung des Arbeitsrechts

Über den materiellen und praktischen Handlungsbedarf hinaus gibt es immer wieder Anläufe das Arbeitsrecht zu kodifizieren, um zu einem Arbeitsvertragsgesetz zu kommen. Insbesondere das Individualarbeitsrecht wird als unübersichtlich und wenig transparent wahrgenommen. Im Arbeitsvertragsrecht haben wir ein RegelungsDickicht von mehr als dreißig Einzelgesetzen, wie im Jahr 2006 Frick und Habich für die Bertelsmannstiftung festgestellt haben (Frick/Habich 2006, 2). Wer sich im Individualarbeitsrecht kündigt machen möchte, muss einen Streifzug vom Bürgerlichen Gesetzbuch über die Gewerbeordnung bis hin zu Spezialgesetzen, wie dem Mutterschutzgesetz und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz unternehmen. Diese Zersplitterung des Arbeitsvertragsrechts erschwert es dem Arbeitnehmer, sich über Rechte und Pflichten zu informieren. Auch mittelständische Unternehmer können sich nur schwer eine Übersicht über ihre Rechte und Pflichten verschaffen. Die Zersplitterung des Arbeitsrechts in Deutschland wird auch als Wettbewerbsnachteil im globalen Konkurrenzkampf um Investitionen und Arbeitsplätze angesehen. Auch im europäischen Einigungsprozess wird die fehlende Kodifizierung als Nachteil bewertet. Zum einen ergeben sich Probleme bei der Umsetzung von europäischen Richtlinien und Entscheidungen des EuGH in nationales Recht. Zum anderen ist die Bundesrepublik Deutschland gehandicapt, wenn es um die Einbringung deutscher Rechtsgrundsätze in Europa geht. Durch das Fehlen einer einheitlichen und auch im europäischen Ausland verständlichen Arbeitsgesetzgebung verzichtet Deutschland, wie Frick und Habich herausgearbeitet haben, auch auf die Möglichkeit, die Standards des deutschen Arbeitsrechts im Rahmen des europäischen Integrationsprozesses stärker zur Geltung zu bringen (Frick/Habich 2006, 5).

Die gesetzgeberische Zurückhaltung zwingt die Arbeitsgerichtsbarkeit selbst rechtsschöpferisch tätig zu werden. So hat sich ein Richterrecht herausgebildet, das den Richter zum Ersatzgesetzgeber macht. Hinzu kommt, dass eine einheitliche Rechtsprechung schon wegen dem Grundsatz der Unabhängigkeit der Gerichte kaum möglich ist → Richter entscheiden Einzelfälle. Dies kann dazu führen, dass Fälle bei gleicher Tatsachengrundlage, sehr unterschiedlich entschieden werden. Dies wiederum führt zur Rechtsunsicherheit und wird sowohl von Arbeitgebern wie von Arbeitnehmern als unbefriedigend empfunden.

Die Vielzahl von unbestimmten und damit auslegungsbedürftigen Rechtsbegriffen im Arbeitsvertragsrecht vergrößert die Rechtsunsicherheit. Die Frage, wer unter welchen Bedingungen Arbeitnehmer ist, bleibt im deutschen Arbeitsrecht offen. Dies hat Auswirkungen auf die Frage, wie Werkverträge und Scheinselbstständigkeit voneinander abgegrenzt werden oder wann eine nicht genehmigte Arbeitnehmerüberlassung vorliegt. Davon kann auch abhängen, ob jemand wegen Vorenthaltens und Veruntreuens von Sozialversicherungsbeiträgen strafbar ist. Damit stellt sich die Frage, warum dieser Zustand von den staatlichen Institutionen, insbesondere dem Gesetzgeber und den Gerichten hingenommen wird.

Der Wunsch nach einer Kodifizierung des Arbeitsrechts besteht, wie Iannone herausgearbeitet hat, seit dem 19. Jahrhundert (Iannone 2009, 371). Schon beim Entstehungsprozess des BGB wurden entsprechende Forderungen laut. Nach Iannone gab es neun veröffentlichte Entwürfe für ein Arbeitsvertragsgesetz, die jedoch alle scheiterten (Iannone 2009, 371). Das Scheitern dieser Kodifikationsvorhaben lässt sich zwanglos mit den sozialen und politischen Konflikten erklären, von denen jede Diskussion über das Arbeitsrecht geprägt ist.

Iannone gibt in seiner Arbeit über die Kodifizierung des Arbeitsrechts darüber hinaus diesem gesetzgeberischen Versagen eine sachliche Rechtfertigung indem er erklärt, dass nur der Arbeitsrichter Einzelfallgerechtigkeit schaffen kann. Der Richter sei mangels bestehender rechtlicher Vorschriften oftmals gezwungen rechtspolitisch zu agieren und im Wege der Rechtsfortbildung „eigenes Recht“ zu setzen. Das Bundesverfassungsgericht wird mit dem Hinweis zitiert, dass der Gesetzgeber selbst der Rechtsprechung die Aufgabe der Rechtsfortbildung zugewiesen habe. Der Richter als „eigentlicher Herr des Ar-

beitsrechts“, wie Gamillschegg immer wieder zitiert wird? (Iannone 2009, 372).

Mit diesem Ansatz wird aus der gesetzgeberischen Not eine Tugend gemacht und der Richter als Ersatzgeber installiert. Im Arbeitsrecht ist diese Konstellation besonders heikel, da das Arbeitsrecht der Ort ist, an dem soziale Entwicklungen zu Tage treten und sich politische Konflikte zuspitzen. Soziale und politische Konflikte zu lösen, ist aber die Kernaufgabe des parlamentarischen Gesetzgebers.

Das Wechselspiel der Gewaltenteilung zwischen parlamentarischem Gesetzgeber und Rechtsprechung wird im Arbeitsrecht so stark gedehnt, dass das Demokratieprinzip und den Grundsatz der Gewaltenteilung verletzt werden. Die Normsetzung hat sich zu sehr vom Gesetzgeber zu den Gerichten verlagert. Der Gesetzgeber ist gefordert, ein einheitliches Arbeitsvertragsrecht durch eine Kodifizierung zu schaffen.

Der gesamtdeutsche Gesetzgeber hat sich die Zusammenfassung des verstreuten Individualarbeitsrechts in Artikel 30 Abs.1 des Einigungsvertrags zur Aufgabe gemacht. Es ist nicht vertretbar, dass es zu dieser Kodifizierung noch nicht gekommen ist, obwohl die Lebenswirklichkeit von über 30 Millionen Arbeitnehmern durch das Arbeitsvertragsrecht intensiv beeinflusst wird.

Mit den Diskussionsentwürfen für ein Arbeitsvertragsgesetz, ArbVG, die Henssler und Preis im Auftrag der Bertelsmannstiftung und Däubler im Namen des DGB vorgelegt haben, liegen Grundlagen für einen Gesetzgebungsprozess vor. Der Gesetzgeber sollte auf der Grundlage dieser Vorschläge die im Zuge der Globalisierung und der Agenda 2010 gestörte Balance im Arbeitsrecht wiederherstellen.

Literaturverzeichnis

- Frick, Franz / Dr. Habich, Jörg (2006): *Notwendigkeit einer Reform des Arbeitsrechts*, Gütersloh, Download unter: www.bertelsmannstiftung.de/bst/de/media/NowendigkeitProzent20einerProzent-20ReformProzent20desProzent20Arbeitsrecht.pdf (Zugriff am 10.12.2012).

- *Prof. Dr. Henssler, Martin / Prof. Preis, Ulrich (2007): Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes ArbVG, Gütersloh, Download unter: www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/Diskussionsentwurf_August2006.pdf (Zugriff am 10.12.2012).*
- *Iannone, Enrico (2009): Die Kodifizierung des Arbeitsrechts – ein Jahrhundert-Projekt ohne Erfolgsaussicht, Frankfurt am Main: Peter Lang.*
- *Rosa Luxemburg Stiftung (o.J.): Notwendigkeit der Kodifizierung des Arbeitsrechts durch ein Arbeitsgesetzbuch, Download unter: www.rosalux.de/gesellschaftsanalyse/specials/soziales/gesp-rachskreis-arbeitsrecht/notwendigkeit-des-projekts-zur-kodifizierung-des-arbeitsrechts-durch-ein-arbeitsgesetzbuch.html (Zugriff am 10.12.2012).*

Arbeit und Gender

Elisabeth Winkelmeier-Becker

Der Stand der Dinge

Wenn unter der Überschrift „Arbeit aus christlicher Perspektive“ ein Beitrag explizit unter das Thema „Arbeit und Gender“ gestellt wird, die Geschlechterperspektive also in den Fokus genommen wird, dann sind zunächst erhebliche Unterschiede für Männer und Frauen in der realen Arbeitswelt zu konstatieren. Auch mehr als sechzig Jahre nach Aufnahme des Gleichberechtigungsgrundsatzes in das Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2 GG) ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Etappen des Lebenslaufs noch immer keineswegs selbstverständlich gewährleistet.

Die Erwerbsquote von Frauen liegt zehn Prozentpunkte unter der von Männern. Sie arbeiten die Hälfte der von Männern geleisteten Arbeitsstunden. Der Stundenlohn liegt etwa 23 Prozent unter dem von Männern, selbst bei vergleichbarer Arbeit beträgt die Differenz in der Entlohnung noch circa zehn Prozent. Bei einem höheren Teilzeitanteil von Frauen erzielen sie insgesamt nur etwa 60 Prozent des Erwerbseinkommens von Männern (Allmendinger 2011, 3-7). Oft sind sie in nicht sozialversicherungspflichtigen Minijobs beschäftigt. Hinzu kommen häufige Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zugunsten von Familienaufgaben, unterschiedliche „typische“ Berufsfelder und eine eklatante Unterrepräsentanz in Führungspositionen der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung, wo Frauen immer wieder an die sogenannte „gläserne Decke“ stoßen. In der Rente spiegelt sich das alles in einer deutlich geringeren Alterssicherung wider: In Deutschland beziehen Frauen eine um 59,6 Prozent geringere Alterssicherungseinkommen als Männer (Flory 2011).

Erkennbar ist hier das Muster einer uneingeschränkten und gleichsam als selbstverständlich vorausgesetzten Erwerbstätigkeit des Mannes/Vaters in einer Familie, während Frauen eine stärkere Wahrnehmung von Familienaufgaben zugeordnet wird, die mit der Einschränkung von beruflichen Chancen verbunden ist.

Diese in der Arbeitswelt feststellbaren Unterschiede für Männer und Frauen haben eine lange Tradition. Sie stehen in engem Zusammenhang mit dem Leitbild der traditionellen Alleinverdienerfamilie, in der der Ehemann mit seiner Erwerbsarbeit, abgesichert durch Kündigungsschutz, gute Aufstiegsbedingungen und Bezahlung, freigestellt von hinderlicher Hausarbeit für Einkommen und soziale Absicherung der Familie sorgt, während die Ehefrau die häusliche Arbeit und insbesondere die Erziehung der Kinder übernimmt, für die sie keine eigene finanzielle Entlohnung oder Versicherung erhält. Die Frau verdient allenfalls „hinzu“, soweit dies aus finanziellen Gründen mehr oder weniger notwendig und mit den als vorrangig eingestuften Familienaufgaben vereinbar ist (Bundesregierung 2011, 42).

In der jungen Bundesrepublik war dies das stillschweigend vorausgesetzte Familienmodell. Die Familienkultur der bürgerlichen Familie in der Industriegesellschaft mit ihren klaren Aufgabenzuweisungen und Rollenerwartungen war Ausdruck der „normalen“ Art zu leben und zu arbeiten. So waren in den 1950er- und 1960er-Jahren 95 Prozent einer Alterskohorte verheiratet, und von diesen hatten wiederum circa 95 Prozent Kinder (BMFSFJ 2011). Bezeichnend ist der Konrad Adenauer zugeschriebene Satz „Kinder kriegen die Leute immer“. Dies galt trotz des im Parlamentarischen Rat von den vier Müttern des Grundgesetzes Helene Wessel, Helene Weber, Friederike Nadig und Elisabeth Selbert erkämpften Gleichberechtigungsgrundsatzes in Art. 3 des Grundgesetzes „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ auch noch nach der Gründung der Bundesrepublik. Das Bürgerliche Gesetzbuch ging – verfassungswidrig, wie das Bundesverfassungsgericht bei erster sich bietender Gelegenheit am 19. Dezember 1953 feststellte – noch keineswegs von der Gleichheit oder Gleichberechtigung von Mann und Frau, sondern von der Schlüsselgewalt des Ehemanns aus, dessen Erlaubnis die Ehefrau brauchte, um einen Arbeitsvertrag zu schließen, und seinem Letztentscheid im Sorgerecht. Erst seit 1977 enthält das Familienrecht des BGB keine Verpflichtung der Ehefrau mehr zur Tätigkeit im Haushalt. Gemäß § 1356 Abs. 1 BGB regeln beide Ehegatten nun die Haushaltsführung im gegenseitigen Einvernehmen; nach Abs. 2 sind beide berechtigt, erwerbstätig zu sein; dabei haben sie auf die Belange des anderen Ehegatten und der Familie die gebotene Rücksicht zu nehmen.

Parallel dazu wurde in der Bundesrepublik von Anfang an das gesamte Sozialsystem in den gesetzlichen Kranken-, Arbeitslosen-,

Renten- und Pflegeversicherungen, im Steuersystem mit dem Ehegattensplitting, aber auch im Bildungssystem mit nur eingeschränktem Kindergartenangebot für drei bis sechsjährige Kinder und halbtägigem Schulunterricht darauf ausgerichtet, dass spätestens mit dem Augenblick der Familiengründung die Ehefrauen und Mütter auf eigene Berufstätigkeit verzichteten und sich primär der Sorge für Kinder und Ehemann und der Hausarbeit widmeten (Allmendinger 2011, 6). Bei weitgehender Trennung von Erwerbs- und häuslicher Sphäre erfüllten Männer und Frauen ihre unterschiedlichen Rollen arbeitsteilig in komplementären Funktionen und in enger Verbindung der Lebensläufe (Bundesregierung 2011, 42).

Seither hat dieses Modell jedoch an Akzeptanz verloren. Jenseits aller politischen Vorgaben treffen immer mehr Menschen die Entscheidung, dass sie dieses Familienmodell nicht als dauerhafte Lebensform leben wollen: 84 Prozent der Frauen wollen erwerbstätig sein, auch nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung.¹ Das wundert nicht, hat doch gerade das traditionelle Modell die Lebensleistung von Frauen in der Familie wenig honoriert. Frauen sorgten dafür, dass ihre Männer stets gut versorgt und ausgerüstet, von häuslichen Sorgen und Pflichten weitgehend freigestellt, sich mit voller Arbeitskraft ihren beruflichen Aufgaben widmen konnten, und dass die Kinder nach halbtägiger Schule zu Hause versorgt und betreut wurden, um später gut vorbereitet selbst auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu gelangen. Sie leisteten damit einen maßgeblichen Beitrag zum Wirtschaftswunder. Trotzdem erhielten sie hierfür keinen eigenen Anteil am Einkommen und keine eigene Alterssicherung, sondern waren nur mittelbar durch den Ehemann mitversorgt und mitversichert. Erst die rückwirkende Anerkennung von Erziehungszeiten in der Rente hat hier eine gewisse Anerkennung in die Altersversorgung gebracht, die aber immer noch als unzureichend empfunden wird. Eigene Wünsche von Ehefrauen und Müttern nach Berufstätigkeit, die über ein „Hinzuverdienen“ hinausgingen, waren praktisch unerfüllbar. Vor die Wahl gestellt, sich entweder für Beruf und damit eigenes Einkommen, soziale Sicherheit, ein interessantes Umfeld und berufliche Anerkennung anzustreben, oder für Kinder und Abhängigkeit vom Ehemann entscheiden zu müssen, haben sich Frauen deshalb ab den 1970er-Jahren zunehmend gegen Kinder beziehungsweise für weniger Kinder entschieden (Bundesregierung 2011, 42).

Heute hat eigene Berufstätigkeit für Frauen einen anderen Stellenwert: Mit mindestens gleich guten Berufs- und Hochschulabschlüssen erwarten sie die gleichen Zugangschancen zu interessanten, einflussreichen und auch lukrativen Positionen. Sie wollen ihre Talente auch im Beruf einbringen, der ihnen eine eigene materielle Absicherung, Gestaltungsoptionen und berufliche Anerkennung sowie ein weiteres soziales Umfeld bietet. Die meisten Frauen sind vor der Geburt ihres ersten Kindes selbst berufstätig und wollen auf die Selbstständigkeit und finanzielle Unabhängigkeit auch danach nicht mehr verzichten. Zunehmend sind Frauen außerdem auf eigenes Einkommen angewiesen, um als Alleinerziehende oder allein lebende Frau ohne auskömmliche Unterhaltsansprüche materiell abgesichert zu sein, oder um als Hauptverdienerin ihre Familie zu versorgen. Wegen Trennungen und neuer Familiengründung, oder Arbeitslosigkeit werden immer weniger Männer verlässlich ein Leben lang einen ausreichenden Familienlohn garantieren können (Dettling u.a. 2006, 102). Die traditionelle Rollenverteilung wird im Übrigen zunehmend von Männern als Belastung empfunden; sie sehen es als eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit, von der Rolle des Haupternährers entlastet zu werden. Traditionelle Rollenmuster und strukturelle Barrieren des Arbeitsmarktes werden als hinderlich gesehen (Wippermann 2011, 25).

Diese Entwicklung ist verbunden mit einem – auch im internationalen Vergleich – besonders starken Einbruch der Geburtenzahlen seit den 1970er-Jahren. Gerade Akademikerinnen haben sich in dieser Situation besonders häufig gegen Kinder entschieden. „In Westdeutschland ist das Geburtenniveau seit Mitte der 1970er-Jahre mit knapp 1,4 Kindern pro Frau konstant niedrig, und liegt zudem weit unter dem Niveau von 2,1 Kindern pro Frau, welches notwendig wäre, um die Elterngenerationen zahlenmäßig zu ersetzen (Ersatzniveau). Das Absinken des Geburtenniveaus ging mit einer Reduzierung der Zahl der Mehrkinderfamilien aber auch mit einem Anstieg des Ausmaßes der Kinderlosigkeit auf ein weltweit einmalig hohes Niveau einher. Ein Viertel der Frauen des Geburtsjahrgangs 1965 ist kinderlos geblieben“ (Rostocker Zentrum für Demographischen Wandel o.J.).

Der Zeit der selbstverständlichen traditionellen Rollenverteilung, folgte eine Phase des Verzichts auf Kinder zugunsten des Berufs. Gegenwärtig wollen sich junge Frauen zumeist nicht mehr auf ein bestimmtes Lebensmodell festlegen lassen: Sie wollen in ihrem Leben Beruf, Kinder und Partnerschaft miteinander verbinden (Allmendinger

2010, 19). Für die Partnerschaft auf beruflichen Aufstieg zu verzichten, die Bereitschaft, eigene berufliche Interessen hinter denen des Partners und der Beziehung zurückzustellen, ist für die meisten Frauen nicht mehr aktuell. Nur noch – oder immerhin? – 25 Prozent der jungen Frauen erklärten sich grundsätzlich dazu bereit (Allmendinger 2010, 19). Zugleich nimmt die Bereitschaft der Männer zu, sich vor allem als Väter stärker in Haus- und Familienaufgaben einzubringen (Allmendinger 2010, 19). An die Stelle des männlichen Alleinernähmers ist in Westdeutschland das Zuverdienermodell getreten, in dem der Mann Vollzeit arbeitet und die Frau eine Teilzeittätigkeit ausübt, mit 36,7 Prozent (47,5 Prozent bei Paaren mit Kindern) das am meisten verbreitete Modell. In Ostdeutschland hingegen ist das Zweiverdienermodell mit 37,8 Prozent (37 Prozent bei Paaren mit Kindern) das am meisten verbreitete Modell, in dem beide Partner Vollzeit arbeiten. Nicht immer sind die Modelle freiwillig gewählt: Das gilt insbesondere für Erwerbskonstellationen mit unfreiwilliger Arbeitslosigkeit oder Teilzeitarbeit (Bundesregierung 2011, 43).

Eine Politik, die für sich in Anspruch nimmt „den Menschen in den Mittelpunkt“ zu stellen, muss sich mit den genannten Ansprüchen und Vorstellungen auseinandersetzen und praktikable Lösungen bieten; sie muss sich im Alltag der Familien bewähren (Böhmer 2002, 26-28). Christliche Aspekte sind dabei nach wie vor relevant. Zu prüfen ist, ob und inwieweit unter den veränderten gesellschaftlichen Realitäten aus christlicher Sicht heute andere Aspekte entscheidend und andere Schlussfolgerungen zu ziehen sind, oder ob sich auch aus christlicher Perspektive weiterhin gute Gründe für (teilweise/zeitweise) traditionelle Lebensmodelle finden lassen und wie sie unterstützt werden können.

Die christliche Perspektive

Arbeit und Gender aus christlicher Perspektive: Das wirft zunächst die Frage auf, welche Kriterien denn aus christlichen Überzeugungen für die Bewertung der deutlichen Unterschiede in der Berufstätigkeit von Frauen und Männern heranzuziehen sind und welche Ziele und Aufgaben sich daraus für eine Veränderung der gesetzlichen oder gesellschaftlichen Regeln ableiten lassen.

Der christliche Blick auf die Gender-Frage

Die größte Bedeutung kommt hier der Frage zu, inwieweit sich Mann und Frau nach christlichem Verständnis voneinander unterscheiden und welche Schlussfolgerungen sich aus der Unterschiedlichkeit für das Geschlechterverhältnis, für die Gesellschaft und die Arbeitswelt ergeben.

Der Begriff Gender wird dabei für viele zur Provokation, wobei das, was unter diesem Begriff und damit auch der politischen Zielsetzung des Gender Mainstreaming verstanden wird, sehr unterschiedlich ist. Gender beschreibt die soziale Geschlechterrolle und bezeichnet das, was in einer Kultur als typisch für ein bestimmtes Geschlecht angesehen wird. Sex dagegen bezeichnet biologische Merkmale.

In stark ablehnender Haltung wird Genderpolitik zugeschrieben, die Unterschiede zwischen den Geschlechtern beseitigen zu wollen. So wird „die Ideologie des Gender Mainstreaming, welche die Geschlechtspolarität von Mann und Frau auflösen will“ für vielerlei Übel der modernen Welt verantwortlich gemacht²: in einem Atemzug werden mit Gender Mainstreaming Abtreibung und Homosexualität problematisiert.³ Als offizielles Lehrschreiben der katholischen Kirche ist hier die Verlautbarung des Apostolischen Stuhls Nr. 166 „Über die Zusammenarbeit von Mann und Frau in der Kirche und in der Welt“ aus 2004 heranzuziehen, verfasst von der Kongregation für Glaubenslehre, der damals noch Kardinal Joseph Ratzinger, der emeritierte Papst Benedikt XVI, vorstand: „Eine erste Tendenz unterstreicht stark den Zustand der Unterordnung der Frau, um eine Haltung des Protests hervorzurufen. So macht sich die Frau, um wirklich Frau zu sein, zum Gegner des Mannes. Auf die Missbräuche der Macht antwortet sie mit einer Strategie des Strebens nach Macht. Dieser Prozess führt zu einer Rivalität der Geschlechter, bei der die Identität und die Rolle des einen zum Nachteil des anderen gereichen. Die Folge davon ist eine Verwirrung in der Anthropologie, die Schaden bringt und ihre unmittelbarste und unheilvollste Auswirkung in der Struktur der Familie hat. Im Sog dieser ersten Tendenz ergibt sich eine zweite. Um jegliche Überlegenheit des einen oder des anderen Geschlechts zu vermeiden, neigt man dazu, ihre Unterschiede zu beseitigen und als bloße Auswirkungen einer historisch-kulturellen Gegebenheit zu betrachten. Bei dieser Einebnung wird die leibliche Verschiedenheit, Geschlecht genannt, auf ein Minimum reduziert, während die streng kul-

turelle Dimension, Gender genannt, in höchstem Maß herausgestrichen und für vorrangig gehalten wird ... Diese Anthropologie, die Perspektiven für eine Gleichberechtigung der Frau fördern und sie von jedem biologischen Determinismus befreien wollte, inspiriert in Wirklichkeit Ideologien, die zum Beispiel die Infragestellung der Familie, zu der naturgemäß Eltern, also Vater und Mutter, gehören, die Gleichstellung der Homosexualität mit der Heterosexualität sowie ein neues Modell polymorpher Sexualität fördern“ (Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 2004).

Hier wird deutlich, wie unterschiedlichste Fragestellungen miteinander vermengt werden und in Abtreibung, Homosexualität, Frühsexualisierung und Machtstreben der Frauen, gleichermaßen das Werk böser Mächte⁴ gesehen wird, hinter denen – gesteuert von der UNO seit der Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 – Mächte gesehen werden, die die Auflösung der Familie betreiben und einer polymorphen Sexualität das Wort reden.⁵ In Bezug auf das Wort Gender beruht der Text offenbar dabei auf der Annahme, es gehe bei der Differenzierung von Sex und Gender darum, die Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu beseitigen.⁶ In der Tat wäre ein solches Ansinnen mit christlichen Werten vereinbar. Allerdings spricht ebenso nichts dafür, dass eine Genderstrategie beispielsweise der UNO auf eine Frühsexualisierung von Kindern oder die Beseitigung jeglicher geschlechtlicher Unterschiede ausgerichtet wäre. Das Gegenteil ist der Fall: Angesichts der eklatanten Benachteiligung von Frauen, die in vielen Teilen der Welt festzustellen ist und der Bedeutung, die die Aufhebung dieser Benachteiligung für eine nachhaltige Entwicklung im Sinne der Millenniumziele hat, liegt es auf der Hand, dass Armutsvermeidung, gleicher Zugang zu Bildung und zu medizinischer Versorgung, Senkung der Mütter- und Säuglingssterblichkeit und die Abschaffung von Beschneidung von Mädchen im Vordergrund einer Genderstrategie stehen. Die Unterstellung, eine Genderstrategie oder die Weltfrauenkonferenz wollten die Geschlechteridentität überwinden, ist absurd. Worauf diese Missinterpretation des Begriffs Gender beruht, wird in keiner Verlautbarung offengelegt.⁷

Bei dem politischen Leitgedanken der Gleichstellungspolitik geht es um die Schaffung fairer Chancen für Frauen und Männer in allen Bereichen der Gesellschaft, „vor allem im Erwerbsleben. Dabei geht es beispielsweise um Entgeltgleichheit, gleiche Karrierechancen und den Schutz vor Altersarmut. Um diese Ziele zu erreichen, setzt die Politik

bei den Ursachen ungleicher Chancen an“.⁸ Geschlechtergerechtigkeit bezieht sich als normatives Leitbild auf eine Gestaltung des Geschlechterverhältnisses im gesellschaftlichen (kulturellen, sozialen, politischen, ökonomischen, religiösen) Zusammenhang, das auf die Überwindung von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen und Hierarchisierungen zielt (Heimbach-Steins 12). Es geht darum, die Auswirkungen von Politik auf die verschiedenen Geschlechter in ihren sozialen und gesellschaftlichen Kontexten zu beachten und dem staatlichen Auftrag, Geschlechtergerechtigkeit zu verfolgen, gerecht zu werden.⁹ Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, welche Strategien aus christlicher Perspektive formuliert werden sollten, um bestehende Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen und das Ziel von Gleichstellungspolitik zu realisieren.

Christliche Soziallehre

Die Situation der Arbeiter und ihrer Familien waren Gegenstand der Sozialenzykliken der Päpste, die sich wiederum auf Gedanken deutscher Sozialtheologen stützen. In den Sozialenzykliken legten die Päpste die Grundlage für eine soziale Ordnung (*Ordo Socialis*), die das Zusammenleben der Menschen durch eine Sozial-, Rechts- und Wirtschaftsordnung stärken sollte. Gerechtigkeit, Frieden, Freiheit, Demokratie und Gleichheit sind die zentralen Begriffe und das Fundament der christlichen Soziallehre. Grundlegendes Werk war dabei die von Papst Leo XIII. 1891 veröffentlichte Enzyklika *Rerum novarum*. Er nahm damals bereits Bezug auf den deutschen Bischof Ketteler und auf Adolf Kolping, Wegbereiter in der katholischen Sozialbewegung. Es folgten *Quadragesimo anno* von Papst Pius XI (1931) und *Pacem in terris* von Papst Johannes XXIII. (1963).

Mit diesen Enzykliken, die das christliche Menschenbild und die Bedeutung von Arbeit und wirtschaftlicher Selbstständigkeit für den Menschen in den Mittelpunkt stellten, haben die Päpste auf Grundlage der damaligen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse wesentliche Sozialreformen eingefordert und wichtige Anregungen gegeben. In der Auseinandersetzung, wie die Kirche auf die liberal-kapitalistische Wirtschaftsordnung und die Soziale Frage reagieren sollte, folgte Leo XIII. dem deutschen Bischof Ketteler. Er wandte sich gegen die liberale Theorie, wonach sich der gerechte Lohn allein aus dem Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem freien Arbeitsmarkt ergäbe. Er forderte Mindestlöhne, ein familienge-

rechtes Einkommen, die Möglichkeit zur Vermögensbildung und zur Vorsorge für Krankheit und Alter, weiter staatlichen Arbeitsschutz und betriebliche Arbeiterausschüsse, die Vorläufer der heutigen Betriebsräte (Roos 2010, 15-26).

Die Enzykliken haben viele richtungsweisende Entscheidungen der politischen Ordnung und wirtschaftlichen Gestaltung maßgeblich beeinflusst und sind eine wesentliche Grundlage der Sozialen Marktwirtschaft. Gesetzliche Regelungen einer solidarischen und paritätischen Absicherung von Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Arbeitslosigkeit und Alter in gesetzlichen Versicherungssystemen, die Mitbestimmungsgesetze, die Förderung der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, die Anerkennung der Gewerkschaften mitsamt der Sicherung von Tarifautonomie und modernem Arbeits(kampf)recht. Damit wurden Kernpunkte der christlichen Soziallehre aufgegriffen und zum gefestigten, heute als selbstverständlich empfundenen Standard sozialer Absicherung in Deutschland. Zugleich haben die Päpste mit ihren Enzykliken ein bestimmtes Bild des familiären Zusammenlebens und der Rollenverteilung zwischen Mann und Frau geprägt und verfestigt. Ganz klar liegt den Sozialenzykliken die Vorstellung zugrunde, dass der Ehemann und Familienvater mit seiner Erwerbsarbeit das wirtschaftliche Fundament und die soziale Absicherung der Familie sicherstellt, während die Ehefrau und Mutter für Haushalt und Kinder sorgt. Die Forderung, dass das Einkommen des Mannes aus einer Vollzeit-Berufstätigkeit für Versorgung und Absicherung der Familie ausreichen muss, gehört so zu den zentralen Forderungen christlicher Soziallehre (Ebert 2010, 209). Vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen vom Ende des 19. Jahrhunderts, in denen Frauen- und auch Kinderarbeit aus existentieller Not selbstverständlich war, war das eine fortschrittliche und menschengerechte Position. Die Forderung nach einer Wirtschaftsordnung, in der wirtschaftliche Existenz und soziale Absicherung einer Familie allein durch die Erwerbsarbeit des Mannes gesichert wurde, stellte den Menschen, nicht das Kapital in den Mittelpunkt und nahm die Bedürfnisse und Wünsche der Arbeiterschaft ernst. Papst Leo XIII. nahm mit *Rerum novarum* eindeutig Stellung zugunsten der arbeitenden Bevölkerung, die nur ihre Arbeitskraft einsetzen konnte, um die eigene Existenz abzusichern. In *Rerum novarum* spielt die Frau beim Thema Erwerbsarbeit eine untergeordnete Rolle. Gemeinsam mit den Kindern galten Frauen als die „zu versorgenden“ und „zu schützenden“ innerhalb der Gesellschaft (RE 33-35). Deutlicher geht Papst Pius XI in *Quadragesimo anno* auf die

Rolle der Frau ein. Eine berufstätige Frau passte nicht ins Bild, vielmehr sollte die Frau ihre Erfüllung vornehmlich in der Wahrnehmung ihrer „hausfraulichen Obliegenheiten“ (QA 71) finden. In der ein Jahr zuvor erschienenen Eheenzyklika geht er unter Berufung auf Eph 5,21-33 ausdrücklich auf das angestrebte Ordnungsmodell ein: Als „Herz der Familie“ habe sich die Frau dem Mann als dem „Haupt der Familie“ gehorsam unterzuordnen, um so die „Ordnung der Liebe“ zu verwirklichen. Gut dreißig Jahre später schreibt Papst Johannes XXIII. in *Pacem in terris* von der „allgemein bekannten Tatsache“, dass die Frau am öffentlichen Leben teilnehme. Die Frau sei „weit davon entfernt, sich als ein seelenloses Werkzeug zu sehen, welches einzig die eigene Erfüllung in der Wahrnehmung hausfraulicher Obliegenheiten“ sehe. Vielmehr sei sie sich ihrer Menschenwürde immer mehr bewusst, nehme sowohl häuslich, als auch vor allem im Staat jene Rechte und Pflichten in Anspruch, die „der Würde der menschlichen Person entsprechen“ (QA 41). Geht man davon aus, dass Ironie als sprachliches Stilmittel in päpstlichen Enzykliken ausscheiden dürfte, ist es schon bemerkenswert, dass eine solche Klarstellung für notwendig gehalten wurde. Die Vorstellung einer natürlichen Berufung der Frau zu bestimmten Aufgaben und ihre Unfähigkeit zur Übernahme anderer wird bei Johannes XXIII. unkritisch vorausgesetzt. Von einer Teilhabe der Frauen am Arbeitsleben ist in keiner Weise die Rede. Auch Johannes Paul II. spricht in *Laborem exercens* davon, dass der „notgedrungene Verzicht“ der Mutter auf ihre Aufgaben in der Familie „im Hinblick auf das Wohl der Gesellschaft und der Familie unrecht sei, wenn er jenen vorrangigen Zielen der Mutterschaft widerspricht oder sie erschwert“ (LE 19) (Roos 2010, 22).

Auffällig ist hier zunächst eine rein männliche Perspektive der Beschreibungen, mit der das Bild der Frau auf das der Hausfrau und Mutter festgelegt wird. Eine Begründung, warum die unterschiedliche Geschlechtlichkeit eine solche Aufgabenteilung vorgebe, wird wiederum nicht gegeben. Für die ältere katholische Soziallehre gelten die Geschlechterrollen als „natürlich“ gegeben und sind gegen Angriffe zu verteidigen. Auch wo die Gleichberechtigung der Geschlechter gefordert wird, wird die Berücksichtigung der „vom Schöpfer selbst grundgelegten Verschiedenheiten“ vorausgesetzt. Gesetze, die der Gleichstellung der Frau in der Gesellschaft dienen sollen, sollten deshalb so gefasst werden, dass sie schützen, „was der Frau durch ihre physische Konstitution als ihre besondere Aufgabe vorgegeben ist“.¹⁰

Nun ist offenbar, dass es biologische Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt. Was allerdings nicht überzeugen kann und nirgendwo begründet ist, dass, über den direkten Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Geburt hinaus, biologische Vorgaben eine dauerhafte Festlegung und Reduzierung der Frauen auf häusliche und familiäre Aufgaben als natürlich vorgeben.

Die Erfahrung spricht dagegen: Nicht nur die Tatsache, dass Frauen beispielsweise in der Nachkriegszeit alle Aufgaben ausfüllten, die zuvor Männern vorbehalten waren, ist mit einer Festlegung auf Aufgaben in Haus und Familie nicht vereinbar. Zu dieser These passt ebenso wenig, dass Frauen seit den 1970er-Jahren die dauerhafte Festlegung auf eine solche Ordnung zunehmend abgelehnt haben, oder, dass sie in vergleichbarem Maße wie Männer Führungspositionen anstreben (19 Prozent der jungen Frauen, 21 Prozent der jungen Männer, gleichermaßen jeweils 24 Prozent unter den Abiturient/Innen) (Allmendinger 2010, 49)¹¹.

Eine natürlich bedingte Aufgabenteilung im Kontext von Schwangerschaft und Geburt rechtfertigt es nicht, daraus eine wirtschaftlich und rechtlich hierarchische Überordnung des Mannes über die Frau abzuleiten. Nimmt man an, dass es sich bei den Aufgaben der Frau um gottgewollte Ordnung handeln würde, hätten diese Tätigkeiten größere Anerkennung erfahren müssen. Stattdessen wurde ihnen diese Anerkennung aber verweigert, indem sich Einkommen, Absicherung und gesellschaftliche Stellung ausschließlich über die berufliche Tätigkeit des Mannes definierten, die Versorgung und Sicherheit der Frau als Ehefrau oder Witwe stets nur abgeleitet war.

Christliches Menschenbild

Würde des Menschen

Das christliche Menschenbild leitet aus der Gottesebenbildlichkeit des Menschen seine Würde ab, die aus christlicher Sicht unzweifelhaft Mann und Frau gleichermaßen zukommt.¹² „Diese Würde ist unantastbar, sowohl durch andere als auch durch ihren Träger. Zugleich begründet die Gottesebenbildlichkeit eine fundamentale Gleichheit: Allen Menschen kommt die gleiche Würde zu – ungeachtet ihrer Nationalität, ihres Geschlechts oder ihres Alters, ungeachtet auch ihrer Gesundheit oder ihrer Leistungskraft“ (Kauder 2010, 3). Das Grundsatzzprogramm der CDU Deutschland, Randnummer 7 führt hierzu

aus: „Wir bekennen uns zur Würde des Menschen [...] Die Würde aller ist gleich – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, Alter, Behinderung, von religiöser und politischer Überzeugung, von Gesundheit und Leistungskraft, von Erfolg oder Misserfolg und vom Urteil anderer.“

Daraus ergibt sich gerade kein geschlechtsspezifischer Unterschied in der Würde und kein Ansatz für eine Differenzierung im Anspruch auf Teilhabe, auf Einfluss, Einkommen oder Anerkennung.

Recht auf Freiheit und freie Entfaltung der Persönlichkeit

Der Mensch ist aufgefordert, die eigenen Talente bestmöglich einzusetzen, zu gestalten und Entscheidungen zu treffen. Wer eine Ausbildung (ob akademisch, handwerklich, kaufmännisch, im Dienstleistungsbereich etc.), wer Organisationstalent zu Führung eines Unternehmens, wer technisches Verständnis für die Entwicklung neuer Produkte oder wer soziale Fähigkeiten zur Kommunikation mit Menschen hat, muss unabhängig vom Geschlecht diese Fähigkeiten einsetzen können. Er oder Sie darf nicht auf häusliche Aufgaben beschränkt werden.¹³ Zu den wichtigen Ressourcen für ein selbstgestaltetes Leben gehören unter anderem qualifizierte Bildungsabschlüsse, eine sichere und kontinuierliche Beschäftigung mit interessanten und erfüllenden Tätigkeiten, ein gutes Einkommen, Unabhängigkeit, Teilhabe- und Mitspracherechte, aber auch Einfluss und Macht (Bundesregierung 2011, 39). Auch das Umfeld, Begegnungen mit anderen Menschen, gesellschaftliche Anerkennung der Leistung, Zugewinn an unterschiedlichen Optionen und an Selbstsicherheit tragen dazu bei, eine berufliche Tätigkeit attraktiv zu machen.¹⁴ Ein Grund für eine Differenzierung zwischen Männern und Frauen ist hier nicht erkennbar.

Recht auf Selbstständigkeit

Wesentlich für tatsächliche Selbstständigkeit ist die eigenständige materielle Versorgung und Sicherheit. Dazu gehört eigenes Einkommen einschließlich der Altersvorsorge und Absicherung in Lebensrisiken. Sie kann in unserem Wirtschaftssystem im Wesentlichen nur über eigene Erwerbstätigkeit erworben werden kann. Das Alleinverdienermodell spricht eigenen Verdienst, Selbstständigkeit und Entscheidungsbefugnis allein dem Erwerbstätigen zu, in aller Regel dem Mann. Das Recht und Bedürfnis der Frau auf eigene finanzielle Versorgung und Sicherheit bleibt dabei auf der Strecke.

Gerechtigkeit

Eine gleichwertige Honorierung gleichermaßen anspruchsvoller und nützlicher Tätigkeiten und der gleiche Zugang zu attraktiven und lukrativen beruflichen Positionen bei gleicher Eignung sind ebenso ein Gebot der Gerechtigkeit. Ausdrücklich heißt es bereits in der Präambel der Essener Leitsätze, die 1985 auf dem Bundesparteitag der CDU in Essen verabschiedet wurden (Absatz I1): „Das christliche Verständnis vom Menschen und die Grundwerte Freiheit, Solidarität und Gerechtigkeit fordern die Gleichberechtigung von Frau und Mann.“ Denn der Anspruch, sich durch Arbeit und Teilhabe an Gestaltungsmöglichkeiten in Gesellschaft und Politik, durch eigenes Einkommen und Anerkennung der eigenen Leistung außerhalb der eigenen Familie zu verwirklichen, gilt für beide Geschlechter gleichermaßen und kann keine gesellschaftlichen Strukturen rechtfertigen, die für die beiden Geschlechter von vornherein unterschiedliche Chancen in diesen Bereichen vorsehen.

Sind Unterschiede der Geschlechter, die eine Festlegung auf die traditionelle Aufgabenteilung aus christlicher Sicht begründen könnten, nicht plausibel, so ist damit noch nicht ausgeschlossen, dass es keine Unterschiede gäbe. Der Erfolg von Büchern wie „Warum Männer nicht zuhören und Frauen schlecht einparken“ oder „Männer sind anders, Frauen auch“, die in ihrer Argumentation bis in die Aufgabenteilung der Steinzeitmenschen zurückreichen (er geht auf die Jagd, sie hütet das Feuer) zeigt, dass viele Leser sich in den dort als typisch männlich oder typisch weiblich beschriebenen Situationen wiedererkennen. Die Entscheidung der viel diskutierten Frage, ob und in welchem Maße diesen typischen Verhaltensmustern natürliche Anlagen oder sozial und kulturell vorgegebene Rollenbilder zugrundeliegen, wird im Rahmen dieses Beitrags nicht beantwortet werden können. Offensichtlich ist außerdem, dass in jedem Fall die individuellen Unterschiede innerhalb eines jeden Geschlechts eine weite Spannweite beschreiben, die mit einer schematischen Zuordnung von angeblich geschlechtsspezifischen Eigenschaften nicht dargestellt werden kann.¹⁵ Vor allem stellt sich aber die Frage, für wen und in welchem Zusammenhang die Antwort überhaupt relevant ist und wer die Darlegungs- und Beweislast trägt: Diejenigen, die (über die biologischen Merkmale hinaus gehende) Unterschiede der Geschlechter behaupten und daraus unterschiedlichen Zugang zu Selbstständigkeit, Einkommen, Teilhabe und Macht ableiten, oder diejenigen, die aus der Zusicherung von Gottesebenbildlichkeit und Würde der Menschen grundsätzlich glei-

che Ansprüche beider Geschlechter folgern?¹⁶ Wie sollen neben unterschiedlichen natürlichen Anlagen andere Aspekte unseres realen Lebensalltags berücksichtigt werden? Was folgt daraus, wenn eine alleinerziehende Mutter mit natürlicher (und vielleicht auch so empfindener) Prädisposition für häusliche Aufgaben von Hausarbeit alleine nicht leben kann? Kann die Annahme unterschiedlicher Veranlagungen den Ausschluss von gleicher Teilhabe an Erfolg, Macht und Einkommen rechtfertigen, wenn trotzdem gleichwertige Qualifikationen erworben werden konnten? Wäre es nicht das Einfachste, all diese Entscheidungen denjenigen zu überlassen, die in ihrem Leben davon betroffen sind, die nicht abstrakte Thesen diskutieren, sondern unter realen Bedingungen ihre Wünsche und Fähigkeiten mit den Vorgaben von Arbeitswelt, materieller Sicherheit und familiären Bedürfnissen in Einklang bringen müssen? Die Chance, dass die Menschen in dem individuellen Modell leben können, das ihnen am besten entspricht, das ihnen die meiste Lebensqualität und Zufriedenheit bietet, dürfte dann am größten sein.

Weitere Anliegen aus christlicher Perspektive

Beständigkeit der Familie

Die Übernahme von Verantwortung in der Familie und die Stärkung des Zusammenhalts über Generationen hinweg entsprechen urchristlichen Anliegen – nicht nur in Bezug auf traditionell organisierte Familien. Lebensglück und Lebensqualität kommen in einer beständigen und auf Dauer angelegten Beziehung, in der Menschen auf der Basis familiärer oder partnerschaftlicher Verbindungen füreinander Verantwortung übernehmen, am besten zum Tragen. Die Bedeutung der Familie wird daher zu Recht von christlicher Seite immer hervorgehoben.¹⁷ Gelingende Familie bedeutet Lebensglück für den Einzelnen, für Eltern wie für Kinder und ist darüber hinaus eine Quelle von Mitmenschlichkeit und Zusammenhalt in unserer Gesellschaft (Hessische CDU-Landtagsfraktion 2011). Die Beständigkeit der Familie hat vor allem große Bedeutung für die Kinder, die beide Eltern brauchen und von liebe- und vertrauensvollen Beziehungen zu beiden profitieren. Hier gibt es die „empirisch gesättigte Erfahrung“, dass es den Menschen und der Gesellschaft besser geht, wenn sie nicht allein der ökonomischen und der Verwertungslogik unterworfen sind, „... wenn es starke soziale Beziehungen jenseits von Staat und Markt gibt“ (Dettling 2006, 105). Hinzu kommt: Wo Familienmitglieder füreinan-

der Verantwortung übernehmen, wird der Staat weniger in Anspruch genommen. Materielle, zunehmend ebenso psychische Belastungen von Familienmitgliedern und die Folgekosten für das Gesundheitswesen, am Arbeitsplatz oder für Rechtsstreitigkeiten können so vermieden werden. Die Stärkung und Stabilisierung verlässlicher Strukturen in der Familie sind deshalb ein wichtiges Element christlich orientierter Politik. Dazu gehört alles, was zur Zufriedenheit des Paares beziehungsweise der Familie beiträgt. Neben einer ausreichenden finanziellen Ausstattung, die Einbußen infolge von Familienphasen vermeidet, kann dazu auch eine partnerschaftliche Verteilung der Hausarbeit gehören. Vom Zentralkomitee der deutschen Katholiken kommt hierzu der Hinweis, dass unterschiedliche Erwartungen an die Aufteilung familiärer Aufgaben und die traditionelle Praxis nicht selten zum Scheitern einer Ehe führen können. Eine Annäherung könne hier durch Veränderungen struktureller Rahmenbedingungen und gesellschaftlicher Rollenerwartungen vor allem von Männern besser unterstützt werden (ZdK 2008, 9).

Zu Kindern ermutigen

Die Ermutigung zu (weiteren) Kindern ist ein christliches – und auch konservatives – Anliegen. Wie können Menschen dazu ermuntert werden, den Wunsch nach (weiteren) Kindern auch in die Tat umzusetzen. Seit Mitte der 1970er-Jahre liegt die Geburtenrate bei 1,3 bis 1,4. Jede Generation ist damit um circa ein Drittel kleiner als die Vorgängergeneration. Befragt man junge Menschen nach ihrer Wunsch-Kinderzahl, so liegt diese im Durchschnitt höher, bei fast zwei Kindern. Es ist ein Paradoxon, dass in der Vergangenheit das Festhalten an konservativ oder (vermeintlich) christlich begründeten Erwartungen an die Familie, vor allem an die Frauen und ihren dauerhaften Verzicht auf eigene Selbstständigkeit und Unabhängigkeit dazu beigetragen hat, dass sich viele unter solchen Bedingungen gegen Kinder entschieden und dem Beruf den Vorzug gegeben haben. Gerade das Entweder-oder hat viele Frauen abgeschreckt, auch Frauen mit interessanten beruflichen Optionen und hohen Bildungsabschlüssen. Wer diese Frauen und die Männer in der Familiengründung ermutigen und unterstützen will, muss für Strukturen sorgen, die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen. Für Frauen ist hier vielfach entscheidend, dass sie auch mit (weiterem) Kind die Berufstätigkeit soweit aufrecht erhalten können, dass Karriere und persönliche Ambitionen nicht leiden, die Unabhängigkeit vom Partner gewährleistet

ist und das Kind auch vom eigenen Gehalt aufgezogen werden könnte, falls es zur Trennung vom Partner kommen sollte (BMFSF 2012, 59).

Armut vermeiden

Weiteres Ziel aus christlicher Sicht ist die Vermeidung von Armut, insbesondere von Kinderarmut. 15 Prozent der Kinder in Deutschland gelten nach der Armutsdefinition der OECD als (relativ) arm, weil das Haushaltseinkommen unter 50 Prozent des Medianeinkommens liegt. Ein großer Teil von ihnen lebt bei alleinerziehenden Müttern, für die das Fehlen von Betreuungsmöglichkeiten das wichtigste Arbeitshindernis darstellt. Am geringsten fällt das Armutsrisiko für Kinder und Jugendliche in Haushalten mit zwei erwerbstätigen Erwachsenen aus (BMFSF 2008). Auch wenn staatliche Transfers und Versorgungsleistungen wichtige Unterstützung geben, bleibt hier das Ziel der Hilfe zur Selbsthilfe als die menschengerechtere und von den Betroffenen in aller Regel bevorzugte Art der Unterstützung. Vorrangig müssen Maßnahmen auf den Weg gebracht werden, mit deren Hilfe Eltern darin unterstützt werden können, eigene Erwerbseinkünfte zu erzielen. Das Kompetenzzentrum beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSF 2008) empfiehlt hier unter anderem den Ausbau von Betreuungsplätzen für Unterdreijährige auf 750.000, die Minderung des Armutsrisikos von 75.000 Alleinerziehenden sowie 55.000 Paaren mit unter dreijährigen Kindern durch höhere Erwerbstätigkeit der (allein erziehenden) Eltern und – als Prävention – die kontinuierliche Erwerbstätigkeit von Müttern. Sie beugt Armut durch mögliche Lebensrisiken, wie Scheidung oder Trennung, Arbeitslosigkeit oder Krankheit, vor.

Zusammenhalt der Gesellschaft

Nicht zuletzt gefährdet ein Fortbestehen von Geschlechterungerechtigkeiten auf Dauer den Zusammenhalt der Gesellschaft. Umgekehrt trägt eine Politik der Geschlechtergerechtigkeit dazu bei, den Zusammenhalt der Gesellschaft zu befördern und zu stärken. Frauen und Männer sind übereinstimmend mit großer Mehrheit der Auffassung, dass bestehende Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern den sozialen Zusammenhalt gefährden und leiten daraus einen Handlungsauftrag an die Politik ab: Die Politik sei in der Pflicht, sich fortbestehender Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern anzunehmen (Wippermann 2011, 22). Themen wie Entgeltgleichheit,

Alterssicherung bei familienbedingter Erwerbsunterbrechung, Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs nach einer Familienphase, die Sackgassenwirkung von Minijobs und der Anteil von Frauen in Führungspositionen stehen dabei ganz oben auf der Liste (Wippermann 2011, 23). Mehr Zusammenhalt in der Gesellschaft – auch das ist aus christlicher Perspektive ein wichtiges und schönes Anliegen.

Aus christlicher Sicht lassen sich mehrere Anliegen für eine Berufstätigkeit von Frauen und Männern ableiten, die teilweise allerdings in Zielkonflikten zueinander stehen: Zeit für Familie, Zufriedenheit und Lebensqualität sind das eine, Chancengerechtigkeit, berufliche Selbstverwirklichung und finanzielle Selbstständigkeit und Sicherheit für Männer und Frauen sind das andere. Aufgabe einer am christlichen Menschenbild orientierten Politik ist es, die Rahmenbedingungen für individuelle Lebensentwürfe zu schaffen, die diesen Anliegen am meisten gerecht werden.

(Kein) Neues Leitbild: Wahlfreiheit

Kein neues Leitbild

Das alte Leitbild einer dauerhaften Aufteilung von Berufs- und Familienaufgaben zwischen Mann und Frau ist nicht mehr zeitgemäß. Eine christliche Begründung für eine geschlechtsspezifische Rollenzuweisung, die Frauen eine primäre Zuständigkeit für Haus- und Familienarbeit zuweist, gibt es nicht. Genauso falsch wäre es aber, nun an den Wünschen der Menschen vorbei andere Vorgaben oder Erwartungshaltungen an dessen Stelle zu setzen. Den unterschiedlichen, aus dem christlichen Menschenbild und aus dem Grundsatzprogramm der CDU abzuleitenden Grundwerten der Gleichheit und Gleichberechtigung der Geschlechter, der Freiheit sowie dem Prinzip der Subsidiarität entspricht am besten der Grundsatz der Wahlfreiheit. Danach kommt allein den Frauen und Männern die Entscheidung zu, ob und in welcher Form sie sich für ein Leben als Single, Paar oder Familie mit Kindern entscheiden und wie berufliche und familiäre Aufgaben verteilt werden. In diesem Rahmen kann auch das traditionelle Modell der Alleinverdienerehe weiterhin seine Berechtigung haben: Soweit und solange ein Paar in dieser Form zusammen leben will, gehört auch das zur Wahlfreiheit, auch wenn es nur noch selten als dauerhaftes Lebensmodell gewählt wird. Zuweilen entsteht allerdings der Eindruck, dass bei den politischen Mitbewerbern oder unter den

Sachverständigen gar nicht mehr vorstellbar erscheint, dass Frauen oder Männer tatsächlich in freier Entscheidung zugunsten von familiären Aufgaben (teilweise) auf Berufstätigkeit verzichten. Jede Einschränkung wird vielmehr ohne Weiteres als oktroyiert interpretiert, persönliche Gründe nicht ernstgenommen und Ergebnisse empirischer Befragungen nicht akzeptiert.¹⁸ Auch wenn Untersuchungen den Aspekt zu berücksichtigen haben, dass die tatsächlichen Umstände die Wünsche beeinflussen: Es darf nicht so weit gehen, dass der Befund von Ungleichheit in der Lebensgestaltung von Männern und Frauen immer ohne Weiteres als Beweis für unzureichende Wahlfreiheit, für das Fehlen von Vollzeitstellen und die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesehen wird. Zeit für sich, für die Kinder, für den Partner hat ihren eigenen Wert, der nur schwer gegen die Vorteile einer umfänglichen Berufstätigkeit abzuwägen ist. Zu wenig Zeit führt zu Stress und Verlust von Lebensqualität, der sich auf alle Familienmitglieder und selbst auf den Bestand der Beziehung oder Familie negativ auswirken kann. Zeit für Familie, Zeit für Verantwortung sind wichtige und nachvollziehbare Gründe für Familienphasen im Lebensverlauf.¹⁹

Was bedeutet Wahlfreiheit?

Wesentlicher Kernpunkt jeder Freiheit ist ein Abwehrrecht gegen unerwünschte Einmischung. Private Entscheidungen für oder gegen Partnerschaft beziehungsweise Ehe, für oder gegen Kinder, über die Organisation und pädagogische Ausrichtung ihrer Betreuung sowie über die Aufgabenverteilung in Beruf und Haushalt unterliegen keinerlei Rechtfertigung. Nicht zuletzt die Debatten um Betreuungsgeld und Krippenbetreuung für Unterdreijährige zeigen, dass dieses Ziel noch nicht erreicht ist. Während sich zur Zeit der Essener Leitsätze die Wahlfreiheit vor allem gegen den Vorwurf der abwesenden Rabenmutter wandte, fühlen sich heute Eltern nicht wertgeschätzt, die sich für eine begrenzte Zeitspanne zugunsten von Familienaufgaben gegen eine (vollzeitige) Berufstätigkeit entschieden haben. Nach wie vor ist es keineswegs selbstverständlich, dass Männer den Hauptanteil der Familienarbeit übernehmen und dafür berufliche Optionen zurückstellen. Hier wäre eine emotionale und rhetorische Abrüstung dringend angesagt. Wie widersprüchlich die Anforderungen sind, die ungebeten aus verschiedenen Richtungen fast ausschließlich an Frauen gestellt werden, hat Kristina Schröder anhand der öffentlichen Reaktionen auf ihre privaten Entscheidungen zu Heirat, Ehenan-

men, Geburt einer Tochter und schnelle Rückkehr in ihr Amt treffend dargestellt. Jede mögliche Entscheidung wird bewertet: Zu konservativ, zu karriereorientiert, am Wohl des Kindes vorbei – immer stehen Frauen unter Rechtfertigungsdruck und immer, so scheint es, wäre gerade das Gegenteil besser gewesen (Schröder/Waldeck 2012, 15). Anmaßende Vorwürfe und Einmischung in die privaten Lebensentscheidungen waren offenbar kein Einzelfall (Schröder/Waldeck 2012, 94 f, 172-173) und können so oder ähnlich von vielen Müttern bestätigt werden, die sich nach einer Geburt für eine schnelle Rückkehr in den Beruf entscheiden.²⁰ Im konservativen Lager wird vor allem der Druck in Richtung einer Berufstätigkeit von Müttern und einer Geringschätzung der Erziehungsleistung wahrgenommen. Von kirchlicher Seite werden weiterhin traditionelle Erwartungshaltungen formuliert: Mütter kleiner Kinder sollten auf eine Berufstätigkeit verzichten, was ihnen durch staatliche Transferleistungen ermöglicht werden sollte (Zentralkomitees der deutschen Katholiken vom 21.Mai 2008, 9). Klar ist: Es muss jederzeit für Frauen wie für Männer fraglos anerkannt und möglich sein, zugunsten von Kinderbetreuung oder – mit zunehmender Bedeutung – Pflege älterer Angehöriger, die eigene Berufstätigkeit zu reduzieren, selbst dann, wenn qualifizierte professionelle Betreuung zur Verfügung steht. Es bedarf keiner Rechtfertigung, wenn in freier Entscheidung – vielleicht auch aus christlicher Überzeugung – für traditionelle Familienmodelle optiert wird, weil dann mehr private Zeit verfügbar ist. Auch wenn dies um den Preis eines geringeren Einkommens und weniger beruflicher Chancen für einen der Partner entschieden wird.

Genauso muss es respektiert werden, wenn ein Kind zugunsten einer schnellen Rückkehr in den Beruf schon früh einen Platz in einer Kinderkrippe bekommt. Denn: Auch Kinder, die wesentliche Stunden des Tages in einer Krippe verbringen, werden von ihren Eltern erzogen. Diese sind Vorbild in ihrem Verhalten, sind die wichtigsten Bezugspersonen. Sie sorgen viele Stunden in eigener Verantwortung für ihr Kind und wählen die Betreuungseinrichtung aus. Wenn Eltern sich um das Kind kümmern, sollte das „quality-time“ sein. Kinder sind mit der „zeitlich eingeschränkten Zuwendung ihrer Eltern unter der Bedingung zufrieden, dass diese zuverlässig und sicher ist“ (Hurrelmann 2011).

Aus Art. 6 Abs.2 S.1 GG und dem Grundsatz der Wahlfreiheit ergibt sich klar, dass die konkrete Entscheidung über die Inanspruchnahme,

das Ob, den Umfang, die Auswahl des Trägers und seines pädagogischen Konzepts, allein den Eltern obliegt, ohne Einmischung von Staat und Politik.

Ein wichtiger Aspekt der Wahlfreiheit ist die Option zum Wechsel von Familien- und Arbeitsmodellen im Lebensverlauf. Zeit für Familie ist erwünscht, von den Menschen, die füreinander da sein wollen, aber auch von der Gesellschaft, die eine Übernahme familiärer Arbeit weder organisieren noch finanzieren könnte. Stress macht Eltern nicht allein die Zeitknappheit, sondern auch das Wissen, dass ein längeres Aussetzen aus dem Beruf mit spürbaren und dauerhaften Einbußen beim beruflichen Fortkommen verbunden sein kann. Die Aussicht, sich zugunsten der Familienphase dauerhaft berufliche Chancen zu vergeben, kann die Freude an der Familienarbeit nachhaltig trüben.

Wechsel sind in der Lebensverlaufsperspektive der Normalfall – sei es von vornherein geplant oder auch als Folge einer veränderten Lebensführung, beispielsweise nach einer Scheidung. Fast jede Mutter, jeder Vater wird nach einer Phase der Familienarbeit wieder berufstätig, ein dauerhafter Verzicht auf Berufstätigkeit bis zum Rentenalter wird die Ausnahme bleiben, Singles gründen Paarhaushalte, Teilzeit wechselt mit Vollzeiterwerb oder auch Zeiten von Arbeitslosigkeit (Bundesregierung 2011, 43). Der Wechsel von einem Lebensmodell in ein anderes muss allerdings besser gestaltbar sein. Die Übernahme von Verantwortung und Sorge in der Familie darf nicht dauerhaft berufliche Chancen beeinträchtigen (Bundesregierung 2011, 218), im Gegenteil: Die Kompetenzen, die in einer Familienphase erworben werden – Erfahrung in Auseinandersetzung mit Institutionen, Begegnungen mit anderen Bevölkerungsschichten, Organisationstalent, Beschäftigung mit neuen Themen wie beispielsweise Ernährungsfragen und vieles mehr – müssen in ihrer Bedeutung für berufliche Aufgaben als Qualifikation anerkannt werden. Die Möglichkeiten zum Wiedereinstieg in den Beruf werden dann zur Nagelprobe für eine zukunftsorientierte und moderne Familien- und Geschlechterpolitik.

Auftrag an die Politik

Eine Arbeitswelt, die aus christlicher Perspektive den Menschen gerecht wird, akzeptiert den Menschen „wie er geht und steht“, fordert und fördert die Entfaltung seiner Talente und seiner Eigenverantwortung, ermöglicht Strukturen, die den Familien Zeit für einander, den

Einzelnen Zeit für sich und ihre Beziehungen einräumt. Sie legt die Menschen nicht nach ihrem Geschlecht auf bestimmte Verhaltensmuster oder Funktionen fest, sondern ermöglicht Wahlfreiheit und Selbstbestimmung, gibt der freien Entscheidung Raum, unabhängig davon, ob sie überkommenen Traditionen entspricht oder nicht. Sie hält es aus, dass sich die Menschen nach ihren eigenen Prioritäten entscheiden, sie toleriert den alleinverdienenden Familienvater und die Hausfrau ebenso wie die Karrierefrau und den Vater in Elternzeit und verlangt keine Rechtfertigungen.

Die Freiheit zur Wahl von Lebens- und Familienmodellen und die Grundsätze von gleichen Chancen und Ansprüchen auf eigene Absicherung begründen den Auftrag an die Politik, die Rahmenbedingungen für eine freie und selbstverantwortliche Lebensgestaltung zu schaffen. Gleichberechtigung als politischer Auftrag wird bereits in den Essener Leitsätzen formuliert.²¹ Folgende Anliegen stehen dabei im Mittelpunkt:

- Gleichwertige Arbeit muss gleichwertig bezahlt werden, gleiche Qualifikation muss die gleichen Chancen auf beruflichen Erfolg und Einkommen eröffnen.
- Wechsel im Lebenslauf muss besser unterstützt werden; Zeiten ohne beziehungsweise mit eingeschränkter Berufstätigkeit müssen ebenso möglich bleiben wie die Änderung eines Lebensplans bei veränderten Verhältnissen. Wer zeitweise Sorgearbeit übernimmt, darf keine unwiderrufliche Nachteile im weiteren Berufsleben erleiden.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss verbessert werden. Das umfasst den Ausbau von Betreuungsangeboten, eine familienfreundlichere Ausrichtung der Arbeitswelt, aber auch Entlastungsmöglichkeiten im Haushalt.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf darf nicht weiter allein als das Problem von Frauen gesehen werden. Deshalb sollten Strukturen unterstützt werden, die die klassische Zuordnung von Geschlechterrollen und Erwartungshaltungen auflösen.²² Anreize, die diese Aufgabenteilung bestärken, sind kritisch zu hinterfragen.

Dies schließt im Übrigen eine notwendige Aufwertung der Familienarbeit, ihre Entrivialisierung mit ein: Eine neue Verteilung beruflicher Chancen und Aufgaben zwischen Männern und Frauen wird nicht ohne entsprechende Neuverteilung der Haus- und Familienarbeit gelingen. Auch sie sollte neu bewertet werden, denn Hausarbeit wird in ihren

intellektuellen und organisatorischen Anforderungen unterschätzt.²³ Eine (begrenzte) Familienphase wird grundsätzlich als Verlust von Qualifikationen bewertet, doch bietet sie einen Zugewinn neuer Lebenserfahrung, Kenntnisse und Fähigkeiten.

Einige Handlungsfelder im Fokus:

Was soll sich ändern, was soll bleiben?

Entgeltgleichheit

In Deutschland bekommen Arbeitnehmerinnen im Schnitt nach wie vor fast circa 23 Prozent weniger für die gleichen Aufgaben als Männer. Der Equal Pay Day, der Tag, an dem die Frauen im Durchschnitt den Verdienst erreicht haben, den die Männer im Durchschnitt bereits am 31. Dezember des Vorjahres erzielt haben, liegt jährlich am Ende des Monats März. Europaweit beträgt der Lohnunterschied im Durchschnitt allerdings lediglich circa 17 Prozent. Frauen waren mit zwei Dritteln weit überdurchschnittlich unter den Beziehern von Niedriglöhnen (Definition nach OECD: 2/3 des mittleren Stundenlohns) und haben ein mehr als doppelt so hohes Risiko, niedrig entlohnt zu werden – 29,3 Prozent gegenüber 13,8 Prozent bei den Männern (Bundesregierung 2011, 141). Die Gründe dafür sind zahlreich und betreffen sowohl qualifizierte, als auch unqualifizierte Tätigkeiten: Stereotype Berufswahl, überdurchschnittliche Beteiligung an Minijobs, in denen zu 86 Prozent nur Niedriglöhne verdient werden, die Unterbrechungen der Erwerbsbiografie durch Kinder- und Familienzeiten schlagen hier zu Buche. Ein Konzept zur Überwindung der Entgeltungleichheit muss daher ebenfalls viele Ansatzpunkte umfassen. Vor allem sind typische Frauenberufe schlechter bewertet: Arbeitsplatzbewertungen messen Frauenberufen einen geringeren Schwierigkeitsgrad zu als Männerberufen. Gerade in den sozialen Berufen mit vielen weiblichen Beschäftigten sind die Löhne andauernd niedriger. In diesem Sektor werden Kompetenzen Einfühlsamkeit, Geduld oder Kommunikationsfähigkeit gegenüber technischen (Männer)Berufen grundsätzlich schlechter bewertet (Hans-Böckler-Stiftung 2011, 2). Dabei haben Untersuchungen gezeigt, dass die Hälfte dieses Lohnunterschiedes sich nicht durch unterschiedliche soziale und berufliche Merkmale erklären lässt – insofern ist von Lohndiskriminierung auszugehen, in der eine Geringschätzung dieser Tätigkeiten ihren Ausdruck findet (Bundesregierung 2011, 137). Es ist nicht zuletzt Aufgabe der Tarifparteien, zu einer gerechteren Tarifgestaltung beizutragen und über den jeweiligen Tarifvertrag hinaus ein Bewusstsein

für den Wert solcher Tätigkeiten zu schaffen. Dazu sollten gezielt mehr Frauen in Tarifkommissionen entsandt werden, die auf diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren hinwirken. Verbindliche Lohnuntergrenzen würden helfen, wo fehlende Organisation keine verbindliche tarifliche Regelung ermöglicht.

Ähnlich liegt die Problematik, wenn Frauen vergleichbare Tätigkeiten ausüben wie Männer. Eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung stellte 2008 bei Frauen mit Führungsaufgaben eine Lohndifferenz von 17 Prozent fest. Als leitende Angestellte verdienten sie circa zwölf Prozent weniger als Männer in vergleichbaren Positionen (Hans-Böckler-Stiftung 2011, 2). Verfahren wie Logib-D²⁴ können hier helfen, Lohnstrukturen in Unternehmen zu analysieren und den Ursachen der ungleichen Bezahlung auf den Grund zu gehen (Bundesregierung 2011, 144).

Minijobs

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ohne soziale Absicherung prägen vor allem weibliche Erwerbsbiografien. Seit der letzten Neuregelung im Jahr 2003 stieg die Zahl der Minijobs um circa 1,6 Millionen Stellen von 5.750.000 auf 7.310.000 in 2010. Fast zwei Drittel davon werden von Frauen wahrgenommen, insbesondere im Dienstleistungsbereich. Mit gravierenden Folgen: Nicht nur der geringe Verdienst, vor allem die fehlende Alterssicherung und die fehlende Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung gehen am Ende zulasten der Arbeitnehmerinnen. Zu 86 Prozent ist ein Minijob mit Niedriglöhnen, nicht selten auch mit der Verletzung von arbeitsrechtlichen Vorschriften (etwa der Kombination eines offiziellen Minijobs und zusätzlicher Schwarzarbeit, die durch den Minijob kaschiert wird) verbunden. Der Staat fördert diese Stellen durch den Verzicht auf Steuern und (teilweise) Sozialabgaben. Damit wird die Aufstockung auf eine umfangreichere Tätigkeit und bessere Einkommens- und Aufstiegschancen unattraktiv: Wird die Grenze von 400 Euro überschritten, so fallen höhere Sozialabgaben an und es werden Steuern fällig. Wer statt 400 Euro durch Mehrarbeit 500 Euro verdient, hat dadurch unter dem Strich netto weniger im Portemonnaie²⁵. Folglich werden mit großer Wahrscheinlichkeit Minijobberinnen zum Teil auf eigenen Wunsch bei einem geringen Arbeitsumfang verharren, der in der Regel keine berufliche Fortentwicklung erlaubt. Sie werden so Chancen auf versicherungspflichtige Beschäftigung und berufliche Weiterentwicklung nicht wahrnehmen.

Der Zusammenhang mit dem klassischen Familienmodell liegt hier auf der Hand: Der Minijob ist der typische Rahmen für den Zuverdienst der Wiedereinsteigerin, zugeschnitten auf die Ehefrau. Sie verzichtet auf eigene Beiträge zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung, weil die Ehefrau bereits über den Ehemann versichert ist. Durch den Verzicht auf individuelle Steuern und Sozialabgaben lohnt sich dies vordergründig, bedeutet auf längere Sicht aber eine Sackgasse. Eine eigenständige Absicherung kann mit einem Minijob nicht erreicht werden. Die Forderung nach Abschaffung der Minijobs ist daher weit verbreitet (Deutscher Frauenrat 2011). Mit der Entlohnung erwerbstätiger Frauen von maximal 400 Euro werden falsche Anreize geschaffen.

Vorschläge, die Privilegierung von Minijobs insgesamt zu streichen und die allgemeinen Regeln für Steuer- und Sozialversicherungspflicht anzuwenden, hätten allerdings zur Konsequenz, dass vom ersten Euro an netto weniger übrigbliebe. Hier setzt ein Vorschlag der Bertelsmann Stiftung an: Im Gegenzug zur vollen Steuer- und Beitragspflicht soll dem zweiten Erwerbstätigen in einer Ehe ein zusätzlicher und nicht übertragbarer Steuerfreibetrag von 400 Euro pro Monat gewährt werden. Ein Nettoverlust bei Überschreiten der 400-Euro-Grenze wird damit vermieden, stattdessen bleibt von jedem zusätzlich verdienten Euro auch ein spürbarer Nettozusatzverdienst übrig. Zugleich vermindert sich zumeist der Steuergrenzsatz. Wesentlich ist, dass die starre Grenze wegfällt, jenseits derer der Nettoverdienst zunächst deutlich sinkt. Von jedem zusätzlich verdienten Euro muss auch ein spürbarer zusätzlicher Anteil im Nettoverdienst verbleiben.

Frauen in Führungspositionen

Ein Blick auf die Fakten zeigt: Frauen sind in den Führungspositionen von Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung deutlich unterrepräsentiert: Trotz gleichem Anteil an qualifizierten akademischen Abschlüssen finden sich in den Vorständen und Aufsichtsräten der großen deutschen Unternehmen nur wenige Frauen. Der Women-on-Board-Index belegt: Nur etwa zwölf Prozent der Aufsichtsräte, gar nur drei Prozent der Vorstände in den Dax-Unternehmen sind Frauen – dies über elf Jahre nach der freiwilligen Selbstverpflichtung der Industrie, die Förderung von Frauen in Führungspositionen zu ermöglichen. Typische Vorstellungen über das Berufsverhalten von Frauen, männliche Seilschaften, wechselseitige Loyalitäten und Closed-shop-Mentalitäten

schaffen Strukturen, die Frauen faktisch von einflussreichen und lukrativen Führungspositionen ausschließen. Einhellig wird dieser Zustand als ungerecht beurteilt²⁶ und zunehmend wird eingeräumt, dass mehr Frauen in entscheidenden Führungspositionen keine Belastung, sondern eine Bereicherung darstellen. Dies belegen mittlerweile mehrere Studien²⁷. Sie haben ergeben, dass die Unternehmen, in denen die meisten Frauen in der obersten Führungsetage vertreten sind, am erfolgreichsten sind – dies sowohl in organisatorischer als auch in finanzieller Hinsicht. Bei Unternehmen, die Geschlechtervielfalt fördern, lag die Verbesserung des Aktienkurses bei 64 Prozent gegenüber 47 Prozent, war also 1,7-mal höher (McKinsey 2007). Überdies sind 70 Prozent der Wahlbevölkerung der Überzeugung, dass mit mehr Frauen in Führungspositionen weniger Fehlentscheidungen getroffen würden (Wippermann 2011). Der Grund ist nicht in einer grundsätzlich und durchweg besseren Qualifikation von Frauen zu sehen, sondern in dem Diversity-Ansatz, nach dem gerade unterschiedliche Erfahrungen und Sichtweisen in einem Gremium zu besseren Entscheidungsprozessen und Ergebnissen führen. Die Meinungen gehen auseinander, wenn es um die Frage einer verpflichtenden Anteilsquote für beide Geschlechter geht. Die Forderung, es müsse bei einer Bestenauslese bleiben, ist in sich schon widersprüchlich: Bestenauslese findet gerade nicht statt. Führungspositionen in Aufsichtsräten werden nicht ausgeschrieben, sondern durch die Aufsichtsräte vorgegeben. Sie bestellen die Vorstände und schlagen der Hauptversammlung in aller Regel für die zu besetzenden Positionen die Kandidaten für die Aufsichtsräte vor. Diese werden dann praktisch ausnahmslos gewählt. Der Aufsichtsrat hat hier also eine Schlüsselposition. Insider wie der langjährige Personalvorstand der Telekom, Thomas Sattelberger, beschreiben anschaulich und nachvollziehbar, dass anstelle einer Bestenauslese nach individueller Eignung und passender Ergänzung des Aufsichtsrats eher Kriterien wie Loyalitäts- und Ähnlichkeitsmuster maßgeblich sind, um in einen weitgehend abgeschotteten closed-shop der Manager aufgenommen zu werden (Student 2011, 24ff.; Wippermann 2011). So werden aus einem 50-Prozent-Anteil der Absolventinnen in juristischen und kaufmännischen Studienabschlüssen mit oft besseren Ergebnissen als ihre männlichen Kollegen nur einstellige Prozentanteile weiblicher Führungskräfte in die Top-Etagen der deutschen Wirtschaft übernommen. Zuzugeben ist, dass in den technischen Berufen von Anfang an weniger Frauen vertreten sind. Vorstände und Aufsichtsräte bestehen aber überwiegend aus Juristen und Ökonomen. Der Anteil der Ingenieurinnen beträgt immerhin 20

Prozent – auch diese Frauen schaffen es offenbar nicht, in vergleichbarer Stärke in die mit Techniker besetzten Führungspositionen aufzurücken. Und selbst kinderlose Frauen (unter Akademikerinnen etwa ein Drittel) haben offenbar keine besseren Chancen als ihre männlichen Konkurrenten. Auch unter Berücksichtigung anderer, „typisch weiblicher“ Umstände im Lebenslauf kann ein Verhältnis von 3 zu 97 in den Vorständen nicht mit einer Bestenauslese, sondern nur mit strukturellen Hemmnissen für Frauen erklärt werden. Gerade für qualifizierte und beruflich ambitionierte Frauen wird hier klar: Jede Schwäche wird bestraft, jede Einschränkung bei Präsenz und Verfügbarkeit kann den nächsten Karriereschritt kosten und andere Mitstreiter uneinholbar vorbeiziehen lassen.

Auch wenn die anhaltende Diskussion über eine Mindestanteilsregelung bereits zu einigen Verbesserungen geführt hat: Nur eine verpflichtende Quote kann hier in einem akzeptablen Zeitrahmen zu Verbesserungen führen, die nicht weitere Generationen qualifizierter Frauen vom chancengleichen Zugang zu Führungspositionen ausschließen, sondern bereits bei den nächsten Aufsichtsratswahlen – überwiegend im Jahr 2013, dann erst wieder im Jahr 2018 – Frauen zu angemessenen Positionen verhilft. Die Erfahrungen mit freiwilligen Vereinbarungen haben gezeigt, dass sich ohne verpflichtende Vorgabe nichts ändert. Einer Umfrage des Manager Magazins zufolge haben fast zehn Jahre nach der freiwilligen Zusage der Deutschen Wirtschaft gegenüber dem damaligen Bundeskanzler Schröder nur rund ein Drittel Maßnahmen ergriffen, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Im Ergebnis handelt es sich um eine Steigerung des Frauenanteils in den Vorständen von circa 2,7 Prozent auf 3,6 Prozent (!). Eine moderate Regelung könnte eine Quote von 30 Prozent weiblichen Aufsichtsräten in den börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen vorsehen, einzuhalten ab 2018.²⁸ Diese Quote als Zielvorgabe siebzehn Jahre nach Abschluss der freiwilligen Selbstverpflichtung würde weder die Chancen der männlichen Konkurrenten unverhältnismäßig einschränken, noch die Unternehmen überfordern. Es bliebe genügend Zeit, sich um geeignete Bewerberinnen zu bemühen und nötigenfalls auch weitere Qualifizierungen nachholen zu lassen.

Aus christlicher Perspektive können drei Aspekte für eine Quote angeführt werden: Erstens unterstützt sie den gleichen Anspruch auf Teilhabechancen an interessanten, einflussreichen und lukrativen Po-

sitionen. Zweitens kann eine Quote in der Wiedereinstiegsphase das Vertrauen begründen, dass auch eine (kürzere) Familienphase genommen und genossen werden kann, ohne den Druck zur möglichst umgehenden Rückkehr in den Beruf und ohne die Gefahr, Karrierechancen zu verspielen. Drittens geben Studien Hinweise, dass Frauen im Management gerade wegen ihrer speziellen Fähigkeiten und Erfahrungen – seien diese nun naturgegeben oder gesellschaftlich geprägt – andere Aspekte in Entscheidungsprozesse einbringen. Sie gehen weniger riskant vor und tragen mit ihren speziellen Kompetenzen zu einer guten Unternehmensführung und nachhaltigeren Wirtschaftsentwicklung bei.

Haushaltsnahe Dienstleistungen

Bei begrenztem Zeitbudget stehen Arbeitszeit, Zuwendung in der Familie, Freizeit und Hausarbeit in Konkurrenz. Um Präsenz am Arbeitsplatz und damit verbundene Einkommens- und Karrierechancen nicht auf Kosten familiärer Beziehungen und der Lebensqualität gehen zu lassen, ist die Entlastung bei der Hausarbeit eine große Hilfe. Sie kann am leichtesten delegiert werden. Ein Problem ist allerdings, dass die Kosten von Hilfe im oder beim Haushalt oft nicht finanziert werden können und sie den Verdienst aus der Berufstätigkeit spürbar schmälern. Folge ist, dass Erwerbsarbeit nicht lohnend erscheint (BMFSF 2012, 64). Deshalb sind hier Modelle zu entwickeln, wie Hilfe im Haushalt einfach und kostengünstig organisiert werden kann.²⁹ Neben Modellen zur Beschäftigung einer Haushaltshilfe kommen hier etwa Hol- und Bringdienste, Wäschedienste, Babysitting oder auch ambulante Arztbesuche infrage.³⁰

Familienfreundliche Arbeit

Weiterer Dreh- und Angelpunkt sind familienfreundliche Arbeitszeiten. Flexible Arbeitszeiten sind bereits weit verbreitet. Fast alle Unternehmen (über 95 Prozent) bieten zumindest eine Maßnahme im Bereich der Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit an (Institut der deutschen Wirtschaft Köln, BMFSFJ 2010, 5). Allerdings ist nicht immer klar, ob sich die Ausgestaltung nach dem Bedarf der Familien oder des Arbeitgebers richtet. Wesentlich ist ein Durchbrechen von Anwesenheitskultur und der Präsenzpflcht am Arbeitsplatz. Gerade in Führungspositionen wird ohne Rücksicht auf familiäre Bedürfnisse an Abenden Anwesenheit erwartet. Dass es auch anders geht, zeigen Beispiele aus Skandinavien. Dort gilt es als Zeichen schlechten Zeitmanagements, wenn nicht spätestens um siebzehn Uhr die Arbeit beendet werden kann.

Daneben sind weitere familienunterstützende Maßnahmen mittlerweile weit verbreitet und werden von den Unternehmen im eigenen Interesse gezielt angeboten, um vor allem auch Frauen an das Unternehmen zu binden und nach Familienphasen eine schnelle Rückkehr in den Beruf zu ermöglichen. Fast 90 Prozent der Unternehmen halten den Kontakt in der Elternzeit durch das Angebot phasenweiser Beschäftigung oder durch Teilzeittätigkeiten (Institut der deutschen Wirtschaft Köln, BMFSFJ 2011, 5).

Ehegattensplitting

Im Zentrum der Kritik steht häufig das Ehegattensplitting. Ihm wird zugeschrieben, dass es sich für Ehefrauen weniger lohne, nach einer Familienphase wieder in den Beruf zurückzukehren. Dieser Effekt beruht auf dem Umstand, dass in der Familienphase bei nur einem (Haupt-)einkommen, typischerweise dem des Mannes, der Grundfreibetrag der Ehefrau und die niedrigen Bereiche des progressiven Steuertarifs durch ihn „verbraucht“ werden, so dass der hinzukommende Verdienst der Ehefrau vom ersten Euro an mit dem individuellen Grenzsteuersatz des Ehepaares zu versteuern ist (BMFSFJ 2012, 15, 119). Kommen eigene Sozialabgaben der Frau hinzu, so kann dies eine Grenzbelastung von bis zu 50 Prozent und mehr ausmachen, die bei Wahl der in diesen Konstellationen häufigen Steuerklasse III für den Hauptverdiener und Steuerklasse V für die Zuverdienerin bedeuten. Vielfach wird deshalb die Abschaffung oder Begrenzung des Ehegattensplittings und die Umstellung auf Individualbesteuerung gefordert (BMFSFJ 2012, 15; Fraktion DIE LINKE 2010; Deutscher Frauenrat 2011). In der Tat hat das Ehegattensplitting den Effekt, dass jeder zusätzliche Verdienst des Ehepaares, auch der Verdienst des wiedereinsteigenden Partners, je nach individuellem Grenzsteuersatz hoch versteuert wird. In Deutschland ist dieser Betrag auch im europäischen Vergleich besonders hoch.³¹ Dennoch überzeugt die Argumentation nicht: Sicher wäre es wünschenswert, den Nettozusatzverdienst des zweiten verdienenden Ehegatten bei Wiedereinstieg zu steigern. Wer dies durch Verzicht auf das Ehegattensplitting erreichen will, bewirkt aber vor allem eines: dass das verfügbare Einkommen der Familie in der Familienphase, in der auf ein Einkommen verzichtet wird, sinkt.³² Auf das Einkommen des Hauptverdieners werden dann höhere Steuern erhoben, so dass gerade in dieser Situation, in der das Familienbudget besonders knapp ist, noch weniger Nettoverdienst übrig bleibt. Wenn dann bei dem Vergleich des Familieneinkommens vor und nach dem Wiedereinstieg des zweiten Ehepartners der Netto-

zugewinn höher ausfällt, so liegt das daran, dass die Ausgangsbasis dieses Vergleichs, das heißt das verfügbare Einkommen in der Familienphase, durch höhere Steuerlasten noch niedriger ausfällt. Dieser Effekt ist gerade im Interesse der Familien – auch aus christlicher Perspektive – nicht tragbar. Statt dessen sollten Möglichkeiten genutzt werden, den Nettovergleich durch Entlastung bei Kosten und Steuern zu verbessern. Sehr negativ wirken hier zum Beispiel progressive Kinderbetreuungsgebühren: Wenn die Kita-Kosten allein deshalb um 100 Euro pro Monat steigen, weil die Mutter nun ebenfalls berufstätig ist, schmälert das den Nettozugewinn meist noch stärker, als es der Effekt des Ehegattensplittings vermag. Muss dann wegen der Berufstätigkeit der Mutter ein längerer und deshalb teurerer Betreuungsumfang in Anspruch genommen werden, bleibt noch weniger übrig. Eine Entlastung bei den Betreuungskosten, insbesondere auch der Verzicht auf eine spürbare Einkommensstaffelung der Gebühren, könnten hier helfen und den Anreiz zur Erwerbstätigkeit steigern.

Die christliche Perspektive dreht sich nicht allein um die Frage der Gleichheit oder Unterschiedlichkeit der Geschlechter und ist viel zu lang auf diesen Aspekt beschränkt worden – mit Ergebnissen, die nicht überzeugen und die in ihrem Geltungsanspruch den realen Lebensumständen, den Wünschen und Bedürfnissen der Menschen nicht standhalten. Gleichberechtigung in den Chancen, Gerechtigkeit in der Bewertung der Arbeit, Anerkennung des Anspruchs auf Selbstständigkeit und Eigenverantwortung für Männer und Frauen sind ebenfalls Ziele, die sich aus dem christlichen Menschenbild herleiten lassen, und die durch eine gleichberechtigte Beteiligung beider Geschlechter im Arbeitsleben auf allen Stufen (ebenso wie in der familiären Arbeit) umgesetzt werden können. Aus christlicher Sicht sind sie von großer Bedeutung für gesellschaftliche Ziele: Für den Zusammenhalt von Familien und Gesellschaft, für Armutsvermeidung und erfolgreiche Wirtschaftsentwicklung. Es ist Zeit, hierfür die Rahmenbedingungen zu schaffen. Gerade aus christlicher Sicht.

- 1| *„Die These vom dauerhaften Zustand der jetzigen Situation kann als widerlegt gelten. Alle Anzeichen weisen darauf hin, dass das klassische Modell des männlichen Ernährers an Bedeutung verliert und sich die Wertemuster von Männern und Frauen in Richtung eines Zuverdiener- oder Zweiverdienermodells verschieben ...“ (BMFSFJ 2010, 44).*

- 2| Vgl. etwa die Homepage der Theologin Gabriele Kuby: „Die Wurzel der Kultur des Todes, der jährlich 50 Millionen ungeborene Kinder zum Opfer fallen, ist der Missbrauch der Sexualität. Die Ideologie des Gender Mainstreaming, welche die Geschlechtspolarität von Mann und Frau auflösen will, fördert diesen Missbrauch und zerstört damit die Grundlage der Familie und der Beziehung des Menschen zu Gott.“ Download unter www.gabriele-kuby.de (Zugriff am 4.12.2012).
- 3| Kuby 2010: „Nicht nur die Kirche bedarf der Reinigung, sondern die ganze Gesellschaft muss sich aus dem sexuellen Morast befreien, wenn sie eine Zukunft haben will. Die Aussichten sind gering, denn schwule Spitzenpolitiker und die linken Parteien unter Führerschaft der SPD wollen die „sexuelle Identität“ im Grundgesetz verankern. Damit wäre die letzte Hürde genommen, um jeder Form von sexueller Neigung Tür und Tor zu öffnen und Widerstand zu kriminalisieren ...“. Ebd. (Zugriff am 4.12.2012).
- 4| Kuby spricht hier von der „Wurzel der Kultur des Todes“, ebd.
- 5| Vgl. insbesondere das Video-Interview von Gabriele Kuby unter www.youtube.com/watch?v=f008pANAKGs (Zugriff am 4.12.2012).
- 6| Bei aller Unterschiedlichkeit dieser Themen fällt auf: Ihnen ist gemeinsam, dass sie die hergebrachte Vorrangposition von Männern in der Familie und in der Gesellschaft infrage stellen.
- 7| Darauf weist Marianne Heimbach-Steins hin, in: Heimbach-Steins (2009, 164). Sie vermutet in dieser Argumentation der Verlautbarung Nr. 166 den Versuch, jede Infragestellung einer essentialistischen Geschlechteranthropologie zurückzuweisen und so die Voraussetzungen für den Ausschluss der Frauen vom Weiheamt zu sichern.
- 8| Einleitungstext „Gleichstellungspolitik: Faire Chancen für Frauen und Männer“ auf der Homepage des BMFSFJ, Download <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Gleichstellung/politik-fuer-frauen-und-maenner.html> (Zugriff 4.2.2013). Die nicht zuletzt in Kreisen der christlich-demokratischen Union missverständene (vgl. Äußerung von Volker Kauder auf dem „Kongress christlicher Führungskräfte in Nürnberg, Download unter: <http://www.bayern-evangelisch.de/www/informiert/erneuerung-der-werteordnung-in-deutschland-gefordert.php> (Zugriff 4.2.2013) Begriff Gender beziehungsweise Gender mainstreaming wird dabei möglichst vermieden.
- 9| Dies ist eine Querschnittsaufgabe der Politik, die auch in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (§ 2 GGO) ihren Niederschlag gefunden hat. Danach soll die Gleichstellung durchgängiges Leitprinzip sein und bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden.
- 10| Papst Paul VI in Octogesima adveniens (1971) zitiert nach Heimbach-Steins (2009, 36).
- 11| Wer dazu noch eine Bibelstelle braucht, sei auf den Besuch Jesu bei Maria und Martha hingewiesen (Lk 10, 38-42): Die Beteiligung am Gespräch mit ihm zieht Jesus Hausarbeit vor. Dies solle Maria „nicht genommen werden“.
- 12| Vgl. Gen 1, 26-27: „Gott sprach: Lasst uns Menschen machen nach unserem Bilde [...] und Gott schuf den Menschen nach seinem Bilde [...] als Mann und Frau schuf er sie.“
- 13| Auch die Bibel kennt die Forderung, dass „Talente“ nicht vergraben, sondern eingesetzt und gemehrt werden sollen (vgl. Mt 25, 14-30).
- 14| Befragt nach den Erwartungen an eine zukünftige Berufstätigkeit nannten 87 Prozent der Frauen (84 Prozent der Männer) das Zusammentreffen mit interessanten Menschen, jeweils 70 Prozent, dass ihnen alle Türen offenstehen würden und 60 Prozent der Frauen (65 Prozent der Männer), dass sie dann unabhängiger von der Meinung anderer wären (Allmendinger 2011, 49).

- 15] *Ganz abgesehen davon, dass diese Kategorien Menschen, die mit Merkmalen beider Geschlechter zur Welt kommen (und zwar naturgegeben, ohne dass eine weltweite Gender-Strategie dies hätte beeinflussen können), nicht gerecht werden; hier scheint sich Gott selbst nicht an seine Regeln zu halten.*
- 16] *Offenbar ist diese Frage aus Sicht der katholischen Kirche weiterhin für den Zugang zum Weiheamt von Bedeutung. Dieser Sonderfall soll hier nicht weiter diskutiert werden, auch wenn diese Position und die Sorge davor, sie letztlich argumentativ nicht halten zu können, in der gesamten Diskussion um die Rollen von Männern und Frauen mitschwingt (vgl. Heimbach-Steins 164) und die Forderung nach Zulassung von Frauen zur Weihe weiter im Raum steht, so zum Beispiel formuliert für die Diakonenweihe auf dem Katholikentag des ZdK in Mannheim im Mai 2012.*
- 17] *Vgl zum Beispiel auch die Grundsatzposition des Diakonischen Werkes der EKD: Familien stärken, Familien stark machen für die Zukunft – Familie wichtig nehmen, Download unter: www.diakonie.de/familien-staerken-2888.htm?print=true&chunk= (31.01.2013).*
- 18] *So zum Beispiel Allmendinger (2011, 5): „Empirische Evidenzen [...] sind alles andere als überzeugend. Viel näher liegt der Ansatz, dass sich Frauen wohl oder übel mit den Gelegenheitsstrukturen arrangieren. Daher sind die beobachteten sozialstrukturellen Muster nicht nur Zeichen einer Ungleichheit, sie sind auch Zeichen einer großen Ungerechtigkeit. Die Sozialstrukturanalyse darf nicht locker lassen, den gesellschaftlichen, betrieblichen und persönlichen Gründen nachzugehen, die diese Ungleichheit zwischen den Geschlechtern immer weiter tradieren“.*
- 19] *Zur Wahlfreiheit gehört allerdings auch, dass jeder die Risiken einer eingeschränkten Berufstätigkeit kennt. Diese sind für Ehepartner, die Familienaufgaben wahrnehmen, durch das seit 2008 geltende neue Unterhaltsrecht, insbesondere durch die Gleich- oder gar Vorrangigkeit einer neuen Partnerin bei neuer Familiengründung des Unterhaltspflichtigen, deutlich riskanter geworden (gilt entsprechend im seltenen Fall für unterhaltsberechtigter Ehemänner).*
- 20] *Weitere Beispiele betreffen Andrea Nahles und Sigrid Nikutta (Allmendinger 2011, 6).*
- 21] *Essener Leitsätze I.2. „Die CDU als die große deutsche Volkspartei setzt sich zu Ziel, die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau im Lebensalltag bis zum Ende dieses Jahrhunderts im Wesentlichen zu erreichen. Die CDU wird dafür die rechtlichen und sozialen Bedingungen schaffen. Der Gesetzgeber kann aber nicht alles bewirken, denn Gleichberechtigung muss gelebt werden. Die Mitglieder der CDU sollen darin ein Beispiel geben.*
- 22] *Selbstverständlich soll dabei die Geschlechteridentität nicht infrage gestellt werden. Es sind allerdings bisher keine Fälle bekannt geworden, in denen etwa Väter in der Elternzeit – ermuntert durch die Vätermomente des Elterngeldes – in Identitätskrisen gestürzt worden wären. Der Gewöhnungsprozess geht in die entgegengesetzte Richtung: Kinderbetreuung gilt immer weniger als unmännlich, es wird vielmehr zunehmend akzeptiert, dass auch Väter solche Aufgaben übernehmen. In die gleiche Richtung gehen Ansätze, Mädchen für MINT-Berufe zu interessieren und Jungen zum Beispiel auch für den Erzieherberuf zu gewinnen.*
- 23] *Die beste Methode, dies zu ändern, wäre eine stärkere Beteiligung von Männern an dieser Arbeit. Wenn heute gerade von Verfechtern des traditionellen Familienmodells die Hochwertigkeit und Bedeutung der Hausarbeit betont wird, so hat dies allzu oft den Unterton, als solle die Beschränkung der Frauen auf diese Aufgaben gerechtfertigt werden.*

- 24| *Logib-D (Lohnungleichheit in Betrieben – Deutschland) beschreibt ein Verfahren, mit dem Unternehmen anonym die Entgeltstruktur in ihrem Haus unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten analysieren können.*
- 25| *Siehe hierzu Pressemeldung der Bertelsmann Stiftung vom 26.11.2010, „Steuersystem erschwert Aufstiegschancen von Müttern“ zur Vorstellung der Studie Benchmarking Deutschland: „Steigende Erwerbsbeteiligung, aber schwierige Übergänge“.*
- 26| *So der Verband katholischer deutscher Lehrerinnen, Pressemitteilung vom 20.10.2011, der im Ergebnis allerdings verpflichtende Quoten ablehnt und den Weg einer Flexiquote nach dem Vorschlag von Frauenministerin Kristina Schröder befürwortet. Dieser Weg müsse eben „mit Mut und Geduld“ gegangen werden.*
- 27| *Nach der McKinsey-Studie „Women matter“ von 2007 und der Catalyst-Studie „Connecting Corporate Performance and Gender Diversity“ für die USA von 2004 bestätigt nun die Studie „Frauen in Führungspositionen: Performance-Effekte bei deutschen Unternehmen“, von Lindstädt, Fehre, BMFSFJ (Hrsg.) einen robusten positiven Zusammenhang von Frauenanteil im Aufsichtsrat und Erfolg bei Unternehmen mit vorwiegend privaten Kunden beziehungsweise hohem Frauenanteil unter den Mitarbeitern.*
- 28| *So der Vorschlag der Gruppe der Frauen in der Unionsfraktion im Deutschen Bundestag.*
- 29| *Für eine Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen unter dem Aspekt der Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf vgl. Beschluss der Mitgliederversammlung des Deutschen Frauenrats (2011).*
- 30| *BMFSFJ (2012, 82) mit weiteren Ideen zur Einbindung von Mehrgenerationenhäusern, Familienzentren u.a.m.*
- 31| *Siehe hierzu: Pressemeldung der Bertelsmann Stiftung vom 26.11.2010, Steuersystem erschwert Aufstiegschancen von Müttern.*
- 32| *Rund 90 Prozent der Splittingwirkung im Einkommenssteuerrecht entfallen auf Ehepaare mit Kindern (so die Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke (Bundestagsdrucksache 17/9006, 2012).*

Literaturverzeichnis

- *Allmendinger, Jutta (2010): Frauen auf dem Sprung in: Ausgabe der Bundeszentrale für politische Bildung, Bd. 1024, 19ff.*
- *Allmendinger, Jutta (2011): Geschlecht als wichtige Kategorie der Sozialstrukturanalyse, in: APuZ (Aus Politik und Zeitgeschichte), 37-38/2011, 3-7.*
- *BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2010): Perspektive Wiedereinstieg, Berlin.*
- *BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2011): Mütter des Grundgesetzes, Berlin.*
- *BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2012): Perspektiven zur Weiterentwicklung des Systems*

der Tageseinrichtungen für Kinder in Deutschland, Download unter: www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Internetredaktion/Pdf-Anlagen/gutachten-perspektiven-zur-weiterentwicklung,property=pdf.pdf (Zugriff am 2.12.2012).

- *Bundestags-Drucksache 17/891 (2010): Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern wirksam durchsetzen, beantragt am 2.3.2010.*
- *Bundestags-Drucksache 17/6240 (2011): Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin, Beraten am 6.6.2011.*
- *Bundestags-Drucksache 17/9006 (2012): Steuer- und gesellschaftspolitische Ungleichbehandlung eingetragener Lebenspartnerschaften gegenüber klassischen heterosexuellen Ehen, Antwort am 13.3.2012.*
- *Bundestags-Drucksache 17/9006 (2012): 8. Familienbericht der Bundesregierung, Zeit für Familie, beschlossen am 4.3.2012.*
- *Böhmer, Maria (2002): Faire Politik für Familien, in: Forum sozial: die berufliche soziale Arbeit, Berlin.*
- *Dettling, Warnfried / Henry-Hutmacher Christine (Hrsg.) (2006): Familienkultur Politik für Familien, Wege in eine kinderfreundliche Gesellschaft, Freiburg im Breisgau/ Basel/ Wien: Herder.*
- *Deutscher Frauenrat (2011): Beschluss der Mitgliederversammlung vom 12.1.2011, Download unter: <http://www.frauenrat.de/deutsch/infopool/beschluesse/beschlussdetails/browse/2/article/haushaltsnahe-dienstleistungen.html> (Zugriff am 2.12.2012).*
- *Ebert, Thomas (2010): Soziale Gerechtigkeit, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.*
- *Flory, Judith / BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hrsg.) (2011): Gender Pension Gap, Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern, Berlin, Download unter: www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/gender-pension-gap,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (Zugriff am 7.12.2012).*
- *Hans-Böckler-Stiftung (2011): Frauen im Beruf schlechter bezahlt, in: Böckler Impuls 5/2011.*
- *Heimbach-Steins Marianne (2009): „... nicht mehr Mann und Frau“. Sozialethische Studien zu Geschlechterverhältnis und Geschlechtergerechtigkeit, Regensburg: Friedrich Pustet.*
- *Hessische CDU-Landtagsfraktion (2011): Familienpolitisches Programmpapier, Wiesbaden.*
- *Hurrelmann, Klaus (2011): Hurra, Mama arbeitet!, in: Zeitonline, 2.2.2011.*

- *Institut der deutschen Wirtschaft Köln / BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hrsg.) (2010): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010, Berlin.*
- *Kauder, Volker / CDU/CSU-Fraktion (2010): Das „C“ ist für uns Programm, Das christliche Menschenbild als Richtschnur für Wirtschaftsordnung, Berlin.*
- *Kuby Gabriele (2010): Download unter: www.gabriele-kuby.de (Zugriff am 4.12.2012).*
- *Kuby Gabriele (2010): Download unter: www.gabriele-kuby.de/wortmeldungen/wenn-sich-die-boecke-zum-gaertner-machen/ (Zugriff am 4.12.2012).*
- *Roos Lothar (2010): Die Sozialenzyklen der Päpste als Grundlage der Sozialverkündigung der Kirche in: Unterberg, Peter (2010): Kurze Einführung in die katholische Soziallehre, Freiburg im Breisgau: Herder.*
- *Rostocker Zentrum für Demographischen Wandel (o.J.): Download unter: www.zdwa.de/zdwa/artikel/20060601_44669235.php (Zugriff am 2.12.2012).*
- *Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (2004): Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 166, Bonn.*
- *Schröder, Kristina / Waldeck, Caroline (2012): Danke, Emanzipiert sind wir selber, Zürich/ München: Piper.*
- *Stiftung Bertelsmann (2011): Steuersystem erschwert Aufstiegschancen von Müttern, Gütersloh.*
- *Student, Dietmar (2011): Streng vertraulich, in: Manager Magazin 2/2012.*
- *Wippermann, Carsten / BMFJFS (2011): 25 Jahre Bundesfrauenministerium, 2011.*
- *Wippermann, Carsten / Expertise Delta-Institut (2011): Finanzkrisen und Frauen in Führungspositionen: Einstellung der Wahlbevölkerung.*
- *Zentralkomitee der deutschen Katholiken (2008): Familienpolitik: Geschlechter- und Generationengerechtigkeit.*

Arbeit und Behinderung

Wolfgang Rhein

Annäherung an das Thema

Das Thema „Arbeit und Behinderung“ bietet sich widerspenstig dar. Es vereint Wörter, die keineswegs eindeutig sind und zueinander in Spannung zu stehen scheinen. Warum nicht „Arbeit oder Behinderung“? Die Arbeitslosigkeit behinderter Menschen ist höher als die nichtbehinderter.¹ Oder „Arbeit durch Behinderung“? Über 300.000 Menschen haben in Deutschland einen Arbeitsplatz, weil andere Menschen behindert sind.² Oder „Behinderung durch Arbeit“? 75.000 Menschen hatten 2007 in Deutschland eine Behinderung aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit.³

Das Thema benennt jedenfalls keine Marginalie⁴: Im Jahr 2005 gab es in Deutschland 8,6 Millionen amtlich anerkannte behinderte Menschen, von denen 6,7 Millionen schwerbehindert waren (Pfaff 2006, 1268). Die Zahl der Menschen mit Behinderung war bis 2009 bereits auf 9,6 Millionen oder 11,7 Prozent der Bevölkerung gestiegen, die derjenigen mit Schwerbehinderung auf 7,1 Millionen (Pfaff 2009, 233; BMAS 2011, 27) oder (2010) 8,7 Prozent der Bevölkerung (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 2012, 10). Zehn Prozent der schwerbehinderten Menschen galten als geistig oder seelisch behindert (ebd.). Der größere Teil schwerbehinderter Menschen (55 Prozent) befand sich bereits jenseits des Erwerbsalters. Zieht man die vergleichsweise kleine Gruppe der Personen unter 25 Jahren (vier Prozent) ab, so bleibt eine Gruppe von annähernd drei Millionen schwerbehinderter Menschen im Erwerbsalter (ebd.).

Die folgende Ausleuchtung⁵ des Praxisfeldes „Arbeit und Behinderung“ muss angesichts sowohl der Vielfältigkeit des Themas wie des vorgegebenen knappen Rahmens ein fragmentarischer Versuch bleiben. Möglicherweise ergeben sich am Rande auch interessante Aspekte für eine christliche Sicht auf Arbeit. Zunächst ist eine Begriffsbetrachtung hilfreich.

Behinderung im allgemeinen Sprachgebrauch

Das Wort Behinderung lässt sich in der deutschen Sprache schon lange nachweisen (Campe 1807, 426). Zunächst und weithin noch bis in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts begegnen „Behinderung“ oder „behindert“ allerdings lediglich als grammatische Formen des Verbs „hindern“⁶, mit einer Mehrzahl an Bedeutungen, jedoch noch nicht mit der spezifischen Bedeutung eines persönlichen Merkmals⁷.

Der Begriff Behinderung als Beeinträchtigung einer Person aufgrund dauerhafter persönlicher Merkmale der körperlichen, geistigen oder seelischen Disposition ist noch vergleichsweise jung. Im Vergleich einschlägiger Kompendien zeigt sich, dass der Begriff Zug um Zug Einzug in die Alltagssprache hält und sich bis in die Gegenwart noch kein durchgängiges Bild bietet.⁸ Der zwanzigbändige Brockhaus erwähnt den Begriff Behinderte erstmals im Ergänzungsband seiner siebzehnten Auflage aus dem Jahr 1981 (Brockhaus 1981, 84ff.).

Behinderung in Theologie und Kirchen

Das (katholische) Lexikon für Theologie und Kirche führt das Stichwort in seiner zweiten Auflage von 1958 noch nicht auf. In der dritten Auflage von 1994 wird im Hauptartikel „Behinderte“ (Kasper 1994, Sp. 152ff.) aus der allen Menschen zukommenden Würde und grundsätzlichen Gleichheit der Anspruch ermittelt, „Behinderten eine ihnen adäquate individuelle Entfaltung in der Gemeinschaft subsidiär zu ermöglichen“ (ebd., Sp. 153). Es wird davor gewarnt, aus einschlägiger Diskrepanzerfahrung diesen Anspruch zu mindern, zum Beispiel geistig Behinderten das Personsein abzusprechen. Kirchliches Handeln nehme jeden Menschen in seiner Einmaligkeit ernst und helfe ihm, sich anzunehmen; es ziele auf eine lebendige Gemeinschaft von Menschen unterschiedlicher Möglichkeiten und Begrenzungen. Eine möglichst weitgehende Integration Behinderter in kirchliches Leben sei wünschenswert. Der Wert des Lebens behinderter Menschen sei zu verteidigen. Da das Befreiende der christlichen Botschaft die Hoffnung auf Überwindung menschlicher Begrenztheit durch die Auferstehung sei, die hier und jetzt schon wirksam sei, solle diese Hoffnung auch den Umgang zwischen Behinderten und Nichtbehinderten in der Kirche prägen.

Indes wird „Geistigbehinderten“ in demselben Hauptartikel für den Regelfall die Fähigkeit abgesprochen, „Wertangebote anzunehmen und diese auch noch ins eigene Verhalten zu integrieren“, weshalb sie lebenslang zu erziehen seien (ebd., Sp. 154). Aus dem Kirchenrecht wird berichtet, Behinderte seien grundsätzlich Träger/innen der allgemeinen Christenrechte und -pflichten, den Geistlichen besonders anvertraut. Geistig Behinderte könnten ähnlich dem weltlichen Recht Kuratoren/Sachwalter erhalten. Geistige Behinderung könne die Sakramentenfähigkeit und geistige wie körperliche Behinderung könne die Fähigkeit zu Weihen, Ordensgelübden und Ämtern beeinträchtigen (ebd., Sp. 154-155).

Im Artikel „Behinderte Menschen“ in der vierten Auflage des evangelischen Handwörterbuches für Theologie und Religionswissenschaft von 1998 wird festgestellt, im Vergleich zur jahrhundertelangen diakonischen Tradition seien relevante diakoniewissenschaftliche Bemühungen in der praktischen Theologie noch marginal. Als Motive aus der aktuellen theologischen Diskussion werden genannt:

- Kritik an behindertenfeindlichen Normen und Praktiken gesellschaftlicher Institutionen;
- Eintreten für die Gleichwertigkeit Aller auf Basis der Gottesebenbildlichkeit des Menschen und Wahrnehmung der Andersartigkeit;
- Kritik an Normalitätsdenken und Entfaltung solidarischer Anthropologie und Ethik, die humanes Leben als Leben mit Einschränkungen auslegt;
- Widerstand gegen „problematische“ (Betz u.a. 1998, Sp. 1219–1220) (nicht gegen jede!) Ausgrenzung;
- selbstkritische Prüfung, wieweit religiöse Vorstellungen und durch sie geprägte Diakonie zur Benachteiligung behinderter Menschen beigetragen haben;
- Praxisimpulse für alle kirchlichen Handlungsfelder im Sinne notwendiger Sorge für bedürftige Menschen.

Das Evangelische Lexikon für Theologie und Gemeinde nennt 1992 die Betreuung Behinderter „eines der ursprünglichsten Betätigungsfelder der christl(ichen) Kirche“ und sieht darin unter anderem Aufgaben des Gemeindeaufbaus: Die Gemeinde Jesu sei Gemeinde aller, der Behinderten und der Gesunden; Wert und Bedeutung eines Menschen hingen nach biblischer Sicht nicht von seiner Funktions- und Leistungsfähigkeit in der Gesellschaft ab. Ungeachtet dieser Vorlage

berichtet der Text fast ausschließlich über die Behindertenarbeit der Diakonischen Werke und Fachverbände, also nicht der Gemeinden (Burkhardt/Swarat 1992, 199).

Ähnlich wie im allgemeinen Sprachgebrauch entwickelt sich in der Theologie ein eigenständiger Begriff von Behinderung erst spät. In den systematischen Teilfächern finden sich sowohl der generalisierende Begriff Behinderte (auch in Gestalt älterer Synonyme, etwa Krüppel) wie Einzelbezeichnungen (zum Beispiel Blinde oder Lahme) bis in die jüngste Vergangenheit kaum.⁹

Ein anderes Bild bietet sich in der praktischen Theologie. Hier schlägt sich die seit den Anfängen geübte Praxis der Kirchen in der Diakonie, später auch im Bildungswesen nieder. Nachdem Menschen mit Behinderungen zuvor im größten Teil der Kirchengeschichte neben Armen und Kranken keine nennenswerte eigene Wahrnehmung erfahren hatten, vielmehr weitgehend ausgestoßen waren, entwickelte sich seit dem 19. Jahrhundert eine eigenständige Behindertenhilfe in beiden großen Kirchen (Beyreuther 1983, 183; Werthmann 1958, 217; Honecker u.a. 2001 Sp. 169–170). Dort greift auch eine differenzierte Sicht der Entwicklungsmöglichkeiten behinderter Menschen, in der insbesondere die Erkenntnis der Bildungsfähigkeit auch geistig behinderter Menschen einen „Quantensprung“ bedeutet.¹⁰

In der theologisch-praktischen, unter anderem der religionspädagogischen Literatur kommt eine Spannung zwischen der praktischen und der systematischen Theologie¹¹ zum Vorschein. Eine vordergründig annehmbare Hierarchie, derzufolge praktische Theologie lediglich als Lehrinhalte aufzunehmen und aufzubereiten habe, was in den systematischen Disziplinen entwickelt wurde, wird geradezu auf den Kopf gestellt: Aus der Begegnung mit behinderten Menschen erwachsen Einsichten und Einschätzungen, die über kritische Anfragen die systematische Theologie in Zugzwang bringen. Die praktische Theologie erweist sich selbst als Ort systematischer Theologieentwicklung – etwa wenn die „leidvolle Praxis, Kinder und Jugendliche mit Behinderungen von Eucharistie und Firmung beziehungsweise von der Konfirmation fern zu halten“, als Beleg für einen „einseitig kognitiven Glaubensbegriff“ gewertet wird, der intuitive, affektive, soziale und kreative Dimensionen unterbewertet (Leimgruber 2002, 386). In Jesus habe sich Gott solidarisch gezeigt unter anderem mit den Hilflosen (Behinderten), ihnen werde zuerst die rettende Wirklichkeit Gottes

zugesprochen (Kollmann 1988, 84). Behinderung gilt als „Existential menschlichen Daseins“ (Fuchs 1993, 173)¹², stehe im christlichen Menschenbild für die allgemeine menschliche Erfahrung von Begrenztheit, Endlichkeit und Zerbrechlichkeit, sei Bestandteil des menschlichen Lebens, was eine grundsätzliche Trennung zwischen Behinderten und Nichtbehinderten anthropologisch nicht zulasse (Kollmann/Püttmann 2001, Sp. 122).

Dabei erweist sich das christliche Menschenbild als keineswegs kohärent. Die christliche Tradition erscheint im Umgang mit Behinderten geradezu als „weitgehend das, wogegen sich Jesu Einspruch richtete“ (Szagun 1983, 152)¹³. Es wird daher für eine „weltanschauliche Rehabilitation“ plädiert, im Sinne einer Theologie, in der die Hinwendung zu Behinderten nicht die Konsequenz eines – nichtbehinderten und für sein Nichtbehindertsein dankbaren – Gläubigen aus seinem Glauben ist, sondern die das Leben als vollständig und defizitär, werdend und vergehend, wachsend und schwindend und darin insgesamt als gottgewollt sieht und in der die Menschen ungeachtet ihrer Betroffenheit von unterschiedlichen Aspekten nicht über-, sondern nebeneinander stehen. (Bach 1985, 98ff.). Dazu müsse die Theologie sich aus einer Einbahnstraße zu einem Wechselgeschehen entwickeln, es gehe darum, „behinderten Menschen als Lehrern der Kirche zuzuhören“ (Bach 2006, 93). Hingewiesen wird auf den „Rückkopplungseffekt‘...‘, dass sogenannte Unbehinderte nur dann geschwisterlich mit behinderten Menschen umgehen können, wenn sie bei sich selbst ihre eigenen Behinderungen wie auch ihre Gefährdung für Behinderung nicht verdrängen und wenn sie von daher nicht gezwungen sind, die ‚Behinderten‘ zu verdrängen“ (Fuchs 1993, 14–15.)

Die Beantwortung der Frage, warum behinderte Menschen in der Theologie bislang eine ambivalente, weitgehend nicht ruhmreiche Berücksichtigung fanden und erst in unserer Zeit eine „Anwendung des Evangeliums mit Verspätung“ (Kollmann 2007, 24) eingesetzt hat, sprengt den hier vorgegebenen Rahmen.¹⁴ In der Ausgrenzung behinderter Menschen durch Christen und Theologen wirken Denkmodelle der Antike nach, die Krankheit und Behinderung als Hinweis auf Unreinheit und Sünde wahrnahmen und entsprechend grausame Verhaltensweisen gegenüber Behinderten begründeten.¹⁵ Sie wirkten mindestens bis ins 20. Jahrhundert, unter anderem als geistiger Nährboden, auf dem die Euthanasie der Nationalsozialisten möglich wurde, die sich damit keineswegs als schaurige Einzelheit der Ge-

schichte, sondern lediglich als organisatorische, den technisch-industriellen Entwicklungsstand der Zeit nutzende Perfektionierung längst wirksamen Gedankenguts erweist.¹⁶

Behinderung in Pädagogik und Behindertenhilfe

Bevor das Wort Behinderung in der Alltagssprache, der Theologie und im Recht Fuß gefasst hatte, wurde es im frühen 20. Jahrhundert zunächst in der Krüppelfürsorge, dann in der Pädagogik, beginnend in der deutschen Heilpädagogik der 1920er-Jahre, verwendet.¹⁷ Bis heute gibt es allerdings keinen allgemein akzeptierten Begriff von Behinderung (Antor/Bleidick 2006, 80; Sander 2009, 99).¹⁸

Zunächst galt Behinderung lediglich als ein persönliches Merkmal.¹⁹ Die Behinderung wurde dabei als eine anhaltende Einschränkung der körperlichen, seelischen oder geistigen Fähigkeiten von der Krankheit als vorübergehender Funktionsstörung unterschieden (Metzler; Wacker 2005, 119). Seit geraumer Zeit ist die Diskussion über diesen engen – ausschließlich auf Merkmale der Person begrenzten – Begriff von Behinderung hinausgelangt.²⁰ Es wird gesehen, dass eine Behinderung außerhalb der behinderten Person liegende Ursachen haben kann – nicht nur als historische Auslöser eines anschließend als Phänomen separat fassbaren Merkmals der Person²¹, sondern als konstitutives Element der Behinderung selbst (Werning u.a. 2002, 323), bis hin zur Frage, ob Behinderung nicht überhaupt erst durch die sozialpädagogische Etikettierung und Aussonderung von Menschen als „behindert“ konstituiert werde (Eberwein 1995, 469).

Der Ausweitung des Gesichtsfeldes von der gesundheitlichen Beeinträchtigung oder der Beschädigung des Individuums auf dessen Behinderung in seinen sozialen Bezügen verwandt ist die Abkehr des Interesses von der Betrachtung der Ursachen einer Behinderung (Kausalitätsprinzip) zum Zweck der Unterstützung eines Behinderten (Finalitätsprinzip) (Kreft; Mielenz 2008, 146). Dieser Wechsel der Blickrichtung wurde erleichtert durch die Erkenntnis, dass man einem Menschen nicht gerecht wird, wenn man ihn über ein Defizit definiert, ihn gar damit gleichsetzt, sondern dass man ihn möglichst umfassend sehen muss, das heißt auch und gerade mit seinen Möglichkeiten.²²

Auf die Fragwürdigkeit, gar Schädlichkeit gängiger Klassifizierung behinderter Menschen und der auf die Klassifikation ausgerichteten Di-

agnostik weisen etliche mahnende Stimmen²³ hin: Durch Zuweisung eines (oder mehrerer) der in der Fachwelt eingebürgerten Merkmale – geistige, seelische, körperliche, Lernbehinderung, Verhaltensauffälligkeit mit Untergruppen – wird Realität nicht nur beschrieben, sondern auch geschaffen und programmiert. Denn die (teils für sich bereits umstrittene²⁴) Einstufung von Menschen korrespondiert mit einem institutionalisierten Bildungs- und Hilfesystem, dessen Struktur die etablierte Klassifizierung abbildet und Menschen nach einem diagnostizierten Merkmal, bei mehreren Merkmalen nach dem vermeintlichen Hauptmerkmal, zu Gruppen zusammenfasst. Diese Klassifizierung berücksichtigt nicht, welchen Unterstützungsbedarf der so klassifizierte Mensch mit Blick auf seine sonstigen Lebensbedingungen hat. Die anschließende Gruppenbildung durch Zuweisung zu Bildungs- und Hilfeinstitutionen folgt derselben Logik.

So werden Menschen zu Gruppen zusammengefasst, die – eine korrekte Diagnose unterstellt – lediglich das festgestellte Merkmal gemeinsam haben, aber unter anderen Aspekten, beispielsweise des Unterstützungsbedarfs, nichts gemeinsam haben müssen. Die mit der Gruppenbildung verbundene Etikettierung fördert die Gefahr der Ausgrenzung.

Je umfassender die Hilfeinstitution das Leben des Klassifizierten prägt – bis hin zu einander lückenlos ergänzenden Leistungselementen sogenannter Verbundträger, bei denen man lernen, arbeiten, wohnen und die Freizeit, also das gesamte Leben verbringen kann, in klassischen Großeinrichtungen nicht einmal genötigt ist, jemals das Betriebsgelände zu verlassen – , um so weniger ist dieser imstande, irgendwann ein Leben unter gesellschaftsüblichen Bedingungen zu führen. Das immer bestehende Machtgefälle zwischen der (helfenden) Institution und dem (hilfebedürftigen) Einzelnen kann so mit der chronischen Unterfinanzierung des Hilfesystems, die einer bedarfsgerechten Differenzierung der Hilfeangebote frühe Grenzen setzt, und dem institutionellen Eigeninteresse (jeder Institution, so auch) der Hilfeinstitution, sich selbst nicht überflüssig zu machen, eine unheilvolle Verbindung eingehen.

Das nach dem Zweiten Weltkrieg in Deutschland stark ausgebaute, differenzierte System der Behindertenhilfe, beginnend mit Vorschul- und Schulpädagogik, erweist sich so als ambivalent: Einerseits trägt es dazu bei, Menschen mit Behinderung aus einem durch Nichtwahr-

nehmung und Missachtung geprägten Schattendasein herauszuhelfen. Professionelle Fachlichkeit und einkommensunabhängige Rechtsansprüche sind gegenüber dem Durchschleppen in einem privaten Umfeld oder dem Abschieben in entlegene Auffangeinrichtungen ein enormer Fortschritt. Andererseits trägt das System selbst zur Ausgrenzung bei. Es liegt in der Verantwortung aller Beteiligten – Selbsthilfeorganisationen, Politik, Gesetzgeber, Rehabilitationsträger, Schulen, Einrichtungen, Wissenschaft –, das Bildungs- und Hilfesystem so weiterzuentwickeln, dass es nicht selbst Teil der Behinderung ist. Das ist ein mühsamer Prozess: Die seit den 1970er-Jahren zu vernehmenden Rufe nach Normalisierung (verstanden als Ermöglichung einer gesellschaftsüblichen Lebensführung, s. Antor/Bleidick 2006, 105ff.) und Empowerment (ein in den USA gewachsenes Konzept der Stärkung der Selbsthilfe gegen die Übermacht von Institutionen, s. Antor/Bleidick 2006, 81-82), die sich gegen aussondernde und entmündigende Seiten der institutionalisierten Hilfe richten, sind weiterhin aktuell.²⁵

Ein möglicher Ausweg aus dem Dilemma wird am Beispiel der Sonderpädagogik aufgezeigt: Es gelte weder, sie – weil ausgliedernd wirkend – abzuschaffen, denn der Bedarf, auf den sie sich beziehe, bleibe sonst vakant. Noch sei es zu rechtfertigen, sie lediglich bei einer besonderen Gruppe, gar einem „harten Kern“ behinderter Menschen einzusetzen, die als allgemeiner Pädagogik generell nicht zugänglich eingeschätzt würden. Die Lösung liege im Zeitpunkt ihres Einsatzes: Sonderpädagogik sei dann fällig, wenn allgemeine Pädagogik scheitere (Rödler 2000, 258–259). Wenn der Einsatz von Sonderpädagogik entsprechend dem individuellen Bedarf von Menschen, ohne Bildung von Sondergruppen auskommen soll, geht es um ihre Auflösung als Sonderdisziplin und ihre „Reintegration in die Allgemeine Erziehungswissenschaft“, die „Integration sogenannter sonderpädagogischer Problemstellungen in die Allgemeine Erziehungswissenschaft“ (Eberwein 1995, 473).

Diese Unterscheidung lässt sich im gesamten Bildungs- und Hilfesystem vornehmen: Ein besonderer Unterstützungsbedarf verlangt, sich ihm mit angemessener, besonderer Fachlichkeit zu stellen. Aus einem besonderen Unterstützungsbedarf folgt jedoch nicht die Zusammenfassung von Menschen gleichen oder ähnlichen Bedarfs zu Gruppen. Diese benötigt – nicht nur wegen der mit ihr verbundenen Gefahren der Institutionalisierung und der lebenslangen Definition ihrer Mit-

gliedert über den identifizierten Bedarf – vielmehr eine zusätzliche, immer wieder zu hinterfragende Begründung und muss in ihrer Dauer gemäß dieser Begründung beschränkt sein.

Impuls der Weltgesundheitsorganisation und der Vereinten Nationen

Die öffentliche Debatte wurde erheblich beflügelt durch die einschlägige Definition der Vereinten Nationen (UN) in ihrer Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BRK) aus dem Jahr 2006: Die UN sprechen von der „Erkenntnis, dass das Verständnis von Behinderung sich ständig weiterentwickelt und dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern“²⁶. „Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ (BRK, Artikel 1 Abs. 2, 1423)

Einen weiteren für die Behandlung unseres Themas wichtigen Hinweis gibt die UN mit ihrer „Anerkennung des wertvollen Beitrags, den Menschen mit Behinderungen zum allgemeinen Wohl und zur Vielfalt ihrer Gemeinschaften leisten und leisten können“ (ebd., Präambel, 1421).

Die Konvention hat damit ein Verständnis von Behinderung, das zum einen diese als Ergebnis des Zusammenwirkens von persönlichen Merkmalen und Umgebungsbedingungen begreift, zum anderen weniger die Eingeschränktheit als die Unterschiedlichkeit von Menschen und den daraus entspringenden möglichen gesellschaftlichen Reichtum in den Blick nimmt.

Eingeflossen in das Verständnis von Behinderung durch die UN ist die ICF (Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) aus dem Jahr 2001, ein Schema zur Beschreibung von Körperfunktionen/-strukturen, Aktivitäten und Partizipation sowie Umweltfaktoren, das sowohl auf nichtbehinderte wie auf behinderte Menschen angewendet

werden kann.²⁷ Bahnbrechend ist der über die Einzelperson hinausweisende Begriff von Behinderung: Behinderung ist „Oberbegriff für Schädigungen, Beeinträchtigungen der Aktivität und Beeinträchtigung der Partizipation [Teilhabe]“ (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information 2012, 9). Behinderung als Beeinträchtigung der Teilhabe ergibt sich für die WHO aus einer negativen Wechselwirkung zwischen drei Faktoren: dem gesundheitlichen Zustand einer Person, ihrem funktionalen Zustand – dem Niederschlag des gesundheitlichen Zustands in der Aktivität der Person – und den Umweltfaktoren beider. In der Sprache der WHO: „Die Interaktion zwischen Gesundheitscharakteristiken und Kontextfaktoren resultiert in Behinderungen.“²⁸

Zum Begriff der Behinderung ergibt sich ein Zwischen-Resümee:

- Einem behinderten Menschen, ebenso seinem in die Behinderung involvierten sozialen Umfeld wird man über die Erfassung von Möglichkeiten eher gerecht als über die Zuschreibung von Defiziten.
- Gegenüber der Unterscheidung zwischen Behinderung und Krankheit, an der vermeintlichen Dauerhaftigkeit der Behinderung im Unterschied zur vorübergehenden Krankheit festgemacht, gilt es zu differenzieren: Auch wenn persönliche Merkmale wie körperliche oder andere Funktionseinschränkungen dauerhaft sind, so sind die Lebensbedingungen des funktionseingeschränkten Menschen durchaus veränderlich und gestaltbar. Persönliche Merkmale und Lebensbedingungen zusammen ergeben die Behinderung. Ob sich eine Funktionseinschränkung als Behinderung auswirkt, ist vom sozialen Kontext abhängig. Damit ist eine Behinderung zwar nicht heilbar wie eine Krankheit, aber – unter Umständen entscheidend – beeinflussbar.²⁹
- Menschen nach Merkmalen einer Beeinträchtigung zu klassifizieren und zu Gruppen zusammenzufassen, birgt die Gefahr der Ausgliederung.
- Der zuvor bereits in der Pädagogik entwickelte Begriff der Behinderung als eines sozialen Geschehens erfährt über die UN und die Übernahme der BRK ins deutsche Recht eine Verstärkung und Verbreitung, deren Auswirkungen noch längst nicht abgeschlossen sind.

Inklusion statt Integration?

Von der Erkenntnis, dass Behinderung mindestens zu einem Teil durch Ausgrenzung von Menschen aus dem gesellschaftlichen Leben entsteht, ist es nur ein konsequenter Schritt zur Haltung, diese Ausgrenzung von vorneherein vermeiden zu wollen. Soweit das gelingt, muss nicht ein zunächst ausgegrenzter Mensch mühevoll und mit entsprechend geminderten Erfolgschancen wieder eingegliedert werden, um sein Recht auf Teilhabe am gesellschaftlichen Leben wahrnehmen zu können. Für die Gestaltung gesellschaftlicher Verhältnisse derart, dass es gar nicht erst zur Ausgrenzung unter anderem behinderter Menschen kommt, hat sich in der gegenwärtigen Debatte der Ausdruck „Inklusion“ eingebürgert³⁰ – in der Regel unter Berufung auf die UN-Konvention, und oft unter Abgrenzung vom zuvor in der Behindertenszene führenden Zielterm „Integration“.³¹ Der Unterschied liegt auf der Hand: Inklusion steht für Einschluss, Integration für Eingliederung in ein größeres Ganzes (Duden – Das Fremdwörterbuch, 2007, 456, 464). Mit anderen Worten: Inklusion verhindert, dass eine Ausgliederung überhaupt erfolgt; Integration gliedert ein, was zuvor ausgegliedert wurde oder noch nie eingegliedert war. Die Unterscheidung findet in der deutschen Fachszene der Behindertenhilfe, -pädagogik und -politik große Beachtung und wird teilweise so angewandt, dass man den bislang auf Integration bedachten Angebotsträgern und Einrichtungen mit Reserviertheit begegnet, weil ihnen ein institutionelles Interesse am Ausgliederensein behinderter Menschen unterstellt wird (Theunissen 2005, 340) oder weil sie zumindest als Verfechter nicht-inklusive gesellschaftlicher Verhältnisse erscheinen.

Dem Vorwurf ist zunächst entgegenzusetzen, dass Integration nur dann überflüssig ist, wenn Inklusion zuvor erfolgreich war. Je weniger inklusiv die Verhältnisse in einer Gesellschaft sind, umso nötiger sind Bemühungen um Integration – leider auch um so erfolgloser, denn beide Konzepte scheitern gegebenenfalls an und in derselben behindertenunfreundlichen Gesellschaft. Inklusion und Integration drücken dasselbe Anliegen aus: Menschen mit Behinderung sollen vollwertige Mitglieder ihrer Gesellschaft sein können. Inklusion und Integration bezeichnen darüber hinaus zwei verschiedene Verfahrenswege: Im einen Fall wird Ausgliederung verhindert, im anderen rückgängig gemacht. Beide Wege ergänzen einander, sind unter konkreten, nie idealen sozialen Bedingungen nebeneinander, gleichzeitig zu gehen. Vorwürfe, Integrationskonzepte seien inklusionsfeindlich, sind also nicht sinnvoll.

Das bedeutet allerdings nicht, dass Integrationskonzepte immer konsequent verfolgt werden. Die Möglichkeit, die Unzulänglichkeit eigener Integrationsbemühungen hinter dem Vorwurf der Behindertenfeindlichkeit der Gesellschaft zu verstecken, ist zweifellos verführerisch. Auch die Gefahr eines institutionellen Beharrungsvermögens etablierter Hilfeeinrichtungen, der Verwechslung des Mittels mit dem Zweck, ist nicht zu leugnen. Die Schwierigkeit aller Pädagogen, den Erfolg der eigenen Bemühung aushalten zu müssen – nämlich sich selbst überflüssig gemacht zu haben –, bleibt auch der Behindertenhilfe nicht erspart.

Es mag dahingestellt bleiben, ob hier ein Motiv liegt – jedenfalls begegnen die Kritisierten dem Vorwurf der Inklusionsfeindlichkeit teilweise dadurch, dass sie den der UN-→-Konvention zugeschriebenen Impuls aufgreifen und einen entsprechenden Umbau des eigenen Angebots betreiben, was regelmäßig die Öffnung der Angebote über zuvor geschlossene behinderte Zielgruppen hinaus bedeutet (Walter 2010, 7-14). Zudem wird darauf hingewiesen, dass eine inklusive Gestaltung von Assistenzangeboten und ihres gesellschaftlichen Umfeldes nicht nur für diejenigen Menschen erfolgen dürfe, die den geringsten Bedarf haben, sondern sich auch an denen zu bewähren habe, die besonders schwer behindert sind (Bauch 2010). Und schließlich wird davor gewarnt, die UN-Konvention in Deutschland zur Verbrämung eines bereits laufenden Sozialabbaus zu missbrauchen, indem bestehende Einrichtungen der Behindertenhilfe irreführend als nicht-inklusiv und damit als überflüssig, weil gegen die Intention der Konvention gerichtet, dargestellt würden (Trunk 2010, 114-115).

Auf die generelle Gefahr, mit den Worten Inklusion und Integration gleichermaßen Etikettenschwindel zu betreiben, weist Feuser hin. Unter Bezug auf Luhmanns systemtheoretisches Verständnis von Gesellschaft verurteilt er jedwede institutionelle und soziale „Verbesserung von Menschen mit Beeinträchtigungen als Vorenthaltung von Möglichkeiten“, denn diese bedeute den Ausschluss vom gesellschaftlichen Kommunikationszusammenhang. Da sich Gesellschaft als umfassendes System im Sinne der Gesamtheit aller erwartbaren Kommunikation darstelle, hieße Inklusion das Offenhalten des Kommunikationszusammenhangs auf das, was kommunizierbar ist. Feusers Konzept der advokatorischen Assistenz mit der Perspektive der „Selbstbestimmung in gleichberechtigter und gleichwertiger sozialer

Integration“ bezieht sich dabei ausdrücklich auf den „harten Kern“ schwerstbehinderter Menschen, die von anderen unzulässig zunächst als lern-, dann bildungs-, dann schulbildungsunfähig³², heute weithin als „therapieresistent“, „gemeinschaftsunfähig“, „selbst- und fremdgefährdend“ oder „Pflegefälle“ disqualifiziert und ausgegrenzt werden. Statt Menschen die Integrationsfähigkeit abzusprechen, gehe es darum, die Verhältnisse umzugestalten, die einer uneingeschränkten Partizipation im Wege stünden und damit den Anspruch einbüßten, integrativ oder inklusiv genannt zu werden (Feuser 2011, bes. 214-215, 203-204).

Es bleibt festzuhalten:

- Die Konzepte der Integration und der Inklusion schließen einander nicht aus.
- Die systematisch früher ansetzende Inklusion erübrigt, wenn sie gelingt, eine ansonsten fällige Integration.
- Das Inklusionskonzept kann in Deutschland zur Überwindung erstarrter Separationsmechanismen genutzt werden, die sich unter dem Integrationskonzept erhalten haben oder entstanden sind.
- Zu einer befriedigenden Umsetzung sowohl der Inklusion wie der Integration sind noch weite Wege zurückzulegen.

Behinderung und Arbeit im deutschen Recht

Behinderung

Bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts fanden sich rechtliche Bestimmungen zu Behinderten lediglich in den Gesetzen zur Armenfürsorge. Einer eigenen rechtlichen Würdigung Behinderter vorausgegangen war in Deutschland dann zunächst das Schwerbeschädigtenrecht, das nach beiden Weltkriegen den Folgen von Kriegsverletzungen in Form der Minderung der Arbeitsfähigkeit begegnen sollte (Metzeler; Wacker 2005, 127).

Im Rahmen der allgemeinen Schulpflicht statuiert das Reichsschulpflichtgesetz vom 6. Juli 1938 für geistig und körperlich behinderte Kinder, „die wegen geistiger Schwäche oder wegen körperlicher Mängel dem allgemeinen Bildungsweg der Volksschule nicht oder nicht mit genügendem Erfolge zu folgen vermögen, [...] die Pflicht zum Besuch der für sie geeigneten Sonderschulen oder des für sie geeigneten

ten Sonderunterrichts (Hilfsschulen, Schulen für Krüppel, Blinde, Taubstumme und ähnliche)" (§ 6 Abs. 1 Reichsschulpflichtgesetz). Die hier vorgenommene Separierung steht im Zusammenhang der Aussonderung, Zwangssterilisierung und Vernichtung „lebensunwerten Lebens“³³ durch die Nationalsozialisten, in den unter anderem auch das Gesetz zur Verhütung erbkranken Nachwuchses von 1933 gehört (Wendt 2008, 181ff.).

Im bundesdeutschen Recht wurde der Begriff Behinderung erstmals durch das zum 1. Juni 1962 in Kraft getretene Bundessozialhilfegesetz (BSHG) etabliert und von dort aus in weitere Leistungsgesetze übernommen (Antor/Bleidick 2006, 80–81; Sander 2009, 100–101). In der Folge erging eine Vielzahl gesetzlicher und verordnungsrechtlicher Bestimmungen zur Berücksichtigung der Situation und des Unterstützungsbedarfs behinderter Menschen, etwa im Schul-, Arbeitsförderungs-, Kranken- und Rentenversicherungs-, Straf- und Zivilrecht. Jahrzehntelang war im deutschen Sozialrecht der Behinderungsbegriff des BSHG von 1962 prägend. Ihm zufolge sind behindert „Personen, die nicht nur vorübergehend körperlich, geistig oder seelisch wesentlich behindert sind“.³⁴

Eine qualitative Weiterentwicklung dieser Rechtsbasis markiert das seit dem Jahr 1975 Zug um Zug in Kraft gesetzte Sozialgesetzbuch (SGB) (Krahmer 2008, 84ff.; Dau u.a. 2011, 35ff., 60ff.).

Der in seiner derzeitigen Fassung seit dem 1. Juli 2001 gültige § 10 des SGB I (Allgemeiner Teil) gibt die grundlegende Blickrichtung vor, aus der unter anderem Zweifels- und Ermessensfragen im Rahmen der Folgebestimmungen sowie der nachgeordneten Leistungsgesetze zu beantworten sind: Körperlich, geistig oder seelisch behinderte oder von solcher Behinderung bedrohte Menschen haben zur Förderung ihrer Selbstbestimmung und gleichberechtigten Teilhabe ein Recht auf Hilfe zur Abwendung oder Milderung der Behinderung sowie zur Beseitigung der Folgen der Behinderung. Prägend ist hier zum einen der Partizipationsgedanke, zum anderen die Ausweitung des Normzwecks auf die Beseitigung der Folgen der Behinderung. Konstitutiv für einen Leistungsanspruch ist nicht allein eine in der Person vorliegende Beeinträchtigung, sondern deren Kombination mit einer in der Beeinträchtigung gründenden Einschränkung von Selbstbestimmung und Teilhabe.

Die Bestimmung lebt von der begrifflichen Präzisierung in § 2 Abs. 1 des zeitgleich in Kraft getretenen SGB IX, demzufolge derjenige behindert ist, dessen körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für sein Lebensalter typischen Zustand abweichen und dessen Teilhabe am Leben in der Gesellschaft deshalb beeinträchtigt ist. Konstitutiv für das Merkmal einer Behinderung ist also nicht allein die körperliche, seelische oder geistige Beeinträchtigung der Person, sondern die damit einhergehende Beeinträchtigung der Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft. Gegenüber dem BSHG verschiebt sich der Fokus von den Merkmalen der Person auf die Beeinträchtigung ihrer Teilhabe³⁵. Hier wie im SGB I schlägt sich – noch vor der Behindertenrechtskonvention der UN – der Impuls des von der WHO vertretenen Behinderungsbegriffs nieder.³⁶ Damit wurde im Recht mit einer gewissen Verzögerung etwas nachvollzogen, das im pädagogischen Bereich bereits länger Fuß gefasst hatte.³⁷

§ 29 SGB I führt die Leistungsbereiche und die zuständigen Leistungsträger der Behindertenhilfe auf, zu denen in den Leistungsgesetzen, unter anderem der Mehrheit der Teile II bis XII des Sozialgesetzbuches, konkretisierende Bestimmungen getroffen sind.

Unter ihnen ist das SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) zentral. Es ist selbst Leistungsgesetz nur, insofern es das frühere Schwerbehindertengesetz und den auf Behinderte bezogenen leistungsrechtlichen Teil des BSHG, das ansonsten ins SGB XII (Sozialhilfe) überführt wurde, aufnimmt. Das SGB IX stellt das Ziel der staatlichen Leistungen für Menschen mit Behinderung heraus: „Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft“ (§ 1 S. 1 SGB IX) anstelle der vormaligen Motive Fürsorge und Versorgung. Darüber hinaus beinhaltet das SGB IX die Regeln, die für die anderen Leistungsgesetze und die erfassten (§ 6) Rehabilitationsträger gelten, die allgemeinen Vorgaben der SGB I und X (Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz) ergänzend.

Das Betreuungsgesetz (§§ 1896-1908i BGB) aus dem Jahr 1990 geht vom grundlegenden Selbstbestimmungsrecht des behinderten Menschen aus, schafft die Entmündigung ab und setzt die rechtliche Betreuung an die Stelle der früheren Vormundschaft. (Säcker; Rixecker 2012, Rz. 4 vor § 1896)

Zum 15. 11. 1994 wurde das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland in Art. 3 Abs. 3 um einen neuen Satz 2 ergänzt: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Dank der „Ausstrahlungswirkung“ (Sachs 2010, Rz.125) eines Grundrechts kam es in der Folge zur Überprüfung bestehender und Schaffung neuer Rechtsbestimmungen.

Eine solche neue Bestimmung findet sich im Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz, BGG; Alpmann u.a., 2004, 618) von 2002. Es greift das Motiv der Barrierefreiheit (§ 4 BGG) auf: Menschen mit Behinderung soll durch entsprechende Gestaltung öffentlicher Räume einschließlich des Kommunikationswesens die Teilhabe am öffentlichen Leben ermöglicht werden. Eine Besonderheit ist das Verbandsklagerecht (§ 13 BGG) anerkannter Verbände behinderter Menschen zugunsten der Gleichstellung. Das Gesetz verpflichtet ausdrücklich lediglich Rechtssubjekte im Regelungshorizont des Bundes (§ 7 BGG), ist zu umfassenderer Wirkung auf Ergänzung durch Gleichstellungsgesetze der Länder angewiesen. Und auch durch diese muss die Ebene der Kommunen noch nicht erfasst sein.³⁸

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006 gibt Menschen mit Behinderung unter anderem ein Klagerecht (§ 21 Abs. 1 S. 1 AGG) gegen Benachteiligung aufgrund der Behinderung im Zivilrechtsverkehr. Ein Verbot der Benachteiligung unter anderem aufgrund von Behinderung wird ausdrücklich für die Arbeitswelt ausgesprochen (§§ 1f., 6f. AGG).

Nach der Ausleuchtung des Begriffs Behinderung in verschiedenen Fachzusammenhängen bietet sich folgende begriffliche Verständigung an: Als behindert kommt infrage, wer in seinen geistigen, seelischen oder körperlichen (einschließlich Sinnes-) Fähigkeiten gegenüber dem Vermögen Gleichaltriger seines gesellschaftlichen Umfeldes deutlich und dauerhaft eingeschränkt ist. Wie weit sich diese Beeinträchtigung als Behinderung auswirkt, hängt maßgeblich davon ab, wie weit der Mensch mit Beeinträchtigung als vollwertiges Mitglied seines sozialen Umfeldes und seiner Gesellschaft anerkannt ist und wirken kann oder aufgrund seiner Beeinträchtigung an seinen Lebensumständen und ihren gesellschaftlichen Bedingungen scheitert. Soweit er scheitert, scheitert mit ihm auch sein soziales Umfeld. Behindert sind beide.³⁹

Arbeit und Behinderung

Arbeit spielt im Behindertenrecht eine zentrale Rolle. Das wird etwa an der Definition einer Schwerbehinderung des SGB IX deutlich: Sie wird ausgedrückt im Grad der Behinderung.⁴⁰ Ihre Feststellung (s. § 69 Abs. 1 SGB IX) erfolgt nach Maßgabe der Kriterien des Bundesversorgungsgesetzes (BVG), das der beruflichen Auswirkung einer Schädigung besonderes Gewicht beimisst. (§ 30 BVG.; Metzeler; Wacker 2005, 128)

Der Grad der Behinderung deutet zwar auf einen besonderen Unterstützungsbedarf hin, lässt aber noch keinen Schluss auf die (Erwerbs-) Arbeitsfähigkeit zu. Hierfür maßgeblich ist die sogenannte Erwerbsminderung. Als teilweise erwerbsgemindert gilt, wer wegen Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht mindestens sechs Stunden täglich erwerbsfähig sein kann (§ 43 Abs. 1 S. 2 SGB VI). Als voll erwerbsgemindert gilt, wer krankheits- oder behinderungsbedingt auf nicht absehbare Zeit nur weniger als drei Stunden täglich unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes einer Erwerbstätigkeit nachgehen kann (§ 43 Abs. 2 S. 2 SGB VI).

Etliche Bestimmungen regeln Ansprüche behinderter Menschen beim Zugang zu Arbeit. Dabei sind schwerbehinderte Menschen besonders im Blick.

Von grundlegender Bedeutung ist das bereits genannte Benachteiligungsverbot (§ 81 Abs. 2 SGB IX).

Ferner ist hier etwa die Beschäftigungspflicht von Arbeitgebern zu nennen: Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen haben nach näherer Maßgabe auf mindestens fünf Prozent der Plätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.⁴¹ Diese Vorschrift ist mit einem Bußgeld bewehrt, der sogenannten Ausgleichsabgabe. Die Ausgleichsabgabe für nicht besetzte Pflichtplätze ist entsprechend der erreichten Nähe zur vorgeschriebenen Quote gestaffelt und beträgt seit dem 1. Januar 2012 bei einer Erfüllungsquote ab drei Prozent 115 Euro, bei einer Quote von zwei bis unter drei Prozent 200 Euro, bei einer Quote von unter zwei Prozent 290 Euro pro unbesetztem Platz und Jahr.⁴²

Die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabenverordnung (SchwbAV) regelt Näheres zur Verwendung der Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe ausschließlich für die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (§ 77 Abs. 5 S. 1 SGB IX). Zu den möglichen Empfängern von Leistungen gehören neben Arbeitgebern und schwerbehinderten Menschen unter anderem auch Einrichtungen, die der Eingliederung schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben dienen, beispielsweise Werkstätten für behinderte Menschen⁴³.

Der Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber korrespondiert der besondere Kündigungsschutz schwerbehinderter Arbeitnehmer im Wesentlichen in Gestalt des Vorbehalts der Einwilligung des Integrationsamtes (§ 85ff. SGB IX). Diese Erschwernis der Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers wirkt zumindest verzögernd, oft wird die Einwilligung in eine Kündigung auch gar nicht erteilt. Drei Vierteln der 26.600 im Jahr 2010 anhängigen Anträge auf Zustimmung zur Kündigung stimmte das Integrationsamt zu, in den übrigen Fällen konnten die Arbeitsplätze erhalten, dabei oft nachhaltig gesichert werden.⁴⁴

Die Korrelation zwischen Kündigungsschutz und Beschäftigungspflicht liegt auf der Hand. Die Befürchtung eines wirksamen Kündigungsschutzes mindert die Neigung von Arbeitgebern, schwerbehinderte Menschen einzustellen. (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 2012, 36). Der Umstand, dass die Ausgleichsabgabe für nicht besetzte Pflichtplätze dauerhaft sprudelt – im Jahr 2010 bundesweit 466 Millionen Euro (ebd., 14) –, ist ein klares Indiz. Im Oktober 2011 waren von 982.000 Pflichtarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen circa 250.000 nicht besetzt, während 174.000 Menschen mit Schwerbehinderung als arbeitslos gemeldet waren.⁴⁵ Die Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber stellt so lange einen zahnarmen Tiger dar, solange sie mit gut verkraftbarem Aufwand über die Ausgleichsabgabe abgegolten werden kann. Sie könnte ein tauglicheres Werkzeug zur Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sein, wenn sie mehr „Biss“ hätte, ihre Nichterfüllung mit schmerzhafteren Nachteilen verbunden wäre.

Die Vorzugsregel zur Einstellung schwerbehinderter Menschen in § 122 SGB IX erinnert daran, dass in der Geschichte des Behinderntenrechts auch schon strenger verfahren wurde. Sie geht zurück auf die Möglichkeit der Zwangseinstellung in § 10 des Schwerbeschädig-

tengesetzes (SchwBeschG), der bei Ablösung des Gesetzes durch das SchwbG 1974 aufgehoben wurde (Dau u.a. 2011, Rz. 3 zu § 120).

Zu den im vorliegenden Zusammenhang relevanten Rechten gehören weiter der Anspruch auf Zusatzurlaub von einer Arbeitswoche (§ 125 SGB IX) sowie die Möglichkeit der vorgezogenen Altersrente für schwerbehinderte Menschen (§ 37 SGB VI).

Der Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben dient als besonderes Kollektivorgan die Schwerbehindertenvertretung (§ 94ff. SGB IX), die in Betrieben zu wählen ist, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Menschen dauerhaft arbeiten. Sie hat mit dem allgemeinen Kollektivorgan der Arbeitnehmerschaft, dem Betriebsrat, eng zusammenzuarbeiten (§ 95 Abs. 4f. SGB IX).

Unmittelbare Unterstützung der Arbeit behinderter Menschen

Über die Definition von Rechten und Pflichten hinaus gibt es vielfältige öffentliche Unterstützung behinderter Menschen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Den Kern bildet auch hier das SGB IX (besonders Teil I, Kap. 5, und Teil II, Kap. 6, 7, 11 und 12), ergänzt durch das SGB III (Arbeitsförderung) und das (als Sozialhilfe nachrangige) SGB XII. Die Leistungen beziehen sich unter anderem sowohl auf die Ausbildung wie auf den einzelnen Arbeitsplatz (Ausstattung, Lohnkostenzuschüsse) und werden teilweise den schwerbehinderten Menschen, teilweise den Arbeitgebern angeboten. Gefördert werden können neben Maßnahme- auch Unterhalts- und Mobilitätskosten (s. unter anderem den Katalog in § 33 SGB IX).

Berufsbildungs- und Berufsförderwerke

Als Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation können einer Erwerbsarbeit die Berufsbildungs- und Berufsförderwerke (§ 35 SGB IX) vorgeschaltet sein – erstere mit circa 12.500 Ausbildungsplätzen für Berufseinsteiger, letztere mit circa 21.000 Plätzen für Personen, die bereits beruflich tätig waren. Insgesamt bilden Menschen die Zielgruppe, um deren (Wieder-)Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt es geht, nach Möglichkeit und Bedarf im Zusammenhang mit einer Berufsausbildung.⁴⁶

Unterstützte Beschäftigung

Als Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen wurde 2008 der Unterstützten Beschäftigung (UB) – „individuelle betriebliche Qualifizierung und bei Bedarf Berufsbegleitung“⁴⁷ – die Rechtsgrundlage gegeben. Die UB ist gedacht für behinderte Menschen, die es mit zumindest anfänglicher Unterstützung – begrenzt auf 24 Monate – schaffen können, am allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die Träger der UB führen die Maßnahmen selbst durch. Es bleibt zu beobachten, wie weit das noch neue Instrument greifen wird.⁴⁸

Arbeitsassistenz

Zu den Hilfen am Arbeitsplatz gehört die Arbeitsassistenz (§ 102 Abs. 4 SGB IX; vgl. auch Blesinger 2005). Sie wird gewährt, sofern andere Maßnahmen, zum Beispiel die Ausstattung des Arbeitsplatzes oder die Mobilität betreffend, nicht ausreichen oder passen. Im Unterschied zu anderen Formen der personalen Unterstützung, wie Beratung oder Vermittlung, besteht Arbeitsassistenz in einer tätigkeitsbegleitenden Unterstützung des schwerbehinderten Menschen, die diesem seine Arbeit oder Ausbildung ermöglicht, ohne sie ihm abzunehmen. Das seit dem Jahr 2000 gewachsene Angebot nutzten im Jahr 2010 knapp 2.300 überwiegend sinnes-/körperbehinderte mobilitätseingeschränkte Menschen. (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 2012, 26)

Integrationsfachdienste

Ähnlich lange (Dau u.a. 2011, Vorbemerkung vor § 109, Rz. 3) gibt es Integrationsfachdienste (IFD), denen im SGB IX ein ganzes Kapitel gewidmet ist (§§ 109ff. SGB IX). Sie sind „Dienste Dritter, die bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden“⁴⁹, werden aber auch für behinderte Menschen tätig, die keinen Schwerbehindertenstatus haben – mit besonderem Interesse an seelisch behinderten oder von seelischer Behinderung bedrohten Menschen (§ 110 Abs. 4, § 33 Abs. 6 Nr. 8 SGB IX). Die Abgrenzung zur Unterstützten Beschäftigung kann schwierig sein, unter anderem angesichts der Vielfalt der mittlerweile existierenden IFD. Am klarsten ist hier das Leistungsmerkmal Vermittlung; die IFD sind Agenten zwischen potenziellen

Partnern unter den schwerbehinderten Menschen einerseits und den Arbeitgebern andererseits, sie begleiten die Klienten in Maßnahmen, die in anderweitiger Durchführungsverantwortung stehen können (§ 110 Abs. 1 SGB IX. Siehe Darstellung bei Dau u. a. (2011, zu § 110) – aber nicht müssen: IFD können ausdrücklich auch UB durchführen (§ 38 a Abs. 5 S. 1 SGB IX).

Die Klienten der bundesweit 325 (Rehadat 2012) Integrationsfachdienste sind zu 35 Prozent körperbehindert, zu 17 Prozent sinnesbehindert, zu circa 25 Prozent seelisch behindert und zu 14,5 Prozent lern- oder geistig behindert (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 2012, 28-29). Unter den kontinuierlich zunehmenden Betreuungsfällen der IFD ging es im Jahr 2010 bei circa 35.000 Personen um die Sicherung des Arbeitsverhältnisses, bei circa 31.000 um die Suche nach einem Arbeitsplatz. Unter den Arbeitsuchenden waren knapp 3.800 Schüler, circa 1.500 vormalige Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen (ebd., 28ff.). Die Erfolgsquote lag für die Beschäftigungssicherung bei 80 Prozent und für die Vermittlung bei 30 Prozent. Unter diesen 30 Prozent sind circa 8.000 in den Arbeitsmarkt vermittelte schwerbehinderte Personen, von denen circa 500 aus Schulen oder Werkstätten für behinderte Menschen kamen (ebd., 31-32).⁵⁰

Integrationsprojekte

Eine weitergehende Stufe der Institutionalisierung der Hilfe für behinderte Menschen zur Eingliederung ins Arbeitsleben verkörpern Integrationsprojekte (IP) (Einen breiten Überblick bieten Schwendy/Senner 2005). Nach der Legaldefinition (§ 132 Abs. 1f. SGB IX) sind sie rechtlich selbstständige oder unselbstständige Betriebe oder Abteilungen zur Beschäftigung solcher schwerbehinderten Menschen, die trotz Ausschöpfens von Fördermöglichkeiten und Einsatzes von IFD sonst keine Anstellung fänden. Diese schwerbehinderten Menschen beschäftigt ein IP zu mindestens 25 Prozent (§ 132 Abs. 3 SGB IX). Es soll diese Menschen nach Möglichkeit nicht berufslebenslang beschäftigen, sondern darin unterstützen, zu anderen Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarktes zu wechseln (§ 133 SGB IX; Dau u.a. 2011, Rz. 6 zu § 133 SGB IX).

Die IP sind selbst Teil des allgemeinen Arbeitsmarktes, ihre Beschäftigten sind daher Arbeitnehmer. Angesichts ihrer im Vergleich mit an-

deren Arbeitgebern erschwerten Existenzbedingungen – schwerbehinderte Beschäftigte mit besonderen Vermittlungshemmnissen, Erwirtschaftung der Unternehmenskosten durch Tätigkeit am Markt – ist bemerkenswert, dass die IP keine garantierte finanzielle Förderung erfahren. Die ihnen zustehenden Fördermöglichkeiten gehen im Übrigen über die, die auch anderen Arbeitgebern offen stehen, im Wesentlichen lediglich insofern hinaus, als eine mögliche institutionelle Förderung nicht auf die einzelnen Arbeits- und Ausbildungsplätze beschränkt sein muss, sondern auch auf das IP als solches bezogen sein darf.⁵¹

Angesichts dieser nicht komfortablen Ausgangslage ist beachtlich, dass IP teilweise erheblich mehr schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigen als die vom Gesetzgeber als Obergrenze nahegelegten 50 Prozent (§ 132 Abs. 3 S. 2 SGB IX) und mitunter schon auf eine lange Firmengeschichte zurückblicken können, also durchaus Erfolg haben. Weniger gut gelingt die vom Gesetzgeber ebenfalls vorgesehene (§ 133 SGB IX) Weitervermittlung an andere Beschäftigungsgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes.⁵² 2010 waren 634⁵³ geförderte IP verzeichnet, in denen knapp 25.000 Menschen arbeiteten, unter ihnen circa 8.700 schwerbehinderte (circa 35 Prozent). Von diesen kamen mindestens – nicht aus allen Bundesländern liegen hierzu Zahlen vor – circa 430 aus Schulen für geistig Behinderte, 460 waren vorher in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt.⁵⁴

Werkstätten für behinderte Menschen

Das vorletzte Glied in der Kette rechtlich vorgesehener Einrichtungen zur Erleichterung des Zugangs behinderter Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt ist die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM).⁵⁵ In der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen sind 676 Hauptwerkstätten mit insgesamt 2.554 Betriebsstätten und gut 290.000 Werkstattbeschäftigten – davon gut 243.000 im Arbeitsbereich, gut 34.000 im Berufsbildungsbereich⁵⁶, knapp 14.000 im nicht sozialversicherten Förderbereich – organisiert⁵⁷. Auch hier steigen die Zahlen kontinuierlich⁵⁸. Die Klienten sind zu annähernd 80 Prozent geistig, zu annähernd 20 Prozent psychisch, zu knapp vier Prozent körperlich beeinträchtigt.⁵⁹

Zielgruppe der Werkstatt

Die wesentliche Zielgruppe der WfbM ist vergleichsweise klar: Behinderte Menschen, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, weniger als drei Stunden täglich unter üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erwerbstätig sein, aber ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen können. Das ergibt sich wie folgt:

Die WfbM unterscheidet sich von einem Integrationsprojekt einerseits darin, dass als Zugangsvoraussetzung keine Schwerbehinderung vorliegen muss, sondern, wie bei der Unterstützten Beschäftigung, eine Behinderung ohne nähere Bezeichnung des Schweregrades genügt. Andererseits ist die WfbM für behinderte Menschen gedacht, „die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können“ (§ 136 Abs. 1 S. 2 SGB IX) – im Unterschied zum Integrationsprojekt, das sich ausdrücklich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bewegt, und auch im Unterschied zur Unterstützten Beschäftigung und zum Integrationsfachdienst, deren zentrales Ziel ebenfalls die Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist.

Die bereits zitierte Definition der vollen Erwerbsminderung – wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande zu sein, unter üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbsfähig zu sein (§ 43 Abs. 2 S. 2 SGB VI) – , erfährt hier eine Konkretisierung: Voll erwerbsgemindert ist auch, wer unter anderem in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder einer Blindenwerkstatt im Sinne des § 143 SGB IX oder für diese Einrichtungen in Heimarbeit tätig ist und wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein kann (§ 43 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 i. V. m. § 1 S. 1 Nr. 2 SGB VI).

Daraus darf kein Umkehrschluss gezogen werden. Dass die WfbM Rehabilitationsdienstleistungen für Menschen erbringt, die behinderungsbedingt als voll erwerbsgemindert gelten, bedeutet nicht, dass man voll erwerbsgemindert sein muss, um in einer WfbM als behinderter Mensch beschäftigt sein zu können. Allerdings liegt im weit überwiegenden Fall volle Erwerbsminderung vor.⁶⁰

Um zur Zielgruppe der WfbM zu gehören, muss man imstande sein, „wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen“ (§ 41 Abs. 1 SGB IX). Dieses Mindestmaß ist quantitativ nicht begrenzt. Es kann weder durch Relation zum Arbeitsentgelt des Werkstattbeschäftigten, dessen Mindesthöhe vorgegeben ist (§ 138 Abs. 2 S. 1 SGB IX), noch zum erforderlichen Betreuungs- und Pflegeaufwand, dessen Höhe kein Hindernis der Werkstattaufnahme sein darf (§ 137 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 SGB IX), ermittelt werden. Maßgeblich ist ausschließlich, dass die Arbeitsleistung erkennbar zum Arbeitsergebnis der Werkstatt beiträgt.⁶¹

Allerdings kennt das Mindestmaß eine qualitative Abgrenzung: Es wird klar ausgeschlossen unter anderem für Menschen, die trotz behinderungsgerechter Betreuung als erheblich selbst- oder fremdgefährdend gelten.⁶²

Rechtsstellung der Werkstattbeschäftigten

Von eigener Natur ist die Rechtsstellung der Werkstattbeschäftigten. Sie gelten, wenn sie keine Arbeitnehmer sind, als arbeitnehmerähnlich, soweit das zugrunde liegende Sozialleistungsverhältnis nichts anderes verlangt.⁶³ Im Unterschied zu Arbeitnehmer/innen, bei denen die Arbeitsleistung und der damit bezweckte Einkommenserwerb im Mittelpunkt des Rechtsverhältnisses stehen, sind die arbeitnehmerähnlichen Werkstattbeschäftigten Rehabilitanden; im Mittelpunkt stehen Hilfen, die ihrer Befähigung zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt dienen. Diesem Ziel dient auch die Arbeitnehmerähnlichkeit ihrer Rechtsstellung: Indem sie weitestmöglich Rechte und Pflichten haben, die auch Arbeitnehmer haben, soll ihnen der Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nach Möglichkeit erleichtert werden.

Der Grundsatz muss also lauten, arbeitnehmerähnliche Werkstattbeschäftigte wie Arbeitnehmer/innen zu behandeln, soweit nichts dagegen spricht. Dagegen sprechen kann neben der grundlegenden Besonderheit des Rehabilitationszusammenhangs das im Einzelfall höchst unterschiedliche persönliche Vermögen der Rehabilitanden. Soweit dieses keine weitere Einschränkung verlangt, sind daher für Arbeitnehmer/innen geltende Regelungen auf arbeitnehmerähnliche Werkstattbeschäftigte unmittelbar oder sinngemäß anzuwenden.⁶⁴

Es würde der Arbeitnehmerähnlichkeit nicht gerecht, sie als eingeschränkte Version der Rechtsstellung von Arbeitnehmer/innen zu

begreifen. Angesichts des völlig eigenen Ausgangspunktes, des Rehabilitationsauftrages, kann die Rechtsstellung der arbeitnehmerähnlichen Werkstattbeschäftigten daher nur eine andersartige sein.⁶⁵

Als ein markanter Unterschied gegenüber einem Arbeitnehmerstatus fällt das vergleichsweise geringe Arbeitsentgelt ins Auge. Es beträgt im Bundesdurchschnitt circa 180 Euro⁶⁶ monatlich und kann damit selbstverständlich nicht existenzsichernd sein, was sich auch durch das über die WfbM zusätzlich gezahlte Arbeitsförderungsgeld von monatlich 26 Euro⁶⁷ nicht ändert. In der Höhe des Werkstattentgelts⁶⁸ schlägt sich die eingeschränkte Leistungsfähigkeit der durchschnittlichen Werkstattbeschäftigten nieder, die diese auf üblichen Arbeitsplätzen des allgemeinen Arbeitsmarktes rasch scheitern ließe. Das Werkstattentgelt samt Arbeitsförderungsgeld ist allerdings nicht das einzige Einkommen der Werkstattbeschäftigten: Als materieller Ausgleich für fehlende Erwerbsfähigkeit steht ihnen zunächst (bei Bedürftigkeit) die Grundsicherung bei Erwerbsminderung (§§ 41ff., 30f. SGB XII), später die Rente wegen voller Erwerbsminderung⁶⁹ zu, die zusammen mit dem Werkstattlohn ein jedenfalls nicht mehr zu vernachlässigendes Einkommen ergibt.⁷⁰

Ein weiterer bedeutender Unterschied, den die Zielgruppe der WfbM anderen Arbeitssuchenden nicht nur in Deutschland voraus hat, ist das Recht auf einen sozialversicherten Arbeitsplatz – hier in einer WfbM. Das impliziert nicht nur das Recht, aufgenommen zu werden, sondern auch die Unkündbarkeit, solange die Aufnahmevoraussetzungen vorliegen (§ 136 Abs. 2 S. 1, § 137 Abs. 1 i. V. m. § 40f. SGB IX; Dau u.a. 2011, Rz. 6f. zu § 137 SGB IX).

Bezüglich der Teilhabe, der dank des Impulses von WHO und UN über die BRK ein eigenes Augenmerk zusteht, ist die Rechtsstellung der arbeitnehmerähnlichen Werkstattbeschäftigten eindeutig schlechter als die von Arbeitnehmern. Auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt werden Schwerbehinderte und Gleichgestellte neben den Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten nach Betriebsverfassungsgesetz, den Personalvertretungsgesetzen der öffentlichen Hand oder den Mitwirkungsordnungen der Kirchen zusätzlich durch Schwerbehindertenvertretungen (siehe auch Kapitel 7.2) vertreten. Die Beteiligung arbeitnehmerähnlicher Werkstattbeschäftigter an sie betreffenden Angelegenheiten der Werkstatt durch Werkstatträte ist dem Betriebsverfassungsgesetz zwar nachempfunden, ohne allerdings bis zu echter

Mitbestimmung zu gelangen.⁷¹ Es bleibt bei Mitwirkung⁷², zu deren Durchsetzung der immerhin eröffnete Weg zum Arbeitsgericht (§ 2a Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG) zu beschreiten ist, während niedrigschwellige Mechanismen wie etwa das von der Schwerbehindertenvertretung (§ 156 Abs. 1 Nr. 9, Abs. 2ff. SGB IX) oder dem Betriebsrat (§ 121 BetrVG) der Arbeitnehmer erwirkbare Bußgeld nicht vorgesehen sind. Zum Fehlen einer Mitbestimmung wird von den Werkstatträtern mittlerweile deutlich Nachbesserungsbedarf angemeldet. (Bundesvereinigung der Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstatträtre e.V. 2011, 5ff.).

Leistung der Werkstatt

Die WfbM bietet ihrer Zielgruppe Beschäftigung und Qualifizierung. Die Beschäftigung erfolgt durch wirtschaftlich verwertbare Arbeit und wird der Leistung angemessen entgolten (§ 136 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB IX). Die Qualifizierung dient der Entwicklung der Leistungs- und Erwerbsfähigkeit und nach Möglichkeit dem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§§ 41 Abs. 2 SGB IX, 136 Abs. 1 S. 2f. SGB IX). Das erfolgt auch auf ausgelagerten Beschäftigungsplätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, die den Wechsel der Beschäftigten auf Regelarbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarktes unterstützen sollen.⁷³

Das Angebot der WfbM differenziert sich entsprechend der erheblichen Bandbreite des Unterstützungsbedarfs der Beschäftigten zunehmend aus. Dazu gehört, dass es in der tätigkeitsbezogenen Qualifizierung unter anderem eine immer stärkere Tendenz zur Berufsausbildung sowie förmlichen Vorstufen dazu gibt, nachdem jahrzehntelang gegolten hatte, Werkstattbeschäftigten sei generell lediglich ein Anlernen für spätere einfache Tätigkeiten angemessen. Für den derzeit erreichten Entwicklungsstand der WfbM sind rechtlich unscharfe Begriffe wie Berufsfeldorientierung, Berufliche Orientierung, Berufliche Bildung typisch. Es besteht noch die verbreitete Vermutung, für Werkstattbeschäftigte komme generell „eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht“⁷⁴. Dazu passt die Beschränkung der Dauer des für die berufliche Qualifizierung vorgesehenen Berufsbildungsbereichs auf maximal zwei Jahre. Die tätigkeitsbezogene Qualifizierung der WfbM wird sich künftig weiter differenzieren, so dass der „Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ (§ 136 Abs. 1 S. 3 SGB IX) nicht auf Anlernertätigkeiten beschränkt sein wird.⁷⁵

Die Fertigkeiten und Fähigkeiten, um deren Förderung es geht, sind nicht nur berufsfachlicher Natur. Sie gehen darüber hinaus und betreffen beispielsweise auch alltagspraktische Themen wie Umgang mit Zeit, Bewegen im öffentlichen Verkehrsraum sowie Themen des sozialen Verhaltens, beispielsweise Geschlechterverhältnis. Dieser breite Bildungsansatz wird dem Umstand gerecht, dass Werkstattbeschäftigte oft einen vielfältigen Unterstützungsbedarf aufweisen, in den ihre angeborene oder erworbene Beeinträchtigung ebenso einfließt wie sozialisatorische Effekte. Daher bietet die WfbM nach Bedarf zusätzlich zu Beschäftigung und Qualifizierung auch pädagogische, soziale, medizinische und psychologische, sogenannte begleitende Dienste an (§ 10 Abs. 1f. WVO), die über den Anspruch schwerbehinderter Arbeitnehmer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und seiner Umgebung deutlich hinausgehen.

WfbM-Beschäftigten mit einer geistigen Behinderung werden soziale Tugenden nachgesagt, die als eine Art Ausgleich ihrer intellektuellen Schwäche im Arbeitszusammenhang gelten, beispielsweise gegenseitige Hilfeleistung und Fähigkeit zur Gruppenarbeit, zudem eine Identifikation mit der Arbeit, die dem durchschnittlichen Arbeitnehmer nicht gegeben sei. Diese Identifikation trage zu einem weiteren Effekt bei: Dem erkennbaren Mangel an Flexibilität und Schnelligkeit, beispielsweise beim Lernen neuer Verrichtungen, stehe eine hohe Verlässlichkeit und Detailgenauigkeit gegenüber; Kunden der WfbM schätzten entsprechend die im Vergleich mit gewerblichen Konkurrenten geringe Fehlerquote. Es ist fraglich, wie weit derartige Eindrücke zu Recht dem Naturell Werkstattbeschäftigter zugeschrieben werden. Wahrscheinlich schlägt sich in solchen Stimmungsbildern der Umstand nieder, dass in Werkstätten eher ein Klima der Wertschätzung als des Leistungsdrucks gepflegt wird.

Mit Rücksicht auf die geminderte Leistungsfähigkeit der Werkstattbeschäftigten unterliegt die WfbM, anders als das Integrationsprojekt, nicht dem Erfordernis, ihre Unternehmenskosten überwiegend über Verkauf der Dienstleistungen oder Produkte ihrer behinderten Beschäftigten am Markt zu erwirtschaften. Ihre Finanzierung kennt zwei systematisch zu unterscheidende Elemente: Die Leistungsentgelte für ihre Rehabilitationsleistung (§ 41 Abs. 3 SGB IX) und die Erlöse aus ihrer wirtschaftlichen Betätigung, das heißt dem Verkauf ihrer sonstigen Dienstleistungen und Produkte, die maßgeblich durch den

Einsatz ihrer Werkstattbeschäftigten entstehen. Beide Einnahmearten fließen mit weiteren im sogenannten Arbeitsergebnis zusammen, das nach Abzug der notwendigen Kosten des laufenden Betriebs die Finanzmasse darstellt, aus der nach Maßgabe der Werkstättenverordnung (WVO) in erster Linie die Arbeitsentgelte der Werkstattbeschäftigten zu zahlen sind (§ 12 Abs. 4f. WVO in Verbindung mit § 43 Abs. 3 SGB IX).

Für Werkstattbeschäftigte ist es – wie für andere Menschen – wichtig, eine Arbeit leisten zu können, die eine über die unmittelbare Verrichtung hinausgehende Bedeutung hat, die also einen realen Bedarf bedient. Dieser Effekt wird dadurch gesichert, dass die WfbM gehalten ist, aus ihrem Arbeitsergebnis die Arbeitsentgelte vorgegebener Mindesthöhe zu zahlen. Die Leistungsentgelte der Rehabilitationsträger dürfen nur die Kosten der Rehabilitationsdienstleistung der WfbM sowie von den Kosten der wirtschaftlichen Betätigung der Werkstatt nur diejenigen decken, die aufgrund der Besonderheiten der behinderten Belegschaft die in einem Wirtschaftsunternehmen üblicherweise entstehenden Kosten übersteigen (den behinderungsbedingten Mehraufwand). Damit muss die WfbM die (branchen-)üblichen Kosten ihrer wirtschaftlichen Betätigung – darunter fallen alle diesem Tätigkeitszweig zuzuordnenden Sach- und Personalkosten sowie die Arbeitsentgelte der Werkstattbeschäftigten – durch ihre Tätigkeit am Markt, über die Erlöse für ihre Dienstleistungen und Produkte erwirtschaften. Die WfbM muss ihre Dienstleistungen und Produkte neben überwiegend gewerblichen Konkurrenten auf dem Markt anbieten. Die Preise, die sie erhebt, müssen konkurrenzfähig sein. Die Konkurrenzfähigkeit der WfbM gegenüber gewerblichen Mitbewerbern kann schon aufgrund der Tatsache bezweifelt werden, dass die WfbM mit nicht arbeitsmarktfähigen Produzenten produzieren muss. Sie wird jedoch noch zusätzlich durch die Auflage erschwert, ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen anzubieten (§ 136 Abs. 1 S. 4 SGB IX; § 5 Abs. 1f. WVO). Mögliche Rationalisierungsvorteile, die sich aus einer Beschränkung auf Kernkompetenzen und Outsourcing ergeben können, kann sich die WfbM daher deutlich weniger zunutze machen als ihre Mitbewerber am Markt.

Um die Marktchancen der WfbM zu erhöhen, gibt es als Nachteilsausgleich gedachte Vergünstigungen:

Für Dienstleistungen und Produkte von WfbM wird lediglich der verminderte Umsatzsteuersatz von sieben statt 19 Prozent erhoben (§

12 Abs. 2 Nr. 8 a) UStG). Dieser Vorteil kommt aufgrund der Vorsteuerabzugsberechtigung gewerblicher Kunden allerdings praktisch nur im Verkehr mit Privatkunden zum Tragen, die in der Kundenstruktur einer WfbM, sofern sie überhaupt vorkommen, in der Regel nur eine geringe Rolle spielen.

Von etwas größerer Bedeutung ist die Möglichkeit von Arbeitgebern, Aufträge an anerkannte WfbM zu 50 Prozent des auf die Arbeitsleistung entfallenden Rechnungsbetrages ggfs. auf die nach § 77 SGB IX fällige Ausgleichsabgabe für nichtbesetzte Pflichtarbeitsplätze anzurechnen. Dieser direkte Vorteil der einzelnen WfbM mindert freilich zugleich die Verfügbarkeit von Mitteln aus der Ausgleichsabgabe und damit mittelbar auch Vorteile der WfbM – von der Ambivalenz der Ausgleichsabgabe als Auslöseweg aus der Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ganz zu schweigen.

Von erheblicher Bedeutung könnte die Bestimmung im SGB IX werden, derzufolge Aufträge der öffentlichen Hand bevorzugt anerkannten WfbM angeboten werden, soweit sie von diesen ausführbar sind (§ 141 S. 1 SGB IX). Allerdings sind zusätzliche Ausführungsregelungen erforderlich, damit die Konkurrenz mit anderen vergaberechtlichen Vorgaben oder auch nur die in den öffentlichen Vergabestellen erhaltene Erinnerung an früher gültige Bestimmungen⁷⁶ nicht lähmend wirken. Die Pflicht der Bundesregierung, hierzu mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zu erlassen, ist noch nicht eingelöst.⁷⁷ Die Bundesländer sind bislang erst zum Teil ersatzweise eingesprungen⁷⁸, und die Ebene der als Auftraggeber hauptsächlich interessanten Kommunen ist auch darüber noch nicht erfasst.⁷⁹ Europäisches Recht steht einem verbesserten Zugang von WfbM zu öffentlichen Aufträgen nicht im Wege.⁸⁰

Weiterentwicklung der Werkstatt

Existenz, Größe und kontinuierliches Wachstum der WfbM zeigen einen starken Bedarf. Vorwürfe, WfbM kämen der Aufgabe, behinderte Beschäftigte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln, nicht nach, weil sie auf die Leistungsträger nicht verzichten wollten, mögen im Einzelfall berechtigt sein. Sie liefern jedoch unter anderem angesichts des Umstandes, dass auch der gemeinsame Erfolg von UB, IFD und IP in der Vermittlung von WfbM-Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sehr bescheiden ist, keine ausreichende Erklärung dafür, dass diese Vermittlung nicht in größerem Ausmaß

erfolgt. Der wichtigste Grund ist wohl in der Verfasstheit des allgemeinen Arbeitsmarktes zu suchen, der noch ganz andere Bevölkerungsgruppen als die Klientel der WfbM je nach Bedarfslage ein- oder ausschließt. Die WfbM dafür verantwortlich zu machen, dass ihre Beschäftigten im allgemeinen Arbeitsmarkt nicht unterkommen, heißt, einen Symptomträger mit dem Problem, den Sack mit dem Esel zu verwechseln.

Gleichwohl ist die geringe Vermittlungsquote zum allgemeinen Arbeitsmarkt unbefriedigend. In dieser Lage entwickelt sich bei WfbM eine Idee, wie Inklusion realisiert werden könnte: Wenn die Gesellschaft die WfbM-Beschäftigten nicht aufnimmt, warum nicht den umgekehrten Weg gehen – die WfbM-Beschäftigten nehmen die Gesellschaft auf? Für die Zusammenarbeit behinderter und nichtbehinderter Menschen ist die Aufnahme behinderter Menschen in konventionelle Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes zwar anzustreben; sie erfordert jedoch offenbar andere Maßnahmen als die, die bisher ergriffen worden und von den WfbM zu bewerkstelligen sind. Der umgekehrte Weg könnte schnelleren Erfolg bringen: WfbM öffnen sich für nicht-behinderte Beschäftigte, entwickeln sich als Beschäftigungsgeber für behinderte und nichtbehinderte Menschen weiter.

Der Anfang zur Umsetzung der Idee ist bereits seit Längerem gemacht: Ein Großteil der IP befindet sich genau aus diesem Motiv in Trägerschaft von WfbM-Trägern, die so – indem sie selbst Anstellungsträger sind – einem Teil ihrer Klienten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verhelfen können. Nach ermutigenden Erfahrungen hat eine zweite Stufe begonnen: Die Weiterentwicklung der WfbM selbst zu Sozialunternehmen (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für Behinderte 2011), in denen behinderte und nichtbehinderte Menschen zusammenarbeiten. Die Arbeitsstrukturen dort überwinden die alte Zweiteilung, nach der nichtbehinderte Menschen als Arbeitnehmer überwiegend Aufgaben der Assistenz und Verwaltung wahrnehmen, während behinderte Menschen als Rehabilitanden zwar die Dienstleistungen und Produkte der WfbM erstellen, aber keine Arbeitnehmer sind. Das Neue ist, dass auch in der Erstellung der Dienstleistungen und der Fertigung von Produkten behinderte und nichtbehinderte Produzenten zusammenarbeiten – realisierte Inklusion in der WfbM. Dieser Weg wird das Gesicht der WfbM erheblich verändern, nachdem sie bisher durch Strukturelemente geprägt waren, die tatsächlich ausschließend wirken konnten⁸¹, etwa die nicht zwingende Definition der

WfbM-Beschäftigten als nicht arbeitsmarktfähig oder Berufsbildung nur unterhalb der Schwelle einer allgemein anerkannten Berufsausbildung.

Tagesförderstätten

Auch behinderte Menschen, die selbst die Voraussetzungen zur Aufnahme in eine WfbM nicht erfüllen, haben Anspruch auf Hilfe zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, auch dem Arbeitsleben. So wird erklärlich, warum sie in Einrichtungen oder Gruppen betreut und gefördert werden sollen, die der Werkstatt angegliedert sind⁸². Diese als Tagesförderstätten bezeichneten Abteilungen in den Werkstätten sind das letzte Glied in der Kette von Einrichtungen, die Hilfestellung zur Eingliederung ins Arbeitsleben leisten sollen.⁸³

Da die Klienten der Tagesförderstätten nicht Beschäftigte der Werkstätten sind, teilen sie deren arbeitnehmerähnlichen Status nicht, unterliegen folglich nicht der Sozialversicherungspflicht, haben kein Recht auf Arbeitsentgelt und keine Kollektivvertretung, wie sie für Arbeitnehmer und Werkstattbeschäftigte vorgesehen ist.

Die Zahl der Menschen, die Rehabilitationsleistungen in Tagesförderstätten erhalten, steigt noch stärker als die der Werkstattbeschäftigten: sie betrug 2010 bereits knapp 23.000 Personen.⁸⁴ An dieser Gruppe, die ganz im Schatten der öffentlichen Diskussionen steht⁸⁵, haben Integrations- wie Inklusionskonzepte ihre Festigkeit zu erweisen.

In der organisatorischen Anbindung der Tagesförderstätten wird eine Kontur ihrer Aufgabenstellung erkennbar: Das perspektivische Ziel der Betreuung ist der Wechsel in den Arbeitsbereich der WfbM, in einen unter anderem mit Arbeitsentgelt und Sozialversicherung verbundenen Rechtsstatus. Diese – gemessen an der Perspektive der WfbM-Beschäftigung, dem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – bescheidene Setzung ist schwierig genug zu erreichen, gelingt nur in wenigen Fällen.

Zugleich tritt hier eine Fragwürdigkeit des gesamten Gefüges von Rechten, Pflichten und Hilfen zur Eingliederung ins Arbeitsleben zum Vorschein, personifiziert durch Menschen mit schwersten, oft mehrfachen Behinderungen. Es geht um die Frage, ob die Teilhabe an Erwerbsarbeit nicht in einer Exklusivität als Gradmesser gesellschaftli-

cher Akzeptanz dient, die anderen menschlichen Existenzformen kein Recht mehr lässt (Bieker 2005, 22). Die Fokussierung auf Erwerbsfähigkeit, die Ausrichtung aller Maßnahmen auf möglichst weitgehende Teilnahme am Erwerbsleben, die Nachbildung des Arbeitslebens selbst erwerbsunfähiger Menschen an der Erwerbsarbeitswelt, etwa durch die Rechtsfigur der „Arbeitnehmerähnlichkeit“ der WfbM-Beschäftigten – das alles mutet unter Arbeitsmarktbedingungen, denen auch wesentlich arbeitsmarktgerechter ausgestattete Menschen millionenfach zum Opfer fallen, einigermaßen künstlich an.

Der „wertvolle Beitrag, den Menschen mit Behinderungen zum allgemeinen Wohl und zur Vielfalt ihrer Gemeinschaften [...] leisten können“ (BRK, Präambel lit. m) 1421), besteht eben nicht nur darin, bei den Anstrengungen der Erwerbsarbeitsgesellschaft möglichst mitzuhalten. Aber Menschen mit Behinderung können der Gesellschaft vor Augen führen, dass Arbeit einen viel größeren Horizont an Werten und Leistungsinhalten haben kann, als es die jeweils gerade markt-gängige Erwerbsarbeit widerspiegelt, dass es sozial bereichernde Leistungsformen gibt, die keine Arbeit sind, und dass menschliches Leben sein Recht nicht erst dadurch findet, dass es einem anderen Menschen zugänglichen Zweck dient. Der Beitrag von Menschen mit Behinderung zum Wohl ihrer Gemeinschaften muss bis hierhin wahrgenommen werden, wenn ein Rückfall in die Barbarei der Infragestellung „unwerten Lebens“ verhindert werden soll.

Nachgedanken

Es wäre überraschend, wenn die vorliegende Betrachtung völlig Neues zu Tage gefördert hätte. Doch wenn sich aus dem Blick auf Menschen mit Behinderung interessante Aspekte ergeben haben, die das Verständnis von Arbeit berühren, so wird eine christliche Sicht auf Arbeit sie zu berücksichtigen haben.

Integration und Inklusion verändern Alle

Es würde zu kurz greifen, wenn sich lediglich der beeinträchtigte Mensch an die ihn umgebende Gesellschaft anpassen sollte, damit diese ihn akzeptiere. Umgekehrt wird ein Schuh daraus: Die gesellschaftlichen Lebensbedingungen behinderter Menschen müssen so umgestaltet werden, dass Menschen mit ihrer Beeinträchtigung darunter leben können, ohne behindert zu werden. Dazu muss sich zum

geringsten Teil der behinderte Mensch ändern. Die Hauptlast der Änderung trägt das ihn umgebende Gemeinwesen. Inklusion bedeutet nicht, Unterschiedlichkeit zu überspielen. Integration heißt nicht, jemanden zu verschlucken, der anschließend nicht mehr sichtbar ist. Der Wortsinn von Integration – Eingliederung in ein größeres Ganzes – deutet es an: Das Ganze ist größer, reicher, vielfältiger, wenn es Menschen mit Beeinträchtigung gleichberechtigt in sich trägt, statt sie und sich selbst zu behindern.

Kritische Distanz zur Norm

Behinderung ist kein Problem allein derjenigen, die eine körperliche, geistige oder seelische Beeinträchtigung haben. Behindert sind sowohl der beeinträchtigte Mensch wie sein soziales Umfeld, das sich durch Ausschluss derer, die aus der Norm fallen, einer Möglichkeit beraubt, die Norm selbst distanziert, kritisch zu betrachten. Eine Solidarleistung der Mehrheit, die Menschen mit Behinderung, Schwächere, Normbrecher nicht ausschließt, wird daher gegebenenfalls zur „Solidarität mit sich selbst“: Die Chance, die Norm menschengerecht weiterzuentwickeln, wird genutzt.

Einsicht in Unvollkommenheit als Verschiedenheit

Die Erkenntnis, dass Behinderung ein soziales Phänomen ist, zu dem die individuelle Beeinträchtigung des behinderten Menschen nur ein Beitrag ist, erleichtert den Blick dafür, dass die Trennung zwischen „Behinderten“ und selbsternannten „Nichtbehinderten“ künstlich ist, den wirklichen Verhältnissen nicht entspricht. Tatsächlich ist auch der vermeintlich Nichtbehinderte nicht vollkommen. Menschen mit Behinderung können andere Menschen lehren, ihre eigenen Schwächen zu erkennen und zuzulassen. Und sie lehren, dass es Menschen nicht gerecht wird, sie auf ein Merkmal festzulegen, sie danach zu definieren. Allseitige Unvollkommenheit wird umwertbar als Verschiedenheit, Uniformität von Lebensformen wird erkennbar als lebensfeindlich.

Anpassung der Arbeit an die Menschen

Beides – die kritische Distanz zur Norm und die Einsicht in eigene und fremde Unvollkommenheit, Unterschiedlichkeit – kann die Erkenntnis fördern, dass die (Arbeits-) Verhältnisse an die Menschen anzupassen sind⁸⁶, nicht umgekehrt. Menschen mit Behinderung kön-

nen beispielsweise zeigen, dass Geschwindigkeit nicht alles ist: Langsamkeit ermöglicht, Augenmerk auf sonst leicht übersehene Details zu legen. Arbeit von Menschen mit Behinderung kann den Blick dafür schärfen, wie Arbeitsabläufe und -bedingungen so variiert werden können, dass nicht nur diejenigen Arbeitskräfte mithalten können, die einem gerade gängigen Effektivitätsideal nahekommen.

Arbeit und Einkommen sind zweierlei

Arbeitende Menschen mit Behinderung außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes lehren, Arbeit und Einkommen zu unterscheiden. Sie zeigen, dass Arbeit sinnerfüllt, befriedigend, zwischenmenschlich bereichernd, gesellschaftlich wertvoll sein kann, ohne dem vermeintlichen Hauptzweck, dem Einkommenserwerb, gewidmet zu sein. Sie stehen für die Entwicklung einer Kultur, in der gesellschaftlich wertvolle Arbeit abseits des Erwerbs und gesellschaftlich wertvolle Beiträge abseits von Arbeit als wertvoll und bereichernd anerkannt sind, ohne dass die Beitragenden als Gescheiterte, Trittbrettfahrer, Sozialschmarotzer abgetan werden. Sie greifen damit den noch kaum genutzten Möglichkeiten einer postindustriellen Gesellschaft voraus, für die es ungeachtet aktueller Engpässe (Fachkräftemangel) immer weniger angemessen ist, Einkommen regelhaft nur an gewohnte Formen knapper werdender (Erwerbs-)Arbeit zu binden, die dem technischen Fortschritt kontinuierlich weichen müssen.⁸⁷ Der gesellschaftliche Wohlstand ist künftig anders zu verteilen als nur über unzulänglich geregelten Zugang zu Erwerbsarbeit.

Recht auf menschenwürdige Lebensbedingungen

Die Lage von Menschen mit Behinderung lehrt, dass es nicht ohne politischen Willen und rechtliche Bedingungen geht. Dazu gehören vergleichsweise kleine Dinge wie die Anhebung der Ausgleichsabgabe für nichtbesetzte Pflichtplätze oder die Einführung einer Beschäftigungspflicht, die Anhebung der Zuverdienstgrenzen, die Absicherung der finanziellen Nachteilsausgleiche für Integrationsprojekte, die Regelung der Vergabe öffentlicher Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen.

Die Lage behinderter Menschen gibt aber auch Hinweise auf sinnvolle größere Schritte, den Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen gerechter zu gestalten. Das Recht zahlreicher behinderter Menschen

auf Rente wegen voller Erwerbsminderung ist ein Vorgriff auf eine arbeitsunabhängige Grundsicherung. Und ebenso wegweisend ist das Recht behinderter Menschen auf sozialversicherte und bezahlte (noch: Werkstatt-)Arbeit.

- 1| *Eine Gegenüberstellung der Erwerbstätigkeit behinderter Menschen mit der nichtbehinderter für die beruflich besonders aktiven – am wenigsten durch Ausbildung oder Verrichtung geprägten – Lebensjahre zeigt deutliche Unterschiede, die mit steigendem Lebensalter noch zunehmen: Im Jahr 2009 betrug bei Personen von 25 bis unter 45 Jahren die Erwerbsquote (Anteil der Erwerbspersonen an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe) behinderter Menschen nur 69,5 Prozent, die nichtbehinderter dagegen 88 Prozent. Im Alter von 45 bis unter 55 Jahren betrug die Erwerbsquote behinderter Menschen nur noch 62,3 Prozent, die nichtbehinderter 90,9 Prozent. Im Alter von 55 bis unter 60 Jahren war die Erwerbsquote behinderter Menschen auf 52,4 Prozent gesunken, die nichtbehinderter betrug noch 82,1 Prozent: siehe Pfaff (2012, 236). Darin nicht mitgerechnet sind diejenigen behinderten Personen, die aus der Arbeitslosenstatistik ganz herausfallen, also gar nicht erst als arbeitslos gemeldet sind, weil sie als nicht erwerbsfähig eingestuft werden: siehe unter Kapitel 8. „Unmittelbare Unterstützung der Arbeit behinderter Menschen“.*
- 2| *Bereits für 2008 weist allein die Statistik für die in der freien Wohlfahrtspflege organisierten Angebote für Menschen mit Behinderung und psychischen Erkrankungen über 291.307 berufliche Mitarbeiter aus: Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (2009, 19, 33ff.).*
- 3| *Bei 74.965 Menschen oder 2,2 Prozent von 6.918.172 schwerbehinderten Menschen zum Jahresende 2007 waren die Ursache der Behinderung Arbeitsunfall oder Berufskrankheit: Pfaff (2010, 156).*
- 4| *Behinderung ist auch wirtschaftlich keine Randgröße: 2009 flossen 44 Milliarde Euro in Leistungen zur Rehabilitation, Teilhabe und Pflege, s. BMAS (2011, 29).*
- 5| *Die Ermittlung valider Daten ist mühsam. Unter Bezug auf die einschlägige Verpflichtung durch die UN-Behindertenrechtskonvention kündigte die Bundesregierung daher an, ihren Behindertenbericht neu zu konzipieren und Maßnahmen zur Verbesserung der Datenlage durchzuführen: BMAS (2011, 32, 86).*
- 6| *Kluge (2002, 413); Agricola (1992, 316), der zu „hindern“ nicht einmal das Präfix „be-“ aufführt.*
- 7| *Wehrle-Eggers (1961, Art. 704, 706, 708, 751); Klappenbach/ Steinitz (1970, 478). Immerhin erfolgt hier ein Hinweis auf Körperbehinderung (dies., 1969, 2201).*
- 8| *So führt der Duden – Das Bedeutungswörterbuch, S. 188, im Jahr 2002 „behindert“ und „Behinderte“ in der genannten Bedeutung und Differenziertheit auf, während der Duden – Das Herkunftswörterbuch, S. 339, selbst 2007 noch keine eigene einschlägige Begriffsbildung berücksichtigt, sondern „behindern“ und „Behinderung“ lediglich als Präfixbildungen von „hindern“ nennt.*
- 9| *Ausführlicher Befund bei Herbst 1999, 51ff., 139ff.*
- 10| *Werthmann (1958, 217) bezeichnet die „Idioten“ als „Ebenbilder Gottes“ und nennt unter anderem die „Ziele ... der Erziehung, des Unterrichts“.*

- 11] *Zur nicht ganz übereinstimmenden Anwendung dieser begrifflichen Differenzierung in der katholischen und in der protestantischen Theologie siehe Viertel (2005, 377-378., 446ff.)*
- 12] *Er fährt weiter fort: „Wer sie nicht bei sich und bei den anderen wahr- und ernstnimmt und in gegenseitigem Beistehen und Mitgehen bewältigt und aushält, täuscht sich über das Leben“ (ebd.).*
- 13] *Fuchs weist darauf hin, dass die Nachwirkung des Verständnisses von Behinderung als Ausdruck gegengöttlicher Kräfte bis ins 20. Jahrhundert einen theologischen Aufbruch „nach Hadamar“ noch kaum zugelassen habe, während ein theologischer Aufbruch „nach Auschwitz“ durchaus stattgefunden habe (1994, 11ff.).*
- 14] *Fuchs verweist auf den größeren Zusammenhang der „größte(n) historische(n) Schande des Christentums..., dass es sich die Universalisierung des Begriffs der Menschenwürde ...'von außen' hat kritisch entlarvend sagen lassen müssen“, obwohl das Konzept der Menschenwürde aus christlichem Traditionsgut stammend von der Kirche hätte verfolgt werden müssen. „So ist aus der Geschichte des Christentums aufs Ganze gesehen das aktive pathologische Betreiben der paradoxen Kommunikation von hehren Worten in Verbindung mit niederträchtigen Taten ... beziehungsweise mit unterlassenen Solidarierungen mit ... Notleidenden nicht wegzudenken“ (Fuchs 1990, 67). Eine Wende sieht Fuchs für die katholische Kirche erst mit dem II. Vatikanischen Konzil, das den Dienst am Menschen und den Einsatz für seine Rechte ins Blickzentrum genommen habe (ebd., 79-80).*
- 15] *Szagon (1983, 93-105) beschreibt das Nachwirken dieser Denkweise in der Kirchengeschichte mit besonders drastischen Beispielen, z. B. der auch von Luther noch gutgeheißenen Tötung behinderter Kinder als vom Teufel gezeugter „Wechselbälger“ im Mittelalter und ihrer mühsamen Überwindung im protestantischen Raum erst seit dem Pietismus des 19. Jahrhunderts.*
- 16] *Klee (1983, 25ff.) zitiert zahlreiche theologische Äußerungen, die die von den Nationalsozialisten verwirklichte Vernichtung „lebensunwerten Lebens“ vorbereiteten und forderten.*
- 17] *Antor; Bleidick (2006, 80); Kreft; Mielenz (2008, 147); Sander (2009, 99-100). Die Aufnahme des Begriffs Behinderung erfolgt unterschiedlich früh: So führt etwa noch Schwendtko (1995, 66) im Jahr 1995 den Begriff Behinderung mit sämtlichen Begriffsverwandten gar nicht auf.*
- 18] *Sehr ausführliche begriffsgeschichtliche Betrachtung bei Herbst (1999, 17ff.).*
- 19] *So noch Stimmer (1996, 63).*
- 20] *Dabei ist die Diskussion insgesamt schillernd und uneinheitlich. Bereits das Wort Behinderung kennt Alternativen. So etwa Behinderung als Oberbegriff für Beeinträchtigungen, Schäden und soziale Nachteile, wiedergegeben von Werning u.a. (2002, 6), oder Behinderungen in Abgrenzung zu Störungen und Gefährdungen als umfängliche, schwere und langfristige Formen der als Oberbegriff dienenden Beeinträchtigungen, wiedergegeben von Borchert (2007, 11).*
- 21] *Z. B. Umweltfehler für Schwererziehbarkeit von Kindern: Hanselmann, 1976, 253.*
- 22] *Eberwein fordert ein radikales Umdenken gegenüber einer tradierten defizitorientierten Diagnostik (2009, 314-315).*
- 23] *Stellvertretend für Andere Metzeler; Wacker (2005, 124ff.). Eberwein (2009, 313ff.) unterscheidet eine an Lebenslage und Entwicklungsmöglichkeiten des beeinträchtigten Schülers orientierte Förderdiagnostik von einer noch überwiegend etablierten „Einweisungs- und Selektionsdiagnostik“.*

- 24] *So wird etwa die Bestimmung einer geistigen Behinderung anhand des sogenannten Intelligenzquotienten als wissenschaftlich nicht abgesichert kritisiert, s. Metzeler; Wacker (2005, 122).*
- 25] *Theunissen (2009, 63ff.) setzt das Empowerment von anderen Ansätzen des professionellen Handelns ab, die sämtlich durch Paternalismus geprägt seien.*
- 26] *BRK, hier zitiert aus dem deutschen Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 21. Dezember 2008, Präambel, lit. e (1420).*
- 27] *Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (2012, 13). S. Kurzdarstellung der ICF in Dau u.a., 2011, Rz. 22 zu § 2. Zur Auseinandersetzung um die Eignung der ICF vgl. Trunk (2010, 36ff.); Grampp (2010, 36ff.).*
- 28] *Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (2012, 171). Interessanterweise führt die WHO als Begründung dafür an, dass sie den Begriff Behinderung als Oberbegriff verwendet, der Gefahr der Stigmatisierung entgegen zu wollen.*
- 29] *Die Herausforderung, die in der Gestaltbarkeit der sozialen Komponenten einer Behinderung liegt, wird schlaglichtartig im Titel einer Plakatserie im Rahmen der Dachkampagne „einfach machen“ der deutschen Bundesregierung zur Umsetzung der BRK sichtbar: „Behindern ist heilbar“, s. www.behindern-ist-heilbar.de (Stand: 23. 4. 2012).*
- 30] *Nach Wendt (2008, 368, 393) wurde „Inklusion“ zunächst nicht speziell auf behinderte, sondern auf ausgegrenzte Bevölkerungsgruppen allgemein bezogen und als soziologisches Konzept 1995 von Niklas Luhmann eingeführt.*
- 31] *Es fällt auf, dass in der deutschen Übersetzung der UN-Konvention durchgängig „integrativ“ beziehungsweise „Integration“ verwendet wird, wo entweder in der englischen wie in der französischen Version (z. B. Art. 24 Abs. 2 lit b); Art. 27 Abs. 1 S. 1) oder zumindest in der englischen (z. B. Art. 3 lit. c); Art. 24 Abs. 1 S. 2) „inclusive“ beziehungsweise „inclusif“ oder „inclusion“ stehen. Ein Bedeutungsunterschied für Integration oder Inklusion zwischen den drei Sprachen ist nicht erkennbar. Als Motiv bietet sich an, dass bis zur Veröffentlichung der BRK in Deutschland das Wort Inklusion, anders als Integration, kaum verbreitet war.*
- 32] *Gegen das Etikett der Bildungsunfähigkeit bereits Hanselmann (1976, 111), der auf die einschlägige Festlegung heilpädagogischer Grundsätze bereits im Jahr 1930 verweist (ebd. 533).*
- 33] *Klee (1983, 20, 468) verweist darauf, dass der Ausdruck „lebensunwertes Leben“ bereits 1920 durch den Staatsrechtler Binding und den Psychiater Hoche eingeführt wurde.*
- 34] *Bundessozialhilfegesetz (BSHG), i. d. F. v. 30.6.1961, § 39. Das Bundessozialhilfegesetz definierte den Begriff der Behinderung bis zur Einführung des Sozialgesetzbuches IX vom 19.6.2001; seit dieser Zeit übernahm es – wie sein Nachfolger, das SGB XII – den Behinderungsbegriff des SGB IX.*
- 35] *Dau u.a. (2011, Rz. 2 zu § 2); Vernooij (2007, 8). Gleichwohl wird im Vorwort der deutschsprachigen Fassung der ICF angemerkt, das SGB IX nehme zwar wesentliche Aspekte der ICF auf, dennoch sei der Behinderungsbegriff der ICF als „Oberbegriff zu jeder Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit eines Menschen [...] umfassender als der Behinderungsbegriff des SGB IX“; Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (2005, 3).*

- 36] Einen vorbereitenden Akzent hatte schon das von 1974 stammende, ins SGB IX übergegangene Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft (Schwerbehindertengesetz, SchwbG) gesetzt: Es gab den Blick auf die Ursache der Behinderung, zum Beispiel Kriegs-, Nationalsozialismus-, Haft-, Arbeitsunfallschäden, als Leistungsvoraussetzung (Kausalprinzip) und damit zugleich das Motiv der Wiedergutmachung für im Dienst der Allgemeinheit erlittene Schädigungen auf und band die Definition der Schwerbehinderung an eine mindestens 50-prozentige Erwerbsminderung mit dem Motiv des Schutzes und der Hilfe zur Eingliederung ins Erwerbsleben (Finalprinzip). Damit wurden neben anderen erworbenen erstmals auch angeborene Behinderungen erfasst. S. Cramer (1998, Rz. 2f. vor § 1 SchwbG).
- 37] Vernooij (2007, 9ff.) zitiert den Deutschen Bildungsrat mit seiner Definition von Behinderung bereits aus dem Jahr 1973: „Als behindert im erziehungswissenschaftlichen Sinne gelten alle Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen, die in ihrem Lernen, im sozialen Verhalten, in der sprachlichen Kommunikation oder in den psychomotorischen Fähigkeiten so weit beeinträchtigt sind, dass ihre Teilhabe am Leben der Gesellschaft wesentlich erschwert ist. Deshalb bedürfen sie besonderer pädagogischer Förderung.“ Vernooij arbeitet heraus, dass für den Bildungsrat Behinderung nicht bereits durch die Funktionsbeeinträchtigung, sondern durch die damit einhergehende Erschwerung der gesellschaftlichen Partizipation entstehe.
- 38] So nimmt beispielsweise das Hessische Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und zur Änderung anderer Gesetze von 2004 in § 9 Abs. 1 S. 1 die kommunalen Gebietskörperschaften ausdrücklich von der Verpflichtung durch das Gesetz aus.
- 39] Sehr ähnlich die Definition bei Walthes (2005, 48-49), die Behinderung als Relation zwischen der als behindert bezeichneten Person und ihrer Umwelt versteht: „Behinderung ist der nicht gelungene Umgang mit Verschiedenheit.“
- 40] § 2 Abs. 2 SGB IX: „Menschen sind im Sinne des Teils 2 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.“
- 41] § 71 Abs. 1 SGB IX. Gem. § 127 SGB IX wird die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf Heimarbeitsplätzen auf die Pflichtplätze angerechnet, obwohl diese Plätze keine Arbeitsplätze gem. § 73 SGB IX sind, s. Dau u.a. 2011, Rz. 4 zu § 127 SGB IX.
- 42] Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Download unter: www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/neues-jahr-2012.html (Zugriff am 30.4.2012)
- 43] § 30 Abs. 1 Nr. 6 SchwbAV. Zur Gewichtung der Verwendung s. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2012, 16ff.) Im Jahr 2010 flossen 295 Millionen Euro in sogenannte Begleitende Hilfe für schwerbehinderte Menschen (ebd., 16), 56,1 Millionen Euro an Integrationsprojekte (ebd., 22), 68 Millionen Euro an Integrationsfachdienste (ebd., 32), 16,2 Millionen Euro in die Arbeitsassistenz, 31,5 Millionen Euro in die institutionelle Förderung von Werkstätten für behinderte Menschen (ebd., 34).
- 44] Ebd., 39. Dabei wird nicht berücksichtigt, in wie vielen Fällen ein Arbeitgeber ein Kündigungsverfahren gar nicht erst anstrengt, weil er ihm keine Erfolgsaussicht beimisst.
- 45] Vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2012) unter Berufung auf den Monatsbericht der Bundesagentur für

Arbeit. In der Zahl der als arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Personen kommen diejenigen nicht zum Vorschein, die mangels Erfolgsaussicht in die stille Reserve der nicht registrierten Arbeitslosen eingegangen sind.

- 46| *Vgl. Dings (2005, besonders S. 206). Auf eine Reihe weiterer Programme zur Berufsvorbereitung junger Menschen mit Behinderung, wie „Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) Reha“, oder zur Bedarfsermittlung, wie „Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit DIA AM“, wird aus Platzgründen nicht eingegangen. Das gemeinsame Ziel, Alternativen zu Werkstätten für behinderte Menschen zu eröffnen, verhindert deren weiteres Wachstum nicht, siehe unter Kap. 8.6.*
- 47| *§ 38 a Abs. 1 S. 2 SGB IX. S. Darstellung und kritische Bewertung der unscharfen Definition der Zielgruppe bei Dau u.a. (2011, bes. Rz. 3ff. zu § 38 a SGB IX).*
- 48| *Nach Angaben auf der website www.bag-ub.de der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) e.V. (Zugriff am 4.4.2012) wurden von der beauftragenden Bundesagentur für Arbeit bei durchführenden Trägern bis Januar 2012 bereits circa 6.000 Plätze bestellt, bei zunehmender Nachfrage. Für lediglich 22 Prozent der bislang erfassten Absolventen ergab sich als Anschlussperspektive die Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen.*
- 49| *§ 109 Abs. 1 SGB IX. Die Auftraggeber sind überwiegend die Integrationsämter, mit Abstand folgen die Arbeitsverwaltung und Rehabilitationsträger; Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2012, 29-30).*
- 50| *Offen ist, wieweit hier Überschneidungen zu den Klientenzahlen der UB bestehen, s. Fußnote 47.*
- 51| *S. § 28 a im Vergleich mit § 26 SchwbAV. Ob die in § 28 a SchwbAV ebenfalls erwähnten Leistungen an IP für besonderen Aufwand (den die schwerbehinderten Arbeitnehmer oder Auszubildenden erfordern) hängen ein grifffestes Unterscheidungsmerkmal gegenüber anderen Arbeitgebern bilden, vgl. § 27 Abs. 1f. SchwbAV, ist angesichts der offenen Formulierung der Fördervoraussetzungen („besonderer Aufwand“ beziehungsweise „außergewöhnlicher Belastungen“) sowie der reinen Kann-Bestimmung in beiden Fällen zweifelhaft (aA. Dau u.a. 2011, Rz. 5 zu § 134 SGB IX). Der Status der Gemeinnützigkeit für IP, die zu mehr als 40 Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigen, gem. § 68 AO dürfte keinen spürbaren Wettbewerbsvorteil darstellen.*
- 52| *Nach Schwendy/ Senner (2005, 306) wechseln jährlich lediglich drei Prozent der Beschäftigten in andere Firmen des allgemeinen Arbeitsmarktes.*
- 53| *51 von ihnen waren 2010 neu gegründet worden.*
- 54| *Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2012, 23-24). Die Zahlen der schwerbehinderten Beschäftigten, darunter die der Absolventen einer Werkstatt für behinderte Menschen, kann den besetzten Plätzen der UB und den Vermittlungsfällen der IFD nicht einfach hinzuaddiert werden. Im Gegenteil sind nennenswerte Überschneidungen anzunehmen: Beispielsweise betreiben IFD teilweise UB, sie vermitteln auch an IP.*
- 55| *§§ 39-43, 136-144 SGB IX. S. auch Werkstättenverordnung (WVO) und Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO). Aufgrund des Erfordernisses der Beschränkung wird auf Blindenwerkstätten nicht weiter eingegangen; s. § 143 SGB IX, Blindenwarenvertriebsgesetz. Anerkannte Blindenwerkstätten sind bei der Bundesagentur für Arbeit gelistet: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A08-Ordnung-Recht/>*

A081-Schwerbehindertenrecht/Publikation/pdf/Werkstaettenverzeichnis.pdf (Zugriff am 29.4.2012), s. auch Bundesverband staatlich anerkannter Blindenwerkstätten e.V., <http://www.bdsab.de/verband.html> (Zugriff am 29.4.2012).

- 56] Der einer WfbM-Tätigkeit vorgelagerte Berufsbildungsbereich dient während meist zweier Jahre sowohl der Förderung von Fertigkeiten und Kenntnissen wie der Ermittlung, ob ein und welches Angebot zur beruflichen Eingliederung angezeigt ist, s. § 4 Abs. 4ff. WVO.
- 57] Vgl. www.bagwfbm.de/page/24 (Zugriff am 22.4.2012). Der Grad der in der BAG WfbM organisierten anerkannten WfbM wird mit 93,8 Prozent angegeben (www.bagwfbm.de/category/34; Zugriff am 22.4.2012).
- 58] Nach Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (2011, 10) stieg die Zahl der WfbM-Beschäftigten seit 2003 um 27,6 Prozent.
- 59] Vgl. www.bagwfbm.de/category/34 (Zugriff am 22.4.2012). Vgl. ebenso die sehr ähnliche Gewichtung bei Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (2011, 58).
- 60] Darauf deutet unter anderem hin, dass die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (2011, 90) als in Kostenträgerschaft der Sozialhilfeträger für 2010 gut 248.000 Werkstattbeschäftigte nennt. Da die Teilnehmer des Berufsbildungsbereiches in der Regel in Kostenträgerschaft der Bundesagentur für Arbeit sind, kann davon ausgegangen werden, dass praktisch alle Werkstattbeschäftigten Anspruch auf Leistungen eines Rehabilitationsträgers haben, mithin volle Erwerbsminderung als eine der Voraussetzungen des Leistungsanspruchs vorliegt.
- 61] Vgl. Dau u.a. 2011, Rz. 13 zu § 136 SGB IX; s. unter anderem den dortigen Verweis auf das einschlägige richtungweisende BSG-Urteil von 1983.
- 62] § 136 Abs. 2 S. 2 SGB IX. Unglücklich formuliert sind leider die beiden weiteren dort genannten Ausschlusskriterien. Zum einen leuchtet nicht ein, warum „das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege die Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich“ verhindern können sollte, wenn einerseits der Berufsbildungsbereich der Beschäftigung im Arbeitsbereich obligatorisch vorgeschaltet ist, andererseits für die Beschäftigung im Arbeitsbereich Art und Schwere der Behinderung und damit das Ausmaß der erforderlichen Assistenz gerade kein Hindernis sein darf. Zum Zweiten ist nicht ersichtlich, welche „sonstige Umstände“ – neben Selbst- und Fremdgefährdung sowie Art und Schwere der Behinderung – es noch geben könnte, die ein Mindestmaß dauerhaft nicht zuließen.
- 63] § 138 Abs. 1 SGB IX. Dass es auch Werkstattbeschäftigte geben kann, die zwar behindert, aber erwerbsfähig sind, zeigt das Beispiel der körperbehinderten Werkstattbeschäftigten der Münchener Pfennigparade, die zugleich werkstattbeschäftigt und Arbeitnehmer sind, s. Dirmhirn 2010, 66.
- 64] Eine Auswahl der einschlägigen Regelungsgegenstände nennt § 4 Abs. 1 Nr. 1 a) WMVO, z. B. Arbeitszeit, Teilzeit, Urlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Mutterschutz.
- 65] Zur komplexen Rechtslage zwischen WfbM und Werkstattbeschäftigten s. Dau u.a. 2011, Rz. 7ff. zu § 138 SGB IX.
- 66] Vgl. <http://www.bagwfbm.de/category/34> (Zugriff am 22.4.2012).
- 67] Das Arbeitsförderungs-geld wird vom zuständigen Rehabilitationsträger für WfbM-Beschäftigte gewährt, deren Werkstattentgelt nicht mehr als 325 Euro monatlich beträgt; ab 299 Euro monatlichem Entgelt wird es entsprechend gemindert, § 43 SGB IX.

- 68| Zur Systematik der Ermittlung des Werkstattentgelts s. u. Kap. 8.6.3.
- 69| Bei durchgängiger voller Erwerbsminderung nach einer Wartezeit von 20 Jahren, § 43 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 i. V. m. § 1 S. 1 Nr. 2 a) und § 43 Abs. 6 SGB VI. Die Rentenhöhe beträgt gem. § 162 Nr. 2 SGB IX 80 Prozent der Bezugsgröße, das heißt des aufgerundeten Durchschnittsentgelts der gesetzlichen Rentenversicherung im vorvergangenen Kalenderjahr, § 18 Abs. 1 SGB IX.
- 70| Aus der (je nach persönlichen Entgeltpunkten unterschiedlich hohen) Rente wegen voller Erwerbsminderung, dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt und dem Arbeitsförderungsgeld ergibt sich ein Monatseinkommen von circa 900 Euro. Um dem empfundenen Diskriminierungseffekt der Kombination aus niedrigem Werkstattentgelt und insgesamt deutlich höheren Transferleistungen zu begegnen, wird gelegentlich vorgeschlagen, sämtliche Leistungen zu einem Werkstattentgelt zusammenzufassen.
- 71| § 139 Abs. 1-3 SGB IX i. V. m. § 5 Abs. 1, § 6 Abs. 3 WMVO
- 72| Die in § 5 Abs. 4 WMVO eingeräumte Möglichkeit, freiwillig Betriebsvereinbarungen zu schließen, nimmt diese Schwäche nicht. Auch die Elternvertretungen, die nach § 139 Abs. 4 S. 2 SGB IX gebildet werden können, sind, zumal ohne eigene Rechte, kein Ersatz.
- 73| § 136 Abs. 1 S. 5f. SGB IX. Gegen das Ziel, Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln, wird gelegentlich der Drehtüreffekt ins Feld geführt: Ein zunächst eintretender Vermittlungserfolg werde rasch wieder zunichte gemacht, weil die Vermittelten scheiterten. Dagegen sprechen Verbleibsbeobachtungen. Nach Doose (2012, 354ff.) waren von 251 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Menschen mit Lernschwierigkeiten – in der klassischen Terminologie mit geistiger Behinderung – , die zuvor zu über 60 Prozent in WfbM beschäftigt waren, nach durchschnittlich neun Jahren noch mindestens zwei Drittel auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig.
- 74| § 66 BBiG, auf das das „Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)“ der zuständigen Bundesagentur für Arbeit, S. 10, ausdrücklich Bezug nimmt: www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A03-Berufsberatung/Publication/HEGA-06-2010-Fachkonzept-WfbM-Anlage.pdf (Zugriff am 30.4.2012). Grampp (2006, 157) beleuchtet in der Darstellung des differenzierten Qualifizierungssystems einer WfbM durch den Ausdruck „interner Beruf“ schlaglichtartig die hier liegende Schwelle.
- 75| Zur Entwicklung der beruflichen Bildung in WfbM vgl. Lindmeier (2006).
- 76| Auch nach der Novellierung 2010 sieht die VOL/A, § 6 Abs. 1 Nr. 3, noch vor: „Justizvollzugsanstalten, Einrichtungen der Jugendhilfe, Aus- und Fortbildungsstätten und ähnliche Einrichtungen sowie Betriebe der öffentlichen Hand und Verwaltungen sind zum Wettbewerb mit gewerblichen Unternehmen nicht zuzulassen.“ In der 2009 novellierten, in der Regel für WfbM wichtigeren VOL/A besteht dieser Ausschluss nur noch für Justizvollzugsanstalten (§ 6 Abs. 7 VOL/A); dafür ist hier, § 3 Abs. 5 j), freihändige Vergabe unter anderem dann zulässig, wenn Aufträge ausschließlich an WfbM vergeben werden sollen.
- 77| § 141 S. 2 SGB IX. Die bislang lediglich für Rechtssubjekte im Regelungshorizont des Bundes erlassenen „Richtlinien für die Berücksichtigung von Werkstätten für Behinderte und Blindenwerkstätten bei der Vergabe öffentlicher Aufträge“ des BMZ vom 10.5.2001 sind immerhin hilfreich: Sie geben zum einen ein klares Vorzugsmerkmal vor – bei ansonsten gleichen Konditionen erhält eine WfbM den Zuschlag, wenn ihr Angebot das des günstigsten Mitbewerbers um nicht mehr als 15 Prozent überschreitet – und beantworten zum anderen eine umstrittene Frage klar:

- WfbM sind berechtigt, sich auf öffentliche Ausschreibungen zu bewerben (Dau u.a. 2011, Rz. 9ff. zu § 141 SGB IX).*
- 78] *Auch eine Rückwärtsentwicklung ist möglich. So sind die hessischen „Richtlinien für die Berücksichtigung bevorzugter Bewerber bei der Vergabe öffentlicher Aufträge – Spätaussiedler, Verfolgte, Werkstätten für Behinderte und Blindenwerkstätten (Bevorzugten-Richtlinien)“ vom 14.10.1994 der hessischen Erlassvereinigungsregelung zum Opfer gefallen und 2004 bislang ersatzlos entfallen. Der Erlass „Beschaffungsmanagement des Landes Hessen für Lieferungen und Leistungen (ausgenommen Bauleistungen)“ vom 9.12.2010, gültig bis zum 31.12.2015, enthält lediglich unter 3.1.8 einen deklaratorischen Hinweis auf die bundesgesetzliche Regelung des § 141 SGB IX „und die dazu erlassenen Regelungen“, der mangels erlassener Regelungen nicht ausreicht.*
- 79] *Im Nationalen Aktionsplan von 2011 kündigte die Bundesregierung nun eine einheitliche Regelung für alle öffentlichen Auftraggeber an: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011, 43)*
- 80] *EG-Richtlinie 2004/18/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 31.3.2004 über die Koordinierung der Verfahren zur Vergabe öffentlicher Bauaufträge, Lieferaufträge und Dienstleistungsaufträge, Art. 19 – Vorbehaltene Aufträge – : „Die Mitgliedstaaten können im Rahmen von Programmen für geschützte Beschäftigungsverhältnisse vorsehen, dass nur geschützte Werkstätten an den Verfahren zur Vergabe öffentlicher Aufträge teilnehmen oder solche Aufträge ausführen dürfen, sofern die Mehrheit der Arbeitnehmer Behinderte sind, die aufgrund der Art oder der Schwere ihrer Behinderung keine Berufstätigkeit unter normalen Bedingungen ausüben können.“*
- 81] *Dass auch unter gegebenen Rechtsbedingungen eine inklusivere Gestaltung der WfbM nicht ausgeschlossen war, zeigt das bereits genannte, auf körperbehinderte Menschen bezogene Beispiel der Münchener Pfennigparade, s. Dirmhirn (2010).*
- 82] *§ 136 Abs. 3 SGB IX; Dau u.a. (2011, Rz. 20f. zu § 136 SGB IX). In Nordrhein-Westfalen wird auf die Bildung derartiger Einrichtungen oder Abteilungen verzichtet.*
- 83] *Sachlich verwandt sind die Tagesstätten für seelisch behinderte Menschen, auf die hier aus Gründen der Beschränkung nicht weiter eingegangen wird. Eine Erfassung ihrer Fallzahlen gilt bislang wegen zu hoher Fluktuation und zu unterschiedlich ausgestalteter Angebote als nicht hilfreich. Immerhin kann aus dem vorliegenden Material geschlossen werden, dass in 16 Bundesländern circa 10.000 Plätze bei einem Jahreswachstum von knapp sechs Prozent bestehen (Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (2011, 73-74).*
- 84] *Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (2011, 92). Während das Wachstum der Beschäftigtenzahl der Arbeitsbereiche der WfbM zwischen 2005 und 2010 zwischen drei Prozent und 3,5 Prozent betrug, lag es für die Tagesförderstättenbesucher/innen bei fünf Prozent bis 7,5 Prozent pro Jahr.*
- 85] *Da es häufig um „Systemsprenger“ geht, für deren intensiven Assistenzbedarf die erforderlichen Leistungsentgelte kaum erzielbar sind, sind die Menschen auch innerhalb des Hilfesystems von Marginalisierung bedroht.*
- 86] *Dieser Grundsatz wird in der Selbstbezeichnung von WfbM als „Agentur für angepasste Arbeit“ ausgedrückt, s. Schrank / Trunk 2011.*
- 87] *Trunk fordert, das „Wertgesetz“ zu überwinden: Arbeitsverhältnisse Behinderter dürften nicht vom Prinzip des Äquivalententausches bestimmt sein: Gleichheit ohne Brüderlichkeit (2010, 114).*

Literaturverzeichnis

- *Agricola, Erhard (Hrsg.) (1992): Wörter und Wendungen. Wörterbuch zum deutschen Sprachgebrauch, Überarbeitete Neufassung der 14. Aufl., Mannheim/ Leipzig/ Wien/ Zürich: Dudenverlag.*
- *Alpmann / Schmidt (Hrsg.) (2004): Juristische Lehrgänge Fachlexikon Recht, Münster/ Mannheim: Brockhaus.*
- *Antor, Georg / Bleidick, Ulrich (Hrsg.) (2006): Handlexikon der Behindertenpädagogik, Schlüsselbegriffe aus Theorie und Praxis, 2. Aufl., Stuttgart: Kohlhammer.*
- *Bach, Ulrich (1985): Boden unter den Füßen hat keiner. Plädoyer für eine solidarische Diakonie, 2. Aufl., Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.*
- *Bach, Ulrich (1994): „Gesunde“ und „Behinderte“. Gegen das Aparthedsdenken in Kirche und Gesellschaft, Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.*
- *Bach, Ulrich (2006): Ohne die Schwächsten ist die Kirche nicht ganz. Bausteine einer Theologie nach Hadamar, Neukirchen-Vluyn: Neukirchener.*
- *Bauch, Ulrich (2010): Der Kommentar: Inklusion und Einrichtungen, in: Lebenshilfe-Zeitung 1/2010, Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hrsg.), Download unter: www.lebenshilfe.de, (Zugriff am: 21.4.2012).*
- *Betz, Hans Dieter / Browning, Don S. / Janowski, Bernd / Jüngel, Eberhard (Hrsg.) (1998): Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft, Bd. 1, Tübingen: Mohr Siebeck, Sp. 1219-1220.*
- *Beyreuther, Erich (1983): Geschichte der Diakonie und inneren Mission in der Neuzeit, Berlin: Christlicher Zeitschriftenverlag.*
- *Bieker, Rudolf (2005): Individuelle Funktionen und Potentiale der Arbeitsintegration, in: ders. (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung, Stuttgart: W. Kohlhammer.*
- *Blesinger, Berit (2005): Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz, in: Bieker, Rudolf (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung, Stuttgart: W. Kohlhammer, 282-295.*
- *Borchert, Johann (2007): Sonderpädagogische Grundfragen, in: ders. (Hrsg.): Einführung in die Sonderpädagogik, München: Oldenbourg, 1-38.*

- *Brockhaus Enzyklopädie in zwanzig Bänden (1981): 25. Band Ergänzungen, Wiesbaden: Brockhaus.*
- *Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V. (Hrsg.) (2009): Einrichtungen und Dienste der Freien Wohlfahrtspflege Gesamtstatistik 2008, Download unter: www.bagfw.de/uploads/media/GS_BAGFW_091221_web_01.pdf (Zugriff am 30.4.2012).*
- *Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hrsg.) (2012): Jahresbericht 2010/2011, Download unter: www.integrationsaemter.de/files/11/JB_BIH10_screen_1.pdf (Zugriff am: 20.4.2012).*
- *Bundesvereinigung der Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstatträte e.V. (2011): Positionspapier zur Weiterentwicklung der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO), Download unter: www.bvwr.de/uploads/media/11-07-01_Positionspapier_WMVO_BVWR_Final_ueberarbeitet_08-2011.pdf (Zugriff am 30.4.2012).*
- *Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS)/ Consulting für Steuerung und soziale Entwicklung GmbH (2011): Kennzahlenvergleich der überörtlichen Träger der Sozialhilfe 2010, Münster / Hamburg, Download unter: www.lwl.org/spur-download/bag/endbericht2010.pdf (Zugriff am 19.4.2012).*
- *Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (2012): Entwicklung der Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen, Download unter: www.bagwfbm.de/article/1616 (Zugriff am 20.4.2012).*
- *Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (Hrsg.) (2011): Maßarbeit. Neue Chancen mit Sozialunternehmen, Download unter: www.bagwfbm.de/category/8 (Zugriff am 20.4.2012).*
- *Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2011): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, Download unter: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff am 30.4.2012).*
- *Burkhardt, Helmut / Swarat, Uwe (Hrsg.) (1992): Evangelisches Lexikon für Theologie und Gemeinde, Bd. 1, Wuppertal/ Zürich: Brockhaus.*
- *Campe, Joachim Heinrich (1969): Wörterbuch der Deutschen Sprache, Bd. 1, In der Schulbuchhandlung, Braunschweig 1807, Repro-*

grafischer Nachdruck des Originals in: Henne, Helmut (Hrsg.), Reihe II. Wörterbücher des 17. und 18. Jahrhunderts, in: Schmitt, Ludwig Erich (Hrsg.): *Documenta Linguistica. Quellen zur Geschichte der deutschen Sprache des 15. bis 20. Jahrhunderts*, Hildesheim: Georg Olms.

- Cramer, Horst (1998): *Schwerbehindertengesetz*, München: Franz Vahlen.
- Dau, Dirk / Düwell, Franz Josef / Jousen, Jacob (2011): *Sozialgesetzbuch IX. Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Lehr- und Praxiskommentar*, Baden-Baden: Nomos.
- Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) (Hrsg.) (2005): *ICF. Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit*, Download unter: www.dimdi.de/static/de/klassi/icf/index.htm (Zugriff am 18.4.2012).
- Dings, Wolfgang (2005): *Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke. Leistungsangebote, methodisch-didaktische Konzeptionen und Modellentwicklungen*, in: Bieker, Rudolf (Hrsg.): *Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung*, Stuttgart: Kohlhammer, 205-231.
- Dirmhirn, Anja (2010): *Körperbehindert und „normaler“ Arbeitnehmer. Die besondere Werkstatt der Pfennigparade*, in: Walter, Jochen / Basener, Dieter (Hrsg.): *Mitten im Arbeitsleben. Werkstätten auf dem Weg zur Inklusion*, Hamburg: 53° Nord.
- Doose, Stefan (2012): *Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie*, Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (Hrsg.), Marburg: Lebenshilfe.
- Dudenredaktion (Hrsg.) (2007): *Das Fremdwörterbuch*, Mannheim: Dudenverlag.
- Dudenredaktion (Hrsg.) (2007), *Das Herkunftswörterbuch. Etymologie der deutschen Sprache*, Mannheim: Dudenverlag.
- Dudenredaktion (Hrsg.) (2002): *Das Bedeutungswörterbuch*, Mannheim: Dudenverlag.
- Eberwein, Hans (2009): *Förderdiagnostik als lernprozessbegleitende, verstehende Diagnostik*, in: Eberwein, Hans / Knauer, Sabine (Hrsg.): *Handbuch Integrationspädagogik. Kinder mit und ohne Beeinträchtigung lernen gemeinsam*, Weinheim, Basel: Beltz, 313-325.

- Eberwein, Hans (1995): *Zur Kritik des sonderpädagogischen Paradigmas und des Behinderungsbegriffs. Rückwirkungen auf das Selbstverständnis von Sonder- und Integrationspädagogik*, in: *Verband deutscher Sonderschulen e.V. (Hrsg.): Zeitschrift für Heilpädagogik, Nr. 10, 468-476.*
- Feuser, Georg (2011): *Advokatorische Assistenz*, in: *Feuser, Georg / Erzmänn, Tobias (Hrsg.): „Ich fühle mich wie ein Vogel, der aus seinem Nest fliegt“. Menschen mit Behinderungen in der Erwachsenenbildung, Frankfurt am Main: Peter Lang, 203-218.*
- Fuchs, Ottmar (1990): *Heilen und Befreien. Der Dienst am Nächsten als Ernstfall von Kirche und Pastoral*, Düsseldorf: Patmos.
- Fuchs, Ottmar (1993): *Im Brennpunkt: Stigma. Gezeichnete brauchen Beistand*, Frankfurt am Main: Josef Knecht .
- Grampp, Gerd (2006): *Das arbeitspädagogische Bildungssystem (ABS) als Basis einer normalisierten beruflichen Bildung für geistig behinderte Menschen*, in: *Hirsch, Stephan / Lindmeier, Christian (Hrsg.), Berufliche Bildung von Menschen mit geistiger Behinderung. Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben, Weinheim/ Basel: Beltz, 145-161.*
- Grampp, Gerd (2010): *Vom Sinn des Unsinn. Der ICF und das Teilhabemanagement*, in: *Bundesvorstand der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (Hrsg.): Werkstatt: Dialog, 6/2010, 36-39.*
- Hanselmann, Heinrich (1976): *Einführung in die Heilpädagogik. Praktischer Teil*, Zürich: Rotapfel.
- Herbst, Hans R. (1999): *Behinderte Menschen in Kirche und Gesellschaft*, Stuttgart/ Berlin/ Köln: Kohlhammer.
- Höfer, Josef / Rahner, Karl (Hrsg.) (1958): *Lexikon für Theologie und Kirche (LThK), Bd. 2, Freiburg: Herder.*
- Honecker, Martin / Dahlhaus, Horst / Hübner, Jörg / Jähnichen, Traugott / Tempel, Heidrun (Hrsg.) (2001): *Evangelisches Soziallexikon*, Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Kasper, Walter u.a. (Hrsg.) (1994): *Lexikon für Theologie und Kirche, Bd. 2, Freiburg/ Basel/ Rom/ Wien: Herder.*
- Klappenbach, Ruth / Steinitz, Wolfgang (Hrsg.): *Wörterbuch der deutschen Gegenwartssprache, 1. Bd. (1970), 3. Bd. (1969), Berlin: Akademie.*
- Klee, Ernst (1983, Nachdruck 1994): *„Euthanasie“ im NS-Staat. Die „Vernichtung lebensunwerten Lebens“*, Frankfurt am Main: Fischer.

- Kluge, Friedrich (2002): *Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache*, Berlin: Walter de Gruyter.
- Kollmann, Roland (2007): *Religion und Behinderung. Anstöße zur Profilierung des christlichen Menschenbildes*, Neukirchen-Vluyn: Neukirchener.
- Kollmann, Roland (1988): *Religionsunterricht unter erschwerenden Bedingungen*, Essen: Die Blaue Eule.
- Kollmann, Roland / Püttmann, Olivia (2001): *Behinderung*, in: Mette, Norbert / Rickers, Folkert (Hrsg.): *Lexikon der Religionspädagogik*, Bd. 1, Neukirchen-Vluyn: Neukirchener, Sp. 119-129.
- Kraemer, Utz (Hrsg.) (2008): *Sozialgesetzbuch I. Allgemeiner Teil. Lehr- und Praxiskommentar*, Baden-Baden: Nomos.
- Kreft, Dieter / Mielenz, Ingrid (Hrsg.) (2008): *Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgabenfelder, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik*, Weinheim/ München: Juventa.
- Leimgruber, Stephan (2002): *Sonderschulreligionsunterricht*, in: Bitter, Gottfried / Englert, Rudolf / Miller, Gabriele / Nipkow, Karl Ernst (Hrsg.): *Neues Handbuch religionspädagogischer Grundbegriffe*, München: Kösel.
- Lindmeier, Christian (2006): *Entwicklungslinien der beruflichen Bildung geistig behinderter Menschen*, in: Hirsch, Stephan / Lindmeier, Christian (Hrsg.): *Berufliche Bildung von Menschen mit geistiger Behinderung. Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben*, Weinheim/ Basel: Beltz, 15-41.
- Metzler, Heidrun / Wacker, Elisabeth (2005): *Behinderung*, in: Otto, Hans-Uwe / Thiersch, Hans (Hrsg.), *Handbuch Sozialarbeit Sozialpädagogik*, München/ Basel: Ernst Reinhardt, 118-139.
- Pfaff, Heiko (2006): *Lebenslagen der behinderten Menschen – Ergebnisse des Mikrozensus 2005*, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), *Wirtschaft und Statistik 12/2006*, Download unter: www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Sozialleistungen/Lebenslagenbehinderte05.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff am 30.4.2012).
- Pfaff, Heiko (2012): *Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnisse des Mikrozensus 2009*, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): *Wirtschaft und Statistik März 2012*, Download unter: www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Sozialleistungen/Lebenslagenbehinderte032012.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff am 30.4.2012).
- Pfaff, Heiko u.a., *Schwerbehinderte Menschen 2007*, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), *Wirtschaft und Statistik 2/2010*,

Download unter: www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Sozialleistungen/Schwerbehinderte2007_22010.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff am 30.4.2012).

- Rehadat (o.J.): Download unter: www.rehadat.de/rehadat/Reha.KHS (Zugriff am 27.1.2013).
- Rödler, Peter (2000): *Geistig behindert: Menschen, lebenslang auf Hilfe anderer angewiesen? Grundlagen einer basalen Pädagogik*, Neuwied, Berlin: Luchterhand.
- Sachs, Michael (2010): § 183. *Besondere Gleichheitsgarantien*, in: Isensee, Josef / Kirchhoff, Paul (Hrsg.): *Handbuch des Staatsrechts der Bundesrepublik Deutschland*, Heidelberg: Müller.
- Säcker, Franz Jürgen / Rixecker, Roland (Hrsg.) (2012): *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Bd. 8 Familienrecht II. §§ 1589-1921. SGB VIII*, München: Beck.
- Sander, Alfred (2009): *Behinderungsbegriffe und ihre Integrationsrelevanz*, in: Eberwein, Hans / Knauer, Sabine (Hrsg.), *Handbuch Integrationspädagogik. Kinder mit und ohne Beeinträchtigung lernen gemeinsam*, Weinheim/ Basel: Beltz, 99-108.
- Schrank, Wolfgang / Trunk, Wolfgang (2011): *Agentur für angepasste Arbeit. Werkstatt-Träger als Systemanbieter der beruflichen Teilhabe*, in: *Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg* (Hrsg.): *Blätter der Wohlfahrtspflege*, Nr. 6/2011, Baden-Baden: Nomos, 222-224.
- Schwendy, Arnd / Senner, Anton (2005): *Integrationsprojekte. Formen der Beschäftigung zwischen allgemeinem Arbeitsmarkt und Werkstatt für behinderte Menschen*, in: Bieker, Rudolf (Hrsg.): *Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung*, Stuttgart: W. Kohlhammer, 296-312.
- Schwendtko, Arnold (Hrsg.) (1995): *Wörterbuch der Sozialarbeit und Sozialpädagogik*, Heidelberg: Quelle & Meyer.
- Stimmer, Franz (Hrsg.) (1996): *Lexikon der Sozialpädagogik und der Sozialarbeit*, München: R. Oldenbourg.
- Szagun, Anna-Katharina (1983): *Behinderung. Ein gesellschaftliches, theologisches und pädagogisches Problem*, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Theunissen, Georg (2009): *Empowerment und Inklusion behinderter Menschen. Eine Einführung in die Heilpädagogik und Soziale Arbeit*, Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Theunissen, Georg (2005): *Lebensperspektiven ohne Erwerbsarbeit – Arbeitsmöglichkeiten und tagesstrukturierende Maßnahmen für schwerst mehrfachbehinderte Menschen*, in: Bieker, Rudolf

- (Hrsg.): *Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung*, Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Trunk, W. (2010): *Gleichheit ohne Brüderlichkeit. Die Behindertenkonvention der Vereinten Nationen und die berufliche Teilhabe*, in: *Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg (Hrsg.): Blätter der Wohlfahrtspflege*, Nr. 3/2010, Baden-Baden: Nomos, 114-115.
 - Trunk, Wolfgang (2010): *Vom Sinn und Unsinn der ICF*, in: *Bundesvorstand der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (Hrsg.): Werkstatt: Dialog*, Nr. 4/2010, 36-37.
 - Vernooij, Monika A. (2007): *Einführung in die Heil- und Sonderpädagogik. Theoretische und praktische Grundlagen der Arbeit mit beeinträchtigten Menschen*, Wiebelsheim: Quelle & Meyer.
 - Viertel, Matthias (Hrsg.) (2005): *Grundbegriffe der Theologie*, München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
 - Walthes, Renate (2005): *Einführung in die Blinden- und Sehbehindertenpädagogik*, München: Ernst Reinhardt.
 - Walter, Jochen (2010): *Werkstätten auf dem Weg zur Inklusion. Zur Einführung*, in: *Walter, Jochen / Basener, Dieter (Hrsg.): Mitten im Arbeitsleben. Werkstätten auf dem Weg zur Inklusion*, Hamburg: 53° Nord.
 - Wehrle-Eggers (1961): *Deutscher Wortschatz – Ein Wegweiser zum treffenden Ausdruck*, Stuttgart: Ernst Klett.
 - Wendt, Wolf Rainer (2008): *Geschichte der Sozialen Arbeit*, Bd. 2, Stuttgart: Lucius & Lucius.
 - Werning, Rolf / Balgo, Rolf / Palmowski, Winfried / Sassenroth, Martin (2002): *Sonderpädagogik. Lernen, Verhalten, Sprache, Bewegung und Wahrnehmung*, München/ Wien: R. Oldenbourg.
 - Werthmann, Lorenz (1958): *Reden und Schriften*, Freiburg: Lambertus.

Arbeit und soziale Sicherheit aus christlich-sozialer Sicht

Martin Kamp

Arbeit und Sicherheit: eine Annäherung

„Der Beruf des Bergmannes ist und war immer gefährlich. Insbesondere zu Beginn des Bergbaus im Mittelalter. Die Bergleute wussten nicht, was sie im Dunkeln unter Tage erwartete und ob sie jemals wieder das Tageslicht erblickten. Daher waren sie fromme Leute und beteten, dass sie unbeschadet und unversehrt das Tageslicht wiedersehen. So finden sich auf den frühen Bergwerken immer auch Kapellen, in denen nach Ein- und Ausfahrt von einem Pfarrer Andachten abgehalten wurden. Das Kerzenlicht in den Kapellen wurde von den Bergleuten selber sichergestellt. Daneben wurden „Büchsenpfennige erhoben, die in die Knappschafts- beziehungsweise Bruderschaftskassen flossen und unmittelbar Unterstützungsleistungen dienten.“ So heißt es einleitend in einem Überblick zur Geschichte der Knappschaften. Schon daran wird deutlich: Arbeit und Risiko hängen zusammen.

Und im „Schwarzbuch Leiharbeit“ der IG Metall schildern Leiharbeiter ihre Situation – vor allem ihre Angst:

1. „In einem Arbeitsverhältnis mit Leiharbeit hat man ständig Angst um den Job. Einige schleppen sich krank zur Arbeit, um nicht rausgeworfen zu werden. Ein Kollege brach sich bei einem Arbeitsunfall den Finger, hat sich aber nicht getraut, auch nur einen Tag zu Hause zu bleiben. Seine Krankmeldung hat er weggeworfen, aus Angst, gekündigt zu werden. Und falls eine Krise kommt, sitzen die Leiharbeiter sowieso von einem Tag auf den nächsten allesamt auf der Straße.“
2. „Ich arbeite nun seit über neun Jahren als Leiharbeiter im selben Betrieb. Die Hoffnung auf eine sichere Arbeitsstelle und auf mehr Sicherheit und Zukunft für meine Familie habe ich teils schon verloren. Vieles wurde zwar schon erreicht, doch dann spielt uns das Unternehmen wieder Streiche und ändert die Verträge, so dass wir keine Hoffnung haben, übernommen zu werden.“

3. „Leiharbeitnehmer sollten wesentlich besser bezahlt werden als die Stammis, denn die psychische Belastung ist enorm. Jeden Tag Angst um den Arbeitsplatz. Und die Demütigung, wenn der Kollege neben Dir ein Drittel mehr verdient“ (Wetzels/Weigand 2012, 17, 52, 84).

Arbeit hat für die Menschen eine sehr große Bedeutung. Sie sichert den Lebensunterhalt. Erwerbsarbeit hat eine integrative Funktion, die weit über die Entlohnung hinausgeht. Daher besteht ein doppeltes Interesse an Absicherung: Zum einen ein Interesse an einem sicheren, stabilen Arbeitsverhältnis. Zum anderen ein Interesse an Absicherung für jene Gefahren, die mit der Arbeit verbunden sind: für Schäden, die aus der Arbeit resultieren, und für Lohn, der aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit entfällt. Wer Arbeit und soziale Sicherheit miteinander verbinden will, muss also sowohl die Arbeitsbeziehungen als auch die sozialen Sicherungssysteme in den Blick nehmen.

Problem und Vorgehen

Wer nicht über nennenswertes Vermögen verfügt und nicht von Dritten unterstützt wird, ist darauf angewiesen zu arbeiten, um seinen Lebensunterhalt bestreiten zu können. In der modernen, arbeitsteiligen Gesellschaft (in der Subsistenzwirtschaft die Ausnahme ist) bedeutet das, dass man auf bezahlte Arbeit angewiesen ist. Die persönliche Sicherheit und damit auch die Planbarkeit des eigenen Lebens hängen davon ab, ob man – dauerhaft – über bezahlte Arbeit verfügt und ob die Bedingungen dieser Arbeit – insbesondere der Arbeitslohn – auch dazu geeignet sind, den Lebensunterhalt sicherzustellen. Wenn aber Arbeit die Grundlage für den Lebensunterhalt und die Planbarkeit des Lebens bildet, so sind diese jeweils dann gefährdet, wenn aufgrund mangelnder Arbeitsfähigkeit (die auf Unfall, Krankheit, Invalidität oder Alter zurückzuführen sein kann) oder aufgrund von Arbeitslosigkeit kein Arbeitseinkommen erzielt werden kann.

Soll der Lebensunterhalt auch für diese Fälle garantiert werden, so bedarf es Mechanismen, welche für den Fall des Wegfallens des Arbeitseinkommens einen Ersatz bereitstellen. Das Thema „Arbeit und soziale Sicherheit“ hat also eine doppelte Dimension: Einerseits muss Arbeit so organisiert sein, dass die Menschen Zugang zu ihr haben, dass sie dauerhaft über Arbeitsmöglichkeiten verfügen (und nicht wie

Tagelöhner am Abend nicht wissen, ob sie am nächsten Morgen über Arbeit, Lohn und Brot verfügen); andererseits muss gerade wegen der bedeutsamen Rolle von Arbeit die Kompensation für ein mögliches Wegfallen des Arbeitseinkommens sichergestellt werden. Beides zusammen: Sichere, stabile Arbeitsverhältnisse und solide soziale Sicherungssysteme garantieren die soziale Sicherheit der arbeitenden Bevölkerung.

Wie organisiert man die Arbeit so, dass sie mit sozialer Sicherheit verbunden ist? Und wie sollte sie aus christlich-sozialer Sicht organisiert sein? – Diese Frage soll im Mittelpunkt dieses Aufsatzes stehen und aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet werden. Zunächst wird von der (mikroökonomischen) Perspektive des methodologischen Individualismus beziehungsweise mit dem Instrumentarium der Versicherungsökonomie analysiert, inwiefern staatlicher Handlungsbedarf mit Blick auf die Organisation der sozialen Sicherung besteht. Sodann wird der Blick erweitert und – auch aus soziologischer Perspektive – darauf eingegangen, wie die soziale Sicherheit der Lohnarbeitenden sichergestellt wird und welche Funktion ein solches Arrangement hat. Das führt zur Analyse der Entwicklung der Sicherheit (und Unsicherheit) von Arbeit in den vergangenen Jahrzehnten und geht über in eine Darstellung empirischer Daten aus der Bundesrepublik Deutschland, aus denen hervorgeht, wie sich die Sicherheit von Beschäftigungsverhältnissen entwickelt hat. Weiter wird vor dem Hintergrund der Ist-Situation dargestellt werden, welche Positionen christliche Sozialethik zum Themenkomplex „Arbeit und soziale Sicherheit“ einnimmt.

**Arbeit und soziale Sicherheit:
Eine Einordnung aus Sicht des methodologischen
Individualismus und der Versicherungsökonomie**

Einleitend ist darauf hingewiesen worden: Wer auf bezahlte Arbeit für seinen Lebensunterhalt angewiesen ist, braucht eine Absicherung für den Fall, dass das Arbeitseinkommen wegfällt, weil er nicht mehr arbeiten kann. Diese Funktion übernehmen die sozialen Sicherungssysteme. Für die Entstehung der sozialen Sicherungssysteme gibt es politökonomische Erklärungen, in deren Mittelpunkt das Motiv der jeweils Herrschenden steht, die breite Bevölkerung ruhigzustellen, Macht zu stabilisieren, Unruhen zu vermeiden etc. Das reicht von Brot- und Spiele-Strategien im antiken Rom über (vor allem) Bismarcks Sozial-

gesetzgebung, die die Arbeiter an den Staat binden und von der Sozialdemokratie fernhalten sollte (vgl. dazu Lampert 1998, 67), bis hin zur Regierung im Nationalsozialismus, die sich innenpolitisch „ihren Rückhalt zunächst mit unseriösen, bald mit kriminellen Techniken der Haushaltspolitik [erkaufte]“ (Aly 2005, 353)¹. Die konkreten Maßnahmen reichten dabei von Steuererleichterungen bis hin zu Rentenerhöhungen.

Die Tatsache, dass Sozialpolitik stets auch ein Instrument der Herrschenden zur Stabilisierung ihrer Macht war, bedeutet nicht, dass man nicht auch der Auffassung war, es bedürfe der Sozialpolitik um ihrer selbst willen, also etwa „aus der Einsicht in die Notwendigkeit der Verbesserung der sozialen Lage der Arbeiter“ (Lampert 1998, 67).

Indes könnte man aus ökonomischer Sicht auch die Frage aufwerfen, warum die soziale Absicherung der Lebensrisiken nicht auf privaten Versicherungsmärkten stattfindet. Dabei geht man von der Annahme aus, dass diejenigen, die zur Existenzsicherung darauf angewiesen sind, für Geld zu arbeiten, ein Interesse an einer Absicherung der Arbeitsunfähigkeit beziehungsweise der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit haben. Arbeitsunfähigkeit kann auf einen Arbeitsunfall, auf Krankheit oder Invalidität zurückzuführen sein. Man ist physisch oder psychisch daran gehindert, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Die einzelnen Risiken oder Ursachen der Arbeitsunfähigkeit können dabei ineinander übergehen. Gleichwohl gibt es klare Abgrenzungskriterien insbesondere mit Blick darauf, woher die Arbeitsunfähigkeit resultiert und/oder wie lange sie andauert: Arbeitsunfähigkeit kann durch ein plötzliches, unglückliches Ereignis im Rahmen der Arbeit mit Verletzungsfolgen verursacht werden (Arbeitsunfall); sie kann durch eine Krankheit herbeigeführt werden und vorübergehend sein; sie kann Folge nachlassender körperlicher oder psychischer Kräfte aufgrund langjähriger Belastung und langfristiger Natur sein (Invalidität). Altersbedingte Arbeitsunfähigkeit wird in unserem Rahmen zusammen mit Invalidität betrachtet – das Ideal eines arbeitsfreien Alters bei vorhandener Arbeitsfähigkeit („dritter Lebensabschnitt“; „rüstige Rentner“) wird an dieser Stelle nicht betrachtet. Neben der Arbeitsunfähigkeit besteht die Möglichkeit, dass man zwar arbeiten kann und möchte, aber keine Beschäftigung findet. Das ist das Risiko der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit.

Wenn die Menschen für ihren Lebensunterhalt auf Arbeit angewiesen sind, wenn sie das auch wissen, so ist davon auszugehen, dass sie ein eigenes Interesse daran haben, sich gegen Arbeitsunfähigkeit und Arbeitslosigkeit abzusichern. Wenn es einen solchen Absicherungsbedarf gibt, ist auch vorstellbar, dass es zu einer privatwirtschaftlichen Lösung kommt – so wie es bei anderen Risiken in der Vergangenheit und Gegenwart auch der Fall war und ist (von der Seeverversicherung über die KFZ-Versicherung bis hin zur Haftpflichtversicherung). Indes haben sich historisch die privaten Versicherungen ohne staatliches Eingreifen nicht in einem Maße gebildet, welches flächendeckend einen Versicherungsschutz gegen die genannten Risiken gewährleisten würde. Ein naheliegender Grund dafür, dass Lohnarbeiter den Versicherungsschutz nicht nachgefragt haben, ist ihr gerade in der ersten Phase der Industrialisierung geringer Lohn. Liegt dieser am oder gar unter dem Existenzminimum, so fehlen die Mittel zur Absicherung von Risiken. Doch selbst wenn man unterstellt, dass die Arbeiter zur Absicherung und zur Zahlung von Versicherungsbeiträgen in der Lage sind, kommen solche Versicherungen nicht notwendig zustande. Die Ökonomie sieht eine Reihe unterschiedlicher Ursachen für das „Marktversagen“ auf Versicherungsmärkten.

Auch wenn die Menschen finanziell in der Lage sind, sich abzusichern, schätzen sie zukünftige Bedürfnisse geringer ein als gegenwärtige (Myopie). Sie sichern sich in einem geringeren Maße ab, als es auch aus ihrer Sicht rational wäre (Reitzenstein 1882, 82.; Böhm-Bawerk, 1884, 332; Brümmerhoff 1990, 96). Die Ursache kann in kognitiven Defiziten liegen. Dieses meritorische Argument wird auch von liberalen Ökonomen zur Legitimation obligatorischer Alterssicherungen verwendet, ist allerdings bei ihnen nicht unumstritten (Fritsch u.a. 1998, 342).

Ein weiteres Argument, mit dem das Scheitern von Versicherungsmärkten erklärt wird, ist die asymmetrische Informationsverteilung. Die Versicherung vermag schlechter das Risiko des Schadenseintritts einzuschätzen als der Versicherungsnehmer. Das führt etwa dazu, dass der Versicherungsnehmer zu wenig tut, um einen Schaden zu vermeiden oder, dass er gar den Versicherungsfall vorsätzlich herbeiführt. Da ein solches Verhalten antizipiert werden kann, kommen bestimmte private Versicherungen unter Umständen gar nicht zustande (vgl. dazu Schulenburg 1992).

Weiß man, dass man im Falle der Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit die zur Existenzsicherung notwendigen Mittel weiter bekommt, so wird man unter Umständen geringe Anstrengungen unternehmen, um eine solche Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Unterstellt man dann noch, dass Arbeit eben auch Mühsal ist, so könnte Grund zu der Annahme bestehen, dass das moralische Risiko im Falle all jener Versicherungen, die Ersatz für Arbeitseinkommen bieten, besonders groß ist (und größer als etwa im Falle einer Feuerversicherung) – von Simulation bis hin zu mangelnden Bemühungen um eine Beschäftigung.

Abgesehen von dem moralischen Risiko resultiert aus der asymmetrischen Informationsverteilung ein weiteres Problem. Existiert eine Versicherung, so könnten insbesondere diejenigen geneigt sein, sich abzusichern, deren Risiko besonders groß ist – die mit überdurchschnittlich hoher Wahrscheinlichkeit den abzusichernden Schaden erleiden. Sammeln sich insbesondere die schlechten Risiken in einer Versicherung, so kommt sie nicht zustande – weil sie exorbitant hohe Prämien erheben müsste (Scherer 1994; Akerlof 1970). Mit Blick auf die soziale Absicherung von Arbeitern gilt das insbesondere für das Risiko der (längerfristigen oder dauerhaften) Arbeitsunfähigkeit. Wer besonders gefährdet ist, arbeitsunfähig zu werden und einer Versicherung am ehesten bedürfte, hätte das größte Problem, auf dem privaten Markt Versicherungsschutz zu finden.

Schließlich stellt sich die Frage nach der Unabhängigkeit der zu versichernden Risiken. Versicherungen funktionieren dergestalt, dass bei der Mehrzahl der Versicherungsnehmer der Versicherungsfall nicht eintritt und das gesamte Prämienaufkommen (abzüglich Verwaltungskosten und Gewinne) für die Schadensregulierung der Geschädigten zur Verfügung steht. Eine Voraussetzung für das Funktionieren von privaten Versicherungsmärkten ist daher die weitgehende Unabhängigkeit der zu versichernden Risiken: Die Wahrscheinlichkeit des einen Versicherten, einen Schaden zu erleiden, sollte idealerweise nicht mit dem Risiko eines anderen Versicherten korrelieren. Im Falle des Risikos Arbeitslosigkeit ist diese Unabhängigkeit gerade nicht gegeben. Die Risiken der Arbeitslosigkeit der Beschäftigten hängen ab vom Einfluss der Konjunktur auf die Beschäftigungssituation in der Gesamtwirtschaft – folglich korrelieren die Risiken aller. Mit Blick auf die Situation in bestimmten Branchen und Regionen ließe sich Ähnliches feststellen. Daher gilt das Risiko der Arbeitslosigkeit als kaum privat versicherbar.

In diesem Verständnis, dem der methodologischen Individualismus und die paretianische Wohlfahrtsökonomik zugrunde liegen, wird von einem Absicherungswunsch des Einzelnen ausgegangen. Von Marktversagen der Versicherungen sprechen die Ökonomen nicht aus verteilungspolitischen, sondern aus allokatorentheoretischen Erwägungen: Ein Versicherungsmarkt – etwa gegen Arbeitsunfähigkeit – würde alle besser stellen, auch diejenigen, die nie in den Genuss von Versicherungsleistungen kämen, weil alle Versicherungsnehmer das Schutzversprechen erhalten, im Schadensfall Geld von der Versicherungsgesellschaft zu erhalten. Versicherungen produzieren folglich – idealerweise – nicht Umverteilung an wenige, sondern (soziale) Sicherheit für viele oder gar alle.

Aus dieser liberalen Perspektive ist staatliches Handeln zwar auch legitim, das Ausmaß der Intervention sollte allerdings so gering wie möglich sein und die Interventionen sollten möglichst die Ursachen des Marktversagens beheben. Unterschätzen die Menschen etwa das Arbeitsunfähigkeitsrisiko, so wäre die erste Antwort der Liberalen, Anreize zur Absicherung zu geben oder ein Obligatorium einzuführen. Dem moralischen Risiko würde man durch Selbstbehalte² begegnen und in Kauf nehmen, dass die Betroffenen keinen vollen Versicherungsschutz bekommen. Der Negativauslese wollen Versicherungen durch eine Prämiendifferenzierung, also durch möglichst risikogerechte Prämien, entgegenwirken. Das soll dazu führen, dass die guten Risiken – deren Prämien niedriger sind als die der schlechten Risiken – davon abgehalten werden, zu günstigeren Wettbewerbern abzuwandern oder ganz auf Versicherungsschutz zu verzichten.

Aus liberaler Sicht ist es also gerade wünschenswert, dass schlechte Risiken – also jene, die in besonderer Weise von einem Risiko bedroht sind – besonders hohe Versicherungsprämien zahlen. Mit Blick auf die Absicherung der Arbeitsunfähigkeit könnte das etwa bedeuten, dass zum Beispiel Dachdecker besonders hohe Prämien zu zahlen hätten. Befürwortet man etwa Selbstbehalte, so geht auch das zulasten der besonders Gefährdeten, weil diese mit großer Wahrscheinlichkeit den (kompletten) Selbstbehalt zu tragen hätten. Im Fall des Risikos Arbeitslosigkeit heißt das, dass das wegfallende Arbeitseinkommen nicht komplett erstattet wird. Denn das Arbeitslosengeld macht nur einen bestimmten Anteil des letzten Nettogehaltes aus und darüber hinaus können Sperrzeiten verhängt werden³. Beides mag dazu beitragen, Anreize, Arbeitslosigkeit herbeizuführen

oder in Kauf zu nehmen, zu verringern. Letztlich geht eine solche Regelung ebenso zulasten der besonders Gefährdeten – ähnlich wie die risikogerechten Prämien in der Arbeitsunfähigkeitsversicherung. Weil die besonders Gefährdeten erstens ihr Risiko kennen und ständig mit einem Schadensfalls rechnen müssen, und weil sie sich zweitens die Prämien unter Umständen gar nicht leisten können und im (wahrscheinlichen) Schadensfalls nur eine Teilentschädigung bekommen, kann eine privatwirtschaftlich Versicherung – selbst wenn sie mit staatlicher Regulierung zur Verhinderung des allokativen Marktversagens verbunden ist – für viele Menschen keine soziale Sicherheit gewährleisten.

Diese liberale Sichtweise blendet Verteilungsfragen aus. Die Versicherung will vorhandene Risiken möglichst effizient absichern. Sie fragt nicht danach, ob die Risiken gerecht verteilt sind. So kann Versicherungstechnik zwar ihren Beitrag zur Herstellung sozialer Sicherheit leisten, es darf aber nicht der Blick dafür verschlossen werden, dass die Schaffung sozialer Sicht eine gesellschaftspolitische Aufgabe ist.

Die Diagnose „mangelnde Unabhängigkeit der Risiken“ – etwa aufgrund der Konjunktur – als Ursache von Marktversagen deutet darauf hin, dass auch die Ökonomen anerkennen, dass die soziale Absicherung nicht allein eine individuelle Angelegenheit ist. Die Diagnose „moralisches Risiko“ – ein versicherungstechnischer Terminus – weist allerdings die Verantwortung für das Scheitern von Versicherungsmärkten dem Einzelnen zu. Aufgrund der Annahmen des methodologischen Individualismus wird unterstellt, der Einzelne maximiere seinen Nutzen (homo oeconomicus) und wenn alle das tun, ist am Ende keinem gedient, weil kein oder nur suboptimaler Versicherungsschutz auf dem Markt zustande kommt. Es handelt sich also um ein „Gefangenendilemma“,⁴ individuelle und kollektive Rationalität klaffen auseinander. Mit Blick auf das Thema „Arbeit und soziale Sicherheit“ wird unterstellt, dass es für alle besser wäre, wenn niemand Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit vorsätzlich herbeiführt, dass aber – sofern (möglichst umfassender) Versicherungsschutz besteht – jeder einen entsprechenden Anreiz besitzt.

Dass eine Legitimation für staatliches Handeln besteht, bestreiten selbst liberale Ökonomen nicht. Ob freilich die Annahme richtig ist, dass jeder Einzelne lediglich seinen eigenen Nutzen maximiert, muss hinterfragt werden. Und gerade mit Blick auf die überragende Bedeu-

tung des Themas Arbeit für gesellschaftliche Integration und Teilhabe ist zu fragen, ob vorsätzliches Herbeiführen oder Inkaufnahme von Arbeitsunfähigkeit und Arbeitslosigkeit tatsächlich im Interesse der Menschen liegen.

Wir haben gesehen: Arbeit und soziale Sicherheit als individuelles, einzelwirtschaftliches und versicherungstechnisch lösbares Problem zu definieren, wird dem Thema nicht gerecht. Schon aus versicherungsökonomischer Sicht selbst lässt sich über nicht regulierte Märkte allein soziale Sicherheit im Sinne einer Absicherung gegen die oben dargestellten Lebensrisiken nicht herstellen. Dazu bedarf es der Kooperation und kollektiver Regelungen. Das gilt umso mehr für die grundlegende Voraussetzung sozialer Sicherheit: Arbeitsverhältnisse sollen so ausgestaltet sein, dass sie ein Leben in Würde ermöglichen.

Arbeit und soziale Sicherheit: Der soziale Kompromiss des Industriekapitalismus und seine Auflösung

Arbeiter sind darauf angewiesen, gegen Lohn zu arbeiten, um ihre Existenz zu sichern. Der Arbeiter verkaufe seine „Lebenstätigkeit an einen Dritten, um existieren zu können“; damit gehöre der Arbeiter zur Kapitalistenklasse (Marx 1988, 23). Weil die Mehrheit der Arbeiter insbesondere zum Beginn der Industrialisierung im 19. Jahrhundert ein Minimum verdiente, war ihre Existenz in großem Maß mit Unsicherheit verbunden: Es bestand ständig die Gefahr, dass selbst das Minimum unterschritten wurde. „In einer solchen Situation erschütterte der geringste unliebsame Wechselfall – eine Krankheit, ein Unfall, der Verlust des Arbeitsplatzes – den prekären Gang der Existenz und barg die Gefahr, ins Verderben zu stürzen“ (Castel 2009, 23). Dabei kam der Frage der Arbeitsunfälle ausschlaggebende Bedeutung zu. Denn dabei manifestierte sich die neue Qualität der Unsicherheit in der Industriearbeitsgesellschaft: Weder musste eigenes Verschulden vorliegen, noch mussten Faulheit oder eine Laune der Natur die (oder gar Schicksal oder gar göttliche Strafe) die Ursache dafür sein, dass die Existenzgrundlage entfiel. Es war etwas Neues entstanden: das objektive Risiko. Das Risiko war deshalb so groß, weil die Menschen auf Lohnarbeit angewiesen waren. Gleichzeitig standen ihnen kaum Mittel zur Vorsorge zur Verfügung. Zugleich verloren auch traditionelle institutionelle Arrangements zur Absicherung wie Familienverbände oder Zünfte an Zuständigkeit. Liberalisierungs-

schritte wie Gewerbefreiheit, Bauernbefreiung und Aufhebung des Zunftzwangs lösten alte Sicherungsstrukturen auf. Zugleich waren sie Motor der Industrialisierung, die einerseits den Zerfall sozialer Absicherungsarrangements vorantrieb, andererseits aber die Probleme verstärkt hervorbrachte, zu deren Lösung es der Sicherung bedurfte.

Als Antwort auf die Soziale Frage und auf die politischen Bedrohungen, die von ihr ausgingen setzte die Sozialgesetzgebung ein. Sie hatte das Ziel, die Unsicherheit zu verringern. Die größte Bedeutung hatte dabei wohl die Bismarcksche Sozialgesetzgebung am Ende des 19. Jahrhunderts. Mit ihr wurde der Einkommensausfall aufgrund von Invalidität, Krankheit und Unfall abgesichert. Gerade der Gründung der Unfallversicherung war eine umfangreiche Haftpflichtgesetzgebung vorangegangen, die freilich gerade wegen der neuen Qualität der Risiken an ihre Grenzen stieß.

Die Sozialgesetzgebung – die mit Bismarck nicht endete, sondern auch in der Weimarer Republik unter wesentlicher Mitwirkung christlich-sozialer Zentrums Politiker fortgeführt wurde⁵ – war eine (Sozial-)Versicherungsgesetzgebung. Im Nachhinein ist gar von einer „Geburt der Versicherungsgesellschaft“ die Rede. Demnach ist die „Gesellschaft nichts anderes als eine umfassende Versicherung gegen die Risiken, die sie durch ihre eigenen Entwicklung verursacht“ (Ewald 1993, 11). Dass das Instrument der Versicherung zur Verfügung stand, um die im Zuge der Industrialisierung entstandene Unsicherheit zu mildern, lag auch daran, dass die theoretischen Grundlagen eines professionellen Risikomanagements (Wahrscheinlichkeitsrechnung, Statistik, Lebenserwartung) erforscht waren. Bereits seit 1600 hatte das privatwirtschaftliche Versicherungswesen einen Aufschwung genommen (Bernstein 2000, 122). Freilich – auch wenn man sich gleicher Techniken bedient: Die Sozialversicherung ist gerade etwas anderes also die oben dargestellte Privatversicherung, die auch ohne staatliches Eingreifen zustande kommt. Mithin darf auch der Begriff „Versicherungsgesellschaft“ nicht in einem engen ökonomischen Sinn verstanden werden. Er ist gemeint als Gesellschaftsvertrag: Eine kollektive Übereinkunft, um beim Eintreten bestimmter, den Einzelnen überfordernder Risiken füreinander einzustehen, insbesondere durch Sozialversicherungen.

Neben die Sozialversicherungen traten andere Institutionen, die durch den Zusammenschluss zu Kollektiven weitere Sicherheit schu-

fen. Dies gelang ihnen teilweise durch den Risikoausgleich im Kollektiv oder durch die aus dem kollektiven Zusammenschluss erwachsene Verhandlungsmacht. Dazu zählte insbesondere die kollektive Aushandlung von Löhnen (Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie, Flächentarifvertrag). Durch die Eingliederung in Kollektive – die mehr und vor allem differenzierter sind als die Klasse, der man angehört – war der Einzelne nicht mehr „vereinzelt Individuum“ (Castel 2011, 22). So wurde sukzessive und vor allem in den ersten Jahrzehnten nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges eine Besserstellung der arbeitenden Bevölkerung erreicht. Die soziale Unsicherheit wurde durch die Ausgestaltung der Strukturen kollektiver Absicherung gebändigt: „Es ist das Kollektive, das schützt: Kollektivvereinbarungen und Tarifverträge, kollektive Garantien des Arbeitsrechts und der sozialen Sicherungssysteme und dazu, dem Ganzen übergeordnet, die Rollen die dem Sozialstaat beziehungsweise dem Wohlfahrtsstaat, dem Inbegriff des Sozialen zuwächst“ (Castel 2009, 24). Castel nennt das den „sozialen Kompromiss des Industriekapitalismus“ (ebd., 21)⁶.

Für die jüngste Vergangenheit macht Castel eine „Wiederkehr der sozialen Unsicherheit“ aus: so durchzögen Prekarisierungsprozesse die Gesellschaft auf breiter Front und destabilisierten die sozialen Sicherungssysteme, die sich im Verlauf der Entwicklung des industriellen Kapitalismus herausgebildet hätten (Castel 2009, 21). Die Entkollektivierung mag durch den wirtschaftlichen Strukturwandel – weg von der Industrie, hin zu Dienstleistungen bei gleichzeitiger räumlicher Dekonzentration der Erwerbsarbeit ((Beck 1986, 225)) und Digitalisierung – begünstigt worden sein. Dabei ist die neue Unsicherheit nicht in erster Linie auf mehr oder weniger technische Änderungen zurückzuführen und erst recht nicht gottgegeben, sondern ganz wesentlich auch Folge ökonomischer und politischer Weichenstellungen. Wenn im Finanzmarktkapitalismus der Druck, hohe Eigenkapitalrenditen (Shareholder Value) zu erwirtschaften, groß ist, so wächst auch der Anreiz, dies zulasten der Beschäftigten zu tun – etwa durch den Ausstieg aus dem Flächentarifvertrag. Die Politik hat dieser Entwicklung durch eine Deregulierung des Arbeitsrechts und durch Kürzungen der Leistungen der Sozialversicherungen Vorschub geleistet (zur Entwicklung in Deutschland siehe unten). Dies mag auch dadurch motiviert gewesen sein, dass man die strukturelle Arbeitslosigkeit überwinden und zu diesem Zweck vor allem an Wettbewerbsfähigkeit gewinnen wollte. Der Idee der Wettbewerbsfähigkeit freilich liegt ein verengtes Verständnis vom Wettbewerb zwischen Standorten zu-

grunde, von welchem stets Anreize zu einer Abwärtsspirale der nationalen Regulierungen beziehungsweise des Sozialdumping ausgehen. Bourdieu spricht von einem „zerstörenden Wettbewerb“, der entsteht, weil ein übernationales Arbeitsrecht fehle (1998, 8). Er sieht die Unsicherheit sogar nicht nur als Nebenerscheinung oder (aus Sicht der Akteure in Wirtschaft und Politik) als bedauernswertes, aber notwendiges Übel im Zuge der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, sondern sieht dahinter Methode: „Das ‚flexible‘ Unternehmen beutet gewissermaßen ganz bewusst eine von Unsicherheit geprägte Situation aus, die von ihm noch verschärft wird [...] Die Prekarität ist Teil einer neuartigen Herrschaftsform, die auf der Einrichtung einer zum allgemeinen Dauerzustand gewordenen Unsicherheit fußt und das Ziel hat, die Arbeitnehmer zur Unterwerfung, zur Hinnahme ihrer Ausbeutung zu zwingen“ (Bourdieu 1998, 99-100).

Beck hat bereits 1986 in seiner „Risikogesellschaft“ von der Abwälzung von Teilen des Unternehmensrisikos auf die Beschäftigten und von einem „risikoreichen System flexibler, pluraler, dezentraler Unterbeschäftigung“ gesprochen und einen „Taylorismus der Beschäftigungsverhältnisse“ ausgemacht. Die Ansatzpunkte dafür lägen in der „zeitlichen Befristung, rechtlichen (Nicht)-Absicherung und vertraglichen Pluralisierung des Arbeitseinsatzes“. Zudem erwähnt er „ungeschützte, desorganisierte Beschäftigungsverhältnisse“ und nennt das Stichwort „Auslagerung“ (Beck 1986, 227, 232-235). Castel sieht einen Rückgriff der Unternehmen auf Zeitarbeiter und Subunternehmen durch die Unternehmen. Arbeitskollektive würden zerschlagen, die Beschäftigten in ein Konkurrenzverhältnis gesetzt. Und: „Der Arbeitnehmerstatus selbst wird durch die Diskontinuität und Fluidität der Laufbahnen erschüttert“ (Castel 2011, 19). Ulrich Beck stellt weiter fest, eine „endemische Unsicherheit ist das Merkmal, das die Lebenswelt und Lebensgrundlage der Mehrheit der Menschen auch in der scheinbar wohlhabenden Mitte kennzeichnet“ (Beck 2007, 30).

Exkurs: Digitale Bohème und unsichere Arbeit

Beck sieht zudem einen „Einbruch des Prekären, Diskontinuierlichen, Flockigen, Informellen in die westlichen Bastionen der Vollbeschäftigungsgesellschaft (Beck 2007, 28). Wenn er die Konsequenzen auch problematisiert, so deuten Attribute wie „flockig“, „informell“ darauf hin, dass dieser Entwicklung womöglich auch etwas abgewonnen werden kann. Denn was informell und flockig ist, ist zwar mit einem ge-

ringen Maß an Sicherheit verbunden – aber auch weniger starr. So spricht Beck selbst von der „Freiheit der Unsicherheit“ und davon, dass man als „Unternehmer in eigener Sache“ tätig werden könne (Beck 2007, 86-92). Sogar Castel konzediert, für manche könne die Befreiung aus den kollektiven Entscheidungen tatsächlich mehr Leistungsfähigkeit und Autonomie bedeuten (Castel 2011, 20). Lobo und Friebe als Vertreter der „digitalen Bohème“, konstatieren, die Festanstellung sei in bestimmten urbanen Kreisen „mittlerweile ein ähnlicher Anachronismus wie der Quastenflosser im Tierreich“ (Lobo; Friebe 2008, 45). Sie scheinen das nicht zu bedauern. Zwar zeigen sie Verständnis für die Abstiegsängste der Mittelschicht, die sie auf eine „Abhängigkeit unter Unsicherheit“ (ebd. 47) zurückführen. Aber in dem Lebensmodell der „digitalen Bohème“ – ein „intelligentes Leben jenseits der Festanstellung“ – sehen sie eine „konstruktive Subversion“ der Arbeitswelt (289). Die Unsicherheit sehen sie nicht nur negativ: Der digitalen Bohème, deren Lebensmodell sie freilich auf absehbare Zeit nicht als das dominierende für breite Massen sehen, sei das „Lebensgefühl eines neuen Aufbruchs ins Ungewisse und das spielerische Austesten neuer Formen der Arbeit und Kooperation“ gemeinsam (ebd., 43).

Beschäftigung und unsichere Beschäftigung: Zahlen und Fakten

Die Datenlage zur Verbreitung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse ist uneinheitlich. Dies rührt auch daher, dass sich der Unsicherheitsgrad eines Beschäftigungsverhältnisses nicht ausschließlich an seinen äußeren Merkmalen festmachen lässt. So ist etwa die Statistik zu Werkverträgen dürftig. Das liegt auch daran, dass Werkvertragsnehmer unbefristet und voll sozialversicherungspflichtig abhängig Beschäftigte sein können. Der prekäre Charakter ihrer Arbeitsverhältnisse ist eher darauf zurückzuführen, dass die Tarif- und Arbeitsbedingungen der Stammbetriebe umgangen werden. Das heißt nicht, dass diese Menschen in keiner Statistik auftauchen. Viele von ihnen werden sich im Niedriglohnbereich wiederfinden und der ist gut erfasst. Mit Blick auf Leiharbeitsverhältnisse wird von den Zeitarbeitsverbänden sogar häufig darauf verwiesen, dass es sich dabei um (oft unbefristete) sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt. Dass aufgrund der Art der Arbeit, der Bezahlung und der kurzen Dauer der Beschäftigungsverhältnisse Leiharbeit in besonderer Weise prekär ist, liegt indes auf der Hand.

Ein Gesamtblick auf die Beschäftigtenstatistik des Mikrozensus zeigt, dass die Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse zwischen

2000 und 2010 um rund ein Drittel – von knapp sechs auf knapp acht Millionen – zugenommen hat. Die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse ist im selben Zeitraum sogar geringfügig gesunken. Damit ist der Anteil der atypischen Beschäftigungsverhältnisse in dem Zehnjahreszeitraum von etwa einem Fünftel auf ein Viertel gestiegen (IAB 2011).

Freilich: Da die soziale Sicherheit an erster Stelle davon abhängt, ob man in den Arbeitsmarkt integriert ist, muss eine Darstellung der Ist-Situation mit der Nennung der Arbeitslosenquoten beziehungsweise Beschäftigtenzahlen beginnen.

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosigkeit hat in der Bundesrepublik Deutschland unterschiedliche Spitzen erreicht. In den vergangenen Jahren war die Arbeitslosenquote rückläufig, während die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gestiegen ist. Während die Arbeitslosenquote (in Westdeutschland) von 11 Prozent im Jahr 1950 auf unter 1 Prozent in den sechziger Jahren gesunken war, stieg sie nach der Wiedervereinigung auch in Gesamt-Deutschland wieder an: 2005 lag sie bei 13 Prozent und ist seither deutlich auf circa sieben Prozent gesunken (Bundesagentur für Arbeit 2012). Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag im Juni 2011 demgegenüber um mehr als zwei Millionen höher als am 30. Juni 2005 (Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit). Allerdings sind trotz dieser Erfolge noch immer etwa drei Millionen Menschen ohne Beschäftigung, davon fast die Hälfte langzeiterwerbslos (Bundesagentur für Arbeit 2011). Arbeitsverhältnisse sind unsicherer geworden – auch weil das Normalarbeitsverhältnis einen Bedeutungsverlust erlitten hat. Der Anteil der atypisch Beschäftigten an allen Erwerbstätigen ist zwischen 1999 und 2009 von 17,6 Prozent auf rund 22 Prozent angestiegen – um 1,8 Millionen (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2012, 60).

Tarifbindung

Geht man davon aus, dass kollektive Vereinbarungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen einen Beitrag zur Absicherung der Beschäftigten leisten, so ist die Tarifbindung ein Indikator für gute Arbeitsbedingungen. Zahlen des IAB-Betriebspanels zeigen eine Entwicklung, die auf eine abnehmende Sicherung hindeuten: Während 1996 noch

70 Prozent der Beschäftigten im Westen und 56 Prozent der Beschäftigten im Osten in branchentarifgebundenen Betrieben arbeiteten, so waren es 2011 nur noch 54 beziehungsweise 37 Prozent. Für ganz Deutschland bedeutet das eine Branchentarifbindung von 50 Prozent. Firmentarifverträge galten im Jahr 2011 für sieben Prozent der westdeutschen und zwölf Prozent der ostdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es ist langfristig eine rückläufige Tendenz erkennbar. Darüber kann auch die Tatsache nicht hinwegtäuschen, dass für einen nicht zu vernachlässigenden Teil der formal nicht tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse Standards gelten, die sich an tarifliche Regelungen anlehnen – zumal oft nur einzelne Regelungen aus den Tarifverträgen Anwendung finden (Ellguth/Kohaut 2012, 298, 300, 203).

Eine weitere Zahl macht die rückläufige Entwicklung der Tarifbindung deutlich: Der Anteil der für allgemeinverbindlich erklärten (Ursprungs-) Tarifverträge an allen derartigen Tarifverträgen lag 2011 nur noch bei 1,7 Prozent; 1992 betrug der Wert noch 5,4 Prozent, 2011 2,6 Prozent (Bispinck 2012, 500-501). Abgesehen von den Beschäftigten, die über Entsendegesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und in der Pflege beschäftigt sind, werden nur noch 245.000 Beschäftigte von allgemeinverbindlichen Einkommenstarifverträgen erfasst. Das entspricht einem Anteil von 1,3 Prozent der Beschäftigten (ebd., 503).

Niedriglohnsektor

Im Jahre 2010 waren laut einer Studie des IAQ Duisburg-Essen rund 23 Prozent aller abhängig Beschäftigten im Niedriglohnbereich tätig, unterstellt man eine bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle von 9,15 Euro pro Stunde. Bei nach West und Ost differenzierten Niedriglohnschwellen ergeben sich ähnliche Werte (alle Zahlen in diesem Abschnitt – sofern nicht anders gekennzeichnet – aus Kalina; Weinkopf 2012). Damit arbeiten knapp acht Millionen Menschen im Niedriglohnbereich. Über einen längeren Zeitraum ist diese Zahl deutlich gestiegen – zwischen 1995 und 2010 um über 2,3 Millionen. Der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten ist im selben Zeitraum (je nach Betrachtungsweise – bundeseinheitlich oder nach West und Ost differenziert) um rund fünf bis sechs Prozentpunkte gestiegen. Ein Blick in die Struktur der Niedriglohnbeschäftigten zeigt, dass unsichere Formen der Arbeit und niedriger Lohn zusammenhängen. So ist der Niedriglohnanteil der Minijobber immens (85,5 Prozent), während der Anteil der Niedriglohnbezieher unter den Vollzeitbeschäftigten mit

13,4 Prozent unterdurchschnittlich ist⁷. Während 41,4 Prozent der befristet Beschäftigten im Niedriglohnbereich tätig sind, gilt das nur für 17,1 Prozent der unbefristet Beschäftigten. Niedriglohnbeschäftigung ist kein Phänomen, das auf Unqualifizierte beschränkt ist. Nur knapp ein Fünftel der Beschäftigten im Niedriglohnsektor verfügt über keine Berufsausbildung – während etwa zehn Prozent von ihnen sogar einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss haben.

Nimmt man den Niedriglohnbereich genauer unter die Lupe, so erkennt man, dass viele abhängig Beschäftigte deutlich unterhalb der Niedriglohnschwelle verdienen: 4,1 Millionen Menschen verdienen weniger als sieben Euro pro Stunde und 1,4 Millionen Menschen verdienen weniger als fünf Euro pro Stunde.

Befristete Beschäftigung

In den vergangenen Jahren war ein Anstieg der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zu beobachten. Während von allen Beschäftigten nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes 2010 rund neun Prozent einen befristeten Arbeitsvertrag hatten (2001: 7,0 Prozent), ist der Anteil der Befristungen bei Neueinstellungen – laut IAB-Betriebspanel – zwischen 2001 und 2010 von 32,2 auf 45,6 Prozent gestiegen. Jeder Zweite wird also zunächst befristet eingestellt; Von ihnen wird wiederum etwa jeder Zweite in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen. (Arbeitsagentur 2012b 6).

Teilzeit

Das Ausmaß der Wochenarbeitszeit ist für sich genommen noch kein Indikator für die Prekarität. Trotz eines beträchtlichen Wachstums der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse – um 1,55 Millionen oder 38 Prozent zwischen Juni 2009 und Juni 2011 – arbeiteten 2011 nur rund 20 Prozent der Beschäftigten weniger als die branchenübliche Arbeitszeit. Problematisch ist indes insbesondere unfreiwillige Teilzeit. So gab laut Mikrozensus 2010 ein Fünftel als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an, sie könnten keine Vollzeitbeschäftigung finden. Und laut IAB würden teilzeitbeschäftigte Frauen ihre Wochenarbeitszeit gern durchschnittlich um vier Stunden erhöhen (Arbeitsagentur 2012b), 3; IAB-Kurzbericht 9/2011). Die Arbeitskräfteerhebung 2011 des Statistischen Bundesamtes hat festgestellt, dass zwei Millionen Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit gern erhöhen würden – und zwar

um durchschnittlich 15,5 Stunden –, während nur 81.000 Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren möchten (Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 392 vom 13. November 2012, Wiesbaden).

Minijobs

Die Zahl der Minijobber, also der geringfügig Beschäftigten, beträgt rund 7,4 Millionen. Etwa zwei Drittel von ihnen üben ausschließlich diesen Minijob aus, während etwa ein Drittel im Nebenjob einer geringfügigen Beschäftigung nachgeht. Nach einer Reform der geringfügigen Beschäftigung im Jahr 2003 ist die Zahl Minijobber zunächst stark angestiegen. Einen eher überschaubaren Anstieg der geringfügigen Beschäftigung seit Ende 2004 führt die Minijobzentrale ausschließlich auf eine Zunahme geringfügig Beschäftigter in Privathaushalten zurück, von denen viele zuvor nach Annahmen der Minijobzentrale in der Schattenwirtschaft („Schwarzarbeit“) tätig waren. Wie oben dargestellt worden ist, geht geringfügige Beschäftigung vielfach einher mit niedriger Entlohnung, selbst dann, wenn die beschäftigten gut qualifiziert sind (vgl. dazu Bertelsmann-Stiftung 2012).

Leiharbeiter⁸

Für den Bereich der Leiharbeit ist die Datenlage aufgrund der amtlichen Arbeitnehmerüberlassungsstatistik gut. Mit Blick auf die Leiharbeit interessieren insbesondere:

- Zahl der Leiharbeitsverhältnisse,
- ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten,
- die Übernahmequote,
- die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse und
- die Entlohnung, insbesondere im Vergleich zur Entlohnung der Stammebelegschaft.

Die Zahl der Leiharbeiter ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen – von unter 50.000 im Jahr 1985 auf einen Spitzenwert von 910.000 im Juni 2011. Allein in den zehn Jahren zwischen 2001 und 2011 hat sich die Zahl um 552.000 auf 910.000 mehr als verdoppelt – wobei die Zahl der Leihbeschäftigten im Zuge der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise deutlich gesunken ist. Die Beschäftigungsrückgänge in der Krise gingen zu weiten Teilen auf die Arbeitnehmerüberlassung zurück. Im darauf folgenden Aufschwung ist die Zahl rasch

wieder angestiegen. Laut Bundesagentur für Arbeit reagiert die Zeitarbeit frühzeitig auf Veränderungen der konjunkturellen Rahmenbedingungen. Die Entwicklung in der Krise zeigt, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter ein besonderes Risiko tragen; selbst wenn man Zeitarbeit als Flexibilitätspuffer für erforderlich halten sollte, lässt sich doch nicht bestreiten, dass die Leihbeschäftigten damit auch einen Großteil der Flexibilitätslasten der Wirtschaft allein zu schultern haben.

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist von 1,3 Prozent im Jahr 2004 auf knapp drei Prozent im Jahr 2011 (jeweils Juni) gestiegen. Zu der Frage, wie hoch die Übernahmequote ist – also wie hoch der Anteil der Leihbeschäftigten ist, die in die Stammbesellschaft übernommen werden –, gibt es keine gesicherten Daten. Das IAB spricht von sieben Prozent und bezeichnet die Zeitarbeit insofern nicht als eine Brücke in den Arbeitsmarkt, sondern allenfalls als einen „schmalen Steg“ (Lehmer/Ziegler 2010, 1). Auch das RWI (Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung) stellt in einer Studie für die Bertelsmann-Stiftung heraus, dass die Übernahmequote bei nur zwölf Prozent liege; der nahtlose Übergang von einer Anstellung bei einer Leiharbeitsfirma in eine Festanstellung beim Kundenbetrieb gelingt der Studie zur Folge sieben Prozent der Arbeitnehmer (RWI 2012b, 5). Andere Studien sprechen davon, dass jeder siebte Arbeitnehmer (also rund 14 Prozent) oder gar ein Drittel übernommen werden. Selbst wenn die letztere Zahl – die vom Leiharbeitsverband IGZ (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsfirmen e.V.) (2012) genannt wird – stimmen würde, hieße das, dass die übergroße Mehrheit der Leiharbeiter nicht den Sprung in die Stammbesellschaften schafft. Zugunsten des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Leiharbeit wird darauf verwiesen, dass knapp zwei Drittel der neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverhältnisse mit Personen abgeschlossen wurden, die zuvor keine Beschäftigung ausübten beziehungsweise noch nie beschäftigt waren. Freilich lässt sich diese Zahl auch so interpretieren, dass die Zeitarbeit nur für diejenigen Menschen attraktiv ist, die sonst keinerlei Perspektive haben. Bezahlung und unsichere Perspektiven wirken abschreckend auf diejenigen, die in einem regulären Beschäftigungsverhältnis sind.

Nur die Hälfte der Leiharbeitsverhältnisse dauert drei Monate oder länger. Das Entlassungsrisiko für Leihbeschäftigte ist hoch: Während 2011 rund drei Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung tätig waren, gingen 14 Prozent der

zuordenbaren Zugänge in Arbeitslosigkeit auf Leiharbeit zurück. Während also ein Großteil der Beschäftigungsverhältnisse nach vergleichsweise kurzer Zeit beendet ist, ist zugleich zu beobachten, dass eine nennenswerte Zahl von Leihbeschäftigten sehr lange im Einsatzbetrieb tätig ist – nachdem im Rahmen der Deregulierung des Arbeitsmarktes die gesetzliche Überlassungshöchstdauer abgeschafft worden ist. Das ist offenbar auch darauf zurückzuführen, dass sich Unternehmen Entgeltdifferenzen zunutze machen wollen.

Mit einem hohen Entlassungsrisiko ist eine – im Vergleich zur Bezahlung der Stammbeschäftigten – geringe Bezahlung verbunden. Die mittleren Bruttoarbeitsentgelte sind in der Leiharbeit deutlich niedriger als in der Beschäftigung insgesamt. Die Differenzen betragen bis zu 50 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2012, 21-22). Betrug das mittlere monatliche Arbeitsentgelt für Männer ohne Berufsausbildung im Jahr 2010 (Westen) in der Gesamtwirtschaft 2.556 Euro, so betrug es in der Zeitarbeit 1.282 Euro – fast genau die Hälfte. Bei männlichen Elektrikern betrug die Differenz 42,8 Prozent, bei männlichen Beschäftigten in Dienstleistungsberufen sogar 52,1 Prozent. In den neuen Bundesländern sind die prozentualen Differenzen teilweise geringer, vermutlich wegen eines insgesamt niedrigen Lohnniveaus in den Stammbereichen (vgl. zu den Entgeltdifferenzen RWI 2012a). Auch wenn Rindfleisch (2012, 4) mahnt, die Lohnunterschiede sollten kritisch hinterfragt werden, da der „durchschnittliche“ Zeitarbeitnehmer nur bedingt mit dem „durchschnittlichen“ Arbeitnehmer anderer Branchen vergleichbar sei, so ist darauf zu verweisen, dass selbst eine Umfrage aus dem Arbeitgeberlage ergeben hat, dass Leiharbeit ein Kostensenkungsinstrument sei (Gesamtmittel 2010).

Werkverträge

Die Nutzung von Werkverträgen – die Vergabe von Gewerken an Fremdfirmen – ist in der Wirtschaft nicht unüblich und nicht notwendig Missbrauch. Problematisch ist die Nutzung, wenn sie dazu dient, tarifliche Standards zu unterlaufen, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu umgehen oder sich durch den Einsatz von Solo- beziehungsweise Scheinselbstständigen (s.u.) der Sozialversicherungspflicht ebenso wie unternehmerischen Risiken zu entziehen (vgl. zur rechtlichen Einordnung Waas 2012). Eine einheitliche Statistik zum Thema Werkverträge und zumal zu deren missbräuchlicher Nutzung gibt es daher nicht, auch weil diese nur schwer zu erfassen sind. Es

gibt einzelne Untersuchungen, etwa aus dem Organisationsbereich der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Eine Umfrage der NGG hat ergeben, dass 13 Prozent der Beschäftigten in der Ernährungsindustrie entweder Leiharbeitnehmer oder Werkvertragsarbeitnehmer sind. Die Werkvertragsarbeitnehmer bilden davon inzwischen die Mehrheit – mit einem um fast sechs Euro niedrigeren Stundenlohn als die Stammebelegschaft (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten 2012).

Soloselbstständige⁹

Nicht jeder Soloselbstständige ist prekär tätig, und nicht alle von ihnen sind im Rahmen von missbräuchlich genutzten Werkverträgen tätig. Aber dass Auftragsvergabe an Soloselbstständige auch mit der Abwälzung von Risiken zu tun haben kann, liegt auf der Hand. Die Zahl der Soloselbstständigen ist in dem Jahrzehnt zwischen 2000 und 2010 um eine halbe Million – oder 32 Prozent – auf etwa 2,4 Millionen gestiegen (2010: 2,4 Millionen). Zahlen des Mikrozensus 2008 zeigen zudem, dass fast 30 Prozent der Soloselbstständigen über ein Nettoeinkommen von unter 1.100 Euro verfügen. In der Gruppe der abhängig Beschäftigten beträgt dieser Wert nur 15,8 Prozent. Die Spreizung der monatlichen Haushaltsnettoeinkommen ist bei den Soloselbstständigen deutlich größer ausgeprägt als bei anderen Gruppen von Erwerbstätigen. Es gibt also viele Soloselbstständige, die nicht nur – aufgrund fehlenden arbeitsrechtlichen Schutzes – in Unsicherheit leben, sondern denen auch die Mittel fehlen, um sich abzusichern. Gut die Hälfte der Soloselbstständigen spart nicht regelmäßig (Brenke 2011, 4, 17-18; BMAS 2012). Laut aktuellem Alterssicherungsbericht der Bundesregierung sind ehemals Selbstständige etwa doppelt so häufig auf Grundsicherung angewiesen wie ehemals abhängig Beschäftigte (Alterssicherungsbericht 2012, 18).

Vergangene Weichenstellungen in den Sozialversicherungen

In der Bundesrepublik Deutschland existieren unterschiedliche Zweige der Sozialversicherung, die jeweils ein Risiko für die abhängig Beschäftigten absichern: Unfall-, Kranken-, Pflege-, Alters-/Invaliditätsversicherung sowie Arbeitslosenversicherung (und nachrangig Sozialhilfe, Grundsicherung für Arbeitsuchende sowie Grundsicherung bei Alter und Erwerbsminderung). Die aus diesen Sozialversicherungen erwachsenen Lohnersatzleistungen sind in den vergangenen Jah-

ren deutlich abgesenkt worden, das gilt insbesondere für die Rentenversicherung und die Leistungen bei Arbeitslosigkeit.

Durch mehrere Rentenreformen (Änderungen der Rentenanpassungsformel) sinkt das Leistungsniveau sukzessive; insbesondere im Bereich der Invaliditätsabsicherung ist – auch durch Maßnahmen, die zusätzlich zur Niveauabsenkung beschlossen worden sind – eine deutliche Leistungsverschlechterung eingetreten. Dies hat zur Folge, dass inzwischen etwa zehn Prozent der Empfänger von Erwerbsminderungsrenten zusätzliche Leistungen der Grundsicherung beziehen müssen. Und auch wenn über konkrete Zahlen gestritten wird, so wird auch im Bereich der Alterssicherung das Risiko steigen, auf Grundsicherung angewiesen zu sein – zumal vor dem Hintergrund des oben dargestellten größer gewordenen Niedriglohnbereichs. Hinzu kommt die Zunahme diskontinuierlicher Erwerbsbiografien. Sie wirken sich negativ auf die Rentenanwartschaften aus (vgl. dazu Trischler 2012).

Die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes ist im Zuge der Hartz-Reformen gesenkt, anschließend allerdings für bestimmte Gruppen wieder etwas angehoben worden. Unter dem Strich ist die Bezugsdauer noch immer deutlich niedriger als vor der Reform. Zusammen mit der Abschaffung der (lohnbezogenen) Arbeitslosenhilfe zugunsten des (am sozio-kulturellen Existenzminimum) ansetzenden Arbeitslosengeldes II ergibt das eine deutlich schlechtere soziale Absicherung für den Fall der Arbeitslosigkeit. Das führt nicht nur zu geringen Leistungen, sondern zusammen mit veränderten Zumutbarkeitskriterien erhöht es den Druck, auch schlecht bezahlte Tätigkeiten anzunehmen.

Arbeit und soziale Sicherheit:

Die christliche-soziale Perspektive

In der katholischen Soziallehre hat Arbeit einen ganz besonderen Stellenwert. Die „grundlegende Bedeutung der Arbeit für das menschliche Dasein“ wird direkt aus dem biblischen Auftrag, sich die Erde untertan zu machen, abgeleitet. Unter anderem durch diesen Auftrag werde der Mensch zum Abbild Gottes. Der Mensch sei zur Arbeit berufen, und das sei eines der Merkmale, durch das er sich von anderen Lebewesen unterscheide. „Im Schweiß deines Angesichts sollst du dein Brot essen“ (Gen 3, 19), heißt es schon im Alten Testament. Alle Menschen sollen arbeiten, und sie sollen auch die Möglichkeit haben

zu arbeiten. Ebenso verlangen es die Würde der Person und die Erfordernisse der Gerechtigkeit, allen Zugang zu Arbeit zu verschaffen und für den Erhalt ihrer Arbeitsmöglichkeit zu sorgen (Caritas in veritate, Ziffer 32).

Wo die katholische Soziallehre die Entlohnung diskutiert, betont sie das Grundprinzip der sozialetischen Ordnung, das Prinzip der gemeinsamen Nutzung der Güter. Das Prinzip der allgemeinen Bestimmung der Erdengüter liege dem allgemeinen Recht auf Gebrauch dieser Güter zugrunde. Jeder Mensch müsse die Möglichkeit zur Nutznießung des zu seiner vollen Entwicklung notwendigen Wohlstands haben (PRGF, Ziffer 172). Der Lohn sei das Mittel, das dem Arbeitnehmer Zugang zu den Gütern der Erde verschaffe (GS, Ziffer 69; PRGF, Ziffer 302). Die Gerechtigkeit eines sozio-ökonomischen Systems sei danach einzuschätzen, wie darin die menschliche Arbeit ihre angemessene Entlohnung finde (LE Ziffer 19, 2). Schon in Rerum novarum wird es als Forderung der natürlichen Gerechtigkeit bezeichnet, dass der Lohn nicht etwa so niedrig sei, dass er einem genügsamen, rechtschaffenem Arbeiter den Lebensunterhalt nicht abwerfe (Ziffer 34). Der biblische Auftrag sei also, sich die Erde untertan zu machen und die Güter gemeinsam zu nutzen. Der Lohn ist der (Um)-Weg, über den die Arbeiter ihren angemessenen Anteil an den Ressourcen erhalten. Deshalb ist seine gerechte Ausgestaltung so essentiell. Dreh- und Angelpunkt der Sozialethik sei die Frage nach dem gerechten Lohn.

Die Katholische Kirche hat nicht nur die grundlegende (biblisch abzuleitende) Forderung nach einem gerechten Lohn aufgestellt. Sie hat auch ausdrücklich den Arbeitsvertrag „und seine grundlegende Asymmetrie“ in den Mittelpunkt gestellt. Schon Leo XIII. hat in Rerum novarum darauf hingewiesen, dass der Arbeiter – weil er auf den Lohn angewiesen ist – nicht frei sei. „Gesetzt, der Arbeiter beugt sich aus reiner Not oder um einen schlimmeren Zustand zu entgehen, den allzu harten Bedingungen, die ihm nun einmal vom Arbeits Herrn oder Unternehmer auferlegt werden, so heißt das Gewalt leiden, und die Gerechtigkeit erhebt gegen einen solchen Zwang Einspruch“ (RN, Ziffer 34; vgl. auch Hengsbach 2011, 30). Der Vertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sei nicht schon deshalb gerecht, weil er „frei“ vereinbart worden ist (Nell-Breuning 1985, 8-9). Vor dem Hintergrund dieser Asymmetrie empfiehlt auch die Kirche den Zusammenschluss von Arbeitnehmern „zur Verteidigung der eigenen Rechte“ (Civ, Ziffer 25). Gewerkschaften seien ein unent-

behrliches Element des gesellschaftlichen Lebens, vor allem in den heutigen Industriegesellschaften (LE 20, 2). Dazu gehört auch das Recht zu streiken, da die Lohnverhandlungen ansonsten „kollektivem Betteln“ gleichen (Hengsbach 2011, 35).

Die katholische Soziallehre hebt die Würde der Arbeit hervor und leitet daraus den Vorrang der Arbeit vor dem Kapital ab. Aus der Arbeit erwachse dem Menschen seine ihm eigentümliche Würde. Die Würde der Arbeit wurzele in ihrer subjektiven, nicht in ihrer objektiven Dimension. Die menschliche Arbeit sei „das unmittelbare Werk der nach dem Bilde Gottes geschaffenen Menschen“ (Katechismus, 2427). Maßstab für jedwede Arbeit sei die Würde des Menschen, der sie verrichte (LE 6, 6). Und da die Menschenwürde des Arbeiters zu achten sei, könne sie nicht „wie eine beliebige Ware im Markt umgehen“ (QA, Ziffer 83). Daraus ist mehr abzuleiten als nur der Anspruch auf einen gerechten Lohn – es heißt insbesondere, dass jede Funktionalisierung des Menschen abzulehnen ist (Schneider 2011).

Menschen haben das Recht und die Pflicht zu arbeiten und auf eine angemessene Vergütung, weil diese der Weg zu Teilhabe an der gemeinsamen Nutzung der Güter sei.

Die Katholische Kirche fordert nicht nur einen gerechten Lohn. Sie fordert ausdrücklich auch soziale Sicherungssysteme. Johannes Paul II. fordert in LE (Ziffer 18, 1) ausdrücklich eine aktive Beschäftigungspolitik und fügt hinzu, es gebe die Pflicht, den Arbeitslosen ausreichende Mittel für ihre und ihrer Familie Lebensunterhalt zuzuführen. Er nimmt dabei auch Bezug auf das „Prinzip der gemeinsamen Nutzung der Güter“. Die Bedeutung der einzelnen Sozialleistungen, deren Zweck es sei, Leben und Gesundheit der Arbeiter und ihrer Familien zu sichern, wird im Zusammenhang mit der Lohnfrage diskutiert. Konkret werden unter anderem die Alterssicherung sowie die Sicherung für die Folgen von Arbeitsunfällen (beziehungsweise im weiteren Sinn die für die Gesundheit notwendigen Aufwendungen) genannt (LE Ziffer 19, 6). Im Rahmen dieser hauptsächlichlichen Rechte gebe es eine Vielzahl von Einzelansprüchen, die alle zusammen, die Entlohnung der Arbeit eingeschlossen, ein einwandfreies Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber herstellten. Insofern wird die soziale Absicherung für den Fall der Nicht-Arbeit (Arbeitsunfähigkeit, Ruhestand) ausdrücklich mit dem Arbeitsverhältnis verbunden.

Beschäftigung, Lohn, soziale Absicherung – deren Bedeutung betont die Katholische Soziallehre vor allem. Das heißt freilich nicht, dass sie das Problem zunehmend unsicherer Beschäftigungsverhältnisse ausklammert. Gerade in neueren Dokumenten ist davon die Rede. Ausdrücklich geht Papst Benedikt XVI. in *Caritas in veritate* auf die Folgen der Deregulierung auf dem Arbeitsmarkt, namentlich auf die Unsicherheit der Arbeitsbedingungen, ein und problematisiert dabei auch die „Schwierigkeiten, eigene konsequente Lebensplanungen zu entwickeln, auch im Hinblick auf die Ehe“ (CiV, Ziffer 25).

Der Päpstliche Rat für Gerechtigkeit und Frieden (PRGF) geht ebenfalls ausdrücklich auf die veränderte Arbeitswelt ein. So wird eine Zunahme der „atypischen“ und vorübergehenden Beschäftigung festgestellt, bei denen es sich um Formen der Arbeit handele, die sich weder als selbstständige noch als abhängige Beschäftigung definieren ließen (Ziffer 313). Es vollziehe sich ein „Übergang von der auf unbegrenzte Zeit abhängige Arbeit im Sinne einer Festanstellung hin zu einem Berufsleben, das von einer Vielfalt von Arbeitstätigkeiten gekennzeichnet ist“. So wird „Unsicherheit und Instabilität“ der Arbeitssituation der Menschen festgestellt (Ziffer 314). Viele Tätigkeiten, für die gestern noch Angestellte erforderlich waren, würden heute in neuen Formen umgesetzt, die die selbstständige Arbeit begünstigten und von einem größeren Risiko und größerer Verantwortung geprägt seien.

Die christliche Sozialethik vertieft die Bedeutung der Sicherheit in den Arbeitsverhältnissen. Friedhelm Hengsbach kritisiert, vom Vorgesetzten als eine mit Würde ausgestattete Person respektiert zu werden, sei im Finanzkapitalismus, unter den Verhältnissen auswachsender Scheinselbstständigkeit, Teilzeitarbeit, Zeit- und Leiharbeit, befristeter, geringfügiger, prekärer Beschäftigung zu Löhnen, die durch Sozialleistungen aufgestockt werden müssen, unmöglich (2011, 33-34). Damit wird ein wechselseitiger Zusammenhang zum Ausdruck gebracht: Aus der menschlichen Würde ist der Anspruch auf angemessene soziale Sicherheit, Sicherheit in den Arbeitsverhältnissen abzuleiten und zugleich, dass der Mensch auch im Arbeitsverhältnis selbst eine unantastbare Würde habe. Wo aber die Sicherheit der Arbeitsverhältnisse nicht mehr gegeben ist, droht gerade eine Verletzung der Würde, eine Funktionalisierung der arbeitenden Menschen. Insofern hängen Würde und Sicherheit eng zusammen.

Auch in ihren Verlautbarungen macht die Katholische Kirche klar, dass der „Mensch, die Person in ihrer Ganzheit“ zu schützen sei (Civ 25). Papst Benedikt XVI. nimmt Bezug auf *Gaudium und Spes* und stellt auch dort, wo er auf prekäre Beschäftigung eingeht, fest, dass der Mensch „Urheber, Mittel und Ziel“ aller Wirtschaft sei. Auch im Kompendium stellt der PRGF heraus, dass die Forderungen des Wettbewerbs, der technologischen Innovation und der Komplexität des Kapitalflusses „mit dem Schutz des Arbeiters und seiner Rechte in Einklang gebracht werden“ müssten (Ziffer 314). Insbesondere warnt die Kirche aber davor, dass die gegenwärtigen Veränderungen sich in deterministischer Weise vollziehen würden. Der „Schiedsrichter“ dieser komplexen Phase des Wandels sei noch immer der Mensch, „der der eigentliche Protagonist seiner Arbeit bleiben muss“ (PRGF, Ziffer 317). Mit anderen Worten: Die Kirche hält Prekarisierung und unsichere Beschäftigungsverhältnisse nicht für unausweichlich oder gar alternativlos. Sie akzeptiert kein Basta – sondern sie erwartet, dass für die Gestaltung der Arbeitswelt der Mensch und seine Würde der Maßstab bleiben. Die Rechte der arbeitenden Menschen seien unveräußerlich. Und: „Je tiefer die Veränderungen greifen, desto entschlossener müssen sich Intelligenz und Wille dafür einsetzen, die Würde der Arbeit zu schützen, indem sie die auf den verschiedenen Ebenen zuständigen Institutionen stärken“ (Ziffer 319).

Der Rat der Evangelischen Kirche stellt in „Gerechte Teilhabe“ 2006 einen „Erwerbsformenwandel“ und einen „Bedeutungsanstieg unterschiedlicher Formen selbstständiger Tätigkeit“ fest. Die Grenze zwischen Abhängigkeit und Selbständigkeit verschwimme zunehmend. Diese Entwicklung wird nicht weiter problematisiert. Wohl aber wird festgestellt: „Erfolgreiche Sozialstaaten erleichtern die Anpassungsprozesse an neue Gegebenheiten, indem sie unterschiedliche Erwerbsformen so gleich wie möglich behandeln.“ (Ziffer 88)

Der Trend hin zu unsicheren Beschäftigungsverhältnissen ist auch ein Thema der ökumenischen Sozialethik. Im Gemeinsamen Sozialwort der Kirchen aus dem Jahr 1997 heißt es etwa, dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse im industriellen Bereich verlören an Gewicht und Bedeutung; geringfügige Beschäftigung und Scheinselbständigkeit nähmen zu. Und die weitreichenden Auswirkungen dieser Entwicklungen werden in den Blick genommen: „Diese Umbrüche in den Beschäftigungsverhältnissen rühren an Grundstrukturen einer Gesellschaft, in der die Erwerbsarbeit für das geregelte Einkommen, die

soziale Integration und die Möglichkeiten der Persönlichkeitsentwicklung zentral ist“ (Ziffer 51). Zwar ist auch dem Sozialwort aus dem Jahr 1997 der Zeitgeist anzumerken – etwa dort, wo der Zusammenhang zwischen Lohnnebenkosten und Beschäftigung hergestellt wird. Doch werden ausdrücklich Anforderungen mit Blick auf Sicherheit und Absicherung formuliert: Nichtversicherte Arbeitsverhältnisse müssten die Ausnahme bleiben. „Die Auswirkungen vermehrter Teilzeitarbeit und unregelmäßiger Erwerbsverhältnisse auf die soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit und im Alter erfordern die Gewährleistung von Untergrenzen der sozialen Absicherung. Geringfügige Beschäftigungen, sofern sie reguläre Arbeitnehmertätigkeiten umfassen, sollten dabei in die Sozialversicherungspflicht einbezogen werden“ (Ziffer 173).

Wesentliches Element der christlichen Sozialethik, insbesondere der katholischen Soziallehre, ist das Subsidiaritätsprinzip, das in Quadragesimo anno definiert worden ist: „Wie dasjenige, was der Einzelmensch aus eigener Initiative und mit seinen eigenen Kräften leisten kann, ihm nicht entzogen und der Gesellschaftstätigkeit zugewiesen werden darf, so verstößt es gegen die Gerechtigkeit, das, was die kleineren und untergeordneten Gemeinwesen leisten und zum guten Ende führen können, für die weitere und übergeordnete Gemeinschaft in Anspruch zu nehmen; jedwede Gesellschaftstätigkeit ist ja ihrem Wesen und Begriff nach subsidiär; sie soll die Glieder des Sozialkörpers unterstützen, darf sie aber niemals zerschlagen oder aufsaugen.“ (QA, Ziffer 79).

Das Subsidiaritätsprinzip sollte insbesondere bei der Problemlösung, also bei der Ausgestaltung der konkreten Maßnahmen, Beachtung finden. Mit Blick auf die Sozialpolitik bedeutet das, „dass eine subsidiär-zielführende Sozialpolitik bestrebt sein [sollte], individuelle Notlagen nicht nur zu kompensieren, sondern jene sozialen Probleme und Missstände zu beheben, welche diese Notlagen hervorrufen und die Chance der Selbsthilfe blockieren“ (Anzensbacher 1998, 216). Das heißt vor allem: Soziale Sicherheit der arbeitenden Menschen ist vor allem darüber zu erreichen, dass die Menschen über dauerhafte, gesicherte und auskömmliche Arbeit verfügen. Mithin ist es gerade Ausdruck von Subsidiarität, auf Arbeit zu setzen – und nicht etwa auf Alimentation.

Handlungsbedarf aus christlich-sozialer Sicht

Prävention, Bildung und „employability“

Im Mittelpunkt dieses Aufsatzes steht die staatliche Politik mit Blick auf Arbeit und soziale Sicherung im engeren Sinne. Maßnahmen aus diesem Bereich bilden auch den Schwerpunkt der Handlungsempfehlungen. Das soll freilich nicht den Blick dafür versperren, dass etwa auch die Bildungspolitik eine zentrale Rolle spielt. Indem sie – wenn sie erfolgreich ist – die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitenden erhöht, trägt sie zugleich zur sozialen Sicherheit bei. Sie wirkt präventiv. Die Bedeutung der Bildungspolitik wird also durchaus gewürdigt. Allerdings wird nicht die Auffassung geteilt, die etwa im Zuge der Diskussionen über einen „aktivierenden Sozialstaat“ vielfach vertreten wurde, eine erfolgreiche Bildungspolitik mache eine Regulierung der Arbeitsverhältnisse weitgehend überflüssig. Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik lassen sich verzahnen, wenn die Rolle der Weiterbildung in der Bundesagentur für Arbeit gestärkt wird oder auch Ansätze zu einer Arbeitsversicherung aufgegriffen werden.

Beschäftigungspolitik

Wenn Arbeit einen so zentralen Stellenwert für Einkommen, Sicherheit und Teilhabe hat, so ist es vor allem geboten, die Voraussetzung für möglichst viele zu schaffen, am Arbeitsleben teilzunehmen. Das ist Aufgabe von Beschäftigungspolitik, zu der Geld- und Fiskalpolitik ebenso gehören wie sektorale und regionale Strukturpolitik, Industriepolitik und gezielte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gegen Langzeitarbeitslosigkeit. Welche Maßnahmen aus christlich-sozialer Sicht die richtigen sind, ist nicht vorrangig eine Frage der Grundeinstellung, sondern der Empirie. Dass mit Blick auf das Subsidiaritätsprinzip solche Maßnahmen, die den Einzelnen in die Lage versetzen, aus eigener Kraft einer Erwerbsarbeit nachzugehen, Vorrang vor staatlicher Bereitstellung von Arbeitsplätzen haben sollten, versteht sich von selbst. Das schließt wiederum nicht aus, dass es für Gruppen mit besonderen Vermittlungsschwierigkeiten geboten sein kann, öffentlich geförderte Beschäftigung zu organisieren.

Politik für sicherere Arbeitsverhältnisse

Eine Politik, die soziale Sicherheit gewährleisten will, muss insbesondere der Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse entgegenwirken.

Dazu bedarf es Regulierungen, die im engeren Sinne das Arbeitsrecht betreffen und auch einer umfassenderen Neuordnung der Wirtschaft.

Eindämmung des Finanzmarktkapitalismus

Gewiss gehört zu einer Agenda gegen Prekarisierung eine Einhegung des Finanzmarktkapitalismus. Je größer der Druck ist, möglichst hohe Renditen zu erwirtschaften, desto größer ist auch der Anreiz, diese Renditen zulasten der in den Unternehmen Arbeitenden zu erwirtschaften (vgl. dazu auch Huber 2010, 45-47). Das gilt vor allem mit Blick auf kurzfristige Erfolgskennzahlen in Quartalsberichten. Die Art der Regulierung des Finanzmarktes darzustellen würde den Rahmen dieses Aufsatzes allerdings sprengen.

Weil der Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen mit Globalisierung und internationalem Standortwettbewerb zusammenhängt, sind möglichst weitgehende Schritte hin zu einer Harmonisierung und Durchsetzung sozialer Standards und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen auf europäischer und internationaler Ebene unerlässlich. Je mehr im internationalen Wettbewerb durch Sozialdumping Vorteile zu erzielen sind, desto größer ist der Druck auf die Arbeitsbedingungen und mithin auf die Sicherheit der Arbeitsverhältnisse.

Lohnuntergrenze

Auf nationaler Ebene ist die Einführung einer allgemeinen, verbindlichen Lohnuntergrenze ein wichtiger Beitrag gegen Prekarisierung. Laumann bezeichnet den „gerechten Lohn“ als „Arbeitsauftrag für die Christlich-Sozialen“ (2012, 31). Das löst nicht alle Probleme. Aber indem Niedrigstlöhne vermieden werden, wird das Leben vieler Beschäftigter zumindest etwas sicherer. In Teilbereichen entfielen Anreize zu Ausgliederungen. Es entfielen der Anreiz, sich durch eine möglichst geringe Entlohnung Wettbewerbsvorteile zu verschaffen – es gäbe folglich wahrscheinlich weniger ruinöse Konkurrenz zulasten der Beschäftigten.

Arbeitslosengeld und Arbeitslosengeld II

Auch die Bedingungen der Gewährung von Leistungen im Falle der Arbeitslosigkeit – Arbeitslosengeld und Arbeitslosengeld II – müssen so

ausgestaltet sein, dass sie nicht den Druck auf die Löhne nach unten verstärken. Das gilt insbesondere für die Zumutbarkeitskriterien.

Leiharbeit

Die Leiharbeit bedarf einer Reregulierung. So muss es das Ziel sein, alle Anreize zu einer Aufspaltung in Stamm- und Randbelegschaften zu vermeiden. Dazu gehört insbesondere eine Regelung, die zu einer gleichen Bezahlung von Stamm- und Leihbeschäftigten führt. Trotz aller tarifpolitischen Fortschritte im Jahr 2012 („Branchenzuschläge“) ist man von einer wirklichen und erst recht von einer flächendeckenden Equal-Pay-Regelung weit entfernt, sodass Handlungsbedarf für den Gesetzgeber verbleibt. Neben Equal Pay gehört zur Regulierung der Leiharbeit die Wiedereinführung des Synchronisationsverbotes. Wenn die Dauer des Beschäftigungsverhältnis zwischen Leiharbeitsfirma und Leihbeschäftigtem länger sein muss wie der Einsatz im Entleihbetrieb, so wäre ein „hire and fire“ der Leihbeschäftigten weniger wahrscheinlich. Leiharbeit würde dann – wie auch durch die Einführung von Equal Pay – im Vergleich zur Stammbeschäftigung ein weniger attraktives Instrument.

Befristungen

Arbeitsverhältnisse sollen von Dauer sein. Eine überschaubare Probezeit ist legitim. Menschen aus sachlichem Grund nur für einen bestimmten Zeitraum zu beschäftigen, ist ebenfalls legitim. Menschen ohne sachlichen Grund befristet zu beschäftigen, um so die Probezeit zu verlängern – nach deutschem Arbeitsrecht auf bis zu zwei Jahre – und Risiken auf den im Arbeitsverhältnis strukturell Unterlegenen abzuwälzen, ist vielfach nicht legitim. Deshalb ist die sachgrundlose Befristung zu modifizieren – etwa in Form einer grundsätzlichen Streichung der sachgrundlosen Befristung bei gleichzeitiger Neufassung dessen, was als sachlicher Grund für eine Befristung zulässig ist.

Kollektive Interessenvertretung der Beschäftigten

Es sind jene Institutionen und Strukturen zu stärken, welche die kollektive Interessenvertretung der Beschäftigten stärken. Das ist nicht nur die Aufgabe der Politik. Kollektive Interessenvertretung ist umso einfacher, je mehr Arbeitgeber Arbeitgeberverbänden angehören und je mehr Beschäftigte Mitglied in den Gewerkschaften sind. Insofern ist an die Arbeitgeber zu appellieren, Tariffucht und Mitgliedschaft in Verbänden ohne Tarifbindung zu beenden. Und es muss zur Gewerkschaftsmitgliedschaft ermutigt werden – möglichst in solchen Gewerk-

schaften, die Einheitsgewerkschaften sind. Tarifkonkurrenz verhindert gerade die Durchsetzungsmacht der Beschäftigten. Sie sollte vermieden werden, auch wenn negative und positive Koalitionsfreiheit nicht infrage zu stellen sind. Dazu gehört auch eine Spezifizierung der Tarifmächtigkeit beziehungsweise Gewerkschaftseigenschaft, um eine Tarifkonkurrenz – wie man sich in den 2000er Jahren in der Leiharbeit erlebt hat – zu vermeiden.

Ein weiterer Baustein zur Stärkung der Arbeitnehmerseite ist die Wiederherstellung von Tarifeinheit im Sinne des Industrieverbandsprinzips. Eine Partikularisierung der Interessenvertretung geht vor allem zulasten derer, die des kollektiven Schutzes am ehesten bedürfen. Nächster Ansatzpunkt ist die Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen, etwa durch eine Streichung des 50-Prozent-Quorums bei gleichzeitiger Präzisierung des „öffentlichen Interesses“. Tarifautonomie ist ein subsidiäres Instrument der Festsetzung von Arbeitsbedingungen und damit der Herstellung von Sicherheit für die Beschäftigten, Je besser sie funktioniert, desto weniger staatliches Handeln ist erforderlich. Allerdings ist sie freiwillig. Wenn immer mehr Unternehmen sich kollektiven Vereinbarungen entziehen, ist ein Gegensteuern durch eine Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung durchaus im Sinne des von der christlichen Sozialethik hochgehaltenen Subsidiaritätsprinzips. Im Übrigen gibt es in vielen europäischen Ländern schon jetzt kein (50-Prozent)-Quorum als Voraussetzung dafür, dass ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird.

Neben der Tarifautonomie ist auch die Mitbestimmung – sowohl auf Unternehmensebene als auch auf betrieblicher Ebene – in den Blick zu nehmen, da eine weitgehende Mitbestimmung ebenfalls die Beschäftigten stärkt. Denkbar sind hier unterschiedliche Ansätze, die sich gegenseitig ergänzen. Zum einen kann der Kreis der Beschäftigten, die in mitbestimmten Unternehmen arbeiten, durch eine Absenkung der Schwellenwerte im Mitbestimmungsgesetz erweitert werden. Die Kompetenzen der Mitbestimmungsorgane können erweitert werden. Im Bereich der Unternehmensmitbestimmung zeigt etwa das Vorbild Volkswagen, dass Mitbestimmungsrechte, die über das in der sonstigen Wirtschaft Übliche hinaus reichen, durchaus zu einer langfristigen Ausrichtung der Unternehmenspolitik, die auch den Beschäftigten zugutekommt, beitragen (Allespach/Bartmann 2011, 626). Das könnte ein Vorbild sein. Im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung ist an die

Ausweitung der Mitbestimmungsrechte zu denken, etwa mit Blick auf den Einsatz von Werkvertragsarbeitnehmern (vgl. zur Bedeutung der Mitbestimmung generell den Beitrag von Regina Görner in diesem Band).

Über die Bedeutung der Entlohnung und guter Arbeitsbedingungen hinaus haben Tarifautonomie und Mitbestimmung einen Eigenwert. Sie sind Instrumente der Partizipation. Beschäftigte sollen Schutz und Sicherheit und die sollen sie in die Lage versetzt werden, ihr Schicksal selbst in die Hand zu nehmen und die Wirtschaft – die von ihnen in größerem Maße lebt als vom Kapital – mitzugestalten. Freilich darf sich die Beteiligung nicht in den beschriebenen Instrumenten erschöpfen. Vielmehr ist über weiterführende Modelle der Mitgestaltung der Wirtschaft neu nachzudenken.

So sehr man durch eine Erhöhung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades und durch eine Re-Regulierung des Arbeitsrechts die Sicherheit der abhängig Beschäftigten erhöhen kann, so wenig ist damit die Situation derer, die zu schlechten Bedingungen und unter großer Unsicherheit gerade nicht als abhängig Beschäftigte arbeiten, verbessert: Menschen, die in die (Solo)-Selbstständigkeit gedrängt worden sind. Es ist fraglich, wie dieser Trend aufgehalten werden kann – oder ob nicht bei einer stärkeren Regulierung der Arbeitsverhältnisse umso mehr auf Soloselbstständigkeit ausgewichen wird.

Ein Instrument, um dem entgegenzuwirken, kann wiederum die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten sein. Wenn diese in höherem Maße, als dies derzeit der Fall ist, beim Outsourcing zu beteiligen sind, so haben sie einen Ansatzpunkt, die Fremdvergabe von Arbeiten, die eigentlich von abhängig Beschäftigten erledigt werden könnten, zu begrenzen. Das wird allerdings nicht ausreichen. Alle notwendige Regulierung kann nicht den Blick dafür verstellen, dass auch die Unternehmen selbst den Wert von langfristigen Bindungen an Menschen, die für sie arbeiten, erkennen müssen. Ob ein möglicher Fachkräftemangel eine solche Sicht befördert, ist möglich, aber keineswegs sicher – und schon gar nicht mit Blick auf die Menschen, die derzeit unter den unsichersten Bedingungen arbeiten.

Politik zugunsten von Soloselbstständigen

Wenn Unternehmen nicht gezwungen werden können, auf die Auftragsvergabe an Soloselbstständige zugunsten der Beschäftigung von Arbeitnehmern zu verzichten, so stellt sich die Frage, ob diese über

ein Druck- und Drohpotenzial ähnlich dem der kollektiven Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten – mit dem damit verbundenen Streikrecht – verfügt. Zu prüfen wäre, ob die Gewerkschaften ihre Aktivitäten auf diesem Gebiet ausweiten können. Dass kollektive Interessenvertretung nicht auf die traditionellen Mitgliederbeschränkt bleiben muss, zeigen der Zusammenschluss und die Streiks der US-amerikanischen Drehbuchautoren (vgl. dazu www.wgaeast.org).

Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie – die kollektive Vereinbarung von Löhnen für abhängig Beschäftigte – ist verfassungsrechtlich geschützt. Weil der Arbeitsmarkt kein Markt wie jeder andere ist, ist er kartellrechtlich privilegiert. Preisabsprachen zu verhindern ist aber genau das Ziel des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Ob auch Absprachen über Honorare für selbstständige Tätige davon erfasst werden, ob solche Absprachen und eine gemeinsame Interessenvertretung ohne rechtliche Probleme möglich sind, oder ob es einer Gesetzesänderung bedarf, wäre zu prüfen. Dass nicht alle Preisabsprachen oder Preisregulierungen für Selbstständige kartellrechtlich verboten sind, zeigen die Gebührenordnungen für die freien Berufe. Auch insofern ist die Überlegung, auch Soloselbstständige (zumal solche in prekären Lebenslagen) gewerkschaftlich zu organisieren, nicht abwegig. Denkbar wären zugleich genossenschaftliche Ansätze.

Neben die gemeinsame Interessenvertretung von Selbstständigen muss ihre Absicherung durch eine Ausweitung der Sozialversicherungspflicht verbessert werden, denn das Schutzbedürfnis hängt nicht allein am formalen Status dessen, der arbeitet. Und es würden die Anreize, sich als Unternehmen immer weniger an Beschäftigte zu binden, gemindert, wenn ohnehin Sozialbeiträge fällig werden. Hier gibt es, etwa mit der Rentenversicherungspflicht für Handwerker und der Künstlersozialkasse bereits Ansatzpunkte.

Sozialversicherungen

Es ist beschrieben worden, dass im Sinne möglichst großer sozialer Sicherheit die Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen selbst möglichst stabil sein sollten. Zugleich müssen möglichst umfangreiche Netze für den Fall der Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit existieren. Was ist in den sozialen Sicherungssystemen zu tun, um mehr Sicherheit für die Menschen zu schaffen? Neben der Absicherung der Soloselbstständigen, mit der Forderungen der christlichen

Sozialethik erfüllt würden, wonach jeder Mensch und jede Arbeit eine Würde haben und nicht nur abhängig Beschäftigte, ist das Leistungsniveau der Sozialversicherungen zu betrachten. Zu den Leistungen bei Arbeitslosigkeit ist oben etwas gesagt worden. Mit Blick auf die Alterssicherung sollten nicht alle Reformen zurückgeführt werden. Wohl aber ist eine rentenpolitische Weichenstellung dergestalt vorzunehmen, dass langjährig Versicherte aus der Rentenversicherung eine Rente oberhalb der Grundsicherung beziehen können, ohne dass das mit dem Zwang zur Kapitaldeckung verbunden würde. Aus christlich-sozialer Sicht ist das zu befürworten, weil es der Würde der Arbeit entspricht, auch im Alter ein Einkommen zu erzielen, das einen Bezug zur Arbeit und zum Arbeitseinkommen aufweist. Es entspricht dem Subsidiaritätsprinzip, Leistungen aus der selbstverwalteten Sozialversicherung zu beziehen ohne auf staatliche bedürftigkeitsabhängige Grundsicherung angewiesen zu sein. Weiter ist es gerecht, wenn diejenigen, die viele Jahre gearbeitet und Beiträge gezahlt haben, eine höhere Alterssicherung erhalten als jene, die als Grundsicherung jedem zusteht.

Von besonderer Bedeutung ist die Verbesserung des Erwerbsminderungsschutzes. Da das Invaliditätsrisiko ein Risiko ist, das für viele privat gar nicht oder nur zu prohibitiv hohen Prämien absicherbar ist, bedarf es hier noch mehr einer kollektiven Regelung im Rahmen der Sozialversicherung als die reine Alterssicherung. Wiederum gilt: Eine solche kollektive Absicherung entlastet zugleich den Staat. Schon jetzt sind etwa zehn Prozent der Erwerbsminderungsrentner auf die staatliche Grundsicherung angewiesen.

Indes muss das Bewusstsein dafür gestärkt werden, dass die Sozialversicherungen zwar staatlich ermöglichte, aber keine staatlichen Einrichtungen sind. Daher bedarf es aus christlich-sozialer Sicht eine Reformierung der Selbstverwaltung (vgl. dazu Bundeswahlbeauftragter für die Sozialwahlen 2012, 21-25). Wenn die Sozialversicherung eine echte Solidargemeinschaft ist und nicht nur eine abstrakte, anonyme Auszahlungsbürokratie staatlicher Leistungen, wird die Ausbeutung der Solidargemeinschaft umso leichter zu verhindern sein. Insofern wird einerseits das in den versicherungsökonomischen Ausführungen erläuterte „moral-hazard“-Problem eingedämmt, andererseits werden die Risiken aber gerade nicht privatisiert. Eine solche subsidiäre Regelung ist im besten Sinne christlich-sozial.

Eigentumsbildung und Mitarbeiterbeteiligung

Während aus christlich-sozialer Sicht kollektive Regelungen insbesondere dort zu befürworten sind, wo sie durch den Zusammenschluss die strukturelle Unterlegenheit des Einzelnen überwindet und dadurch staatliches Handeln überflüssig macht, ist die Eigentumsbildung ebenso ein Beitrag zur Erhöhung der sozialen Sicherheit der Arbeitenden. Hier ist zu prüfen, wie Politik weitere Anstöße liefern kann. Gerade in Form der Mitarbeiterbeteiligung kann die Bildung von Eigentum in den Händen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie die Mitbestimmung ein Beitrag zur Einhegung der Finanzmärkte sein. Miteigentum ist insofern auch ein christlich-soziales Projekt, als Christlich-Soziale den kollektiven Zusammenschluss der Beschäftigten zwar befürworten – aber damit nicht den Klassenkampf anstoßen wollen, sondern sich sozialpartnerschaftliche Verständigung erhoffen (vgl. LE, Ziffer 14, 5; Blüm 2006, 165-167)¹⁰.

Ein Irrweg: Bedingungsloses Grundeinkommen

Vor dem Hintergrund der wachsenden Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse und des sinkenden Sicherungsniveaus der Sozialversicherungen sind die Rufe nach einem bedingungslosen Grundeinkommen (BGE) lauter geworden. Mag das BGE auch allein schon wegen einer möglichen Entbürokratisierung der Sozialleistungsgewährung einen gewissen Charme haben, so scheidet es aus christlich-sozialer Sicht zur Lösung der Probleme aus. Es entkoppelt die soziale Sicherung vollständig von der Arbeit – wo doch gezeigt wurde, welch überraschende Bedeutung die Arbeit im christlich-sozialen Sinne hat. Das BGE steht im eklatanten Widerspruch zum Subsidiaritätsprinzip. Und es würde mehr als jedes andere Aufstockungs- oder Kombilohnmodell dazu einladen, die Löhne (weiter) zu drücken, da der Staat ja die Existenzsicherung garantiert. Mit anderen Worten: Das BGE käme einer Kapitulation vor der Aufgabe gleich, für Ordnung auf dem Arbeitsmarkt und für sichere Arbeitsverhältnisse zu sorgen (vgl. dazu Markus Gloe in diesem Band).

Fazit

Wer Arbeit mit sozialer Sicherheit verbinden will, muss den Stellenwert der Arbeit stärken, auch durch eine Re-Regulierung. Dem „Vorrang der Arbeit vor dem Kapital“ gerecht zu werden, bedeutet, Arbeit

nicht wie eine beliebige Ware zu behandeln. Dazu gehören Unternehmen, die nicht virtuelle Gebilde oder „lockere Netzwerke“ mit „flexiblen Menschen“ (Senett 1998, 60) sind, in denen bloß Produktionsfaktoren zusammengesetzt werden und die Verantwortung für die Arbeit in den Einkaufsabteilungen und nicht in den Personalabteilungen liegt. Es müssen Institutionen sein, in denen Menschen auf Dauer zusammenarbeiten können. Dazu gehören kollektive Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern, die mehr sind als Kampfverbänden, die vielmehr subsidiär Arbeitsbedingungen aushandeln und den Staat entlasten. Und es gehören dazu selbstverwaltete Sozialversicherungen, die Lebensrisiken solidarisch absichern.

- 1| *Aly schreibt weiter, daraus habe sich der immanente Zwang zu Krieg und Raub ergeben: „Das konstante Gerede vom Volk ohne Raum, von Kolonien und Weltgeltung, von Ostexpansion, wirtschaftlichen Ergänzungsräumen und sogenannter Entjudung bezweckte am Ende immer das Eine: die Aussicht auf ein nicht selbst zu erarbeitendes Wachstum des allgemeinen deutschen Wohlstands, und das innerhalb kurzer Zeit“ (ebd.).*
- 2| *Unter Selbstbehalt versteht man im Zusammenhang mit Versicherungen jene Summe, die ein Versicherter im Schadensfall selbst aufzubringen hat.*
- 3| *In der deutschen Arbeitslosenversicherung werden vor allem dann Sperrfristen verhängt, wenn Arbeitslose ihre Beschäftigung selbst gekündigt haben.*
- 4| *Zum Gefangenendilemma Nida-Rümelin (2009), 36-41.*
- 5| *Zu nennen ist etwa die Gründung der Arbeitslosenversicherung, die in diese Zeit fiel.*
- 6| *Vgl. hierzu auch Allespach und Bartmann (2011, 626).*
- 7| *21 Prozent der ausschließlich als Minijobber Tätigen verdienen weniger als fünf Euro pro Stunde, 52 Prozent zwischen fünf und zehn Euro – obwohl mehr als 80 Prozent der Minijobber eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine höhere Bildung aufweisen (Bertelsmann-Stiftung 2012, 19).*
- 8| *Alle Zahlen in diesem Abschnitt, sofern nicht anders vermerkt, sind aus: Bundesagentur für Arbeit (2012b).*
- 9| *Soloselbständige sind Unternehmer und Unternehmerinnen, die alleine – ohne Beschäftigte – arbeiten. Weitere Details zu Solounternehmern unter www.iaw.edu/iaw/De:Forschung:ArbeitsmProzentC3%A4rkte_und_Soziale_Sicherung:Abgeschlossene_Projekte:SOLO (Zugriff am 24.1.2010).*
- 10| *Zur Mitarbeiterbeteiligung auch im internationalen Bereich Steven Kunert in diesem Band.*

Literaturverzeichnis

- *Akerlof, George (1970): The Market for Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism, in: Quartely Journal of Economics, Vo. 84, 488-500.*
- *Allespach, Martin / Bartmann, Martin (2011): Dimensionen eines gesellschaftspolitischen Kurswechsels. Überlegungen zu gewerkschaftlichen Zielen und ihren Durchsetzungsstrategien, in: WSI-Mitteilungen, 619-628.*
- *Arbeitgeberverband Gesamtmetall (2010): Die Bedeutung der Zeitarbeit für die Metall- und Elektroindustrie, Papier für die Pressekonferenz am 3. Juni 2010, Download unter: http://ig-zeitarbeit.de/system/files/Auswertung-Umfrage_Gesamtmetall-zur-Zeitarbeit-Juni2010.pdf (Zugriff am 30.11.2012).*
- *Aly, Götz (2005): Hitlers Volksstaat, Frankfurt: Fischer.*
- *Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft, Frankfurt: Suhrkamp.*
- *Beck, Ulrich (2007): Schöne neue Arbeitswelt, Frankfurt: Suhrkamp.*
- *Benedikt XVI. (2009): Enzyklika Caritas in veritate, Rom.*
- *Bernstein, Peter (2000): Wider die Götter. Die Geschichte von Risiko und Risikomanagement von der Antike bis heute, München: Deutscher Taschenbuchverlag.*
- *Bertelsmann-Stiftung (2012): Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen, Gütersloh: Gütersloher-Verlagshaus.*
- *Bispinck, Reinhard (2012): Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Vom Niedergang zur Reform, in: WSI-Mitteilungen 7/2012, 496-507.*
- *Blüm, Norbert (2006): Gerechtigkeit, Freiburg: Herder.*
- *Böhm-Bawerk, Eugen von (1884): Kapital und Kapitalzins, Band II.1, Jena: G. Fischer.*
- *Bourdieu, Pierre (1998): Gegenfeuer: Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, Konstanz: Gutenberg.*
- *Brenke, Karl (2011): Soloselbständige in Deutschland, Strukturen und Erwerbsverläufe, Untersuchung für das BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales), Endbericht, Berlin.*
- *Brümmerhoff, Dieter (1990): Finanzwissenschaft, München: Oldenbourg.*
- *Bundesagentur für Arbeit (2011): Sockel- und Langzeitarbeitslosigkeit, Nürnberg.*
- *Bundesagentur für Arbeit (2012): Arbeitsmarkt in Zahlen: Monats-/Jahreszahlen, Download unter <http://statistik.arbeitsagentur.de/>*

Statischer-Content/Statistik-nach-Themen/Zeitreihen/Generische-Publikationen/Arbeitslosigkeit-Deutschland-Zeitreihe.xls (Zugriff am 26.11.2012).

- *Bundesagentur für Arbeit (2012a): Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland. Aktuelle Entwicklungen, Arbeitsmarktberichterstattung Januar 2012, Nürnberg.*
- *Bundesagentur für Arbeit (2012b): Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse, Nürnberg.*
- *Bundesbeauftragter für die Sozialversicherungen (2012): Viel bewegt! – Schlussbericht zu den Sozialwahlen 2011, Berlin.*
- *BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2012): Daten und Fakten zur Altersvorsorge von Soloselbständigen.*
- *Castel, Robert / Dörre, Klaus (Hrsg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung, Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt am Main: Campus.*
- *Castel, Robert (2011): Die Krise der Arbeit, Hamburg: Hamburger Edition HIS.*
- *DGB-Abteilung Arbeitsmarktpolitik (2012): arbeitsmarkt aktuell. Werkverträge- Missbrauch stoppen, Nr. 5, Berlin.*
- *Emunds, Bernhard (2011): Arbeiterfrage reloaded: 120 Jahre nach Rerum novarum, in: Amos international, 2/2011, 3-5.*
- *Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne (2012): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, in: WSI-Mitteilungen 4/2012, 297-305.*
- *Ewald, Francois (1993): Der Vorsorgestaat, Frankfurt: Suhrkamp.*
- *Friebe, Holm / Lobo, Sascha (2008): Wir nennen es Arbeit, 2. Auflage, aktualisierte Taschenbuchausgabe, München: Heyne.*
- *Fritsch, Michael (1998): Marktversagen und Wirtschaftspolitik, 3. Auflage, München: Vahlen.*
- *Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2012): Hintergrundinformation: Einsatz von Werkverträgen in der Ernährungsindustrie, Download unter: www.ngg.net/w/files//werkvertraege_kurz_fin.pdf (Zugriff am 18.4.2012).*
- *Gunert, Stefanie / Hohendanner, Christian (2001): Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs, IAB-Kurzbericht 04/2011.*
- *Hengsbach, Friedhelm (2011): Gerechter Lohn – was soll das sein?, in: Amos international 2/2011, 27-35.*
- *Hohendanner, Christian (2010): Unsichere Zeiten, unsichere Verträge, IAB-Kurzbericht 14/2010.*
- *Huber, Berthold, (2010): Kurswechsel für Deutschland. Die Lehren aus der Krise, Frankfurt/New York: Campus.*

- IGZ (Interessenverband Zeitarbeit) (2012): Zeitarbeitsbranche registriert steigende Übernahmequote, Download unter: <http://ig-zeitarbeit.de/artikel/11679> (Zugriff am 30.11.2012).
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2011): Zahlen zum Thema „Auslaufmodell Normalarbeitsverhältnis?“, Download unter: www.iab.de/1406/view.aspx (Zugriff am 3.7.2012).
- Johannes Paul II. (1981): *Enzyklika Laborem exercens*, Rom.
- Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia (2012): *Niedriglohnbeschäftigung 2010: Fast jede/r Vierte arbeitet für Niedriglohn*, IAQ-Report 01/2012, Duisburg/ Essen.
- Koch, Andreas / Wohlhüter, Andreas (2012): *Werkverträge in der Arbeitswelt*, OBS-Arbeitspapier Nr. 2, Frankfurt am Main.
- Lampert, Heinz (1998): *Lehrbuch der Sozialpolitik*, Berlin: Springer.
- Laumann, Karl-Josef. (2012): *Der gerechte Lohn – Arbeitsauftrag für die Christlich-Sozialen*, in: Völker, Ingrid (Hrsg): *Soziale Ordnungspolitik im 21. Jahrhundert*, Festschrift für Ulf Fink um 70. Geburtstag, Stuttgart: Georg-Thieme, 31-35.
- Lehmer, Florian / Ziegler, Kerstin (2010): *Brückenfunktion Zeitarbeit: Zumindest ein schmaler Steg*, IAB-Kurzbericht 13/2010.
- Leo XIII. (1891): *Rerum novarum*, Rom.
- Marx, Karl (1988): *Lohnarbeit und Kapital. Lohn, Preis und Profit*, 6. Auflage, Berlin: Verl. das freie Buch.
- Nell-Breuning, Oswald (1985): *Einführung*, in: *Bundesverband der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands (Hrsg.), Texte zur katholischen Soziallehre*, Kevelaer: Butzon & Bercker, 5- 30.
- Nida-Rümelin, Julian (2009): *Politische Philosophie der Gegenwart*. Paderborn: Wilhelm Fink Verlag.
- Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden (2006): *Kompendium der Soziallehre der Kirche, Deutsche Ausgabe*, Freiburg: Herder.
- Pius XI. (1931): *Quadragesimo anno*, Rom.
- Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland (2006): *Gerechte Teilhabe: Befähigung zu Eigenverantwortung und Solidarität, Gütersloh: Gütersloher-Verlagshaus*.
- Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland, Deutsche Bischofskonferenz (1997): *Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit*.
- Reitzenstein, Friedrich von (1882): *Versicherungszwang und Armenverbände*, *Schriften des Vereins für Sozialpolitik*. Leipzig: Duncker & Humblot.
- Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (2012a): *Herausforderung Zeitarbeit, Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung*, Gütersloh: Gütersloher-Verlagshaus.

- *Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (2012b): Durchlässiger Arbeitsmarkt durch Zeitarbeit?, Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.*
- *Rindfleisch, Eva (2012): Zeitarbeit. Anspruch und Realität einer Branche, in: Analysen und Argumente der Konrad-Adenauer-Stiftung Ausgabe 110, Berlin.*
- *Scherer, B. (1994): Adverse Selection auf Versicherungsmärkten, in: WiSt, Heft 4, 201-205.*
- *Schneider, Martin (2011): Der Trend zu prekärer Beschäftigung. Eine Diagnose aus sozioethischer Perspektive, in: Amos international, 02/2011, 19-26.*
- *Schulenburg, J.-Matthias Graf v.d. (1992): Versicherungsökonomik: Ein Überblick über neuere Ansätze und Entwicklungen, in: WiSt, Heft 8, 399-406.*
- *Schulten, Thorsten (2012): Stellenwert der Allgemeinverbindlichkeitserklärung für die Tarifvertragssysteme in Europa, in: WSI-Mitteilungen 7/2012, 485-495.*
- *Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin: Berliner Taschenbuchverlag.*
- *Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2012): Arbeitsmarkt im Wandel, Wiesbaden.*
- *Trischler Falko (2012): Auswirkungen diskontinuierlicher Erwerbsbiografien auf die Rentenanwartschaften, in WSI-Mitteilungen 4/2012, 253-261.*
- *Waas, Bernd (2012): Werkvertrag, freier Dienstvertrag und Arbeitsvertrag, Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt.*
- *Wetzel, Detlef / Weigand, Jörg (2012): Schwarzbuch Leiharbeit, Frankfurt: IG-Metall Vorstand.*
- *Zweites Vatikanisches Konzil (1965): Gaudium et spes, Pastoral-konstitution, Rom.*

Einkommen ohne Arbeit?

Die Idee des Grundeinkommens

Markus Gloe

Einleitung

Von Zeit zu Zeit wird die Diskussion über die Idee des (bedingungslosen) Grundeinkommens als mögliche Alternative zu den aktuellen Regelungen der sozialen Sicherung intensiv geführt. „Eine Idee, die den Sozialstaat, wie wir ihn kennen, vollständig verändern würde“ (Schäfer 2010, 5), so Matthias Schäfer, Leiter des Teams Wirtschaftspolitik der Hauptabteilung Politik und Beratung der Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS). Die Diskussion wurde angeregt durch eine Sympathiebekundung des damaligen Bundespräsidenten Horst Köhler in einem Interview im STERN¹, die Online-Petition der Greifswalderin Susanne Wiest, einer 43-jährigen Tagesmutter, von Anfang 2009, die fast 53.000 Unterstützer fand² und das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 9. Februar 2010, das insbesondere die Bemessung der Regelsätze für Kinder im Arbeitslosengeld II als verfassungswidrig beanstandete³. Die Diskussion wird dann öffentlich lauter geführt, wenn die tief greifenden Veränderungen im System von Erwerbsarbeit und sozialer Sicherung – sei es die Zunahme von befristeter Beschäftigung, Leiharbeit, Schein- oder Soloselbstständigkeit oder ähnliches und deren kurz- oder langfristigen Folgen – medial verstärkt diskutiert werden.

Im Gegensatz zu unseren komplexen sozialen Sicherungssystemen erfreut sich die Idee des (bedingungslosen) Grundeinkommens – bestehende Regelungen weitgehend durch ein einziges Instrument zu ersetzen – einer großen Anziehungskraft (Marx 2010, 23). Auch wenn zur Zeit der Entstehung dieses Beitrags keine öffentliche Diskussion über diesen Reformvorschlag geführt wurde, bleibt doch die Schaffung eines zukunftsfähigen Sozialstaats als Daueraufgabe im 21. Jahrhundert bestehen. Eine engagierte und offene Auseinandersetzung mit Alternativen zum bestehenden System ist damit lohnenswert.

Zahlreiche mehr oder weniger detailliert ausgearbeitete Vorschläge und Modelle firmieren mittlerweile unter dem Begriff des (bedin-

gungslosen) Grundeinkommens. Deshalb soll an dieser Stelle zuerst eine Begriffsbestimmung vorgenommen werden, welches Verständnis von Grundeinkommen wir zugrunde legen. Anschließend wird die Geschichte der Idee eines Grundeinkommens nachgezeichnet. In einem weiteren Schritt soll eine Auswahl aus der Vielzahl verschiedener Umsetzungsmöglichkeiten vorgestellt. Auch wenn die Darstellung der verschiedenen Modelle sich nicht in jedem Detail verlieren kann, so zeigen sich an dieser Zusammenstellung doch Gemeinsamkeiten und Unterschiede. Im Anschluss daran werden die wichtigsten Argumente für und gegen den radikalen Umbau unseres sozialen Sicherungssystems vorgestellt und aus christlich-sozialer Perspektive gewichtet. Ein Fazit rundet den Beitrag ab.

Begriffsklärung

Nach Vanderborght und van Parijs ist ein Grundeinkommen „ein Einkommen, das von einem politischen Gemeinwesen an alle seine Mitglieder ohne Bedürftigkeitsprüfung und ohne Gegenleistung ausgezahlt wird“ (Vanderborght; van Parijs 2005, 14). Arbeit und Einkommen sollen entkoppelt werden. Das bedingungslose Grundeinkommen ist jedem einzelnen Menschen ohne eine Bedürftigkeitsprüfung und ohne Gegenleistung garantiert. Es soll die Existenz sichern und gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Dazu sagt der wohl bekannteste Befürworter eines bedingungslosen Grundeinkommens, der Unternehmer Götz Werner, in einem Interview: „Das bedingungslose Grundeinkommen für alle setzt nicht am Nachweis der Bedürftigkeit an, sondern gewährleistet die Absicherung der Existenz, des Notwendigsten – wie früher eben eine kleine Landwirtschaft. Einkommenssicherheit eröffnet einen Freiraum für die eigene Initiative. Das würde nicht nur für Menschen ohne Arbeitsstelle gelten, sondern auch für viele, die zwar eine Arbeitsstelle haben, aber dort nur arbeiten, weil sie das Geld brauchen.“⁴ Die meisten Modelle sehen vor, mit der Einführung eines Grundeinkommens auch Leistungen der Sozialversicherungen zu ersetzen. Kumpmann bewertet dies als „konsequent, da auch die Arbeitslosen- und die Rentenversicherung zu einem wesentlichen Teil der finanziellen Existenzsicherung dienen“ (Kumpmann 2006, 595).

Die Bundesrepublik ist nach dem Art. 20 GG ein sozialer Bundesstaat. Das Sozialstaatsprinzip verpflichtet nach Präzisierungen durch das Bundesverfassungsgericht und den Bundesgerichtshof den Staat für soziale Gerechtigkeit auf der Grundlage der Achtung der Menschen-

würde und des Rechtsstaatsprinzips zu sorgen. Im Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 9. Februar 2010 heißt es dazu: „Der Staat muss die Menschenwürde auch positiv schützen. Wenn einem Menschen die zur Gewährleistung eines menschenwürdigen Daseins notwendigen materiellen Mittel fehlen, weil er sie weder aus seiner Erwerbstätigkeit, noch aus eigenem Vermögen noch durch Zuwendungen Dritter erhalten kann, ist der Staat im Rahmen seines Auftrages zum Schutz der Menschenwürde und in Ausfüllung seines sozialstaatlichen Gestaltungsauftrages verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass die materiellen Voraussetzungen dafür dem Hilfebedürftigen zur Verfügung stehen“ (Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 9. Februar 2010, Ziffer 134).

Gerechtigkeit: Dieses normative Ideal kann als die „vielleicht wichtigste regulative Idee in der heutigen Wirtschafts- und Sozialpolitik gelten“ (von Weizsäcker 2000, 50). Die drei Systemprinzipien Fürsorge, Versorgung und Sozialversicherung werden durch einen Mix sozialer Sicherungssysteme mit dem Schwerpunkt auf der Sozialversicherung erfüllt (Lampert; Althammer 2004, 235; Opielka 2008, 81). Damit zählt die Bundesrepublik nach der klassischen Einteilung von Esping-Andersen – liberal, sozialdemokratisch, konservativ – zum Prototyp konservativer Wohlfahrtsstaaten (Esping-Andersen 1990). Bundeskanzlerin Angela Merkel wird nicht müde, in diesem Zusammenhang zu betonen, dass Soziale Marktwirtschaft niemals das Bündnis der Schwächeren gegen die Starken oder der Starken gegen die Schwächeren sei, sondern es immer das Bündnis der Starken mit den Schwächeren sei. Reinhard Kardinal Marx stellt fest: „Der Sozialstaat ist Konstruktionspunkt der Sozialen Marktwirtschaft. Er ist nicht etwas Zusätzliches oder etwas, das nach dem Markt kommt, sondern er ist Voraussetzung für eine Marktwirtschaft, die wir Soziale Marktwirtschaft nennen“ (Marx 2010, 16). Und Bernhard Vogel, Ehrenvorsitzender der Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS), stellt mit Blick auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 9. Februar 2010 fest: „Die Ausführungen des Gerichtes zu den Regelbezügen für Kinder machen sehr deutlich, dass der Sozialstaat kein Fürsorgestaat ist, der das Notwendigste bereitstellt, sondern dass er als subsidiärer Sozialstaat ein aktives Interesse an der Beteiligung aller hat. [...] kein Fürsorgestaat, sondern ein ermöglichender Sozialstaat, der auf Teilhabegerechtigkeit ausgerichtet ist“ (Marx 2010, 14). Das Konzept eines aktivierenden Sozialstaats, so wie es sich in der Bundesrepublik entwickelt hat, wird von der Leitidee der „Beteiligungsgerechtigkeit“

getragen (Marx 2010, 15). Im Sinne der Beteiligungsgerechtigkeit müssen Instrumente Anwendung finden, „die es dem Einzelnen ermöglichen, sich mit seinen Fähigkeiten aktiv in den Arbeitsprozess einzubringen und am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben“ (Marx 2010, 19). Ist die Idee des (bedingungslosen) Grundeinkommens ein solches Instrument?

Die Geschichte einer Idee

Bereits im 16. Jahrhundert gab es erste Vorstellungen, wie ein Grundeinkommen aussehen könnte. In den klassischen Utopien von Morus, Campanella und Bacon finden sich Elemente eines garantierten Mindesteinkommens. In seinem Werk *Agrarian Justice* aus dem Jahr 1796 forderte Thomas Paine erstmals ein Recht auf eine Grund- und Bodenrente zur Armutsbekämpfung (Neumann 2011, 121). Es bleibt aber auf die philosophische Diskussion beschränkt.

Die Sozialgesetzgebung von Otto von Bismarck legte Ende des 19. Jahrhunderts den Grundstein dafür, dass soziale Absicherung heute zu einem modernen Staatswesen gehört. Doch demografischer Wandel, Globalisierung, Chancenungerechtigkeit im Bildungssystem oder die immer größer werdende Schere bei der Einkommensverteilung zeigen deutlich, dass sich die Rahmenbedingungen erheblich geändert haben (Vogel 2010, 9-10).

Ende der 70er-Jahre entbrennt vor allem in den Niederlanden und in Frankreich eine Debatte über ein allgemeines Grundeinkommen (Vanderborght; van Parijs 2005). Um der Lohnerwerbsarbeit ihren entmenslichenden Charakter zu nehmen, wirbt J.P. Kuiper, Professor für Sozialmedizin an der Universität Amsterdam, bereits 1975 für die Trennung von Beschäftigung und Einkommen. Nur mit einer angemessenen „Einkommensgarantie“ könne sich der Mensch unabhängig und autonom entfalten. Diese Gedanken werden durch die Radikale Partei (Politieke Partij Radicalen) sowie die Lebensmittelgewerkschaft Voedingsbond FNV in die politische Debatte hineingetragen. Im Jahr 1985 empfiehlt dann der Wissenschaftliche Beirat für Regierungspolitik (WRR) die Einführung eines „partiellen Basiseinkommens“ in den Niederlanden.

In Frankreich bestimmen vor allem die Vereinigung für die Einführung einer Grundversorgung (AIRE: Association pour l'Institution d'un re-

venu d'existence) und die Antiutilitaristische Bewegung in den Sozialwissenschaften (MAUSS – Mouvement anti-utilitariste dans les sciences sociales) die Debatte.

In der Bundesrepublik beginnt die Diskussion um ein bedingungsloses Grundeinkommen erst Anfang der 80er-Jahre. Ausgelöst wird die Debatte durch den Bericht der Transfer-Enquete-Kommission. In der Regierungserklärung vom 16. Dezember 1976 wurde die Einsetzung dieser Enquete-Kommission angekündigt. Ihr wurde die Aufgabe übertragen „alle Transfereffekte zwischen dem Sektor Staat (Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen) und dem Sektor Private Haushalte darzustellen und die Auswirkungen auf das verfügbare Einkommen der privaten Haushalte zu ermitteln [...] und Vorschläge zu machen zu einer besseren Abstimmung der staatlichen Transferleistungen an die privaten Haushalte und zwischen staatlichen Transferleistungen einerseits und Steuern und Abgaben andererseits sowie zur Verbesserung der statistischen Erfassung der Einkommensverteilung“ (Transfer-Enquete-Kommission 1981, 10-11; Lampert 1982, 475-504). Dies befeuert in der Bundesrepublik die Diskussion über die Struktur der Transferleistungen und Forderungen nach Vereinfachungen unter anderem in Form eines bedingungslosen Grundeinkommens werden lauter. Vanderborght; van Parijs skizzieren die weitere Entwicklung folgendermaßen: „In Deutschland löst ein von dem Berliner Ökolibertären Thomas Schmid (1984) herausgegebener Sammelband mit dem Titel „Befreiung von falscher Arbeit“ eine Debatte aus. Dieser Vorstoß wird bald von mehreren anderen Sammelbänden aus dem Umfeld der Ökobewegung aufgegriffen. Gleichzeitig beginnt Joachim Mitschke (1985), Professor für Volkswirtschaft an der Universität Frankfurt, seine lange Kampagne für ein Bürgergeld in Form einer Negativsteuer“ (Vanderborght; van Parijs, 2005, 32). Im Jahr 1986 erscheint ein weiterer Sammelband mit dem Titel Das garantierte Grundeinkommen. Entwicklung und Perspektiven einer Forderung (Opielka; Vobruba 1986). Durch die deutsche Einheit wird die Diskussion in der Bundesrepublik zunächst einmal unterbrochen (Opielka; Vobruba 2006, 10). Der den Grünen nahestehende Wissenschaftler Claus Offe oder auch Fritz Scharpf im Umfeld der SPD stoßen die Diskussion um ein bedingungsloses Grundeinkommen erneut an (Vgl. Vanderborght; van Parijs 2005, 32). Insbesondere aber steigende Arbeitslosigkeit sowie die Konsolidierungspolitik in den folgenden Jahren beflügelten die Debatte (Marx 2010, 14).

Zumeist nahmen die Diskussionen in den einzelnen Ländern Ideen, Argumente und Anregungen aus anderen Ländern kaum wahr. Erst 1986 gründete man das Basic Income European Network (BIEN). Es folgten weltweit Gründungen weiterer Netzwerke, die eng miteinander kooperierten. Infolgedessen gründete man 2004 eine weltweite Organisation, das Basic Income Earth Network.

Trotz der weltweiten, teils intensiven Diskussionen sehen Vanderborght und van Parijs Alaska als „das einzig wirkliche, derzeit bestehende System eines allgemeinen Grundeinkommens“ (Vanderborght; van Parijs 2005, 35). Dort beziehen seit 1982 alle Bürger, die sich mindestens sechs Monate oder länger legal in Alaska aufhalten, eine Dividende. Diese berechnet sich „aus den in den letzten fünf Jahren durchschnittlich erzielten Ertrags des ständigen Fonds, der mit den Einnahmen der Erdölgewinnung angelegt wurde“ (Vanderborght; van Parijs 2005, 36).

Eine Idee – viele Umsetzungsmöglichkeiten

In der Bundesrepublik ist einer der wohl bekanntesten Vertreter eines Modells eines bedingungslosen Grundeinkommens der Unternehmer Götz Werner, der für ein bedingungsloses Grundeinkommen für jeden plädiert. Er setzt sich dafür ein, weil er die heutigen Zustände verurteilt: „Hartz IV ist offener Strafvollzug. Es ist die Beraubung von Freiheitsrechten“ (Werner 2006, 37). Zugleich schlussfolgert Werner, dass jeder ein Recht auf Leben habe und man zum Leben ein Einkommen brauche. Logischerweise müsste auch jeder Mensch ein Recht auf ein Einkommen haben. Da aber nicht jeder mehr eine lohnenswerte Arbeit finden könne, sollte jedem Menschen ein bedingungsloses Grundeinkommen gewährt werden: „Da ist ein freies Bürgereinkommen gleichbedeutend mit dem demokratischen Grundrecht auf Teilnahme an der Gesellschaft.“⁶ Über die Höhe des bedingungslosen Grundeinkommens äußert Werner sich nicht konkret, sondern sagt, dass es von einem niedrigem Grundeinkommen, circa 400 bis 600 Euro „Schritt um Schritt über einen längeren Zeitraum hin auf die machbare und demokratisch beschlossene Höhe steigt“⁷. Als Beispiele werden hier 1.000 Euro oder 1.500 Euro genannt. Die Höhe muss für die materielle Existenz und die kulturelle Entwicklung ausreichen. Bei der Einführung des Grundeinkommens werden nach den Vorstellungen Werners die Arbeitseinkommen um den Betrag des bedingungslosen Grundeinkommens reduziert. Finanziert werden solle dies dadurch, dass wirklich alle durch

die Konsumsteuer⁸ in die Kasse einzahlen. Fast alle anderen sollen gleichzeitig gesenkt beziehungsweise abgeschafft werden.

Thomas Straubhaar, Direktor des Hamburgischen Instituts für Weltwirtschaft, sieht in der Höhe des Grundeinkommens ebenfalls eine politisch zu entscheidende Größe (Straubhaar 2008). Er berechnet verschiedene Modelle – im Gegensatz zu Werner jedoch nur mit 600 Euro beziehungsweise mit 400 Euro plus einen Krankenversicherungsgutschein inklusive Pflegeversicherung in Höhe von 200 Euro. Arbeitslosengeld, Grundsicherung, BAföG, Wohngeld, Rente, Elterngeld und Kindergeld sollen durch das Grundeinkommen vollständig ersetzt werden. Diese enorme Entlastung würde nach Straubhaar sowohl Unternehmen durch niedrigere Lohnkosten, den Beschäftigten durch höhere Nettolöhne als auch Arbeitssuchenden durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze zugutekommen. Straubhaar erwartet, dass es zu Beginn zu einem schockartigen Lohnrückgang um rund 30 Prozent bei Vollzeiteinkommen im Niedriglohnbereich kommen könnte. Mittel- bis langfristig würden sich die Löhne nach seiner Schätzungen bei rund 80 Prozent des derzeitigen Lohnniveaus stabilisieren. Steuerfreibeträge und -vergünstigungen würden im Gegenzug zur Auszahlung des Grundeinkommens abgeschafft. Die zukünftige Kranken- und Pflegeversicherung wäre steuerfinanziert. Die Finanzierung des bedingungslosen Grundeinkommens würde über eine einheitliche Einkommensteuer (flat tax auf alle Einkommensarten) erfolgen. Damit würden alle Einkommensarten, also auch Miet-, Pacht- und Zinseinkommen gleichermaßen zur Finanzierung beitragen. Somit würden alle einen Finanzierungsbeitrag in Abhängigkeit von ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit durch die Einkommensteuer und ihrem Verbrauch durch Konsum- und Ressourcensteuern leisten (Straubhaar; Hohenleitner 2007, 11-12). Er begründet sein Modell mit der Ineffizienz gegenwärtiger sozialpolitisch motivierter Eingriffe in das Marktgeschehen: „Ergebnis ist ein undurchschaubares Regelungsdickicht, das immer mehr Menschen, deren Lebenssituation dem sozialstaatlich vorgegebenen Raster nicht entspricht, durch das soziale Netz fallen lässt.“ Straubhaar schlussfolgert: „Ein flexibles soziales Netz, das in allen Lebenslagen mindestens das Existenzminimum garantiert, ist für eine zukunftsfähige Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung ebenso unverzichtbar, wie freie Bürger, die selbstbestimmt leben, entscheiden und arbeiten. Denn verantwortliches Handeln gegenüber Mitmenschen und Umwelt kann nur frei von Existenzangst gedeihen“ (Straubhaar, 2008, 6). Im November 2006 wurde der Verein „Pro Bürgergeld“ ge-

gründet, der sich in der Öffentlichkeit für die Umsetzung dieses Konzepts einsetzt (Pro Bürgergeld 2012).

Der ehemalige Ministerpräsident Thüringens, Dieter Althaus, hat im Sommer 2006 den Vorschlag für ein Solidarisches Bürgergeld vorgelegt. Althaus begründete die Notwendigkeit wie folgt: „Mindestens 1,5 Millionen Menschen, die Ansprüche auf staatliche Leistungen hätten, nehmen diese aus Scham und Angst vor Stigmatisierung nicht in Anspruch. 1,3 Millionen Menschen arbeiten und erhalten dafür keine existenzsichernden Löhne. Andererseits stellt sich mancher Empfänger staatlicher Transferleistungen heute besser als derjenige, der ganztags arbeitet. Unsere Sozialpolitik erreicht viele Bedürftige nicht und fördert andere, die das nicht nötig hätten. [Außerdem belasteten] zukünftige Sozialstaatsverpflichtungen (5,5 Billionen Euro) und öffentliche Verschuldung (1,5 Billionen Euro) nachfolgende Generationen mit sieben Billionen Euro. Wir leben heute auf Kosten unserer Kinder und Enkel. Die Zukunftsfähigkeit unseres Landes steht auf dem Spiel“ (Althaus 2007, 4-5). Das ursprüngliche Konzept von Althaus sieht zwei Varianten vor: das große und das kleine Bürgergeld. Das große Bürgergeld als ein bedingungsloses Grundeinkommen für alle Erwachsene ab achtzehn Jahren von 600 Euro im Monat. Kinder und Jugendliche erhalten ein Kinderbürgergeld in Höhe von 300 Euro. Eine Bürgergeldrente ist ab dem 67. Lebensjahr vorgesehen. Sie beinhaltet das Bürgergeld von Erwachsenen und eine Zusatzrente bis maximal 600 Euro, die sich an der vorherigen Erwerbstätigkeit orientiert. Ergänzt werden Bürgergeld, Kinderbürgergeld und Bürgergeldrente durch 200 Euro Gesundheits- und Pflegeprämie. Die Sozialversicherungsbeiträge entfallen. Stattdessen bezahlen die Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer eine Lohnsummensteuer zwischen zehn und zwölf Prozent. Die Einkommensteuer wird auf 50 Prozent angehoben und mit dem Bürgergeld verrechnet. Der Einkommensteuer unterliegen alle Einkünfte (Althaus 2007, 1-2). Alternativ könnte man sich auch für das kleine Bürgergeld entscheiden. Dabei hat man Anspruch auf 400 Euro inklusive Gesundheits- und Pflegeprämie. Von dem verdienten Einkommen würden dann aber nur noch 25 Prozent Einkommensteuer gezahlt. Diese Variante lohne sich ab einem Verdienst von mehr als 1.600 Euro monatlich. Dieses Modell wurde innerhalb der CDU intensiv diskutiert, ist aber nie zur offiziellen Parteiposition erklärt worden. Der damalige CDU-Generalsekretär Ronald Pofalla kündigte im März 2007 an, eine Kommission unter dem Vorsitz von Dieter Althaus einzusetzen. Diese nahm ihre Arbeit auf und legte im November 2010

ihren Abschlussbericht mit entsprechenden Empfehlungen vor (Koch 2010). Nach Althaus solle die Politik den Bürgern schlicht vertrauen, dass sie mit dem Bürgergeld verantwortungsvoll umgehen würden. Nur so könne auch Vertrauen der Bürger den Politikern gegenüber erworben werden (Opielka 2006, 10). Althaus schrieb: Wenn Politik ihre Sonntagsreden von den „fleißigen Menschen im Land“ ernst nimmt, dann ist die Furcht vor einem „Volk von Faulenzern“ unbegründet. „Man kann die Bürgerinnen und Bürger dafür gewinnen, mehr Freiheit zu wagen, wenn man ihnen die Sicherheit einer sozialen Verlässlichkeit gibt. [...] Im besten Sinne von Subsidiarität und Solidarität ist das Solidarische Bürgergeld eine bedingungslose Hilfe zur Selbsthilfe“ (Althaus 2007, 5).

Auch die Katholische Arbeiterbewegung (KAB) hat mit dem Garantierten Grundeinkommen ein eigenes Modell vorgelegt. Sie sieht in dem individuellen gesetzlichen Anspruch auf eine bedingungslose monetäre Absicherung durch das jeweilige politische Gemeinwesen ein weltweites soziales Menschenrecht. Das Modell sieht vor, dass alle Bürger ab Geburt sowie zugezogene Mitbürger nach einer Wartezeit von fünf Jahren ein Grundeinkommen von 740 Euro für Erwachsene und 555 Euro für Kinder unter achtzehn Jahren sowie zusätzliches Wohngeld erhalten. Für Schwangere, Alleinerziehende, Diabetiker etc. ist ein pauschalisierter Mehrbedarf von 180 Euro vorgesehen. Das Finanzamt übernimmt die Auszahlung. Dafür sollen ALG II, Sozialgeld, Grundversicherung für nicht Erwerbsfähige, Kindergeld, BAföG und der Grundfreibetrag wegfallen. Kranken-, Pflege-, Renten, Arbeitslosen- und Unfallversicherung sowie Hilfe in besonderen Lebenslagen sollen dagegen erhalten bleiben. Sofern neben dem Grundeinkommen keine Einkünfte bezogen werden, übernimmt der Staat die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung. Damit das Grundeinkommen nicht als Lohnsubvention missbraucht wird, ist die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns für die KAB eine wichtige Rahmenbedingung. Zugleich soll durch die Rückkehr zu paritätisch finanzierten Sozialversicherungsbeiträgen die Solidarität in den sozialen Sicherungssystemen erhalten werden. Außerdem soll durch das KAB-Konzept vermieden werden, dass das Grundeinkommen als Stilllegungs- oder Stillhalteprämie für Erwerbsarbeitslose gesehen wird. Eine Umgestaltung des Steuersystems soll den größten Teil des Finanzierungsbedarfs decken. Dazu gehören eine Wiedereinführung der Vermögenssteuer sowie eine Erhöhung der Erbschafts- und Schenkungssteuer. Außerdem soll ein Höchststeuersatz von 53 Prozent für Einkommen ab 100.000 Euro

bei Singles festgelegt werden. Der Grundfreibetrag soll wegfallen, Abschreibungsmöglichkeiten reduziert, Zinsen vollkommen in das Einkommensteuerrecht integriert und eine Börsenumsatzsteuer eingeführt werden. Weitere Finanzierungsmöglichkeiten sieht die KAB in der Erhöhung bestimmter Verbrauchssteuern etwa bei Tabak, Branntwein, Sekt und Wein (KAB o.J.).

Eine „Kommission Bürgergeld“ unter dem Vorsitz von Andreas Pinkwart, zum damaligen Zeitpunkt stellvertretender Ministerpräsident in Nordrhein-Westfalen, entwickelt Anfang 2005 das Modell eines Liberalen Bürgergelds. Es sollte allen Bürgern in Form einer negativen Einkommenssteuer garantiert werden. Dieser Beschluss floss auch in das Wahlprogramm der FDP zur Bundestagswahl 2009 ein. Dort heißt es: „Im Bürgergeld werden das Arbeitslosengeld II einschließlich der Leistungen für Wohnen und Heizung, das Sozialgeld, die Grundsicherung im Alter, die Sozialhilfe (ohne Sozialhilfe in besonderen Lebenslagen), der Kinderzuschlag und das Wohngeld zusammengefasst. Die Leistungen werden beim Bürgergeld grundsätzlich pauschaliert gewährt und von einer einzigen Behörde, dem Finanzamt, verwaltet. [...] Der Bürgergeldanspruch für einen Alleinstehenden ohne Kinder soll im Bundesdurchschnitt 662 Euro pro Monat betragen. [...] Zusätzliche Pauschalen werden bei Nichterwerbsfähigkeit, für Ausbildung oder bei Behinderung gewährt. Voraussetzung für das Bürgergeld sind Bedürftigkeit und bei Erwerbsfähigkeit die Bereitschaft zur Aufnahme einer Beschäftigung. Bei Ablehnung einer zumutbaren angebotenen Arbeit wird das Bürgergeld gekürzt“ (FDP 2009, 9-10). Anreize zur Aufnahme von Arbeit sollen durch die Glättung und Reduzierung der Transferentzugsraten bei Zuverdienst zum ALG II verstärkt werden. Da das liberale Bürgergeld an Bedürftigkeit gekoppelt ist, unterscheidet es sich grundlegend von den vorher skizzierten Modellen. So stellte die FDP im entsprechenden Parteitagsbeschluss 2008 bereits fest, dass sich ihr Konzept „von anderen Bürgergeldkonzepten, wie insbesondere dem leistungsfeindlichen und unfinanzierbaren bedingungslosen Grundeinkommen“ (FDP 2008, 4) unterscheidet.

Im Koalitionsvertrag der CDU/CSU-FDP-Regierung unter Führung von Angela Merkel aus dem Jahr 2009 heißt es zu den Ideen unter dem Stichwort „Bürgergeld“ nur: „Die Koalition nimmt sich vor, die vielfältigen und kaum noch überschaubaren steuerfinanzierten Sozialleistungen daraufhin zu überprüfen, ob und in welchem Umfang eine Zusammenfassung möglich ist. In diese Prüfung wird auch das Konzept

eines bedarfsorientierten Bürgergeldes einbezogen“ (CDU/CSU/ FDP 2009, 83).

Bündnis90/Die Grünen sprechen sich in ihrem Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2009 nicht für ein bedingungsloses Grundeinkommen, sondern eine Grundsicherung aus. Bereits auf der Bundesdelegiertenkonferenz im November 2007 hatte man sich gegen den „Einstieg in den Systemwechsel zum bedingungslosen Grundeinkommen für alle“ (Bündnis 90/Die Grünen 2007, 5) ausgesprochen. Die Grünen argumentieren: „Aus der Perspektive unseres Eintretens für Gerechtigkeit legt die Grundeinkommens-Debatte einen falschen Schwerpunkt bei der Erneuerung des Sozialstaats. Ein Großteil der sozialen Probleme von heute lässt sich allein durch höhere individuelle Transfers nicht lösen“ (Bündnis 90/Die Grünen 2007, 5). Dagegen hatte sich die Grüne Jugend auf ihrem Bundeskongress 2008 für einen Systemwechsel hin zu einem bedingungslosen Grundeinkommen ausgesprochen. Dass Bündnis90/Die Grünen aber einzelne Ziele und Elemente in das eigene Konzept der bedarfsorientierten Grundsicherung aufnimmt, zeigt folgende Passage aus dem Wahlprogramm 2009: „Perspektivisch wollen wir in die Grüne Grundsicherung ein auf Lebenszeit abrufbares Zeitkonto integrieren, über das im Bedarfsfall eigenverantwortlich verfügt werden kann“ (Bündnis 90/Die Grünen 2009, 88). Deutlicher werden die Grünen bei der Forderung nach einem Kindergrundeinkommen: „Wir schlagen eine eigenständige und bedingungslose Kindergrundsicherung für alle Kinder vor. Sie soll das soziokulturelle Existenzminimum und Freibeträge für Erziehung und Betreuung umfassen, sofern diese Leistungen nicht öffentlich kostenfrei bereitgestellt werden. Die Eltern müssen diese Kindergrundsicherung versteuern. Bei den Regelungen zur Besteuerung der Einkommen aus der Kindergrundsicherung müssen die Familiengrößen ebenso berücksichtigt werden, wie Fragen des Unterhalts. Mit dieser Leistung werden sämtliche Kinder unterstützt, unabhängig davon, ob ihre Eltern verheiratet sind oder nicht oder alleinerziehend“ (Bündnis 90/Die Grünen 2009, 88).

In ihrem Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2009 sprach sich die Linkspartei für eine Mindestsicherung aus. Jedoch zeigt folgende Passage aus dem Wahlprogramm, dass sich die Linke durchaus für die Ideen eines bedingungslosen Grundeinkommens öffnen kann: „Zu einem Einstieg in eine andere Gesellschaft gehört die Neu- und Umbewertung von Arbeit, damit alle Menschen in den vier Bereichen

tätig sein können, auf die eine Gesellschaft angewiesen ist und deren Vielfalt unser Leben reicher macht. Das sind Arbeiten in Beruf und Erwerb, in Familie und Partnerschaft, Arbeit an sich selbst sowie Teilnahme am kulturellen, politischen und sozialen Leben. Bei radikaler Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit müssen diese Arbeiten und diese Chancen, das gesellschaftliche Leben mitzugestalten, gleich verteilt sein, nicht zuletzt zwischen den Geschlechtern. Armut und fehlende Zukunftsgewissheit sind kein individuelles, sondern ein politisches Versagen. Um die Ursachen der sozialen Spaltung zu überwinden, um Gerechtigkeit als Fundament der Demokratie zu stärken, müssen alle Menschen das Recht und die Chance haben, die Zukunft mitzugestalten“ (Linke 2009, 30-31). Innerhalb der Linkspartei gibt es eine „Bundesarbeitsgemeinschaft Grundeinkommen“, die sich für die Realisierung eines bedingungslosen Grundeinkommens in Höhe von 1.000 Euro für alle Menschen, die ihren Erstwohnsitz in Deutschland haben, einsetzt (Linke 2012). Kinder und Jugendliche bis zum vollendeten 16. Lebensjahr sollen nach diesen Vorstellungen 500 Euro erhalten. Anders als in anderen Modellen soll die Höhe des bedingungslosen Grundeinkommens in diesem Modell von der Höhe des Volkseinkommens abgeleitet werden. 50 Prozent des Volkseinkommens sollen als bedingungsloses Grundeinkommen an alle ausgezahlt werden. Steigt das Volkseinkommen, erhöht sich auch das bedingungslose Grundeinkommen um den gleichen Prozentsatz. Sinkt das Volkseinkommen dagegen, soll das bedingungslose Grundeinkommen konstant bleiben. Steuerfinanzierte Sozialleistungen wie Kindergeld, Erziehungsgeld, Grundsicherung für Arbeitssuchende und im Alter sowie BAföG fallen weg. Das Wohngeld soll in gewandelter Form – angepasst an die ortsüblichen durchschnittlichen Bruttowarmmieten – erhalten bleiben. Die Sozialversicherungen sollen in leicht modifizierter Form – beispielsweise durch die Abschaffung der Beitragsbemessungsgrenze – beibehalten werden. Durch weitere politische Maßnahmen – wie beispielsweise die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohn von zehn Euro – soll das bedingungslose Grundeinkommen nach den Vorstellungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Linken flankiert werden (Linke 2012).

Die Darstellung der unterschiedlichen Modelle und Standpunkte hat gezeigt, dass sich die Vorstellungen insbesondere in der Höhe, der Ausgestaltung und vor allem darin unterscheiden, ob das Grundeinkommen die bisherigen sozialen Sicherungssysteme weitgehend ersetzt oder nur ergänzen soll. Auch die Zielperspektive ist verschie-

dene. So geht es für die einen um eine Antwort auf die Frage, wie sich soziale Absicherung neu organisieren lässt, so dass die Leistungskraft der Wirtschaft nicht mehr unnötig gehemmt wird, während die anderen eine Lösung suchen, wie die Gesellschaft so gestaltet werden kann, dass nicht mehr die Abhängigkeit von der Erwerbsarbeit das menschliche Leben und Verhalten bestimmt (Zeeb 2007, 6).

Bewertung

Verfechter eines bedingungslosen Grundeinkommens führen vor allem ins Feld, dass durch eine solche Systemumstellung die Armut bekämpft werden würde: „Ein Grundeinkommen für alle würde sich gegen die Spaltung der Gesellschaft, gegen die „Exklusion“ der scheinbar Überflüssigen stellen“ (Opielka 2006, 11). Dem liegt das Gerechtigkeitskonzept von Rawls zugrunde (Rawls 1973). Dies würde aber nur unter der Voraussetzung gelten, dass das Grundeinkommen möglichst hoch ist. Diesem grundlegenden Argument halten Gegner eines bedingungslosen Einkommens entgegen, dass ein solches die Spaltung in Erwerbsarbeitende und Arbeitslose zementiere, da alle Arbeitslosen durch ein bedingungsloses Grundeinkommen – wenn auch nur minimal – abgesichert wären. Es gäbe keine Anreize diese durch Arbeitsgelegenheiten oder Qualifizierungsangebote wieder an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen. Norbert Blüm geht einen Schritt weiter und bezeichnet es unter dem Dringlichkeitsaspekt, Armut zu bekämpfen, als einen Kurzschluss, Arbeit und Einkommen zu trennen: „Armutsbekämpfung ist damit keine Überbrückung bis zu ihrer Überwindung, sondern eine dauerhafte Alimentierung, die den Einkommensverlust durch Arbeitslosigkeit kompensiert, nicht aber diese selbst bekämpft“ (Blüm 2011, 295).

Die Befürworter eines Grundeinkommens setzen zugleich auf eine Aktivierung im Bereich ehrenamtlicher und freiwilliger Arbeit. So ist beispielsweise Welter davon überzeugt, dass die finanzielle Absicherung durch ein Grundeinkommen die Ausübung solcher Arbeiten deutlich fördern und so zur Wohlfahrt der Gesellschaft beitragen würde (Welter 2003). Allerdings muss konstatiert werden, dass heute überwiegend diejenigen ehrenamtlich engagiert sind, die sowieso bereits stark gefordert sind – sei es beruflich oder familiär.

Für Modelle, die durch das bedingungslose Grundeinkommen einen Ersatz für bisherige soziale Sicherungssysteme anstreben, wird ins

Feld geführt, dass der bürokratische Aufwand erheblich reduziert werden könnte. Daneben könnte die innere Schlüssigkeit des Systems verbessert werden, indem anders als heute keine steuer- und sozialpolitischen Maßnahmen unübersichtlich nebeneinander stehen und wenig aufeinander abgestimmt seien (Mitschke 2003, 463-479). Dies würde einen erheblichen Teil der Kosten kompensieren. Ein Grundeinkommen würde – sofern zum Ersatz beitragsfinanzierter Sicherungssysteme – zur Entlastung des Produktionsfaktors Arbeit von den Kosten der sozialen Sicherung führen (Straubhaar 2006, 210-211).

Auch auf das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hat nach Ansicht der Befürworter ein bedingungsloses Grundeinkommen eine positive Auswirkung: Die Verhandlungsmacht der abhängig Beschäftigten würde gestärkt werden. Da sie nicht mehr zur Deckung des Lebensnotwendigen arbeiten gehen müssten, bekämen sie die Freiheit, „nein“ zu sagen (Straubhaar; Hohenleitner 2007, 11-12).

Straubhaar ist auch davon überzeugt, dass das Grundeinkommen den Wunsch nach Teilzeitarbeit fördern würde. Auch mit einem niedrigeren Arbeitseinkommen könnte ein Gesamteinkommen über dem soziokulturellen Existenzminimum erzielt werden (Straubhaar 2008, 8). Zugleich sieht er darin einen Beitrag zu mehr Lohngerechtigkeit und Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen: „Die Einführung eines Grundeinkommens ermöglicht und begünstigt eine Entwicklung hin zu einer geschlechtergerechten Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Je weiter diese Entwicklung voranschreitet, desto eher müssen Unternehmen damit rechnen, dass auch männliche Mitarbeiter aufgrund familiärer Verpflichtungen kurzfristig ausfallen oder ihre Arbeitszeit längerfristig reduzieren. Damit würde ein wesentlicher Grund für eine ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern allmählich aufgehoben. Die Angleichung der Gehälter bietet Frauen zudem einen stärkeren Anreiz, berufstätig zu sein und begünstigt so wiederum eine neue innerfamiliäre Aufgabenteilung. Je mehr die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch zu einer den Männern eigenen Forderung wird, desto eher werden die Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt schrittweise zurückgenommen. Infolge einer damit einhergehenden gesellschaftlichen Neubewertung von Erwerbs- und Familienarbeit würden sich sowohl die beruflichen Chancen von Teilzeitarbeitenden verbessern als auch die Karrierechancen von Männern und Frauen weiter angleichen“ (Straubhaar 2008, 8). Diese optimistische Einschätzung relativiert er jedoch an gleicher Stelle wenig spä-

ter: „Ein Grundeinkommen kann zwar keine Garantie bieten, dass es tatsächlich zu einer geschlechtergerechten Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit kommen wird. Es spricht jedoch vieles dafür, dass eine Entwicklung in diese Richtung stattfinden wird“ (Straubhaar 2008). Es bleibt insgesamt festzuhalten, dass die Einschätzungen, wie sich durch die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens die Einstellung der Menschen zur Erwerbsarbeit verändert wird, rein spekulativ sind und bleiben werden. Da wir an keiner Stelle auf dieser Erde die Verwirklichung eines existenzsichernden bedingungslosen Grundeinkommens sehen, können keine verlässlichen Aussagen in dieser Richtung getroffen werden.

Zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen die Untersuchungen über die Auswirkungen auf die Arbeitsplätze. So kommen Straubhaar und Hohenleitner zu dem Ergebnis, dass 1,17 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze entstünden (Straubhaar/Hohenleitner 2007). Diese Annahme gründet selbstverständlich überwiegend auf der Deregulierung des Arbeitsmarkts. Roth hält dagegen, dass eine solche positive Beschäftigungsentwicklung „nur dann kausal mit dem „bedingungslosen Grundeinkommen“ verknüpft [wäre], wenn Gewerkschaften, Verbände und Politik tatsächlich vor lauter Begeisterung über ein Grundeinkommen in Höhe von 600 Euro pro Monat einer solchen Deregulierung zustimmen“ (Roth, Steffen J. 2008, 14). Und weiter schreibt Roth: „So gibt es annahmegemäß weder Mindest- noch Tariflöhne und keinen Kündigungsschutz. Gewerkschaften, Verbände und Politik müssten einer kompletten Deregulierung des Arbeitsmarktes nicht nur im Vorhinein zustimmen, sondern diesen Beschluss auch während der erwarteten Phase eines „schockartigen Lohnrückgangs“ gerade im niedrig-produktiven Bereich aufrechterhalten“ (Roth 2008). Die Unwahrscheinlichkeit schwingt in diesen Worten mit. Fuest u.a. kommen in ihren Studien dagegen zu einer Reduzierung des Arbeitsangebots um bis zu 2,15 Millionen der bisherigen Vollzeitstellen (Fuest u.a. 2007, 36-40). Zugleich erwarten Kritiker der Idee auch, dass ein zu hohes bedingungsloses Grundeinkommen die Arbeitsanreize schwäche. Dagegen kommt eine Studie des Linzer Ökonoms Schneider, die dieser im Auftrag von Götz Werner erstellt hatte, zu dem Ergebnis, dass sogar mehr gearbeitet werden würde. Jedoch irritieren die Zahlen, die diesem Fazit zugrunde liegen: „Selbstständige äußerten, dass sie mit einem staatlich gezahlten Grundeinkommen 4,6 Stunden in der Woche weniger arbeiten würden, und abhängig Beschäftigte würden ihre Wochenarbeitszeit um 4,2 Stunden verringern. Vor allem

Hilfsarbeiter würden zu 33 Prozent ihre Arbeit reduzieren oder vollständig einstellen“. Im Durchschnitt aller Berufsgruppen seien es 18 Prozent, unter Handwerkern, Wissenschaftlern und Künstlern 14 Prozent, die weniger oder gar nicht mehr arbeiten würden“ (Plickert 2010) zitiert die FAZ die Zahlen aus der Studie.

Zugleich wird von Gegner des bedingungslosen Grundeinkommens befürchtet, dass eine Einführung die Schatten- und Schwarzarbeit befördern könnte. Denn ein hohes Grundeinkommen würde hohe Steuersätze nach sich ziehen und damit steuerpflichtige Erwerbsarbeit weniger attraktiv machen.

Werner, aber auch Straubhaar sehen in der Höhe des bedingungslosen Grundeinkommens eine Größe, die politisch beziehungsweise demokratisch festgelegt werden soll. Es ist jedoch wenig sinnvoll, die Bundestagswahl zu einem Bieterwettbewerb verkommen zu lassen, wer ein höheres bedingungsloses Grundeinkommen auslobt. Ähnlich wie bei der Debatte um den Mindestlohn scheint auch hier nicht der Deutsche Bundestag die geeignete Instanz zu sein, die Höhe des bedingungslosen Grundeinkommens festzulegen. Norbert Blüm bezeichnet in dieser Hinsicht den Staat jedoch als „unzuverlässigen Lohngeber“: „Die Steuereinnahmen lassen sich nicht auf eingegrenzte Ausgaben fixieren. Denn die Steuereinnahmen fließen in einen Topf, um die Verteilung des Inhalts wird Jahr für Jahr gestritten. Bürgergeld, Straßenbau, Bildung, Innere Sicherheit, alle balgen sich um's Staatsgeld. Den Letzten beißen nun die Hunde [...] Das könnte das Bürgergeld werden“ (Blüm 2011, 295). Aus christlich-sozialer Sicht ergänzt Karl-Josef Laumann: „Christlich-Soziale waren seit jeher gegen Fürsorgesysteme, bei denen die Ansprüche vom guten Willen der jeweils Regierenden abhängen. Solche Systeme tragen stets etwas Gönnerhaftes in sich; ihre Leistungen sind immer gefährdet; und es verträgt sich nicht mit unserem Menschenbild, wenn ein Arbeitsloser, Kranker oder Alter seinem Staat als Bittsteller gegenüberzutreten muss. Auch das hat etwas mit Würde zu tun. Wir wollen, dass die Menschen als Beitragszahler Ansprüche erwerben, die sie mit gutem Recht und damit auch selbstbewusst einfordern können“ (Laumann 2009, 18).

Matthias Zimmer schreibt in seinem einleitenden Beitrag zu diesem Band zu Recht: „Zu wenig scheint bekannt, dass sich aus dem christlichen Menschenbild heraus, aus den Grundprinzipien von Personali-

tät, Subsidiarität und Solidarität (sowie dem Prinzip der Nachhaltigkeit) schlüssige Antworten auf Herausforderungen unserer Zeit ableiten lassen“. Aus diesem Grund sollen im Folgenden diese Prinzipien an die Idee des Grundeinkommens als Prüfstein angelegt werden.

Aus dem Prinzip der Personalität erwächst die moralische Verpflichtung, selbst für den eigenen Unterhalt zu sorgen, sofern man dazu in der Lage ist. „Die bedingungslose Zahlung eines Existenz sichernden Grundeinkommens setzt sich über unsere gängigen Gerechtigkeitsvorstellungen hinweg. Es entspricht nicht unseren tradierten und gelebten Vorstellungen von Gerechtigkeit, dass jemand von einem bedingungslosen Grundeinkommen lebt, das durch die Arbeit anderer finanziert wird, obwohl er selbst in der Lage wäre zu arbeiten. Zudem widerspricht es unserem christlichen Verständnis vom Menschen“ (Marx 2010, 29), stellt Reinhard Kardinal Marx zum bedingungslosen Grundeinkommen fest. Johannes Paul II. schreibt in *Laborem exercens*, dass der Mensch durch seine Arbeit „gewissermaßen ‚mehr Mensch‘ wird“⁹. Und der CDA-Bundesvorsitzende Karl-Josef Laumann hält fest: „Arbeit hat eine Würde. Weil Arbeit eine über Einkommenssicherung hinausgehende Bedeutung hat – sie ermöglicht Selbstverwirklichung und Bestätigung, sie bildet die Grundlage für Sozialkontakte und strukturiert den Tagesablauf –, muss christlich-soziale Politik vor allem darauf gerichtet sein, Beschäftigung zu sichern, zu erhalten, auszubauen“ (Laumann 2009, 15). Horst Seehofer ergänzt passend: „Arbeit bedeutet für den Einzelnen aber auch die Entfaltung der individuellen Fähigkeiten. Vor allem die Arbeit ermöglicht ihm die Teilhabe an den wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Errungenschaften unserer Gesellschaft“ (Seehofer 2009, 27). Und auch Kunert schreibt in diesem Band: „Arbeit ist aber neben dem Einkommen auch förderlich für weitere soziale Prozesse. Durch Arbeit entwickeln sich Sozialkontakte, individuelle Handlungsmöglichkeiten und sie prägt das Selbstverständnis von Menschen“ (Klein 2005, 283; Mau; Verwiebe 2005, 134). „Die Arbeit bietet“, heißt es bei Norbert Blüm, „dem Menschen die elementare Möglichkeit zur Selbsterfahrung. In der Überwindung von Widerständen wird der Mensch sich selbst gegenständlich. Arbeit wird so zu einer besonderen Form der praktischen Reflexion, in der der Weg zu sich selbst über die Entäußerung durch Arbeit führt. Arbeit bewahrt uns vor Erniedrigung durch Elend und schützt uns vor der Hybris eines anstrengungslosen Lebens“ (Blüm 2011, 144).

Der Mensch hat den biblischen Auftrag sich die Erde untertan zu machen, er soll sie beherrschen, „da er als ‚Abbild‘ Gottes eine Person ist, das heißt ein subjektives Wesen, das imstande ist, auf geordnete und rationale Weise zu handeln, fähig, über sich zu entscheiden und auf Selbstverwirklichung ausgerichtet“ (Johannes Paul II. 1981). So kommt Kamp zum Schluss: „Christlich-Soziale wollen Arbeit in ihrem biblischen Sinne respektiert sehen. Wer Arbeit als Konkretisierung des biblischen Grundsatzes, sich die Erde untertan zu machen, betrachtet; wer von der ‚gemeinsamen Nutznießung‘ der Güter spricht, wenn er über Arbeit redet, muss vor allem dafür eintreten, dass Menschen dauerhaft an Arbeit teilhaben können, dass sie sichere Arbeit haben und dass sie fair, gerecht bezahlt werden“ (Kamp 2011, 16).

Arbeit ist somit als „überaus wichtiger Schlüssel zur persönlichen Zufriedenheit“ (Brauksiepe 2009, 83) zu sehen. Die Teilhabe am Arbeitsleben ist eine Grundvoraussetzung für eine umfassende gesellschaftliche Teilhabe.

Das bedingungslose Grundeinkommen wird im Gegensatz dazu jedoch manchmal auch als „Stilllegungsprämie“ stigmatisiert. „Es besteht die Gefahr, dass Menschen, die keine Erwerbstätigkeit finden, mit einem Grundeinkommen möglicherweise nur noch finanziell unterstützt werden und die Bemühungen nachlassen, Wege in die Arbeit zu eröffnen, nach dem Motto: Die Gesellschaft hat für die finanzielle Sicherheit gesorgt, damit hat sie ihre Pflicht getan und braucht auch nicht weiter aktiv werden“ (Marx 2010, 24-25). Wenn das bedingungslose Grundeinkommen als Ersatz und nicht als Ergänzung zu den sozialen Sicherungssystemen eingeführt wird, fallen Qualifizierung und Betreuung im Hinblick auf die besonderen sozialen Problemlagen, die bei vielen langzeitarbeitslosen Menschen zu beobachten sind, ersatzlos weg. Allein staatliche monetäre Zuwendungen führen nicht zum Zustand sozialer Gerechtigkeit. So stellt auch Karl Schiewerling fest: „Bloße Alimentation stellt menschenwürdige Lebensbedingungen und gerechte Verwirklichungschancen noch nicht sicher. Sie kann sogar das Gegenteil bewirken, wenn sie zu Passivität führt“ (Schiewerling 2009, 47).

Für junge Menschen könnte ein Grundeinkommen die Anstrengung zur eigenen Qualifikation überflüssig erscheinen lassen. Pelzmann hat – allerdings schon Ende der 1980er-Jahre – in wirtschaftspsychologischen Untersuchungen nachgewiesen, dass bei der bedingungslosen

Zahlung eines Grundeinkommens gerade kein Anreiz besteht, Arbeit aufzunehmen (Pelzmann 1988, 266).

Aber auch am Ende der Lebenszeit würde ein bedingungsloses Grundeinkommen entsprechend Probleme mit sich bringen. So konstatiert Kumpmann: „Denn da die meisten Menschen im Alter nicht mit einem Grundeinkommen zufrieden sein würden, wäre die Ergänzung des Grundeinkommens im Alter durch private Vorsorge notwendig. Dies würde die weitgehende Umstellung der Alterssicherung vom Umlageverfahren auf ein privat zu organisierendes Kapitaldeckungsverfahren bedeuten“ (Kumpmann 2006, 596). Die Nachteile eines solchen Verfahrens in Form von erhöhter Anfälligkeit der Alterssicherung gegenüber Kapitalmarktkrisen muss in Zeiten der weltweiten Finanzkrise wohl nicht weiter ausgeführt werden.

Mit diesem Argument lehnt auch die amtierende Bundesregierung die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens ab. Der totale Umbau des Steuer- und Sozialversicherungssystems sei nach Worten des Parlamentarischen Staatssekretärs bei der Ministerin für Arbeit und Soziales, Ralf Brauksiepe (CDU), bei der Anhörung im Petitionsausschuss zur entsprechenden Online-Petition nicht zu verantworten. Die CDA Deutschlands hält in ihrem Mai-Aufruf 2012 entsprechend fest: „Weil Arbeit für die meisten Menschen die entscheidende Lebensgrundlage ist, müssen die sozialen Sicherungssysteme so organisiert sein, dass die Menschen auch dann noch ein angemessenes Einkommen haben, wenn sie nicht mehr arbeiten können, weil sie alt oder invalide sind.“¹⁰

Ludwig Erhard begründete in einem seiner Leitsätze die Soziale Marktwirtschaft wie folgt: „Ich will mich aus eigener Kraft bewähren. Ich will das Risiko des Lebens selbst tragen, will für mein Schicksal selbst verantwortlich sein. Sorge du Staat dafür, dass ich dazu in der Lage bin“ (Schiewerling 2009, 48). Zum Subsidiaritätsprinzip schreibt Papst Benedikt XVI. in *Deus caritas est* als Element einer gerechten Gesellschaftsordnung: „Richtig ist es, dass das Grundprinzip des Staates die Verfolgung der Gerechtigkeit sein muss und dass es das Ziel einer gerechten Gesellschaftsordnung bildet, unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips jedem seinen Anteil an den Gütern der Gemeinschaft zu gewährleisten“ (Benedikt XVI. 2006).

Matthias Zimmer illustrierte in einer Debatte im Mai 2012 vor dem Deutschen Bundestag die Konsequenzen des Subsidiaritätsprinzips für politisches Handeln anschaulich: „Der Fachkräftemangel führt dazu, dass Firmen ein gesundes Eigeninteresse bekommen, Fachkräfte heranzuziehen und auszubilden. Dort, wo sie das tun, sollte sich der Staat zurückziehen und nicht noch durch besondere Förderungen die Arbeitgeber subventionieren. Für mich ist das nicht nur ein Erfordernis der Subsidiarität. Wenn andere wie etwa die Arbeitgeber Dinge genauso gut oder besser erledigen können, braucht man dafür keine Steuergelder einsetzen“.¹¹ In diesem Zusammenhang kann auch konstatiert werden, dass keines der Modelle des bedingungslosen Grundeinkommens begründet einen Weg aufgezeigt, der eine Einwanderung in das System mit bedingungslosem Grundeinkommen unterbindet und dennoch notwendige Fachkräfte anzieht (Deges 2007, 36).

Und etwas polemisch, aber trefflich fordert der CDA-Bundesvorsitzende Karl-Josef Laumann in einem Beitrag in der Zeitschrift Soziale Ordnung: „Die Linken wollen mit immer neuem Geld aus Schulden oder höheren Steuern das Leben der Menschen durchorganisieren. Aber Staatsknete ist kein guter Kitt für die Gesellschaft. Das sind Bindungen zwischen Menschen, die füreinander Verantwortung übernehmen. Deshalb brauchen wir eine Renaissance eines Ur-Prinzips der katholischen Soziallehre: Subsidiarität“ (Laumann 2012, 3).

Gegner eines bedingungslosen Einkommens befürchten auch, dass es zu einer flächendeckenden Etablierung von Niedriglöhnen kommen würde. Die Arbeitgeber würden mit dem Verweis auf das bedingungslose Grundeinkommen die Löhne so gestalten, dass die Kombination aus bedingungslosen Grundeinkommen und Löhnen dem früheren Einkommensniveau aus Erwerbsarbeit entspräche. Durch öffentliche Gelder würde eine einzigartige Kombilohnlandschaft entstehen. Die Pauschalisierung erscheint aufgrund der unterschiedlichen Lebensbedingungen in der Bundesrepublik problematisch. Ein einheitlicher Betrag des bedingungslosen Grundeinkommens, das in einer Region den Grundbedarf übersteigt und in einer anderen Region nicht ausreicht, könnte eine Wanderungsbewegung auslösen. Zugleich würde ein erhöhter Grundbedarf für bestimmte Gruppen, zum Beispiel Behinderte, zugleich wieder eine Bedürftigkeitsprüfung nach sich ziehen, die ja gerade vermieden werden soll.

Bereits im Jahr 1955 verurteilten die Deutschen Bischöfe die Idee eines allumfassenden Versorgungsstaats. In der Rothenfelser Denkschrift heißt es dazu: „Auch gefährdet ein solches System den Staat, da es die Menschen dazu verleitet, dem Staat lediglich mit Forderungen gegenüber zu treten, wodurch die im Solidaritätsprinzip verankerte wechselseitige Bindung und Rückblendung zwischen Einzelmensch und Staat gestört wird“ (Achinger 1955, 30). Der Nestor der katholischen Soziallehre von Nell-Breuning sagte zum Solidaritätsprinzip: „Zum Mindestmaß an Solidarität gehört, dass ich anderen nicht zur Last falle, solange ich mir selbst helfen kann. Solange ich mich durch eigene Arbeit erhalten kann, habe ich keinen Anspruch darauf, mich durch Beiträge anderer erhalten zu lassen, bloß weil ich mich für die Arbeit, die ich finden kann, zu fein dünke. Zumutbar ist jede Arbeit, nach der Bedarf besteht, für die ich unentbehrliche Qualifikation besitze und die ich ohne Überforderung meiner Kraft leisten kann. [...] Nach christlicher Überzeugung ist jede Arbeit ehrenvoll und jedem, der sie leisten kann, grundsätzlich zumutbar“ (Nell-Breuning 1983, 56). Solidaritätskonzepte haben ihre Tragfähigkeit in der Erwerbsarbeit und der Beteiligung an der Erwerbsarbeit. Daran würde die Idee des Grundeinkommens gehörig rütteln (Marx 2010, 14). „Das bestehende Prinzip, dass der Sozialstaat nur in Notlagen helfen soll, würde aufgegeben werden, die soziale Absicherung wäre nicht mehr an eine Erwerbsarbeit oder die Bereitschaft zur Aufnahme einer Arbeit geknüpft, sondern sie würde ohne Gegenleistung gewährt“ (Vogel 2010, 11). stellt Bernhard Vogel, der Ehrenvorsitzende der KAS, fest.

Bei den Montagsdemonstrationen, die sich ab August 2004 gegen Hartz IV wendeten, wurde kritisiert, dass Menschen nach zwölf Monaten Arbeitslosigkeit in Hartz IV fallen und so behandelt würden, als ob sie nie gearbeitet hätten. Das wurde als unsolidarisch kritisiert. Würde das bedingungslose Grundeinkommen eingeführt werden, würde es überhaupt keine Übergangszeit geben und die Menschen würden sofort auf die Höhe des bedingungslosen Grundeinkommens fallen – je nach Modell weniger als der aktuelle Hartz-IV-Satz.

Im Hinblick auf die Nachhaltigkeit ist wohl eines der wichtigsten Gegenargumente die Feststellung, dass ein bedingungsloses Grundeinkommen nicht finanzierbar sei. Gerade in Zeiten, in denen viel über die Verschuldung von öffentlichen Haushalten und Wegen aus dieser Verschuldung diskutiert wird, kann nur ein Konzept mit solider

Gegenfinanzierung überzeugen. So kommen verschiedene Studien bei Berechnungen zum Solidarischen Bürgergeld, dem Vorschlag von Dieter Althaus, auf eine Finanzierungslücke von rund 227 Milliarden Euro (Opielka; Strengmann-Kuhn 2007, 13-141; Fuest u.a. 2007, 36-40; SVR 2007).

Den Vorschlag von Götz Werner, das bedingungslose Grundeinkommen über die Konsumsteuer zu finanzieren, kontert Hans Haas folgendermaßen: „Derjenige, der einen Teil seines Einkommens nicht konsumiert, vermeidet dafür einen Geldbeitrag zum Gemeinwesen, außer er verschenkt es. Seine Zinseinkünfte oder Mieteinnahmen könnte er ohne Abschlag wiederanlegen. Nie da gewesene Kapitalkonzentrationen wären die Folge. Wegen der Gefahren für die heute schon wackelige Machtbalance müssten konsequenterweise auch die Prinzipien des Privateigentums oder der Kapitalverzinsung infrage gestellt werden – beides unvorstellbar in einer globalen Wirtschaft“ (Haas 2007) Deges sieht darin andere Gefahren: „Eine deutlich höhere Mehrwertsteuer würde Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt nach sich ziehen: Handwerker und andere Dienstleister verlören Aufträge und würden in die Pleite getrieben“ (Deges 2007, 35).

Zu der Finanzierungsmöglichkeit, dass eine Vielzahl von Ausnahmen und Privilegien gestrichen würden – wie es beispielsweise Straubhaar fordert – verweist Deges zu Recht auf Diskussionen im Bundestagswahlkampf 2005: „Nichts anderes wollte Paul Kirchhof, als er im letzten Bundestagswahlkampf die finanzpolitische Kompetenzen der Union abdeckte. Das Ergebnis ist bekannt. Ohne inhaltliche Argumente schafften es die anderen Parteien, das Modell des „Professors aus Heidelberg“ als unsozial zu brandmarken, was die Union viele Stimmen kostete“ (Deges 2007).

Es ist aus Sicht der katholischen Soziallehre Aufgabe des Staates für Gerechtigkeit zu sorgen, insbesondere für Beteiligungsgerechtigkeit. In diesem Zusammenhang findet sich ein weiteres Gegenargument im „Forum für Arbeit“: „So frei von diesen Mechanismen, dass sie alleine von einem BGE leben und dennoch ihren Alltag sinnvoll strukturieren könnten, sind im Zweifelsfall diejenigen, die über viel kulturelles Kapital verfügen und sich in irgendeiner Form sowieso kreativ (sei es künstlerisch, wissenschaftlich, handwerklich oder sozial betätigten). Dies ist in der Regel aber eher Menschen vergönnt, die über Abitur oder Hochschulabschluss verfügen. Insofern hat das Konzept

des BGE auch einen starken Mittelschicht-Bias. Für Menschen aus eher bildungsfernen Schichten ist es ungeeignet.“¹² Zugleich ist die Teilhabegerechtigkeit „in vielen Bereichen faktisch an die Erwerbsarbeit geknüpft [...], sodass es ein Gebot der Gerechtigkeit ist, Teilnahmemechanismen zu verbessern und Menschen Erwerbsarbeit zu ermöglichen“ (Marx 2010, 24). „Der versorgende Schuldenstaat ist nicht das Leitbild der Christlich-Sozialen“ (Laumann 2010, 3) bringt es Karl-Josef Laumann trefflich auf den Punkt.

Fazit

Es mag richtig sein, dass das bis heute in der Bundesrepublik geltende Leitbild der Sozialversicherung „der lebenslang vollzeiterwerbstätige Familienvater“ nicht mehr passt, da als Ursachen für soziale Probleme „immer mehr Langzeiterwerbslosigkeit, unstete Erwerbsbiografien, die Zunahme der nicht-sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse, mangelnde Bildung, die schwindende Bedeutung traditioneller Familienstrukturen und eine wachsende Zahl von Alleinerziehenden“ (Kumpmann 2006, 597) zu sehen sind. Dennoch kann keines der Modelle eines bedingungslosen Grundeinkommens die Zweifel daran ausräumen, alle bestehenden Regelungen, die über 130 Jahre gewachsen sind, durch ein einziges Instrument zu ersetzen, das dann die bisherigen unterschiedlichen Aufgaben und Ziele erfüllt und zugleich von den Grundüberzeugungen der Sozialen Marktwirtschaft getragen wird. Die Idee der Pauschalisierung scheint problematisch zu sein. Es mutet ungerecht an, wenn die knappen Ressourcen des Staates unabhängig von der Bedürftigkeit verteilt werden. Zugleich würde der Staat auch dramatisch an Gestaltungsspielraum verlieren. Der Sozialstaat würde auf seine monetäre Dimension reduziert werden: „Alles heilt das Geld!“ (Blüm 2011, 294). Zudem fehlt es an relevanten internationalen Beispielen. Diesem „riesigen Feldversuch mit nur schwer vorhersehbarem Ausgang“ (Marx 2010, 28) ist aus christlich-sozialer Sicht eine klare Absage zu erteilen.

- 1| Vgl. Interview mit Horst Köhler in der Zeitschrift STERN 1/2006 vom 29.12.2005.
- 2| Vgl. Interview mit Susanne Wiest in Blickpunkt Bundestag, www.bundestag.de/blickpunkt/101_Themen/0902/0902020.htm (Zugriff am 23.6.2012).

- 3| *Bundesverfassungsgericht (2010): Pressemitteilung zu Regelleistungen nach SGB II (Hartz IV-Gesetz) nicht verfassungsgemäß. Download unter: www.bundesverfassungsgericht.de/pressemitteilungen/bvg10-005.html (Zugriff am 23.6.2012).*
- 4| *Den Sozialstaat neu gestalten. Interview mit Götz W. Werner (2010, 5).*
- 5| *Unter Negativsteuer oder auch Negativer Einkommensteuer wird eine staatliche Transferleistung verstanden, die das Existenzminimum deckt und die jeder Bürger ohne beziehungsweise mit geringem Einkommen erhält. Sobald der Bürger ein eigenes Einkommen erzielt, nimmt die Höhe dieser Transferleistung ab.*
- 6| *www.unternimm-die-zukunft.de (Zugriff am 15.7.2012).*
- 7| *www.unternimm-die-zukunft.de (Zugriff am 15.7.2012).*
- 8| *Unter Konsumsteuern werden Steuern verstanden, die auf den Konsum von Produkten und Dienstleistungen erhoben werden. Die wichtigste Konsumsteuer in der Bundesrepublik Deutschland ist die Mehrwertsteuer.*
- 9| *Johannes Paul II: Laborem exercens, Über die menschliche Arbeit zum 90. Jahrestag der Enzyklika Rerum novarum, 1981 Nr. 12.*
- 10| *CDA-Maiaufruf 2012 „ Weil Arbeit WERTvoll ist ...“*
- 11| *Deutscher Bundestag, 17. WP, 181. Sitzung am 24. Mai 2012, Parl. Protokoll 21496.*
- 12| *www.forum-fuer-arbeit.de/2007/07/pro-und-kontra-grundeinkommen.html (zuletzt: 27.5.2012).*

Literaturverzeichnis

- *Achinger, Hans / Höffner, Joseph / Muthesius, Hans / Neindörfer, Ludwig (1955): Neuordnung der sozialen Leistungen. Denkschrift auf Anregung des Herren Bundeskanzlers, Köln: Greven.*
- *Althaus, Dieter (2007): Das Solidarische Bürgergeld, in: Borchard, Michael (Hrsg.): Das Solidarische Bürgergeld. Analysen einer Reformidee, Stuttgart: Lucius & Lucius, 1-12.*
- *Blaschke, Ronald (2010): Aktuelle Ansätze und Modelle von Grundversicherungen und Grundeinkommen in Deutschland. Vergleichende Darstellung, Berlin: Karl Diet, Download unter: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Publ-Texte/Texte_67.pdf (Zugriff am 11.12.2012), 301-338.*
- *Blüm, Norbert (2011): Ehrliche Arbeit. Ein Angriff auf den Finanzkapitalismus und seine Raffgier, Gütersloh: Gütersloher-Verlagshaus.*
- *Blüm, Norbert (2009): Gerechtigkeit. Im Andenken an Oswald von Nell-Breuning, in: Die neue Ordnung.*
- *Brauksiepe, Ralf (2009): Arbeit für alle bleibt das Ziel – Beschäftigung als Schlüssel zur Teilhabe, in: Karl-Josef Laumann (Hrsg.): Würde – Teilhabe – Gerechtigkeit. Eine christlich-soziale Agenda für das 21. Jahrhundert, München: Olzog, 81-88.*

- Bündnis 90/Die Grünen (2007): *Aufbruch zu neuer Gerechtigkeit! Beschluss der 27. Ordentlichen Bundesdelegiertenkonferenz.* Download unter: www.gruene-partei.de/cms/partei/dok-bin/207/207470.aufbruch_zu_neuer_gerechtigkeit.pdf (Zugriff am 11.12.2012).
- Bündnis 90/Die Grünen (2009): *Der grüne neue Gesellschaftsvertrag. Wahlprogramm der Bündnis90/Die Grünen für die Bundestagswahl 2009, S. 88,* Download unter: www.gruene.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Wahlprogramm/BTW_Wahlprogramm_2009_final_screen_060709.pdf (Zugriff am 11.12.2012).
- Castelluci, Lars (2001): *Grundeinkommen als Projektion und Mahnung,* in: *Neue Gesellschaft. Frankfurter Hefte, 53-56.*
- CDU/CSU und FDP (2009): *Wachstum. Bildung. Zusammenhalt. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP, 17. Legislaturperiode, Berlin, 83.*
- Cremer, Georg / Kruip, Gerhard (2009): *Reich der Freiheit oder Hartz IV für alle? Sozialethische und ökonomische Überlegungen zum bedingungslosen Grundeinkommen,* in: *Stimmen der Zeit, 415-425.*
- Deges, Stefan (2007): *Spielball der Illusionisten,* in: *Die Politische Meinung 2007, 35-36.*
- Esping-Andersen, Gosta (1990): *The three worlds of welfare capitalism,* Princeton: Wiley, J.
- FDP (2008): *Die gerechte Steuer. Einfach, niedrig und sozial. Das Nettokonzept der FDP, Beschluss auf dem 59. Ordentlichen Bundesparteitag, München, 4.*
- FDP (2009): *Die Mitte stärken. Deutschlandprogramm 2009. Programm der Freien Demokratischen Partei zur Bundestagswahl 2009, 9-10.*
- Fuest, Clemens / Peichel, Andreas / Schaefer, Thilo (2007): *Beschäftigungs- und Finanzierungswirkungen des Bürgergeldkonzepts von Dieter Althaus,* in: *ifo Schnelldienst, 36-40.*
- Goehler, Adrienne / Werner, Götz W. (2011): *Vom Sollen zum Wollen. Plädoyer für ein bedingungsloses Grundeinkommen,* in: *Politische Ökologie, 75-80.*
- Haas, Hans (2007): *Bedingungsloses Grundeinkommen – mehr als Utopie?,* Download unter: www.langelieder.de/jakob/bge-pro-contra.pdf (Zugriff am 11.12.2012).
- KAB: *„Grundeinkommen garantiert!“; o.O. o.J.*
- Kamp, Martin (2011): *Von Tagelöhnern, digitaler Boheme und der Würde der Arbeit. Prekäre Beschäftigung aus christlich-sozialer*

Sicht, Download unter: http://www.azk-csp.de/fileadmin/downloads/Kw_Notizen_02_WEB.pdf (Zugriff am 31.1.2013).

- Klein, Thomas (2005): *Sozialstrukturanalyse. Eine Einführung*, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Kreutz, Daniel (2010): *Bedingungslose Freiheit? Warum die Grundeinkommensdebatte den Freunden des Kapitalismus in die Hände spielt*, in: *Blätter für deutsche und internationale Politik*, 65-77.
- Kumpmann, Ingmar (2006): *Das Grundeinkommen – Potenziale und Grenzen eines Reformvorschlags*, in: *Wirtschaftsdienst* 9/2006, 595-601.
- Lampert, Heinz / Althammer, Jörg (2004): *Lehrbuch der Sozialpolitik*, Berlin: Springer, 235; vgl. Michael Opielka (2008): *Canceln eines Grundeinkommens in Deutschland*, in: *Internationale Revue für Soziale Sicherheit* 61 3, 81.
- Lampert, Heinz (1982): *Das Transfersystem in der Bundesrepublik Deutschland – Bericht über das Gutachten der Transfer-Enquete-Kommission*, in: *FinanzArchiv*, 475-504.
- Laumann, Karl-Josef (2009): *„Würde – Teilhabe – Gerechtigkeit“ – Eine christlich-soziale Agenda für das 21. Jahrhundert*. München: Olzog, 11-23.
- Marx, Reinhard (2010): *Die Idee des Grundeinkommens. Ein Weg zu mehr Beteiligungsgerechtigkeit?*, KAS-Positionen 16, Sankt Augustin/ Berlin.
- Mau, Steffen / Verwiebe, Roland (2005): *Die Sozialstruktur Europas*, Bonn: UTB.
- Mitschke, Joachim (2003): *Abstimmung von steuerfinanzierten Sozialleistungen und Einkommensteuer durch Integration*, in: Rose, Manfred (Hrsg.): *Integriertes Steuer- und Sozialsystem*, Heidelberg: Physica, 463-479.
- Nell-Breuning, Oswald von (1983): *Leistung, Arbeitswille, Sozialpolitik (Interview) in Epoche* 7 2-3, 54-56.
- Neumann, Frieder (2011): *Das Grundeinkommen: Bilanz einer Utopie. Eine gerechtigkeitstheoretische Bestandsaufnahme der deutschen Debatte*, in: *Zeitschrift für Sozialreform*, 119-148.
- Opielka, Michael / Strengmann-Kuhn, Wolfgang (2007): *Das Solidarische Bürgergeld. Finanz- und sozialpolitische Analyse eines Reformkonzepts – Studie im Auftrag der Konrad-Adenauer-Stiftung*, in: Borchard, Michael (Hrsg.): *Das Solidarische Bürgergeld. Analysen einer Reformidee*, Stuttgart: Lucius & Lucius, 13-141.

- *Opielka, Michael / Vobruba, Georg (Hrsg.) (1986): Das garantierte Grundeinkommen. Entwicklung und Perspektiven einer Forderung, Frankfurt: Fischer.*
- *Opielka, Michael (2006): Wie wollen wir leben? Ein Grundeinkommen für alle ließe die sozialen Grundrechte zur Wirklichkeit werden, in: zeitzeichen 11/2006, 8-11.*
- *Pelzmann, Linde (1988): Wirtschaftspsychologie: Arbeitslosenforschung, Schattenwirtschaft, Steuerpsychologie, Wien/ New York: Springer.*
- *Plickert, Philipp: Eine Idee erhitzt die Gemüter. Bedingungsloses Grundeinkommen, www.faz.net (Zugriff am 7.11.2011).*
- *Rawls, John (1973): A Theory of Justice, London/ Oxford/ New York: GRIN.*
- *Roth, Steffen J. (2008): Sympathische Sozialutopie oder neuer Weg zur Knechtschaft? – Eine entschlossene Ablehnung des „bedingungslosen Grundeinkommens“, in: Roman Herzog Institut (Hrsg.): Bedingungsloses Grundeinkommen. Eine Perspektive für die Soziale Marktwirtschaft? Kontroverse Fragen an ein umstrittenes (Gesellschafts-)Konzept von morgen, München: Roman-Herzog Institut, 10-16.*
- *Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR): Das Erreichte nicht verspielen, Jahresgutachten 2007/2008, Wiesbaden 2007*
- *Schiewerling, Karl (2009): Die Würde des Menschen achten – Vorbeugen statt „Hartzen“, in: Laumann, Karl-Josef (Hrsg.): Würde – Teilhabe – Gerechtigkeit. Eine christlich-soziale Agenda für das 21. Jahrhundert, München: Olzog, 45-52.*
- *Schneider, Friedrich u.a. (Hrsg.) (2010): Bedingungsloses Grundeinkommen. Eine Studie der Gesellschaft für Angewandte Wirtschaftsforschung mbH, Innsbruck.*
- *Seehofer, Horst (2009): Wert und Würde der Arbeit, in: Laumann, Karl-Josef (Hrsg.): Würde – Teilhabe – Gerechtigkeit. Eine christlich-soziale Agenda für das 21. Jahrhundert, München: Olzog, 27-34.*
- *Straubhaar, Thomas / Hohenleitner, Ingrid (2007): Grundeinkommen und Marktwirtschaft, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 11-12.*
- *Straubhaar, Thomas (2006): Mindestsicherung statt Mindestlohn, in: Wirtschaftsdienst, 210-211.*
- *Straubhaar, Thomas (2008): Warum das „bedingungslose Grundeinkommen“ mehr ist als ein sozialutopisches Konzept, in: Roman Herzog Institut (Hrsg.): Bedingungsloses Grundeinkommen. Eine*

Perspektive für die Soziale Marktwirtschaft? Kontroverse Fragen an ein umstrittenes (Gesellschafts-)Konzept von morgen, München: Roman-Herzog Institut, 6-9.

- *Transfer-Enquete-Kommission (1981): Das Transfersystem in der Bundesrepublik Deutschland. Bericht der Sachverständigenkommission zur Ermittlung des Einflusses staatlicher Transfereinkommen der privaten Haushalte, Bonn.*
- *Vanderborght, Yannick / Parijs, Philippe van (2005): Ein Grundeinkommen für alle? Geschichte und Zukunft eines radikalen Vorschlags, Frankfurt am Main: Campus.*
- *Vogel, Bernhard (Hrsg.) (2006): Im Zentrum: Menschenwürde. Politisches Handeln aus christlicher Verantwortung. Christliche Ethik als Orientierungshilfe. Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung.*
- *Weizsäcker, Christian von (2000): Über die Schlusspassage der General Theory. Gedanken zum Einfluss ökonomischer Theorien auf die Politik, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 1, 35-52.*
- *Welter, Ralf (2003): Solidarische Marktwirtschaft durch Grundeinkommen. Konzeptionen für eine nachhaltige Sozialpolitik, Aachen: Shaker.*
- *Werner, Götz W. (2006): Ein Grund für die Zukunft, das Grundeinkommen, Stuttgart: Verl. Freies Geistesleben, 37.*
- *Zeeb, Matthias (2007): Das bedingungslose Grundeinkommen; nicht unbedingt eine gute Idee, Positionspapier des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Evangelischen Kirche in Deutschland, o.O.*

Globalisierung der Arbeit – Arbeit in der globalisierten Welt¹

Axel Bohmeyer

Einleitung

Wer sich mit dem Begriff der Globalisierung beschäftigt, der setzt sich mit einem der prominentesten Schlagworte der 1990er-Jahre auseinander. Seitdem wird der Begriff nicht nur in den Massenmedien häufig verwendet, auch in wissenschaftlichen Publikationen hat er Einzug gehalten. Mit seiner Hilfe sollen unterschiedliche ökonomische Sachverhalte beziehungsweise gesellschaftliche Prozesse beschrieben, theoretisch durchdrungen und auf einen Begriff gebracht werden (Maier 2005; Friedrich 1997). Bisweilen wird im Zusammenhang der Beschreibung ökonomischer und gesellschaftlicher Transformationsprozesse das „Zeitalter der Globalisierung“ ausgerufen, zugleich wird der Begriff aber auch aus geschichtswissenschaftlicher Perspektive untersucht (Osterhammel; Petersson 2003; Schulz 2004). Im politischen Diskurs hat der Begriff einen solchen Bedeutungszuwachs erfahren, dass durch Beschluss des Deutschen Bundestages vom 15. Dezember 1999 eine Enquete-Kommission „Globalisierung der Weltwirtschaft – Herausforderungen und Antworten“ eingesetzt wurde. Diese sollte sich mit den Herausforderungen dieses vielschichtigen Phänomens auseinandersetzen und ergründen, wie sich die Globalisierung in wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Bereichen auswirkt.² „Die Vergrößerung der Märkte durch internationale Marktöffnung, der Abbau von Handels- und Investitionsschranken, die weltweiten Kapitalströme, weltweiter Wettbewerb und Unternehmensfusionen sowie die gewachsene Mobilität von Menschen sind wesentliche Elemente der Globalisierung und nunmehr nach der industriellen Revolution von Produktionsprozessen Hauptmotor der neuzeitlichen Wirtschafts- und Sozialgeschichte.“³ Mit steigender diskursiver Verwendung ist der Begriff Globalisierung dann auch in den Fokus der wirtschafts- beziehungsweise sozioethischen Reflexion geraten (Hengsbach 1997; Hengsbach 2000; Homann 2005; Hübner 2004; Höffe 2004; Reder 2009; Dabrowski 2009; Bedford-Strohm 2009).

Die folgenden Überlegungen beziehen die Begriffe Globalisierung und Arbeit aufeinander und verhandeln diese unter der Überschrift „Globalisierung der Arbeit – Arbeit in der globalisierten Welt“ (Notthelle-Wildfeuer 2011). In einem ersten Schritt wird der Begriff der Globalisierung näher erläutert und die diskursive beziehungsweise uneinheitliche Verwendungsweise des Begriffs herausgearbeitet. Im Anschluss an diese erste Annäherung an das diskursive Phänomen Globalisierung wird in einem weiteren Schritt eine Zuspitzung vorgenommen: Globalisierung wird ausschließlich mit Blick auf die unterschiedlichen ökonomischen Dimensionen näher beleuchtet. Dabei geraten ausländische Direktinvestitionen, transnationale Unternehmen und internationale Handelsverflechtungen in den Fokus. Der nächste Punkt dieses Beitrags geht intensiv auf die Theorie der (internationalen) Arbeitsteilung ein, die in einem engen Zusammenhang mit der These von der Globalisierung der Arbeit beziehungsweise der Arbeitsmärkte steht. Anschließend rückt die Globalisierung der Arbeitskraft in das Zentrum der Reflexionen. Die – in der sozialetischen Reflexion randständig behandelte – grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitenden soll thematisiert und das Schicksal der Wanderarbeitnehmer aufgegriffen werden.⁴ Die Situation der Wanderarbeitnehmer wird einer menschenrechtlichen Reflexion unterzogen, bevor ein knappes Fazit die Ausführungen beschließt.

Globalisierung – Realität oder diskursive Praxis

Der Begriff Globalisierung ist zwar jüngeren Datums, aber dennoch ist er zu einem zentralen Schlagwort der wirtschafts- beziehungsweise sozialwissenschaftlichen Diskurse und unserer Alltagsdiskurse geworden (Kreff 2011; Mayer 2011). Laut Dudenredaktion wurde das Wort Globalisierung erstmals im Jahr 2000 in den Rechtschreibduden aufgenommen. Und nach Auskunft eben dieser Redaktion wird der Begriff häufig mit folgenden Begriffen zusammen genannt: Liberalisierung, Europäisierung, Individualisierung, Deregulierung, Neoliberalismus, Digitalisierung, Migration und Internationalisierung. Der Globalisierungsdiskurs hat also kein einheitliches Verständnis, sondern eine Vielfalt von Definitionen beziehungsweise Perspektiven hervorgebracht.⁵ Globalisierung fungiert als ein diffuser Sammelbegriff für verschiedenste Phänomene, es scheint die Globalisierung nur als diskursive Praxis beziehungsweise im Plural zu geben.⁶ Für den Soziologen Ulrich Beck ist der Begriff Globalisierung das „am meisten gebrauchte – missbrauchte – und am seltensten definierte, wahrscheinlich missver-

ständigste, nebulöseste und politisch wirkungsvollste (Schlag- und Streit-) Wort der letzten, aber auch der kommenden Jahre“ (Beck 1997, 42). Der Begriff der Globalisierung wird nicht ausschließlich beschreibend verwendet, sondern er hat in seiner politisch-ideologischen Verwendungsweise auch eine normative Dimension (Hengsbach 2007). Selbst ein vermeintlich realer Kontext der Entstehungsgeschichte des Begriffs kann hinterfragt werden.⁷ Da es im Globalisierungsdiskurs immer auch um die Deutungshoheit des Begriffs geht, forciert der Diskurs bestimmte Vorstellungen und produziert Wahrnehmungen.

Das Gabler Wirtschaftslexikon definiert den Begriff der Globalisierung als die „Form der Strategie einer grenzüberschreitend tätigen Unternehmung (globale Unternehmung), bei der Wettbewerbsvorteile weltweit mittels Ausnutzung von Standortvorteilen (internationale Standortpolitik) und Erzielung von Economies of Scale aufgebaut werden sollen“ (Gabler Wirtschaftslexikon 2000, 1321). An eine solche Definition anschließend wird die Globalisierung im ökonomischen Diskurs oftmals als die faktische Ausbildung eines Weltmarktes ohne Handelsschranken dargestellt. Auf diesem Weltmarkt herrscht eine grenzenlose Mobilität von Kapital und durch Standortwettbewerb geraten die nationalen Sozialsysteme und Umweltstandards unter Druck. Der Prozess der Globalisierung erhöht nach diesem Verständnis den Wettbewerbsdruck nicht nur zwischen den einzelnen Unternehmen, sondern auch zwischen Volkswirtschaften beziehungsweise Staaten. Nach dieser Lesart vergleichen transnational operierende Unternehmen die jeweiligen Standortfaktoren (in der Regel die Höhe der Lohnkosten und die Arbeits- und Produktionsbedingungen) und suchen sich den wirtschaftlich optimalen Ort für die Ansiedelung. Im Rahmen dieser Standortbewertungen verlagern Unternehmen aus Kostengründen häufig ihre Produktion.

Ulrich Beck beklagt diese ökonomische Verengung des Globalisierungsbegriffs auf globale Unternehmung und internationale Standortpolitik. Er will mit seiner Analyse aus der ökonomischen Fixierung der Globalisierungsdebatte herausführen und versteht unter dem Phänomen vielschichtige Prozesse, infolge derer sich Nationalstaaten miteinander vernetzen, wodurch ihre wechselseitige Abhängigkeit intensiviert und ihre Souveränität untergraben wird. Durch das Primat der Ökonomie würde die politische, kulturelle und ökologische Dimension der Globalisierung ausgeblendet.⁸ Deshalb kritisiert Beck auch den hegemonialen Diskurs der Wirtschaft, die stets mit dem Argument

des ökonomischen Sachzwangs beziehungsweise Wettbewerbsdrucks argumentiere und den Begriff der Globalisierung häufig im Zusammenhang mit Standortdebatten in Stellung bringe.⁹ Beck weist den Unternehmen bei der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gestaltung eine Schlüsselrolle zu. Denn: „Die global agierende Wirtschaft untergräbt die Grundlagen der Nationalökonomie und der Nationalstaaten“ (Beck 1997, 14). Die global agierenden Unternehmen könnten auf die Politik der Nationalstaaten massiv Einfluss nehmen, weil sie Arbeitsplätze an andere Orte exportieren, Produkte in verschiedenen Ländern arbeitsteilig herstellen und diese Orte gegeneinander ausspielen könnten (Beck 1997, 15).

Die diskursive Reichweite des Globalisierungsbegriffs – insbesondere der Verwendungszusammenhang mit den Standortdebatten – lässt sich vielleicht mit dem weltpolitischen Umbruch 1989/1990, dem Zusammenbruch der „real existierenden“ sozialistischen Regime erklären. Mit dem Wegfall der Systemkonkurrenz zwischen Kommunismus und Kapitalismus konnte sich die Lesart eines hegemonialen Kapitalismus durchsetzen, der nicht nur die gescheiterte kommunistische Wirtschaftsweise, sondern auch die politische Gestaltungskraft eines dritten Weges – im Sinne eines sozial temperierten Kapitalismus – obsolet werden ließ.¹⁰

Die ökonomischen Aspekte der Globalisierung

Die Vorherrschaft des ökonomischen Deutungsmusters kann durch eine vertiefte Auseinandersetzung mit den ökonomischen Thesen gebrochen werden. Denn im Allgemeinen werden Höhe und Ziele ausländischer Direktinvestitionen und die Bedeutung transnationaler Unternehmen, die zum ökonomischen Kern des Globalisierungsdiskurses gehören, nicht diskutiert. Auch die vermeintliche Dichte internationaler Handelsverflechtungen wird nicht analysiert – Globalisierung wird behauptet.¹¹ Mit der Hilfe einer kritischen Betrachtung dieser drei ökonomischen Aspekte des Globalisierungsdiskurses lässt sich zeigen, dass die ökonomischen Phänomene der Globalisierung lange nicht so weltumspannend sind, wie dies oftmals behauptet wird.

Ausländische Direktinvestitionen

Ausländische Direktinvestitionen gelten im ökonomischen Diskurs als wichtiges Indiz für Globalisierung, weil sie die direkten, stabilen und

langfristigen Verflechtungen zwischen Volkswirtschaften abbilden. Sie erhöhten sich von dreizehn Milliarden US-Dollar im Jahr 1970 auf mehr als 208 Milliarden US-Dollar 1990 bis zu 1.833 Milliarden US-Dollar im Jahr 2007. Der Umfang der laufenden ausländischen Direktinvestitionen hat sich – bezogen auf den Durchschnitt der Jahre 2005 bis 2007 – gegenüber 1970 mehr als ver Hundertfacht. Dabei wird allerdings nicht weltweit, sondern insbesondere in bereits ökonomisch entwickelte Staaten investiert. Im Durchschnitt tätigten beziehungsweise erhielten die ökonomisch entwickelten Staaten von 2005 bis 2007 84,0 beziehungsweise 66,2 Prozent der weltweiten ausländischen Direktinvestitionen. Die Europäische Union, die Vereinigten Staaten und Japan waren für 73,9 Prozent der weltweit getätigten ausländischen Direktinvestitionen verantwortlich.

Ins Auge sticht der Anstieg der ausländischen Direktinvestitionen in den sich ökonomisch entwickelnden Staaten. In den Jahren 2005 bis 2007 lag der Anteil dieser Staaten an den weltweiten ausländischen Direktinvestitionen bei durchschnittlich 29,8 Prozent. Die Direktinvestitionen konzentrierten sich allerdings auf einige wenige dieser Länder. Während Südostasien und Mittel- und Osteuropa sehr stark profitieren konnten, sind Afrika und Lateinamerika von dieser Entwicklung abgekoppelt. Im Jahr 2007 entfielen 59 Prozent der Direktinvestitionen in den ökonomisch sich entwickelnden Ländern auf nur acht Staaten; allein China erhielt knapp 17 Prozent dieser ausländischen Direktinvestitionen.

Für Deutschland gilt, dass der Bestand deutscher Direktinvestitionen im Ausland 2010 erstmals die Billionen-Euro-Grenze überstieg.¹² Im Verlauf des Jahres wurden im Ausland 85 Milliarden Euro investiert und der Bestand erhöhte sich dadurch auf 1.003 Milliarden Euro. Nur wenige deutsche Direktinvestitionen entfallen auf ökonomisch sich entwickelnde Staaten. Stattdessen wird und wurde der Großteil der deutschen Direktinvestitionen in westlichen Industrieländern investiert. Die ausländischen Investitionen dienen der Eroberung beziehungsweise dem Ausbau von regionalen Märkten und hängen neben einer wirtschaftlichen Wachstumsperspektive insbesondere von der Einschätzung der politischen Stabilität eines Landes ab. Neben den Vereinigten Staaten und asiatischen Ländern investieren deutsche Unternehmen vorwiegend in den sogenannten Euro-Staaten und in sonstigen europäischen Ländern. Insgesamt ein Drittel der 85 Milliarden Euro wurde in Mitgliedsländern der Europäischen Währungsunion investiert.

Im Gegenzug sind auch die Direktinvestitionen in Deutschland gestiegen. Sie beliefen sich 2010 auf 31 Milliarden Euro und erhöhten den Bestand auf 700 Milliarden Euro. Auch hier gilt, dass der Großteil dieses ausländischen Kapitals überwiegend aus europäischen Ländern und den Vereinigten Staaten kommt.

Transnationale Unternehmen

Transnationale Unternehmen werden im ökonomischen Diskurs als treibende Kraft der Globalisierung verstanden. Ihre Zahl stieg in den letzten Jahren stetig an, von circa 10.000 im Jahre 1969 auf über 82.000 im Jahre 2008. Die meisten transnationalen Konzerne haben ihren Sitz in EU-Ländern, in Nordamerika, Japan oder Australien. Die zehn größten stammen – bezogen auf das Jahr 2008 und ohne Unternehmen der Finanzbranche – aus den Vereinigten Staaten, Europa und Japan. 2008 hatten nur sieben Unternehmen ihren Hauptsitz in einem ökonomisch sich entwickelnden Staat. Die wirtschaftlichen Operationen finden im Wesentlichen in den drei großen Handelsblöcken statt. Alle transnationalen Konzerne haben eine starke nationale Basis und stützen sich auch in ihren wirtschaftlichen Aktivitäten auf diese Heimatbasis (United Nations Conference on Trade and Development 2009, 2010 und 2012). Deshalb kann nur eingeschränkt von globalen Prozessen und von internationaler Wirtschaftsverflechtung gesprochen werden.

Weltweite Handelsverflechtungen

Anzeichen für einen Welthandel und eine internationale wirtschaftliche Verflechtung existieren seit ungefähr 1830. Betrachtet man jedoch die aktuellen Anteile der verschiedenen Ländergruppen am Welthandel, so kann die Reichweite der Handelsverflechtung nicht als global bezeichnet werden: Es handelt sich um eine geografisch verengte internationalisierte Wirtschaft. So wurden nach Angaben der Welthandelsorganisation (WTO) im Jahr 2010 weltweit Waren im Wert von 14.851 Milliarden US-Dollar exportiert (World Trade Organization 2011, 22). Damit hat sich der Handelsexport gegenüber 1993 vervierfacht und gegenüber 1948 ist er um das 252-fache gestiegen. Doch die Einbindung der Staaten beziehungsweise Kontinente ist äußerst heterogen. Von den Exporten entfielen 37,9 Prozent auf Europa, 31,6 Prozent auf Asien und 13,3 Prozent auf Nordamerika. Somit entfielen 82,8 Prozent aller Exporte auf die drei großen Han-

delsblöcke, während die Volkswirtschaften Afrikas mit 3,4 Prozent, die Süd- und Zentralamerikas mit 3,9 Prozent und der Mittlere Osten mit 6,0 Prozent abgeschlagen sind. Somit sind nur ungefähr 30 Prozent der Weltbevölkerung in den Welthandel integriert, während die anderen 70 Prozent außen vor bleiben.

Gemessen an seinem Gesamtvolumen, bleibt der Welthandel neben China auf wenige reiche Länder des Nordens konzentriert. Die Top Ten der Exporteure hießen 2010: China, USA, Deutschland, Japan, Niederlande, Frankreich, Südkorea, Italien, Belgien und Großbritannien. Sie exportierten zusammen Waren im Wert von 7.721 Milliarden US-Dollar und damit etwas mehr als die Hälfte (50,8 Prozent) aller weltweit exportierten Güter (World Trade Organization, 2011, 24).

Die Entwicklung des deutschen Außenhandels stellt sich wie folgt dar (Statistisches Bundesamt 2012): Betrug die Ausfuhr im Jahre 1950 noch 4,2 Milliarden Euro und die Einfuhr 5,8 Milliarden Euro, so betrug die Ausfuhr 1993 schon 321,28 Milliarden Euro, der eine Einfuhr in Höhe von 289,64 Milliarden Euro gegenüberstand. Das Außenhandelsplus betrug somit 37,64 Milliarden Euro. 2010 wurden dann Waren in Höhe von 951,95 Milliarden Euro exportiert und Waren im Wert von 797,09 Milliarden Euro importiert. Das Außenhandelsplus betrug 154,86 Milliarden Euro. Die wichtigsten Handelspartner waren 2010 mit ungefähr 80 Prozent die westlichen Industrieländer und China. Die Top Ten (nach Umsatz – Einfuhr und Ausfuhr): Frankreich, Niederlande, China, USA, Großbritannien, Italien, Österreich, Schweiz, Belgien und die Russische Föderation. Es zeigt sich, dass, wie bereits in der Vergangenheit, der deutsche Außenhandel eine starke Zentrierung auf europäische Länder aufweist. Fast 70 Prozent des Außenhandels wickelt die Bundesrepublik Deutschland mit europäischen Ländern ab, wobei Frankreich bezogen auf den gesamten Außenhandel der größte Handelspartner ist.

Seit 1953 gehört die Bundesrepublik Deutschland und seit 1990 gehört das wiedervereinigte Deutschland zu den drei führenden Exportländern. Deutschland behauptete auch in den letzten Jahren trotz Finanz- und Wirtschaftskrise Jahren seine Position in der Weltspitze. Insgesamt weist der internationale Handel seit langem eine große Kontinuität auf, wengleich insbesondere die USA und Japan zu Gunsten Chinas Exportanteile verloren haben.

Globalisierung der Arbeit – Internationalisierung der Arbeitsteilung

Internationale Handelsverflechtungen sind das Ergebnis einer Arbeitsteilung beziehungsweise der Handel ist die Bedingung und Begleitscheinung der Arbeitsteilung. In diesem Zusammenhang wird oftmals von einer Globalisierung der Arbeit beziehungsweise einer Globalisierung der Arbeitsmärkte gesprochen. Das Fortschreiten der internationalen Arbeitsteilung ist für den Soziologen Richard Münch das ökonomisch wesentliche Kennzeichen beziehungsweise die Folge der Globalisierung und Folge der unterstellten komparativen Kostenvorteile (Münch 2001; Durkheim 1992). Eine Fokussierung auf den Begriff der internationalen Arbeitsteilung mag angesichts der im Jahre 2007 begonnenen und seitdem anhaltenden Finanz- und Wirtschaftskrise überraschen. Denn infolge der Krise ist es in fast allen Ländern zu einem deutlich abgeschwächten Wirtschaftswachstum oder zu einer Rezession gekommen. Die Arbeitsmärkte haben sich auch im fünften Jahr nach Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise nicht erholt. Die saisonbereinigte Arbeitslosenquote im Euroraum ist seit 2007 massiv angestiegen. Im August 2012 ist gegenüber dem Vorjahr ein Anstieg von 10,2 Prozent auf 11,4 Prozent zu verzeichnen. Damit waren im Euroraum insgesamt 18.196 Millionen Männer und Frauen arbeitslos, die Jugendarbeitslosenquote lag im August 2012 bei 22,8 Prozent.¹³ Im Jahr 2007 lag die saisonbereinigte Arbeitslosenquote im Euroraum noch bei 7,6 Prozent; damit waren im Durchschnitt 11,7 Millionen Männer und Frauen arbeitslos (Eurostat 2012). Nach Schätzungen der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (ILO – International Labour Organization) ist die Zahl der Arbeitslosen weltweit von 2007 bis 2011 angestiegen und wird weiter steigen. Waren Ende 2011 weltweit ungefähr 196 Millionen Menschen arbeitslos, gehen die Schätzungen der ILO für 2012 davon aus, dass weltweit insgesamt 202 Millionen Menschen arbeitslos sein werden. Im Jahre 2007 waren weltweit 169,95 Millionen Männer und Frauen arbeitslos. Die ILO schätzt, dass seit der Finanzkrise 2008 ungefähr fünfzig Millionen Arbeitsplätze abgebaut wurden (ILO 2012). Insofern ließe sich auch die These von der Globalisierung der Arbeitslosigkeit bestätigen. Allerdings lässt sich die Entwicklung der weltweiten Arbeitslosigkeit auch als Folge der internationalen Arbeitsteilung begreifen.¹⁴

Menschen organisieren ihre Wirtschaft nicht erst seit dem Aufkommen des Globalisierungsdiskurses arbeitsteilig. Sie produzieren Güter

in der Regel nicht ausschließlich für den eigenen Konsum, sondern erwirtschaften einen Überschuss auch für andere. Eine Ausnahme bildet die – ausschließlich auf das Individuum bezogene – Selbstversorgung. Geht die Produktion über die Selbstversorgung hinaus, dann gibt es einen Überschuss an Gütern, der weitergegeben, veräußert beziehungsweise getauscht werden kann.

Die Praxis der Arbeitsteilung lässt sich als kooperatives Handeln verstehen und es lassen sich verschiedene Formen unterscheiden: die berufliche Arbeitsteilung, die gesellschaftlich-technische Arbeitsteilung und die volkswirtschaftliche Arbeitsteilung. Die derzeitige Situation zeichnet sich nun dadurch aus, dass die Arbeitsteilung in zunehmenden Maßen die Grenzen von Volkswirtschaften überschreitet und die Arbeitsteilung im internationalen Maßstab organisiert wird (Bofinger 2011, 29). In diesem Sinne bezeichnet der Begriff der Globalisierung einen fortschreitenden ökonomischen Prozess weltweiter Arbeitsteilung.

Die Herausbildung der sozialen Arbeitsteilung beziehungsweise beruflichen Spezialisierung ist aus soziologischer Perspektive der Beginn eines grundlegenden Strukturwandels beziehungsweise Transformationsprozesses der Gesellschaft. Er führt von der segmentär differenzierten Gesellschaft hin zur funktional differenzierten Gesellschaft. Émile Durkheims Studie über die Teilung der sozialen Arbeit erschien erstmals 1893.¹⁵ Hier plausibilisiert Durkheim seine differenzierungstheoretische These, dass die wachsende Arbeitsteilung das Charakteristikum einer modernen Gesellschaft ist. Gründe für die Zunahme beziehungsweise das Fortschreiten der sozialen Arbeitsteilung sind laut Durkheim insbesondere der demografische Faktor, das heißt das Bevölkerungswachstum und die damit einhergehende Konzentration in urbanen Zentren sowie der Ausbau von Verkehrs- und Kommunikationswegen. Insofern ist es nur folgerichtig, dass die gesellschaftliche Arbeitsteilung den betrieblichen, regionalen und nationalstaatlichen Rahmen sprengt und sich zu einer internationalen Arbeitsteilung weiterentwickelt (Münch 2001). Durkheims soziologische Untersuchung bezieht sich auf den ökonomischen Klassiker „Der Wohlstand der Nationen“ (Smith 1993), das 1776 erschienene Hauptwerk des schottischen Nationalökonomen Adam Smith. Im ersten Kapitel des ersten Buches legt Smith seine Gedanken über die Arbeitsteilung dar.¹⁶ Er beginnt seine Untersuchung zur Arbeitsteilung wie folgt: „Die Arbeitsteilung dürfte die produktiven Kräfte der Arbeit mehr als alles andere

fördern und verbessern. Das gleiche gilt wohl für die Geschicklichkeit, Sachkenntnis und Erfahrung, mit der sie überall eingesetzt oder verrichtet wird.“¹⁷ Für Smith beruht die Steigerung der produktiven Kräfte der Arbeit im Kontext einer Arbeitsteilung – unabhängig ob zwischen Menschen, Unternehmen oder Volkswirtschaften – auf drei Größen: Erstens wird die Produktivität durch die größere Geschicklichkeit des Arbeiters gesteigert, zweitens geht mit der Arbeitsteilung eine Zeitersparnis einher, die durch einen Tätigkeitswechsel verloren ginge und drittens entfaltet die Arbeitsteilung eine Produktionssteigerung durch die Erfindung beziehungsweise den Einsatz von Maschinen. Dieser Einsatz verkürzt die aufzuwendende Arbeitszeit und setzt den einzelnen Arbeiter in die Lage, die Arbeit vieler zu verrichten (Smith 1993, 12). Zweifellos kann die internationale Arbeitsteilung zu einer Verlagerung von Arbeitsplätzen in andere Länder nach sich ziehen: „Wenn Produktionen ausgelagert werden, die arbeitsintensiv hergestellt wurden, und gleichzeitig Investitionsgüter exportiert werden, die mit hohem Technikeinsatz erstellt worden sind, ist ein negativer Saldo in einigen Segmenten des Arbeitsmarkts reifer Industrieländer unvermeidlich. Folglich gehören die wenig qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu den Verlierern des Strukturwandels“ (Hengsbach 2000, 14). Jedoch muss sich dieser Strukturwandel nicht dauerhaft negativ auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes der arbeitsplatzimportierenden Volkswirtschaft auswirken. Denn so „könnte eine angemessene Entschädigung der Verlierer dadurch erfolgen, dass die reifen Industrieländer sowohl ihre Anstrengungen in den technik- und kapitalintensiven Wirtschaftszweigen erhöhen als auch ihre Exportlastigkeit abbauen und die De-Industrialisierung beschleunigen. Sie könnten neue Märkte, auf denen personennahe Dienste im Inland nachgefragt und von kleinen und mittleren Unternehmen angeboten werden, erschließen. Eine stärkere Binnenorientierung, die für den europäischen Wirtschaftsraum selbstverständlich sein wird, könnte die Schiefelage weltwirtschaftlicher Machtverhältnisse abbauen helfen“ (Hengsbach 2000, 14).

Globalisierung der Arbeitskraft: Arbeitsmigration im Zeitalter der Globalisierung

In der Debatte um die Globalisierung gerät insbesondere die These von der internationalen Arbeitsteilung in den Fokus, weniger aber das Phänomen der Arbeitsmigration. In der Regel wird im Zusammenhang mit der Globalisierung beziehungsweise der globalen Ar-

beitsteilung insbesondere die Wanderungsbewegung des Kapitals und weniger die Wanderungsbewegung der menschlichen Arbeit thematisiert. Die Ortsgebundenheit von Menschen wird offensichtlich als stabiler eingeschätzt als die Ortsgebundenheit von Arbeitsplätzen, die über nationale Grenzen hinweg transferiert werden können.

Dagegen ist aber festzuhalten, dass die – zumindest temporäre – grenzüberschreitende Migration zugenommen hat. Laut International Organization for Migration (IOM) leben derzeit ungefähr 200 Millionen Menschen außerhalb der Grenzen des Landes, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzen.¹⁸ Schätzungsweise 105 Millionen Menschen arbeiten in einem anderen Land als in ihrem Geburtsland.¹⁹ Migration im Allgemeinen und die grenzüberschreitende Arbeitsmigration – die dem Zweck der Beschäftigung dient – im Besonderen ist ein integraler Bestandteil beziehungsweise ein wichtiges Merkmal des Phänomens Globalisierung. Arbeitsmigration kann als eine Lebensform der Globalisierung bezeichnet werden: „Wanderarbeiter sind die modernen Nomaden der globalisierten Wirtschaft“ (Mrusek 2001, 38; Follmar-Otto 2007). Sie halten sich für die Dauer ihrer Beschäftigung am jeweiligen Arbeitsort auf, während die Familie das Heimatland in der Regel nicht verlässt. Es handelt sich also nicht um die Auslagerung von Arbeit, sondern stattdessen wird die Arbeitskraft von Menschen aufgrund der Nachfrage von Unternehmen für einen bestimmten Zeitraum angeworben. Diese Wanderarbeiter verdienten Schätzungen der Weltbank zufolge im Jahr 2011 ungefähr 440 Milliarden US-Dollar, wovon mehr als 350 Milliarden US-Dollar in die Heimatländer überwiesen wurden.

Im Rahmen der europäischen Finanz- und Wirtschaftskrise kommt der Europäischen Zentralbank (EZB) eine große Bedeutung zu. Sie hat die Aufgabe, das Bankensystem des Euroraums zu überwachen und die Geldmenge zu regulieren. Auf dem Gelände der ehemaligen Großmarkthalle im Ostend der Finanzmetropole Frankfurt am Main, wo bis zum Jahr 2004 vorwiegend Obst und Gemüse gehandelt wurde, errichtet die EZB derzeit ihr neues Gebäude, ein architektonisches Wahrzeichen. Am 19. September 2012 feierte der Rohbau Richtfest, da die beiden 185 Meter beziehungsweise 165 Meter hohen miteinander verbundenen Doppeltürme der EZB nunmehr stehen. Am Hochbauprojekt Europäische Zentralbank sind auch Wanderarbeiter aus Polen beteiligt. Die Weitergabe von Bauleistungen an Nachunternehmen und der Einsatz von osteuropäischen Arbeitern im Bau-

gewerbe sind zum Normalfall auf Großbaustellen geworden. Im Falle der Frankfurter Großbaustelle handelt es sich um Arbeiter, die bei dem polnischen Nachunternehmen „Polbau“ beschäftigt sind, das wiederum beim deutschen Baukonzern Züblin unter Vertrag steht. Über die prekären Arbeits- und Lebensbedingungen der polnischen Arbeiter hat die Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung ausführlich berichtet (Eppelsheim; Schulze 2012).

Menschenrechtliche Verortungen

„Scheißegal, was für ein Job, ich mache alles.“ Mit diesen Worten lässt die Journalistin Alexandra Reinsberg einen bulgarischen Wanderarbeitnehmer zu Wort kommen, der seine Arbeitskraft auf dem sogenannten Arbeiterstrich in München anbietet (Reinsberg 2012). Dort warten „Billig-Tagelöhner aus Südosteuropa auf einen Job für ein paar Euro [...]. Sie sind moderne Arbeitssklaven, frei verfügbar, zu riskanten Tätigkeiten bereit“ (Reinsberg 2012). Die ILO definiert für diese Wanderarbeiter zwar soziale Mindeststandards, aber ihr prekärer Status muss dennoch hervorgehoben werden. Im Falle des Münchner „Arbeiterstrichs“ werden die deutschen Mindestlöhne und Arbeitsgesetze umgangen, indem die osteuropäischen Arbeiter als Bürger der Europäischen Union mit Gewerbeschein angeheuert werden.

Zum Schutz solcher Arbeiter wurde von der Generalversammlung der Vereinten Nationen bereits am 18. Dezember 1990 – 42 Jahre nach der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (1948) – die Resolution 45/158 verabschiedet. Diese Resolution firmiert unter dem Titel „International Convention on Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families“ (Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen“, kurz: UN-Wanderarbeitnehmerkonvention) und zählt zu den mittlerweile neun Menschenrechtsabkommen der Vereinten Nationen.

Ein menschenrechtlicher Zugang zum Phänomen der Globalisierung der Arbeit ist wenig verbreitet. Aber genau eine solche menschenrechtliche Absicherung der Arbeitsmigration will die UN-Wanderarbeitnehmerkonvention leisten und damit zur Verbreitung transnationaler Gerechtigkeit beitragen.²⁰ Mit dieser Konvention werden die menschenrechtlichen Ansprüche von Migrantinnen und Migranten, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den Inter-

nationalen Pakten nur in allgemeiner Form ausgeführt werden, konkretisiert und auf die spezifische Situation der Wanderarbeitnehmer hin ausbuchstabiert.²¹

Die Konvention trat in Übereinstimmung mit Artikel 87, Absatz 1 der Konvention am 1. Juli 2003 in Kraft, nachdem zuvor von insgesamt 20 Staaten Ratifikations- beziehungsweise Beitrittsurkunden hinterlegt worden waren. Gegenwärtig (Stand 30. August 2012) haben 46 Staaten die UN- Wanderarbeitnehmerkonvention ratifiziert, zuletzt am 31. Mai 2012 Indonesien. Für diese Vertragsstaaten ist das Übereinkommen völkerrechtlich bindend. Die Konvention wurde von der Bundesrepublik Deutschland bislang weder unterzeichnet noch ratifiziert. Das ist insofern bemerkenswert, weil die Bundesrepublik Deutschland (wie auch Österreich und die Schweiz) ansonsten allen UN-Menschenrechtsabkommen beigetreten ist. Bemerkenswert ist zudem, dass bislang keine westliche Industrienation die UN-Wanderarbeitnehmerkonvention ratifiziert hat. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass der UN-Wanderarbeitnehmerkonvention bislang in Deutschland und anderen westlichen Industrieländern – im Gegensatz beispielsweise zum derzeit stark diskutierten Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (kurz: UN-Behindertenrechtskonvention) – politisch kaum Bedeutung zugemessen wird.

Zuletzt wurde in der 16. Wahlperiode des Deutschen Bundestages von der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen ein Antrag eingebracht, die UN-Wanderarbeitnehmerkonvention zu ratifizieren (Deutscher Bundestag 2007). Der Antrag wurde am 17. Januar 2008 in der 136. Sitzung des Deutschen Bundestages dem Ausschuss für Menschenrechte und humanitäre Hilfe zur federführenden Beratung überwiesen. Zudem wurden der Innenausschuss, der Ausschuss für Arbeit und Soziales, der Ausschuss für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung und der Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union in die Beratungen einbezogen. Alle hinzugezogenen Ausschüsse haben in ihren jeweiligen Sitzungen mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD und FDP gegen die Stimmen der Fraktionen Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen eine Ablehnung des Antrags im Ausschuss für Menschenrechte und humanitäre Hilfe empfohlen. Der Ausschuss für Menschenrechte und humanitäre Hilfe hat die Vorlage dann in seinen Sitzungen am 4. Juni 2008 und am 18. Juni 2008 beraten und ist in der Sitzung vom 18. Juni 2008 wiederum mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD und FDP

gegen die Stimmen der Fraktionen Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen zur Beschlussempfehlung gekommen, den Antrag von Bündnis 90/Die Grünen abzulehnen (Deutscher Bundestag 2008). Auf seiner Sitzung am 5. Dezember 2008 wurde die Beschlussempfehlung mit den Stimmen der Koalitionsfraktionen aus CDU/CSU und SPD und der FDP-Fraktion bei Gegenstimmen der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen und der Fraktion Die Linke angenommen (Ebd.).

„Trotz detaillierter arbeitsrechtlicher Regelungen sind Migrantinnen und Migranten in Deutschland in der Praxis in Arbeitsverhältnissen immer wieder mit Ausbeutung und inakzeptablen Arbeitsbedingungen konfrontiert“ (Spieß 2007, 64). Offensichtlich will die Mehrheit der politischen Parteien in Deutschland – im Einklang mit der Mehrheitspolitik anderer Industrienationen – die Konvention nicht unterzeichnen und verhindert so eine menschenrechtlich abgesicherte Behandlung von Wanderarbeitnehmern in der globalen Wirtschaft.²² Dagegen betont beispielsweise der Päpstliche Rat für Gerechtigkeit und Frieden (2006): „Die Institutionen der Aufnahmeländer müssen sorgfältig darüber wachen, dass die Versuchung nicht an Boden gewinnt, ausländische Arbeitskräfte auszubeuten, indem man ihnen die Rechte, die den inländischen Arbeitskräften garantiert sind und allen ohne Unterschied zugestanden werden müssen, versagt.“²³ Die UN-Wanderarbeiterkonvention will die Rechte in der Arbeit zur Geltung bringen und insbesondere Migrantinnen und Migranten ohne Aufenthaltsstatus oder ohne Arbeitserlaubnis haben Probleme, ihre Rechte in der Arbeit durchzusetzen. Denn die Menschenrechte formulieren nicht nur Abwehrrechte gegen den Staat, sondern auch Schutz- und Gewährleistungspflichten des Staates. Diese Schutz- und Gewährleistungspflichten des Staates konkretisiert die UN-Wanderarbeiterkonvention und es werden Rechte in der Arbeit formuliert. So „enthält die Wanderarbeiterkonvention in drei verschiedenen Artikeln Regelungen, die für alle Migrantinnen und Migranten, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus, gelten. In Art. 25 wird geregelt, dass eine Migrantin oder ein Migrant bezüglich des Arbeitsentgelts und der Arbeitsbedingungen, das heißt Überstunden, Arbeitszeit, wöchentliche Ruhezeiten, bezahlter Jahresurlaub, Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit den Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern des Beschäftigungsstaates gleichbehandelt werden muss. Art. 26 behandelt das Recht aller Migrantinnen und Migranten, an Tätigkeiten und Veranstaltungen von Gewerkschaften teilzunehmen, einer Gewerkschaft frei beizutreten und Gewerkschaften um

Hilfe zu bitten. Wenn die Voraussetzungen nach nationalem Recht und nach zwei- oder mehrseitigen internationalen Verträgen erfüllt sind, sollen Wanderarbeitnehmer oder -nehmerinnen und ihre Familien gemäß Art. 27 mit den Staatsangehörigen des Beschäftigungsstaates bezüglich der sozialen Sicherung gleichbehandelt werden. Unter sozialer Sicherung sind Leistungen im Falle von Krankheit, Invalidität, Arbeitslosigkeit und im Alter zu verstehen“ (Spieß 2007, 48).

Fazit: Vom Wert der Arbeit

Seit mehr als 120 Jahren feiern die Gewerkschaften den 1. Mai als Protest- und Gedenktag der Arbeiterklasse. Ursprung ist der Beginn eines mehrtägigen, von den Gewerkschaften organisierten Streiks, der am 1. Mai 1886 in Chicago begann, um so durchzusetzen, dass die tägliche Arbeitszeit von zwölf auf acht Stunden heruntergesetzt werden würde. 1955 erklärte dann Papst Pius XII. den 1. Mai als Reaktion auf die sozialistisch orientierte Arbeiterbewegung des 19. Jahrhunderts zum kirchlichen Gedenktag „Josef der Arbeiter“ und schaffte so ein kirchliches Pendant zum weltlichen Feiertag. Zum einen wurde damit der heilige Josef geehrt, zugleich aber auch – im Kontext der sich entwickelnden Katholischen Soziallehre – die Würde menschlicher Arbeit betont. Die menschliche Arbeit wird als Ausdruck gelungenen individuellen und sozialen Lebens verstanden. Diese Würde der menschlichen Arbeit beziehungsweise die Würde der Arbeitenden wird im Kontext der Arbeitsmigration gefährdet, da die Beschäftigung dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders prekär ist. Aus den Menschenrechten beziehungsweise der UN-Wanderarbeitnehmerkonvention folgt, dass Arbeitsausbeutung und Strukturen, die den Menschenhandel befördern, bekämpft werden müssen (Vgl. zu weiteren konkreten Maßnahmen Spieß 2007, 77-79; Follmar-Otto 2007, 8-12).

- 1| *Ich bedanke mich bei Stefan Kurzke-Maasmeier für seine Anregungen, die meine eigenen konzeptionellen und inhaltlichen Überlegungen zu diesem Artikel inspiriert haben. Den Beitrag selbst widme ich Friedhelm Hengsbach SJ nachträglich zu seinem 75. Geburtstag am 15. Juli 2012.*
- 2| *Vgl. dazu die fraktionsübergreifenden Anträge, die in den Bundestags-Drucksache 14/2350 (1999), Deutscher Bundestag, Drucksache 14/6910 (2001) und Deutscher Bundestag, Drucksache 14/9200 (2002).*
- 3| *Deutscher Bundestag, Drucksache 14/2350 (1999, 2).*

- 4| *Eine Ausnahme stellt jüngst Schnabl (2011) dar.*
- 5| *Vgl. zu dieser Vielfalt den Atlas der Globalisierung, den die Monatszeitung Le Monde diplomatique auflegt. Le Monde diplomatique (2012).*
- 6| *Ähnliches gilt für die sogenannte New Economy. Der Diskurs um diese neue Wirtschaftsform kann in seinen ökonomischen, arbeitsweltlichen, politischen und ästhetischen Dimensionen unterschieden werden. Vgl. dazu Bohmeyer (2003).*
- 7| *„Der Siegeszug des Wortes Globalisierung hat einen realen zeitgeschichtlichen und psychologischen Hintergrund. Es ist die Erfahrung einer – zumindest in technischer, wirtschaftlicher, medialer Hinsicht – immer einheitlicher werdenden Welt. [...] Weltverkehr und Welthandel, Gipfelkonferenzen, Erdumkreisungen, Satellitenblicke aus dem Weltraum auf das „Raumschiff Erde“ – das alles hat neue Dimensionen und Perspektiven, ja ein neues Bewusstsein geschaffen. Davon lebt der Begriff Globalisierung“ (Maier 2005, 681).*
- 8| *So auch Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden, Compendium (2006, 35). Die Kommission für gesellschaftliche und soziale Fragen der deutschen Bischöfe urteilte: „Die prägenden Prozesse der Moderne – Pluralisierung und Individualisierung sowie Rationalisierung und Globalisierung – sind nach wie vor wirksam [...]. Diese Prozesse verstärken sich gegenseitig und sind ambivalent, denn sie beinhalten enorme Chancen, aber auch erhebliche Gefahren“ (Kommission für gesellschaftliche und soziale Fragen 2006, 11).*
- 9| *Der Globalisierungsbegriff wird seit den 1990er-Jahren als Kampfformel benutzt und im Kontext einer Risiko-Dramaturgie inszeniert. Es wird häufig dreifach ideologisch argumentiert: Erstens wird mithilfe des Schlagworts Globalisierung der Druck auf die ökonomisch weniger entwickelten aber rohstoffreichen Länder verstärkt. Zweitens wird der Druck auf den Sozialstaat der wirtschaftlich entwickelten, reifen Industrieländer verstärkt. Und drittens Einfluss auf die einzelnen Unternehmen und Regionen der Industrieländer genommen. Auf die Spaltung der Ersten und der Dritten Welt folgt die Polarisierung der Gesellschaft in den reichen Industrieländern.*
- 10| *Vgl. dazu Bohmeyer (2006), (2009) und Gabriel (2005). Es ist noch nicht absehbar, ob das Modell des sozial temperierten Kapitalismus in Form der Sozialen Marktwirtschaft infolge der jüngsten Finanz- und Wirtschaftskrise eine Renaissance erleben wird.*
- 11| *Friedhelm Hengsbach ergänzt die Analyse dieser drei ökonomischen Dimensionen noch um eine weitere, die Analyse der internationalen Finanzmärkte. Vgl. Hengsbach (2000, 12–13) und Hengsbach (1997, 7–8). Zum Entstehungsprozess einer globalen Finanzwirtschaft vgl. auch Emunds (2011).*
- 12| *Vgl. dazu und zum Folgenden Deutsche Bundesbank (2012).*
- 13| *Wobei hervorzuheben ist, dass die Jugendarbeitslosigkeit besonders in Spanien und Griechenland sehr hoch ist. Die Daten beziehen sich auf Unter-25-Jährige. Laut ILO wird die Jugendarbeitslosigkeit bis mindestens 2016 europaweit auf hohem Niveau verharren. Zur sozioethischen Bewertung der Arbeitslosigkeit im Allgemeinen und Jugendarbeitslosigkeit im Besonderen vgl. Bohmeyer (2010).*
- 14| *„In allen Bereichen der Erwerbsarbeit wird sowohl durch die Globalisierung und den damit verbundenen internationalen Konkurrenzdruck als auch durch die Rationalisierung und den technischen und organisatorischen Fortschritt die Arbeitsteilung weiter vorangetrieben. Das erhöht die Nachfrage nach höher qualifizierten Beschäftigten, die ihre Kompetenzen*

- einbringen können und am Arbeitsplatz mehr Autonomie erleben. Zugleich ist damit aber auch die Erwartung an einen größeren Arbeitseinsatz und an höhere Flexibilität verbunden, die zu einer erheblichen Belastung werden können. Geringer Qualifizierte werden hingegen auf schlecht bezahlte und unsichere Arbeitsplätze abgedrängt. Während qualifizierte Facharbeiter in den Kernbelegschaften selbst in der Krise weitgehend sichere Arbeitsplätze besitzen und umfassenden sozialen Schutz genießen, sind Minderqualifizierte in den Randbelegschaften mit wachsenden Risiken konfrontiert. Zudem reicht ihr Einkommen oft nicht aus, eine Familie mit dem selbst verdienten Geld zu ernähren“ Kommission für gesellschaftliche und soziale Fragen (2006, 11-12). Vgl. schon Wissenschaftliche Arbeitsgruppe (1999, 29-31).
- 15] Vgl. Durkheim (1992), Schmidt (1989). Der differenztheoretische Ansatz Luhmanns setzt dagegen nicht an der sozialen Arbeitsteilung, sondern an der Ausdifferenzierung gesellschaftlicher Teilsysteme an (Luhmann 1992 und 1984).
 - 16] Vgl. dazu auch die Ausführungen von Matthias Zimmer im vorliegenden Band.
 - 17] Smith (1993, 10). Im englischen Original: „The greatest improvement in the productive powers of labour, and the greater part of the skill, dexterity, and judgment with which it is anywhere directed, or applied, seem to have been the effects of the division of labour.“
 - 18] Der Grund dafür, so betont es der Päpstliche Rat für Gerechtigkeit und Frieden, liegt im „Ungleichgewicht zwischen reichen und armen Ländern“. Infolge dessen „kommt es in zunehmendem Maße zur Migration von Personen, die aus den weniger begünstigten Gebieten der Erde kommen und nach besseren Lebensbedingungen suchen“ (Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden, 2006, 223).
 - 19] Hinzu kommt die Binnenarbeitsmigration – oder nationale Arbeitsmigration – von Wanderarbeitern in den Nationalstaaten, wobei hier die meisten in China vermutet werden. Vgl. König, Chinas wandernde Massen, 2010 und Opitz, Wanderarbeiter und Hochqualifizierte, 2011.
 - 20] Vgl. zu diesem Begriff beispielsweise Münch (2001, 156-165), wengleich dieser nicht ausführlich auf die Idee der Menschenrechte eingeht. Münch geht davon aus, dass die transnationale Dimension von Solidarität und Gerechtigkeit durch die wachsende internationale Arbeitsteilung an normativer Kraft gewinnt und „es im wohlverstandenen Eigeninteresse von multi- und transnationalen Unternehmen [liegt], eine aktive Rolle bei der weltweiten Verbreitung und Durchsetzung von Menschenrechten, Sozialstandards und ökologischer Nachhaltigkeit zu übernehmen“ (ebd. 164). Für Münch ist eine solche grenzüberschreitende universalistische Moral im Gegensatz zur partikularistischen Moral des nationalen Wohlfahrtsstaates formal strukturiert und der damit einhergehende abstrakte Gerechtigkeitsbegriff wird (im Sinne der Rawlschen Gerechtigkeits Theorie) als Fairness beziehungsweise Chancengleichheit verstanden.
 - 21] Vgl. Spieß (2007). Was eine solche menschenrechtliche Perspektive für die Praxis der Sozialen Arbeit bedeutet – insbesondere wenn die Soziale Arbeit sich als Menschenrechtsprofession versteht – hat Cyrus (2007) verdeutlicht.
 - 22] Die Gründe für die Ablehnung der Ratifizierung der Wanderarbeitnehmerkonvention referiert und kommentiert Spieß (2007, 66-75).
 - 23] Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden (2006, Nr. 298, 223). Weiter formuliert der Päpstliche Rat: „Die Einwanderer müssen als Personen aufgenommen und gemeinsam mit ihren Familien bei der Integration in

das gesellschaftliche Leben unterstützt werden. Zu diesem Zweck muss das Recht auf Familienzusammenführung respektiert und gefördert werden. Gleichzeitig müssen, soweit möglich, alle Umstände begünstigt werden, die die Arbeitsmöglichkeiten in den Herkunftsländern verbessern.“ (Ebd., 224).

Literaturverzeichnis

- Beck, Ulrich (1997): *Was ist Globalisierung? Irrtümer des Globalismus – Antworten auf Globalisierung*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bedford-Strohm, Heinrich et al. (Hrsg.) (2009): *Globalisierung. Jahrbuch Sozialer Protestantismus 3*, Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Bofinger, Peter (2011): *Grundzüge der Volkswirtschaftslehre. Eine Einführung in die Wissenschaft von Märkten, dritte, aktualisierte Auflage*, München/ Boston: Pearson Studium.
- Bohmeyer, Axel (Juni 2003): *Der diskursiv-reale Glanz der New Economy. Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung*, Nr. 38, Frankfurt am Main.
- Bohmeyer, Axel (2006): *Die sozialkatholischen Grundlagen des Sozialstaats in der Berliner Republik*, in: Kurzke-Maasmeier, Stefan / Mandry, Christof / Oberer, Christine (Hrsg.): *Baustelle Sozialstaat! Ethische Sondierungen in unübersichtlichem Gelände*, Münster: Aschendorff Verlag, 71-87.
- Bohmeyer, Axel (2009): *Soziale Marktwirtschaft revisited: Lebenschancen ermöglichen Lebenslagen verbessern*, in: Laumann, Karl-Josef (Hrsg.): *Würde – Teilhabe – Gerechtigkeit. Eine christlich-soziale Agenda für das 21. Jahrhundert*, München: Olzog Verlag, 179-189.
- Bohmeyer, Axel (2010): *Arbeit, Prekarität und Anerkennung: Sozial-ethische Betrachtungen*, in: Braune-Krickau, Tobias / Ellinger, Stephan (Hrsg.): *Handbuch diakonische Jugendarbeit*, Neukirchen-Vluyn: Neukirchener Verlagsgesellschaft, 169-183.
- Bundestags-Drucksache 14/2350 (1999): *Einsetzung einer Enquete-Kommission „Globalisierung der Weltwirtschaft – Herausforderungen und Antworten“*, Eingbracht am 14.12.1999.
- Bundestags-Drucksache 14/6910 (2001): *Zwischenbericht der Enquete-Kommission. Globalisierung der Weltwirtschaft – Herausforderungen und Antworten*, Eingbracht am 13.9.2001.

- *Bundestags-Drucksache 14/9200 (2002): Schlussbericht der Enquete-Kommission. Globalisierung der Weltwirtschaft – Herausforderungen und, Eingbracht am 12.6.2002.*
- *Bundestags-Drucksache 16/6787 (2007): UN-Wanderarbeiterkonvention endlich ratifizieren. Bündnis 90/Die Grünen, Antrag, Verhandelt am 24.10.2007.*
- *Bundestags-Drucksache 16/10208 (2008): Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Menschenrechte und humanitäre Hilfe (17. Ausschuss) zu dem Antrag der Abgeordneten Omid Nouripour, Josef Philip Winkler, Volker Beck (Köln), weiterer Abgeordneter und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen – UN-Wanderarbeiterkonvention endlich ratifizieren, Abgestimmt am 10.9.2008.*
- *Bundestags-Drucksache 16/6787 (2008): UN-Wanderarbeiterkonvention endlich ratifizieren, Beraten am 10.9.2008.*
- *Bundestags-Drucksache (2008): Plenarprotokoll 16/194, Stenografischer Bericht der 194. Sitzung, 5. Dezember 2008.*
- *Cyrus, Norbert (2007): Soziale Unterstützung für Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter. Eine Aufgabe der Sozialen Arbeit in Deutschland, in: Homfeldt, Hans-Günther / Schröer, Wolfgang / Schweppe, Cornelia (Hrsg.): Soziale Arbeit und Transnationalität: Herausforderungen eines spannungsreichen Bezugs, Weinheim/München: Juventa, 81-96.*
- *Dabrowski, Martin / Wolf, Judith / Abmeier, Karlies (Hrsg.) (2009): Globalisierung und globale Gerechtigkeit, Paderborn: Schöningh.*
- *Deutsche Bundesbank: Bestandserhebung über Direktinvestitionen. Statistische Sonderveröffentlichung 10, Frankfurt am Main, April 2012.*
- *Durkheim, Émile (1992): Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften, Frankfurt am Main: Suhrkamp.*
- *Eppelsheim, Philip / Schulze, Rainer (2012): Die Männer vom Bau, in: Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, 3. Juni 2012 (Nr. 22), 4.*
- *Emunds, Bernhard (2010): Das Ende der aufgeblähten Finanzwirtschaft. Sozialethische Überlegungen zur politischen Neuordnung der Finanzmärkte, in: Jahrbuch für christliche Sozialwissenschaften, Band 51/2010, Münster: Aschendorff, 189-223.*
- *Eurostat Pressestelle (Hrsg.) (2012): Eurostat Pressemitteilung Nr. 138/2012, 1. Oktober 2012.*
- *Follmar-Otto, Petra (2007): Temporäre Arbeitsmigration in die Europäische Union. Menschenrechtliche Anforderungen, Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.*

- Friedrichs, Jürgen (1997): *Globalisierung – Begriff und grundlegende Annahmen*, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 8. August 1997, Nr. B 33-34/1997, 3-11.
- Gabler Verlag (Hrsg.) (2000): *Gabler Wirtschaftslexikon. Teil F–H*, Stichwort: *Globalisierung*, 15., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage, Wiesbaden: Gabler, 1321.
- Gabriel, Karl / Große Kracht, Hermann-Josef / Spieß, Christian (2005): *Unter Druck. Sozialkatholische Traditionen im Bundestagswahlkampf*, in: *Herder Korrespondenz*, 59. Jg., Nr. 9, 443-447.
- Hengsbach, Friedhelm (1997): „Globalisierung“ aus wirtschaftsethischer Sicht, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 16. Mai 1997, Nr. B 21/1997, 3-12.
- Hengsbach, Friedhelm (2000): „Globalisierung“ – eine wirtschaftsethische Reflexion, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 11. August 2000, Nr. B 33-34/2000, 10-16.
- Hengsbach, Friedhelm (2007): *Gerechtigkeit und Solidarität im Schatten der Globalisierung. Handlungsoptionen reifer Volkswirtschaften*. Bonn: Policy Paper 26 der Stiftung Entwicklung und Frieden.
- Höffe, Otfried (2004): *Wirtschaftsbürger – Staatsbürger – Weltbürger. Politische Ethik im Zeitalter der Globalisierung*, München: C.H. Beck Verlag.
- Homann, Karl (Hrsg.) (2005): *Wirtschaftsethik der Globalisierung*, Tübingen: Mohr Siebeck.
- Hübner, Jörg (2004): *Globalisierung mit menschlichem Antlitz. Einführung in die Grundfragen globaler Gerechtigkeit*, Neukirchen-Vluyn: Neukirchener.
- International Labour Office (2012): *World of Work Report 2012*, International Labour Office.
- König, Antje (2010): *Chinas wandernde Massen. Die rund 200 Millionen Wanderarbeiter und ihre Gründe zur Migration*, Marburg: Tectum.
- Kreff, Fernand u.a. (Hrsg.) (2011): *Lexikon der Globalisierung*, Bielefeld: Transkript.
- *Le Monde diplomatique* (2012): *Atlas der Globalisierung – Die Welt von morgen*, Berlin, TAZ.
- Luhmann, Niklas (1992): *Arbeitsteilung und Moral. Durkheims Theorie. Einleitung*, in: *Durkheim, Émile: Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften*, Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag, 19-40.
- Luhmann, Niklas (1984): *Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie*, Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

- Maier, Hans: *Globalisierung. Zwischenbilanz einer Diskussion*, in: *Stimmen der Zeit*, 223. Band, 130. Jg., Heft 10, 679-693.
- Mayer, Tilman u.a. (Hrsg.) (2011): *Globalisierung im Fokus von Politik, Wirtschaft, Gesellschaft: Eine Bestandsaufnahme*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Münch, Richard (1997): *Internationale Arbeitsteilung als Motor transnationaler Vergesellschaftung*, in: *Offene Räume. Soziale Integration diesseits und jenseits des Nationalstaats*, Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag, 151-178.
- Münch, Richard (1997): *Strukturwandel der Sozialintegration durch Europäisierung und Globalisierung*, in: *Offene Räume. Soziale Integration diesseits und jenseits des Nationalstaats*, Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag, 179-206.
- Mrusek, Konrad (2011): *Die modernen Nomaden*, in: *Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung*, 6. März 2011 (Nr. 9), 38.
- Nothelle-Wildfeuer, Ursula (2011): *Arbeit in der globalisierten Wirtschaftsgesellschaft. Ein Literaturbericht*, in: *Jahrbuch für christliche Sozialwissenschaften*, Band 52/2011, Münster: Aschendorff Verlag, 229-255.
- Opitz, Maren (2011): *Wanderarbeiter und Hochqualifizierte. Chinas Migrationspolitik unter Druck*, in: Reifeld, Helmut (Hrsg.): *Auf der Suche nach dem „Land der Chancen“. Die Integration von Migranten in Schwellenländern*, Sankt Augustin/ Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung, 21-28.
- Osterhammel, Jürgen / Petersson, Niels P. (2003): *Geschichte der Globalisierung. Dimensionen, Prozesse, Epochen*, München: C.H. Beck Verlag, 2003.
- Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden (2006): *Kompendium der Soziallehre der Kirche*, Freiburg im Breisgau: Herder.
- Reder, Michael (2009): *Globalisierung und Philosophie. Eine Einführung*, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Reinsberg, Alexandra (2012): *„Scheißegal, was für ein Job, ich mache alles.“ Arbeiterstrich in München*, in: *Süddeutsche Zeitung*, 7. Oktober 2012.
- Schmidt, Michael (1989): *Arbeitsteilung und Solidarität. Eine Untersuchung zu Emile Durkheims Theorie der sozialen Arbeitsteilung*, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Heft 4, Jg. 41, 619-644.
- Schulz, Gerhard (2004): *Geschichte im Zeitalter der Globalisierung*, Berlin: De Gruyter.
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.) (2011):

Chancengerechte Gesellschaft. Leitbild für eine freiheitliche Ordnung (Die deutschen Bischöfe – Kommission für gesellschaftliche und soziale Fragen, Nr. 34).

- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.) (1981): *Enzyklika Laborem Exercens von Papst Johannes Paul II. über die menschliche Arbeit zum 90. Jahrestag der Enzyklika Rerum novarum (14. September 1981), Bonn.*
- Smith, Adam (1993): *Der Wohlstand der Nationen. Eine Untersuchung seiner Natur und seiner Ursachen, 6. Auflage, München: Deutscher Taschenbuch Verlag.*
- Schnabl, Christa (2011): *Arbeiter(innen) ohne Grenzen. Zur Dringlichkeit einer sozioethischen Reflexion über transnationale Fürsorgearbeit, in: Jahrbuch für christliche Sozialwissenschaften, Band 52/2011, Münster: Aschendorff, 143-167.*
- Spieß, Katharina (2007): *Die Wanderarbeitnehmerkonvention der Vereinten Nationen. Ein Instrument zur Stärkung der Rechte von Migrantinnen und Migranten in Deutschland, Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.*
- Statistisches Bundesamt (2012): *Außenhandel. Zusammenfassende Übersichten für den Außenhandel, Wiesbaden.*
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) (2009): *World Investment Report 2009. Transnational Corporations, Agricultural Production and Development, New York/ Geneva: United Nations.*
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) (2010): *World Investment Report 2010. Investing in a Low-Carbon Economy, New York and Geneva: United Nations.*
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) (2012): *World Investment Report 2012. Towards a New Generation of Investment Policies, New York/ Geneva: United Nations.*
- Welzmüller, Rudolf (1997): *Zu den Folgen der Globalisierung für die nationalen Güter-, Finanz- und Arbeitsmärkte, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 08. August 1997, Nr. B 33-34/1997, 29-38.*
- Wissenschaftlichen Arbeitsgruppe für weltkirchliche Aufgaben der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.) (1999): *Die vielen Gesichter der Globalisierung. Perspektiven einer menschengerechten Weltordnung, Bonn.*
- World Trade Organization (Hrsg.) (2011): *International Trade Statistics 2011, Genf.*

Internationale Arbeitspolitik als Entwicklungspolitik

Markus Demele

Einleitung

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) in einer entwicklungsförderlichen Global Governance-Architektur

Entwicklungspolitik im Spannungsfeld von Arbeit und Kapital

Kritik an der Entwicklungspolitik und ihren Akteuren hat derzeit Hochkonjunktur. Insbesondere die Praxis der Entwicklungspolitik ist seit einigen Jahren unter massiven Druck geraten: Einerseits wird von einer größer werdenden Zahl vornehmlich afrikanischer Aktivisten ein Ende jeglicher Entwicklungspolitik gefordert (zum Beispiel Easterly 2006; Moyo 2010; Shikwati und Bozic 2007). Zum anderen weisen besonders zivilgesellschaftliche Gruppen auf die fortdauernde absolute Armut in vielen wirtschaftlich peripheren Ländern hin und verlangen die gängige Politik bi- und multilateraler Entwicklungszusammenarbeit durch entwicklungsförderliche Globalstrukturen, durch eine fundamentale Reform der Global Governance-Architektur zu ergänzen. Beiden Strömungen ist die Überzeugung gemein, dass die bisherige „ökonomische Orthodoxie“ (Landes 2009, vi) der Weltgesundheitsorganisation (WTO), der Weltbank und des Internationalen Währungsfonds (IWF) ungeeignet ist, um die Lebensbedingungen der ärmsten Menschen der Erde nachhaltig zu verbessern. Dieser verbreiteten Orthodoxie folgend, wird Entwicklungspolitik primär als Wirtschaftspolitik betrieben, die, ungeachtet des regionalen Kontextes, durch die (De-)Regulierung von Finanz- und Gütermärkten weltweit Wachstumsprozesse fördern will.

Dieser Beitrag¹ teilt hingegen die These, dass die Notwendigkeit von Entwicklungspolitik, also von internationalen Politiken, die sich mit der Überlebenssicherung und der Gewährleistung elementarer Verwirklichungschancen von Menschen in wirtschaftlich peripheren Regionen befassen, in der zentralen globalen Konfliktlinie begründet ist,

die das Verhältnis von Kapital und Arbeit darstellt (vgl. Scherrer 2000, 28). Dieser alte Konflikt erhält für Entwicklungskontexte eine besondere Schärfe, da Arbeit in Entwicklungsländern aus drei Gründen eine besonders existentielle Bedeutung zukommt (Ghose et al. 2008, 57-58): Erstens bilden formell Beschäftigte in den meisten Entwicklungsländern nur einen kleinen Teil der Erwerbsbevölkerung. Die Mehrheit arbeitet als Alleinselbstständige oder Unterbeschäftigte ohne Chance zur Kapitalbildung in der informellen Wirtschaft. Zweitens gibt es dort ein Arbeitskräfteüberangebot, das zu massivem Lohndruck auf alle Beschäftigten führt. Drittens können es sich nur wenige Menschen überhaupt leisten, auch nur mittelfristig beschäftigungslos zu sein. Da in den meisten Entwicklungsländern keine sozialen Sicherungssysteme jenseits der Familie existieren, ist jeder Besitzlose zu jeder Zeit zur Arbeit gezwungen, um zu überleben. Arbeit kommt bei der Ermöglichung menschlicher Entwicklung also eine Schlüsselrolle zu.

Auf dieser Grundlage wird in diesem Beitrag die These vertreten, dass Entwicklungspolitik in erster Linie auf guten nationalen und internationalen Arbeitspolitiken fußen sollte. Aus der Vielzahl der entwicklungspolitischen Akteure, der diversen zivilgesellschaftlichen Institutionen und der internationalen Organisationen, die im Rahmen der Vereinten Nationen (UN) seitens der Nationalstaaten die Aufgabe übertragen bekommen haben, sich für die nachhaltige Reduzierung absoluter Armut einzusetzen, kommt bei der Gestaltung internationaler Arbeitspolitik der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)² eine hervorragende Rolle zu.

Im Folgenden wird zunächst die ILO als internationale Organisation mit ihren politischen Instrumenten und ihrer fundamentalen Programmatik in der Agenda für menschenwürdige Arbeit und globalen Beschäftigung skizziert und in der gegenwärtigen Global-Governance-Architektur verortet. Sodann wird sie als Akteur der Entwicklungspolitik dargestellt, indem ihr Entwicklungsverständnis und ihre Entwicklungsstrategie als Beschäftigungsstrategie analysiert werden. Schließlich wird vorgeschlagen, künftig Internationale Arbeitspolitik als adäquate Form der Entwicklungspolitik zu begreifen: Dazu wird der Begriff der Arbeitspolitik neu definiert und das Mittel fokussierter Sozialdialoge zur Gestaltung von Arbeitspolitiken in Entwicklungskontexten vorgeschlagen. Zudem bedarf es organisationsinterner Reformen der ILO, um einen solchen Politikansatz tragfähig zu machen.

Konkrete Reformperspektiven der Global-Governance-Architektur hinsichtlich der Aufgaben der ILO schließen den Beitrag ab, indem zur Durchsetzung internationaler Arbeitsnormen die Etablierung eines internationalen Arbeitsgerichtshofs vorgeschlagen wird.

Die ILO und ihre Agenda für menschenwürdige Arbeit

Die ILO unterscheidet sich von anderen internationalen Organisationen durch das einmalige Strukturmerkmal der Dreigliedrigkeit (Tripartismus) ihrer Repräsentativorgane. Während andere Organisationsgremien ausschließlich durch Delegierte der Mitgliedsregierungen gebildet werden, schließen die Organe der ILO auch Vertreter der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände mit ein. 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.

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Die Internationale Arbeitsorganisation wurde 1919 als ständige Einrichtung des damaligen Völkerbundes gegründet. Unter dem Eindruck des Ersten Weltkrieges waren die Vertreter der Gründungsstaaten der Überzeugung, dass die Bewahrung des Weltfriedens nur durch die Erlangung und Bewahrung sozialer Gerechtigkeit gelingen kann.³ In der Präambel der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation erklären sich die Vertragschließenden daher „geleitet sowohl von den Gefühlen der Gerechtigkeit und Menschlichkeit wie auch von dem Wunsche, einen dauernden Weltfrieden zu sichern“ (International Labour Office 2003, 7).

Nach Kriegsende wurde die ILO 1946 die erste Sonderorganisation der neu gegründeten Vereinten Nationen (UN) gemäß Art. 57 der UN-Charta (Jetzlsperger 2000, 270). Bis 1970 verdoppelte sich die Zahl der Mitgliedsländer. Seitdem bilden die Schwellen- und Entwicklungsländer die Mehrzahl der Mitgliedsstaaten. Mit der Entkolonialisierung der 1950er- und 1960er-Jahre gewann neben der Erarbeitung und Proklamation von Normen, die technische Hilfe an Bedeutung. Der Generaldirektor Michel Hansenne lenkte den Fokus der ILO von 1989 bis 1999 vor allem auf Fragen sozialer Gerechtigkeit in der internationalen Wirtschafts- und Sozialpolitik. Wohl die bedeutendste Leistung seiner Amtszeit ist die Verabschiedung der Erklärung der

IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen. In der 1998 verabschiedeten Erklärung werden auch den Mitgliedsstaaten der ILO, die nicht alle Übereinkommen ratifiziert haben, umfassende Berichtspflichten auferlegt. Diese Ergänzung zu den bis dahin geltenden Rechenschaftspflichten wurde durch politische Vorarbeiten möglich, die bereits 1995 auf dem Weltgipfel für soziale Entwicklung in Kopenhagen begannen. Dort wurde in einem Aktionsplan auf die Grundrechte der Arbeitnehmer Bezug genommen. Gestärkt wurde das Mandat der ILO weiter durch die Ministerkonferenz der Welthandelsorganisation (WTO) 1996 in Singapur. Spätestens seitdem ist die ILO als zuständige Instanz für die Festlegung von Arbeitsnormen und auch der Gewährleistung ihrer Durchführung im Kanon der UN-Organisationen anerkannt.

Mit der Erklärung von 1998 wurden alle Mitgliedsländer der ILO verpflichtet „die Grundsätze betreffend die grundlegenden Rechte, die Gegenstand dieser Übereinkommen sind, in gutem Glauben und gemäß der Verfassung einzuhalten, zu fördern“ (International Labour Organization 1998, 7) und jährliche Berichte zu den vier grundlegenden Rechten zu ermöglichen. Diese sind die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit sowie die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Im Jahr 1999 wurde Juan Somavia erster Generaldirektor der nicht aus einem „klassischen Industrieland“ (Senghaas-Knobloch 2008, 193) stammt. Er legte noch im selben Jahr mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit (siehe unten) eine Programmatik vor, welche die Aktivitäten der ILO bis zum Jahr 2015 bestimmen soll. Somavia betont besonders die Aufgabe der ILO zur Bekämpfung weltweiter Armut und der Erreichung der UN-Millenniumsziele.

Die politisch-strategischen Instrumente der ILO

Die ILO ist keine sanktionsmächtige Institution. Im Wesentlichen beruhen ihre Aktivitäten auf den drei Tätigkeitssäulen Normensetzung und Implementation, technische Hilfe und Zusammenarbeit und Forschung und Aufklärung (Senghaas-Knobloch et al. 2003, 188).

Normensetzung und Implementation

Der Kern der Tätigkeit der ILO besteht in der kontinuierlichen Normensetzung für die Arbeitswelt und damit der Schaffung eines International Labour Codes (vgl. Köhler 1991, 341) als „Grund- und Schutzrechtesammlung“ (International Labour Office 2005, 41). Bei der Formulierung von Internationalen Vereinbarungen für Arbeitsstandards sind verschiedene Typen zu unterscheiden. Artikel 19 der ILO-Verfassung nennt internationale Übereinkommen (conventions) und Empfehlungen (recommendations). Dazu kommen Resolutionen und Deklarationen als schwächere Formen der Standardsetzung. Sowohl Übereinkommen, als auch Empfehlungen müssen mit einer Zweidrittelmehrheit von der jährlich tagenden Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) angenommen werden. Nach der Ratifizierung durch die Landesregierungen haben Übereinkommen den Status verbindlichen Völkerrechts.⁴ Empfehlungen hingegen stellen nur einen internationalen Konsens darüber dar, „was arbeitsrechtlich normiert werden sollte, das heißt [sie betreffen] in der Regel die Bereiche, bei denen die Notwendigkeit einer Regelung zwar allgemeinen bejaht wird, man sich aber nicht festlegen will oder kann“ (Körner-Dammann 1991, 39). Bis heute (Stand 2012) wurden 189 Übereinkommen und 201 Empfehlungen verabschiedet.

Eine standardsetzende Funktion haben auch Resolutionen und Deklarationen, die von der IAK und den verschiedenen Ausschüssen verabschiedet werden. Bis zum Jahr 2011 hatte die IAK über 1.300 Resolutionen beschlossen. Anders als in den Übereinkommen und Empfehlungen behandeln Resolutionen und Deklarationen nicht einzelne Bereiche der Arbeits- und Sozialpolitik, sondern geben umfassende Verhaltensgrundsätze für Unternehmen und Regierungen. Oftmals sind diese Dokumente Vorreiter für die Annahme späterer verbindlicherer Arbeitsnormen.

Die Möglichkeiten der ILO zur Regeldurchsetzung sind sowohl institutionell, vor allem aber politisch stark begrenzt. Grob können drei Typen der Normendurchsetzung unterschieden werden, die in der Praxis miteinander verbunden und häufig parallel Anwendung finden (Hartlapp 2005, 3): Die Erfüllung von Regelbefolgung durch Erzwingung (enforcement), Management (management) und Überzeugung (persuasion). Die korrespondierenden Wege der Durchsetzung sind die Verfahren der Klage-, Beschwerde- und Berichtsverfahren.

Eine Implementationskontrolle erster Ebene bildet das in Artikel 22 und 23 der Verfassung beschriebene regelmäßige Berichtsverfahren. Diese verpflichten alle Mitgliedstaaten zu jährlichen Berichten über „Maßnahmen zur Durchführung der Übereinkommen“. Form, Struktur und Inhalt werden durch den Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen festgelegt. Der Sachverständigenausschuss ist jedoch kein politisches, sondern ein rein technisches Gremium, das in erster Linie die mehr als 1.500 jährlichen Berichte und mehrere hundert Einzelfälle auswertet und kompiliert (Wisskirchen 2005, 271, 276).

Ein stärkerer Typ der Normenkontrolle sind die Beschwerdeverfahren. Verfassungsartikel 24 und 25 erlauben den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden Beschwerde beim Internationalen Arbeitsamt (IAA) einzulegen, wenn Mitgliedsstaaten den Verpflichtungen der ratifizierten Übereinkommen nicht nachkommen. Äußert sich eine Regierung nach Vorlage der Beschwerde durch den Verwaltungsrat nicht, kann die Beschwerde veröffentlicht werden. Bei schwerwiegenden Verstößen kann der Verwaltungsrat auch einen Untersuchungsausschuss einsetzen. Im gesamten Beschwerdeprozess sind alle Partner des Tripartismus vetoberechtigt. Ein Konsens über den Regelverstoß ist somit notwendige Bedingung um etwaige Regelverstöße im Beschwerdeverfahren zu verfolgen.

Das formal stärkste Instrument ist das Klageverfahren nach Artikel 26-29 und 31-34 der ILO-Verfassung. Jedes Mitglied kann dieses Verfahren gegen ein anderes Mitglied bei Regelverstößen einleiten, wenn beide Staaten das entsprechende Übereinkommen ratifiziert haben. Auch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberdelegierte der IAK können ein solches Verfahren beim IAA beantragen. Der Verwaltungsrat kann auch selbst initiativ werden. Er setzt einen unabhängigen, aus drei Personen bestehenden Untersuchungsausschuss ein. Dieser entscheidet, nach einem Reaktionsbericht der angeklagten Regierung, ob der Fall dem Internationalen Gerichtshof übermittelt werden soll.⁵

Die Implementationsmechanismen der ILO stehen aufgrund des Konsensprinzips und fehlender Sanktionsmöglichkeiten immer wieder in der Kritik. Besonders bei der Einführung und Umsetzung des Übereinkommens Nr. 182 zum Verbot und unverzüglichen Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit zeigte sich, dass nicht nur die Verfahren zur Formulierung von Normen den weit-

reichendsten Sozialschutz nicht befördern (Liebel 2007, 108–110). Auch die vorhandenen Sanktionsinstrumente sind nicht bei allen Normen einer erfolgreichen Implementierung dienlich. Erst der Anreiz, an Programmen der ILO zur technischen Kooperation teilzunehmen, brachte eine hohe Ratifizierungsquote des Übereinkommens Nr. 182. Sanktionsversuche laufen bei der Bekämpfung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit häufig ins Leere. Technische Hilfe und Kooperation (also Befähigung oder *capacity building*; Liese 2005, 70–71) sind zwar nicht formaljuristisch, jedoch faktisch-praktische Implementationsmittel, die eine Zielerreichung bisweilen effektiver befördern können als Klageverfahren (Mielke 2009, 176).

Technische Hilfe und Zusammenarbeit

Damit ist bereits ein zweites Tätigkeitsfeld der ILO angesprochen: Die Unterstützung der Umsetzung von Arbeits- und Sozialstandards durch technische Hilfe und Kooperation. Ursächlich für dieses Tätigkeitsfeld ist die Überzeugung, dass „Ratifikation und Anwendung der Kernarbeitsnormen in vielen Ländern nicht am guten Willen der Regierungen und der Sozialpartner scheitern. Entscheidend sind häufig die tatsächlichen Probleme – ökonomische, institutionelle oder auch kulturelle – deren Überwindung oft mühsam und langwierig ist“ (International Labour Organization 2009c). Instrumente der technischen Hilfe und Kooperation zielen also immer auf die nationalstaatliche Ebene und versuchen die Normendurchsetzung durch finanzielle Unterstützung und Wissenstransfers voranzutreiben.

Jährlich werden etwa 130 Millionen US-Dollar in rund 1.000 Kooperationsprojekten in über achtzig Ländern aufgewandt (International Labour Organization 2009b). Damit verwendet die ILO über die Hälfte ihres Budgets für Projekte der technischen Hilfe. Diese teilt sich auf in die vier Haupttätigkeitsfelder Arbeitsgesetzgebung, Arbeitsverwaltung und Schlichtung bei Arbeitskonflikten, Unterstützung und Kapazitätserweiterung der Institutionen der Arbeitnehmervereinigungen und Kollektivverhandlungen sowie Bewusstseinsbildung für internationale Arbeitsnormen.

Forschung und Aufklärung

Der Forschungs- und Dokumentationsauftrag der ILO ist in Artikel 10 der ILO-Verfassung grundgelegt: „Die Aufgaben des Internationalen Arbeitsamtes umfassen die Sammlung und Weiterleitung von Mitteilungen über alle Fragen, die für die internationale Regelung der Le-

bens- und Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer Bedeutung haben.“ Im Bericht des Generaldirektors zur IAK wurde 1999 eine deutliche Verstärkung dieser „Wissensfunktion“ der ILO stark gemacht (International Labour Organization 1999, 80-86). Gefordert wurde eine vermehrte Indienahme der Forschungspolitik zur Erreichung der Organisationsziele.

Die Forschungsaktivitäten werden in einer Vielzahl von Publikationen dokumentiert. Sie dienen der Aufklärung über aktuelle sozialpolitische und makroökonomische Entwicklungen. Zudem gehen aus den Forschungen des International Institute for Labor Studies in Genf Informations- und Trainingsprogramme für die Akteure vor Ort hervor, die durch das International Training Centre (ITC) in Turin betreut werden.

Die Agenda für menschenwürdige Arbeit

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 als anständig oder sittsam verwendet. Damit nimmt das englische Original stärker Bezug auf normative Vorstellungen des Guten. Während die direkte Übersetzung von Decent Work also Anständige Arbeit lauten müsste, wird mit der im Deutschen gewählten Übersetzung Menschenwürdige Arbeit bereits der Bezugsrahmen einer normativen Orientierung mittransportiert: die Menschenwürde als Maß avisierten 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. Sie bilden die Programmprioritäten der Agenda. Die erste Säule formuliert den Einsatz für die oben genannte 1998 beschlossene und für alle ILO-Mitgliedsländer verbindliche Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen. 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 für die soziale Sicherheit seiner Bürgerinnen und Bürger Sorge zu tragen. Die Agenda für menschenwürdige Arbeit 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 medizinische Grundversorgung für alle Menschen, Zahlungen von Krankengeld, Arbeitslosengeld, Altersrente, (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 und Casale 2005, 238). Die Forderung nach einer Stärkung des Sozialdialogs bildet den vornehmlichen Eintrittspunkt der Zivilgesellschaft, von NGOs und Kirchen in die Dialog- und Beratungsprozesse der ILO.

Die Globale Beschäftigungsagenda – eine Entwicklungsstrategie

Die grundlegenden Überlegungen, durch Beschäftigung endogene Wachstumsprozesse in autozentrierte Entwicklung zu überführen, werden von der ILO in der Globalen Beschäftigungsagenda strategisch entfaltet und in besonderer Weise mit Blick auf wirtschaftlich schwache Länder formuliert.

Die Globale Beschäftigungsagenda wurde 2003 vom Verwaltungsrat als verbindliche Maßgabe für die Politik der ILO angenommen und wirkt bis heute fort: So bietet zum Beispiel der Global Jobs Pact, das prominente Reaktionspapier der IAK auf die Finanzkrise aus dem

Jahr 2009, explizit die Elemente der Globalen Beschäftigungsagenda als Überwindungsinstrumente für die aus der Finanzkrise hervorgegangenen Beschäftigungskrise an (International Institute for Labour Studies 2009, x). Die Beschäftigungsagenda artikuliert die Forderung nach verteilungsgerechter Teilhabe aller Menschen am Wirtschaftsprozess. Dafür wird eine duale Begründung angeführt: Zum einen sind die angeführten Rechte aufgrund ihrer Letztbegründung durch eine erkannte Moral für sich autonom. Zum anderen tragen Arbeitnehmerrechte zu effizienteren Arbeitsmärkten bei, indem sie dem menschlichen Bedürfnis nach Sicherheit und fairer Behandlung entsprechen und für die Arbeitenden folglich motivierend wirken (International Labour Organization 2003b, 2).

Somit greifen die Beschäftigungsagenda und die Agenda für menschenwürdige Arbeit inhaltlich ineinander und erklären einander. Dies wird deutlich in der Betrachtung der sechs Hauptbereiche der Beschäftigungsagenda für grundsatzpolitische Interventionen durch nationale Regierungen (Internationales Arbeitsamt 2006, 9):

1. Wirtschaftspolitische Maßnahmen zur Ausweitung von Beschäftigung
Umfasst unter anderem Finanz-, Handels- und Investitionspolitik, verschiedene Sektorpolitiken und Migrationspolitik.
2. Kenntnisse und Fertigkeiten, Beschäftigungsfähigkeit und Technologie
Beinhaltet die Verbesserung der (Berufs-)Bildungspolitik und -systeme, die Weiterentwicklung von Fertigkeiten und Fähigkeiten (skills) entsprechend den technologischen Veränderungen und die Erleichterung des Zugangs zu Weiterbildungsmöglichkeiten.
3. Unternehmensentwicklung
Schließt Verbesserungen der wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen, die Förderung von Wertschöpfungsketten, der lokalen wirtschaftlichen Entwicklung und der Arbeitsplatzbedingungen sowie informelle Unternehmer ein.
4. Arbeitsmarktinstitutionen und -politik
Umfasst Maßnahmen zur Regulierung der Arbeitsmärkte, Arbeitsmarktinstitutionen, passive und aktive Arbeitsmarktpolitik sowie Beschäftigungsdienstleistungen.
5. Gute Regierungsführung, Empowerment und institutionelle Kapazitäten
Zielt auf eine bessere Repräsentation und Interessenvertretung,

gewerkschaftliche beziehungsweise kollektive Aushandlungsprozesse und einen verbesserten sozialen Dialog.

6. Soziale Sicherung

Beinhaltet die Einführung und Ausweitung von Sozialversicherungen.

Ernüchternd ist allerdings ein erstes Zwischenfazit der Implementierung der Globalen Beschäftigungsagenda: In den letzten Jahren hat sie keinen messbaren Beitrag zur Beschäftigungsentwicklung geleistet. Vielmehr ist ein bereits lang anhaltender und dauerhaft negativer Trend auf den Arbeitsmärkten festzustellen (International Labour Organization 2009a, 2). Selbst in Ländern mit nachhaltig hohem Wachstum entstehen nicht hinreichend Arbeitsplätze um die Beschäftigungsquote merklich zu erhöhen. In globaler Perspektive sind die meisten der neu geschaffenen Beschäftigungsverhältnisse wenig produktiv und schlecht bezahlt. Dadurch werden aber keinesfalls die Inhalte der Beschäftigungsagenda im Ganzen infrage gestellt. Vielmehr stellt die ILO die Frage nach einer angemessenen regionalen Priorisierung der verschiedenen Politikbereiche und stellt dies in das Ermessen nationaler Beschäftigungsstrategien. Doch gerade die Adaptions- und Kommunikationsleistung der Globalen Beschäftigungsagenda auf nationale Kontexte hin bleibt oft aus – vor allem in Entwicklungsländern mit fragilen politischen Strukturen.

Beschäftigungsförderung als inklusive Entwicklungsstrategie

In der Globalen Beschäftigungsagenda wird die Förderung formeller Beschäftigung zur dominanten entwicklungsstrategischen Programmatik der ILO. Bei der Formulierung neuer Entwicklungsstrategien hat sich zwar die Erkenntnis durchgesetzt, dass es nicht die eine Allzwecklösung gibt, um Entwicklungsdefizite zu überwinden (Sen 2003, 156). Vielmehr bedarf es eines integrativen Ansatzes und sich gegenseitig unterstützende Institutionen. Doch auch wenn diese Einsicht mittlerweile Gemeingut geworden ist, haben nahezu alle Entwicklungsakteure ihren je eigenen Schwerpunkt und ihren primären Zugang, um sich Entwicklungsbedürfnissen zu nähern. Die ILO gab schon Ende der 1960er-Jahre in ihren „Weltbeschäftigungsmissionen“ den Impuls zur Abkehr von den klassischen wachstumsfixierten Entwicklungsstrategien und speiste die Debatte mit Forderungen nach „verteilungs-, armuts- und grundbedürfnisorientierten Entwicklungen“ (Mühlenberg 2004, 86). Auch vierzig Jahre später moniert

das IAA in gleicher Weise die Versäumnisse früherer Strategien, wenn es analysiert, dass „die Entwicklungsstrategien der Vergangenheit oft kapital- statt arbeitsintensive Investitionen gefördert haben, obwohl in den Entwicklungsländern Kapital knapp ist und Arbeitskräfte reichlich vorhanden sind“ (Internationales Arbeitsamt 2003, 38).

Im gegenwärtigen Diskurs um Entwicklungsstrategien ist die Forderung nach einer Steigerung der Effektivität der eingesetzten Ressourcen das dominierende Paradigma. Sowohl in der Paris-Deklaration über die Wirksamkeit der Entwicklungszusammenarbeit aus dem Jahr 2005, im Aktionsplan von Accra im Jahr 2008 als auch dem Fourth High Level Forum on Aid Effectiveness in Busan im Jahr 2011 werden Effektivität und Effizienz des Mitteleinsatzes zu maßgeblichen Indikatoren erfolgreicher Entwicklungsbemühungen gemacht (vgl. Organisation for Economic Co-operation and Development 2008). Dem gegenüber verfolgt die ILO eine inklusive Entwicklungsstrategie, der ein mehrdimensionaler Effizienzbegriff zugrunde liegt (zum Beispiel International Labour Organization 2003a, 24). Ignacy Sachs erkennt in der Strategie der ILO fünf Effizienzarten: Neben den klassischen Formen, der allokativen, der innovativen und der Keynesianischen Effizienz (Vollbeschäftigung) zudem eine soziale Effizienz sowie ein Öko-Effizienz (Sachs 2004, 171). Diese Effizienzarten helfen den Begriff der inklusiven Entwicklung deutlich besser zu konturieren als rein wachstumsfixierte Effizienzparameter.

Beschäftigung als Transformator von endogenem Wirtschaftswachstum in autozentrierte Entwicklung

Das Kernanliegen der ILO, durch die Förderung menschenwürdiger Beschäftigung Armut zu reduzieren und damit Entwicklungen voranzubringen, spielt weder in der Entwicklungspolitik noch in den entwicklungsstrategischen Diskursen eine hervorragende Rolle. Es besteht vielmehr eine strukturelle Missachtung des Beschäftigungsfaktors in nahezu allen Politiken, obwohl er der Schlüsselfaktor für jede makroökonomische Strategie sein sollte (International Labour Organization 2003a, 23). Diese Einschätzung wird gestützt durch den Bericht der Hauptabteilung der Vereinten Nationen für Wirtschaftliche und Soziale Angelegenheiten aus dem Jahr 2010. Demnach ist der internationale Entwicklungsdiskurs bis heute von der herrschenden ökonomischen Meinung der 1980er-Jahre bestimmt, wirtschaftliches

Wachstum habe Beschäftigung zur Folge hat, solange die Arbeitsmärkte möglichst flexibel sind (United Nations 2009, 116).⁶

Gegen diese Theorien modernisierungstheoretischer Provenienz wendet sich Rizwanul Islam und versucht, die auch von ihm konstatierte Forschungslücke bei der Analyse des Zusammenhangs von Wirtschaftswachstum, Beschäftigung und Entwicklungsfragen zu schließen (Islam 2006, 33). Dazu konstruiert er einen „Tugendkreis wirtschaftlichen Wachstums“, der die positive Dynamik zwischen Wachstum, Beschäftigung und Entwicklung aufzeigt:⁷ Ist das Wirtschaftswachstum in einer Volkswirtschaft positiv, dann wurden in der vergangenen Periode mehr Waren und Dienstleistungen erstellt als in der Vorperiode. Dies ist in der Regel mit einer Ausweitung der Produktionskapazitäten verbunden, da mehr Güter hergestellt wurden. Zur Ausweitung der Leistungserstellung sind Arbeitskräfte notwendig. Diese haben eine höhere Produktivität und können somit bei entsprechender Tarifangleichung ein höheres Einkommen generieren. Sowohl die bereits beschäftigten Arbeitnehmer, als auch die neu eingestellten können ihre Einkommen vermehrt in Bildungs- und Gesundheitsmaßnahmen für sich und ihre Kinder investieren. Damit steigern sie ihre eigenen Fertigkeiten und Kapazitäten und verbessern sowohl ihre Produktivität, als auch die Wahrscheinlichkeit, künftig einen Arbeitsplatz zu finden oder ein höheres Einkommen zu erzielen. Diese Produktivitäts- und Nachfragesteigerungen führen wiederum zu einem Anstieg des wirtschaftlichen Wachstums.⁸ Der Tugendkreis setzt sich fort.

Es ist die entscheidende Grundannahme der ILO, dass Beschäftigung nicht nur eine Residualgröße und Folge ertragreicher Geschäftsentwicklungen ist. Sie weist jegliche Form von „Trickle-Down“-Theorie zurück (International Labour Organization 2003a, 23). Stattdessen hebt sie die wirtschaftspolitischen Steuerungsmöglichkeiten einer aktiven Arbeitsmarktpolitik hervor. Dazu gehören zum Beispiel auch Struktur-, Geld-, Fiskal- und Handelspolitik.

Das Ziel der ILO-Strategie kann mit autozentrierter Entwicklung bestmöglich ausgedrückt werden, auch wenn mit diesem Begriff gewisse „Altlasten“ des entwicklungstheoretischen Diskurses verbunden sind, die sich bis heute durchziehen. Autozentrierte Entwicklung meint keine, auch nur kurzzeitige, Abschottung eines Landes oder einer Region vom Weltmarkt. So stellt Ulrich Menzel, der mit Dieter Senghaas den Begriff maßgeblich mitgeprägt hat, bereits 1988 fest,

dass „grundsätzlich Technologietransfer, Anwerbung ausländischer Spezialisten, Ausbildung im Ausland, Kapitaltransfer in Form von Anleihen oder Direktinvestitionen zur Kompensation des eigenen Mangels nicht abzulehnen [sind]“ (Menzel 1988, 580). Entscheidend ist vielmehr die politische und soziale Struktur der Gast- beziehungsweise Zielländer. Autozentrierte Entwicklung nimmt also die Aufgaben des Nationalstaats ernst und macht nicht Faktoren der globalen Standortkonkurrenz zu Parametern des Entwicklungspotenzials eines Landes. Das Ziel der Entwicklungsstrategie der ILO ist mit autozentrierter Entwicklung zutreffend beschrieben, wenn damit gemeint ist, dass „die wechselseitige Dynamik zwischen Wettbewerbsfähigkeit und Politik im Sinne gesellschaftlicher Konfliktlösung zu einer stabilen positiven Rückkopplung führt“ (Hein 2001, 231). Wirtschaftliches Wachstum hängt für die ILO von einem investitionsfreundlichen Klima in einer Region ab. Dieses Klima wird aber nicht durch Deregulierung und Kostenminimierung erreicht, sondern durch aktive Politiken, die es allen gesellschaftlichen Gruppen ermöglichen selbst wirtschaftlich tätig zu sein und ihre je eigene Produktivität zu erhöhen (vgl. International Labour Office 2005, 32).

Die ILO in der Global Governance-Architektur

Im gegenwärtigen Entwicklungsdiskurs dominiert die Einsicht, dass es eines globalen Ansatzes der Theoriebildung bedarf, der nicht allein auf die Defizite nationaler Entwicklungspolitiken schaut, sondern „die wechselseitige Beeinflussung und Durchdringung der Länder und Regionen im Kontext eines nunmehr einheitlichen Weltmarktes“ reflektiert (Brock 2001, 122). Zu dieser Diskussion um Global Governance leistet die ILO mit ihrer Programmatik einen bedeutenden Beitrag. Die Rede von Global Governance drang mit dem Bericht der Commission on Global Governance (Commission on Global Governance 1995) in das Bewusstsein der politischen Globalisierungsdebatte. Unter dem Begriff Global Governance verstehen Messner und Nuscheler die „Gesamtheit der zahlreichen Wege, auf denen Individuen sowie öffentliche und private Institutionen ihre gemeinsamen Angelegenheiten regeln“, also das „Zusammenwirken von staatlichen und nicht-staatlichen Akteuren von der lokalen bis zur globalen Ebene“ (Messner und Nuscheler 1996, 3–4). Mit Bezug auf die ILO-Programmatik lassen sich fünf Kernmerkmale der Messner-Nuscheler-Konzeption destillieren (vgl. Messner und Nuscheler 1996; Nuscheler 2000; Nuscheler 2002; Nuscheler 2009):

1. Ein erstes Kennzeichen ist die „Akzeptanz geteilter Souveränitäten durch Übertragung von Handlungskompetenzen auf lokale, regionale und globale Organisationen“ (Messner und Nuscheler 1996, 4). In institutioneller Hinsicht folgt die ILO durch die Strukturen ihrer Regionalbüros und (kontinentalen) Regionalkonferenzen sowie der global verantwortlichen Organisation in Genf einer subsidiären Struktur.
2. Ein weiteres Kennzeichen ist die Verdichtung der internationalen Zusammenarbeit durch internationale Regime mit verbindlichen Kooperationsregeln. Diese Regeln zielen mittel- bis langfristig auf eine Verrechtlichung der internationalen Kooperation ab. Die weltweite Ratifizierung aller ihrer Übereinkommen ist das erklärte Ziel der ILO. Implementationsmechanismen, die eine verbindliche Kontrolle des internationalen Arbeitsrechtsregimes anstreben, sind, wenn auch nicht sanktionsmächtig⁹, vorhanden.
3. Das Bewusstwerden gemeinsamer Überlebensinteressen und die Orientierung an einer Politik, die sich normativ an einem Weltgemeinwohl orientiert, können als drittes Kennzeichen gelten. Eine Weltordnungspolitik, die nicht wenigstens deklaratorisch die Gemeinwohlmehrung aller Menschen anstrebt, wird schnell ihre legitimatorische Basis verlieren.
4. Viertens, sehen Global Governance-Theorien tendenziell eine Ablösung der Rolle des Nationalstaates als „allmächtigen und allzuständigen Problemlöser“ (Nuscheler 2002, 80), erkennen aber im demokratisch legitimierten Rechtsstaat noch immer die entscheidende Instanz der bürgerlichen Interessenwahrnehmung (zum Beispiel Deutscher Bundestag 2002, 420) und den Hauptakteur nationaler Entwicklungsförderung. Die ILO setzt in ihrer Entwicklungsstrategie auf die Nationalstaaten als primäre legitime Akteure politischen Handelns.
5. Die Einbindung der Zivilgesellschaft als Korrektur- und Beteiligungsinstanz in politischen Entscheidungsprozessen stellt Global Governance vor die Legitimierungsfrage. Zwar können Nichtregierungsorganisationen als Teile der Zivilgesellschaft für transparentere und öffentlichere Verfahren sorgen (vgl. Meike 2008, 213), doch verfolgen sie in der Regel nur Partikularinteressen. Die Notwendigkeit, nichtstaatliche Akteursgruppen an der neuen Weltordnungspolitik zu beteiligen, reagiert auf ein globales institutionelles Steuerungsdefizit, das zugleich als ein doppeltes Demokratiedefizit gekennzeichnet werden kann (ähnlich von Braunmühl und von Winterfeld 2003, 4). Zum einen gibt es in vielen internationalen

Politikbereichen keine handlungsfähigen Institutionen, zum anderen sind die bereits vorhandenen Institutionen des internationalen Regimes über mehrere Ebenen nur mittelbar durch demokratische Souveräne legitimiert, da dessen Vertreter nur qua Delegation in die entsprechende Institution entsandt sind (zum Beispiel IWF, Weltbank). Die ILO ist mit nichtstaatlichen Akteuren auf zweierlei Weise verbunden: Auf Grundlage ihrer Verfassung (Art. 12, 3) kann die ILO „anerkannte nichtstaatliche internationale Organisationen“ zu Konsultationen laden. Dieser Konsultativstatus wird in drei Kategorien mit je unterschiedlich weitreichenden Anhörungsrechten vergeben (United Nations – Non-governmental Liaison Service 2010). Im Bereich der technischen Hilfe wird mit vielen verschiedenen Partnern kooperiert, wobei besonderer Wert auf die Beteiligung der Sozialpartner gelegt wird (International Labour Organization 2010). Das (wenn auch vage) Bekenntnis zur Einbeziehung der Zivilgesellschaft fehlt in fast keinem politischen Grundlagendokument der ILO.

In modernen Global-Governance-Theorien kommt die ILO in der Gesamtschau relevanter Akteure selten vor. Selbst in Konzepten, die der ILO inhaltlich nahestehen, wird sie nicht als bedeutender Gestalter globaler Ordnungspolitik wahrgenommen (zum Beispiel Wahl 2009). Dies ist auch auf die von Marc Saxer festgestellte doppelte Krise der multilateralen Strukturen zurückzuführen: Eine Krise der Repräsentation und eine der Effektivität. Die Krise der Repräsentation trifft zwar die ILO nicht gänzlich, da in ihren Strukturen anders als in anderen internationalen Organisationen, auch die wirtschaftlich schwächeren Länder angemessen repräsentiert sind. Die ILO ist jedoch Teil der Krise der Effektivität. Sie „läuft Gefahr, trotz zahlreicher Konventionen und Deklarationen als zahnloser Tiger betrachtet zu werden“ (Saxer 2009, 3-4). Dennoch gibt es eine Reihe von Autoren (zumeist aus dem Umfeld der ILO), die bei der Entwicklung einer neuen Global Governance-Architektur auch in der ILO einen bedeutenden Kooperationspartner von Weltbank, WTO, UNCTAD und IWF erkennen (Scherrer 2000, 29; Cohen 2006, 30; Hippmann 2008, 21; Lillie 2008, 194).¹⁰

Die ILO als Akteur der Entwicklungspolitik

Aus der Programmatik und den Programmen der technischen Hilfe lässt sich ablesen, dass die ILO schon seit Jahrzehnten ein entwick-

lungspolitischer Akteur ist. Das ihrer Arbeit zugrundeliegende entwicklungs- theoretische Selbstverständnis wird im Folgenden offen gelegt.

Der rechtebasierte Entwicklungsbegriff der ILO

Der inflationäre Gebrauch des Begriffs der Entwicklung hat dazu geführt, dass Entwicklung in der Programmatik internationaler Institutionen und den Diskursen zivilgesellschaftlicher Akteure der Armutsbekämpfung bisweilen zu einer Ideologie erhoben wurde. Eine solche zu definieren ist naturgemäß schwer.¹¹ Entwicklung wird von der ILO als eine Dynamik begriffen, die in ihrer Prozesshaftigkeit grundsätzlich alle Länder betrifft. Auch die vermeintlich entwickelten Länder des Westens und der nördlichen Hemisphäre haben selbst ein abstrakt universelles Entwicklungsziel nicht erreicht. Sie sind aber am ehesten in der Lage, ihre ökonomischen und sozialen Strukturen gemäß diskursiv gesetzter normativer Zielvorgaben weiterzuentwickeln. Mit dem Bericht des Generaldirektors im Jahr 2003 Arbeit als Weg aus der Armut wurden die Menschen mit der größten Entwicklungsbedürftigkeit erneut in das Zentrum der Agenda für menschenwürdige Arbeit gestellt (Internationales Arbeitsamt 2003). Die Menschen, die am weitesten von der Realisierung bestimmter (Grund-)rechte entfernt sind, haben auch die größten und dringlichsten Ansprüche auf Hilfeleistungen zur Entwicklung.

Die Priorisierung der Armen hat ihren Ursprung in der Rezeption des populären Entwicklungsverständnisses Amartya Sens und Martha Nussbaums (Sachs 2004, 167–168). Beide verstehen Entwicklung als die Erweiterung realer Verwirklichungschancen (*capabilities*) des Einzelnen (Sen 2003, 29):¹² „Dem Konzept der menschenwürdigen Arbeit liegt die Überzeugung zugrunde, dass die Schaffung der Bedingungen, unter denen die Menschen die Freiheit haben, ihre eigenen Fähigkeiten zur Entfaltung zu bringen, ein Hauptziel der Entwicklung und das Hauptmittel zur Ausmerzung der Armut ist. Die Beseitigung der Freiheitshemmnisse erfordert Maßnahmen an vielen Fronten. Die Erweiterung der bürgerlichen und politischen Freiheiten muss Hand in Hand gehen mit der Verwirklichung sozialer, kultureller und wirtschaftlicher Rechte“ (Internationales Arbeitsamt 2003, 80). Entwicklung wird damit personaler Natur, zu einem universellen Begriff der tatsächlichen Ausübung aller Menschenrechte in Freiheit. Darunter fallen nicht nur die Menschenrechte der ersten Generation, sondern auch alle wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Rechte

(vgl. United Nations 1966). Den fundamentalen Rechten, die der Agenda für menschenwürdige Arbeit zugrunde liegen, kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Menschenwürdige Arbeit ist nicht nur ein um seiner selbst willen zu garantierendes Recht, sondern auch instrumentell notwendig, da für die meisten Menschen Verkauf oder selbstständiger Einsatz ihrer Arbeitskraft zur Lebenserhaltung notwendig ist, soweit keine anderen Einkommensarten zur Verfügung stehen (vgl. Anker et al. 2003, 147). Nur durch den Einsatz von Arbeit kann der Mensch in der Regel auch wirkungsvoll in den Genuss weiterer Rechte kommen. Die mit dem Ziel menschenwürdiger Arbeit verbundenen Rechte können dem Sen'schen Ansatz folgend auch als „Ermöglichungsrechte“ beschrieben werden: Sie müssen notwendigerweise erfüllt werden, da sie der Existenzentfaltung arbeitender Menschen dienen (Senghaas-Knobloch 2009, 135). Ignacy Sachs spricht dem Recht auf Arbeit aufgrund dieser Doppelfunktion als Wert an sich und als Mittel zur Sicherung weiterer Rechte einen „Sonderstatus“ im Kanon der Menschenrechte zu (Sachs 2004, 168).

Der Entwicklungsbegriff der ILO beinhaltet also zweierlei: (1) Er ist menschenrechtsbasiert und zieht daraus seinen universellen Anspruch (vgl. Senghaas-Knobloch 2007, 21). Die Erweiterung der persönlichen Freiheit ist wichtigstes Ziel und oberstes Mittel der Entwicklung (vgl. Sen 2003, 36). (2) Wichtigstes Mittel für Entwicklung, also den Aufbau von Verwirklichungschancen, ist die Arbeit. Auch sie ist ein Ziel, das wiederum um seiner selbst willen zu erreichen ist.

Das Axiom der Komplementarität wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung

Diese Doppelstruktur des ILO-Entwicklungsbegriffs kann durch das Axiom der Komplementarität wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung ausgedrückt werden. Entwicklungstheoretische Ansätze unterscheiden sich ja zumeist weltanschaulich, philosophisch oder auch ideologisch. Werner Hennings fordert daher in seiner Bestandsaufnahme der Entwicklungsforschung aus dem Jahr 2009, als ersten Schritt der Näherung an eine Entwicklungstheorie, das „zugrundeliegende Axiom zu finden, von dem alles weitere ausgeht“ (Hennings 2009, 54).¹³ Will man die Agenda für menschenwürdige Arbeit der ILO in ähnlicher Weise als ein Konzept für Entwicklung betrachten, was man mit guten Gründen tun kann, so kann die „Komplementari-

tät von wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung“ (International Labour Organization 1999, 10) als ihr Axiom ausgemacht werden.

Komplementarität bezeichnet in der Regel die Zusammengehörigkeit beziehungsweise „wechselseitige Entsprechung“ zweier Begriffe die sich auf scheinbar widersprechende aber ergänzende Eigenschaften eines Sachverhaltes beziehen. Auf den Sachverhalt „Entwicklung“ werden hier die Merkmale „wirtschaftlich“ und „sozial“ bezogen. In der Entwicklungsprogrammatik der ILO spielt der Terminus der „wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung“ eine zentrale Rolle. Als verbindliches Ziel ist er in der Erklärung von 1998 festgehalten, wo eine „globale Strategie für wirtschaftliche und soziale Entwicklung“ gefordert wird (International Labour Organization 1998, 4).

Unter wirtschaftlicher Entwicklung kann hier rein quantitativ wirtschaftliches Wachstum im Sinne einer Zunahme des realen Bruttoinlandsprodukts (BIP) verstanden werden (vgl. Stiglitz 1999, 652). Doch auch in Teilen der klassischen Wachstumstheorie ist quantitatives Wachstum kein Selbstzweck, sondern dient übergeordneten qualitativen Zielen wie etwa der Grundbedürfnisbefriedigung der Teilnehmer einer Volkswirtschaft, ihrer sozialen Absicherung gegen Unfälle, der Zunahme von Freizeit, der Befriedigung von gesellschaftlichen Kollektivbedürfnissen oder der leichteren Lösung von Verteilungsproblemen bei starken Einkommensdisparitäten (Jungfer 1994, 2299). Dennoch unterscheiden sich die beiden Entwicklungsmerkmale hinsichtlich ihrer Zielfunktion. Während wirtschaftliche Entwicklung nur einen instrumentellen und keinen intrinsischen Wert hat, ist soziale Entwicklung ein um seiner selbst willen angestrebtes Ziel.¹⁴ So fordert die ILO zum Beispiel „rasches Wirtschaftswachstum“ mit dem Ziel der Verringerung von Armut (Internationales Arbeitsamt 2003, 38). Soziale Entwicklung hingegen ist auf den ersten Blick ein zu facettenreicher Begriff, der sich gegenüber dem der wirtschaftlichen Entwicklung schwerer operationalisieren lässt.

Brücke oder „Transmissionsriemen“ (Hippmann 2008, 18) zwischen wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung ist – wie bereits dargestellt – die Arbeit. Einträgliche Arbeit generiert wirtschaftliches Wachstum und ist der „Königsweg“ (vgl. International Labour Organization 1999, 15; Internationales Arbeitsamt 2004b, 21) sozialer Entwicklung. In der sowohl theoretisch als auch empirisch geführten Grundsatzdebatte, ob Sozialstandards und Rechte bei der Arbeit wirtschaft-

liches Wachstum behindern oder eher befördern (vgl. Saith 2006, 135-136; Kucera 2002), bildet letztere Annahme das Fundament des Entwicklungsaxioms der ILO, das folglich von einer positiven Reziprozität beider Entwicklungsmerkmale ausgeht.

Überwindung von Marginalität durch produktive Beschäftigung

Wie drückt sich dieses Axiom nun in der konkreten Programmatik der ILO weiter aus? Vorstellungen einer entwicklungsförderlichen politischen Ökonomie sind nur vereinzelt in den Dokumenten der ILO zu finden. Dennoch lässt sich eine ökonomische Modellorientierung erkennen, die in der entwicklungstheoretischen Diskussion große Nähe zu den Entwürfen von Hartmut Elsenhans aufweist: Die zweite Säule der Agenda für menschenwürdige Arbeit „Beschäftigung und Einkommen“ stellt die Schaffung von und den Zugang zu Arbeitsplätzen zur Einkommenserzielung in das Zentrum der makroökonomischer Steuerungspolitik. Arbeit gilt darin als der entscheidende Weg aus der Armut und Schlüssel für Entwicklung (Internationales Arbeitsamt 2003, 10). Alle anderen Determinanten der Armutsbekämpfung werden auf dieses Ziel der Schaffung von einkommensgenerierenden Tätigkeiten hingeordnet.

Auch Elsenhans stellt die Schaffung von Arbeitsplätzen als notwendige Voraussetzung für Entwicklung ins Zentrum seiner Theorie von Entwicklung (zum Beispiel Elsenhans 2001, 135). Trotz einer großen analytischen Nähe dieses Ansatzes zur ILO-Agenda kommen beide Konzepte aber zu unterschiedlichen entwicklungstheoretischen Forderungen. In der Analyse entsprechen sich die gesamtwirtschaftlichen Annahmen der ILO und jene Elsenhans' jedoch in weiten Teilen: In diesen sind Investitionen notwendige Bedingungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen. Dauerhafte Investitionen setzten eine Nachfrage nach den davon produzierten Gütern beziehungsweise den angebotenen Dienstleistungen voraus. In schwachen Volkswirtschaften gibt es zwar einen potenziellen Bedarf nach diesen Gütern und Dienstleistungen, da es aber eine große Zahl unbeschäftigter Arbeitskräfte gibt, ist dieser Bedarf aufgrund der fehlenden Einkommen nicht mit Kaufkraft ausgestattet. Die Ursache für die Beschäftigungslücke in Entwicklungsländern bezeichnet Elsenhans als „Marginalität, das heißt einen Arbeitskräfteüberschuss selbst bei niedrigsten Löhnen“ (Elsenhans 2001, 136). Hier wird der Marginalitätsbegriff gegenüber einem weiten Verständnis der Dependenztheoretiker (vgl. Nohlen 2002, 543) exklu-

siv angewendet auf die „strukturell gegenüber der Restgesellschaft von stabilen Arbeitsverhältnissen bei vernünftiger Produktivität und vernünftigem Einkommen ausgeschlossenen Bevölkerungssektoren“ (Córdova 1973, 13). Wie es zu dieser Ausschließung kommt, wird anhand der modellhaften Darstellung einer gesamtwirtschaftlichen Produktionsfunktion für ein Gut A und den Faktor Arbeit deutlich: Die Erhöhung des Outputs (des Gutes A), die durch den zusätzlichen Einsatz einer Einheit des Inputfaktors (Arbeit) erzielt werden kann, ist die Grenzproduktivität der Arbeit. Arbeit wird in diesem Modell solange nachgefragt, bis durch den Einsatz einer Einheit Arbeit gleichviel oder sogar weniger Output des Gutes A pro Input-Einheit erstellt wird, der Grenzertrag also gleich Null oder negativ ist. Da das Angebot an Arbeitskräften in Entwicklungsländern die Nachfrage zumeist weit übersteigt, kommt es zu einer großen Zahl marginaler Arbeitskräfte. Das Arbeitskräfteüberangebot drückt wiederum auf die Höhe der Löhne. Unter diesen Voraussetzungen gibt es in Entwicklungsländern stets Arbeitskräfte die bereit sind, schon zu einem Subsistenzlohn zu arbeiten, also einem Lohn, der nur ihre Reproduktionskosten deckt. Marginale Arbeitskräfte können mit den Arbeitsplatzbesitzern dann nur durch eine persönliche höhere Arbeitsproduktivität konkurrieren oder indem sie zum Beispiel durch den Verzicht auf Maßnahmen des Arbeitsschutzes dem Arbeitgeber ermöglichen, fixe Kosten zu reduzieren (Eisenhans 1995, 197). Dem Ziel mehr Menschen einen Arbeitsplatz zu verschaffen kann gemäß diesem Modell entsprochen werden, indem sich (1) die Produktionsfunktion ändert, sich also die Grenzproduktivität der Arbeit erhöht, indem (2) die Leistungserstellung absolut ausgeweitet wird oder (3) indem Arbeit subventioniert wird.

Die ILO geht von einer großen Bedeutung der Binnennachfrage als Grundlage der Änderung der Produktionsfunktion aus. Eine einseitige Stärkung der Binnennachfrage nach Konsumgütern als Initialzündung für wirtschaftliches Wachstum setzte jedoch voraus, dass vornehmlich Güter gekauft werden, die im Inland produziert wurden. Eine solche politische Steuerungsleistung hält die ILO hingegen angesichts der wachsenden Weltmarktintegration der meisten Entwicklungsländer für nicht realisierbar. Vielmehr macht sie zudem die Notwendigkeit von Nettokapitalimporten durch ausländische Direktinvestitionen in Entwicklungsländern stark (Internationales Arbeitsamt 2008, viii). In der Agenda für menschenwürdige Arbeit wird zudem der Abbau von Einkommensunterschieden zum einen aus „moralischen Gründen“ gefordert, zum anderen aber auch weil sie Ursache von „sozia-

ler, wirtschaftlicher und politischer Instabilität“ sein können (International Labour Office 2006, 5).

„Menschenwürdige Arbeit bedeutet produktive Arbeit [...] die ein angemessenes Einkommen“ bietet (International Labour Organization 1999, 15). Die Forderung der ILO nach „produktive[r] Beschäftigung für die Verringerung von Armut und Entwicklung“ (Internationales Arbeitsamt 2004a) meint also keine inhaltsleere Beschäftigung. Der Terminus „produktive Beschäftigung“ verweist darauf, dass die ausgeführte Arbeit ertragreich beziehungsweise ergiebig sein soll; der Einbringungen der Arbeitsleistung soll also eine positive ausgebrachte Leistungs- oder Gütermenge entsprechen. Armando Córdova spricht in ähnlicher Weise von „vernünftiger Produktivität“. Hier klingt bereits die Forderung nach einem Moment der Sinnstiftung an. Eine Produktivität ist dann vernünftig, wenn dem Arbeitenden der positive Ertrag seines Arbeitsaufwandes durch den Vernunftgebrauch als sinnvoll erscheint.¹⁵ Der Begriff ist also normativ geladen, denn er bringt einen qualitativen Anspruch an Beschäftigung ins Spiel. Die Rede von produktiver Beschäftigung und einer Erhöhung der Produktivitätskennzahlen darf nicht verwechselt werden mit allgemeinen Wirtschaftlichkeitskennzahlen der Betriebswirtschaftslehre, denn Einbringungs- und Ausbringungsgröße sind in der Regel nicht homogen. So fällt es schwer, Sollvorgaben für produktive Beschäftigung zu formulieren, die eindeutig kenntlich machen, wann eine Beschäftigung als produktiv einzuschätzen ist und wann nicht. Besonders deutlich wird dies bei den personennahen Dienstleistungen. Die Einbringungsgröße Arbeit zum Beispiel im Bereich der professionellen Krankenpflege kann unmöglich in einer einzigen Dimension gefasst werden. Ebenso wenig die Ausbringungsmenge der Patientengenesung oder -zufriedenheit: Produktive Krankenpflegearbeit kann nicht adäquat in eindeutigen Parametern wie Essensanreicherungen pro Zeiteinheit angegeben werden.

Aus einer gesamtwirtschaftlichen Perspektive wird in der Agenda für menschenwürdige Arbeit die Notwendigkeit der (steigenden) Produktivität von Beschäftigung als Entwicklungsweg betont. Nicht allein Nachfragesteigerungen führten zu Wachstum, sondern auch Produktivitätssteigerungen der Arbeit der Armen (Internationales Arbeitsamt 2008, vi). Diese Steigerungen sollen vor allem, aber eben nicht nur, durch Qualifikationsentwicklungen erreicht werden (Internationales Arbeitsamt 2008, 2). Primärer Fokus sind die Arbeitslosen und Unterbeschäftigten, darüber hinaus aber alle von Marginalität bedrohten Menschen.

Internationale Arbeitspolitik als Entwicklungspolitik

Wir haben gesehen, dass die ILO über eine differenzierende Entwicklungsprogrammatik verfügt und seit Langem als entwicklungspolitischer Akteur tätig ist. Ihr Ansatz soll nun abschließend dergestalt weitergeführt werden, dass sowohl Perspektiven für ihre Politik, als auch für ihren Ort in der Ordnung internationaler Organisationen aufgezeigt werden.

Der Vorschlag, internationale Arbeitspolitik als adäquate Entwicklungspolitik durch die ILO zu fassen, muss Rechenschaft geben, was unter Arbeitspolitik zu verstehen ist und wie arbeitspolitische Inhalte formuliert werden sollen, wenn sie menschliche Entwicklung befördern sollen.

Zum Begriff internationaler Arbeitspolitik

Traditionell wurden unter dem Begriff der Arbeitspolitik häufig nur die Arbeitsmarktpolitik und die Arbeitsbeziehungen zusammengefasst. Noch vage beschreibt 1979 auch Heribert Kohl mit Arbeitspolitik die Steuerung aller Handlungsbereiche, die als „Fortentwicklung und Aufhebung der Arbeitsmarktpolitik“ mit dem Ziel Vollbeschäftigung zu erreichen, verbunden sind. In der jüngeren Debatte wurde in der Arbeitsforschung darüber hinaus ein „weites Verständnis von Arbeitspolitik“ eingefordert (Lehndorff 2006, 13), wengleich es selten eingelöst wurde. Arbeit wurde oben als Ermöglichungsbedingung der Realisierung basaler Entwicklungsrechte gekennzeichnet, da sie für die Mehrzahl der Menschen erst die Sicherung ihres Überlebens ermöglicht. Weil viele arbeitspolitische Definitionen auf Erwerbsarbeit fixiert sind, ist der Hinweis von Bedeutung, dass zur Überlebessicherung gerade in Entwicklungsländern aber zumeist marktferne Arbeit in der Hauswirtschaft als Subsistenz- und Reproduktionsarbeit geleistet wird: „Es gilt also in der Arbeitspolitik nicht nur die marktwirtschaftliche Erwerbsarbeit, sondern auch die nicht-marktliche (Selbst-)Versorgungsarbeit in den Blick zu nehmen“ (Ulrich 2000, 17). Wird also mit einem adäquat umfassenden Begriff von Arbeit als zielgerichtete, soziale, planmäßige, bewusste, körperliche und geistige Tätigkeit (Voigt und Wohltmann 2004) operiert, dann erscheint Arbeitspolitik als „ein Stück umfassende Gesellschaftspolitik“ (Ulrich 1998, 105).

Der normative Anspruch der ILO-Programmatik „ruft nach einer ethisch fundierten und umfassend verstandenen Arbeitspolitik“

(Ulrich 1995, 45). Mit Peter Ulrich, der aus einer wirtschaftsethischen Perspektive einen möglichst umfassenden Begriff der Arbeitspolitik vertritt, kann also auch für den Politikansatz der ILO festgestellt werden, dass „Arbeitspolitik [...] sich von normativen Gesichtspunkten des guten Lebens und gerechten Zusammenlebens der Menschen nicht ablösen [lässt]“ (Ulrich 1995, 42).¹⁶

Der Terminus einer internationalen Arbeitspolitik ist weder in der wissenschaftlichen, noch in der politischen Auseinandersetzung verbreitet. Er findet sich zwar als Bibliothekskategorie, unter der sämtliche arbeitswissenschaftliche Forschungen mit einer internationalen Perspektive gefasst werden, wird aber nirgends als analytische Kategorie eingeführt.¹⁷ Dies mag an dem bereits 1936 von Leonhard Gackstetter formulierten Vorbehalt liegen: „Eine für alle Rassen, Länder und Zeiten allgemein gültige Arbeitspolitik gibt es ebenso wenig wie es eine ‚internationale‘ Arbeitspolitik gibt“ (Gackstetter 1936, 14). Angesichts einer nahezu alle Sektoren erfassenden globalen Wettbewerbsordnung setzt sich in den letzten Jahren aber zunehmend die Erkenntnis durch, dass nicht nur Handel und Investitionen internationale koordinierte Politiken erfordern. Gerade für wirtschaftlich schwache Regionen, in denen die staatlichen Institutionen ihre politische Durchsetzungsmacht gegenüber finanzstarken Akteuren oft nicht behaupten können, gilt die Einsicht in die Notwendigkeit einer internationalen beziehungsweise „einer supranational abgestimmten Arbeitspolitik“ (Ulrich 2000, 18).

Eine weitere Dimension, mit der internationale Arbeitspolitik als globale Gesellschaftspolitik zu kennzeichnen ist, stellt auf das eingangs erwähnte Spannungsfeld von Arbeit und Kapital ab, in dem sich internationale Politik grundsätzlich bewegt. „Arbeitspolitik ist stets Interessenhandeln“ (Lehndorff 2006, 15); denn vor jedem Kompromiss internationaler Arbeitspolitik stehen offen oder verdeckt ausgetragene Konflikte, die sich an den globalen Machtasymmetrien orientieren. Dies gilt gleichermaßen für die Inhalte von Arbeitspolitiken, also auch für deren Aushandlungsorte, die Lehndorff in Anlehnung an Edwards' „umkämpfte Terrains“ (des Arbeitsortes; Edwards 1979) als „umkämpfte Arenen“ kennzeichnet (Lehndorff 2006, 17). In Fortführung von Nashed und Dörr, so mein Vorschlag, fragt somit internationale Arbeitspolitik sowohl nach universalen als auch nach partikularen, kulturvermittelten Vorstellungen und Begründungsmustern guter Arbeit sowie nach den Bedingungen ihrer Durchsetzung durch zu identifizierende Akteure und ihrer dazu notwendigen institutionellen Ermächtigung.¹⁸

Fokussierte Sozialdialoge zur Formulierung von Arbeitspolitiken in Entwicklungskontexten

Die Begriffsbestimmung von Arbeitspolitik lässt noch offen, auf welchem Weg nationale und internationale Arbeitspolitiken formuliert und durchgesetzt werden können. Sie gibt aber Rahmenbedingungen vor, innerhalb derer Vertreter verschiedener Interessen ihre Perspektiven einbringen können. Durch die „Konfliktpartnerschaft“ der kollektiven Arbeitsbeziehungen existieren sowohl international als auch in den meisten Staaten schon Ansätze und Formen des Sozialdialogs. Bei der Realisierung des Entwicklungsaxioms der ILO durch Arbeitspolitiken kommt dem Sozialdialog eine Schlüsselstellung zu. Die ILO empfiehlt die „Förderung des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit als [die] zweckmäßigste Methode, um [...] die wirtschaftliche Entwicklung in sozialen Fortschritt und sozialen Fortschritt in wirtschaftliche Entwicklung umzusetzen“ (International Labour Office 2008, 11). Für Entwicklungskontexte ist es sinnvoll einen fokussierten Sozialdialog anzustreben, der sich zum einen (1) auf arbeitspolitische Themen beschränkt und nicht mit der Breite wirtschafts- und sozialpolitischer Themen überfordert wird und zum anderen (2) eine möglichst breite Akteurseinbindung auch über die Sozialpartner hinaus ermöglicht.

(1) Den schwächsten Intensitätsgrad hat ein Sozialdialog, wenn er auf der Ebene des Informationsaustauschs verbleibt. Weitergehend können wechselseitige Konsultationen als eingehendere Beratungen die Intensität des Dialogs erhöhen. Die höchste Intensität erreicht ein Sozialdialog, wenn durch ihre Partizipation die Akteure mit einem Verhandlungsmandat ausgestattet sind und die konsensual gefassten Beschlüsse qua Mandat oder durch Übernahme seitens des Staates für allgemeinverbindlich erklärt werden.¹⁹ Wird diese Höchstform der Verbindlichkeit angestrebt, ist nicht nur die verfassungsmäßige Kompetenz des Sozialdialogs entsprechend zu gestalten, sondern auch seine Verhandlungsinhalte müssen von den Akteuren quantitativ und qualitativ zu bearbeiten sein. Angesichts dieser Prämisse sprechen drei Beobachtungen für einen Vorrang der Arbeitspolitik im Sozialdialog in Entwicklungsregionen vor einer weiten Behandlung sozial- und wirtschaftspolitischer Themen:

Die bedeutsamste Beobachtung ist die institutionelle Schwäche der einzelnen am Sozialdialog beteiligten Akteure: Gewerkschaftsver-

bände repräsentieren nur einen geringen Teil der formell Beschäftigten und verfügen zumeist über schwache interne Organisationsstrukturen. Die Arbeitsverwaltung und die Arbeitsministerien sind in Entwicklungsregionen oft schlecht ausgestattet und haben im Regierungsapparat eine schwache Stellung gegenüber anderen Fachressorts. Ohne „starke Arbeitsministerien“ gibt es jedoch keinen „effektiven Sozialdialog“ (International Labour Office 1999, 28).

Sozialdialoge vor diesem Hintergrund mit weiten Diskursinhalten zu wirtschafts- und sozialpolitischen Themen zu betrauen, bedeutet eine faktische Überforderung.

Eine weitere Beobachtung: Politische Konfliktlinien werden auch anhand fundamentaler wirtschafts- und sozialpolitischer Differenzen deutlich. Der Entwicklungsdiskurs ist in den meisten wirtschaftlich schwachen Regionen noch stärker politisiert als in den Industrieländern.²⁰ Eine Fokussierung des Sozialdialogs auf die Arbeitspolitik nimmt den Verhandlungen zu einem großen Teil die Notwendigkeit, über grundsätzliche Vorstellungen der Wirtschafts- und Sozialpolitik Einigkeit zu erzielen.

Drittens entspricht ein arbeitspolitischer Fokus der ILO-Entwicklungsstrategie als Beschäftigungsstrategie. Wenn auch die Beschäftigungsstrategie nur einen Teil der hier vorgeschlagenen Arbeitspolitik als Entwicklungspolitik abdeckt, so bildet die Beschäftigungsfrage aber doch das Zentrum der entwicklungstheoretischen Programmatik der ILO.

(2) In der Agenda für menschenwürdige Arbeit wird davon ausgegangen, dass der „Sozialdialog [...] ein Bindeglied zwischen der Produktion und der Verteilung [ist] und Gerechtigkeit und Mitwirkung am Entwicklungsprozess [sichert]“ (International Labour Organization 1999, 9-10). Es bedarf gerade gegenüber den Verfechtern einer Konzentration des Sozialdialogs auf die klassischen Parteien des Bipartismus (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen) oder des Tripartismus (Arbeitgeber-, Arbeitnehmervereinigungen und Staat) einer Rechtfertigung, um die Teilnahme am Sozialdialog in Entwicklungsländern gezielt zu weiten. Hier wird vorgeschlagen, künftig (auch) im deutschsprachigen Diskurs den Terminus „Tripartismus Plus“ für die Beteiligung zivilgesellschaftlicher Akteure am Sozialdialog zu verwenden.

Der prominenteste Begründungsstrang zur Weitung des Sozialdialogs fußt auf der bereits in der Agenda 1999 formulierten Beobachtung, dass für informell Arbeitende in Entwicklungsländern „Sozialdialog und Beteiligung so gut wie keine Bedeutung“ haben (International Labour Organization 1999, 9-10). Da der klassische Tripartismus formale Beschäftigungsverhältnisse voraussetzt, die in Entwicklungsregionen jedoch die Ausnahme bilden, hatte der Sozialdialog dort „noch nie eine prägende Bedeutung für das soziale Leben“ (Senghaas-Knobloch 2007, 18).²¹

Neben dieser bereits lange diskutierten Erkenntnis, wurde ein weiterer Begründungsstrang bisher nicht in Betracht gezogen: In vielen Entwicklungsländern existiert nicht nur eine „parallele Wirtschaft“, sondern auch parallele Herrschaftsformen. Informelle Herrschaftsstrukturen (Ältestenräte, Stammesgremien, ethnische Strukturen) prägen die Diskursinhalte und beeinflussen formelle Diskursteilnehmer nachhaltig, da jeder Akteur neben seiner Rolle als Vertreter seiner Organisation (sei es in Gewerkschaft oder Arbeitgeberverband) auch Teil eines komplexen und besonders in afrikanischen Ländern meist hochverbindlichen Beziehungsnetzwerkes ist.

Eine breite Akteurskonstellation kann zudem helfen, politische Parteilichkeiten der dreigliedrigen Akteure auszugleichen. In vielen Entwicklungsländern sind zum Beispiel Gewerkschaften durch gemeinsame Aktionen in Befreiungsbewegungen des letzten Jahrhunderts noch eng mit den postkolonialen politischen Eliten verbunden und es kommt zu einseitigen Parteinahmen von Gewerkschaftsführern zugunsten einer politischen Gruppierung.

Oben wurde in der ILO-Programmatik eine implizit „inklusive Entwicklungsstrategie“ ausgemacht. Diese wird mittelbar auch in der Forderung eines „armenfreundlichen Wachstums“ zum Ausdruck gebracht (vgl. Internationales Arbeitsamt 2003, 97). Dem Anspruch der Inklusivität, also der Förderung vor allem marginalisierter Gruppen im Entwicklungsprozess, kann nur entsprochen werden, wenn Institutionen, die marginalisierten Gruppen repräsentieren, auch am Sozialdialog beteiligt werden. Nur die Beteiligung auch der am gesellschaftlichen Rand stehenden gewährleistet eine breite Unterstützung der Verhandlungsergebnisse des Sozialdialogs, die notwendig ist, damit ihre Umsetzung erfolgreich sein kann (vgl. Visser und Hemerijck 1997).

Maßgabe für den Erfolg von Tripartismus Plus-Sozialdialogen in Entwicklungsregionen bleibt die im vorangegangenen Abschnitt formulierte Prämisse, dass ihre Beschlüsse mit einem möglichst hohen Verbindlichkeitsgrad gefasst werden sollen; oder wie Anne Trebilcock formuliert: „Ultimately, it is the impact that bipartite and tripartite cooperation has on national policy, rather than the provisions of a law on such cooperation or the number of official bodies, that will matter“ (Trebilcock 1994, 13).

Reformperspektiven für die ILO

Der vorgeschlagene Modus fokussierter Sozialdialoge zur Setzung internationaler und nationaler Arbeitspolitiken setzt einerseits eine Organisationsentwicklung der ILO selbst voraus, andererseits den Willen der internationalen Gemeinschaft, die gegenwärtige Global Governance-Architektur neu zu gestalten.

Reduzierung struktureller Machtasymmetrien innerhalb der ILO

Für die Akzeptanz universaler Normen spielt die Legitimität der normsetzenden Institution eine entscheidende Rolle. Ist die infrage stehende Institution durch Machtasymmetrien in ihren Entscheidungsprozessen gekennzeichnet, sind durch sie gesetzte Normen nicht nur hegemonial, sondern werden von den unterlegenen Mitgliedsgruppen kaum implementiert werden. Für arbeitspolitische Themen ist die ILO, wie eingangs aufgezeigt, der hervorragende Ort eines „deliberativen Supranationalismus“, also politischer Entscheidungsfindungen durch Elemente deliberativer Demokratie auf der internationalen Ebene.²² Nachfolgend werden einige Vorschläge unterbreitet, wie die ILO innerhalb ihrer Strukturen Machtasymmetrien reduzieren kann.

In fast keiner internationalen Arena politischer Entscheidung spielt zivilgesellschaftliche Einbindung oder gleichberechtigte Partizipation auch wirtschaftlich schwacher Staaten eine maßgebliche Rolle. Die internationale Finanzpolitik etwa wird in Weltbank und IWF ausschließlich von einlagenabhängigen, also gewichteten Stimmrechten bestimmt und macht somit wirtschaftliche Macht auch strukturell zum Medium der Entscheidungsfindung (analog der Stimmgewichtung in Kapitalgesellschaften; Thiele 2008, 248).²³ Auch wenn dies bei der ILO aufgrund ihrer dreigliedrigen Struktur gänzlich anders ist, sind die „Partizipationsformen der ILO [...] trotz der universellen Mitgliedschaft

und der korporativen Verhandlungsmuster umstritten“ (Zaschke 1994, 609). Zwar wird die Besetzung des Verwaltungsrates, als dem zentralen Exekutivorgan der ILO, in der Öffentlichkeit nicht problematisiert, dennoch ist langfristig eine Änderung von Artikel 7 [3] der ILO-Verfassung ratsam, der den zehn Ländern, „denen wirtschaftlich die größte Bedeutung zukommt“ einen ständigen Sitz im Verwaltungsrat garantiert.²⁴ Wirtschaftliche Macht ist kein hinreichendes Vorzugskriterium bei der Besetzung bedeutender Gremien. Zudem wird durch diese Praxis der normative Anspruch der ILO unterminiert, wenn verfassungsgemäß dauerhaft Staaten dem Verwaltungsrat angehören, die nicht einmal die fundamentalen Arbeitsnormen wie die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen anerkennen und auch weitere Kernarbeitsnormen nicht ratifiziert haben.²⁵

Von allen UN-Sonderorganisationen bietet die ILO die besten Voraussetzungen zivilgesellschaftlicher Einbindung, da sie in ihrer dreigliedrigen Organisation bereits große Erfahrungen mit weiten Deliberationsprozessen hat. Die von Global Governance-Theoretikern angemahnte „multilaterale Kooperationskultur“ würde gestärkt, wenn zum Beispiel Vertreter indigener Gemeinschaften zumindest regional einen erstrangigen Konsultativstatus innerhalb der ILO erlangen könnten.²⁶ Sie sollten die Möglichkeit zur Beteiligung an den Implementierungsprozessen der ILO-Normen erhalten und Beschwerde- und Berichtsverfahren anstoßen können, wozu sie bisher Ansprechpartner bei den Sozialpartnern brauchen. Diese letztgenannte Option setzt allerdings eine (unwahrscheinliche, aber wünschenswerte) Ausweitung der Ressourcen der ILO-Verwaltung voraus.

Aus dem Prozess der europäischen Integration ist bekannt, dass Subsidiarität eine bedeutende Voraussetzung von Effektivität ist.²⁷ Auf nationaler und regionaler Ebene sollten die arbeitspolitischen Themen behandelt und entschieden werden, die kontextuell von besonderer Dringlichkeit sind. Für Kontinental- und Regionalkonferenzen könnten dauerhafte und verbindliche Strukturen von Tripartismus Plus-Sozialdialogen für effektive Verfahren zur Erlangung arbeitspolitischer Entscheidungen etabliert werden. Eine konsequente Anwendung des Subsidiaritätsprinzips in der ILO ist folglich mit Elementen der Dezentralisierung verbunden.

Ein Letztes zielt auf die relativ junge Erkenntnis ab, welche entscheidende Bedeutung soziokulturelle Faktoren bei der Konzeption und

Implementierung von Entwicklungshilfeprojekten haben. Zentrales Organ für die technische Hilfe der ILO ist der Ausschuss für technische Zusammenarbeit. Da er den Verwaltungsrat berät und die Evaluation der durchgeführten Programme koordiniert, ist dieses Gremium in besonderem Maße der Kultursensibilität verpflichtet. Es muss kulturell hör- und sprachfähig sein, wenn es die Übersetzungsfunktion zwischen den mit universalem Anspruch formulierten Beschlüssen der IAK und des Verwaltungsrates in die regionalen Kontexte der Programme technischer Hilfe wahrnehmen soll. Ohne ein rechtes Verständnis zentraler arbeitspolitischer Begriffe in den unterschiedlichen Regionen, ohne Wissen um partikulare Vorstellungen von Entwicklung und damit begründeten Ansichten gelingenden Lebens kann eine Evaluation von ILO-Programmen nicht den Selbstansprüchen des Monitoringsystems der UN genügen.

Die ILO in der künftigen Global Governance-Architektur

Angesichts der diskutierten Defizite nationalstaatlicher Politikgestaltung stellt sich die Frage der Formulierung und Durchsetzung (internationaler) Arbeitspolitik natürlich auch für den Entwurf einer künftigen „Weltordnungspolitik“. Dazu sollen abschließend einige Vorschläge unterbreitet werden.

Erstens: Durch ihre Struktur verfügt die ILO bereits heute über eine „breitere Legitimation“ (Zaschke 1994, 599) als etwa Weltbank und IWF. Zudem lässt sich diese auf dem Wege der schrittweisen Implementierung der vorgeschlagenen Tripartismus-Plus Sozialdialoge noch weiter erhöhen. Der Legitimitätsvorsprung der ILO wird besonders deutlich angesichts der Reformvorschläge, die Joseph Stiglitz für IWF und Weltbank vorgelegt hat (Stiglitz 2006, 349-350): Die problematische Stimmrechtsverteilung in diesen Institutionen, gemäß der (früheren) Wirtschaftsmacht, existiert in der ILO nicht; da die ILO einen arbeitspolitischen Fokus hat, sind als Repräsentanten durch den Tripartismus (Plus) die relevanten Akteure strukturell an allen Entscheidungsprozessen der Organisation beteiligt – anders als in exklusiven Ministerrunden.

Zweitens wird sich die ILO vermehrt der Konfrontation mit den Bretton-Woods-Organisationen und der WTO stellen müssen, statt in gemeinsamen Studien programmatische Kohärenz zu suggerieren. Die entwicklungstheoretischen Ansätze von WTO, IWF und Weltbank favo-

risieren die Entwicklungsinstrumente einer neoliberalen Makroökonomik und zielen damit eben nicht primär auf arbeitspolitische Maßnahmen. Diese Organisationen sind inhaltlich vom ILO-Entwicklungsexiom der Komplementarität wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung weit entfernt und fokussieren weiterhin, nach Ansicht des United Nations Research Institute for Social Development, einseitig „schlicht auf Wachstum“ (Braunstein 2012, 32). Anders als der ILO geht es ihnen in erster Linie um „die Inklusion ‚der Armen‘ in Marktbeziehungen“ während „Fragen der Umverteilung von Macht und Ressourcen kaum gestellt werden“ (Ebenau 2012, 63).

Drittens: Die ILO darf nicht nur als Deliberationsarena und Normenlieferant für andere supranationale Akteure betrachtet werden, sondern muss Wege suchen, wie sie als zwischenstaatliche Institution mit dem größten arbeitspolitischen Wissen auch mit der notwendigen politischen Sanktionsmacht ausgestattet werden kann, um ihre Normen international besser durchsetzen zu können. Daher erscheint die Einsetzung eines Internationalen Arbeitsgerichtshofs als Weiterentwicklung des bisherigen Klageverfahrens dringend notwendig zu sein. Zugegebenermaßen bestehen hohe völkerrechtliche Hürden für die Etablierung eines solchen Arbeitsgerichts. Die Erfahrungen aus der Praxis des Internationalen Gerichtshofs (IGH), dem Hauptrechtsprechungsorgan der Vereinten Nationen, das gemäß Artikel 31 der ILO-Verfassung auch für ILO-Klageverfahren zuständig ist, dem Internationalen Strafgerichtshof (IStGH) und dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) können jedoch hilfreich sein.²⁸ Wünschenswert wäre auch eine Klageoption für Gewerkschaften und NGOs, denn ihre Möglichkeit zur Klageerhebung stärkt mittelbar „die Rolle des Individuums im internationalen Recht, weil und solange die Menschen nicht befugt sind, vor internationalen Gerichten zu klagen“ (Emmerich-Fritsche 2007, 612).²⁹ Anders als beim IGH und im bisherigen ILO-internen Klageverfahren müssten nicht nur Staaten hinsichtlich ihrer ratifizierten Übereinkommen verklagt werden können, sondern auch Unternehmen, die ihren Sitz in einem Mitgliedsland haben, dass die infrage stehende Konvention ratifiziert, also in den Status ein nationales Gesetzes erhoben hat.³⁰ Um ein solches ständiges internationales Arbeitsgericht einzurichten, bedarf es eines eigenen Statuts, das durch die Mitgliedsländer separat zu ratifizieren wäre.

Dafür die Mühen der Etablierung eines Internationalen Arbeitsgerichtshofs anzustreben, spricht zum einen die große Signalwirkung der Existenz und der Verurteilungsoption durch eine solche Institution. Beschwerde- und Klageverfahren gemäß ILO-Verfassung werden in der politischen Öffentlichkeit kaum wahrgenommen. Die Prominenz eines ständigen internationalen Gerichtshofs zur Entscheidung über massive Verletzungen von Übereinkommen könnte dies ändern. Zum anderen wird mit einem Internationalen Arbeitsgerichtshof eine echte Normenimplementierungsinstanz geschaffen, die gerade in den Ländern die Einhaltung von Rechten bei der Arbeit fordert, in denen sie in der Regel am meisten verletzt werden.³¹ Dies sind Länder mit politisch fragilen Strukturen sowie wirtschaftlich schwache Entwicklungsländer, in denen die Regierung unter Umständen unter einem besonderen Druck von Unternehmen steht, da sie vermeintlich auf jegliche Form der Direktinvestitionen angewiesen sind. Internationale Rechtsprechung muss dabei anders als nationale Gerichte weniger Rücksicht auf lokale Befindlichkeiten und politische Opportunitäten nehmen, da sie nicht Gefahr läuft, als Instrument rivalisierender nationaler Gruppierungen wahrgenommen zu werden.

Bisher ist letztlich „die authentische Interpretation [der ILO-Übereinkommen] nicht den Mitgliedern, sondern dem Internationalen Gerichtshof vorbehalten“ (Emmerich-Fritsche 2007, 790). Der IGH ist inhaltlich und auch organisatorisch jedoch weit von der Implementierungspraxis und den Dialogarenen des internationalen Tripartismus entfernt. Die Etablierung eines internationalen Arbeitsgerichtshofs im Umfeld der ILO würde Klageverfahren zu einer deutlicheren Alternative gegenüber den aktuell dominierenden Mitteln der Normenimplementierung machen. Dies entspräche auch dem „Paradigmenwechsel vom Völkerrecht zum Weltrecht“, den Angelika Emmerich-Fritsche in der juristische Variante der Global Governance-Debatte ausmacht.

Die Setzung internationaler Normen verlangt auch nach Instrumenten ihrer Durchsetzung. Solche Durchsetzungsverfahren etwa mit dem Hinweis abzulehnen, dass ein Mitgliedstaat „in letzter Konsequenz das [infrage stehende] Übereinkommen einfach kündigen“ könne (Rucht 2010, 53), unterschätzt das Potenzial des politischen Drucks der internationalen Gemeinschaft und stellt letztlich die Durchsetzung völkerrechtlicher Übereinkommen im Ganzen infrage. In einer künftigen Global Governance-Architektur ist eine Institution, die für die Öffentlichkeit wahrnehmbar internationales Arbeitsrecht spricht notwendig.

Die ILO ist die UN-Sonderorganisation, die sowohl die Einsetzung begleiten, als auch Ort der institutionellen Anbindung eines solchen Gerichtshofes sein sollte. Dem Ziel, der Durchsetzung internationaler Arbeitspolitiken zum Wohle arbeitender Menschen weltweit, könnte man so einen großen Schritt näher kommen.

- 1] *Der vorliegende Text stellt in Kürze die im Buch „Entwicklungspolitik als Arbeitspolitik. Kultursensible Decent Work-Strategien der International Labour Organization“ ausführlich behandelten Thesen zur Rolle und Bedeutung der ILO als Entwicklungsakteur (Demele 2013) dar.*
- 2] *Abgekürzt IAIO. Im Folgenden wird jedoch die international gängige Abkürzung der englischen Bezeichnung International Labour Organization, ILO, verwendet.*
- 3] *Wie sehr der Konnex von Frieden und Gerechtigkeit im Zentrum der ILO steht wird kenntlich durch die Inschrift des Grundsteins, auf dem das erste Gebäude der ILO in Genf errichtet wurde: „si vis pacem cole justitiam“ – Wenn Du den Frieden willst, Sorge für Gerechtigkeit (Senghaas-Knobloch 2007, 2).*
- 4] *Eva Senghaas-Knobloch zeichnet die Diskussion um die Bezeichnung von Übereinkommen als „echte internationale Gesetze“ in ihrem Beitrag Zwischen Überzeugen und Erzwingen – Nachhaltiger Druck und Wirksamkeit internationaler Arbeits- und Sozialstandards nach (Senghaas-Knobloch 2004, 142). „Strittig ist, ob die Übereinkommen nur als soft law oder als (völkerrechtliche) Verträge oder sogar als Gesetzgebung einzuordnen sind. (...) Nach überwiegender Meinung sind die ILO-Übereinkommen völkerrechtliche Verträge zwischen den Mitgliedstaaten, die nach ihrer Ratifizierung durch die Mitgliedstaaten für diese bindend werden und sie völkerrechtlich verpflichten.“ (Emmerich-Fritsche 2007, 786).*
- 5] *Für die Verletzung von Gewerkschaftsrechten und der Koalitionsfreiheit ist in Kooperation mit dem Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen (ECOSOC) seit 1950 ein Sonderverfahren („Special Machinery for Examining Allegations of Trade Union Rights“) in Kraft (vgl. Köhler 1991, S. 345). Sanktionen gegen ein Mitgliedsland hat die ILO bisher nur in einem Fall ausgesprochen (1999 gegen Myanmar [Birma]; von Andreae 2004, 144).*
- 6] *Das gesamte siebte Kapitel des UN-Berichts kann als Generalabrechnung mit dem libertären Washington Consensus gelesen werden und als eine Hinwendung zu den arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Empfehlungen der ILO.*
- 7] *Islam war bei der ILO unter anderem Direktor der Abteilung Beschäftigungsstrategie und hat die Grundlagen der Globalen Beschäftigungsa-genda nachhaltig mitgeprägt. Zudem finden sich ausdrückliche Bezüge auf den „Tugendkreis“ im Bericht des Generaldirektors 2003 „Arbeit als Weg aus der Armut“, sowie dem Bericht an die 99.IAK 2008 Qualifikationen für mehr Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung.*
- 8] *Islam diskutiert einige Wachstumsdeterminanten nicht, die aber bei der ILO an verschiedenen Stellen Erwähnung finden, wie z. B. Rationalisierungen durch technischen Fortschritt oder Veränderungen im Arbeitskräfteangebot.*

- 9| *Eine Ausnahme bildet die internationale Handelsschifffahrt (vgl. Senghaas-Knobloch 2004, S. 154-155).*
- 10| *Nimmt man fünf Säulen einer Weltordnungspolitik an (Messner und Nuscheler 1996, 10), kommt der ILO die primäre Gestaltung der Weltsozialordnung zu, wobei Interdependenzen zur Welthandelsordnung, zur Weltwährungs- und Finanzordnung, zur internationalen Wettbewerbsordnung und einer Weltumweltordnung bestehen.*
- 11| *Bekannt und treffend ist die Elefanten-Metapher der Ökonomin Joan Robinson: „I cannot define an elephant, but I know one when I see it“ (Robinson 1962, 2). Ähnlich verhält es sich mit dem Entwicklungsbegriff.*
- 12| *Eine ausführliche Auseinandersetzung der ILO-Programmatik mit dem Fähigkeiten-Ansatz findet sich in Amartya Sens Rede vor der 87. IAK (Sen 1999).*
- 13| *Während beispielsweise für die Modernisierungstheorien der Markt das theorieleitende Axiom ist, wird in den Dependenztheorien marxistischer Prägung der Widerspruch zwischen Kapital und Lohnarbeit zum Grundsatz. Ökologischen Theorien hingegen, die den Ansatz der Nachhaltigkeit verfolgen, liegen unter anderem die beiden Hauptsätze der Thermodynamik (Energieerhaltungssatz und Entropiegesetz) zugrunde Hennings 2009, 62, 101, 169.*
- 14| *Jüngere Ansätze versuchen die beiden Zieldimensionen im Konzept des „sozialen Wachstums“ auch sprachlich zusammenzubringen. Der Versuch „zentrale Begriffe“ der Ökonomie „neu zu definieren“ (so etwa der Versuch der Friedrich-Ebert-Stiftung 2011, 12) ist aber für den dominierenden Wachstums- und Entwicklungsdiskurs wenig anschlussfähig.*
- 15| *Man wird der Hochschätzung des Begriffs der produktiven Beschäftigung der ILO durchaus gerecht, wenn man ihm mit Erich Fromms Verständnis von Produktivität als einer „Charakter-Orientierung“ begegnet: „Der produktive Mensch erweckt alles zum Leben, was er berührt. Er gibt seinen eigenen Fähigkeiten Leben und schenkt anderen Menschen und Dingen Leben“ (Fromm 2010, 114). Vgl. zur sinnstiftenden und damit normativen Dimension der Arbeit auch den Beitrag von Matthias Zimmer in diesem Band.*
- 16| *Ulrich greift in seiner späteren Konzeption der Arbeitspolitik den von Alexander Rüstow geprägten Begriff der Vitalpolitik auf und stellt diese, auf die „Lebensdienlichkeit“ abzielende Politik, prioritär vor eine arbeitsmarktpolitische Wettbewerbspolitik (Ulrich 2000, 14).*
- 17| *Gängiger ist der Terminus der internationalen Arbeitsregulierung (z. B. Senghaas-Knobloch et al. 2003; Dombois et al. 2004). Hier wird jedoch vorgeschlagen, diesen zugunsten des Begriffs der internationalen Arbeitspolitik nur in einem engen arbeitsmarktbezogenen Kontext zu verwenden. Denn der Begriff der Regulierung meint zuerst „direkte Eingriffe des Staates in Marktabläufe und die staatliche Beeinflussung des Verhaltens von Unternehmen durch Vorschriften zur Erreichung bestimmter, im allgemeinen Interesse stehender Ziele“ (Pollert et al. 2009), während der Politikbegriff „jegliche Art der Einflussnahme und Gestaltung sowie die Durchsetzung von Forderungen und Zielen, sei es in privaten oder öffentlichen Bereichen [bezeichnet]“ (Schubert und Klein 2006) beziehungsweise alle „auf die Gestaltung des Gemeinwesens bezogenen Handlungen der Bürger und ihrer Repräsentanten“ beinhaltet (Weber-Fas 2008, 219; für eine umfassende Begriffsdiskussion von Politik beziehungsweise dem „Politischen“ siehe zum Beispiel Berg-Schlösser und Stammes 2003, 22–33).*
- 18| *Diese Begriffsbestimmung orientiert sich bewusst an Vorstellungen „guter Arbeit“ und weist damit über das im deutschen Sprachgebrauch verbreit-*

tete Verständnis von „menschenwürdiger Arbeit“ hinaus. Im Englischen könnte also durchaus „decent work“ verwendet werden (vgl. Markus Demele in diesem Buch). Diese Wahl der Begrifflichkeiten orientiert sich an der Unterscheidung von „menschenwürdiger, gerechter und guter Arbeit“ in der Studie *Verlagerung von Arbeitsplätzen – Entwicklungschancen und Menschenwürde* (Wissenschaftliche Arbeitsgruppe für weltkirchliche Aufgaben der Deutschen Bischofskonferenz 2008, 45).

- 19] Die Terminologie ist im arbeitswissenschaftlichen Diskurs uneinheitlich. Während zum Beispiel Ishikawa die Trias Informationsaustausch, Konsultationen und Verhandlungen ausmacht (Ishikawa 2003, 3), weist sie zu Recht auf die verbreitete Rede von „policy concertation“ hin. Dies meint bisweilen synonym den Sozialdialog oder auch den Prozess, im Dialog zu einer gemeinsamen Übereinkunft zu gelangen (Alvarez 1994, 351). Für Anne Trebilcock stellt „social concertation“ die Höchstform des Sozialdialogs dar, wobei „employers’, workers’ representatives and governments have developed a reflex for acting in a concerted multifaceted manner to address all major national economic and social policy issues by seeking consensus“ (Trebilcock 1994, 4). In Deutschland ist der Begriff der Konzentration als „Absprache zum Zweck eines gemeinsamen, abgestimmten Vorgehens“ (Duden) seit dem Austritt der Gewerkschaften 1976 aus der „konzertierten Aktion“ im Rahmen des Stabilitäts- und Wachstumsgesetzes von 1967 jedoch kaum noch gebräuchlich (vgl. Schubert und Klein 2006).
- 20] Peter Ulrich schlägt selbst mit Blick auf die politisch und wirtschaftlich stabile Schweiz die Etablierung eines „arbeitspolitischen Rates“ vor, der „pluralistisch mit Bürgern aus allen gesellschaftlichen Erfahrungsbereichen“ besetzt, allgemeinwohlorientierte Arbeitspolitiken formuliert – wider die „politischen Instanzen und Lobbies, die nur ihre bürgerfernen Sonderinteressen verfolgen“ (Ulrich 1995, 52).
- 21] Damit verbunden ist das Problem, dass in der informellen Wirtschaft häufig keine trennscharfe Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgeberern und Alleinselbständigen möglich ist.
- 22] Der Begriff des deliberativen Supranationalismus wird meist im Diskurs um die Ausprägung einer europäischen Form des Regierens verwendet (vgl. Eriksen 1999; Barnard und Deakon 2002, 144).
- 23] Als Beispiel aus der Menge der kritischen Publikationen zur Verteilung der Stimmrechte in Weltbank und IWF siehe Köss (2003, 126). Gegenwärtig zeichnet sich aber eine Reform des Modus der Stimmrechtsverteilung durch den IWF-Exekutivrat ab.
- 24] Einer der wenigen Autoren, der diesen Verfassungsartikel vorsichtig kritisch diskutiert ist Victor-Yves Ghebali (Ghebali 1989, 144-146, 177, 180, 192, 197). Emmerich-Fritsche stellt fest, dass diese Besetzung „entgegen dem grundsätzlichen Gleichheitsgrundsatz“ der ILO stehe (Emmerich-Fritsche 2007, 781).
- 25] China hat bisher das Übereinkommen Nr. 87 zur Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, das Übereinkommen Nr. 98 zur Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, das Übereinkommen Nr. 29 zur Zwangsarbeit sowie das Übereinkommen Nr. 105 zur Abschaffung der Zwangsarbeit nicht ratifiziert. Brasilien hat das Übereinkommen Nr. 87 nicht ratifiziert. Indien hat die Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 sowie das Übereinkommen Nr. 138 zum Mindestalter und das Übereinkommen Nr. 182 zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit nicht ratifiziert.
- 26] Zum dreistufigen System der Konsultativstatus siehe International Labour Organization (2012).

- 27] *Siehe dazu z. B. das Protokoll über die Anwendung der Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit als Ergänzung des EGV durch den Amsterdamer Vertrag (Europäische Union 1997).*
- 28] *Der EGMR ist in besonderer Weise beispielhaft für die Überwachung der Menschenrechte zuständig, wenn Staaten entweder nicht darauf reagieren, dass das national geltende Recht Individualpersonen in ihren Menschenrechten verletzt, sie dem bestehenden Recht nicht ausreichend Geltung verschaffen oder den betroffenen Personen nicht ausreichend Rechtsschutz gewähren (können).*
- 29] *Emmerich-Fritsche sieht darüber hinaus Möglichkeiten, NGOs in Zukunft auch als Völkerrechtssubjekte beziehungsweise „globale Rechtssubjekte“ zu behandeln (Emmerich-Fritsche 2007, 863).*
- 30] *Diese Forderung ist völkerrechtlich nur schwer zu erfüllen und die Debatte um internationale extraterritoriale Jurisdiktion ist den letzten Jahren einer Einigung nicht näher gekommen, aber „erste Tendenzen zur Begründung einer umfassenden völkerrechtlichen Bindung von TNU an Menschenrechtsbestimmungen lassen sich in Theorie und Praxis erkennen. Unter Verweis auf die faktisch bestimmende Stellung der TNU im internationalen System oder anhand eines grundsätzlichen Verzichts auf das Konzept der Völkerrechtssubjektivität versuchen einige Autoren private Akteure in die traditionell Staaten vorbehaltenen Menschenrechtsverpflichtungen einzu-beziehen. Aber auch die US-amerikanische Rechtsprechung nach dem Alien Tort Claims Act macht Private für schwere Verbrechen nach dem Völkerrecht unmittelbar haftbar“ (Kaleck und Saage-Maaß 2008, 50). Verschiedene Autoren sprechen sich dafür aus, Unternehmen den Status „partieller Völkerrechtssubjekte“ zuzusprechen, womit sie vor internationalen Gerichten verklagbar wären (Übersicht in Hingst 2001, 156-157). Auch Autoren, die Unternehmen die Völkerrechtssubjektivität absprechen (z. B. Hailbronner 2007, 178) weisen darauf hin, dass dieser Status nicht „pauschal zu beantworten“ ist, „da es (derzeit noch) keine unmittelbar geltenden Völkerrechtsregeln gibt, durch die multinationalen Unternehmen direkte Rechte und Pflichten übertragen werden“ (Krajewski 2009, 18). Angelika Emmerich-Fritsche argumentiert unabhängig von der Völkerrechtssubjektivität von MNU, dass die Verbesserung der Menschenrechtslage auch Sache der Unternehmen, nicht nur der Staaten ist. Unternehmen müssten keine Völkerrechtssubjekte sein, „vielmehr erfolgt ihre Bindung schon aus der Verpflichtung, die mit der in allen Kulturen anerkannten Verknüpfung von Rechten mit Pflichten verbunden ist“ (Emmerich-Fritsche 2007, 871). Für sie bestehen Schutzpflichten der Unternehmen daher weit über die Kernarbeitsnormen hinaus.*
- 31] *Erfordernis für die Klageerhebung wäre notwendigerweise die nationale Rechtsweberschöpfung. Damit wird zum einen die Funktionsfähigkeit des neuen Gerichtshofs garantiert, der nicht sogleich mit einer Vielzahl von Verfahren konfrontiert wäre, zum anderen bleibt die nationale Souveränität der Mitgliedsländer gewahrt. Erst wenn der nationale Rechtsweg nicht gewährt wird oder dieser inhaltlich nicht die Garantien der Konvention erfüllt, wird die Zuständigkeit des Internationalen Arbeitsgerichtshofs begründet.*

Literaturverzeichnis

- Alvarez, Oscar Hernández (1994): *Latin America*, in: Trebilcock, Anne (Hrsg.): *Towards social dialogue. Tripartite cooperation in national economic and social policy-making*, Geneva: International Labour Organization, 335-368.
- Andreae, Th. Jacob von (2004): *Die Internationale Arbeitsorganisation als institutionalisiertes Verhandlungssystem. Eine völkerrechtliche Betrachtung*, in: Pappi, Franz Urban / Riedel, Eibe / Thurner, Paul W. / Vaubel, Roland (Hrsg.): *Die Institutionalisierung internationaler Verhandlungen*, Frankfurt am Main/ New York: Campus, 133-171.
- Anker, Richard / Chernyshev, Igor / Egger, Philippe / Mehran, Farhad / Ritter, Joseph A. (2003): *Measuring decent work with statistical indicators*, in: *International Labour Review* 142 (2), 147-178.
- Arrigo, Gianni / Casale, Giuseppe (Hrsg.) (2005): *Glossary of labour law and industrial relations. (with special reference to the European Union)*, International Labour Office, Genf: International Labour Office.
- Barnard, Catherine / Deakon, Simon (2002): *Corporate governance, European governance and social rights*, in: Hepple, Bob A. (Hrsg.): *Social and labour rights in a global context, International and comparative perspectives*, Cambridge/ New York: Cambridge University Press, 122-152.
- Berg-Schlosser, Dirk / Stammen, Theo (2003): *Einführung in die Politikwissenschaft*, 7. Aufl. München: C.H. Beck.
- Braunmühl, Claudia von / Winterfeld, Uta von (2003): *Global governance. Eine begriffliche Erkundung im Spannungsfeld von Nachhaltigkeit Globalisierung und Demokratie. Welche Globalisierung ist zukunftsfähig?* Wuppertal: Wuppertal-Institut für Klima Umwelt Energie (Wuppertal papers, Nr. 135).
- Braunstein, Elissa (2012): *Neoliberal Development Macroeconomics. A Consideration of its Gendered Employment Effects*. Hrsg. v. United Nations Research Institute for Social Development, Geneva (Gender and Development Programme Paper, 14).
- Brock, Lothar (2001): *Dritte Welt weltweit. Die Verallgemeinerung der Entwicklungsproblematik als Fokus der Theoriebildung*, in: Thiel, Reinold E. (Hrsg.): *Neue Ansätze zur Entwicklungstheorie*, 2. Aufl. Bonn: Deutsche Stiftung für Internationale Entwicklung Zentralstelle für Erziehung Wissenschaft und Dokumentation

(Themendienst der Zentralen Dokumentation / Deutsche Stiftung für Internationale Entwicklung, 10), 121-134.

- Cohen, Daniel (2006): *Globalization and Employment*, in: Auer, Peter / Besse Geneviève/ Méda, Dominique (Hrsg.): *Offshoring and the internationalization of employment. A challenge for a fair globalization? Proceedings of the France ILO Symposium, 2005, Annecy, Genf: International Labour Organization, 17-36.*
- Commission on Global Governance (1995): *Our global neighbourhood. The report of the Commission on Global Governance, 1.print, Oxford: Oxford University Press.*
- Córdova, Armando (1973): *Strukturelle Heterogenität und wirtschaftliches Wachstum. Drei Studien über Lateinamerika, 1. Aufl., Frankfurt am Main: Suhrkamp.*
- Demele, Markus (2013): *Entwicklungspolitik als Arbeitspolitik. Kultursensible Decent Work-Strategien der International Labour Organization, Marburg: Metropolis-Verlag (Hochschulschriften, 143).*
- Deutscher Bundestag (2002): *Schlussbericht der Enquete-Kommission. Globalisierung der Weltwirtschaft, Opladen.*
- Dombois, Rainer / Hornberger, Erhard / Winter, Jens (2004): *Internationale Arbeitsregulierung in der Souveränitätsfalle. Das Lehrstück des North American Agreement on Labor Cooperation zwischen den USA, Mexiko und Kanada, Münster: LIT.*
- Easterly, William Russell (2006): *The white man's burden. Why the West's efforts to aid the rest have done so much ill and so little good, New York: Penguin Press.*
- Ebenau, Matthias (2012): „Recht und Entwicklung“ bei der Weltbank: Eine Kritik, in: *Peripherie 32 (125), 43-66.*
- Edwards, Richard C. (1979): *Contested terrain. The transformation of the workplace in the twentieth century, New York: Basic Books.*
- Elsenhans, Hartmut (1995): *Überwindung von Marginalität als Gegenstand der Armutsbekämpfung*, in: Schäfer, Hans-Bernd (Hrsg.): *Bevölkerungsdynamik und Grundbedürfnisse in Entwicklungsländern, Berlin: Duncker & Humblot (Schriften des Vereins für Socialpolitik, Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, N.F., 241), 193-221.*
- Elsenhans, Hartmut (2001): *Entwicklung ist machbar. Die Schaffung von Arbeitsplätzen durch zeitweilige Subventionierung*, in: Thiel, Reinold E. (Hrsg.): *Neue Ansätze zur Entwicklungstheorie, 2. Aufl., Bonn: Deutsche Stiftung für Internationale Entwicklung Zentralstelle für Erziehung Wissenschaft und Dokumentation*

- (Themendienst der Zentralen Dokumentation / Deutsche Stiftung für Internationale Entwicklung, 10), 135-146.
- *Emmerich-Fritsche, Angelika (2007): Vom Völkerrecht zum Weltrecht, Berlin: Duncker & Humblot.*
 - *Eriksen, Erik O. (1999): The question of deliberative supranationalism in the EU, Oslo (ARENA Working Papers, 99/4).*
 - *Europäische Union (1997): Protokoll über die Anwendung der Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit. Subsidiarität-Protokoll, Fundstelle: EU-Dok.-Nr. 1 2001 C/PRO/07, in: ABI (C 340), 105.*
 - *Friedrich-Ebert-Stiftung (2011): Soziales Wachstum. Leitbild einer fortschrittlichen Wirtschaftspolitik; Expertise des Thementeam „Soziales Wachstum“ der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik.*
 - *Fromm, Erich (2010): Haben oder Sein. Die seelischen Grundlagen einer neuen Gesellschaft, 37. Aufl., München: Deutscher Taschenbuch Verlag.*
 - *Gackstetter, Leonhard (1936): Arbeitspolitische Grundsätze in deutschen Parteiprogrammen, Eisfeld in Thüringen: Beck.*
 - *Ghebali, Victor-Yves (1989): The International Labour Organization. A case study on the evolution of U.N. specialised agencies, Dordrecht: Martinus Nijhoff.*
 - *Ghose, Ajit K. / Majid, Nomaan / Ernst, Christoph (2008): The global employment challenge, Geneva: International Labour Office.*
 - *Hailbronner, Kay (2007): Der Staat und der Einzelne als Völkerrechtssubjekte, in: Vitzthum, Wolfgang und Bothe, Michael (Hrsg.): Völkerrecht, 4. Aufl., Berlin: de Gruyter Recht, 157-264.*
 - *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. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Mannheim.*
 - *Hein, Wolfgang (2001): „Autozentrierte Entwicklung“ – Überlegungen zur Neufundierung eines immer noch wichtigen Konzeptes. In: Thiel, Reinold E. (Hrsg.): Neue Ansätze zur Entwicklungstheorie. 2. Aufl. Bonn: Deutsche Stiftung für Internationale Entwicklung Zentralstelle für Erziehung Wissenschaft und Dokumentation (Themendienst der Zentralen Dokumentation / Deutsche Stiftung für Internationale Entwicklung, 10), 218-238.*
 - *Hennings, Werner (2009): Entwicklungsforschung. Eine Bestandsaufnahme am Beispiel Samoas, Frankfurt am Main: Campus (Campus Forschung, 939).*

- *Hingst, Ulla (2001): Auswirkungen der Globalisierung auf das Recht der völkerrechtlichen Verträge, Berlin: Duncker & Humblot.*
- *Hippmann, Petra (2008): „Decent Work“ aus entwicklungspolitischer Sicht, in: Körting, Claus / Bilinski, Merle (Hrsg.): Menschenwürdige Arbeit als Beitrag zur Armutsbekämpfung. Unter Mitarbeit von Anna Marquardt, Verband Entwicklungspolitik deutscher Nichtregierungsorganisationen e.V. Bonn; Berlin (2015 im Gespräch, 14), 18-21.*
- *International Institute for Labour Studies (2009): The Financial and Economic Crisis: A Decent Work Response, Preprint Edition. Genf: International Labour Organization.*
- *International Labour Office (1999): Decent work and protection for all in Africa, Report of the Director-General, Genf: International Labour Organization.*
- *International Labour Office (2003): Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation und Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz, Genf: Internationales Arbeitsamt.*
- *International Labour Office (2005): Veränderung bewältigen. Einen Rahmen für menschenwürdige Arbeit schaffen, 1. Aufl. Genf (Bericht des Generaldirektors, 7,2).*
- *International Labour Office (2006): Sich wandelnde Strukturen in der Welt der Arbeit. Bericht des Generaldirektors, 1. Aufl., Genf: Internationales Arbeitsamt (Bericht des Generaldirektors, 95,1,C).*
- *International Labour Office (2008): Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, Genf: Internationales Arbeitsamt.*
- *International Labour Organization (1998): Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen. Angenommen von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 86. Tagung, Genf 18. Juni 1998, 1. Aufl., Genf: Internationales Arbeitsamt.*
- *International Labour Organization (1999): Menschenwürdige Arbeit. Genf: Internationales Arbeitsamt (Bericht des Generaldirektors, 87, 1).*
- *International Labour Organization (2003a): Decent work for Africa's development. Tenth African regional meeting, Addis Ababa, December 2003. Report of the Director-General. Genf.*
- *International Labour Organization (2003b): Global Employment Agenda. Review of the core elements of the Global Employment Agenda, Genf.*

- *International Labour Organization (2009a): Impact of the Social Justice Declaration on the implementation strategy of the Global Employment Agenda, Governing Body, Committee on Employment and Social Policy, Genf.*
- *International Labour Organization (2009b): Technical cooperation. How the ILO works - About the ILO, Download unter: www.ilo.org/global/About_the_ILO/Structure/Technicalcooperation/lang-en/index.htm (Zugriff am 15.10.2009).*
- *International Labour Organization (2009c): Ziele und Aufgaben der ILO, Download unter: www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/ziele/index.htm (Zugriff am 05.10.2009).*
- *International Labour Organization (2010): Civil Society. Partnerships and Development cooperation Department, Download unter: www.ilo.org/public/english/bureau/pardev/civil/index.htm (Zugriff am 13.7.2010).*
- *International Labour Organization (Hrsg.) (2012): Development cooperation, Download unter: www.ilo.org/public/english/bureau/pardev/civil/index.htm, zuletzt aktualisiert am 19.1.2012 (Zugriff am 21.2.2012).*
- *Internationales Arbeitsamt (2003): Arbeit als Weg aus der Armut, 1. Aufl., Genf: Internationales Arbeitsamt (Bericht des Generaldirektors, 91,1,A).*
- *Internationales Arbeitsamt (2004a): Produktive Beschäftigung für die Verringerung von Armut und Entwicklung. Zweiter Punkt der Tagesordnung, GB.289/ESP/2, Genf (Ausschuss für Beschäftigung und Sozialpolitik des Verwaltungsrates).*
- *Internationales Arbeitsamt (2004b): Sich zusammenschließen für soziale Gerechtigkeit. Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Genf (Bericht des Generaldirektors, 92,1,B).*
- *Internationales Arbeitsamt (2006): Beschäftigungsstrategien für Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit: Konzepte, Ansätze und Instrumente zur Durchführung der Globalen Beschäftigungsagenda. Ein „Visions“dokument zur praktischen Umsetzung der Beschäftigungskomponente der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, Genf (Ausschuß für Beschäftigung und Sozialpolitik des Verwaltungsrates).*
- *Internationales Arbeitsamt (2008): Qualifikationen für mehr Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung. Fünfter Punkt der Tagesordnung, 1. Aufl., Genf (Bericht / Internationale Arbeitskonferenz, 97,5).*

- *Ishikawa, Junko (2003): Key features of national social dialogue. A social dialogue resource book, Geneva: International Labour Office.*
- *Islam, Rizwanul (2006): The Nexus of Economic Growth, Employment, and Poverty Reduction: An Empirical Analysis, in: Islam, Rizwanul (Hrsg.): Fighting poverty. The development-employment link, Boulder, CO: Lynee Reinner Publishers, 31-61.*
- *Jetzlsperger, Christian (2000): ILO - Internationale Arbeitsorganisation, in: Volger, Helmut / Annan, Kofi Atta (Hrsg.): Lexikon der Vereinten Nationen, München: Oldenbourg, 270-272.*
- *Jungfer, Joachim (1994): Wachstumsziel. In: Dichtl, Erwin / Issing, Ottmar (Hrsg.): Vahlens großes Wirtschaftslexikon, Bd. 4., 2. Aufl., München: C.H. Beck/ Deutscher Taschenbuch Verlag, 2299-2300.*
- *Kaleck, Wolfgang / Saage-Maaß, Miriam (2008): Transnationale Unternehmen vor Gericht. Über die Gefährdung der Menschenrechte durch europäische Firmen in Lateinamerika, Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung (Demokratie, 4).*
- *Kohl, Heribert (1979): Arbeit für alle. Zukunftsbezogene Arbeitspolitik im Interesse der Arbeitnehmer, Köln: Bund-Verlag.*
- *Köhler, Peter A. (1991): ILO- Internationale Arbeitsorganisation, in: Wolfrum, Rüdiger (Hrsg.): Handbuch Vereinte Nationen, 2., völlig neu bearb. Aufl., München: C.H. Beck, 339-346.*
- *Körner-Dammann, Marita (1991): Bedeutung und faktische Wirkung von ILO-Standards. Dargestellt am Beispiel Südafrika, Univ. Diss.-Frankfurt (Main), 1990, 1. Aufl., Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft (58).*
- *Köss, Hartmut (2003): „Kirche der Armen?“ Die entwicklungspolitische Verantwortung der katholischen Kirche in Deutschland. Münster: LIT.*
- *Krajewski, Markus (2009): Wirtschaftsvölkerrecht. 2. Aufl. Heidelberg: Müller.*
- *Kucera, David (2002): Core labour standards and foreign direct investment, in: International Labour Review 141 (1-2), 31-69, zuletzt geprüft am 6.2.2008.*
- *Landes, David (2009): Wohlstand und Armut der Nationen. Warum die einen reich und die anderen arm sind, München: Pantheon.*
- *Lehndorff, Steffen (2006): Einleitung: Das Politische in der Arbeitspolitik. In: Lehndorff, Steffen (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik. Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung, Berlin: Edition Sigma, 7-29.*
- *Liebel, Manfred (2007): Wozu Kinderrechte. Grundlagen und Perspektiven, Weinheim: Juventa-Verlag (Reihe Votum).*

- Liese, Andrea (2005): „Capacity Building“ als Strategie zur Förderung der Regeleinhaltung. Erfahrungen der ILO bei der Abschaffung von Kinderarbeit, in: Senghaas-Knobloch, Eva (Hrsg.): *Weltweit geltende Arbeitsstandards trotz Globalisierung. Analysen, Diagnosen und Einblicke*, Münster: LIT Verlag (Arbeitsgestaltung – Technikbewertung – Zukunft, 18), 63-79.
- Lillie, Nathan (2008): *The ILO Maritime Labour Convention, 2006: A new paradigm for global labour rights implementation*. In: Papadakis, Konstantinos / Bé, Dominique / Bercusson, Brian / Casale, Giuseppe / Da Costa, Isabel (Hrsg.): *Cross-border social dialogue and agreements. An emerging global industrial relations framework?* Genf: International Labour Office, 191-220.
- Meike, Timm (2008): *Starke Demokratie über die Staatlichkeit trotz wirtschaftlicher Globalisierung. Grundlagen zur kritischen Reflexion des Globalisierungsparadigmas*, Univ. Diss. Potsdam, 2008., 1. Aufl., Norderstedt: Books on Demand.
- Menzel, Ulrich (1988): *Auswege aus der Abhängigkeit. Die entwicklungspolitische Aktualität Europas*, 1. Aufl., Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Messner, Dirk / Nuscheler, Franz (1996): *Global Governance. Herausforderungen an die deutsche Politik an der Schwelle zum 21. Jahrhundert*, Stiftung Entwicklung und Frieden, Bonn (Policy Paper, 2).
- 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 (Hrsg.): *Internationale Arbeitsstandards in einer globalisierten Welt*, 1. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 172-192.
- Moyo, Dambisa (2010): *Dead aid. Why aid makes things worse and how there is another way for Africa*, London: Penguin.
- Mühlenberg, Friedrich (2004): *Entwicklungsstrategien*. In: Hofmeier, Rolf / Mehler, Andreas (Hrsg.): *Kleines Afrika-Lexikon. Politik, Wirtschaft, Kultur*, Lizenzausgabe für die Bundeszentrale für politische Bildung (464), 85-86.
- Naschold, Frieder / Dörr, Gerline (1992): *Arbeitspolitik*, in: Schmidt, Manfred G. (Hrsg.): *Lexikon der Politik*, Bd. 3., München: Beck, 38-45.
- Nohlen, Dieter (2002): *Marginalität*. In: Nohlen, Dieter / Arons, Steven (Hrsg.): *Lexikon Dritte Welt. Länder, Organisationen, Theorien, Begriffe, Personen*, vollst. überarb. Neuausgabe, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag (61468), 543-544.

- Nuscheler, Franz (2000): *Kritik der Kritik am Global Governance-Konzept*, in: *Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 30 (118), 151-156.
- Nuscheler, Franz (2002): *Global Governance*, in: *Ferdowsi, Mir A (Hrsg.): Internationale Politik*, München: Fink (UTB Politikwissenschaft, 2284), 71-86.
- Nuscheler, Franz (2009): *Global Governance*, in: *Meyns, Peter (Hrsg.): Handbuch Eine Welt. Entwicklung im globalen Wandel*, Wuppertal: Hammer, 85-92.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2008): *The Paris Declaration on Aid Effectiveness and the Accra Agenda for Action*.
- Pollert, Achim / Kirchner, Bernd / Polzin, Javier Morato (Hrsg.) (2009): *Duden Wirtschaft von A bis Z. Grundlagenwissen für Schule und Studium, Beruf und Alltag*, 4. Aufl., Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung.
- Robinson, Joan (1962): *Economic philosophy*, Second Paperback Printing 2009, Chicago: Aldine Pub. Co.
- Rucht, Ulrich (2010): *Das ILO-Übereinkommen Nr. 94. Möglichkeiten der Umsetzung unter Zugrundelegung der aktuellen Rechtsprechung des BVerfG und des EuGH*, Frankfurt am Main: Lang.
- Sachs, Ignacy (2004): *Inclusive development and decent work for all*, in: *International Labour Review* 143 (1-2), 161-184.
- Saith, Ashwani (2006): *Social protection, decent work and development*, in: *Ghai, Dharam (Hrsg.): Decent work. Objectives and strategies*, Genf: International Institute for Labour Studies, 127-174.
- Saxer, Marc (2009): *Die Rückkehr der Global Governance. Wege aus der Krise der multilateralen Strukturen*, hrsg. von Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) (*Dialogue on Globalization – Briefing Paper*).
- Scherrer, Christoph (2000): *Global Governance: Vom fordistischen Trilateralismus zum neoliberalen Konstitutionalismus*, in: *Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 30 (118), 13-38.
- Schubert, Klaus / Klein, Martina (2006): *Das Politiklexikon*, 4. Aufl., Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung.
- Sen, Amartya Kumar (1999): *Address by Mr. Amartya Sen, Nobel Laureate in Economics to the 87th International Labour Conference*. International Labour Organization, 15.6.1999, Download unter: www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/a-sen.htm (Zugriff am 7.5.2012).
- Sen, Amartya Kumar (2003): *Ökonomie für den Menschen. Wege zu Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft*. Übersetzt

aus dem Englischen von Christiana Goldmann, 2. Aufl., München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

- Senghaas-Knobloch, Eva (2004): *Zwischen Überzeugen und Erzwingen. Nachhaltiger Druck und Wirksamkeit internationaler Arbeits- und Sozialstandards*, in: Zangl, Bernhard / Zürn, Michael (Hrsg.): *Verrechtlichung – Baustein für Global Governance?* Bonn: Dietz (*Eine Welt*, 18), 140-159.
- 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).
- Senghaas-Knobloch, Eva (2008): *Überzeugen, Verpflichten und Befähigen. Erneuerte Antworten der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) auf die Herausforderungen einer sich verändernden Staaten- und Gesellschaftswelt*, in: Lange, Hellmuth (Hrsg.): *Nachhaltigkeit als radikaler Wandel. Die Quadratur des Kreises?*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 189-214.
- Senghaas-Knobloch, Eva (2009): *Sisyphusarbeit am Genfer See. Bemühungen um international geltende Arbeits- und Sozialstandards*, in: Breitmeyer, Helmut / Roth, Michèle / Senghaas, Dieter (Hrsg.): *Sektorale Weltordnungspolitik. Effektiv, gerecht und demokratisch?* Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft (*EINE Welt. Texte der Stiftung Entwicklung und Frieden*), 130-149.
- Senghaas-Knobloch, Eva / Dirks, Jan / Liese, Andrea (Hrsg.) (2003): *Internationale Arbeitsregulierung in Zeiten der Globalisierung. Politisch-organisatorisches Lernen in der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)*, Münster: LIT Verlag (*Arbeitsgestaltung – Technikbewertung – Zukunft*, 17).
- Shikwati, James / Bozic, Kristina (2007): *Africa. Africans see poverty: foreigners see resources and wealth*, Nairobi, Kenya: Inter Region Economic Network.
- Stiglitz, Joseph (1999): *Volkswirtschaftslehre*, 2. Aufl., München: Oldenbourg (*Internationale Standardlehrbücher der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*).
- Stiglitz, Joseph (2006): *Die Chancen der Globalisierung*. Aus dem amerikanischen übersetzt von Thorsten Schmidt, 1. Aufl., München: Siedler.
- Thiele, Carmen (2008): *Regeln und Verfahren der Entscheidungsfindung innerhalb von Staaten und Staatenverbindungen. Staats- und kommunalrechtliche sowie europa- und völkerrechtliche Untersuchungen*, Berlin: Springer.

- *Trebilcock, Anne (1994): Tripartite Consultation and cooperation in national-level economic and social policy-making: an overview. In: Trebilcock, Anne (Hrsg.): Towards social dialogue. Tripartite cooperation in national economic and social policy-making, Geneva: International Labour Organization, 3-66.*
- *Ulrich, Peter (1995): Müssen wir die Arbeit neu verteilen? Vier Thesen zu einer zukunftssträchtigen Arbeitspolitik, in: Arbeitsblätter des Schweizerischen Arbeitskreises für ethische Forschung 34 (2), 41-53.*
- *Ulrich, Peter (1998): Neue Wirtschaftsbürgerrechte. Grundrechtsorientierte Arbeitspolitik : eine wirtschaftsethische Perspektive, in: Widerspruch : Beiträge zur sozialistischen Politik (35), 103-112.*
- *Ulrich, Peter (2000): Arbeitspolitik für alle - Eine Einführung aus wirtschaftsethischer Sicht, in: Ulrich, Peter / Maak, Thomas / Dietschy, Beat (Hrsg.): Arbeitspolitik für alle. Eine Debatte zur Zukunft der Arbeit, Bern: P. Haupt, 9-26.*
- *United Nations (1966): Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte.*
- *United Nations (2009): Rethinking Poverty. Report on the World Social Situation 2010, New York.*
- *United Nations – Non-governmental Liaison Service (Hrsg.) (2010): International Labor Organization (ILO). United Nations, Download unter: www.un-ngls.org/spip.php?page=article_s&id_article=808, zuletzt aktualisiert am 2010(Zugriff am 13.7.2010).*
- *Visser, Jelle / Hemerijck, Anton (1997): A Dutch miracle. Job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands, Amsterdam: Amsterdam University Press.*
- *Voigt, Kai-Ingo / Wohltmann, Hans-Werner (2004): Arbeit, in: Alisch, Katrin / Winter, Eggert / Arentzen, Ute (Hrsg.): Gabler Wirtschafts-Lexikon, Bd. 1., 16. Aufl., 4 Bände, Wiesbaden: Gabler.*
- *Wahl, Peter (2009): Global Governance in der Krise, in: Z. Zeitschrift für Marxistische Erneuerung 20 (78), 102-111.*
- *Weber-Fas, Rudolf (2008): Lexikon Politik und Recht. Geschichte und Gegenwart. Paderborn: Fink.*
- *Wissenschaftliche Arbeitsgruppe für weltkirchliche Aufgaben der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.) (2008): Verlagerung von Arbeitsplätzen. Entwicklungschancen und Menschenwürde. Sozial-ethische Überlegungen. Unter Mitarbeit von Bernhard Emunds und Markus Demele. Eine Studie der Sachverständigengruppe „Weltwirtschaft und Sozialethik“, Bonn.*

- *Wisskirchen, Alfred (2005): The standard-setting and monitoring activity of the ILO. Legal questions and practical experience, in: International Labour Review 144 (3), 253-289.*
- *Zaschke, Wolfgang (1994): Internationale Politik als Netzwerkpolitik? Horizontale Vernetzung und vertikale Politikverflechtung im Aufgabenbereich der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), in: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 24 (97), 597-622.*

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

<i>CIV</i>	<i>Caritas in veritate</i>
<i>RN</i>	<i>Rerum novarum (15. Mai 1891)</i>
<i>LE</i>	<i>Laborem excercens (14. September 1981)</i>
<i>QA</i>	<i>Quadragesimo anno (15. Mai 1931)</i>
<i>MM</i>	<i>Mater et magistra (15. Mai 1961)</i>
<i>PP</i>	<i>Populorum progressio (26. März 1967)</i>
<i>SRS</i>	<i>Sollicitudo rei socialis (30. Dezember 1987)</i>
<i>CA</i>	<i>Centesimus annus (1. Mai 1991)</i>
<i>GS</i>	<i>Gaudium et spes</i>
<i>PRGF</i>	<i>Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden</i>
<i>ARP</i>	<i>Antirevolutionäre Partei/Anti-revolutionaire partij (Niederlande)</i>
<i>Art.</i>	<i>Artikel</i>
<i>ASEAN</i>	<i>Association of Southeast Asian Nations/Verband Südostasiatischer Nationen</i>
<i>ASTA</i>	<i>Allgemeiner Studierendenausschuss</i>
<i>BAB</i>	<i>Büro für Auswärtige Beziehungen der CDU</i>
<i>BDI</i>	<i>Bundesverband der Deutschen Industrie</i>

DIE AUTOREN UND HERAUSGEBER

Christian Bäumler, Dr., geboren in Konstanz, studierte Rechtswissenschaften an der Universität Konstanz. Er promovierte im Arbeits- und Sozialrecht und arbeitet im höheren Justizdienst. Nach Stationen in Konstanz, Donaueschingen und Ravensburg wurde er Vorsitzender des Schöffengerichts in Villingen-Schwenningen. Bäumler ist Richteramt und Mitglied des Präsidiums des Amtsgerichts. Seit 1998 ist er Landesvorsitzender der CDA Baden-Württemberg und Mitglied des CDU-Landesvorstands. 2010 wurde er zum ersten stellvertretenden CDA Bundesvorsitzenden gewählt.

Axel Bohmeyer, Prof. Dr., ist Professor für Erziehungswissenschaften an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) und Geschäftsführer des dort angesiedelten Berliner Instituts für christliche Ethik und Politik (ICEP). Seine Forschungsschwerpunkte sind: Philosophisch-anthropologische Grundfragen der Sozialen Arbeit, Heilpädagogik und Erziehungswissenschaft, Philosophie der Erziehung und Bildung, Bildung und Partizipation, Ethik sozialprofessionellen Handelns, Sozialphilosophie beziehungsweise Politische Ethik.

Markus Demele, Dr., geboren 1978, absolvierte eine Ausbildung zum Industriekaufmann (IHK) in einem deutschen Mittelstandsunternehmen und studierte Betriebswirtschaftslehre (BA) in Lüneburg. Im Anschluss studierte er Katholische Theologie an der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen in Frankfurt am Main und am Hekima College in Nairobi. Ab 2006 arbeitete er als Seelsorger an der Universität Frankfurt und forschte am Oswald von Nell-Breuning Institut zu Fragen der Entwicklungspolitik, Sozialethik und der Katholischen Soziallehre. 2012 wurde er an der Universität Bremen zum Doktor der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften promoviert. Im selben Jahr wurde er zum Generalsekretär des Internationalen Kolpingwerks gewählt.

Jörg-Dieter Gauger, Prof. Dr., geboren 1947 in Lüdenscheid, studierte Klassische Philologie, Geschichte und Politische Wissenschaft in Bonn. 1975 promovierte er in Alter Geschichte, 1996 schloss er seine Habilitation ab. Seit 2000 ist er außerordentlicher Professor für Alte Geschichte an der Universität Bonn. 1974 bis 1981 war er wissenschaftlicher Assistent an der Universität Bonn und München. Ab 1982 war er Mitarbeiter der Konrad-Adenauer-Stiftung, zuletzt bis

Ende 2011 als Stellvertretender Hauptabteilungsleiter Wissenschaftliche Dienste und Koordinator für Bildungs- und Kulturpolitik in der Hauptabteilung Politik und Beratung.

Markus Gloe, Dr., geboren 1974. Nach dem Studium auf Lehramt arbeitete Markus Gloe zunächst als Lehrer in der Realschule und Berufsschule in Baden-Württemberg sowie in der Lehramtsausbildung an der Pädagogischen Hochschule Freiburg und der Technischen Universität Berlin. Er wechselte von dort als Pressesprecher und gesellschaftspolitischer Referent zur CDA Deutschlands und wurde dann Hauptgeschäftsführer der CDA Deutschlands. Aktuell leitet er die Lehreinheit Didaktik der Sozialkunde am Geschwister-Scholl-Institut für Politikwissenschaft der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Regina Görner, Dr., geboren 1950, ist studierte und promovierte Historikerin. Sie übernahm unterschiedliche Tätigkeiten in Wissenschaft, Politikberatung und Gewerkschaften. Ab 1990 war sie Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des DGB, 1999 bis 2004 Sozialministerin im Saarland, und 2005 bis 2011 Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. Sie ist Mitglied der Bundesvorstände der CDU und der CDA, und Copräsidentin des Europäischen Sozialen Dialogs in der Metall- und Elektroindustrie.

Rudolf Henke, geboren 1954, ist Facharzt für Innere Medizin. Er ist Präsident der Ärztekammer Nordrhein und Erster Vorsitzender des Bundesvorstands des Marburger Bundes. Seit 2009 ist er Mitglied des Deutschen Bundestages für den Wahlkreis Aachen und dabei Mitglied der Ausschüsse für Gesundheit sowie für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung.

Martin Kamp, geboren 1969 in Rheine. Er studierte Banking and Finance an der University of Wales, Bangor, Großbritannien und absolvierte 1995 mit dem M.A. of Banking and Finance. 1996 schloss er mit dem Diplom-Volkswirt an der Universität Münster ab. 1997 bis 1999 war er als Referent im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung tätig. 1999 bis 2005 war er Geschäftsführer der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU Bundestagsfraktion; 2005 bis 2010 und seit 2012 Hauptgeschäftsführer der CDA Deutschlands. 2010 bis 2012 war er Gewerchaftssekretär im Berliner Büro des Vorstandes der IG Metall.

Hermann Kues, Dr., geboren 1949, Mitglied des Deutschen Bundestages und Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Vorsitzender des Kardinal-Höffner-Kreises.

Steven Kunert, geboren 1982 in Schwedt/Oder, 2010 Abschluss Master of Arts (M.A.) Governance, seit 2009 Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Deutschen Bundestag (MdB-Büro Gerald Weiß, danach MdB Dr. Matthias Zimmer) und Referent in der CDA-Hauptgeschäftsstelle.

Wolfgang Rhein, geboren 1951 in Wiesbaden, studierte Philosophie und Theologie in Frankfurt am Main, Bonn und Köln sowie (berufsbegleitend) Sozialrecht in Frankfurt am Main. Langjährige Berufstätigkeit in der Wohlfahrtspflege, zunächst beim Caritasverband für die Diözese Limburg e.V., seit 1993 als Geschäftsführer der Praunheimer Werkstätten gGmbH in Frankfurt am Main.

Ingrid Sehrbrock, geboren 1948 in Offenbach am Main. Studium der Anglistik, Politikwissenschaft, Chemie und Pädagogik in Frankfurt am Main. Berufliche Stationen: Studienrätin im Schuldienst, 1987 persönliche Referentin der Staatssekretärin für Frauenfragen der Hessischen Landesregierung, 1989 bis 1997 Bundesgeschäftsführerin der Frauen-Union der CDU und Mitarbeiterin von Rita Süßmuth, 1997 bis 1999 Sozialreferentin an den deutschen Botschaften von Prag (Tschechien) und Bratislava (Slowakei). Seit Mitte der 70er-Jahre ist sie Gewerkschaftsmitglied und Mitglied der CDA. Seit 1985 gehört sie dem Bundesvorstand der CDA seit 1985 an, seit 1987 als stellvertretende Vorsitzende. 1999 bis 2013 war Ingrid Sehrbrock Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands des DGB, ab Mai 2006 stellvertretende Vorsitzende..

Peter Schallenberg, Prof. Dr., geboren 1963 in Oberhausen, ist Priester der Erzdiözese Paderborn. Er studierte dort und bis zu seinem Abschluss in Rom an der Gregoriana Philosophie und Theologie. Nach der Promotion in Moraltheologie in Rom und der Habilitation an der Universität Münster wurde er Professor für Moraltheologie in Fulda. Aktuell hat er den Lehrstuhl für Moraltheologie und Ethik an der Theologischen Fakultät Paderborn inne.

Michael Thielen, geboren 1959 in Prüm/Eifel, studierte Politische Wissenschaften, Neuere Geschichte und Philosophie. Von 2006 bis 2008 war er Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung. Seit 2008 ist er Generalsekretär der Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.

Elisabeth Winkelmeier-Becker, geboren 1962 in Siegburg, aufgewachsen in Troisdorf als vierte von fünf Töchtern in einem traditionell katholischen Elternhaus. 1981 Abitur, 1992 zweites juristisches Staatsexamen. Verheiratet, drei erwachsene Kinder, Richterin seit 1992. Direkt gewählte CDU-Bundestagsabgeordnete seit 2005.

Matthias Zimmer, Prof. Dr., geboren 1961 in Marburg/Lahn. Studium der Politikwissenschaft, Neueren Geschichte und des Völkerrechts in Trier, Indiana/PA und München. M.A. 1986, Dr. rer.pol. 1991, Universität der Bundeswehr, Hamburg. Habilitation 2006, Universität zu Köln. Berufliche Stationen: Konrad-Adenauer-Stiftung (1990-1993), University of Alberta (1994-1998), Stadt Frankfurt am Main (1999-2009). Mitglied des Deutschen Bundestages seit 2009. Vorsitzender der CDA Hessen und stellvertretender Bundesvorsitzender der CDA.



Konrad
Adenauer
Stiftung

Arbeit ist die Grundlage für eine positive Lebensperspektive. Sie bringt die nötige finanzielle Sicherheit für die Übernahme familiärer und gesellschaftlicher Verantwortung und ein selbstbestimmtes Leben. Arbeit ist dabei mehr als nur Erwerbsarbeit, sondern hat – auch jenseits der Erwerbsarbeit – sinnstiftenden Charakter. Sie ist Ausdruck von Teilhabe und menschlicher Würde. Die Grundlage für unsere Auffassung von Arbeit und unseren Anspruch an gute Arbeit ist deshalb das christliche Menschenbild.

Wie können wir die Arbeitswelten der Zukunft gestalten? In diesem Band beantworten führende Vertreter der Christlich-Sozialen Idee diese Frage aus ihrer persönlichen Perspektive.

www.kas.de

