

**Solidarität und
Selbstbestimmung
im Wandel der
Arbeitswelt**

Eine Denkschrift

EKD

GÜTERSLOHER
VERLAGSHAUS



Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt

Eine Denkschrift
des Rates der Evangelischen Kirche
in Deutschland (EKD)
zu Arbeit, Sozialpartnerschaften
und Gewerkschaften

Gütersloher Verlagshaus

Im Auftrag des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland
herausgegeben vom Kirchenamt der EKD

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.



Verlagsgruppe Random House FSC® N001967
Das für dieses Buch verwendete FSC®-zertifizierte
Super Snowbright liefert Hellefoss AS, Hokksund, Norwegen.

1. Auflage

Copyright © 2015 by Gütersloher Verlagshaus, Gütersloh,
in der Verlagsgruppe Random House GmbH, München

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist
ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für
Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung
und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Das Gütersloher Verlagshaus, Verlagsgruppe Random House GmbH, weist
ausdrücklich darauf hin, dass im Text enthaltene externe Links vom Verlag nur bis
zum Zeitpunkt der Buchveröffentlichung eingesehen werden konnten. Auf spätere
Veränderungen hat der Verlag keinerlei Einfluss. Eine Haftung des Verlages für
externe Links ist stets ausgeschlossen.

Druck und Einband: GGP Media GmbH, Pöbneck

Printed in Germany

ISBN 978-3-579-05977-8

www.gtvh.de

Inhalt

Vorwort 9

1. Solidarität und Selbstbestimmung:

Arbeiten in evangelischer Perspektive 13

1.1 Arbeit zwischen individueller Freiheit,
kollektiver Leistung und Solidarität 13

1.2 Die Regelung von Arbeitsbeziehungen in
einer konflikthafter Welt 16

1.3 Gewerkschaften und Betriebsräte als
hilfreiche Institutionen einer modernen
Arbeitsgesellschaft – eine evangelische
Verhältnisbestimmung 17

2. Evangelische Maßstäbe ethischer Verantwortung in der Arbeit 19

2.1 Die Würdigung der Arbeit in biblischer
Perspektive 19

2.2 Die Wiederentdeckung der biblischen
Wertschätzung der Arbeit in der
Reformationszeit 23

2.3 Herausforderung für das evangelische
Verständnis in der Moderne 27

2.4 Verantwortungsebenen in der Arbeitswelt 31

2.4.1 Das Arbeitsethos als Ausdruck persönlicher Verantwortung	32
2.4.2 Die Ebene der Unternehmen – Arbeit als Gemeinschaftswerk im sozialen Miteinander	34
2.4.3 Politik und Verbände in ihrer Verantwortung für eine menschengemäße Ausgestaltung der Arbeitswelt	35
2.4.4 Rechte aus der Arbeit und Rechte in der Arbeit	36
2.4.4.1 Rechte aus der Arbeit: Von der Arbeit leben können	36
2.4.4.2 Rechte in der Arbeit: In der Arbeit leben können	38
3. Die Arbeitswelt im Umbruch	40
3.1 Auf- und Umbruch in eine neue Arbeitswelt	40
3.2 Gegenwärtige Problemlagen auf dem deutschen Arbeitsmarkt	44
3.3 Die Entwicklung der Arbeitseinkommen in Deutschland	51
3.4 Konfliktfelder in der Arbeitswelt	54
3.4.1 Die Globalisierung der Arbeit	54
3.4.2 Die Entgrenzung der Arbeit	61
3.4.3 Veränderte Arbeitsteilung im familiären Kontext	65
3.5 Der deutsche Arbeitsmarkt zwischen Konflikt und Konsens	67

3.5.1	Tarif- und Sozialpartnerschaft im Wandel ...	70
3.5.1.1	Rolle der Gewerkschaften zwischen Konflikt und Konsens	70
3.5.1.2	Konstruktionsprinzipien deutscher Gewerkschaften	71
3.5.1.3	Gewerkschaften im Wandel	73
3.5.2	Das Tarifvertragssystem im Wandel	79
3.5.3	Die Rolle von Betriebs- und Personalräten ..	83
3.5.4	Die Zukunft der Tarifpartnerschaft	86
3.5.5	Fazit	90

4. Die Umbrüche in der Arbeitswelt aus evangelischer Sicht

93

4.1	Selbstbestimmung und Solidarität als evangelische Kriterien zur Bewertung des Wandels in der Arbeitswelt	93
4.1.1	Selbstbestimmung, Kooperation und Sicherheit	94
4.1.2	Konkrete Maximen	96
4.1.2.1	Die individuelle Ebene: Die eigene Arbeit als Beruf	97
4.1.2.2	Konflikte in der Arbeitswelt	98
4.1.2.3	Zusammenfassung	99
4.2	Bewertung der Arbeitswelten	100
4.2.1	Die individuelle Ebene: Beruflichkeit	101
4.2.1.1	Aus- und Weiterbildung	103
4.2.1.2	Entgrenzung und Autonomie	105
4.2.1.3	Haus- und Sorgearbeit	106

4.2.2 Die kooperative Ebene:	
Arbeit als Gemeinschaftswerk	107
4.2.2.1 Niedriglohnsektor, Leiharbeit und Befristungen	107
4.2.2.2 Werkverträge	109
4.2.2.3 Männer und Frauen	110
4.2.2.4 Menschen mit Migrationshintergrund	113
4.2.2.5 Ältere in der Arbeitswelt	113
4.2.2.6 Inklusive Arbeitswelten	115
4.2.2.7 Langzeitarbeitslose	116
4.2.3 Konfliktregulierung in der Arbeitswelt	118
4.2.4 Internationale Solidarität	118
4.3 Arbeit – nur ein Teil des Lebens	120
5. Neue Herausforderungen für die Diakonie angesichts des Wandels der Märkte für personennahe Dienstleistungen	123
6. Herausforderungen im Verhältnis der evangelischen Kirche zu Arbeit – Wirtschaft – Gewerkschaft	130
6.1 Gemeinsame Aufgaben für Kirche und Gewerkschaften	132
6.2 Der Dienst der Kirche in der Arbeitswelt	138
Mitglieder der Kammer für soziale Ordnung	143

Vorwort

Dass der Mensch von Gott beauftragt ist, in der Schöpfung zu arbeiten, sie zu gestalten und sie zu bewahren und dies in Kooperation mit anderen zu tun, ist grundlegende christliche Überzeugung, die wir Christen mit anderen Religionen teilen. Das klassische Gebot lautet: Ora et labora – bete und arbeite. Ein christliches Leben verbindet beide Dimensionen des menschlichen Daseins, die Kontemplation und die Aktion.

Diese Grundhaltungen des christlichen Glaubens sind in der Reformation vor 500 Jahren mit Nachdruck erneuert worden. Es war Martin Luthers tiefste Überzeugung, dass alle Menschen von Gott berufen sind, in der Gesellschaft für sich selbst und vor allem im Dienst für den Nächsten tätig zu sein. Darin haben alle Menschen einen Beruf. Sie sollen nicht nur irgendwie arbeiten, sondern ihr Arbeiten erfüllt sich von daher mit Sinn. Nicht das rastlose Tätigsein als solches ist das Ideal des Christlichen, sondern die sinnvolle Einbeziehung aller Menschen in eine Wirtschaft, die mit allen geschieht und in der die Arbeit als ein großes Gemeinschaftswerk erbracht wird. Auch in diesem Denken spielen Märkte und der Wettbewerb eine große Rolle – aber sie sind nie ein Selbstzweck, sondern dienen immer dem Ziel, alle am dadurch geschaffenen Wohlstand teilhaben zu lassen. Die Wertschätzung der Arbeit liegt in ihrem Beitrag zum Gemeinwohl begründet. Gleichzeitig ist eine Wirtschaft, die dem Gemeinwohl dient, ohne Wertschät-

zung der Arbeit gar nicht möglich. Der Grundsatz des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt: »Wertschöpfung durch Wertschätzung« bringt den Grundgedanken christlicher Arbeitsethik ganz wunderbar zum Ausdruck.

Entspricht die heutige Arbeitswelt diesen Grundsätzen? Um diese Frage dreht sich der hier vorliegende Text der Kammer für soziale Ordnung, der vom Rat der EKD als Denkschrift angenommen worden ist. In ihm werden zunächst evangelische Kriterien zur Gestaltung der Arbeitswelt entwickelt (Kap. 2), dann wird die Entwicklung der Arbeitswelt in den letzten Jahren ausführlich analysiert und beschrieben (Kap. 3), bevor dann Schlussfolgerungen angestellt (Kap. 4) und Konsequenzen für Diakonie und Kirche gezogen werden (Kap. 5 und 6). Deutlich wird, dass sich die Arbeitswelt in den letzten Jahren immer schneller verändert hat. Die Einflüsse der Digitalisierung, der Globalisierung und der Entgrenzung von Arbeit und Leben zeigen sich in aller Deutlichkeit. Aber auch politische Entscheidungen, wie die Umsetzung der Agenda 2010 und die damit verbundene Schaffung eines erheblich gewachsenen Niedriglohnssektors, in dem sich prekäre Arbeitsverhältnisse finden, prägen das Bild. Die Arbeit selbst hat sich für viele erheblich gewandelt. Es gibt heute in qualifizierten Berufen größere Freiheiten und mehr Möglichkeiten, auch eigene Vorstellungen zu verwirklichen – auf der anderen Seite sind ganze Berufe verschwunden und es haben sich bisweilen Arbeitsbedingungen ausgebreitet, die nichts mehr mit der Entfaltung der Fähigkeiten der Beschäftigten zu tun haben.

Die Entwicklungen werden in dieser Ambivalenz geschildert und der Finger wird in einige Wunden gelegt. Insbesondere die Auseinanderentwicklung der Einkommen und noch stärker der Vermögen ist Anlass zur Sorge. Noch nie nach dem Zweiten Weltkrieg waren die Unterschiede so groß wie heute. Auf die Dauer ist eine wachsende soziale Ungleichheit in keiner Gesellschaft der Welt positiv für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und für die Erfahrung sozialer Gerechtigkeit. Wer gesellschaftliche Teilhabe für die Menschen in der Gesellschaft fordert, wie dies in christlicher Ethik unabdingbar ist, der kann sich mit sozialer Ungleichheit nicht abfinden.

Der Text der Denkschrift wirft am Ende dann auch einen Blick auf die Situation in Kirche und Diakonie. Auch hier haben sich die Arbeitswelten aufgrund politisch gesetzter veränderter Rahmenbedingungen erheblich geändert. Seit spätestens 1995 ist ein Sozialmarkt entstanden, der unter Wettbewerbsbedingungen operieren muss und dessen mangelhafte Regulierung bisher vor allem auf Kosten der Löhne der Beschäftigten geht. Der Diakonie fällt es unter diesen Rahmenbedingungen zunehmend schwerer, ihren Auftrag der Gestaltung einer nach allen Seiten befriedigenden Dienstgemeinschaft zu erfüllen. Gleichzeitig will und muss sie sich an den ethischen Maßstäben messen lassen, die sich aus der christlichen Ethik ergeben und die auch in dieser Denkschrift vertreten werden.

Mit diesem Text legen wir Maßstäbe zur Gestaltung der Arbeitswelt vor. Sie sind im Dialog mit Gewerkschaften und Arbeitgebern erarbeitet worden und werden in vielfältigen

Veranstaltungen und Initiativen in der nächsten Zeit in die Gesellschaft eingespeist werden. Ich danke den Mitgliedern der Kammer für soziale Ordnung, insbesondere ihrem Vorsitzenden Gustav Horn, für die geleistete Arbeit.

Hannover, im April 2015

A handwritten signature in black ink, reading "Heinrich Bedford-Strohm". The signature is written in a cursive style with a large initial 'H' and a long, sweeping tail.

Landesbischof Dr. Heinrich Bedford-Strohm
*Vorsitzender des Rates der
Evangelischen Kirche in Deutschland*

1. Solidarität und Selbstbestimmung: Arbeiten in evangelischer Perspektive

Grundthesen Kapitel 1:

Der weitreichende Wandel durch Digitalisierung und Globalisierung in der Erwerbsarbeitswelt nötigt zu einer Neubestimmung dessen, was wir unter Arbeit verstehen. Kooperative Arbeitsteilung, Freiheit und Solidarität sind konstitutive Elemente moderner Erwerbsarbeit. Nachdem die Unternehmerdenkschrift 2008 vor allem Freiheit und Verantwortung unternehmerischen Handelns im Blick hatte, sollen mit dieser Schrift Solidarität und Selbstbestimmung gewerkschaftlichen Handelns und die wirtschaftliche Kooperation im Kontext der Sozialpartnerschaft ins Zentrum rücken. Verbunden durch das gemeinsame Interesse an einer menschenwürdigen Gestaltung der Arbeits- und Lebensverhältnisse, entstehen neue Chancen für Dialoge und konstruktive Zusammenarbeit zwischen Kirche und Gewerkschaften.

1.1 Arbeit zwischen individueller Freiheit, kollektiver Leistung und Solidarität

Die **Arbeitswelt befindet sich in einem weitreichenden Prozess des Wandels**. Das betrifft alle Formen der Arbeit: neben lohnabhängiger Erwerbsarbeit auch die Tätigkeit von Selbstständigen und Beamten, von Ehrenamtlichen und Freiwilligen sowie den gesamten Bereich der Erziehungs- und Sor-

gearbeit. Diesen Wandel wollen wir als Kirche begleiten und sozialetisch reflektieren. Dabei rücken wir mit dieser Schrift besonders die Erwerbsarbeit – auch im Bereich der Sorgearbeit, die zunehmend als Erwerbsarbeit organisiert wird – in den Mittelpunkt und konzentrieren uns auf die Frage, welchen Beitrag Gewerkschaften für eine gute Begleitung dieses Wandels und für angemessene Arbeitsbedingungen leisten können. Im Blick ist auch die Bedeutung der aktuellen Veränderungsprozesse für die Arbeitsteilung in der Familie und zwischen den Geschlechtern. Bei all dem ist zu berücksichtigen, dass unsere Arbeits- und Wirtschaftsordnung insgesamt so umgestaltet werden muss, dass sie nachhaltig, d.h. sozial, ökologisch und ökonomisch ist und so der Verantwortung für die Welt gerecht wird.

Das **Ziel** ist eine Gesellschaft gerechter Teilhabe, an der alle Menschen ihre Fähigkeiten realisieren können (*vgl. Denkschrift Gerechte Teilhabe*) und in der das wohlverstandene Eigeninteresse in eine Ordnung des Gemeinwohls eingebunden ist (*vgl. Denkschrift Gemeinwohl und Eigennutz*). Von daher bejaht die evangelische Kirche eine freie, wettbewerbliche und auf Sozialpartnerschaft basierende Grundordnung, in der die Güter und Dienstleistungen, die Menschen brauchen, aufgrund unternehmerischen Einsatzes in Kooperation aller entwickelt, produziert und auf Märkten vertrieben werden.

Notwendig sind **gute und wirksame Rahmenordnungen**, die dem Missbrauch der Freiheit wehren. Deshalb muss die Politik einen Ordnungsrahmen für wirtschaftliche Betätigung setzen,

um verhängnisvolle Fehlentwicklungen rein marktwirtschaftlicher Systeme – wie übermäßige Kapitalakkumulation, ausbeuterische und entwürdigende Beschäftigungsverhältnisse, Gesundheitsgefährdungen, ein nicht nachhaltiger Umgang mit den natürlichen Ressourcen oder Monopol- und Oligopolbildung – zu begrenzen (vgl. *Ökumenische Sozialinitiative Gemeinsame Verantwortung für eine gerechte Gesellschaft*). Aus diesem Grund macht sich die evangelische Kirche für eine öko-soziale Marktwirtschaft als politische Leitidee stark und unterstützt die politischen Bemühungen, die dafür erforderlichen Regelungen global zu vereinbaren, institutionell zu sichern und lokal umzusetzen (vgl. *Wort zur Finanzkrise: Wie ein Riss in einer hohen Mauer*). Ein besonderes Augenmerk muss dabei auf angemessener Unterstützung für diejenigen Menschen liegen, die auf Hilfe angewiesen sind, wie lebensjunge und lebensalte Menschen, Menschen die an einer Krankheit leiden, Menschen mit Beeinträchtigung, Menschen ohne Arbeit und Menschen auf der Flucht sowie Menschen, die Asyl suchen. Der wirtschaftliche Schutz vor den großen sozialen Lebensrisiken ist in unserem Staat ein Rechtsanspruch. Unter dem Grundsatz der Subsidiarität regelt das Sozialgesetzbuch Anspruch und Umfang, Qualität und Finanzierung der Leistungen der solidarischen Sicherung. Da die Kirchen in der Gesundheits- und Sozialfürsorge wie auch in der Arbeit mit Menschen ohne Arbeit und Menschen auf der Flucht einen besonderen Schwerpunkt und eigene Gestaltungsmöglichkeiten haben, die von der politischen Ausgestaltung dieses Rechtsrahmens abhängig sind, widmen wir uns den Veränderungen und Herausforderungen dieser gesellschaftlichen und zugleich kirchlichen Arbeitsfelder in besonderer Weise.

1.2 Die Regelung von Arbeitsbeziehungen in einer konflikthaften Welt

Neben der grundsätzlichen ordnungspolitischen Aufgabe besteht ebenfalls ein Handlungsbedarf auf der **Ebene der Unternehmen**. Der Gegensatz von Kapital und Arbeit, der sich mit dem Einfluss von Vermögen verbindet, führt zu Ungleichgewichten in der Beziehung zwischen den Akteuren auf dem Markt. Die Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse, die auf diese Weise entstehen, dürfen nicht einfach dem freien Spiel der Kräfte überlassen werden. Deswegen braucht es die Begrenzung von Macht, beispielsweise durch das Recht, aber auch durch den Wettbewerb oder durch die Gestaltung der Tarifordnung. In der Bibel sind solche Gesetze, die Arbeiter vor Übergriffen und Ausbeutung schützen oder ökonomische Mechanismen wie Wucherpreise, -zinsen oder dauerhafte Abhängigkeit durch Schuldknechtschaft begrenzen, aus dem Glauben an den befreienden Gott niedergelegt. Sie prägen unsere jüdisch-christliche Kultur mit ihren spezifischen Vorstellungen von Freiheit, Gerechtigkeit, Verantwortung vor Gott. Unter Berufung auf Gott selbst, der über aller innerweltlichen Macht steht, werden weltliche Machtkonstellationen relativiert und geregelt, Konfliktmechanismen und Formen des Rechts etabliert. In der biblischen Tradition garantiert Gott selbst das Recht der Schwachen und Armen, wird die mühselige Arbeit des Menschen als schöpferische Aufgabe mit dem Mandat Gottes versehen, werden die Mächtigen zur Verantwortung für den Einzelnen und die Gemeinschaft gerufen. In dieser Tradition wurzelt auch der vorliegende Text.

1.3 Gewerkschaften und Betriebsräte als hilfreiche Institutionen einer modernen Arbeitsgesellschaft – eine evangelische Verhältnisbestimmung

Um Konflikte in asymmetrischen Machtverhältnissen, wie denen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern¹, friedlich austragen zu können, braucht es institutionelle Akteure und klare Verfahren für den Umgang miteinander. In der Erwerbsarbeit sind dies in erster Linie **Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Arbeitgeber und Betriebs- bzw. Personalräte**. Sie setzen sich dafür ein, dass Beschäftigung angemessen und zukunftsorientiert gestaltet und entlohnt wird und wettbewerbsfähige Arbeitsplätze erhalten und geschaffen werden. In einer Zeit zunehmender Individualisierung und Entsolidarisierung teilt die evangelische Kirche mit den Gewerkschaften und anderen Nicht-Regierungsorganisationen auf nationaler wie internationaler Ebene (wie etwa der International Labour Organisation [ILO]) die Aufgabe, sich für verantwortungsvolles Wirtschaften, tragfähige Netzwerke und Rücksichtnahme auf das Gemeinwohl einzusetzen. Dabei sind die Kirchen, vor allem in ihrer Diakonie, selbst wirtschaftlicher Akteur, sodass Kirche und ihre Diakonie für solche Organisationen sowohl Verbündete als auch kritisches Gegenüber und gelegentlich Konfliktpartner sind.

Mit Blick auf den Wandel in der Welt der Erwerbsarbeit und auf dynamische gesellschaftliche Entwicklungen entstehen

1 Die sog. inklusive Schreibweise wird nur da verwendet, wo es wirklich um Individuen in ihrer Geschlechterdifferenz geht, nicht um den Typus, der im Deutschen zumeist durch die maskuline Form bezeichnet wird.

heute **neue Chancen für das Zusammenwirken zwischen Kirche und Gewerkschaften sowie Arbeitgeberverbänden**, um gemeinsam für angemessene Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen einzutreten. Zu den gemeinsamen Zielen zählen beispielsweise das Bemühen um Teilhabe möglichst vieler Menschen an (Erwerbs-)Arbeit, der gemeinsame Einsatz für auskömmliche Finanzierung der Sorgearbeit oder Regelungen für angemessene Einkommen aus Erwerbsarbeit (»gerechter Lohn«). Die evangelische Kirche ist daher um gute Kontakte zu Verbänden und Gewerkschaften, zu Betriebs- und Personalräten wie zu Arbeitgeber- und Industrieverbänden und Handwerkern bemüht.

2. Evangelische Maßstäbe ethischer Verantwortung in der Arbeit

2.1 Die Würdigung der Arbeit in biblischer Perspektive

Grundthesen Kapitel 2.1:

In biblischer Sicht gehört Arbeit wesentlich zum Menschsein. Arbeit hat Teil an der Weltgestaltung Gottes, sie bedeutet Teilhabe an der gemeinsamen Weltverantwortung. Arbeit braucht Begrenzung: Dies wird sichtbar in der Ruhe des Sabbats nach einer erfüllten Arbeitswoche. Arbeit kann sinnvoll nur als Gemeinschaftswerk verstanden werden, in das alle ihre Begabungen und Berufungen einbringen. Deshalb ist Arbeit auf Kooperation und Solidarität angewiesen.

Arbeit gehört zum Menschsein. In der Arbeit wird der Mensch zum Mitgestalter seiner Welt. In biblischer Sicht sind alle menschlichen Tätigkeiten, die im Dienst des Lebens stehen, Ausdruck des göttlichen Auftrags, dass der Mensch die Erde bebauen und bewahren soll (vgl. Gen 2,15). Dieser Schöpfungsauftrag gilt unabhängig von menschlichen Aufträgen, von Einkommen und Hierarchien. Deshalb sind in theologischer Perspektive alle Formen der Arbeit in gleicher Weise zu würdigen: Haus- und Familienarbeit wie Erwerbsarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit wie politisches Engagement, Naturschutz wie selbstständiges Unternehmertum oder Handwerk.

Gleichwohl **strukturiert heute die Erwerbsarbeit die Lebensführung** für die Mehrzahl der arbeitsfähigen Erwachsenen wie für die Gesellschaft insgesamt. Wer von einer Teilhabe an der Arbeitswelt ausgeschlossen ist, erlebt das als gravierendes Defizit. Für die anderen entscheidet die Art und Weise, wie sich ihr Erwerbsleben gestaltet, wesentlich über die Qualität ihrer Lebensführung. Die grundlegende Bedeutung von Arbeit wie die zentrale Rolle von Erwerbsarbeit für die moderne Gesellschaft fordern die Kirche heraus, theologisch wie soziologisch und politisch über Würde und Wert der Arbeit wie über die Zukunft der Arbeitswelt nachzudenken und in evangelischer Verantwortung Stellung zu beziehen.

Neben der Würde der menschlichen Arbeit ist aber auch die **Grenze der menschlichen Arbeit** zu betonen. Biblisch findet sie bereits im Sabbatgebot ihre Konkretion. Arbeit und Ruhe bilden in dieser Perspektive eine Einheit: Indem Gott am siebenten Schöpfungstag von der Arbeit ruhte, vollendete er seine Werke (Gen 2,2). Seitdem die Christenheit den Sonntag als Ruhetag feiert (321 n. Chr.), ist der Auferstehungstag Jesu der Arbeitswoche vorangestellt, beginnt der Mensch seine Arbeit im Bewusstsein seiner Würde als von Gott befreiter Mensch. Arbeit und Muße ergänzen sich. Die Ruhe kann hier im Sinn des Sabbats als Abschluss und im Sinn des Sonntags als Ermutigung und Stärkung zur Arbeit bezeichnet werden. Arbeit kommt, im evangelischen Sinn, aus der Muße, aus dem Zuspruch Gottes, dass der Mensch sich mit seinen begrenzten Kräften für die Zukunft der Welt einsetzen kann – trotz ihrer Gebrochenheit und Unversöhntheit. Aus dem Hören

kommt das Handeln, aus der Muße die Kraft zu tätigem und kreativem Dasein. Deswegen setzen sich die Kirchen immer wieder für den Schutz der Sonn- und Feiertage ein, weil diese Unterbrechungen des Arbeitsrhythmus Raum geben für die Erfahrung, dass der Mensch mehr ist als seine Arbeit, dass aber auch die Arbeit durch den Sonntag »Maß und Ordnung« findet. (vgl. *Denkschrift Gemeinwohl und Eigennutz*, Nr. 115). Angesichts neuer Formen der Arbeitsorganisation und der Beschleunigung und Intensivierung vieler Arbeitsprozesse ist nach neuen Wegen zu fragen, wie der zeitlichen und räumlichen Entgrenzung von Arbeit sinnvoll zu begegnen ist. Es braucht gemeinsame Anstrengungen von Politik, Kirche und Gewerkschaften, um gegen alle Individualisierungstendenzen, trotz Globalisierung und technischer Kapazitäten das Bewusstsein für den kulturellen Wert gemeinsamer Ruhe- und Feiertage wachzuhalten.

In biblischer Perspektive ist Arbeit wesentlich eine **Gemeinschaftsleistung der Menschen**. Die Sicherung des Lebens ist nur als gemeinsames Werk, durch Kooperation und Arbeitsteilung zu bewerkstelligen. Dies geschah in vorindustriellen Gesellschaften vorrangig im Rahmen des Sozialverbandes des »Hauses« (gr. »Oikos«, vgl. die »oikonomischen« Schriften der Antike und die daran anknüpfende ntl. Haustafeltradition) und ist in der Moderne durch differenziertere Formen der Arbeitsteilung erweitert worden. In diesem Sinn ist der arbeitende Mensch immer ein zusammenarbeitender Mensch, er ist in eine soziale Struktur eingebunden. Die soziale Struktur der Arbeit umfasst sowohl die Leistungen der aufeinanderfolgenden

Generationen wie auch die Kooperationen bei der Erstellung von Gütern und Dienstleistungen. Auf Grund der gerade in hochspezialisierten Gesellschaften notwendigen Arbeitsteilung, welche deren Leistungsmöglichkeiten erheblich steigert, bedarf jeder des Leistungsbeitrages anderer, um sein Leben angemessen führen zu können. Niemand lebt als Robinson Crusoe. Arbeit in diesem Sinn ist soziales Handeln und wesentlich auf den Mitmenschen als Austausch- und Kooperationspartner angelegt. In der Arbeitswelt erfahren Menschen ihre wechselseitige Angewiesenheit und Abhängigkeit voneinander.

Ein Ausdruck dieser kooperativen Struktur menschlicher Arbeit ist die **Haltung der Solidarität**. Sie entsteht aus der Erfahrung der Zusammenarbeit und des Aufeinander-Angewiesenseins in der Arbeitswelt und in der gemeinsamen Lebenswelt. Solidarität lässt Menschen füreinander einstehen und bewährt sich gerade in Notlagen. Konkrete Hilfe darf dabei insbesondere derjenige erwarten, der einer Solidargemeinschaft angehört, der also selbst mit seinem Einsatz zum Wohl aller beiträgt, und der durch Krankheit, Unfall oder Wegfall seines Arbeitsplatzes in eine unvorhergesehene Notlage gerät, die er allein nicht bewältigen kann. In diesem Sinn kann jeder auf Solidarität angewiesen sein, gerade deswegen kann Solidarität auch von jedem gefordert werden. Im biblischen Kontext entsprach dieser Erfahrung die ethische Forderung der »Gemeinschaftstreue« (hebr. »Zedaka«, oft mit »Gerechtigkeit« übersetzt). Seit dem Spätmittelalter ist diese Haltung in einem System vielfältiger Unterstützungskassen konkretisiert worden. Beispielhaft seien hier die Zünfte und das Knapp-

schaftswesen genannt. Auf solchen Erfahrungen fußt auch die neuzeitliche Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung. Über die traditionellen sozialen Hilfsmaßnahmen hinaus bewährt sich die **gewerkschaftliche Solidarität** im Einsatz für verbesserte Arbeits- und Lohnbedingungen, wozu auch eine gegenseitige Unterstützung im Fall von Arbeitskämpfen gehört. Diese Solidarität beruht im Kern auf gemeinsamen Interessen, sie wächst aber regelmäßig über sich hinaus, wo Fragen der internationalen Solidarität und ökologischen Nachhaltigkeit oder auch der Chancengleichheit aller am Arbeitsmarkt (gerade auch der Menschen mit Beeinträchtigungen) berührt sind oder wo es insgesamt um die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft geht. Das macht Gewerkschaften und Kirchen immer wieder zu Kooperationspartnern beim Einsatz für eine gerechte Wirtschafts- und Sozialordnung.

2.2 Die Wiederentdeckung der biblischen Wertschätzung der Arbeit in der Reformationszeit

Grundthesen Kapitel 2.2:

Die Reformation stellt die aktive Tätigkeit in der Welt und an der Welt in den Mittelpunkt. Die berufliche Arbeit kann als Gottesdienst im Alltag der Welt gewürdigt werden. Das ist die entscheidende Erkenntnis, die zur Ausbildung der protestantischen Arbeitsethik wie auch zur wirtschaftlichen Dynamik geführt hat. Deswegen ist die Gestaltung der Arbeit ein besonderes Anliegen für eine der Reformation verpflichtete Kirche.

Die Reformation hat das aktive Leben im Dienst für den Nächsten und in Verantwortung vor Gott als die dem Menschen angemessene Haltung herausgestellt. Gegenüber der antiken und mittelalterlichen Vorordnung der *vita contemplativa* rückt sie die positive biblische Bewertung der Arbeit in den Mittelpunkt. Im Hintergrund steht hier die grundlegende Entdeckung Luthers, dass alle Christen »wahrhaft geistlichen Standes« (WA 6, 407), da durch die Taufe prinzipiell gleichgestellt sind. So wie Geistliche oder Mönche zuvor ihre Tätigkeit in besonderer Weise als Gottesdienst verstanden, so können und dürfen nach Luther nun alle Menschen ihre jeweilige Tätigkeit, gerade auch die weltlichen Tätigkeiten, als Gottesdienst, als ihre geistliche Berufung, ihren »Beruf« betrachten: »Wir sollen mit fröhlichem Gewissen in unserem Berufe bleiben und wissen, dass durch solche Werke mehr ausgerichtet wird, als wenn jemand alle Klöster gestiftet und alle Orden gehalten hätte; und ob es gleich die allergeringste Hausarbeit sei.« (WA 29, 566)

Arbeit bzw. das tätige Leben, die *vita activa*, gilt nach Luther als Gebot Gottes für alle Menschen, wobei – vor dem Hintergrund der damaligen feudalen Gesellschaftsordnung gedacht – jeder in seinem Stand eine spezifische Aufgabe zu erfüllen hat. **Der Beruf wird damit zum konkreten Ort der Verantwortungsübernahme für alle Christen.** Jede und jeder hat die geschenkten Gaben, seine Charismen, in der konkreten Gestaltung der eigenen Arbeit am jeweiligen Ort zu entfalten.

Luthers große Leistung ist darin zu sehen, dass er den Berufsbegriff von der ursprünglichen Beziehung auf das Ordensle-

ben gelöst und auf die weltlichen Tätigkeiten übertragen hat. Gerade in seiner Polemik gegen das einsame, von der Familie und dem Leben in der Welt getrennte Mönchsleben hat er die **Berufung der Menschen zum tätigen Leben** herausgestellt. Der Berufsbegriff bezeichnet in diesem Sinn alle menschlichen Tätigkeiten, die im Dienst der Mitmenschen stehen und stehen sollen. Der Fürst, der Schuster, die Mutter, der Vater, die Stallmagd – alle dürfen ihre Arbeit als Gottesdienst im Alltag der Welt begreifen: »Wenn ein jeder seinem Nächsten diene, dann wäre die ganze Welt voll Gottesdienst. Ein Knecht im Stall wie der Knabe in der Schule dienen Gott. Wenn so die Magd und die Herrin fromm sind, so heißt das Gott gedient. So wären alle Häuser voll Gottesdienst und aus unseren Häusern würden eitel Kirchen, weil dort Gott gedient wurde.« (WA 36, 340) Während das Mönchsleben als selbst gewählte Existenz sich der alltäglichen Sorgen zu entledigen trachtet, wird gerade die pflichtgemäße Berufsarbeit von Luther als das von den Christen zu tragende Kreuz interpretiert, wobei er in besonderer Weise die mit jedem Beruf verbundenen Schwierigkeiten als Beweis dieser Deutung heranzieht. In diesem Sinn bekämpft die mit dem jeweiligen Beruf gegebene Verantwortung das selbstsüchtige Wesen des Menschen.

Die **konservativ-ständisch geprägte Tradition**, in der Luther steht, hat sich etwa im Blick auf die Herausbildung eines protestantisch geprägten, loyalen und in der Pflichterfüllung zuverlässigen Beamtenethos als außerordentlich wirksam erwiesen. Mobilität und Dynamik, die seit der Neuzeit das Berufsleben prägen, sind mit einer solchen Wirklichkeitsdeutung

schwerer zu vereinbaren und wurden in der weiteren Entwicklung vorrangig durch das **calvinistische Ethos** vermittelt, das die eigene Arbeit auf die Ehre Gottes bezogen hat und in diesem Sinn eine Dynamik wirtschaftlichen Handelns entfalten konnte. In der Linie des lutherischen Berufsethos, der calvinistischen Weiterführung dieser Tradition und in letzter Zuspitzung unter dem Einfluss puritanischer Deutungen, die auf eine Haltung innerweltlicher Askese mit einer streng kontrollierten Lebensführung zielten, hat sich eine **starke Begründung der Berufsarbeit** herausgebildet. Sie hat den neuzeitlichen Kapitalismus entscheidend gefördert, wie Max Weber in seiner berühmten Studie zur Wahlverwandtschaft von »Protestantischer Ethik und dem Geist des Kapitalismus« aufgezeigt hat. So ist das tätige Leben zum zentralen Ort der Bewährung des christlichen Glaubens geworden. Der christliche Glaube in seiner evangelischen Ausprägung wertet die alltägliche Wirklichkeit als das exemplarische Begegnungsfeld von Gott und Mensch, in dem der Mensch Tag für Tag seinem Nächsten dient. Eine Engführung auf Erwerbs- oder gar Lohnarbeit ist aber in keiner Weise impliziert, wie beispielhaft Luthers Hochschätzung der Familien- und Reproduktionsarbeit zeigt. Insofern bezeichnet der Beruf alle Formen menschlicher Tätigkeit, sofern sie zur Befriedigung von Bedürfnissen im Dienste des Nächsten geschehen.

2.3 Herausforderung für das evangelische Verständnis in der Moderne

Grundthesen Kapitel 2.3:

Die Fokussierung auf die Erwerbstätigkeit und der Verlust einer geistlichen Begründung des Berufs führt einerseits zu einem verengten Begriff wie auch zu entfremdeter Arbeit, andererseits ergeben sich neue individuelle Entfaltungsmöglichkeiten. Diese Ambivalenzen erfordern den Einsatz für menschenwürdige Arbeitsgestaltung und Sinn gebende Deutungen der Arbeit. Dieser Aufgabe, theologisch- sozialetisch einerseits und praktisch-konkret andererseits, stellen sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, Unternehmer und Betriebsräte und ebenso auch die Kirche.

Mit dem Zeitalter der Aufklärung setzt eine Entwicklung ein, welche das in der Reformationszeit begründete Aktivierungspotenzial verstärkt und geradezu verselbstständigt hat. Ein wichtiger Legitimationsgrund dieser Haltung war die Hoffnung, die Menschheit könne sich durch Arbeit und Selbstbestimmung emanzipieren und einen unendlichen menschlichen Fortschritt herbeiführen. Diese Tendenzen haben zu einer **Verabsolutierung des Arbeitsverständnisses** geführt, wie es etwa in der marxistischen Doktrin der Menschwerdung des Menschen durch die Arbeit seinen Ausdruck fand.

Spätestens seit der beginnenden Industrialisierung – dies hat bereits Max Weber eindrücklich beschrieben und ist in Hannah Arendts berühmtem Werk »Vita activa« aufgenommen

und fortgeführt worden – lässt sich dann innerhalb der Sphäre der *vita activa* eine immer engere Bestimmung der menschlichen Tätigkeitsformen und eine zunehmend **einseitige Würdigung der Erwerbsarbeit** im Sinne der in den Produktionsprozess integrierten Lohnarbeit feststellen. Die Industriegesellschaft reduziert die Arbeit mehr und mehr auf die Erwerbsarbeit, da nach Webers kulturkritischer Diagnose der Lebensstil der modernen Welt letztlich durch die technischen und ökonomischen Bedingungen wirtschaftlichen Handelns bestimmt wird. Während die Menschen in der Blütezeit des Puritanismus und der Aufklärung Berufsmenschen sein *wollten*, wird dieser Typus im »stahlharten Gehäuse« (M. Weber) der Moderne zum *Zwang*. Die Industriegesellschaft bedarf der Stützen einer religiös oder säkular durch die Aufklärung begründeten Berufspflicht immer weniger. Aus der religiös begründeten Pflicht zur Arbeit sowie aus der durch die Aufklärung geprägten Selbstbestimmung des Menschen durch und zur Arbeit ist – so Max Weber zu Beginn des 20. Jahrhunderts unter dem Eindruck der neu entstandenen Großbetriebe – immer mehr ein äußerer Zwang ökonomischer und technischer Verhältnisse geworden, der zu vielfältigen Formen der Entfremdung der Arbeit geführt hat.

Dementsprechend ist die **Sinnfrage der Arbeit unter den Bedingungen der Moderne** neu zu stellen. In der Industriegesellschaft lässt sich die biblische Spannung von Segen und Fluch der Arbeit neu formulieren als Ambivalenz von Wohlfahrt und Berufsehre einerseits und Entfremdung andererseits. Letzteres hat den Berufsbegriff zu einem beträchtlichen Teil

entleert. Es ist zunehmend eine Gruppe von Erwerbstätigen entstanden, welche sich als »Job-Holder« versteht, die die Erwerbsarbeit vorrangig nur noch als Mittel zum Geldverdienen erfährt. Daneben gibt es – häufig eng verknüpft mit spezifischen Qualifikationen – nach wie vor ein ausgeprägtes Berufsethos, beispielhaft in den Bereichen der Facharbeiter, des Handwerks und vieler freier Berufe, die ihre Tätigkeit als identitätsstiftend für sich selbst und als dem Gemeinwohl verpflichtet verstehen.

Diese seit der Zeit der Industriegesellschaft typischen Ambivalenzen haben sich in den letzten beiden Jahrzehnten im Zuge der **Umorientierung der Erwerbsarbeit in Richtung einer wissensbasierten Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft** verändert. Da fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten auf Grund des dynamischen Wandels von Wirtschaft und Erwerbsarbeit immer schneller veralten, nimmt die Bedeutung traditioneller Qualifizierungen ab, und die Mitarbeitenden stellen sich auf lebenslanges Lernen ein. Die Arbeitnehmer erleben dies teils als Chance einer Höherqualifizierung und größerer Freiheit, teils als Herausforderung, der sie sich nicht immer gewachsen fühlen. Darüber hinaus entwickelt eine wachsende Gruppe von Arbeitnehmern, speziell in High-Tech-Bereichen, durch Selbstkontrolle, -ökonomisierung und -rationalisierung als neues Leitbild den Arbeitskraft-Unternehmer. So sind Modelle der Selbstorganisation von Mitarbeitenden im Rahmen von netzwerkartigen Unternehmen entstanden, die neue Formen der Wertschöpfung und der Unternehmenskultur hervorgebracht haben. Für diese Arbeitneh-

mer wachsen die Freiheitspotenziale und damit die Möglichkeiten der Sinnstiftung in der Erwerbsarbeit. Der Preis dafür ist, dass herkömmliche Grenzen, wie zwischen Arbeitszeit und Freizeit, von Arbeitsplatz und Wohnung, verwischen. So stehen für den modernen Arbeitskraft-Unternehmer Zugewinne in Autonomie, Selbstverwirklichung und Kreativität Tendenzen zu Risikoübernahme und Selbstaussbeutung gegenüber. Kritisch ist zu fragen, wie in dieser Form der Erwerbstätigkeit die Sicherheitsbedürfnisse der Beschäftigten befriedigt werden können. Obgleich also auf der subjektiven Ebene durch die Betonung der schöpferischen Fähigkeiten des Menschen das Gefühl der Entfremdung verringert worden ist, entstehen, was die Rahmenbedingungen angeht, neue Formen von Belastungen, etwa durch erhöhte psychische Anforderungen und die Allgegenwart von Arbeit. Insofern bleibt Erwerbsarbeit auch in der Wissensgesellschaft von Ambivalenzen geprägt.

Dies gilt auch für den sich ausweitenden **Bereich der personennahen Dienstleistungen**, speziell bei den Erziehungs- und Pflege Tätigkeiten, wobei hier ein hohes Maß an Empathie auf Grund der zwischenmenschlichen Kontakte unabdingbare Voraussetzung des Berufsethos ist. Diese Tätigkeiten sind für die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer identitätsstiftend, denn sie haben die Möglichkeit, ja sogar die Pflicht, ihre eigene Persönlichkeit in die Erwerbsarbeit einzubringen. Soziale Arbeit ist immer Co-Produktion: Erziehung, Heilung, Beratung leben von der Zusammenarbeit zwischen Helfenden und Hilfebedürftigen, die ohne wirkliche Begegnung nicht möglich ist. Allerdings fordert gerade das viele

Mitarbeitende in besonderer Weise heraus: Unter den Rahmenbedingungen wachsenden Zeit- und Kostendrucks haben viele den Eindruck, den fremden wie vor allem den eigenen Anforderungen an eine adäquate Berufsausübung nur bedingt gerecht zu werden. Auch hier prägen elementare Ambivalenzen die Arbeitswirklichkeit und weisen auf zentrale neue Herausforderungen der Arbeitswelt hin.

Es bleibt deshalb – nicht nur in der sozialen Arbeit – eine **grundlegende theologische Aufgabe, Perspektiven einer selbstbestimmten Sinndeutung der Arbeit**, einer Orientierung an den Bedürfnissen des Nächsten und am Gemeinwohl sowie einer ethischen Verantwortung im Beruf unter den Bedingungen der heutigen, in sich vielschichtigen Arbeitswirklichkeit zu vermitteln. Und es ist eine grundlegend sozialetische Aufgabe, angesichts der Ambivalenzen in der Arbeitswelt sich für eine menschen- und sachdienliche Gestaltung zu engagieren.

2.4 Verantwortungsebenen in der Arbeitswelt

Grundthesen Kapitel 2.4:

Angesichts des weitreichenden Wandels ist ein »evangelisches Arbeitsethos der Individuen« als kommunikative Arbeitsmoral neu zu entwickeln. Auf der Ebene des Unternehmens gilt es, ein »evangelisches Arbeitsethos des Zusammenwirkens« zu entwickeln. Das Verständnis von Arbeit als kooperatives Gemeinschaftswerk kann hier wegweisend sein. Hierbei können Kirchen und

Gewerkschaften fruchtbar zusammenwirken und ihre Arbeit in einen (ordnungs-)politischen Rahmen einbetten, der durch Politik, Verbände und Gewerkschaften weiter zu entwickeln ist. Christinnen und Christen sind in besonderer Weise zur Mitarbeit an diesen Gestaltungsaufgaben aufgerufen.

2.4.1 Das Arbeitsethos als Ausdruck persönlicher Verantwortung

Angesichts der im Vergleich zur Reformationszeit deutlichen Veränderungen des Berufsverständnisses unter den Bedingungen der wissensbasierten Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft sowie speziell angesichts der Wandlungen der flexibilisierten Arbeitswelt ist in neuer Weise nach der **Relevanz des von Luther mit dem Begriff »Beruf« bezeichneten Sachverhalts** zu fragen. Zu überlegen ist, ob und unter welchen Bedingungen die im Horizont des traditionellen Berufsethos gemeinte Selbstbestimmung des Menschen zur Arbeit und seine individuelle Verantwortung in der Arbeit als Arbeitsethos neu zu fassen ist. Dieses Ethos ist ein wesentlicher Aspekt der Lebensführung in modernen Arbeitsgesellschaften, knüpft an das umfassende Berufsverständnis bei Luther an und reflektiert die Vielfalt der menschlichen Tätigkeitsformen und die darauf beruhenden gesellschaftlichen Anerkennungsverhältnisse.

Ein der modernen Arbeitswelt entsprechendes **Arbeitsethos** kann sich nicht allein an den bisher üblichen traditionellen Berufsbildern mit ihren ständischen Organisationsformen orientieren, sondern muss sich zunehmend an bestimmten

Qualifikationen und auch milieuspezifischen Lebensformen ausrichten. Ein solches gemeinsames Ethos eröffnet eine Deutung der individuellen Arbeitserfahrungen, die über den Tag hinausgeht, wobei die drei Relationen des Selbstbezugs, des Sachbezugs und des mitmenschlichen Bezugs in der Verantwortung vor Gott konstitutiv bleiben. Während der Sachbezug durch das jeweilige Fachwissen, das »Technische« und »Fachliche« der Arbeit sowie durch die nach wie vor notwendigen Tugenden der Disziplin und des Fleißes bestimmt sind, erfordern die heutigen Anforderungen der Arbeitswelt wie auch der aktuelle Bezug auf den Nächsten in hohem Maße neue **Elemente einer kommunikativen Arbeitsmoral**, zu denen u.a. die Bereitschaft zur Kooperation, eine Verantwortungs- und Entscheidungswilligkeit, die Offenheit für neue Problemkonstellationen sowie die Bereitschaft, kreative Lösungen zu erarbeiten, gehören. Ein modernes Arbeitsethos hat somit die traditionellen, bereits bei Luther aufweisbaren Anforderungen und in gleicher Weise neue, kommunikative Qualifikationen zu umfassen. Es zielt auf eine ethische Orientierung für die Arbeit, die die eher äußerlichen Motivationen des Lebensunterhalts und Gelderwerbs übersteigt und durch kommunikative Formen der Anerkennung die Identität des Menschen prägt und somit zur Selbstintegration der Person beiträgt. Für die kirchliche Verkündigung bedeutet der Aufweis der individuellen Verantwortung der Einzelnen in ihrem jeweiligen »Beruf« eine besondere Herausforderung.

2.4.2 Die Ebene der Unternehmen – Arbeit als Gemeinschaftswerk im sozialen Miteinander

Die Entfaltung des Einzelnen in der Arbeit wird zumeist **in Unternehmen** geleistet, in denen **Menschen in arbeitsteiliger Weise kooperieren**, um Güter und Dienstleistungen zu erstellen. Diese Unternehmen stellen aber weit mehr dar als nur einen äußeren Rahmen, der durch die Tauschbeziehung von Arbeit und Entlohnung gekennzeichnet ist. Im Unternehmen wird die Arbeit des Einzelnen in eine Wertschöpfungskette und damit auch in einen inneren Bezug zu anderen Tätigkeiten gestellt, was gerade in den letzten Jahrzehnten durch die Betonung einer Sinn- und Wertegemeinschaft in den Unternehmen explizit aufgegriffen wurde. Gerade weil Arbeit nicht immer aus sich selbst heraus sinnstiftend und identitätsprägend ist, gibt es starke Bemühungen in den Unternehmen, um Identifikationen zwischen den Menschen und den Unternehmen im Interesse der Zusammenarbeit zu stiften. Dabei stellen die rasanten technologischen Entwicklungen die Unternehmen vor große Herausforderungen, da die Betriebseinheit durch flexiblere Arbeitszeiten und Beschäftigungsformen sowie verstärkte Arbeitsteilung nicht mehr durch gemeinsames Arbeiten zur selben Zeit am selben Ort entsteht. Hier liegen auch erhebliche Herausforderungen für die Vertretungen der Mitarbeiterschaft, Betriebsräte und Gewerkschaften: Das Ethos einer solidarischen Gemeinschaft ist angesichts der Umbrüche neu zu formen. Doch zeigen die Erfolge der Gewerkschaften bei der Gewinnung und Bindung von Mitgliedern gerade in den letzten Jahren, wie sehr Menschen auch unter

sich wandelnden Bedingungen auf diese Solidarität angewiesen sind.

2.4.3 Politik und Verbände in ihrer Verantwortung für eine menschengemäße Ausgestaltung der Arbeitswelt

Für die Sicherung der Menschenwürde unter den Bedingungen moderner, hoch technisierter Gesellschaften kommt einer **menschengerechten Gestaltung der Arbeitsverhältnisse** eine zentrale Rolle zu. Dies ist nicht zuletzt eine **wesentliche Aufgabe der Politik**, die durch die Rechtsetzung den Rahmen zur Ausgestaltung der Arbeitswirklichkeit absteckt, etwa im Blick auf die Rahmenordnung der Arbeitszeiten, der Mitbestimmungsregelungen, der notwendigen Qualifikationen und nicht zuletzt durch die gesetzlichen Grundlagen des Tarifvertragswesens. Insgesamt handelt es sich hier um die Ergänzung des individuellen Arbeitsrechts durch das kollektive Arbeitsrecht, das durch Gesetzgebung und Rechtsprechung einerseits sowie durch die Sozialpartner andererseits weiterentwickelt und konkretisiert wird.

In diesem Sinn lässt sich das **Arbeitsrecht** als Ausdruck der Würde der arbeitenden Menschen verstehen, denn es sichert diese Würde im Arbeitsprozess, indem – so der von dem Theologen Paul Tillich inspirierte sozialpolitische Vordenker der Weimarer Republik wie der frühen Bundesrepublik, Eduard Heimann – »eine Berechtigung des Arbeiters nicht nur aus seiner Arbeit, sondern in und an seiner Arbeit« ausgehandelt wird. Durch faire Lohnvereinbarungen der Tarifpartner, die

es erlauben, von der eigenen Arbeit zu leben, sowie durch die Möglichkeiten, im Rahmen der Mitbestimmung an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen mitzuwirken, bekommt die Würde der Arbeit eine institutionelle Verankerung.

2.4.4 Rechte aus der Arbeit und Rechte in der Arbeit

Die grundlegenden Rechte, die aus der Würde der menschlichen Arbeit folgen, lassen sich sozialetisch als Rechte »aus« der Arbeit und Rechte »in« der Arbeit unterscheiden.

2.4.4.1 Rechte aus der Arbeit: Von der Arbeit leben können

Die in diesem Zusammenhang grundlegende und vielfach im biblischen Schrifttum nachweisbare Forderung lautet, dass der **vereinbarte Lohn pünktlich und in voller Höhe** ausgezahlt werden muss (vgl. Dtn 24,14f; Jak 5,4 u.a.). Die Häufigkeit dieser Forderung in biblischen und anderen antiken Texten zeigt, dass dieses elementare Recht keinesfalls als selbstverständliche Praxis vorauszusetzen war. Rechtlich ist dies heute im Sinn der Arbeitnehmer geregelt, was die Bedeutung und den kulturellen Fortschritt entsprechender Rechtssetzung deutlich macht

Neben dieser elementaren Forderung gibt es in der sozial-ethischen Literatur eine lang anhaltende Debatte um den »**gerechten Lohn**«. Ältere Auffassungen, auch in der Reformationszeit, haben versucht, einen am Bedarf und standesgemäßen Unterhalt orientierten Lohn zu ermitteln. Diese Versuche überzeugen heute nicht mehr. Stattdessen ist darüber zu

reflektieren, unter welchen Bedingungen die Lohnfestsetzung zustande kommt. Dabei kommt dem Instrument der Tarifautonomie eine entscheidende Bedeutung zu, da Tarifverträge im Sinn der grundlegend kooperativen Struktur der Arbeit als Friedensverträge der Tarifpartner verstanden werden können, bei denen sich beide Verhandlungsseiten gleichberechtigt gegenüberstehen und sich gemeinsam auf einen tragfähigen Kompromiss einigen. Dabei sind Konflikte nicht ausgeschlossen; es geht allerdings darum, diese Konflikte in fairer und gesetzlich geregelter Weise auszutragen. Voraussetzungen hierfür sind das uneingeschränkte Koalitionsrecht der Arbeitgeber und -nehmer sowie der Aufbau eines kollektiven Arbeitsrechts.

Neben der Art und Weise der Lohnfestsetzung als Ausdruck eines »gerechten« Lohns sind in der Sozialethik beider Kirchen immer wieder familienbezogene Bestandteile des Lohns gefordert worden, die jedoch nicht durch die Lohnhöhe, sondern vorrangig durch das Sozial- und Steuerrecht zu regeln sind.

Als ein weiterer Anspruch, der sich aus der Arbeitsleistung ergeben kann, sind die Formen der Mitarbeiterbeteiligungen zu nennen, die einzelne Unternehmen, die sich in der Regel als »Partnerschaftsbetriebe« verstehen, freiwillig gewähren. Diese Idee ist ebenfalls seit dem 19. Jahrhundert in der evangelischen Sozialethik verankert und kann über die Entlohnung hinaus eine weitere Form der Würdigung der Arbeitsleistung zum Ausdruck bringen.

2.4.4.2 Rechte in der Arbeit: In der Arbeit leben können

Das **Eintreten für den Gedanken der Mitbestimmung** von Arbeitnehmern als Oberbegriff für unterschiedlich weitreichende Rechte der Partizipation an Entscheidungsprozessen in den Bereichen der Unternehmen, der Betriebe und am Arbeitsplatz bezeichnet ein grundlegendes Element der theologischen Sozialethik. Gegen eine einseitige, aus den Eigentumsrechten resultierende Entscheidungsbefugnis in Unternehmen bedeutet die Mitbestimmung der Arbeitnehmer eine Veränderung der Entscheidungsstrukturen, indem ergänzend, kontrollierend und mitbestimmend Partizipationsrechte eingeräumt werden. Dies gilt elementar und unmittelbar auf einer ersten Ebene für die Mitbestimmung am Arbeitsplatz, wo der Einzelne seine Kompetenz in die Leistungserstellung einbringt. Es gilt zweitens für die Mitbestimmungsrechte im Blick auf die sozialen und personellen Fragen des Betriebes sowie drittens für die Ebene der Unternehmensmitbestimmung, wodurch auch verschiedene Formen der wirtschaftlichen Mitbestimmung eröffnet werden. Mitbestimmung in diesem weiten Sinn eröffnet Teilhabe und Mitverantwortung in dem zentralen Lebensbereich der Arbeitswelt, deren Qualität wesentlich von den Möglichkeiten der Partizipation abhängt.

Im Prozess der **Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen** spielen neben der Gesetzgebung vor allem die Sozialpartner – Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften – eine zentrale Rolle. Insofern ist die Verantwortungsebene der Verbände und Organisationen, d.h. der Unternehmen und der Gewerkschaften wie der Arbeitgeber-

verbände, immer wieder mit Nachdruck zu betonen. Es ist die Grundauffassung der evangelischen Kirche, dass ein aktives Mitwirken und ein Engagement auf dieser Ebene wesentlich zu einem christlich geprägten Arbeitsethos gehört – sowohl für Arbeitnehmer wie auch für Arbeitgeber. Die öffentliche Verantwortung des Christen zur Weiterentwicklung der gesellschaftlichen Ordnung konkretisiert sich nicht zuletzt in den Verhandlungen und im – zeitweilig durchaus konfliktreichen – Zusammenspiel der jeweiligen Verbände. Eine besondere Aufgabe von Christen kann in diesem Rahmen darin gesehen werden, über das eigene Interesse und eine »Solidarität unter Freunden« hinaus die Anliegen des Gemeinwohls zu berücksichtigen. Diesem Anspruch haben sich Christinnen und Christen jeweils individuell in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen zu stellen; sie sollen ihn aber auch in die Arbeit der Verbände einbringen.

3. Die Arbeitswelt im Umbruch

3.1 Auf- und Umbruch in eine neue Arbeitswelt

Grundthesen Kapitel 3.1:

Der Umbruch der Arbeitswelt bringt neue Aufgaben, Chancen und Risiken hervor. Einerseits erhalten Individuen mehr Möglichkeiten zur Selbstbestimmung, andererseits müssen sie mehr Verantwortung übernehmen. Vor dem Hintergrund dieser Umbrüche kommt der Sozialpartnerschaft eine entscheidende Verantwortung für die Bewältigung der neuen Herausforderungen zu.

Der Mensch gestaltet in der Arbeit im Auftrag Gottes seine Welt. Er tut dies in Kooperation mit anderen unter den jeweils möglichen technischen, rechtlichen und sozialen Rahmenbedingungen. **Die Arbeitswelt befindet sich global und auch in Deutschland in einem tief greifenden Umbruch.** Gerade in Zeiten des Wandels kann ein zeitgemäßes christliches Verständnis von Arbeit als einem Gemeinschaftswerk in Solidarität und Selbstbestimmung eine Hilfe sein, sich angesichts vielfältiger Veränderungen zu orientieren und zu verstehen.

Ökonomische und gesellschaftliche Tendenzen treiben die Veränderungen voran und schlagen sich in deutlich veränderten Arbeitsbeziehungen sowohl zwischen Arbeitnehmern als auch zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern nieder. Die **Digitalisierung** überwindet Raum- und Zeitgrenzen

nicht nur entlang der Industrieproduktion, sondern auch bei Dienstleistungen, Handel und Handwerk. Die **Globalisierung** von Einkauf, Produktion, Finanzen und Handel schreitet unaufhaltsam voran und geht mit hohem Anpassungsdruck für Unternehmen und Beschäftigte einher. Die **zunehmende Vernetzung** von Märkten, die globale Verfügbarkeit von Kapital und Ressourcen, günstige Transportkosten und intelligente Logistik führen zu hoher Transparenz zwischen den Marktteilnehmern und daraus folgend verschärftem Wettbewerb. In der Folge entsteht hoher ökonomischer Druck in den Betrieben. Die **internationale Arbeitsteilung** bei Produktionsprozessen und der Erbringung von Dienstleistungen hat stetig zugenommen. Der daraus entstandene internationale Wettbewerb um Produkte, Güter und Dienstleistungen stellt auch die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in diesen globalen Wettbewerb.

Die **Digitalisierung der Wirtschaft** in all ihren Ausprägungen und neuere Entwicklungen wie Cloud-Working und Industrie 4.0 erfordern neue Fähigkeiten, können die Handlungsmöglichkeiten der Unternehmen und der Beschäftigten erweitern, angestammte Arbeitsrhythmen entlasten, Arbeitsbedingungen flexibilisieren, aber auch den Leistungsdruck erhöhen. Die Produktion selbst wandelt sich und muss zunehmend auf die sparsame Verwendung erschöpfbarer Ressourcen abzielen; zudem steigt im Zuge immer anspruchsvollerer Produkte der Anteil der Dienstleistungen an der Produktion, was ebenfalls veränderte Fertigkeiten im Produktionsprozess erfordert.

All dies wirkt sich auch auf die **Verteilung der Arbeit innerhalb der Familien** aus. Sie suchen nach einer neuen Balance für Männer und Frauen zwischen Familienarbeit und bezahlter Erwerbsarbeit. Damit gerät neben der traditionellen Erwerbsarbeit zunehmend die Sorgearbeit in den Fokus, also jene Arbeit, die im familiären Pflegen, Versorgen sowie Erziehen besteht und die in der Vergangenheit zumeist abseits der bezahlten Erwerbsarbeit in die Familie eingebettet war. Heute wird diese Arbeit zunehmend als öffentliche und private Dienstleistung in Erwerbsarbeit erbracht und ermöglicht neue familiäre Arbeitsteilung.

Die Auf- und Umbrüche in der Arbeitswelt können auch mit einer **höheren psychischen Belastung** einhergehen. Mehr Menschen als früher leiden unter der Beeinträchtigung ihrer psychischen Gesundheit. Die gesellschaftlichen Veränderungen gehen einher mit einem hohen Maß an Selbstständigkeit und Anerkennung im beruflichen und privaten Umfeld, haben jedoch den Verlust an verlässlichen und stabilen Lebenslagen als Schattenseite. Allerdings muss gesehen werden, dass Menschen noch häufiger krank werden, wenn sie *nicht* arbeiten bzw. nicht arbeiten können.

Diese Veränderungen werfen die Frage auf, wie Konflikte bewältigt werden, die sich bei zunehmender Selbstbestimmung und Individualisierung und der damit verbundenen Übernahme von Risiken in kooperativen Arbeitsbeziehungen ergeben. Diese Konflikte werden in Deutschland, gerade mit Blick auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen, durch eine

Vielzahl gesetzlicher Regelungen gestaltet. Sie werden meist sozialpartnerschaftlich gelöst, auch Tarif- und Betriebspartner leisten dazu wichtige Beiträge. Konfliktlösungen folgen einem gemeinsam vereinbarten und etablierten Regelwerk, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sichern den sozialen Frieden auch in Zeiten massiver Veränderungen. Für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer entstehen neue Spielräume für kooperatives Verhalten und sozialen Konsens im Rahmen der Sozialpartnerschaft. Diese wurden von den Tarif- und Betriebspartnern in den vergangenen Jahren, insbesondere in der Finanzmarktkrise, gerade in Deutschland häufig wieder erfolgreich genutzt. Für die Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen wie für die Politik kommt zum äußeren Wandel hinzu, dass verblässende traditionelle Milieubindungen und große Unterschiede zwischen Branchen und Betrieben es schwierig machen, Interessen gemeinsam zu organisieren und zu vertreten. Ebenso wichtig ist, dass auch im Konfliktfall die Interessen derjenigen im Blick bleiben, die nicht oder noch nicht an unmittelbaren Aushandlungsprozessen teilnehmen. Das gilt für all jene, die z.B. aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Erwerbsunfähigkeit derzeit nicht in Arbeitsbeziehungen eingebunden sind. Es gilt im Sinne einer weltweiten Verantwortung global agierender Unternehmen aber auch für diejenigen, die im Verbund der globalen Wertschöpfungsketten stehen. Die Sozialpartnerschaft in Deutschland kann hier ausstrahlend wirken und ähnliche Regelungen und Verfahrensweisen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern weltweit positiv beeinflussen.

3.2 Gegenwärtige Problemlagen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Grundthesen Kapitel 3.2:

Der Wandel der Arbeit wirkt sich auch auf den deutschen Arbeitsmarkt aus. Während sich die Lage insgesamt sehr positiv entwickelt hat, ist aber auch der Bereich prekärer Beschäftigung gewachsen. Fragen stellen sich im Blick auf Beschäftigungsumfang, Entlohnung und Anstellungsverhältnisse. Politik und Sozialpartner müssen die Beschäftigungsbedingungen im Interesse der Schwächsten gestalten.

Die **Lage auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland** ist sowohl absolut als auch relativ mit Blick auf die europäischen Nachbarn und die globale Entwicklung durchaus erfreulich. Die Zahl der Arbeitslosen ist signifikant zurückgegangen, die Zahl der Beschäftigten deutlich gestiegen und befindet sich auf einem Rekordniveau. Gleichzeitig ist auf dem Arbeitsmarkt eine stärkere Differenzierung zu beobachten, weil sich das Arbeitsvolumen auf mehr Köpfe verteilt. Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten und deren Arbeitszeit sind in den letzten Jahren gestiegen, zugleich hat aber auch die Zahl der Beschäftigten in Teilzeit deutlich stärker zugenommen. Die durchschnittliche Arbeitszeit aller Arbeitnehmer ist damit gesunken. Gleichzeitig ist eine Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit zu beobachten.

Das **vermehrte Angebot von Teilzeitbeschäftigung** war politisch erwünscht und hat für viele Menschen Vorteile. Allerdings ist eine Teilzeitbeschäftigung nicht immer das Ergebnis

eines freiwilligen und gewünschten Verzichts. So waren laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2012 insgesamt 3,3 Millionen Menschen in Deutschland unterbeschäftigt, d.h. sie sind erwerbstätig, aber mit dem Wunsch nach einem höheren Beschäftigungsgrad. Das gilt insbesondere für Frauen. Ob und in welchem Umfang bei Teilzeitbeschäftigung von einer Notlösung gesprochen werden kann, ist umstritten. Nicht immer geht es ausschließlich um die Wahl zwischen Vollzeit- und Teilzeit, häufig besteht der Wunsch nach Alternativen zur geringfügigen Beschäftigung. So suchten mehr als ein Viertel der ausschließlich geringfügig Beschäftigten (Minijobber) im Jahr 2010 erfolglos eine umfangreichere Tätigkeit; ein weiteres Viertel hätte gerne mehr Stunden gearbeitet, konnte dies aber aufgrund der persönlichen Situation nicht². Umstritten ist, ob und inwiefern der Arbeitsmarkt durch diese Entwicklungen segmentiert ist; einige befürchten in Teilbereichen sogar eine Spaltung des Arbeitsmarktes.

Das sogenannte Normalarbeitsverhältnis³ ist in Deutschland weiterhin dominant, die Zahl der in diesem Sinn Beschäftigten hat in den letzten Jahren wieder zugenommen, doch gilt dies auch für die **sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnisse**. Heute sind mehr als 30 % der Arbeitnehmer im Alter von 15 bis 64 Jahren, die sich nicht mehr in Bil-

2 Vergl. IMK Report Nr. 101, 2014, S. 10

3 Unter Normalarbeitsverhältnis wird ein zeitlich unbefristetes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis in Vollzeit (mehr als 32 Stunden/Woche) verstanden.

derung oder Ausbildung befinden, atypisch beschäftigt.⁴ Diese Entwicklung hat zum Abbau der Arbeitslosigkeit beigetragen, da durch die Flexibilisierung bisher vom Arbeitsmarkt ausgeschlossene Gruppen Zugang zu Erwerbsarbeit fanden. Der Umfang dieses Effekts bleibt umstritten. Gleichzeitig verstärkt die Zunahme befristeter Beschäftigung Unsicherheiten in der Lebens- und Familienplanung der Beschäftigten. Atypische Beschäftigung ist nicht pauschal mit prekärer Beschäftigung gleichzusetzen. Von prekärer Beschäftigung wird dann gesprochen, wenn das erzielte Einkommen dauerhaft unterhalb der »relativen« Armutsgrenze von derzeit 980 € pro Monat liegt (Quelle: Statistisches Bundesamt 2014), die Betroffenen außerdem mangelhaft in der sozialen Sicherung (Rente) eingebunden sind, die Beschäftigung wie die Beschäftigungsfähigkeit unstet und mangelhaft sind. Vom Niedriglohnbereich spricht man demgegenüber, wenn ein geringerer Stundenlohn als 10,36 € erzielt wird; nach Angaben des Statistischen Bundesamtes fallen 10 % der Normalarbeitsverhältnisse in diesen Niedriglohnbereich. Bei geringfügig Beschäftigten mit Minijobs sind demgegenüber 84 % in diesem Niedriglohnbereich beschäftigt. Dabei muss allerdings die abgabenrechtliche Sonderstellung der Minijobs berücksichtigt werden: Weil der Bruttolohn in der Regel dem Nettolohn entspricht, liegt das tatsächlich verfügbare Einkommen oft höher als bei anderen Beschäftigten.

4 Zu atypischen Beschäftigten zählen ausschließlich geringfügig Beschäftigte (7,9 %), Teilzeitbeschäftigte inklusive Midi-Jobs (23,2 %), Leiharbeit (2,3 %) und befristet Beschäftigte (8,5 %).

Zu rechtfertigen sind atypische Beschäftigungssituationen, wie befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit⁵ oder ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse nur dann, wenn sie eine Brücke in ein gesichertes Arbeitsverhältnis oder eine Chance für Menschen, die seit einem Jahr oder länger arbeitslos sind, darstellen, wieder Fuß auf dem Arbeitsmarkt zu fassen. Dies gilt gleichermaßen auch für den Niedriglohnbereich, wenn er eine Chance zum Einstieg in Arbeit für diejenigen Beschäftigten ist, die keine Ausbildung und keinerlei Qualifizierung oder noch nie gearbeitet haben. Anders sind Chancen, in den ersten Arbeitsmarkt zu kommen, für viele Menschen, die längerfristig arbeitslos sind, ohnehin kaum vorstellbar.

Befristete Arbeitsverträge, die 9 % aller Beschäftigungsverhältnisse ausmachen, werden inzwischen häufig als eine erweiterte Probezeit genutzt. Sie dienen nicht selten, vor allem für jüngere Beschäftigte, als eine Brücke in den Arbeitsmarkt und auch in ein Normalarbeitsverhältnis. 72 % erhalten eine unmittelbare Anschlussbeschäftigung, knapp 40 % der befristet Beschäftigten werden direkt unbefristet übernommen (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – IAB). Jedoch verschärfen befristete Arbeitsverträge auch das Risiko, innerhalb kürzerer Frist arbeitslos zu werden.

5 Im Folgenden sprechen wir verkürzend von »Leiharbeit«, alternativ könnten auch die Begriffe »Arbeitnehmerüberlassung« oder »Zeitarbeit« verwendet werden. In den vergangenen Jahren unterlag gerade dieser Bereich des Arbeitsmarktes erheblichen Veränderungen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Rahmenbedingungen.

Gegenläufige Bewertungen ruft auch die **Arbeitnehmerüberlassung** hervor, die 2,5 % (2013) der Erwerbstätigen betrifft: Einerseits erfüllt sie eine wichtige Brückenfunktion in gesicherte Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung, erleichtert Menschen ohne Arbeit die Rückkehr in den Arbeitsmarkt und ermöglicht Menschen, die noch nie gearbeitet haben, den Einstieg in Arbeit. Im ersten Halbjahr 2013 waren fast zwei Drittel der neu eingestellten Menschen in der Arbeitnehmerüberlassung vorher arbeitslos, fast ein Drittel war vorher langzeitarbeitslos oder noch nie beschäftigt⁶ (Bundesagentur für Arbeit, Zeitarbeit in Deutschland, Juli 2013). Zwei Drittel derer, die aus Arbeitslosigkeit heraus eine Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung aufgenommen haben, waren auch nach 12 Monaten beschäftigt, ein Viertel auch außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung (Bundesagentur für Arbeit, 2014). Nach einer Studie des IAB ging der Einsatz von Arbeitnehmerüberlassung bei 97 % der Betriebe nicht mit einem Abbau der Stammebelegschaft einher. Andererseits kann bezweifelt werden, dass die Arbeitnehmerüberlassung die ihr zugeordnete Brückenfunktion in ein gesichertes Beschäftigungsverhältnis außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung erfüllt. Zwar zeigen Lehmer und Ziegler⁷, dass im Hinblick auf ein zukünftiges Beschäftigungsverhältnis jenseits der Arbeitnehmerüberlassung ein Leiharbeitsverhältnis für

6 Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen. Juli 2014

7 Florian Lehmer und Kerstin Ziegler: Brückenfunktion der Leiharbeit. IAB Kurzbericht 13/2010

Langzeitarbeitslose besser ist als fortgesetzte Arbeitslosigkeit, jedoch bietet eine sofortige Beschäftigung außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, auch zukünftig außerhalb der Leiharbeit beschäftigt zu sein. Die Leiharbeit ist seit Jahren tarifvertraglich geregelt. Fast alle Arbeitsverhältnisse in der Leiharbeit unterliegen tarifvertraglichen Regelungen. Das gilt sowohl für die Bezahlung der Leiharbeit als auch für die sonstigen Arbeitsbedingungen. Die Tarifpartner haben für zahlreiche Branchen darüber hinaus spezielle tarifvertragliche Regelungen vereinbart, wonach die Entlohnung der Leiharbeitnehmer den Tariflöhnen der Stammarbeitnehmer weitgehend entspricht.

Bei der ausschließlich **geringfügigen Beschäftigung** ist in sozialethischer Betrachtung entscheidend, in welcher Lebensphase diese ausgeübt wird. Mehr als 40 % der Betroffenen sind Schüler, Studenten sowie Rentner. Hinzu kommen viele Menschen, die aufgrund ihrer familiären Situation nur eine begrenzte Aufgabe wahrnehmen wollen und können, wobei die besondere steuer- und abgabenrechtliche Stellung der geringfügig entlohnten Beschäftigung eine besondere Rolle spielt. Hinzu kommt, dass in manchen Fällen das Ehegattensplitting den Anreiz mindert, eine zusätzliche steuerpflichtige Beschäftigung anzunehmen. Instabile Partnerschaften und Erwerbsbiografien, die auf einer geringfügigen Beschäftigung basieren, stellen damit ein erhebliches Armutsrisiko dar. Ein Grundproblem geringfügiger Beschäftigung bleibt, dass durch sie keine eigenen oder mit Blick auf die Rente keine hinreichenden Sozialversicherungsansprüche erworben werden.

Gegenwärtig werden **Werkverträge** als ein neues Problem diskutiert. Eigentlich sind Werkverträge in einer arbeitsteiligen Wirtschaft zum Beispiel für Handwerk und Dienstleistung unverzichtbar, sie stellen eine übliche und bewährte Vertragsform dar. Probleme können durch die zum Teil mehrfache Weitergabe von Subaufträgen an Subunternehmen entstehen. Sofern allerdings gesetzeswidrig durch Werkverträge Kernprozesse ausgelagert und damit tarif- und sozialrechtliche Regelungen umgangen werden, sind diese mit den bestehenden rechtlichen Instrumenten zu unterbinden. Umstritten ist, in der Politik wie zwischen den Sozialpartnern, ob zur Vermeidung von Fehlsteuerungen und zur wirksamen Durchsetzung von Schutzmechanismen neue gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen erforderlich sind.

Insgesamt ist zu konstatieren, dass der Arbeitsmarkt unter den Auf- und Umbrüchen erheblichem Veränderungsdruck ausgesetzt ist. Permanenter Wandel, hoher Wettbewerbsdruck und gesellschaftliche Veränderungen stellen überkommene Vorstellungen von einem normalen Beschäftigungsverhältnis in Frage. Die Bewertungsmaßstäbe hierfür wandeln sich, die Veränderungen forcieren Ängste und Sorgen. Von Arbeitnehmern, aber auch von Arbeitgebern wird hohe Anpassungsbereitschaft gefordert und die Fähigkeit, mit Brüchen und Abbrüchen der Arbeitsverhältnisse umzugehen. Der arbeitsmarktpolitische Rahmen muss diesen Veränderungen angepasst werden, auch um international wettbewerbsfähig zu bleiben. Umstritten ist hierbei, ob von der Politik in den zurückliegenden Jahren eine bewusste Niedriglohnstrategie eingesetzt wurde, um die

schwächelnde Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands Ende der 90er Jahre zu überwinden. In jedem Fall müssen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen Spielregeln für gute Arbeit vereinbaren, muss die Politik Fehlanreize und Fehlsteuerungen korrigieren. Gerade bei hoher Veränderungsdynamik brauchen Menschen langfristige Beschäftigungsperspektiven, um ihre Begabungen zu entfalten und ihren Lebensunterhalt zu sichern.

3.3 Die Entwicklung der Arbeitseinkommen in Deutschland

Grundthesen Kapitel 3.3:

Der Wandel der Arbeitswelt verändert auch die Entwicklung der Arbeitseinkommen in Deutschland. Problematisch ist die unterschiedliche Entwicklung von Kapital- und Arbeitseinkommen ebenso wie die gestiegene Einkommensungleichheit. Entscheidend ist, Teilhabe an Erwerbsarbeit zu ermöglichen (gerechte Teilhabe) und Armut wirksam zu bekämpfen (gerechter Lohn).

Für die **Entwicklung der Arbeitseinkommen** sind Arbeitsproduktivität, Arbeitsvolumen und Arbeitsentgelt wesentliche Faktoren, die von Märkten, Unternehmen und Gewerkschaften beeinflusst werden. Die Verteilung der Einkommen hat sich in den vergangenen Jahren erheblich verändert: Entwickelten sich zwischen 1991 und 2003 Arbeitnehmerentgelte und Kapitaleinkommen parallel, so sind seither die Kapitaleinkommen deutlich stärker angewachsen und haben sich

von der Entwicklung der Arbeitnehmerentgelte abgekoppelt. In der Finanzkrise 2008 und 2009 brachen die Kapitaleinkommen zwar dramatisch ein, doch wurde dies relativ schnell wieder kompensiert. Von 1991 bis 2009 sind die Reallöhne kaum gestiegen. Seither haben sich die Lohnzuwächse etwas beschleunigt, sodass mittlerweile auch Reallohnzuwächse zu verzeichnen sind.

Mit Blick auf die Verteilung der Arbeitnehmereinkommen ist seit den 90er Jahren eine **deutliche Spreizung** zu beobachten. Bis zum Jahr 2005 hat sich die Einkommensungleichheit vergrößert, gegenwärtig liegt Deutschland im Mittelfeld der 29 untersuchten OECD-Staaten. Die Lohnspreizung beruht auf diversen Faktoren wie unterschiedlichen Qualifikationen und Arbeitszeitvolumen oder auch Unterbrechungen der Beschäftigung. Auch der technologische Fortschritt ist ein wesentlicher Treiber für Einkommensungleichheit. Einerseits führt der technologische Wandel zu einer zunehmenden Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitskräften, was bei schrumpfender Bevölkerung tendenziell zu steigenden Gehältern gut ausgebildeter Beschäftigter führt; andererseits nimmt die Nachfrage nach gering qualifizierten Beschäftigten in der Produktion ab.

In Deutschland wird die Einkommensverteilung auch durch **umfassende Umverteilungsmechanismen** im Steuer- und Sozialsystem beeinflusst. Die Verteilung der Einkommen kann nicht allein dem Marktgeschehen überlassen werden. Die Einkommensstarken müssen mehr zu einem funktionierenden

Gemeinwesen beitragen und die schwächeren Mitglieder der Gesellschaft bedürfen einer höheren Unterstützung. Diesem Grundsatz entsprechen progressive Einkommensbesteuerung ebenso wie die Ausgestaltung staatlicher Transfer- und Sozialleistungen.

Umstritten sind die **Bewertung der Einkommensungleichheit** in Deutschland, die unterschiedliche Entwicklung von Arbeitnehmer- und Kapitaleinkommen in den letzten Jahren sowie Umfang und Wirkung der Umverteilung. Während die einen auf den deutlich gestiegenen Niedriglohnsektor und die gestiegene Ungleichheit mit dem Hinweis auf die entstandene Gerechtigkeitslücke reagieren und die zunehmende Spreizung als potenzielle Spaltung der Gesellschaft beschreiben, verweisen die anderen auf gelingende Ausgleichsmechanismen der Sozialpartnerschaft und die erzielten Reallohnsteigerungen in den letzten Jahren. Doch geht es um mehr als um den klassischen Streit zwischen Kapital und Arbeit, da die Arbeitnehmereinkommen selbst immer weiter auseinanderdriften. Die in den Haushalten verfügbaren Einkommen reichen häufig nicht aus, um ohne Transferleistungen oder diakonische Angebote, wie Tafelläden, über die Runden zu kommen. 2013 waren über 13 Millionen Menschen in Deutschland armutsgefährdet, verfügten also über weniger als 60 % des durchschnittlichen Einkommens. Das sind immerhin 16,1 % der Bevölkerung. Zur wirksamen Bekämpfung der Armut sind, neben den Tarifparteien und Sozialpartnern, auch Politik und Kirche in der Verantwortung, auf eine angemessene Verteilung des Wohlstands und der Wohlstandsentwicklung zu achten.

Die beste Möglichkeit zur Bekämpfung von Armut ist und bleibt jedoch eine gute Ausbildung und damit verbundene bessere Beschäftigungsmöglichkeit. Die größte Gefahr für Armut ist mangelnde Bildung und damit verbunden eine geringere Chance auf gute Beschäftigung. Die beste Politik für ein angemessenes Einkommen und die beste Möglichkeit für den Einzelnen, ein gutes Einkommen im Leben zu erzielen, ist daher eine gute Ausbildung und Qualifizierung. Kein Sozial- und Steuersystem kann die Nachteile ausgleichen, die durch mangelhafte Bildung und Ausbildung entstehen können. Investitionen in diesen Bereich sind unbedingt erforderlich.

3.4 Konfliktfelder in der Arbeitswelt

Grundthesen Kapitel 3.4:

Globalisierung und Konkurrenz, Digitalisierung und Entgrenzung, Neubestimmung familiärer Arbeitsverteilung und Professionalisierung der Sorgearbeit sind (mögliche) Konfliktfelder der neuen Arbeitswelt. Die Chancen und Risiken dieser Entwicklungen müssen so angegangen werden, dass Spaltungen des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft vermieden werden und die Verwirklichung des Rechts auf menschenwürdige Arbeit weltweit unterstützt wird.

3.4.1 Die Globalisierung der Arbeit

Produkte und Dienstleistungen werden heute im globalen Maßstab produziert und nachgefragt. Dies bringt große Her-

ausforderungen hinsichtlich der Einhaltung und Kontrolle sozialer und ökologischer Standards mit sich. Möglich wurde die beschleunigte Globalisierung nicht nur durch die Öffnung neuer Märkte, durch den Zusammenbruch des Ostblocks und die Öffnung Chinas, sondern vor allem durch technologische Innovationen im Bereich der Kommunikation und Logistik. Erst durch sie wird eine globale Koordinierung von Produktion und Absatz möglich und erst durch sie werden die notwendigen Finanzierungsmöglichkeiten über die globalen Kapitalströme geschaffen, die eine weltweite Integration des Wirtschaftslebens ermöglichen. Dadurch hat sich der wirtschaftliche Wandel während der letzten beiden Jahrzehnte markant beschleunigt. Die deutsche Wirtschaft antizipierte diesen Wandel und gestaltete ihn aktiv mit. Die deutsche Wirtschaft und der deutsche Arbeitsmarkt profitieren in hohem Maße von dieser Globalisierung ebenso wie von den Chancen des deutschen und des europäischen Binnenmarktes. Eine Stärke der deutschen exportorientierten Wirtschaft liegt darin, ihre Lieferbeziehungen zu diversifizieren, sodass regional begrenzte Krisen leichter verkraftet werden können. Allerdings hat sich mit der engeren globalen Verflechtung die Anfälligkeit gegenüber Krisen erhöht.

Die **globale Verflechtung** ist mittlerweile weit fortgeschritten: Finanz- und Arbeitsmärkte, Handel und Dienstleistungen sind in vielen Fällen globalisiert. In mehr oder minder starkem Ausmaß gilt diese Vernetzung für jede industrielle oder Dienstleistungstätigkeit, die über komplexe Wertschöpfungsketten mit dem Welthandel verknüpft ist. Ebenso gilt dies

auch für die Produkte, die wir erwerben: Sie werden heute in globaler Produktionsvernetzung erstellt, mit ihrem Kauf wird gleichsam Arbeitsleistung aus aller Welt erworben.

Unternehmen müssen ihre Produktion sehr effizient und wettbewerbsfähig gestalten. Dabei können auch die Arbeitskosten eine erhebliche Rolle spielen, weil die Wettbewerbsfähigkeit der Produkte auch von den Kosten abhängt. Diese Tatsache hat zu einem Strukturwandel geführt, mit dem vor allem für gering qualifizierte Tätigkeiten eine Verlagerung von Standorten einherging. Diese Entwicklung führte in einigen Industriebranchen dazu, dass gering qualifizierte Arbeitsplätze wegfielen, die in andere Länder mit niedrigem Lohnniveau und unzureichenden Arbeitsstandards verlagert wurden. Gleichzeitig wurde die Wettbewerbsfähigkeit hiesiger Arbeitsplätze mit qualifizierten Anforderungen gestärkt. Niedrigqualifizierte in entwickelten Ländern zählen damit auch zu Verlierern der Globalisierung. Dies gilt auch, weil neu entstehende einfache Arbeitsplätze im Bereich der Dienstleistung schlechter entlohnt sind als Arbeitsplätze mit vergleichbarem Anforderungsniveau im industriellen Bereich. Dieser Strukturwandel mit dem Wegfall einfacher industrieller Arbeitsplätze in Deutschland führte gleichzeitig dazu, dass viele andere Beschäftigte davon profitiert haben: In Deutschland sind es die qualifizierten Arbeitskräfte, deren Einkommen durch die Vorteile der Globalisierung gesteigert werden konnten, während in Ländern mit niedrigem Einkommen durch die Verlagerung von Produktionen in diese Länder neue Beschäftigungschancen und vielfach auch

wirtschaftliche Entwicklung ermöglicht wurden. Dabei sind allerdings nicht nur in autoritär oder diktatorisch regierten Ländern ohne zivilgesellschaftliche Strukturen und freie Gewerkschaften Arbeitsbedingungen etabliert worden, welche die Würde der menschlichen Arbeit missachten und ohne Rücksicht auf soziale und humanitäre Standards menschliche Arbeitskraft ausbeuten. Die von wirtschaftlicher Konkurrenz geprägte Globalisierung der Arbeit beförderte weltweit prekäre Arbeitsbedingungen, die weder die Arbeits- und Sozialstandards der ILO noch den Anspruch auf menschenwürdige Arbeit («decent work») erfüllen. Menschenwürdige Arbeit umfasst gemäß dem Leitbild der ILO neben dem Recht auf Arbeit auch die Gewährleistung sozialer Sicherheit und den sozialen Dialog im Sinne der Beteiligung der Arbeitnehmer/innen, Arbeitgeber und der Regierung an Entscheidungen über Beschäftigungsfragen.

Auf internationaler Ebene **konkurrieren auch Volkswirtschaften** um Chancen für ihre Bürgerinnen und Bürger. Entscheidend für die Lohnentwicklung ist in diesem Zusammenhang nicht ihre absolute Höhe, sondern die Entwicklung der Produktivität. In dieser spiegeln sich sowohl einzel- als auch gesamtwirtschaftliche Einflüsse wider. Je effizienter ein Unternehmen und die Wertschöpfungskette, je innovationsfreudiger ein Unternehmen oder eine Volkswirtschaft und je besser ein Bildungssystem, desto höher können auch die Löhne sein, ohne die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes oder eines Unternehmens zu gefährden.

Das **Konfliktpotenzial aus der Globalisierung** erfasst aber nicht nur die Verhältnisse innerhalb einer Volkswirtschaft, sondern auch die zwischen Volkswirtschaften. Ein wesentlicher Grund ist, dass sich die Wettbewerbsbedingungen nicht für alle Marktteilnehmer in gleicher und gleichmäßiger Weise ändern. So können einzelne Volkswirtschaften von einer verstärkten Nachfrage nach Rohstoffen oder Produkten profitieren, während andere, die nicht über die entsprechenden Rohstoffe oder Produkte verfügen oder verfügen können, nicht oder nur unterdurchschnittlich an der globalen Expansion teilhaben. Dann führt Globalisierung zur Verschiebung von Marktmacht zwischen Volkswirtschaften. Hieraus entstehen immer wieder politische Konflikte, für die es Ausgleichs- und Lösungsmechanismen braucht.

In diesem Zusammenhang ist die **Textilindustrie**, in der weltweit etwa 60 Millionen Menschen beschäftigt sind, in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt. Deutschland ist der größte Textil- und Bekleidungsmarkt Europas, und die Mehrzahl der hier gekauften Kleidung wird in China, Bangladesch und der Türkei gefertigt. Die meisten Beschäftigten sind Frauen. Unglücksfälle wie der Einsturz von Rana Plaza in Bangladesch im Jahr 2013 haben das Thema sozialer und ökologischer Standards in der globalen Textilproduktion stärker in das öffentliche Bewusstsein gerückt. Verantwortungsvolle Unternehmen, Gewerkschaften und Akteure der Zivilgesellschaft sowie der deutschen Entwicklungspolitik engagieren sich bereits, um unzureichende soziale und ökologische Produktionsbedingungen zu verbessern. Wenn

verhindert werden soll, dass sich vergleichbare Katastrophen wiederholen, bleibt aber viel zu tun. Notwendig sind hier international verbindliche und funktionierende Rahmensetzungen und Kontrollmechanismen, die Unternehmen darauf verpflichten, die internationalen Arbeitsstandards einzuhalten und dieses auch von ihren Zulieferern zu verlangen. Die Rechenschafts- und Transparenzpflichten von Unternehmen sollten gesetzlich geregelt werden.

Es ist nicht zu verantworten, dass durch das Missachten von Mindeststandards Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihren Rechten und in ihrer Menschenwürde verletzt werden. Ein Importland wie Deutschland muss hier Zeichen setzen und weltweit zu fairen Arbeitsbedingungen beitragen. Einfluss auf vorgelagerte Zulieferstufen zu nehmen stellt für Unternehmen eine Herausforderung dar, da hier in der Regel keine direkten Geschäftsbeziehungen bestehen. Bei der Textilherstellung handelt es sich um global arbeitsteilige und komplexe Produktionsprozesse. Dennoch existieren bereits Ansätze für die Verbesserung der sozialen und ökologischen Standards in der gesamten Lieferkette. Umsetzbare und nachprüfbare Selbstverpflichtungen der Textilindustrie und der Handelsunternehmen weisen in die richtige Richtung, können aber international verbindliche Regelungen nicht ersetzen. In den Produktionsländern selbst fehlen häufig gewerkschaftliche Interessenvertretungen oder sie sind von Regierungen oder Unternehmen verboten. Der deutschen Entwicklungspolitik kann hier etwa im Rahmen von Regierungsverhandlungen und durch gezielte Kooperation mit den Produktionsländern

eine entscheidende Rolle zukommen. Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit ist in der Pflicht, den notwendigen Wissenstransfer zu organisieren und finanzielle Mittel bereitzustellen. Darüber hinaus ist die Bundesregierung verpflichtet, die Einhaltung der internationalen Arbeits- und Sozialstandards sowie der ILO-Kernarbeitsnormen auch von deutschen Unternehmen, die international agieren, einzufordern und zu überprüfen.

Ein weiteres Konfliktfeld entsteht bei der Auslagerung und Ausgliederung von Teilen der Wertschöpfungskette aus dem Unternehmen heraus: Bei der Verlagerung von lohnintensiven, einfachen Arbeitsplätzen in Schwellenländer entstehen dort häufig Zulieferbetriebe, in denen die Rechte der Beschäftigten massiv missachtet werden. Konflikte in der Arbeitswelt werden gerade in Schwellenländern häufig einseitig zu Lasten der am wenigsten geschützten Beschäftigten gelöst. Schlechte Entlohnung und inakzeptable Arbeitsbedingungen werden hierzulande durchaus wahrgenommen, denn über die schlechten Arbeitsbedingungen, die häufiger auch katastrophale Folgen mit vielen Todesfällen nach sich ziehen, wird in den Medien berichtet. Die Verlagerung von Investitionen und Tätigkeiten in Länder mit niedrigem Einkommen kann nur dann dazu führen, dass die Menschen dort neue Chancen und bessere Arbeitsplätze erhalten, wenn die Arbeitsbedingungen menschenwürdig gestaltet sind. Entscheidend ist, dass internationale Standards eingehalten und kontrolliert werden.

3.4.2 Die Entgrenzung der Arbeit

Digitalisierung entgrenzt Arbeit räumlich und zeitlich. Die **räumliche Entgrenzung** entsteht durch digital organisierte Produktion, die die Aufträge in globalem Maßstab dort abarbeiten lässt, wo es für das Unternehmen zum jeweiligen Zeitpunkt optimal ist. Dabei spielen nicht nur Kostengründe eine Rolle, sondern auch die Möglichkeiten, Kunden schnell und flexibel zu beliefern. Auf diese Weise werden Produktionskapazitäten auf den verschiedenen Verarbeitungsstufen weltweit flexibel genutzt. Es entstehen teilweise komplexe Lieferverflechtungen und Wertschöpfungsketten, die die traditionellen Vorstellungen von einem organisatorisch fest gefügten Betrieb sprengen. Diese Flexibilisierung erzeugt verstärkte Konkurrenz zwischen gleichartigen Produktionseinheiten innerhalb des Unternehmens und zwischen verschiedenen Unternehmen im Wertschöpfungsprozess, die immer wieder neu um Aufträge konkurrieren.

Zugleich mit der räumlichen entwickelt sich auch die **zeitliche Entgrenzung** der Arbeit. Wann Arbeit geleistet wird, ist heute flexibler gestaltbar als in früheren Zeiten, in denen die gleichzeitige Anwesenheit aller am Arbeitsprozess Beteiligten erforderlich war. Aus dem stärkeren Binnenwettbewerb in den Unternehmen (Benchmarking) und den ausgeweiteten Selbstverantwortungsstrukturen folgt eine stärkere Eigenorientierung der Einzelnen. Besonders deutlich wird dies bei verbreiteter Projektarbeit. Dabei steuern die Arbeitnehmer häufig selbst und eigenverantwortlich den Ablauf der Ar-

beit. Das setzt ein hohes Potenzial an Selbstbestimmung frei, schafft aber für alle Beteiligten auch neue Anforderungen und Risiken.

Eine weitere Entgrenzung durch Digitalisierung entsteht durch **technische Möglichkeiten digitaler Überwachung** in zeitlicher, räumlicher und inhaltlicher Dimension. Hierin liegen Gefährdungen der gewonnenen Freiheit und Selbstbestimmung. Dies betrifft auch Fragen des Schutzes persönlicher Daten und mögliche Übergriffe bis weit hinein in die Privatsphäre.

Daraus ergeben sich erhebliche **Veränderungen für die Beschäftigten**: Neue Profile bilden sich heraus, Eigenverantwortung nimmt zu, Belastungen wandeln sich. Andere, neuartige Leistungsanforderungen ziehen in die Arbeitswelt ein: Zentrale Anforderungen sind Selbstständigkeit, psychische Präsenz, Interaktionsfähigkeit und Darstellungskompetenz. Die Arbeit selbst kann sich entgrenzen, Arbeitnehmer können mehr Flexibilität in der Arbeitszeit gewinnen, sehen sich dabei aber auch neuen Erwartungen an Flexibilität ausgesetzt, zum Teil werden feste Arbeitszeiten aufgehoben und die Arbeitsorte beliebig.

Im Hinblick auf die Organisation der Arbeitswelt stehen größere und kleinere Unternehmen in einer engen Wechselbeziehung. In den neuen Organisationsformen der Industrie werden teilweise aus kleineren Betrieben oder dem Handwerk Wertevorstellungen und Arbeitsformen entlehnt. Damit wer-

den Arbeitszusammenhänge abgegrenzter und übersichtlicher, die Identifikation mit den Zielen des Betriebes erleichtert. So entstehen in globalen Unternehmen Teamarbeit und darauf aufbauende Führungskonzepte, die über den Spielraum verfügen, die Freiheitsräume sinnvoll zu gestalten und die negative Wirkung der Entgrenzung von Arbeit einzudämmen.

Die Veränderungen in der Arbeitswelt prägen zunehmend **auch kleinere Betriebe**, wie sie für Handwerk und die Dienstleistungsunternehmen typisch sind. Deren Arbeitswelt unterscheidet sich einerseits von großen industriellen Unternehmen durch ihre Übersichtlichkeit, andererseits sind sie kein isolierter Bereich der Volkswirtschaft, sondern ein bedeutsamer Teil der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfungskette, gerade mit Blick auf die Beschäftigung. Ihr Aufblühen ist teilweise Reflex des Outsourcings aus größeren Unternehmen, da so mit der Produktion in größeren Unternehmen verbundene Tätigkeiten flexibler und kostengünstiger durchgeführt werden sollen.

Das **Handwerk** stellt mit mehr als 5 Millionen Beschäftigten in Deutschland einen bedeutenden Arbeitsbereich dar. Handwerkliche Familienbetriebe zeichnen eine besondere Verantwortungs-, Finanzierungs- und Ausbildungskultur aus. So fordert handwerkliche Arbeit im klassischen Sinn den ganzen Menschen und ist oft in Teamarbeit organisiert. Dies verlangt Einordnung in ein soziales Gefüge und setzt Solidarität und Verantwortungsbewusstsein voraus. Gerade in solchen Organisationsformen kommt der Charakter der Arbeit als Gemeinschaftswerk deutlich zum Tragen. Die duale Ausbildung hat

sich für das Erlernen qualifizierter Arbeit und die Einordnung in ein soziales Gefüge gleichermaßen bewährt; Solidarität und Verantwortungsbewusstsein gehören hier unmittelbar zusammen. Weil die meisten Leistungen direkt am Kunden oder im direkten Umfeld erbracht werden, stehen Handwerker auch in direkter Verantwortung und engem Kontakt zu den Menschen.

Umgekehrt wenden mittlerweile auch viele Familien- und Handwerksbetriebe ebenso wie kleinere Unternehmen Organisationskonzepte aus größeren Unternehmen an, um z. B. ihre Unternehmen zu erweitern und Investitionen zu ermöglichen. Strukturelle Veränderungen der Unternehmen, z.B. durch kapazitätserweiternde Investitionen, Zukäufe von anderen Unternehmen oder auch umgekehrt durch die Einstellung bestimmter Unternehmensteile, betreffen immer auch die Interessen, Wünsche und Erfordernisse der Beschäftigten und ihrer Familien. Solche strukturellen Veränderungen können auch zu Konflikten zwischen Investoren und Arbeitnehmerinteressen führen. Durch die räumliche und zeitliche Entgrenzung der Arbeit verlagern sich so Konflikte auch in die Unternehmen, weil durch die Verlagerung von Wertschöpfung im Unternehmen neue Konkurrenzen zwischen Standorten und Belegschaften geschaffen werden. Die frühzeitige Beteiligung der Arbeitnehmer im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung und der Unternehmensmitbestimmung sind in solchen Fällen hilfreich und nützlich – für die Investoren wie für die Arbeitnehmer.

3.4.3 Veränderte Arbeitsteilung im familiären Kontext

Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland spiegeln nicht nur spürbare Veränderungen der Arbeitsteilung innerhalb und zwischen Unternehmen wider, sondern auch innerhalb der Familie sowie zwischen Familie und Gesellschaft: das **Konfliktfeld Familienarbeit**. Zum einen betrifft dies die veränderte Arbeitsteilung zwischen Frau und Mann in der Familie. Die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen führt zu einem veränderten Arbeitsangebot von Erwerbsarbeit sowohl für Frauen als auch für Männer. Männer äußern verstärkt den Wunsch nach Reduzierung ihrer Arbeitszeit zur Übernahme von Aufgaben in der Familie, Frauen wollen sich verstärkt an Erwerbsarbeit beteiligen, immer häufiger auch in Vollzeit. So erhöht sich insgesamt das Angebot an Erwerbsarbeit, es entsteht aber auch eine Nachfrage nach möglichst flexiblen Arbeitszeiten, um den Bedürfnissen familiärer Arbeit nachkommen zu können. Die Flexibilitätswünsche stehen dabei durchaus in Konkurrenz zu den Flexibilitätsanforderungen aufgrund unternehmerischer Erfordernisse. Insgesamt führt diese Entwicklung zu einer veränderten Arbeitsteilung von Nicht-Erwerbsarbeit und Erwerbsarbeit. Erstere umfasst sowohl die Hausarbeit als auch die Sorgearbeit von der Kindererziehung bis hin zur Pflege der älteren Generation. Die Entscheidung, welcher Teil der Hausarbeit, der Erziehung und der Pflege von welchem Mitglied der Familie erbracht wird und ob diese Arbeiten teilweise von professionellen Anbietern als Erwerbsarbeit geleistet werden sollen, determiniert einen Großteil des Arbeitslebens und der Arbeitsleistung von Män-

nern und Frauen. Wird Sorgearbeit aus der Familie ausgelagert oder professionalisiert, so entsteht vorrangig Erwerbstätigkeit für Frauen, die vor dem Hintergrund der traditionellen Abwertung von Sorgearbeiten auch im Bereich der Erwerbstätigkeit überwiegend zu schlecht bezahlt wird. Nur teilweise sind solche Tätigkeiten bisher tarifvertraglich geregelt.

Auch aus den Unternehmen heraus entsteht Druck, die bisherige Arbeitsteilung zwischen Familie und Wirtschaft zu ändern. Der stärkere Anteil von Dienstleistungen erfordert eine **erhöhte Verfügbarkeit**. Jedoch stehen die zunehmenden regionalen Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen der planbaren Verlässlichkeit familiärer Arbeitsteilung entgegen, gerade mit Blick auf die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen innerhalb der Familie. Sollen Doppelbelastungen – bislang vor allem von Frauen getragen – überwunden werden, bedarf es neuer Konzepte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Momentan verstärkt sich die Tendenz, Erziehungs- und Sorgearbeit zumindest teilweise zu professionalisieren und entweder in eine öffentliche Infrastruktur wie Kindergärten und Alten- oder Pflegeheime zu verlagern oder aber privatwirtschaftliche Angebote an Kindergärten, Tagesmüttern sowie Pflegeeinrichtungen in Anspruch zu nehmen. Manche Unternehmen versuchen diesen Konflikt zu überwinden, indem sie ihre Beschäftigten durch ein entsprechendes Angebot an Betreuungsleistungen, wie Kindergärten oder Pflegedienste, entlasten.

Die Realisierung einer **gerechteren Teilhabe von Frauen und Männern** am Erwerbsleben hängt in erheblichem Umfang da-

von ab, ob solche Möglichkeiten externer Betreuung auch in finanziell hinreichend günstiger Form vorhanden sind. Wenn beides der Fall ist, verstärken sich die Tendenzen zu geschlechtergerechterer Teilhabe an Erwerbstätigkeit und die Expansion des Sektors für personennahe Dienstleistungen wechselseitig. So ist ein mittlerweile bedeutsamer Markt für Sorgeleistungen entstanden, in dem allerdings die Spannungen zwischen hoher Verfügbarkeit und Qualität bei geringen Kosten und starker Segmentierung die alltägliche Realität prägt. Diese Spannungen entladen sich für die Beschäftigten in der Sorgearbeit häufig zu Lasten angemessener Entlohnung und Arbeitsbedingungen. Damit nimmt der Druck auf die Qualität der Leistung zu: Emotionale Zuwendung erfordert Zeit, die unter hohem Kostendruck nicht verfügbar ist.

3.5 Der deutsche Arbeitsmarkt zwischen Konflikt und Konsens

Grundthesen Kapitel 3.5:

In Deutschland werden Konflikte in der Arbeitswelt durch politische Rahmensetzung und durch die Tarif- und Sozialpartner gelöst. Der Wandel zwingt auch die Gewerkschaften und Betriebs- und Personalräte zur ständigen Anpassung und Weiterentwicklung. Zur Lösung gegenwärtiger und künftiger Probleme in der Arbeitswelt bietet die Sozialpartnerschaft ein etabliertes und zukunftsfähiges Konzept, das es zu erhalten und weiterzuentwickeln lohnt. Die Bindungskräfte zu stärken ist das Gebot der Stunde, um im Konsens zum Wohl der ganzen Gesellschaft Verantwortung zu übernehmen.

In der jüngeren Vergangenheit hat es in der deutschen Arbeitsmarktpolitik Phasen prägnanter Konflikte, aber auch des Konsenses gegeben. Deutschland litt um die Wende zum 21. Jh. unter einer drückenden Last hoher Arbeitslosigkeit. Während in den meisten Volkswirtschaften die Arbeitslosigkeit mit dem Abklingen der Rezession wieder zurückging, stagnierte damals in Deutschland die Wirtschaft, und die Arbeitslosigkeit blieb hoch. Erst ab 2005 stieg die Zahl der Beschäftigten und sank die Arbeitslosigkeit bis 2008. Die Folgen der Finanzmarktkrise ab 2008 auf dem Arbeitsmarkt wurden im Konsens zwischen Regierungen und Sozialpartnern überwunden. Es gelang, den üblichen und erwartbaren Anstieg der Arbeitslosigkeit in der Krise zu vermeiden. Eine im internationalen Vergleich überdurchschnittlich günstige Beschäftigungsentwicklung erreichte die deutsche Wirtschaft im nachfolgenden Aufschwung. Besonders wesentlich für die wirtschaftliche Entwicklung waren die Veränderungen in der Tarifpolitik. Zum einen vereinbarten die Tarifpartner in vielen Tarifverträgen neue flexible Regelungen und betriebliche Öffnungsklauseln, um betriebsnähere Regelungen zu ermöglichen. Ferner erfolgten produktivitätsorientierte, maßvolle Lohnsteigerungen, um die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu verbessern.

Die Wirtschaft- und Finanzkrise 2008 und 2009 und der Aufschwung danach waren also anders als die Phase der Reformen zuvor durch die Ergebnisse einer Konsensbildung, vor allem auf Unternehmensebene, geprägt. Schon während der Phase harter wirtschaftspolitischer Auseinandersetzungen über die Agenda 2010 wurden von den Tarifparteien Abkommen über

flexible Arbeitszeiten geschlossen. Deren Umsetzung geschah auf der Basis betrieblicher Mitbestimmung. Sie zeigt sich primär an der Flexibilisierung der Arbeitszeiten in den Unternehmen als Resultat von Verhandlungen zwischen Unternehmensleitung und Gewerkschaften bzw. Betriebsräten.

Mit diesem Modell der Arbeitszeitflexibilisierung konnten die Unternehmen die Arbeitszeit im Aufschwung ausweiten. Im Abschwung zuvor hatten als Gegenleistung die Beschäftigten ihre Arbeitsplätze bei nahezu unverändertem Einkommen behalten, was dann zu Lasten der Unternehmensgewinne ging. Die Arbeitslosenversicherung sorgte mit dem Kurzarbeitergeld zudem dafür, dass die durch Kurzarbeit reduzierten Löhne zum Teil ausgeglichen wurden. Einkommen und Beschäftigung verstetigten sich so im Abschwung wie im Aufschwung.⁸

- 8 Darüber hinaus haben die Tarifpartner durch zahlreiche tarifpolitische Initiativen Ausbildung und Berufseinstieg gefördert und so Jugendarbeitslosigkeit, wie sie vor allem in den südeuropäischen Ländern besteht, vermieden. Sowohl in der Metall- und Elektroindustrie wie in vielen anderen Branchen gibt es besondere Tarifverträge und Vereinbarungen, um Einstiegsqualifizierungen zu ermöglichen. Solche Projekte zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden haben die wirtschaftliche und soziale Entwicklung in Deutschland stabilisiert. Ein Beispiel ist der Tarifvertrag »Ausbildung und Berufseinstieg«, den die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) mit dem Bundesarbeitgeberverband für die chemische Industrie (BAVC) vereinbart hat, ebenso wie das Projekt »Start in den Beruf: Ziel des seit dem Jahr 2000 laufenden Projektes ist es, Jugendliche, die aufgrund schlechter Schulabschlüsse keinen Ausbildungsplatz finden, in einem sechsmonatigen Praktikum fit für eine Ausbildung bzw. den Berufseinstieg zu machen. Neben einer Berufsorientierung spielen die pädagogische Betreuung, die Eingliederung in Arbeitsabläufe und Nachhilfe in Basisfächern die wichtigste Rolle während

Die stabilen Einkommen der Beschäftigten, vor allem in der Industrie, leisteten neben staatlichen Konjunkturprogrammen auch einen erheblichen Beitrag dazu, die Krisenfolgen in Deutschland zu begrenzen. Auf diese Weise blieb im Unterschied zu anderen Volkswirtschaften die Konsumnachfrage in Deutschland robust, was erheblich zu der relativ und absolut bemerkenswert günstigen Beschäftigungsentwicklung in Deutschland beigetragen hat.

3.5.1 Tarif- und Sozialpartnerschaft im Wandel

3.5.1.1 Rolle der Gewerkschaften zwischen Konflikt und Konsens

Ohne Gewerkschaften hätte es viele soziale Verbesserungen und vor allem die Teilhabe der Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg nicht gegeben. Die Gewerkschaften sorgten durch Tarifverhandlungen, Mitbestimmung und politische Einflussnahme lange Zeit dafür, dass das deutsche Wirtschaftswunder nach dem Zweiten Weltkrieg auch bei den Arbeitnehmern ankam. Gerade die betriebliche und die Unternehmensmit-

des Praktikums. Der Unterstützungsverein der Sozialpartner der chemischen Industrie hilft den Unternehmen und Praktikanten finanziell bei der Durchführung der Praktika. Rund 80 % der bisherigen 3.000 Praktikanten konnten anschließend eine Ausbildung beginnen, überwiegend sogar im Praktikumsbetrieb. Für die beteiligten Jugendlichen hat sich durch dieses Projekt die Tür für eine chancenreiche Zukunft aufgetan. Die beteiligten Unternehmen schätzen besonders die Bindungswirkung, die durch dieses Projekt entsteht. Neben diesem exemplarischen Beispiel zur Flexibilisierung im Berufseinstieg hat die in der Breite wirksame interne Flexibilisierung des Arbeitsmarkts die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland stabilisiert.

bestimmung ermöglichten, dass die abhängig Beschäftigten gleichsam als »Bürger im Betrieb« gelten konnten.

Ab Mitte der 80er Jahre und verstärkt nach der deutschen Wiedervereinigung geriet der traditionelle deutsche Korporatismus, der den Verbänden ein hohes Maß an Mitgestaltung der Gesellschaft im Konflikt wie Konsens ermöglicht, zunehmend unter Rechtfertigungsdruck. Das Modell der Sozialen Marktwirtschaft mit sozialstaatlichen Leistungen, Mitbestimmung und Tarifautonomie wurde in Teilen zum Sündenbock für die wirtschaftlichen Schwierigkeiten und die hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland gemacht. Doch haben die Tarifpartner in den letzten Jahren die Tarifverträge modernisiert und die betrieblichen Möglichkeiten zur Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen im Rahmen der Flächentarifverträge durch Öffnungsklauseln verstärkt. So wurde die Sozial- und Tarifpartnerschaft neu als gesellschaftlicher Stabilitätsanker anerkannt, weil sie durch ihr verantwortungsvolles Krisenmanagement wesentlich zur erfolgreichen Bewältigung der Wirtschaftskrise 2008/2009 im Konsens zwischen Politik, Arbeitgebern und Gewerkschaften beigetragen hat. Die Tarifautonomie und das verantwortliche gemeinsame Handeln von Gewerkschaften und Arbeitgebern sind entscheidende Ursache dafür, dass Deutschland wesentlich besser aus der Krise hervorgegangen ist als die anderen Wirtschafts- und Industrieländer.

3.5.1.2 Konstruktionsprinzipien deutscher Gewerkschaften

Gewerkschaften haben, basierend auf den Werten Gerechtigkeit, Freiheit und Solidarität, wesentlich dazu beigetragen, die

Lebens- und Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten kontinuierlich zu verbessern. Als **Mischung aus Werte- gemeinschaft, Ordnungsfaktor und Interessenverband** fördern sie gerechtere Strukturen, sorgen für einen angemessenen Anteil der Arbeitnehmerschaft an den Unternehmens- und Kapitalgewinnen und verhindern so ein zu starkes Auseinanderdriften der Gesellschaft. Ihr Ideal der sozialen Gerechtigkeit und der Partizipation der Beschäftigten war und ist ein starkes Antriebsmoment, sich auch außerhalb von Lohnbewegungen gesellschaftspolitisch einzumischen.

Der heutige Aufbau des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner acht Mitgliedsgewerkschaften ist eine Konsequenz aus der verheerenden Niederlage der deutschen Gewerkschaftsbewegung 1933, in der die Gewerkschaften aufgrund ihrer politischen, konfessionellen und berufsständischen Ausrichtung untereinander konkurrierten. Der Wiederaufbau der deutschen Gewerkschaftsbewegung nach 1945 führte zwar die deutsche Tradition mit ihrer charakteristischen Dualität gewerkschaftlicher wie betriebsrätlicher Interessenvertretung weiter, ergänzte sie aber um das neue Modell der Einheitsgewerkschaft über Parteien, Konfessionen und Berufsstände hinweg.

Auch wenn es für die Arbeitswelt ein Bündel unterschiedlichster Gesetze gibt, existiert kein gesondertes Gewerkschafts- oder Verbändegesetz. Die deutschen Gewerkschaften als freiwilliger Zusammenschluss von Arbeitnehmern auf überbetrieblicher Ebene leiten sich ebenso wie die Arbeitgeberverbände aus der

Koalitionsfreiheit ab (Grundgesetz Art. 9). In ihrer Struktur und ihrer Willensbildung müssen sie demokratischen Erfordernissen entsprechen.

Die **Tarifpartner** agieren auf verschiedenen Handlungsebenen. Neben ihrer politischen Artikulationsfunktion als Interessenverband wirken sie gleichzeitig über Tarifverträge normsetzend. Sie sind, darin wesentlich unterschieden von anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren, verantwortlicher Vertragspartner. Durch ihre Einbindung in Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräte übernehmen sie Mitverantwortung für die wirtschaftliche Entwicklung in Unternehmen. Daher ist eine gewerkschaftliche Fundamentalopposition, wie sie in Teilen des Auslandes anzutreffen ist, in Deutschland eher die Ausnahme. Die Soziale Marktwirtschaft mit ihren konstitutiven Elementen überbetrieblicher wie betrieblicher Mitbestimmung, Tarifautonomie und den ergänzenden Regelungen des Sozialstaats weist den Tarifpartnern eine verantwortliche und damit kooperative Rolle sowie einen spezifischen Gestaltungsauftrag zu. Es ist dieses rechtliche und institutionelle Fundament, das zur erfolgreichen Ausprägung der Sozialpartnerschaft führte.

3.5.1.3 Gewerkschaften im Wandel

Die Folgen von Globalisierung, Europäisierung, Deregulierung und Flexibilisierung, technischem Fortschritt und sozialem Wandel führten in den letzten zwanzig Jahren zu **massiven Herausforderungen für das traditionelle gewerkschaftliche Selbstverständnis**. Die sich permanent transformierende Industriegesellschaft und der stetig wachsende An-

teil des Dienstleistungssektors verändern die Bezugspunkte der Gewerkschaften und verschieben die Fundamente der Gewerkschaftsbewegung. Der industrielle Sektor in Deutschland ist jenseits aller Debatten um die Entwicklung zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft nach wie vor Basis der ökonomischen Entwicklung und Hort gewerkschaftlicher Stärke, doch verändern technologische Innovationen und Rationalisierungsschübe die Industriearbeit grundlegend.

Aufgrund steigender Qualifikationsanforderungen verändern sich die Berufsbilder und die Zusammensetzung der Belegschaften. Der Anteil der einstmals dominierenden männlichen Industriearbeiter schrumpfte zusehends, andere Beschäftigungsgruppen drängten nach vorne: Ende der 80er Jahre übertraf der Angestelltenanteil erstmals den der gewerblich Beschäftigten. Gerade in den industriellen Großbetrieben, traditionell gewerkschaftlichen Hochburgen, ist ein **Trend zur Akademisierung** zu beobachten. Dies stellt für die Gewerkschaften eine große Herausforderung dar. Im Gegensatz zum klassischen Facharbeiter gehören hoch qualifizierte Beschäftigte nicht zur gewerkschaftlichen Stammklientel. Bei ihnen ist das Autonomiegefühl und das Vertrauen in die eigene Stärke besonders ausgeprägt, Gewerkschaften und Betriebsräte haben hier keine selbstverständliche Plausibilität. Doch mit der steigenden Zahl von Akademikern geht vielfach eine Nivellierung ihres beruflichen Status einher, sie gleichen sich in Status und Einkommen Facharbeitern an. Dies erzeugt auch bei Akademikern den Anreiz, ihre Interessen gewerkschaftlich, also gemeinsam, zu vertreten. Umgekehrt erfordert es von Gewerk-

schaften, sich den Interessen von akademisch ausgebildeten Beschäftigten zu öffnen.

Nach wie vor sind die Normalarbeitsverhältnisse in den meisten Betrieben vorherrschend. Gleichwohl haben Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit, Werkverträge, Mini- und Midijobs in den Betrieben zum Teil erhebliche Bedeutung. Die daraus resultierende **Heterogenität der Belegschaften** erschwert eine einheitliche Interessenvertretung durch Betriebsräte und Gewerkschaften, da widerstrebende Partikularinteressen zunehmen. Eine besondere Herausforderung bedeutet die Situation in den neuen Bundesländern. Unmittelbar nach dem Fall der Mauer streckten die deutschen Gewerkschaften ihre Fühler in die sich wandelnde DDR aus und begannen informelle Kontakte zu knüpfen. Der streng zentralistisch geführte FDGB war als Teil des Herrschaftssystems der DDR nicht mit einem freien Gewerkschaftsbund wie dem westdeutschen DGB zu vergleichen. Die Arbeitnehmer misstrauten ihm vielfach. Das SED-Regime ließ weder Betriebsräte noch ein Streikrecht zu. Im Jahr 1990 eröffneten die DGB-Gewerkschaften Verbindungsbüros in Ostdeutschland und schufen damit die Grundlagen für einen späteren organisatorischen Zusammenschluss. Die westdeutschen Gewerkschaften hatten schon sehr früh Personal aus der Bundesrepublik in die DDR geschickt, um vor der anstehenden Wiedervereinigung die nach bundesdeutschem Recht zu wählenden Betriebsräte über die Besonderheiten des deutschen Arbeitsrechts zu informieren, und leisteten organisatorische Hilfe beim Aufbau demokratischer Gewerkschaften. Durch ihr oftmals improvisier-

tes Handeln konnten die DGB-Gewerkschaften den Schock des wirtschaftlichen Umbruchs in politischer und sozialer Hinsicht abdämpfen. Die anfänglich große Zahl von Gewerkschaftsmitgliedern in Ostdeutschland schrumpfte jedoch nach der Wiedervereinigung. Externe Faktoren wie Werkschließungen, Abweichungen vom System des Flächentarifvertrags durch OT-Mitgliedschaften⁹ in den Arbeitgeberverbänden sowie die Verselbstständigung der betrieblichen Basis gerade in der dominierenden kleinbetrieblichen Landschaft der neuen Bundesländer können als Ursachen herangezogen werden. Aber auch die durch die Deindustrialisierung bedingte hohe Arbeitslosigkeit tat ihr Übriges, um den gewerkschaftlichen Organisationsgrad in Ostdeutschland zu verkleinern. Der beschwerliche Weg zur Erlangung eines gleichen Gehaltsniveaus in Ost und West ist für die Gewerkschaften trotz vieler kleiner Schritte Richtung Niveauanpassung eine bleibende Herausforderung, die sich aber je nach Region und Branche höchst unterschiedlich darstellt.

Auch **Veränderungen in der Betriebsorganisation** führen zu neuen Handlungsfeldern für Mitarbeitervertretungen. In der heutigen technologisch anspruchsvollen, häufig arbeitsteiligen Produktion mit ihren komplexen digitalisierten Prozessen und ihrer dezentralen Organisation müssen die Beschäftigten häufig mehr Verantwortung übernehmen. Grundsätzlich führt dies zu einer größeren Souveränität der Beschäftigten und zu

9 OT-Mitgliedschaft: Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung.

verstärkter Projekt- und Teamarbeit. Hinzu kommt, dass mit der höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie der räumlichen und zeitlichen Entgrenzung der Arbeit auch die veränderte Arbeitsteilung innerhalb der Familie sowie zwischen Familien- und Erwerbsarbeit zu einem gewerkschaftlichen Thema wird. Gewerkschaften richten ihr Augenmerk immer stärker auf die Gestaltung der Arbeitswelt und der Arbeitsbedingungen mit ihren Auswirkungen auf die Balance von Erwerbs- mit Familien- und Sorgearbeit. So rücken für gewerkschaftliche Interessenvertretungen die Veränderungen in der Arbeitswelt und der Unternehmenskultur stärker in den Blick.

Die **gewerkschaftliche Mitgliedschaft** spiegelt zum Teil immer noch die Sozialstruktur einer männlich dominierten Facharbeiterschaft wider. Doch vollzieht sich gewerkschaftliches Engagement heute vor dem Aufbrechen klassischer Sozialmilieus. Die zunehmende Individualisierung führt zu einem Mentalitätswandel mit einer größeren Vielfalt an Lebensstilen und Wertorientierungen. Ein gewerkschaftliches Engagement ist heute nicht mehr selbstverständlich. Um handlungsfähig zu bleiben, wenden sich die Gewerkschaften vor allem in Dienstleistungsbereichen früher für sie untypischen Gruppen zu. So sind sie auch bestrebt, den Anteil weiblicher Mitglieder zu erhöhen. Dies entspricht der gewachsenen Bedeutung von Frauen in der Erwerbsarbeit und ist deshalb ein wichtiges gewerkschaftliches Anliegen.

Die **Mitgliedergewinnung** wurde zu einem wichtigen integralen Bestandteil gewerkschaftlicher Arbeit. Die Gewerk-

schaften müssen heute mehr denn je den Spagat leisten, für die traditionellen wie auch für die neuen Beschäftigtengruppen, insbesondere Frauen und junge Akademiker, attraktiv zu sein. Im Gegensatz zu industriellen Großbetrieben ist vor allem der Dienstleistungsbereich mit seiner kleinteiligen Unternehmensstruktur und seinen vielen atypischen Beschäftigungsverhältnissen wesentlich schwerer gewerkschaftlich zu organisieren. Trotz vieler Schwierigkeiten fruchten die gewerkschaftlichen Modernisierungsanstrengungen, die Krise und ihre Bewältigung zeigten den Wert von Solidarität und Gewerkschaft. Befördert durch den wirtschaftlichen Aufschwung nach der Krise, konnten einige DGB-Gewerkschaften wieder steigende Mitgliederzahlen vorweisen.

In unterschiedlichsten Formen und konzeptionellen Ansätzen suchten die DGB-Gewerkschaften seit Beginn der 90er Jahre nach neuen Wegen, um ihre Mitgliederbasis und ihre Handlungskraft zu stärken. Gewerkschaftsfusionen sollten den vor allem durch den Strukturwandel ausgelösten Mitgliederschwund stoppen und ihre politische Durchsetzungskraft erhalten. Eine behutsame Veränderung der über Jahrzehnte gewachsenen innergewerkschaftlichen Strukturen und Kulturen war notwendig geworden. Dabei wurde die klassische gewerkschaftliche Stellvertreterpolitik um **Elemente** direkter Partizipation ergänzt, Mitglieder wurden verstärkt und unmittelbarer eingebunden.

3.5.2 Das Tarifvertragssystem im Wandel

Der **Flächentarifvertrag** ist seit Jahrzehnten das prägende Merkmal der Arbeitsbeziehungen in der deutschen Wirtschaft. Im Rahmen der Tarifautonomie verhandeln deshalb Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ohne Einmischung Dritter. Allerdings befindet sich das deutsche Tarifvertragssystem seit zwei Jahrzehnten in einem schleichenden Erosionsprozess. Zwar existieren in Deutschland ca. 68.000 Tarifverträge, allerdings ist seit einigen Jahren eine leicht **abnehmende Tarifbindung** der Unternehmen zu beobachten. Derzeit gelten nach Feststellung des IAB für 80 % aller Beschäftigten unmittelbar oder mittelbar Tarifverträge. Die Ursachen für die abnehmende Tarifbindung sind vielfältig. Austritte von Betrieben aus der Tarifbindung werden oft mit angeblich nicht tragbaren Bedingungen der Tarifverträge, vor allem bei der Arbeitszeit, begründet. Zum anderen befürchten viele junge, noch nicht tarifgebundene Unternehmen, dass sich das wachsende Bedürfnis nach betrieblicher Flexibilität in einer schnelllebigen, arbeitsteiligen und globalen Wirtschaft nicht ausreichend mit Tarifverträgen vereinbaren lasse. Die Arbeitgeberverbände haben zum Teil für solche Betriebe eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung angeboten. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände treten mit der Modernisierung der Tarifverträge gemeinsam für eine stärkere Tarifbindung ein.

Grundsätzlich sind die **Tarifverträge flexibler und innovativer** geworden. Durch Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen kann notleidenden Unternehmen in einem geordneten

Verfahren, etwa durch eine befristete Absenkung der Entgelte oder eine temporäre Anhebung der Arbeitszeiten, geholfen werden. Andererseits sind die Sozialpartner immer wieder in der Lage, mit innovativen Tarifwerken, wie zum Beispiel zum demografischen Wandel, maßgeschneiderte Lösungen für die Unternehmen einer Branche anzubieten. Sie sind also in der Lage, gesellschaftliche Veränderungen in den Tarifverträgen zu berücksichtigen.

Wesentlich für das Wirken der Gewerkschaften ist das rechtlich verankerte **Streikrecht**. In Situationen, in denen keine Einigung durch Gespräche allein zwischen den Tarifparteien erzielt werden kann, können die Gewerkschaften unter genau geregelten Bedingungen nach dem Scheitern einer Schlichtung ihre Mitglieder zum Streik aufrufen. Unter gewissen Umständen können darauf die Arbeitgeber mit Aussperrung antworten. Der Streik ist kein Selbstzweck. Er dient der Erzwingung einer Einigung, die sonst blockiert wäre. Insofern manifestiert sich im Streikrecht die Zivilisierung des Konflikts zwischen Arbeit und Kapital. Sozialethisch ist das Streikrecht deswegen von hoher Dignität, da es die strukturell Schwächeren im Konflikt schützt. Es bleibt allerdings dem Ziel einer Einigung im Interesse beider Seiten untergeordnet. Wo sie gelingt, muss nicht gestreikt werden.

Dem Streikrecht der Gewerkschaften bzw. der Arbeitnehmer entspricht das Aussperrungsrecht der Arbeitgeber. Im internationalen Vergleich werden Konflikte zwischen den Tarifpartnern und in den Unternehmen nur selten durch Streik und

Aussperrung gelöst. Die partnerschaftliche Lösung steht im Vordergrund. Dies liegt im ausgewogenen System der Arbeitsbeziehungen in Deutschland begründet, das über die starke institutionelle Einbettung der Gewerkschaften wie auch strenge rechtliche Vorgaben im Streikfalle eine dämpfende Wirkung entfaltet.

Der konsensorientierten und partnerschaftlichen Lösung von Arbeitsrechtskonflikten ist im kirchlichen und diakonischen Bereich das System des Dritten Weges verpflichtet, das auf dem Gedanken der kirchlichen Dienstgemeinschaft beruht. In den Arbeitsrechtsregelungsverfahren nach dem kirchlichen Dritten Weg stehen sich die Koalitionsfreiheit (Art. 9 Absatz 3 GG) und das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen (Art. 140 GG i. V. m. Art 137 Absatz 3 WRV) gegenüber und müssen miteinander in Ausgleich gebracht werden. In der Auseinandersetzung darüber war das Urteil des BAG vom November 2012 weiterführend, in dem den Kirchen ein Streikausschluss für den Fall zugestanden wurde, dass sie im Dritten Weg den Gewerkschaften ausreichende Möglichkeiten der koalitionsmäßigen Betätigung bieten. Funktional kann das Streikrecht durch eine Schlichtungsregelung ersetzt werden, die für alle Beteiligten verbindlich ist.

Gegenwärtig geht es nach diesem Urteil des Bundesarbeitsgerichts darum, die **Gewerkschaften als kollektive Interessenvertreter in Konfliktregelungen im Dritten Weg zu integrieren**, und auf diese Weise die vom Gericht anerkannten Besonderheiten des kirchlichen Selbstverständnisses, wie

beispielsweise den Verzicht auf Streiks, mit den gewerkschaftlichen Interessen in Einklang zu bringen. In einigen EKD-Gliedkirchen und deren Diakonie ist die Beteiligung der Gewerkschaften am Dritten Weg bereits seit Mitte der 70er Jahre des vergangenen Jahrhunderts vorgesehen und hat phasenweise gut funktioniert. Das von der EKD-Synode 2013 verabschiedete Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARGG) sieht nach dem Erfurter Urteil nun zwei Möglichkeiten der Arbeitsrechtsgestaltung vor: den Weg einer Novellierung des klassischen Dritten Weges mit erhöhten Rechten für die Gewerkschaften oder den Weg von kirchengemäßen Tarifverträgen, die sich näher an den Regelungen des säkularen Bereichs orientieren können. In beiden Fällen bleibt es jedoch dabei, dass Streiks ausgeschlossen sein sollen. Tatsächlich haben sich die meisten Landeskirchen für die erste Option entschieden.

Der Weg kirchengemäßer Tarifverträge hat Tradition in den Kirchen von Nordelbien und Berlin-Brandenburg. Inzwischen verhandeln aber auch die Landeskirchen in Niedersachsen über einen modifizierten, kirchengemäßen zweiten Weg; ein erster mit Ver.di ausgehandelter Tarifvertrag liegt vor. Dabei verzichtet die Gewerkschaft zwar nicht förmlich auf einen Streik, aber die Schlichtungsregelungen sind so gestaltet, dass ein Streik unwahrscheinlich wird. Zur Etablierung dieses Modells bedarf es eines erheblichen Vertrauens zwischen den Sozialpartnern. Eine gemeinsame Zielsetzung diakonischer Unternehmen und Arbeitnehmervertretungen in Niedersachsen ist der Abschluss eines Tarifvertrags Soziale Dienste. Auf diese Weise sollen der Sorgemarkt insgesamt stabilisiert, die Arbeits-

bedingungen auf einem akzeptablen Mindestniveau gesichert und ein weiterer Verdrängungswettbewerb auf Kosten der Arbeitnehmer vermieden werden.

3.5.3 Die Rolle von Betriebs- und Personalräten

Zur **Kultur der Sozialpartnerschaft** gehören nicht nur Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auf Spitzenebene, sondern auch Geschäftsführungen und Betriebsräte auf lokaler Ebene. Hierin manifestiert sich das deutsche Modell der Mitbestimmung. Ohne die Verankerung vor Ort bliebe Sozialpartnerschaft nur eine Worthülse ohne realen Bezug. In Deutschland engagieren sich Menschen in über 100.000 Gremien ehrenamtlich in den Betriebs- und Personalräten. Allerdings nehmen die weißen Flecken ohne eine betriebsrätliche Vertretung zu. Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen sowie in neuen Branchen sind Betriebsräte und Gewerkschaften vereinzelt nicht vorhanden, entweder weil die Belegschaften das nicht wollen, oder weil sie aktiv durch Arbeitgeber bekämpft werden. Zwar existieren auch gerade dort alternative Vertretungsorgane, die allerdings als freiwillige Einrichtungen der Unternehmen nicht die rechtlichen Möglichkeiten eines Betriebs- oder Personalrates haben; sie sind im Konfliktfall schlechter gestellt.

Formal sind die **Betriebs- und Personalräte** unabhängig von den Gewerkschaften. Sie sind als von der Belegschaft periodisch gewählte Vertreter legitimiert und agieren auf Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. der Personalvertretungs-

gesetze. Für Betriebsräte und Personalräte spricht, dass die alle vier Jahre stattfindenden Wahlen sich durch hohe Wahlbeteiligung auszeichnen. Neben den lokalen Betriebsräten existieren auf Unternehmens- bzw. Konzernebene oft Gesamt- und Konzernbetriebsräte. Seit den 90er Jahren können unter bestimmten Voraussetzungen auch Europäische Betriebsräte etabliert werden. Doch auch wenn die duale Interessenvertretung von Betriebsräten und Gewerkschaften durch eine hohe formale Trennung beider Sphären gekennzeichnet ist, sind Gewerkschaften und Betriebsräte in der Praxis vielfach miteinander verwoben. Es handelt sich hier um eine hochkomplexe Symbiose beider Säulen der Interessenvertretung. Einerseits haben die Gewerkschaften ihre Mitglieder in den Unternehmen und beraten die Betriebsratsgremien fachlich; andererseits ist das Gros der Betriebsräte gewerkschaftlich organisiert und übt dort oft ehrenamtliche Funktionen aus, wie etwa in Tarifkommissionen oder als Delegierte auf Gewerkschaftskongressen. Betriebsräte sind neben den eher in Großbetrieben vorzufindenden gewerkschaftlichen Vertrauensleuten diejenigen, die sich um die Ansprache potenzieller Gewerkschaftsmitglieder am Arbeitsplatz kümmern. Daher wird der Betriebsrat von der Belegschaft oft als der eigentliche Gewerkschaftsvertreter angesehen.

Das **Betriebsverfassungsgesetz** geht vom Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit von Betriebsrat und Geschäftsführung aus. Prinzipiell ist die Kultur der betrieblichen Arbeitsbeziehungen auf Ausgleich und Verständigung ausgelegt, was Konflikte von der Einigungsstelle bis hin zum

Arbeitsgericht jedoch nicht ausschließt. Dabei ist die Verbindlichkeit des Arbeitsrechts ein hohes Gut bei der Konsensbildung, da die Partner unter diesen institutionellen Rahmenbedingungen auf die Verbindlichkeiten von Abmachungen vertrauen können. In jüngster Zeit sind die Konfliktfelder durch geänderte Produktionskonzepte, sich wandelnde Unternehmensstrukturen, Ausgliederungen, Flexibilisierungen der Arbeitszeiten, leistungsabhängige Entgelte und neue Managementsysteme im Zuge der Digitalisierung geprägt. Die Fragestellungen und Themen für die Betriebsratsgremien werden daher immer anspruchsvoller und zeitintensiver, sodass ein permanenter Weiterbildungs- und Beratungsbedarf besteht. Die Beratung und das Weiterbildungsangebot werden in der Mehrzahl der Fälle durch die Gewerkschaften bereitgestellt.

Die **Wechselbeziehungen von Gewerkschaften und Betriebsräten** haben in den letzten Jahren an Komplexität zugenommen. Auch durch die Flexibilisierung des Flächentarifvertrags mittels Öffnungsklauseln wurde die Rolle der Betriebsräte inhaltlich immer anspruchsvoller, da sie nun durch ihre zusätzlichen Regelungskompetenzen mehr Verantwortung tragen. Ob damit die Betriebsräte heute Co-Manager sind, ist durchaus umstritten und variiert von Fall zu Fall. Sicherlich müssen die Betriebsratsgremien immer höheren fachlichen Anforderungen und der immer stärkeren Ausdifferenzierung der Belegschaften Rechnung tragen. Innerhalb stark fraktionierter und selbstbewusster Belegschaften wird eine einheitliche Interessenvertretung für Betriebsräte wie auch Gewerkschaften schwieriger.

3.5.4 Die Zukunft der Tarifpartnerschaft

Die Tarifparteien in Deutschland fühlen sich dem Modell einer Sozialpartnerschaft verpflichtet. Soll diese Partnerschaft auf Augenhöhe erfolgen, schließt dies die Fähigkeit und Bereitschaft beider Seiten zum Umgang mit Konflikten ein. Diese Konflikte, die aus den unvermeidbaren Interessengegensätzen von Arbeit und Kapital herrühren, sind aber im Rahmen der Sozialpartnerschaft »zivilisiert« worden, um ein Ausufern zum Schaden der gesamten Wirtschaft und Gesellschaft zu vermeiden. **Soziale Partnerschaft** im engeren Sinne bezieht sich auf die Tarifparteien, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Eingebettet in die Idee einer sozialen Marktwirtschaft, prägt diese Haltung auch den Umgang der Tarifparteien mit der Politik, es herrscht eine Balance von Konflikt- und Kooperationsbereitschaft.

Im vergangenen Jahrzehnt haben die Sozialpartner und die Politik in zwei Schlüsselsituationen, Agenda 2010 und Finanzmarktkrise, unterschiedlich reagiert. So wurde die Debatte um die Deregulierung des Arbeitsmarktes im Zuge der **Agenda 2010 im Konflikt** entschieden. Entgegen den Wünschen der meisten Gewerkschaften und mehr im Sinne der Arbeitgeber wurde der Arbeitsmarkt in vielfältiger Weise dereguliert. Die Hoffnung war, dass auf diese Weise die Arbeitslosigkeit deutlich reduziert würde. Tatsächlich ist die Arbeitslosigkeit seit dem Inkrafttreten der Agenda 2010 deutlich zurückgegangen und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat deutlich zugenommen. Ob dies allerdings eine Folge der Agenda

2010 oder vielmehr das Resultat der Tarifpolitik der letzten Jahre sowie der konsensualen Überwindung der Finanzmarktkrise ist, bleibt sowohl wissenschaftlich als auch politisch nach wie vor heftig umstritten.

Das liegt auch daran, dass die Effekte der Agenda 2010 von der zweiten Schlüsselsituation des vergangenen Jahrzehnts überlagert wurden. Die **Finanzmarktkrise** wurde von Sozialpartnern und Politik **in kooperativer Weise** überwunden. Flexibilisierte Arbeitszeiten, Kurzarbeit, Abwrackprämie und diverse Konjunkturprogramme wurden im Konsens beschlossen. Inmitten der Krise begann sich die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland zum Teil deutlich von jener in anderen Volkswirtschaften abzusetzen. Dies kann als Erfolg der Sozialpartnerschaft angesehen werden, die sich so unter schwierigen Umständen bewährt hat. Diese Entwicklung darf als Beispiel für die Produktivkraft einer Konsensbildung im Wirtschaftsgeschehen gelten.

Nach der erfolgreichen Bewältigung der Wirtschaftskrise gilt das **Modell Deutschland als internationales Vorbild**. Die Krise hat bewiesen, dass das deutsche System der Mitbestimmung und Mitverantwortung in der Lage ist, sozialpartnerschaftliche Lösungen herbeizuführen, die in die Zukunft tragen. Den wirtschaftlichen Strukturwandel haben Gewerkschaften und Betriebsräte mitgestaltet und dazu beigetragen, dass Deutschland nicht wie andere europäische Staaten deindustrialisiert wurde. Als zukunftsfähig hat sich auch die Tarifpolitik der Tarifpartner in den letzten Jahren erwiesen, die in

Deutschland praktizierte Tarifautonomie wird in vielen Ländern als vorbildlich angesehen.

In den letzten Jahren gab es aber zugleich Entwicklungen, die die Tarifautonomie beeinträchtigen. Dazu gehören neben der **Erosion des Tarifsystems** durch eine nachlassende Tarifbindung die **Entwicklung von kleinen Berufs- und Sparten-gewerkschaften**. Die etablierten DGB-Gewerkschaften kamen zum Teil in eine Sandwichposition, da sie von kleinen Gewerkschaften einem Unter- wie Überbietungswettbewerb ausgesetzt waren. Einerseits haben die »christlichen Gewerkschaften« mit niedrigen Tarifen, beispielsweise im Bereich der Zeitarbeit und der Logistik, einen Unterbietungswettbewerb betrieben, andererseits haben Spartengewerkschaften mit oft exorbitant hohen Tarifforderungen für einzelne Berufsgruppen und kleine Teile der Belegschaft agiert.

Erschwerend kommt hinzu, dass die **Abkehr vom lange gültigen Prinzip der Tarifeinheit** durch eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes die Entwicklung von Spartengewerkschaften begünstigt. Damit sind konkurrierende Tarifverträge für kleine Teile der Belegschaft in einem Unternehmen möglich, obwohl mit der repräsentativen Gewerkschaft für den ganzen Betrieb und alle Arbeitnehmer dieses Betriebes Tarifverträge abgeschlossen sind. Diese Entwicklung ist für Gewerkschaften wie für Arbeitgeberverbände besorgniserregend, da kleine Spartengewerkschaften oftmals ein erhebliches Erpressungspotenzial zu Lasten der Gesamtbelegschaften einsetzen können. Zugleich können durch Berufsgruppengewerk-

schaften Tarifaueinandersetzungen radikalierend wirken und die Balance zwischen Konflikt und Kooperation gefährden. Wenn ein Flächentarifvertrag, der für den ganzen Betrieb und alle Arbeitnehmer des Betriebes gilt, während seiner Laufzeit durch eine kleine Berufsgruppe des Betriebes jederzeit außer Kraft gesetzt werden kann, verliert die Tarifbindung für Arbeitgeber ihre Bindungskraft, weil sie trotz laufenden Tarifvertrages jederzeit in einen Arbeitskampf verwickelt werden können. Hinzu kommt, dass ein Überbietungswettbewerb der konkurrierenden Gewerkschaften die wirtschaftliche Existenz der Unternehmen gefährden kann. Ohne Tarifeinheit drohen Eigeninteressen von Berufsgruppen die betriebliche Solidarität auszuhöhlen, konkurrierende Gewerkschaften mit konkurrierenden Tarifverträgen in Betrieben und Branchen können zu schweren wirtschaftlichen und sozialen Verwerfungen führen. Ohne die gesetzliche Wiederherstellung der Tarifeinheit droht daher eine weitere Erosion des Tarifsystems.

Insgesamt aber ist, wie oben dargestellt, die Tarifautonomie in Deutschland im Wesentlichen durch die **Einheitsgewerkschaften** geprägt. Spartengewerkschaften müssen in einer funktionierenden Tarifautonomie eine Ausnahme bleiben. Denn nur so kann die Suche nach konsensualen Lösungen im vertrauenswürdigen Umfeld der Sozialpartnerschaft umgesetzt werden und ihre positive Wirkung auf die wirtschaftliche Entwicklung entfalten.

3.5.5 Fazit

Die Hauptfunktion von Gewerkschaften besteht in der **Interessenvertretung und Sicherung der Teilhabe der abhängig Beschäftigten in der Wirtschaft**. In diesem Sinn versuchen sie vornehmlich, für die materiellen Interessen der Arbeitnehmerschaft einzutreten und an einer sozial gerechten Verteilung der Einkommen aus Arbeit mitzuwirken. Die Handlungsmacht von Gewerkschaften wie auch ihre Legitimität aus Sicht der Mitglieder liegt wesentlich in der Solidarität begründet. Darüber hinaus leisten die Gewerkschaften als gesellschaftlicher Ordnungsfaktor einen wesentlichen Beitrag zum Gemeinwohl. Die Mitarbeit in den Gewerkschaften bietet Arbeitnehmern die Möglichkeit, sich vor dem Hintergrund ihrer beruflichen Arbeit am Diskurs über das Verständnis von Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität zu beteiligen und an der Weiterentwicklung dieser Wertvorstellungen sowie ihrer gesellschaftlichen Verwirklichung mitzuarbeiten. Insofern bieten die Gewerkschaften eine wichtige Plattform, um gesellschaftspolitisch aktiv zu werden und die gesellschaftliche Entwicklung gemeinsam mit Menschen anderer Denkvoraussetzungen und weltanschaulicher Prägung mitzubestimmen. Speziell die deutsche Tradition der Einheitsgewerkschaft bietet dafür seit 1945 besonders günstige Anknüpfungspunkte.

Indem die Gewerkschaften die Interessen ihrer Mitglieder auch in den sozialen Institutionen der Gesellschaft, wie der sozialen Selbstverwaltung, vertreten, haben sie sich gleichzeitig als bedeutender Ordnungsfaktor der bundesdeutschen

Wirtschaft bewährt. Dass die Gewerkschaften diese Rolle angemessen spielen, beruht wesentlich auf ihrer Organisationsstärke, sodass sie nur vor dem Hintergrund einer angemessenen Repräsentation der Interessen ihrer Mitglieder als interessenpolitischer Machtfaktor im Zusammenspiel mit der Arbeitgeberseite verstanden werden können. In der Konsequenz der Orientierung an den Interessen der Mitglieder ist es daher auch notwendig, die Legitimität dieser Interessen im Sinne einer eigenen Wertekultur zu pflegen. Gewerkschaften tun dies, indem sie sich als Wertegemeinschaften verstehen. Dabei betonen sie in besonderer Weise die Wertetrias von Gerechtigkeit, Solidarität und Freiheit, wobei der Wert der Solidarität in historischer wie auch in systematischer Perspektive den Ausgangspunkt bildet. Gewerkschaftliche Solidarität ist wesentlich von dem Gedanken der wechselseitigen Unterstützung und Hilfe bestimmt und basiert auf einer gemeinsamen Identität, die gegenseitige Loyalität und im Notfall verlässliche Unterstützung garantiert.

Aus kirchlicher Sicht sind gewerkschaftliche Aktivitäten, die über eigene Mitglieder- und Gruppeninteressen hinaus auch die Anliegen schwächerer gesellschaftlicher Gruppen einschließen, ausdrücklich zu unterstützen. Diese Perspektive darf allerdings nicht gegen das legitime Eintreten für die eigenen Interessen, wie es für die Gewerkschaftsbewegung charakteristisch ist, ausgespielt werden. Die Ausgegrenzten, die keine reale Chance haben, ihre eigenen Interessen wirkungsvoll zu vertreten, bedürfen der Solidarität starker Gemeinschaften, wie der Gewerkschaften, aber auch der Kirchen und anderer

Gruppen. Wettbewerbsfokussierte Globalisierungstendenzen einerseits und zunehmende Autarkie und Individualisierung andererseits stellen die Bemühungen um Solidarität außerhalb der Eigeninteressen gegenwärtig vor große Herausforderungen.

4. Die Umbrüche in der Arbeitswelt aus evangelischer Sicht

Die tief greifenden Umbrüche in der Arbeitswelt bedürfen der **theologischen Bewertung und sozialetisch verantworteter Gestaltungsimpulse**. Die Umbrüche werfen Fragen auf, wie beispielsweise: In welchem Licht erscheint die Situation des arbeitenden Menschen heute, wenn sie vor dem Hintergrund christlicher Glaubenserfahrung mit Blick auf die Ambivalenzen des Arbeitsmarktes und der Arbeitsbedingungen der Gegenwart beleuchtet wird? Wo kann Arbeit als Gemeinschaftswerk erlebt werden? Wie bewährt und wie verändert sich das spezifisch protestantische Erbe des Berufs angesichts aktueller Erfahrungen? Welcher gesellschaftlichen Anerkennung erfreut sich Beruflichkeit heute, wie bewerten wir Erwerbs-, Familien- und Sorgearbeit im Verhältnis zueinander?

4.1 Selbstbestimmung und Solidarität als evangelische Kriterien zur Bewertung des Wandels in der Arbeitswelt

These Kapitel 4.1:

Die Umbrüche in der Arbeitswelt erfordern Veränderungen, die die evangelische Kirche mit sozialetischen Kriterien begleitet. Leitend sind dabei Selbstbestimmung und Solidarität: Es geht darum, wie diese in der Arbeit ausgebildet, entwickelt und ausbalanciert werden. Aus evangelischer Sicht sind dabei individuelle

Entfaltung und kooperative Gestaltung zentral, gute Arbeit und gutes Leben gehören zusammen. Als Kirche unterstützen wir eine konsensorientierte und verantwortliche Zusammenarbeit der Sozialpartner und ermutigen zur Solidarität und zur Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe.

Arbeit gehört zum Menschsein. In ihr wird der Mensch zum Mitgestalter der Welt, Menschen entfalten in ihrem Tun das vom Schöpfer übertragene Mandat der Weltverantwortung. Der Mensch als Geschöpf und Ebenbild Gottes ist dazu befreit und beauftragt, Gottes Schöpfung beständig weiterzuentwickeln, gerade um sie im Sinne des biblischen Auftrags zu bewahren. Menschen realisieren diese Arbeit idealerweise in einem Beruf, in dem sie ihre Gaben entfalten. Doch gelingt dies nur in Kooperation, denn Arbeit ist ein Gemeinschaftswerk, für das jeder Mensch in Freiheit verantwortlich ist. Selbstbestimmung und Solidarität stehen in einem unauflöselichen Zusammenhang und kommen darum **aus christlicher Perspektive im unternehmerischen wie gewerkschaftlichen Handeln** gleichermaßen in den Blick.

4.1.1 Selbstbestimmung, Kooperation und Sicherheit

In biblischer Perspektive ist das Zielbild eine Gesellschaft, in der Menschen miteinander unter Gottes Segen leben und arbeiten, es ist eine Gesellschaft ohne unterwürfiges Ducken und Streben, ohne Demütigung in entwürdigender Unterordnung. Die Arbeit daran hört nicht auf und geht nicht aus. Aus evangelischer Sicht ist ein entscheidendes Kriterium für

die Bewertung von Arbeit, **ob und wie Selbstbestimmung und Solidarität in der Arbeit ausgebildet und entwickelt werden**, es geht also nicht um eine Befreiung *von* der Arbeit, sondern um Freiräume in der Arbeitswelt. Damit sich der Einzelne dabei so entfalten kann, dass er frei und solidarisch handelt und gestaltet, braucht es stets auch ein angemessenes Maß an Sicherheit in einem Beschäftigungsverhältnis. Ohne diese Sicherheit sind Freiheit und Kooperationsbereitschaft der Beschäftigten gefährdet. Da letztlich niemand die Sicherheit eines Arbeitsplatzes garantieren kann, dienen Regelungen, die den Übergang von einem Arbeitsverhältnis in ein anderes unterstützen, und soziale Absicherung in Zeiten von Arbeitslosigkeit der Sicherheit wie der Freiheit des Einzelnen.

Selbstbestimmung, Kooperation und Sicherheit beschreiben den Rahmen, in dem sich Arbeit produktiv gestalten lässt. Je mehr Selbstbestimmung, je mehr Kooperation und je mehr Sicherheit – desto besser, menschlicher und produktiver. Doch Selbstbestimmung, Kooperation und Sicherheit stehen in Spannung zueinander: Der Wunsch nach möglichst großer Sicherheit kann durchaus auf Kosten der Freiheit gehen. Gemeinschaftserfahrungen werden auch am Arbeitsplatz gesucht und hoch geschätzt, allerdings können sie die notwendige Flexibilität beeinträchtigen. **Gute Arbeit wird mithin da realisiert, wo die Spannung zwischen Selbstbestimmung, Sicherheit und Kooperation gut balanciert werden kann.** Solche Spannungen lassen sich – gerade in Umbruchsituationen – nicht immer vermeiden, auch wenn sie mit Belastungen

einhergehen. Sie sind vielmehr positiv zu bewerten, wenn sie zu produktiver Unzufriedenheit führen und so die Arbeitswelt verändern und entwickeln. Die Bereitschaft zu Veränderungen auch in den Unternehmen nimmt in dem Maße zu, indem die Betroffenen informiert sind und sich als tatsächliche Teilhaber des Wandels erfahren. Entscheidende Kriterien sind daher, ob die Veränderungsprozesse transparent sind und Betroffene über Beteiligungsmöglichkeiten verfügen.

4.1.2 Konkrete Maximen

Hieraus lassen sich Maximen zur Bewertung der konkreten Arbeitswelt ableiten. Grundsätzlich gilt die Beteiligung aller an der Arbeit als übergreifende Maxime: Das Ziel ist die **gerechte Teilhabe an Erwerbsarbeit**, die zu auskömmlicher Beschäftigung führt. Arbeitslosigkeit als Form verweigerter Teilhabe und Ausdruck eingeschränkter Humanität ist negativ zu beurteilen, problematisch sind auch prekäre Beschäftigungsverhältnisse, wenn sie auf Dauer gestellt sind. Auskömmliche Vollbeschäftigung muss ein wichtiges Ziel wirtschaftspolitischen Handelns sein, sodass alle, die Arbeit suchen, auch ausreichend Arbeit finden.

Darüber hinaus bieten sich Maximen an, die sich auf die eigene Arbeit, den Beruf, die Kooperation, das Gemeinschaftswerk und die Konfliktlösung beziehen.

4.1.2.1 Die individuelle Ebene: Die eigene Arbeit als Beruf

Zu einer guten Arbeit und einem entsprechenden Arbeitsplatz gehören die **Entfaltung eigener Fähigkeiten und die Entwicklung von Kreativität**. Berufliche Bildung ist eine wesentliche, ja unverzichtbare Voraussetzung, damit eigene Begabungen ausgebildet und entfaltet werden können, damit die eigene Arbeit auch tatsächlich als Berufung erfahren und gestaltet werden kann.

Arbeiten ist kein Selbstzweck, sondern verfolgt das Ziel, Produkte und Dienstleistungen in hoher Qualität für die Gesellschaft bereitzustellen. Darin hat sie ihren Zweck und ihr Maß. Dieser Gedanke kommt in der Vorstellung des Berufs nach wie vor gut zum Ausdruck. Es gilt, eine **Kultur der Beruflichkeit und ein entsprechendes Arbeitsethos** zu schätzen und entsprechend zu fördern.

Da alle etwas zur gesellschaftlichen Kooperation beitragen können, braucht es umfassend **inklusive Arbeitswelten**. Beinträchtigungen müssen durch Arbeitsplatzgestaltungen aufgefangen werden. Dies gilt gerade, weil gesellschaftliche Teilhabe weitgehend über Teilhabe an Erwerbstätigkeit vermittelt und unabhängig ist von der Frage, ob diese einseitige Vermittlung nicht kritisch zu sehen ist.

In unserer arbeitsteiligen Berufswelt sind die meisten Menschen in abhängiger Beschäftigung. Es braucht deshalb **Regelungen für abhängige Beschäftigte**, die in asymmetrischen Machtverhältnissen tätig sind: Um Konflikte zu vermeiden,

muss der Gesetzgeber den Rahmen regeln, müssen Tarifpartner branchenspezifische Regelungen aushandeln, Betriebs- und Personalräte die Interessen der Belegschaft im Unternehmen vertreten und so unternehmerische Verantwortung gegenüber den Beschäftigten wahrnehmen und die konkreten Arbeitsbedingungen mitbestimmen.

Im lutherischen Verständnis des Berufs ist Arbeit aber nicht nur Erwerbsarbeit. Vielmehr baut im Grunde genommen die gesamte Erwerbsarbeitswelt auf **Sorgearbeit**, wie Familienarbeit, Erziehung, Pflege, aber auch auf den **Aktivitäten der Zivilgesellschaft** auf. Ohne die Sorgearbeit, die in Familie und Zivilgesellschaft geleistet wird, fehlt der Erwerbsarbeit zur Produktion von Gütern und Dienstleistungen das Fundament.

Die **Arbeitskraft ist keine Ware**, mit der beliebig gehandelt werden könnte. Sie bleibt stets untrennbar mit ihrem Träger verbunden, bleibt Verausgabung wertvoller menschlicher Kraft und muss deswegen nachhaltig geschützt werden. Löhne und Gehälter sind Kosten für den Arbeitgeber, für die Arbeitnehmer aber sind sie als das zum Leben notwendige Einkommen das Äquivalent zu ihrem Wertschöpfungsbeitrag, den sie durch den Einsatz ihres Arbeitsvermögens erbringen.

4.1.2.2 Konflikte in der Arbeitswelt

Dass die Arbeitswelt durch **vielfältige unterschiedliche, strukturelle und divergierende Interessenlagen** geprägt ist, trägt zur progressiven Dynamik wie zur Entstehung von Kon-

flikten bei. Die Betonung einer Gemeinschaftlichkeit der Arbeit darf diese nicht romantisierend überdecken. Den Sozialpartnern kommt die Aufgabe der Lösung dieser Konflikte und die Übersetzung in stabile Verhältnisse auf betrieblicher Ebene im Interesse aller zu. Gewerkschaften bündeln die Verantwortung der Arbeitnehmer in diesen Prozessen und sind deswegen von großer Bedeutung für das Gemeinwohl.

Viele Konflikte haben sich heute **auf die internationale Ebene verschoben**. Die Internationalisierung von Wertschöpfungsketten erfordert deswegen auch globale Verantwortungsübernahme und Engagements deutscher Unternehmen und Sozialpartner. In einem gemeinsamen Dialog mit zivilgesellschaftlichen, insbesondere kirchlichen Gruppen muss versucht werden, soziale und ökologische Mindeststandards in den Wertschöpfungsketten, deren Produkte in Deutschland konsumiert werden, durchzusetzen.

4.1.2.3 Zusammenfassung

Wie eine Gesellschaft künftig leben will, konkretisiert sich in nuce in der heutigen Gestaltung der Arbeitswelten, da hier bewusst, produktiv und zukunftsorientiert gehandelt wird. Wo dieses Handeln nicht erfolgreich ist, verschwinden Unternehmen vom Markt. Sind Arbeitswelten in Unternehmen, Branchen, Volkswirtschaften gut organisiert, können sich die menschlichen Kräfte trotz aller Belastungen in der Arbeit und aus der Arbeit immer wieder regenerieren. Im produktiven Miteinander werden tragfähige Ergebnisse erzielt. Das eigene Handeln erfährt Resonanz, neue Perspektiven müssen entste-

hen, Menschen und Organisationen entwickeln sich weiter. Gute Arbeit ist in diesem Sinne nachhaltig und bleibt darin bezogen auf Arbeits- und Lebensbereiche außerhalb der Erwerbsarbeit, ermöglicht auch Sorgearbeit in der Familie und zivilgesellschaftliches Engagement. So ist gute Arbeit integraler Bestandteil eines guten Lebens und wird mit Blick auf die solidarischen Aspekte von gewerkschaftlichem Engagement gestützt und gefördert.

4.2 Bewertung der Arbeitswelten

Thesen Kapitel 4.2:

Evangelische Sozialethik wird konkret, indem sie ethische Kriterien benennt, an denen sie die Arbeitswelten in ihren Umbrüchen misst. Die Ansprüche der Beschäftigten an Arbeitsinhalt, -organisation und -bedingungen sind dabei grundlegend. Ins rechte Verhältnis zu den unternehmerischen Möglichkeiten gesetzt, ergeben sich Standards guter Beschäftigung. Bei Konflikten ist die sozial verantwortliche Partnerschaft der Tarifparteien so zur Geltung zu bringen, dass konstruktive Lösungen gefunden werden. Diese müssen auch auf Menschen ausstrahlen, die »außerhalb« unseres Arbeitsmarktes stehen. Maßstab ist die Balance zwischen Selbstbestimmung und Solidarität.

Arbeit und ihre Organisation müssen sich neben ökonomischem Erfolg und »gerechtem« Lohn an den **Ansprüchen der Beschäftigten** messen lassen. Diese sind ins Verhältnis zu den Möglichkeiten des Unternehmens zu setzen, woraus Standards

gewonnen werden können, die sich zu Maximen einer produktiven Unternehmenskultur weiterentwickeln lassen. Mit dem Verfahren »ARBEIT PLUS« hat die evangelische Kirche in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Arbeitgebern ein Instrument entwickelt, um Beispiele guter Praxis zu entdecken, zu fördern und öffentlich anzuerkennen. Zu Standards ansprechender Gestaltung von Arbeitsverhältnissen gehören die Sicherheit von Arbeit und die Qualität von Beschäftigung, Autonomie und Kooperation, Einkommen und Arbeitsinhalte, Ex- und Intensivierung der Arbeit, körperliche und andere Belastungen, Karrieremöglichkeiten und ganz allgemein das Betriebsklima.

4.2.1 Die individuelle Ebene: Beruflichkeit

In christlicher Perspektive steht **der einzelne Mensch im Zentrum der Arbeitsorganisation**, Individualität muss sich entfalten können, Partizipation erlebbar sein. Produktiv sind Menschen dann, wenn sie sich selbst in der Arbeit entfalten und darin Sinn erkennen können, auch wenn die eigene Arbeit in hoch differenzierten Wertschöpfungsketten kleinteilig gestaltet ist. Entscheidend ist, dass Unternehmenszweck und Arbeitnehmerbedürfnisse aufeinander bezogen werden. Wichtigstes Medium der Wertschöpfung bleibt der Mensch in seiner unauflöselichen Beziehung zu den natürlichen Lebensgrundlagen.

Dabei haben sich vielfältige **neue Möglichkeiten** entwickelt: Bildungs- und Berufswege sind durchlässiger geworden, die

technischen Rahmenbedingungen haben die Unabhängigkeit von Arbeitsort und -zeit erhöht. Mit der Freiheit sind die Chancen gewachsen, eigene Ideen einzubringen und zu verwirklichen. Flache Hierarchien und neue Netzwerke ermöglichen selbstbestimmte Kooperation. Nicht nur in der Medien- und IT-Branche finden sich selbstbewusste Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Kreativität entwickeln und einsetzen können. Wo das gelingt, finden Menschen eine Erfüllung in der Arbeit, die ihrer inneren Berufung nahe kommen kann. Für viele Menschen ist Arbeit heute weit mehr als eine entfremdete Tätigkeit – für noch mehr könnte und sollte sie es sein.

Im Verständnis von Arbeit als Beruf drückt sich aus, dass Arbeit mehr ist als die Verfügung über ein technisches Machbarkeitswissen. Aber der Beruf unterliegt bis heute vielfältigen Entwicklungen – manche Berufe verschwinden, andere entstehen neu. Viele Menschen erlernen im Laufe ihres Lebens mehrere Berufe, manches Mal aus freier Entscheidung, manches Mal, weil ihr Ausbildungsberuf vom Markt verschwindet. Andere Berufstätige üben in einem Ursprungsberuf sehr unterschiedliche Tätigkeiten aus und erleben das als Bereicherung. Entscheidend ist, dass Berufstätige Unterstützung bekommen, damit sie beim Wechsel von Arbeitsaufgaben, von Arbeitsplatz oder Beruf ihre Professionalität und Beschäftigungsfähigkeit (Employability) unter veränderten Anforderungen aufrechterhalten und weiterentwickeln.

Der **Transfer beruflicher Qualifikationen** ist in diesem Prozess von besonderer Bedeutung. Während klassische Professionen und Ausbildungsberufe ständisch oder in Verbänden organisiert sind und damit einen institutionellen Rückhalt auch in Veränderungen haben, tragen geringer qualifizierte Menschen ein höheres Risiko, bei einem Strukturwandel ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verlieren. Dieses Risiko erhöht sich noch bei jenen, die in ihrer Berufsbiografie befristet beschäftigt sind, die längere Phasen von Arbeitslosigkeit aufweisen oder ein Arbeitsverhältnis in der Zeitarbeit haben. Es ist wünschenswert, dass Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sich noch stärker für diese Menschen engagieren.

Frustrationserfahrungen angesichts ungenutzter eigener Potenziale, Überforderung oder übermäßiger Leistungserwartung wirken häufig so demotivierend auf die Beschäftigten, dass aus mangelnder Identifikation mit Beruf, Aufgabe und Unternehmen mangelnde Qualität der Produkte und Dienstleistungen entsteht. Solche Frustration braucht ein Gegenüber; Betriebs- und Personalräte wie auch Gewerkschaften sind wichtige Ansprechpartner und können zu tragfähigen Lösungen beitragen, die die Würde der Arbeit und der Person sichern.

4.2.1.1 Aus- und Weiterbildung

Zur beruflichen Entwicklung gehören Angebote der **Aus- und Weiterbildung**, um den Anforderungen jetzt und auf Dauer gerecht zu werden. Eine solide Ausbildung bietet die

beste Basis, möglichst lange im gewählten Beruf zu verbleiben oder auf dem erworbenen Qualifikationsniveau wechseln zu können. Trotz allen Wandels und aller Dynamik gewährleistet der gegenwärtige Arbeitsmarkt eine hohe berufliche Stabilität für Hochqualifizierte. Dies wird auch an der zuletzt deutlich gestiegenen Verweildauer von Beschäftigten in einem Unternehmen deutlich; aktuell beträgt sie durchschnittlich 11,2 Jahre.

Ein großes Problem bleibt jedoch die Tatsache, dass nach wie vor **Bildungschancen vom sozialen Stand der Eltern** abhängen und viele Jugendliche ohne eine Ausbildung bleiben, die für einen Arbeitsplatz qualifiziert. 2013 verließen 5,2 % der Schüler die Schule ohne einen Hauptschulabschluss. Zudem befanden sich zu dieser Zeit 257.600 Schüler im »Übergangssystem«. Ohne anerkannte Abschlüsse finden sie aber zu selten Anschlüsse, die sie dauerhaft in angemessen vergütete Erwerbstätigkeit bringen. Aus diesem Grund ist besonderes Augenmerk darauf zu richten, dass und wie diese Personen qualifizierende Schulabschlüsse erlangen. Besonderer Anstrengungen bedarf es auch für die Jugendlichen, die Förderschulen besuchen.

Das **duale Bildungssystem** hat sich in der nationalen Bildungslandschaft als eine feste Größe etabliert und leistet einen umfassenden Beitrag zu Wohlstand, sozialer Stabilität und zur internationalen Konkurrenzfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Vor allem aber hat das duale Ausbildungssystem einen wesentlichen Anteil am hohen Bildungsniveau in

Deutschland. Rund 80 % der Deutschen im erwerbsfähigen Alter haben mindestens einen Abschluss der Sekundarstufe II und verfügen damit über Hochschulreife oder abgeschlossene Berufsausbildung. Wie erfolgreich diese Struktur ist, zeigen auch internationale Vergleichsstudien zur Jugendarbeitslosigkeit. Das hiesige duale Berufsbildungssystem ist danach europaweit vorbildlich, da in Deutschland die Integration von Jugendlichen mit einer abgeschlossenen Ausbildung in den Arbeitsmarkt besonders gut gelingt. Derzeit befinden sich in Deutschland 1,4 Millionen Jugendliche in einer Berufsausbildung im dualen System in Handwerk, Industrie, Handel, Banken und Versicherungen. Allein das Handwerk bildet gegenwärtig 400.000 Jugendliche aus, mehr als die Hälfte von ihnen waren »Hauptschüler«. Die Unternehmen benötigen aber zunehmend mehr ausbildungsstarke Jugendliche. So entdecken Handwerk und Unternehmen anderer Wirtschaftsbereiche in Zusammenarbeit mit Universitäten und Hochschulen auch Studienabbrecher als neue Zielgruppe und informieren sie über die Chancen der beruflichen Bildungswegen. Handwerk, Industrie und andere Bereiche der Wirtschaft bieten zusätzlich zum klassischen Modell auch längst duale oder gar triale Studiengänge mit beruflichen und akademischen Abschlüssen.

4.2.1.2 Entgrenzung und Autonomie

Die Selbstbestimmung, die heute an vielen Arbeitsplätzen gewonnen wurde, sollte weiter ausgebaut werden. Deswegen gilt es, alle Möglichkeiten des Sich-Einbringens und der Verwirklichung eigener Fähigkeiten im Unternehmen zu fördern und

zu nutzen. **Selbststeuerungskompetenzen sind unverzichtbar**, wenn die neuen Freiheiten nicht zum Schaden führen sollen. Hier liegen große Aufgaben für Unternehmen, Gewerkschaften, aber auch für die entsprechenden Einrichtungen der Kirchen.

4.2.1.3 Haus- und Sorgearbeit

Volkswirtschaftlich gesehen übertrifft der zeitliche Umfang der Haus- und Sorgearbeit bei Weitem den der Erwerbsarbeit. Obwohl **Haus- und Sorgearbeit** für das Leben der Menschen fundamental sind, sind sie deutlich geringer bewertet als produzierende Tätigkeiten, nicht nur finanziell. Sie bedürfen dringend der gesellschaftlichen Aufwertung. Bei Familienarbeit, Erziehung und Pflege geht es im Privaten wie im Dienstleistungssektor um eine »Koproduktion zwischen Arbeitnehmer und Klient«, die von der konkreten Situation und Person nicht ablösbar sind. Diese Arbeit erfordert grundsätzlich Empathie und setzt daher eine höhere Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Arbeit voraus. Weil hier die ganze Person in Anspruch genommen wird, sollte auch in der Haus- und Sorgearbeit durchgängig von Berufen gesprochen werden. Eine bessere gesellschaftliche Anerkennung der Sorge-Berufe muss aktiv von allen gesellschaftlichen Akteuren gefördert werden, auch damit die mangelnde Wertschätzung im materiellen wie immateriellen Bereich endlich beendet wird.

4.2.2 Die kooperative Ebene: Arbeit als Gemeinschaftswerk

Die verstärkte Individualisierung und Selbststeuerung der Arbeit vollzieht sich im Kontext des weltweit verschärften Wettbewerbs und erfordert die Flexibilisierung von Arbeitsbeziehungen. Dauerhaft gefährdet sind allerdings eingespielte Routinen der Kooperation, weswegen die Fähigkeit zum Wandel für den Verbleib von Unternehmen und Beschäftigten am Markt entscheidend ist. Gerade weil Arbeit aber nur als Kooperation funktioniert, müssen die Beteiligten bei Anpassungs- und Umstrukturierungsprozessen in einer fairen und kommunikativen Weise einbezogen sein. Mitbestimmungs- und Partizipationsverfahren sollten in diesen Fällen auch im globalen Maßstab als hilfreich und nicht als störend verstanden werden.

4.2.2.1 Niedriglohnsektor, Leiharbeit und Befristungen

Der auf hohem Niveau verharrende Niedriglohnsektor stellt in Deutschland eine große politische Herausforderung dar. Vereinzelt bedrohen Entwicklungen Würde und Wert der Arbeit insgesamt: Berufliche Qualifikationen werden durch Beschäftigung unter Wert beeinträchtigt und solidarische Kooperationen abgewertet. Ob die Reform des SGB II zu dieser Entwicklung beigetragen hat, indem der Druck zur Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses auch unterhalb der erworbenen Qualifikation erhöht wurde, ist nach wie vor strittig. Vielen gelingt zwar der berufliche Einstieg besser als zuvor, nicht wenige aber verbleiben mit geringen Aufstiegschancen in unsicherer Beschäftigung. Insbesondere Arbeit-

nehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern bedürfen oft weiterhin staatlicher Unterstützung, speziell Alleinerziehende. Die Aufstockung von Einkommen durch die staatliche Grundsicherung erfolgt vor allem zur Unterstützung von Familien. Aufstockung verhindert damit Armut trotz Arbeit. Selbstverständliches Ziel muss dabei bleiben, dass jeder Vollzeitbeschäftigte von seinem Einkommen auch seinen Lebensunterhalt bestreiten kann. Der gesetzliche Mindestlohn seit Januar 2015 kann vielen Beschäftigten im Niedriglohnbereich ein höheres Erwerbseinkommen ermöglichen. Ob und in welchen Bereichen dadurch gerade für gering qualifizierte Arbeitsplätze entfallen, ist umstritten und wird sich in den nächsten Jahren zeigen.

In diesen Zusammenhang gehören auch die **Probleme bei befristeten Arbeitsverhältnissen und Leiharbeit**. Die Erwartung, mit diesen Instrumenten den Einstieg in Arbeit zu ermöglichen und zu erleichtern, hat sich teilweise bestätigt. In einigen Unternehmen haben sich aber auch Konflikte in der Belegschaft entwickelt, die die Solidarität untergraben können. Eine positive ethische Bewertung hängt davon ab, ob es gelingt, den Schwächsten am Arbeitsmarkt, Langzeitarbeitslosen und gering Qualifizierten, den Einstieg in Arbeit zu ermöglichen, ohne ihnen höhere Risiken als anderen aufzuladen. Leiharbeit kann dazu dienen, Produktionsflexibilität zu gewährleisten. Dabei darf es keine weiteren Beeinträchtigungen der Beschäftigten, beispielsweise bei Service und Bildungsangeboten, geben. Leiharbeit, die feste Arbeitsplätze ersetzt, stellt einen Missbrauch dar. Deswegen

unterstützt die evangelische Kirche die bestehenden flächen-deckenden tarifvertraglichen Regelungen zur Leiharbeit und die bestehende gesetzliche Verankerung der gleichen Bezahlung (equal pay).

4.2.2.2 Werkverträge

Werkverträge sind ein bewährtes Instrument der Wirtschaft. Es gibt keinen Grund, dieses Instrument mit der Begründung in Frage zu stellen, weil es in jüngster Zeit missbraucht worden sei. So haben in der Fleischindustrie Werkunternehmen aus Rumänien Arbeiten in deutschen Betrieben ausgeführt, die unterdurchschnittlich, auch sittenwidrig, bezahlt und unter menschenrechtswidrigen Bedingungen durchgeführt wurden. Mittlerweile besteht in dieser Branche ein Mindestlohtarifvertrag, der nach den Bestimmungen des Arbeitnehmerentendegesetzes allgemein verbindlich ist und auch für Arbeitnehmer aus dem Ausland gilt. Die Erbringung von Dienstleistungen und Zulieferungen durch Firmen und Arbeitnehmer aus dem europäischen Ausland ist bei einer zunehmenden Arbeitsteilung wirtschaftlich sinnvoll und darf nicht grundsätzlich infrage gestellt werden. Gerade deshalb ist es wichtig, beim Einsatz von Arbeitnehmern im Rahmen von Werkverträgen sicherzustellen, dass die Betriebsräte der Auftraggeber gemäß geltendem Recht informiert werden. Entsprechende Informationsrechte der Betriebsräte und die bereits nach geltendem Recht möglichen Kontrollen durch die zuständigen Behörden sind erforderlich, um einem Missbrauch entgegenzuwirken.

4.2.2.3 Männer und Frauen

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist mittlerweile zum »Normalfall« geworden. In den westlichen Ländern liegt die Erwerbsbeteiligungsquote von Frauen mittlerweile zwischen 65 und 75 %, die der Männer zwischen 75 und 85 %, in Deutschland bei 72,3 % (Frauen) bzw. 81,9 % (Männer). Allerdings sind sehr viel mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt, ein hoher Anteil von ihnen mit nur relativ wenigen Stunden. Die Zugewinne der Frauen übersetzen sich also noch nicht in eine insgesamt gendergerechte Verteilung der Arbeit. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt deshalb auf der unternehmerischen wie politischen Tagesordnung.

Nach wie vor gibt es **beträchtliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen** in der Arbeitswelt. Frauen erzielen, gesamtwirtschaftlich betrachtet, im Durchschnitt 22 % weniger Einkommen als Männer. Das so genannte »gender-gap« entsteht durch Berufswahl, Erwerbsverhalten und geringere Aufstiegschancen bei Teilzeit oder zeitweiligem Ausstieg aus der Erwerbsarbeit um der Familie willen. Zieht man diese Effekte ab, bleibt eine Gehaltsdifferenz von 8 %. Zwar ist die unterschiedliche Bezahlung gleicher Arbeit diskriminierend und daher zu Recht verboten, doch werden sogenannte Frauenberufe, vor allem im Bereich personaler Dienstleistungen, nach wie vor geringer geschätzt. Nicht nur in diesen Sektoren betreffen Niedriglohnarbeit und unsichere Beschäftigung zu zwei Dritteln Frauen. Um die gewünschte Angleichung der Einkommen zu erreichen, muss vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter verbessert werden, z.B. durch

den Ausbau einer flächendeckenden und bedarfsangemessenen Kinderbetreuung. Auch frühkindliche und schulische Förderung sowie intensive Beratung bei Berufs- und Studienwahl sind entscheidend, um das Berufswahlspektrum von weiblichen und männlichen Jugendlichen anzugleichen und so die Einkommensungleichheit zwischen Männern und Frauen langfristig auszugleichen.

Im Blick auf **gendergerechte Einkommen** herrscht nach wie vor ein Defizit bei der Sorgearbeit, die traditionell überwiegend in von Frauen gewählten Berufen geleistet und deutlich niedriger entlohnt wird als die Arbeit in vorwiegend von Männern gewählten Berufen. Dies zeigt sich schon im Vergleich von Ausbildungsberufen in Handwerk und Pflege, setzt sich aber auch fort beim Vergleich von Entgelten von Managementtätigkeiten in Sozial- und Produktionswirtschaft. Erschwerend kommt hinzu, dass gerade in Deutschland die Erwerbsarbeit von Frauen familien- und wohlfahrtspolitisch als Zuverdienst und Teilzeitbeschäftigung neben der familiären Sorgearbeit verstanden wurde. Hier sind Korrekturen erforderlich (*vgl. Orientierungshilfe Zwischen Autonomie und Angewiesenheit. Familie als verlässliche Gemeinschaft stärken*). Darüber hinaus bedarf es erheblicher sozialpolitischer Anstrengungen.

Ein weiterer Problemkreis betrifft die **faire Aufteilung der Arbeitszeit**. Umfragen machen deutlich, dass Männer gerne weniger und Frauen gerne mehr arbeiten würden, dies aber aufgrund der vielfach schlechteren Bezahlung von Frauen

und der nach wie vor vorhandenen einseitigen Zurechnung der Familientätigkeit auf Frauen schwierig ist. Zwar ist die betriebliche Realität in vielen Unternehmen bereits von flexiblen Arbeitszeiten geprägt, vereinzelt werden dabei auch bereits familienabhängige Arbeitszeitregelungen vereinbart. Solche familiengerechten, flexiblen Arbeitszeiten lassen sich aber nicht in allen Betrieben verwirklichen. Ideal wäre, wenn Männer und Frauen in den Phasen von Erziehung, Pflege und Weiterbildung ihre Arbeitszeit reduzieren könnten. Wenn Frauen die Möglichkeit hätten, über den Lebensverlauf mehr Erwerbsarbeit zu erbringen, würde das gesamte Arbeitsvolumen nicht reduziert, aber die Zeit für die gemeinsamen Tätigkeiten in Erziehung und Familie besser aufgeteilt. Damit würde ernst genommen, dass die meisten Befragten sich mehr Kinder wünschen, als sie derzeit mit ihrer Erwerbstätigkeit vereinbaren können.

Für die heutige ungleiche Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen hat sich auch das sogenannte Normalarbeitsverhältnis als überaus folgenreich erwiesen, weil auf diesem auch die sozialen Sicherungssysteme grundsätzlich aufgebaut sind. In Zukunft sollte die Finanzierung sozialer Sicherungssysteme auf einer geschlechtergerechten Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit aufbauen und im Ergebnis zu vergleichbaren Ansprüchen von Männern und Frauen aus sozialen Sicherungssystemen führen. Zudem sollten diese Systeme mit Blick auf die Veränderungen in den Erwerbsbiografien auch Brüche im Erwerbsleben besser absichern.

4.2.2.4 Menschen mit Migrationshintergrund

Menschen mit Migrationshintergrund stellen eine **Bereicherung für unsere Arbeitsmärkte und die Gesellschaft** dar. Kamen zunächst über Anwerbeprogramme meist nur gering qualifizierte Menschen nach Deutschland, die durch ihren Einsatz in un- und angelernten Tätigkeiten deutschen Männern den Aufstieg in besser bezahlte Facharbeiterpositionen ermöglichten, finden mittlerweile viele Menschen mit guter Qualifizierung den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Man hat inzwischen begriffen, dass nicht nur Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt kamen, sondern Menschen nach Deutschland, und dass deswegen Integration eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist. Die Wirtschaft engagiert sich seit vielen Jahren flächendeckend und intensiv für die Integration von Migranten in Ausbildung, Beruf und Gesellschaft. So haben 18 % der Auszubildenden im Handwerk, also etwa 72.000 Auszubildende, einen Migrationshintergrund. Die Integration in die Betriebe und Gewerkschaften gelingt zunehmend besser. Gewerkschaften und Betriebs- und Personalräte sind in ihren Integrationsbemühungen nachhaltig zu unterstützen und zu stärken.

4.2.2.5 Ältere in der Arbeitswelt

Nachdem noch vor nicht allzu langer Zeit **ältere Arbeitnehmer** häufig als nicht mehr voll leistungsfähig angesehen und entsprechend aus den Unternehmen hinausgedrängt oder nicht eingestellt wurden – auch mittels politisch institutionalisierter Regelungen wie Vorruhestand oder Altersteilzeit –, hat man im Zuge der demografischen Entwicklung mittlerweile auf breiter

Linie die Potenziale der Älteren entdeckt. Unterstützt durch gerontologische Erkenntnisse, die die große Entwicklungsfähigkeit von Menschen bis ins hohe Alter unter der Voraussetzung fördernder Umweltbedingungen belegen, ist heute das Leitbild eines aktiven Alters breit verankert. Die Leistungsfähigkeit lässt mit dem Alter nicht pauschal nach, sondern verschiebt sich, so dass altersgemischte Gruppen in der Arbeitswelt immer beliebter werden. Gleichzeitig ist aber auch zu beobachten, dass das früher hoch geschätzte Erfahrungswissen durch die dynamische Entwicklung der Wissensbestände zunehmend entwertet wird.

Immerhin steigt seit Beginn des Jahrtausends **die Zahl älterer Beschäftigter**. Zwischen 2000 und 2013 stieg die Beschäftigtenquote der Männer im Alter von 60–64 Jahren von 37,2 % auf 57,6 %, die der Frauen von 12,1 % auf 42 %. Da jedoch alle Erkenntnisse darauf hinweisen, wie individuell und auch beruflich verschieden die Belastungssituationen für die Betroffenen jeweils sein können, müssen pauschale Altersgrenzen generell hinterfragt werden. Gefordert ist die Entwicklung von flexiblen Übergangsmöglichkeiten in den Ruhestand, für die aus Gründen der Gerechtigkeit und Verlässlichkeit jedoch weiterhin Referenzwerte wie Alter oder Beschäftigungsdauer festzusetzen sind, von der aus Zu- oder Abschläge bei der Rentenversicherung berechnet werden können. Zudem gilt es, mehr Aufmerksamkeit auf die Ausgestaltung altersgerechter Arbeitsplätze zu legen und die Bereitschaft und Fähigkeit älterer Beschäftigter zu erhöhen, sich der fortdauernden Veränderungsdynamik zu stellen und damit neues Wissen zu erwerben und in die eigene Arbeitsgestaltung zu integrieren.

4.2.2.6 Inklusive Arbeitswelten

Gemäß der in Deutschland ratifizierten Behindertenrechtskonvention der UNO haben **Menschen mit Beeinträchtigungen das Recht zu einer vollkommen gleichberechtigten Teilhabe in allen Lebensbereichen**, also auch in Erwerbsarbeit. Tatsächlich aber gibt es gravierende Benachteiligungen: Der Teilhabebericht der Bundesregierung (2013) weist eine signifikant niedrigere Erwerbsbeteiligung beeinträchtigter Menschen aus. So lag die Erwerbsquote von Menschen mit Beeinträchtigungen 2010 bei 58 %, ohne Beeinträchtigungen jedoch bei 83 %. Das Risiko, arbeitslos zu werden und zu bleiben, ist deutlich höher: Menschen mit Beeinträchtigungen waren im Durchschnitt 25,9 Monate arbeitslos, ohne Beeinträchtigungen 15,3 Monate. Hinzu kommt, dass Menschen mit Beeinträchtigungen eher in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen landen und häufiger als andere unter ihrem Qualifikationsniveau arbeiten. Die Zahl der Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen ist bis 2010 auf 252.644 angestiegen. Insgesamt bestreiten nur 62 % der Männer und 57 % der Frauen mit Beeinträchtigungen ihren Lebensunterhalt aus eigenem Einkommen im Vergleich zu 86 % bei Männern und 76 % bei Frauen ohne Beeinträchtigungen.

Der »Teilhabebericht der Bundesregierung (2013)« konstatiert, dass in einer auf Leistung und Konkurrenz ausgerichteten Gesellschaft Menschen mit Beeinträchtigungen offensichtlich als Störfaktoren betrachtet werden. Dort heißt es: »Es ist somit Aufgabe der Gesellschaft und der staatlichen Ge-

meinschaft, im wirtschaftlichen Wettbewerb Bedingungen zu gestalten, die im Idealfall für alle Beteiligten am Markt gleiche Auswirkungen haben, sie also gleichstellen im Sinne fairer Bedingungen.« Dieser Satz gilt für die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen – aber er gilt auch darüber hinaus ganz grundsätzlich für die Gestaltung der Verhältnisse an den Arbeitsmärkten. Die vorhandenen Ansätze zur Inklusion müssen intensiviert, Möglichkeiten zur Vermeidung von Inklusion auf Betriebsebene abgebaut werden.

4.2.2.7 Langzeitarbeitslose

Der deutsche Arbeitsmarkt ist zweigeteilt: Während es in bestimmten Branchen und Berufen zu Fachkräfteengpässen kommt, sind mehr als eine Million Menschen seit mindestens einem Jahr arbeitslos und gelten deswegen als langzeitarbeitslos. Personen in Maßnahmen (wie z.B. Ein-Euro-Jobs), Personen, die am Tag der Erfassung arbeitsunfähig erkrankt waren, und über 58-Jährige, die seit einem Jahr kein Arbeitsangebot mehr erhalten haben, kommen faktisch zu dieser Gruppe hinzu. Von 2007 bis 2011 ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen von 1,7 Millionen kontinuierlich auf etwas mehr als eine Million zurückgegangen. Bis zu 500.000 Menschen gelten als »schwer vermittelbar«, da nicht wenige von ihnen »multiple Vermittlungshemmnisse« aufweisen, wie gesundheitliche Einschränkungen, fehlende sprachliche Kenntnisse, geringe Qualifikation, Migrationshintergrund, höheres Alter, alleinerziehend zu sein, Angehörige zu pflegen, längerer Leistungsbezug. Sie sind erkennbar die Schwächsten auf den Arbeitsmärkten und erfahren Exklusion am eigenen Körper. Die Dauer der

Arbeitslosigkeit verschärft die Probleme dieser Menschen weiter, sodass sie sich aus eigener Kraft nur selten aus ihrer Situation befreien und einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt erhalten können. Arbeitgeber, wie z.B. Zeitarbeitsunternehmen, versuchen zum Teil, Langzeitarbeitslosen den Einstieg in Arbeit zu ermöglichen. Lohnkostenzuschüsse tragen dazu vereinzelt bei. Trotz anhaltend hoher Arbeitslosigkeit wurden jedoch in den letzten Jahren die Förderung von Beschäftigungsmaßnahmen ebenso wie die finanziellen Mittel zur Eingliederung in Arbeit insgesamt stark reduziert.

Gerade Langzeitarbeitslose benötigen aber eine qualifizierte, eingehende und sich auf ihre individuellen Probleme konzentrierende mittel- und langfristig angelegte Unterstützung. Kein Mensch darf als »nicht-aktivierungsfähig« abgeschrieben werden. Das Ziel einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration kann durch Qualifizierung und pädagogische Begleitung gefördert werden – aber es braucht einen langen Atem. Da es vor allem an Perspektiven für Langzeitarbeitslose mit mehreren Vermittlungshemmnissen mangelt, wäre für diesen Personenkreis eine gesetzlich verankerte, ausreichend finanzierte öffentliche Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung erforderlich, die nicht auf kurzfristige Übergänge in ungeforderte Arbeit zielt, sondern Menschen mittel- und längerfristig Perspektiven auf Teilhabe an Arbeit ermöglicht.¹⁰

10 Diese Forderung wird 2014 gemeinsam von evangelischer und katholischer Kirche im Rahmen der »Sozialinitiative« erhoben.

4.2.3 Konfliktregulierung in der Arbeitswelt

Konfliktregulierung in der Arbeitswelt erfolgt im Sinne der **sozial verantwortlichen Partnerschaft von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und deren Vertretungen** und entspricht damit weitgehend der korporativ angelegten Struktur der bundesdeutschen Wirtschaft. Der für die Sozialpartnerschaft wesentliche Wille zur Verständigung und Einigung beruht auf einer Haltung, die der jeweils anderen Seite in einem Geist der Achtung und Partnerschaft begegnet. In diesem Sinn hat die evangelische Sozialethik absolutistische Führungsmuster in Unternehmen stets ebenso abgelehnt wie die Haltung eines kämpferischen Klassenbewusstseins. Partnerschaft meint dabei keine harmonische Sicht auf die ökonomischen und sozialen Verhältnisse, sondern setzt voraus, dass Konflikte aufgrund prinzipiell berechtigter und auch gegenläufiger Interessen zivilisiert und konstruktive Lösungen gesucht werden können. Dazu gehört neben der konsensorientierten Haltung der Beteiligten auch die Entwicklung institutioneller Ordnungen, die das Entstehen und Wachsen von Partnerschaft ermöglichen und fördern können. In diesem Sinn lassen sich die vielfältigen Institutionen der Mitbestimmung in der Bundesrepublik als konkreter Ausdruck eines partnerschaftlichen Verhältnisses von Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern verstehen.

4.2.4 Internationale Solidarität

Solidarität kennt keine nationalen Grenzen: Unternehmen, Konsumenten und Sozialpartner tragen Verantwortung für

die Produktions- und Beschäftigungsbedingungen der gesamten Wertschöpfungskette, auch im Ausland. Gewerkschaften haben seit jeher globale Beschäftigungsbedingungen im Rahmen der internationalen gewerkschaftlichen Aktivitäten und Netzwerke im Blick. Ausdrücklich sind Bemühungen um Umwelt- und Arbeitsstandards, wie etwa der Global Compact¹¹, zu unterstützen und auszuweiten. Es muss gewährleistet und entsprechend kontrolliert werden, dass Vertragspartner auch im Ausland Menschenrechte und Mindeststandards bei der Beschäftigung einhalten, wie sie die ILO festgelegt hat. Koalitionsfreiheit und das Streikrecht für Gewerkschaften gehören zu diesen Mindeststandards. Kinderarbeit kann auf keinen Fall toleriert werden, wenn sie die in den ILO-Konventionen Nr. 138 und Nr. 182 getroffenen Vereinbarungen unterschreitet. Schul- und Ausbildung sollten Vorrang vor Beschäftigung haben. Die Entlohnung muss sich auf einem angemessenen Niveau in den betreffenden Ländern bewegen. Gesundheitliche Risiken für die Arbeitnehmer sind auszuschließen. Auf die Dauer sollten sich zudem die Arbeits- und Lebensbedingungen in den betreffenden Unternehmen und Ländern verbessern.

Letztlich bedarf es auf dieser Ebene durchsetzungsfähiger internationaler Abkommen über die Regulierung von Arbeitsbe-

11 Der Global Compact der Vereinten Nationen ist eine strategische Initiative für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten.

dingungen, wie sie u.a. bei der ILO oder der WHO, aber auch im Rahmen der Aktivitäten der Weltbank-Gruppe immer wieder verhandelt werden. Das schließt jedoch die konkrete unternehmerische Verantwortung für die je eigenen Produktionsketten nicht aus. Internationale Solidarität vollzieht sich auch und gerade auf dieser Ebene.

In diesem Zusammenhang stellen sich Fragen an die geplante transatlantische Handels- und Investitionspartnerschaft (TTIP). Angestrebt wird eine Angleichung der Vorschriften, um den Handelsaustausch zu vereinfachen; eine bessere gegenseitige Anerkennung von Berufsabschlüssen usw. Während grundsätzlich der Abbau von Barrieren begrüßt werden sollte, ist unbedingt darauf zu achten, dass in den Bereichen berufliche Qualifikationsanforderungen, Produktsicherheit, Soziales sowie dem Verbraucher- und Gesundheitsschutz keine bewährten Standards gesenkt werden. Die Verankerung des Ziellandprinzips ist von zentraler Bedeutung. Insbesondere darf es keine Ausnahmen von rechtsstaatlichen Zuständigkeiten geben.

4.3 Arbeit – nur ein Teil des Lebens

These 4.3:

Ungeachtet der zentralen Bedeutung der Arbeit für den Menschen ist Arbeit letztlich nur das Vorletzte! Der Mensch wird nicht durch die Arbeit zum Menschen – und auch nicht gerecht. Der Mensch gewinnt seine Identität als Geschenk und Gnade von Gott her und kann solchermaßen dann in der Arbeit Sinn und Erfüllung finden.

Protestantisches Arbeitsverständnis geht aus von einem Erlebnis erfüllter Existenz jenseits der Arbeit: Die im Glauben erlebte Teilhabe an Gottes Wirklichkeit, die unsere Erfahrungen, Anstrengungen und Kämpfe übersteigt, kann in die alltägliche Realität der Arbeit einfließen. Theologisch gesprochen geht es darum, dass Menschen auch in der Arbeit Anteil an Gottes Fülle und segnender Kraft erleben und gestalten können. Das Geschehen hat somit eine konsekutive Form: Die Kraft Gottes fließt in das Leben der Menschen ein, die, einer klassisch gewordenen Formulierung Luthers folgend, gleichsam Gefäße darstellen, durch die die Liebe Gottes weitergegeben wird, sodass sie auch anderen Menschen zum vollen Menschsein verhelfen. In der Begegnung mit Gottes Wirklichkeit entsteht ein Selbst der Person, das in der Arbeit einen konkreten Ausdruck findet. Gleichwohl gewinnt der Mensch seine Identität außerhalb der Arbeit, ja überhaupt außerhalb seiner selbst: Sie ist Geschenk und Gnade. So kann Arbeit geradezu paradox als »Kreative Passivität« (E. Jünger) gedacht werden: Hier werden die empfangenen Charismen schöpferisch zur eigenen Tätigkeit und im Interesse aller entfaltet. Auch wenn christliches Arbeitsethos darauf beharrt, dass Menschen in ihrer – bezahlten oder unentgeltlichen – Arbeit ihre Berufung leben können: Die Arbeit ist nicht der Ort ihrer Begründung und auch nicht der wichtigste Lebensbereich eines Menschen. Der Sinn des Lebens fällt mir zu und ergreift mich. Er erwächst aus dem Geschenk der Freiheit im Glauben an Gottes Zuwendung. Auch wenn ich ihn nicht schaffen kann, will er von mir gestaltet werden. Insofern gilt immer

noch der Grundsatz Martin Luthers: Lasst uns arbeiten, als hinge alles von uns allein ab. Lasst uns beten, als hinge alles allein von Gott ab.

5. Neue Herausforderungen für die Diakonie angesichts des Wandels der Märkte für personennahe Dienstleistungen

These Kapitel 5:

Die Märkte für personennahe Dienstleistungen unterliegen einem erheblichen Veränderungsdruck. Ehemals weitgehend einheitliche Refinanzierungs- und Tarifregelungen werden politisch zugunsten wettbewerblicher Konkurrenz über die (Lohn-)Kosten ausgehöhlt. Statt einer klar gemeinwohlorientierten Ausrichtung wird nicht selten gewinnorientiertes unternehmerisches Handeln präferiert. Unter diesen Bedingungen will die Diakonie ihr christliches Leitbild einer konsensorientierten und partnerschaftlichen Kooperation (Dienstgemeinschaft) erneuern.

Die Herausforderung einer menschengerechten Gestaltung der Arbeitswelt stellt sich in besonderer Weise im **Kontext personennaher Dienstleistungen**. Ein wesentlicher Teil der Arbeit, neben der Sicherung des Lebensunterhaltes und des materiellen Wohlstandes, bezieht sich auf Tätigkeiten im häuslichen Umfeld und Dienstleistungen für Menschen. Während aus personennahen Dienstleistungen im häuslichen Umfeld schon früh Wirtschaftsbetriebe entstanden, in denen diese Leistungen unternehmerisch organisiert wurden – wie beispielsweise Wäschereien, Schneidereien, Reinigungen, aber auch Friseursalons, Gaststätten und Beherbergungsbetriebe –, ist die Arbeit in Erziehung, Betreuung, Begleitung und Pfl-

ge noch sehr lange unentgeltlich in Familien und nachbarschaftlichen Zusammenhängen geleistet worden, zumeist von Frauen.

Aber auch die erstgenannten Erwerbsformen sind, weil sie eine große Nähe zur nachbarschaftlichen Hilfe aufweisen, **kaum durch verlässliche Infrastruktur gesichert und eher gering vergütet**. Dienstleistungen auf dem Schattenmarkt zu erbringen und weder Steuern zu zahlen noch die Beschäftigten (sozial-)versicherungsrechtlich abzusichern ist in diesen Bereichen relativ häufig. Hier besteht deshalb seit Langem dringender Handlungsbedarf in unübersichtlichem Gelände: Trotz zuweilen prekärer Beschäftigungsverhältnisse sind Regelungen hier besonders schwer durchsetzbar und kontrollierbar. In »Nachbarschaftshilfe«, Pflege und Hausarbeit ist der Anteil von »Schwarzarbeit« besonders hoch. Hinzu kommt der äußerst geringe gewerkschaftliche Organisationsgrad in diesen Erwerbsbereichen, in denen der Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen oder neben einer Erwerbstätigkeit arbeitenden Männern besonders hoch ist. Dabei sind diejenigen Arbeitsfelder, die sich der Sorgearbeit widmen, noch unter einem anderen Aspekt in den Blick zu nehmen. In Erziehung und Pflege, Assistenzdiensten, Beratung und Unterstützung, aber auch bei hauswirtschaftlichen Tätigkeiten geht es um diejenigen Menschen, die zeitweise oder auf Dauer auf Hilfe und Unterstützung angewiesen sind. Für diese Sorgearbeit, die früher eher mit dem Begriff der »Fürsorgeleistungen« benannt wurde, hat sich in den letzten Jahren international der Begriff »Care-Arbeit« etabliert. Er wurde auch in Deutschland eingeführt, da

der Fürsorgebegriff mit kritischen Erinnerungen an staatliche Kontrollen und Übergriffe verbunden ist, die dem Gedanken der Unterstützung und Assistenz nicht gerecht werden, wie er nicht zuletzt in der Debatte um Menschen mit Beeinträchtigung geführt wird.

Diese Leistungen werden in Deutschland als Teil der personennahen Dienstleistungen zugleich **als Wohlfahrtspflege verstanden**, die klassisch subsidiär geregelt ist. In der freien wie subsidiär-staatlichen Wohlfahrtspflege werden Leistungen erbracht, die die Gesellschaft als notwendig für die Daseinsvorsorge versteht und für die der Staat die erforderlichen Mittel bereitzustellen hat – sei es aus allgemeinen Steuermitteln, wie im Bereich der Grundsicherung, Jugend- und Behindertenhilfe, sei es über spezifische Versicherungsleistungen, wie in den Bereichen Krankenhilfe, Unfallversicherung, Rente und Pflege.

Die **Leistungserbringung erfolgt vorrangig subsidiär**, d.h.: wo immer möglich, durch selbstständige Träger der freien Wohlfahrtspflege und im Prinzip erst nachrangig durch staatliche Stellen. Historisch haben Innere Mission, Caritas oder andere Vereine ihre Leistungen zunächst weitgehend selbst organisiert und vielfach auch finanziert, bevor diese um die Wende zum 20. Jahrhundert staatlich geregelt wurden. Solche Leistungen werden – vor allem im kirchlichen Kontext – bis heute häufig in Vereinen und Stiftungen organisiert, in denen Beschäftigungsbedingungen gemeinschaftlich ausgehandelt und vereinbart und Konflikte unter Verzicht auf Streikrecht

und Aussperrung geregelt werden. Im Vordergrund stehen traditionell die betroffenen Menschen, für die die Arbeit häufig mit großem Idealismus und in familienähnlichen Kontexten erbracht wurde.

Vor allem katholische Orden, Diakonissen- und Diakonengemeinschaften haben diese Arbeit **im 19. Jahrhundert geprägt**. Arbeitervereine, das Rote Kreuz und andere weltanschaulich geprägte Träger kamen hinzu. Im Kontext der kirchlich-diakonischen Dienstgemeinschaft hat sich, zunächst in der verfassten Kirche, der »Dritte Weg« als kirchengemäße Form der Konfliktregelung etabliert und wurde dann von den diakonischen Trägern übernommen. Dieser besondere Weg war vor dem Hintergrund des Selbstbestimmungsrechts der Kirche so lange unumstritten, wie die Refinanzierung aus Steuer- bzw. Sozialversicherungsmitteln gesichert und am Kostendeckungsprinzip orientiert war. In Anlehnung an die tariflichen Vergütungen im öffentlichen Dienst (BAT) entstanden auskömmliche Einkommensstrukturen in Kirche und Diakonie, die flächendeckend galten.

Nach der Wiedervereinigung und der wachsenden Verflechtung in Europa erhöhte sich aber der **Druck auf die Politik**, die Sozial- und Gesundheitsausgaben einzudämmen oder zumindest in ihrer progressiven Wirkung zu mindern – auch weil der Anstieg von Transfereinkommen aus Steuer- und Versicherungsmitteln nicht durch entsprechende Mehreinnahmen gedeckt werden konnte. Schon mit der Einführung der Pflegeversicherung Mitte der 90er Jahre, die für private

Träger offen war, hatten wettbewerbliche Elemente in die freie Wohlfahrtspflege Einzug gehalten. Der Marktanteil privater Träger wuchs schnell – auch deswegen, weil hier das Lohngefälle groß war und sich insgesamt deutlich unterhalb der Vergütung im diakonischen Bereich bewegte. Zugleich entstanden in der **Sorgearbeit neue Erwerbswelten und neue Konfliktfelder**, beispielsweise im Bereich der 24-Stunden-Pflege, in denen Beschäftigungsbedingungen nur schwer geregelt werden können.

Die **diakonischen Leistungserbringer** mit ihrem auskömmlichen Lohnniveau für die Beschäftigten gerieten durch diese politisch gewollten Veränderungen unter erheblichen ökonomischen, und mehr noch unter »existenziellen«, Druck. Die Existenzsicherung der Unternehmen war nun oftmals nur um den Preis des Aufschiebens von Investitionen, unter Anwendung von Notlageregelungen mit Einschnitten in die Vergütung der Beschäftigten und durch Aufgabe unternehmerischer Eigenständigkeit durch Fusion und Kooperation von Einrichtungen zu erreichen. Das eigene Leitbild eines partnerschaftlichen Umgangs miteinander (Dienstgemeinschaft) geriet angesichts ständig steigender Effizienzerwartungen unter Spannung. Vor diesem Hintergrund geriet auch der »Dritte Weg« angesichts der im Wettbewerb wachsenden Interessengegensätze unter erheblichen Rechtfertigungsdruck. Dabei ist zu sehen, dass viele Mitarbeiter in der Sorgearbeit an einem kooperativen Miteinander um der Menschen willen interessiert sind, für die sie ihre Arbeit erbringen.

Das kirchliche Arbeitsrecht (siehe dazu bereits oben unter 3.5.2) geriet in eine Bewährungsprobe und entwickelte sich daher für Kirchen und ihre diakonischen Einrichtungen verstärkt zu einem **Spannungsfeld in ihrem Verhältnis zu den Gewerkschaften**. Dies gilt insbesondere für die Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di, für die diakonische Anbieter von erheblicher Bedeutung sind: Allein in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie geht es um etwa 700.000 Beschäftigungsverhältnisse. Insgesamt stellen Diakonie und Caritas den größten Anteil an Arbeitsplätzen im sozialen Bereich. Ver.di versucht zur Konfliktlösung ein Streikrecht in Diakonie und Kirche mittels Gerichtsverfahren gegenüber der Konfliktregelung im Dritten Weg durchzusetzen.

Bei allen Problemen im Bereich der Wohlfahrtspflege gibt es gerade mit Blick auf angemessene Entlohnung und Beschäftigungsbedingungen aber auch ein **gemeinsames Interesse von Kirche, Diakonie und Gewerkschaften**: Das Soziale braucht eine angemessene finanzielle Ausstattung und eine flächendeckende Geltung von Mindeststandards für die Leistungserbringung, wie z.B. die Regelung der Leistungsvergütung durch Flächentarife. Hier kann sich ein Feld entwickeln, in dem Gewerkschaften und Kirchen sich für die Zukunft der Wohlfahrtsgesellschaft engagieren. Dazu gehört auch, neben dem kritischen Blick auf Beschäftigungsbedingungen und Refinanzierung positiv zu würdigen, dass der Bereich der Wohlfahrtspflege in den letzten Jahren gewachsen ist, der Leistungsumfang insgesamt also zugenommen und verbesserte Transparenz im Wettbewerb des Sozialen auch zu Qualitäts-

steigerungen geführt hat. Nun wird es darum gehen, die Rahmenbedingungen durch Politik, Gewerkschaften und Kirchen so weiterzuentwickeln, dass die Sorgearbeit zu angemessenen menschenwürdigen Bedingungen flächendeckend erbracht wird. Ein allgemein verbindlich geltender Flächentarifvertrag Soziale Dienste ist dafür eine wichtige Option.

6. Herausforderungen im Verhältnis der evangelischen Kirche zu Arbeit – Wirtschaft – Gewerkschaft

Die evangelische Kirche hält auf verschiedenen Ebenen Kontakt **zur** Arbeitswelt. Sie nimmt sozialetisch auf ihre Gestaltung Einfluss und ist in dieser Rolle den Gewerkschaften und den Arbeitgebern verbunden. Vor diesem Hintergrund sollen nun einige gemeinsame Aufgaben vorgestellt, Schnittflächen und Gemeinsamkeiten benannt werden. Zugleich leisten die Kirchen mit eigenen Einrichtungen und Dienstleistungen ihren Dienst **in** der Arbeitswelt, bis hin zur Beteiligung an der Berufsausbildung.

Die heutigen Akzentsetzungen fußen auf vielfältigen früheren Bemühungen der Kirche um die Arbeiterschaft, von der Linderung konkreter sozialer Not über christliche Gemeinschaftsbildungen in den Betrieben und den neu entstandenen Arbeiterquartieren bis hin zu sozialdiakonischen und missionarischen Bemühungen in den sogenannten Arbeitermilieus. Innerhalb des Protestantismus hat seit dem letzten Drittel des 19. Jahrhunderts eine Reihe von Initiativen auf die von den Gewerkschaften vertretenen Anliegen einer angemessenen Gestaltung der Arbeitsbeziehungen sowie einer gesellschaftlichen Integration der Arbeiterschaft konstruktiv reagiert. Evangelische Arbeitervereine haben neben der Pflege eines protestantischen Berufsethos – häufig in klarer weltanschau-

licher Abgrenzung zur zunächst mehrheitlich sozialdemokratisch geprägten Gewerkschaftsbewegung – auch die Interessen ihrer Mitglieder vertreten und gehörten auf evangelischer Seite zu den Unterstützern der sich in den 1890er Jahren konstituierenden christlichen Gewerkschaftsbewegung. Diese Bewegung war im Vergleich zu den sozialdemokratischen Gewerkschaften deutlich schwächer und tendenziell weniger konfliktorientiert. Nach 1945 gehörten die Vertreter der christlichen Gewerkschaften zu den Mitbegründern der DGB-Gewerkschaften als Einheitsgewerkschaften.

In neuer Weise betonte die evangelische Kirche nach 1945 ihre Mitverantwortung für die »Welt der Arbeit«, vor allem die EKD-Synode 1955 in Espelkamp. Durch diese Synode wurden Neuansätze evangelischer Präsenz in der Arbeitswelt wie die »Gemeinsame Sozialarbeit der Konfessionen« im Bergbau oder die betriebsbezogene Tagungsarbeit der evangelischen Akademien gestärkt. Ferner kam es zur Institutionalisierung der evangelischen Arbeiter- bzw. Sozialsekretäre und zur Schaffung von Industrie- und Sozialpfarrämtern.

Nicht alle diese Bemühungen fanden in der Breite große Resonanz, viele Angebote wurden mit der zunehmenden Pluralisierung auch zurückgefahren oder verloren durch soziale Errungenschaften ihre ursprüngliche Dringlichkeit. Gelegentlich waren auch Entfremdungen auf der institutionellen Ebene zu beobachten, obwohl andererseits viele Gemeinden in ihrer sozialen Achtsamkeit zunahmen und kirchliche Verlautbarungen vermehrt konkrete Notlagen auch im nahen Umfeld und

innerhalb der Arbeitswelt im Blick hatten. In den vergangenen Jahren zeigten die Bemühungen um gegenseitige Akzeptanz und Wertschätzung Wirkung, gemeinsame Interessenlagen wurden betont, Kontakte intensiviert, gemeinsame Aktionen auf verschiedenen Ebenen gestartet. Einige Konkretionen seien im Folgenden benannt.

6.1 Gemeinsame Aufgaben für Kirche und Gewerkschaften

Als Leitbild der evangelischen Kirche zur Bewertung der wirtschaftlichen Entwicklungen und der Realisierung sozialer Gerechtigkeit hat sich **die Vorstellung einer »gerechten Teilhabe«** bewährt. Dieses Leitbild betont die möglichst umfassende Beteiligung aller arbeitsfähigen Bürgerinnen und Bürger an den Kooperationsprozessen der Wirtschaft und hebt in diesem Sinn insbesondere darauf ab, dass eine Sicherung von Teilhabe im Sinn einer möglichst umfassenden Integration in den gesellschaftlichen Leistungsprozess der beste Weg einer effizienten Bekämpfung von Armut und der Partizipation an den Gütern und Lebenschancen der Gesellschaft darstellt.

Bei der **Realisierung** des Leitbildes einer teilhabegerechten Gesellschaft kommt den **Gewerkschaften eine grundlegende Funktion** zu. Neben den in freier Verantwortung tätigen Unternehmern und den von ihnen beauftragten Managern, deren Bedeutung die EKD in der Denkschrift »Unternehmerisches Handeln in evangelischer Sicht« herausgestellt hat, sind die Gewerkschaften in ihrer Rolle als Interessenverband

wie als gesellschaftlicher Ordnungsfaktor und Wertegemeinschaft ebenso von zentraler Bedeutung. Eine wohlgeordnete Gesellschaft braucht **entscheidungsfreudige Unternehmer und starke, souveräne und solidarische Gewerkschaften** – wobei deren Interessen strukturell oft gegensätzlich sind. Deswegen kommt es neben vielfältigen Formen der Zusammenarbeit mit Unternehmern und ihren Verbänden immer auch zu Konflikten. Aus christlicher Sicht ist es wesentlich, dass die eigenen Interessen jeweils in partnerschaftlich fairen Prozessen und nach transparenten Verfahrensregeln ausgetragen werden. Dementsprechend sind sowohl Gewerkschaften wie auch Arbeitgeberorganisationen darauf zu verpflichten, ihre jeweiligen Interessen in einer Weise zu verfolgen, die deutlich werden lässt, dass sie nie nur ihre eigenen Ziele in den Mittelpunkt stellen, sondern sich konstruktiv auf das gesellschaftliche Gemeinwohl beziehen und in diesem Sinn sich an allgemein geteilten Werten orientieren.

Dieser für die Sozialpartnerschaft wesentliche **Wille zur Verständigung und Einigung** beruht auf einer Haltung, welcher der jeweils anderen Seite in einem Geist der Achtung und Partnerschaft begegnet. Die evangelische Kirche hat durch verschiedene eigene Handlungsfelder im Bereich der Arbeitswelt dieses Leitbild der Sozialpartnerschaft stets unterstützt und sieht es auch in Zukunft als eine unabdingbare Voraussetzung für eine ökonomisch erfolgreiche wie auch für eine sozial verträgliche und ökologisch verantwortete Wirtschaftsentwicklung an. Auch die Kirchen setzen sich für **eine Stärkung der Solidarität** ein. In der Perspektive der Nächs-

tenliebe muss Solidarität über den eigenen Kreis hinaus geübt werden und auch solchen Menschen gelten, die zunächst isoliert sind. Aus dem Einsatz Jesu für die Ausgestoßenen und Ausgegrenzten entsteht die biblische Option für die Armen als eine Option für die gesamte Gesellschaft (vgl. *Ökumenische Initiative für eine erneuerte Wirtschafts- und Sozialordnung 2014; Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit 1997*). Gemeinsam können Gewerkschaften und Kirchen daher darauf hinwirken, dass verantwortliches wirtschaftliches Handeln und eine entsprechende Sozialpolitik sich speziell an der Situation schwächerer gesellschaftlicher Gruppen orientiert. Es braucht aus der Kenntnis der realen Arbeitsbedingungen und der menschlichen Möglichkeiten ein besonderes Engagement für die weniger qualifizierten Mitarbeitenden, deren Beitrag für die gesamte Leistungserstellung dennoch unabdingbar ist. Hierzu gehört auch das Eintreten für Menschen mit Beeinträchtigungen und der Einsatz für einen zweiten Arbeitsmarkt, der so inklusiv wie möglich gestaltet ist.

Angesichts der zunehmenden Ausdifferenzierung der Arbeitsverhältnisse und der Individualisierung der Lebensführung wird es in Zukunft möglicherweise für die Gewerkschaften schwieriger werden, auf der Grundlage eines solchen Solidaritätsethos abhängig Beschäftigte zu organisieren und deren Interessen wirkungsvoll zu vertreten. An diesem Punkt sind Gewerkschaften wie Kirchen in einer ähnlichen Situation, da es beiden Organisationen darum geht, Menschen zusammenzuführen, Gemeinschaft zu stiften und darüber hinaus in besonderer Weise sich für die Ausgeschlossenen der Gesellschaft

zu engagieren und diese zu integrieren. Die Ausgegrenzten, die nicht einmal eine reale Chance haben, ihre eigenen Interessen wirkungsvoll zu vertreten, bedürfen einer Solidarität, die über das Eigeninteresse hinausgeht. In diesem Sinn sind sowohl Gewerkschaften wie Kirchen herausgefordert, in einer nicht-paternalistischen Weise echte Verwirklichungschancen eines guten Lebens gerade auch für diese Personengruppen im Blick zu haben und sich dafür einzusetzen.

Zudem stehen sowohl Gewerkschaften wie auch Kirchen in ähnlicher Weise vor der Aufgabe, **Solidarität und Selbstbestimmung in neuer Weise zusammenzudenken**. Dazu gehört es sicherlich, ein wertebasiertes Gemeinschaftsethos zu pflegen und gleichzeitig auf individuelle Bedürfnislagen und spezifische Anliegen differenziert eingehen zu können. Die Ermöglichung innerer Vielfalt und eine nicht diskriminierende Aufnahmebereitschaft sind in diesem Sinn unabdingbare Voraussetzungen, um solche neuen Formen von Solidarität in individualisierten Gesellschaften zu organisieren. Im Blick auf diese Aufgabe können beide Organisationen wechselseitig voneinander lernen und Erfahrungen austauschen.

Das Leitbild »gerechte Teilhabe«, das die evangelische Kirche vertritt, zielt darauf, dass **jeder Mensch in Freiheit selbstbestimmt leben kann und in die Gesellschaft integriert ist**. Die Wertevorstellungen der Gewerkschaften im Sinn der Trias von Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität decken sich partiell mit diesem Leitbild, wenngleich in einzelnen Ausprägungen durchaus auch Spannungen bestehen. In diesem Sinne hat

der Rat der EKD im Jahr 1955 im Widerspruch zur damaligen Neubildung christlicher Gewerkschaften evangelische Christen zu einer »tätigen Mitarbeit« im Deutschen Gewerkschaftsbund aufgefordert, um sich in den »gewerkschaftlichen Organisationen entschieden um eine gerechte gesellschaftliche und wirtschaftliche Ordnung zu bemühen«. Die Mitarbeit im DGB wird in dieser Stellungnahme als »notwendiges Zeichen der gemeinsamen Verantwortung, die jeder Christ mit allen anderen Gliedern seines Standes und seines Volkes für die Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit zu übernehmen hat« (Rat der EKD, Entschließung zur Neubildung christlicher Gewerkschaften, in: Die Mitarbeit, 4. Jahrgang, S. 31), gewürdigt.

Diese Grundaussage ist für die Gegenwart dahin gehend zu aktualisieren, dass die **Mitarbeit in den Gewerkschaften für christliche Arbeitnehmer wesentlicher Ausdruck ihres Berufsethos** ist. Ihre Aufgabe besteht darin, das christliche Leitbild der »gerechten Teilhabe« in den gewerkschaftlichen Wertediskurs hineinzutragen und an der Weiterentwicklung dieser Wertvorstellungen sowie ihrer gesellschaftlichen Verwirklichung mitzuarbeiten. Gerade weil die Gewerkschaften eine wirkmächtige Organisation in der deutschen Gesellschaft sind, bieten sie Christen eine wichtige Plattform, um in der Arbeit und aus der Arbeit im Sinn christlicher Wertvorstellungen gesellschaftspolitisch aktiv zu werden. Gemeinsam mit Gewerkschaftsmitgliedern verschiedener Denkvoraussetzungen, unterschiedlicher weltanschaulicher und religiöser Herkunft kann so die Arbeitswelt als bedeutsamer Teil unseres Lebens verantwortlich mitgestaltet werden. Engagierte Christen

in den Betriebs- und Personalräten und in den Gewerkschaften sind sichtbares Zeichen der im Evangelium gegründeten Mitverantwortung für die Gestaltung der Arbeitswelt und der Ermöglichung eines Verständnisses von Arbeit als Beruf.

Zu den konkreten Handlungsfeldern, in denen Gewerkschaften und Kirche sich gleichermaßen engagieren, gehört die **soziale Selbstverwaltung**. In den paritätisch zusammengesetzten Aufsichtsgremien, beispielsweise der Kranken- und Rentenkassen und der Berufsunfähigkeitsversicherungen, vertreten beide die Interessen der Versicherten, setzen sich für menschenfreundliche Regelungen ein und haben einen besonderen Blick für Härtefälle. Die Soziale Selbstverwaltung ist seit mehr als 60 Jahren untrennbar mit den Prinzipien Parität und Solidarität verbunden. Daran sollte festgehalten werden, auch wenn strukturelle Reformen nötig sind.

In den letzten Jahren gab es auch verstärkt eine gemeinsame **Allianz für den freien Sonntag**. Arbeits- und Familienschutz einerseits und der Schutz des religiös begründeten Feiertags führen Gewerkschaften und Kirchen aus unterschiedlichen Motivationslagen zusammen. Der Einsatz für eine Gesellschaft, die Ruhepausen zulässt und Entgrenzungen der Arbeits- und Konsumwelt begegnet, hat auf regionaler und überregionaler Ebene neue Bündnisse geschaffen, die der Aushöhlung des Sonntagsschutzes wirksam entgegenreten.

Gemeinsam treten Gewerkschaften und Kirche auch auf den Plan, wenn **Werkschließungen, Insolvenzen, Arbeitsplatz-**

abbau Menschen in ihrer finanziellen Existenz gefährden. Individuelle und kollektive Notlagen, häufig mit Auswirkungen auf Kommunen und Regionen, rücken für Gewerkschaften und Kirche in den Blick. Notlagen werden wahrgenommen, Solidaritätsaktionen organisiert, Politiker zur Unterstützung aufgerufen, Abschieds- und Trauerprozesse begleitet.

6.2 Der Dienst der Kirche in der Arbeitswelt

Die evangelische Kirche hat auch den **Anspruch, in eigener Verantwortung für eine solidarische und gerechte Arbeitswelt** einzutreten. Solch eine Arbeit wird heute konkret vor allem über den bundesweiten Verband Kirche – Wirtschaft – Arbeitswelt (VKWA) geleistet, der anwaltschaftlich und mit Sachkompetenz für Strukturen guter Arbeit eintritt und in Einzelfällen konkrete Hilfe und Beratung anbietet. In ihm sind die Bundesebenen des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt (KDA), der Arbeitsgemeinschaft Handwerk und Kirche (AHK) und des Bundes Evangelischer Arbeitnehmer (BEA) zusammengefasst. Einmal im Jahr veranstaltet der VKWA das Forum Kirche und Arbeitswelt, auf dem aktuelle Fragen aus Wirtschaft und Arbeit in einen Dialog mit der Kirche gebracht werden.

Darüber hinaus seien exemplarisch einige Schwerpunkte kirchlicher Arbeit in der Arbeitswelt benannt:

Regional auf der Ebene der Gliedkirchen wie auch bundesweit sind die Arbeits- und Handlungsfelder des **Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt (KDA)**¹² von großer Bedeutung. In ihm sind neben Pastorinnen und Pastoren wissenschaftliche Fachkräfte und zahlreiche andere Referenten (Sozialsekretärinnen und -sekretäre) speziell für die Kontakte zu Wirtschaft und Arbeitswelt tätig. Der KDA thematisiert im Dialog mit den Sozialpartnern die Veränderungen in der Arbeitswelt sowie deren Auswirkungen auf den Lebensalltag der Arbeitnehmer. Auf der Grundlage der biblischen Option für die Schwachen engagiert er sich für sozialen Frieden und eine gerechte Teilhabe aller. Er ist ein wichtiger Brückenbauer der Kirche, an den Orten der Arbeit präsent und verfügt über Kontakte zu Betriebs- und Personalräten wie zu Gewerkschaften, Unternehmern und Verbänden. Im Sinn der öffentlichen Verantwortung der Kirche nimmt er wirtschafts- und sozialpolitische sowie arbeitsweltliche Fragen auf, verfasst u.a. Materialien zur Gestaltung von thematischen Gottesdiensten und sozialetische Stellungnahmen. Beispiele für die konkrete Arbeit sind Mobbingtelefone oder die Betriebsseelsorge, die in existenziell schwierigen Situationen mit Rat und Tat Beschäftigte begleitet. Häufig werden auch Beratungsangebote für die Gestaltung von Unternehmenskulturen angeboten («Wertschöpfung durch Wertschätzung»). Ein besonderes Feld ist die Seelsorge für Führungskräfte («Spiritual Consulting»).

12 In einigen Landeskirchen erfolgt diese Arbeit unter einem anderen Namen.

Branchenspezifisch ist die besonders enge Beziehung von **Handwerk und Kirche** zu benennen mit einem Kontaktgesprächskreis auf Bundesebene und zahlreichen Begegnungen und Vernetzungen auf der Ebene von Gemeinden, Kirchenkreisen und Landeskirchen. Hier werden vielfältige Initiativen gestartet, in denen Kirche und lokales Handwerk zusammen tätig werden.

Evangelische Arbeitnehmer gestalten die sozialen Sicherungssysteme ehrenamtlich, d.h. im Rahmen der **sozialen Selbstverwaltung**, maßgeblich mit. Die Unterstützung bei Vorbereitung und Durchführung der Sozialwahl findet in enger ökumenischer Verbindung statt.

Ein nicht zu unterschätzendes, aber leicht zu übersehendes Handlungsfeld kirchlichen Engagements für Menschen in der Arbeitswelt ist die **Arbeit an den berufsbildenden Schulen**. Pfarrerrinnen und Pfarrer an der Berufsschule sowie kirchliche Lehrkräfte verbinden Orientierungs- und Sinnfragen aus der Arbeitswelt mit dem christlichen Glauben und bieten Hilfestellungen, die eigene Tätigkeit im Horizont von Gottes Mandat zur Mitgestaltung in der Welt als Beruf zu verstehen. Ebenso wichtig ist die Begleitung künftiger Verantwortungsträger durch Hochschulpfarrämter und das Begabtenförderungswerk Villigst sowie die Begleitung im Berufsleben durch zahlreiche Alumniararbeiten.

Die **Evangelischen Akademien** sind Versammlungs- und Reflexionsorte, an denen u.a. die Grundordnung der Wirtschaft

im Dialog mit Fachökonominnen oder auch Fragen der Arbeitsmarktpolitik in Expertengesprächen thematisiert werden. Aufgrund ihrer Ausrichtung sind die Evangelischen Akademien ein herausragender Ort, um Fragen der künftigen Gestaltung unserer Gesellschaft auf hohem fachlichen Niveau und mit politischer Wirksamkeit zu diskutieren.

Mit einem eigenen **kirchlichen Arbeitsplatzsiegel »ARBEIT PLUS«** werden nach eingehender Prüfung und Gesprächen mit Vertretern von Unternehmensleitung und Belegschaft Unternehmen prämiert, die sich durch überdurchschnittlich gute Beschäftigungspolitik auszeichnen und sich in anerkennungswerter Weise um gute Arbeitsbedingungen oder um die Integration von Menschen mit Einstellungshemmnissen bemühen.

Insgesamt begleitet die Kirche durch vielfältige Aktivitäten die weitreichenden Veränderungen der Arbeitswelten mit ihren folgenreichen Konsequenzen für das Leben der Einzelnen und das Zusammenleben insgesamt. Sie will in den Herausforderungen orientieren und für eine solidarische und gerechte Arbeitswelt eintreten. Dies kann nur gemeinsam mit den Sozialpartnern gelingen.

Mitglieder der Kammer für soziale Ordnung

Mitglieder

Prof. Dr. Gustav Adolf *Horn*, Düsseldorf (Vorsitzender)

Prof. Dr. Traugott *Jähnichen*, Bochum (stellv. Vorsitzender)

Cornelia *Behm*, Berlin

Dr. Brigitte *Bertelmann*, Mainz

Bischof Dr. Markus *Dröge*, Berlin

Hauptgeschäftsführer a. D. Horst *Eggers*, Bayreuth

Prof. Dr. Johannes *Eurich*, Heidelberg

Hauptgeschäftsführer Dr. Reinhard *Göhner*, Berlin

Kerstin *Griese* MdB, Berlin

Prof. Dr. Helga *Hackenberg*, Berlin

Oberkirchenrat Dr. Stephan *Iro*, Berlin

Katharina *Landgraf* MdB, Berlin

Michael *Linnartz*, Berlin

Gesine *Meißner* MdEP, Hannover

Stefanie *Pagel*, Berlin

Oberbürgermeister Christian *Schramm*, Bautzen

Prof. Dr. Claudia *Schulz*, Ludwigsburg

Dr. Wolfram *Stierle*, Berlin

Thomas *Voigt*, Hamburg

Richter am BGH a. D. Prof. Dr. Thomas *Wagenitz*, Sprockhövel

Prof. Dr. Gert G. *Wagner*, Berlin

Ständige Gäste

Dr. Clemens *Dirscherl*, Waldenburg-Hohebuch

Maria *Loheide*, Berlin

Prof. Dr. Gerhard *Wegner*, Hannover

Geschäftsführung

Oberkirchenrätin Cornelia *Coenen-Marx*, Hannover

Falk *Schöller*, Rotenburg (Mitarbeit am Text

Mai–September 2014)

Gütersloher Verlagshaus



ISBN 978-3-579-05977-8 WG 1541



€ 5,99 [D]
€ 6,20 [A]

www.gtvh.de