

Work as Key to the Social Question

The Great Social and Economic Transformations and the Subjective Dimension of Work



Work as Key to the Social Question

by Cornelius G. Fetsch

1. Arbeit und Globalisierung

Dank der bisher nicht gekannten Dichte und Schnelligkeit der Informationsmedien informieren diese heute den Welt-Bürger ständig sowohl über neue technische und ökonomische Erkenntnisse und Chancen wie auch über die Armut und den unterschiedlichen Lebensstandard aller Völker in demselben „global-village“. In einer auf über 6 Milliarden Menschen angewachsenen Menschheit hat es noch nie einen solch hohen absoluten und relativen Wohlstand gegeben; gleichzeitig müssen wir aber auch zur Kenntnis nehmen, daß über 1 Milliarde Menschen täglich weniger als einen us dollar für ihr Leben zur Verfügung haben.

Johannes Paul II sieht in LE in der „Arbeit“ den Schlüssel zur „Sozialen Frage“.

War anfänglich die „Soziale Frage“ die der „Arbeiter“ oder des „Proletariates“, so betrifft sie heute ebenso - wenn nicht noch mehr – andere Kategorien arbeitender Menschen, wie etwa die Bauern, die Intellektuellen, die Hausfrauen, die Krankenschwester usw. Dieses Ende der Engführung des Klassenbegriffes „Arbeit“ herbeigeführt zu haben, ist ein großes Verdienst von L.E.

Die seit 1981 massiv sich entwickelnde Globalisierung führt weltweit zu unterschiedlichen Entwicklungen :

- 1) Auf der einen Seite befinden sich die armen, arbeitslosen Menschen, Länder, Volkswirtschaften. Sie erhoffen sich von der Globalisierung eine Teilnahme an der Weltwirtschaft.
- 2) In den entwickelten Ländern findet eine Verlagerung vieler Industrien in kostengünstigere Regionen statt mit einem Rückgang an Beschäftigungsmöglichkeiten,

speziell für unge-lernete, einfache Arbeit/ Arbeiter.

- 3) Weltweit findet gleichzeitig ein ständiger Produktivitätsfortschritt statt, dessen Ziel nicht nur die Mehrung des Güter – und Dienste-Angebotes ist, sondern fast immer auch die Minderung des Arbeitsaufwandes. Diese rückläufigen Arbeitszeiten pro Arbeitnehmer und Produkt werden in vielen Überlegungen so gut wie garnicht beachtet.
- 4.) In den meisten modernen Industrienationen ist die Frage der sozialen Sicherheit und Altersvorsorge direkt mit der Erwerbsarbeit verbunden bzw. durch sie begründet. Dadurch wird einerseits diese materielle Betrachtung über –und zugleich nicht-bezahlte Arbeit bewußt oder unbewußt abgewertet.

Es bedarf einer breiten Anerkennung des Begriffes „Arbeit“ in dem Sinne, daß sie alle menschlichen Tätigkeiten umfaßt, die geeignet sind, den Wohlstand zu heben, gleichgültig ob sie über den Markt oder außerhalb des Marktes erbracht wird.

2. Die Bedeutung von „Kapital und Arbeit“ sowie der “indirekten Arbeitgeber“ in LE

Der Papst spricht in LE zwei ihm wesentlich erscheinende Gründe für diese Entwicklung an :

2.1. Die Trennung von Kapital und Arbeit

sowie

2.2. Die indirekten Arbeitgeber

Zu 2.1.: Formuliert durch Karl Marx hat die Vereinseitigung und Überbetonung von Kapital und Arbeit sowohl zu den schlimmsten politischen Folgen im Sozialismus / Kommunismus geführt wie auch dazu, nicht mehr die Menschen hinter beiden Begriffen zu sehen, die in ihrer Würde nicht unterschiedlich betrachtet werden können. Die weitgehende Reduzierung der Diskussion auf diese beiden Begriffe hat lange Zeit verhindert, die vielen anderen Faktoren der Wirtschaft und Gesellschaft zu sehen, die für deren Entwicklung unablässig sind – wie z.B. Kreativität, Forschung und Entwicklung, Aus- und Weiterbildung, Flexibilität, Qualitätsstandards, Service, Kombinationsfähigkeit, Tugenden usw.

Die moderne Technik hat zu Großanlagen und Projekten geführt, die vielfach von einem einzelnen Unternehmer nicht mehr produziert werden können. Daher haben sich in den Industrie-Staaten entsprechende Kapital - / Aktiengesellschaften gebildet, die viele abhängig beschäftigte Mitarbeiter haben.

Ausdruck guter moderner Unternehmens-Politik und – Kultur ist es, die eigenen Mitarbeiter sowohl durch persönliche Freiräume kreativ und unternehmerisch mit einzubeziehen wie

auch sie am Produktiv-Kapital zu beteiligen.

Auch die Kirchen messen der Vermögensbildung im Produktivkapital große Bedeutung bei. Sie wird nicht als isolierter Vorgang in der Gesellschaft angesehen. Sie ist Teil der jeweiligen Steuer-, Sozial - und Gesellschaftspolitik. Mit dem Wandel, den die Globalisierung auslöste, erhöht sich die Bedeutung der Vermögensbildung. Die von den Kirchen und der Politik in Deutschland eingeforderte Beteiligungsgerechtigkeit für alle Bürger führt zu neuen Formen der Vermögensbeteiligung. Materielle und immaterielle Vermögensbildung in Bildung und Wissen werden zunehmend in ihrer Bedeutung anerkannt, sowohl für die Abdeckung der Risiken des beruflichen Lebens wie auch der Altersvorsorge.

Produktivvermögen wird als Ausweis des modernen Bürgers gesehen. Es soll mittelfristig zu zwei Arten von Einkommen führen :

Lohn / Gehalt aus einer Beschäftigung oder eigenen Tätigkeit

sowie

Einkommen aus Vermögen

1998 hat eine Expertengruppe im Auftrag der Kommission VI für gesellschaftspolitische und soziale Fragen der Deutschen Bischofskonferenz eine Schrift unter dem Titel veröffentlicht :“Mehr Beteiligungsgerechtigkeit, Beschäftigung erweitern, Arbeitslose integrieren, Zukunft sichern : Neun Gebote für die Wirtschafts- und Sozialpolitik“. Darin wird die Reduzierung

der Arbeitslosigkeit als dem größten Problem unserer Gesellschaft mit dem Maßstab der Beteiligungsgerechtigkeit angegangen, indem ökonomische Sachlogik mit sozialem Orientierung verknüpft werden. Zu dem Thema: „Vermögensbildung auf eine breite Basis stellen“ ist dort ausgeführt :“Die Miteigentümergeellschaft ist die vermögenspolitisch beteiligungsgerechte Antwort auf die Abnahme des Anteils der Arbeitseinkommen an den Gesamteinkommen. Teilhabe an den materiellen Ressourcen der Volkswirtschaft und eine möglichst breite Eigentums- und Vermögensbildung als wesentliches Element der eigenverantwortlichen Daseins-Vorsorge werden langfristig ohne eine entscheidende Verbesserung der Beteiligung der Menschen am Produktivvermögen nicht zu erreichen sein“.

Zu 2.2 :Der Gedanke des indirekten Arbeitgebers trägt der Tatsache der vielfältig gegliederten und unterteilten Produktionen sowie den zunehmenden Dienstleistungen Rechnung. Hier liegen gleichzeitig neue Zuständigkeiten und Verantwortung.

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind klassische indirekte Arbeitgeber. Sie sind auf Grund ihrer Machtstellungen in der Lage – notfalls per Streikgewalt – Lösungen zu Lasten Dritter – d.h. von Arbeitslosen zu vereinbaren. Gewerkschaften haben überwiegend ihre eigenen Interessen –d.h. ihrer Mitglieder, die schon Arbeit haben, im Visier.

Tarifvereinbarungen zu Lasten der arbeitslosen Dritten erhöhen de facto die Eintrittsbarrieren für alle Nichtbeschäftigten. Diese überläßt man sich selber oder der Sozialhilfe des Staates. Es ist ein Skandal, daß die Arbeitslosen in der Praxis der Tarifverhandlungen keinen wirklichen in-direkten Arbeitgeber haben.

Der Vorwurf der gesetzlich herbeigeführten Monopolstellung der beiden Tarifpartner zur Tarifregelung richtet sich in der deutschen Gesellschaft an beide Seiten. Monopole führen zur Inflexibilität und begünstigen damit den Schwarzmarkt. Ein aktuelles Beispiel dafür ist in Deutschland die von den Gewerkschaften momentan nicht akzeptierte Einführung von Öffnungsklauseln in den Flächentarifverträgen.

Die Gewerkschaften stehen vor dem Problem, daß die meisten ihrer Mitglieder in den Industrieländern in den Standard-Industrien arbeiten (Kohle, Stahl, Eisen, Maschinenbau....)In der new economy fällt es ihnen schwer, sich zu etablieren und junge Menschen als Mitglieder zu gewinnen.

Die Frage nach der Zukunft ihrer künftigen Aufgaben bei immer selbstbewußteren Arbeitnehmern ist den klassischen Industrie-Gewerkschaften gestellt ; indirekt betrifft sie auch die Arbeitgeberverbände.

3. Ein neuer Begriff von Arbeit

Um dieser weltweiten Entwicklung und Verantwortung Rechnung zu tragen, gilt es, den Begriff der Arbeit neu und weiter zu fassen. Der letzte Vorsitzende des Bundes Katholischer Unternehmer in Deutschland, Werner Then hat es als das System Arbeit mit einem vielfältigen Wirkgefüge und Abhängigkeiten bezeichnet. Nachstehend sind in 3 Schritten 17 konkrete Punkte angesprochen, um dieses System Arbeit der globalen Situation anzupassen.

Es beruht auf folgenden Prämissen :

der erweiterten Eigenverantwortung

der aktiven Solidarität und

einer neuen Qualität von Gemeinwohlorientierung im Bewußtsein der gegenseitigen

Abhängigkeiten

Basis ist die Aussage der Katholischen Soziallehre, daß das Gelingen des menschlichen Lebens in erster Linie von der Entfaltung der Person, mithin von ihrer Fähigkeit und Bereitschaft abhängt, Initiativen zu ergreifen, Anstrengungen auf sich zu nehmen und Leistungen zu erbringen.

I. Schritt – kurzfristige Aufgabe :

Rentable Arbeitsplätze durch mehr Flexibilisierung, Anpassungsfähigkeit und Beteiligung am Erfolg.

Dieser erste Schritt ist im vollen Gange. Mutige Gewerkschaften, Betriebsräte und Unternehmer haben die ersten Blockaden überwunden.

1. Beschäftigungschancen durch innerbetriebliche Arbeitsmärkte

Eine intelligentere, beschäftigungsorientierte Steuerung der Leistungskapazität ist durch flexible Arbeitszeiten, Dezentralisierung und Gruppenarbeit sowie innerbetriebliche Stellen- und Berufswechsel möglich. Entscheidend ist dabei die Einrichtung von mehr Wahlzeit- und Teilzeitarbeit.

2. Eine neue Qualität von Arbeitsverträgen vermag den innerbetrieblichen Arbeitsmarkt zu beleben.

Mehr einzelvertragliche Spielräume sind gefordert, z.B. sollten Arbeitszeit, Arbeitsaufgabe, Entgelt, Urlaub und betriebliche Leistung flexibel gehalten werden können. In einem unbefristeten Arbeitsvertrag mit konkreten Eckpunkten werden bestimmte Elemente befristet.

3. Arbeit durch neue Beschäftigungsformen

Vielfalt zulassen und fördern. Beispiele: Befristete Arbeitsverträge, Zeitarbeit, Parallel- und Mehrfachbeschäftigung, Teilselbständigkeit und Selbständigkeit als Einzelunternehmer, gering-füßige Beschäftigungsverhältnisse als Einstieg bzw. Übergang. Schluß mit abqualifizierenden Begriffen wie atypische Beschäftigungsverhältnisse oder Scheinselbständigkeit.

4. Mehr Beschäftigung durch innovative Zeitsysteme

Bewegliche Betriebszeiten und flexible Arbeitszeiten reagieren unmittelbar auf Nachfrageschwankungen und schaffen Gestaltungsfreiräume für mehr Lebensqualität. Die freiwillige Wahl- und Teilzeitarbeit muß forciert werden. Jahresarbeitszeitsysteme mit breiten Zeitkorridoren und entsprechenden Arbeitszeitkonten, die über zwei bis vier Jahre ausgeglichen werden können, sind notwendig. Das Einkommen ist monatlich verstetigt. Jahresarbeitszeitregelungen und Freizeitausgleich lassen Überstunden vermeiden und bringen so mehr Beschäftigung. Jahresarbeitszeit kann mit dem Angebot von Wahlzeitarbeit oder traditioneller Teilzeit kombiniert werden. Blockfreizeiten oder Langzeiturlaub wie Sabbatzeiten und Alterswahlzeit sind weitere Elemente.

Weil zwischen sechs und acht Millionen Erwerbstätige im Durchschnitt freiwillig in Deutschland zumindest fünf und zehn Prozent weniger arbeiten würden bei gleichzeitigem Einkommensverzicht, sollten in den Betrieben im Blick auf die Gemeinwohlorientierung

und aktive Solidarität entsprechende Möglichkeiten der freiwilligen Arbeitsverkürzung angeboten werden. So könnten auf den vorhandenen Arbeitsplätzen mehr als eine Millionen Menschen zusätzlich Beschäftigung finden. Vor kollektiven Arbeitszeitverkürzungen, also Rationierung von Arbeitszeit, muß gewarnt werden. Sie verteuern die Arbeit und verstärken die Arbeitslosigkeit, weil bei Zwangsrationierung häufig die Zahl der dann neu benötigten qualifizierten Mitarbeiter nicht zur Verfügung stehen. Geringfügige Beschäftigung muß konsequent und verstärkt in neue kostengünstige Teilzeitformen überführt werden.

5. Mit innovativen Entlohnungsformen und Erfolgsbeteiligung die Arbeitskosten senken

Wenn Kündigung ultima ratio werden soll, muß eine beschäftigungsorientierte Steuerung der Personalkapazität mit beweglichen Lohnsystemen, die auch zeitlichen Verzicht auf Einkommen für Führungspersonen beinhalten, verwirklicht werden. Die neue Tarifpolitik muß Entgeltflexibilität zulassen. Die Betriebe bieten dafür Beteiligung am Erfolg als Ausgleich. Die Beteiligung breiter Bürgerschichten am Produktivvermögen spielt dabei eine wichtige Rolle. Innovative Lohnsysteme enthalten vier Komponenten :

- den Grundlohn, tariflich als Basislohn geregelt;
- eine bewegliche Wertschöpfungskomponente oder Gruppenprämie;
- bewegliche tarifliche wie betrieblich freiwillige Sozialleistungen und erfolgsabhängige Sonderzahlungen;
- eine Gewinnlohnkomponente, auch zur Beteiligung am Produktivkapital;

Entscheidend ist hier die Verwirklichung der Idee des Kombilohnes, um Beschäftigung im Niedriglohnbereich für Ungelernte entstehen zu lassen. Eingliederungsbeihilfen für Langzeit-arbeitslose und zeitlich begrenzte Lohnkostenzuschüsse für Neueinstellungen, insbesondere in Gründungsunternehmen, sind sinnvoll.

6. Betriebliche Bündnisse für Arbeit

Landesweite Bündnisse am grünen Tisch können höchstens zur Verständigung über die Veränderung der beschäftigungshemmenden Rahmenbedingungen sinnvoll sein. Betriebliche Bündnisse sind in jedem Fall von Nutzen als Vorstufe bzw. Pilotprojekte für eine innovative Tarifpolitik. Ziele der betrieblichen Bündnisse können u.a. sein :

- Kündigungen vermeiden durch vorübergehende Senkung von Löhnen sowie
- Betrieblichen Sozialleistungen und tariflichen Vereinbarungen;
- Einführung flexibler Arbeitszeit und Jahresarbeitszeit;

Einstiegstarife für neu Einstellende;

Erfolgsbeteiligung für alle.

Alle Betriebsvereinbarungen werden auf den Prüfstand gestellt : Betriebliche Bündnisse für Arbeit brechen innerbetriebliche wie gesellschaftliche Blockaden auf. Betriebsräte und Mitarbeiter werden dabei auf ihre persönliche Verantwortung wie zu einer neuen freiwilligen aktiven Solidarität geführt.

7. Aktive Arbeitsvermittlung führt zu mehr Beschäftigung

Die Arbeitsämter müssen über die Möglichkeiten des Marktes für Arbeit realistisch informieren können. Sie brauchen Vermittlungsmanager, die nach dem Prinzip der unternehmerischen Entdeckung von Arbeitsmöglichkeiten eingesetzt und erfolgsorientiert entlohnt werden. Sie sollten in der Lage sein, über alle Möglichkeiten des Arbeitsförderungsreform-gesetzes wie über neue Arbeitsformen und – zeiten zu informieren.

8. Ein innovatives Aus- und Weiterbildungskonzept ist notwendig

Bildung und Wissen verstehen sich immer mehr als Bestandteil einer modernen und sozialgerechten Gesellschaft und Wirtschaft. Bildungsvermögen neben Geldvermögen wird als Teil der Beteiligungsgerechtigkeit verstanden.

Ausgangspunkt, Träger und Zielrichtung richtig verstandener Bildung ist der Mensch. Aus seiner Natur, die zugleich bildungsbedürftig und bildungsfähig ist, müssen die Ziele und Prinzipien einer menschengemäßen, zugleich traditionellen und modernen Bildungspolitik entwickelt werden.

Diese Grundsätze lassen sich zusammengefaßt so formulieren :

Eigenverantwortlichkeit;

Leistung und Wettbewerb auf der individuellen Ebene;

Chancengleichheit anstelle von Ergebnisgleichheit;

Differenzierung, Autonomie und Wettbewerb auf der institutionellen Eben

Leistungsmessung und Qualitätssicherung;

Umfassender Bildungsauftrag.

Eine Ausbildung genügt nicht mehr. Ständige Weiterbildung wird unabdingbar – dabei weniger Spezialisierung, dafür breitere Ausbildung, um Bausteine beruflicher Fähigkeiten anzusammeln, die bei veränderten Anforderungen oder Berufswechsel immer neu

kombiniert werden können. Die Mitarbeiter sollten jede Aufgabe innerhalb einer Arbeitsgruppe wahrnehmen können, also multifunktional einsetzbar sein. Sie tragen selbst Verantwortung für ihre eigene Weiterbildung. So halten sie sich für Berufswechsel und neue Tätigkeiten attraktiv.

Neben Computerwissen und Fremdsprachen muß Aus- und Weiterbildung die Entfaltung der Person und deren unternehmerische Fähigkeiten leisten. Managementkompetenz, Organisationsfähigkeit, soziale Kompetenz, dialogisch-partnerschaftliche Zusammenarbeit und Kommunikation sind weitere Punkte.

Die Weiterbildung in eigener Sache verlangt persönliche Opfer bis hin zum Einsatz von Freizeit. Soziales Lernen in der Gruppe, durch die Gruppe und mit der Gruppe muß nachdrücklich gefördert werden. Damit bleibt Beschäftigungsfähigkeit erhalten und der Übergang in andere Firmen und Berufsaufgaben wird leichter.

Im Sommer 2001 wurden in Deutschland zwischen den Gewerkschaften IG Metall und Chemie mit den jeweiligen Arbeitgeberverbänden erste Tarifabschlüsse vereinbart, die eine ständige Weiterbildung der Mitarbeiter beinhalten. Diese Weiterbildungszeiten werden sowohl von den Arbeitnehmern erbracht wie auch teilweise von den Arbeitgebern finanziert.

II. Schritt – Mittelfristige Herausforderungen :

Neue Rahmenbedingungen zur Verbesserung von Produktivität und Effizienz, freiere Gestaltung des Systems Arbeit durch mündige Bürger

Dieser Schritt muß jetzt nachdrücklich angegangen werden und ist eine Forderung an die Regierung wie eine Herausforderung für die Tarifpartner, Mitarbeitervertretungen und Unternehmer.

9. Öffnung von gesetzlichen Rahmenbedingungen wirkt beschäftigungsfördernd

Das Arbeits- und Sozialrecht in Deutschland wie auch die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit bewegen sich immer noch auf der Basis der alten Industriegesellschaft. Sie wollten schützen, haben aber das Gegenteil erreicht, weil sie vom Leitbild des Wettbewerbs der Subsidiarität und der Eigenverantwortung abgewichen sind. So entwickelte sich der Arbeitsmarkt immer einseitiger zum Nachteil der Arbeitssuchenden. Der überzogene Kündigungsschutz, der zu einem reinen Abfindungshandel verkommen ist, muß dringend überprüft werden. Er ist das entscheidende Einstellungshindernis.

Beispiele:

Auf drei Jahre befristete Aussetzung des Kündigungsschutzes bei allen Neueinstellungen. Für Firmengründungen sollte der Kündigungsschutz, zumindest aber die Sozialplanpflicht frühestens nach fünf Geschäftsjahren greifen. Gleichzeitig müßte für alle

über 50jährigen das Befristungsrecht von Arbeitsverträgen auf vier bis fünf Jahre ausgedehnt werden. Notwendig ist eine Individualisierung des Vertragsrechtes, so daß spezifische Vereinbarungen möglich werden. Änderungskündigungen, Versetzungen in andere Abteilungen müssen ohne Zustimmung des Betriebsrates möglich sein. Die Aufgreifkriterien für bestimmte Arbeitgeber-pflichten wie die Zahl der Betriebsratsmitglieder müssen von der Kopfzahl auf Leistungs-stunden umgestellt werden. Bei Einstellungen von Langzeitarbeitslosen sollte das Instru-mentarium des Eingliederungsvertrages zumindest auf ein Jahr verlängert werden. Lohn-kostenzuschüsse für Langzeitarbeitslose und ältere Arbeitnehmer sollten mindestens zwei bis drei Jahre an das Unternehmen oder den Mitarbeiter gezahlt werden.

Die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sollten als Lohn zur entsprechenden Verwendung ausgezahlt werden, damit eine persönliche Beziehung zu den Versicherungs-einrichtungen mit der erhöhten Spürbarkeit der und Einsicht in die Kosten der sozialen Absicherung in das Bewußtsein des einzelnen rückt. Durch eine steuerliche Förderung bis zu bestimmten Höchstbeträgen ist zudem der Aufbau privat finanzierter Sicherungen in der Altersvorsorge ,der Krankenversicherung sowie der Pflegeversicherung erforderlich Ein erster , nicht ausreichender Einstieg in die eigenfinanzierte Alterssicherung als Ergänzung zur gesetzliche Rentenver-sicherung ist in Deutschland im Sommer 2001 vom Gesetzgeber verabschiedet worden.

10. Innovative Tarifverträge ermöglichen die beschäftigungssichernde Arbeitsmarktfunktion.

Beschäftigungssicherheit durch einen funktionsfähigen Arbeitsmarkt muß das Ziel sein.

Elemente sind Öffnungsklauseln in allen Tarifverträgen und eine Präferenz der Betriebsvereinbarungen wie einzelvertragliche Gestaltungsfreiheit. Tarifpolitik darf nicht länger von der traditionellen Vollzeitarbeit ausgehen oder in ihren Abschlüssen an der Großindustrie maßnahmen. Der Weg zu einer innovativen, gemeinwohlorientierten Tarifpolitik ist eine dialogische Verhandlungskultur, in der Menschlichkeit und Sachlichkeit in den Vordergrund gestellt werden, was dann zu einer neuen Verständigungskultur führt.

Die Lohnpolitik muß künftig neben den Produktivitätssteigerungen verstärkt auch die wirtschaftlichen Erwartungen bzw. den Erfolg der Unternehmen berücksichtigen sowie die Arbeitslosenquote. Ein Grundlohn mit erfolgsabhängigen Lohnkomponenten ist die neue Lösung. Auf die Festlegung einer generellen Wochenarbeitszeit wird verzichtet. Die Einstellung von Mitarbeitern für einfache Arbeiten muß ökonomisch attraktiver gemacht werden. Insofern ist die Lohnskala nach unten zu öffnen, Kombi-Lohn-Modelle federn dies ab. Einstiegstarife und zeitlich befristete Reduzierung von Löhnen müssen möglich werden, um eine Trendwende : Menschen statt Maschinen herbeizuführen. Wegweisende Tarifverträge wurden in dieser Hinsicht in der Chemie und im Bereich Textil abgeschlossen.

11. Dezentralisierung in selbstorganisierten Einheiten ermöglichen schnell Anpassung

und setzen Geistpotentiale frei.

Die traditionelle Weisungskultur ist durch eine Selbstkultur der Eigenverantwortlichkeit und des Mitgestaltendürfens in überschaubaren Einheiten zu ersetzen. Aus Mitarbeitern werden somit Unternehmer, die sich nicht länger fremdbestimmt sehen. Selbstbeeinflusste Arbeit wird damit zu ihrer persönlichen Sache und damit wächst ein direktes Interesse an Qualität, Effizienz und Produktivität. Es entsteht Offenheit für Neues, Erstmalgiges, für Ideen und Experimente. Wenn Gruppenarbeit mit starken Elementen der Selbstorganisation und Selbststeuerung entwickelt wird und wir den Menschen mehr zutrauen, sind die Betriebe produktiver, anpassungsfähiger und menschlicher sowie die Beschäftigung sicherer.

III. Schritt – Die neuen Chancen :

Ein Volk von Unternehmern – die Vision des neuen Systems Arbeit

Dieser Schritt, auf der Basis einer angenommenen möglichen Zukunft, deren Trends sich bereits zeigen, muß die Zielorientierung für die Schritte I und II sein.

12. Unternehmer für die eigene Arbeit im Betrieb oder als Selbständiger

Unternehmer für ihre eigene Arbeit, ob abhängig oder selbständig tätig, sind der neue Typ des in der Wirtschaft Tätigen. Immer mehr Unternehmen setzen schon jetzt auf den Status des Mitarbeiters als Unternehmer für seine eigene Arbeit im Betrieb, ermöglichen freie Arbeitszeitgestaltung, Selbstorganisation und Selbststeuerung in den Arbeitsprozessen, Selbständigkeit in der Qualitätssicherung, im Materialverbrauch usw.

Dies ist eine Offensive für Personalität, Ganzheitlichkeit und Autonomie des Menschen. Eine solche Arbeitskultur bietet Sinnentfaltung, höheres Engagement und ist die angemessene Antwort auf Herausforderungen, die uns im globalen Wettbewerb noch bevorstehen. Unternehmer für ihre eigene Arbeit sind auch für ihre eigene Weiterbildung und Arbeitsmarktfitness zuständig. Sie werden ihre Beschäftigungsfirma nach neuen Kriterien auswählen und ihre persönlichen Kompetenzen selbstbewußt anbieten. Sie kennen immer mehr Firmen, die für sie Beschäftigungskunden sind.

14.Chancen durch Unternehmer- Unternehmen

Wir brauchen Unternehmer-Unternehmen, in den sich die neuen Unternehmer für ihre eigene Arbeit entfalten können und Beschäftigung finden. Für Christen ist dieser Entwicklungsprozeß eine Offensive für Personalität, Ganzheitlichkeit und Autonomie des Menschen. Diese Arbeitskultur bietet Sinnentfaltung, weil sie Mitgestaltungsmöglichkeiten fördert und auch zur Beteiligung am Erfolg des Unternehmens führt. Initiativgruppen und Zusammenschlüsse von Personalleitern großer Unternehmen – wie z.B. „Weger zur Selbst-GmbH“ versuchen diese Ideen in die Praxis umzusetzen.

Die Funktion des Personalleiters in Zusammenhang mit diesen Unternehmern für die eigene Arbeit wird sich ändern. Er wird zum Transformationsmanager und Beschäftigungsagenten,

der auf neue Art und Weise Personaleinsatzkapazität steuert. Die neue Aufgabe des Personal-managments ist, zur Beschäftigungssicherheit und zur Beschäftigungsfähigkeit beizutragen, damit die Mitarbeiter mobil werden. Es entwickeln sich neue Entlohnungsformen, in denen nur noch die tatsächlich geleistete Arbeit bezahlt wird. Das bedeutet, daß die bisherigen Urlaubs- und Feiertagsvergütungen auf das Jahreseinkommen umgelegt und unmittelbar monatlich vergütet werden.

15. Die neue Sicherung des Lebenseinkommens und Neubewertung der Arbeit

Mit der Entwicklung zu einem Volk von Unternehmern ergeben sich Chancen für die Neubewertung der Arbeit. Dabei muß es um den Übergang und Wechsel zwischen der Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit sowie Ehrenamt oder Familien – und Hausarbeit gehen. Die Würde des Menschen hängt nicht von der Art seiner Tätigkeit ab, sondern allein von seiner Person – egal, ob er ehrenamtlich tätig, erwerbstätig, erziehend bzw. in der Haus- und Familienarbeit tätig oder arbeitslos ist. Das muß von und in der Öffentlichkeit stärker betont werden. Positive Presseberichte von freiwilligem Dienst für das Gemeinwesen, z.B. in Ehrenämtern oder im-Sozialgesundheitsdienst, unabhängig von dem Beruf bzw. ggfls. Arbeitslosigkeit, wäre eine starke Unterstützung einer aktiven solidarischen Bürgergesellschaft. Zugleich würde arbeitslosen Gelegenheit geben, sich in dieser Bürgergesellschaft Anerkennung zu verschaffen und darüber auch Erfolg, Selbstachtung und Kraft, einen neuen Arbeitsplatz zu suchen und zu finden.

16. Ein neues Verständnis von sozialer Sicherung durch Eigenverantwortung

Eigenverantwortung als neue Sozialkultur heißt mehr Wettbewerb durch vielfältige Angebote mit entsprechenden Wahlmöglichkeiten und konsequente Durchsetzung des Versicherungs-prinzips bei höherer Eigenbeteiligung. Eine verpflichtende gesetzliche Grundvorsorge läßt wahlweise Aufstockungen im Sinne von Voll- und Teilkasko zu. Rückvergütungssysteme können Anreize für den kostenbewußten Umgang mit dem jeweiligen Sicherungssystem - z.B. der Krankenkasse und Pflegeversicherung schaffen und den Trend der gegenseitigen Ausbeutung stoppen.

Überlegenswert ist die Privatisierung der Arbeitslosenversicherung, die den Gewerkschaften, evtl. gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden übergeben werden könnte. Die Entkoppelung unseres sozialen Sicherungssystems vom Arbeitsvertrag und der traditionellen Erwerbsarbeit ist unabdingbar. Die Förderung der Beteiligung breiter Bevölkerungskreise am Produktiv- vermögen wie die Beteiligung am Erfolg und Gewinn der Unternehmen muß erklärtes Ziel der direkten und indirekten Arbeitgeber sein.

Eine wichtige Rolle werden in Zukunft die Entgeltumwandlung – etwa von künftigen Gehalt, Urlaubsgeld, Tantiemen, Weihnachtsgeld, Gratifikationen usw. spielen, um in dem gesamten Bereich der Sozialsysteme eine stärkere Eigenbeteiligung des Bürgers zu erreichen. Entsprechende Modelle werden bereits in der (Tarif-) Praxis in Deutschland vielfach praktiziert und über unabhängige Banken abgewickelt.

17. Das freie Unternehmertum in jeder Weise anerkennen und fördern

Der Beruf des Unternehmers verdient neue Anerkennung in der Öffentlichkeit. Das Wegbrechen vieler alter Industrien zeigt auf, wie wichtig es ist, neue Unternehmer zu finden, die das Risiko auf sich nehmen, das in jedem Betrieb täglich steckt. Gründungsunternehmern muß Risikokapital zur Verfügung stehen, weil gerade die kleinen und mittelständischen Unternehmen die Beschäftigungsträger sind. In kleinen und mittleren Unternehmen werden die meisten Lehrlinge ausgebildet, die meisten Patente entwickelt und mit Abstand die meisten Menschen beschäftigt.

Wir brauchen mehr Unternehmer - deshalb muß z.B. das Zunftdenken, das der Handwerksordnung zugrunde liegt, überdacht werden und Meisterbriefe für weniger theoretisch begabte Menschen ermöglicht werden. Ganz entscheidend ist es, die Berufsbilder des dualen Ausbildungssystems schneller und effektiver an die neuen technischen Gegebenheiten anzupassen.

4. Globalisierung und Wirtschaftsethik

Globalisierung ist ein ambivalenter Vorgang. Sie ist aber weder eine Art Naturgewalt noch ist alles Globale stets nützlich und von vorne herein besser. Die Globalisierung ist vielmehr eine Herausforderung, die es politisch und ethisch verantwortlich zu gestalten gilt. Nur so lassen sich ihre positiven Chancen nutzen und gefährliche Fehlentwicklungen korrigieren.

Die Globalisierung bringt nicht nur verschärften Wettbewerb, sondern auch eine gestärkte Kooperationsfähigkeit. Lt. Küng erfordert der globale Markt ein solides globales ordnungspolitisches Rahmenwerk, eine Rahmenordnung, die sich der Markt selber nicht geben könne und die ihrerseits ein globales Ethos erfordert.

Ungelöst ist das Problem, wie eine solche Rahmenordnung aussehen soll. Im globalen Markt stoßen verschiedene Religionen, Philosophien und Traditionen aufeinander. Aus heutiger Sicht kann die Zukunft nur in einer Evolution bestehen. Lt. Prof. Tietmeyer, ehemaliger Präsident der Deutschen Bundesbank, sollten die vorhandenen Institutionen nicht ersetzt, sondern weiterentwickelt und durch informelle Gremien unterstützt werden. Solange man sich nicht auf global einheitliche Regeln einigen kann, müssen zwischenstaatliche vereinbarte Mindeststandards gefunden werden.

Die Marktwirtschaft ist nach dem Desaster der „Zentralverwaltungswirtschaft“ (Walter Eucken) als einziges Modell zur Steuerung des Wirtschaftsprozesses übrig geblieben, - allerdings in unterschiedlichen Ausformungen. Die bundesrepublikanische Soziale Marktwirtschaft ist an Freiheit und Gerechtigkeit zugleich ausgerichtet. Wie der evangelische Christ Alfred Müller – Armack, dem die Konzeption der Sozialen Marktwirtschaft zu verdanken ist, oft hervorgehoben hat, gehören zu deren geistigen Grundlagen auch die Ordnungsprinzipien der Katholischen Soziallehre : Personalität, Subsidiarität, Solidarität

und Gemeinwohl.

In meinen Augen besitzt zur Zeit nur die Christliche Gesellschaftslehre eine klare Vorstellung von der Gestaltung der Gesellschaft, weil sie auf einem realistischen Bild des Menschen und der Schöpfung beruht. Ihr Ziel in den Zeiten der Globalisierung ist das weltwirtschaftliche Gemeinwohl.

In dem Ordnungssystem der Wirtschaft spielen die Unternehmen eine entscheidende Rolle, weil sie der Bereich sind für Werte-Management. Die Verantwortung ist klar zugeordnet : der persönliche Inhaber / Unternehmer bzw. das Management (= Mitglieder des Vorstandes bzw. der Geschäftsführung) tragen sie an erster Stelle : intern – extern, national – international. Sie müssen Werte als erkennbare Haltungen und Einstellungen leben; diese bilden den Kern der Unternehmenskulturen und geben Sinn und Orientierung. Sie entsprechen damit dem Anliegen der Menschen und – auf das Unternehmen bezogen – der Mitarbeiter in doppelter Weise :

einmal dem eigenen Leben Sinn und Identität geben

und zum anderen

Sinn in der Welt, im Beruf zu finden durch Gestalten.

Weltweit produzieren und verkaufen bedeutet somit als Folge auch eine weltweite Verantwortung als Unternehmer für die Kunden und Mitarbeiter an allen Standorten des Unternehmens. Besonders in neuen kulturellen und religiösen Räumen ist es von großer Bedeutung, in welcher Weise Geschäfte getätigt werden. Dabei müssen die Unternehmer in einem globalen Markt die Effekte und Konsequenzen ihrer Entscheidungen umfassender und früher als bisher bedenken. Waren bisher Korrekturen in überschaubaren, lokalen Märkten relativ einfach, wird dies im globalen Zusammenhang schwieriger und aufwendiger. Hier haben international agierende Firmen eine besondere Verpflichtung, da häufig ein Gegenüber im Sinne einer Gegenmacht fehlt. Respekt vor der Würde und Wertschätzung des Menschen müssen dabei ihren spürbaren Ausdruck finden.

Grundlage dieser Aussage ist die Überzeugung, daß alle Menschen ein Recht auf Leben sowie die Sicherung der zum Leben notwendigen Güter : Kleidung, Wohnung, Erziehung, Bildung, medizinische Versorgung und Umweltschutz haben. So wie alle Menschen das Recht auf wirtschaftliche Initiative und praktische Arbeit besitzen, haben sie auch die Pflicht zu arbeiten sowie eine Verantwortung für ihre Familien und eine Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft.

Eine zunehmende Bedeutung erhält die corporate social responsibility.

Unter diesem Begriff wird eine Vielzahl von Aktionen und Maßnahmen zusammengefaßt, die die soziale Verantwortung der Unternehmen nicht nur den eigenen Mitarbeitern gegenüber sondern auch Dritten gegenüber wie z.B. Zulieferern oder Vertragspartnern. Diese soziale Verantwortung wird durch internationale Vereinbarungen, Richtlinien oder

Verhaltenskodices sowie durch Verträge rechtlich fixiert. Zum Teil gibt es interne und externe Überprüfungs- und Überwachungsverfahren.

Neben den Guidelines der OECD und der IAO gibt es eine Vielzahl von Verhaltenskodices (codes of conduct), die von den einzelnen Firmen als für sie verbindlich oder als Richtschnur ihres Verhaltens definiert und akzeptiert werden – z.B. für die Regelung sozialer Fragen, Entlohnungssysteme, Qualitätsstandards, generelle Firmenziele usw.

Kardinal Ratzinger hat unsere aktuelle Situation wie folgt beschrieben: “Wir brauchen heute ein Höchstmaß an wirtschaftlichem Sachverstand, aber auch ein Höchstmaß an Ethos, damit der wirtschaftliche Sachverstand in den Dienst der richtigen Ziele tritt und seine Erkenntnis politisch vollziehbar und sozial tragbar wird.“

Mit diesem Zitat sehe ich die Frage nach unserem Personenverständnis angemahnt. Wir können die Globalisierung für alle Erden-Bewohner nur erfolgreich gestalten, wenn wir den Menschen als Person und originären Träger von Würde, von Rechten und Pflichten verstehen.

Auf dieser Basis sind alle Menschen im Wirtschaftsleben moralisch Handelnde: als Arbeitnehmer, Eigentümer, Manager, Aktionär, Gewerkschaftler und Verbraucher. Durch unsere Kauf- und Wahlentscheidungen, durch Kreativität und Investitionen erhöhen oder mindern wir die Chancen in der Wirtschaft, das Wohl der Gemeinschaft und die soziale Gerechtigkeit. Angesprochen ist also die persönliche Ethik, die in allen geschäftlichen Handlungen Geltung haben muß. Gerade hier wird deutlich, wie entscheidend das Einüben von Haltungen ist, Gefordert sind daher zuvorderst Entscheidungsträger in Wirtschaft und Politik. Für eine nachhaltige positive Globalisierung bedarf es erneut der Pionier – Unternehmer und –Persönlichkeiten, die sich in ihren Entscheidungen bewußt beispielsetzend von der Würde des Menschen leiten lassen.

Diese Haltung eröffnet Teilnahmechancen in vielen Lebensbereichen und führt zu mehr Beteiligungsgerechtigkeit, verstanden als Chance auf Teilhabe und Lebensperspektive statt sich damit zu begnügen, Menschen ohne echte Teilhabe lediglich finanziell abzusichern. Deshalb muß die Verwirklichung der Beteiligungsgerechtigkeit, die sich von der Würde der Person herleitet, oberste Priorität in dem politischen Reformprozeß haben.

Globalisierung – so gesehen, ist ein neuer Angang, ökonomische Sachlogik und sozialetische Orientierung in einem neuen, weltweiten Rahmen zu verknüpfen. Die Arbeit steht dabei unverändert im Mittelpunkt als Schlüssel der sozialen Frage.