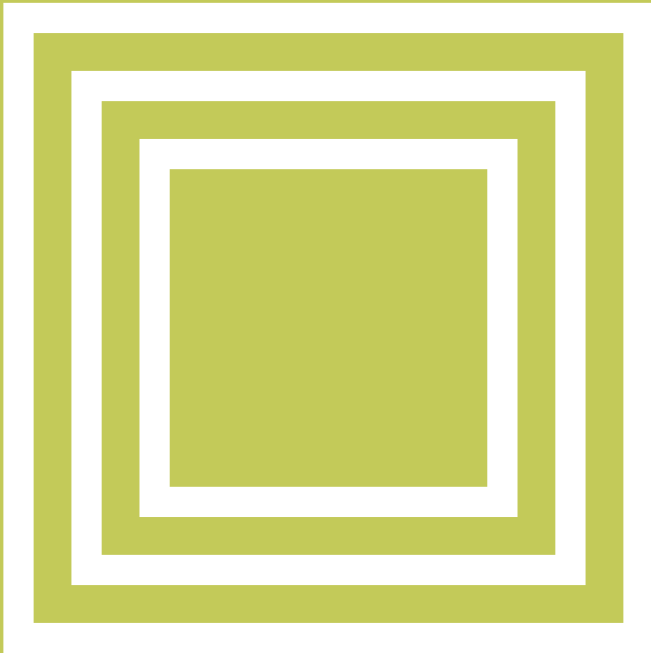


Prekäre Beschäftigung und Menschenwürde – ein Widerspruch

Für gesunkene Arbeitslosigkeit ein
neues Problem eingekauft



Zeitansagen

14

Inhalt

Vorwort	1
Diagnose	2
Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit	2
Die Begriffe „prekär“ und „Prekariat“	3
„Prekarität ist überall“	4
Ökonomische Ursachen	5
Die politische Verantwortung	5
Fazit	6
Position der katholischen Soziallehre	7
Die katholische Soziallehre als ethisches Koordinatensystem	7
Die Berufung des Menschen zur Arbeit	7
Arbeit ist mehr als nur Erwerbsarbeit	8
Die Würde der arbeitenden Menschen	8
Das Recht auf Arbeit	9
Gerechter Lohn	9
Gute Arbeit	11
Herausforderung für Bildung und lebenslanges Lernen	11
Fazit	12
Folgerungen und Forderungen	13
Die Arbeitszeit dem Menschen anpassen	13
Erwerbsarbeit an den Bedürfnissen der Familie ausrichten	13
Mindestlohn für ein Leben in Würde aus eigener Kraft	14
Leiharbeit den Stellenwert zurückgeben, den sie für eine funktionierende Wirtschaft hat ..	15
Den Minijob als Angebot an Arbeitnehmer sehen, nicht als Instrument der Ausbeutung	16
Tarifbindung fördern und stärken	16
Betriebspartnerschaften als Zukunftsweg	17
Qualifizierung und Bildung als Grundvoraussetzung einer sich entwickelnden Wirtschaft stärken	17
Erwartungen an Arbeitnehmer nicht überziehen	18
Die Verantwortung des Einzelnen nicht überfordern	18
Folgerungen und Forderungen auf einen Blick	19
Literaturhinweise	21

IMPRESSUM

Verantwortlich für die Herausgabe: Landeskomitee der Katholiken in Bayern, Geschäftsführer Dr. Karl Eder, Schäfflerstraße 9, 80333 München, Telefon 089 2137-2800 oder -2801, Telefax 089 2137-2802, E-Mail: info@landeskomitee.de, Internet: www.landeskomitee.de.

Redaktion: Sachausschuss „Arbeit-Wirtschaft-Umwelt“, Prof. Dr. Markus Vogt, Dr. Franz Prast, Martin Schneider, Thomas Jablowsky; Layout: Ulrich Marschall; Druck: Gebr. Geisberger GmbH, Altötting.

November 2011.

Alle Fotos: Fotolia-Gina Sanders (3), -Mellimage (2), -Doc RaBe, -Foto-Ruhrgebiet, -Ilka Burckhardt.

Bitte beachten Sie die Hinweise zur Bestellung dieser und früherer Ausgaben aus der Reihe Zeitanlagen auf der hinteren Umschlagseite.

Vorwort

Vor 120 Jahren wurde „*Rerum Novarum*“ veröffentlicht, die erste große Sozialzyklika. Aus Sorge um die unwürdige Lage der Arbeiterschaft am Ende des 19. Jahrhunderts ergriff Papst Leo XIII. Partei für die, die sich nicht selbst helfen konnten. Von unwürdigen Zuständen, wie sie damals herrschten, kann heute nicht die Rede sein. Aber in anderer Weise ist heute die Würde der Arbeitenden gefährdet. Und heute wie damals machen politisch engagierte Gläubige in Verbänden und Räten auf solche Gefährdungen aufmerksam.

Es ist unübersehbar, dass auch in hoch entwickelten Ländern eine neue Klasse der „working poor“ entsteht, also von arbeitenden Menschen, die arm sind oder von Armut bedroht sind. Nun lässt sich trefflich darüber streiten, ab wann von Armut zu sprechen ist. Sie ist sicherlich relativ zu den allgemeinen Bedingungen einer Gesellschaft zu sehen. Deshalb zeigt sich eine sozialpolitische Schiefelage, wenn in Vollzeit erwerbstätige Menschen nicht mehr in der Lage sind, einen Lebensstandard zu halten, der ihnen eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht.

Die Enzyklika „*Laborem Exercens*“ von Papst Johannes Paul II. aus dem Jahr 1981 beschreibt Arbeit als „aktive Teilhabe am Schöpfungswerk Gottes“ (vgl. Nr. 25 der Enzyklika). Als Ebenbild Gottes ist der Mensch demnach dazu berufen, schöpferisch tätig zu sein. Arbeit wird als wesentlicher Teil der menschlich-personalen Selbstentfaltung gepriesen. Sie



Dr. Albert Schmid. Foto: Jablowsky

dient aber natürlich auch der Sicherung des Lebensunterhaltes für sich und die Familie.

Die vorliegende Ausgabe aus unserer Reihe „Zeitansagen“ ist Ausdruck dieser Sorge um die Menschen und ihre Familien, denen es in ihrer Arbeitssituation nicht gut geht. Wir legen einen Diskussionsanstoß vor, über Maßnahmen zu einer positiven Änderung der Situation nachzudenken. Auch innerhalb des Landeskomitees

gelingt es uns nicht immer, die inhaltlichen Nuancen aller Mitglieder unverkürzt in einer Stellungnahme darzustellen. Aber wir haben diese Vorschläge nach intensiven Debatten in unserem Sachausschuss „Arbeit – Wirtschaft – Umwelt“ und im Präsidium im Hinblick auf das gemeinsame Ziel erarbeitet.

Unsere Vorschläge legen wir nicht nur aus sozialethischer Sicht vor, wenngleich allein schon diese einen großen Schatz der katholischen Weltkirche gegenüber der globalen Wirtschaft darstellt. Unsere Ideen fußen vor allem auf dem christlich-biblichen Blick auf den Menschen, weil wir darauf bedacht sind, dass Chancengerechtigkeit nicht nur eine Worthülse bleibt, sondern auch Langsamere und Schwächere echte Teilhabe an unserer Gesellschaft erleben können. Es ist uns wichtig, dass in dieser Gesellschaft die Würde des Menschen zum Ausdruck kommt – eben weil wir Ebenbild Gottes sind.

Dr. Albert Schmid
Vorsitzender des Landeskomitees
der Katholiken in Bayern

Diagnose

Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit

Bis in die Mitte der 1970er Jahre war noch die allgemeine soziale Absicherung das Ziel. Seitdem ist die Flexibilisierung zur Leitidee geworden, die eine „Wiederkehr der sozialen Unsicherheit“ (Castel 2009, 27) gebracht hat. Noch arbeiten zwar die meisten Beschäftigten in Deutschland in einem geschützten Normalarbeitsverhältnis. Ihre Zahl schrumpft allerdings. Und der Anteil an „atypischen“ Arbeitsverhältnissen steigt rasant an. Zu diesen atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Mini- und Gelegenheitsjobs sowie Scheinselbstständigkeit.

Ein großer Teil der neuen Stellen, die in den vergangenen Jahren geschaffen wurden, sind in diesen Bereichen entstanden. Während die Zahl der Erwerbstätigen in Normalarbeitsverhältnissen von 1997 bis 2007 um 1,5 Millionen gesunken ist, stieg die Anzahl der Personen in atypischen Beschäftigungsformen in diesem Zeitraum um 2,6 Millionen an. Ihr Anteil an allen abhängig Beschäftigten ist von 17,5 % (1997) auf 25,5 % (2007) gestiegen (vergleiche DMF 2010, 9f.). Neben fehlender Arbeitsplatzsicherheit und geringeren arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen ist die verminderte Chance zur Existenzsicherung durch Arbeit ein Indikator für prekäre Arbeit. 6,5 Millionen Menschen – mehr als jeder fünfte Beschäftigte – arbeiten mittlerweile für Stundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle. Gemäß der OECD-Definition gilt als Niedriglöhner, wer weniger als zwei Drittel des mittleren nationalen Stundenlohns (Medianbruttolohn) verdient. In Deutschland liegt die Schwelle bei 7,18 Euro im Osten und 9,62

Euro im Westen. Seit 1995 ist die Zahl der Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland um knapp 50 Prozent gestiegen.

Besonders Besorgnis erregend ist die hohe Anzahl von Menschen, die für eine Haupttätigkeit mit einem extrem niedrigen Einkommen von unter fünf Euro pro Stunde entlohnt werden. Über 1,2 Millionen Menschen müssen sich mittlerweile damit begnügen (vergleiche DMF 2010, 29). Wenn man noch die Zunahme an prekärer Selbstständigkeit berücksichtigt, verschärft sich das Bild. Ein Indikator hierfür ist die Zunahme der Selbstständigen ohne Beschäftigte (vergleiche DMF 2010, 25-28). Mittlerweile gibt es davon in Deutschland über zwei Millionen. Zwischen 1997 und 2007 hat sich ihre Zahl um über 30 Prozent erhöht. Nicht alle davon sind wirklich selbstständig. Sie gehören zum Kreis der „Scheinselbständigen“.

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

Die Begriffe „prekär“ und „Prekariat“

Die Begriffe „prekär“ und „Prekarität“ gehen zurück auf die französischen Soziologen Pierre Bourdieu, Robert Castel und Serge Paugam. Beschrieben wird mit den Begriffen „prekär“ und „Prekarität“ der Prozess der Verunsicherung, der mit dem Wandel des Arbeitsalltags einhergeht. Nach einer Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind diejenigen prekär beschäftigt, die „nur geringe Arbeitsplatzsicherheit genießen, wenig Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung ihrer Arbeitssituation haben, nur partiell im arbeitsrechtlichen Schutzbereich stehen und deren Chancen auf materielle Existenzsicherung durch Arbeit in der Regel schlecht sind“ (Vogel 2009, 198). Auch die subjektive Verarbeitungsform ist von Bedeutung. Prekär ist Erwerbsarbeit, sofern sie mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit verbunden ist. Dies gilt vor allem für die prekär Beschäftigten, die sich am klassischen Normalarbeitsverhältnis, einer unbefristeten, kontinuierlichen Vollzeitbeschäftigung orientieren. Dann ist es „nicht allein die Unsicherheit als solche, sondern auch der soziale Abstand zur angestrebten Normalität, der eine Mischung aus Verunsicherung, Scham, Wut und Resignation erzeugt“ (Dörre 2009a, 53). „Beständig

gilt es, alle Energien zu mobilisieren, um den Sprung in eine bessere Position doch noch zu schaffen; lässt man in seinen Anstrengungen nach, droht die Gefahr eines dauerhaften Ausschlusses von regulärer Erwerbsarbeit“ (ebd.).

Ein neues Prekariat über die Gruppe der Billiglohnarbeitnehmer hinaus entsteht auch in anderen Einkommenssegmenten durch die geforderte und inzwischen technisch mögliche Erreichbarkeit, die Mobilität, das Getriebensein durch die Arbeitsanforderungen sowie durch den Druck der Bedrohung des Arbeitsplatzes durch vermeintlich billigere Leiharbeitskräfte.

Auch wenn prekäre Arbeitsverhältnisse kein Massenphänomen sind, ergreifen Christen für die Schwachen und Benachteiligten in einer sich rapide verändernden Arbeits- und Erwerbswelt Partei, um die Verantwortlichen in Politik und Wirtschaft auf mögliche Handlungsfelder aufmerksam zu machen.

Der Blick auf die Prekarisierung macht deutlich, dass es eine Spaltung innerhalb der Arbeitnehmerschaft gibt. Zwischen die Zone der Integration mit geschützten Normalarbeitsverhältnissen und die Zone der Ausgrenzung hat sich die Zone der Prekarität geschoben. Die von Prekarität betroffenen Menschen sind nicht wirklich außerhalb der Gesellschaft. Sie verfügen noch über Teilnahmekancen am Erwerbssystem. Sie sind aber auch nicht richtig integriert. Sehr gut zum Ausdruck kommt dies in einem von Klaus Dörre zitierten Statement eines Leiharbeitnehmers: „Ich bekomme im Vergleich zu meinem (festangestellten) Kollegen ein Drittel weniger Lohn, fünf Tage weniger Urlaub, keine Boni, halb so hohe Zuschläge, keine Essenzuschläge, keine Altersvorsorge, keine Betriebsrente, keine Lohner-



höhungen, keinen Parkplatz und darf nicht an firmeninternen Feiern (...) teilnehmen – und das bei teilweise besserer Qualifikation. Von der psychischen Belastung will ich gar nicht sprechen, diese ist furchtbar, denn man fühlt sich als Mensch zweiter Klasse“ (*Dörre 2009b, 21*).

„Prekarität ist überall“

In der öffentlichen Wahrnehmung wird die Erfahrung von Prekarisierung nicht selten auf eine bestimmte soziale Schicht begrenzt. Diese Sichtweise ist aber einengend, weil die Prekarisierung der Arbeitswelt keineswegs nur auf soziale Randzonen beschränkt ist, sondern weit in die gesellschaftliche Mitte hineinreicht. Bekannt ist Bourdieus Diktum: „Prekarität ist überall“ (*Bourdieu 1998*). Berthold Vogel relativiert zwar Bourdieus These, stimmt aber ihrem Sinngehalt zu. „Prekarität gewinnt für einen Gutteil der auf Sicherheit und Vorwärtskommen orientierten Arbeitnehmerschicht an bedrohlicher Normalität“ (*Vogel 2009, 202*).

Prekäre Arbeitsverhältnisse beschränken sich längst nicht mehr auf Hilfsarbeiter in Industrie und Handwerk und auf die zahlreichen schlecht bezahlten Jobs im Reinigungs- und Gaststättengewerbe, im Supermarkt oder bei den Pflegediensten. Auch qualifizierte Facharbeiter und Fachangestellte finden sich immer häufiger in den rechtlich deregulierten

und gering entlohnten Zonen des Arbeitsmarktes. „Die Fragilität und Unsicherheit von Beschäftigung hält Einzug in die stabilen Kernbereiche der Arbeitsgesellschaft – in Branchen, die man einst mit besten Karrierechancen und sozialer Sicherheit gleichsetzte: die Autoindustrie, den Maschinenbau, Banken, Versicherungen oder auch die öffentlichen Dienste“ (*ebd.*). Auch Hochschulabsolventen wird zum Teil nach jahrelanger Ausbildung von bestimmten Arbeitgebern zugemutet, für sie als Praktikanten umsonst oder nur für ein extrem niedriges Entgelt zu arbeiten.

Auch auf die Arbeitnehmer, die nicht unmittelbar von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen und in der Zone der Integration mit geschützten Normalarbeitsverhältnissen zu Hause sind, wirkt sich die Prekarisierung aus. Weil die fest angestellten Arbeitnehmer die prekäre Arbeitsrealität von befristet Beschäftigten, Leiharbeitnehmern und Praktikanten ständig vor Augen haben, beschleicht sie ein diffuses Gefühl von Ersetzbarkeit. „Zwar gibt es immer noch Indizien, die für eine erhebliche Stabilität eines Teils der sozialen Mitte sprechen. Doch angesichts einer Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse „gerade am Rand der gesellschaftlichen Mitte“, sinkender Ein-



kommensvorsprünge und wachsender Arbeitsmarktrisiken sind Existenzängste im abgegrenzten ‚Kern der gesellschaftlichen Mitte‘ wenig verwunderlich“ (Dörre 2009b, 67).

Nach dieser Ansicht bewirkt die Angst vor Statusverlust eine Disziplinierung der fest angestellten Stammebelegschaft, die allerdings in den verschiedenen Branchen ganz unterschiedlich ist. Problematisch ist vor allem, dass sich das Gefühl der Verunsicherung insbesondere bei jungen Leuten stark ausbreitet und die Lebensplanung erheblich beeinflusst.

Ökonomische Ursachen

Eine zentrale Ursache für die Prekarisierung der Arbeitswelt ist der erhöhte Druck auf das Lohnarbeitssystem und damit zusammenhängend die schwindende Mitbestimmungsmöglichkeit der Arbeitnehmerschaft sowie eine Konkurrenz der Unternehmen im Bereich von Lohndumping. Dafür sind drei Entwicklungen ausschlaggebend.

1. Insbesondere weltmarktorientierte Unternehmen sind zu kapitalmarktorientierten Steuerungsformen und einer straffen Profitorientierung übergegangen. Damit verbunden ist eine zunehmende Konkurrenz unter den Arbeitnehmern.
2. Der flexible Kapitalismus zeichnet sich dadurch aus, dass Unternehmen in der Lage sind, ihre Produkte und Dienstleistungen zu zerlegen und arbeitsteilig an verschiedenen Orten der Welt zu erzeugen. Weil das Kapital im Kern global koordiniert und Arbeit in der Regel lokal gebunden ist, verlieren die Arbeitnehmer und ihre Interessensvertretungen an Einfluss. Manche Managementspitzen nutzen dies aus und setzen Belegschaften im Namen der Standortsicherung unter Druck.
3. Der Übergang der Industrie- zur Wissensgesellschaft ist verknüpft mit der Zunahme

flexibler Arbeit, Selbstunternehmertum und globalem Jobnomadentum. Die Kultur der Flexibilität scheint unvereinbar zu sein mit dem Prinzip des Flächentarifvertrags.

4. Es findet nach wie vor eine kollektive Wertschöpfung der Arbeitskraft der Familien ohne ausreichende Gegenleistung statt. Darunter leidet die so genannte „Produktion des Humanvermögens“ (vergleiche *Fünfter Familienbericht, Hrsg. Bundesministerium für Familie und Senioren, Bonn 1994*). Außerdem verstärkt die so geschaffene Nachfrage nach bezahlter Erwerbsarbeit den Trend zu prekären Beschäftigungsverhältnissen.

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

Der Sinn des Wirtschaftens besteht nicht nur in der puren Gewinnmaximierung, sondern beinhaltet auch „gute Arbeit“ und „Verantwortung“ gegenüber den Mitarbeitern und ihren Familien wie gegenüber dem Gemeinwohl. Die Unternehmer, je nach Branchen unterschiedlich, sind bei der Umsetzung dieses Ansatzes aber auch durch gesetzliche Rahmenbedingungen, wie die Ausschreibungsvorschriften und durch weitere Faktoren behindert.

Die politische Verantwortung

Für die Prekarisierung der Arbeitswelt sind aber nicht nur veränderte marktwirtschaftliche Prozesse oder neue personalwirtschaftliche Strategien verantwortlich. Sie wurde auch

durch politische Entscheidungen herbeigeführt. Die Neujustierung der Arbeitsmarktpolitik („Hartz-Gesetze“) hat zur „Ausbreitung rechtlich und materiell unsicherer Beschäftigungsformen geführt und zur Neudefinition der Grenzen von Stabilität und Instabilität“ (Vogel 2009, 205). Die rechtliche und materielle Umgestaltung der Leiharbeit ist hierfür ein Beispiel, genauso wie die gezielte Förderung von Minijobs oder die gesetzgeberische Anregung zur Solo-Selbständigkeit. Unter dem Motto „Sozial ist, was Arbeit schafft“ setzt man sich zum Ziel, die Schwellen für den Einstieg zu senken oder die Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dass dies zum Teil gelungen ist und die Arbeitslosigkeit in den vergangenen Jahren abgebaut wurde, wird als Erfolg verbucht. Ausgeblendet wird dabei, dass durch die Flexibilisierung und Deregulierung des Arbeitsmarktes Anreize geschaffen wurden, gesicherte Arbeitsverhältnisse in prekäre umzuwandeln.

Fazit

Nicht jede atypische Beschäftigung ist prekär. Prekär ist Arbeit dann, wenn der Lohn deutlich unter dem Durchschnitt liegt, keine zuverlässige Zukunftsplanung für den Einzelnen möglich ist und Arbeitnehmerschutzrechte reduziert sind.

Ein für die ethische Diskussion zentrales Problem ist die oft weite Verwendung des Terminus als unscharfer Sammelbegriff, unter den unterschiedliche Arten von Unsicherheit, der Unzufriedenheit mit den Arbeitsverhältnissen bis hin zu Phänomenen der Armut und Ausgrenzung subsumiert werden. Hier wird deshalb ein engeres Begriffsverständnis zugrunde gelegt, das direkt auf die Beschäftigungsverhältnisse bezogen ist.

Merkmale prekärer Arbeit sind:

1. keine existenzsichernde Entlohnung für die Mitarbeiter und ihre Familien („Familienlohn“, vergleiche *Charta der Familien-*

rechte 1983), obwohl die Tätigkeit in Vollzeit die Haupteinnahmequelle bildet;

2. keine gleichberechtigte Integration in soziale Netze;
3. kein voller Genuss der institutionell verankerten Rechte und Partizipationschancen;
4. gesellschaftliche Anerkennung für die Arbeit wird vorenthalten oder gemindert;
5. keine Planungsmöglichkeit für die Zukunft, keine Aufstiegschancen;
6. die Tätigkeit ist mit dauerhaftem Sinnverlust oder krankhafter Überidentifikation verbunden.

Prekäre Arbeit nimmt in Deutschland und weltweit immer mehr zu. Es gibt sie in verschiedenen Formen: Leiharbeit, befristete Arbeitsverträge, Minijobs, unbezahlte Praktika oder Solo-Selbständigkeit. Problematisch an der Prekarisierung ist, dass erstens gesicherte Normalarbeitsverhältnisse in so genannte atypische Arbeitsverhältnisse umgewandelt werden. Damit wird zweitens unter der Hand eine Verfügungsmasse von Arbeitskräften geschaffen, die flexibel dem Produktionsprozess zugeführt werden können, wenn sie gebraucht werden, und lautlos verschwinden, wenn sie überflüssig sind. Die damit verbundene Spaltung der Arbeitnehmerschaft setzt drittens eine destabilisierende Dynamik in Gang, die bis weit in die formal geschützten Beschäftigungsverhältnisse hineinreicht. Verantwortlich für diese Entwicklung sind Veränderungen in der Wirtschaftswelt. Sie wurde aber auch durch politische Entscheidungen herbeigeführt.

Nach Jahren des Abbaus von institutionellen und normativen Regelungen muss die Tendenz hin zu prekären Arbeitsverhältnissen gebrochen werden. Nicht mehr nur die Interessen der Arbeitgeber an einem flexiblen Arbeitsmarkt gilt es zu berücksichtigen, sondern auch die Interessen der Arbeitnehmer an sozial gesicherten Beschäftigungsverhältnissen.

Position der katholischen Soziallehre

Die katholische Soziallehre als ethisches Koordinatensystem

Die in der Diagnose aufgezeigte Entwicklung erzeugt hohe individuelle und gesellschaftliche Folgekosten, mindert die Qualität der Arbeit und die Lebensqualität. Das Charakteristische der jüngsten Entwicklungen im Bereich der Arbeitswelt ist zweifellos die permanente Erwerbsunsicherheit, die auch viele Menschen in der Mitte der Gesellschaft und deren Familien erreicht hat.

Bei der Suche nach ethischer Orientierung für eine Bewältigung der gegenwärtigen Umbruchprozesse gibt die katholische Soziallehre keine unmittelbaren, konkreten Antworten. Sie kann jedoch als eine Art Kompass und Koordinatensystem für den ethischen Diskurs dienen. Ihr Leitmaßstab ist die Würde des arbeitenden Menschen als Quelle, Maßstab und Ziel einer guten Wirtschaft.

Die wichtigsten Dokumente der offiziellen Soziallehre zu Fragen der Arbeit sind „*Laborem Exercens*“, die erste Sozialenzyklika von Papst Johannes Paul II. aus dem Jahr 1981, und das 2004 veröffentlichte „*Kompendium der Soziallehre der Kirche*“, das vom Päpstlichen Rat für Gerechtigkeit und Frieden verfasst wurde.

Der Begriff „*prekäre Arbeit*“ kommt in diesen Dokumenten nicht vor. Aber einige Aspekte

werden im „*Kompendium*“ unter dem Stichwort „*res novae*“ benannt, wie zum Beispiel Unsicherheit, Instabilität, Flexibilisierung der Arbeit sowie der Druck zur Anpassung der Produktionsprozesse an den globalen Wettbewerb und die Vorgaben der Finanzmärkte (Nr. 310-322). Insgesamt wird der aktuelle Wandel der Arbeitswelt als „*dramatisch*“ eingestuft.

Die Berufung des Menschen zur Arbeit

Theologisch legt die Enzyklika „*Laborem Exercens*“ eine Spiritualität der Arbeit zugrunde (Nr. 24-27). Arbeit ist aktive Teilhabe am Schöpfungswerk Gottes. Als Ebenbild Gottes ist der Mensch dazu berufen, schöpferisch tätig zu sein. Arbeit wird als Dienst an Gott, Mensch und Schöpfung verstanden. Arbeit wird als wesentlicher Teil der menschlich-personalen Selbstentfaltung gepriesen.

Die christliche Tradition kennt von ihrem Verständnis des Menschen her

keinerlei Disqualifizierung bestimmter Tätigkeiten. Menschliche Arbeit, gleich welcher Art, ist Teilhabe am Schöpfungswerk Gottes. Sie ist Zeichen der besonderen Bestimmung des Menschen, die ihn in die Nähe Gottes bringt. Durch Arbeit bringt der Mensch die in ihm und seiner Welt liegenden Möglichkeiten zur Entfaltung. In der Arbeit erfährt und entfaltet er sich selbst und be-



friedigt weitaus mehr Bedürfnisse als nur die Erwirtschaftung von Gütern. Nur durch die Erwerbsarbeit produzierte Güter fließen aber in die Berechnung des Bruttoinlandsproduktes (BIP) ein.

Zum christlich-jüdischen Verständnis von Arbeit gehört aber auch die Begrenzung durch den Sabbat. Die Arbeit ist um des Menschen willen da und nicht umgekehrt der Mensch um der Arbeit willen. Die Zusammengehörigkeit von Arbeit und Ruhe wurde vor allem in der benediktinischen Regel „ora et labora“ (bete und arbeite) kulturgeschichtlich wirksam. In der Neuzeit hat sich allerdings ein Vorrang der „vita activa“ gegenüber der „vita contemplativa“ durchgesetzt. Da die letztere aber eine unverzichtbare Funktion für die Sinnstiftung des Menschen und damit seiner Arbeit hat, muss eine notwendige Balance zwischen beiden gefunden werden.

Arbeit ist mehr als nur Erwerbsarbeit

Anthropologisch ist Arbeit jede zielgerichtete und leistungsbestimmte Form menschlicher Tätigkeit. Sie hat einen Doppelcharakter: einerseits Mühsal, Last, Zumutung und Selbstüberwindung, andererseits Kreativität, Glück und Selbsterfüllung. Sie ist zugleich notwendiges Mittel zur Existenzsicherung und Medium für die Entfaltung des Menschseins und der sozialen Integration. Arbeit in diesem anthropologisch existenziellen Sinn ist also weit mehr als nur Erwerbsarbeit.

Diese Anthropologie der Arbeit findet ihren Widerhall auch in „Laborem Exercens“: „Die Arbeit ist ein Gut für den Menschen – für sein Menschsein –, weil er durch die Arbeit nicht nur die Natur umwandelt und seinen Bedürfnissen anpasst, sondern auch sich selbst als Mensch verwirklicht, ja gewissermaßen mehr Mensch wird“ (Nr. 9).

Es bleibt festzuhalten: Arbeit ist ein sehr hohes und dementsprechend gefährdetes Gut. Auf-

grund ihres subjektiv-personalen und funktional-zweckgerichteten Doppelcharakters muss eine angemessene Wirtschafts- und Arbeitsordnung stets neu die richtige Balance zwischen Effizienz und humaner Ausgestaltung der Arbeit finden.

Neben der Erwerbsarbeit haben auch Familienarbeit und andere dem Gemeinwohl dienende Tätigkeiten ihren wichtigen Stellenwert für die Würde des Menschen. Ohne diese meist unbezahlten Aktivitäten könnte der einzelne Arbeitnehmer auch in seiner Erwerbsarbeit nicht bestehen. Denn Gemeinwohlarbeit hat unter dem Aspekt der sozialen Netzwerkbildung und der Weiterentwicklung der persönlichen Kompetenzen positive Rückwirkungen auf die Erwerbsarbeit. Auch in diesem Tätigkeitsfeld verwirklicht sich der Mensch. Auch dieser Art von Arbeit nachgehen zu können, ist Ausdruck der Würde des Menschen.

Aber auch die Gesellschaft als Ganze könnte die Befriedigung aller Bedürfnisse nicht allein durch Erwerbsarbeit organisieren. Menschen sind vielfach aufeinander angewiesen. Die meisten Beziehungen sind unbezahlbar – und deren Auswirkungen unersetzlich.

Die Würde der arbeitenden Menschen

Aus der skizzierten theologischen und anthropologischen Perspektive ergibt sich, dass der Wert der Arbeit nicht allein aus dem Preis ihrer Produkte abzuleiten ist, sondern ebenso aus dem personalen Bezug dessen, der sie verrichtet. Dem Menschen kommt in der Arbeit eine besondere Würde zu, die in ihrer Gestaltung entsprechend zu achten ist. Wenn Arbeit zur Ware wird, dann wird auch der Mensch zur Ware, zum Nutzobjekt anderer degradiert, ausgebeutet. Das wäre nach „Laborem Exercens“ eine Umkehrung der Schöpfungsordnung. „Arbeit hat Vorrang vor

dem Kapital“ ist ein wichtiger Leitsatz aus „*Laborem Exercens*“.

Auch das „*Kompendium der Soziallehre*“ postuliert einen Vorrang der Würde des arbeitenden Menschen, die unter allen Umständen zu achten sei (Nr. 270-275), wobei vorausgesetzt wird, dass sich beide ergänzen. Mit Blick auf die alles überwölbenden Finanzmärkte wird dieser Konflikt als „besorgniserregend“ gekennzeichnet (Nr. 279). Aus dem Vorrang der Arbeit wird unter anderem neben einem besonderen Schutz der Arbeitenden das Recht der Arbeitnehmer auf eine Beteiligung am Eigentum, seiner Verwaltung und seinen Erträgen abgeleitet (Nr. 281).

Zentrales Anliegen, das hier dargestellt werden soll, ist die Begrenzung der Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes durch die Achtung der Würde des Menschen. Dies ist gerade durch die jüngsten Entwicklungen aktueller denn je. Der Warencharakter der Arbeitskraft, der durch die sozialen Sicherungssysteme gebändigt zu sein schien, tritt heute unter dem Druck des Globalisierungswettbewerbs und vor allem der Finanzmärkte wieder stärker in den Vordergrund.

Die Finanzmärkte setzen Unternehmen unter Druck und zwingen dem Faktor Arbeit das Prinzip der Liquidität auf. In deren Logik sind Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen lediglich Restgrößen und die arbeitenden Menschen Nutzobjekte, die flexibel an Markterfordernisse angepasst werden müssen bis hin zum globalen Nomaden. Angesichts dieser Entwicklungen ist die *Maxime*, dass Arbeit nicht als bloße Ware betrachtet und organisiert werden darf, ein höchst aktueller, aber leider oft vergessener ethischer Maßstab. Er hilft in der Abwägung zwischen verschiedenen Alternativen, beispielsweise zwischen Gewinnvorteilen und subjektiven Arbeitsbelastungen: Arbeit ist Quelle und Ausdruck von Würde und Selbstentfaltung.

Das Recht auf Arbeit

Im „*Kompendium*“ der Soziallehre ist dem Recht auf Arbeit ein eigenes Unterkapitel gewidmet (Nr. 287-300). „Die Arbeit ist ein allgemeines Gut, das allen, die arbeitsfähig sind, zur Verfügung stehen muss“ (Nr. 288).

Ein hoher Beschäftigungsstand sei daher ein Pflichtziel für jede auf Gerechtigkeit und Gemeinwohl ausgerichtete wirtschaftliche Ordnung. „Arbeit“ hat nämlich über die Sicherung des Lebensunterhaltes hinaus auch noch andere wichtige Funktionen: gesellschaftliche Integration, Anerkennung und soziale Sicherheit.

Zur Umsetzung des Rechts auf Arbeit wird – neben der Verantwortung der Unternehmen – auch eine aktive Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik des Staates eingefordert. Der Staat kann über direkte Förderung von gesellschaftlich notwendiger, aber nicht marktförmig gestaltbarer Arbeit einen „zweiten“ Arbeitsmarkt etablieren, insbesondere für sozial benachteiligte Personen in strukturell schwachen Gebieten. Dieser ist in der Regel subsidiär zu gestalten, das heißt als Durchgangsstadium auf dem Weg zum „ersten“ Arbeitsmarkt. Für nicht mehr integrierbare, aber noch erwerbsfähige Personen muss die Möglichkeit bestehen, einen dauerhaft subventionierten „dritten“ Arbeitsmarkt einzurichten (Bürgerarbeit).

Gerechter Lohn

Die Forderung nach einem „gerechten Lohn“ zieht sich wie ein roter Faden durch alle lehramtlichen Stellungnahmen zu Fragen der Arbeit von „*Rerum Novarum*“, „*Quadragesimo Anno*“, „*Gaudium et Spes*“ über „*Laborem Exercens*“ bis hin zum „*Kompendium*“. Die Arbeit sei „so zu entlohnen, dass dem Arbeiter die Mittel zu Gebote stehen, um sein und der Seinigen materielles, soziales, kulturelles und spirituelles Dasein angemessen zu gestalten“ („*Kompendium*“ Nr. 302; „*Gaudium et Spes*“ Nr. 67).

Zum gerechten Lohn im Sinne der Achtung der Würde der Arbeitenden gehört auch ein gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Dabei ist die Achtung und Anerkennung einer gleichen Arbeitsanstrengung – auch wenn die Honorierung dieser Anstrengung durch den Markt gering ausfällt – wichtig, denn die Anstrengung ist des Menschen Arbeit, nicht allein das Glück eines guten Markterfolges. Ebenso wichtig ist die Vermeidung einer Missachtung durch ungleiche Löhne, wenn diese nur aufgrund zum Beispiel des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, des Glaubens und so weiter differieren.

Die Frage eines gerechten Lohnes ist stets eine zutiefst ethische Frage: Die Würde des Menschen kann zwar nicht allein an einem Geldbetrag festgemacht werden; auch gibt es unter ökonomischen Gesichtspunkten keine Kriterien eines gerechten Lohnes. Geld und Entlohnung haben aber sehr wohl durch die Ermöglichung von Teilhabe an der Gesellschaft viel mit Würde zu tun. In unserer Leistungsgesellschaft sind Chancengerechtigkeit, Ansehen und Zufriedenheit zu stark an Geld gekoppelt, als dass man dieser Perspektive ausweichen könnte.

Die aktuelle Debatte zur Lohngerechtigkeit spitzt sich gegenwärtig auf die Frage des Mindestlohns zu. Die lehramtlichen Dokumente beziehen nicht unmittelbar Stellung dazu. Verschiedene kirchliche Verbände berufen sich jedoch intensiv und unseres Erachtens zu Recht auf die Soziallehre.

Diese Forderung ist jedoch aus wirtschafts- und sozialetischer Perspektive mit einem Dilemma konfrontiert: Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit, dass es durch Mindestlöhne zu einem Abbau von Arbeitsplätzen im Niedriglohnssektor kommen kann.

Letztlich ist die ethische Abwägung dieses Dilemmas nicht zu beantworten ohne eine empirische Untersuchung der Verdrängungseffekte



effekte von Normalarbeitsverhältnissen durch schlecht bezahlte und prekäre Arbeit. Die katholische Soziallehre kann hierzu keine fertigen Antworten anbieten, sondern nur einige ethische Kriterien anbieten, indem sie danach fragt, welche Arbeit am besten der Würde des arbeitenden Menschen entspricht. Ein Kriterium ist, dass der Mensch mit seiner bezahlten Arbeit für sich und seine Familie ausreichend sorgen kann, wie neben der katholischen Soziallehre auch die Bayerische Verfassung in Artikel 166 sagt. Möglicherweise ist dies in Zukunft nur über einen gesetzlichen Mindestlohn sicherzustellen.

Auch stellt sich die Frage: Gibt es Gehälter, die so hoch sind, dass sie ungerecht sind? Einen Denkanstoß dazu gibt Erzbischof Reinhard Kardinal Marx in seinem Buch „Das Kapital“, S. 243: „Bei der Höhe von Managergehältern geht es nicht nur um die Frage eines guten Stils, sondern um die Akzeptanz des marktwirtschaftlichen Systems insgesamt. Es geht auch um eine gewisse Unternehmenskultur, in der deutlich wird, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Erfolg eines

Unternehmens beitragen. Deshalb kann der Abstand zwischen dem, was Vorstände bekommen und dem, was die übrigen Beschäftigten erhalten, nicht so auseinander fallen, dass da überhaupt keine Relation mehr erkennbar ist.“

Gute Arbeit

Entscheidend aus der Perspektive der katholischen Soziallehre ist, dass die Diskussion um Mindestlöhne nicht den Blick auf die Qualität der Arbeit verdeckt. Die Art, wie die Güter produziert und verteilt werden, ist zentrales Kriterium für wirtschaftlichen Wohlstand („*Kompendium*“ Nr. 303). Arbeit ist demnach nicht nur Mittel, sondern zugleich – wie oben ausgeführt – Quelle, Maßstab und Ziel des Wirtschaftens. Um Bedingungen für gute Arbeit zu realisieren, sind Staat, Unternehmen und Gewerkschaften heute zu neuen Formen des Handelns aufgerufen („*Kompendium*“ Nr. 308). Die Gewerkschaften und Arbeitgeber sollten den Aktionsradius ihrer Solidarität beziehungsweise Achtung auch auf die „Arbeiter mit atypischen oder mit Teilzeitverträgen“ ausdehnen sowie auf Menschen ohne Beschäftigung, auf Einwanderer und Saisonarbeiter („*Kompendium*“ Nr. 308). Hier klingen bereits die in dieser „Zeitansage“ angesprochenen Probleme prekärer Arbeit an.

Herausforderung für Bildung und lebenslanges Lernen

Die Entstandardisierung von Arbeit kann sich sehr unterschiedlich auswirken: Sie kann Brücken zu gesicherten Arbeitsplätzen bauen, wenn der „Klebeeffekt“ dazu führt, dass aus prekärer Arbeit im Lauf der Zeit eine reguläre Arbeit entsteht. Sie kann jedoch ebenso dazu führen, dass Risiken individualisiert werden und Solidarität gefährdet wird. Dies muss im Einzelnen hinsichtlich der verschiedenen Formen prekärer Arbeit untersucht und diskutiert werden.

Fest steht, dass der durch den Strukturwandel auf Einzelne ausgeübte Anpassungsdruck so groß ist, dass er oft nicht hinreichend individuell bewältigt werden kann. Er braucht Unterstützung durch verstärkte Anpassungshilfe im Bildungsbereich. Das ethische Prinzip der Achtung der Würde der Person konkretisiert sich hier wesentlich in Bildung und Befähigung, die Chancen für eine Integration von mehr Menschen in gute Arbeit ermöglicht. Erhöhte Anstrengungen in Bildung, Ausbildung und Fortbildung sind die Basis für eine Integration möglichst vieler Menschen in gute Arbeit. Bildung ist eine nachhaltige Investition, die auf Dauer zugleich den Unternehmen Nutzen bringt und ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöht.

Dabei sind folgende Aspekte zu beachten:

- Lebenslanges Lernen sowie entsprechende Lernangebote sind wichtig, da das Anspruchsniveau der Arbeit steigt und die Verfallszeiten vieler beruflicher Qualifikationen immer kürzer werden. Dies wird bei prekär Beschäftigten oft vernachlässigt.
- Teamfähigkeit, Sozialkompetenz und vernetztes Denken sind für das sich wandelnde Arbeitsethos entscheidende Schlüsselqualifikationen.
- Es kommt immer weniger darauf an, auf einen bestimmten Beruf vorzubereiten, sondern – oft zusätzlich – generelle Kompetenzen für die Berufsbefähigung („employability“) zu erwerben.

Eine Neuorientierung der Bildungspolitik kann zwar nicht die Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse kompensieren. Sie ist jedoch in der Wissensgesellschaft eine entscheidende Voraussetzung und wichtige Prophylaxe, um produktiv mit den Umbruchprozessen umgehen zu können. Auch Unternehmen tragen Verantwortung für den Bereich der Bildung, sei es durch Ausbildung von Lehrlingen, Förderung von universitären Abschlussarbeiten und

Promotionen und in der Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, zu der die Rahmenbedingungen in Bayern der Verbesserung bedürfen.

Fazit

Das Phänomen von Armut und Unsicherheit trotz Arbeit (aber wenig guter Arbeit mit hoher Unsicherheit, wenig Einkommen, wenig Selbstverwirklichung und Achtung) ist zu einer zentralen politischen Herausforderung geworden. Auf der einen Seite haben Deutschland und auch andere Länder – trotz Wirtschafts- und Finanzkrise – gute Erfolge bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit erzielt (was gelegentlich auf die Modalitäten der statistischen Berechnung zurückgeführt wird) und zählen insgesamt zu den reichsten Ländern der Welt. Auf der anderen Seite schreitet die Prekarisierung der Arbeit voran. Dies ist aber – wie der Anstieg der Arbeitslosigkeit in den vergangenen Jahren – keine Geschichtsnotwendigkeit, kein Naturgesetz, sondern von Menschen gemacht. Die Entwicklung lässt sich eingrenzen und kanalisieren. Dies erfordert jedoch eine intensive politische und gesellschaftliche Willensbildung auf allen Ebenen unter Einbeziehung der Verantwortung der Sozialpartner.

Weder der Übergang zur nachindustriellen Dienstleistungsgesellschaft noch die Entstandardisierung von Erwerbsarbeit führt automatisch zu prekären Verhältnissen. Ökonomische Wertschöpfung in der technisierten Gesellschaft erfordert auch angesichts der noch keineswegs überwundenen Finanzkrise ein neues Zusammenspiel von Arbeit und Kapital. Daraus könnten sich neue Chancen ergeben. Die Koordination zwischen denen, die ihr humanes Können anbieten, und denen, die Arbeit unternehmerisch einzusetzen vermögen, darf nicht allein den Finanzmärkten überlassen werden. Sie ist eine Aufgabe

politischer Gestaltung, damit Menschen nicht nur zu Nutzobjekten werden.

Die Kommission der Europäischen Bischofskonferenzen hat sich das Konzept der Spannungseinheit von „Flexibilität“ und „Sicherheit“ zu Eigen gemacht und als eine mögliche zeitgemäße Leitidee für eine christliche Arbeitsethik im modernen Europa aufgegriffen. Flexibilität und Sicherheit beruhen auf der Idee einer Befähigung zu einer dynamischen Flexibilität, allerdings auf der Basis bestimmter Grundsicherheiten und bildungspolitischer Förderung. Mit anderen Worten: Wenn sich die Menschen konstruktiv auf die Chancen und Risiken der modernen Arbeitsmärkte einlassen sollen, dann brauchen sie im Hintergrund ein erhöhtes Maß an Stabilität durch verlässliche Netzwerke der Solidarität, seien sie sozialpolitischer, familiärer oder gesellschaftlicher Art. Dabei bleibt immer zu bedenken, dass der Mensch nicht für die Arbeit allein bestimmt ist.

Der christliche Glaube verspricht keine Sicherheiten im irdischen Sinn. Er will, dass die Menschen immer wieder Neues wagen können, um sich zu finden, und manchmal auch – wie Abraham – dafür in ein ungewisses Land aufbrechen. Das erhöhte Maß an Unsicherheiten in den Arbeitsmärkten erfordert aber ein erhöhtes Maß an Vertrauen. Kirche, Staat und Gesellschaft sollten gemeinsam dafür einstehen, dass dieses durch soziale Netzwerke mit echten Teilhabechancen, durch umfassende Bildung und gute Arbeit ermöglicht wird.



Folgerungen und Forderungen

Wertschöpfung durch Wertschätzung – Anhaltspunkte für menschenwürdige Arbeit

Die Arbeitszeit dem Menschen anpassen

Es muss mehr Möglichkeiten geben, die Arbeitszeiten durch den Arbeitnehmer selbstbestimmt flexibler zu gestalten, um Arbeit als Teil der Selbstentfaltung zu erfahren. In diesem Bereich gibt es nach wie vor eine Vielzahl betrieblicher Vorgaben, die nicht durch Arbeitsabläufe zwingend bedingt sind. Jahresarbeitszeitkonten, Sabbatjahre, Teilzeitmodelle in allen Branchen für Männer und Frauen – auch bei Führungskräften – müssen zum Nutzen aller Beteiligten noch mehr erprobt und ausgebaut werden, gerade im Hinblick auf junge Familien und die Pflege Älterer.

Die gemeinsame freie Zeit ist zu schützen, der Sonntag zu achten: Freie Zeit hat oft nur als gemeinsame freie Zeit ihren Wert in der Familie, in der Gemeinschaft, in der Glaubensgemeinschaft, bei gemeinsamen kulturellen und sportlichen Tätigkeiten. Noch mehr „flexible“ Arbeit an Wochenenden und in den Abendstunden für einen angeblich höheren materiellen Lebensstandard treibt die Vereinigung weiter voran, ist familien- und gemeinschaftsfeindlich.

Die Lebensarbeitszeit muss angesichts der demographischen Entwicklung und der allgemein verbesserten Gesundheit und höheren Lebenserwartung im Durchschnitt aller Arbeitsverhältnisse erweitert werden. Dazu gehören aber auch die altersgerechte Ausgestaltung der Arbeitsplätze und die Rücksicht auf abnehmende, persönliche Leistungsfähigkeit. Dazu gehört auch, über flexible Altersgren-

zen und fließende Übergänge zwischen Erwerbsleben und Ruhestand nachzudenken. Flexibilisierung heißt hier vorrangig, die Arbeit an den Menschen anzupassen und nicht den Menschen an die Arbeit.

Sabbatjahre, angepasste Pausen- und Urlaubsregelungen, Vier-Tage-Woche oder Gesundheitsmanagement am Arbeitsplatz könnten zu neuen Formen der Regeneration gerade auch bei älteren Arbeitnehmern beitragen.

Erwerbsarbeit an den Bedürfnissen der Familie ausrichten

Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfasst alle Lebensabschnitte, nicht nur die Kinderphase. Insbesondere die Frage nach der Rolle der Frau in der zukünftigen Arbeitswelt ist gekoppelt an die Bereitschaft der Arbeitgeber, Rollenwechsel zuzulassen (obwohl dies bei eher zunehmender Arbeitskräftenachfrage nicht geschehen wird), damit Männer Kinder- und Altenbetreuung in gleicher Weise übernehmen. Zudem müssen Frauen noch mehr als bisher diesen Rollenwechsel mittragen und Männern diese neue Rolle zutrauen. Aufgrund fehlender Finanzierung und insbesondere wegen der besonderen emotionalen Bedeutung der Kinder- und Altenbetreuung kann man diese Aufgabe auch nicht komplett durch den Staat oder privatwirtschaftlich erledigen lassen.

Familienarbeit ermöglicht oft erst Erwerbsarbeit in vollem Umfang. Diese Arbeitsteilung im gesamtgesellschaftlichen Sinn drückt sich bisher kaum oder unzureichend in Geldwert

aus, Frauen sind in der Altersversorgung immer noch benachteiligt. Zu den Instrumenten, die eine freie partnerschaftliche Arbeitsteilung der Ehegatten in der Familienarbeit achten, gehört das Ehegattensplitting, das unbedingt zu erhalten ist. Es kommt in erster Linie den Ehepaaren zu Gute, die wegen Kindererziehung Gehälter in ungleicher Höhe in Kauf nehmen beziehungsweise ganz auf ein zweites Einkommen verzichten, und gleicht nur den Nachteil gegenüber der Besteuerung Unverheirateter aus.

Bei Beständigkeit, Berechenbarkeit und struktureller Verlässlichkeit steigt der Kinderwunsch, wie eine Umfrage der Zeitschrift „Eltern“ zeigt. 42 Prozent der Befragten ohne Kinderwunsch gaben als Begründung für ihre Kinderlosigkeit finanzielle Sorgen an. Etwa ein Drittel würde sich von einer verlässlichen Kinderbetreuung umstimmen lassen und ebenso viele von einem sicheren Arbeitsplatz. Diese Rahmenbedingungen fehlen in einer Zeit, da alle schnell, flexibel und mobil sein sollen.

Die gesamtgesellschaftliche Bedeutung von Familienarbeit – Kindererziehung und Altenpflege – braucht bei steigendem Durchschnittsalter und der aktuellen demographischen Entwicklung nicht eigens betont zu werden. Die Anrechnung von Familienarbeit auf die Rente ist angesichts dieser Bedeutung weiter auszubauen. Die Erziehung von Kindern ist nach Aussage des Bundesverfassungsgerichts konstitutiv für die Solidarsysteme der Pflege- und Rentenversicherung.

Mindestlohn für ein Leben in Würde aus eigener Kraft

„Jedermann hat das Recht, sich durch Arbeit eine auskömmliche Existenz zu schaffen“, heißt es in Artikel 166 der Bayerischen Verfassung (BV).

Mit einer Vollzeitarbeitsstelle muss ein selbstbestimmtes Leben auch mit und für eine Familie

finanziert werden können (vergleiche BV Art 169,1). 80 % der Arbeitnehmer im Niedriglohnsektor haben eine Erstausbildung. Die These, dass überwiegend Minderqualifizierte im Niedriglohnsektor von einer aufstockenden staatlichen Leistung betroffen sind, lässt sich nicht halten. Dies zeigt auch, dass Qualifizierung allein hier keine Lösung ist.

Normalerweise haben Arbeitnehmer im Niedriglohnsektor keine durchgehende Erwerbsbiografie, so dass mit weiteren Einbußen bei der Rente gerechnet werden muss. Altersarmut wird zu einem drohenden Problem für die gesamte Gesellschaft, weil dann wiederum Transferleistungen nötig sein werden. Hier wird die Verantwortung der Unternehmen für das Gemeinwohl teilweise an den Staat und an zukünftige Generationen abgegeben.

Ein Mindestlohn sollte von einer politikfernen Kommission festgelegt werden und auf jeden Fall ein ausreichendes Lohnniveau erreichen. Ein Mindestlohn von 9,50 €, wie ihn 2011 die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) fordert, entspricht der Umrechnung der Pfändungsfreigrenze auf ein Brutto-Gehalt. Ein Mindestlohn muss auch abgestimmt sein auf andere Transferleistungen des Staates und das Lohnabstandsgebot ist angemessen zu berücksichtigen.

Bei einer Bewertung eines branchenübergreifenden Mindestlohnes sind unbedingt die positiven Erfahrungen im europäischen Ausland zu beachten. Die in Deutschland erwarteten negativen Folgen bleiben dort weitgehend aus. Auf Seiten der Politik wird eingeräumt, dass die Folgen von Mindestlöhnen nicht wissenschaftlich eindeutig benannt werden können. Es gibt zum Mindestlohn kaum belastbare Praxis, aber viel ökonomische Theorie, die sich teilweise widerspricht. Es herrscht Ratlosigkeit angesichts der grundsätzlichen Frage nach Verteilungsgerechtigkeit.

Auch für die Arbeitgeber ist ein tariflicher Mindestlohn vorteilhaft, wie etwa im Fall des Ent-

sendegesetzes oder für Arbeitnehmer aus jungen EU-Mitgliedstaaten, deren Angebot an billiger Arbeit zu einem Lohndumping durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU seit 1. Mai 2011 führen könnte. Allerdings bedeutet dies faktisch die Einführung von branchenspezifischen Mindestlöhnen für Menschen, die alle die selben Preise für ihre Lebensbedürfnisse zu zahlen haben, aber möglicherweise mit verschiedenen hoch angesetzten „Mindestlöhnen“ auskommen müssen.

Die mittel- und langfristigen Folgen eines freien Marktes der Arbeitslöhne sind für die Gesellschaft kaum abzusehen. Ein solcher freier Markt der Löhne würde weit mehr in die Armut führen als dies bislang der Fall ist. Die Finanzkrise zeigt, dass in diesen Fragen mehr volkswirtschaftlich als betriebswirtschaftlich gedacht werden muss.

Im Niedriglohnsektor wird argumentiert, dass sich der Lohn am Preis des Produktes misst. Da aber der Mensch von seiner Hände Arbeit leben muss, bestimmt sich der Preis eines Produktes am Markt auch nach dem Wert der Arbeit, die in das Produkt investiert wurde. Die Logik muss wieder auf die Füße gestellt werden: Gegebenfalls sind die Preise der Produkte nach oben anzupassen, nicht die Löhne der Arbeitnehmer nach unten. Auch der Deutsche Juristentag hat sich deutlich für einen allgemeinen Mindestlohn ausgespro-

chen, der ein angemessenes Entgelt für Vollzeitarbeit ist und die Ernährung der Familie gewährleistet.

Gesamtgesellschaftlich muss umgedacht werden. So schön für den Einzelnen das im europäischen Vergleich niedrige Preisniveau der meisten Güter des täglichen Bedarfs in Deutschland ist: Eine „Geiz ist geil“-Mentalität ist nicht angemessen. Ein Mindestlohn wird auch Folgen für den Verbraucher haben. Die Gesellschaft muss bereit sein, den realen Preis für Dienstleistungen zu zahlen. Sie zeigt sich damit solidarisch mit denen, die bislang für Dumpinglöhne Güter und Dienstleistungen erwirtschaften, deren Kosten letztlich vergesellschaftet werden. Über diese Vergesellschaftung von Kosten wird der wahre Preis für Dienstleistungen und Güter gezahlt.

Leiharbeit den Stellenwert zurückgeben, den sie für eine funktionierende Wirtschaft hat

Leiharbeit wurde erfunden, um Auftragsspitzen flexibel abfedern zu können. Inzwischen wird Leiharbeit auch zur Mitarbeitergewinnung eingesetzt. Firmen erleben Leiharbeiter im Produktionsablauf und übernehmen sie dann in die Stammbesellschaft. Dieser so genannte Klebeffekt wird bei Leiharbeitnehmern, die aus der Arbeitslosigkeit kommen, in Fachkreisen allerdings widersprüchlich bewertet.



Der missbräuchliche Einsatz von Leiharbeitnehmern als Ersatz für die Stammebelegschaft, das Unterlaufen von Tarifverträgen und Kündigungsschutz oder die bewusste niedrigere Bezahlung von Leiharbeitskräften zur reinen Gewinnmaximierung muss abgestellt werden. Auch könnten Leiharbeitnehmer als Druckmittel gegenüber der Stammebelegschaft wirken, auch wo dies nicht beabsichtigt ist.

Entsprechend der europäischen Richtlinie zur Leiharbeit muss das Prinzip des „Equal pay“ gelten: gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort vom ersten Tag an oder zumindest in einem überschaubaren Zeitrahmen. Auch das Recht auf Gesundheitsschutz und Mitwirkungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz muss für alle Arbeitnehmer gelten.

Ein Mindestlohn in der Leiharbeitsbranche betrifft die einsatzfreie Zeit, die es aufgrund der Aufhebung des Synchronisationsverbotes oft gar nicht mehr gibt. Während im Einsatz „Equal Pay“ gelten muss, sichern Mindestlöhne in der Leiharbeitsbranche die einsatzfreien Zeiten ab, in denen auch Gelegenheit zur Aus-, Fort- und Weiterbildung des Leiharbeitnehmers gegeben werden sollte.

Den Minijob als Angebot an Arbeitnehmer sehen, nicht als Instrument der Ausbeutung

Minijobs, also sozialversicherungsfreie Tätigkeiten mit einem monatlichen Einkommen bis derzeit maximal 400 €, müssen in erster Linie dem Menschen dienen. Als bedarfsunspezifische allgemeine Subventionierung der Teilzeittätigkeit gehen sie oft zu Lasten der nicht subventionierten, mit vollen Beiträgen belasteten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Deshalb müssen sich Minijobs daran messen lassen, inwieweit sie unverzichtbar sind, um eine Arbeit zu ermöglichen, die sonst nicht



und insbesondere nicht von Arbeitssuchenden erbracht werden könnte oder von Menschen in heute prekären Arbeitsverhältnissen.

Grundsätzlich müssen Minijobs für die erhalten bleiben, die eine einfache Möglichkeit des Zuverdienstes suchen und brauchen. Ähnlich wie Leiharbeit können Minijobs auch Zugang zu einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit bieten.

Tarifbindung fördern und stärken

Zunehmend problematisch sind Arbeitsplätze, die nicht über Tarifverträge reguliert sind, denn ein Einzelner unterliegt in Verhandlungen der stärkeren Position der Arbeitgeber. Diese einseitige Abhängigkeit ist nicht mit dem christlich-biblichen Blick auf den Menschen zu vereinbaren, denn dieses Ungleichgewicht widerspricht der Würde des Menschen.

Wettbewerb findet fast ausschließlich über den Lohn statt. Es entsteht ein Mechanismus einer Lohnspirale nach unten, die letztlich den Arbeitnehmer am meisten nach unten zieht. Die Tarifautonomie könnte durch Mindestlöhne sogar positiv beeinflusst werden, weil sie die Flucht aus der Tarifbindung verhindert.

Jedoch müssen sich immer auch Tarifpartner finden; ohne diese Freiwilligkeit nützt Tarifautonomie nichts. Die Bayerische Verfassung (BV) räumt allerdings auch die Verpflichtungsmöglichkeit ein (BV Art. 169,2). Würde die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen besser eingehalten, kämen viele Niedriglohnarbeitsverträge nicht zu Stande.

Die Arbeitnehmer einer Branche dürfen nicht gespalten werden durch zu stark divergierende Löhne. Gerade bei öffentlichen Ausschreibungen und Vergaben muss genau analysiert werden, auf wessen Kosten ein Anbieter den anderen unterschreiten kann. Tariffreiheit darf nicht gleichbedeutend mit Tarifflucht werden.

Betriebspartnerschaften als Zukunftsweg

Neben der Möglichkeit des rein abhängigen Lohnverhältnisses gibt es auch das Modell der Beteiligung von Arbeitnehmern am Betriebskapital und damit auch am Gewinn. Dies könnte prekäre Arbeitsverhältnisse verringern helfen und wäre eine Antwort auf die finanzmarktorientierte, globale Ökonomie.

Das Modell der Betriebsbeteiligung wurde schon sehr früh von Oswald Nell-Breuning SJ, dem Nestor der katholischen Soziallehre in die Diskussion gebracht („*Miteigentum der Produktionsmittel*“). In katholischen Verbänden wird die Sache schon lange diskutiert, die Deutsche Bischofskonferenz hat sich prinzipiell für ein solches Beteiligungsmodell ausgesprochen.

Qualifizierung und Bildung als Grundvoraussetzung einer sich entwickelnden Wirtschaft stärken

Trotz des Befundes, dass 80 % der Arbeitnehmer im Niedriglohnssektor bereits eine Ausbildung haben, kann die Rolle der Qualifizierung nicht hoch genug eingeschätzt werden. Geringqualifizierte müssen qualifiziert werden, nicht erst in der Krise, wenn kein Geld dafür da ist, sondern im Boom, wenn eigentlich keine Zeit dafür da ist. Die Notwendigkeit der Qualifizierung, gerade auch von älteren Arbeitnehmern, um ihnen einen Umstieg in eine altersgerechte Tätigkeit zu ermöglichen, wird von der Politik, beispielsweise vom Bay-

erischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Frauen, angesichts des drohenden Fachkräftemangels bereits gesehen.

Über die Gleichzeitigkeit der Entwicklungen, dass einerseits immer weniger Menschen in die Arbeitswelt integriert werden können, andererseits aber Arbeitskräfte fehlen, muss mehr als bisher nachgedacht werden. Qualifikation alleine schafft keine neuen Arbeitsplätze.

Um den Herausforderungen eines Arbeitskräftemangels auf der Arbeitsmarktseite gewachsen zu sein, muss Qualifizierung sowohl im technischen wie im akademischen Bereich gefördert werden. Gleichzeitig müssen flexible Arbeitsmodelle eingeführt werden, die mit Weiterbildung, der Bereitschaft zum Berufswechsel und zum lebenslangen Lernen verbunden sind.

Für Menschen mit eingeschränkten Fähigkeiten und Begabungen muss es auch einen Platz in der Arbeitswelt geben. Diese Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren braucht Qualifizierung auf Seiten der Arbeits- und Personalplanung. Ein großer Teil der Hartz IV-Empfänger kann nicht ohne weitere sozialpädagogische oder andere Maßnahmen in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Die Kostenfrage darf dabei nicht im Vordergrund stehen, sondern die Bedürfnisse der Menschen und die Frage, was sich der Staat für seine „Armen“ leisten will in einer der reichsten Gesellschaften der Erde.

Nach wie vor gibt es in Bayern, im Gegensatz zu anderen Bundesländern, keinen Anspruch auf Bildungsurlaub, da es kein Weiterbildungsgesetz gibt, das einen Rechtsanspruch auf Freistellung bei Weiterbildung und Qualifizierung garantiert. Ein solches Weiterbildungsgesetz für Bayern muss angedacht werden. Weitere Rahmenbedingungen wären die Förderung der Erwachsenenbildung und neue Modelle einer modularen Aus- und Fortbildung.

Erwartungen an Arbeitnehmer nicht überziehen

Eine weitere Verdichtung der Arbeit für den Einzelnen muss kritisch beobachtet und begrenzt werden, weil hier bereits Grenzen der Achtung und Selbstverwirklichung überschritten sind und Formen der Ausbeutung und Selbstausbeutung zu beobachten sind, wie manche individuellen oder gesellschaftlichen Symptome zeigen: Depressionen, Burn-out-Syndrom oder der Zerfall von Familien sind hier Beispiele. Die gesellschaftlichen Folgen davon führen wiederum zu Sozialkosten.

Eine Entschleunigung könnte auch die Qualität von Arbeit und deren Ergebnisse sowie vor allem die Innovationskraft und Kreativität von Menschen erhöhen. So wird Arbeit sinnstiftend und erfüllend wahrgenommen.

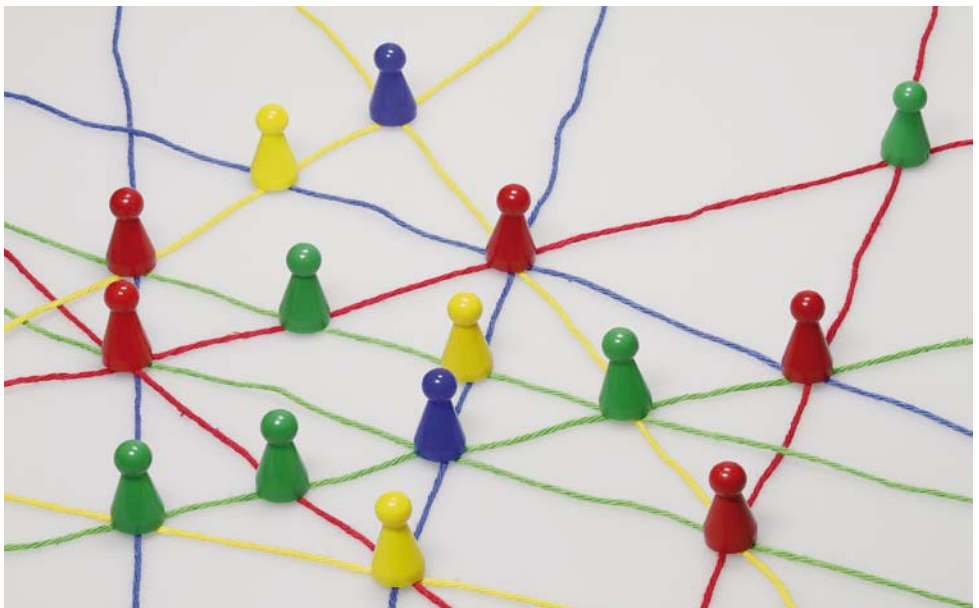
Die zunehmende Erwartung an Mobilität und Flexibilität der Arbeitnehmer darf nicht über-

zogen werden. Der Mensch bleibt soziales Wesen, das seine Bindungen und Kontakte nicht beliebig flexibilisieren kann.

In besonderer Weise tragen heute die neuen Kommunikationsmittel und Formen zur ständigen Erreichbarkeit bei. Dies ist eine subtile Form der Ausbeutung und der Entgrenzung von Arbeit in das gesamte Leben des Menschen hinein. Hier muss die Gesellschaft – unabhängig von Gesetzen – Regeln und Haltungen finden, die einen menschenfreundlichen und lebensfördernden Umgang mit den Kommunikationsmedien als neues Kulturgut ermöglichen.

Die Verantwortung des Einzelnen nicht überfordern

Subsidiarität kann missbraucht werden, wenn man Eigenverantwortung von denen fordert, die sie nicht leisten können. Die Solidarität mit diesen Mitbürgern darf nicht an einigen



Wenigen scheitern, die den Anschein erwecken, gut auf Kosten des Staates leben zu können. Hier sind auch die Medien zu einer fairen Berichterstattung aufgerufen, die die Lebenssituation der Mehrheit von Arbeitslosen und denen, die auf staatliche Hilfe zum Lebensunterhalt angewiesen sind, wahrheitsgemäß und ohne Effekthascherei darstellen sollten.

Verantwortung tragen auch die, die ein höheres Einkommen haben oder gar im Besitz von Kapital sind, das über den eigenen Wohlstand und Profit hinaus dem gesamtgesellschaftlichen Nutzen dienen kann. „Eigentum verpflichtet“. Diesen Grundsatz der Katholischen Soziallehre hat das Grundgesetz übernommen. Er gilt in besonderer Weise für Christen.

Die Koordination zwischen denen, die ihr humanes Können anbieten, und denen, die Arbeit unternehmerisch einzusetzen vermögen, darf nicht den Finanzmärkten überlassen werden. Sie ist eine Aufgabe politischer Gestaltung. Politik muss ihr Primat zurückgewinnen, Politikverzicht durch ein „die Dinge laufen lassen“ ist oft eine Politik gegen Leistungsschwächere einerseits und Familien andererseits.

Entlastung für den Einzelnen könnten auch diakonische Angebote der Kirchen und Pfarrgemeinden sein: mit Arbeitslosen, Migranten oder Jugendlichen arbeiten und ihnen so Perspektiven öffnen. Patenschaftsmodelle oder auch die klassische Jugendarbeit bieten hier bereits gute Ansätze, die personell und finanziell gefördert werden müssten.

Zusammenfassung der Folgerungen und Forderungen *(vergleiche Seite 13)*

1. Die Arbeitszeit dem Menschen anpassen

Jahresarbeitszeitkonten, Sabbatjahre, Teilzeitmodelle in allen Branchen für Männer und Frauen, auch bei Führungskräften, müssen noch mehr erprobt und ausgebaut werden, gerade im Hinblick auf junge Familien und die Pflege Älterer. Die gemeinsame freie Zeit, besonders der Sonntag, ist zu schützen. Die Lebensarbeitszeit muss angesichts der aktuellen Entwicklungen im Durchschnitt aller Arbeitsverhältnisse erweitert werden. Flexibilisierung heißt hier vorrangig, die Arbeit an den Menschen anzupassen und nicht den Menschen an die Arbeit.

2. Erwerbsarbeit an den Bedürfnissen der Familie ausrichten

Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfasst alle Lebensabschnitte. Die Frage nach der Rolle der Frau in der zukünftigen Arbeitswelt ist gekoppelt an diese Frage. Familienarbeit

ermöglicht oft erst Erwerbsarbeit in vollem Umfang. Diese Arbeitsteilung drückt sich bisher kaum oder unzureichend in Geldwert aus. Die Anrechnung von Familienarbeit auf die Rente ist angesichts ihrer Bedeutung weiter auszubauen.

3. Mindestlohn für ein Leben in Würde aus eigener Kraft

Mit einer Vollzeitarbeitsstelle muss ein selbstbestimmtes Leben auch mit und für eine Familie finanziert werden können. Normalerweise haben Arbeitnehmer im Niedriglohnssektor keine durchgehende Erwerbsbiografie, folglich weitere Einbußen bei der Rente. Ein Mindestlohn von 9,50 €, wie ihn 2011 die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) fordert, entspricht der Umrechnung der Pfändungsfreigrenze auf ein Brutto-Gehalt. Ein Mindestlohn wird auch Folgen für den Verbraucher haben.

4. Leiharbeit den Stellenwert zurückgeben, den sie für eine funktionierende Wirtschaft hat

Leiharbeit wurde erfunden, um Auftragsspitzen flexibel abfedern zu können. Inzwischen wird Leiharbeit auch zur Mitarbeitergewinnung eingesetzt. Firmen erleben Leiharbeiter im Produktionsablauf und übernehmen sie dann in die Stammbesellschaft. Der missbräuchliche Einsatz von Leiharbeitnehmern als Ersatz für die Stammbesellschaft, das Unterlaufen von Tarifverträgen und Kündigungsschutz oder die bewusste niedrigere Bezahlung von Leiharbeitskräften zur reinen Gewinnmaximierung muss abgestellt werden. Entsprechend der europäischen Richtlinie zur Leiharbeit muss das Prinzip des „Equal pay“ gelten.

5. Den Minijob als Angebot an Arbeitnehmer sehen, nicht als Instrument der Ausbeutung

Minijobs, also sozialversicherungsfreie Tätigkeiten müssen in erster Linie dem Menschen dienen. Eingeführt auch zur Verwaltungvereinfachung müssen Minijobs für die erhalten bleiben, die eine einfache Möglichkeit des Zuverdienstes suchen und brauchen. Ähnlich wie in der Zeitarbeit können Minijobs auch Zugang zu einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit bieten.

6. Tarifbindung fördern und stärken

Zunehmend problematisch sind Arbeitsplätze, die nicht über Tarifverträge reguliert sind, denn der Einzelne wird dadurch zum Nutzobjekt der Arbeitgeber. Bei öffentlichen Ausschreibungen und Vergaben muss genau analysiert werden, auf wessen Kosten ein Anbieter den anderen unterschreiten kann. Tariffreiheit darf nicht gleichbedeutend mit Tariffucht werden.

7. Betriebspartnerschaften als Zukunftsweg

Neben der Möglichkeit des rein abhängigen Lohnverhältnisses gibt es auch das Modell der Beteiligung von Arbeitnehmern am Betriebskapital und damit auch am Gewinn. Dies könnte prekäre Arbeitsverhältnisse verringern helfen und wäre eine Antwort auf die finanzmarktorientierte, globale Ökonomie.

8. Qualifizierung und Bildung als Grundvoraussetzung einer sich entwickelnden Wirtschaft stärken

Qualifikation alleine schafft keine neuen Arbeitsplätze. Um Menschen mit Einschränkungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, braucht es Qualifizierung auf Seiten der Arbeits- und Personalplanung, sozialpädagogische oder andere Maßnahmen müssen vermittelt werden. Nach wie vor gibt es in Bayern keinen Anspruch auf Bildungsurlaub. Ein solches Weiterbildungsgesetz für Bayern muss angedacht werden.

9. Erwartungen an Arbeitnehmer nicht überziehen

Eine weitere Verdichtung der Arbeit für den Einzelnen muss kritisch beobachtet werden: Depressionen, Burn-out-Syndrom oder der Zerfall von Familien sind beispielhafte Folgen, die Sozialkosten verursachen. Die zunehmende Erwartung an Mobilität und Flexibilität der Arbeitnehmer darf nicht überzogen werden. Die neuen Kommunikationsmittel tragen in besonderer Weise zur Entgrenzung von Arbeit bei.

10. Die Verantwortung des Einzelnen nicht überfordern

Subsidiarität kann missbraucht werden, wenn man Eigenverantwortung von denen fordert, die sie nicht leisten können. Verantwortung tragen auch die, die ein höheres Einkommen haben oder im Besitz von Kapital sind. „Eigentum verpflichtet“.

Literaturhinweise

AMOS INTERNATIONAL 5. Jg. (2011) Heft 2
Aus Politik und Zeitgeschichte: **Humanisierung der Arbeit**, 15/2011 (Beilage zur Zeitung „Das Parlament“)

Benedikt XVI. (2009): **Caritas in veritate**, hrg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz. (Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls, Nr. 186), Bonn

Bognanni, Massimo (2010): **Helfer zweiter Klasse**. Statt neue Mitarbeiter fest anzustellen, setzen Firmen der Gesundheitsbranche auf Leiharbeiter – und drücken so die Löhne: www.zeit.de/wirtschaft/2010-09/gesundheitsbranche-leiharbeiter (Okt. 2011)

Bourdieu, Pierre (1998): **Prekarität ist überall**, in: ders., Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, Konstanz, S. 96-102

Bräutigam, Christoph / Dahlbeck, Elke / Enste, Peter / Evans, Michaela / Hilbert, Josef (2010): **Flexibilisierung und Leiharbeit in der Pflege**, hrg. von Hans-Böckler-Stiftung. (Arbeitspapiere Nr. 215), Düsseldorf

Castel, Robert (2008): **Die Metamorphosen der sozialen Frage**. Eine Chronik der Lohnarbeit, 2. Auflage, Konstanz

Castel, Robert / Dörre, Klaus (Hrg.), **Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung**. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt/Main 2009

DMF – Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising: **Unsicher – Prekär – Ausgegrenzt**. Der Wandel der Arbeitswelt und seine Folgen für die Arbeitnehmer. Eine Diagnose aus christlicher Sicht, München 2010. Online verfügbar unter www.erzbistum-muenchen.de/arbeit

Dörre, Klaus / Lessenich, Stephan (Hrg.), **Soziologie – Kapitalismus – Kritik**. Eine Debatte. Unter Mitarbeit von Thomas Barth, Frankfurt/Main, 2009

Dörre, Klaus (2009a): **Prekariat im Finanzkapitalismus**, in: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrg.), Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. S. 35-64.

Dörre, Klaus (2009b): **Die neue Landnahme**. Dynamiken und Grenzen des Finanzmarktkapitalismus, in: Ders. / Lessenich, Stephan / Rosa, Hartmut (Hrg.), Soziologie – Kapitalismus – Kritik. S. 21-86

Ehrenberg, Alain (2008): **Das erschöpfte Selbst**. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart, Frankfurt/Main

Eichhorst, Werner / Marx, Paul / Thode, Eric (2010): **Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit**. Benchmarking Deutschland: Befristete und geringfügige Tätigkeiten, Leiharbeit und Niedriglohnbeschäftigung (Studie der Bertelsmann-Stiftung), Gütersloh

Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland: **Beschluss Kirche und Arbeiterschaft**, Freiburg 1976

Internationale Katholische Zeitschrift Communio, Ausgabe März-April 2011: **Arbeit und Muße**, ISSN 1439-6165

Johannes Paul II.: **Laborem Exercens**, 1981 (Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 32, Deutsche Bischofskonferenz)

Keller, Berndt / Seifert, Hartmut (2008): **Flexicurity**. Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung. Expertise für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden: **Kompendium der Soziallehre der Kirche**, Freiburg-Basel-Wien 2006

Raschke, Markus: **Gerechter Lohn, wie im Himmel so auf Erden**, Würzburg 2011

Schröder, Gerhard (2010): **Fleißig, billig, schutzlos**. Leiharbeiter in Deutschland. Lizenzausgabe für die Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn

Steinforth, Thomas (2010): **Christliche Hoffnung für eine erschöpfte Gesellschaft**. www.erzbistum-muenchen.de/media/pfarreien/media12101420.PDF (Okt. 2011)

Vogel, Berthold (2009): **Prekariat – eine neue soziale Lage?** In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrg.), Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung.

Aus der Reihe Zeitansagen sind derzeit folgende Ausgaben verfügbar:

Zeitansagen 4

Ehrfurcht vor Gott – Die obersten Bildungsziele der Bayerischen Verfassung als fortdauernder Auftrag (1988)

Zeitansagen 5

Familie – Schnittpunkt individueller und sozialer Probleme (1991)

Zeitansagen 6

Caritas in der Zukunft (1992)

Zeitansagen 7

Politik in Bayern, Deutschland und Europa – Christliche Orientierung (1994)

Zeitansagen 10

Vom Ausländer zum Mitbürger – Zuwanderung, Integration, Zugehörigkeit (1999)

Zeitansagen 11

Tatkräftig – Engagiert – Überzeugend: 50 Jahre Landeskomitee der Katholiken in Bayern;

mit Beiträgen von Tomás Halík, Hans Maier und Bernhard Sutor (2001)

Zeitansagen 12

Gelebter Wertewandel: Wohlstand für alle durch nachhaltige Lebensstile (2007)

Zeitansagen 13

Für eine Kultur der Gesundheit

Ethische Orientierungen für die Gesundheitspolitik (2009)

Zeitansagen 14

Prekäre Beschäftigung und Menschenwürde – ein Widerspruch

Für gesunkene Arbeitslosigkeit ein neues Problem eingekauft (2011)

Sie können das vorliegende Heft und die früheren Ausgaben beim Landeskomitee der Katholiken in Bayern, Schäfflerstraße 9, 80333 München, Telefon: 089 2137-2800 oder -2801, Telefax: 089 2137-2802, E-Mail: info@landeskomitee.de, Internet: www.landekomitee.de bestellen.
Die Schutzgebühr beträgt 0,50 € pro Stück.