

Gerechte Ansprüche

Schaffung und Sicherung gerechter Teilhabe durch Gewerkschaften

Ein Beitrag aus evangelischer Sicht

Die letzten Jahre sind von einer Erschütterung des überkommenen deutschen Wirtschafts- und Sozialsystems geprägt gewesen. In vielen gesellschaftlichen Bereichen war das Vordringen **marktradikaler Kräfte** zu beobachten. Damit einher ging der Abbau von bewährten Formen der konsensorientierten Zusammenarbeit, die in Deutschland nach dem Weltkrieg lange Jahre für ein hohes Maß an Partizipation vieler gesorgt haben. Sie gingen mit breiten „**mentalen Klimaänderungen**“ einher: eine zeitlang schien es so zu sein, als seien Wertorientierungen der Solidarität und des Aufeinanderangewiesenseins nicht mehr von Bedeutung. In diesem Zusammenhang sind viele gesellschaftlichen Institutionen und Organisationen, die für den Ausbau und die Sicherung einer qualifizierten Teilhabe aller Menschen von großer Bedeutung sind, unter Druck geraten, und mussten sich angesichts von Ressourcenverlusten und Legitimitätsproblemen um neue Ausrichtungen bemühen, um ihre Bedeutung in der Gesellschaft behaupten zu können. Dies gilt auch für die Gewerkschaften, die im Zuge der Veränderungen in den letzten Jahren mit Mitglieder- und Geltungsverlusten zu kämpfen hatten.

Weil zudem die nationalen Politiken und die tradierten nationalen Instrumente immer weniger die Wirtschaftspolitik beeinflussen können, weil Arbeitsbeziehungen instabil werden und Mobilität, Flexibilität und Kurzfristigkeit dominieren, entsteht eine allgemeine Organisationsverdrossenheit, die sich kurz-, mittel- und langfristig negativ auf die Teilhabechancen der Menschen auswirken könnte.

Als einer der Hauptgründe für diese Veränderungen wird nach wie vor die **Globalisierung** genannt. Sie ist in aller Munde und ist auch Begründung für alle möglichen Handlungsweisen geworden. Ralf Dahrendorf formuliert dazu: „Auf einmal musste die Globalisierung für alles herhalten – für die Schließung von Postämtern auf dem Land, die Verminderung des Rettungsdienstes in den großen Städten, für die Abschaffung der Preisbindung für Bücher und anderes mehr. Globalisierung wurde zum großen Alibi, meist für wachsende Gewinne bei schrumpfenden Dienstleistungen (...) eines zunehmend gewinnorientierten und auf den Kapitalmarkt ausgerichteten Kapitalismus, der die Fesseln korporatistischer Einbindung, langfristiger Verantwortung und sozialer Verpflichtung abgelegt hatte.“ Auch wenn der Verweis auf die „Globalisierung“ nicht selten einer Rechtfertigungsformel gleichkommt, bleibt es eine Tatsache: Es gibt einen enormen **Machtzuwachs der transnationalen Konzerne**. Hinzu kommt: Kapital entzieht sich zunehmend nationaler Kontrollmöglichkeiten, und der Nationalstaat ist schon jetzt in der Rolle als Gestalter seiner sozialen Wirklichkeit geschwächt.

Seit den achtziger Jahren müssen sich die Gewerkschaften jedenfalls mit fundamental neuen Herausforderungen auseinandersetzen, die vor allem durch Globalisierung und Rationalisierung ausgelöst worden sind und die die Managementstrukturen wie die Arbeitsbedingungen nachhaltig verändert haben. Auch stellen sich die Erwerbsverhältnisse und -verläufe der Beschäftigten, insbesondere die der Frauen, heutzutage sehr differenziert dar. Eine egalitäre Politik kann der Vielfalt der materiellen Interessenlagen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihren verschiedenen Bedürfnissen und Wertvorstellungen über Arbeit und Leben, Familie und Berufsarbeit nicht gerecht werden. Hierzu ist weiterhin ein innovatives Engagement der Gewerkschaften gefordert.

Es ist offensichtlich mit der **Realisierung sozialer Gerechtigkeit** im Sinne umfassender Teilhabe möglichst aller in Deutschland schwieriger geworden. Diese Einschätzung gilt trotz des Wirtschaftsaufschwungs, den wir seit 2006 erleben konnten. Strukturell hat sich wenig geändert, so dass die Befürchtung, dass es mit dem nächsten Wirtschaftsabschwung noch schwieriger werden wird, nicht von der Hand zu weisen ist. Die Situation in Deutschland nähert sich objektiv derjenigen in den USA an.

In dieser Situation haben sich evangelische Christen immer wieder zu Wort gemeldet. Die Evangelische Kirche in Deutschland hat 2006 mit ihrer Denkschrift „**Gerechte Teilhabe** – Befähigung zu Eigenverantwortung und Solidarität“ und mit den Beschlüssen der EKD-Synode zu Würzburg erste Ansatzpunkte eines gesellschaftlichen Leitbilds der Teilhabegerechtigkeit entwickelt. Dieses Leitbild nimmt die Herausforderungen der gewandelten Situation auf und hebt insbesondere darauf ab, dass eine effiziente Armutsbekämpfung und Sicherung von Teilhabe möglichst aller vor allem mit forcierten Befähigungsstrategien für die Menschen einhergehen müssen, ohne doch auf diese Weise die Notwendigkeit von gesellschaftlicher Umverteilung zugunsten der Schwächeren infrage zu stellen. Die Beteiligung der Menschen an der Kooperation in der Wirtschaft bleibt von entscheidender Bedeutung, um gesellschaftliche Teilhabe dauerhaft sichern zu können.

Zur Realisierung der Vision einer teilhabegerechten Gesellschaft haben die **Gewerkschaften** eine nicht zu überschätzende, sondern weit mehr als bisher wertzuschätzende Funktion. Es braucht einerseits kreative und in freier Verantwortung tätige Unternehmer und von ihnen beauftragte Manager, die die wirtschaftlichen Unternehmen dynamisch halten, sie auf gemeinsame Ziele ausrichten und für Effizienz in den Arbeitsprozessen sorgen. Der Rat der EKD bezeichnet in seiner neuen Denkschrift „Unternehmerisches Handeln in evangelischer Sicht“ solche Aktivitäten als eine der „wichtigsten Triebkräfte“ marktwirtschaftlicher Ökonomie, unter der Perspektive der sozialen Gerechtigkeit und des Erhalts der natürlichen Lebensgrundlagen angesichts der gravierenden Veränderungen durch die Globalisierung. Betont werden zugleich soziale und kulturelle Voraussetzungen und unaufgebbare Rahmenbedingungen, die solches Handeln in Verantwortungszusammenhänge einbetten.

Andererseits sind Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Unternehmern bzw. Unternehmensvertretern gegenüber stehen und die mit ihnen zusammenarbeiten, genauso unabdingbar. Beide Akteure im Wirtschaftsprozess sind dabei gehalten, ihre jeweiligen eigenen Interessen zu verfolgen, aber beide sind aus christlicher Sicht auch in allgemeine Wertorientierungen eingebunden. Manifeste Interessenkonflikte gilt es deswegen nach partnerschaftlich fairen und transparenten

Verfahrensregeln auszutragen. Wenn sich allerdings die großen Unternehmen und Organisationen nicht mehr an gemeinsam geteilten Werten, sondern nur noch an einseitigen Interessen orientieren, verlieren sie zu Recht die Loyalität der Menschen, und es stellen sich für das Gemeinwesen bedrohliche Vertrauensverluste ein.

Gesellschaftliche Teilhabechancen bröckeln

Deswegen kann es nicht sein, dass sich der **ökonomische Prozess** von der Zielsetzung der Sicherung der Teilhabe aller abkoppelt und er nur noch die Verfolgung allerhöchster Renditen und entsprechender Gehälter für die Privilegierten im Blick hat. Die Wirtschaft muss sozusagen „mit allen“ gestaltet werden; die Möglichkeit, über einen guten Arbeitsplatz zu verfügen, sollte auch allen eröffnet werden können. Wirtschaft ist kein losgelöstes und nur noch auf sich selbst bezogenes Tun – in ihm vollzieht sich die für die gesamte Gesellschaft entscheidende Kooperation aller und mit allen. Sie lebt zudem von normativen und kulturellen Voraussetzungen, die sie selbst nicht nur nicht schaffen kann, sondern bisweilen geradezu zersetzt.

Vor diesem Hintergrund muss bei aller guten gesamtwirtschaftlichen Stimmung heute die Situation aufrütteln, dass trotz vieler Reformanstrengungen die Armutsentwicklung und eine immer stärker in alle Bereiche **durchgreifende soziale Ungleichheit** nicht eingedämmt werden konnte. Die amtliche Armutsrisikoquote bleibt weiterhin sehr hoch; nach der bislang gültigen SOEP-Statistik ist sie in den letzten Jahren sogar stark gestiegen (12,7 Prozent bzw. 18 Prozent in 2005 nach Transferleistungen). Und selbst bei denen, die über Arbeit verfügen und im Augenblick auch neue Arbeitsstellen erlangen, breitet sich die Situation instabiler Beschäftigung mit niedrigsten Löhnen weiter aus. Immer mehr Menschen arbeiten in prekären Beschäftigungsverhältnissen, also in befristeten Vertragsverhältnissen, in der Zeitarbeit und/oder im Niedriglohnsektor. In Deutschland sind nach Studien des Institutes Arbeit und Qualifikation (IAQ) allein im Niedriglohnbereich rund 22 Prozent der Beschäftigten tätig. Das entspricht etwa 6,5 Millionen Menschen – doppelt so viele wie beispielsweise in Frankreich oder in Dänemark. Der Anteil der Geringverdiener stieg innerhalb eines Jahrzehnts von 15 auf 22 Prozent.

Auch dort, wo es nach wie vor relativ gesicherte Vollzeitbeschäftigungsmöglichkeiten gibt, erleben sich viele Arbeitnehmer einem scheinbar nicht mehr kontrollierbaren Zugriff der Weltmärkte, insbesondere der Finanzmärkte, ausgeliefert. Der Eindruck, dass Betriebe jederzeit geschlossen und verlagert werden können, hat sich ausgebreitet. Die entsprechenden Befürchtungen, in soziale Instabilität zu geraten, sind auch in der Mittelschicht deutlich spürbar. Mittlerweile lässt sich auch empirisch belegen, dass sie insgesamt schmaler geworden und ein größerer Teil von ihr im Einkommensniveau abgestiegen ist.

Mit dieser Entwicklung hat sich auch die Tarifbindung gelockert. Der Flächentarifvertrag hat in den alten wie neuen Ländern teils erheblich an Wirkung verloren. Zwischen 1996 und 2006 nahm die Zahl der im Flächentarifsystem eingebundenen Beschäftigten in Westdeutschland um 12 Prozentpunkte ab, in den ostdeutschen Ländern um 15 Prozent. Heute gelten nur noch für 54 Prozent der Beschäftigten in den alten Ländern und 42 Prozent in den neuen Ländern betriebsübergreifende Tarifverträge. Darüber hinaus gibt es in geringem Umfang Anpassungen an den Flächentarifvertrag bzw. an Haustarifverträge. Manche Arbeitgeber haben die Lage auf dem Arbeitsmarkt offensichtlich als willkommene Gelegenheit genutzt, Unternehmensgewinne und Umsätze durch den Ausbau von Geringverdiener-Arbeitsplätzen, zum Beispiel durch Leiharbeit, zu steigern. Häufig müssen betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deshalb ergänzende Hilfen nach der Sozialgesetzgebung, finanziert aus Steuermitteln, in Anspruch nehmen, um das Leben für sich und die Familie zu sichern.

Die Überwindung der prekären Beschäftigung ist für die Gewerkschaften und die Kirche eine Frage der Gerechtigkeit. Eine zentrale Konkretion ist die Forderung nach einem (in letzter Konsequenz) gesetzlichen Mindestlohn als eine absolute, die Existenz sichernde Untergrenze des Einkommens, der dann nur noch in besonderen Fällen der Ergänzung durch den Staat bedarf. Ein Mindestlohn wird zu einem Instrument gegen die willkürliche Ausweitung des Niedriglohnbereichs vor dem Hintergrund der Tariffucht. Er eröffnet einen Weg zu mehr Teilhabegerechtigkeit.

Teilhabe braucht reale Freiheit

Die **Leitvorstellung einer gerechten Teilhabe** der Menschen an den gesellschaftlichen Möglichkeiten resultiert vor allem aus der Zielbestimmung, dass Jeder und Jede sich in **Freiheit** auf das besinnen können muss, was seiner und ihrer „Bestimmung“ entspricht, die er/ sie dann auch ausbilden und in der Gesellschaft ausleben können sollte. Insofern hat in der Vision gerechter Teilhabe die Vorstellung einer positiven Freiheit, d.h. der Möglichkeit im Leben etwas selbstbestimmt beginnen zu können, eine ganz große Bedeutung. Mit diesem Bezug auf den Freiheitsbegriff nehmen die Überlegungen zugleich auch einen der zentralen Werte des marktliberalen Diskurses in den Blick, entkleiden ihn jedoch seiner ideologischen und einseitig interessenfixierten Ausrichtung allein auf diejenigen, die Besitzende sind, und reklamieren ihn vielmehr für die Lebensbedingungen aller Menschen.

Die Vorstellung von der **Freiheit der Menschen** hat im christlichen Glauben eine ganz große Bedeutung, allerdings nicht im Sinne einer oftmals reklamierten Freiheit, tun und lassen zu können, was man will, sondern im Sinne einer Freiheit zur Verantwortung und zur Liebe, d.h. zum Leben in Gerechtigkeit und Solidarität. Während im unternehmerischen Handeln solche Freiheit in Kreativität und Selbstverwirklichung unmittelbar ausgeübt werden kann und mit Verantwortung gekoppelt ist – erlangen Menschen unter den Bedingungen abhängiger Arbeit nur dann ein Mehr an Freiheit, wenn mehr Teilhabemöglichkeiten an den Prozessen und den Ergebnissen des Unternehmens – Ansprüche auf einen angemessenen Lohn sowie auf Mitbestimmung und Partizipation – realisiert werden können. Ist dies nicht der Fall, tragen die Arbeitsleistungen der abhängig Beschäftigten lediglich zur Erweiterung der Freiheit und der Möglichkeiten der Besitzenden bei, steigern aber nicht ihre eigenen Teilhabechancen.

Genau in dieser Hinsicht stehen die Gewerkschaften für die **Realisierung der Teilhabeansprüche** derjenigen ein, die ihre Interessen nicht selbst oder nicht allein realisieren, sondern dies nur durch organisiertes gemeinsames Handeln zustande bringen können. Nur mit ihrer Hilfe sind sie in der Lage, ihre gerechten Ansprüche im Arbeitsvertrag, z.B. mit Bezug auf einen Tarifvertrag, zu verwirklichen. Das bedeutet

ganz grundsätzlich, dass unter den gegebenen Bedingungen für einen großen Teil der Menschen in den Organisationen der Wirtschaft nur mit Hilfe der Gewerkschaften die Chance besteht, an Freiheit und Entfaltungsmöglichkeiten zu gewinnen.

Diese Situation ist solange gegeben, wie sich jemand der Arbeitskraft eines anderen bedienen und sie sich aneignen darf. Dieser Akt wird in der Regel durch Abschluss eines Arbeitsvertrages besiegelt, in dem die Arbeitsleistung gegen die Zahlung eines Entgeltes übertragen wird. Gerechtfertigt ist solch ein Arbeitsvertrag jedoch nur dann, wenn er in wirklicher Freiheit, d.h. auf der Basis von Gleichheit abgeschlossen werden kann. Erst dann, wenn sich beide Seiten dem Abschluss auch verweigern könnten, besteht die Chance, dass ein wirklich fairer Vertrag geschlossen werden kann. Genau dies ist aber in der Entwicklung des modernen Wirtschaftssystems nur selten der Fall gewesen – in der Regel hat der Arbeitgeber in den Vertragsverhandlungen ein erhebliches Übergewicht, insbesondere dann, wenn große Arbeitslosigkeit die allgemeine soziale Lage bestimmt. Diese Einsicht der **grundsätzlichen Ungleichheit** ist auch die Urquelle zur Entwicklung des Arbeitsrechts.

Gewerkschaften bündeln nun die Ansprüche auf Teilhabe derer, die als Einzelne ihre berechtigten Interessen wegen zu geringer Marktmacht nicht alleine realisieren können. In dieser Funktion besteht die ultima ratio der Gewerkschaften. Sie spiegelt sich in der **Wertetrias der Gewerkschaften** „Freiheit, soziale Gerechtigkeit und Solidarität“ wider. Freiheit realisiert sich durch die Solidarität der abhängig Beschäftigten. Somit ist Solidarität, verstanden als gegenseitige Hilfe und als gemeinsam getragene soziale Sicherheit, Bedingung für die Freiheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Soziale Gerechtigkeit, verstanden als sozial gerechte materielle Teilhabe von Frauen und Männern, ist die Bedingung für positive Freiheit, d.h. für die Möglichkeit, aufgrund einer akzeptablen und sicheren materiellen Grundlage ein selbst bestimmtes Leben zu führen. Materielle soziale Gerechtigkeit schließlich ist die wesentliche Bedingung für Solidarität, die Ungleichheit begrenzt und eine Gleichheit anstrebt, die es ermöglicht, sich mit anderen solidarisch zu verhalten. Die Kraft zur Solidarität basiert auf vergleichbaren Einkommen und vergleichbaren Arbeitsbedingungen.

Diese Werte – so wird gewerkschaftlich betont – gelten heute weiter, selbst wenn sich der Gerechtigkeitsdiskurs mittlerweile ausdifferenziert hat. Insbesondere der Bezug auf die Herstellung positiver Freiheit im Sinne umfassender Teilhabe wird für Gewerkschaften heute immer wichtiger. Es muss deshalb darum gehen, Freiheit im Sinne von **mehr Chancen für die Menschen in der Wirtschaft und Gesellschaft** zu vergrößern. Gewiss braucht Freiheit eine materielle wie soziale Grundlage. Neben einem angemessenen Einkommen müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker ihre Fähigkeiten und Kompetenzen einbringen können. Die Erweiterung der Betätigungs- und Mitsprachemöglichkeiten ist der Prüfstein für praktisch verstandene Freiheit. Dafür sind die Bedingungen besser denn je, denn es ist heute nicht mehr zwingend erforderlich und teilweise sogar kontraproduktiv, Arbeitsabläufe nach einem völlig fremdbestimmten Muster zu organisieren. Beteiligungsoffene Unternehmenskulturen sind teilweise zu einer realen Möglichkeit geworden. Zudem ist auch deutlich, dass sich Solidarität und Gerechtigkeit nur dann herstellen und stabilisieren lassen, wenn sich die Menschen für sie in Freiheit entscheiden und der Nutzen dieser Modelle für sie auch deutlich wird.

Die Hauptfunktion von Gewerkschaften liegt in der Sicherung der **Teilhabe der abhängig Beschäftigten** in der Wirtschaft und der politischen Vertretung dieser Interessen gegenüber dem Staat und der Wahrnehmung entsprechender Aktivitäten in der Zivilgesellschaft. Aus dieser Bestimmung erwächst allerdings auch ein nicht unbeträchtliches Problem, wenn man auf die Situation von nicht in den Wirtschaftsprozess einbezogenen Menschen, insbesondere längerfristig Arbeitslosen, blickt. **Die Gewerkschaften sind meist dort stark, wo es den Menschen nicht wirklich schlecht geht.** Obwohl es eigentlich ihren Interessen widerspricht, treten Arbeitnehmer in kurzfristiger oder geringfügiger Beschäftigung selten in Gewerkschaften ein. Arbeitslose und von Armut Betroffene tun dies so gut wie gar nicht. Gerade ihnen soll jedoch eine Politik der Förderung gerechter Teilhabe zugute kommen. Von den Wertorientierungen der Gewerkschaften her dürften entsprechende Initiativen in dieser Richtung auch nicht nur kein Problem sein, sondern sie stimmen vielmehr mit dem, was Gewerkschaften wollen, auch eindeutig überein. Allerdings können an dieser Stelle durchaus Interessengegensätze zwischen denen, die über einen vollen Arbeitsplatz verfügen, und anderen entstehen. Hier ist der Trend der Spaltung des

Arbeitsmarktes in eine erste und zweite Klasse erkennbar. Aber er ist auch nicht unumkehrbar. Allerdings bedarf es hierzu politischer Initiativen, um die unheilvolle Abwärtsspirale in diesem Bereich zu beenden.

Wichtig ist nun zugleich zu sehen, dass Gewerkschaften **Ansprüche stets nur gegen und zugleich mit den Unternehmern** bzw. Arbeitgebern realisieren können. So sehr ihre Existenzberechtigung darin besteht, etwas „rauszuholen“, so sehr müssen sie zugleich an der Rentabilität der Unternehmen, mit denen sie verhandeln, interessiert sein. Diese Situation stellt sich in den heutigen Zeiten des globalisierten Kapitalismus noch anstrengender dar als in früheren Zeiten, weil sich das Kapital durch seine weltweite Vernetztheit sehr viel schneller entziehen kann, als dies den betreffenden Menschen in abhängiger Beschäftigung überhaupt je möglich sein könnte. Aus diesem Grund ist es nicht nur berechtigt, sondern geradezu zwingend, dass die Gewerkschaften sich dezidiert politisch äußern und ihre Interessen im Bezug auf die staatliche, aber insbesondere auch auf die europäische und auf die Ebene von Weltorganisationen einbringen. Ihre Möglichkeiten müssen in dieser Hinsicht gestärkt werden. Sozialethisch gehören Gewerkschaften eindeutig zur Gestaltung des Wirtschaftsprozesses, d.h. zur Wirtschaft, dazu, und sie sind dort als mit den Unternehmern gleichberechtigte Partner institutionell wertzuschätzen. Ihre konstruktive Mitwirkung in der Wirtschaft konkretisiert sich nicht zuletzt in den Institutionen der Mitbestimmung.

Teilhabe braucht Mitbestimmung

In den Unternehmen stoßen die abhängig Beschäftigten auf ein strukturelles Macht-Ungleichgewicht. Das Instrument der „**Mitbestimmung**“ stellt ein Mittel dar, dieses Defizit der Arbeitnehmerseite in relevanten Entscheidungsprozessen auszugleichen und auf diese Weise einer reinen Funktionalisierung der Arbeitnehmer zu wehren. Mit der Forderung nach Mitbestimmung geht es sozialethisch also um wesentlich mehr als lediglich um eine effiziente Unternehmensführung, wenngleich sie nachweislich zur Verbesserung der Leistungsbilanz beitragen kann. Ein ähnliches Verständnis liegt auch der neuen EKD-Denkschrift „Unternehmerisches Handeln in e-

vangelischer Perspektive“ zugrunde. Demzufolge wird unternehmerisches Handeln als eine Kooperation mit Anderen begriffen. Der Text widerspricht deswegen Vorstellungen, die Mitarbeitende auf bloße Zweckbestimmungen reduzieren wollen, sie nur funktional als Arbeitskraft wahrnehmen und dabei als Personen in ihrer elementaren Würde ignorieren. Von daher wird grundsätzlich ein Eintreten für menschliche Arbeitsbedingungen und, vor diesem Hintergrund, auch für starke Interessenvertretungen der Arbeitnehmerschaft in Betrieb und Unternehmen gefordert. Zudem unterstützt eine aktive Mitbestimmungskultur demokratische Verhaltenweisen, dient der demokratischen Kontrolle wirtschaftlicher Macht und sichert den sozialen Frieden.

Von Kritikern als Standortnachteil eingeschätzt, wird von gewerkschaftlicher Seite eher für eine Ausweitung der Mitbestimmungsmöglichkeiten plädiert. Dies mit Verweis auf empirische Untersuchungen, die die Mitbestimmungspraxis in Deutschland als eine effiziente Unternehmensorganisation und daher eher als einen Standortvorteil bewerten. Eine auf Gleichberechtigung basierende partizipative Unternehmenskultur kann vorteilhafte Effekte im Betrieb bringen, insbesondere was die Arbeitsmotivation und das Verantwortungsbewusstsein der Arbeitnehmer betrifft. So hat sich die deutsche Mitbestimmungskultur in jeder Hinsicht als ein Erfolgsmodell erwiesen.

Unter den Bedingungen der Globalisierung steht die Mitbestimmungspraxis jedoch vor gravierenden Herausforderungen. Denn veränderte unternehmerische Handlungsorientierungen mit der Zielperspektive einer kurzfristigen Maximierung der Vermögenswerte können nachhaltige Konsequenzen für das Management nach sich ziehen. Zudem wird durch den Verzicht auf den sukzessiven Aufbau eines qualifizierten Humankapitals der Faktor Arbeit nachhaltig geschwächt, was nicht nur den Interessen der Beschäftigten, sondern auch den langfristigen Zielen des Unternehmens widerspricht. Oftmals sind deswegen die Vertreter der Arbeitnehmerseite in den Aufsichtsräten die konsequentesten Anwälte nachhaltiger Unternehmensentwicklung.

Klar sichtbar werden die Grenzen der Unternehmensmitbestimmung dort, wo hochrentable Unternehmen bzw. Betriebe geschlossen, verlagert oder verkauft werden und infolgedessen mit gravierenden Konsequenzen für die betroffenen Belegschaften und Regionen zu rechnen ist. Deshalb sollte über die gesetzliche Einführung ei-

nes Mindestkatalogs für zustimmungspflichtige Unternehmensentscheidungen im Aufsichtsrat nachgedacht werden. Angemessenerweise müssten Entscheidungen, die die strategische Ausrichtung des Unternehmens wie Unternehmensübernahmen und die wachsende Kapitalmarktorientierung der Unternehmen beinhalten, gesetzlich als zustimmungspflichtige Geschäfte definiert werden, um negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten bei der Durchsetzung von Kapitalinteressen entgegenzuwirken und der Arbeitnehmerseite eine stärkere Stimme zu verleihen.

Im Bezug auf den **EU-Binnenmarkt** mit freiem Personen-, Waren-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehr sind die Marktgrenzen neu gezogen und neue Regulierungsebenen geschaffen worden. Selbst wenn diese zurzeit mehrheitlich von marktliberalen Kräften dominiert werden, muss beachtet werden, dass unterdessen auf der EU-Ebene der Handlungsrahmen aufgestellt ist. Hier befindet sich auch der Ansatzpunkt, um der wirtschaftlichen Entwicklung wieder Zügel anzulegen und die Arbeitsbeziehungen im Interesse einer Teilhabe aller besser zu gestalten. Es kann nicht sein, dass die EU nur als Beschleunigungsmittel einer ungebremsten Marktdynamik gesehen wird. Es muss daran festgehalten werden, was Jacques Delors Anfang der neunziger Jahre mit dem Begriff des Europäischen Sozialmodells als politisch normativen Gegenentwurf zum Gesellschafts- und Wirtschaftsmodell der USA etabliert hat.

Teilhabe braucht inklusive Bildung

Deutlich wird, dass es nicht ausreicht, Menschen, die aus der Arbeitswelt ausscheiden, materiell zu versorgen und auf diese Weise zu passivieren, sondern dass es weit mehr Anstrengungen als bisher bedarf, um Menschen wieder in Beschäftigung zu bringen und ihre Beschäftigungsfähigkeit nicht nur zu erhalten, sondern sie beständig zu verbessern.

Weil Bildung mehr denn je zum wesentlichen „Rohstoff“ einer hoch entwickelten Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft geworden ist und die beste Voraussetzung bietet, ein auskömmliches Einkommen aus Erwerbstätigkeit zu erlangen, müssen die

stark rückläufigen Ausgaben für öffentliche und betriebliche Weiterbildungsaktivitäten besorgniserregend erscheinen. Die öffentlichen Ausgaben für die berufliche Weiterbildung von Erwachsenen sind um etwa 70 Prozent zwischen 1999 und 2005 zurückgegangen, wie der aktuelle zweite nationale Bildungsberichts für den Bereich der Bundesagentur für Arbeit belegt. Gesteigert wird die Sorge noch dadurch, dass auch die Unternehmen zeitgleich ihre betrieblichen Bildungsanstrengungen zurücknahmen, nämlich um 1,5 Milliarden Euro oder 16 Prozent. Dagegen sind verstärkte Anstrengungen zu fordern, um den Menschen neue Chancen durch Weiterqualifizierung in einer Zeit sich stetig ändernder Qualifikationsanforderungen zu eröffnen und auch die notwendigen beruflichen Qualifikationen für eine gedeihliche Wirtschaft und sich wandelnde Gesellschaft zur Verfügung stellen zu können.

Des Weiteren lässt die Gestaltung des Übergangs von der Schule in Ausbildung und Beruf insbesondere für Jugendliche mit Hauptschul- oder ohne jeglichen Abschluss weiterhin sehr zu wünschen übrig. Nur einem Drittel gelingt innerhalb von 18 Monaten der Sprung in ein anerkannt qualifizierendes Ausbildungsverhältnis. Selbst wenn dies dreiviertel aller Jugendlichen immerhin später nach zweieinhalb Jahren schaffen, so sind von den am wenigsten qualifizierten Schulabgängern und -abgängerinnen nur etwa sechzig Prozent im Laufe dieser Zeit erfolgreich. Hinzu kommen die hohen Abbruchquoten in den angebotenen Übergangsprogrammen, weshalb sich viele Teilnehmende von Maßnahme zu Maßnahme hangeln. Wissenschaftler beklagen deshalb eine hohe Ineffektivität von diversen Überbrückungsmaßnahmen. Dabei muss im Blick bleiben: bei den Bildungsaktivitäten geht es nicht nur um das Angebot, menschliche Fähigkeiten und Begabungen entwickeln zu helfen, sondern auch darum, die Gefahr wachsender Armut einzudämmen und zurückzuführen, denn sie betrifft Menschen mit geringer Qualifizierung ganz besonders. Nur auf dem Wege einer wirkungsvolleren Gestaltung des Übergangs in Ausbildung und Beruf lassen sich Chancen zur vollen Teilhabe an den gesellschaftlichen Möglichkeiten verbessern.

Dennoch reicht es nicht hin, mit der Schaffung von mehr Chancengerechtigkeit erst im Jugendalter beginnen zu wollen. Sie muss schon im frühen Kindesalter ansetzen. Denn sehr häufig sind sozial schwächere Familien vielfach benachteiligt. Dies wird

nach Erscheinen der PISA-Studien auch zusätzlich durch den Armuts-/ Reichtumsbericht wie jüngst durch den nationalen Bildungsbericht belegt. Sie weisen abermals auf den engen Zusammenhang zwischen sozialer Lage, geringerem Bildungs- und Ausbildungserfolg und eingeschränkten beruflichen Perspektiven hin. Dabei kommen (männliche) Jugendliche mit Migrationshintergrund ein weiteres Mal als exponierte Bildungsverlierer in den Blick. Die These ist deshalb zutreffend und zu betonen: mehr Chancen- und Teilhabegerechtigkeit kann nur durch eine bessere Versorgung mit frühkindlichen Angeboten erreicht werden. Und es muss zudem bewusst sein, dass die neu zu schaffenden Kindertagesstätten und sonstigen Einrichtungen in großem Umfang zusätzliche Fachkräfte benötigen, für die der Staat in der Verantwortung steht und die notwendigen Mittel zur Verfügung stellen muss.

Teilhabechancen verbessern – nachhaltige Politik gegen den Trend!

Insgesamt ist eine Politik einzufordern, die weit mehr als in der Vergangenheit die Aspekte von Arbeitsmarktpolitik, Wirtschaftspolitik, Sozial- und Bildungspolitik kohärent zusammen konzipiert, und zwar so, dass der Einzelne im Blick behalten wird und eine seiner Situation angemessene Förderung erhält. In dieser Hinsicht kommt einer sozial inklusiven Gestaltung des Bildungswesens hohe Bedeutung zu, aber natürlich auch der forcierten Schaffung von Arbeitsplätzen.

Flexibilitätsansprüche und soziale Sicherheit müssen für die abhängig Beschäftigten in ein besseres Verhältnis gebracht, das heißt zu tragfähigen, beides miteinander verknüpfenden Flexicurity-Konzepten entwickelt werden. Es ist jedenfalls nicht akzeptabel, die Risiken des verschärften Wettbewerbs- und Anpassungsdrucks vor allem auf die abhängig Beschäftigten abzuladen. Auf der arbeitspolitischen Agenda steht also die Entwicklung von Brückenkonzepten, die Übergänge aus vorhergehender in neue Beschäftigung beziehungsweise in Weiterbildung gestalten.

Mit einem Mehr an Teilhabe an den Lebenschancen und Gestaltungsmöglichkeiten in der Gesellschaft wächst auch das Maß an gewonnener Freiheit der abhängig Be-

schäftigten. Gewerkschaften als freie, unabhängige und solidarische Vereinigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kommt dabei die Rolle des Hauptakteurs zu.

Mitglieder der Arbeitsgruppe:

Dr. Harry W. Jablonowski, Sozialwissenschaftliches Institut der EKD, wissenschaftlicher Referent, Hannover

Prof. Dr. Traugott Jähnichen, Lehrstuhl für Christliche Gesellschaftslehre, Evangelisch-Theologische Fakultät an der Ruhr-Universität Bochum, Mitglied der Kammer für soziale Ordnung der EKD, Bochum

Holger Kloft, Gewerkschaft Nahrungs-Genuss-Gaststätten (NGG), Theologe, Hamburg

Bernd Lange, DGB-Bezirk Niedersachsen-Bremen-Sachsen/Anhalt, Abteilungsleiter, Theologe und Politologe, Hannover

Dieter Pougín, DGB – Bundesvorstand, Referatsleiter, Berlin

Sigrid Reihls, Landessozialpfarrerin der Ev. Kirche von Westfalen, Bundesvorsitzende des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt (KDA), Schwerte

Dr. Kordula Schlösser-Kost, Referatsleiterin Sozialethik im Landeskirchenamt der Ev. Kirche im Rheinland, Düsseldorf

Prof. Dr. Gerhard Wegner, Direktor des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD, Ständiger Gast der Kammer für soziale Ordnung der EKD, Hannover, Mitglied im Bundesvorstand des KDA