



Segen oder Fluch: Menschenwürde, Gerechtigkeit und Solidarität in der Arbeit

Vortrag bei der 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der Arbeiterkammer
Oberösterreich

16. Mai 2017, Arbeiterkammer Oberösterreich

Grundlegende Lebensäußerungen des erwachsenen Menschen sind Arbeit und Sexualität. Menschen erleben durch beide Dimensionen Schmerz und Glück, Scheitern und Gelingen. Was immer den Menschen in diesen beiden Bereichen zustößt, bestimmt ihre Gottesbeziehung und hat somit auch eine religiöse Relevanz. „Wir leben das Mit-Schöpfer-Sein aus in Arbeit und Liebe.“¹ Der Zusammenhang von Lieben und Arbeiten geht auf Sigmund Freud zurück, der das Wesen einer nicht neurotischen Persönlichkeit durch die Fähigkeit, zu lieben und zu arbeiten, definiert.² Gesund sein = arbeiten können.

Gesund oder krank machend?

Arbeit macht krank.³ In vielen Teilen der Gesellschaft und in den Medien ist das der Tenor. VertreterInnen aus der Psychiatrie, sozialen Einrichtungen, des AMS und auch der Pensionsversicherungen widersprechen dem aber. Wolfgang Maier, Präsident der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN): „Die Erschöpfung durch Arbeitsstress ist nur ein Aspekt. Arbeit schützt Menschen auch vor psychischen Erkrankungen.“ Das Risiko, ohne Arbeit zu sein, ist für psychisch Erkrankte bis zu 15-mal höher als für Gesunde.

Arbeit ist ein Platzanweiser in der Gesellschaft. Sie stiftet Sinn im Leben, gibt den Menschen einen Rahmen. Psychotherapie und Psychiatrie bieten vorübergehend Unterstützung und Weisung. Dauerhaft hilft und stabilisiert aber nur ein Arbeitsplatz. Arbeit ist also eine wichtige Voraussetzung für das seelische Wohlbefinden. Auf dem Arbeitsplatz werden soziale Kontakte geknüpft und gepflegt, und das Gefühl, gebraucht zu werden, ist ebenfalls nicht zu unterschätzen. So finden sich bei Menschen, die ihre Arbeit verloren haben und länger arbeitslos bleiben, vermehrt psychische Erkrankungen wie Depressionen. Auf der anderen Seite können persönliche Konflikte auf der Arbeit (Stichwort Mobbing), belastende Arbeitsbedingungen wie ständiger Leistungsdruck und Schichtarbeit, Unsicherheit des Arbeitsplatzes, andauernde Überlastung, aber auch Unterforderung, mit dazu beitragen, dass Menschen, deren Widerstandskraft bereits fast aufgebraucht ist, psychisch erkranken oder eine bereits vorhandene psychische Erkrankung sich verschlechtert.⁴

¹ Dorothee Sölle. Lieben und Arbeiten. Eine Theologie der Schöpfung, Stuttgart 1985, 169.

² A.a.O. 13. Sölle nennt keine Referenzstelle bei Sigmund Freud.

³ Vgl. dazu Mental health und Arbeitswelt. Mental health in the Work Environment, in: Imago Hominis. Quartalschrift für Medizinische Anthropologie und Bioethik 21 (2/2014).

⁴ Vgl. dazu Klaus Dörner, Monokultur der Effizienz: Arbeitswelt als Auslöser psychischer Krankheiten, in: Imago Hominis 21 (2/2014) 111-114.

Untersuchungen zeigen: Je selbstständiger eine Arbeit ausgeführt wird, umso gesünder ist sie. Andersherum ausgedrückt: Auf Kommando arbeiten macht krank. Das bezieht sich sowohl auf die Arbeitsinhalte als auch auf Arbeitstempo und Arbeitszeit. Und: Es ist weniger die Quantität der Arbeit, die krank macht, als vielmehr ihre Qualität. Zur Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen zwischen 16 und 25 Jahren wird leider nur wenig geforscht. Es zeigt sich hier, dass die Jugendlichen nicht nur durch ihre Arbeitslosigkeit krank werden, sondern häufig gesundheitliche oder soziale Faktoren bereits das Arbeit-Finden erschweren.

Für die große Mehrheit der Menschen, die zu psychischen Erkrankungen neigen, ist Arbeit ein eher schützender Faktor, da sie meist mit einer klaren Tagesstruktur, Sozialkontakten und günstigenfalls auch mit Erfolgserlebnissen verbunden ist. Bei Menschen, die durch genetische Faktoren oder frühe Lebenserfahrungen eine erhöhte Vulnerabilität hinsichtlich einer Depression oder anderer psychische Erkrankungen haben, kann z. B. eine Überforderungssituation oder erhöhte Anspannung durch einen unsicheren Arbeitsplatz als Auslöser für eine Erkrankung fungieren, so wie viele andere Faktoren wie Arbeitslosigkeit, Urlaubsantritt, bestandene Prüfungen, Partnerschaftskonflikte etc. Was bedeutet das? Arbeit kann (psychisch) krank machen. Keine Arbeit kann (psychisch) kränker machen. Es kommt auf eine Gesundheit erhaltende Gestaltung der Arbeit an. Auch ein mäßiger Job ist meist besser für die psychische Gesundheit als kein Job.⁵

Gute Arbeit⁶

Der Sinn der Arbeit liegt nicht in der Funktionalität und im vordergründigen Nutzen der Arbeit. Die Einstellung zur Arbeit unterliegt einem enormen geschichtlichen Wandel. In der Antike war Arbeit ein Tun des Sklaven und der unteren Schichten, Freisein von Arbeit dagegen ein Kennzeichen der eigentlich menschlichen Würde: Arbeit zwischen Sklaverei und Freiheit, zwischen Scheiße und Stolz. Benedikts „*ora et labora*“ stellte Arbeit und Kontemplation auf eine Stufe. Unter christlichem Einfluss wurde Arbeit nahezu sakralisiert. Biblisch wird das Kultivieren der Welt durch Arbeit zum Auftrag. Mit der Aufwertung der Arbeit werden aber auch der Besitz und das Besitzen Wollen wichtig – und zu einer Gefahr. Arbeit kann auch zum Rausch und zur Verführung werden (Workaholismus). Der Mensch wird besessen von der Maschine oder Arbeit wird Ausdruck einer Verzweiflung. „Wacht auf, Verdammte dieser Erde, die stets man noch zum Hungern zwingt! Das Recht wie Glut im Kraterherde nun mit Macht zum Durchbruch dringt. Reinen Tisch macht mit dem Bedränger! Heer der Sklaven, wache auf! Ein Nichts zu sein, tragt es nicht länger, alles zu werden, strömt zuhauf.“ (Internationale, Karl Marx 1818-1883)

„Gute, unentfremdete Arbeit ist ein menschliches Grundbedürfnis. Bedeutet Arbeit nur freudloses, leeres, phantasieloses Funktionieren, dann zerstört sie das Wesen des Menschen und macht krank, abhängig und unglücklich. Wenn unser Arbeitsleben von der Fluchtradition geprägt ist, dann müssen wir uns daran erinnern lassen, dass sinnerfülltes Arbeiten ein menschliches Ur-Bedürfnis ist und somit ein Recht der Menschen. Wir müssen uns selbst als Mit-Schöpfer versehen, die konstruktive und beglückende Arbeit brauchen, durch die wir herausgefordert werden, die in uns schlummernden kreativen Fähigkeiten zu entwickeln.“⁷

⁵ <http://www.forschung-fuer-uns>

⁶ Hanna-Barbara Gerl-Falkovitz, Arbeit und Lebenssinn im Zeitalter seelischer Erkrankungen, in: *Imago Hominis* 21 (2/2014), 115-121.

⁷ Dorothee Sölle, *Den Rhythmus des Lebens spüren*, Freiburg 2001, 40.

Es geht bei guter Arbeit darum, allen die Nahrung oder eine ‚menschenwürdige Versorgung‘ zu sichern, aber auch darum, dass sie einen ‚Wohlstand in seinen vielfältigen Aspekten‘ erreichen: „Das schließt die Erziehung, den Zugang zum Gesundheitswesen und besonders die Arbeit ein, denn in der freien, schöpferischen, mitverantwortlichen und solidarischen Arbeit drückt der Mensch die Würde seines Lebens aus und steigert sie. Der gerechte Lohn ermöglicht den Zugang zu den anderen Gütern, die zum allgemeinen Gebrauch bestimmt sind.“⁸

Menschenwürdige, gute Arbeit („Decent Work“ – Internationale Arbeitsorganisation ILO) ist ein Menschenrecht. Gute Arbeit umfasst neben einem gesicherten und ausreichenden Einkommen sowie einem dauerhaften Arbeitsplatz, eine Reihe qualitativer Aspekte. Dazu gehören v. a. der Schutz vor Leistungsüberforderung und einem nachhaltigen Umgang mit der menschlichen Leistungsfähigkeit, eine lernförderliche und alternsgerechte Arbeitsgestaltung, sowie eine ganzheitlicher und auf Prävention orientierter Arbeits- und Gesundheitsschutz. Gute Arbeit bedeutet aus Beschäftigtensicht auch, fachliche und kreative Fähigkeiten in die Arbeit einbringen zu können, Anerkennung zu erhalten und soziale Beziehungen zu entwickeln. „Gute Arbeit“ beinhaltet solche Aspekte, die sowohl den „Job“ betreffen („Job“ als Tätigkeit zum Geldverdienen ...), aber auch jene Arbeit, die als „Werk“ – im Sinne der persönlichen Entwicklung und der Selbstverwirklichung (Beruf – Berufung) – verstanden wird. Gute Arbeit ist untrennbar mit Respekt, Anerkennung, Wertschätzung und dem Recht auf Mitwirkung und Mitbestimmung verbunden.

Wertschätzung

Im österreichischen Film „Nogo“⁹ sehnen sich Lisa und Tom sich nach beruflicher Selbstständigkeit. Es fehlt an einem geeigneten Objekt und natürlich am Geld. Schließlich findet Tom die Tankstelle, die sie sich erträumen. Lisa erkrankt unheilbar an Krebs. Von der Diagnose her hat sie nur noch einige Wochen zu leben. Da wird ihr in der Klinik das Angebot gemacht, ihre Organe zu verkaufen: für beide Nieren 30.000 Euro, für Herz, Leber ... insgesamt wurden ihr 60.000 Euro angeboten. Sie erzählt das Tom und der erwidert: Das geht doch nicht, das ist doch unter deiner Würde. Sie hingegen: Lass mich doch, dann hab ich endlich einmal das Gefühl, etwas wert zu sein. Was bestimmt den Wert eines Menschen? Geld? Arbeit? Titel? Besitz? Noten?

Der Kriminalpsychologe Thomas Müller¹⁰ ist überzeugt, dass „*workplace violence*“ eine der größten gesellschaftlichen und damit auch kriminalpsychologischen Herausforderungen der nächsten 30 Jahre sein wird. Unter workplace violence versteht man alle Formen destruktiver Handlungen am Arbeitsplatz, die die Firma in Schwierigkeiten bringen sollen. Nach dem Motto „Mir geht es schlecht, und dem Chef soll es jetzt noch viel schlechter gehen“ werden das Unternehmen oder deren Führungspersonen torpediert. Wie man miteinander umgeht, das lernt man auf der Straße und zu Hause. Und genau daran mangelt es. Die moralische Wertigkeit, wie man mit anderen Menschen umgeht, ist in unserer Gesellschaft über mehrere Generationen immer mehr verwässert worden. Vielleicht auch deshalb, weil wir immer weniger Zeit mit unseren Kindern verbringen. Wer spricht zu Hause das Abendgebet mit den Kindern? Wer zieht das Resümee über die Geschehnisse des Tages? Wer dankt mit ihnen für die guten

⁸ Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben EVANGELII GAUDIUM über die Verkündigung des Evangeliums in der Welt von heute, (VApS Nr. 194), Bonn 2013, 192.

⁹ Nogo, Österreich 2001, Drehbuch und Regie Gerhard Ertl und Sabine Hiebler.

¹⁰ Thomas Müller, Gierige Bestie. Erfolg Demütigung. Rache, Salzburg 2006; ders., Bestie Mensch. Tarnung. Lüge. Strategie, Reinbek bei Hamburg 2006; „Focus“ November 2005.

Stunden, und wer arbeitet mit ihnen die schlechten auf. Wo sonst soll ich Kommunikation, Moral und Wertigkeit lernen als in der Familie?

Digitalisierung der Arbeitswelt

Beispiel Supermarkt: Es ist den KundInnen nicht mehr zumutbar, sich lange bei Kassen anzu- stellen. Um ihm noch mehr Selbstverantwortung zuzuschancen, sind jetzt Terminals da: An sogenannten Expresskassen kann man den Strichcode nun selbst am Produkt suchen, ihn scannen, zahlen und die Rechnung aus dem Automat ziehen. Freundliche Mitarbeiterinnen des Supermarktes sind dafür abgestellt, unter Umständen digital unbedarften Menschen bei dieser Kaufabwicklung zu helfen. In den meisten Fällen bleiben sie aber mittlerweile im Hinter- grund. Die Entwicklung vom intensiven Kundenkontakt in der Greißlerei, in der die Ware vom Greißler selbst herausgesucht wurde, hin zu einem Einkauf, bei dem Berührungspunkte mit MitarbeiterInnen obsolet geworden sind, ist vollzogen – wenn nicht überhaupt Nahrungs- mittel, Bücher, Kleidung, Haushaltsgeräte online besorgt werden. Werden auch die Verkäufer- Innen verzichtbar?

Davon können auch BankmitarbeiterInnen ein Lied singen. Kundenkontakt schreibt man sich zwar gern auf die Fahnen – online fast rund um die Uhr –, tatsächlich führen Online-Banking und Co dazu, Stellen abzubauen, Filialen zusammenzulegen, Effizienz zu steigern.

Was wird die Zukunft für die Menschen bringen, die im Fahrdienst tätig sind? Taxi- und Bus- lenkerInnen, Fernfahrer und Lokführer: Seit heuer gibt es in Österreich die ersten Testfahrten mit selbstfahrenden Autos. Geht die Entwicklung hier ähnlich rasante Schritte wie in anderen Branchen, so wird der Bedarf in dieser Berufsgruppe ein geringerer werden. Tausende Jobs können mittelfristig gefährdet sein.

Was passiert, wenn immer mehr, immer qualifiziertere Jobs von Robotern, Datenverarbei- tungsprogrammen und Smartphone-Apps übernommen werden? Es können ja nicht alle Men- schen Programmierer werden. Bringt die technologische Revolution Wohlstand für alle und gesteigerte Produktivität – oder geht uns die Arbeit aus, verschwinden ganze Berufszweige, ohne dass genügend neue Jobmöglichkeiten geschaffen werden?

Industrie 4.0

Die Zahl 4 weist auf die vierte industrielle Revolution hin. Die drei vorherigen Revolutionen brachten uns Dampfmaschinen, Fließbandarbeit und den Computer. Jetzt ist „das Internet der Dinge“ an der Reihe, in unserer Arbeitswelt umzurühren.

„Industrie 4.0: mit dem Internet der Dinge auf dem Weg zur 4. industriellen Revolution“ – so lautete ein Artikel, den die deutschen Ökonomiefachleute Henning Kagermann, Wolf-Dieter Lukas, Wolfgang Wahlster 2011 veröffentlichten¹¹. Die drei Männer waren diesbezüglich in einem Beratungsgremium für die deutsche Bundesregierung. Darin heißt es: „Die Geschäfts- potenziale der 4. industriellen Revolution liegen jedoch nicht nur in der betrieblichen Pro- zessoptimierung, sondern auch in ihren Dienstleistungen für vielfältige Anwendungsbereiche. Komplementiert wird das Internet der Dinge daher durch das sogenannte ‚Internet der Dienste‘, denn Smart Products bieten ihre Fähigkeiten als intelligente Dienste an. Diese neue Generation von Produkten kann über das Internet durch Maschine-zu-Maschine-Kommunika- tion (M2M) eigenständig Informationen austauschen, Aktionen auslösen und sich gegenseitig

¹¹ Nachzulesen unter: http://www.wolfgang-wahlster.de/wordpress/wp-content/uploads/Industrie_4_0_Mit_dem_Internet_der_Dinge_auf_dem_Weg_zur_vierten_industriellen_Revolution_2.pdf

steuern. (...) Die dritte industrielle Revolution, die durch neue Materialien, Robotereinsatz und zentrale Steuerungssysteme geprägt war, wird in der nächsten Dekade mit dem Internet der Dinge auf der Basis Cyber-Physischer Systeme abgelöst“.

Die drei vorherigen industriellen Revolutionen haben nicht weniger, aber mehr und andere Arbeitsplätze geschaffen. Auch damals haben ArbeitnehmerInnen Jobverlust gefürchtet. Es weiß niemand, wie das mit der Digitalisierung ausgehen wird. „Im Hinblick auf die Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt wird wohl ein alter Befund der Arbeits- und Industriesoziologie Bestätigung finden, nämlich, dass es RationalisierungsverliererInnen und RationalisierungsgewinnerInnen geben wird (...). Gewisse Tätigkeiten werden wegfallen und andere dazukommen, bestimmte Berufe werden an Bedeutung verlieren, andere an Bedeutung gewinnen oder überhaupt neu entstehen. Erfolgt dieser Wandel in relativ kurzer Zeit, sind damit große Herausforderungen für die Arbeitenden und für die Arbeitsmarktpolitik verbunden.“¹²

Die ArbeitnehmerInnen werden sich zunehmend weiter qualifizieren müssen, um dem technischen Wandel standzuhalten. Wird das Erfahrungswissen der Beschäftigten ausreichend Berücksichtigung finden? In den Überlegungen ist eine enorme Technozentrik festzustellen: Der Mensch hat sich an die Technik anzupassen und nicht umgekehrt. Wie auch aus den Warenlagern von Amazon berichtet wird, werden Arbeitskräfte also als menschliche, von Informationssystemen gesteuerte Roboter eingesetzt. Sie brauchen kaum Kenntnisse und Fähigkeiten – nur farbenblind sollten sie nicht sein. Eine solche Arbeitsgestaltung wäre als schwere Verletzung der Menschenwürde einzustufen.¹³ Auch die Menschenwürde braucht Schutz. Selbstbestimmung ist wesentlich für Arbeitszufriedenheit und die seelische Gesundheit. Die Palette an Kontrollinstrumenten ist durch Digitalisierung rasant gewachsen. Wer braucht noch Chefs, wenn man Chips hat? Überwachung mittels GPS-Daten, das gibt es schon in manchen holländischen Einrichtungen. Registriert wird, wie lange Krankenpflegerinnen bei welchen PatientInnen verweilen, und diese Daten fließen automatisch in die MitarbeiterInnen-Evaluationen ein.

Sozialpartnerschaft¹⁴

Nüchtern gesehen sind Wirtschaft und Ethik zunächst einmal Gegensätze. “It is not from the benevolence of the butcher, the brewer, or the baker that we expect our dinner, but from their regard to their own interest. – Es ist nicht das Wohlwollen des Fleischers, des Brauers und Bäckers, von dem wir ein gutes Essen erwarten, sondern davon, dass sie ihre eigenen Interessen verfolgen.”¹⁵ (Adam Smith) Adam Smith wollte im 19. Jahrhundert zeigen, wie der Egoismus des Einzelnen eine notwendige Voraussetzung für den Wohlstand aller ist.¹⁶ Die zentrale Feststellung lautet, dass der Markt jener Ort ist, an welchem der Einzelne die besten

¹² Jörg Flecker/ Annika Schönauer/ Thomas Riesenecker-Caba, Digitalisierung der Arbeit: Welche Revolution? in: WISO 4/2016, 18-34. hier: 21.

¹³ Jörg Flecker/ Annika Schönauer/ Thomas Riesenecker-Caba, Digitalisierung der Arbeit: Welche Revolution? in: WISO 4/2016, 18-34. hier: 29.

¹⁴ in: <http://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2016/09/Sozialpartnerdeklaration-2016-Endversion-hohe-Qualit%C3%A4t.pdf>

¹⁵ Adam Smith, Der Reichtum der Nationen. Nach d. Übers. von Max Stirner und der englischen Ausgabe von Cannan (1904); hg. Heinrich Schmidt (Jena); Band 1, Leipzig (1910), 8-9.

¹⁶ Die Verfolgung des Eigeninteresses ist innerhalb von ökonomischen Transaktionen ethisch legitim. Adam Smith sah den Mensch wesentlich differenzierter als es vielen Kritikern und vorschnellen Anhängern der klassischen Theorie lange Zeit schien. Der ökonomische Egoismus bleibt nämlich eingebunden in die Gefühle der Sympathie

Erfahrungen macht, wenn er seine Interessen selbstbezogen und eigennützig verfolgt. Verschwenderische Liebe könnte ihn ruinieren, oder etwas weniger pathetisch ausgedrückt: Gerechtes Handeln bezieht sich lediglich auf das Einhalten von Verträgen und auf Gesetzeskonformität. Solidarität und Nächstenliebe sind nicht nur Störfaktoren auf dem freien Markt, sondern dort schlechterdings sinnlos. Das neoliberale Wirtschaftsdenken setzt alle positive Hoffnung auf eine wundersame Wohltätigkeit individueller Sünden. Die privaten Laster der einzelnen – Habgier, Geiz und Neid – sollen zum Wohlstand aller führen.

„Uns aus dem Elend zu erlösen, können wir nur selber tun! Leeres Wort: des Armen Rechte! Leeres Wort: des Reichen Pflicht! Unmündig nennt man uns und Knechte, duldet die Schmach nun länger nicht! In Stadt und Land, ihr Arbeitsleute, wir sind die stärkste der Partei'n. Die Müßiggänger schiebt beiseite! Diese Welt wird unser sein.“ (Karl Marx, Internationale)

„Die österreichischen Sozialpartner wollen ‚Gestalter dieser Zukunft‘ sein. Wir wollen den Prozess der Veränderung aktiv mitgestalten, Menschen und Unternehmen bei Veränderungen begleiten und Lösungsmöglichkeiten für die Zukunft aufzeigen. Dabei wird es auch notwendig sein, bei der Ausgestaltung der kollektiven Interessenvertretung und der Weiterentwicklung der europäischen Wohlfahrtsstaaten neue Wege zu beschreiten.“ So heißt es in: „Zukunft gemeinsam gestalten“ – Deklaration der österreichischen Sozialpartner (September 2016). Kooperation und Zusammenarbeit mit den österreichischen Sozialpartnern im politischen Willensbildungsprozess sichert auch in Zukunft den wirtschaftlichen Erfolg und den sozialen Frieden in Österreich. Durch das Austragen von Interessengegensätzen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in institutionalisierter Form werden Lösungen, die in der österreichischen Volkswirtschaft auf breiter Basis beruhen, auf dem Dialogweg erarbeitet und Konfliktkosten minimiert. Sozialpartnerschaft beruht auf der Überzeugung, dass die Partner die zukünftigen Herausforderungen gemeinsam bewältigen können, indem sie das Verbindende vor das Trennende stellen. Das bedingt eine besondere Kultur, welche die Zusammenarbeit als Wert und nicht als Schwäche versteht. Sozialpartnerschaft steht „für eine Gesprächs- und Verhandlungskultur, die Kompromisse mit dem Fokus auf mittelfristige, gemeinsame Ziele und gesamtgesellschaftliche Interessen sucht“, welche dann nach innen und außen von allen mitgetragen werden. Die österreichischen Sozialpartner bekennen sich zum System der „Sozialen Marktwirtschaft“, in dem Wettbewerb und Leistungsfähigkeit mit Solidarität und sozialem Zusammenhalt verbunden werden. Dynamische Wettbewerbsfähigkeit, Absicherung und eine weitere Steigerung von Wohlstand für alle Bevölkerungsschichten, sozialer Ausgleich, Nachhaltigkeit und sozialer Fortschritt sowie die gesetzlich verankerte innerbetriebliche Mitbestimmung werden nicht als Gegensätze, sondern als einander ergänzend gesehen. Die Sozialpartnerschaft als österreichische Form des Sozialen Dialogs zeichnet sich dabei durch eine besondere Form der Gesprächs- und Verhandlungskultur aus. Wesentlich ist dabei, die Fähigkeit und Bereitschaft der Verbände, Kompromisse nach innen und außen zu tragen. Oder anders formuliert: „Gesellschaftliche, wirtschaftliche und soziale Herausforderungen im Dialog faktenbasiert zu lösen, ist das entscheidende Merkmal der Sozialpartnerschaft. Der Grundgedanke des Systems der Sozialpartnerschaft ist es, dass die grundlegenden Ziele der Politik – wie bessere Rahmenbedingungen für die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes, die Steigerung des Wirtschaftswachstums und der Wettbewerbsfähigkeit und Innovation, die Verbesserung der Produktivität, Vollbeschäftigung, Erhöhung der Einkommen und soziale Sicherheit – besser durch koordiniertes Vorgehen der großen gesellschaftlichen Gruppen auf dem Dialogweg

für den Mitmenschen. Aber nicht diese Gefühle und keine menschliche Tugend verursachen die Transformation des Egoismus in eine gerechte Gesellschaft, sondern das unbeeinflussbare Tun einer unsichtbaren Hand. Diese metaphysische Annahme hat die spätere Ökonomie sukzessive überwunden.

erreicht werden können als durch die offene Austragung von Konflikten. In ihrem Selbstverständnis als ‚Gestalter des Wandels‘ gelingt es den Sozialpartnern, notwendige Maßnahmen und Reformvorschläge auszuarbeiten, die auf einem breiten gesellschaftlichen Konsens beruhen. Diese Form des Miteinanders hilft, Unsicherheiten zu vermeiden und trägt zu einer Stabilisierung der wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen bei. Auf diese Weise führt das Modell der Sozialpartnerschaft zu einem hohen Ausmaß an sozialem Frieden und wirkt damit positiv auf den Wirtschaftsstandort Österreich.“¹⁷

Corporate Social Responsibility¹⁸

Bei der Corporate Social Responsibility (CSR) geht es um die Aspekte nachhaltigen Wirtschaftens und damit der Übernahme von Verantwortung für die Ökologie, um grundlegende soziale Standards und Arbeitnehmerrechte sowie um die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Im Hintergrund der CSR steht ein grundlegender Zusammenhang von wirtschaftlicher Entwicklung und menschlicher Freiheit als Teilhabe-, Entfaltungs- und Gestaltungsfreiheit. Die Ausrichtung auf das Gemeinwohl kann für Unternehmen bedeuten, dass sie nicht im Sinne der „shareholder value“ zu betreiben sind, also nicht allein der kurzfristigen Gewinnsteigerung der Aktionäre verpflichtet sein können, sondern auch den MitarbeiterInnen, den Zulieferern, den Kunden und Konsumenten, der Region, in der ein Unternehmen produziert. Was sichert nachhaltig und längerfristig ein Unternehmen? Freiheit und Gestaltungswillen ist nicht nur im Hinblick auf die Freiheit des handelnden Unternehmers und der Ökonomie zu sehen, sondern auch mit dem Blick auf die soziale Infrastruktur eines Gemeinwesens, auf die die Unternehmer doch dringend angewiesen sind. Zum gesellschaftlichen Umfeld gehören Soziales, Kirche, Politik, Kultur, Sport ...

Die wirtschaftlichen Möglichkeiten unserer Enkel¹⁹

Das ist der Titel eines Essays von John Maynard Keynes aus dem Jahre 1930. In diesem Essay wagt Keynes einen langfristigen Blick in die Zukunft. Angetrieben von enormen Produktivitätssteigerungen werde die Menschheit ihr ‚ökonomisches Problem‘ schon bald gelöst haben und es wird nicht mehr um mehr Reichtum, sondern um eine bessere Lebensqualität gehen. Nach und nach würden immer breitere Bevölkerungsgruppen von ökonomischen Zwängen praktisch befreit werden. Keynes sieht den Moment eines qualitativen Wechsels dann erreicht, wenn die Menschen anfangen, sich um die materiellen Nöte ihrer Nachbarn zu kümmern, weil ihre eigenen bereits gelöst seien. Der Lebensstandard eines Durchschnittsmenschen stagnierte über mehrere tausend Jahre weitgehend. Erst als die Leute anfangen, einen großen Teil ihres nicht für den unmittelbaren Lebensunterhalt benötigten Vermögens in großem Stile zu reinvestieren, z. B. in neue Technologien, wurde die ungeheuerliche Kraft des Zinseszins effekts freigesetzt. Gleichzeitig begann ab dem 16. Jahrhundert (und noch einmal verstärkt ab dem 18.) das große Zeitalter der Wissenschaft und der technischen Erfindungen,

¹⁷ Die Sozialpartner Österreichs, Bad Ischler Dialog 2016. 70 Jahre Sozialpartnerschaft in Österreich. 10 Jahre „Bad Ischler Dialog“, in: <http://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2016/10/10-Jahre-Bad-Ischler-Dialog-Endversion.pdf>

¹⁸ Clemens Sedmak, CSR – eine humanistische Sichtweise, in: Andreas Schneider/René Schmidpeter (Hgg.), Corporate Social Responsibility. Verantwortungsvolle Unternehmensführung in Theorie und Praxis, Berlin-Heidelberg 2015, 225-236.

¹⁹ John Maynard Keynes (1930), Economic Possibilities for our Grandchildren, in: Essays in Persuasion, New York 1963, 358-373.

das seit dem Beginn des 19. Jahrhunderts in vollem Gange ist. Keynes glaubt, diese Entwicklung werde weiter anhalten, vor allem dank enormer Produktivitätszuwächse verursacht durch Verbesserungen bei der Technik und beim Transport. Am Horizont sieht er eine neue Herausforderung und ein der Menschheit bis dato unbekanntes Problem auftauchen, eine technologisch-bedingte Arbeitslosigkeit. Im Folgenden entwirft Keynes ein Szenario, bei dem es die Menschheit bis 2030 tatsächlich geschafft hat, einen im Schnitt achtmal so hohen ökonomischen Lebensstandard zu erreichen. Keynes hält es für realistisch, dass – vorausgesetzt, es komme nicht zu gravierenden Kriegen oder einem starken Anstieg der Bevölkerung – das ökonomische Problem innerhalb von 100 Jahren gelöst sein könne. – Man kann diese Worte unter der Fragestellung lesen, was davon eingetroffen und inzwischen realisiert ist und was sich anders entwickelt hat und (noch) aussteht. Man kann Keynes aber auch so lesen, dass er im Blick auf kommende Generationen denkt und von diesen her die Aufgabe und die Ziele der Wirtschaft sieht. „Das ist Enkelgerechtigkeit oder Nachhaltigkeit – es geht um ein Gleichgewicht zwischen monetären, sozialen und ökologischen Zielen. Dies führt dazu, dass man die heutigen Ansprüche erfüllt ohne dabei die Möglichkeiten der künftigen Generationen negativ zu beeinflussen. Oder kurz gesagt – bei allem, was sie tun, sollten sie mit gutem Gewissen Ihren Enkeln in die Augen schauen können.“

Lebensdienliche Wirtschaft

Nach einer eher kapitalismuskritischen Phase in der Katholischen Soziallehre hat Papst Johannes Paul II. in der Sozialenzyklika „Centesimus annus“ (1991), also 100 Jahre nach „Rerum novarum“ (1891) als positiven Aspekt der *Unternehmenswirtschaft* die Verwirklichung der Freiheit hervorgehoben. „Ihre Wurzel ist die Freiheit des Menschen, die sich in der Wirtschaft wie auf vielen anderen Gebieten verwirklicht. Die Wirtschaft ist ein Teilbereich des vielfältigen menschlichen Tuns und in ihr gilt, wie auf jedem anderen Gebiet, das Recht auf Freiheit sowie die Pflicht, von ihr verantwortlichen Gebrauch zu machen. ... War früher der entscheidende Produktionsfaktor der Boden und später das Kapital, verstanden als Gesamtbestand an Maschinen und Produktionsmitteln, so ist heute der entscheidende Faktor immer mehr *der Mensch selbst*, das heißt seine Erkenntnisfähigkeit, sein Wissen und Können, seine Fähigkeit, Organisation in Solidarität zu erstellen, und sein Vermögen, das Bedürfnis des anderen wahrzunehmen und zu befriedigen.“ Freilich weist Johannes Paul II. auch auf die mit dieser Entwicklung zusammenhängenden Gefahren und Probleme hin. „Viele Menschen, vielleicht die große Mehrheit, verfügen heute nicht über jene Mittel, die ihnen auf Dauer und in menschenwürdiger Weise den Zugang zu einem Produktionssystem erlauben, in dem die Arbeit die zentrale Stellung einnimmt. Sie haben keine Möglichkeit, jene Grundkenntnisse zu erwerben, die es ihnen ermöglichen würden, ihre Kreativität zum Ausdruck zu bringen und ihre Leistungsfähigkeit zu entfalten. Sie haben keine Gelegenheit, miteinander in Verbindung zu treten, um dadurch ihre Fähigkeiten kennen zu lernen und fruchtbringend einzusetzen.“²⁰

+ Dr. Manfred Scheuer
Bischof von Linz

²⁰ Johannes Paul II., Enzyklika „Centesimus annus“ zum 100. Jahrestag der Enzyklika „Rerum Novarum“. (Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls 101, hg. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz), Bonn 1991, 32 und 33.