



Jahresbericht 2009

Themen eines Jahres

**Oswald von Nell-Breuning Institut
für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik**

Offenbacher Landstr. 224
60599 Frankfurt/Main, Germany
Tel. 0049 (0) 69-6061-0, Fax -559
eMail: nbi@sankt-georgen.de

Inhaltsverzeichnis

1	Editorial	6
2	Personalia	7
3	Themen eines Jahres	9
3.1	WOLF-GERO REICHERT Was ist eine leistungsgerechte Entlohnung in der Altenhilfe?	9
3.2	MARKUS DEMELE Auswirkungen deutscher Direktinvestitionen auf die Beschäftigung in afrikanischen Ländern	15
3.3	BERNHARD EMUNDS Finanzwirtschaft im Dienst an der Realwirtschaft – eine finanzethische Perspektive	20
3.4	FRIEDHELM HENGSBACH SJ Management-Ethik – Eine Problemanzeige	25
3.5	THOMAS WAGNER Armut, Kirche und Menschenwürde	32
4	Kooperationen	36
5	Veröffentlichungen	41
6	Rechenschaftsbericht 2009	48
7	NBI-Newsletter	48

1 Editorial

Im letzten Jahr haben wir die Konzeption unseres Jahresberichts verändert: Die Listen der Vorträge und Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter sowie der Gremien, in denen sie vertreten sind, wurden in einen Rechenschaftsbericht ausgelagert. Stattdessen gibt es im Jahresbericht ein paar Leseproben aus den Arbeitsbereichen der Mitarbeiter. Aufgrund der positiven Reaktionen auf diese Umstellung haben wir dieses Konzept für den Jahresbericht 2009 beibehalten.

Nach wie vor hält uns die Finanz- und Wirtschaftskrise in Atem. Thematisch sind neben die Aufgabe, die Finanzwirtschaft neu auszurichten, die Konflikte über die Verteilung der Lasten aus dem Krisenmanagement gerückt. Die drei thematischen Schwerpunkte der gesellschaftsethischen Reflexion im Nell-Breuning-Institut – Sozialstaat, Erwerbsarbeit und Finanzmärkte – sind also aktueller denn je.

Viel Freude beim Lesen und Informieren im Jahresbericht 2009 wünscht

das Team des Nell-Breuning-Instituts.

2 Personalia

Leiter des Instituts

Prof. Dr. Bernhard EMUNDS
Professor für Christliche
Gesellschaftsethik und
Sozialphilosophie
E-Mail nbi@sankt-georgen.de
Tel 069 6061 230

Ehemaliger Leiter des Instituts

Prof. em. Dr. Friedhelm HENGSBACH
SJ
E-Mail nbi@sankt-georgen.de
Tel 0621 59 990

Wissenschaftliche Mit- arbeiter

Markus DEMELE
Betriebswirt (BA), Diplom-Theologe
E-Mail demele@sankt-georgen.de
Tel 069 6061 369

Wolf-Gero REICHERT
Diplom-Theologe, Volkswirt und Philo-
soph (M.A.)
E-Mail reichert@sankt-georgen.de
Tel 069 6061 642

Dr. Thomas WAGNER
Diplom-Theologe, Diplompädagoge
E-Mail wagner@sankt-georgen.de
Tel 069 6061 637

*Wissenschaftliche &
Stud. Hilfskräfte*

Martina ALTENDORF
cand. theol., Bak. Phil. Eccl.

Florian BEHRENS
cand. theol.

Matthias BÖHM
cand. theol., Bak. Phil. Eccl.,
Bankbetriebswirt

Jens JÖRGENSMANN
cand. theol., Bankbetriebswirt

Prisca PATENGE
cand. theol.

Felix POLTEN
cand. theol., Bak. Phil. Eccl.

3 Themen eines Jahres

3.1 WOLF-GERO REICHERT

Was ist eine leistungsgerechte Entlohnung in der Altenhilfe?

Die Organisation der Pflege alter und bedürftiger Menschen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die sowohl von volkswirtschaftlicher und ethischer Bedeutung ist. Das derzeitige sozialstaatliche Arrangement ist für diese Aufgabe höchst unzureichend eingestellt. Vor allem das Selbstverständnis der kirchlichen Caritas als diakonischer Teil der Kirche wird von dieser strukturellen Schiefelage besonders in Frage gestellt.

Die sich abzeichnende demographische Doppelherausforderung (zu einem steigenden Pflegebedarf kommt eine abnehmende Zahl Erwerbsfähiger) stellt auch die bisherige Personalpolitik in Frage. Bis 2040 werden für ca. 2,4 Millionen Pflegebedürftige ca. 1,7 Millionen Personen im Pflegebereich beschäftigt sein müssen (entspricht 1,3 Millionen vollzeitäquivalenten Beschäftigungsverhältnissen). Dies bedeutet eine enorme Herausforderung für die spezifischen Arbeitsmärkte, genügend qualifiziertes Pflegepersonal für den Leistungsbedarf bereitzustellen.

Trotz der großen gesamtwirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Bedeutung der Altenpflege leidet der Pflegesektor unter einer chronischen Unterfinanzierung, die sich aus den Kosten begrenzenden Regelungen des Pflegeversicherungsgesetzes ergeben. Zusätzlich verschärft wird diese Problemlage durch eine

umfangreiche und kostspielige Bürokratisierung, die bis auf die konkrete Handlungsebene der Pflegenden reicht. Auch die Einführung eines Mindestlohnes in der Pflegebranche behandelt das Problem nur symptomatisch und oberflächlich. Solange es keine konsistente Verhältnisbestimmung der Tarifsysteme zu den Vergütungsregelungen im Rahmen der Pflegesatzverhandlungen gibt, verbleiben massive Unsicherheiten im Finanzierungssystem, die eine gerechte Entlohnung erschweren. Bereits jetzt zeichnet es sich ab, dass den Pflegeeinrichtungen *erstens* die Kernbelegschaften abwandern, dass *zweitens* kaum mehr genügend Fachkräfte für die Arbeit und Ausbildung in der Altenpflege gewonnen werden können, dass *drittens* der Pflegemarkt sozial gespalten wird in ein Segment guter und eigenfinanzierter Pflege und ein Segment günstiger und zum Teil sozialstaatlich finanzierter Pflege. Zudem erodieren *viertens* die Tarifsysteme, da einerseits eine Vielzahl der Pflegeanbieter die Tarife nicht anwenden, andererseits die freigemeinnützigen Anbieter Tätigkeitsbereiche durch Outsourcing bzw. Ausnahmeregelungen Schlupflöcher finden, um mehr und mehr Arbeitnehmer jenseits der Tarifverträge zu beschäftigen.

Pflege als Vertrauensgut braucht angemessene Löhne

Pflege als besondere soziale Dienstleistung hat einen spezifischen Charakter, der besondere (kommunikative, soziale...) Fähigkeiten seitens der Pflegenden bedarf. Qualität in der Pflege lässt sich nur bis zu einem gewissen Grad „von außen“ vorschreiben und kontrollieren (etwa in Qualitätsstandards und durch die Heimaufsicht). Letztlich ist sie als Resultat eines Kooperations-

und Vertrauensverhältnis nur „von innen“ über die Mitarbeiter gewährleistet.

Menschenrechtsethisch muss es das Ziel des Pflegeprozesses sein, eine größtmögliche Selbstbestimmung der Pflegebedürftigen zu ermöglichen. Menschen als Handelnde, die den Anspruch auf Sinnverwirklichung erheben, setzen nämlich die Geltung grundlegender Normen für sich und damit auch für andere immer schon voraus, wie z.B. die Geltung gewisser Grundrechte oder der Menschenwürde. Denn ein Mensch ist in zweifacher Weise abhängig von den Handlungen anderer: Zum einen ist er darauf angewiesen, dass andere seine Freiheit nicht beeinträchtigen. Zum anderen muss er mit Lebensumständen rechnen, in denen er die handlungsnotwendigen Güter und Freiheiten nicht durch eigene Anstrengungen erreichen oder erhalten kann und so auf die Hilfe anderer angewiesen ist. Somit beinhaltet der Anspruch auf Handlungsfreiheit auch die Anerkennung der Freiheit Anderer. Ein so in seinen Grenzen reflektierter Freiheitsbegriff wird als Autonomie bezeichnet. Das Patientenrecht auf Achtung der Autonomie fordert im Anschluss daran, den anderen trotz seiner Hilfebedürftigkeit ernst zu nehmen und ihm die seiner Menschenwürde entsprechende größtmögliche Freiheit zu ermöglichen.

Aufgrund der großen Asymmetrien in der Pflege zwischen gesundem Pflegeexperten und gebrechlichem, abhängigem Pflegebedürftigen ergibt sich eine besondere Verantwortung der Pflegenden für die Fähigkeit und Möglichkeit der Selbstbestimmung der Pflegebedürftigen. Monika Bobbert formuliert in ihrem Werk „Patientenautonomie und Pflege“ vor diesem Hintergrund zentrale Rechte, für deren Verwirklichung die Pflegenden in der Pflicht stehen, wie z.B. das Recht auf informierte Zustimmung zu jedwe-

der Pflegemaßnahme; das Recht auf Wahl zwischen möglichen Behandlungsalternativen etc.

Daher ist die einzig sinnvolle Strategie, auf der (noch) hohen intrinsischen Motivation des Fachpflegepersonals und ihrem Berufsethos aufzubauen. Voraussetzung für eine dauerhaft hohe Motivation von Beschäftigten ist ein Lohn, der von ihnen selbst als angemessen angesehen wird. Damit wird den Pflegenden auch gesellschaftliche Anerkennung ihrer Leistungen signalisiert. Zweitens ist die Motivation dadurch zu sichern, dass mehr Pflegekräfte eingestellt werden, was die Betreuungsrelation und die Pflegefachquote erhöht und den einzelnen Pflegenden mehr Zeit und Entlastung einräumt. Drittens kann die Motivation dadurch gefördert werden, dass man die Arbeitszufriedenheit erhöht und den Beschäftigten mehr Entscheidungskompetenz überträgt. Die intrinsische Motivation wird vor allem durch die Erfahrung von Solidarität und von Dankbarkeit, ganzheitlicher Verbesserung, gelungener Kommunikation o.ä. erhöht. Dies braucht elastische Zeitkorridore für die Pflege und ein gewisses Maß an Entscheidungsspielraum; eine so erhöhte Arbeitszufriedenheit kann auch das schlechte Image und die Position der Pflegeeinrichtungen als Nachfrager auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

Beteiligungsgerechtigkeit braucht gerechte Löhne

Für die bundesdeutsche Gesellschaft als einer Arbeitsgesellschaft ist die Stellung der Erwerbsarbeit immer noch zentral: nicht nur für Einkommen, soziale Sicherheit, sondern auch für die Integration und die persönliche Entfaltung. In Ermangelung eines gesellschaftlich konsensfähigen Berechnungsmaßstabs für einen gerechten Lohn kommt der Verhandlungsbasis für einen fairen, d.h.

vor allem demokratischen Interessenausgleich eine besondere Bedeutung zu. In Erwerbsarbeitsgesellschaften und Marktwirtschaften verkörpert sich die (verfassungs-)rechtliche Ausgestaltung der sozialen Grundrechte der abhängig Erwerbstätigen in der Schranken, die gegen die Vermarktung menschlicher Arbeit errichtet werden; dazu zählen das Arbeitsrecht, der Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Tarifautonomie und die Flächentarifverträge. Das Tarifvertragssystem gilt als eines der spezifischen Merkmale eines bundesdeutschen Wirtschaftsstils und gehört damit zum normativen Leitbild der Sozialen Marktwirtschaft. Arbeitsmarkttechnisch sind Mindestlöhne hierfür nur ein inadäquater Ersatz, der vor allem der Bedeutung der Branche in keiner Weise gerecht wird.

Kirchlich gebundene Einrichtungen sind immer noch ein bedeutender Faktor des spezifischen Arbeitsmarkts der Altenpflegeberufe. Vor diesem Hintergrund ist es bedauerlich, dass das kirchliche Konstrukt der Dienstgemeinschaft und vor allem die neue Vergütungsordnung des Caritasverbandes nicht gerechtfertigt den Anspruch erheben können, ein Tarifsystem im vollen Sinne zu sein. Dafür fehlt ihnen die überbetriebliche, unabhängig organisierte Vertretung der Arbeitnehmerseite, die über die legitimen Mittel des Arbeitskampfes eine verhandlungsmächtige Position aufbauen könnten. Die Tarifverhandlungen können daher nicht als in gleicher Weise fair gelten, wie es für den öffentlichen Bereich beispielsweise angenommen werden kann.

Der familiengerechte Lohn

Für die römische Sozialverkündung ist der gerechte Lohn der Prüfstein für den Gerechtigkeitszustand einer Volkswirtschaft.

Durch den Lohn erhalten die Arbeitnehmer Zugang zu den Gütern der Erde, die nach kirchlicher Lehre letztlich dem Wohl aller Menschen dienen sollen. In der Tradition der Sozialverkündigung ist der gerechte Lohn immer ein familiengerechter Lohn: Das entscheidende Kriterium ist der Lebensbedarf des Arbeiters und seiner Familie. Er soll durch seine Arbeit alleine mit seinem Lohn - nach Steuern und Abgaben, ergänzt durch Familienleistungen des Staates - die ganze Familie so versorgen können, wie es dem Wohlstandsniveau der Gesellschaft entspricht.

Aktualisiert man den Maßstab des Familienlohns entsprechend einer gendergerechten Zielsetzung, dann bedeutet dies: Beteiligt sich ein Paar mit einem Stellenumfang von mindestens 100% an der Erwerbsarbeit, dann sollte die Familie von dem Arbeitseinkommen und den staatlichen Familienleistungen auch gut leben können.

Diese Impulse sind natürlich nicht 1:1 umsetzbar, denn neben dem Lebensbedarf des Arbeiters gelten sowohl die Lebensfähigkeit des Unternehmens als auch die allgemeine Wohlfahrt als weitere Determinanten eines gerechten Lohnes. Sie können aber dabei Orientierung geben, wenn der Kapitalismus - frei nach Oswald von Nell-Breuning - mit klugen wirtschafts- und sozialpolitischen Maßnahmen „umgebogen“ werden soll.

Aus einem Vortrag auf dem VKAD-Bundeskongress 2009 „Mehr_wert im Wettbewerb“.

3.2 MARKUS DEMELE

Auswirkungen deutscher Direktinvestitionen auf die Beschäftigung in afrikanischen Ländern

Der Begriff des „Karawanen-Kapitalismus“, der seit der Verlagerung eines NOKIA-Werkes aus Bochum nach Rumänien häufig verwendet wird, bringt einen für den Arbeitsmarkt wichtigen Trend zum Ausdruck: Unternehmen investieren in Ländern, die ihnen die günstigsten Produktionsbedingungen bieten und ziehen weiter, wenn sie erwarten, dass sich die Standortbedingungen andernorts noch positiver auf die Gewinnerwartung auswirken. Doch welche Rolle spielt der afrikanische Kontinent für deutsche Unternehmen? Dort gibt es doch ein vermeintlich großes Angebot an „billigen“ Arbeitskräften. Wie wirken sich deutsche Investitionen auf Quantität und Qualität der Beschäftigung in Afrika aus?

Quantitative Beschäftigungswirkungen

Die Wirkungen deutscher Unternehmensinvestitionen auf den Umfang der Beschäftigung in Afrika werden von den meisten Sozialwissenschaftlern positiv eingeschätzt. In der entwicklungspolitischen Diskussion wird jedoch immer wieder vor der Gefahr gewarnt, dass es durch ausländische Direktinvestitionen (ADI) aus Industrieländern in Entwicklungsregionen in den Zielländern zu einem Wettbewerb kommen kann, in dem die lokalen Unternehmen gegenüber den ausländischen Unternehmen unterliegen, so dass aufgrund der höheren Produktivität der auswärtigen Unternehmen Arbeitsplätze verloren gehen.

Bei deutschen Unternehmen in afrikanische Staaten ist dies in der Regel nicht der Fall. Deutsche Unternehmen sind kaum in Sektoren aktiv, in denen auch afrikanische Unternehmen tätig sind oder

vergleichbare Güter und Dienstleistungen anbieten (können). Von einer Verdrängung autochthoner Unternehmen ist folglich nicht auszugehen. Die Beschäftigungswirkungen von ADI sind jedoch nur dann klar positiv, wenn es sich nicht um mergers & acquisition handelt, sondern um die Gründung neuer Betriebsstätten vor Ort (greenfield investments). Das ist bei der Mehrzahl der deutschen Investitionen in Afrika der Fall. Der Nettoeffekt der Beschäftigung ist eindeutig positiv. Steht bei einer Investition nicht das Motiv der Markterschließung, sondern der Kostenreduktion im Vordergrund, ist davon auszugehen, dass die Unternehmen vor allem billigere Arbeitskräfte suchen. Solche Investitionen finden zumeist in beschäftigungsintensiven Bereichen statt und schaffen Arbeitsplätze im Zielland der Investition. In Afrika gilt das besonders für den Bereich der Automobilfertigung durch deutsche Unternehmen.

Die meisten Unternehmen aus Deutschland verwenden Hochtechnologie oder zumindest technologisch anspruchsvolle Fertigungsverfahren. Diese erfordern ein relativ hohes Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer, das in afrikanischen Staaten nur äußerst begrenzt vorhanden ist. Es ist nicht damit zu rechnen, dass deutsche Unternehmen zum überwiegenden Teil wenig qualifizierte Arbeitnehmer nachfragen, wie das bei Offshoring in andere Kontinente durchaus im Bereich der seriellen Massenproduktion der Fall sein kann. Wahrscheinlich ist dies bei deutschen Unternehmen in Afrika nur in sehr begrenztem Umfang der Fall (z.B. Elektroartikel und Küchengeräte in Nordafrika).

Expertenwissen aus Deutschland ist also auch vor Ort von Nöten. Die Kosten für die Beschäftigung deutscher Mitarbeiter in Afrika sind jedoch sehr hoch (Sicherheitsvorkehrungen für die ganze Familie, deutsche oder internationale Schule für Kinder etc.). Wie

hoch der Anteil der Beschäftigten deutscher Herkunft in deutschen Unternehmen in Afrika ist, lässt sich nicht feststellen. Die vorliegenden Daten der Bundesbank beziehen sich auf die Gesamtzahl der in deutschen Unternehmen in Afrika beschäftigten Mitarbeiter. Diese liegen seit 1989 (mit Ausnahme von 1993) bei über 100.000 Beschäftigten. In der zweiten Hälfte der neunziger Jahre stiegen die Beschäftigtenzahlen permanent an – bis auf 137.000 im Jahr 2001.

Qualität der Beschäftigungsverhältnisse in deutschen Unternehmen in Afrika

In einer öffentlichen Anhörung des Ausschusses für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung des Deutschen Bundestages 2008 betonte der Vertreter des Afrikaverains der deutschen Wirtschaft, deutsche Unternehmen seien bei Investitionen in Afrika „Vorreiter bei der Einhaltung und Einführung von sozialen und umweltpolitischen Standards“. Auch der Bundesverband der deutschen Industrie (BDI) hob den Entwicklungsbeitrag deutscher Unternehmen, etwa bei der Qualifizierung der Arbeitnehmer vor Ort, hervor.

Diese Aussagen bleiben derzeit ohne empirisches Fundament. Grundlegende Forschungen zu den Arbeitsbedingungen in deutschen Unternehmen in Afrika liegen nicht vor. Auch die deutschen Nichtregierungsorganisationen (NROs) können nur von einigen Einzelfällen berichten, aber keine grundsätzliche Einschätzung abgeben. Doch auch wenn deutsche Investitionen im internationalen Vergleich in afrikanischen Staaten nur einen sehr geringen Umfang haben, ist die Reichweite der Investitionsentscheidung

und des unternehmerischen Handelns im jeweiligen Sektor vor Ort oftmals beträchtlich.

Die deutsche staatliche Entwicklungszusammenarbeit bleibt in Bezug auf die Sicherung der Qualität von Beschäftigung in deutschen Unternehmen in ihren Publikationen ebenso vage wie unverbindlich: „Bei der Vergabe von Bürgschaften/Garantien für deutsche Direktinvestitionen in Entwicklungs- und Transformationsländern ist den Antragstellern nahe zu legen, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die die Kernarbeitsnormen beinhalten, zu beachten“. Folglich beteiligt sich das BMZ primär an der Erarbeitung von freiwilligen Normen im Rahmen des „Runden Tisches Verhaltenskodizes“. Zwar werden tatsächlich bei der Vergabe von Hermes-Bürgschaften und Exportversicherungen soziale und ökologische Mindeststandards und somit auch Arbeitsstandards berücksichtigt, eine Evaluation der Investitionsprojekte vor Ort hinsichtlich dieser Anforderungen erfolgt allerdings nicht.

Das Image deutscher Unternehmen in Afrika scheint gut zu sein. Dafür sprechen anscheinend auch die Berichte der Nationalen Kontaktstellen, die Verstöße gegen die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen registrieren und im Beschwerdefall den Auftrag haben, eine gemeinsame Erklärung von Ankläger und Angeklagtem zu erarbeiten. Seit Einrichtung dieser Kontaktstellen sind keine Beschwerden über das Verhalten deutscher Unternehmen in afrikanischen Ländern eingegangen. Dies ist jedoch nur ein schwaches Indiz für die Einhaltung von Mindeststandards, da die Nationalen Kontaktstellen wenig bekannt sind und von afrikanischen NGOs nicht vor Ort kontaktiert werden können (vgl. die

Vorschläge des DGB von 2007 zur Aufwertung dieser Kontaktstellen).

Verstöße gegen die Kernarbeitsnormen in deutschen Produktionsstätten in Afrika sind nirgends dokumentiert und wurden auch in allen Experteninterviews als unwahrscheinlich eingeschätzt. Problematisch in dieser Hinsicht sind vielmehr die vorgelagerten Unternehmen der Lieferkette. Verstöße sind hier deutlich wahrscheinlicher. Doch auch hierzu liegen keine Untersuchungen aus afrikanischen Ländern vor. Die Wahrnehmung deutscher Unternehmen vor Ort durch die Angestellten scheint eher positiv zu sein. Arbeiter formulieren ihre Dankbarkeit für die geschaffenen Arbeitsgelegenheiten. Doch sie nehmen auch die Mängel wahr und kritisieren die Missachtung von Arbeitsstandards. Ohne eine breite empirische Untersuchung bleibt man jedoch auf die Zusammenschau von Einzelfällen angewiesen. Dabei besteht die Gefahr, dass Best-Practice-Beispiele den Worst-Case-Szenarien gegenüber gestellt werden. Ein allgemeingültiges Bild ergibt sich daraus nicht. So gibt es Beispiele, dass deutsche Unternehmen ihre Geschäftspolitik nicht an internationalen Standards orientiert haben. Ein prominentes Beispiel ist die Beteiligung einer bekannten deutschen Firma an einem Staudammprojekt im Sudan, bei dessen Erbauung tausende Menschen vertrieben wurden.

Fazit

Unternehmensinvestitionen und die Rolle von Unternehmen als Entwicklungsakteure in Afrika sind nach wie vor weithin ein weißer Fleck in der entwicklungspolitischen Forschung. Seitens der Privatwirtschaft werden Investitionen in Afrika immer noch häufig als reine Wohltätigkeit und nicht als harter *business case* betrach-

tet. Seitens der NGOs besteht weiter große Vorsicht, sich zu sehr mit Unternehmen einzulassen – die Angst zum Spielball privatwirtschaftlicher Interessen oder abhängig zu werden ist zu groß. Derzeit zieht der größte Teil der deutschen ADI an Afrika vorbei. Für die Investitionen, die in afrikanischen Ländern ankommen, fehlt aber weiterhin ein sanktionsmächtiges internationales Regime sozialer Arbeitsnormen, das auch da greift, wo der schwache politische Ordnungsrahmen mancher afrikanischer Staaten den Unternehmen ökologisch und sozial problematische Handlungsspielräume lässt.

Dieser Text gibt einen Überblick über die Studie „Deutsche Unternehmensinvestitionen in afrikanischen Ländern“, erschienen in der Reihe „Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung“ (Nr. 56).

3.3 BERNHARD EMUNDS

Finanzwirtschaft im Dienst an der Realwirtschaft – eine finanzethische Perspektive

Die globale Finanzwirtschaft ist durch die aktuelle Krise grundlegend in Frage gestellt. Ethische Erwägungen ausschließlich mit Hilfe von Gerechtigkeitskriterien (hier vor allem: wer hat welche Vorteile und Chancen, wer muss welche Lasten und Risiken übernehmen?) scheinen dem Ausmaß des Problems nicht angemessen zu sein. Zwar ist es sinnvoll, diese Fragen auf das Verhältnis zwischen den relativ kleinen Gruppen, die von der neuen Form der Finanzwirtschaft stark profitieren, und dem Rest der Bevölkerung zu beziehen. Aber diese Problematik ist eng verbunden mit einer massiven Ineffizienz dieser Finanzwirtschaft, einem

starken negativen Einfluss auf das Wohlstandsniveau der Gesellschaft. Eine sozialetische Reflexion der Finanzwirtschaft muss daher einen allgemeineren ethischen Begriff als Gerechtigkeit in den Mittelpunkt rücken. Im Folgenden wird vorgeschlagen, dazu auf den Begriff des Gemeinwohls zurückzugreifen.

Gemeinwohlausrichtung der Wirtschaft

In einer demokratischen Gesellschaft ist auch die "Eigenlogik" der Marktwirtschaft an den Grundkonsens der Bürgerinnen und Bürger zurückgebunden: an ihren Wunsch, dass die von ihnen benötigten und gewünschten Güter bereitgestellt werden und dass dabei die Beteiligten so miteinander umgehen, wie es den gemeinsamen oder zumindest doch weithin geteilten Vorstellungen von einem guten Wirtschaften entspricht. Diese Rückbindung des gesamten Wirtschaftsgeschehens an einen Grundkonsens der Bürgerinnen und Bürger wird in der katholischen Sozialethik traditionell mit dem Begriff „Gemeinwohl“ zum Ausdruck gebracht. Gemeinwohl kann man erst einmal sehr allgemein als Inbegriff für die Vorstellungen der Beteiligten von einem gelingenden Zusammenleben verstehen. In der Gegenwart steht dabei das Ziel im Vordergrund, Institutionen so zu gestalten, dass alle Menschen so viel reale Freiheit wie möglich haben: Die gesellschaftlichen – und internationalen – Strukturen sind so zu gestalten, dass alle Menschen möglichst gute Voraussetzungen haben, um zu überleben, die eigene Persönlichkeit entfalten und sich am gesellschaftlichen Leben beteiligen zu können. Welchen Teilzielen dabei ein Vorrang zukommt, ergibt sich aus weiterführenden ethischen Überlegungen, vor allem durch Einbezug von Gerechtigkeitsprinzipien. Der Ausrichtung der Wirtschaft auf das Gemeinwohl entsprechen

Unternehmen zunächst dadurch, dass sie den ihnen gebotenen Freiraum unternehmerischen Handelns nutzen, um Güter anzubieten, die für andere Akteure von Vorteil sind. Die im Einzelfall natürlich widerlegbare Vorvermutung, dass einem Unternehmen durch das Angebot eines Gutes tatsächlich Wertschöpfung und insofern ein Beitrag zum Gemeinwohl gelingt, ist unter zwei Bedingungen vertretbar: wenn die Erlöse aus dem Verkauf des Gutes die Ausgaben für den Kauf der Vorprodukte und Investitionsgüter übersteigen und wenn andere Akteure bereit sind, einen Teil ihres Einkommens für den Erwerb dieses Gutes einzusetzen.

Gemeinwohlausrichtung der Finanzwirtschaft

Die private Finanzwirtschaft, zu der Finanzmärkte und gewinnorientiert geführte Finanzinstitute gehören, ist ein Teilbereich der Wirtschaft. Wie die Wirtschaft als ganze ist sie auf das Gemeinwohl ausgerichtet. Für diese Ausrichtung lassen sich zwei "basics" benennen, die aufgrund der aktuellen Krise und des ihr vorangehenden Booms auf den Finanzmärkten brisant geworden sind: Zum einen zeigt sich die Gemeinwohlverträglichkeit der Finanzwirtschaft darin, dass sie die gesamtwirtschaftliche Entwicklung nicht (oder kaum) stört. Zum anderen dienen die Finanzinstitute dadurch dem Gemeinwohl, dass sie Dienstleistungen erbringen, die für andere Akteure nützlich sind. Den Unternehmen außerhalb der Finanzwirtschaft sollen es die Institute erleichtern, Waren zu produzieren oder Dienstleistungen zu erbringen, die für Menschen überlebensnotwendig sind oder von denen sie sich eine Steigerung ihres Wohlbefindens erhoffen. In diesem Sinne gilt: Die Finanzwirtschaft ist kein Selbstzweck, sondern hat der Realwirtschaft zu dienen!

Wodurch dient die Finanzwirtschaft der Realwirtschaft? Vier Aufgaben seien hier genannt. Erstens stellen die Geschäftsbanken durch ihre Kreditvergabe die wirtschaftlichen Akteure mit dem Geld aus, das sie für ihre Transaktionen benötigen. Zweitens wickeln die Kreditinstitute über die Einlagenkonten einen Großteil des Zahlungsverkehrs in der Volkswirtschaft ab. Drittens vermitteln die Finanzinstitute und -märkte zwischen zwei Typen von Wirtschaftsakteuren: zwischen Akteuren, die aktuell mehr Geld ausgeben wollen, als ihnen aus dem laufenden Einkommen oder aus ihrer bisherigen Ersparnis zur Verfügung steht, die aber in Zukunft weitere zusätzliche Einnahmen erwarten, einerseits und Akteuren, deren Einkommen die aktuellen Ausgabenwünsche übersteigt, die aber in Zukunft mehr ausgeben wollen, andererseits. Viertens bietet die Finanzwirtschaft den Akteuren zahlreiche Möglichkeiten, Risiken zu managen, u.a. diese an andere Akteure weiter zu reichen. Dabei geht es um Risiken, mit denen die Menschen in ihrem täglichen Leben konfrontiert sind oder welche die Geschäftstätigkeit von Unternehmen erschweren, aber auch um Risiken, die mit Finanzierung oder Geldanlagen verbunden sind. Ein solches Risikomanagement bieten z.B. Versicherungen an, wird z.T. aber auch durch Terminmärkte (Märkte für künftig abzuwickelnde Geschäfte) und Märkte für andere Derivate (abgeleitete Finanztitel) ermöglicht.

Verselbstständigte Finanzwirtschaft

Die Entstehung der 2008/09 geplatzten Preisblase auf den internationalen Vermögenmärkten geht vor allem auf ein starkes Wachstum jener Kredite zurück, die zur Finanzierung von Finanztransaktionen vergeben wurden. So wird in der Krise in doppelter

Weise deutlich, dass die Gemeinwohl-Ausrichtung eines erheblichen Teils der Finanzwirtschaft sehr fraglich geworden ist. Zum einen hat das Platzen der globalen Preisblase die Weltwirtschaft in eine derart tiefe Krise gestürzt, dass die Rede von einer "Störung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung" viel zu harmlos klingt. Zum anderen hat bereits das Wachstum der Preisblase über zwei Jahrzehnte vielen "Bankern" in den entsprechenden Abteilungen der Institute und den Aktionären der Banken sehr hohe Einkommen beschert. Diese gingen zu einem erheblichen Teil auf Geldschöpfung und den von ihr verursachten Anstieg der Buchwerte von Vermögensgütern zurück – und eben nicht auf Wertschöpfung! Schließlich konnten die Finanzinstitute mit dem Kauf und späteren Verkauf dieser Aktiva sowie mit Finanzdienstleistungen rund um solche Vermögensumschichtungen (Portfolio-Optimierung, Mergers & Acquisitions etc.) sehr viel Geld verdienen – solange nur die Preisblase auf den Finanz- und Immobilienmärkten wuchs und durch die Geldschöpfung der Geschäftsbanken zur Finanzierung der Käufe von Finanztiteln oder Immobilien immer mehr Geld auf diesen Märkten in Umlauf kam.

Einige besonders einträgliche Segmente der Finanzwirtschaft waren also bei Ausbruch der aktuellen Finanzkrise nicht mehr auf das Gemeinwohl ausgerichtet. Deshalb bedarf es in den nächsten Monaten und Jahren einer Neuordnung der privaten Finanzwirtschaft, also neuer Regeln und neuer Instrumente ihrer staatlichen Steuerung.

Gekürzter Auszug aus dem Beitrag „Die Krise der globalen Finanzwirtschaft – eine Analyse und sozioethische Einschätzung“.

3.4 FRIEDHELM HENGSBACH SJ

Management-Ethik – Eine Problemanzeige

In Davos hatten sich Anfang Februar 2009 die wirtschaftlichen und politischen Führungseliten der Welt versammelt. Das Treffen stand unter einem anspruchsvollen Thema: „Die Gestaltung der Welt nach der Krise“. Das Ergebnis der Vorträge, Podiumsrunden und Kamingespräche war mager. Der beherrschende Eindruck war allgemeine Ratlosigkeit. Sie löst eine ernsthafte Suche nach verbindlichen Regeln aus. Daneben ist das Bemühen um eine transparente Unternehmenskultur und ein authentisches Führungsverhalten erkennbar.

Unternehmenskulturen

In der Frühzeit der industriellen Entwicklung wurden selbst größere Fabriken nach dem Vorbild einer Familie organisiert und geleitet. An der Spitze stand der fürsorgende Patriarch, der seine Mitarbeiter persönlich kannte und sich selbst um deren individuelle und private Probleme kümmerte. Um den Industriebetrieb herum reihten sich Konsumläden, Geschäfte für den alltäglichen Bedarf, Wohnungseinrichtungen, Krankenhäuser und Bestattungsfirmen, die direkt oder indirekt zum Kernunternehmen gehörten. Heutzutage ist eine solche Kultur in kleinen und mittleren Unternehmen noch zu finden, die meist von innovativen Unternehmerpersönlichkeiten geführt werden.

Die großen Publikumsgesellschaften in Deutschland gelten als korporative Gebilde. Gesellschaftliche Gruppen etwa der Anteilseigner, die auf der Hauptversammlung durch die Banken auf Grund des Depotstimmrechts vertreten werden, oder der Beleg-

schaften, deren Interessen durch Betriebsräte als ihre Organe und Gewerkschaften als Tarifpartner wahrgenommen werden, oder der leitenden Angestellten suchen in der Regel auf dem Weg der Verständigung, nicht der Konfrontation einen Ausgleich der teils gemeinsamen, teils voneinander abweichenden Interessen.

Die unter dem Regime des Finanzkapitalismus idealtypisch stilisierte angloamerikanische Unternehmenskultur ist dadurch charakterisiert, dass das Unternehmen nicht als Personenverband, sondern als Kapitalanlage in den Händen der Anteilseigner begriffen wird. Die Kontrolle der Unternehmen erfolgt durch anonyme Wertpapiermärkte, auf denen kollektive Akteure, nämlich Großbanken, Versicherungskonzerne und Investmentgesellschaften, operieren. Der Erfolgsmaßstab ist der „shareholder value“, der positive Saldo zukünftiger Zahlungsströme, die auf den Gegenwartswert abdiskontiert sind und in erster Linie durch subjektive, meist kurzfristig schwankende Erwartungen zustande kommen, die auch den Aktienkurs bestimmen. Die Manager haben ausschließlich die Interessen der Anteilseigner zu bedienen, die der Belegschaften, Kunden und Kommunen sind nachrangig.

In reifen Industriegesellschaften, die sich auf dem Weg in die kulturelle Dienstleistungsgesellschaft befinden und dabei sind, die Schwelle zum „Zeitalter des Arbeitsvermögens“ zu überschreiten, entwickelt sich ein neues Selbstverständnis des Unternehmens als eines kommunikativen Netzwerks. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten als die kostbarste Ressource der unternehmerischen Wertschöpfung, mehr noch als die Technik und das Kapital. Das Netzwerk ist aus unvollständigen Verträgen geknüpft, die

zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern meist informell vereinbart sind. Diese sind nicht mehr bloße Befehlsempfänger, sondern gestalten relativ autonom ihre Arbeitszeit und ihre Arbeitsinhalte. Sie werden häufig als „Arbeitskraftunternehmer“ bezeichnet. Das Unternehmen wird nicht mehr durch hierarchische An- und Unterordnungen sondern durch wechselseitige Kommunikationen gelenkt.

Rollenspiele

Der Pluralität und globalen Rivalität unterschiedlicher Unternehmenskulturen entspricht eine Vielfalt von Rollen, die wirtschaftliche Führungskräfte spielen.

Der „Kapitalist“ als Rollenmuster unternehmerischer Führungskräfte ist eine Reaktion auf eine (finanz)kapitalistische Unternehmenskultur. In kapitalistischen Wirtschaften liegt die ausschließliche Kompetenz der Letztentscheidung bei den Kapitaleignern, die in ihrem Interesse das Unternehmen und die Wirtschaft steuern. Um das Kapital rentabel zu verwerten, sind sie zwar auf fremde Arbeit angewiesen. Die unternehmerische Wertschöpfung entsteht durch das Zusammenspiel der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital. Aber der Erfolg des Unternehmens wird an dem Maßstab der Kapitalrendite gemessen, die sich direkt im „shareholder value“ bzw. im Aktienkurs abbildet. Die Manager stehen im Dienst der Kapitaleigner, haben ihre Geschäftspolitik an einer möglichst hohen Kapitalrendite auszurichten und sind ausschließlich den Interessen der Anteilseigner verpflichtet. Die Manager sind „Agenten“ der Kapitaleigner, denen die Rolle des „Prinzipals“ zukommt.

Der „Patron“ oder „Admiral“ ist ein zweites Rollenmuster unternehmerischer Führungskräfte. In einem arbeitsteiligen Produktionsprozess ist eine Organisationsform unausweichlich, die neben der horizontalen Abgrenzung der Aufgaben eine vertikale Funktionsdifferenzierung aufweist. Den leitenden Angestellten stehen ausführende Arbeitskräfte gegenüber. Selbständige Unternehmer und leitende Mitarbeiter sind davon überzeugt, dass die ausführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihnen anvertraut sind, dass sie diesen gegenüber eine Fürsorgepflicht haben. Sie kümmern sich um das Zusammenspiel der Abteilungen, das Betriebsklima, sind sensibel für persönliche Spannungen unter den Beschäftigten, die sich zu betrieblichen Konflikten ausweiten können, und auch für Probleme jenseits des Betriebs in der privaten Sphäre der Mitarbeiter. Früher war es die Rolle des väterlichen Freundes, heute ist es die Rolle des „Compañero“.

Der „Missionar“ als Rollenmuster hat sich in den Zeiten der Globalisierungsrhetorik und des Finanzkapitalismus herausgebildet, seitdem unternehmerische Führungskräfte nicht mehr eine innerbetriebliche Karrierebiographie aufweisen, sondern als Seiteneinsteiger vom Studium der Betriebswirtschaft in das Unternehmen hinein schnuppern und mit den Vorlesungsskripten der BWL unter dem Arm gleich die Führungsetage betreten. Sie entdecken Verkrustungen, Staub, eingefahrene Gewohnheiten und fühlen sich berufen, damit aufzuräumen. Als charismatische Erweckungsprediger im Missionszelt rütteln sie die Belegschaft auf, sich zu bekehren, alles, was frühere Manager verkündet haben, zu vergessen oder gar zu verteufeln, um gemeinsam mit der aktuellen Füh-

rung den neuen Aufbruch zu wagen, in die Zielgerade zu stürmen und heroisch zu siegen.

Der „Netzwerker“ ist ein Rollenmuster, das einer veränderten Unternehmenskultur entspricht, die wiederum auf den Eintritt qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reagiert. Diese sind auf Grund ihres Ausbildungsstands vertraut mit neuen Techniken und Arbeitsformen, die sich nicht mehr von außen steuern lassen. Sie organisieren eigenständig ihre Arbeitsfelder und Arbeitszeiten und tragen auch einen Teil des Marktrisikos. Indem das Unternehmen als ein kommunikatives Netzwerk begriffen wird, das sich aus Mitarbeitern, Kunden, Kreditgebern, Aktionären, Zulieferern und kommunalen Einrichtungen zusammensetzt, kann es nicht hierarchisch gesteuert werden, sondern nur durch Vereinbarungen, deren Inhalte jedoch nicht bis ins Einzelne schriftlich fixiert sind, sondern als „unvollständige Verträge“ bezeichnet werden, weil sie Gewohnheiten, ungeschriebene Regeln, moralische Grundsätze wie „Treu und Glauben“, „gute Sitten“ oder die Maxime: „Man kennt sich, vertraut einander, entscheidet einvernehmlich“ enthalten. In einem solchen Netzwerk übernehmen Führungskräfte die Funktion von Knoten, die Rolle von Moderatoren, Mediatoren oder Kommunikatoren. Sie sind die persönlichen Garanten eines fairen Interessenausgleichs.

Hinter der Maske ein Gesicht

Bisher sind die Komponenten der Systemregeln, Funktionen und Rollen, mit denen unternehmerische Führungskräfte konfrontiert sind, reflektiert worden. Erschöpft sich deren Handeln in der Übernahme solcher „Masken“? Oder verbirgt sich hinter den

Masken das Gesicht einer unternehmerischen Persönlichkeit? Schimmert hinter der Maske eine persönliche Identität durch? Wird sie hinter der Maske sichtbar, spürbar? Drückt sich in den Masken eine unverwechselbare Persönlichkeit aus?

Die unternehmerische Führungsarbeit hat wie jede Arbeit eine subjektive Dimension. Sie ist vom Träger des Arbeitsvermögens nicht abtrennbar. Nur der Mensch kann arbeiten, weder eine technische Anlage noch ein Tier kann dergleichen. Es ist immer eine menschliche Person, die sich in der Arbeit selbst darstellt, entfaltet, verwirklicht und bestimmt.

Keine unternehmerische Führungskraft ist vom Himmel gefallen oder aus der Erde geworfen worden. Sie hat eine orts- und milieubezogene Biographie. Familie, Freunde und Freundinnen, Erzieherinnen, Schule, Jugendclique, Kollegen und Kolleginnen haben ihn zu dem gemacht, was er ist. Niemand lebt für sich und in sich selbst allein. Die produktive Erinnerung an die eigene Biographie, an das, was ich kann, was mich interessiert, was ich bin, wohin ich gehöre und wo mein gesellschaftlicher Ort ist, ist ein unverwechselbarer und auch unverzichtbarer Bestandteil der Selbstkompetenz unternehmerischer Führungskräfte.

Die fachliche Kompetenz, die zum Gesicht unternehmerischer Führungskräfte gehört, ist mehr als die Fähigkeit, Informationen zu sammeln und zu sortieren. Dies kann zur Not auch der Rechner. Es geht um das Urteilsvermögen, die Fähigkeit, Wichtiges von Unwichtigem, Wahres von Falschem, Gutes von Schlechtem zu unterscheiden. Die Fähigkeit richtig und gut zu entscheiden, macht die Handlungskompetenz der Führungskräfte aus.

Die mit einer außergewöhnlichen Rationalität ausgestattete Persönlichkeit des homo oeconomicus oder homo faber mag für unternehmerische Führungskräfte ein normatives Leitbild sein. Deren Preis ist extrem hoch. Denn sie gebietet, dass die überwiegende und bereichernde Hälfte des Menschseins versteckt oder brutal unterdrückt wird. Dabei ist eine unternehmerische Kommunikation zum Scheitern verurteilt, wenn sie von Führungskräften ohne Erlebniskompetenz angeregt werden soll. Da das Studium die humanen Ressourcen der Studierenden fast ausschließlich auf die Wissensaneignung konzentriert, ist von den Studierenden bereits während der Ausbildung ein kluges Zeitmanagement gefordert, das ihnen gestattet, die emotionalen Dimensionen ihrer Persönlichkeit zu kultivieren.

Die kommunikative Kompetenz unternehmerischer Führungskräfte enthält sowohl rationale wie emotionale Komponenten. Zwar ist die Teamfähigkeit ein wesentlicher Bestandteil dieser Kompetenz, ohne dass sie sich darin erschöpft. Dazu gehört auch die Fähigkeit des sensiblen Hinhörens, der Sympathie, aber auch der Zivilcourage, nämlich quer denken, nachdenken und voraus denken zu können. Mit solchen Komponenten wird die politische und moralische Kompetenz berührt, ohne die eine persönliche Ausstrahlung nicht zustande kommt.

Auszug aus einem Text für eine Veranstaltung der Stiftung Wissen und Kompetenzen an der Universität Karlsruhe.

3.5 THOMAS WAGNER

Armut, Kirche und Menschenwürde

Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung von 2008 hat drei gesellschaftliche Trends aufgedeckt:

- *die Zunahme des Armutsrisikos, von der insbesondere Langzeitarbeitslose, Alleinerziehende, Personen mit Migrationshintergrund und Familien mit Kindern betroffen sind,*
- *die Ausbreitung von Löhnen, die das Existenzminimum nicht decken,*
- *die wachsende gesellschaftliche Spaltung in der Einkommens- und Vermögensverteilung.*

Das Landessozialgericht Darmstadt urteilte im Oktober 2008, dass die Hartz-IV-Regelsätze weder mit der Menschenwürde noch mit dem sozialen Rechtsstaat vereinbar sind. Diese Regelsätze deckten nicht das „soziokulturelle Existenzminimum von Familien“. Experten in der Sozialpolitik kritisieren die Regelsätze als „staatlich verordnete Unterversorgung“ und sehen in der aktuellen Umsetzung der Hartz-Gesetze eklatante Menschenrechtsverletzungen.

Im Bundessozialhilfegesetz lautete die Zielsetzung: „dem Empfänger der Hilfe die Führung eines Lebens zu ermöglichen, das der Würde des Menschen entspricht“. Von dieser Ausrichtung hat sich die seit 2005 geltende Grundsicherung für Arbeitssuchende verabschiedet. Auch die Wohlfahrtsverbände kritisieren, dass das Arbeitslosengeld II und die neue Sozialhilfe nicht ausreichen, um das soziokulturelle Existenzminimum zu garantieren.

Grundgesetz, Artikel 1:

Die Würde des Menschen ist unantastbar

Das Menschenwürde-Gebot des Grundgesetzes wird, so das Urteil vieler Experten qua gesetzlicher Praxis in Deutschland verletzt!

Kirchen sind moralische Instanzen, die für die Selbstachtung und die gegenseitige Anerkennung von Menschen eintreten, also öffentliche Förderer der Menschenwürde sein sollten. Sie haben reiche Erfahrungen und eine lange Tradition in der Auseinandersetzung mit Armut und ihren Ursachen. Als Säulen unseres Sozialstaates gelten sie auch heute noch als Agenturen, die sich mit den Opfern unserer Gesellschaft befassen. Mehr und mehr hat sich in den Kirchen der Konsens durchgesetzt, dass ihre Aufgabe nicht nur darin bestehen kann und darf, den Leidenden beizustehen, sondern dass sie auch mit den Betroffenen einen Weg zu gehen haben.

Auf Grundlage biblischer Überlieferungen gehen die Kirchen von „Gottes Option für die Armen“ aus. Diese „Option“ ist auf den Streit der Armen für Gerechtigkeit gerichtet, zugleich nimmt sie jedoch auch das obere Drittel der Gesellschaft in den Blick und in die Pflicht, um zur Überwindung der sozialen Spaltungen und Polarisierungen beizutragen. Im aktuellen Ringen um den Zusammenhalt unserer Gesellschaft kann diese biblische Überlieferung eine Orientierung sein. Wird das Menschenwürde-Gebot auch im gesellschaftlichen Leben umgesetzt?

Man kann dies auch als Frage an Christgläubige in den Kirchen formulieren: „Wie können wir in einem Land mit wachsenden Armuts- und Gerechtigkeitsproblemen glaubwürdig verkünden, dass Gott ein gütiger Vater ist?“

Eine solche Verkündigung ergibt nur Sinn, wenn sie auf gesellschaftliche Veränderung zielt, so dass die Armen nicht mehr ausgegrenzt sind. Eine solche Veränderung wird möglich, wenn sich die Armen selbst ihrer eigenen Würde bewusst werden, sich organisieren und mit der Veränderung ungerechter gesellschaftlicher Strukturen, also selbst mit ihrer Befreiung beginnen. Die Kirchen, die sich auf das Erbe Jesu berufen, der arm war und infolge seines Engagements mit Gott, für sein Reich und seine Gerechtigkeit nicht alt im Bett starb, sondern am Kreuz, sollten Verbündete dieser armen und ausgegrenzten Menschen sein, die um ihre Würde ringen.

Der Hamburger Religionspädagoge Fulbert Steffensky hat in einem Vortrag auf dem Evangelischen Kirchentag in Bremen im Mai 2009 die Problematik parteilicher Kirchen in Deutschland an der Seite der Armen und Ausgegrenzten diskutiert und in diesem Zusammenhang die Frage nach der richtigen Lesart der Bibel für unsere Zeit aufgeworfen: Wer ist die wahre Kirche? Diejenige, die in der Bibel liest, was ihr dient, und verschweigt, was ihr nicht nützt? Die vor allem verschweigt, wer die ersten Adressaten der Bibel sind, nämlich die Armen. Oder die Kirche, die die Bibel liest, weil diese ihre Hoffnung auf Veränderung nährt und ihre Sehnsucht stärkt. Fulbert Steffensky brachte den Unterschied der beiden Lesarten auf die einprägsame Formel, die eine Kirche lese, was ihr diene, die andere lese, was sie brauche. Damit stellt sich bezogen auf unsere insgesamt reiche Gesellschaft die Frage, wie die Bibel gelesen werden soll. Fulbert Steffensky versuchte eine erzählerische Antwort: Gemeinsam mit einem Freund habe er sich einmal auf einer Wanderung hungrig in eine Hochzeitsgesellschaft eingeschlichen, sich dort satt gegessen und den Durst ge-

stilt, ohne behelligt worden zu sein. „Man darf niemanden von der Hoffnung des Evangeliums ausschließen, nicht einmal sich selber. Wir schleichen uns ins Evangelium. Es kann ja sein, dass wir nicht die ersten Adressaten des Evangeliums sind. Dann sind wir eben die zweiten Adressaten. Auch wir haben unsere Schmerzen, auch uns sterben Menschen, auch wir geraten in Schuld und brauchen Freispruch. Und so schleichen wir uns ein in die alte Nachricht. Man kann es, wenn man weiß, wer die Erstgemeinten sind und wenn wir vermeiden, dass das Salz der Erde zum Balsam für Herrn Jedermann wird.“

Es ist immer wieder wichtig daran zu erinnern, dass das Eintreten für Solidarität und Gerechtigkeit unabdingbar zur Bezeugung des Evangeliums gehört und im Gottesdienst nicht nur der Choral, sondern auch der Schrei der Armen seinen Platz haben muss!

Dieser Text ist erschienen in „DIE9. Das Magazin der Schweinfurter Katholiken.“

4 Kooperationen

4.1 Jahrbuch Gerechtigkeit

Die Erarbeitung der Jahrbücher Gerechtigkeit stellt ein ökumenisches Projekt von rund 30 kirchlichen Organisationen dar. Das NBI arbeitet seit dem Start im Jahr 2004 im Herausgeberkreis mit und ist durch Dr. Thomas Wagner im Lenkungsausschuss vertreten. Thematische Hauptzielsetzung dieses Projektes ist es, die Armuts-Reichtumsproblematik und die daran geknüpften sozial-ethischen und sozialpolitischen Fragen in nationalen, europäischen und globalen Zusammenhängen durchzubuchstabieren.

Das neue Jahrbuch Gerechtigkeit IV ist Ende Februar 2010 erschienen und beschäftigt sich mit den sozialen Folgen des EU-Osterweiterungsprozesses. Der Titel lautet: „Arme, reiche EU. Die neue Spaltung zwischen Ost und West. Ein kirchlicher Diskussionsbeitrag zum Europäischen Jahr 2010 gegen Armut und soziale Ausgrenzung“.

4.2 Bündnis Soziale Gerechtigkeit in Hessen

Seit Anfang 2007 arbeitet das NBI, vertreten durch Dr. Thomas Wagner, im „Bündnis für soziale Gerechtigkeit in Hessen“ mit. Dieses Bündnis besteht aus dreißig hessischen Initiativen und sozialen Organisationen mit kirchlichem, gewerkschaftlichem oder wohlfahrtsverbandlichem Hintergrund. Ziel ist es, sich gemeinsam in die landespolitischen Debatten zur Sozialpolitik einzumischen.

Höhepunkt der Bündnisaktivitäten war die Vorbereitung und Durchführung des 5. Hessischen Sozialforums am 6.2.2010 im „Haus am Dom“ in Frankfurt. Vorrangig wurden hier die Themen Armut, Arbeitslosigkeit und Bildungsnotstand thematisiert.

4.3 Netzwerk Ökumenischer Kirchentag 2010

Im Zuge der globalen Wirtschaftskrise verschärfen sich die Spaltungstendenzen – weltweit und auch in der deutschen Gesellschaft. Diese Herausforderung für die Christen in aller Welt sollte das zentrale Thema des Ökumenischen Kirchentags im Mai 2010 sein. Dies ist die zentrale Botschaft des Netzwerks zum Ökumenischen Kirchentag (siehe www.oekt-netz.de). Der Aufruf „Fair teilen statt sozial spalten“ wurde bereits im August 2008 veröffentlicht und war von mehr als 500 Einzelpersonen und 80 Organisationen und Einrichtungen (zum Beispiel Misereor, Vorstand des Bundes der Deutschen Katholischen Jugend, Brot für die Welt, Evangelische Frauen in Deutschland, KirchenVolks-Bewegung Wir sind Kirche, Ökumenische Initiative Eine Welt e.V., Reformierter Bund, Weltnotwerk e. V., u.a.) unterzeichnet worden. Die Mitglieder des Netzwerkes haben sich auf das Kamel als Symbol des Netzwerkes verständigt – in Anspielung auf Markus 10.25 „Eher geht ein Kamel durchs Nadelöhr, als dass ein Reicher ins Reich Gottes komme“ – denn wir alle im reichen Norden sind mit unserem Lebensstil die Kamele, denen es schwer fällt, durch das Nadelöhr des Reiches Gottes zu schlüpfen...

In den letzten Monaten wurde kontinuierlich an den Inhalten und den Aktionsformen des Netzwerks für den Kirchentag gearbeitet. Am 28. November 2009 führte das Netzwerk in Sankt Georgen

ein eintägiges Vernetzungstreffen durch. Unter dem Motto "Wann, wenn nicht jetzt? Christinnen und Christen gehen voran: Fair teilen statt sozial spalten!" wurde diskutiert und in Workshops die Programmatik des Netzwerkes weiterentwickelt sowie Aktivitäten für den Kirchentag vorbereitet.

4.4 Frankfurter Forum für Ethik der Finanzpraxis

Im Jahr 2008 haben die Frankfurt School of Finance & Management, die European Business School, Vertreter des Faches „Finance“ an der Goethe-Universität, das Katholische Akademische Zentrum Rabanus Maurus sowie das NBI das „Frankfurter Forum für Ethik der Finanzpraxis“ gegründet. Das Forum organisiert einzelne öffentliche Veranstaltungen zu finanzethischen Themen. Die kontinuierliche inhaltliche Arbeit findet in einem Gesprächskreis statt, zu dem alle paar Monate Praktiker aus den Banken sowie Vertreterinnen und Vertreter der Ökonomie, der Politikwissenschaft und der Ethik zusammenkommen. Themen im Jahr 2009 waren „Spekulation und Commodities“ (22.4., Impuls von Prof. Dr. Marcel Tyrell, Friedrichshafen), „Bad Banks“ (17.6., Impuls von Prof. Dr. Falko Fecht, Oestrich Winkel), „Menschenbild und Institutionen“ (6.10., Impuls von Prof. Dr. Richard Raatzsch, Oestrich-Winkel) sowie „Zukunft der Aufsichtsstrukturen“ (18.11., Impuls von Dr. Christoph Crüwell, Bonn).

4.5 Ökumenische Arbeitsgemeinschaft sozialetischer Institute

Am 30./31. Januar 2009 traf sich die Ökumenische Arbeitsgemeinschaft sozialetischer Institute (ÖAsI) in Hannover (FIPH) zu ihrer Jahrestagung. Thema war dieses Mal die Unternehmensethik. Auf der Tagung entwickelte Bernhard Emunds die These, dass der Renditedruck der Finanzmärkte den Kapitalgesellschaften eine ernsthafte Geschäftspolitik der Corporate Social Responsibility erschwert. Thomas Wagner beleuchtete kritisch die Unternehmerdenkschrift der EKD, während Wolf Gero Reichert in seinem Korreferat zu Gerhard Wegners Vortrag vor einer theologischen Überhöhung von Unternehmen warnte. Zur Ökumenischen Arbeitsgemeinschaft gehören neben dem NBI das Institut für Christliche Sozialwissenschaften und das Institut für Ethik und angrenzende Sozialwissenschaften (beide in Münster), das Sozialwissenschaftliche Institut der EKD (Hannover), das Forschungsinstitut für Philosophie Hannover (FIPH), das Institut für Wirtschafts- und Sozialethik (Marburg), das Institut für Theologie und Sozialethik (Darmstadt) und das Berliner Institut für christliche Ethik und Politik.

4.6 Treffen der sozialetischen Institute des Jesuitenordens

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der deutschsprachigen sozialetischen Institute des Jesuitenordens sowie die Jesuiten aus dem benachbarten europäischen Ausland, die sich mit sozialetischen Themen befassen, trafen sich am 16. und 17. Januar 2009 an der Hochschule für Philosophie in München. Sie diskutierten

u.a. über wirtschaftsethische Aspekte der Finanzkrise (Referat von Bernhard Emunds) sowie über Sozialethik in/für Afrika.

4.7 Workshop Ethik

Die Tagungsreihe „Workshop Ethik“ (vgl. www.workshop-ethik.de), bei dem es um Grundlagenfragen der ethischen Reflexion geht, war im Jahr 2009 der Auseinandersetzung mit dem sog. Moralischen Realismus gewidmet. Über dieses Thema kamen vom 16. bis 18. März 2009 ca. 40 – vor allem junge – Vertreterinnen und Vertreter der Philosophie und Theologie in Arnoldshain (Taunus) ins Gespräch. Den Workshop Ethik, der 2009 bereits das achte Mal stattfand, organisieren die Evangelische Akademie Arnoldshain, das Katholische Akademische Zentrum Rabanus Maurus, das Forschungsinstitut für Philosophie Hannover und das NBI.

4.8 Europäische Akademie der Arbeit

Die Europäische Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt ist eine vom DGB und vom Land Hessen getragene Einrichtung, die jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit bietet, in einem Zeitraum von knapp einem Jahr ein transdisziplinäres Vollzeitstudium zum Themenbereich Arbeitsbeziehungen zu absolvieren. Beim 73. Jahrgang (2008/09) und 74. Jahrgang (2009/10) haben Bernhard Emunds, Thomas Wagner und Markus Demele den Kurs „Normative Grundlagen der Wirtschafts- und Sozialpolitik“ durchgeführt.

5 Veröffentlichungen

Markus Demele

- o *Noch eine Streitschrift gegen Entwicklungshilfe - Die deutsche Variante der Debatte*, in: Informationsbrief Weltwirtschaft & Entwicklung (W&E), Ausgabe 07-08/2009 Luxemburg, Juli 2009.
- o *Deutsche Unternehmensinvestitionen in afrikanischen Ländern*, Frankfurter Arbeitspapiere zur sozialwissenschaftlichen und gesellschaftlichen Forschung (Nr. 56), Oswald von Nell-Breuning-Institut, Frankfurt am Main, 2009.

Bernhard Emunds

- o *Goodbye Wallstreet, Hello Wallstreet! Über den Bedarf, die kapitalmarktdominierte Finanzwirtschaft umzubiegen*, in: Karlies Abmeier, Martin Dabrowski und Judith Wolf (Hg.): Globalisierung und globale Gerechtigkeit, Paderborn: Schöningh 2009, 55-83.
- o *Familiengerechter Lohn*, in: Judith Hahn (Hg.): Gerechter Lohn in der Kirche. Sozialethische und kirchenrechtliche Gesichtspunkte bei der Übernahme des TVÖD durch die Kirchen (Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung 57), Frankfurt am Main 2009, 45-73.
- o *Schwund des Arbeitsvermögens unter dem Renditedruck der Finanzwirtschaft*, in: Wolfgang Thierse und Heiner

Ludwig (Hg.): Arbeit ist keine Ware! Über wirtschaftliche Krisen, normative Orientierung und politische Praxis, Freiburg/Br.: Herder 2009, 42-67.

- o Gemeinsam mit Wolf-Gero Reichert: *Finanzwirtschaft – kein Selbstzweck. Die Finanzkrise trifft vor allem die Schwellen- und Entwicklungsländer*, in: HerderKorrespondenz 63 (Mai 2009), 237-242.
- o *Die Krise der globalen Finanzwirtschaft – eine Analyse und sozialetische Einschätzung*, in: Ethik und Gesellschaft. Ökumenische Zeitschrift für Sozialethik 2009/2.
- o *Eine Krise der globalen Finanzwirtschaft. Sozialetische Bemerkungen zur Finanzkrise*, in: HessenReport 41 (Juni 2009), Wiesbaden: SPD Bezirk Hessen Süd, 8-12.
- o *Finance – kein Selbstzweck*, in: ksoe-Dosssier 2009/06, 6-8.
- o *Weltfinanzgipfel: Wie man gut mit Geld umgeht, ist Glaubenssache – im Privaten, wie auch ganz global*, in: Frankfurter Rundschau vom 2. April 2009, 2f.
- o *Keine Kapitalismuskrisis, sondern eine Krise der Finanzwirtschaft*, in: Robert P. Brenner u.a. Kapitalismus am Ende? (Attac: Analysen und Alternativen) Hamburg: VSA, 46-52.
- o *Brauchen die Kirchen eine eigene, zinsfreie Währung? Nein!*, in: Publik-Forum 2009/8, 27.
- o *Mindestlohn und Extra-Kindergeld: sozialetische Bemerkungen zur Überwindung von Armut trotz Arbeit*, icep-argumente 2009/2, Berlin: Berliner Institut für christliche Ethik und Politik.

- o Betreuung des Heftes „Nach dem Kollaps - (Finanz-) Ethische Schlussfolgerungen aus der Krise“, Ethik und Gesellschaft. Ökumenische Zeitschrift für Sozialethik 2009/2.

Friedhelm Hengsbach SJ (Auswahl)

- o *Ein anderer Kapitalismus ist möglich! Wie nach der Krise ein Leben gelingt*, Verlag für Akademische Schriften: Bad Homburg 2009.
- o *Soziale Marktwirtschaft im Sog des Finanzkapitalismus?*, in: 60 Jahre Soziale Marktwirtschaft. Illusionen und Reinterpretationen einer ordnungspolitischen Integrationsformel, Sankt Galler Beiträge zur Wirtschaftsethik 44, Haupt Verlag: Bern-Stuttgart-Wien 2009, 291-314.
- o *Finanzinvestoren in Deutschland – nützlich oder schädlich für wen?*, in: Bitburger Gespräche, Jahrbuch 2008/I, 61-83.
- o *Wirtschaft und Moral – zwei ungleiche Schwestern?*, in: Dieter Janke (Hg.): Wirtschaft und Moral. Sozialethische Grundlagen einer linken Gesellschaftspolitik, Rosa Luxemburg Stiftung Sachsen, Leipzig 2009, 22-42.
- o *Nach der Krise ist vor der Krise. Für eine Wirtschaftsdemokratie ohne Finanzmarktkapitalismus*, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, 5/09, 53-61.
- o *A New Start in Economic Policy – Beyond Financial Capitalism*, in: Social Europe Journal, volume 4 issue 3, summer 2009, 18-22.
- o *Das Arbeitsvermögen im Finanzkapitalismus. Ein historischer Kompromiss ist aufgekündigt*, in: Wolfgang

Thierse und Heiner Ludwig (Hg.): Arbeit ist keine Ware. Über wirtschaftliche Krisen, normative Orientierung und politische Praxis, Freiburg : Herder 2009, 128-153.

- o *Von der Arbeitsgesellschaft zur Bildungsrepublik – ein Paradigmenwechsel?*, in: Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. / Martin Beyersdorf und Bernhard Christmann (Hg): Strukturwandel der Arbeit – Zukunft der wissenschaftlichen Weiterbildung, DSGWF Beiträge 47, Hamburg 2009, 9-18.
- o *Nach der Krise ist vor der Krise. Die Komplizenschaft zwischen Staat und Kapital*, in: Blätter für deutsche und internationale Politik (Hg): Das Ende des Kasino-Kapitalismus? Globalisierung und Krise, Edition Blätter: Berlin 2009, 60-68.
- o *Ein anderer Kapitalismus ist möglich. Wie nach der Krise ein Leben gelingt*, VAS - Verlag für Akademische Schriften: Bad Homburg 2009.
- o *Reform von MAVO und MVG.EKD: Grundlegende Anforderungen an eine zeitgemäße Betriebsverfassung*, in: ZMV Die Mitarbeitervertretung, Sonderheft Tagung 2009, 77-86.
- o *Ein Menschenrecht auf Arbeit? Orientierungen christlicher Gesellschaftsethik*, in: Johannes Rehm und Hans Ulrich, (Hg.): Menschenrecht auf Arbeit? Sozialethische Perspektiven, Kohlhammer: Stuttgart 2009, 183-184.
- o *Die soziale Krise und die Finanzkrise - zwei Seiten einer fehlerhaften Politik*, in: Jochen Becker, Wolfgang Ebert und Jochen Marquardt (Hg.): Es geht nur anders!

Dankanstöße für politische Alternativen, Köln : PapyRossa Verlag 2009, 125-130.

- o *Der Staat an der Kette der Banken? Ein politischer Neustart ist möglich*, in: Reiner Diederich und Gerhard Löhlein (Hg.): *Entfesselte Wirtschaft – Gefesselte Demokratie*, Frankfurt am Main: Nomen Verlag 2009, 87-107.
- o *Entgelt, Macht, angeeignete Parität. Warum sind gerechte Arbeitsverhältnisse in der Kirche unwahrscheinlich?* in: Judith Hahn (Hg.): *Gerechter Lohn in der Kirche. Sozialethische und kirchenrechtliche Gesichtspunkte bei der Übernahme des TvöD durch die Kirchen*, Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung, Frankfurt am Main 2009, 29-44.
- o *Streikrecht in der Kirche – Was spricht dafür?*, in: ZMV – Die Mitarbeitervertretung 6/2009, 286.
- o *Aus der Krise lernen – ein Finanzregime unter moralischem Anspruch*, in: Gesellschaften für Christlich-Jüdische Zusammenarbeit, Deutscher Koordinierungsrat (Hg.): *Verlorene Maßstäbe*, Themenheft 2010, 20-23.

Wolf-Gero Reichert

- o Gemeinsam mit Bernhard Emunds: *Finanzwirtschaft - kein Selbstzweck. Die Finanzwirtschaft trifft vor allem die Schwellen- und Entwicklungsländer*. in: HerderKorrespondenz 63 (Mai 2009), 237-242.

- o *Die Finanzmärkte politisch steuern! Zu den Ausführungen von Caritas in Veritate über die Finanzmarktkrise*, in: Amos international (3/2009), 40-42.
- o *Gerechter Lohn in der Altenhilfe. Was ist unserer Gesellschaft die Betreuung und Pflege alter Menschen wert?* Verband katholischer Altenhilfe in Deutschland e.V. (Hg.), Frankfurt 2009.
- o *Das Ethos des Investmentbanking. Implikationen für eine prudentielle Regulierung*, in: Ethik und Gesellschaft. Ökumenische Zeitschrift für Sozialethik 2009/2.

Thomas Wagner

- o *Wo bleibt der Einspruch der Kirche?*, in: Mitteilungen der katholischen Sozialakademie Österreichs, Februar 2009, Wien.
- o *Wo bleibt der Aufschrei? Von den vielen Gerechtigkeiten und dem Handeln des evangelischen Kirche*, in: Zeitzeichen. Evangelische Kommentare zu Religion und Gesellschaft, Heft 3/März 2009, Frankfurt.
- o *Die Armen sind der Schatz der Kirche*, in: aej-informationen. Zeitschrift der Evangelischen Jugend in Deutschland, Heft 1/März 2009, Hannover.
- o *Vielen ist die aktuelle Krise keine Glaubensfrage*, in: Sonntag. Kirchenzeitung im Bistum Limburg, Nr.17/26.4.2009.
- o *Arm in einem reichen Land – die Menschenwürde wird auch im reichen Deutschland verletzt*, in: Brücken zur Hoffnung. Zeitschrift der Armen Dienstmägde Jesu Christi, Dernbach, Deutsche Provinz, Juli 2009.

- o *Öffentliche Caritas*, in: Caritas in NRW. Zeitschrift der Diözesancaritasverbände Aachen, Essen, Köln, Münster, Paderborn, Heft 4/September 2009.
- o *Armut, Kirche und Menschenwürde*, in: DIE9. Magazin der Schweinfurter Katholiken, Heft 4/Dezember 2009.

6 Rechenschaftsbericht 2009

Gleichzeitig mit dem vorliegenden Jahresbericht veröffentlicht das Institut auch einen Rechenschaftsbericht, in dem die Aktivitäten der Institutsmitarbeiter im Jahr 2009, vor allem Vorträge, Gremienarbeit und Lehrveranstaltungen, zusammengetragen sind. Sie können den Rechenschaftsbericht (z. B. per E-Mail an nbi@sankt-georgen.de) beim Institut bestellen oder direkt von der Homepage (www.sankt-georgen.de/nbi) herunterladen.

7 NBI-Newsletter

Seit dem Herbst 2008 informiert das NBI regelmäßig per Email über seine Arbeit. Fünf Ausgaben des NBI-Newsletter sind bereits erschienen. Drei bis vier Mal im Jahr verschicken wir unseren Newsletter. Er enthält jeweils eine Übersicht zu aktuellen Publikationen und neueren Interviews der Institutsmitarbeiter, den NBI-Standpunkt zu einem aktuellen Thema, sowie Terminankündigungen und manches andere mehr.

Den Newsletter können Sie unter newsletter@nell-breuning-institut.de bestellen. Wir freuen uns, wenn Sie zum Abonnentenkreis dazukommen wollen!