

Für Julius Raab

DER ARBEITSVERTRAG¹

Tauschgeschäft „Lebenskraft gegen Geld“ oder
„familienähnliches Rechtsverhältnis“?²

„Kommt alle zu mir, die ihr euch plagt und schwere Lasten zu tragen habt. Ich werde euch Ruhe verschaffen.... Denn mein Joch drückt nicht, und meine Last ist leicht“³.

I. Arbeit und christliches Leben⁴

1) Uns alle, die wir dazu bestimmt sind, unter Mühsal alle Tage unseres Lebens vom Ackerboden zu essen⁵, quält insgeheim und ungeachtet des Wortes von den Vögeln, die nicht säen und nicht ernten und doch von Gott ernährt werden⁶, die Sorge um die Umstände und den Erfolg unserer täglichen Arbeit und um die davon abhängige Bereitstellung des täglichen Brotes. Welchen Stellenwert hat die Arbeit in unserem Leben? Was ist die Arbeit im Vollsinn des Wortes, über den Begriff der „Lohnarbeit“ und „Erwerbsarbeit“ hinaus⁷, im Licht unserer Verkündigung?

2) Zum ersten ist die Arbeit Mitwirkung an Gottes fortdauernder Schöpfungstätigkeit, also Gottes-Dienst. Gott hat uns zum Herrscher eingesetzt über das Werk seiner Hände, hat uns alles zu Füßen gelegt, all die Schafe, Ziegen und Rinder und auch die wilden Tiere, die Vögel des Himmels und die

Fische im Meer, alles, was auf den Pfaden der Meere dahinzieht⁸. Wie getreue Knechte, wie redliche Verwalter sind wir eingesetzt und aufgerufen, dieses Herrscheramt⁹ auszuüben, über welches wir Rechenschaft abzulegen haben werden am Tag des Gerichts¹⁰. Nicht dasjenige wird dann zählen, was wir uns zu Eigen gemacht haben, sondern das, was wir beschützt, behütet und bewahrt haben und guten Gewissens in die Hände dessen zurücklegen können, der uns das unwiederholbare und einmalige Wunderwerk seiner Schöpfung anvertraut hat.

3) Arbeit ist zum zweiten Selbstverwirklichung des Menschen. In jedem von uns schlummert die Sehnsucht, die engen Grenzen der Leiblichkeit zu überschreiten und inmitten der Schöpfung bleibende Spuren und Zeugnisse unserer Existenz zu schaffen und zu hinterlassen. Das Haus, welches ich mit meinen Händen erbaut habe, der Baum, den ich gepflanzt habe, werden Zeugnis ablegen von meiner Existenz, und lebhafter und nachhaltiger an mich erinnern als der Grabstein. Arbeit, deren mechanischer Ablauf keine Mitwirkung an der Schöpfung mehr erkennen lässt und deren Realisat weder sichtbar noch vorstellbar ist, vernichtet im Lauf der Zeit das Selbstbewusstsein und die menschliche Würde des Arbeiters, zerstört seine Motivation und schwächt damit auch die Produktivität der von ihm geleisteten Arbeit. Gleiches gilt für die Geißel der Arbeitslosigkeit, insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit, die über materielle Notlagen hinaus durch das Bewusstsein eigener Nutzlosigkeit eine gesellschaftliche und seelische Isolation der Betroffenen schafft, die zunächst zum Verlust des Zeitgefühls („Time-Management“) führt¹¹ und oft genug in Sucht, Kriminalität und Selbstmord mündet. Viktor Frankl hat in den Dreißigerjahren des vergangenen Jahrhunderts Arbeitslose als ehrenamtliche Museumswärter beschäftigt und dadurch zwar nicht ihren Hunger gestillt, wohl aber ihre Würde wiederhergestellt¹².

4) Arbeit ist zum dritten geronnene Liebe. Die Liebe zwischen Mann und Frau, zwischen Eltern und Kindern, zwischen allen Mitgliedern der Familie wäre ein leeres Wort ohne die Arbeit am Bau und an der Erhaltung des eigenen „Nestes“ und darüber hinaus an der Linderung jeglicher Not. „Wenn ein Bruder oder eine Schwester ohne Kleidung ist und ohne das tägliche Brot, und einer von euch zu ihnen sagt: Geht in Frieden, wärmt und sättigt euch!, ihr gebt ihnen aber nicht, was sie zum Leben brauchen – was nützt das?“¹³. Die Arbeit ist nicht nur das Instrument des täglichen Broterwerbs des Menschen und seiner Familie, sondern unerlässliches und unersetzliches Instrument jeder zwischenmenschlichen Kommunikation, jeglichen Gemeinschaftsvollzuges in der Gruppe, in der Gemeinde, im Land und in der Gemeinschaft aller Menschen. Dies gilt nicht nur für die anteilige Verwendung des Arbeitserlöses für Mitmenschen außerhalb der Familie, sondern auch für die entgeltliche Arbeit selbst, die nicht nur zum eigenen Nutzen, sondern auch mit wachem Blick und helfender Hand für den Arbeitskameraden geleistet werden soll, und noch vielmehr für den Bereich der unentgeltlichen Arbeit für die Familie, für die Nächsten und für die Gemeinschaft („positive Interaktion“)¹⁴. „Amen, ich sage euch: Was ihr für einen meiner geringsten Brüder getan habt, das habt ihr mir getan.... und was ihr für einen dieser Geringsten nicht getan habt, das habt ihr auch mir nicht getan“, spricht der Herr beim Weltgericht¹⁵. Nicht darauf, was wir zu unseren Brüdern gesagt haben, wird es ankommen, sondern darauf, was wir für sie getan haben.

5) Arbeit ist schließlich auch Leid. Die Welt, die der Herr uns anvertraut hat, ist kein Rosengarten ohne Dornen, jede Bemühung schließt Leid, Not, Frustration und Misserfolg ein. Auch die Arbeit bedarf der Erlösergesinnung des Herrn, der vor der Auferstehung sein Kreuz nach Golgotha getragen hat. „Wenn nicht der Herr das Haus baut, müht sich jeder umsonst, der daran baut“¹⁶. Ergebung in den Willen Gottes bringt hier wie überall das Heil und gibt uns Hoffnung auf die Erfüllung der strahlenden Verheißung: „Die mit Tränen säen, werden mit Jubel

ernten. Sie gehen hin unter Tränen und tragen den Samen zur Aussaat. Sie kommen wieder mit Jubel und bringen ihre Garben ein“¹⁷.

II. Arbeit und Arbeitsvertrag

6) Im Anfang waren Arbeit und Familie untrennbar verbunden. Der erste Arbeitsvertrag war die Gemeinschaft von Mann und Frau, von Vater und Mutter in Ehe und Familie. Lohn der Arbeit war der natural gewonnene Lebensunterhalt. Die gemeinsame Wurzel von Arbeit und Familie¹⁸, hat sich in Europa im Handwerksbereich bis ins späte Mittelalter und im landwirtschaftlichen Bereich bis ins 20 Jahrhundert erhalten. Der Lehrling, der durch die Ohrfeige des Handwerksmeisters zum Gesellen gemacht wurde, sowie Knecht und Magd in der bäuerlichen Großfamilie waren, wenn auch zweitrangige Familienmitglieder. Richard Wagner hat dieser Periode in seinen „Meistersingern“ ein, wenn auch idealisiertes Denkmal gesetzt.

Vor jeder Arbeitsteilung überblickte der Arbeiter die Gesamtheit des gefertigten Werkes vom Rohmaterial bis zum Fertigprodukt im Handwerk, von der Saat bis zur Ernte in der Landwirtschaft. So war die Arbeit sichtbare Mitwirkung an Gottes fortdauernder Schöpfungstätigkeit und auch ein Beitrag zur Selbstverwirklichung des arbeitenden Menschen im geleisteten Werk.

Die Arbeiter waren unfrei, standortgebunden und vielfach der Willkür ihrer Brotgeber ausgesetzt, sie hatten kaum Chancen zum wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Aufstieg, waren aber geborgen und in Sicherheit. Herrschaftsmisbrauch, Diskriminierung und Ungerechtigkeiten wurden im Regelfall in Kauf genommen. „Insbesondere der landwirtschaftliche Bereich bot selten die Voraussetzung für eine ideale Lebens- und Arbeitsgemeinschaft

zwischen Mann und Frau, Vater und Mutter und mitwirkenden Familienangehörigen. Erbrechtliche Regelungen wie auch Familientraditionen konnten (und können auch noch heute) in der Lebens- und Arbeitsgemeinschaft eines Bauernhofes zu sozialen Unverträglichkeiten und Unerträglichkeiten, besonders bei den eingeheirateten Frauen führen“ (Hermann Josef Repplinger). Wie auch immer: Der Konflikt zwischen Freiheit und Sicherheit war damals zu Gunsten der Sicherheit gelöst. (Heute, da das Pendel in die andere Richtung ausschlägt, wird der Freiheitstraum für die „Verlierer“ mehr und mehr zum Albtraum, den sie gern zu Gunsten von Sicherheit unter Inkaufnahme von Bevormundung und Unfreiheit loswerden würden¹⁹.)

7) Die industrielle Revolution des 18. und 19. Jahrhunderts brach in Europa mit der Familienbezogenheit der Arbeit und mit der schöpferischen Einheit von Arbeit und Werk. „Die tiefgreifenden wirtschaftlichen Veränderungen machten für immer mehr Menschen die Trennung von häuslicher Lebensgemeinschaft und Arbeit notwendig und bewirkten überdies große Wanderungsbewegungen, zunehmende Verstädterung und im Zusammenhang damit anstelle eines Zusammenlebens neue Formen der Beziehungen zwischen den Generationen“²⁰. Der Arbeitslohn bestand nicht mehr vorwiegend aus Naturalleistungen im Rahmen des Familienanschlusses, sondern aus Geld, dessen ungerechte Zuteilung durch die Unternehmer rasch zur Verelendung der Arbeiter führte, die auch vom Inhalt ihrer Arbeit her von Schöpfungsgehilfen zu Quasimaschinen degradiert wurden.

Die „Manchester-Doktrin“ anerkannte als treibende Kraft in Wirtschaft und Gesellschaft nur mehr den Egoismus des Einzelnen²¹, gleichzeitig war der Manchester-Liberalismus ein Vorkämpfer gegen die herkömmliche ausbeuterische Kolonialherrschaft und warb überdies für den Pazifismus als Grundlage wirtschaftlicher Wohlfahrt, weil anders keine „weltweite Arbeits-

teilung“ zu begründen sei. Die Manchester-Liberalisten waren somit frühe Vorläufer der heutigen Globalisierung.

8) „Im Verhältnis zwischen Starken und Schwachen versklavt die Freiheit und befreit das Gesetz“ (J.J. Rousseau). Die Degradierung und Verelendung der Arbeiter diskreditierte den Liberalismus und führte 1864 unter führender Mitwirkung von Karl Marx zur Gründung der „Internationalen Arbeiterassoziation“, die alle Arbeiterbewegungen ohne Rücksicht auf ihre ideologische Orientierung zusammenfassen sollte. Sinn der Gruppierung war die einheitliche und parteiübergreifende Vertretung der Arbeiter gegenüber den Unternehmern zur Erlangung gerechter Arbeitsverträge und menschlicher Arbeitsbedingungen.

Obwohl der „Internationalen“ zunächst kein langes Leben beschieden war, schlugen ihre Ideen Wurzeln und führten in jahrzehntelangen Auseinandersetzungen schließlich zu der Erkenntnis, dass der Manchester-Doktrin ein Rahmen-Regelwerk beigeordnet werden müsse, um die arbeitenden Menschen vor Ausbeutung, Versklavung, Degradierung und Verlust ihrer Menschenwürde zu schützen, ohne die Freiheit des Unternehmertums unnötig zu beschränken oder gar aufzuheben.

Die Kirche hat sich dieses Problems im Rahmen der christlichen Soziallehre schichtenweise angenommen und Lösungsansätze aufgezeigt. Zunächst verlangte Papst Leo XIII. im Jahr 1891 in seiner Enzyklika „Rerum Novarum“ einen „gerechten Lohn“, um den Arbeiter und seine Familie ernähren zu können. 40 Jahre später wurde in der Enzyklika „Quadragesimo Anno“ ein Grundstein zur Sozialpartnerschaft gelegt. Im Jahre 1981 folgte die bis heute unübertroffene Enzyklika „Laborem Exercens“ des jungen Papstes Johannes Paul II. mit der Grundaussage „Arbeit vor Kapital“, die vom gleichen Pontifex zehn Jahre später und hundert Jahre nach „Rerum Novarum“ durch die Würdigung des freien,

verantwortlichen Unternehmertums in der Enzyklika „Centesimus Annus“ fortgeschrieben worden ist.

9) Während der hundert Jahre zwischen den Enzykliken „Rerum Novarum“ und „Centesimus Annus“ kam es im Osten Europas zu einer Aufhebung des freien Unternehmertums zugunsten staatswirtschaftlicher Systeme und in Westeuropa zur Zähmung des liberalen Wirtschaftens durch sozialpartnerschaftliche Modelle im Rahmen einer mehr oder weniger sozialen Marktwirtschaft. Das freie Unternehmertum mit seinen Initiativen sollte innerhalb gesetzlicher und sozialpartnerschaftlicher Rahmenordnungen „wie das Feuer im festgemauerten Ofen das Haus wärmen, anstatt es ungezähmt zu verbrennen“ (Walter Eucken).

Die einzelnen und kollektiven Arbeitsverträge, die im Rahmen der sozialen Marktwirtschaft je nach deren Ausprägung im freien Teil Europas zustande kamen, regelten nach dem Verschwinden der familiären Bindung der Arbeit zwar im Grunde genommen „Tauschgeschäfte zwischen Lebenskraft und Geld“, waren aber verlässlich eingebettet in die wohlfahrtstaatliche Ordnung, und überdies mit wechselseitigen Treue – und Fürsorgepflichten verbunden, die in ihrer bergenden Wirkung manchmal an die Sicherheit der familien-integrierten Arbeitsverhältnisse alter Zeit erinnerten, ohne der Freiheit und Entfaltungsmöglichkeit des einzelnen Arbeitnehmers im Wege zu stehen und ohne seine Unterwerfung unter patriarchalische, diskriminatorische und schlechthin ungerechte Unternehmensstrukturen vorauszusetzen. Insbesondere in Österreich schien die bestmögliche Verbindung von Sicherheit und Freiheit im Rahmen einer Sozial-Partnerschaft in Gerechtigkeit und Sozialfrieden erreicht. Arbeit war zudem im Übermaß vorhanden, das Klima zwischen den Vertragsparteien war eher durch Lohnforderungen als durch Sozialdumping gefährdet. Die Standortgebundenheit der Arbeitgeber stand ebenso weitgehend außer Frage wie die Verbindlichkeit und Berechenbarkeit der staatlichen und

sozial-partnerschaftlichen Rahmenordnungen. Für eine Rückbesinnung auf das Ursprungsverhältnis zwischen Arbeit und Familie schien keine Notwendigkeit mehr.

III. Grenzüberschreitung und Globalisierung

10) Das vergleichsweise idyllische Bild der 70iger und 80iger Jahre des vergangenen Jahrhunderts änderte sich mit dem Zusammenbruch des Realsozialismus und seiner staatswirtschaftlichen Modelle. Das freie Unternehmertum und die liberale Wirtschaft standen als Sieger da, das „Ende der Wirtschaftsgeschichte“ schien erreicht (Fukuyama). Der alte Traum aus Manchester von einer nur den Marktgesetzen folgenden arbeitsteiligen Weltwirtschaft mit Wohlstand und Sicherheit für alle schien erfüllbar. Im Zuge der Globalisierung entstand jedoch ein Standortwettbewerb, der die Unternehmer mehr und mehr in die Lage versetzt, aus dem Regelwerk gesetzlicher und sozialpartnerschaftlicher Rahmenbedingungen für die Arbeitsverträge auszubrechen und der Erfüllung dieser Rahmenregeln durch Absiedlung an kostengünstigere Standorte zu entgehen.

Begünstigt wird diese Tendenz durch den hohen Kostenaufwand des Wohlfahrtsstaates für Sozialleistungen aller Art, für Bildung, Sicherheit und Umweltschutz, eine Belastung, die bei zunehmender internationaler Warenverkehrsfreiheit die Konkurrenzfähigkeit hiesiger Standorte und damit die Sicherheit der Arbeitsplätze in Frage zu stellen beginnt, obwohl in langfristiger Betrachtung gerade Aufwendungen für Bildung, Sicherheit und Umweltschutz zur Hebung der Standortqualität beitragen; kurzfristig bleiben freilich die Lohnnebenkosten und damit das Lohnniveau für die Standortwahl – vor allem bei beträchtlichen Unterschieden zwischen den Standortalternativen – oftmals ausschlaggebend. Schrumpfende Geburtenzahlen und steigende

Lebenserwartung gefährden den Generationenvertrag, das Sprichwort „kurze Jugend, lange Arbeit, früher Tod“ stimmt nicht mehr. Die Leistungen des Sozialsystems, die jedermann jahrzehntelang als wohlerworbene und unveränderbare Rechte in Anspruch genommen hat, erweisen sich mehr und mehr als unfinanzierbar und führen zu umfangreichen Sparmaßnahmen und Kürzungen, die Verunsicherung, Angst und Unzufriedenheit in der Bevölkerung hervorrufen²². Stürmische technologische Fortschritte, aber auch Unternehmensabsiedlungen und Unternehmenszusammenbrüche führen zur Verknappung des Arbeitsplatzangebotes, das nur mehr jüngeren und besser qualifizierten Arbeitskräften offen steht. Für bestehende Arbeitsverhältnisse können Freisetzungen ebenso wie der Abbau freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen bis hin zu Lohnkürzungen die Folge sein, freilich nicht nur zur Rettung existenzgefährdeter Unternehmen, sondern auch zur kurzfristigen Gewinnmaximierung, sodass Meldungen über die Entlassung von Arbeitskräften bei den Aktien börsennotierter Unternehmen fast automatisch Kursanstiege zur Folge haben. Freisetzungsmeldungen werden zu Erfolgsmeldungen. Multinational agierende Unternehmen erwerben Standorte in Billigländern und tragen so zur Schaffung von Arbeitsplätzen, zur Ausbildung der Beschäftigten und zu deren Einführung in moderne Produktionstechnologien bei. Nicht selten aber verwenden sie die zu Lasten von Mensch und Umwelt erzielten Standortgewinne, anstelle von Investitionen in soziale Sicherheit und Umweltschutz an Ort und Stelle, zur Verbesserung der Gewinnlage der Unternehmensgruppe.

11) Jahrzehntelang sind die Schwellenländer in der Welthandelsorganisation für einen weltweit liberalisierten Freihandel mit der Begründung eingetreten, Standort – und Wettbewerbsvorteile in den Schwellenländern, auch wenn sie zu Lasten von Mensch und Umwelt erzielt werden, dienen zur Steigerung des Bruttonationalprodukts in diesen Ländern und damit indirekt zum Aufbau von

Sozial- und Umweltschutzsystemen. Der durch solche Standortvorteile bewirkte Abfluss an Ertragskraft zu Gunsten der Schwellenländer sei überdies ein gerechter Ausgleich für deren jahrhundertelange Ausplünderung im Wege des weltweiten Kolonialsystems. Wenn aber der Ertrag aus solchen Standortvorteilen nicht im Land bleibt, sondern zur internationalen Ertragsverbesserung und Dividendenpflege weltweit tätiger Unternehmen verwendet oder in Steueroasen deponiert wird, dann wäre der historischen Begründung der Freihandelsforderung der Schwellenländer, zu deren Nachteil, zumindest teilweise der Boden entzogen. Die jämmerliche wirtschaftliche Situation des ressourcenreichen afrikanischen Kontinents ist ein „Zeichen an der Wand“.

Das vorrangige Erfordernis des Schutzes der Menschenrechte begründet jedenfalls die Befugnis der Welthandelsorganisation, in den weltweiten Freihandel zugunsten der Wahrung von Menschenrechten einzugreifen. Dies gilt für Importbeschränkungen gegenüber Produkten aus Kinderarbeit ebenso wie für die Begründung für Zwangslizenzen an Medikamenten zur Aidsbekämpfung. Inwieweit solche Eingriffe auch zulässig sind, um in den hochentwickelten Ländern die Abwanderung von Unternehmen zu Gunsten von Billigstandorten und damit indirekt ein Sozialdumping zu vermeiden, ist noch wesentlich strittiger als die Rechtfertigung solcher Eingriffe zu Gunsten von Menschenrechten.

Wird die Europäische Verfassung ratifiziert, so entstehen neue Fragen: Durch Übernahme der Grundrechtecharta²³ in die Verfassung entstehen neue Grundrechte, die im sozialen Bereich über die klassischen Menschenrechte hinausgehen. Die Vorschrift des Artikel II./91 wonach „jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere, und würdige Arbeitsbedingungen hat“, müsste, falls dieses Recht durch abwanderungsbedingte Verknappung von Arbeitsplätzen oder Billigimporte aus standortbegünstigten

Schwellenländern branchenweise oder insgesamt nachhaltig gefährdet würde, ähnliche Überlegungen auslösen, wie sie derzeit gegenüber durch Kinderarbeit produzierten Erzeugnissen oder gentechnisch veränderten Produkten angestellt werden (vgl auch Artikel II/92, 94, 95 und 97 der EU-Verfassung).

12) Das Grundrecht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen ist nicht nur für einen Verfassungstext ein Novum, sondern deutet auf die Erkenntnis hin, dass in einem gänzlich liberalisierten Welthandelssystem derartige Grundrechte erst dann wirksam durchgesetzt werden können, wenn zur Erreichung dieses Zieles weltweit vergleichbare Anstrengungen unternommen und deren Ergebnisse von überstaatlichen Instanzen erhoben, verglichen, kontrolliert und sanktioniert werden²⁴. Solange die Instrumente dafür noch nicht zur Verfügung stehen, ist ein zur Gänze liberalisierter Welthandel mit den in der EU-Grundrechtecharta festgeschriebenen sozialen Grundrechten kaum vereinbar, zumal dann nicht, wenn damit Sozialdumping und darüber hinaus die Pauperisierung ganzer Erwerbszweige (Landwirtschaft) in Kauf genommen werden muss.

13) Noch gefährlicher als der Wettbewerb zwischen Industriestaaten und Schwellenländern ist der Wettlauf der Akteure innerhalb der Industrieländer um Produktivitäts- und Rentabilitätskennzahlen. Das Wegrationalisieren von Arbeitsplätzen zur kurzfristigen, disfunktionellen Gewinnmaximierung oder zur Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit dient zwar vordergründig der Erhaltung der übrigen Arbeitsplätze, verändert aber deren Bedingungen durch Erhöhung des Leistungsdrucks. Gleiches gilt für die immer häufiger werdenden Unternehmenszusammenlegungen, Unternehmensreorganisationen und Unternehmenssanierungen. Inwieweit noch von „würdigen Arbeitsbedingungen“ im Sinne des Sozialgrundrechts der Charta gesprochen werden kann, wenn eine Maschinenarbeiterin Windeln tragen muss, weil der Arbeitsrhythmus den

Besuch der Toilette außerhalb der Pausen nicht ermöglicht und die in früheren Zeiten für solche Fälle vorhandene Aushilfskraft („Springer“) wegrationalisiert wurde, wird zum Problem, ebenso der zunehmende Auslaugungsprozess, dem viele Arbeiter durch erhöhte Arbeitsintensität und Arbeitsgeschwindigkeit während der Arbeitswoche dergestalt ausgesetzt sind, dass sie aus Erschöpfung auch am Sonntag am Familienleben kaum mehr teilnehmen und den Sonntagsgottesdienst oder sonstige kultische Veranstaltungen nicht mehr besuchen können. Gesteigert wird die vermehrte Beanspruchung der Arbeiter durch die Angst um den Arbeitsplatz, die weithin zu einer Reduzierung der Krankenstände geführt hat, auch in solchen Fällen, in denen der Krankenstand nicht nur gerechtfertigt, sondern notwendig gewesen wäre²⁵.

Die Furcht eines 23 Jährigen Lokführers, wegen einer Verspätung von 90 Sekunden seinen Arbeitsplatz zu verlieren, war die Ursache für die Geschwindigkeitsüberschreitung eines Hochgeschwindigkeitszuges, die bei dem dadurch ausgelösten Unfall 107 Passagieren das Leben kostete.

IV. Das familienähnliche Rechtsverhältnis als Lösungsansatz

14) Die Dämme sind gebrochen, die Wirtschaftsströme fließen querfeldein. Dem globalisierungsbedingten Verblässen gesetzlicher und sozialpartnerschaftlicher Rahmenrichtlinien kann nicht durch Zuflucht zu längst gescheiterten staatswirtschaftlichen Modellen begegnet werden. Die katholische Soziallehre betont heute ausdrücklicher als früher die grundsätzlich positive Bewertung des wirtschaftlichen Wettbewerbs der Betriebe als effizienteste Form der Ressourcenverteilung, solange der wirtschaftliche Wettbewerb in einem politischen Ordnungsrahmen verankert ist. „Es ist Aufgabe des Staates, für die Verteidigung und den Schutz jener gemeinsamen Güter, wie die natürliche und die menschliche Umwelt, zu sorgen, deren Bewahrung von den Markt-

mechanismen allein nicht gewährleistet werden kann. Wie der Staat zu Zeiten des alten Kapitalismus die Pflicht hatte, die fundamentalen Rechte der Arbeit zu verteidigen, so haben er und die ganze Gesellschaft angesichts des neuen Kapitalismus nun die Pflicht, die gemeinsamen Güter zu verteidigen, die unter anderem den Rahmen bilden, in dem allein es jedem einzelnen möglich ist, seine persönlichen Ziele auf gerechte Weise zu verwirklichen“²⁶.

Wohin also? Bis zur Etablierung des politischen Ordnungsrahmens einer Weltrechtsordnung²⁷ wird noch viel Zeit vergehen. Wenn für diese Zwischenzeit das Europäische Sozialmodell mit dem Herzstück gerechter Arbeitsverträge als Vorbild für die Welt erhalten bleiben soll, wird ein Erfolg der dafür nötigen Bemühung mehr als in der Vergangenheit vom freiwilligen persönlichen Wohlverhalten der Partner des Arbeitsvertrages („Corporate Social Responsibility“) abhängen. Schon Adam Smith, der Begründer der klassischen Nationalökonomie, hat im Jahr 1776 seine Lehre von der selbstregulierenden Kraft des Marktes unter der Voraussetzung der Tugend der „Schicklichkeit“ der einzelnen Marktteilnehmer, sowie im Vertrauen auf die „unsichtbare Hand“ (Gottes) verkündet, „die die egoistischen Motive in soziale Taten transformiert“²⁸.

Die sozialetische Diskussion ist weder Utopie noch Luxus, sondern unentbehrlicher Bestandteil gesellschaftspolitischer und sozialpartnerschaftlicher Zusammenarbeit zur Erhaltung und Stärkung der zentralen Stellung des Menschen in Wirtschaft und Gesellschaft, als Signatur des Europäertums²⁹. Insbesondere am Arbeitsmarkt müssen die Marktteilnehmer „um sittliche Orientierung und Kraft ringen, denn sonst droht sich der Prozess der modernen Wirtschaft zu jenem unmenschlichen stählernen Gehäuse auszuprägen, von dem Max Weber gesprochen hat“ (Sturn). Die steigende Bedeutung der Unternehmensethik unterstreicht auch die zunehmende Mündigkeit des

europäischen Menschen, der beginnt, seine Wahlfreiheit (beim Aktienerwerb im großen und beim Konsum im kleinen) neben der Beachtung seines persönlichen Vorteils auch danach auszurichten, welcher volkswirtschaftliche oder soziale Zweck durch die eigene Kaufentscheidung begünstigt oder beschädigt wird. Wenn eines Tages eine Mehrzahl von Marktteilnehmern die Ergebnisse derartiger Überlegungen bei der eigenen Kaufentscheidung höher einstufen wird als den persönlichen Vorteil, dann ist „der schlafende Riese“ erwacht und ein entscheidender sozialetischer Beitrag zur Bekämpfung menschenverachtender vermeintlicher Sachzwänge geleistet. Dann wird sich erweisen, dass sozial-ethisches Handeln im normfreien Raum nicht nur moralische Befriedigung, sondern auch wirtschaftlichen Nutzen und ökonomischen Erfolg bringen wird, nicht als „Windfall-Profit“, sondern als beständige Prosperität.

Um diese Entwicklung zu beschleunigen, bedarf es einer Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit. Die von der Stiftung „Warentest“ und anderen Konsumentenschutzorganisationen veröffentlichten Produktvergleiche gewinnen immer mehr an Einfluss auf Umsatz und Ertrag der beurteilten Erzeugnisse und Leistungen. Bio-Plaketten und Hinweise auf ökologischen Landbau erhalten im Handel immer stärkere Bedeutung. Ähnliche Hinweise auf menschengerechte Gestaltung der Arbeitsverträge und der Verhältnisse am Arbeitsplatz würden, sobald sie als Wettbewerbsfaktor erkannt und ernst genommen werden, ähnliche Wirkungen tun. Ein Denkanstoß kommt aus der Technik: Hier gibt es eine ISO-Zertifizierung³⁰. Bei staatlichen Aufträgen und vielen Privataufträgen kommen nur ISO-zertifizierte Firmen zum Zug. ISO-zertifizierte Firmen müssen ihre Fertigung, ihren Materialeinkauf, ihre Arbeitsvorbereitung, ihre Forschung und vieles mehr nach bestimmten, vorher durch einen unabhängigen Zertifizierungsbeauftragten festgelegten Regeln durchführen und auch dokumentieren. Eine Überprüfung auf Einhaltung der Regeln und Dokumentationen erfolgt spätestens alle zwei Jahre. Dadurch ergibt sich ein

hohes Niveau und Normgerechtigkeit der durchgeführten Projekte, Aufträge, Fertigungen etc.

Umgelegt auf das europäische Sozialmodell könnte das heißen, dass nur Firmen bzw. Firmen aus Staaten, welche eine solche Sozialpolitik auch umsetzen, als Exporteure in den EU-Raum, als Lieferanten von Waren oder Dienstleistungen etc., in Frage kommen. Eine Zertifizierung von Betriebsstätten auf freiwilliger Basis hinsichtlich Theorie und Praxis ihrer Arbeitsverträge³¹ könnte den Trend zur Bewusstwerdung des Problems in der Öffentlichkeit verstärken und darüber hinaus als Kriterium für Großaufträge, insbesondere von Seiten der öffentlichen Hand dienen. Eine Alternative wäre, entsprechende soziale Komponenten in die existierende ISO-Zertifizierung aufzunehmen, was in der Umsetzung vieles erleichtern würde. Anreize dieser Art würden den Wert heimischer Standorte erhöhen und keinen zusätzlichen Anreiz zur Abwanderung in Billiglohnländer herbeiführen³².

15) Stellt man nun die Frage, nach welchen Kriterien der Arbeitsvertrag im Rahmen freier Entscheidungsspielräume gestaltet werden kann, ohne lediglich ein „Tauschgeschäft Lebenskraft gegen Geld“ instrumental zu regeln, dann drängt sich das Beispiel der Familie zwischen gleichberechtigten Partnern auf, die schon am Anfang den Rahmen jeglicher Arbeit gebildet hat.

EXKURS³³

Mit der fortschreitenden Trennung der Arbeits- und Familienbereiche in der Neuzeit haben sich auch die Begriffe „Arbeit“ und „Familie“ in ihren je spezifischen Bedeutungs- und Assoziationskreisen voneinander entfernt und sind – von bäuerlichen und kleingewerblichen Betrieben abgesehen –

streckenweise zum Gegensatzpaar geworden. Diese Auseinanderentwicklung hat die Assoziationskreise der beiden Begriffsinhalte verengt und auch mehrfach negativ besetzt. Der Begriff „Arbeit“ wird, vor allem im großgewerblichen und industriellen Bereich, öfters assoziiert mit Arbeitsleid, Leistungsdruck, Stress, Ausbeutung (im Vergleich zu Spitzengehältern und Dividendenerträgen), betriebsinternen Positionskämpfen und Mobbing³⁴. Der Begriff „Familie“ weckt Assoziationen wie Patriarchentum, Geschlechterdiskriminierung und rückwärtsgewandtes Beharrungsstreben – so, als ob die Familie ein Relikt der Vergangenheit und nicht eine Struktur der Zukunft wäre. Auch die gesellschaftliche Wertschätzung der Arbeit – ob am Arbeitsplatz oder im Familienverband – lässt immer noch zu wünschen übrig³⁵. Solche Assoziationsketten müssen benannt werden, wenn der Versuch gelingen soll, das Wesen des Arbeitsvertrages in die Nähe der Familie zu rücken, wobei nicht von einer Gleichsetzung, sondern nur von einer für beide Begriffe fruchtbaren Ähnlichsetzung die Rede sein soll.

Die personale Dimension des Dienstvertrages³⁶, die erst durch die III. Teilnovelle zum ABGB in die österreichische Gesetzgebung explizit Eingang gefunden hat³⁷, beinhaltet nämlich wechselseitige Treue- und Fürsorgepflichten der Vertragsparteien, die sich von der im Regelfall sachbezogenen Lieferung eines Werkes deutlich unterscheiden und den Vergleich mit den Treue- und Fürsorgepflichten innerhalb einer Familie nahe legen, insbesondere dann, wenn diese Pflichten hier wie dort nicht nur im Gesetzes- sondern auch im Gesinnungsbereich geleistet werden³⁸. Schon der große Rechtslehrer Rudolph von Jhering hat als gänzlich irrig die Lehre bezeichnet, „welche, indem sie den Unterschied zwischen Recht und Moral in den der äußeren Handlung und der inneren Gesinnung setze, letztere für das Recht glaubte entbehren zu können“³⁹. „Wenngleich diese Position von Jhering vor dem Hintergrund seiner eigentümlichen Konzeption des Sittlichen gesehen werden muss, zeigt sie doch,

dass eine juristische Bedeutungslosigkeit des Gesinnungsbereichs nicht als ausgemacht gelten kann. Daher sind die Aussagen zum kanonischen Recht des forum internum durchaus juristische Aussagen⁴⁰.

Diese wechselseitigen Treue- und Fürsorgepflichten, die an die (mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses befristete) familienähnliche Bindung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer anknüpfen, sind echte Loyalitätspflichten, für deren Erfüllung das Gesetz Anhaltspunkte geben, aber niemals erschöpfende inhaltliche Vorgaben liefern kann. Je mehr das Verhältnis der Parteien des Arbeitsvertrages in „familiärer“ Weise von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist, desto sicherer wird es zum Bollwerk gegen Misstrauen, Frustration und Dehumanisierung, zu einem Bollwerk, dessen Festigkeit über die Humanqualität der Arbeitswelt entscheidet.

Das gilt für Betriebe jeglicher Größenordnung, wenn man nicht die Grundsätze der Corporate Social Responsibility auf Klein- und Mittelbetriebe beschränken wollte⁴¹. Auch wenn der Arbeitgeber eines Großbetriebes einen seiner Arbeitnehmer noch nie persönlich gesehen hat, so kann doch durch ein entsprechendes Betreuungsnetz eine Personalisierung des Arbeitsverhältnisses bewirkt werden, deren positive Effekte in der Praxis vielfach unter Beweis gestellt wurden. Das Arbeitsleid wird gelindert, die Motivation der Mitarbeiter und die Betriebserträge steigen, zusätzliche Argumente für den heimischen Standort werden geschaffen.

Eine weitere Brücke zur Familie ergibt sich aus der sozialen Zielsetzung: „In sozialwissenschaftlicher Sicht kann man die Familie als eine soziale Institution, d.h., eine gesellschaftlich anerkannte Einrichtung bezeichnen, durch die Leistungen erbracht und Aufgaben gelöst werden, die für das Leben und die Entwicklung der einzelnen Menschen, sozialer Gruppen und der Gesellschaft von grundlegender Bedeutung sind“⁴². Die Familienbeziehungen bewirken eine

besondere gegenseitige Nähe der Gefühle, Neigungen und Interessen, vor allem, wenn ihre Mitglieder einander achten. Die Autorität, die Beständigkeit und das Gemeinschaftsleben innerhalb der Familie bilden die Grundlage von Freiheit, Sicherheit und Brüderlichkeit innerhalb der Gesellschaft“⁴³ „So ist die Familie, in der verschiedene Generationen zusammenleben und sich gegenseitig helfen, um zu größerer Weisheit zu gelangen und die Rechte der einzelnen Personen mit den anderen Notwendigkeiten des gesellschaftlichen Lebens vereinbaren, das Fundament der Gesellschaft“⁴⁴. „Angesichts einer Gesellschaft, die in Gefahr ist, den Menschen immer mehr seiner personalen Einmaligkeit zu berauben und zur ‚Masse‘ zu machen, und so selbst unmenschlich und menschenfeindlich zu werden, mit der negativen Folge so vieler Fluchtversuche – wie zum Beispiel Alkoholismus, Drogen und auch Terrorismus –, besitzt und entfaltet die Familie auch heute noch beträchtliche Energien, die im Stande sind, den Menschen seiner Anonymität zu entreißen, in ihm das Bewusstsein seiner Personwürde wach zu halten, eine tiefe Menschlichkeit zu entfalten und ihn als aktives Mitglied in seiner Einmaligkeit und Unwiederholbarkeit der Gesellschaft einzugliedern“⁴⁵. „Dabei sollte noch berücksichtigt werden, dass die Enzyklika wesentlich von familiärer Lebens- und Schicksalsgemeinschaft (SORS) spricht. Die damit verbundene Solidarität „in guten wie in schweren Zeiten“ ist Wesensmerkmal jeder überlebensfähigen Gemeinschaft – in der Familie wie in der Arbeitswelt“ (Hermann Josef Repplinger). Bei aller wesensmäßiger Verschiedenheit der beiden Erscheinungsformen menschlichen Zusammenlebens sollten die aufgewiesenen Parallelen den Lösungsansatz "familienähnliches Rechtsverhältnis“ für den Arbeitsvertrag rechtfertigen. Die Konkretisierung dieses Lösungsansatzes „könnte eine neue Aufgabe für die katholische Soziallehre, im besonderen für katholische Sozialethiker werden“ (Dr. Josef Wöckinger).

Dazu einige Beispiele:

15.1

Die goldene Regel für das Verhalten der Mitarbeiter in einem französischen Konzernbetrieb sieht vor, dass niemand im Rahmen seines Berufes eine Entscheidung treffen oder eine Handlung setzen darf, die er sich im familiären Rahmen zu schämen hätte. Soweit bisher überblickbar, sind die Auswirkungen dieser Regel ermutigend: Zweizügigkeit und Doppelmoral zwischen betrieblicher und privater Sphäre schwinden, das Vertrauen zwischen Mitarbeitern und Unternehmensleitung ebenso wie zwischen den Mitarbeitern untereinander wächst und die Glaubwürdigkeit des Unternehmens nach außen wird gestärkt. Steigende Unternehmensresultate und geringere Fluktuation unter den Mitarbeitern sind die Folge.

15.2

Ein Unternehmer, der mit seinen Mitarbeitern ein „familienähnliches“ Verhältnis unterhält, wird im Rahmen wirtschaftlicher Vernunft die zur Verfügung gestellten Arbeitsplätze „gesund, sicher und würdig“ gestalten und damit auch dem sozialen Grundrecht gemäß Artikel II./91 der EU-Verfassung (= Art. 31(1) der Grundrechtecharta) entsprechen. Ein Industriebetrieb in einer der schönsten Gegenden Österreichs hat beim Neubau seiner Fabrikationsräume zur Bedingung gestellt, dass jeder Mitarbeiter von seinem Arbeitsplatz aus „die Berge sehen kann“. Der Bau wurde später prämiert, das Unternehmen verzeichnet nachhaltig gute Erträge und behauptet sich am globalisierten Markt.

15.3

Ein Arbeitgeber, der seine Mitarbeiter wie als „Familienangehörige“ betrachtet, wird, wenn ihn nicht existentielle Notwendigkeiten dazu zwingen, seinen Betrieb nicht in Billiglohnländer verlegen, ebensowenig, wie er im privaten

Leben seine Familie ohne Not im Stich lassen würde. Ein weltweit tätiger Erzeugungsbetrieb der Hochtechnologie, dessen Stammwerk in einem industriell wenig attraktiven Gebiet mit hoher Arbeitslosigkeit durch eine Naturkatastrophe zur Gänze vernichtet wurde, ist ungeachtet attraktiver Standortvarianten und trotz der nicht gänzlich gebannten Gefahr neuerlicher Elementarschäden am Ort der Katastrophe zur Gänze wieder aufgebaut worden, weil die Unternehmensinhaber nicht bereit waren, den durch das Naturereignis schwer geschädigten Bewohnern der Region zu allem Unglück noch den Verlust des Hauptarbeitgebers zuzumuten. Eine solche Entscheidung setzt freilich überschaubare Eigentümerstrukturen voraus; wo kein „Kernaktionär“ vorhanden ist, wird die Unternehmensleitung gefordert sein, mit Verantwortungsbewusstsein und Stehvermögen die Aufgabe des „Ersatzvaters“ für die Mitarbeiter zu übernehmen und gegenüber der anonymen Eigentümerebene zu rechtfertigen, auch wenn die eigene Position im Unternehmen dadurch gefährdet werden könnte⁴⁶. Einsatz und Treue der Mitarbeiter sowie entsprechende Unternehmensergebnisse werden die Folge sein.

15.4

Der Respekt vor der Persönlichkeit des Mitarbeiters wird den Unternehmer veranlassen, jedem Mitarbeiter den Eindruck einer „Teilnahme am Werk“ zu vermitteln und ihn nicht zu einem „Rad im Getriebe“ zu degradieren. Höhere Produktivität und bessere Qualität werden die Folge sein. Passiert trotzdem ein Fehler, so wird der Mitarbeiter, wenn er nicht unmittelbar um seinen Arbeitsplatz fürchten muss, wie im Familienverband den Fehler aufzeigen und in Zukunft zu vermeiden trachten. Familienähnliche Strukturen dieser Art werden in Klein- und Mittelbetrieben leichter zu errichten sein, als in der Großindustrie; wirtschaftliche Positionsvorteile und Standortsicherheit der Klein- und Mittelbetriebe auf Grund solcher Entwicklungen sind in Zeiten großflächiger

industrieller Wanderbewegungen ein wesentlicher Beitrag zur volkswirtschaftlichen Prosperität und Stabilität.

15.5

Ein Mitarbeiter, der sich in der Großfamilie eines Unternehmens geborgen weiß, wird weniger unter Arbeitsstress leiden und daher die Berufserfordernisse leichter mit einem aktiven Familienleben samt Teilnahme am kulturellen Umfeld vereinbaren können. Je mehr der Vorgesetzte – wie in der Familie – seine Mitarbeiter kennt und auch um ihre persönlichen Nöte und Schwierigkeiten weiß, desto mehr wird er darauf eingehen können und durch aktiven Beistand für den Mitarbeiter, aber auch durch gerechte Beurteilung seiner Leistungen ein Klima der gegenseitigen Wertschätzung schaffen, das einem Tauschvertrag „Lebenskraft gegen Geld“ niemals entspringen könnte. Der Verfasser hat einen kanadischen Industriellen auf dem Weg durch eine Werkshalle mit mehr als 200 Mitarbeitern begleitet und erlebt, wie der Unternehmer einen Mitarbeiter an seiner Maschine angesprochen und sich nach der (offenbar überfälligen) Geburt seines Kindes erkundigt hat. Nach der Auskunft des Arbeiters, es habe sich um eine schwere Geburt gehandelt, wurde der begleitende Werksarzt sofort zur Familie des Mitarbeiters entsandt. Solche Beispiele „sprechen sich im Unternehmen herum“ und leisten weit über den Kreis der unmittelbar Beteiligten hinaus Beiträge zu einem familienähnlichen Betriebsklima, das die Arbeitsfreude erhöht und den Arbeitsstress mindert, auch dort, wo der Unternehmer schon wegen der Betriebsgröße keinen persönlichen Kontakt zu allen Mitarbeitern halten kann. Gerade in solchen Fällen kann das persönliche Naheverhältnis zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages indirekt durch Betriebsseelsorge und Betriebspsychologie hergestellt werden, wie modellhafte Beispiele vor allem aus der oberösterreichischen Schwerindustrie belegen.

15.6

Sogar Telearbeiter können wenigstens auf elektronischem Weg – wie ein abwesendes Kind durch Briefe seiner Eltern – in ein Betriebsklima der Wertschätzung, Anerkennung und Fürsorge einbezogen werden.

15.7

Wertschätzung, Fürsorge und Beistand nach dem Vorbild der Familie kann aber auch der Unternehmer vom Mitarbeiter erwarten⁴⁷. Ein erfolgreicher Betrieb der Beratungsbranche, dem wegen des plötzlichen Todes des Alleininhabers alle Beratungsaufträge verloren gegangen waren, wurde dadurch am Leben erhalten, dass die leitenden Mitarbeiter dem verwaisten Juniorchef anboten, ihre Gehälter zu stunden, „bis bessere Zeiten kommen“. Die besseren Zeiten sind gekommen, der Betrieb mit seinen Arbeitsplätzen konnte erhalten werden und besteht noch heute.

16) Letzte und entscheidende Frage ist die nach dem „gerechten Lohn“, insoweit er nicht nach gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Vorgaben, sondern nach individueller Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ermittelt wird⁴⁸.

Auch in einem „familienähnlichen Rechtsverhältnis“ muss es objektive Maßstäbe zur Bewertung und Entlohnung menschlicher Arbeit geben; der eigentliche Wert der Arbeit aber, ihre ethische Substanz, ist unmittelbar und direkt mit der Tatsache verbunden, dass derjenige, welcher die Arbeit ausführt, Person ist, ein mit Bewusstsein, Würde und Freiheit ausgestattetes Subjekt. „Die Würde der Arbeit und ihr Wert wurzeln daher zutiefst nicht in ihrer objektiven, sondern, in ihrer subjektiven Dimension“ (Johannes Paul II.: Enzyklika „Laborem Exercens“ II/6). Nur diese gleichsam „familiäre Sicht“ vom Menschen als Bruder und Schwester, vom Menschen als gottebenbildliches Subjekt der Arbeit

bewahrt uns vor allen Unmenschlichkeiten in einer Welt, in der nicht der Mensch über die Dinge sondern die Dinge über den Menschen herrschen, in der jeder als verloren gilt, der alt, kinderreich, krank oder behindert ist, oder aus anderen persönlichen Gründen nicht, der Maschine gleich, am laufenden Band Güter in jener Quantität und Qualität zu produzieren vermag, wie sie in einer entmenschlichenden und entmenschlichten Welt zum alleinigen Maß aller Dinge erhoben werden. Wenn nicht nur das objektive Realisat der Arbeit, sondern auch die Bemühung des Arbeitenden zum Maßstab für die Ermittlung des gerechten Lohnes wird, dann ist auch für Alte, Behinderte und Minderbegabte Raum in der Großfamilie unserer Arbeitswelt, ebenso, wie ihnen auch in der Kleinfamilie entsprechender Raum zur Verfügung steht.

17) Wie der Aufbau einer Familie in einer nicht immer familienfreundlichen Umwelt, erfordert auch der Aufbau eines Unternehmens mit familienähnlichen Arbeitsverhältnissen Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit und Gottes Hilfe. Skepsis, Resignation, Passivität und das Gefühl eigener Ohnmacht gegenüber vermeintlichen Sachzwängen der Globalisierung sind schlimme Hemmnisse auf diesem Weg, weil sie langfristige Erfolgchancen und die Überlebenskraft heimischer Standorte unter dem Eindruck vordergründiger Belastungen geringschätzen. Investitionen in Vertrauen, Hoffnung und Zuversicht aller Beteiligten werden auch zur Rehumanisierung der Arbeitsverhältnisse beitragen, insbesondere aber zu einem positiven Gesamtklima als Grundlage wirtschaftlicher Prosperität⁴⁹.

Mögen wir stets bedenken, dass nicht die Arbeit, sondern der glaubende, hoffende und liebende Mensch das Zentrum unserer Bemühungen sein und bleiben muss, weil nur dort, wo Glaube, Hoffnung und Liebe sind, auch Gott ist und nur dort, wo Gott ist, auch Arbeit bleibende Frucht bringen kann. „Wenn nicht der Herr das Haus baut, müht sich jeder umsonst, der daran baut“⁵⁰.

In seinem Briefwechsel mit Umberto Eco, der unter dem Titel „Woran glaubt, wer nicht glaubt?“ veröffentlicht wurde⁵¹, schreibt der Mailänder Kardinal Carlo Maria Martini an seinen Briefpartner: „Ich kann nur schwer sehen, wie ein Leben, das sich an den genannten Werthaltungen (Altruismus, Redlichkeit, Gerechtigkeit, Solidarität, Vergebung) orientiert, über lange Zeit und unter allen Umständen durchzuhalten sein soll, wenn der absolute Wert der moralischen Norm nicht mit metaphysischen Prinzipien oder in einem personalen Gott begründet werden kann.“ Umberto Eco antwortet dem Kardinal: „Die ethische Dimension beginnt, wenn der Andere ins Spiel kommt.“ Wird diese Regel eingehalten „wie in einer Familie“, dann wird auch die Arbeitswelt eine menschliche Welt bleiben. Ein unschätzbare Beitrag zur Erhaltung, zur Weiterentwicklung und zum Export des Europäischen Sozialmodells auch und gerade in Zeiten der Globalisierung wird geleistet sein.

Anmerkungen und Literaturverzeichnis

- (1) Beitrag des Verfassers zum III. Europäischen Professoren-Symposium „Ora et Labora – Die Arbeit in Europa“, veranstaltet von der Päpstlichen Lateran-Universität vom 30. Juni bis zum 3. Juli 2005 mit mehr als 200 Teilnehmern aus allen europäischen Ländern in Rom. Der Beitrag ist sowohl im Plenum als auch in der Arbeitsgruppe IV („Arbeit und Globalisierung“) ausführlich debattiert und kommentiert worden; alle Anregungen wurden in den vorliegenden Text eingearbeitet.
- (2) Unbeschadet früherer Überlegungen zum gleichen Thema (vgl. insbes. Anmerkung 38) entstand die Idee der Qualifikation des Arbeitsvertrages als "familienähnliches Rechtsverhältnis“ im Rahmen einer Gemeinschaftsarbeit von Studenten des Hauptinstitutes für Rechtswissenschaft der Universität Wien, welche im Jahre 1952 unter federführender Mitwirkung des späteren Universitätsprofessors Dr. Theo Mayer-Maly (Salzburg) geleistet wurde. Der Verfasser durfte das Konzept dem damaligen Bundeskanzler Ing. Julius Raab vortragen und hat von diesem Zustimmung und Förderung erfahren. Dieser Text ist daher dem Staatsmann Julius Raab gewidmet, der „schon vor sechzig Jahren die Notwendigkeit erkannt hat, dass der Marktwirtschaft zum Wohle der Gesellschaft „Leitplanken“ gesetzt werden müssen und ihr eine soziale Komponente gegeben werden muss“ (Schreiben der Bundesleitung des Österreichischen Wirtschaftsbundes an den Verfasser vom 30. Mai 2005).
- (3) Mt 11, 28 – 30
- (4) „In der Mitte aller Überlegungen in der Welt der Arbeit und der Wirtschaft muss der Mensch stehen. Bei aller Sachgerechtigkeit muss doch stets die Achtung vor der unantastbaren Würde des Menschen bestimmend sein, nicht nur der einzelnen Arbeiter, sondern auch ihrer Familien, nicht nur der Menschen von heute, sondern auch der kommenden Generationen.“: Johannes Paul II., Predigt anlässlich des ersten Deutschlandbesuches zum Thema „Arbeit“ in Mainz am 16. November 1980, ein Jahr vor Veröffentlichung der Enzyklika „Laborem Exercens“.
- (5) Vgl. Gen 3, 17b
- (6) Vgl. Lk 12, 24
- (7) vgl. Nell-Breuning: Kommentar zur Enzyklika „Laborem Exercens“, Europaverlag 1983, Seiten 20 ff.
- (8) vgl. Ps 8; zitiert nach der Einheitsübersetzung unter Hinweis auf Mt 20, 20 – 28 „Vom Herrschen und vom Dienen“ und auf die Interpretation des Begriffes „Herrschen“ im Sinne einer „solidarischen Schicksals- und Lebensgemeinschaft, in der der Mensch die Aufgabe der Behütung und Bewahrung hat nach dem

Willen Gottes“ (Hermann Josef Repplinger).

(9) vgl. Anmerkung 8.

(10) vgl. Mt 25, 14 – 30

(11) Jahoda – Lazarsfeld – Zeisel: „Die Arbeitslosen von Marienthal“, Edition Suhrkamp – Taschenbuch, Seiten 83 ff. uva.

(12) Mündlicher Bericht anlässlich eines Vortrages in Innsbruck im Jahr 1979.

(13) Jak 2, 15 – 16

(14) Begriff der „Ich-AG“: „Jeder ist für sein Schicksal selbst verantwortlich. Das Ich wird als Aktiengesellschaft begriffen, das nach den Prinzipien der Ökonomie geführt wird“ (Peter Wippermann am Trend-Tag 2000). Das Ich ist aber mehr als eine Aktiengesellschaft. Der Begriff der Ich-AG steht daher in einem Spannungsverhältnis zu dem hier entwickelten Begriff des Arbeitsvertrages als „familienähnliches Rechtsverhältnis“. Vgl. das „Lob der Abhängigkeit“: „Soziale Bindung entsteht am Elementarsten aus einem Gefühl gegenseitiger Abhängigkeit. Nach den Losungen der neuen Ordnung ist Abhängigkeit eine Sünde ... Noch im Frühkapitalismus war offene Anerkennung gegenseitiger Abhängigkeit der Grund für vertrauensvolle langfristige Geschäftsbeziehungen (Albert Hirschmann). Die neue Ordnung hat das factum brutum der Abhängigkeit nicht ausgelöscht ... Aber die Scham über Abhängigkeit hat eine praktische Konsequenz: Sie untergräbt das gegenseitige Vertrauen und die Verpflichtung auf ein gemeinsames Ziel, und das Fehlen dieser sozialen Bindungen bedroht die Funktion jeder kollektiven Unternehmung“ (Richard Sennett: „Der flexible Mensch“, Siedler, 7. Auflage, Taschenbuchausgabe Jänner 2000, Seiten 191 ff). Vgl. auch den Ersten Korintherbrief über „den einen Leib und die vielen Glieder“: „Wenn der Fuß sagt: Ich bin keine Hand, ich gehöre nicht zum Leib!, so gehört er doch zum Leib. Und wenn das Ohr sagt: Ich bin kein Auge, ich gehöre nicht zum Leib!, so gehört es doch zum Leib.“ (1 Kor 12 – 15,16).

(15) Mt 25, 40 und 45

(16) Ps 127, 1

(17) Ps 126, 5 – 6

(18) bis hin zur Beziehungsarbeit: vgl. Nell-Breuning: a.a.O. Anmerkung 7, Seite 30

(19) „Solange Angst die Gesellschaft regiert, bevorzugt man für sich die Inseln vermeintlicher Geborgenheit: Familie, Freunde, Sippe. Die Mehrzahl wünscht sich eine Gesellschaft der Sekurität, in der das Leben und Denken überschaubar, gemütlich – und hin und wieder unterhaltsam ist ... Nicht nur mit Geld zahlen die Menschen für die Fiktion der Sicherheit, sondern auch mit dem Wertvollsten, worüber sie verfügen: mit ihrer Freiheit“ (Wolfgang Sofsky zum freiwilligen

Verzicht auf schwer errungene Bürger- und Freiheitsrechte angesichts terroristischer Bedrohung: „Das Prinzip Freiheit“, S. Fischer-Verlag 2005)

- (20) Lüscher – Böckle: „Familie“ in der Reihe „Christlicher Glaube in moderner Gesellschaft“ Herder, Band 7 Seite 94
- (21) Nach Adam Smith, einem Vordenker der sozialen Marktwirtschaft, ist der Egoismus des Einzelnen verlässlich eingebettet in gegenseitiges Wohlwollen („Mutual Sympathy“) der Marktteilnehmer zur Gewährleistung redlicher und sozial verträglicher Interaktion. Diese Voraussetzung für humanes Wirtschaften verliert der Neoliberalismus aus dem Blickfeld. Vgl. Adam Smith: „The Theory of Moral sentiments“ 1790, sowie dazu Hoogen-Peil: „Der Dialog zwischen Theologie und Wirtschaft: Untersuchung wirtschaftlicher Realität im Licht der Menschenwürde“, niederländische Zeitschrift für Theologie 43 (2003), 232 – 256.
- (22) „Der eisige Ton, in dem gegenwärtig über Fragen des Wohlfahrtsstaates, über Sozialhilfe und Sicherheitsnetze diskutiert wird, hat viel mit verletztem Stolz zu tun. Auf der einen Seite stehen die Andeutung von gesellschaftlichem Parasitismus, auf der anderen die Wut der Erniedrigten.“ (Sennett, a.a.O. Anmerkung 14, Seite 196)
- (23) Die am 7. Dezember 2000 als Ergebnis der EU-Regierungskonferenz von Nizza informell verlautbarte „Charta der Grundrechte der Europäischen Union“ wird bereits derzeit vom Europäischen Gerichtshof als Rechtserkenntnisquelle anerkannt und von der Europäischen Kommission zufolge seither nicht wider-rufener Anweisung des damaligen Präsidenten Prodi angewendet.
- (24) „Global Governance“: Jährlich aktualisierter Bericht einer ComECE-Arbeitsgruppe unter Federführung der Herren Michel Camdessus und Peter Sutherland, unter Mitwirkung des Verfassers. Unter Hinweis auf die Enzyklika „Pacem in Terris“ wird empfohlen, Initiativen in verschiedenen Kontinenten zu bündeln, kirchliche Netzwerke zusammenzubringen und den ökumenischen und interreligiösen Dialog über dieses Thema zu verstärken. Je rascher und intensiver das geschieht, desto verlässlicher kann die globalisierte Welt vor einem Wild-wuchs im gesetzesfreien Raum mit all seinen schädlichen Folgen bewahrt werden. Der Bericht der Arbeitsgruppe in der jeweils aktuellen Fassung kann über das Generalsekretariat der Österreichischen Bischofskonferenz, Wollzeile 2, 1010 Wien bezogen werden.
- (25) Der holländische Unternehmensberater Jaap Peters empfiehlt eine rasche Revision des Systems der „intensiven Menschenhaltung“ und bemerkt dazu, dass „die Art und Weise, wie viele Organisationen funktionieren, dem entspricht, was derzeit in der intensiven Tierhaltung geschieht ... Die furchtbarsten Dinge geschehen mit dem Ausruf: ‚O.K., aber wir müssen realistisch bleiben‘. Anstelle von ‚Freilandhaltungsarbeitnehmern‘ muss die Fachmannschaft wieder eine größere Rolle spielen, nicht unter dem Management, sondern ihm gleichgestellt“, NRC Handelsblatt vom 11. Juni 2005.
Vgl. dazu: KKK 2213: „Die menschlichen Gemeinschaften setzen sich aus

Personen zusammen. Sie gut zu regieren, besteht nicht nur darin, dass Rechte gewährleistet, Pflichten erfüllt und Verträge eingehalten werden. Gerechte Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, zwischen Regierenden und Bürgern setzen das natürliche Wohlwollen voraus, das der Würde menschlicher Personen entspricht, die auf Gerechtigkeit und Brüderlichkeit bedacht sind.“

Vgl. weiters dazu: „Die zunehmende Mediatisierung der Gesellschaft führt zum partiellen Ersetzen von face-to-face-Interaktion durch medial vermittelte Kommunikation zur Ausdehnung der Möglichkeitsräume, in deren Folge sich auch die physischen Verflechtungen verändern. In welcher Weise sich dies vollzieht, ist bisher weitgehend offen. Vor allem im Zusammenhang mit Telearbeit werden diesbezüglich verschiedene Thesen diskutiert. Von zentraler Bedeutung ist dabei die Frage, ob physischer Verkehr durch Telekommunikation eher substituiert wird, oder beide als komplementäre, sich möglicherweise verstärkende Formen zu sehen sind“ (Aussendung der Schader-Stiftung, D-64285 Darmstadt, zum Thema „Zukunft der Arbeit“. Vgl. auch Jeremy Rifkin: „Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft“, Campus-Verlag 1995 und Richard Sennett: „Der flexible Mensch“, Berlin-Verlag 1998.

(26) Johannes Paul II.: Enzyklika „Centesimus Annus“ 40.

(27) Vgl. Anmerkung 24.

(28) Vgl. Anmerkung 21.

(29) „Der Text zum Thema ‚Der Arbeitsvertrag. Tauschgeschäft Lebenskraft gegen Geld oder familienähnliches Rechtsverhältnis?‘ ist ein wichtiger Beitrag zur Sozialethik-Diskussion in der Wirtschaft und Politik. Ich werde die Unterlage auch den Mitgliedern des ÖGB-Präsidiums zur Information übermitteln“ (Schreiben Fritz Verzetnitsch an das Generalsekretariat der Bischofskonferenz vom 14. Juni 2005).

(30) ISO = International Organisation for Standardisation; z. B. ISO 9000, 9001, 9002 und die Novelle 14000.

(31) „Corporate Social Responsibility“ (CSR): „Ich teile die Meinung, dass CSR, hinter dem das Modell des gesellschaftlich verantwortlichen Handelns von Unternehmen steht, ein entscheidender Schritt für die Stärkung des Wirtschaftsstandortes Österreich ist, insbesondere weil der Kernansatz von CSR zeigt, dass wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftlich verantwortungsvolles Handeln nicht im Widerspruch zueinander stehen“ (Schreiben Dr. Christoph Leitl an den Verfasser vom 23. Juni 2005). Mittlerweile hat die ISO unter brasilianisch-schwedischer Leitung eine „ISO-Arbeitsgruppe für Social Responsibility (WGSR)“ eingesetzt, an deren erster Arbeitstagung im März 2005 in San Salvador, Bahia, Brasilien, 43 ISO-Mitgliedsländer und insgesamt 225 Experten teilgenommen haben. Vertreten waren insbesondere die Industrie, die Regierungen, sowie Vertreter der Arbeiter, der Konsumenten, der NGO's etc.,

alle in ausbalancierter geographischer und geschlechtsspezifischer Diversifikation. Die Arbeitsgruppe hat 32 Resolutionen formuliert, auf deren Grundlage weitergearbeitet wird. Ziel ist die Herausgabe einer ISO-Norm 26000 über Standards und Leitlinien von SR, die im Jahr 2008 publiziert werden soll. Das Österreichische Normungsinstitut hat einen „Leitfaden zur Corporate Social Responsibility“ (Ausgabe 2004) beschlossen, der „Empfehlungen für die freiwillige Selbstverpflichtung des Unternehmens“ enthält (Seiten 21f). Gelingt es dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern, solche Empfehlungen ohne Beeinträchtigung des arbeitsplatzsichernden Unternehmenserfolges zu realisieren, dann wäre das Ergebnis einer solchen Bemühung das gesuchte Ziel, welches entsprechend zertifiziert und dem Markt als Wettbewerbsfaktor präsentiert werden könnte.

- (32) Wie die Politökonomin Saskia Sassen gezeigt hat, „schwebt die globale Wirtschaft keineswegs draußen im Weltall. Selbst auf den flexibelsten Arbeitsmärkten der Welt, in Südostasien, wird allmählich deutlich, dass lokale, soziale und kulturelle Geographien für Investitionsentscheidungen von großer Bedeutung sind. Der Ort besitzt Macht, und die neue Ökonomie könnte durch diese Macht eingeschränkt werden“ (Sennett, a.a.O. Anmerkung 14, Seite 188). Vgl. auch Dr. Christoph Leitl, a.a.O. Anmerkung 31.
- (33) Der Exkurs dient der Darstellung von idealtypischen Ähnlichkeiten zwischen Arbeitswelt und Familie, die eine Qualifikation des Arbeitsvertrages als „familienähnliches Rechtsverhältnis“ möglich, wünschenswert und notwendig erscheinen lassen, um der Dehumanisierungstendenz im Arbeitsleben Einhalt zu gebieten sowie die Begriffe „Arbeit“ und „Familie“ einander anzunähern, gegenseitig zu befruchten und von negativen Konnotationen zu befreien.
- (34) „Wann i aus da Hack'n aussekkumm, dann fang i zum leb'n an“, bemerkte ein Schichtarbeiter und Familienvater beim Verlassen des Fabrikstores zum Verfasser.
- (35) Unter dem Begriff „Hausfrau“ oder gar „Hausmann“ wird immer noch weithin kein Beruf verstanden, das Unwort „Hackler-Regelung“ lässt den Respekt vor der Würde der Arbeit schmerzlich vermissen.
- (36) „Die Fragestellung nach dem Arbeitsvertrag als Tauschgeschäft ‚Arbeitskraft gegen Geld‘ bringt die Problematik der Erwerbsarbeit zweifellos auf den Punkt. Dass der Arbeitsvertrag, insofern es um menschliche Tätigkeit geht, durch eine personale Dimension gekennzeichnet ist, legt den Vergleich zu familiären Rechtsbeziehungen nahe“ (P. Alois Riedlsperger SJ in einem Schreiben an den Verfasser vom 13. Mai 2005).
- (37) Bericht der Kommission für Justizgegenstände als Nummer 78 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Herrenhauses – XXI. Session 1912 zur Vorbereitung der III. Teilnovelle, beinhaltend u.a. die Neufassung des XXVI. Hauptstückes des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches über Dienstleistungen

(§§ 1151 ff.)

- (38) Zum Spannungsverhältnis „Tauschgeschäft Lebenskraft gegen Geld – familienähnliches Rechtsverhältnis“ und dessen Wurzeln in der unterschiedlichen Konzeption römischer und germanischer Rechtsvorstellungen vgl. Manuel Alonso Olea: „Von der Hörigkeit zum Arbeitsvertrag“ Abhandlungen zum Arbeits- und Wirtschaftsrecht Band 38, Verlagsgesellschaft Recht und Wirtschaft mbH Heidelberg, Seiten 100 ff., unter Bezugnahme auf Gierke, der der römischen *locatio operarum* den germanischen „Treudienstvertrag“ entgegensetzt und Maitland, der das sachbezogene römische Recht schlechthin als „Recht von unsozialen Menschen“ bezeichnet hat. Als Missbrauchsschutz bei nach personenrechtlichem Vorbild gestalteten Arbeitsverträgen nennt Olea unter Bezugnahme auf Suárez die zeitliche Begrenzung der Vertragsdauer und die genaue Bezeichnung des Vertragsgegenstandes, d.h. die detaillierte Festschreibung der wechselseitigen Rechte und Pflichten der Vertragsteile (Olea a.a.O., Seiten 92 ff.). Der Autor verweist in diesem Zusammenhang auch auf Adam Smith, der in seiner Untersuchung über die familiären Beziehungen, neben der Familie im engeren Sinn und dem Verhältnis zwischen Vormund und Mündel das Verhältnis der Parteien des Arbeitsvertrages ausdrücklich als dritte Form familiärer Beziehungen definiert hat (vgl. Vorlesungen 1762/63 III. 3(1), Seite 141, Vorlesungen 1773/64 (101), Seite 438; Olea a.a.O., Seite 65).
- (39) „Der Zweck im Recht II“ (1886) 10 f.
- (40) Univ.-Prof. Dr. Theo Mayer-Maly, Salzburg: „Treue- und Fürsorgepflicht in rechtstheoretischer und rechtsdogmatischer Sicht“, Wiener Beiträge zum Arbeits- und Sozialrecht, Band 5 – herausgegeben von Theodor Tomandl, Braumüller-Verlag, Seiten 76 ff. mit ausführlicher Kommentierung anderer Rechtsmeinungen.
- (41) „Seit nunmehr zwei Jahren verleiht die Wirtschaftskammer Österreich jährlich gemeinsam mit (unter anderen) der Caritas, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und der Industriellenvereinigung die Auszeichnung TRIGOS, hinter der das Konzept CSR (Corporate Social Responsibility) steht. Dieses Jahr bewarben sich für diese Auszeichnung insgesamt 72 Unternehmen. Beeindruckt hat mich bei allen Projekten, dass die gesellschaftliche Verantwortung Elementarbestandteil der jeweiligen Unternehmensphilosophie war und die Unternehmen sich durch ein außerordentlich hohes Maß an gesellschaftlichen Engagement auszeichneten. Die Auszeichnung TRIGOS 2005 wurde am 18. Mai 2005 in drei Kategorien nämlich für „Arbeitsplatz“, „Gesellschaft“ und „Markt“ für je ein großes, mittleres und kleines Unternehmen vergeben“ (Schreiben Dr. Christoph Leitl an den Verfasser, Anmerkung 31).
- (42) Lüscher / Böckle a.a.O, Anmerkung 20, Seite 98.
- (43) KKK 2206 und 2207 (auszugsweise).

- (44) II. Vatikanisches Konzil – Pastoralkonstitution *Gaudium et Spes* 52b.
- (45) Papst Johannes Paul II.: „Über die Aufgaben der christlichen Familie in der Welt von heute“, Apostolisches Rundschreiben „*Familiaris Consortio*“ vom 22. November 1981, 43d.
- (46) § 70 Absatz 1 Aktiengesetz: „Der Vorstand hat unter eigener Verantwortung die Gesellschaft so zu leiten, wie das Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses es erfordert.“
- (47) „Pflichtgemäß, aber mit großem Interesse, habe ich Deine Ausarbeitung betreffend den Arbeitsvertrag gelesen. Da Du Kritik eingefordert hast, darf ich diese dahingehend äußern, dass ich eigentlich auch eine Sinneswandlung bei den Mitarbeitern einfordern würde, die mehr und mehr ihren Arbeitsplatz als Joberfüllung und weniger als Mitarbeit in der von Dir angesprochenen Großfamilie sehen.“ (Schreiben eines Kernaktionärs und Vorstands eines weltweit tätigen Unternehmens, dessen Arbeitsverträge „familienähnlichen Rechtsverhältnissen“ sehr nahe kommen, an den Verfasser.)
- (48) Die Wirtschaft befindet sich in einer Spätphase des „Goldenen Zeitalters“ der generellen, durch Gesetz und Kollektivverträge abgesicherten Lohnfestsetzung. Die Frage nach dem „gerechten Lohn“ hat sich in dieser Periode im Regelfall nicht gestellt. Der Arbeitsmangel und die Wanderungen auf dem Arbeitsmarkt, aber auch die hohen Lohnnebenkosten steigern die Versuchung, aus diesem Regelwerk zu Lasten der Arbeitnehmer und ihrer sozialen Sicherheit auszubrechen. Menschliche Arbeit ist aber kein Investitionsgut, das am Markt zu möglichst wohlfeilen Konditionen erworben werden muss. „Wer billig kauft, kauft teuer.“ Wer den Arbeitsvertrag als „familienähnliches Rechtsverhältnis“ begreifen und sein Erwerbsleben darauf einrichten will, wird das Prinzip des „gerechten Lohnes“, das einen Fundamentalgrundsatz aller Religionen und zivilisierten Gesellschaftssysteme darstellt, im wirtschaftlichen und im privaten Bereich („wie in der Familie“) beachten müssen – gleichgültig, ob es sich um die untertarifliche Beschäftigung von Schwarzarbeitern ohne Sozialversicherung oder um den Erwerb von Importprodukten aus Kinderarbeit handelt. Insoweit im Rahmen generell geregelter Arbeitslöhne für eine angemessene Differenzierung kein Spielraum bleibt, wird der Unternehmer im Rahmen seiner Treue- und Fürsorgepflicht mit wachem Blick und helfender Hand stets in der Lage sein, ausgleichend tätig zu werden, ob es sich nun um angemessene Arbeitszuteilung, um flexible Arbeitszeiten, um die Zurverfügungstellung von Hilfsmitteln oder auch nur um ein tröstendes Gespräch und die notwendige Hilfestellung in außerbetrieblichen Schwierigkeiten handelt. „Ihr aber, ihr Reichen, weint nur und klagt über das Elend, das euch treffen wird Der Lohn der Arbeiter, die eure Felder abgemäht haben, der Lohn, den ihr ihnen vorenthalten habt, schreit zum Himmel; die Klagerufe derer, die eure Ernte eingebracht haben, dringen zu den Ohren des Herren der himmlischen Heere“ (Jak. 5/1, 4).

(49) „Die Vorstellung, wir könnten die unzähligen Beziehungen, die uns mit den Menschen unserer Umgebung verbinden, neu gestalten, mag unwahrscheinlich klingen, aber wir müssen uns nur vor Augen halten, dass die technischen Utopien von einer Welt, in der Maschinen alle Arbeit übernehmen, in der eine Flut von materiellen Gütern sich über die Menschen ergießt, in der die Freizeit immer länger wird, noch vor hundert Jahren völlig unwahrscheinlich und unerreichbar schienen. Wir dürfen mit gutem Grund hoffen, dass sich schließlich ein neues Weltbild, ein verändertes Bewusstsein und eine stärkere Verpflichtung gegenüber der Gemeinschaft durchsetzen werden (Jeremy Rifkin: „Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft“, Campus-Verlag Frankfurt/New York, aktualisierte Neuauflage 2004, Seite 199 f.).

(50) Ps 127, 1

(51) Carlo Maria Martini / Umberto Eco: „Woran glaubt, wer nicht glaubt?“, Zsolnay-Verlag, Wien 1998, Seiten 79ff.