

### Aus dem Inhalt

- Damit zusammenwächst, was zusammengehört  
Paul Schobel
- Jahrestagung Netzwerk Gesellschaftsethik
- Öffentliche Weiterbildungsangebote sind nötig  
Interview mit Prof. Peter Faulstich, Hamburg
- Warum Friedrich Merz und andere nicht Recht haben  
Erwin Vitt, IG Metall und CDA
- Zehn- Punkte Programm der Beruflichen Bildung  
Uwe Schummer, CDU-MdB/CDA
- Wenn die Schere auseinandergeht  
Norbert Meyer
- Neupositionierung von Bildungsträgern als Dienstleister  
Otmar Döring/Barbara Mohr
- Was uns zusammenhält  
Prof. Horst Opaschowski
- Verein netzwerk gesellschaftsethik  
Zehn Gründe für die Mitarbeit und Mitgliedschaft
- Wenn das eigene Erleben zur ethischen Maxime erhoben wird (Buchbesprechung des Buches von Hans-Olaf Henkel: Ethik des Erfolgs)  
Rolf Siedler
- Arbeitszeitflexibilität

zufolge "zwei und zwei" loszumarschieren, den Menschen in der Arbeitswelt nahe zu kommen, sich in ihre Abhängigkeit einzufühlen, von ihren Ängsten zu hören, aber auch ihren Mut zu erfahren und an ihren Kämpfen teilzunehmen. Denn es wird uns dabei hineinreißen in ihre Konflikte, und wir werden Farbe bekennen müssen. Auf solch langen Wegen der Annäherung kann Vertrauen wachsen, werden Menschen mit und ohne Arbeit sich auch der befreienden Botschaft des Evangeliums öffnen und vielleicht – ganz anders als in der verfassten Form – miteinander Gemeinde sein.

Damit ökumenisches Miteinander gelingt, sind zweifellos ein paar Voraussetzungen nötig. Da muss zum einen die "Chemie" zwischen den beiden "Subjekten" einigermaßen stimmen und zum andern eine gemeinsame theologische Plattform geschaffen werden.

Ein exotisches Aufgabengebiet wie die kirchliche Betriebsarbeit lockt(e) immer mal wieder AmtsträgerInnen beider Kirchen, ihr dürftiges Sortiment auf einem "Jahrmakel der Eitelkeiten" zur Schau zu stellen. Wer sich in kirchliches Niemandsland vorwagt, dem winkt vielleicht eine Tapferkeitsmedaille. Medienwirksam gut aufbereitet, genießt man bald eine Reputation, von der andere nur träumen können. Eine Zeit lang!  
(Fortsetzung Seite 2)

### “Damit zusammenwächst, was zusammengehört....”

Aus den frühen 60er Jahren wird bei uns die makabre Geschichte kolportiert, dass sich ein ev. Industriefarrer und ein kath. Betriebsseelsorger nacheinander die Klinke eines Betriebsratsbüros in die Hand gegeben hätten. Das muss beim Betriebsratsvorsitzenden so nachhaltigen Eindruck hinterlassen haben, dass er die beiden Brüder in Christo zwar nicht zum Teufel, aber zurück in ihre angestammten Mutterhäuser schickte. Deutlicher als mit diesem Platzverweis hätte er kaum zum Ausdruck bringen können, wie sehr ökumenische Zusammenarbeit im Betrieb eine Sache der Glaubwürdigkeit ist und die Gesangbücher – bitteschön – außen vor zu bleiben haben.

Der "betriebsbezogene Ansatz" – und nur für diesen kann ich sprechen – bildet für eine konkrete Ökumene eine ideale Plattform. Ohne große Apparatur, ohne ökonomischen Druck oder gar abzuliefernde Übernachtungszahlen in kirchlichen Akademien, ohne aufwändige Projektarbeit und der dazu notwendigen Mittelbeschaffung, geht es hier "nur" um das christliche Zeugnis, um personelles Angebot. Da ist es allemal besser, jesuanischer Weisung



Denn die Arbeiterschaft erkennt sehr schnell die Maske. Selbstdarsteller und Profilneurotiker werden in aller Regel in unserm Job nicht alt. Der Schaden aber, den sie anrichten, ist erheblich. BetriebsseelsorgerInnen beider Konfessionen müssen *gradlinige, ehrliche Menschen sein und leidenschaftliche Ökumeniker* dazu. Christinnen und Christen also, die zutiefst in ihrem "Bekenntnis" verwurzelt, so an der Spaltung leiden, dass sie ihre "feste Burg" immer wieder verlassen - um der Menschen willen.

Da haben wir schon die erste Säule für die gemeinsame Plattform: es ist die glaubwürdige, von der *Option des Evangeliums gedeckte Anwaltschaft für die Benachteiligten*. Kapitalismus ist ein spalterisches System, das fortwährend Opfer gebiert: Menschen, die im "Wettkampf der Besessenen" nicht mehr mithalten vermögen, körperlich und seelisch Angeschlagene, "Leistungsgeminderte", all die Leute in prekären Arbeitsverhältnissen, unter ihnen zumeist Frauen, Gemobbte und Arbeitslose. Ihre Sache gilt es zu vertreten dadurch, dass sie Gehör und Aufnahme bei uns finden, offene Tür, offenes Herz, offene Hand. Vielleicht erfahren sie nur noch durch uns, dass sie Wert und Würde und auch Rechte haben.

### **Anwaltschaft ist von Prophetie nicht zu trennen.**

BetriebsseelsorgerInnen sind "Visionäre" im biblischen Sinn. Uns trägt die Idee vom "Reich Gottes". Wir ringen ein Leben lang darum, dass sich Spurenelemente davon niederschlagen in sozialer Gerechtigkeit, in Mitbestimmung und Mitbeteiligung, im Menschenrecht auf Arbeit. Wo man diese Werte "systembedingt" im Shareholder Value mit Füßen tritt, werden wir aufstehen für das Leben, lärmen für das Leben. Da ist's schnell aus mit lustig, wir wissen es. Was immer wir anfassen: alles steht unter der Hochspannung der beiden Pole "Kapital und Arbeit". Prophetie braucht heute Phantasie, Kreativität. Man muss Aufmerksamkeit erregen, Sympathie gewinnen, in der Spaßgesellschaft manchmal sogar die Lacher auf seine Seite kriegen. Ein anspruchsvolles Programm. Unsere ev. KollegInnen beneiden uns manchmal um die Leitsätze der Kath. Soziallehre, hinter deren Schutzwall wir Katholen uns rechtzeitig in Sicherheit bringen können. Das mag sein, entbindet uns dennoch nicht, in der jeweils aktuellen Situation nach Lösungen zu suchen, ethisch zu denken und zu handeln.

Wo man menschlich miteinander kann und die theologische Plattform stimmt, wächst zusammen, was zusammengehört... Der Rest ist Routine, bzw. bedarf klarer Absprachen. Gemeinsame Betriebs- und Betriebsratsbesuche dokumentieren Ökumene auf den ersten Blick. Statt dieser Redundanz aber kann man sich das Revier auch nach Regionen oder Branchen aufteilen und jeweils in beider Namen auftreten. Öffentliche Stellungnahmen gewinnen durch die Gemeinsamkeit an Bedeu-

tung. Bei Foren und Veranstaltungen wirft man sich gegenseitig die Bälle zu, teilt sich die Rollen. Unterschiedliche Begabungen, Fähigkeiten richtig eingesetzt: was für ein Reichtum! Handelt es sich bei einem ökumenischen Gespann um ein Paar, wird vielleicht auch das dunkle Terrain "Frau und Erwerbsarbeit" anders ausgeleuchtet, als es z. Zt. in der männerzentrierten Kath. Betriebsseelsorge möglich ist. Und noch was: entwickeln wir miteinander nicht auch mehr Gewicht nach innen? Eine Kirchenleitung wird weniger übergriffig, wenn sie es dabei mit "Frau Nachbarin" zu tun bekommt. Der gegenüber will man sich doch keine Blöße geben! Ein absolutes Highlight für meine ev. Kollegin und für mich war die Vorführung in der Personalabteilung eines multinationalen Konzerns, den wir öffentlich der Tarif-Treulosigkeit bezichtigt hatten. Bekanntlich trifft man dort nach alter Väter Sitte auf einen sanften, verständnisvollen Gesprächspartner einerseits, der einen voller Wohlwollen umfängt, und andererseits einen "Wadenbeißer" der lästigen Art im Hintergrund. Die beiden hatten sich schön abgesprochen: wir aber auch - mit dem Ergebnis, dass man unverrichteter Dinge auseinander ging und die öffentliche Hinrichtung abgeblasen wurde.

Wer miteinander kämpft, darf auch miteinander feiern. Es wäre seltsam, würden sich nun die Wege wieder trennen. Die wenigen "Fabrikgottesdienste" (sie können nicht die Regel sein!) entfaltet ihren Reichtum auch durch die Ökumene, die Fest- und Sonntagsgottesdienste im Böblinger Arbeiterzentrum nicht weniger. Gerade die konfessionell unterschiedlichen Gewichtungen zwischen "Wort" und "Ritual", Botschaft und Symbol ergänzen sich hier, ohne dabei einen unkenntlichen Mischmasch zu hinterlassen. Das Verbindende ist wichtiger als das Trennende.

Dankbar bin ich nicht zuletzt dafür, dass mich mit allen ev. Kolleginnen und Kollegen eine herzliche Freundschaft verbindet. Die macht stark in einer Aufgabe, die immer wieder angefochten und isoliert nicht durchzuhalten ist.

*Paul Schobel, Betriebsseelsorger, Stuttgart*



: Interview :

## Öffentliche Weiterbildungsangebote sind nötig

*In einer Wissens- und Informationsgesellschaft ist Bildung, Aus- und Weiterbildung eine ständige Notwendigkeit. In dieser Allgemeinheit besteht gesellschaftlicher Konsens. Doch wer sich während der Arbeitszeit weiterbilden darf und wer die Kosten für die Weiterbildung während der Arbeitszeit trägt ist umstritten. Weiterbildungsexperten in den Gewerkschaften IG Metall, ver.di und GEW fordern daher seit langem ein Bundesrahmengesetz zur Weiterbildung. Vor zwei Jahren wurde ein Gesetzentwurf vorgelegt, nachdem die SPD und Bündnis 90/Die Grünen in ihren Oppositionsjahren selbst dieses Gesetz gefordert haben. Doch weder in der letzten Legislaturperiode noch im Koalitionsvertrag wurde diese Forderung aufgegriffen. Zu einer Diskussion mit Weiterbildungsexperten aus den Gewerkschaften und den Gewerkschaftsvorsitzenden Klaus Zwickel (IG Metall) und Frank Bsirske (ver.di) konnte Bundeskanzler Gerhard Schröder (SPD) wegen des überraschend guten Abschneidens der deutschen Fußballnationalmannschaft während der Fußballweltmeisterschaft in Korea nicht kommen. Er meldete sich nur kurz telefonisch aus dem Flugzeug des japanischen Ministerpräsidenten. Der Informationsdienst Gesellschaftsethik (ige) stellte Peter Faulstich, Professor für Erwachsenenbildung und einer der Initiatoren für ein Bundesweiterbildungsgesetz einige Fragen.*



**ige: Herr Professor Faulstich, Sie fordern ein Bundesrahmengesetz für die Weiterbildung.**

Faulstich: Ein Bundesweiterbildungsgesetz, das alle Bereiche der Weiterbildung regelt und ordnet, ist nicht möglich und auch nicht nötig. Gefordert ist vielmehr aber eine Rahmenordnung für die Weiterbildung, welche die gegenwärtige Situation, welche Weiterbildungsteilnahme eher erschwert, aufhebt. Dazu müssen wir ausgehen von der im Grundgesetz geregelten Zuständigkeit, welche die "allgemeine" Weiterbildung weitgehend in die Hände der Länder legt. Zwar wäre es möglich, ausgehend von der gemeinsamen Bildungsplanung von Bund und Ländern, eine entsprechende gemeinsame Regelung herzustellen, dieses wäre aber ein nächster Schritt. Deshalb hat

sich die Initiative von GEW, IG-Metall und Ver.di zunächst auf Forderungen zur Rahmenordnung des Bundes für die "berufliche" Weiterbildung beschränkt. Dies ist zwar angesichts der gegenwärtig schon stattgefundenen Verzahnung dieser Bereiche inhaltlich wenig sinnvoll, nichtsdestoweniger kann damit politisch ein Vorstoß gemacht werden, an dem sich dann eine einheitliche Entwicklung des Weiterbildungsbereichs orientiert. Dies könnte auch Anstöße erhalten durch eine Neufassung des Berufsbildungsgesetzes.

Notwendig wird eine solche Rahmenordnung aufgrund der bestehenden Defizite bezogen auf fortbestehende Unübersichtlichkeit, Wirrwarr, Qualitätsmängel und hohe Selektivität. Dies kann man durchaus als Dschungel in der Weiterbildung bezeichnen.

**ige: Was verstehen Sie unter Weiterbildung ?**

Faulstich: Weiterbildung hat in den letzten zwanzig Jahren enorm zugenommen und hat an Bedeutung gewonnen. Die Teilnahme ist selbstverständlich geworden. Mittlerweile wird fast die Hälfte der Deutschen im Alter zwischen neunzehn und vierundsechzig Jahren in gezielte Lernaktivitäten einbezogen. Damit ist Weiterbildung, was die Teilnahmezahlen angeht – fast unbemerkt von der Öffentlichkeit – zum größten Bildungsbereich gewachsen.

**ige: Weiterbildung dient dabei sowohl der Vorbereitung auf sich verändernde Arbeitstätigkeiten als auch der Entfaltung der Person und sicher auch der weiteren gesellschaftlichen Entwicklung.**

Faulstich: Das von der Bundesregierung alle drei Jahre veröffentlichte "Berichtssystem Weiterbildung" fragte nach den beruflichen Lerninteressen. An erster Stelle der Antworten steht "an neue Entwicklungen anpassen". Die Anforderungen an berufliche Kompetenzen ändern sich rapide. Wissensbasierte Arbeit erhält gerade in Deutschland einen wesentlich höheren Stellenwert. Insgesamt verschiebt sich die Qualifikationspyramide nach oben – mit entsprechenden Risiken der "Exklusion" für Geringqualifizierte.

**ige: Der Gesetzentwurf für das Bundesrahmengesetz beinhaltet nur die berufliche Weiterbildung. Kommt da nicht die allgemeine Bildung zu kurz ?**

Faulstich: Zweifellos haben die Unternehmen in den letzten Jahren erhebliches in das "Humankapital" ihrer Beschäftigten investiert. Es besteht aber eine Tendenz, dies auf unmittelbare Verwertbarkeit zu beschränken. Ausgehend von den Interessen der Beschäftigten, muss es auch möglich sein, andere Arbeitsplätze auszufüllen und auch das Unternehmen zu wechseln. Gerade wenn Insolvenzen hereinbrechen, kommt es darauf an, erworbene Kompetenzen nicht zu zerstören, sondern sie weiterhin einsetzbar zu

halten. Insofern gehen die Interessen der Arbeitnehmer über die der Betriebe hinaus. Außerdem hat Weiterbildung immer auch einen Aspekt von "Bildung", nämlich einzuwirken auf die Entfaltungsmöglichkeiten der Person und ihre Möglichkeiten der Teilhabe am gesellschaftlichen Entscheiden und Handeln. Dies wird von der betrieblichen Weiterbildung allein nicht geleistet. Wir brauchen deshalb einen in öffentlicher Verantwortung vorgehaltenes Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten, das auch finanziell und personell abgesichert werden muss.

Zwar gibt es teilweise eine berechtigte Kritik an den bestehenden Institutionen, gerade in den letzten Jahren ist aber durch erhebliche Innovation, bezogen auf Marketing, Management und auch Qualitätssicherung vieles erreicht worden, was fortgesetzt werden kann. Die Volkshochschulen zum Beispiel sind heute nicht mehr im Rahmen der Kommunalverwaltung dahindümpelnde Institutionen, sondern sind aktiv geworden und haben neue Strategien entwickelt.

#### **ige: Sehen Sie Anknüpfungspunkte im offiziellen Koalitionsvertrag für eine Gesetzesinitiative ?**

Faultstich: Eine solche Idee, wie die der Bundesrahmenordnung, wirkt sicherlich nur langfristig. Es kann keiner die Illusion haben, dass dies unmittelbar in der nächsten Legislaturperiode umgesetzt würde. Immerhin ist darauf hinzuweisen, dass Friedrich Edding bereits 1988 in einem Vortrag im Institut der Deutschen Wirtschaft eine entsprechende Regelung vorgeschlagen hat. Dies ist angesichts der Defizite im Weiterbildungsbereich immer wieder aufgegriffen worden. Die gegenwärtige Initiative hat schon vor der vorletzten Bundestagswahl eine entsprechende Ausarbeitung mit Anforderungen an eine gesetzliche Regelung vorgelegt. Dies wurde damals auch von den sich in der Opposition befindlichen Abgeordneten von SPD und Grünen mit unterstützt. Nach dem Regierungswechsel sah es dann anders aus. Auch nach der letzten Bundestagswahl ist von den Parteien wenig Unterstützung zu erwarten. Man fürchtet sich davor, durch entsprechende Initiativen den Widerstand vor allem auf der Seite der Unternehmerverbände zu provozieren oder in finanzielle Verpflichtungen hineinzuschlittern, welche nicht überschaubar sind.

Um eine solche Initiative durchzuhalten, braucht man einen langen Atem. Man kann allerdings auch schon darauf verweisen, dass sie durchaus wirksam wird. Es ist ein Element "symbolischer Politik", dass damit Möglichkeiten aufgezeigt werden, und z.B. die Diskussion um den Berufsbildungsfonds hat als "Drohgebärde" immer wieder dazu geführt, dass zusätzliche Ausbildungsplätze bereitgestellt worden sind. Auch die Initiative zur Bundesrahmenordnung kann darauf verweisen, dass Ansätze zur Qualitätssiche-

rung und zur Zertifizierung Aspekte ihres Programms sind, welche regierungsoffiziell aufgenommen worden sind. Ohne einen entsprechenden Druck auf Seiten der Gewerkschaften wäre sicherlich weniger passiert.

#### **ige: Wie geht jetzt die Kampagne weiter ?**

Faultstich: Es ist verabredet, zu den einzelnen Punkten der Rahmenordnungs-Vorschläge Ausarbeitungen vorzulegen. Dies betrifft unmittelbar das Problem der Finanzierung, welche durch die Hartzkommission brisant geworden ist. Zusätzlich werden Fragen der Qualität aber auch der möglichen Institutionen für die Koordination der Weiterbildungsentwicklung bearbeitet werden. Sicherlich wird in den nächsten zwei Jahren das Thema einer stärkeren Strukturierung und Systematisierung von Weiterbildung weiter anstehen. Gegenwärtig wächst Weiterbildung, trotz einzelner Rückgänge, langfristig weiter auf einer Systemstruktur, welche in den 1960er und 1970er Jahren sich naturwüchsig entwickelt hat. Ein höherer Systematisierungsgrad ist schon lange angesagt.

*Kontakt: Koordinierungsstelle  
ver.di-Bundesverwaltung  
Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin  
Tel.: 030/6956-2834, -2832 (Sekretariat)  
[mechthild.bayer@verdi.de](mailto:mechthild.bayer@verdi.de)*

*Literatur:  
Peter Faulstich (Hrsg.): Lernzeiten – Für ein Recht auf Weiterbildung, 200 Seiten, Hamburg, 2000, ISBN 3-87975-859-X  
Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens, Zwischenbericht, 182 Seiten, Bielefeld 2002, ISBN 3-7639-3045-0 (bmbf)*



**: Dokumentation I:**

## Warum Friedrich Merz und andere nicht Recht haben

*In den letzten Monaten haben sich die Angriffe gegen die Gewerkschaften von Seiten der FDP, aber auch von Teilen der CDU verschärft. Erwin Vitt, Hauptvorstandsmitglied der IG Metall und einer der führenden christdemokratischen Gewerkschafter, wandte sich schon früh gegen die undifferenzierten Angriffe gegen die DGB-Gewerkschaften. Der ige bat Vitt seine Position zu verdeutlichen. (Red.) Die Zwischenüberschriften sind von der Redaktion.,*

Der stellvertretende Fraktionsvorsitzende der CDU/CSU, Friedrich Merz, will ebenso wie sein populistischer Zwillingsbruder der FDP, Guido Westerwelle, die Einheitsgewerkschaften "entmachten". Die DGB-Gewerkschaften würden einen zu großen Einfluss auf die Regierungskoalition ausüben und dadurch verhindern, dass die Politik arbeitgeberfreundlicher wird. Das erklärte Ziel der beiden ist eine radikale Beschneidung von Rechten und Ansprüchen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

### Die Kritik ist vordemokratisch und gesellschaftspolitisch blauäugig

Als überzeugter Christdemokrat und ebenso überzeugter Einheitsgewerkschafter kann ich die öffentlichen Ausfälle der beiden Politiker nur als vordemokratische und gesellschaftspolitisch blauäugige Kurzschlüsse bezeichnen. Ich erwarte weiterhin von den DGB-Gewerkschaften, dass sie ihre demokratischen Rechte wahrnehmen und ihre gesellschaftlichen Pflichten erfüllen, um die Arbeits- und Lebenswelt der abhängig Beschäftigten positiv zu beeinflussen. Darin bin ich übrigens mit der Mehrzahl der mir bekannten Christdemokraten einer Meinung.

Eine Bedingung ist dabei natürlich die Einhaltung parteipolitischer Unabhängigkeit, was nicht immer funktioniert und deshalb auch mich ärgert. Die Einheitsgewerkschaften müssen alle Regierungen, wer immer sie stellt, kritisch begleiten, neutral dürfen sie nicht sein. Sie sind selbständige, unabhängige Organisationen der Arbeitnehmerschaft. Koalitionen kommen und gehen, weshalb alle Parteien mit gleicher Elle gemessen werden müssen.

## Die Einheitsgewerkschaften und ihre Aufgaben

Die Einheitsgewerkschaften sind nicht vom Himmel gefallen. Sie sind aus existenzieller Solidarität der Arbeitnehmerbewegung erwachsen. Ihre Aufgaben sind seit ihrer Gründung nicht geringer geworden, im Gegenteil. Nur durch umfassenden kollektiven Einfluss können Rechte und Ansprüche Einzelner in den sich individualisierenden Arbeitszusammenhängen gesichert werden.

Auch wenn es Merz und Westerwelle nicht in den neoliberalen Kram passt, die Gewerkschaften sind notwendiger Ordnungsfaktor und notwendige Gegenmacht im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenspiel. Deutschland braucht diese Ordnung, die auf Gegenmacht aufgebaut ist. Die erfolgreiche Entwicklung der gesellschaftlichen Stabilität macht dieses deutlich. Es stimmt eben nicht, dass für die marktradikalen Positionen der gesellschaftliche Fortschritt reserviert ist und für die Gewerkschaften nur die Reaktion. Pauschale Urteile und überzogene Forderungen von Politikern, die persönlich abseits der einschneidenden Erfahrungen stehen, mit denen sich Arbeitnehmer täglich herumschlagen müssen, stiften nichts anderes als sozialen Unfrieden. Wer die Zukunftsfähigkeit der Sozialen Marktwirtschaft in Deutschland bewahren will, darf die Einheitsgewerkschaften deshalb nicht schwächen, sondern muss sie stärken.

### Es geht um notwendige Solidarität

In unserer Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft sind die Lebensbedürfnisse stark differenziert. Auch die Einheitsgewerkschaften entsprechen einer pluralistisch differenzierten Arbeitnehmerschaft. Trotz aller Differenzen geht es um die notwendige Solidarität bei den gemeinsamen Interessen der abhängig Beschäftigten. Deshalb ist es wichtig, dass die Einheitsgewerkschaften glaubwürdig und durchsetzungsfähig bleiben. Voraussetzung dafür ist ein kollegialer Dialog und eine angemessene Beteiligung der christlich-sozialen Kolleginnen und Kollegen. Diese orientieren sich an der christlichen Gesellschafts- und Sozialethik und stemmen sich somit auch gegen einen neoliberalen Einfluss in der Union.

### Sozialethische Perspektiven

Die sozialethischen Perspektiven und Maßstäbe der christlichen Gesellschaftsethik wenden sich klar gegen eine "Vergötterung der Marktgesetze". Sie sind Ausdruck einer langfristig denkenden Vernunft, die sich nicht durch vermeintliche Sachzwänge oder durch kurzfristige, rein wirtschaftliche Interessen irre ma-

chen lässt. Diese Maßstäbe können zu einem sozial-ethischen Grundkonsens beitragen, der nicht Harmonie meint, sondern ein ausreichendes Maß an Übereinstimmung trotz verbleibender Gegensätze. Dieser Grundkonsens ermöglicht eine Verständigung unter den Bürgerinnen und Bürgern über die wichtigen Perspektiven einer zukunftsfähigen Gesellschaft, und er eröffnet Wege zur Bewältigung der drängenden wirtschaftlichen und sozialen Probleme.

### **Arbeitnehmer müssen sich in der Politik von CDU/CSU wiederfinden**

Ein Großteil der sozialpolitischen Errungenschaften nach dem 2. Weltkrieg wurden unter Unions- geführten Bundesregierungen geschaffen. Dabei waren oft harte Auseinandersetzungen nötig, die ohne eine feste Verwurzelung der Sozialausschüsse von CDU/CSU über deren Mitglieder in den Einheitsgewerkschaften nicht gemeistert worden wären. Immer ging es darum, dass sich auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Unionspolitik wiederfinden konnten. Diese entscheidende Grundhaltung in einer Volkspartei hat für marktradikale Politik-Funktionäre wie Friedrich Merz heute offensichtlich keine Bedeutung mehr. Weil er politische Macht in der Partei verloren hat, hat er sich die Einheitsgewerkschaften zum Feindbild erkoren, um auf einem anderen Feld Stärke zu demonstrieren. Er setzt damit aber vor allem die Bedeutung der Volksparteien leichtfertig aufs Spiel, weil diese ohne die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Bodenhaftung verlieren.

### **Festhalten an der sozialen Verhältnismäßigkeit**

Ein unbeirrbares Festhalten an der sozialen Verhältnismäßigkeit muss aber zum Markenzeichen von Volksparteien gehören, zumal wenn eine den Begriff "christlich" im Namen trägt. Das christliche Menschenbild hat eine sozialetische Dimension und einen politischen Wert an sich, der nicht einfach beliebig neu definiert oder stillschweigend geopfert werden darf. Unsere Gesellschaft wandelt sich ständig, und mit ihr wandeln sich die Gewerkschaften. In welche Richtung der Wandel geht, wird in den Einheitsgewerkschaften auch durch den Beitrag der Christlich-Sozialen beeinflusst. Sie sind nicht eine passive Anhängerschaft, sondern Mitträger dieser Einheitsgewerkschaften.

### **Heftige Kritik an Merz**

Dem Aufruf von Friedrich Merz, an Mitglieder von CDU/CSU, aus den Einheitsgewerkschaften in die sogenannten "christlichen Gewerkschaften" über-zutreten, wurde offensichtlich nicht Folge geleistet. Verärger-

te Reaktionen von christlich-sozialen Kolleginnen und Kollegen auf sein realitätsfernes und populistisches Agitieren gab es aber massenweise. Vor allem aus dem Handwerk, wo die CGM wiederholt für die massive Verschlechterung der Tarifverträge mit den Arbeitgebern in fragwürdiger Weise gekungelt hat. Auch wenn deren Bestand hochgegriffen gerade mal 30.000 Mitglieder beträgt, und sie tarif- und rechtspolitisch völlig unbedeutend ist, ist sie für Merz hochwillkommen. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass sie sich - bewusst oder unbewusst - in seinem Sinne für gewerkschaftliche Spaltungsarbeiten erhalten lässt.

In den christlichen Kirchen spricht man sich seit langem gegen konfessionelle Gewerkschaften aus, weil auch dort der falsche Weg einer Spaltung berechtigter Arbeitnehmerinteressen ausgemacht wurde. Das sollte gerade Christdemokraten zu denken geben.

### **Volksparteien brauchen den Zuspruch von Arbeitnehmern**

Die Volksparteien bleiben nur dann Volksparteien, wenn sie nicht weiter den Zuspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlieren. Gestern war es die Union, heute ist es die SPD, der die Wahlenthaltung zu schaffen macht. Friedrich Merz und Guido Westerwelle werden sich irgendwann mit Wolfgang Clement um die verbliebenen Wählerstimmen streiten müssen, je mehr sich die drei politisch annähern.

*Erwin Vitt, IG-Metall Hauptvorstandsmitglied (CDA)*

## **: Dokumentation II:**

*Anlässlich einer Pressekonferenz erläuterte Uwe Schummer MdB (CDU), Mitglied im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung und Berufsbildungsexperte der CDU-Sozialausschüsse ein*

### **Zehn – Punkte - Programm für die Berufliche Bildung**

“Alle Jugendlichen, die können und wollen, erhalten einen Ausbildungsplatz“: Das Versprechen der Bundesregierung für das Ausbildungsjahr 2002 wurde gebrochen. Die Wirklichkeit sieht anders aus. **Noch heute sind fast 30.000 Schulabgänger des letzten Ausbildungsjahres nicht vermittelt. Das Bundesinstitut für die Berufliche Bildung schätzt die "latente Nachfrage" sogar auf fast 70 000 nicht versorgte Schulabgänger im alten Ausbildungsjahr.** Die Zahl der von den Betrieben neu geschlossenen Verträge sank von 614.236 um 6,8 % auf 572.227.

Im Herbst 2003 beginnt das neue Ausbildungsjahr. Schon jetzt zeigt sich, dass die Lehrstellenlücke größer sein wird: **Es fehlen 90.000 Ausbildungsplätze.** Bis Ende Februar wurden 336.797 Ausbildungsplätze gemeldet - dem stehen 428.147 Bewerber gegenüber. 51 % der Betriebe in den neuen und 44 % in den alten Bundesländern sind nicht ausbildungsberechtigt. Von 1,17 Mio. Betrieben, die ausbildungsberechtigt sind, bilden etwa 640 000 aus, das sind 55 Prozent.

Aufgrund der demographischen Entwicklung wird bis 2006 die Nachfrage nach Ausbildungs-plätzen zunehmen. In diesem Jahr um 23.000. Danach droht ein erheblicher Mangel an Fachkräften, wenn heute nicht genügend junge Menschen ausgebildet werden. Notwendig ist eine Offensive für die Berufliche Bildung. **Dies soll das folgende Zehn-Punkte-Programm erreichen:**

- 1) Eine Kurskorrektur in der Wirtschafts- und Steuerpolitik ist nötig. Unternehmen, die keine Zukunft sehen, investieren weder in Menschen noch in Kapital. Damit mehr Betriebe ausbilden, müssen die Rahmenbedingungen verbessert werden. **Ausbildungsbetriebe sind steuerlich zu entlasten und anteilig von Sozialversicherungsbeiträgen für Auszubildende frei zu stellen. Hierfür sind die Mittel des JUMP-Programmes umzulenken. Es ist besser, Brücken in den Arbeitsmarkt zu bauen, als Ersatzmaßnahmen und "Parknischen" zu finanzieren.**
- 2) **Die Ausbildungsverordnungen müssen soweit entrümpelt werden, dass jeder Betrieb und jede Verwaltung im Verbund mit anderen Partnern ausbilden kann.** Bei neuen Berufen kann die fachliche Eignung des Ausbilderpersonals übergangsweise auch mit mehrjähriger Berufserfahrung begründet werden. Der Zeitraum zwischen der Anmeldung eines Berufsbedarfs und der Verordnung muss verkürzt werden.
- 3) **Es muss praxisorientierte Basisberufe geben, die in einer zweijährigen Ausbildung erlernt werden; darauf aufbauend die klassischen dreijährigen Berufe.** Stufenausbildungen sind auszuweiten. Durch Qualifizierungsbausteine ist das lebenslange Lernen zu fördern. Sie sollten für eine weitere Ausbildung angerechnet werden können. Wir brauchen Übergänge von der Erstausbildung zur permanenten Weiterbildung. Für praktisch Begabte und Jugendliche ohne Schulabschluss müssen neue, theoriegeminderte Berufsbilder geschaffen werden.
- 4) **Die Berufsschulzeugnisse müssen in die Abschlussprüfung einfließen.** Sinnvoll ist eine gestreckte Abschlussprüfung, die mit dem letzten Ausbildungsjahr beginnt, so dass die bisherige Zwischenprüfung entfällt. Hierzu sind für die Berufe bundes einheitliche Prüfungskriterien zu entwickeln.

5) Die berufliche Aus- und Weiterbildung soll als Alternative zur gymnasialen und Hochschulbildung weiterentwickelt werden, um den Erwerb von "Höchstqualifikationen" zu erreichen. Damit ist jedoch keine Akademisierung der beruflichen Bildung gemeint, vielmehr die gleiche Anerkennung dieser Qualifikationen. **Durch ein durchlässiges Berufsbildungssystem müssen Meister/innen Zugang zum Hochschulstudium erhalten.**

6) **Die Präsenz der Auszubildenden im Betrieb muss erhöht werden.** In den ersten eineinhalb Jahren sollen Auszubildende zwei Tage in der Berufsschule verbringen, in den letzten eineinhalb Jahren nur noch einen Tag. Dabei ist auch der Nachmittag für den Unterricht und für Fördermaßnahmen zu nutzen.

7) Ausbildende Betriebe müssen bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen besonders berücksichtigt werden. **Bei gleichwertigen Angeboten erhalten Ausbildungsbetriebe Bonuspunkte.**

8) Die Tarifpartner sollten sich darauf verständigen, die **Ausbildungsvergütungen für drei Jahre einzufrieren.** Im Gegenzug müssten Betriebe und Verwaltungen zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen.

9) Auch in den westdeutschen Bundesländern muss ein Ausbildungsplatzentwicklerprogramm aufgelegt werden. **Die Einstellung zusätzlicher Akquisiteure für Ausbildungsbetriebe sollte durch ESF-Mittel finanziert werden.**

10) Vorbildlich ist der **tariflich vereinbarte Lastenausgleich zwischen Betrieben, die ausbilden, und Betrieben, die nicht ausbilden, in der Bauwirtschaft.** Eine zentralistische Ausbildungsplatz-Abgabe wäre jedoch kontraproduktiv, sie würde die Staatsquote weiter nach oben treiben, die Verstaatlichung der beruflichen Bildung verschärfen und mehr Bürokratie nach sich ziehen.

*Uwe Schummer, Mitglied des Deutschen Bundestages / CDU/CDA, Paul-Löbe-Haus, Zimmer 6.339  
K (030) 227 - 73484 M (030) 227 - 76992  
uwe.schummer@bundestag.de*



## : Dokumentation III :

**“Wenn die Schere auseinander geht ...”**

**Zur Ausbildungs- und Berufsintegration junger Menschen in die Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft als Herausforderung die Jugendberufshilfe .**

**BASF Aktiengesellschaft:  
Förderprogramm “Start in den Beruf”  
Daniela Stamm, Dieter Latta, Norbert Meyer\***

*Die BASF ist eine der wenigen Großbetriebe, die auch schwächere Jugendliche fördert. Norbert Meyer hielt dazu kürzlich in der Evangelischen Akademie Bad Boll ein Referat, das er dem Ige zur Verfügung stellte.*

Das 1993 von BASF aufgelegte Förderprogramm “Start in den Beruf” richtet sich gezielt an Jugendliche mit Hauptschulabschluss, die aufgrund fachlicher oder persönlicher Schwächen keinen Ausbildungsplatz finden. Ziel ist es, die Jugendlichen binnen eines Jahres zu fördern und so in die Lage zu versetzen, dass sie eine Ausbildung innerhalb der BASF oder bei anderen Unternehmen beginnen können. Seit 1993 haben rund 450 Jugendliche aus 25 Nationen das Förderprogramm “Start in den Beruf” durchlaufen. Über neunzig Prozent erhielten im Anschluss einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der BASF.

Die hohe Erfolgsquote resultiert aus dem Ansatz des Förderprogramms, das an dem individuellen Entwicklungsstand der jugendlichen Teilnehmer anknüpft und diese durch zielgerichtete Fördermaßnahmen zur Ausbildungsreife führt. Der Entwicklung von Schlüsselqualifikationen kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Persönliche Kompetenzen werden bei den Jugendlichen entwickelt und gefördert. Dazu zählen beispielsweise die Bereitschaft, sich auf neue Situationen einzustellen, Verantwortung zu übernehmen, sich persönliche Ziele zu setzen und zu verfolgen sowie Eigeninitiative zu entwickeln. Darüber hinaus werden schulische sowie allgemeinbildende Fertigkeiten und Fähigkeiten gefördert und vorhandene Lücken geschlossen. Um diese ganzheitliche Kompetenz zu entwickeln, werden betriebliche Tätigkeit und Unterricht in der BASF AG eng mit Berufsschulunterricht und sozialpädagogischer Betreuung verzahnt.

**Betriebliche Tätigkeit in der BASF AG: Integration der Jugendlichen in den Arbeitsalltag**

Die Integration der Jugendlichen in den betrieblichen Alltag ist Dreh- und Angelpunkt des Förderprogramms. An 3,5 Tagen pro Woche werden die Jugendlichen - ihrem Berufswunsch und individuellen Voraussetzungen entsprechend - mit Tätigkeiten in Produktionsbetrieben, Werkstätten, Labors oder Büros vertraut gemacht. Hier bieten sich wichtige Ansatzpunkte, um Interesse zu wecken und die Motivation, auch im Bereich des theoretischen Lernens, zu erhöhen. Neben fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten spielt die Vermittlung von Sozialkompetenz eine wesentliche Rolle, denn durch die aktive Mitarbeit im Arbeitsalltag ergeben sich fachliche, soziale und methodische Lernchancen:

- Die Jugendlichen üben den Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten, lernen, sich zu integrieren, und wachsen in ihre neue Rolle als Mitarbeiter des Unternehmens hinein.
- Die Arbeit wirkt durch Erfolgserlebnisse persönlich stabilisierend und die Erfahrung, gebraucht zu werden, gibt Perspektive. Gleichzeitig erfolgt die Gewöhnung an einen ganztägigen Arbeitsrhythmus.
- Mit der manuellen und physischen Bewältigung der Arbeit werden grundlegende Fähigkeiten wie Konzentration, Ausdauer und Selbstbeherrschung erworben.

Damit diese Lernchancen erfolgreich genutzt werden können, ist es notwendig, dass alle Beteiligten die Tätigkeit der Jugendlichen in den Betrieben als Lernprozess begreifen, bei dem Erfahrungen gemacht und Dinge ausprobiert werden. Wichtig ist, dass positives Verhalten verstärkt und unangemessene Verhaltensweisen oder Fehler konsequent korrigiert werden. Hierbei stehen den Jugendlichen in den Betrieben ausgewählte, engagierte “Patenmeister” zur Seite. Sie begleiten diesen Prozess als direkte Ansprechpartner pädagogisch, fachlich und methodisch und geben nötigenfalls Hilfestellung.

**Werkinterner Unterricht in der BASF und Unterricht in der Berufsbildenden Schule**

Die Teilnehmer am Förderprogramm zeigen häufig Defizite bei grundlegenden Fähigkeiten wie Sprachverständnis, Lesefähigkeit, Rechtschreibung und elementarem Rechnen. Im Unterricht in der BASF und in der Berufsschule sollen diese Lücken geschlossen werden. Für die erfolgreiche Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses sind sicher beherrschte elementare Kenntnisse in diesen “Kulturtechniken” unverzichtbare Voraussetzung. Gerade bei leistungsschwächeren Jugendlichen ist es notwendig, diese Qualifikationen vor Beginn einer Ausbildung zu vermitteln, um der

Gefahr einer späteren Überforderung vorzubeugen.

Die Lerninhalte in der BASF und in der Berufsbildenden Schule sind aufeinander abgestimmt, bauen aufeinander auf und sind in einem Curriculum vereinbart. Wichtig für die gezielte Förderung ist die Zusammenfassung der Teilnehmer/innen in einer Schulklasse mit eigenem Klassenleiter und spezifischen Unterrichtsplänen. Insbesondere die Inhalte des werkinternen Unterrichts orientieren sich stark an betrieblichen Aufgabenstellungen.

Die Schwerpunkte des Unterrichts an der Berufsbildenden Schule, der an einem Tag pro Woche stattfindet, sind mathematische Grundkenntnisse, Deutsch, Sozialkunde, Grundzüge der Naturwissenschaften und EDV. Im werkinternen Unterricht der BASF (ein Nachmittag pro Woche) stehen neben Deutsch im betrieblichen Ablauf und Rechnen im täglichen Gebrauch auch betriebsspezifische Inhalte auf dem Stundenplan, etwa betriebsbezogene Sozialkunde, Arbeitssicherheit, Umweltschutz. Inhaltlich, organisatorisch und didaktisch wird das Lernen so weit wie möglich in den Arbeitsprozess integriert.

**Praktika zur Berufsfindung**

Beim Übergang von der Schule in das Arbeitsleben haben insbesondere leistungsschwächere Jugendliche oft nur sehr vage Vorstellungen von ihrer beruflichen Eignung oder Neigung. Sie können häufig ihre eigenen Fähigkeiten nicht angemessen einschätzen; die Auswahl eines passenden Ausbildungsberufes fällt ihnen darum schwer. Während des Förderprogramms "Start in den Beruf" durchlaufen sie verschiedene Praktika in den Ausbildungsstätten der BASF für Elektro-, Metall-, Labor-, Produktions- und/oder kaufmännische Berufe. Das gibt ihnen die Möglichkeit, einen fachlichen und persönlichen Bezug zu ihrem eventuellen späteren Beruf zu entwickeln. Zudem können sie ihre eigenen Fähigkeiten mit den in der Ausbildung gestellten Anforderungen vergleichen. Umgekehrt erhalten die Ausbilder der BASF Gelegenheit, die Jugendlichen über einen längeren Zeitraum zu beobachten und ihnen eine Rückmeldung über ihre Eignung für den gewünschten Ausbildungsberuf zu geben.

Außerdem wird während des Förderprogramms fortlaufend der Leistungs- und Entwicklungsstand reflektiert, so dass die Teilnehmer ihre Stärken erkennen und ausbauen sowie an ihren Schwächen arbeiten können.

**Sozialpädagogische Betreuung/Sozialpädagogische Maßnahmen**

Neben der kontinuierlichen Führung der Jugendlichen durch geschulte "Patenteister" erfolgt eine sozialpäd-

agogische Betreuung. Sie gewährleistet, dass Diskrepanzen zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt und den Voraussetzungen der Jugendlichen offengelegt und ausgeglichen werden. Flankierend gibt es Unterstützung und Betreuung zur Bewältigung von Problemen sowie zur Vermeidung oder Lösung von Konflikten im beruflichen und privaten Leben.

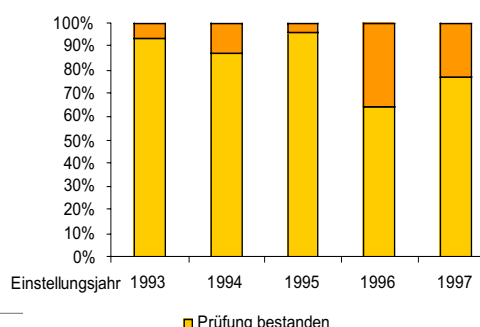
Gemeinsame Unternehmungen, wie zum Beispiel ein einwöchiger Schullandheimaufenthalt oder ein sozialpädagogisches Seminar intensivieren den Kontakt der Teilnehmer untereinander und mit den Betreuern: so wird eine Vertrauensbasis geschaffen. Gemeinsame Freizeitaktivitäten (sportliche Aktivitäten, kreatives Gestalten, kulturelle Veranstaltungen etc.) steigern das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Motivation der Jugendlichen, das Förderprogramm erfolgreich abzuschließen. Die Eltern werden durch Informations- und Gesprächsnachmittage integriert und als Unterstützer gewonnen.

Die Befähigung zur Aufnahme eines Auszubildungsverhältnisses soll innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten erreicht werden. Am Ende der Maßnahme erhalten die Jugendlichen ein gemeinsames Zertifikat von der Industrie- und Handelskammer und der BASF über die Teilnahme am Förderprogramm sowie ein Zeugnis der Berufsbildenden Schule.

Wird das Förderprogramm: "Start in den Beruf" erfolgreich absolviert, kann es direkt in ein Auszubildungsverhältnis bei der BASF münden. Die Bilanz des Förderprogramms zeigt, dass ca. 75 % der Jugendlichen im Anschluss an die Maßnahme einen Ausbildungsplatz innerhalb oder außerhalb der BASF erhalten.

*Dr. Norbert Meyer BASF Aktiengesellschaft  
Leiter der Ausbildung GPB/A – H 307  
67056 Ludwigshafen Telefon: 06 21/60-4 52 80  
Telefax: 0621/60-2 22 27  
e-mail: norbert.meyer@basf-ag.de*

**Ausbildungserfolg nach Förderprogramm**



## : Dokumentation IV :

## Neupositionierung von Bildungsträgern als Bildungsdienstleister

### Auswirkungen auf die Strukturen von Bildungsträgern

*Hartz- Reformen und die steigende Arbeitslosigkeit sind brisante und schwierige Herausforderungen für alle Bildungsträger. Diese Veränderungen betreffen viele Arbeitnehmer, entweder als Beschäftigte oder als Teilnehmer von Bildungsangeboten. Der ige bat Mitarbeiter aus einem der bundesweit größten Bildungsanbieter, dem Bildungswerk der bayerischen Wirtschaft, um eine aktuelle Bestandsaufnahme. Klar ist auch, dass die veränderte Bildungslandschaft auch Auswirkungen auf die verbandliche und gewerkschaftliche Arbeit hat. (Red.)*

#### Einleitung

Weiterbildung hat in den letzten Jahren einen enormen Bedeutungsgewinn erfahren. Die Entwicklung hin zur Informations- und Wissensgesellschaft mit einer kürzeren Halbwertszeit des Wissens, die Relativierung der Bedeutung von beruflicher Erstausbildung, verstärktes lebensbegleitendes Lernen, neue Formen des Wissensmanagements in den Betrieben und die Entdeckung der Qualifikationen als endogener Faktor der Regionalentwicklung haben ihren Stellenwert verändert. Gleichzeitig fand ein Wachstum des Weiterbildungssektors statt. Die Teilnahme an institutioneller Weiterbildung ist in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich gewachsen. Sie stieg in der Bundesrepublik Deutschland von 23 Prozent im Jahre 1979 auf 48 Prozent im Jahre 1997. Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung erhöhte sich in demselben Zeitraum sogar von 10 auf 30 Prozent (vgl. KUWAN 1999, S.16ff.). Der Bereich des informellen und selbstorganisierten Lernens expandierte dabei am schnellsten: Die Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung stieg von 52 Prozent im Jahre 1994 auf 72 Prozent im Jahre 1997 (vgl. KUWAN 1999, S. 59). Insbesondere in der betrieblichen Weiterbildung expandierte das Lernen mit neuen Medien. Die Verbreitung in den Betrieben stieg von 8,8 Prozent im Jahre 1995 auf 27,9 Prozent im Jahre 1998 (vgl. WEISS 2000, S. 69).

Die Veränderungen des Lernens und seiner ökonomischen und gesellschaftlichen Basis haben Auswirkungen auf die Gestaltung der Organisation von Bildungs-

trägern. Lebensbegleitendes Lernen, arbeitsplatznahe und selbstorganisierte Lernprozesse verlangen eine Modernisierung ihrer Strukturen. Der neue Bildungsdienstleister zeichnet sich vor allem durch eine verstärkte Kundenorientierung aus. Dies bedeutet eine Entwicklung hin zu maßgeschneiderten Bildungskonzepten, worunter nicht nur neue Vermittlungsformen zu verstehen sind, sondern auch die Verbindung neuer Lernformen und traditioneller Kurse zu komplexen Produkten. Bildungsträger sind jedoch noch immer in erster Linie Seminaranbieter, an denen die Modernisierung der Vermittlungsformen vorbeigeht, weil sie diese nicht mit den bisher üblichen Organisationsform bewältigen können (vgl. SEVERING 2000, S. 243f.). Hinzu kommt, dass neue Lernformen häufig nicht mit den tradierten Denk- und Verhaltensmustern der Mitarbeiter und Führungskräfte vereinbar sind. Nur wenn Bildungsträger die Einstellung zu ihren Kunden verändern, sind sie aber zur Entwicklung neuer Bildungsdienstleistungen in der Lage. Dafür bilden veränderte Organisationsstrukturen und eine gesteigerte Innovationsfähigkeit die Voraussetzung.

#### Der Weg zum Bildungsdienstleister

Der Wandel von der *Angebots-* zur *Nachfrageorientierung* ist das zentrale Kennzeichen für moderne Bildungsdienstleister. Dies läuft folgerichtig vor allem auf maßgeschneiderte Bildungskonzepte hinaus, aber auch auf das Angebot komplexer Produkte, die neue Lernformen und traditionelle Kurse verbinden (z.B. modularisierte und arbeitsplatznahe Angebote zur betrieblichen Nachqualifizierung von An- und Ungelernten).

Das Kerngeschäft von Bildungsträgern hat sich bisher auf einen beschränkten Teil individueller Kompetenzentwicklung bezogen – und zwar auf den Teil, der durch kursförmige Wissens- oder Fertigkeitsvermittlung zu bedienen war. In Zukunft genügt es jedoch nicht mehr, in immer gleichen Angebotsformen gelegentlich neue Inhalte zu vermarkten, sondern es müssen Angebote entwickelt werden, die Lernen außerhalb der traditionellen pädagogischen Institutionalisierung ermöglichen und fördern. Damit wird das Aktivitätsspektrum der Bildungsträger deutlich erweitert. Es werden Marktsegmente erschlossen, die traditionell eher der Personal- oder Organisationsentwicklung zugerechnet werden. Letztlich geht es bei der Entwicklung und dem Angebot von neuen Bildungsdienstleistungen (z.B. Unterstützung und Organisation von selbstorganisierten Lernprozessen) um eine Neudefinition des Kerngeschäfts von Bildungsträgern. Neue Bildungsdienstleistungen prägen maßgeblich das Gesamtprofil eines Bildungsdienstleisters als *Kerngeschäft*.

Bildungsträger haben als Bildungsdienstleister neue Funktionen: Sie werden zu Problemlösern und Beratern von Betrieben, geben konzeptionelles und methodisches Wissen über das Bildungsgeschehen weiter, bieten Hilfestellungen zum selbstorganisierten Lernen an, verknüpfen diese mit traditionellen Weiterbildungsangeboten und werden zum "Anwalt" der Bildung von Individuen. Bildungsträger wandeln sich also von Unterrichtsanbietern zu "Dienstleistungszentren" oder "Lernagenturen", die u.a. folgende Aktivitäten entwickeln und anbieten: Mitwirkung bei der Analyse von Qualifikationserfordernissen, Forcierung der Entwicklung betrieblicher Qualifizierungsstrategien, Zertifizierungskonzepte, maßgeschneiderte Qualifizierungen, Bildungsberatung, Medienvertrieb, Mitwirkung bei der Gestaltung arbeitsplatznahen Lernens, kooperative Maßevaluierungen, prozessorientierte Qualitätssicherung, modularisierte Kurse, Organisierung individueller Lernwege, Erprobung neuer Vermittlungsformen gemeinsam mit ihren Kunden und schließlich Schaffung von Support-Strukturen für selbstorganisiertes Lernen.

Die Organisationsstrukturen müssen dem Rechnung tragen und spezifische Merkmale eines modernen Bildungsdienstleisters aufweisen.

### Veränderte Organisationsstrukturen – ein Praxisbeispiel

Das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) e.V. hat sich in den letzten Jahren auf den Weg zum Bildungsdienstleister begeben. Dies hatte Auswirkungen auf die Organisationsstrukturen:

- **Kundenorientierung durch Diversifikation:** Um auf den unterschiedlichen Geschäftsfeldern die Kunden gezielt ansprechen zu können, wurden jeweils selbstständige Unternehmenseinheiten gebildet. Dies ermöglicht einerseits eine klare Orientierung der Angebote auf die jeweilige Kundengruppe. Andererseits erleichtert es dem Nachfrager die Identifizierung der für ihn interessanten Ansprechpartner innerhalb des bbw e.V.
  - **Kundennähe durch dezentrale Organisationsstrukturen:** Die regionalen Standorte der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH, der größten Tochtergesellschaft innerhalb der Unternehmensgruppe, agieren als eigenständige Profit-Center und bilden ein flächendeckendes Netz in ganz Bayern. Diese Präsenz vor Ort ermöglicht es, Bildungsangebote auf die jeweils spezifischen Anforderungen hin und unter Berücksichtigung der regionalen Besonderheiten und Rahmenbedingungen zuzuschneiden. Da Entscheidungen bzgl. der Angebote vor Ort getroffen werden, verkürzt sich die Reaktionszeit; die Flexibilität wird erhöht.
  - **Optimierung des Dienstleistungsangebots durch fachlichen Support:** Um die operativen Geschäftseinheiten fachlich zu unterstützen wurden zentrale Supportabteilungen eingerichtet, welche die Standorte mit Basisdaten und neuen Konzepten unterstützen: Zentralabteilungen Statistik und Bildungsforschung. Dies eröffnet Möglichkeiten, z.B. neue Lernformen mit wissenschaftlicher Unterstützung zu erproben.
  - **Stärkere Ausrichtung auf betriebliche Bedürfnisse:** Als Bildungsträger der Wirtschaft spielten schon immer die Bedürfnisse betrieblicher Kunden eine wichtige Rolle. Dafür wurden sukzessive auch die institutionellen Voraussetzungen geschaffen. Seit 1998 werden über den Unternehmensservice maßgeschneiderte Weiterbildungskonzepte für Betriebe angeboten und realisiert. Der bbw- und der bfz-Unternehmensservice sind in Bayern mit insgesamt 31 Service-Standorten vertreten und sind Partner für Bayerns Firmen in der Personal- und Organisationsentwicklung. Die Qualifizierungsangebote umfassen offene Seminare und betriebsinterne Prozessbegleitung. Sie wenden sich an das gesamte Personal eines Unternehmens- vom Management bis zu den Auszubildenden. Eine Weiterentwicklung des Beratungsangebots ist in Richtung "Unterstützung von selbstorganisierten Lernprozesse in Betrieben" geplant. Gemeinsam mit der bfz Bildungsforschung wurden erste Erfahrungen gesammelt, die nun über umfassende Produktschulungen allen Bildungsberatern bekannt gemacht werden.
  - **Einbindung in regionale Strukturen und Netzwerke:** Die breite Streuung regionaler Standorte erlaubt den Aufbau bzw. die Mitwirkung in regionalen Netzwerkstrukturen. Besonders durch die neuesten Entwicklungen im Bereich der Arbeitsverwaltung kommt dem große Bedeutung zu: Vielerorts arbeiten die bfz-Standorte eng mit den regionalen Arbeits- und Sozialämtern bei der Beratung von Arbeitslosengeld- bzw. Sozialhilfeempfängern zusammen.
  - **Umstrukturierung der Personalentwicklung:** Die verstärkte Positionierung als Bildungsdienstleister erfordert von den Mitarbeitern neue Kenntnisse und Qualifikationen und damit eine verstärkte Personalentwicklung. Da auch hier regionale Anforderungen und Kundenwünsche eine immer wichtigere Rolle spielen, erscheint eine Umstrukturierung der Personalentwicklung sinnvoll: Kompetenzen hinsichtlich der Qualifizierung und Förderung der Mitarbeiter sollten in die einzelnen Standorte delegiert werden.
- Die Personalentwicklung im bbw e.V. trägt dem seit langem in unterschiedlichster Weise Rechnung: In einem breit angelegten Personalentwicklungsprogramm (PEP) werden etwa unterschiedlichste Weiterbildungsmöglichkeiten (Kurse, Trainings, Coaching etc.) für die Mitarbeiter in den bfz-Standorten sowie den anderen Gesellschaften des Unternehmensverbundes angeboten. Der Katalog umfasst sowohl fachliche Qualifizierungs-

maßnahmen als auch Angebote zur Weiterentwicklung sozialer und kommunikativer Kompetenzen. Sie richten sich an Mitarbeiter in allen Funktionsbereichen mit jeweils gezielten Themen. Im bfz haben z.B. im Jahr 2000 bei einer Gesamtzahl von 1.856 Mitarbeitern 1.275 an einer internen Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen.

Ergänzend dazu werden im bbw e.V. neue Lernkonzepte zur Entwicklung von Selbstlernkompetenz bei der Übernahme neuer Aufgaben umgesetzt. Mitarbeiter sollen dabei unterstützt werden, sich eigenständig neue Tätigkeitsfelder zu erschließen. Im Geschäftsbereich „Unternehmensservice“, der die firmenindividuelle Beratung und Weiterbildung umfasst, wurde für die Mitarbeiter eine Seminarreihe konzipiert, die sie noch besser auf die Beratungstätigkeit vorbereiten soll: Qualifizierung zum Berater OE/PE. Dabei ging es neben der Vermittlung von Methodenwissen auch um betriebliches Hintergrundwissen und das Verständnis betriebsinterner Zusammenhänge. 2002 stand die Qualifizierung der Bildungsberater des bbw hin zum Lernprozessbegleiter im Mittelpunkt. Hier fließen Erfahrungen aus Modellversuchen der bfz Bildungsforschung ein, bei dem einige Bildungsberater die Einführung neuer Lernkonzepte zur Entwicklung von Selbstlernkompetenzen begleiteten.

Dies zeigt, dass die Unternehmensgruppe schon länger den Weg vom Bildungsträger zum Bildungsdienstleister beschritten hat. Deutlich ist jedoch auch, dass weitere Anstrengungen nötig sind, um angemessene Strukturen zu schaffen und neue Bildungsdienstleistungen kontinuierlich für die verschiedenen Zielgruppen zu entwickeln. Dies um so mehr, als es sich bei der Schaffung regionaler Netzwerke oder etwa der Modernisierung der Personalentwicklung nicht um einen einmaligen Akt, sondern um einen langfristigen Prozess handelt. Die Kontinuität eines Bildungsdienstleisters ist der Wandel.

*Dr. Ottmar Döring, Dr. Barbara Mohr*  
bfz Bildungsforschung, Obere Turnstr. 8, 90429 Nürnberg  
Tel: 0911/ 27 95 8-0, eMail: info@bf.bfz.de  
Weitere Informationen im Internet unter:  
<http://bildungsforschung.bfz.de>

#### Literatur

- KUWAN, Helmut: Berichtssystem Weiterbildung VII. Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern, Bonn 1999
- SEVERING, Eckart: Bildungsträger in der Wissensgesellschaft. Neues Lernen – neue Bildungsträger ? In: Grundlagen der Weiterbildung H. 6 (1999), S. 241-244
- WEISS, Reinhold: Betriebliche Weiterbildung als Investition in das Humankapital. Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft. In: Grundlagen der Weiterbildung H. 2 (2000), S. 68-72



## Aus der Redaktion

Unbestritten leben wir in bewegten und bewegenden Zeiten.

Diesmal sind u.a. Beiträge über die Zukunft der Einheitsgewerkschaft (Erwin Vitt, IG Metall/CDA), und über die Perspektiven des Weiterbildungsbereichs im informationsdienst gesellschaftsethik. Die Krise des Sozialstaats wird u.a. über die Kürzung im sozialen Bereich gelöst. Der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderte Teil des Weiterbildungsbereichs gilt als Teil des Sozialstaats. Sozialethische Überlegungen sind auch im Bildungsbereich gefragt, da dies der letzte Bereich ist, der (noch) nicht der einseitigen Ökonomisierung zum Opfer gefallen ist. Die Fast-Geheimverhandlungen über GATS (Thema: wird auch die Bildung zur Ware ?) zeigen, dass die Gesellschaftsethik mittlerweile auch bei Themen gefordert ist, die bisher vor kurzem als als öffentlicher, und damit als halbwegs gesicherter, Sektor galten. Der Blick aller an gesellschaftsethischen Fragen Interessierten sollte auch auf diese Themen verstärkt gerichtet werden.

In den nächsten Wochen werden die Mitgliedsbeiträge 2003 für das Netzwerk Gesellschaftsethik abgebucht.

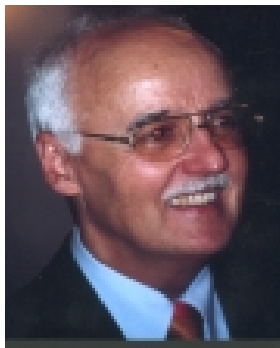
Die Mitgliederversammlung und die Jahrestagung werden im Herbst stattfinden.

*Gerhard L. Endres, Redaktion*



: Dokumentation V:

**Was uns zusammenhält**



Prof. Dr. Horst Opaschowski

Die Klagen über die nachlassende Bereitschaft, in Parteien, Gewerkschaften und Verbänden mitzuarbeiten sind weitverbreitet. Gleichzeitig wächst durchaus die Bereitschaft vieler Bürger, sich in Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) zeitlich befristet zu engagieren, Zukunftsforscher registrieren einen neuen Wertewandel.

Für Professor Horst W. Opaschowski ist klar: Statt materielle Wohlstandssteigerung wird das soziale Wohlbefinden im Mittelpunkt der gesellschaftlichen Diskussion stehen. Der 11. September 2001 hat die Menschen verändert, vielleicht auch die nachfolgenden wirtschaftlichen Einbrüche.

Für den Zukunftsforscher verstärkt sich die Suche nach Sinn, Halt und Heimat: "Im Zeitvergleich ist feststellbar, dass sich die Menschen wieder mehr für eine bessere Gesellschaft interessieren und auch mithelfen wollen, eine bessere Gesellschaft zu schaffen. Opaschowski zeichnet sich auch eine Wiederentdeckung des Gemeinnsinns im Sinne von Gemeinsamkeit und weniger Egoismus ab: " Es kündigt sich der radikalste Wertewandel seit dreißig Jahren an: Die Rückkehr der Verantwortung als Antwort auf Verunsicherungen und Vertrauensverluste. In einer zunehmend entgrenzten Welt können wir nur bestehen, wenn wir wieder in, um und um uns herum festen Halt haben" Wir müssen uns dabei auf soziale Tugenden verlassen können, wie Rücksichtnahme, Hilfsbereitschaft und Kollegialität, auf Ehrlichkeit, Freundlichkeit und Höflichkeit. In Umfragen hat Verantwortungsbereitschaft (78 Prozent) wieder eine größere Bedeutung als Durchsetzungsvermögen (73 Prozent), Respekt (71 Prozent) und Toleranz (69 Prozent) zählen mehr als Freiheit und Unabhängigkeit (63 Prozent). Beständigkeit wird gesucht. Für Opaschowski kann der Wandel von der Ellbogengesellschaft zur Verantwortungsgesellschaft folgenreich sein.

Aus der Sicht von Opaschowski löst sich die junge Ge-

neration des 21. Jahrhunderts selbstbewusst aus dem Schatten der "Werterevolution" der 68-er Jahre. Diese Generation muss sich und anderen keine Protesthaltung mehr beweisen. "Sie richtet sich statt dessen auf ein ebenso langes wie selbständig geführtes Leben ein: Unterwegs und auf der Suche nach dem "richtigen" Verhältnis von alten und neuen Werten." Sie legt besonderen Wert darauf, im Leben etwas zu leisten und das Leben zu genießen, strebt eine ausgeglichene Balance zwischen Leistungs-, Genuss- und Sozialorientierung an. Unter gelungenem Leben verstehen sie ein Gleichgewicht von materiellem Wohlstand und sozialem Wohlbefinden zu finden. Sie sind durchaus bereit, sich gegenseitig zu helfen.

In Zukunft wird aus der Sicht von Opaschowski das Sicherheitsbedürfnis stärker, weil in den westlichen Konsumgesellschaften die Bedrohung durch Kriminalität wächst. Fortschritt ist dabei oft Auf-der-Stelle-Treten, je schneller wir uns bewegen, um so mehr Nachteile erzeugen wir auch:

"Das Streben nach neuen Bedürfnissen und mehr Befriedigung erweist sich als eine Illusion, die uns zuletzt nur erschöpft. Und im gleichen Maße, wie sich die Intensität unserer Befriedigungen erhöht, nehmen auch unsere Enttäuschungen zu. Ein Teufelskreis." Mit der Anspruchsinflation wachse auch das Enttäuschungspotenzial. Der Zukunftsforscher sieht als Perspektive ein Leben zwischen temporärem Wohlstand und dynamischer Armut, wobei Armut für ihn weniger materielle Not als vielmehr soziale Isolierung bedeutet. Seine Prognose für die westliche Welt: Armut ohne Elend breitet sich aus, die Grenzen zwischen Noch-Wohlstand und Schon-Armut werden fließend. Die Forschungen von Opaschowski werden seit vielen Jahren auch von der Politik aufgenommen. Alois Glück, Fraktionsvorsitzender der CSU im bayerischen Landtag und ein nachdenklicher Politiker in seiner Reflexion der Gesellschaft, lässt sich von ihm inspirieren.

Gerhard L. Endres

Horst, H.W. Opaschowski, *Was uns zusammenhält. Krise und Zukunft der westlichen Wertefelt*, München, Olzog Verlag 2002 (ISBN 3-7892-8081-7)

[www.opaschowski.de](http://www.opaschowski.de)



## Auszüge aus der Kurzfassung eines Vortrags von Professor Opaschowski:

### Fünf Zukunftstrends

#### Zukunftstrend 1: Kinderlosigkeit

Heute ist jede Kindergartengeneration zahlenmäßig um ein Drittel kleiner als die Elterngeneration. Der typische Deutsche wird in Zukunft kinderlos und kurzzeitig sein. Wenn sich alle Welt so verhielten wie heute schon jeder dritte zeitlebens kinderlos bleibende Deutsche, dann wäre die Erde in 120 Jahren menschenleer.

#### Zukunftstrend 2: Die Zuwanderung

Nach einer Vorausberechnung der Vereinten Nationen (UN: Replacement Migration 2000) wird der Anteil der zugewanderten Bevölkerung in Deutschland einschließlich der bereits hier lebenden Menschen ohne deutschen Pass bis zum Jahr 2050 rund ein Drittel im Bundesdurchschnitt und in den Großstädten über 50 Prozent erreichen - und trotzdem wird die Bevölkerungszahl zurückgehen. In Zukunft werden Regionen, Städte und Kommunen immer weniger um Unternehmenssiedlungen wetteifern als vielmehr um junge qualifizierte und motivierte Nachwuchskräfte aus dem Ausland. Dazu müssen sie mehr bieten als „harte“ Standortfaktoren, wie z.B. hohe Einkommen und Karriere-möglichkeiten. Als neuer Standortfaktor kommt in Zukunft die örtliche Toleranz für ethnische Minderheiten hinzu.

#### Zukunftstrend 3: Die Überalterung

Die Bevölkerung altert dramatisch. Die Lebenserwartung steigt weiter an. Bis zum Jahre 2040 wird sich der Anteil der über 60-jährigen Bevölkerung in Deutschland verdoppeln. Die Überalterung ist vorprogrammiert: Insbesondere Deutschland und Italien werden grau und zählen zu den Ländern in der westlichen Welt mit den niedrigsten Geburtenraten und den höchsten Altenanteilen. Immobilienbranche und Wohnungsunternehmen werden in Zukunft auch ein soziales Management anbieten müssen, das vor allem soziale Dienste für die wachsende Zahl alter, hochaltriger und langlebiger Menschen leistet.

#### Zukunftstrend 4: Die Sinnsuche

Die Welt nach dem 11. September: Hat sie die Menschen verändert? Was bleibt? Was ändert sich? Und was kommt neu hinzu? Die Suche nach Sinn, Halt und Heimat verstärkt sich. Im Zeitvergleich ist feststellbar, dass sich die Menschen wieder mehr für eine bessere Gesellschaft interessieren und auch mithelfen wollen, eine bessere Gesellschaft zu schaffen.

#### Zukunftstrend 5: Die Rückkehr der Verantwortung:

Nach dem 11. September zeichnet sich ein Wandel vom *bowling alone* zum *bowling together* ab: Eine Wiederentdeckung des Gemeinsinns im Sinne von mehr Gemeinsamkeit und weniger Egoismus. Die Zeichen der Zeit deuten in diese Richtung. Es kündigt sich der radikalste Wertewandel seit dreißig Jahren an: Die Rückkehr der Verantwortung als Antwort auf Verunsicherungen und Vertrauensverluste. In einer zunehmend entgrenzten Welt können wir nur bestehen, wenn wir wieder in und um uns herum festen Halt haben und uns auf soziale Tugenden verlassen können - auf Rücksichtnahme, Hilfsbereitschaft und Kollegialität, auf Ehrlichkeit, Freundlichkeit und Höflichkeit. Verantwortungsbereitschaft (78%) hat bei den Deutschen wieder eine größere Bedeutung als Durchsetzungsvermögen (73%), Respekt (71%) und Toleranz (69%) zählen mehr als Freiheit und Unabhängigkeit (63%). Auf der mitmenschlichen Ebene wird Beständigkeit gesucht. Der Wandel von der Ellbogen-gesellschaft zur Verantwortungsgesellschaft kann folgenreich sein.“ (*Auszüge aus dem Vortrag vor dem Politischen Club der CSU im Februar 2003*)



## „Verein netzwerk gesellschaftsethik“:

### zehn Gründe für Mitarbeit und Mitgliedschaft

1. *„Gesellschaftsethik“* meint präziser als *„Sozialethik“*, dass es uns um die Frage gerechter Strukturen unserer Gesellschaft oder um die Gerechtigkeit grundlegender politischer und sozialer Verhältnisse geht.
2. *„Gesellschaftsethik“* meint konziliarer als *Soziallehre*, daß es nicht um ein umfassendes System, ein geschlossenes normatives Konzept gesellschaftlicher Analyse oder politischer Handlungsanweisungen geht, die *„eigentlich“* umgesetzt werden müssten. Es geht uns um ethische Reflexion und um moralische Vergewisserung unterschiedlicher konkreter politischer Konzepte gesellschaftlicher Gerechtigkeit und um die politische Diskussion ihrer Realisierungschancen - und um unseren unterschiedlichen praktischen Beitrag dazu.
3. *„Netzwerk“* heißt: wir haben darüber hinaus keine eigenständige gemeinsame Programmatik – aber die Mitglieder haben je unterschiedlich eine solche konkretere Programmatik in ihren Vereinen, Gruppen oder als Einzelne.
4. *„Verein“* heißt: wir geben den *„informationsdienst gesellschaftsethik“* heraus und wir veranstalten eine Jahrestagung zu einem zentralen gesellschaftsethischen Thema. Dafür brauchen wir eine organisatorische Grundstruktur. Wir sind gemeinnützig und können Spenden entgegennehmen.
5. Intention und Impuls zur Gründung stammen erkennbar aus der Tradition des politischen Sozialkatholizismus. Wir laden alle zur Mitarbeit und zur Mitgliedschaft ein, die – woher auch immer kommend – an einem lockeren Verbund ethischen Argumentierens *„von der Arbeit her“* in zentralen gesellschaftlichen Auseinandersetzungen interessiert sind.
6. Besonders eingeladen sind diejenigen, die jetzt *„älter“* werden. *„Jetzt“* heißt: nach 68, nach 89, nach dem Konzil, nach dem Ende des Kalten Krieges usw. *„Älter werden“* heißt: es solange bleiben wie noch keine Generation vorher und dabei so aktiv und vital sein, wie man es bisher nicht kennt. Parteien, Gewerkschaften und Kirchen brauchen diese Erfahrungen, Politik und Ethik diese Reflexion und müssen für ihre Zukunft davon lernen.
7. Besonders eingeladen sind diejenigen, denen die bestehenden Organisationen und Institutionen fremd geworden oder immer fremd geblieben sind. Querdenker und Individualisten, aber auch solche, die sich nach langer Mitgliedschaft jetzt *„heimatlos“* fühlen und solche, die sich dem Anpassungsdruck in Parteien, Gewerkschaften und Kirchen nicht aussetzen wollen.

8. Besonders eingeladen sind diejenigen, die schon lange auf eine solche Plattform warten und die in ihrem eigenen Engagement in Parteien, Gewerkschaften und Kirchen auf Austausch angewiesen sind. *„Von der Arbeit her“* denken, von den arbeitenden Menschen her sehen, urteilen und handeln wollen braucht mehr denn je eine solche Vernetzung. Der ige (informationsdienst gesellschaftsethik) und die Jahrestagungen dienen diesem Ziel und beide werden sich dafür und dadurch profilieren.
9. Wir hoffen besonders auf die Mitarbeit und die Mitgliedschaft vieler engagierter Frauen und laden sie dazu besonders ein. *„Von der Arbeit her denken“* heißt heute mehr denn je *„von der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit her denken“*. Das ist zwar ein Thema für Männer und Frauen, aber die Frauen müssen den Männern diese Einsicht erst aufzwingen – und dann dadurch und darüber hinaus gemeinsam sich und die Gesellschaft verändern.
10. *„Von den arbeitenden Menschen her denken“* heißt für viele Jugendliche und junge Erwachsene, die Erfahrung zu machen, keine Ausbildung und keine Arbeit zu haben – selbst oder im Umfeld. Der fällige und unbestritten notwendige Umbau der Arbeitsgesellschaft muß die Frage klären, welcher Zukunftsvorstellung dieser Umbau dienen soll. Das geht nur, wenn junge Erwachsene und Jugendliche mitreden und mitdiskutieren – auch im *„verein netzwerk gesellschaftsethik“*. Wir laden dazu besonders ein.

#### **Die beiden Vorsitzenden:**

**Prof. Dr. Heiner Ludwig und Dr. Heribert Zingel**



## : Dokumentation VI:

## Wenn das eigene Erleben zur ethischen Maxime erhoben wird

*Olaf Henkel, ehemaliger Präsident des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI) und jetzt Präsident der Forschungsorganisation Leibniz-Gemeinschaft, aber auch Mitglied von Amnesty International, hat seine Sicht der Welt in der „Ethik des Erfolges“ dargelegt. Der Betriebsseelsorger Rolf Siedler hat das Buch genauer gelesen. Die Zwischenüberschriften sind von der Redaktion. Ein ausführlicherer Anhang kann per E-Mail bei der Redaktion angefordert werden.*

Um es gleich zu sagen: Es ist keine diskursive Ethik, die da vorgetragen wird. Die „Ethik des Erfolges“ formuliert auch keine Fragen: der vorherrschende Stil ist das kategorische „muss“ des Amtsblattes. Henkel verwendet ein Vokabular, das sich sonst nur bei religiösen Eiferern und Fundamentalisten findet: Heuchelei, Doppelmoral, Ideologen, Gutmenschen, Verführer. Sie alle sitzen auf seiner virtuellen Anklagebank. Die Politiker der Rot-Grünen Regierung, die Altlinken, die 68er als Klassensatz, Sozialisten, Kernkraft- und Globalisierungsgegner, Attac, Greenpeace, Kirchenleute und natürlich Gewerkschaften und Betriebsräte. Henkel, auf dem Buchcover lässig in Jeans gekleidet und an die Mao-Skulptur in seinem Dachgarten gelehnt, ist Kläger, Richter und Zeuge zugleich. Auf 293 langen Seiten verliert er die Anklage. Hauptvorwurf: Heuchelei. Die Beklagten ignorieren willentlich die „Wirklichkeit“ und wollen hinter vorgehaltener Hand eigentlich etwas anderes, als das, was sie vorgeben. Die Fotografen hätten ihre Freude: Hans Küng neben Naomi Klein, Viviane Forrester auf der Bank mit Lafontaine und Bouve.

### Vergleiche

Dass es dabei im freien Fall der Gefühle oft kein Halten mehr gibt, dass da mit Vergleichen gespielt wird, die zu schlimmen Assoziationen anregen („Gleichschaltung“), dass mit allzu fraglichen Vereinfachungen gearbeitet wird („Das einzige Mittel, das der Gerechtigkeit, der Fairness und der Mitmenschlichkeit zum Durchbruch verhelfen kann, heißt nämlich Globalisierung.“ S. 211) und dass kausale Ketten konstruiert werden, die nicht annähernd etwas mit „Beweisführung“ und „Argumentation“ zu tun haben (Die Einführung der Marktwirtschaft bringt zugleich Demokratie und Menschenrechte mit sich, S. 8), war nicht anders von Henkel zu erwarten. Der Erfolg sei-

nes ersten Buches hat ihm ja Recht gegeben. Neu ist allerdings, dass Henkel seine Wahrnehmung, das eigene Erleben zur ethischen Maxime stilisiert. Nur seine „Ethik des Erfolges“ kann Deutschland aus der „Erb-sünde“ befreien und von der Verlierer- auf die Gewinnerstraße bringen. „Worauf warten wir eigentlich noch?“ (293)

### Drei inhaltliche Stränge

Drei inhaltliche Stränge ziehen sich durch die neun Kapitel: die Auseinandersetzung mit dem ethischen Grundsatz der Gleichheit, die Darstellung der Vorzüge von Globalisierung und Wettbewerb und der Entwurf von Spielregeln einer „Ethik des Erfolges“. Die Auseinandersetzung mit dem Grundsatz der Gleichheit ist de facto eine polemische Abrechnung mit der Gleichheit. Denn im Sprachgebrauch von Henkel ist Gleichheit das Synonym für Gleichmacherei. Sie hat damit nivellierende Tendenz. Die „alte Ethik“, in deren Mittelpunkt die „Gleichheit aller“ (9) stand, ist schließlich die Ursache dafür, dass Deutschland in das Mittelmaß abgerutscht ist. Nur als Chancengleichheit ist Gleichheit legitim. Sonst führt sie zur „Unterdrückung der Individuen und zu allgemeiner Heuchelei“ (10). Konsequenterweise ist in der Wertehierarchie die Freiheit des Einzelnen „das tun und verwirklichen zu können, was in einem steckt“ über der Gleichheit angesiedelt: „Freiheit geht, kurz gesagt, zu Lasten des höchsten Moralprinzips der Deutschen: der Gleichheit. Weil die Menschen aber nun einmal nicht gleich sind, verlegt man sich darauf, so zu tun, als ob. Man heuchelt.“ (31) Gleichheit und individuelle Freiheit auszubalancieren und in eine förderliche Relation zueinander zu bringen, ist sicherlich kein einfacher Prozess. Gleichheit und individuelle Freiheit aber in einer so undifferenzierten Art und Weise als sich ausschließende Gegensätze zu behandeln und schließlich Gleichheit für das Abrutschen der Deutschen Wirtschaft (wenn es denn überhaupt so ist) verantwortlich zu machen, halte ich nicht nur für billig, sondern sehr gefährlich. Denn es gehört zu den Grundlagen einer Demokratie, dass Menschen gleich behandelt werden. Und dies nicht nur, was die Lebenschancen angeht.

### Gegen das Anspruchsdenken

Henkel unterstellt, dass Ungleichheit erstrebenswert ist, und führt die altbekannten Beispiele von Menschen an, die nur die ausgestreckte Hand hinhalten und für die es sich „lohnt, schwach zu sein“ (243). Stichwort: Anspruchsdenken. Henkel hält dagegen: „Nur die Ungleichheit schafft den Anreiz, über sich hinauszuwachsen.“ (13) Und: „Wo Ethik eine Gleichheit erzwingen will, die es nicht gibt und die nicht einmal erstrebenswert ist, weil sie ein willkürliches Menschenbild über alle anderen stellt, gibt es auch keine Ethik.“ (250). Ungleichheit bewusst als Baustein in unserem gesell-

schaftlichen System zu etablieren bedeutet für mich, Abschied von der Demokratie zu nehmen. Der Weg zu faschistischen "Ungleich"-Ideologien ist dann nicht mehr weit.

### Globalisierung und Wettbewerb

Sind die Aussagen über die Gleichheit von einer forschenden Polemik getragen, so nimmt das Sprechen über Globalisierung und Wettbewerb verklärte, teilweise religiös anmutende Züge an. Henkels Bekenntnis – dafür hat er die im Buch nicht gerade dominierende "Ich-Form" gewählt – lautet: "Ich halte die "Globalisierung" neben Aufklärung und Menschenrechtserklärung für die größte Errungenschaft der Menschengeschichte. ... So ist Globalisierung schon vom Ansatz her Ethik – wenn Ethik denn bedeutet, aus eigenem Antrieb für die anderen da zu sein. ... Globalisierung bedeutet Fortschritt." (141) Die Gegner der Globalisierung sind, wenn nicht Heuchler, so doch "weltfremde Ideologen, ... , denen die Zukunft des Landes gleichgültig" scheint (177). Zusammengefasst: die Globalisierungskritik der "Gegner der Moderne" ist die Kapitalismuskritik der Salon Marxisten von einst. Denen sei von Henkel ins Stammbuch geschrieben: "Auch wenn es bei uns nur wenige wahrhaben wollen – die befreiten Entwicklungsländer wissen es längst: Globalisierung ist die Freiheitsbewegung des 21. Jahrhunderts." (205). Und: "Das einzige Mittel, das der Gerechtigkeit, der Fairness und der Mitmenschlichkeit zum Durchbruch verhelfen kann, heißt nämlich Globalisierung." (211).

### Umgang mit den Kritikern der Globalisierung

Henkel wirft seinen Gegnern vor, dass sie die "Wirklichkeit" ignorierten. Offensichtlich sind für Henkel selbst keine störenden Dissonanzen in diesem Hohen Lied auf Globalisierung – immer im Zusammenhang mit Wettbewerb zu sehen – zu vernehmen. Man fragt sich: sind denn diejenigen, die die Globalisierung kritisieren – im übrigen in einer sehr differenzierten Form und sehr wohl die Vorteile der Globalisierung zur Kenntnis nehmend – alle tatsächlich nur die blindwütigen "Tortenwerfer", die Henkel pauschal diffamiert. Darunter Nobelpreisträger wie Amartya Sen, Wirtschaftsexperten wie Joseph Stiglitz, Bruce Rich und Robert Reich, Börsengurus wie George Soros und zahllose andere engagierte Menschen. Sie alle thematisieren das, was der Zeigefingerethiker Henkel nicht wahrhaben will: die Schatten der Globalisierung sind lang. Und in den langen Schatten verschwinden ganze Volkswirtschaften, wie von der "Abrissbirne" (George Soros) weggefegt. Keiner der Globalisierungsgegner rät dazu, das Rad der Geschichte zurückzudrehen oder zu nationalen Alleingängen zurückzukehren, sondern zur Gestaltung der Globalisierung durch Spielregeln, zum Erhalt der kulturellen Vielfalt, zum Schutz von nationalen Eigenheiten, zum nachhaltigen Wirtschaften. Es ist ein merkwürdiger Widerspruch in der Darstel-

lung von Henkel – er hält die Menschenrechte hoch, will aber keine Gleichheit; er fordert die Ungleichheit, wehe wenn jemand einen eigenen, sich unterscheidenden Weg fordert, dass nicht alle Innenstädte mit den gleichen Fast-Food-Ketten von McDonalds über Starbucks ausgestattet sein müssen. Genau hier wäre der Vorwurf uniformer, nivellierender Gleichmacherei angebracht.

### Spielregeln der „Ethik des Erfolges“

Wie über die Hintertürchen tauchen zuletzt die Spielregeln der "Ethik des Erfolges" auf. Merkwürdig: hier tauchen nahezu alle Vokabeln des klassischen Tugendkataloges auf: Wahrheit, Klarheit, Gerechtigkeit, Würde, Respekt, Anerkennung. Werden im Mittelteil die Reden über "soziale Marktwirtschaft" als heuchlerisch entlarvt, weil der Zusatz "sozial" überflüssig und – wieder einmal – nivellierend wirkt, so findet sich ausgerechnet auf den letzten Seiten des Buches das Wort vom "fairen Wettbewerb" und vom "Respekt vor dem Gegner". Nur fragt sich der Ethiker: woher sollen die Werte kommen, wie werden sie begründet, welchen Status an Verbindlichkeit haben sie oder sollen sie haben. Vergleicht man die "Ethik des Erfolges" etwa mit Dietmar Mieths "Was Sollen wir können?", dann fällt auf, mit welcher Differenzierung Mieth um Beschreibung des "Ist" und des "Sollen" bemüht ist, wie versucht wird, die von Henkel platt als "die Wirklichkeit" ausgegebene Sachlage zu klären, wie Kriterien diskutiert werden. In der "Ethik des Erfolges" wird man diese Differenzierung auch nicht annähernd finden. An der Stelle von Begründungen steht die eigene Wahrnehmung und der unverbrüchliche Glaube daran, dass diese Werte aus Globalisierung und Wettbewerb geboren werden. Ein naturalistisches Denkmodell, das in der aktuellen ethischen Debatte längst überholt ist.

Fazit: Das Buch erzählt viel über die Seelenlandschaft von Hans-Olaf Henkel, aber wenig über Ethik. Es ist das Glaubensbekenntnis eines eingefleischten Individualisten, der sich selbst Erfolg bescheinigt, ohne zu definieren, was Erfolg ist. Henkel beschreibt aus einer reduktionistischen Perspektive die Welt, gibt aber vor, sie umfassend zu beschreiben. Die theoretische Durchdringung der Phänomene, die ihm ins Auge stechen, ist allzu oberflächlich. Auch wird nicht getrennt zwischen "Sein" und "Sollen". Das Buch hat das, was Henkel den Verfechtern der Gleichheit vorwirft: eine nivellierende Tendenz. Henkel hat, wie er immer wieder erzählt, viele Hände geschüttelt. Lauter Promis. Offensichtlich hat er nie die Hände derer geschüttelt, die nicht auf der Siegerseite stehen. Für sie hat er eine einfache Weisheit parat: "Bei diesem Spiel kann nicht jeder siegen, doch jeder kann lernen, mit Würde zu verlieren." (237) Eine diskursive "Ethik der Anerkennung" überzeugt mich einfach mehr als die nicht-diskursive Zeigefingerethik von Hans-Olaf Henkel.

### Klarheit und Wahrheit – kommt Henkel diesem Anspruch nach?

Er hat viele Hände geschüttelt. Bill Gates, den malaysischen Präsidenten, Küng, Stoiber, Lafontaine. Lässt sich mit Jeans ablichten, vor der Statue des Mao, die er sich auf seinem Berliner Dachgarten hat anbringen lassen. Doch hinter dem lässigen Gestus steckt einer, der Kläger und Richter zugleich ist.

*Hans-Olaf Henkel, Die Ethik des Erfolges. Spielregeln für die globalisierte Gesellschaft.*

**Globalisierung:** "diese größte Chance, die sich der Weltgemeinschaft je geboten hat" (7)

"Je mehr demokratische Freiheit den Menschen gewährt wird, desto größer ihr Leistungswille. Nur Freiheit gibt Selbstvertrauen, aus dem durch Fleiß, Ausdauer und schöpferische Anstrengung das Selbstbewusstsein her vorgeht" (8)

"Wie die Marktwirtschaft und der freie Informationsfluss zugleich Demokratie und Menschenrechte verbreiten, so bietet sich mit der Globalisierung erstmals die Chance für eine weltweit gültige Ethik. Diese Ethik des Erfolges – ein Erfolg, an dem möglichst viele beteiligt sein sollen – wiederholt nicht von oben herab, die alten Moralsätze aus vorindustriellen Zeiten. Sie doziert nicht mit erhobenem Zeigefinger, sondern leitet die Spielregeln des Zusammenlebens aus diesem selbst ab. Sie hemmt nicht, sondern fördert die freie Entfaltung des Menschen." (9)

Im Mittelpunkt der "alten Ethik" (9) – auf der die deutsche Ideologie basiert – steht die "Gleichheit aller" (9). Nur wenn sie als Chancengleichheit verstanden ist, legitim, sonst nicht. Sonst führt sie zur "Unterdrückung der Individuen und zu allgemeiner Heuchelei" (10). "Soziale Gerechtigkeit" wird dann mit individueller Ungerechtigkeit erkaufte." (10) – Gleichheit verstanden als Gleichmacherei – Veränderung und Manipulation des Einzelnen nach vorgegebenem Bild.

**"Der Kern der modernen Ethik** muss die Freiheit sein: Freiheit des Einzelnen, am globalen Spiel teilzunehmen und sich aktiv verwirklichen zu können, und zwar nicht nur zum eigenen, sondern zum Nutzen aller." (10) "Der Kern der Ethik ist die Freiheit, das tun und verwirklichen zu können, was in einem steckt. Es ist die Ethik der Bildung, der Entwicklung, der unendlichen Möglichkeiten, der offenen Horizonte." (10) "Wer den Einzelnen befähigt, am Weltspiel teilzunehmen, hat mehr für ihn getan, als alle bisherige Moral und Ethik, die nur genormte Wesen erschaffen wollte. Wer die Chancen der Globalisierung für sich selbst und sein Land erkennt, braucht kein Gutmenschen-tum mehr vor sich herzutragen. Er sieht die individuelle Frei-

heit aller als größte Chance für alle. Ethik heißt demnach, diese Freiheit zu fördern und die Spielregeln zu definieren, die jedem den Weg zum Erfolg in der globalisierten Gemeinschaft öffnen. Die gottgegebene Würde jedes Menschen kann nicht losgelöst werden von seiner Freiheit, sich durch Bildung und Leistung.

**"Nicht Sein oder Haben ist die Alternative**, sondern Sein und Können." (13) "Nur die Ungleichheit schafft den Anreiz, über sich hinauszuwachsen." (13)

**Sozialzwangsstaat** ist eine grenzenlose Heuchelei. Fazit: "Es war die Heuchelei, die man in Deutschland Deutschland Politik."

**Lob auf die Globalisierung:** "Eines gleich vorweg: Ich halte die "Globalisierung" neben Aufklärung und Menschenrechtserklärung für die größte Errungenschaft der Menschheitsgeschichte. ... Globalisierung hieß immer: Was einem Individuum oder einem Volk nützt, soll allen nützen." (141) "So ist Globalisierung schon vom Ansatz her Ethik – wenn Ethik denn bedeutet, aus eigenem Antrieb für die anderen da zu sein." (141) "Globalisierung bedeutet Fortschritt" (141).

**Globalisierungsgegner** "weltfremde Ideologen, ... denen die Zukunft unseres Landes gleichgültig schien" (180, bezieht sich auf Lafontaine). Globalisierungsgegner sind "Gegner der Moderne" (177). Die Kritik an der Globalisierung ist Kapitalismuskritik der früheren Salon-Marxisten. "Dass sich die Welt grundlegend verändert hatte, ging an den Diskutanten spurlos vorbei." (177) "Mein Plädoyer für weltweite Kommunikation konnte bei den Globalisierungsgegnern schon deshalb nicht verfangen, weil ihnen an Kommunikation nicht gelegen war. ... Was kümmert sie noch die Wirklichkeit?" (183) Pauschaler Ideologieverdacht. "Auch wenn es bei uns nur wenige wahrhaben wollen – die befreiten Entwicklungsländer wissen es längst: Globalisierung ist die Freiheitsbewegung des 21. Jahrhunderts." (205) "Das einzige Mittel, das der Gerechtigkeit, der Fairness und

**Spielregeln für die Globalisierung:** "An erster Stelle kommt der Mensch, und alle anderen Gesichtspunkte, seien sie politischer, ökologischer oder ideologischer Natur, müssen hintanstellen. Die Globalisierung aber schenkt ihm die Freiheit, nicht nur ein durch Geburt und Milieu definiertes Tierwesen zu sein, sondern ein Weltbürger, der Anspruch hat, gemäß den Menschenrechten behandelt zu werden und seine Persönlichkeit entfalten zu können." (233)

"Die Ethik, die sich in unserem Land durchgesetzt hat, folgt dem Gesetz der Gleichheit" (235). "Ich habe etwas gegen eine Ethik, die alles gleichmachen will und das, was sich widersetzt, dem Erdboden gleichmacht." (235)

“Unbestritten stehen **im Mittelpunkt jeder Ethik die Menschenrechte**, deren Wichtigstes die Menschenwürde ist.“ (237) ... Würde lässt sich nicht erzwingen “Würde gehört zu den inneren Werten, die sich nicht durch ein Gesetz erzwingen lassen. ... Für mich liegt die Würde in dem Potential, das jedem Menschen gegeben ist, sich zu entwickeln, zu bilden und an der Weltgemeinschaft mitzuwirken – auf seine Weise und an seiner Stelle.“ (237) – das Beste aus sich machen. “Gelingen kann dies aber nur, wenn die anderen dem ethischen Gebot folgen, ihm dabei zu helfen. Würde entsteht erst dadurch, dass man auch dem anderen die Möglichkeit bietet, sich zu entwickeln.“ (237) “Den wesentlichen Antrieb zur Selbstentfaltung bietet der faire Wettbewerb.“ (237) – wieso auf einmal fair, wieso auf einmal helfen? Wieso auf einmal “Respekt vor dem Gegner? (237) “Bei diesem Spiel kann nicht jeder siegen, doch jeder kann lernen, mit Würde zu verlieren.“ (237)

“Hiermit sei also dem Grundsatz widersprochen, den “Schwachen” um jeden Preis zu helfen. Denn die automatische Folge dieser moralischen Bevorzugung besteht darin, dass es sich lohnt, schwach zu sein.“ (243)

Rolf Siedler, Betriebsseelsorger, Aalen

**: ZAHLEN-FAKTEN-TRENDS :**

**Ältere ab 55 Jahren**

Die Bundesanstalt für Arbeit untersuchte die Gruppe der Älteren über 55 Jahren. Die niedrigen Geburtenquoten haben zur Folge, dass sich auch innerhalb der Erwerbsphase das Gewicht immer mehr zu den höheren Altersgruppen hin verschiebt. Die Wissenschaft hat das oft vorherrschende Defizit-Modell des Alterns und des Alters schon lange widerlegt. Auftretende Leistungs- und Lernprobleme Älterer sind im Allgemeinen nicht Folge altersbedingter Abbauvorgänge, sondern das Resultat grundlegender Mängel in der Arbeitsorganisation.

Quelle: IAB Werkstattbericht 5/16.4.2003 vgl. <http://www.iab.de>

**Zivildienstgesetz geändert**

Vom 1.3.2003 bis 31.12.2003 wird die Erstattung der übrigen Geldleistungen vom Bund von 70 Prozent auf 50 Prozent abgesenkt. Der Mobilitätzuschlag wird weiterhin voll erstattet. Die Kostensteigerung beträgt pro Zivildienstleistenden und Monat 66 Euro für die Träger.

**Hotline für Honorarkräfte im Weiterbildungsbereich**

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat eine bundesweite Hotline für Honorarlehrkräfte geschaltet. Sie kostet 0,24 Cent unabhängig von der Dauer des Gesprächs. Die Info-Hotline bietet nach Aussagen der GEW eine professionelle und persönliche Information und Beratung, die Anonymität ist garantiert. Nur während der angegebenen Servicezeiten können Gespräche entgegen genommen werden. Die Zeiten sind: Montag: 19.00 - 23.00 Uhr und Dienstag: 9.00 - 13.00 Uhr. Die Telefonnummer: 01804-100927 *Weitere Infos: [www.gew.de](http://www.gew.de)*

**KAB, kfd und Familienbund wollen Rentensystem verändern**

Die drei Verbände wollen gemeinsam das derzeitige Rentensystem zu einem familiengerechten und solidarischen System der Alterssicherung umbauen. In der ersten Stufe soll jedem einkommenssteuerpflichtigen Bürger unabhängig von Erwerbszeiten eine Mindestsicherung von 410 Euro zukommen. In weiteren Stufen sollen eine Pflichtversicherung für die Arbeitnehmer mit deutlich niedrigeren Beiträgen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und eine umfassendere betriebliche Altersvorsorge die Absicherung im Alter ergänzen.

**Gruppenarbeit in Betrieben unter Druck**

Die IG Metall berichtet, dass sich die Gruppenarbeit in den Betrieben wandelt und die Gruppenarbeit stärker standardisiert wird. Vorbild ist meist der japanische Autobauer Toyota. Führungsmethoden, Leistungsbeurteilung, Arbeitszeitflexibilisierung, Weiterbildung und andere Bereiche werden neu definiert. Grundsätzlich werden alle Abläufe innerhalb des Unternehmens definiert. Durch die Standardisierung wird die Effizienz und Produktivität gesteigert. Die Beschäftigten verlieren an Freiraum, gewinnen aber Sicherheit in der Planung und Schutz vor Fehlern und Reklamationen.

*IG Metall, Gruppenarbeit Bestellnr.: 50205, 35 Cent  
IG Metall, Arbeitszeitregulierung in der deutschen Automobilindustrie, 1,70 Euro und Versand  
Union-Druckerei: Fax: 069-795 2-242*

**Der Arbeitsmarkt 2003 und 2004**

Die durchschnittliche Jahresarbeitszeit nahm 2002 je Erwerbstätigen u.a. aus konjunkturellen Gründen um 0,5 Prozent ab. So wurden weniger bezahlte Überstunden geleistet, Guthaben auf Arbeitszeitkonten im Schnitt verringert und das Ausfallvolumen durch Kurzarbeit nahm zu. Außerdem stieg die Teilzeitquote weiter an. Die Entwicklung von Produktion, Arbeits-

zeit und Erwerbstätigkeit in Deutschland führte zu einem Rückgang des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens um 1,1 Prozent. Damit stieg die Stundenproduktivität um 1,3 Prozent an - in Ostdeutschland um 2,7 Prozent. Das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland nahm im Jahr 2002 um 105.000 Personen zu. Die registrierte Arbeitslosigkeit nahm um 208.000 Personen auf rund 4,06 Millionen Personen im Jahresdurchschnitt zu und die Stille Reserve stieg um rd. 140.000 auf rd. 2,5 Millionen Personen. Ende 2002 waren rd. 0,4 Millionen weniger erwerbstätig und rd. 0,25 Millionen Personen arbeitslos als Ende 2001. Bei einem Wirtschaftswachstum von 1 Prozent im Jahr würde die Arbeitslosenzahl um 170.000 auf 4,23 Millionen zunehmen. In Westdeutschland ergäben sich im Jahresdurchschnitt 2,80 Millionen Arbeitslose, Ostdeutschland 1,43 Millionen.

Quelle: IAB-Kurzbericht 1/ 5.2.2003 <http://www.iab.de>

### **Volkverein Mönchengladbach zwanzig Jahre alt**

Am 26. April 1983 wurde der "Volkverein Mönchengladbach" gemeinnützige Gesellschaft gegen Arbeitslosigkeit mbH gegründet, am 15. Juni begann die praktische Arbeit. Pfarrer Edmund Erlemann, einer der Seelen des Volkvereins, wird am 27. Juni seinen Abschied von der Hauptpfarre beenden. Dem Volkverein wird er aber weiterhin verbunden bleiben.

### **Gewerkschaft ver.di vereinbart 500 zusätzliche Ausbildungsplätze bei der Deutschen Post AG**

Die Deutsche Post AG bietet in diesem Jahr 500 Ausbildungsplätze mehr als ursprünglich vorgesehen an. Ursprünglich wollte die Post AG nur 2000 Ausbildungsplätze anbieten.

### **Kommission für den Siebten Familienbericht berufen**

Bundesministerin Renate Schmidt berief folgende Mitglieder der Sachverständigenkommission zur Erarbeitung des Siebten Familienberichts zum Thema "Zukunft der Familie- Gesellschaftlicher Wandel und sozialer Zusammenhalt":

- Prof. Dr. Jutta Allmendinger, Direktorin des IAB Nürnberg (Arbeitsmarkt und Arbeitsqualität),
- Prof. Dr. Hans Bertram, Humboldt-Universität Berlin (Vorsitzender der Kommission),
- Prof. Dr. Wassilos Fthenakis (Institut für Frühpädagogik München (Kinder und Eltern),
- Prof. Dr. Helga Krüger, Universität Bremen (weibliche Lebensentwürfe)
- Prof. Dr. Uta Meier, Universität Gießen (Hauswirtschaft),
- Dr. Katharina Spieß, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Volkswirtschaft),
- Prof. Dr. Marc Szydlik, Universität Erfurt (Generationsbeziehungen) *vgl. auch [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)*

### **KAB kritisiert Rürup-Kommission**

Der stellvertretende KAB-Bundesvorsitzende Rudi Großmann lehnt die angestrebte Finanzierung des Krankengeldes ausschließlich durch Arbeitnehmerbeiträge ab. Die Arbeitnehmerfamilien seien die Leidtragenden.

Weitere Infos: *KAB-Bundesverband*

Tel.: 0221-7722-133 Fax: 0221-7722-135 [www.kab.de](http://www.kab.de)

### **Ethikschutz-Initiative legt neuen Rundbrief vor**

Die Ethikschutz-Initiative (INESPE) unterstützt Menschen, die u.a. vor technischen Gefahren warnen und dadurch in Betrieben Schwierigkeiten bekommen. Vom 5.-7. September 2003 ist die Tagung "Zwischen Gewinnsucht und Gewissen-Wenn Zivilcourage gefährlich wird."

DGB-Bildungszentrum Niederpöcking am Starnberger See

Weitere Infos: bei INESPE Tel.: 08171-72615

Fax: 08171-228 34 E-Mail: [ethikschutz@aol.com](mailto:ethikschutz@aol.com)

### **Armutsprävention**

Die Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft (dgh) stellte kürzlich verschiedene Projekte zur Armutsprävention vor. Mit diesen Projekten konnten Familien stabilisiert werden und in einigen Fällen war es möglich, Kinder in der Familie zu behalten, statt sie ins Heim zu geben. Aus der Sicht der dgh-Vorsitzenden Dr. Maria Thiele-Wittig sind "Risikofaktoren im Bereich von Haushalt und Familie...insbesondere fehlende Planungskompetenz und mangelhafte Kenntnis von Märkten, Produkten und Verfahren." Gleichzeitig sei die Unerfahrenheit im Umgang mit Behörden deutlich geworden.

Weitere Infos: *Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft (dgh), Mühlenstr. 8, 52080 Aachen,*

Tel.: 0241-166429, Fax: 0241-962446

[www.dghev.de](http://www.dghev.de) E-Mail: [dgh@powerline.net](mailto:dgh@powerline.net)

### **Kündigungsschutz keine Job-Bremse**

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung ließ durch das Meinungsforschungsinstitut Infratest Sozialforschung 2407 Arbeitnehmer befragen, die ihr Arbeitsverhältnis beendet haben. Jedes Jahr werden 3,5 bis 4,5 Millionen Beschäftigungsverhältnisse aufgelöst, das sind zehn bis dreizehn Prozent der Gesamtbeschäftigung. Die Arbeitgeber kündigen jedes Jahr einer Million Arbeitnehmern. 90 Prozent der Kündigungen erfolgen ohne Widerspruch der betrieblichen Interessenvertretung. Nur elf Prozent werden durch Kündigungsschutzklagen angegriffen. Nur zehn Prozent erhielten eine Abfindung. Die Höhe betrug maximal sechs Monatseinkommen. Die Forscher fanden keinen Beleg dafür, dass Arbeitgeber auf Einstellun-

gen verzichten, um diesen Schwellenwert nicht zu überschreiten. Die Einstellungsquote in Betrieben mit sechs bis neun Beschäftigten ist nur unwesentlich geringer als in Kleinbetrieben.

Weitere Infos: Hans-Böckler-Stiftung (HBS) Tel.: 0211-7778-111 Fax: 0211-7778-4111 E-Mail: Jeanette-Koenig@boeckler.de bzw. auf der Internetseite: www.boeckler.de (Projekt Regam)

**: NAMEN SIND NACHRICHTEN :**

**Wolfgang Kersting, Professor für Philosophie in Kiel,**

hielt kürzlich einen Vortrag in der Katholischen Akademie in Bayern über das Thema „Abschied von der Verteilungsgerechtigkeit“. Er führte u.a aus: „Der Sozialstaat ist zur Sicherung der Marktmöglichkeit der Bürger da. Er hat die Bürger zum Markt zurückzuführen, sie marktfähig zu halten. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, muss er arbeitsmarktpolitische Phantasie entfalten, zu arbeits- und sozialrechtlicher Deregulierung bereit sein und von den ideologisch hochfliegenden Zielen der Gleichheitsherstellung und der Statussicherheit vollständig Abschied nehmen. Der liberale Sozialstaat alimentiert nicht mehr bedingungsfrei....Er bindet seine subsidiären Transferzahlungen an nachgewiesene Bedürftigkeit und überprüfbare Bereitschaft zur Beschäftigungsaufnahme und zur Selbstverantwortlichkeit. Und er verschlankt die sozialen Sicherungssysteme und nötigt zu größerer Eigenbeteiligung in der individuellen Gesundheitsversorgung und Zukunftsvorsorge.“

**Margret Mönig-Rahne, stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft ver.di,**

beklagte kürzlich die Vergrößerung des Einkommensabstandes von Männern und Frauen. So setze zum Beispiel die Einführung der Minijobs auch außerhalb der Privathaushalte in vielen Branchen eine Lohnspirale nach unten in Gang und vernichte reguläre Arbeitsplätze in erheblichem Umfang.

**Roman Herzog, ehemaliger Bundespräsident,**

erhielt u.a. von der Vereinigung der bayerischen Wirtschaft **das Roman Herzog Institut**. Es wurde in den Räumen der Vereinigung der bayerischen Wirtschaft eingerichtet. Die Auftakttagung beschäftigte sich mit der Zukunft der Arbeit.

**: BÜCHER- INFOS- BROSCHÜREN:**

**Empfehlungen zur Stärkung wirtschaftswissenschaftlicher Forschung an den Hochschulen**

Wissenschaftsrat, 192 Seiten, kostenlos: post@wissenschaftsrat.de

Ein interessanter Einblick in die Wirklichkeit der Wirtschaftswissenschaften in Deutschland. Zitat: „Besonders die empirische Wirtschaftsforschung, die Theorien auf ihre Trägfähigkeit prüft, konkrete wirtschaftliche Probleme analysiert und sich dabei der Analyse größere Datensätze bedient, ist an den Hochschulen strukturell unterrepräsentiert.“ Der Beitrag der Hochschulen zur angewandten ökonomischen Forschung bleibt daher gering. (Seite 74)

**Im Netz@work**

Michael Sommer/Cornelia Brandt/Lothar Schröder (Hrsg.) 200 Seiten, ISBN 3-87975-880-8, Hamburg, VSA-Verlag

Themen: Arbeitnehmerrechte und gewerkschaftliche Arbeit im Netz.

**Sozialstaat**

Wochenschau Sek I, 86 Seiten, 8,20 Euro, 54. Jahrgang Nr. 2, März/April 2003

Wochenschau-Verlag: 65824 Schwalbach/Ts.-Limesstadt, Adolf-Damaschke-Straße 10, Tel.: 06196-84010, Fax: 06196-86060 Internet: www.wochenschau-verlag.de

Themen: Familie im Sozialstaat, Sozialstaat-Wächter des sozialen Friedens, Soziale Sicherung in Deutschland (Solidarprinzip, Fürsorgeprinzip, Förderung der Eigenvorsorge), Sozialstaat in der Diskussion. Für die Bildungsarbeit gut geeignet .

**Reform der Arbeitslosenversicherung**

Holger Schäfer, 68 Seiten, IW-Positionen 1, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), 68 Seiten, 10,50 Euro brutto. Bestellung: Fax: 0221-4981-445 E-Mail: div@iwkoeln.de

Hier werden aus ökonomischer Sicht die Positionen der deutschen Wirtschaft dargestellt.

**Schöne neue Siemens Welt**

Conrad Schuhler (Hg.), 57 Seiten, IG Metall Bayern, Schwanthalerstr. 64, 80336 München, 3,50 Euro igmetall.de und www.isw-muenchen.de Kritische Betrachtung der Entwicklung des Siemens Konzerns.

**Armut und Reichtum in Deutschland**

*Forschungsinitiativen für mehr Verteilungsgerechtigkeit*  
*Hans-Böckler-Stiftung, 70 Seiten, kostenlos, Bestellnummer 30232 Der Setzkasten, Kreuzbergstr. 56, 40489 Düsseldorf Tel.: 0211-4080090-0, Fax: 0211-4080090-40 E-Mail: lavista@setzkasten.de*

**Memorandum 2003**

*Krise im Schatten des Krieges-Mehr Steuern für mehr Beschäftigung statt Abbruch des Sozialstaates*  
*Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, 318 Seiten, ISBN 3-89438-258-9, PapyRossa, Köln, E-Mail: mail@papyrossa.de, 16,50 Euro,*

**:WEITERE TERMINE:****20. Juni 2003 Aschaffenburg  
Erfolgsfaktor Management**

u.a. in Zusammenarbeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Hauswirtschaft (BAG-HW) in der Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft  
 Stadthalle Aschaffenburg,  
 weitere Infos: VNM-Akademie  
 Tel.: 089-318905-85  
 Internet: www.vnmonline.de  
 E-Mail: akademie@vnmonline.de

**30. Juni-2. Juli 2003 Tutzing  
Globalisierung steuern**

Weitere Infos: Ev. Akademie Tutzing, Tel.: 08158-251-130 Fax: 08158-251-150  
 E-Mail: programme@ev-akademie-tutzing.de

**2. Juli 2003 München  
Globalisierung-kritisch weitergedacht**

Abendforum, Katholische Akademie in Bayern  
 Tel.: 089-381020 Fax: 089-38102103  
 E-Mail: info@kath-akademie-bayern.de  
 Internet: http://www.kath-akademie-bayern.de

**2.-9. Juli 2003 Loccum****Interreligiöse Sommeruniversität****Wie kann Gestern morgen besser werden ?**

Jüdisch-christlich-muslimische Geschichte (n)  
 weitere Informationen:  
 Evangelische Akademie Loccum  
 Münchelhäger Straße 6, 31547 Rehburg-Loccum,

Tel.: 05766-81-0 ( Zentrale)

E-Mail: Brigitte.Runge@vlka.de Internet: http://www.loccum.de/lam

**4.-5. Juli 2003, München, Gewerkschaftshaus  
Staat - Steuern- Daseinsvorsorge**

u.a. mit Prof. Hickel, Bremen 8 Euro Teilnahmegebühr  
*isw- Institut für sozial-ökologische Wirtschaftsforschung*  
 e.V. Johann-v. Werth-Str. 3, 80639 München  
 Tel.: 089-130041 Fax: 089-1689415

www.isw-muenchen.de E-Mail: isw\_muenchen@t-online.de

**10.-11. Juli 2003 München****Schulsozialarbeit – Impuls für die Bildungsreform ?**

Bundesfachtagung von GEW/OBIS/Deutscher Verein  
 In der Fachhochschule München/FB Sozialwesen  
 Anmeldung: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
 Landesverband Bayern  
 Schwanthalerstr. 64, 80336 München  
 Info: gew.de

**8.-12. September 2003 Freiburg****Mediation – ein Verfahren zur Konfliktlösung****29. September – 2. Oktober 2003 Freiburg****Moderation von Konferenzen, Teams und Projektgruppen**

Anmeldung jeweils bis 30 Mai 2003  
 Deutscher Caritasverband – Fortbildungsakademie  
 Postfach 420, 79004 Freiburg Tel. 0761-200-0  
 Fax: 0761-200-199 Christine.rautenberg@caritas.de

**2. November 2003 – 27. Oktober 2004 Köln****49. Jahreskurs Sozialsekretär/-in staatlich anerkannt**

Kontakt: Katholisch-Soziales Institut der Erzdiözese Köln Herr Walter Boscheisen, Selhoferstr. 11, 53604 Bad Honnef Tel. 02224-955125 Fax: 02224-955-100 E-Mail: boscheinen@ksi.de www.ksi.de

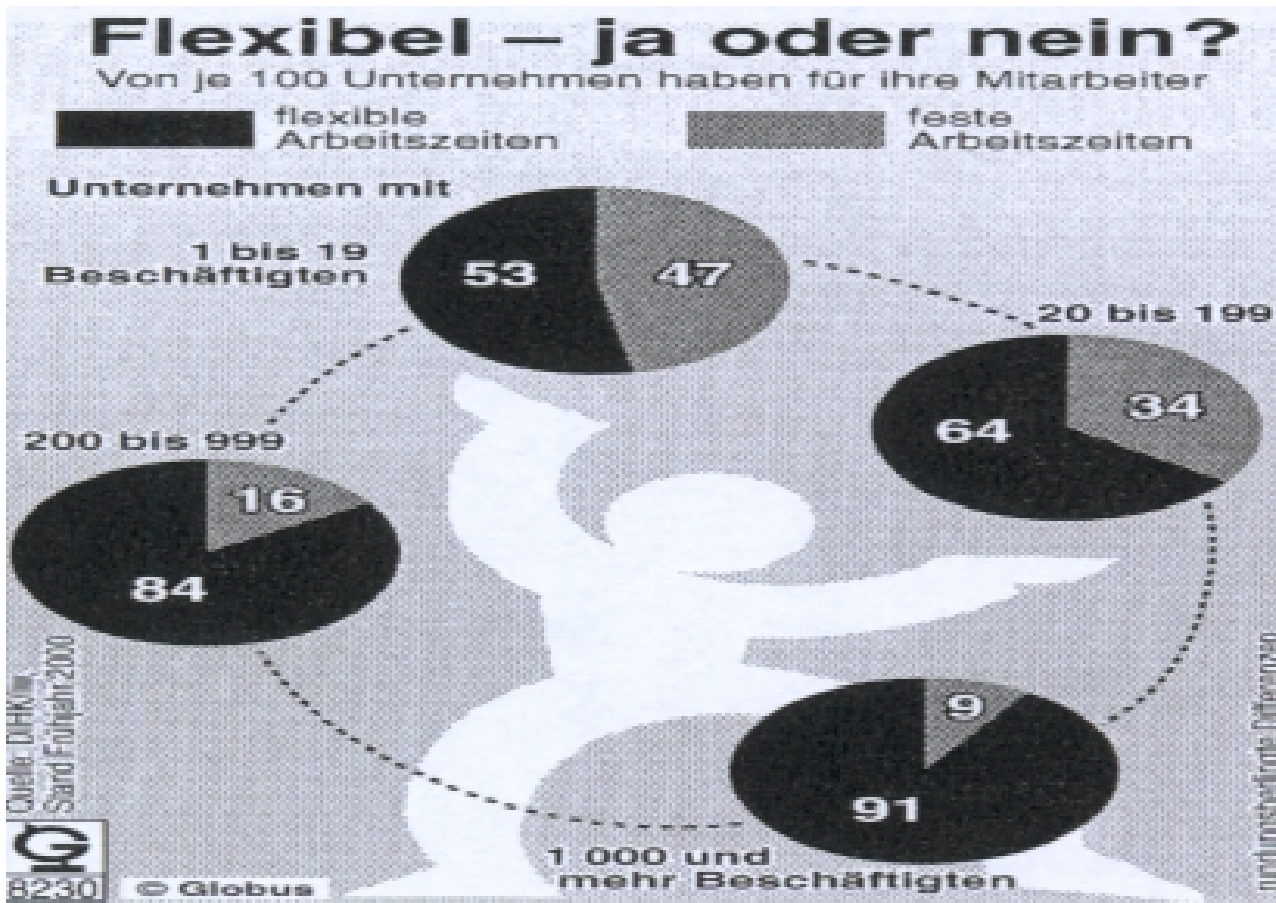
**13.-14. November 2003 München****Wandel als Chance**

Forum Caritas München  
 Institut für Bildung und Entwicklung  
 Im Caritasverband der Erzdiözese München und Freising, Hirtenstr. 4, 80335 München  
 Tel. 55169-203/261 Fax: 089-55169-370  
 Institut@caritasmuenchen.de

**Weitere Seminare:****Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (BAG EJA) (verschiedene Termine)**

Wagenburgstraße 26-28 Stuttgart Tel.: 0711-16489-0

: DAS AKTUELLE STICHWORT :  
:



Der Trend zu flexiblen Arbeitszeiten hält an. Die Mehrheit der Betriebe (63 Prozent) bietet mittlerweile flexible Arbeitszeitmodelle an. Die Großunternehmen sind hier Vorreiter. AUDI z.B. bietet für fast jeden Arbeitnehmer - wenn möglich - ein maßgeschneidertes Arbeitszeitmodell an. Der Nebenerwerbslandwirt kann genauso ein individuelles Arbeitszeitmodell vereinbaren, wie die alleinerziehende Mutter. Auch in schwierigen Zeiten wurde versucht, die Mitarbeiter durch eine Verkürzung der Arbeitszeiten zu halten. Lang nicht alle Unternehmen sind so kreativ. Bei der Art der Flexibilisierung steht die Wochenarbeitszeit vorne (29 Prozent der Betriebe). Jahresarbeitszeitkonten werden in 28 Prozent der Betriebe geführt. Gleitzeit mit Kernzeit ist in jedem vierten Betrieb anzutreffen. Lebensarbeitszeitkonten sind noch die große Ausnahme. Nur einer von 100 Betrieben hat damit Erfahrungen gesammelt. In den Großbetrieben mit 1000 und mehr Be-

schäftigten sind es immerhin schon fünf Prozent, die dieses Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung einsetzen. Die Möglichkeiten einer mit den Betriebsräten vereinbarten sinnvollen Flexibilisierung nutzen viel weniger Betriebe, als es möglich wäre. Viele Arbeitnehmer wünschen sich eine größere persönliche Zeitsouveränität. Doch das Management ist nicht ganz so flexibel, wie es oft von den Arbeitnehmern erwartet wird. Eine mit Betriebsräten vereinbarte zeitliche Arbeitszeitflexibilität gibt den Arbeitnehmern mehr Freiraum. Das wird nicht in allen Unternehmen gefördert. Vorreiter ist wie so oft die gewerkschaftlich stark organisierte Volkswagen AG, die u.a. das Zeitwertpapier zusammen mit der HypoVereinsbank entwickelte. Die VW AG ist bisher auch nicht den kurzfristigen Börsenerwartungen ausgesetzt, da das Land Niedersachsen Hauptaktionär ist.

**: TERMINE :**

**8. - 9. Mai 2003 Mönchengladbach**

**Sozialstaat**

Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle  
41065 Mönchengladbach, Brandenberger Str. 33,  
Tel. 02161-81596-0 Fax: 02161-81596-21  
dir@ksz.de <http://www.ksz.de>

**16. - 18. Mai 2003 Wolfsburg**

**Niemanden zurücklassen !**

**Chancengleichheit durch Bildung**

6. Jugendhilfekongress der GEW

100 Euro GEW-Hauptvorstand, Postfach 900409,  
60444 Frankfurt/Main Fax: 069-78973-103, E-Mail:  
loens@gew.de

**21.-25.Mai 2003 Münster/Westfalen**

**Der gekreuzigte Messias und die Erwartung vom Land der Freiheit Christologie im Kontext der Globalisierung**

100 Euro, Institut für Theologie und Politik, Friedrich-Ebert-Str.7, 48153 Münster, Tel. 0251-524738  
Fax: 0251-524788 E-Mail: [itpol@muenster.de](mailto:itpol@muenster.de) und:  
[esg@uni-muenster.de](mailto:esg@uni-muenster.de)

**22.-23. Mai 2003 Wiesbaden**

**Menschen entscheiden im Wandel**

11. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. mit der Fachmesse "Personal & Weiterbildung" u.a. Walter Conrads, Sprecher der Geschäftsführung der Philips GmbH und Günther Fleig, Personalvorstand von DaimlerChrysler und Unternehmensberater Prof. Dr. Roland Berger; Teilnahmegebühr: 1190 Euro DGFP e.V., Brigitte Krings, Niederkasseler Lohweg 16, 40547 Düsseldorf Tel. 0211-5978-102, Fax: - 119 Krings@dgfp.de. Internet: [www.dgfp.de](http://www.dgfp.de)

**23.-24. Mai 2003 München**

**"Grenzloses Recht auf Freizügigkeit ?"**

**Weltweite Mobilität zwischen Freiheit und Zwang**

u.a. Prof. Dr. Norbert Brieskorn SJ, Prof. Thomas Faist, Prof. Dr. Walter Lesch, Prof. Dr. Annette Treibel-Illian, Prof. Dr. Johannes Müller SJ

Rottendorf-Stiftung an der Hochschule für Philosophie Kaulbachstr. 31 a, 80539 München

Tel. 089-2386-2357 Fax: 089-2386-2352 E-Mail: [rottendorf@hfph.mwn.de](mailto:rottendorf@hfph.mwn.de) Aktuelle Infos: <http://www.hfph.mwn.de/rottendorf.html>

**5. Juni 2003 weltweit**

**Proday - globales Schul- und Jugendnetzwerk Nachhaltigkeit**

Information und anmeldung: [www.proday.net](http://www.proday.net)

**5. Juni, 19.00 Uhr Berlin**

**Homo religiosus – eine Annäherung an den religiösen Menschen**

Prof. Dr. Hans Joas, Chicago/Erfurt; Sr. Assumpta Schenkl, Eisleben Katholische Akademie Berlin, Hannoversche Straße 5, 10115 Berlin-Mitte,  
Tel. 030-283-0 Fax: 030-283-095-147 E-Mail: [information@katholische-akademie-berlin.de](mailto:information@katholische-akademie-berlin.de)  
Homepage: [www.katholische-akademie-berlin.de](http://www.katholische-akademie-berlin.de)

**16.-17. Juni 2003 Freiburg**

**30 Jahre Fortbildungs-Akademie des DCV Aufgaben und Perspektiven eines bundeszentralen Instituts für das Lernen von Personen und Organisationen in der verbandlichen Caritas**

60 Euro Postfach 420 , 79004 Freiburg i. Br.  
Tel. 0761-200-537 Fax 0761-200-199  
[michael.manderscheid@caritas.de](mailto:michael.manderscheid@caritas.de)

**23.-27. Juni 2003**

**"Ich arbeite, also bin ich" – Einführung in einen lebensweltlichen Ansatz von diakonischer Pastoral**  
250 Euro und Unterkunftsgebühr Sofort anmelden !

Fortbildungs-Akademie des DCV Postfach 420 , 79004 Freiburg i. Br. Tel. 0761-200-537

Fax 0761-200-199 E-Mail: [akademie@caritas.de](mailto:akademie@caritas.de)

**IMPRESSUM**

Der **ige** wird getragen von der Leserinitiative Pubik e.V. und dem Studienkreis „Christliche Gesellschaftsethik“. Herausgeber im Auftrag des „Netzwerk Gesellschaftsethik“ e.V.: Harald Pawlowski, Paul Schobel und Hans Ludwig.

**Redaktion** (verantwortlich): Gerhard L. Endres, Caroline-Herschel-Str. 25, 81829 München, Tel. 089/94539760, Fax 089/94539761, e-mail: [glendres@aol.com](mailto:glendres@aol.com).

**Schlussredaktion:** Eva Schmidt, Vohenstrauß

**Druckerei:** Komplan, R. Biechteler GmbH, Griegstraße 9, 80807 München, Telefon 089/3591088.

**Verlag und Bezugsadresse:** Netzwerk Gesellschaftsethik e.V., c/o Gerhard L. Endres, Caroline-Herschel-Straße 25, 81829 München, Telefon 089/94539760, Fax 089/94539761, e-mail: [glendres@aol.com](mailto:glendres@aol.com).

**Bezugspreis:** Bei Bezug über die Post 25 Euro pro Jahr, als pdf-Datei per e-mail 20 Euro pro Jahr, Mitgliedschaft und pdf-Abo 35 Euro, Gruppen-Abos nach Vereinbarung.

**Konto:** Netzwerk Gesellschaftsethik Nr. 2301628 Liga-Bank München, BLZ 750 90 300

Die Redaktion macht sich die Inhalte der aufgeführten Links nicht zu eigen, sondern weist nur auf deren Existenz hin. Für die Inhalte von Links im Internet ist die Redaktion nicht verantwortlich.

Die Redaktion übernimmt keine Gewährleistung für fremde Inhalte.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Herausgeber bzw. der Redaktion wieder.