

Gute Arbeit unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit Überlegungen zu einem protestantischen Thema in katholischer Tradition

Matthias Möhring-Hesse

Spätestens in den Zeiten, in denen man sich in der Bundesrepublik an die »Humanisierung des Arbeitslebens« machte, wurden zwei fromme Aussagen zum Skandal, der katholische Imperativ »Bete und arbeite« genauso, wie die evangelische Behauptung »Arbeit ist Gottesdienst«. Beiden Frömmeleien gegenüber stand eine gesellschaftlich weit verbreitete Einsicht: Die Arbeit, die die Menschen in den Betrieben, ob am Fließband, am Schreib- oder Konstruktionstisch, verrichten müssen, wird ihnen als Menschen zu meist nicht gerecht; deswegen gilt es, ihre Arbeitsbedingungen so zu verbessern, dass sie auch in ihrer Arbeit ganz die Menschen sein können, die sie außerhalb der Arbeit sein können, zumindest sein können sollen. Statt deren Arbeit weiterhin schön oder an ihr vorbei zu reden, sahen sich die bundesdeutschen Kirchen und mit ihnen auch die konfessionellen Theologien gefordert, genauer in die »Welt der Arbeit« zu schauen und die Erfahrungen der dort arbeitenden Menschen aufzunehmen – und neu mit der kirchlichen und theologischen Rede von der Arbeit anzusetzen. An dieser Aufgabe relativierten sich konfessionelle Grenzen. In ihrer Bewältigung entstand eine durchweg ökumenische, eine konfessionell übergreifende Arbeit am Thema »Arbeit« – und dies insbesondere auf dem Feld der theologischen Sozialethik.¹

Um in ökumenischer Eintracht Probleme der Erwerbsarbeit und später auch der Massenarbeitslosigkeit besprechen zu können, haben die Sozialethiken beider Konfessionen eine lange und tiefgehende Entwicklung nehmen müssen. Was die protestantische Sozialethik angeht, so nimmt diese Entwicklung – so rekonstruiert es zumindest Torsten Meireis² – bei Luthers Theologie des Berufs ihren Ausgang, führt aber im Ergebnis zur Abkehr vom Berufsbegriff, so dass diese »theologische Konzeption [...] gänzlich

1. Vgl. etwa das *Gemeinsame Wort der evangelischen und katholischen Kirche, Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit*. Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland, Hannover / Bonn 1997.
2. Vgl. zum Folgenden *T. Meireis, Tätigkeit und Erfüllung. Protestantische Ethik im Umbruch der Arbeitsgesellschaft*, Tübingen 2008, 61-221.

zugunsten eines zur Ökonomik hin anschlussfähigen Arbeitsbegriffs aufgegeben wird«³. Die letztlich mit einem profanen Begriff der Arbeit operierende protestantische Sozialethik vermag »Gerechtigkeitsprobleme zu entdecken und zu bearbeiten, die vorher weitgehend ausgeblendet blieben«⁴; sie kann zudem über die Vermittlung von sozialwissenschaftlichen Analysen einen methodisch kontrollierten Zugang zur Arbeitswelt finden. Jedoch hat sie, so bilanziert es zumindest Torsten Meireis, ihren protestantischen Grundton verloren, da sie nicht mehr davon spricht, wie die Arbeit der Menschen von einem von Gott her gesetzten Zweck des Lebens her bestimmt werden kann. Zwar plädiert Meireis nicht für ein Zurück zum Anfang der von ihm rekonstruierten Entwicklung, hält er doch die Abkehr vom Berufskonzept für gut begründet. Jedoch sieht er die evangelische Ethik herausgefordert, das Gute und darüber eben auch den von Gott her gesetzten Lebenszweck wieder stärker aufzunehmen und »die Engführungen und Grenzen des Arbeitsbegriffs zu überwinden«⁵. Das mit ›Arbeit‹ gemeinte tätige Leben, ob in oder außerhalb der Erwerbsarbeit, solle wieder in bezug auf ein gutes und erfülltes Leben gebracht werden, wobei die protestantische Perspektive dann eingelöst wird, wenn dieses Gute auf die Zuwendung Gottes und erfülltes Leben als Entsprechung eines für Menschen nicht verfügbaren Willen Gottes zur Sprache gebracht wird.

Auch wenn man sich dem Protestantismus nicht zurechnen kann, wird man der für die evangelische Theologie ausgeschriebenen Herausforderung großes Verständnis entgegenbringen können. Offenkundig geht es um ein protestantisches Essential, ob und wie Glaubende in ihrer Welt tätig werden, in diesem Sinne arbeiten, und *darin* den ihnen in unverfügbarer Weise vorgegebenen Lebenszweck verwirklichen, den sie gerade nicht verwirklichen können, der sich stattdessen in ihrem Leben erfüllt. Das interkonfessionelle Verständnis verflüchtigt sich allerdings, wenn das protestantische Essential zur Ordnung der Erwerbsarbeit und zur politischen Kontrolle ihrer Entwicklung angemahnt wird. Um das drohende Unverständnis zu plausibilisieren, muss die katholische »Denke« über die Erwerbsarbeit vorgestellt werden. Diese ist zwar weder eindeutig, noch homogen. Bis zu der angesprochenen ökumenischen Eintracht hat nämlich auch die katholische Sozialethik eine ebenso lange und tiefgehende Entwicklung vollziehen müssen. An ihrem Ende steht nicht *die* katholische Sozialethik der Erwerbsarbeit, nicht einmal ein in der katholischen Sozialethik dominanter Begriff von Arbeit und Erwerbsarbeit. Aber aus dieser Entwicklung heraus lässt

3. A. a. O., 182.

4. A. a. O., 215.

5. A. a. O., 228.

sich zumindest das Unbehagen verständlich machen, die sozialetische Bearbeitung von Fragen der Erwerbsarbeit unter das protestantische Vorzeichen eines von Gott her bestimmten Guten zu bringen. Mit dem in diesem Aufsatz unternommenen Versuch, dieses Unbehagen verständlich zu machen, wird für die katholische »Denke« keineswegs der Anspruch größerer Plausibilität erhoben. Eher schon ist er von dem Ansinnen motiviert, den in der theologischen Sozialethik erreichten Stand an ökumenischer Eintracht zu halten – und dem Sog einer Rekonfessionalisierung der Sozialethik zu widerstehen.

Mit diesem Anliegen soll folgend aus der katholischen Tradition theologischer Sozialethik heraus die These plausibilisiert werden, dass der für die Bundesrepublik und vergleichbare Gesellschaften kennzeichnende und das Leben der Mehrheit der dort lebenden Menschen bestimmende Sachverhalt der *Erwerbsarbeit* nicht über theologisch eingefärbte Begriffe, gleichgültig ob ›Beruf‹, ›Arbeit‹ oder ›tätiges Leben‹, mit mehr oder weniger anspruchsvollen Entwürfen guten und erfüllten Lebens eingefangen werden sollte. Notwendig ist stattdessen ein profaner Begriff der Erwerbsarbeit, der die mit ›Arbeit‹ bezeichnete Veräußerung von Arbeitsvermögen lediglich als einen Moment vorsieht.⁶ Um diese These aus der katholischen Tradition heraus verständlich machen zu können, werden zunächst die beiden, in der Bearbeitung von Erwerbsarbeit dominanten katholischen Traditionslinien vorgestellt, wobei die erste primär auf die Erwerbsarbeit (1.) und die zweite primär auf die Arbeit zielt (2.). Die in Bezugnahme auf die beiden Traditionslinien entworfene Sozialethik der Erwerbsarbeit soll in ihrem Affront gegenüber Fragen des guten Lebens vorgestellt werden (3.), – und dieser Affront auch ausdrücklich gegenüber der zunehmenden Subjektivierung der unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit verrichteten Arbeit bestätigt werden (4.).

1. Die »res novae«

In »Rerum novarum«, der ersten einer Kette von päpstlichen Sozialrundschriften, wurde die neue »Soziale Frage« über die Probleme und Verwerfungen der Erwerbsarbeit, mithin als »Arbeiterfrage« begriffen. Deren Be-

6. Deshalb findet sich der Verfasser dieses Aufsatzes in der von Torsten Meireis vorgelegten Typologie unterschiedlicher Verhältnisbestimmungen von Erwerbsarbeit und gutem Leben und seiner Einordnung unter dem »postsozialistischen Typ« nicht wieder; vgl. a. a. O., 501-505, insbes. 504.

antwortung kritisierte Oswald von Nell-Breuning im Rückblick: Zwar werden in »Rerum novarum« die »Mißstände, das Elend und die Not, unter denen diese neue gesellschaftliche Klasse des Proletariats [...] zu leiden hatte«⁷, wahrgenommen. Auch steht die päpstliche Kritik »der Marxschen Gesellschaftskritik an Härte nicht nach [...]«⁸. Jedoch ist es »zum mindesten ein arger Schönheitsfehler, dass die *Arbeiterenzyklika* mit einer [...] Apologie des Eigentums beginnt«⁹. In diesem »Schönheitsfehler« liegt allerdings genau die theoretische Leistung der Enzyklika: Indem sie mit dem Eigentum einsetzt, begreift sie die »neue Sache« der Erwerbsarbeit nicht als Arbeit und fokussiert zudem deren Herausforderung auch nicht auf die unter den Bedingungen der Erwerbsarbeit geleisteten Arbeit. Sie hebt stattdessen auf die strukturelle Gestalt der Erwerbsarbeit ab, dass sie nicht – wie für Arbeit eigentlich vorgesehen – zu eigenem Eigentum führt, stattdessen den Eigentümern an den Produktionsmitteln, »dem Kapital«, zu Nutzen ist, wodurch die »Werk­tätigen« um die Ergebnisse betrogen werden, die durch ihre Arbeit entstehen. Dieses Verständnis wird vierzig Jahre nach »Rerum novarum« in der zweiten Sozialenzyklika »*Quadragesimo anno*« ausgearbeitet. Darin wird zwar allgemein von Arbeit gesprochen, gemeint wird aber ausschließlich die »Arbeit, die gegen Entgelt im fremden Dienst gestellt an fremder Sache geleistet wird«¹⁰.

Ziel der päpstlichen Vermessung der Erwerbsarbeit war es nicht, die »Werk­tätigen« aus diesem Verhältnis herauszuführen. Im Gegenteil: »Rerum novarum« sieht sie verpflichtet, »vollständig und treu die Arbeitsleistungen zu verrichten, zu welcher sie sich frei und mit gerechtem Verträge verbunden haben«¹¹. Allerdings war den Autoren der beiden ersten Sozialenzykliken daran gelegen, dass dieses Verhältnis gesellschaftlich so geregelt wird, dass die Erwerb­stätigen in Ausführung ihrer vertraglichen Verpflichtungen an deren Ergebnissen angemessen beteiligt werden. »Rerum novarum« hält deshalb einen »gerechten Lohn« für notwendig, dessen Gerechtigkeit nicht in Bezug zu der von den Erwerb­stätigen geleisteten Arbeit, aber auch nicht als das Ergebnis marktförmiger Preisbildung auf den Arbeitsmärkten oder als das der freien Einigung im Arbeitsvertrag bestimmt wurde. Vielmehr galt die Entlohnung dann als gerecht, wenn dessen Empfänger »sich mit Frau und Kind anständig zu erhalten« und zudem »einen Spar-

7. O. v. Nell-Breuning, *Soziallehre der Kirche. Erläuterungen der lehramtlichen Dokumente*, Wien [u. a.] 1983³, 32 f.

8. A. a. O., 33.

9. Nell-Breuning, *Soziallehre der Kirche*, 33 (Hervorh. im Orig.).

10. Enzyklika »*Quadragesimo anno*« (Pius X.), enthalten in: *Texte zur katholischen Soziallehre*, 101-160, Nr. 53.

11. *Rerum novarum*, Nr. 16.

pfennig zurückzulegen und zu einer kleinen Habe zu gelangen«¹² vermag. Die Gerechtigkeit der Entlohnung der Erwerbsarbeit bemisst sich also am Bedarf der sich im Arbeitsvertrag zur Arbeit verpflichtenden Menschen. »Quadragesimo anno« geht darüber hinaus. Auch sie fokussiert den Skandal der Erwerbsarbeit darin, dass unter den Bedingungen der Erwerbsarbeit arbeitende Menschen das »ganze Erträgnis, die ganzen Überschüsse« ihrer Arbeit von den Kapitalbesitzern angeeignet werden können. Deshalb findet »alle Kapitalakkumulation nur beim Kapitalbesitzer statt«, während die »Arbeiter zu ewiger Proletarität und zu einem Leben an der Grenze des Existenzminimums« verdammt sind.¹³ Dagegen hält die Enzyklika die Forderung, die Erwerbstätigen am Produktionsvermögen zu beteiligen, – und begründet damit *die* sozialkatholische Forderung zur gesellschaftlichen Regulierung der Erwerbsarbeit. Dadurch, dass die Erwerbstätigen an den Erträgen ihrer Arbeit und darüber auch am Produktivvermögen angemessen beteiligt werden, wird die Kluft zwischen Erwerbstätigen und Kapitalbesitzern »unschwer verringert« und es wird »hüben und drüben freundliche, versöhnliche Gesinnung geweckt«¹⁴. Denn: »So wenig das Kapital ohne die Arbeit, so wenig kann die Arbeit ohne das Kapital bestehen.«¹⁵

Die in den beiden Enzykliken ausgearbeitete Perspektive wurde besonders konsequent von Oswald von Nell-Breuning ausgearbeitet:¹⁶ Ab einem gewissen Stand der technischen Ausrüstung und der Arbeitsteilung ist es ihm zufolge unvermeidlich, die Produktion von Waren und Dienstleistungen über Erwerbsarbeit zu organisieren, so eben die in deren Produktion arbeitenden Menschen nicht mehr an ihren eigenen Produktionsmitteln arbeiten können.¹⁷ Über diese »technologisch bedingte Trennung«¹⁸ der Arbeitenden von ihren Produktionsmitteln hinaus hat sich eine weitere, nun aber nicht ebenso notwendige Trennung in die Erwerbsarbeit eingeschlichen:

12. A. a. O., Nr. 35.
13. Vgl. Quadragesimo anno, Nr. 54.
14. Rerum novarum, Nr. 20.
15. A. a. O., 15.
16. Durch Veröffentlichung seiner Erinnerungen hat von Nell-Breuning SJ Anfang der 70er Jahre publik gemacht, dass er an den Vorbereitungen der Enzyklika »Quadragesimo anno« beteiligt gewesen war; O. v. Nell-Breuning, *Wie sozial ist die Kirche? Leistungen und Versagen der katholischen Soziallehre*, Düsseldorf 1972, 99-136.
17. Vgl. O. v. Nell-Breuning, *Kapitalismus – kritisch betrachtet. Zur Auseinandersetzung um das bessere »System«*, Freiburg im Breisgau 1974², 148 ff. Siehe zum Folgenden auch F. Hengsbach, *Kapitalismus kritisch betrachtet – Oswald von Nell-Breuning wieder gelesen*, in: J. Bruhin [u. a.] (Hg.), *Misere und Rettung. Beiträge zu Politik und Kultur*, Luzern 2007, 269-288.
18. Nell-Breuning, *Kapitalismus*, 148.

»Das Kapital, d.i. die über Erwerbsvermögen [gemeint sind die Produktionsmittel – Einf.] [...] verfügende gesellschaftliche Minderheitsgruppe, hat den ihr durch den Kapitalbesitz gegebenen Vorsprung genutzt, [...] die Initiative ergriffen, sich sozusagen als Subjekt des Wirtschaftsprozesses etabliert und diesen organisiert, indem sie die Angehörigen der anderen, d.i. der gesellschaftlichen Mehrheitsgruppe, als Arbeitskräfte in ihren Dienst gestellt hat, womit diese sich auf die Objektrolle in der Wirtschaft beschränkt und in die ›Lebenslage der abhängigen Arbeit‹ verwiesen sehen«. ¹⁹

Besteht der Kapitalismus für Oswald von Nell-Breuning maßgeblich dadurch, dass die an den Produktionsmitteln arbeitenden Menschen von eben diesen getrennt werden, dann hat er gleichsam zwei Seiten, nämlich eine technische und unvermeidbare sowie eine soziologische und vermeidbare. Vermutlich ist diese Unterscheidung analytisch zu verstehen, so sich beide »Trennungen« in genau denselben historischen Prozessen durchgesetzt haben und sich in *einem* Kapitalismus reproduzieren.

Im Kapitalismus werden die beiden Produktionsfaktoren, also Arbeitskraft und Kapital, unter der Regie der Kapitaleigner oder der von ihnen bestellten Manager zusammengeführt. Durch ständige »Vermehrung und Vervollkommnung produzierter Produktionsmittel«²⁰ können die Erträge des Zusammenwirkens von Arbeitskraft und Kapital enorm gesteigert werden, gelingt insgesamt ein hohes volkswirtschaftliches Leistungsniveau. Weil die Arbeitnehmer ihre Arbeit nicht »im eigenen Namen« verrichten, gewinnen sie an den Erträgen ihrer Arbeit kein Eigentum. Stattdessen beziehen sie als Entgelt für die von ihnen zur Verfügung gestellte Arbeitskraft einen vertraglich vereinbarten Lohn und werden mit diesem vollständig »abgefunden«²¹. In der Folge fällt der volkswirtschaftliche Ertrag des Zusammenwirkens von Arbeitskraft und Kapital einseitig den Besitzern des Produktivvermögens zu, während die Besitzer der Arbeitskraft leer ausgehen. Dadurch besteht eine doppelte »Machtüberlegenheit der Eigentümer der Produktionsmittel«²²: Weil sie die Produktionsmittel besitzen, nehmen sie die an diesen verrichtete Arbeit unter ihre Kontrolle. Weil sie zudem den Ertrag aus dem von ihnen kontrollierten Zusammenwirken von Arbeitskraft und Kapital okkupieren können, wird diese Kontrolle auf Dauer gestellt, zugleich verschärft und einseitig auf die Interessen der Produktionsmittelbesitzer hin ausgerichtet.

Die Alternative zu dieser Art von Erwerbsarbeit liegt für Oswald von Nell-Breuning nicht »jenseits« der Erwerbsarbeit, sondern in der Überwin-

19. A.a.O., 56.

20. A.a.O., 45.

21. A.a.O., 218.

22. A.a.O., 151.

dung der gegebenen, aber eben nicht notwendigen »soziologischen Trennung«. Ohne die Arbeitnehmer unmittelbar in den Besitz ihrer Produktionsmittel zu bringen und sie als Einzelne zum Souverän ihrer Arbeit zu machen, lässt sich die in der gegebenen Erwerbsarbeit liegende Asymmetrie ausgleichen. Dazu schlägt Nell-Breuning als ersten Weg die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen vor: Die Erwerbstätigen werden über ihr Arbeitsentgelt hinaus am Produktivvermögen beteiligt – und zwar bis dahin, dass die Produktionsmittel »günstigstenfalls im gemeinsamen Eigentum aller derer, die daran tätig sind«²³, stehen. Dann besitzen die, die über den »Verkauf« ihrer Arbeitskraft ihren Lebensunterhalt verdienen, zugleich die Produktionsmittel, organisieren zumindest mittelbar und gemeinschaftlich die Produktionsprozesse und »kaufen« in diesem Rahmen auch ihre eigene Arbeitskraft ein.²⁴ Als *zweiter Weg* gilt Nell-Breuning die Mitbestimmung der Arbeitnehmer: Auch bei ungleichmäßigem, selbst bei ausschließlich auf einer Seite liegendem Besitz des Produktionsvermögens kann die Entscheidungsmacht in den Unternehmen gleichmäßig verteilt werden, indem den Arbeitnehmern über den Staat Rechte gewährt werden, den Vollzug ihrer Arbeit an den ihnen fremden Produktionsmitteln und mehr noch, die Ziele und die Organisation der Produktion zu beeinflussen. Dann sind die

»Unternehmen [...] interessendualistisch strukturiert; das Kapitalinteresse ist gezwungen, dem Arbeitsinteresse Rechnung zu tragen, wie umgekehrt das Arbeitsinteresse dem Kapitalinteresse Rechnung tragen muss, wobei wegen der übergeordneten Interessenverbundenheit beide Teile dann am besten fahren, wenn jeder Teil die gebührende Rücksicht auf den anderen nimmt«²⁵.

Miteigentum und Mitbestimmung schließen sich als Alternativen keineswegs aus; sie sind vielmehr unterschiedliche Wege auf ein Ziel hin, die »Machtüberlegenheit der Eigentümer der Produktionsmittel«²⁶ zu überwinden, dadurch den Erwerbstätigen den Einfluss auf die Produktion, an der sie beteiligt sind, und die Kontrolle über die Arbeit, mit der sie daran beteiligt sind, einzuräumen.

Die in den Enzykliken angesprochene und von Nell-Breuning entfaltete Sozialethik der Erwerbsarbeit ist nicht in dem Sinne katholisch, dass sie

23. A.a.O., 148 (Hervorh. im Orig.).

24. Oswald von Nell-Breuning zeichnet diesen »Volks(-Kapitalismus« (a.a.O., 63) in »drei Varianten« (a.a.O., 64): Entweder geht die unternehmerische Initiative von denjenigen aus, die nur über Kapital verfügen, oder von denen, die nur noch über ihre Arbeitskraft verfügen, oder aber gemeinsam von denen, die Arbeitskraft und Kapital einsetzen.

25. A.a.O., 69.

26. A.a.O., 151.

selbst ein Essential des katholisch geprägten Christentums oder auch nur mit einem solchen verbunden wäre. Sie ist aber für die katholische Sozialethik bis in die frühe Bundesrepublik hinein typisch – und findet sich, wenn auch nicht mit der Stringenz von Nell-Breuning, auch bei anderen katholischen Sozialethikern. In dieser »Denke« ist für die Frage wenig Platz, ob die Erwerbstätigen ihre Arbeit, also der Vollzug der per Arbeitsvertrag ihren Unternehmen »überlassenen« Arbeitskraft, so vollziehen können, dass sie *darin* in einem ethischen Sinn gut und erfüllt arbeiten bzw. leben können. Ihre Aufmerksamkeit gilt einem dieser Frage vorgelagerten Sachverhalt, dass die Erwerbstätigen wegen der mit der Erwerbsarbeit gegebenen Machtasymmetrie im Vollzug ihrer Arbeit nicht, zumindest nicht hinreichend »Zweck« ihrer selbst sein können. Die die Erwerbsarbeit kennzeichnende Machtasymmetrie sucht man zu lösen, indem man den Erwerbstätigen die gemeinsame Kontrolle über ihre Arbeit und über die Produktion, an der sie durch ihre Arbeit teilhaben, zuspricht. Abgesehen von Hinweisen auf die Mühsal der Erwerbstätigen und die Notwendigkeit, deren Mühsal auf das unbedingt Notwendige zu beschränken, bleibt die unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit verrichtete Arbeit unbehandelt. Diese Ignoranz ist der Erwerbsarbeit offenkundig unangemessen, geht es doch »nach Abschluss des Arbeitsvertrages« maßgeblich um den Vollzug eben dieser Arbeit. Deshalb richtet die katholische Sozialethik seit Mitte der 50er Jahre darauf zunehmend ihre Aufmerksamkeit.

2. Die menschliche Arbeit

Mit und im Anschluss an »Pour une Théologie du travail« (1955) von Marie-Dominique Chenu²⁷ geht es in der katholischen Sozialethik zunehmend darum, die für die Erwerbstätigen real-existierende »Arbeitswelt« und deshalb die unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit verrichtete Arbeit zu verstehen und zu beurteilen. Sofern das »Hier und Jetzt« der Menschen, ihre geschichtlich und gesellschaftlich geprägte Welt, der Ort des von Gott her erhofften Heilsgeschehens ist, und insofern die Erwerbsarbeit wesentlich das »Hier und Jetzt« der gegenwärtig lebenden Menschen ausmacht, zeichnet Chenu die »Zivilisation der Arbeit« als einen »herrlichen Stoff für die Gnade Christi«²⁸ aus. In dessen theologischer Ausdeutung oszilliert

27. Vgl. M.-D. Chenu, Die Arbeit und der göttliche Kosmos. Versuch einer Theologie der Arbeit, Mainz 1956.

28. A.a.O., 72.

Chenu zwischen zwei extremen Behauptungen: *Einerseits* wirkt jeder Erwerbstätige über seine Arbeit an der Produktion der für andere Menschen notwendigen oder zumindest nützlichen Güter mit; und er lebt über eben diese Arbeit »ein von ihm selbst gelenktes, rationalisiertes, geschaffenes und erfundenes Leben«²⁹. Die unter Bedingungen der Erwerbsarbeit vollzogene Arbeit ist deshalb »kraft der ihr eigenen Gesetzlichkeit in der Lage, der echten Menschwerdung zu dienen«³⁰. *Andererseits* gilt das genaue Gegenteil: Unter den faktischen Bedingungen der Erwerbsarbeit können die Erwerbstätigen in ihrer Arbeit nicht die Menschen werden, die sie von Gott her werden können sollen. »Die Arbeit konnte deshalb keinen religiösen Sinn mehr haben, weil sie auch keinen menschlichen Sinn mehr hatte«.³¹ Beide Behauptungen über die unter Bedingungen der Erwerbsarbeit vollzogene Arbeit sind deshalb zugleich möglich, weil Chenu seinen Arbeitsbegriff verdoppelt – und im selben Begriff *erstens* eine ethisch gehaltvolle Vorstellung von guter, nämlich erfüllender und gesellschaftlich sinnvoller Arbeit, weil die arbeitenden Menschen erfüllende und darüber hinaus gesellschaftlich sinnvolle Arbeit anspricht und *zweitens* eine gegenüber den realen Arbeitsverhältnissen kritische Analyse der von Erwerbstätigen tatsächlich vollzogenen Arbeit leistet. Beide Momente seines Arbeitsbegriffes werden dadurch vermittelt, dass die ethische Vorstellung von erfüllender Arbeit als *Möglichkeit*, mehr noch: als *Gesetzmäßigkeit* in der real existierenden Arbeit »steckt«, auch wenn sie *nicht* realisiert wird. Und dass sie nicht realisiert wird, das ist Gegenstand der mit einem doppelten Arbeitsbegriff operierenden Kritik. In dem Maße, wie die unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit vollzogene Arbeit den ethischen Vorstellungen von einer die Einzelnen erfüllenden und gesellschaftlich nützlichen Arbeit entspricht, kann sie in das *Heilsgeschehen* Gottes eingelesen werden. In diesem Maße hingegen, wie sie ihr nicht entspricht, widersetzt sie sich dem Heilswillen dieses Gottes, ist also in theologischer Hinsicht »sinnlos«, weil sie für die arbeitenden Menschen, möglicherweise sogar für ihre Gesellschaft, »sinnlos« ist.

Die von Chenu vorgeschlagene Ausdeutung der unter Bedingungen von Erwerbsarbeit betriebenen Arbeit und der dafür notwendigen Verdopplung des Arbeitsbegriffes begründet eine zweite Traditionslinie katholischer Sozialethik.³² Zumeist wird auf dieser Linie die ethisch gehaltvolle Vorstellung

29. A. a. O., 73.

30. Ebd.

31. A. a. O., 68.

32. Innerhalb der evangelischen Sozialethik wird zeitgleich ganz ähnlich argumentiert, vgl. etwa G. Brakelmann, *Humanität in der Arbeit. Grundlagen und Perspektiven*, in: ders., *Zur Arbeit geboren? Beiträge zu einer christlichen Arbeitsethik*, Bochum 1988, 69-97.

von guter Arbeit über anthropologisch angelegte Behauptungen geklärt, indem »der« Mensch als ein arbeitendes Wesen gedeutet und aus dieser Bestimmtheit »des« Menschen geschlussfolgert wird, in welcher Arbeit sich das arbeitende Wesen vollzieht bzw. vollziehen kann. Der auf diesem Wege entfaltete Begriff von Arbeit referiert zunächst nicht auf die Bedingungen von Erwerbsarbeit, unter denen »der« arbeitende Mensch auch Arbeit leistet. Aber er wird – gleichsam nachträglich zur anthropologischen Klärung – auf eben diese besondere Arbeit bezogen, wobei die Abweichungen dieser besonderen Arbeit vom anthropologisch begründeten Ideal als Mängel beurteilt werden.

In der Enzyklika »Laborem exercens« (1981) findet diese Traditionslinie ihren lehramtlichen Ausdruck. Seinen positiven Begriff von der Arbeit gewinnt das Rundschreiben über die Würde der sie verrichtenden Menschen: Trotz der mit Arbeit verbundenen Mühe ist »Arbeit [...] ein Gut für den Menschen – für sein Menschsein –, weil er durch die Arbeit nicht nur die Natur umwandelt und seinen Bedürfnissen anpaßt, sondern auch sich selbst als Mensch verwirklicht, ja gewissermaßen »mehr Mensch wird«³³. Diese positive Würdigung der Arbeit gilt jeder von Menschen verrichteten Arbeit – und deswegen auch gleichermaßen für die unter Bedingungen der Erwerbsarbeit geleisteten. Um dem Ideal menschlicher Arbeit zu entsprechen, müssen für die Erwerbsarbeit sowohl unmittelbar die Arbeitgeber, als auch mittelbar der Staat bestimmte Rechte der Erwerbstätigen für ihren Vollzug der Arbeit sicherstellen. Um welche Rechte es dabei geht, bleibt offen, da sich die Enzyklika auf die Verpflichtung des Staates konzentriert, »für alle Arbeitsfähigen« die Erwerbstätigkeit sicherzustellen.

Als eine besonders stringente Durchführung der auf dieser Traditionslinie vertretenen Sozialethik kann die Studie »Arbeit hat Vorrang« von Friedhelm Hengsbach gelten. Seinen Arbeitsbegriff gewinnt er aus der Kritik an gesellschaftlich vorherrschenden Vereinseitigungen im Verständnis und der Bewertung von Arbeit, genauerhin: aus der Kritik an der zwischen Arbeit und Muße »gespaltenen Arbeit«, an der in der Gegenüberstellung zur »Kopfarbeit« vollzogenen Abwertung der »Handarbeit«, an der zwischen Männern und Frauen »halbierten Arbeit« und schließlich an der unter Christen verbreiteten Distanz zur Arbeit. Im Gegenzug dazu versteht er als Arbeit die Tätigkeiten von Menschen, in denen und durch die sie sich von naturhaften Zwängen befreien, zwischen sich und ihrer äußeren Natur vermitteln, sich selbst verwirklichen und schöpferisch tätig werden, mit anderen in Beziehung sind und gemeinsam etwas schaffen und schlussendlich den im Christentum bekannten Gott »finden«. Entsprechend weist Hengs-

33. Laborem exercens, Nr. 9.

bach der Arbeit »drei Funktionsmerkmale« zu, die entgegen der Konnotation von »Funktion« normativ aufgeladen sind: Arbeit hat *erstens* eine »Naturalfunktion«, so es den Menschen in ihrer Arbeit um »Selbsterhaltung in Übereinstimmung mit der Natur«³⁴ geht; sie hat *zweitens* eine »Personalfunktion«³⁵, sofern sich Menschen in ihrer Arbeit selbst »darstellen«, in der Arbeit zu sich selbst finden und sich verwirklichen; *drittens* hat Arbeit eine »Sozialfunktion«³⁶, sofern sie arbeitsteilig und damit als Kooperation zwischen Menschen organisiert wird. Zudem erfahren Menschen über ihre Arbeit Anerkennung durch andere Menschen und »gesellschaftliche Resonanz«³⁷. Die sich hinsichtlich dieser drei Funktionsmerkmale ergebenden Rechte der arbeitenden Menschen sind unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit gerade nicht gewährleistet. So muss der personale Charakter der Arbeit in einer Humanisierung der Erwerbsarbeit – und die dazu notwendige »menschengerechte Gestaltung der Fertigungsverfahren [...] gegen einen doppelten Widerstand verteidigt werden: gegen die monetären Interessen der Kapitaleigner und gegen die monetären Interessen der Arbeitnehmer«³⁸. Der gesellschaftliche Charakter der Arbeit wird hingegen in angemessener Form erst durch eine Mitbestimmung verwirklicht, bei der die arbeitenden Menschen gemeinsam zum Souverän ihrer eigenen Arbeit werden.

3. Arbeit unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit

Auch wenn er seine Aufmerksamkeit auf die tatsächlich verrichtete Arbeit lenkt, hat Friedhelm Hengsbach die Einsichten der ersten katholischen Traditionslinie zu den strukturellen Bestimmungen von Erwerbsarbeit nicht aufgegeben. Ansonsten bleiben in der katholischen Sozialethik die beiden Traditionslinien jedoch zumeist unvermittelt, wenn man sich nicht sogar mit der Arbeit – nach dem Vorbild von »*Laborem exercens*« – in Ignoranz gegenüber der Erwerbsarbeit beschäftigt und dann die Erwerbsarbeit als eine besondere Form von Arbeit begreift. Doch sollte man entsprechenden Suggestionen des Begriffs »Erwerbsarbeit« nicht folgen, wenn man denn Erwerbsarbeit und die unter diesen Bedingungen geleistete Arbeit verstehen

34. F. Hengsbach, *Die Arbeit hat Vorrang. Eine Option katholischer Soziallehre*, Mainz 1982, 42.

35. Ebd.

36. A. a. O., 43.

37. Ebd.

38. A. a. O., 181.

will: Was unter diesen Bedingungen »arbeiten« heißt, ist im Bezug auf Arbeitsgegenstände und -vollzüge, auf die Belastungen und Beanspruchungen so vielfältig, dass diese unterschiedlichsten Tätigkeiten nicht durch einen allgemeinen Arbeitsbegriff eingeholt werden können. Man weiß nicht, was jemand tut und was ihm widerfährt, wenn man weiß, dass er als Arbeitnehmer arbeitet. Gleichwohl bestehen Gemeinsamkeiten der unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit zu verrichtenden Arbeit. Diese erschließen sich aber gerade nicht über den allgemeinen Begriff der Arbeit, sondern über die Besonderheiten der Erwerbsarbeit und deren »Einfluss« auf diese Arbeit.

In einer aktualisierenden Rekonstruktion der ersten katholischen Traditionslinie sollten drei Besonderheiten der Erwerbsarbeit in den Blick genommen werden: *Erstens* wird mit ›Erwerbsarbeit‹ ein Vertragsverhältnis zwischen formal, allerdings nur formal gleichberechtigten Parteien, zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bezeichnet. Ihrem näheren und weiteren Umfeld, aber auch dem Staat, der Arbeitsagentur ebenso wie dem Finanzamt, gelten Menschen als »erwerbstätig«, sofern sie einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber »in der Tasche haben«, nicht aber, sofern sie in irgendeiner Form tätig sind. In dem Arbeitsvertrag besiegeln Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihre Einigung »auf dem Arbeitsmarkt«, auf dem die einen als »Verkäufer« von Arbeitskraft und die anderen als deren »Einkäufer« auftreten.³⁹ Zwar intendieren die Arbeitgeber bei ihrem »Einkauf« bestimmte Tätigkeiten der Arbeitnehmer, gleichwohl können sie das, was sie intendieren, nicht »einkaufen«. Was sie auf den Arbeitsmärkten finden und vertraglich gegen Entgelt »bekommen« können, ist lediglich Arbeitskraft, oder genauer: die zeitlich begrenzte Bereitstellung von Arbeitskraft. Die Gleichheit bei Vertragsabschluss wird durch die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt beeinträchtigt, sofern beide Vertragsparteien den »Verkauf« der Arbeitskraft in anderer Weise und deshalb in unterschiedlichem Maße »brauchen«: Die einen müssen über das im Vertrag vereinbarte Entgelt ihren je eigenen Lebensunterhalt, die anderen »lediglich« die für ihre Zwecke notwendige Arbeit sichern, weswegen die einen sehr viel stärker auf den jeweiligen Arbeitsvertrag angewiesen sind als die anderen.

Mit ›Erwerbsarbeit‹ wird *zweitens* ein betriebliches Herrschaftsverhältnis bezeichnet, sofern die Arbeit von Erwerbstätigen unter ihnen fremde Zwecke gebracht wird. Dass Arbeitgeber auf den Arbeitsmärkten Arbeitskraft »einkaufen« und vertraglich an sich binden, geschieht aus dem Interesse, dass die vertraglich gebundene Arbeitskraft auch veräußert wird – und zwar

39. Vgl. dazu ausführlicher *M. Möhring-Hesse*, »Käufliche Arbeit« ist keine Ware, in: *W. Thierse / H. Ludwig* (Hg.), *Arbeit ist keine Ware! Über wirtschaftliche Krisen, normative Orientierung und politische Praxis*, Freiburg im Breisgau 2009, 18-39.

genau so veräußert wird, wie es die Arbeitgeber für ihre Zwecke, etwa zur Produktion von Waren oder Dienstleistungen, »brauchen«. Interessiert sind sie also nicht an dem, was sie »einkaufen« können, sondern an dessen Veräußerung und damit an Tätigkeiten der Arbeitskraft-»Besitzer«, also an deren Arbeit. Die intendierte Arbeit ist durch den Arbeitsvertrag nicht gesichert, sondern muss immer wieder durchgesetzt werden, wozu Arbeitgeber – in welcher Form auch immer – Herrschaft über ihre Arbeitnehmer ausüben müssen.⁴⁰ Ob hingegen die Arbeitnehmer die von ihnen erwartete Arbeit auch selbst intendieren, ist für ihre vertragliche Einigung mit Arbeitgebern nicht zwingend. Deswegen können Arbeitgeber eine entsprechende Bereitschaft auch nicht einfach voraussetzen – und müssen sie daher durchsetzen.

Drittens bezeichnet »Erwerbsarbeit« ein gesellschaftliches Herrschaftsverhältnis: Das damit bezeichnete Verhältnis entsteht zwar durch Arbeitsverträge, jedoch erschaffen die Vertragsparteien dieses nicht. Dass Menschen ihre Arbeitskraft auf so etwas wie einem Arbeitsmarkt anbieten, dass sie einen Teil ihrer Fähigkeiten in die objektivierte Form von Arbeitskraft bringen, dass sie eine Arbeitskraft haben ausbilden können, die von Arbeitgebern nachgefragt wird, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag schließen können, dass dieser Vertrag Nachwirkungen hat und so etwas wie ein mehr oder weniger dauerhaftes Verhältnis zwischen den beiden Vertragsparteien begründen kann, dies alles und noch vieles mehr finden Arbeitnehmer und Arbeitgeber als gesellschaftliche Vorleistungen vor – und ratifizieren es »lediglich«, indem sie individuelle Arbeitsverträge schließen. Bevor Erwerbsarbeit als ein konkretes Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern entstehen kann, besteht ein gesellschaftliches Verhältnis. In diesem steckt eine gehörige Portion Zwang: Denen, die nicht genügend Einkommen aus entsprechend hohem Vermögen beziehen oder nicht ausreichende private Unterstützung über ihre Familien genießen, steht es nicht frei, sondern sie werden – im Gegenteil – dazu genötigt, ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen und über Erwerbsarbeit ihren Lebensunterhalt zu sichern. Diese Nötigung entsteht vor allem dadurch, dass alle alternativen Einkommensquellen, auch durch staatliche Interventionen, ausgetrocknet wurden und folglich Menschen ohne ausreichende Vermögen und ohne einkommensstarke Familien keine anderen, zumindest keine legalen Möglichkeiten haben, ein eigenes Einkommen zu erzielen und darüber ihren Lebensunterhalt zu sichern. Der Sozialstaat wirkt an dieser Nötigung tatkräftig mit, u. a. indem er seine

40. Vgl. R. Edwards, Herrschaft im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt / Main [u. a.] 1981.

»arbeitsfreien« Geldleistungen an vorgängige Erwerbsarbeit oder an die Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit knüpft.

Unter den Bedingungen dieser dreifach bestimmten Erwerbsarbeit wird gearbeitet, wobei dieses Arbeiten durch eben diese Erwerbsarbeit bestimmt wird und über diese Bestimmtheit als eine besondere Form von Arbeit identifiziert werden kann.⁴¹ In dieser Arbeit wird die von den Arbeitnehmern vertraglich zugestandene Veräußerung ihrer Arbeitskraft realisiert, kommt also die vertragliche Einigung an das vom Arbeitgeber bei Vertragsschluss intendierte Ziel. Dabei geht es den Arbeitgebern darum, den Vollzug der Arbeit in Produktionsprozesse einzubinden, die ihren Zwecken dienen. Weil die »eingekaufte« Arbeitskraft aber den Arbeitnehmern »gehört« und unauflöslich an ihnen »hängt«, verfolgen diese im Vollzug ihrer Arbeit auch eigene Interessen. Daher ist Arbeit unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit das Ergebnis von Aushandlungen zwischen den arbeitenden Arbeitnehmern und den an ihrer Arbeit interessierten Arbeitgebern, wobei die Arbeitsverträge lediglich die Grundlage und einen breiten Rahmen für deren Aushandlung setzen. Die Machtverteilung, unter der die tatsächlich zu vollziehende Arbeit ausgehandelt wird, ist zwar grundsätzlich asymmetrisch, gleichwohl variabel – und kann durch entsprechende Ordnungen zugunsten der Arbeitnehmer gestaltet werden. Mit den beiden Wegen des Miteigentums und der Mitbestimmung hat sich die katholische Sozialethik auf eine größere kollektive Souveränität der Arbeitnehmer hinorientiert. An deren Autonomie hat man hingegen zumeist nicht gedacht, ließe sich aber denken, indem man diese mit hinreichend starken individuellen Rechten »innerhalb« ihrer Erwerbsarbeit ausstattet.

Für die Bereitstellung von Arbeitskraft und den Abschluss eines Arbeits-

41. Etwas anders liegt der Sachverhalt bei der Form von Erwerbsarbeit, die man »selbstständig« nennt und damit von der bislang besprochenen »abhängigen Beschäftigung« abgrenzt. Auch diese selbstständige Form des Arbeitens dient dem Erwerbszweck, wird aber – zumindest formal – nicht unter Bedingungen betrieblicher Herrschaft geleistet. Im Gegensatz zu Arbeitnehmern »verkaufen« Selbstständige zudem nicht ihre Arbeitskraft an einen Arbeitgeber, sondern das Produkt ihrer Arbeit an einen Kunden. Deren Arbeit kann deshalb nicht unter den bislang entwickelten Begriff fallen – und muss anderweitig begriffen werden. Obgleich die Zahl der Selbstständigen in der Bundesrepublik zugenommen hat, ist diese abweichende Form der Erwerbsarbeit gleichwohl für die Bundesrepublik nicht bestimmend. Zudem ist die Mehrheit der inzwischen vermehrten Selbstständigen nur in einem formalen Sinn selbstständig. Faktisch unterliegen sie im Vollzug ihrer Arbeit einer ähnlichen Herrschaft wie die abhängig Beschäftigten – und sind deswegen im Vollzug ihrer Arbeit keineswegs selbstständig, obgleich ihre Entlohnung formal über den Verkauf der Produkte ihrer Arbeit und nicht über die Bereitstellung ihrer Arbeitskraft erfolgt.

vertrages ist auf Seiten der Arbeitnehmer die Erwerbsabsicht konstitutiv. Dies gilt aber nicht gleichermaßen für die Veräußerung der vertraglich vereinbarten Arbeitskraft. Die Erwerbsabsicht wird bereits durch den Arbeitsvertrag und die dort vereinbarte Entlohnung erfüllt, weswegen die Arbeitnehmer nicht mehr arbeiten müssen, um ein Arbeitsentgelt zu erzielen. »Nach Abschluss des Arbeitsvertrages« können deshalb ganz andere Absichten in den Vordergrund treten, wenn Arbeitnehmer denn arbeiten. Weil sich über die Arbeit allerdings die Dauer der Beschäftigung und damit die Zukunft des Erwerbs entscheidet, prägt die Erwerbsabsicht gleichwohl auch den Vollzug der Arbeit. Mithin infiziert der Erwerbszweck die unter diesen Bedingungen verrichtete Arbeit, wobei der Grad der Ansteckung indirekt proportional zu den Chancen wächst, die sich Arbeitnehmer auf den Arbeitsmärkten ausmachen, eine andere Beschäftigung als die jeweils aktuelle zu finden. Je größere Chancen sie für sich sehen, umso mehr kann das Erwerbsinteresse im Vollzug ihrer Arbeit zurück- und können andere Interessen, zum Beispiel an einer erfüllenden Arbeit sowie an der Selbstverwirklichung in der Arbeit, vortreten.

Auf der ersten katholischen Traditionslinie ging es *primär* um die Beurteilung der Erwerbsarbeit – und eben nicht der unter diesen Bedingungen zu verrichtenden Arbeit. Mit dieser Perspektive hat Nell-Breuning die Erwerbsarbeit vor allem mit der technisch notwendigen Trennung der arbeitenden Menschen von ihren Produktionsmitteln und der Arbeitsteilung gerechtfertigt. Darüber hinaus kann man zur Rechtfertigung von Erwerbsarbeit auf die effiziente Allokation von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage, die durch Erwerbsarbeit entstehende Selbständigkeit in der Verwendung der Erwerbseinkommen oder die »Demokratisierung« von Zugängen zu Arbeit und Einkommen sowie die gesellschaftliche Integration über eine verallgemeinerte Erwerbstätigkeit verweisen. Die unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit zu verrichtende Arbeit partizipiert an deren Rechtfertigung, so eben die gerechtfertigte Erwerbsarbeit ohne den von ihr bestimmten Vollzug von Arbeit dauer- und massenhaft nicht zu »haben« ist. Bei alledem bleibt aber der auf der ersten katholischen Traditionslinie herausgestellte »Skandal« bestehen, dass die Arbeitnehmer unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit nicht Subjekte ihrer eigenen Arbeit sind und ihre Arbeit prinzipiell Mittel zur Erreichung fremder Zwecke ist.

Ob die unter Bedingungen der Erwerbsarbeit verrichtete Arbeit gut ist, werden zunächst einmal die Arbeitgeber danach beurteilen, ob die von ihnen intendierte Veräußerung der eingekauften Arbeitskraft auch stattfindet – und zwar so stattfindet, dass sie ihre Zwecke erreichen. Für die arbeitenden Menschen hingegen ist die von ihnen verrichtete Arbeit zunächst einmal dann und solange gut, als sie darin mit ihrer Arbeitskraft bestehen

und deshalb ihren Arbeitsplatz »behalten« können. Viel mehr an Gutheit wird man dem Vollzug von Arbeit zunächst einmal nicht zusprechen können, wenn man sich bewusst hält, dass sie unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit stattfindet.

Dass Erwerbsarbeit »von Hause aus« die in ihrem Bann stattfindende Arbeit so wenig gut sein lässt, kann kritisch gegen die Erwerbsarbeit gerichtet werden. In der zweiten katholischen Traditionslinie wird jedoch zur Kritik ein anderer Weg beschritten, wird nämlich die unter den Bedingungen der Erwerbsarbeit zu verrichtende Arbeit an einem (mehr oder weniger) unabhängig von der Erwerbsarbeit entwickelten Ideal von Arbeit gemessen. Die ethische Beurteilung der unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit zu leistenden Arbeit hat dann ihren Maßstab nicht im Erwerbsarbeitsverhältnis; er kommt im Gegenteil von »außerhalb«. Jedoch lassen sich die Ideale der unter Erwerbsarbeit zu verrichtenden Arbeit nicht nur durch einen wie auch immer angelegten Arbeitsbegriff, sondern auch durch »arbeitslose« Vorstellungen von gutem und erfülltem Leben entwerfen. Normative oder evaluative Vorstellungen, etwa die der Autonomie oder die der Solidarität und Kollegialität, können in die Erwerbsarbeit »hineingezogen« werden und dort die Veräußerung von eigenen Fähigkeiten oder die Gestaltung der Beziehungen mit Kolleginnen und Kollegen orientieren, aber auch zur Bewertung und damit auch zur Kritik der Arbeit genutzt werden, wie sie unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit stattfindet. Die Ethik der unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit zu verrichtenden Arbeit muss also keineswegs als Ausdeutung der in einem Arbeitsbegriff enthaltenen (und d. h. vermutlich zuvor hineingesteckten) Ideale von Arbeit betrieben werden.

Wird in dieser Weise von »außerhalb« der Erwerbsarbeit die Frage nach dem guten, erfüllten Leben *in* der Erwerbsarbeit und *im* Vollzug der dort zu verrichtenden Arbeit gestellt, dann stellt sie sich zunächst als Frage, ob und in welchem Maß die arbeitenden Menschen in der Erwerbsarbeit Subjekte ihres Lebens und damit eben auch Subjekte der unter diesen Bedingungen zu verrichtenden Arbeit sind bzw. sein können. Denn als Bedingungsmöglichkeit der Frage nach einem guten und erfüllten Leben muss gelten, dass die jeweils Fragenden Subjekte ihres Lebens sind, das sie als gut und erfüllend beurteilen oder gestalten. In der Erwerbsarbeit ist aber genau diese Bedingungsmöglichkeit systematisch nicht, zumindest nicht von vornherein, gegeben. Somit stellt sich aber die Frage nach dem unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit guten und erfüllten Leben erst in dem Maße, in dem die Erwerbstätigen zu Subjekten in dieser Erwerbsarbeit wurden.

Dieser Zuspitzung gegenüber erweist sich die eingangs angeführte protestantische Fassung der Frage nach dem guten und erfüllten Leben eigentümlich sperrig. Ihre Pointe liegt ja darin, die Autonomie der Glaubenden

in die Heteronomie von Gott her zu weisen, so sie ihr erfülltes Leben in Erfüllung von dessen Willen und durch dessen Ermöglichung erhoffen dürfen, aber auch: nur erwarten sollten. Wird nun aber in die für Erwerbsarbeit konstitutive Heteronomie theologisch die Heteronomie eines von Gott her bestimmten und nur deshalb erfüllten Lebens eingetragen, dann wird Gott in eine Position gebracht, in der bereits die Arbeitgeber stehen und der gegenüber die Erwerbstätigen überhaupt so etwas wie Autonomie gewinnen und zu Subjekten ihrer eigenen Arbeit werden sollen. Gott als der »zweite Arbeitgeber« der Erwerbstätigen müsste dann entweder – als der in der Perspektive guten und erfüllten Lebens eigentliche Arbeitgeber – im Widerspruch zu den realen Arbeitgebern gedacht werden. Oder er müsste den realen Arbeitgebern untergeordnet werden, so sich sein Willen im Rahmen der Autonomie abspielen muss, die diese ihren Arbeitnehmern gewähren bzw. die sich diese erstreiten – und die diese *dann* als Glaubende ganz ihrem Gott und seinem Willen überlassen. Sozialethisch ergäbe diese theologische Opposition eine nicht minder starke Opposition: In Konsequenz der ersten Alternative müsste Erwerbsarbeit als ein zutiefst widergöttliches Verhältnis verurteilt und den Erwerbstätigen ein erfülltes Leben »jenseits« davon, allenfalls im Widerstand und in der Konfrontation dazu avisiert werden. Hingegen läge es in der Konsequenz der zweiten Alternative, dass den Glaubenden ein erfülltes Leben im Rahmen der ihnen angewiesenen Arbeit und damit diese Arbeit doch als so etwas wie Gottesdienst empfohlen wird. Theologisch erscheinen beide Oppositionen als wenig plausibel, weswegen dann auch die ihnen zugrundeliegende Fragestellung nach einer in der Erwerbsarbeit möglichen Heteronomie eines von Gott her erfüllten Lebens nicht überzeugen kann – zumindest demjenigen nicht, der sich der Erwerbsarbeit auf den bislang geschilderten Traditionslinien katholischer Sozialethik nähert.

4. Subjektivierte Arbeit

Dass die evangelische Ethik zwar nicht die Berufskonzeption, aber das darin beheimatete protestantische Thema eines von Gott erfüllten und deshalb erfüllenden Lebens aufzunehmen hat, begründet Torsten Meireis mit Bezug auf Umbrüche der Arbeitsgesellschaft.⁴² Ist – etwa als Folge der Entgrenzung von Arbeit – immer weniger klar, was als Arbeit gelten kann, wer wann arbeitet und wann nicht, was dieses Arbeiten mit Erwerb und Lebensunter-

42. Vgl. Meireis, *Tätigkeit und Erfüllung*, 4-23 und zum Folgenden insb. 21, 23.

halt zu tun hat, sei es angebracht, nicht mehr nur über die Erwerbsarbeit, sondern umfassender über das gesamte tätige Leben der Menschen nachzudenken – und dies nicht mehr auf Grundlage der im Arbeitsbegriff einst eingewobenen normativen Vorstellungen.⁴³ Der diagnostizierten Aufweichung der mit ›Arbeit‹ bezeichneten Sachverhalte wurde in den obigen Ausführungen bereits Rechnung getragen, allerdings abweichend von Meireis' Vorschlag. Das Gemeinsame der sich vervielfältigenden und entgrenzten Arbeit wurde in deren Bestimmtheit durch die Erwerbsarbeit gesucht, sie folglich als Arbeit unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit ausgewiesen – und deshalb die Aufmerksamkeit vom Vollzug der Arbeit weg auf die ihn bestimmende Erwerbsarbeit gelenkt. Dadurch stellte sich die Frage nach dem guten Leben in spezifischer Weise, nämlich als Frage für die Erwerbsarbeit und damit für ein prinzipiell heteronomes Feld.

Vor daher muss einer der für die Gegenwart diagnostizierten Umbrüche in der Erwerbsarbeit besonders interessieren, nämlich deren Subjektivierung. Unter diesem Stichwort werden in der Industrie- und Arbeitssoziologie zwei unterschiedliche Entwicklungstrends eingefangen:⁴⁴ *Erstens* werden im Vollzug der Arbeit nicht nur die vertraglich vereinbarte Arbeitskraft, sondern über diese hinaus die subjektgebundenen Fähigkeiten und Motivationen veräußert – und wird auf diesem Wege die Arbeit zum *Vollzug von subjektivem Arbeitsvermögen* und damit notwendig von Subjektivität.⁴⁵ Im Vollzug ihrer Arbeit geben die Arbeitnehmer, dieser Diagnose folgend, zunehmend mehr, als sie sich in ihren Arbeitsverträgen verpflichtet haben und auch nur verpflichten konnten. Spiegelbildlich dazu erhalten die Arbeitgeber von ihren Beschäftigten zunehmend mehr, als sie auf den Arbeitsmärkten haben »einkaufen« können, – und sie intendieren dieses Mehr sowohl beim »Einkauf« von Arbeitskraft, als auch in der Kontrolle der Veräußerung von »eingekaufter« Arbeitskraft. *Zweitens* wird unter dem Stichwort der Subjektivierung ein, allerdings deutlich weniger starker Trend begriffen, dass nämlich der Vollzug der Arbeit in die Selbstkontrolle der Arbeitnehmer gegeben wird, sie dadurch – zumindest mehr – zu *Subjekten ihrer eigenen Arbeit* werden. Die stärkere Veräußerung von subjektivem Ar-

43. Vgl. a.a.O., 227 f.

44. Vgl. dazu bereits M. Baethge, Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, in: Soziale Welt 43, 1991, 6-19.

45. Zur begrifflichen Unterscheidung von ›Arbeitskraft‹ und ›Arbeitsvermögen‹ vgl. S. Pfeiffer, Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung, Wiesbaden 2004; M. Möhring-Hesse, Arbeitsvermögen und Autonomie in der Erwerbsarbeit, in: H. Crüwell [u. a.] (Hg.), Arbeit, Arbeit der Kirche und Kirche der Arbeit. Beiträge zur christlichen Sozialethik der Erwerbsarbeit, Münster 2005, 51-66.

beitsvermögen ist eine notwendige, die Selbstkontrolle der Arbeitnehmer dagegen eine mögliche Ausformung subjektivierter Arbeit, so dass keineswegs beide Sachverhalte zugleich erfüllt sein müssen, wenn über die Subjektivierung der unter Bedingungen von Erwerbsarbeit zu verrichtenden Arbeit gesprochen wird. Sofern und soweit den Arbeitnehmern eine stärkere Selbstkontrolle über den Vollzug ihrer Arbeit zugestanden wird, wird eine Bedingungsmöglichkeit von – in einem ethisch anspruchsvollen Sinn – gutem Leben und Arbeiten auch unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit, oder knapp: von »guter Arbeit«⁴⁶ realisiert. Dies ereignet sich allerdings nicht auf dem von der katholischen Sozialethik orientierten Weg, also nicht auf dem Weg kollektiven Machtgewinns der Arbeitnehmer durch Mitbestimmung oder Miteigentum, sondern durch eine stärkere Selbstkontrolle über den Vollzug ihrer Arbeit, der ihnen von ihren Arbeitgebern eingeräumt wurde.

In der Subjektivierung der Arbeit drücken sich zunächst einmal die gewachsenen Ansprüche der Arbeitnehmer aus, die offenbar immer weniger gewillt sind, ihre Subjektivität auf die »Freizeit« zu verschieben und damit aus ihrer Erwerbsarbeit zu verbannen. Diese Ansprüche werden durch ein insgesamt höheres Qualifikationsniveau bestätigt, über das die Arbeitnehmer in der Gegenwart verfügen. Zugleich haben aber auch die Arbeitgeber und das sie vertretende Management ihr strategisches Kalkül in Richtung subjektivierter Arbeit und damit radikal verändert: Wurden – zumindest in der dominanten Ausrichtung der »wissenschaftlichen Betriebsführung« (Frederick W. Taylor) – die Arbeitnehmer vom Produkt ihrer Arbeit getrennt und nur mit einem Detail von dessen Produktion beauftragt, wurden sie zudem aus der Verantwortung für die Produktion entlassen, mit der Ausführung der von einer oberen Hierarchieebene festgelegten Arbeitsaufgaben beauftragt und unter fremde Kontrolle gestellt, suchen die Arbeitgeber inzwischen möglichst alle subjektiven Arbeitsvermögen möglichst umfassend zu nutzen, die ihre Beschäftigten mit in die Unternehmen und Betriebe bringen. Den Arbeitgebern geht es inzwischen um die Veräußerung auch der Vermögen, die sie selbst nicht einsehen und verwalten, sondern nur vermuten können, die aber u. a. die Spontaneität, Kreativität und Selbstverantwortung, die Penetranz und Ausdauer in der von ihren Beschäftigten vollzogenen Arbeit begründen.

Zumal in Zeiten einer verfestigten Massenarbeitslosigkeit, in denen auf

46. Der Begriff »gute Arbeit« verdankt sich einem Projekt des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Einzelgewerkschaften, die die politische Aufmerksamkeit auf die Qualität von Erwerbsarbeit und Arbeitsbedingungen zu lenken suchen. Vgl. dazu u. a. <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de>.

den Arbeitsmärkten für gering und durchschnittlich qualifizierte Arbeitskräfte recht schnell Ersatz gefunden werden kann, lässt sich das strategische Kalkül, die eigenen Beschäftigten zur umfassenden Veräußerung ihrer Arbeitsvermögen zu veranlassen, bereits durch deren Angst vor dem Verlust ihrer Arbeitsplätze realisieren. So wissen die Arbeitnehmer auch an den Kassen der Discounter oder am Fließband der industriellen Fertigung, dass sie mehr als nur die vereinbarte Arbeitskraft geben müssen, wollen sie ihre Arbeitsplätze behalten, – und geben mehr. Sie entdecken etwa selbstständig Arbeitsaufgaben, auch wenn die in der Aufgabenbeschreibung ihres Arbeitsvertrages gar nicht vorgesehen sind. Hingegen sucht man einen anderen Teil der Beschäftigten, vor allem die höher und hochqualifizierten, deshalb nur schwer ersetzbaren Arbeitnehmer, für eine ganzheitliche Veräußerung ihrer Arbeitsvermögen auch dadurch zu gewinnen, dass man ihnen hohe Einkommen sowie gute Arbeitsbedingungen zugesteht und – nicht zuletzt – eine vergleichsweise hohe Autonomie im Vollzug ihrer Arbeit einräumt. In diesem Sinne werden durch Gruppenarbeit, partizipative Organisations- und Managementkonzepte oder Projektarbeit Gelegenheiten vermehrt, bei denen die Beschäftigten eine hohe Arbeitsmotivation und Kreativität aufbringen sowie großen Arbeitseinsatz zeigen können – und dabei ihre Arbeitsvermögen umfassend einsetzen müssen. Zudem werden die Aufgaben vervielfacht und die kognitiven Ansprüche an die zugewiesene Arbeit erhöht. Der Einsatz der Arbeitnehmer und deren individuelle Leistungen werden aufgewertet; ihnen werden Möglichkeiten zur Selbstorganisation ihrer Arbeit sowie zur Rotation auf jeweils anspruchsvollere Positionen gegeben. Sie arbeiten weniger auf Befehl, mehr nach Absprache mit Vorgesetzten und Kollegen. Auf der Grundlage von Rahmenvorgaben oder Zielvereinbarungen verarbeiten sie Mitteilungen, Schaubilder, Kennziffern oder Budgets – und machen sich diese zu ihren Aufforderungen. So steht der Vollzug ihrer Arbeit weniger unter einer ausdrücklichen Kontrolle von Vorgesetzten und mehr unter einer ständigen Selbstkontrolle und Selbstbeobachtung, die allerdings für das ganze Unternehmen, für Kollegen und Vorgesetzte, einsehbar gemacht werden. Auf diesen und anderen Wegen kann ein Teil der Beschäftigten aus der veränderten Nutzungsstrategie ihrer Arbeitgeber Gewinn ziehen: Diese Beschäftigten können stärker zu Subjekten ihrer eigenen Arbeit werden, ohne dass sie deshalb aufhören, erwerbstätig zu sein und ihre Arbeit unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit vollziehen zu müssen.⁴⁷

47. Allerdings sind diese Formen der Arbeitsgestaltung weit weniger verbreitet, als man vor zwei Jahrzehnten (vgl. *H. Kern / M. Schumann*, *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*, München 1984) wegen ihrer be-

Besonders erfolgreich wird die strategische Ausrichtung auf eine möglichst umfassende Nutzung subjektiver Arbeitsvermögen immer dann sein, wenn deren Veräußerung in gleich gerichteten Interessen sowohl der Arbeitnehmer als auch deren Arbeitgeber liegen, wenn also das Interesse der Unternehmen an einer möglichst umfassenden Veräußerung von Arbeitsvermögen mit dem Interesse ihrer »Besitzer« an einer interessanten Arbeit, an dem Vollzug ihrer je eigenen Fähigkeiten sowie an der Selbstverwirklichung in der Arbeit übereinkommt. Dann ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeitsvermögen in den Dienst der von ihren Arbeitgebern verfolgten Zwecke stellen, wie auch die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitnehmer im Vollzug ihrer Arbeit eigene Pläne verfolgen können – und eben gerade dadurch an den Plänen ihrer Unternehmen mitwirken und an deren Verwirklichung selbst Verantwortung übernehmen. Gerade in solchen Konstellationen eröffnen sich ihnen Chancen, unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit so arbeiten zu können, dass sie sich darin verwirklichen und ihre Arbeit zu einem guten und erfüllten Leben beiträgt. Um aber diese Chancen auch ergreifen zu können, benötigen sie belastbare Vorstellungen, die ein erfülltes Leben im Vollzug der Arbeit orientieren können, weswegen für die Sozialethik entsprechende Fragen sehr viel plausibler werden, als es im vorherigen Abschnitt unter dem Eindruck der für Erwerbsarbeit kennzeichnenden Heteronomie zugestanden wurde.

Mit der Subjektivierung ihrer Arbeit sind allerdings (nicht nur) die Arbeitnehmer bereits so gut bekannt, dass man auch die Schattenseite dieser Entwicklungen sehen und ein kritisches Urteil wagen kann: Arbeitnehmer, von denen erwartet wird, dass sie im Vollzug ihrer Arbeit alles, was sie haben und können, veräußern, können diesen Erwartungen zumeist kurz-, vielleicht auch mittelfristig entsprechen – zumal dann, wenn sie dabei auch eigene Interessen verwirklichen können. Auf Dauer besteht allerdings die Gefahr, dass ihr Arbeitsvermögen durch deren intensive Nutzung aufgebraucht und verschlissen wird. Weil es um von außen nicht einsehbare Vermögen geht, sind Arbeitgeber – selbst bei gutem Willen – nicht in der Lage, ihr Interesse an deren Veräußerung zu disziplinieren und sich einen pfleglichen Umgang mit dem ihnen unbekanntem Arbeitsvermögen anzuewöhnen. Dieses Unvermögen wird noch einmal dadurch verstärkt, wenn sich die Arbeitgeber an einen größer werdenden Teil ihrer Beschäftigten nicht mehr dauerhaft binden wollen und sich bei einer stärkeren Abhängigkeit von den Finanzmärkten langfristige Orientierungen »abgewöhnen«.

triebswirtschaftlichen Rationalität erwarten durfte. Vgl. *J. Wengel*, Verbreitung innovativer Arbeitsgestaltung. Stand und Dynamik des Einsatzes im internationalen Vergleich, München / Mering 2002.

Zumal dann, wenn ihnen eine erweiterte Selbstkontrolle über ihre Arbeit eingeräumt wurde, verlieren hingegen die Arbeitnehmer die kognitive Distanz gegenüber der von ihren Arbeitgebern intendierten Arbeit und sind deshalb immer weniger in der Lage, sich in der Veräußerung ihres Arbeitsvermögens zu disziplinieren, es im Vollzug der Arbeit vorzuenthalten und nicht »ganz und gar« zu geben – und dadurch pfleglich einzusetzen. Mit Hinweis auf die Auftragslage, auf die aktuellen Bedingungen der eigenen Arbeitsgruppe oder auf eine gerade brisante Phase des für das eigene Fortkommen oder das Unternehmen so wichtigen Projektes stellen sie das Interesse an sich und der eigenen Subjektivität immer wieder zurück – und setzen gegebenenfalls selbst die zu ihrem Schutz staatlich gesetzten oder kollektiv ausgehandelten Rechte außer Kraft.⁴⁸ Wenn aber weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer mit dem wertvollen Arbeitsvermögen so pfleglich umgehen, dass es immer wieder neu »hergestellt« sowie angereichert werden kann und auf diesem Wege dauerhaft zur Verfügung steht, besteht die gleichsam ökologische Gefahr, dass durch die umfassende Nutzung dieses Arbeitsvermögen verschlissen und damit die Voraussetzung seiner umfassenden Nutzung vernichtet wird.

Die ökologische Gefährdung des Arbeitsvermögens betrifft Arbeitgeber und Arbeitnehmer, betrifft sie jedoch nicht in gleicher Weise. Während die einen Ersatz für verschlissenes Arbeitsvermögen suchen müssen und – wenn auch nicht immer ohne Probleme – finden können, verlieren die anderen ihr Arbeitsvermögen, ohne die Möglichkeit, dafür Ersatz bieten zu können, – und verlieren damit in ihren Unternehmen und auf den Arbeitsmärkten ihren Wert. In dieser unterschiedlichen Betroffenheit drückt sich die für Erwerbsarbeit konstitutive Asymmetrie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern unter Bedingungen subjektiver Arbeit aus.

Sollte diese Gefahrenmeldung plausibel sein, dann ist sie nicht nur für die Betroffenen, sondern auch für die Sozialethik brisant, die in der möglichst umfassenden Autonomie der Erwerbstätigen eine Möglichkeit gesehen hat, der Erwerbsarbeit die problematisierte Heteronomie auszutreiben. Nun muss sie feststellen, dass auch diese Autonomie unter den Bedingungen von Erwerbsarbeit Probleme und Verwerfungen aufwirft und der der Erwerbsarbeit eigenen Asymmetrie neue Ausdrucksformen gibt. Unter den Bedingungen subjektiver Arbeit »verbinden« sich die Ansprüche an

48. Vgl. *M. Moldaschl / D. Sauer*, Internalisierung des Marktes. Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft, in: H. Minssen (Hg.), *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*, Berlin 2000, 205-224; *M. Möhring-Hesse*, Wie Rechtsbrechern zu ihrem Recht verhelfen? Arbeitsrecht unter den Bedingungen subjektiver Arbeit, in: *Kritische Justiz* 40, 2007, 347-357.

eben diese Arbeit mit den Bestimmungen der Erwerbsarbeit, innerhalb der sie stattfindet, wobei genau diese »Verbindung« den pfleglichen Umgang mit den subjektiven Arbeitsvermögen für alle Beteiligten unwahrscheinlich macht. Ein pfleglicherer Umgang mit dem je eigenen Arbeitsvermögen bzw. mit den Arbeitsvermögen ihrer Beschäftigten lässt sich gegenüber Arbeitnehmern und Arbeitgebern zwar einfach als Anspruch auf eine »gute Arbeit« formulieren, in der die jeweils arbeitenden Menschen auf Dauer bestehen und sich selbst erfüllen können. Aber Ausmaß und Drama des Problems bleiben dann verborgen, dass nämlich dieser Anspruch gerade gegenüber einer Arbeit erhoben werden muss, in der die vom Verschleiß ihres Arbeitsvermögens bedrohten Menschen eigene Vorstellungen von ihrer Arbeit durchsetzen können und somit vergleichsweise gute Chancen haben, sich selbst in ihrer Arbeit erfüllen zu können. Die »gute Arbeit« ist es, die »gute Arbeit« bedroht, weswegen nicht einfach »gute Arbeit« die Gefahr der Vernutzung von umfassend genutztem Arbeitsvermögens bannen kann.

Unter den Bedingungen subjektiver Arbeit haben die Arbeitnehmer ein existentielles Interesse daran, dass sie in der Veräußerung ihres Arbeitsvermögens dieses erhalten und immer wieder erneuern können. Zu einem entsprechend pfleglichen Umgang mit ihrem Arbeitsvermögen gehört u. a., dass sie auf ihre Gesundheit Rücksicht nehmen können und keinen Raubbau an ihren somatischen und psychischen Möglichkeiten betreiben (müssen), dass sie ihre Fähigkeiten ständig weiterentwickeln und erneuern und dazu u. a. Fort- und Weiterbildung betreiben können, oder dass sie ein Leben außerhalb der Erwerbsarbeit leben können, ohne darin übermäßig von beruflichen Erfordernissen eingenommen und beschränkt zu werden. In diesem Sinne müssen die Unternehmen durch den Gesetzgeber und die Tarifparteien in die Pflicht genommen – und zum Beispiel auf einen besseren Gesundheitsschutz sowie Weiterbildung verpflichtet werden. Darüber hinaus bedarf es vermehrter »Auszeiten« und anderer Schonräume, in dem Arbeitsvermögen wieder regenerieren kann. Die Logik solcher Interventionen liegt darin, den Zugriff auf das Arbeitsvermögen im Vollzug der Arbeit zu begrenzen – und zwar sowohl für die Arbeitgeber, die nicht alles von ihren Beschäftigten haben wollen dürfen, als auch für die Arbeitnehmer, die nicht, zumindest nicht dauerhaft alles geben dürfen müssen – und sei ihre Arbeit für sie selbst noch so gut und erfüllend. Um diese Begrenzung der Arbeit durchzusetzen, muss aber das Erwerbsarbeitsverhältnis neu geregelt, muss also dessen Ordnung politisch neu ausgehandelt werden.

Dass Glaubende ein erfülltes Leben dadurch intendieren, dass sie in ihrem Leben einen von Gott her in unverfügbarer Weise vorgegebenen Lebenszweck verwirklichen, mag gegenüber der ökologischen Gefährdung ins Spiel

gebracht und sozialetisch zur Begrenzung subjektivierter Arbeit genutzt, nämlich zur Kritik der übermäßigen Vernutzung von Arbeitsvermögen angebracht werden. Dazu bedarf es protestantisch gestimmter Sozialethikerinnen und Sozialethiker, die aus ihrer Tradition heraus die anstehende Begrenzung der Arbeit orientieren. In einer eher katholischer Tradition wird man vergleichsweise »gottlos« empfehlen, den subjektivierten Vollzug von Arbeit stärker in eine kollektivierte Souveränität der Arbeitnehmer ein- und rückzubinden und dadurch die einzelnen Arbeitnehmer davon zu entlasten, eigene Rechte selbst wahrzunehmen und den pfleglicheren Umgang mit dem eigenen Arbeitsvermögen gegenüber ihren Arbeitgebern, aber auch gegenüber sich selbst durchzusetzen. Noch katholischer ist vermutlich die Orientierung, die Erwerbstätigen von außerhalb ihrer Erwerbsarbeit in die Pflicht zu nehmen – und dazu die Rechte ihrer privaten und sozialen Zusammenhänge, in der sie »außerhalb« der Erwerbsarbeit leben, zu stärken, die Erwerbstätigen aus ihrer Erwerbsarbeit zu holen, also die »Stakeholder« der Erwerbstätigen zu ermächtigen, diese zu zwingen, sich der Erwerbsarbeit zu verweigern, deren Ansprüche zurückzuweisen und ihren Unternehmen auch mal »nein« zu sagen.⁴⁹ Dann ginge es um ein gutes und erfülltes Leben »außerhalb« von Erwerbsarbeit, das Erwerbstätige mit anderen Menschen nur gemeinsam »haben« können, – und darum, dieses gute Leben als Grund dafür zu nehmen, selbst »gute Arbeit« in der Erwerbsarbeit in ihre Grenzen zu weisen.

49. Vgl. dazu ausführlicher Möhring-Hesse, Rechtsbrecher.