



Themen eines Jahres 2021

JAHRESBERICHT



Oswald von
Nell-Breuning
Institut

für Wirtschafts- und
Gesellschaftsethik

der Philosophisch-Theologischen
Hochschule Sankt Georgen



EDITORIAL

Dieser Jahresbericht wurde von der Umweltdruckerei (Hannover) gedruckt.

Gedruckt auf 100% Recyclingpapier (ausgezeichnet mit der Euroblume)



Der vorliegende Jahresbericht 2021 vermittelt Ihnen, liebe Leser:innen, einen Eindruck davon, wie wir im zweiten Jahr der Pandemie weitergearbeitet haben. Im Fokus lagen dabei vor allem die Schwerpunktthemen des Nell-Breuning-Instituts – Sorgearbeit, Erwerbsarbeit und Wohnungspolitik. Nachverfolgen können Sie unsere Arbeit in der Rubrik „Themen eines Jahres“. So stammen die ersten vier Texte dort aus den am NBI aktuell noch laufenden oder 2021 abgeschlossenen extern finanzierten Forschungsprojekten. Die Themen sind hier bezahlbares städtisches Wohnen, gesellschaftliche Organisation der Pflege, Vertragsbedingungen und Arbeitszeiten in der Live-In-Care sowie die quantitativen Entwicklungen bei

den wissenschaftlichen Qualifikationsprojekten junger katholischer Theolog:innen. Die verbleibenden drei Beiträge sind dem sozialetischen Kernthema „Erwerbsarbeit“ gewidmet.

In den anderen Rubriken des Jahresberichts erhalten Sie auch dieses Mal wieder einen Überblick über unsere Veranstaltungen, Projekte, Publikationen und Medienbeiträge. Rückblickend zeigt sich, dass im zweiten Jahr der Pandemie doch mehr Aktivitäten außerhalb der eigenen Studierstube möglich wurden, als wir zu Jahresbeginn hoffen konnten.

Eine anregende Lektüre des einen oder anderen „Themas eines Jahres“ sowie weiterer Beiträge des vorliegenden Jahresberichts wünscht Ihnen

das Team des Nell-Breuning-Instituts



INHALT



Das Team von links nach rechts: Simon Reiners, Bernhard Emunds, Julian Degan, Simone Habel, Jonas Hagedorn, Magdalene Hengst, Helena Herstell, Friedhelm Hengsbach SJ

1	Editorial	3
2	Das Institut	6
3	Themen eines Jahres	
3.1	Die Stadt als urbane Allmende <i>von Julian Degan</i>	8
3.2	Wozu Subsidiarität? Ein neuer Blick auf ein gar nicht so altes Prinzip und seine Anwendung in der Pflegepolitik <i>von Jonas Hagedorn</i>	12
3.3	Reduktion der Arbeitszeit in der Live-In-Pflege – Ein Projektbericht <i>von Simone Habel</i>	15
3.4	Weitere Substanzverluste der Theologie als Wissenschaft. Erste Ergebnisse einer Erhebung zur Qualifikationsphase katholischer Theolog:innen <i>von Marius Retka</i>	18
3.5	(Gender-)gerechter Familienlohn und sorgerekompatible Erwerbsarbeit <i>von Bernhard Emunds</i>	21
3.6	Zerbrochene Normalarbeitszeit – gelungene Flexibilisierung? <i>von Friedhelm Hengsbach SJ</i>	23
3.7	Wandel der Arbeitswelt. Potenziale einer beschleunigten Digitalisierung im Rahmen der Covid-19 Pandemie <i>von Simon Reiners</i>	27
4	Tagungen und Kooperationen	30
5	Forschungsprojekte	33
6	Publikationen	34
7	Das NBI in den Medien	42
8	Wer mehr wissen will	43



DAS INSTITUT

Nachdem das Coronavirus im Jahr 2020 viele eingespielte Abläufe umgekrempelt und die Institutsarbeit vor neue Herausforderungen gestellt hatte, war 2021 ein Jahr, in dem die Ernte für die unter Pandemiebedingungen fortgesetzte Arbeit eingefahren werden konnte. Als Resultat standen am Jahresende vier Buchpublikationen, drei Tagungen und zwei abgeschlossene Projekte.

Drei unserer *Buchveröffentlichungen* waren der Sorgearbeit bzw. den personenbezogenen Dienstleistungen, insbesondere der Pflegearbeit gewidmet: das sechste Jahrbuch der Reihe *Die Wirtschaft der Gesellschaft zur Sorgearbeit in der Dienstleistungsgesellschaft*, der Sammelband „*Pflegearbeit im Privathaushalt. Sozialethische Analysen*“ sowie die Monografie „*Häusliche Pflegearbeit gerecht organisieren*“. Die beiden zuletzt genannten Bücher waren Früchte gemeinsamer Forschungsarbeit mit dem Münsteraner Institut für Christliche Sozialwissenschaften (Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Marianne Heimbach-Steins). Die vierte Buchveröffentlichung schließlich war die Dissertation unseres früheren NBI-Kollegen Michael Wolff zum Thema „*Soziale Teilhabe von älteren Menschen. Empirischer Vergleich und sozialethische Reflexion dreier Wohlfahrtsstaaten*“.

Auch zwei unserer drei Fachtagungen waren mit kooperativen Forschungsprojekten verbunden. Mit dem *Berlin Institute for Public Theology* an der Humboldt-Uni (Prof. Dr. Torsten Meireis)

führten wir im März eine Online-Tagung zur „Wohnungsfrage als Gerechtigkeitsfrage“ durch, mit dem Center for Interdisciplinary Labour Law Studies (CILLA) der Juristischen Fakultät der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder (Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Eva Kocher) im September einen Expert:innen-Workshop in Berlin zu „Gute Arbeit für Live-In-Care. Gestaltungsoptionen für Politik und Praxis“. Als drittes Tagungsereignis für das Institut ist die Fachtagung zum 30. Todestag von Pater Oswald von Nell-Breuning SJ zu nennen. Kooperationspartner war hier der Lehrstuhl für Öffentliches Recht, Sozialwirtschafts- und Gesundheitsrecht der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bayreuth (Prof. Dr. Stephan Rixen).

Abgeschlossen wurden im Jahr 2021 die Projekte zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses für Katholische Theologie im Auftrag der DBK und das bereits erwähnte Live-In-Care-Projekt. Die beiden Projektbearbeiter:innen verließen das NBI, Marius Retka um eine Aufgabe in der kirchlichen Jugendverbandsarbeit zu übernehmen, Simone Habel, um anderen soziologischen Forschungsaufgaben nachgehen zu können. Die Hilfskräfte Johanna Lanio und Magdalene Hengst beendeten ihr Studium und ihre Tätigkeit am NBI. Dafür konnten wir drei neue studentische Hilfskräfte für das Institut gewinnen: Helena Herstell, Canan Solmuş und Anna Diehl.



Julian Degan

**Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Ökonom (M.Sc.),
Kath. Religionspädagoge (B.A.)**

E-Mail: degan@sankt-georgen.de
Tel.: 069 6061 642

Arbeitsschwerpunkte:

- Ökonomische Ungleichheitsforschung
- Ökonomische und ethische Aspekte der Wohnraumfrage
- Geschichte des ökonomischen Denkens
- Politische Ökonomie



Dr. Jonas Hagedorn

**Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Dr. rer. pol., Diplom-Theologe,
Politikwissenschaftler**

E-Mail: hagedorn@sankt-georgen.de
Tel.: 069 6061 105

Arbeitsschwerpunkte:

- Soziale Dienstleistungen, insb. Pflege
- Wohlfahrtsstaatsforschung
- Freie Wohlfahrtspflege und Wohlfahrtskorporatismus
- Sozialphilosophien und Gesellschaftstheorien
- Solidaristische Grundlagen Christlicher Sozialethik



Simon Reiners

**Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Philosophie (M.A.)**

E-Mail: reiners@sankt-georgen.de
Tel.: 069 6061 369

Arbeitsschwerpunkte:

- Sozialphilosophie und Kritische Theorie
- Feministische Erkenntnistheorie und -kritik
- Historischer und Neuer Materialismus
- Zukunft der Arbeit



**Prof. Dr.
Bernhard Emunds**

**Leiter des Instituts
Dr. rer. pol., Professor für
Christliche Gesellschaftsethik
und Sozialphilosophie**

E-Mail: nbi@sankt-georgen.de
Tel.: 069 6061 230

Arbeitsschwerpunkte:

- Theorie und Ethik der Finanzwirtschaft
- Ethik der Erwerbsarbeit und des Sozialstaats
- Ethik der Wohnungspolitik
- Grundlagen der Wirtschafts- und der Christl. Sozialethik



**Prof. em. Dr.
Friedhelm Hengsbach SJ**

**Dr. oec., Professor em. für
Christliche Gesellschaftsethik an
der Philosophisch-Theologischen
Hochschule Sankt Georgen,
ehemaliger Leiter des Instituts**

E-Mail: nbi@sankt-georgen.de
Tel.: 0621 5999 0

Arbeitsschwerpunkte:

- Demokratischer Kapitalismus
- Wirtschafts- und Arbeitsethik
- Parität im Sonderarbeitsrecht der Kirchen
- Zukunft der Arbeit und der sozialen Sicherungssysteme

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte



**Anna
Diehl**



**Canan
Solmuş**



**Helena
Herstell**



THEMEN EINES JAHRES

3.1 Die Stadt als urbane Allmende



von Julian Degan

Vor dem Hintergrund stark steigender Immobilienpreise bildeten sich in den vergangenen Jahren in zahlreichen deutschen Großstädten Initiativen heraus, die sich für mehr bezahlbaren Wohnraum in der Stadt aussprechen und dabei insbesondere der finanzmarktorientierten Wohnungswirtschaft den Kampf ansagen. Dazu zählen etwa die Berliner Initiative „Deutsche Wohnen & Co. enteignen“, für deren Volksentscheid 2021 eine Mehrheit der Berliner:innen votierte, aber auch das Netzwerk „Recht auf Stadt“ in Hamburg oder die Kampagne „Eine Stadt für alle!“ in Frankfurt am Main. Vielen dieser Initiativen ist gemein, dass sie den Lebensraum Stadt als etwas gemeinschaftlich Geschaffenes verstehen, aus dem mehr und mehr Menschen aufgrund privater Profitinteressen ausgeschlossen werden. Ziel vieler Recht-auf-Stadt-Bewegungen ist daher die kollektive Wiederaneignung zentraler städtischer Ressourcen. In den Augen der kürzlich verstorbenen Forscherin und Aktivistin Silke Helfrich geht es bei derartigen Initiativen „um die Stadt als Commons sowie Stadtgestaltung als Commoning-Prozess“. Die Stadt, so die dahinterliegende Vorstellung, trägt Züge einer Allmende, die kollektiv geschaffen und weitergestaltet wird und deshalb auch gemeinschaftlich organisiert werden soll. Doch was sind eigentlich Commons und Allmenden?

Unter einem Allmende- oder Gemeingut (engl.: common good) versteht die Wirtschaftswissenschaft ein nicht ausschlie-

ßendes, aber rivales Gut. D.h., es kann zwar kollektiv genutzt werden, allerdings schränken sich die unterschiedlichen Nutzer:innen gegenseitig in ihren Konsummöglichkeiten ein. Beispielsweise könnte die Freude an einer öffentlich zugänglichen Parkanlage dadurch getrübt werden, dass sich darin kein freies Plätzchen auf den bereits überfüllten Grünflächen finden lässt. Auch für die Stadt als physischer Raum mag es zunächst naheliegen, sie als offen zugängliches, aber aufgrund des nicht unendlich vorhandenen Platzes auch als rivales Gemeingut zu charakterisieren. So steht es etwa jeder Person prinzipiell offen, Wohnraum in oder in der unmittelbaren Umgebung einer Stadt zu mieten oder zu erwerben, um dadurch den urbanen Raum „konsumieren“ zu können. Die hohen Wohnraumpreise vor Ort, die sich bei einer großen Nachfrage einstellen, sind dann Ausdruck der Rivalität.

Allerdings macht die physisch-materielle Infrastruktur wie Gebäude oder Verkehrswege nur einen Teil dessen aus, was eine Stadt für Wohnungs- und Arbeitssuchende, Unternehmen oder auch Tourist:innen attraktiv macht. Dies lässt sich anhand des Beispiel der Atmosphäre einer Stadt verdeutlichen. Ob eine Stadt nämlich als Lebensmittelpunkt, Arbeitsplatz oder auch als temporäres (Urlaubs-)Domizil attraktiv ist, hängt in hohem Maße von ihrer Atmosphäre ab. So vermag eine lebendige, produktive oder auch kreative Atmosphäre zahlreiche Menschen in die jeweilige Stadt zu ziehen, während umgekehrt eine zwie-

lichtige oder unsichere Atmosphäre dafür sorgen kann, dass ein Stadtteil eher gemieden wird.

Entscheidend ist nun, dass diese Atmosphäre allerdings nicht rival ist; meist nimmt ihr Wert mit der zunehmenden Zahl an Nutzer:innen nicht ab, sondern aufgrund positiver Netzwerkeffekte zu. Beispielsweise entsteht der „kreativer Vibe“ eines Quartiers erst mit der Zeit durch die Interaktionen der Menschen, die sich vor Ort ereignen. Wird dieser Vibe als attraktiv wahrgenommen, zieht er zahlreiche weitere „Konsument:innen“ in die Stadt, die mit ihren unterschiedlichen Einflüssen dann dazu beitragen, dass sich diese lokale Atmosphäre weiter wandelt. Da sich gerade in der dicht besiedelten und heterogen bevölkerten Stadt tagtäglich zahlreiche, verschiedenartige Begegnungen ereignen, kommt es dem Bild der Metropole als „melting pot“ entsprechend dazu, dass sich eine einzigartige urbane Atmosphäre als Amalgam unterschiedlichster Einflüsse vor Ort herausbilden kann.

Anhand dieses Beispiels der Atmosphäre wird deutlich, dass eine Stadt bzw. das, was sie auszeichnet, nicht als einfaches Allmendegut beschrieben werden kann. Überhaupt, so meine These im Anschluss an die Allmende-Forscherin Elinor Ostrom, handelt es sich bei einer Stadt um kein einzelnes Gut an sich, sondern vielmehr um ein Ressourcensystem, das verschiedene Güter wie z.B. urbaner Wohnraum, städtische Verkehrsnetze oder kulturelle Vielfalt beherbergt und von ihnen zugleich auch

beeinflusst wird. So wird das „Lebenswerte“ einer Stadt z.B. dann mitgestaltet, wenn die Kommune Verkehrsnetze ausbaut und Grünflächen bewirtschaftet, private Unternehmen Arbeitsplätze schaffen und Dienstleistungen anbieten und zivilgesellschaftliche Organisationen kulturelle Veranstaltungen planen und durchführen. Dabei ist jedoch entscheidend, dass das Ressourcensystem Stadt nicht einfach ein vorfindlicher Ressourcenpool ist, sondern erst durch unzählige, vielfältige Interaktionen verschiedenster Akteure mitgeschaffen wird.

Genau dieses Moment der gemeinsamen Gestaltung ist essentiell für die oben bereits genannten „Commons“. Unter diesem Begriff versteht die gegenwärtige Commons-Forschung nämlich vielfältige soziale Strukturen und Prozesse, in denen gewisse Werte gemeinschaftlich geschaffen und bereitgestellt werden. Versteht man unter dem Leitbild der urbanen Allmende die Stadt als Commons, so bedeutet das, dass das vielschichtige Ressourcensystem Stadt aus einem komplexen Geflecht sozialer Prozesse des Schaffens und der Nutzung von Ressourcen entsteht. Dabei wird die konkrete Praxis, durch die ein Commons geschaffen und weitergestaltet wird, als „Commoning“ bezeichnet. In unserem Beispiel der Atmosphäre würden die Stadtbewohner:innen, die durch ihre Handlungen aktiv an der Gestaltung der Atmosphäre mitwirken, also eine Form des Commoning betreiben. Dabei ist jedoch wichtig, dass das Commoning im engeren



Sinne mehr umfasst als ein zusammenhangsloses Agieren. Vielmehr gehören dazu auch Formen bewusster Kooperation und Selbstorganisation, durch die Werte bedürfnisorientiert produziert werden. Das, was dadurch geschaffen wurde, steht entsprechend nicht nur einzelnen Personen, sondern allen Mitgestaltenden zu. Obwohl dem Ressourcensystem Stadt also aufgrund der gemeinschaftlichen Wertproduktion zwar Commons-Charakter zukommt, ist es aufgrund der fehlenden bedürfnisorientierten Selbstgestaltung *in praxi* kein Commons im eigentlichen Begriffssinn. Ebenfalls nicht ins Bild passt der Umstand, dass sich einzelne Akteure kollektiv produzierte Werte wie etwa Bodenpreissteigerungen privat aneignen können. Diesbezüglich hielt bereits Oswald von Nell-Breuning – quasi Commons-konform – fest, dass der Wert eines Grundstücks in der Stadt nur zu einem sehr geringen Teil

auf Entscheidungen seiner Eigentümerin und hauptsächlich auf seine Lage, also äußeren Einflussfaktoren wie etwa die Nachbarschaft oder die infrastrukturelle Anbindung zurückzuführen ist. Dennoch können derartige „von außen kommende“ Bodenwertsteigerungen häufig vollständig von den Bodeneigentümer:innen kapitalisiert werden. Besonders problematisch ist dies, wenn die steigenden Bodenpreise über steigende Wohnungskaufpreise und -mieten zu Ausschlussprozessen führen, die die Vitalität des Ressourcensystems Stadt massiv beeinträchtigen können.

Doch wie sähe eine Commons-konforme Alternative aus? Eine vielversprechende Idee ist das Modell der sogenannten „Community Land Trusts“ (CLT), wie es sie z.B. bereits in Brüssel gibt. In seiner grundlegenden Form handelt es sich dabei um eine gemeinnützige Körperschaft, die Eigentümerin und Verwalterin einzelner

städtischer Grundstücke ist. Obwohl CLTs dabei grundsätzlich das Ziel verfolgen, durchgehend bezahlbaren Wohnraum für Haushalte mit niedrigen und mittleren Einkommen sicherzustellen, geht es ihnen – dem Commons-Gedanken entsprechend – auch darum, gemeinschaftlich ein gemeinwohlorientiertes Miteinander auf den CLT-Grundstücken zu schaffen. Konkret können Nutzer:innen dann – üblicherweise per Erbpacht – das Nutzungsrecht an gewissen Grundstückteilen erhalten und eigene Gebäude darauf errichten bzw. bereits bestehende Gebäude oder Wohneinheiten käuflich erwerben. Der Clou ist jedoch, dass der Boden selbst dabei im Eigentum des CLT verbleibt und so dauerhaft dem Wohnungsmarkt entzogen wird, während die errichteten Gebäude oder Wohnungen Eigentum der jeweiligen Nutzer:innen sind. Mit anderen Worten: Das, was gemeinschaftlich geschaffen wird, nämlich v.a. der Wert des Bodens, steht auch im gemeinschaftlichen Eigentum. Dementsprechend werden auch etwaige Gewinne aufgrund von Lagewertsteigerungen zwischen einer Wohnungseigentümerin und dem CLT aufgeteilt, sofern sich die Eigentümerin dazu entschließen sollte, ihre auf CLT-Land stehende Wohneinheit zu verkaufen. Dabei steht es verschiedensten Akteuren, von Selbstnutzer:innen, Wohnungsbau-gesellschaften bis hin zu Gewerbetreibenden, grundsätzlich offen, CLT-Land zu nutzen. Welcher konkrete Akteur aber welche konkreten Anlagen auf den Grundstücken errichten darf, wird gemeinschaftlich von den Vertreter:innen des CLT entschieden, die sich üblicherweise aus den Nutzer:innen selbst, Stakeholder wie etwa die direkten Nachbar:innen der CLT-Grundstücke und Expert:innen aus der Wissenschaft oder der Politik zusammensetzen. Diese Entscheidungsträger beraten dabei nicht nur gemeinschaftlich, welchen Nutzungen die Grundstücke überlassen

werden sollten, sondern auch darüber, wie die Erträge aus Erbpachtzins und etwaigen Wertgewinnen gemeinwohldienlich eingesetzt werden können. Indem urbaner Boden so kooperativ bewirtschaftet wird und seine kollektiv geschaffenen Erträge gemeinwohldienlich verwendet werden, werden die vom Trust gehaltenen Grundstücke und die dazu gehörenden sozialen Prozesse zu Urban Commons.

Um dem bereits bestehenden, aber noch nicht verwirklichten Commons-Charakter von Städten gerecht zu werden, könnte Ziel einer gemeinwohlorientierten Stadtpolitik – und vielleicht sogar Teil der im jüngsten Koalitionsvertrag angekündigten „neuen Wohnungsgemeinnützigkeit“ – sein, derartige gemeinnützige Community Land Trusts gezielt zu fördern. Indem die CLTs die Bildung von Wohneigentum erleichtern, da der meist kostspielige Erwerb des Bodens wegfällt, könnte dieses Modell zudem die traditionell auch von katholischen Akteuren geforderte „breite Eigentumsstreuung“ vorantreiben. Dabei kann es aber nicht darum gehen, das ganze städtische Land in derartige Trusts zu überführen, sondern sich im Falle urbaner Böden für eine Vielfalt an Eigentumsformen einzusetzen. Gäbe es neben privatwirtschaftlichen und staatlichen auch vermehrt gemeinschaftlich gehaltene Grundstücksflächen, könnte damit nicht nur der Commons-Gedanke als Wiederaneignung des Gemeinsamen in einzelnen städtischen Teilräumen, sondern die kreative Weiterentwicklung der gesamten Stadt gefördert werden.

Dieses Werkstück basiert auf Vorarbeiten für einen Beitrag zu den Vierteljahrsheften zur Wirtschaftsforschung.

3.2 Wozu Subsidiarität? Ein neuer Blick auf ein gar nicht so altes Prinzip und seine Anwendung in der Pflegepolitik



von Jonas Hagedorn

Warum ist es auch heute noch lohnenswert, sich mit dem Subsidiaritätsprinzip auseinanderzusetzen? Auf diese Frage will ich im folgenden Text eine skizzenhafte Antwort geben. Im Kern geht es bei der Subsidiarität darum, die Zuständigkeit für eine Arbeit oder für die Erbringung einer Leistung zwischen Individuum, kleineren und größeren Organisationen bis hinauf zu (national- und transstaatlichen) Formen von Staatlichkeit zu bestimmen bzw. als berechtigt auszuweisen. Dabei sind Leistungen im Fokus, bei denen zum einen unklar (geworden) ist, wer sie eigentlich leisten bzw. erbringen soll, die zum anderen aber gesellschaftlich als so wichtig erachtet werden, dass sie nicht einfach wegfallen dürfen. Zweifellos werden die Mitglieder der Gegenwartsgesellschaft eine sehr lange Liste von derart gesellschaftlich notwendigen Leistungen erstellen können, für die, wenn sie unglücklicherweise doch wegfallen, unmittelbar Ersatz bereitgestellt werden muss. Sicherlich fallen darunter z. B. die Versorgung und Erziehung der Kleinsten, die Pflegearbeit für die Ältesten, aber auch Infrastrukturleistungen wie die Gas-, Strom-, Internet- und Wasserversorgung sowie das Abwassernetz und nicht zuletzt monetäre Transferleistungen. Diese hier nur exemplarisch genannten Leistungen bilden einen besonderen – weil auch kurzfristig unverzichtbaren – Teil des gesellschaftlichen Leistungsaustauschs, ohne den die individuelle Lebensführung in unserer Gesellschaft kaum mehr gelingen kann.

Bei vielen Infrastrukturleistungen etwa ist das Spektrum potentieller Leistungserbringer begrenzt, da die wenigsten Bürger:innen oder Kleinstorganisationen in

der Lage sein dürften, für den großflächigen Betrieb eines Glasfasernetzes oder der Kanalisation gerade zu stehen. Dagegen sind z. B. bei der Pflege ganz unterschiedliche Akteure denkbar, die diese Arbeit leisten könnten: u. a. Familienangehörige, größere nachbarschaftliche oder gemeindliche Netze, kommerzielle, freigemeinnützige oder kommunale professionelle Dienste im ambulanten oder stationären Bereich. Alle genannten Akteure wären grundsätzlich in der Lage, pflegebedürftige Menschen zu versorgen, und damit adressierbar, die gesellschaftlich notwendige Pflegearbeit zu übernehmen. Nach einer kurzen Erläuterung der Subsidiarität und ihres ›modernen Charakters‹ betrachte ich das Prinzip im Folgenden vor dem Hintergrund dieses Teilbereichs gesellschaftlich notwendiger Arbeiten, nämlich der Pflegearbeit.

Subsidiarität (lat. *subsidium*: Hilfe) ist eine Maxime, bei der behauptet wird, sie könne Ordnung in das Zuständigkeits-Wirrwarr bei der Erledigung gesellschaftlich wichtiger Aufgaben bringen. Eine klassisch gewordene Formulierung des Subsidiaritätsprinzips trug Oswald von Nell-Breuning (1890-1991) in die Sozialenzyklika *Quadragesimo anno* (1931) ein; sie lautet: »[E]s [verstößt] gegen die Gerechtigkeit, das, was die kleineren und untergeordneten Gemeinwesen leisten und zum guten Ende führen können, für die weitere und übergeordnete Gemeinschaft in Anspruch zu nehmen [...]. Jedwede Gesellschaftstätigkeit [...] soll die Glieder des Sozialkörpers unterstützen, darf sie aber niemals zerschlagen oder aufsaugen« (QA 79). Wie der Formulierung zu entnehmen ist, wird mit Subsidiarität eine doppelte normative Stoßrichtung verbunden. Einerseits fällt

unter das Subsidiaritätsprinzip das Kompetenzmaßungsverbot, andererseits das Hilfs- bzw. Hilfestellungsgebot (O. Höffe). Die Verbotssseite soll die größeren Organisationen bis hinauf zu oberen Ebenen der Gebietskörperschaften daran hindern, kleineren Organisationen Aufgaben zu entziehen, die letztere selbst zu einem guten Ende führen können. Die Gebotsseite betrifft den hilfreichen Beistand, den größere Einheiten den kleineren schulden; staatliche und intermediäre Akteure müssen sich gegenüber den kleineren sozialen Einheiten bis hinab zum Individuum als hilfreich dabei erweisen, dass letztere bestimmte Aufgaben auch wirklich gut wahrnehmen können. Oder sie übernehmen eine Aufgabe vollständig, wenn diese von der kleineren Einheit nicht gut erfüllt werden kann.

Während die traditionelle katholische Soziallehre das Subsidiaritätsprinzip dem Namen nach für jung, der Sache nach aber für uralte befunden hat, betrachte ich die Subsidiarität dagegen als ein dezidiert ›modernes Prinzip‹, dessen Normativität und Orientierungskraft erst auf dem Niveau moderner, funktional ausdifferenzierter und hocharbeitsteiliger Gesellschaften möglich wurden und zur Geltung kommen konnten. Das heißt: Subsidiarität konnte als normative Leitidee in der präkapitalistischen Ökonomie und Arbeitsteilung, für die Otto Brunner den Begriff der Wirtschafts- und Sozialform des »ganzen Hauses« prägte, um eine subsistenzwirtschaftliche Einheit von Produktion und Konsumtion zu konstruieren, eigentlich keine orientierende Rolle spielen. Dennoch wurden in der Soziallehre immer wieder große Linien – bis zur Lebenswelt des Buches Exodus – gezogen, um hervorzuheben, dass Subsidiarität der Sache nach historisch weit in die Vergangenheit reiche. Vor dem Hintergrund eines historischen Interesses mögen einige soziale Praktiken zwar von Überlegungen geleitet worden sein, die sich im gedankli-

chen Spektrum von Subsidiarität einordnen ließen, doch verstellt eine solche Perspektive, die eine weit zurückreichende Geltungsdauer von Subsidiarität betont, einen realistischen Blick auf moderne Staatlichkeit wie auf die Institutionenbedürftigkeit des modernen Menschen. Subsidiarität, wie wir sie in *Quadragesimo anno* vorfinden, konnte nämlich nur da explizit zum ordnungs- und vor allem sozialpolitischen Prinzip – und damit auch zur sozial disziplinierenden normativen Leitidee – werden, wo bereits funktional ausdifferenzierte, hocharbeitsteilige Gesellschaften und relativ komplexe (sozial-)staatliche Strukturen bestanden, die Verantwortlichkeiten bzw. Zuständigkeiten für gesellschaftlich notwendige Leistungen überhaupt erst verhandelbar und strittig werden ließen. Kurz gesagt: Der Formulierung des Subsidiaritätsprinzips ging die Formierung komplexer Staatlichkeit, insbesondere des Sozialstaates voraus. Erst auf dieser Entwicklungsstufe entstanden die Bedingungen, die eine normative Leitidee wie die Subsidiarität möglich und nötig machten.

Besonders häufig wurde das Subsidiaritätsprinzip hierzulande in sozialpolitischen Debatten bemüht, wenn es um die Frage der Zuständigkeiten für Pflege- und andere Sorgearbeiten ging. So wurde von Frauen in Familien eingefordert, derartige Arbeiten als unbezahlten Liebesdienst zu erbringen (familiäre Leistungserbringung). Erst wenn es in den Familien überhaupt nicht mehr lief, kamen soziale Dienste ins Spiel, deren privatgemeinnütziger Vorrang vor kommunalen Trägern ebenfalls recht schematisch über das Subsidiaritätsprinzip legitimiert wurde (wohlfahrtskorporative Leistungserbringung).

Mit Blick auf unbezahlte Pflege- und andere Sorgearbeiten war die normative Rede von Subsidiarität zur Responsibilisierung von Familien und zur Mobilisierung ihrer Pflege- und Sorgeressourcen höchst

folgenreich: Staatliche und gesellschaftliche Akteure, darunter die Kirchen, adressierten über das Subsidiaritätsprinzip jahrzehntelang Zuständigkeiten an die kleinsten sozialen Einheiten, in denen dann fast ausschließlich Frauen die Arbeit zu leisten hatten. Zugleich wurde das über die Subsidiarität konstruierte gesellschaftliche Selbstverständnis stabilisiert, dass Staat und Verbände als Leistungserbringer erst dann ins Spiel kamen, wenn sich die kleineren Lebenskreise als überfordert zu erweisen schienen, konkret: wenn Frauen in den ihnen zugewiesenen Arbeiten und in der ihnen zugeordneten Rolle – wie es damals wahrgenommen und moralisch diskreditiert wurde – versagten. Mit dieser sozialen Adressierung und Disziplinierung konnte das Spektrum sozialstaatlich zu gewählender sozialer Dienstleistungen zunächst klein gehalten und die »Rückverlegung des Schwerpunktes der [...] solidarischen Verantwortung in die Familie« (W. Röpke) betrieben werden.

Bezogen auf den Bereich der Pflegearbeit wurde Subsidiarität damit als eine viel Leid verursachende Norm der Eigenvorsorge und der in die Familie inkorporierten Frauen moral konstruiert. Das Prinzip verfestigte das männliche Ernährermodell und die privatistische, als weiblich markierte Pflegekultur. Obwohl Pflege- und andere Sorgearbeiten gesamtgesellschaftlich von höchster Bedeutung sind, wurden sie fern staatlich gewährleisteten hilfreichen Beistands und angemessenen Ausgleichs »nach unten« ausgelagert.

Nach dieser repressiven Verwendung des Subsidiaritätsprinzips kann es (wie alle Prinzipien der Soziallehre) nur thematisiert werden, nachdem es auch ideologiekritisch reflektiert wurde. Orientierende Kraft – durchaus auch in normativer Abwehr von Vorstellungen eines Staates, der alle Gesellschaftstätigkeit unter Staatsregie stellen will – kann das Prinzip nur dann entfalten, wenn

es konsequent als ein hilfreicher Beistand, »der die Selbstentfaltung (Art. 2 GG) fördert« (O. v. Nell-Breuning), reformuliert wird.

Eine so verstandene Subsidiarität assoziiert mit dem Prinzip gerade keinen Primat individualisierter Eigenverantwortung und familialer Zuständigkeit, sondern tariert – im Bewusstsein darum, wie der Sozialstaat früher und heute gesellschaftliche Ressourcen mobilisiert(e) – Zuständigkeiten für gesellschaftlich notwendige Arbeiten oder Leistungen so aus, dass sie für alle Beteiligten persönlich erfüllend und im Sinne der Betroffenen *gut* geleistet bzw. erbracht werden können. Mit dem Subsidiaritätsprinzip geraten also die sozialstaatlich-institutionell zu gewährleistenden Ressourcen in den Blick, die Menschen brauchen, um bestimmte Aufgaben in modernen Gesellschaften – unter nicht gerade noch erträglichen, sondern unter angemessenen, der Selbstentfaltung förderlichen Bedingungen – »zum guten Ende führen [zu] können« (QA 79).

In einer Zeit, in der hilfreicher Beistand, der die Selbstentfaltung fördert, gerade in familialen Pflegekontexten nicht annähernd sichergestellt ist, könnte die Subsidiarität als normative Leitidee neu in den Blick kommen: als eine Leitidee, die auf einen – der Selbstentfaltung der Einzelnen dienlichen – Beistand intermediärer und staatlicher Akteure dringt und eine Art normative Sicherung gegen letztlich rücksichtslose Versuche darstellt, gesellschaftlich notwendige Arbeiten wie die Pflege »nach unten« zu delegieren. Als eine solche normative Sicherung wäre das Prinzip sozialpolitisch auch in der heutigen Zeit zu etwas nütze.

Der Text basiert auf folgendem Artikel: Hagedorn, Jonas (2022): Subsidiarität. Sozial-ethische Erwägungen zu einem sozialpolitischen Zuständigkeitsprinzip am Beispiel der Pflegearbeit, in: Jahrbuch Sozialer Protestantismus, Band 13 (2020/2021): Zeitpolitik, S. 152 – 200.

3.3 Reduktion der Arbeitszeit in der Live-In-Pflege – Ein Projektbericht



von Simone Habel

Neben stationärer und ambulanter Pflege hat sich eine weitere dritte Säule im deutschen Altenpflegesystem fest etabliert: Migrantinnen meist aus Mittel- und Osteuropa pflegen ältere Menschen in Privathaushalten. Ein Viertel der bezahlten Pflegearbeit in Deutschland erfolgt Schätzungen zufolge durch diese sogenannten »Live-Ins«, die in den Haushalten der Pflegebedürftigen zugleich leben und arbeiten. Durch die gemeinsame Wohnsituation bilden die umfassenden Arbeitszeiten das zentrale Problem. Angehörige und Vermittlungsagenturen stellen häufig die Erwartung einer Rund-um-die-Uhr Anwesenheit an sieben Tagen pro Woche an die Live-Ins. Hierdurch entsteht eine Situation stark entgrenzter Arbeitszeit und wiederholter Verstöße gegen arbeitsrechtliche Regelungen. Aufgrund eines Mangels an Kontrolle und an Eingriffen bei Rechtsverstößen seitens des Staates weisen Vermittlungsagenturen einen deutlichen Handlungsspielraum in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen – und spezifisch der Arbeitszeit – auf. Sie spielen daher eine entscheidende Rolle auf dem Live-In-Markt. Hieran anschließend widmete sich unser von der Hans-Böckler-Stiftung finanziertes Projekt dem Potenzial zur Reduktion der Arbeitszeit von Live-Ins durch Vermittlungsagenturen. Wir untersuchten, inwieweit Maßnahmen der Agenturen das Problem der Arbeitszeit in der Live-In-Pflege verbessern können. Das Projekt wurde gemeinsam mit Prof'in Eva Kocher, Theresa Tschinker und Rebekka Pflug von der Juristischen Fakultät der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder durchgeführt. Der Fokus lag auf einer spezifischen Gruppe der Vermittlungsagenturen: den »Pionieren«.

In der Live-In-Branche haben sich diese besonders hervorgetan. Die »Pioniere« zeichnen sich durch proaktive Kritik an der mangelnden Regulierung des Marktes aus und gestalten diesen durch politische Lobbyarbeit oder durch ihre schiere Größe mit. Die Agenturen etablieren unter anderem Formen der Selbstregulierung durch freiwillige Maßnahmen, die im Zentrum unserer Analyse standen. Unter den von uns ausgewählten sechs Agenturen der Gruppe der »Pioniere« bieten jeweils zwei das Arbeitgeber-, zwei das Entsende- und zwei das Selbstständigenmodell an. Im Arbeitgebermodell ist die Pflegekraft durch einen Arbeitsvertrag direkt bei dem Privathaushalt angestellt. Im Entsendemodell wird die Pflegekraft von einer ausländischen Agentur als ihre Arbeitnehmerin oder als Selbständige vermittelt. Im Selbständigenmodell treten die Pflegekraft als selbständige Auftragnehmerin und der Privathaushalt als Auftraggeber auf. Die Maßnahmen der Agenturen wurden auf Basis von Expert:inneninterviews und durch Auswertung der Arbeitsverträge aus sozial- und rechtswissenschaftlicher Perspektive untersucht.

Als eine zentrale Erkenntnis der Untersuchung kann festgehalten werden, dass die Agenturen – in unterschiedlichem Umfang – Maßnahmen ergreifen, die ein Potenzial zur Reduktion der Arbeitszeit bieten. So sind als zentrale Maßnahmen vor dem Arbeitsantritt eine korrekte Bedarfserhebung auf Basis eines Ortsbesuchs, Aufklärungsgespräche mit den Familien zur Arbeitszeitproblematik und der Ausschluss von Fällen mit zu hoher Arbeitsbelastung identifiziert worden. Zudem kann der Einbezug weiterer Akteur:innen im Rahmen eines Pflegemixes die Live-In während des

Arbeitseinsatzes potenziell entlasten. Zudem bieten die Agenturen verschiedene Ansprechpartner:innen für eine Live-In vor Ort und/oder im Herkunftsland an, die im Konfliktfall adressiert werden können. Digitale Technologien werden derzeit für die zeitliche Entlastung der Live-In nicht verwendet, aber von den Agenturen in unterschiedlichem Umfang primär für Kommunikation und Weiterbildung der Live-Ins eingesetzt.

Zugleich zeigte unsere Untersuchung, dass diesen Maßnahmen der Agenturen in der Begrenzung der Arbeitszeit enge Grenzen gesetzt sind. So weisen die untersuchten Agenturen kein einheitliches, sondern widersprüchliche Verständnisse von Arbeitszeit auf, was keine sichere Grundlage zur Reduktion von Arbeitszeit darstellen kann. Zudem wiederholen die meisten Agenturen die Erwartung einer

kontinuierlichen Anwesenheit, auch wenn sie sich vom Begriff der „24-Stunden-Pflege“ distanzieren.

Des Weiteren wurde sichtbar, dass lediglich im Arbeitgebermodell verbindliche Vorgaben zur maximalen Arbeitszeit in den Verträgen bestehen. Nur in diesem Modell kann die Live-In demnach die Einhaltung der Arbeitszeit unter Berufung auf die vertraglich abgesicherte Maximalarbeitszeit auch einfordern. Auch intervenieren lediglich die Agenturen des Arbeitgebermodells im Falle einer Überschreitung der vertraglichen Arbeitszeitvereinbarungen von beispielsweise 38,5 Stunden. Die Agenturen des Entsendemodells greifen dagegen erst in Extremfällen, wie z.B. wiederholten Nachteinsätzen, ein. Die Agenturen des Selbständigenmodells werden erst aktiv, wenn die individuell vereinbarte Freizeitregelung (beispielsweise ein freier Tag pro Woche) nicht erfüllt wird.

Auch zeigte die Untersuchung, dass die zentrale Verantwortung für die Beachtung der Arbeitszeit in allen Modellen der Live-In übertragen wird. Die Agenturen verweisen hierbei auf eine hohe Verhandlungsmacht der Live-Ins, die eine Wahlmöglichkeit zwischen einer Bandbreite anderer Anbieter:innen und dem „Schwarzmarkt“ hätten. Die Studie offenbarte diese scheinbare Wahlmöglichkeit jedoch als Wahl zwischen verschiedenen Optionen mit entgrenzten Arbeitszeiten. Dass die Live-In die primäre Verantwortung für die Einhaltung der Arbeitszeitregelungen trägt, widerspricht zudem der europäischen und innerstaatlichen Rechtslage, nach welcher die Arbeitgeber:innen für die rechtskonforme Arbeitsorganisation verantwortlich sind.

Zusammenfassend zeigte die Untersuchung, dass trotz der etablierten Maßnahmen bezüglich der Thematik der Arbeitszeit auch bei den „Pionieren“ ganz grundle-

gende Lücken bestehen. Die untersuchten Agenturen verstoßen gegen rechtliche Bestimmungen, wie die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen. Damit wird das zentrale Problem der Arbeitszeit auch von den „Pionieren“ der Agenturen nicht gelöst. Infolge kann argumentiert werden, dass eine unternehmerische Selbstregulierung allein unzureichend für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Live-In-Pflege ist. Vielmehr bedarf es staatlicher Regulierungs- und Kontrollinstrumente, um das zentrale Problem der Arbeitszeit in der Live-In-Pflege anzugehen.

Der hier vorliegende Text ist eine Zusammenfassung des Abschlussberichts des Projekts „Modelle der Live-In-Pflege“. Der Abschlussbericht erscheint als Study der Hans-Böckler-Stiftung unter dem Titel „Reduktion der Arbeitszeit in der Live-In-Pflege. Eine interdisziplinäre Untersuchung von Maßnahmen der Vermittlungsagenturen“ von Simone Habel und Theresa Tschenker.



3.4 Weitere Substanzverluste der Theologie als Wissenschaft. Erste Ergebnisse einer Erhebung zur Qualifikationsphase katholischer Theolog:innen



von Marius Retka

Zum vierten Mal hat die Deutsche Bischofskonferenz 2021 eine Studie in Auftrag gegeben, mit der die quantitativen Veränderungen in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase junger katholischer Theolog:innen untersucht werden. Seit 2006 werden dazu alle fünf Jahre die Fakultäten und (andere) universitäre Einrichtungen für katholische Theologie befragt. In diesem Rahmen werden die Stellenstruktur, die Zahl der abgeschlossenen und laufenden Qualifikationsarbeiten sowie Alter, Geschlecht und – eine Besonderheit der katholischen Theologie – der geistliche Stand der jeweiligen Stelleninhaber:innen sowie der Promovierenden oder sich Habilitierenden erfragt. Ein wichtiges Ziel der Untersuchung besteht darin, den Bedarf an und die Verfügbarkeit von wissenschaftlichem Nachwuchs zu eruieren, um für die Ausrichtung von Maßnahmen zur Sicherung der Qualität des wissenschaftlichen Fachs „katholische Theologie“ eine empirisch gehaltvolle Entscheidungsgrundlage zu schaffen.

Mit den Ergebnissen aus der Erhebung des Jahres 2021 ist es nunmehr möglich, Entwicklungen im Zeitraum von 20 Jahren darzustellen. Das Gesamtbild bestätigt rückläufige Trends in der Anzahl der abgeschlossenen und noch laufenden Qualifikationsarbeiten. Wurden im ersten Untersuchungszeitraum von 2001 bis 2005 noch insgesamt 594 Promotionen abgeschlossen, waren es in den letzten fünf Jahren nur noch 467; ein Rückgang um 21 %. Angesichts zurückgehender Absolvent:innenzahlen in den promotionsbefähigenden Studiengängen in katholischer Theologie dürfte sich

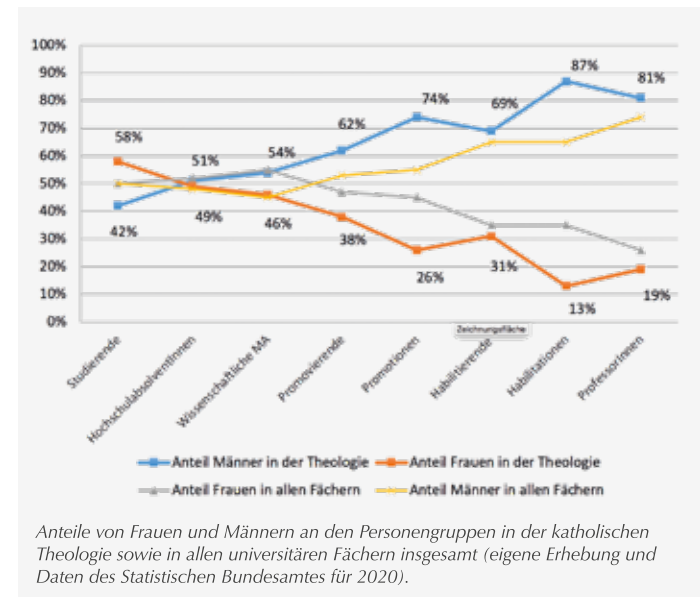
diese Entwicklung weiter fortsetzen. Haben im Vierjahreszeitraum zwischen 2013 und 2016 noch 1.122 Personen die Abschlussprüfung im Vollstudium sowie in den Lehramtsstudiengängen der katholischen Theologie und Religionspädagogik absolviert, waren es von 2017 bis 2020 nur noch 952 (vgl. Daten des Statistischen Bundesamtes). Auch bei der Zahl der Habilitationen ist ein Abwärtstrend zu verzeichnen. Von 2016 bis 2020 wurden 72 Habilitationen abgeschlossen; ein Rückgang um 9 % zu den im Untersuchungszeitraum der letzten Erhebung (2011-2015) erfassten Habilitationen (79). Die Zahl der Habilitationen hat in den letzten Jahren ein niedriges Niveau erreicht. Auch hier ist für die Zukunft eine Fortsetzung des quantitativen Abwärtstrends zu erwarten.

Angesichts der anstehenden Emeritierungen wird der Rückgang an abgeschlossenen Qualifikationsarbeiten wohl dazu führen, dass es in den kommenden fünf Jahren den Berufungskommissionen in den meisten theologischen Fächern schwer fallen wird, eine Liste mit drei qualifizierten Bewerber:innen aufzustellen. Geht man bei den laufenden Habilitationen von den Abschlussquoten der letzten 15 Jahre aus, wird lediglich in vier von dreizehn theologischen Fächern eine Quote von über zwei Bewerber:innen pro frei werdender Stelle erreicht. In der Dogmatik und im Neuen Testament wird es in den nächsten fünf Jahren voraussichtlich nicht einmal eine:n Bewerber:in pro frei werdender Professur geben (je 0,8). In der Gesamtheit der theologischen Fächer wird die so errechnete Nachwuchsquote für die Lehrstühle in

Deutschland insgesamt von 3 im Jahr 2011 über 2,1 (2016) auf 1,3 (2021) sinken; aufgrund der Ergebnisse in dieser und bei den früheren Erhebungen wurde die erwartete Abschlussquote angepasst, was zur Neuberechnung auch der Quoten von 2011 und 2016 führte. Der bereits in der Studie von 2016 als dramatisch beschriebene Mangel an qualifiziertem wissenschaftlichem Nachwuchs in der katholischen Theologie hat sich weiter verschärft. Zum Problem des Nachwuchsmangels trägt u. a. eine steigende Abbruch-Quote bei. Stellt man den bei der letzten Erhebung (2016) als laufend gemeldeten die seitdem abgeschlossenen Promotionen gegenüber, dann wurden bis Juni 2021 nur etwa 45 % der im Juni 2016 laufenden Projekte abgeschlossen. Die Erhebung von 2016 ergab noch einen entsprechenden Anteil von 54 %. Für Habilitationen bleibt die Abschlussquote seit 2011 mit leichten Zuwächsen zwar recht stabil (2011: 58 %; 2016: 53 %; 2021: 58 %), allerdings geht hier die Anzahl der gemeldeten laufenden Projekte zurück.

Besonders niedrig ist der Anteil der Frauen, die ihre wissenschaftliche Qualifizierungsphase erfolgreich beenden: Bis 2021 haben nur 31 % der seit 2016 Promovierenden und nur 37 % der sich seit 2016 Habilitierenden ihr Projekt zum Abschluss gebracht. Demgegenüber liegt der Anteil der promovierten Welt- und Ordenspriester im selben Zeitraum bei ca. 60 % und der der habilitierten Priester bei ca.

86 %. Hinsichtlich männlicher Laien liegen die entsprechenden Quoten bei 47 % bzw. 58 %. Insgesamt ist der Anteil der Frauen in der katholischen Theologie nach wie vor gering, obwohl besonders an den staatlichen Fakultäten und den nicht-fakultären Einrichtungen über die letzten 20 Jahre teils starke Zuwächse zu verzeichnen sind. Weiterhin gilt aber, was an deutschen Hochschulen insgesamt festzustellen ist, a fortiori für die katholische Theologie: Je höher die Qualifikations- bzw. Karrierestufe, umso geringer der Frauenanteil (vgl. Abbildung). Stellen Frauen noch gut die Hälfte aller Hochschulabsolvent:innen in Magister- und Lehramtsstudiengängen der katholischen Theologie sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, so geht ihr Anteil bereits bei den Promotionen deutlich zurück. In der Gruppe der Promovierten sind nur noch gut ein Viertel Frauen. Unterschritten wird der Frauenanteil an den Promovierten nur von den Anteilen an den Habilitierten (gut 1/10) und den Professor:innen (knapp 1/5).



Zwar ist in allen wissenschaftlichen Disziplinen ein Rückgang des Frauenanteils mit fortgeschrittener Qualifizierungs- bzw. Karriere-niveau zu beobachten. Allerdings liegt der Frauenanteil in den postgradualen Studien in allen Fächern insgesamt und besonders in den Geisteswissenschaften höher als in der katholischen Theologie. Bei den Promovierenden aller Fächer etwa liegt er mit 47 % nur knapp unter dem Anteil der Männer. In allen geisteswissenschaftlichen Fächern zusammengenommen machen die Frauen mit 56 % sogar mehr als die Hälfte aller Promovierenden aus.

Auch im Vergleich mit den geisteswissenschaftlichen Fächern insgesamt fällt auf, dass in der katholischen Theologie besonders viele Frauen ihre Qualifikationsprojekte nicht erfolgreich abschließen können. So kommt es in der Abbildung beim weiblichen Anteil des wissenschaftlichen Nachwuchses in der katholischen Theologie sowohl bei dem Schritt von den Promovierenden zu den Promovierten (38% -> 26%) wie auch bei dem von den Sich-Habilitierenden zu den Habilitierten (31% -> 13%) zu besonders starken Einbrüchen. Die markante Differenz zu den entsprechenden Qualifizierungsschritten bei den geisteswissenschaftlichen Fächern insgesamt spricht dafür, dass in der katholischen Theologie auch spezifische strukturelle Faktoren wirksam sind, die Frauen davon abhalten, ihr wissenschaftliches Qualifikationsprojekt erfolgreich abzuschließen.

Mit einer empirisch-quantitativen Studie zu den Entwicklungen in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase junger katholischer Theolog:innen können die Fragen nach den Gründen für den Nachwuchsmangel und den geringen Frauenanteil nicht beantwortet werden. Immerhin wird man in einer ersten Annäherung an eine kausale Deutung der Daten davon ausgehen können, dass Probleme, die in den wissenschafts- und kirchenpolitischen Debatten der vergangenen Jahre deutlich herausgestellt wurden, sich auch

auf die Entwicklung des katholisch-theologischen Nachwuchses ausgewirkt haben. Als einen dem wissenschaftlichen System immanenten Grund kann man im Anschluss an den Twittertrend #IchBinHanna u. a. die in diesem Bereich von den Akteur:innen geforderte hohe Flexibilität und die mangelnde Planbarkeit der wissenschaftlichen Laufbahn bis zur Professur ansehen. Die hohe Anzahl befristeter Verträge für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen stellt einen Hinderungsgrund besonders für jene Wissenschaftler:innen dar, die eine Familie gründen wollen. Darüber hinaus wird die Praxis informeller Rekrutierung von Promovend:innen kritisiert, bei der es leichter zu Diskriminierung aufgrund von (Bildungs-)Herkunft und Geschlecht kommen kann.

Für die quantitativen Substanzverluste beim wissenschaftlichen Nachwuchs in der katholischen Theologie dürften die schwindende gesellschaftliche Bedeutung von Theologie und Kirche sowie Erfahrungen kirchlicher Reformunwilligkeit bzw. -fähigkeit eine Rolle spielen. Angesichts der schleppenden Aufarbeitung der von Klerikern verübten sexualisierten Gewalt sowie ihrer Vertuschung durch Bischöfe und ihre engen Mitarbeiter, des problematischen Umgangs kirchlicher Arbeitgeber mit Diversität und der verweigerten Gleichstellung der Frauen auf allen Hierarchieebenen dürften sich vor allem viele Theologinnen die Frage gestellt haben, welchen Sinn eine Qualifizierung für die akademische Laufbahn in der katholischen Theologie für sie noch haben kann. Allerdings bleibt es dabei: Aufgabe der quantitativen Studie zu den Entwicklungen beim wissenschaftlichen Nachwuchs in der katholischen Theologie, von der hier einige Ergebnisse vorgestellt wurden, kann es nicht sein, die Gründe für solche Entwicklungen zu identifizieren. Die Zahlen dürften aber einen weiteren Anstoß dafür geben, diese Gründe zu eruieren.

3.5 (Gender-)gerechter Familienlohn und sorgekompatible Erwerbsarbeit



von Bernhard Emunds

In den Aussagen der Römischen Sozialverkündigung zum Thema „Arbeit“ steht die vorwiegend von Männern geleistete industrielle Erwerbsarbeit im Vordergrund. Dabei rücken die Autoren der Dokumente die *Qualität* der Erwerbsarbeit, also die Konditionen des Arbeitsvertrags und die Bedingungen, unter denen die Erwerbstätigen tatsächlich arbeiten müssen, in den Fokus der ethischen Reflexion. Das zentrale Thema ist, vor allem in der naturrechtlichen Phase, die Höhe des Arbeitsentgelts. Seit der Enzyklika *Quadragesimo Anno* (1931) wurde insbesondere ein gerechter Familienlohn gefordert: Der Lohn für die Vollzeitstelle eines Mannes soll der ganzen Familie eine „angemessene Bestreitung des gemeinsamen häuslichen Aufwandes“ ermöglichen (QA 71). Dies bedeutet, dass seit Anfang der 1930er Jahre die katholische Forderung nach einem gerechten Lohn ausschließlich im Rahmen des männlichen Ernährer-Modells (*male breadwinner model*) vertreten wurde. Zugleich dürfte die katholische Vorstellung von Lohngerechtigkeit die institutionelle Durchsetzung des Modells in westlichen Gesellschaften befördert haben.

Aus ethischer Perspektive steht der mit dem Ernährer-Modell verbundene gerechte Familienlohn vor allem aus Gründen der Gendergerechtigkeit in Frage: Aufgrund der Bedeutung, die der Erwerbsarbeit in Arbeitsgesellschaften wie der Bundesrepublik für Einkommen, soziale Sicherheit, die Wertschätzung als ebenbürtige:r Bürger:in sowie für die persönliche Entfaltung und die gesellschaftliche Integration zukommt, begründet das Ziel einer substanziellen und nicht nur formalen Gleichberechtigung die Forderung, unabhängig vom Geschlecht allen einen

gleich guten und gleich umfänglichen Zugang zur Erwerbsarbeit zu erschließen.

In Verbindung mit dieser Zielperspektive wird das Kriterium eines bedarfsgerechten Einkommens teilweise nur noch auf Einzelpersonen bezogen; es gelte getrennt für jeden der beiden Partner und – über entsprechende Transfers – für jedes der Kinder. Wirkmächtig ist diese Sichtweise u.a. im *adult worker model* (alle Erwachsenen, die erwerbsfähig sind, sollen auch erwerbstätig sein, im Normalfall auf einer Vollzeitstelle), das zu Beginn des neuen Jahrtausends die beschäftigungspolitischen Strategien der OECD und der EU prägte. In der Bundesrepublik führte es u.a. zum Ausbau der Kinderbetreuung, aber eben auch zu einer Ausgestaltung des Arbeitslosengelds II, das auf die Erwerbstätigkeit beider Elternteile (mit Kindern ab deren 3. Geburtstag) oder von pflegenden Angehörigen drängt (S. Leitner, *De-Familisierung im Adult Worker Model*, in: *Widersprüche* 144 [2017], 55-66.)

Die ethische Beurteilung einzelner – dem *adult worker model* folgender – Maßnahmen der Arbeits- und Sozialpolitik steht hier nicht zur Debatte. Aber dann, wenn allein auf das Einkommen (und die Ausgaben) jedes bzw. jeder einzelnen geschaut wird, gerät aus dem Blick, dass die Bedarfe der verschiedenen Familienmitglieder (laufende Kosten, Angewiesenheit auf Sorgeleistungen) und ihre Möglichkeiten, diese Bedarfe zu decken (Haushaltseinkommen zur Bestreitung aller laufenden Kosten, ausreichend Zeit für familiäre Sorgearbeit) durch das Zusammenleben und das gemeinsame Wirtschaften eng miteinander verbunden sind. Wenn dem Ziel einer möglichst umfassenden Erwerbstätigkeit aller Erwerbsfähigen eindeutig Vorrang vor den Sorgeverpflichtungen eingeräumt



wird, dann entsteht gesellschaftlich – teilweise vermittelt über rigide Ansprüche an die Empfänger:innen von Sozialtransfers – eine Sorgelücke. Demgegenüber hat die traditionelle katholische Forderung nach einem gerechten Familienlohn den Vorteil, dass sie genau an der Interdependenz der Bedarfe und der Möglichkeiten ihrer Abdeckung ansetzt – wenn auch unter der früher selbstverständlichen Voraussetzung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Sie nimmt in den Blick, dass es (bei dem gegebenen Zeitregime von Vollzeitstellen und ohne eine massive Erhöhung des Niveaus der Stundenlöhne) in etwa des Zeiteinsatzes zweier Erwachsener bedarf, um sowohl die Sorgebedarfe der beteiligten Erwachsenen und von minderjährigen Kindern abzudecken, als auch durch Erwerbstätigkeit das Einkommen zu erwirtschaften, dessen die Familie bedarf (C. F. Hinze, *Radical Sufficiency*, Washington DC 2021, 109).

Eine mögliche Konsequenz aus diesen Über-

legungen bestünde darin, einen gerechten Familienlohn zu propagieren, diese Forderung jedoch mit Blick auf das Familienbild – Familie ist da, wo Menschen dauerhaft über Generationsgrenzen hinweg Verantwortung füreinander übernehmen (Heimbach-Steins) – und das Geschlechterverhältnis zu modernisieren. Dann ist anzustreben, dass der Stundenlohn auf allen Arbeitsstellen so hoch ist, dass er bei einer – wie auch immer zwischen den Partner:innen aufgeteilten – Erwerbspartizipation im Umfang einer Vollzeitstelle gemeinsam mit nicht-stigmatisierenden Sozialtransfers zum Lebensunterhalt der Familie ausreicht, mit dem diese dauerhaft den Anschluss an die Entwicklung des Lebensstandards der gesellschaftlichen Mitte nicht verliert. Dabei ist darauf zu achten, dass die Partner:innen ihre Erwerbspartizipation und ihre Beteiligung an der unbezahlten Sorgearbeit egalitär aufteilen können. Finanzielle Anreize sind dafür zu setzen, dass sie dies auch tun. Zudem sind für Alleinerziehende deutlich höhere Familientransfers erforderlich, um deren wesentlich stärkere Einschränkung, an Erwerbsarbeit zu partizipieren, auszugleichen.

Ein Nachteil der Forderung nach einem gerechten Familienlohn (auch in ihrer geschlechtergerecht modernisierten Form) ist jedoch, dass sie allein die ausreichende Höhe des Einkommens unter Beachtung der notwendigen Sorgezeiten fokussiert. Damit kommen andere arbeitspolitische Aufgaben nicht in den Blick, deren es für eine Gesellschaftspolitik, die vom Leitbild des „Erwerb- und Sorge-Modells“ (bzw. *dual earner/dual carer model*) bestimmt ist, bedarf – Aufgaben, die zur Agenda eines familiengerechten Lohns hinzukommen müssten. Zu diesen gehört die vielfach notwendige Entlastung der Erwerbs- und Sorgetätigen durch unterstützende Dienstleistungen sowie der Bedarf, die Zeitkultur in den Unternehmen zu verändern, in denen vielfach die besser bezahlten und interessanteren Arbeitsstellen

nach wie vor nur an Vollzeit-Erwerbstätige vergeben werden und von diesen dann „voller Einsatz“ und eine beinahe unbegrenzte, ihren Alltag gänzlich dominierende Einsatzbereitschaft gefordert wird (Hinze 2021, 97: „ideal-worker standard“). Für diese neue Zeitkultur dürfte es von zentraler Bedeutung sein, die auch aus ökologischen Gründen gebotene Nutzung weiterer Steigerungen der Arbeitsproduktivität für Verkürzungen der Arbeitszeit konsequent voranzutreiben. Dabei ist es entscheidend, dass es zu einer überzeugenden Gestaltung der Rahmenbedingungen für Erwerbs- und unbezahlte Sorgearbeit kommt, so dass die Aufgaben einer geschlechtergerechten Aufteilung der Tätigkeiten sowie einer Organisation des

Alltags, in dem beide Typen von Verpflichtungen abgedeckt werden und zugleich ausreichend Zeit für Muße bleibt, nicht als ausschließlich individuell (einzeln oder als Paar) zu meisternde Herausforderungen einer „Work-Life-Balance“ missverstanden werden.

Auszug aus dem Vortrag „Von der gesellschaftlichen Ermöglichung der Geldwirtschaft. Solidaristische Impulse für die Wirtschaftsethik“, gehalten bei der Fachtagung zum 70. Geburtstag des Instituts für Christliche Sozialwissenschaften in Münster/Westf. Der Vortragstext wird überarbeitet im Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften 2022 erscheinen.

3.6 Zerbrochene Normalarbeitszeit – gelungene Flexibilisierung?



von Friedhelm Hengsbach SJ

Bundeskanzler Helmut Kohl sprach 1993 in einer Regierungserklärung davon, dass die Deutschen keine Zukunft hätten, wenn sie ihr Land als einen „kollektiven Freizeitpark“ organisieren würden. Mit derartiger Polemik waren Vorwürfe gegen abhängig Beschäftigte verbunden, als hätten sie den längsten Jahresurlaub, die meisten Feiertage und die kürzeste Wochenarbeitszeit. Doch für die Mehrheit der Erwerbstätigen war der säkulare Trend einer Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit längst gestoppt. Das „schwarze Wort“ vom Freizeitpark Deutschland hatte abhängig Beschäftigte und Gewerkschaften bitter empört. Sie ahnten, dass daraus nicht nur ein Flickenteppich deregulierter und flexibler Arbeitsverhältnisse, sondern ein groß angelegter Umbau bestehender Arbeits- und Sozialbeziehungen folgen werde – nämlich atypische, befristete Be-

schäftigung, geringfügige und prekäre Arbeit, mehr teilzeitarbeitende Frauen, Leiharbeit und Scheinselbstständigkeit sowie ein Zurückdrängen des betrieblichen und tarifpolitischen Einflusses der Gewerkschaften. *Flexibilisierung*: So hat sich unter der liberal- und christdemokratischen Koalition ein beschleunigter Modellwechsel weg von der Normalarbeitszeit verbreitet. Deren normative Funktion bestand im Schutz der Vollzeitbeschäftigten, denen eine vertragliche Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden gesichert wurde, die sich auf 5 Wochentage verteilte. Die Normalarbeitszeit galt lange als dominierende Form der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit – allerdings mit Sondererlaubnissen flexibler Schicht-, Wochenend- und Teilzeitarbeit. Inzwischen gilt sie nur mehr für eine Minderheit der Beschäftigten. Sie bildet eher die Ausnahme, nicht die Regel. Ihr Anteil hat sich seit 1989 halbiert. Um

aus diesem starren Normgefüge auszuscheiden, wurden seit den siebziger Jahren legale Sonderregelungen zugelassen: verlängerte Ladenöffnungszeiten, verkaufsoffene Kaufhäuser während der Sonntage im Advent, Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung und Minijobs. Solche Ausweitungen haben die Arbeitgeber erfolgreich vorangetrieben. Überstunden, Mehrarbeit und eine kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit liegen eindeutig in deren Interesse.

Aber auch viele abhängig Beschäftigte erkennen inzwischen die individuell flexible Gestaltung der Arbeitszeit als wohltuend an. Sie sehen Vorteile bei der Gleitzeit und bei der flexiblen Altersgrenze. Aber sie erwarten auch, dass sie direkt oder indirekt an Betriebs- oder Tarifvereinbarungen beteiligt sind, die ihre Zeitsouveränität und Arbeitnehmerrechte respektieren. Mittlerweile wurden auch flexible für Beschäftigte mit überlangen Wochenarbeitszeiten, extrem schwankenden Arbeitszeiten, mit kontinuierlicher oder teilkontinuierlicher Schicht- und Nacharbeit intensiver beobachtet und geprüft. Erfreulicherweise hat die IG Metall- und Elektroindustrie mit dem Tarifabschluss 2018 den Kollegen die Wahlmöglichkeit geboten, sich für mehr Lohn oder mehr freie Zeit zu entscheiden. Dennoch klagen die Arbeitgeber weiterhin über ein angeblich erstarrtes Arbeitsrecht, das nicht zulässt, die Höchstarbeitszeit pro Tag auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit zu erweitern, nachdem die flexiblen Arbeitszeitformen in Deutschland vorrangig unter ihrer Regie und der Duldung staatlicher Organe etabliert worden sind.

Flexibel selektiv: Vielfalt, Ausmaß und Profil betrieblicher Modelle der Flexibilisierung sind nahezu unübersehbar – etwa Gleitzeit, Teilzeit, teamorientierte Arbeitszeit, Vertrauens- und Jahresarbeitszeit. Sie werden jedoch selektiv angeboten und auch gewählt. Die Selektionen erfolgen vertikal und horizontal nach Qualifikation, Status,

Geschlecht, Alter und Herkunft, je nachdem wie Firmen und Betriebsleitungen die technischen und ökonomischen Herausforderungen sowie die Chancen der Profitsteigerung einschätzen. Die horizontale Selektion flexibler Arbeitsverhältnisse lässt sich so skizzieren: Jeder vierte Arbeitnehmer hat 2016 regelmäßig abends zwischen 18 und 23 Uhr gearbeitet. Der Anteil der Arbeitnehmer, die samstags arbeiteten, betrug 23,6% und derer, die sonntags arbeiten, 13,3%. Unter den atypischen Beschäftigungsverhältnissen spielt Teilzeitarbeit quantitativ die bedeutendste Rolle. In Deutschland ist sie überwiegend Frauensache. Fast 80% aller im Jahr 2019 Teilzeitbeschäftigten waren Frauen. Dagegen lag der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer an der Gesamtzahl beschäftigter Männer bei knapp 11%. Eine weitere Schiefelage horizontaler Selektion besteht zwischen den unterschiedlichen Erwerbsarbeitswelten der Frauen in west- und ostdeutschen Bundesländern. Im Westen ist das (durch Ehegattensplitting steuerlich privilegierte) Modell von Hauptnährer-Zuverdienerin dominant, im Osten das Modell von Doppelernährern.

Die vertikalen Selektionen treffen auf der einen Seite Beschäftigte, denen es vollkommen selbst überlassen ist, wann und wie lange sie am Tag arbeiten, außerdem jene, die Gleitzeit innerhalb eines bestimmten Rahmens wählen, und solche, die in der Lage sind, Arbeitszeitkonten zu nutzen. Diese stehen Beschäftigten in fast einem Drittel der Betriebe vor allem als Kurzzeitkonten, also Gleitzeit- und Überstundenkonten zur Verfügung. Sie bieten die Chance, Mehrarbeit und Sonderzahlungen anzusparen und als Guthaben in Arbeitszeitkonten aufzubauen. Theoretisch könnten auch Frauen Langzeitkonten nutzen, um Vollzeit-erwerbsarbeit mit familiären Aufgaben zu vereinbaren. Auf der anderen Seite arbeiten Frauen deutlich weniger in Bereichen, die

ihnen völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten, Gleitzeiten oder Führungspositionen erschließen, allenfalls Möglichkeiten geringfügiger und prekärer Beschäftigung. Zudem ist der Zugang zu Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten, etwa für Erwerbsunterbrechungen, statusabhängig. Sie stehen vor allem Höherqualifizierten zur Verfügung. Prekär Beschäftigte, Leiharbeiter, Minijobber haben keinen oder nur beschränkten Zugang zu Langzeitkonten, was auch für Frauen, junge Erwerbstätige, Ostdeutsche, Teilzeitbeschäftigte und Niedrigqualifizierte gilt. In gut einem Drittel der Betriebe sind befristete und geringfügig Beschäftigte von der Teilnahme an Langzeitkonten ausgeschlossen. Empirische Tests haben ergeben, dass nur in 14% der Betriebe mit individuellen Zeitkonten der Rahmen des Zeitausgleichs eingehalten wird. Bei denen, die diesen Rahmen überschreiten, gelingt in 12% der Fälle ein kurzfristiger Abbau, bei 29% erfolgt eine Auszahlung, bei 21% wird der Saldo weitergeschoben, und bei 20% verfällt der Zeitüberhang.

Flexibel fair: Flexible Arbeitszeiten werden in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit zunehmend als große Erzählung eines gelingenden Lebens verbreitet, das in der Lage sei, Erwerbsarbeit phasengleich mit familiärer Partnerschaft, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen zu vereinbaren. Regierungen, Arbeitgeber und Gewerkschaften bilden dazu einen gleichstimmigen Chor, eine solche Chance auch zu nutzen. Auf der betrieblichen Ebene haben sich Unternehmer und abhängig Beschäftigte längst auf kooperatives Handeln eingelassen. Dennoch spielen bei den Arbeitgebern betriebswirtschaftliche Interessen, neue Technik und Digitalisierung, eine vorrangige Rolle. Bei den abhängig Beschäftigten sind es diese auch, aber eher die eigenen lebensweltlichen Erwartungen und Ansprüche, besonders bei den Frauen. Deshalb können die Arbeitgeber die Flexi-

bilisierung der Arbeitszeit nicht mehr über die Mitarbeitenden hinweg definieren. Denn diese beanspruchen wohl zu Recht, dass ihre Interessen und Wünsche bei der gemeinsamen Wertschöpfung respektiert werden.

Wie diese Spannung aufzulösen ist, hat Yvonne Lott 2015 in einem Report der Hans Böckler Stiftung: „Flexible Arbeitszeiten: eine Gerechtigkeitsfrage?“ thematisiert. Hinter der Fassade flexibler Arbeitszeit verbergen sich nämlich erhebliche Ungleichheiten. Vollzeitbeschäftigte Männer in selbstbestimmter flexibler Arbeitszeit interessieren sich kaum für Unterbrechungen der Erwerbsarbeit, neigen zu intensiver Mehrarbeit und zu Überstunden, um ein aufgetragenes Projekt abzuschließen. Dann gelten sie als ideale Arbeitskräfte. Frauen dagegen wünschen Grenzen täglicher Arbeitszeit, Arbeitserfassung und Ruhepausen, legen Wert auf kürzere Arbeitszeiten, um diese an Sorge- und Pflegearbeit sowie an Schließzeiten von Kitas oder Schulen anzupassen. Die brennende Leidenschaft einer betrieblichen Arbeitsgruppe für ein innovatives Projekt ist ein ehrenwertes Merkmal. Doch atypisch flexible Arbeitszeiten am späten Abend, samstags, sonntags oder nachts zu verweigern, dazu sollten Frauen und Männer berechtigt sein. Die ungleiche Verteilung flexibler Arbeitszeiten im Betrieb geht mit einer ungleichen Verteilung der Sorge- und Hausarbeit sowie einer ungleichen Nutzung von Eltern- und Pflegezeit einher. So bleibt die Fairness flexibler Arbeitszeit auf der Strecke.

Normgeprägter Rahmen: Wenn Frauen oder Männer ihre Vollzeitarbeit unterbrechen oder verkürzen, um ihren gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit- und Elternzeit einzulösen und für Sorgearbeit, Elternzeit und Pflegearbeit in der Familie verfügbar zu sein, kann es sein, dass sie vorschnell als weniger engagierte Arbeitskräfte angesehen werden und mit Nachteilen des Aufstiegs

zu rechnen haben. Unangenehm noch kann sich der Unmut der Kolleginnen und Kollegen auswirken, wenn Elternzeiten und der Wechsel von der Vollzeitbeschäftigung zur Teilzeitarbeit personell nicht ersetzt werden. Die Personaldecke ist oft derart eng gestrickt, dass eine längere Elternzeit für die übrigen Kolleginnen und Kollegen Mehrarbeit bedeutet. Wahrscheinlich erwarten diese von den Teilzeitbeschäftigten eine Gegenleistung, aber wer Kinder zu betreuen oder pflegebedürftige Angehörige zu begleiten hat, stößt bei allem guten Willen zum sozialen Tausch im „Nehmen und Geben“ auf der kollegialen Ebene an Grenzen. Deshalb ist eine vertikale Dimension, nämlich die betriebliche Ebene einzuschalten. Dort sollte eine monetäre und arbeitszeitliche Umverteilung von oben nach unten, von völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten vor allem von Männern bis zu gering Qualifizierten und Arbeitnehmerinnen am Rand der Kernbelegschaften vereinbart werden. Zudem wäre eine verbindliche Vertretungsregelung zu schaffen – unter Beteiligung der Personalverantwortlichen, Betriebsleiter sowie der Interessenvertretung der Beschäftigten, damit diese über Lage und Dauer der flexiblen Arbeitszeit mitbestimmen können. Darüber hinaus sind der Gesetzgeber und die Tarifpartner in eine normgeprägte flexible Arbeitszeitregelung einzubeziehen.

Trotz eines nur beschränkten Einblicks in den Modellwechsel weg von der Normalarbeitszeit hin zur flexiblen Arbeitszeit habe ich darin erhebliche Ungleichheiten festgestellt, wie Frauen und Männer, West- und Ostdeutsche, Paarhaushalte und Allein-

stehende, Hochqualifizierte und prekär Beschäftigte die gesellschaftlich propagierte flexible Arbeitswelt erleben. Ungleich flexible Arbeits- und Lebenswelten müssen nicht als skandalös empfunden werden. Aber es gibt ein Ausmaß an Ungleichheit, dass sich die Frage der Gerechtigkeit bzw. nach dem Recht derer stellt, die eine solche Ungleichheit zu rechtfertigen suchen. Genügt es, die Verantwortung für ungleich flexible Arbeits- und Lebensverhältnisse allein den individuellen Personen der Arbeitgeber oder der abhängig Beschäftigten zuzuweisen? Oder tragen der Gesetzgeber, die arbeits- und wissenschaftlichen Forschungsinstitute, die Tarif- und Sozialpartner, die Betriebs- und Unternehmensleitungen, die Personalverantwortlichen sowie die Interessenvertretungen in den Betrieben die Verantwortung dafür, dass eine flexible Erwerbsarbeits- und Lebenswelt nicht bloß vom individuell freiwilligen „Geben und Nehmen“ abhängt, sondern vor allem wieder in eine normgeprägte und verbindliche Rahmenordnung eingebettet wird?



3.7 Wandel der Arbeitswelt. Potenziale einer beschleunigten Digitalisierung im Rahmen der Covid-19 Pandemie



von Simon Reiners

Ein Prozess, der uns als erstes in den Sinn kommt, wenn wir über Veränderungen von Arbeitsgewohnheiten und Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie sprechen, ist die Digitalisierung. Der fehlende Kontakt zwischen Menschen erhöhte die Bedeutung digitaler Technologien – auch oder gerade in Bereichen, die bisher nicht im Blickfeld lagen. Vor allem die Umstellung auf das Home-Office aber auch die Nutzung digitaler Technologien für Bildung oder Kultur wirkte als Zünder für eine rasante Digitalisierung in nahezu allen Bereichen der Arbeitswelt.

Ein erster Blick sollte also auf das Home-Office als die auffälligste und am meisten diskutierte Veränderung der Arbeitswelt fallen: Auch wenn Arbeiten im Home-Office nur einen kleinen Teil der deutschen Arbeitnehmer:innen tatsächlich betraf und betrifft (zwischen 40 und 75 % der Beschäftigten haben gar nicht oder nur begrenzt im Home-Office gearbeitet), haben sich zwei Dinge gezeigt. Zum einen war bereits alles vorhanden, was technologisch nötig war, um Arbeit umzustellen: Die nötige Hard- und Software gab es längst. Dass wir bisher bei der Erwerbsarbeit so wenig auf digitale Kommunikation gesetzt haben, hat also andere Gründe, zum Beispiel die Skepsis von Arbeitgeber:innen gegenüber dem Arbeitseinsatz ihrer Arbeitnehmer:innen. Zum anderen wurden Kompetenzen im Umgang mit digitalen Technologien von den allermeisten sehr viel schneller erworben, als vorher prognostiziert worden war. Studien zur Selbstwahrnehmung von Arbeitnehmer:innen zeigen:

- Für 25 % der deutschen Arbeitnehmer:innen war und ist es kein Problem, den größten Teil ihrer Arbeit von zu Hause aus zu verrichten.
- Für weitere 35 % ist es zumindest teilweise oder temporär möglich, von zu Hause aus zu arbeiten.
- 80 % der Menschen schätzen die gewachsene Flexibilität und Eigenverantwortung – insbesondere die bessere Vereinbarkeit von Lohnarbeit und Privatleben.
- 86 % davon wollen daran festhalten. Aber hier gibt es bereits Einschränkungen: Insbesondere Frauen verweisen darauf, dass Home-Office nur bei geregelter Schulbetrieb funktioniert.

Jedoch sinkt im Fortgang der Pandemie die Zahl der begeisterten Home-Office Nutzer:innen. Diejenigen, die skeptisch geworden sind, begründen dies damit, dass die Grenze zwischen Familien- und Hausarbeit einerseits und Lohnarbeit andererseits verschwimme – auch dieser Punkt wird auffallend häufiger von Frauen benannt. Der unterschiedliche Blick von Frauen und Männern aufs Home-Office macht also auch deutlich, dass die geschlechtergerechte Arbeitsteilung sich hartnäckiger hält als vielleicht angenommen. Covid-19 dient hier dazu, diese Geschlechterungerechtigkeit sichtbar zu machen – führt allerdings zugleich auch zu deren Verschärfung.

Eine erste Lehre, die wir somit aus diesem Trend zum Home-Office ziehen können, ist, dass wachsende Selbstbestimmung und Flexibilität klare gesetzliche Regelungen brauchen: Nicht-Erreichbarkeiten, Pausen, festgelegte Aufgabenfelder, mehr Eigenverantwortung und vor allem feste Arbeitszeiten.

Zugleich ist aber schnell deutlich geworden, dass die Umstellung auf 100% Home-Office-Modus, auch der Berufe, die leicht entsprechend transformiert werden könnten, keine ideale Lösung ist. Jene Berufe, in denen Home-Office leicht umgesetzt werden konnte, sind nämlich zugleich stark auf den direkten Kontakt angewiesen. Namentliche Wissensarbeit und Kreativarbeit leben vom direkten Austausch abseits der Videokonferenzen. Gleiches gilt allgemein für ein gutes Arbeitsklima zwischen Kolleg:innen, Zugehörigkeitsgefühl aber auch zwischen Käufer:in und Verkäufer:in. Jede:r, der oder die an digitalen Austauschrunden teilgenommen hat, kennt das unangenehme Gefühl, die Mimik oder Gestik der anderen nicht lesen zu können, nicht zu wissen, ob die Person, die mit einem spricht oder einem zuhört, Blickkontakt aufnimmt. Gute Arbeit ist also auch an Körperlichkeit in präsentischer Interaktion gebunden. Die Covid-19-Pandemie zeigt somit nicht nur die Potenziale von Digitalisierung auf, sondern auch ihre Grenzen.

Auf Grund dieser Entwicklung ist zu erwarten, dass weder allein die Arbeit an einem festgelegten Ort noch ausschließlich die Arbeit im Home-Office den Wunscharbeitsplatz der Zukunft beschreibt. Der regelmäßige Wechsel bzw. die Möglichkeit, an vielen Orten arbeiten zu können – selbstbestimmt, je nach Lebenslage und Auftrag –, wird hingegen im Zentrum stehen. Vier Arbeitsorte lassen sich nennen:

1. Home-Office wird aus den genannten Gründen vielerorts bleiben, verbunden mit dem
2. Büro, das stärker zum Ort des Austausches, der Interaktion und der Einbettung ins Unternehmen wird.
3. Co-Working Spaces werden nicht nur in den Innenstädten zunehmen: Wohnortnahe Orte, die aber gute Büroinfrastruktur und Gemeinschaft statt Vereinsamung bieten, unabhängig vom jeweiligen Arbeitgeber.

4. Aber auch andere Orte werden Orte der Arbeit: Cafés, im Zug, der Spaziergang. Wenn sich diese Orte verschärft zu Orten der Arbeit entwickeln, erhöht sich allerdings die große Gefahr der Entgrenzung: Wann dient der Spaziergang meiner Arbeit, wann der Muße?

Mit diesen Trends könnte zudem eine Aufwertung des ländlichen Raums verbunden sein. Stadtfucht scheint in der Pandemie zuzunehmen. Je weniger wir an die tägliche Arbeit im Büro im Stadtzentrum gebunden sind, desto attraktiver wird das Land.

Der andere Aspekt der Digitalisierung, den die Pandemie befeuert hat, ist der Blick auf die Möglichkeit, Digitalisierung in vielen Bereichen der deutschen Arbeitswelt voranzutreiben – und zwar weitaus schneller als prognostiziert – über das Home-Office und die damit verbundenen Technologien hinaus.

Bisher haben digitale Technologien, unter anderem Künstliche Intelligenz und der Einsatz von Algorithmen, insbesondere in Industriearbeit und -produktion Einzug gehalten. In der Pandemie hat sich aber gezeigt, dass der mit der Entwicklung dieser Technologien verbundene Mehrwert vor allem in den Bereichen der Dienstleistung, Kommunikation, Administration und Bildung steckt. Dabei sollen Künstliche Intelligenzen insbesondere dasjenige übernehmen, was bisher als das wesentlich Menschliche an Arbeit angesehen wurde: die Informationsverarbeitung und Entscheidungsfindung. Algorithmen leisten diese Aufgaben in einer wesentlich kürzeren Zeit und mit einer geringeren Gefahr von Abweichung als beim Menschen.

Die gängige Sorge, die mit der rasanten Digitalisierung von Arbeitskraft bereits in der Produktions- und Industriearbeit einhergeht, ist der Abbau von Arbeitsplätzen und ihr Ersatz durch leistungsfähigere technische Systeme. Dies zeigt sich jedoch als teilweise unberechtigte Sorge. Statt

menschliche Arbeit zu ersetzen, deuten Prognosen eher darauf hin, dass die kollaborative Arbeit mit der Maschine gerade zur Freisetzung weiterer menschlicher Potenziale bei den Beschäftigten führt. Digitale Technologien schaffen damit nicht nur neue Arbeitsfelder für Menschen, z. B. in der Weiterentwicklung der technischen Systeme, sondern heben Arbeit auf ein anderes qualitatives Niveau. Sie ersetzen viele Berufe nicht, sondern ermöglichen es, neue Aufgaben innerhalb dieser Berufsfelder zu erschließen bzw. sich auf andere wesentliche Aspekte zu konzentrieren. Auch hier sind natürlich sowohl Arbeitgeber:innen als auch der Gesetzgeber gefordert, die Tragweite dieses Potenzials zu entdecken statt deren Freiräume auszunutzen. Das gilt insbesondere auch bei prekärer Beschäftigung.

Darüber hinaus gewinnt Arbeit, die Maschinen nicht übernehmen können, an Bedeutung; z.B. viele Interaktionsarbeiten. Dazu gehört auch, dass sich Arbeit oft als wesentlich komplexer erweist, um gänzlich berechenbar zu werden. Das gilt für die unter den Beschäftigten abgestimmten Arbeitsabläufe im Supermarkt ebenso wie für die komplexen Erfordernisse an die Arbeitsorganisation im Krankenhaus. In allen Fällen spielt *human intelligence*, die Kommunikation zwischen einzelnen, die Kenntnis über Stärken und Schwächen, bis hin zu einer konstruktiven Kommunikation zwischen vielen Personen eine entscheidende Rolle.

Rationalisierung hat ihre Grenzen: Arbeitgeber:innen, die auch heute schon auf Life-long-learning ihrer etablierten Mitarbeiter:innen setzen, sind im Vorteil. Technik entfaltet oft erst ihr Potenzial im Zusammenspiel mit qualifizierten und motivierten Mitarbeiter:innen. Die Konfliktlinie verläuft dabei nicht zwischen Mensch und Maschine, sondern zwischen Maschine und Bildung. Ein ganz entscheidender

Teil der Zukunft der Arbeit ist somit die Kollaboration von Mensch und Maschine.

Das führt abschließend zu zwei weitreichenden Fragen:

Zum einen müssen wir fragen, welche Bedeutung zukünftig diejenigen Tätigkeiten erlangen, die nicht vollständig durch Maschinen ersetzt werden können; solche Tätigkeiten, bei denen menschliche Qualitäten wie Empathie, Sorge, Solidarität und damit eng verbunden Körperlichkeit wesentlich sind. Das gilt besonders für die Sorgeberufe, aber auch in vielen anderen Bereichen. Kollegialität mit der KI zu empfinden, die verspricht, viele Arbeitsprozesse zu beflügeln, ist schwer vorstellbar

Damit ist eine zweite Frage verbunden. Und zwar die, wie digitale Technologien in unserer Lebenswelt genutzt werden sollen, auch über die Sphäre der Erwerbsarbeit hinaus. Die Welt des Digitalen ist ein breiter gesellschaftlicher (Zwischen-)Raum. Derzeit wird uns dieser von einer kleinen Zahl von IT-Unternehmen in Form verschiedenster Produkte zum Kauf angeboten. Es handelt sich hierbei aber um eine neue öffentliche Sphäre, um deren demokratische Gestaltung und Aneignung wir uns gemeinsam bemühen sollten.

Der Text basiert auf dem Vortrag „Zukunft der Arbeit nach Corona“, gehalten im Rahmen des Thementages „Gute Arbeit nach Corona“, im Frankfurter Haus am Dom im September 2021 und ist veröffentlicht als NBI-Positionspapier 2021/1 mit Ausführungen zu weiteren Themen des Wandels der Arbeitswelt sowie Quellen für die hier angeführten Daten.



TAGUNGEN UND KOOPERATIONEN

4.1 Interdisziplinäre Tagung zur Wohnraufage in den Großstädten

Am 22. und 23. März 2021 fanden die 10. Heppenheimer Tage zur Christlichen Gesellschaftsethik statt. Sie waren zugleich die neunte Ausgabe der interdisziplinären Tagungsreihe „Die Wirtschaft der Gesellschaft“, die das NBI zusammen mit der Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft (FEST, Heidelberg) veranstaltet. Bei dieser Tagung „Die Wohnraumfrage – eine Gerechtigkeitsfrage“, die pandemiebedingt als Online-Konferenz durchgeführt wurde, setzten sich die Expert:innen unterschiedlichster Fachrichtungen mit der

aktuellen Herausforderung der Wohnungsknappheit in vielen deutschen Großstädten auseinander. Neben grundlegenden Fragen des Wohnrechts und der ökonomischen Entwicklung der Wohnungsmärkte blickten die Teilnehmer:innen dabei u. a. auch auf verteilungspolitische, ökologische oder raumplanerische Zusammenhänge rund um das Thema Wohnen. Ein im JCSW 62 (2021) erschienener und online verfügbarer Tagungsbericht ist auf der Website des Instituts verlinkt.

4.2 Workshop zum Policy-Paper

Am 3. September 2021 stellten Wissenschaftler:innen des Center for Interdisciplinary Labour Law Studies der Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder (CILLAS, Leitung: Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Eva Kocher) und des NBI auf einem gut besuchten Workshop in Berlin den Entwurf ihres Policy-Papers „Gute Arbeit für Live-In-Care. Gestaltungsoptionen für Praxis und Politik“ vor. Der Entwurf fasste die Reformperspektiven für diese besondere Form häuslicher Betreuung zusammen, die in dem von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten gemeinsamen Forschungsprojekt „Modelle der Live-In-Pflege“ erarbeitet wurden. Mit den Autor:innen disku-

tierten Vertreter:innen der Branche, der Rechtswissenschaft, weiterer Sozialwissenschaften, der Wohlfahrtsverbände und der Pflegepolitik. Die Ergebnisse der ertragreichen Debatten gingen in die Endfassung des Policy-Papers ein, das u. a. auf der Website des Instituts zum Download bereitsteht.



4.3 Zukunft der Solidarität im 21. Jahrhundert: Oswald von Nell-Breuning weiterdenken. Tagung anlässlich des 30. Todestages von Oswald von Nell-Breuning

Am 21. August 2021 jährte sich zum 30. Mal der Todestag von Pater Oswald von Nell-Breuning SJ. Aus diesem Anlass fand am 29. und 30. September 2021 in Sankt Georgen eine Fachtagung statt, auf der nach möglichen Impulsen des Jesuitenpeters für heutige gesellschaftspolitische Debatten gefragt wurde. Veranstaltet wurde die Tagung vom Lehrstuhl für Öffentliches Recht, Sozialwirtschafts- und Gesundheitsrecht der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bayreuth (Prof. Dr. Stephan Rixen) und vom NBI in Kooperation mit dem Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz. Höhe-

punkt der Fachtagung war der öffentliche Abendvortrag von Erzbischof Dr. Reinhard Kardinal Marx am 29. September zu den Anregungen Oswald von Nell-Breunings für die heutige Sozialethik und das Korreferat von Prof. Dr. Hans Günter Hockerts (München), einem herausragenden Historiker der Geschichte des Sozialstaats und einem intimen Kenner des Werks und des Wirkens von Pater von Nell-Breuning. Die Beiträge der Fachtagung und der Abendveranstaltung werden in einer Buchveröffentlichung dauerhaft zugänglich gemacht werden.



4.4 Oberseminar / Doktorand:innenkolloquium / Rhein-Main-Workshop

Gemeinsam mit unterschiedlichen fakultätsübergreifenden Lehrstühlen veranstaltete das NBI eine Reihe verschiedener Seminare und Kolloquien.

Mit den Kolleg:innen vom Lehrstuhl für Moraltheologie und Sozialethik der Goethe-Universität (Prof. Dr. Christof Mandry) wurde am 31.05. und 14.06. ein Oberseminar zu Eva von Redeckers Buch "Revolution für das Leben. Philosophie der neuen Protestformen" durchgeführt. In ihrem Buch nimmt sich von Redecker aktuellen Protestbewegungen wie Black Lives Matter, Fridays For a und Ni-UnaMenos an. Neben all ihren Unterschieden würden diese Bewegungen ein Ziel teilen: den Kampf gegen den zerstörerischen Kapitalismus und für das Leben.

Am 23.07. fand gemeinsam mit dem Lehrstuhl für Theologische Ethik / Sozialethik der Universität Tübingen (Prof. Dr. Mat-

thias Möhring-Hesse) und der Abteilung Sozialethik der Universität Mainz (Prof. Dr. Gerhard Kruip) ein Doktorand:innenkolloquium statt. Themen waren u. a. das Verhältnis von Rechtspopulist:innen und konservativen Christ:innen sowie eine sozialethische Einschätzung kirchlicher Positionierungen in den aktuellen Debatten über assistierten Suizid.

Seit Mitte 2021 gibt es zudem ein neues kooperatives Format, den Rhein-Main-Workshop Sozialethik. Vier Mal im Jahr findet ein digitaler Austausch mit den Mitarbeiter:innen und Doktorand:innen der sozialethischen Lehrstühle in Mainz (Prof. Dr. Gerhard Kruip), und Würzburg (Prof. Dr. Michelle Becka) sowie der Institute in Darmstadt (Prof. Dr. Hermann-Josef Große Kracht) und Frankfurt Sankt Georgen (NBI) zu aktuellen Forschungsergebnissen statt.



4.5 Europäische Akademie der Arbeit

Auch beim 85. Lehrgang der Europäischen Akademie der Arbeit übernahmen Stefanie Wahl, Thomas Wagner und Bernhard Emunds Lehreinheiten zu den Themen Grundlagenfragen der Ethik, Ethik des Sozialstaats und Ethik der Wirtschaftsordnung.



FORSCHUNGSPROJEKTE

Das NBI arbeitet derzeit an zwei Forschungsprojekten, die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanziert werden: In Zusammenarbeit mit dem Institut für Christliche Sozialwissenschaften (ICS) an der WWU Münster (Prof. in Dr. in Marianne Heimbach-Steins und Dr. in Eva Hänsele) arbeiten Bernhard Emunds und Jonas Hagedorn an dem Projekt „Zukunftsfähige Altenpflege. Sozialethische Reflexionen zu Bedeutung und Organisation personenbezogener Dienstleistungen“. Im zweiten Projekt „Gibt es ein Recht auf urbanen Wohnraum? Sozialethische Analysen“ widmen sich Bernhard Emunds und Julian Degan gemeinsam mit Kollegen des Lehrstuhls für Systematische Theologie (Schwerpunkt Ethik und Hermeneutik) der Humboldt-Universität zu Berlin (Prof. Dr. Torsten Meireis, Dr. Clemens Wustmans und seit Dezember 2021 Lukas Johrendt) der Wohnraumfrage.

Mit Kolleginnen der Juristischen Fakultät der Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder (Prof. in Dr. in Eva Kocher und Theresa Tschenker) forschte das NBI (Bernhard Emunds und Simone Habel) an dem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt „Modelle der Live-In-Pflege. Rechtswissenschaftliche und sozialethische Vorschläge zur Weiterentwicklung einer personenbezogenen Dienstleistung“. Das Projekt wurde im Oktober 2021 abgeschlossen.

Im Auftrag des Bereichs Glaube und Bildung der Deutschen Bischofskonferenz untersuchte das NBI (Marius Retka und Bernhard Emunds) von August bis Dezember 2021 die statistischen Entwicklungen in der personellen Ausstattung der Fakultäten und Institute für Katholische Theologie sowie der katholisch-theologischen Qualifikationsarbeiten in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Detaillierte Informationen zu allen vier Projekten entnehmen Sie bitte der Website des Instituts.





PUBLIKATIONEN

6.1 Freiheit – Gleichheit – Selbstausbeutung

Emunds, Bernhard; Degan, Julian; Habel, Simone; Hagedorn, Jonas (Hg.): *Freiheit – Gleichheit – Selbstausbeutung. Zur Zukunft der Sorgearbeit in der Dienstleistungsgesellschaft.* Marburg: Metropolis (Die Wirtschaft der Gesellschaft, Jahrbuch 6).

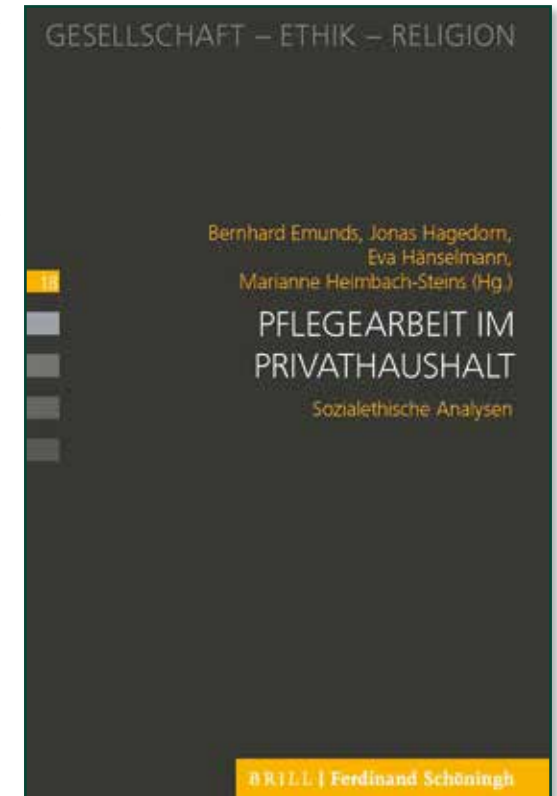
Im Metropolis-Verlag ist 2021 das sechste Jahrbuch der interdisziplinären Tagungsreihe „Die Wirtschaft der Gesellschaft“ erschienen. Dem Konzept des Jahrbuchs liegt die Beobachtung zugrunde, dass uns der Wandel der Arbeit nicht – wie von vielen Beobachter:innen im vergangenen Jahrhundert erhofft – zu einer demokratisch-egalitären Dienstleistungsgesellschaft geführt hat. Im Gegenteil zeigt sich heute eine starke Polarisierung (gute vs. prekäre Arbeit) in den Dienstleistungsberufen. In insgesamt 18 Beiträgen setzen sich daher Expert:innen aus unterschiedlichen Fachrichtungen mit der Frage auseinander, ob uns der künftige Strukturwandel noch weiter „zurück in die Zukunft“ ausbeuterischer Dienstbot:innenverhältnisse führt oder ob es uns doch gelingen kann, eine gerechtere Arbeitswelt zu schaffen. Im Fokus der Beiträge stehen dabei die Sorgearbeit in Form personenbezogener und haushaltsnaher Dienstleistungen sowie die unbezahlte Sorgearbeit.



6.2 Pflegearbeit im Privathaushalt

Emunds, Bernhard; Hagedorn, Jonas; Hänselmann, Eva; Heimbach-Steins, Marianne (Hg.): *Pflegearbeit im Privathaushalt. Sozialethische Analysen.* Paderborn: Brill/Ferdinand Schöningh (Gesellschaft – Ethik – Religion, Bd. 18).

In der Reihe „Gesellschaft – Ethik – Religion“ sind 2021 Ergebnisse des DFG-finanzierten Forschungsprojekts „Pflegearbeit in Privathaushalten. Eine Frage der Anerkennung. Sozialethische Analysen“ veröffentlicht worden. Entlang dreier Gruppen – der Gruppe der Angehörigen, der migrantischen Care-Arbeiter:innen und der ambulanten Pflegekräfte –, die in Deutschland das Gros der Pflegearbeit leisten, erarbeiten die Autor:innen sozialethische Anforderungen an eine anerkennungsorientierte Reform der Pflegepolitik. Dazu analysieren sie die Bedingungen häuslicher Pflegearbeit in Deutschland, werten Expert:innen-Interviews aus und profilieren Anerkennungsdefizite der Pflegearbeit durch einen Vergleich von Pflegeregimen. Das Buch endet mit empirisch und normativ abgesicherten Reformvorschlägen.



6.3 Soziale Teilhabe von älteren Menschen

Wolff, Michael: *Soziale Teilhabe von älteren Menschen. Empirischer Vergleich und sozialethische Reflexion dreier Wohlfahrtsstaaten.* Baden-Baden: Nomos (ethik+gesellschaft, Bd. 9).

In der Reihe ethik+gesellschaft (Nomos-Verlag) ist 2021 die Dissertationsschrift des früheren NBI-Mitarbeiters Michael Wolff erschienen. Empirisch analysiert wird die soziale Teilhabe von älteren Menschen in Deutschland, Schweden und der Schweiz (multinational) hinsichtlich Einkommen, Vermögen, Gesundheit, Wohnen und sozialer Netzwerke (multidimensional). Aus der Gesellschaftstheorie des Französischen Solidarismus werden Mindestbestimmungen eines Gesellschaftsvertrags begründet, mit denen sich die Gesellschaftsmitglieder als Freie und Gleiche anerkennen und das Recht auf vergleichbare, nicht extrem unterschiedliche Lebensbedingungen zuerkennen. Die Lücke zwischen dem normativen Anspruch und der sozialpolitischen Realität führt den Autor zur Formulierung von Reformvorschlägen für eine inklusive Altenpolitik.



6.4 Häusliche Pflegearbeit gerecht organisieren

Emunds, Bernhard; Hagedorn, Jonas; Heimbach-Steins, Marianne; Quaing, Lea: *Häusliche Pflegearbeit gerecht organisieren.* Weinheim/Basel: Beltz Juventa (Arbeitsgesellschaft im Wandel).

In der u. a. von Brigitte Aulenbacher herausgegebenen Reihe „Arbeitsgesellschaft im Wandel“ (Beltz Juventa) ist als Resultat gemeinsamer Forschungsarbeit mit dem Institut

für Christliche Sozialwissenschaften (Münster) Ende 2021 ein weiteres Buch erschienen, das in die aktuelle Pflegedebatte eingreift. Die Publikation enthält nicht nur eine Analyse des familialistischen Pflegesystems in Deutschland, das vor allem durch die Pflege in privaten Haushalten gekennzeichnet ist, sondern auch eine Einordnung, wie der Kapitalismus auf die gesellschaftlichen Ressourcen unbezahlter Sorge und Pflege zurückgreift. Dabei geraten die generellen Belastungen häuslich Pflegenden, zumeist Frauen, ebenso in den Blick wie die Arbeits- und Berufsprofile von bezahlten Pflegenden in den ambulanten Diensten. Bei Letzteren lassen sich etwa Verschiebungen der Arbeitsvolumina von professionellen Kräften hin zu formal geringer qualifizierten Hilfskräften empirisch belegen. Für diese und andere als Verweigerung von Anerkennung ethisch reflektierten Strukturveränderungen im Pflegesystem werden sowohl soziologische als auch ökonomische Erklärungen zur Diskussion gestellt.



6.5 Frankfurter Arbeitspapiere

Jonas Hagedorn: *Empirisches Material zum internationalen Vergleich der Pflegesysteme Deutschlands, Österreichs, Frankreichs und der Niederlande* (Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung, 73). Frankfurt a.M.: Nell-Breuning-Institut.

Julian Degan: *Die Wohnraumfrage in Zahlen. Ein Überblick über ökonomisch-empirische Studien zur gegenwärtigen Lage auf den deutschen Wohnungsmärkten* (Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung, 74). Frankfurt a.M.: Nell-Breuning-Institut.

Simone Habel und Magdalene Hengst: *Digitale Technologien in der Live-In-Pflege. „Ambient Assisted Living“ zur Reduktion von Arbeitszeit?* (Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper/ Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung, 77). Düsseldorf/Frankfurt a.M.: Hans-Böckler-Stiftung/Nell-Breuning-Institut.

Bernhard Emunds: *Der Mindestlohn – eine Einschätzung des aktuellen Reformbedarfs aus sozialetischer Perspektive. Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen* (Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung, 78). Frankfurt a.M.: Nell-Breuning-Institut.

Simon Reiners: *Begegnungen im Anthropozän. Donna Haraways und Papst Franziskus' Sorge für einen beschädigten Planeten* (Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung, 79). Frankfurt a.M.: Nell-Breuning-Institut.

6.6 Weitere Veröffentlichungen



Degan, Julian

Gemeinsam mit Bernhard Emunds, Simone Habel und Jonas Hagedorn: *Aufwertung der Sorgearbeit in der Dienstleistungsgesellschaft – eine große Hoffnung des 21. Jahrhunderts*, in: Dies. (Hg.): *Freiheit – Gleichheit – Selbstausbeutung. Zur Zukunft der Sorgearbeit in der Dienstleistungsgesellschaft* (Die Wirtschaft der Gesellschaft, Jahrbuch 6), Marburg: Metropolis, 11-40.

Gemeinsam mit Bernhard Emunds, Torsten Meireis und Clemens Wustmans: *Christlich-sozialetische Beiträge zu den wohnraumpolitischen Debatten der Bundesrepublik*, in: *Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften*, Bd. 62 (2021), 269-298.



Emunds, Bernhard

Gemeinsam mit Julian Degan, Simone Habel und Jonas Hagedorn: *Aufwertung der Sorgearbeit in der Dienstleistungsgesellschaft – eine große Hoffnung des 21. Jahrhunderts*, in: Dies. (Hg.): *Freiheit – Gleichheit – Selbstausbeutung. Zur Zukunft der Sorgearbeit in der Dienstleistungsgesellschaft* (Die Wirtschaft der Gesellschaft, Jahrbuch 6), Marburg: Metropolis, 11-40.

Gemeinsam mit Marianne Heimbach-Steins: Einleitung, in: Bernhard Emunds, Jonas Hagedorn, Eva Hänselmann und Marianne Heimbach-Steins (Hg.): *Pflegearbeit im Privathaushalt. Sozialetische Analysen* (Gesellschaft – Ethik – Religion, 18), Paderborn: Brill-Schöningh, 1-11.

Gemeinsam mit Marianne Heimbach-Steins: *Pflegereformbedarfe*, in: Bernhard Emunds, Jonas Hagedorn, Eva Hänselmann und Marianne Heimbach-Steins (Hg.): *Pflegearbeit im Privathaushalt. Sozialetische Analysen* (Gesellschaft – Ethik – Religion, 18), Paderborn: Brill-Schöningh, 242-258.

Gemeinsam mit Eva Kocher, Simone Habel, Rebekka Pflug, Theresa Tschinker und Verena von Deetzen: *Gute Arbeit für Live-In-Care. Gestaltungsoptionen für Praxis und Politik*. Policy Paper (NBI-Positionen 2021/2), im Internet verfügbar unter: https://nbi.sankt-georgen.de/assets/documents/cillas--und_nbi-position-2021_2-live-in-care.pdf.

Rechenschaftspflicht auch für den Bischof! Defizite der kirchlichen Finanzverwaltung, in: Herder-Korrespondenz 2021/2, 43-46.

Mitwirkung der Gläubigen an kirchlichen Finanzentscheidungen, in: Theologie und Glaube 111 (2021), 163-173.

Drei Krisen des Wirtschaftens – und die Ökonomisierung des Gesundheitswesens, in: *Frankfurter Forum für gesellschafts- und gesundheitspolitische Grundsatzfragen* (Hg.): *Umwelt, Ökonomie, Gesundheit: Resilienz statt Reparatur* (Frankfurter Forum – Diskurse, 24), Berlin, Neu-Isenburg: Springer Medizin Verlag, 52-59.

Gemeinsam mit Julian Degan, Torsten Meireis und Clemens Wustmans: *Christlich-sozialetische Beiträge zu den wohnraumpolitischen Debatten der Bundesrepublik*, in: *Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften*, Bd. 62 (2021), 269-298.



Simone Habel

Gemeinsam mit Bernhard Emunds, Julian Degan und Jonas Hagedorn: *Aufwertung der Sorgearbeit in der Dienstleistungsgesellschaft – eine große Hoffnung des 21. Jahrhunderts*, in: Dies. (Hg.): *Freiheit – Gleichheit – Selbstaussbeutung. Zur Zukunft der Sorgearbeit in der Dienstleistungsgesellschaft* (Die Wirtschaft der Gesellschaft, Jahrbuch 6), Marburg: Metropolis, 11-40.

Reduktion der Arbeitszeit in der Live-In-Pflege. Eine interdisziplinäre Untersuchung von Maßnahmen der Vermittlungsagenturen. HBS-Study.

Narratives on Working Hours: An Analysis of "Pioneer" Brokering Agencies for Live-in Care Work in Germany, in: *Sociología*, Vol. 53, No. 5, 463-482.

Gemeinsam mit Bernhard Emunds, Eva Kocher, Rebekka Pflug, Theresa Tschenker und Verena von Deetzen: *Gute Arbeit für Live-In-Care. Gestaltungsoptionen für Praxis und Politik.* Policy Paper (NBI-Positionen 2021/2), im Internet verfügbar unter: https://nbi.sankt-georgen.de/assets/documents/cillas--und_nbi-position-2021_2-live-in-care.pdf.

Die neuen Akteure auf dem 'grauen Markt'. Vermittlungsagenturen in der Live-In-Pflege, in: Emunds, Bernhard; Degan, Julian; Habel, Simone; Hagedorn, Jonas (2021): *Freiheit – Gleichheit – Selbstaussbeutung. Zur Zukunft der Sorgearbeit in der Dienstleistungsgesellschaft.* Marburg: Metropolis ans Ende: "(Die Wirtschaft der Gesellschaft, Jahrbuch 6), Marburg: Metropolis, 220-236."



Jonas Hagedorn

Gemeinsam mit Bernhard Emunds, Julian Degan und Simone Habel: *Aufwertung der Sorgearbeit in der Dienstleistungsgesellschaft – eine große Hoffnung des 21. Jahrhunderts*, in: Dies. (Hg.): *Freiheit – Gleichheit – Selbstaussbeutung. Zur Zukunft der Sorgearbeit in der Dienstleistungsgesellschaft* (Die Wirtschaft der Gesellschaft, Jahrbuch 6), Marburg: Metropolis, 11-40.

Formal and informal care work, in: Irmi Seidl und Angelika Zahrt (eds.): *Post-Growth Work. Employment and Meaningful Activities within Planetary Boundaries.* London/New York: Routledge, 107–121. (Übersetzung)

Gemeinsam mit Hermann-Josef Große Kracht: *Päpstliche Sozialverkündigung: Zeit zum Entstauben*, in: *Herder Korrespondenz* (H. 5), 26–28.

Gemeinsam mit Eva Hänselmann und Lea Quaig: *Anerkennungstheoretische Grundlegung*, in: Bernhard Emunds, Jonas Hagedorn, Eva Hänselmann und Marianne Heimbach-Steins (Hg.): *Pflegearbeit im Privathaushalt. Sozialethische Analysen.* Paderborn: Brill/Ferdinand Schöningh (Gesellschaft – Ethik – Religion, 18), 12-40.

Pflegesysteme in Deutschland, Österreich, Frankreich und den Niederlanden in vergleichender Perspektive, in: Bernhard Emunds, Jonas Hagedorn, Eva Hänselmann und Marianne Heimbach-Steins (Hg.): *Pflegearbeit im Privathaushalt. Sozialethische Analysen.* Paderborn: Brill/Ferdinand Schöningh (Gesellschaft – Ethik – Religion, 18), 41-120.

Gemeinsam mit Hermann-Josef Große Kracht (2021): *Die Wohnungsfrage – eine Gerechtigkeitsfrage. Bericht zu den 10. Heppenheimer Tagen zur christlichen Gesellschaftsethik*, in: *Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften* 62, 403–411.

Gemeinsam mit Hermann-Josef Große Kracht (2021): *Politik und Ökonomie der Gemeingüter. Bericht zu den 11. Heppenheimer Tagen zur christlichen Gesellschaftsethik*, in: *Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften* 62, 413–420.



Simon Reiners

Gute Arbeit nach der Covid-19-Pandemie. Lehren, Trends und Chancen aus der Krise. NBI-Positionen 2021/1.

Assoziierte Wissenschaftler:innen

Markus Demele: *Konzeptionelle Neuaufstellung der katholischen Hilfswerke? Offene Zukunftsfragen*, in: *Herder-Korrespondenz* 2021/10, 31-34.



DAS NBI IN DEN MEDIEN (AUSWAHL)

Börsen-Zeitung

„Ein Jahr Corona in Deutschland – Wirtschaftsethische Perspektiven“
Interview mit Bernhard Emunds
27. Januar 2021



„Der Konflikt um die Tariftscheidung der Caritas ist auch ein Konflikt in der Caritas“
Interview mit Bernhard Emunds
10. März 2021

hessenschau

„Es wird vermieden, bessere Löhne zu zahlen“
Interview mit Bernhard Emunds zu den Pandemie-Boni in der Pflege,
29. März 2021

Deutschlandfunk Kultur

„Kurzfristig-betriebswirtschaftliche Logik?
Christliche Träger und Pflegereform“
Interview mit Bernhard Emunds
04. Juni 2021

hr2

„Rund um die Uhr – die ausgebeuteten Pflegekräfte“
Interview mit Jonas Hagedorn in der Sendung „Der Tag“
29. Juni 2021

Publik-Forum

„Was folgt aus dem Urteil zur Pflege?“
Interview mit Bernhard Emunds
09. Juli 2021

epd Evangelischer Pressedienst

Bedarf an sog. 24-Stunde-Pflege reduzieren
Interview mit Bernhard Emunds,
28. Juli 2021



30. Todestag von Pater Oswald von Nell-Breuning SJ
„ZeitZeichen“-Feature mit Interviewausschnitten von Jonas Hagedorn,
21. August 2021

hr iNFO

Vor der 2. Synodalversammlung
Interview mit Bernhard Emunds zum Synodalen Weg
30. September 2021

nd
DER TAG

„Mehr als ein Vollzeitjob“
Kurzbeitrag von Theresa Tschenker und Simone Habel zu Live-In-Care
17. November 2021

BÖCKLER
IMPULS

„Häusliche Pflege – Wie sich Ausbeutung verhindern lässt“
Beitrag zu den Ergebnissen des Forschungsprojekts
„Modelle der Live-In-Pflege“,
November 2021



WER MEHR WISSEN WILL

www.nell-breuning-institut.de

Weitere Informationen zu den Aktivitäten der Mitarbeiter:innen des NBI im vergangenen Jahr enthält der online verfügbare Rechenschaftsbericht 2021, der die vorliegende Broschüre ergänzt.

Über unsere aktuellen Aktivitäten (Positionen, Publikationen, Veranstaltungen, Medienbeiträge etc.) informieren wir in unserem E-Mail-Newsletter, den wir zwei- bis dreimal im Jahr versenden. Bei Interesse melden Sie sich bitte auf unserer Website (www.nell-breuning-institut.de) an.





Oswald von Nell-Breuning Institut

für Wirtschafts- und
Gesellschaftsethik

der Philosophisch-Theologischen
Hochschule Sankt Georgen

Offenbacher Landstr. 224
60599 Frankfurt/Main, Germany

Tel. 069 6061 230

Fax 069 6061 559

eMail nbi@sankt-georgen.de

Internet www.nell-breuning-institut.de

Twitter @NBI_ffm

Facebook facebook.com/Wirtschaftsethik