

Herausgegeben von der Katholischen Sozialwissenschaftlichen Zentralstelle

# Kirche und Gesellschaft

Georg Lämmlein

## Herausforderungen einer neuen Arbeitskultur

Zur EKD-Denkschrift „Solidarität  
und Selbstbestimmung  
im Wandel der Arbeitswelt“

---

Die Reihe „Kirche und Gesellschaft“ thematisiert aktuelle soziale Fragen aus der Perspektive der kirchlichen Soziallehre und der Christlichen Sozialethik.

### **THEMEN DER ZULETZT ERSCHIENENEN HEFTE:**

**Oktober 2020, Nr. 473:** Claus Dierksmeier  
Corona und die „offene Gesellschaft“

**November 2020, Nr. 474:** Marianne Heimbach-Steins  
Systemrelevant! Arbeitsbedingungen in der Altenpflege

**Dezember 2020, Nr. 475:** Peter Kardinal Turkson/ Peter Schallenberg  
Fratelli tutti. Eine theologische Sozialethik der politischen Liebe

### **VORSCHAU:**

**Februar 2021, Nr. 477:** Joachim Wiemeyer zum Themenbereich  
„Weltwirtschaft nach der Corona-Krise“

**März 2021, Nr. 478:** Peter G. Kirchschräger zum Themenbereich  
„Künstliche Intelligenz und Ethik“

**April 2021, Nr. 479:** Peter Kardinal Turkson zum Themenbereich  
„Ethik im Bereich der Real- und Finanzwirtschaft“

Die Hefte eignen sich als Material für Schule und Bildungszwecke.

### **Bestellungen**

sind zu richten an:

**Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle**

**Brandenberger Strasse 33**

**41065 Mönchengladbach**

Tel: 02161/81596-0 Fax: 02161/81596-21

Internet: <https://www.ksz.de>

E-mail: [kige@ksz.de](mailto:kige@ksz.de)

### **Redaktion**

**Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle**

**Mönchengladbach**

Erscheinungsweise: Jährlich 10 Hefte, 160 Seiten

---

Mönchengladbach 2021

**ISSN 2699-2485 (Print)**

**ISSN 2699-6278 (Online)**

Transformation der Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft, oder gar das Ende der Arbeitsgesellschaft: Die Arbeit steht nach allgemeiner Einschätzung vor einem großen Umbruch. Das betrifft die Rolle von Arbeit und Beruf in der Gesellschaft wie die konkrete Veränderung der Arbeitsverhältnisse. Beispielhaft sei das Stichwort vom Ende des „Normalarbeitsverhältnisses“ genannt. Gleiches gilt vom Wandel der Berufsbiographie durch die Notwendigkeit lebenslangen Lernens, flexibler Anpassungen wie auch die Prekarisierung von Anstellungsverhältnissen etwa durch Befristungen und Zeit- oder Leiharbeit. Dieser Wandel ist nicht neu, findet aber gegenwärtig in beschleunigtem Maß statt. In der aktuellen Situation der Corona-Pandemie 2020 wird er etwa durch das vermehrte Aufkommen von „Telearbeit“ im Homeoffice forciert. Um den Wandel sozialetisch zu reflektieren, lohnt sich ein Blick in die vor fünf Jahren unter der Perspektive „Solidarität und Selbstbestimmung“ erschienene Denkschrift des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) zum „Wandel der Arbeitswelt“.

Eine der zentralen Grundlagen evangelischer Wirtschaftsethik bildet Martin Luthers Berufskonzeption. Seine theologische Aufwertung der profanen Arbeit zum „Dienst am Nächsten“ als Ausdruck der christlichen Berufung des Einzelnen, unabhängig von der Zugehörigkeit zum geistlichen Stand, macht den Kern seines Berufsbegriffs aus. In seinem Begriff der christlichen Freiheit entspringt diese Berufung der Zusammengehörigkeit von Glaube und Liebe: Im Glauben ist der Einzelne zur Freiheit vor Gott berufen, in der Liebe auf den Dienst am Nächsten verwiesen, was sich in der jeweiligen Tätigkeit als „Beruf“ realisiert. Dem darin enthaltenen Berufsethos wiederum schreibt Max Weber in seiner Perspektivierung der protestantischen Ethik zum „Geist des Kapitalismus“ eine wesentliche Funktion für die kapitalistische Wirtschaftsdynamik zu, wenn auch nur in der Verbindung mit dem puritanischen Ethos der „innerweltlichen Askesse“ und den unabhängig davon entwickelten institutionellen Strukturen des Bankenwesens bzw. der Geldwirtschaft. In Verbindung mit dieser Weber'schen These – und unabhängig von ihrer historischen Infragestellung – nutzt die protestantische Wirtschaftsethik den Berufsbegriff nicht nur auf der mikro- bzw. individualethischen, sondern auch für die Meso- und Makroebene der Sozialetik, für die ethische Bestimmung des Unternehmens und der wirtschaftlichen Rahmenordnung.

### **„Gute Arbeit“ versus „bullshitjobs“**

---

Ausgehend von den Aspekten der Gemeinwohlorientierung („Dienst am Nächsten“) und der im Berufsbegriff angelegten Sinnbestimmung („Berufung“) lässt sich die wirtschaftliche Rahmenordnung auf diese beiden

Aspekte hin bestimmen und davon wiederum die Funktion und Aufgabe der Unternehmen ableiten: Sie sollen, kurz gesagt, für „gute Arbeit“ sorgen. Darauf sind die – durch die wirtschaftliche Rahmenordnung vorgegebene – Governance der Unternehmen und ihre Organisationskultur auszurichten. Eine wesentliche Dimension der Governance stellt die Mitbestimmung der Beschäftigten mindestens in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (im umfassenden Sinn) im Unternehmen dar.

Diese sehr komprimierte Darlegung bildet den Ausgangspunkt für die folgenden Überlegungen zu den Herausforderungen, vor denen die protestantische Wirtschaftsethik im Blick auf die Transformation der Arbeitswelt durch Globalisierung und Digitalisierung steht, und die Perspektive ihrer Beantwortung insbesondere in der vor fünf Jahren veröffentlichten Denkschrift der EKD „Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt“ (EKD 2015). Im Hinblick auf die Gestaltungsherausforderungen und -perspektiven dieses Wandels wird in der Denkschrift vor allem die Bedeutung und Aufgabe der (gewerkschaftlichen) Mitbestimmung in den Unternehmen und ihre Rolle als öffentliche Institution herausgestellt. Sowohl die an Selbstbestimmung orientierte Gestaltung der Arbeitsverhältnisse wie die Sicherung der gesellschaftlichen Solidarität in und durch Arbeit wird dieser Perspektive zugewiesen. Die Arbeitswelt soll auch in der digitalen Transformation durch die Aspekte Selbstbestimmung – die vor allem die Dimension der Sinnorientierung einschließt – und Solidarität qualifiziert bleiben.

Das – unausgesprochene – Gegenbild zur Perspektive der Denkschrift kann mit dem von David Graeber ins Spiel gebrachten Ausdruck „bullshitjobs“ benannt werden. Die Transformation bringt eine Unzahl von überflüssigen und sinnlosen Tätigkeitsprofilen hervor, in denen Menschen zwar Einkommen für sich selbst generieren (und je nach Tätigkeitsform sogar in hohem Maße), aber nach Graebers Ansicht weder einen Beitrag zur gesellschaftlichen Wertschöpfung leisten noch selbst für sich daraus Sinn schöpfen können. Diese „sinnlose“ Jobvermehrung steht vor allem einer durch die Digitalisierung ermöglichten Reduzierung der Arbeitszeit gegenüber. In Graebers eigener Formulierung: „But rather than allowing a massive reduction of working hours to free the world's population to pursue their own projects, pleasures, visions, and ideas, we have seen the ballooning of not even so much of the 'service' sector as of the administrative sector, up to and including the creation of whole new industries like financial services or telemarketing, or the unprecedented expansion of sectors like corporate law, academic and health administration, human resources, and public relations. And these numbers do not even reflect on all those people whose job is to provide administrative, technical, or security support

for these industries, or for that matter the whole host of ancillary industries (dog-washers, all-night pizza delivery) that only exist because everyone else is spending so much of their time working in all the other ones. These are what I propose to call 'bullshit jobs.'<sup>1</sup> Diese Form von „jobs“ bildet das Gegenmodell zum Berufsmodell in der lutherischen Tradition, das auf Sinnorientierung und den gesellschaftlichen Beitrag der Arbeit oder eben auf Selbstbestimmung und Solidarität zielt.

Diese Entgegensetzung kann aber nur einen heuristischen Sinn haben. Denn sie unterschätzt die mit der Dynamik gesellschaftlicher Arbeitsteilung verbundene Komplexität und Komplexitätssteigerung. Die immer tiefergehende Struktur der arbeitsteiligen Produktion des gesellschaftlichen Lebens insgesamt, der gesamten Wertschöpfung, erfordert auch sich immer weiter und tiefer ausdifferenzierende Koordinationsleistungen, sowohl auf der individuellen wie auf der gesellschaftlichen Ebene. Unter den Bedingungen der immer stärkeren Individualisierung werden private soziale Zusammenhänge beispielsweise der „Hausökonomie“ oder der innerfamiliären Arbeitsteilung (mit ihren problematischen Geschlechterrollen) an die gesellschaftliche Steuerung externalisiert. Deshalb erfordert die Komplexitätssteigerung der gesellschaftlichen Arbeitsteilung auch eine immer stärkere Differenzierung der Tätigkeitsformen, die über die notwendigen Koordinationsleistungen in die gesellschaftliche Wertschöpfung eingebunden sind. „Graeber – der als erklärter Anarchist die menschliche Fähigkeit zur spontanen, friedlichen Kooperation für gegeben hält – übersieht, dass komplexe arbeitsteilige Systeme auch diejenigen brauchen, die diese Koordination, die sich meistens nicht von selbst herstellt, herbeiführen.“<sup>2</sup> Diese Entwicklung folgt dem Mechanismus, den Füllsack mit der aus der Differenzierung von Arbeit resultierenden Vermehrung von Arbeit beschreibt.<sup>3</sup> Die ethische Betrachtung des Wandels der Arbeitswelt kann nicht von der einfachen Entgegensetzung von sinnvollen Berufstätigkeiten und „bullshitjobs“ ausgehen, sondern muss für die Gesamtheit der Arbeitsverhältnisse eine *gemeinsame Form ihres Beitrags zu Selbstbestimmung und Solidarität* ansetzen.

In dem Zusammenhang lohnt es sich, den Ansatz der Denkschrift der EKD „Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt“ von 2015 nach fünf Jahren erneut in den Blick zu nehmen. Die wirtschaftsethische Perspektive des reformatorischen Arbeits- und Berufsethos wird für eine Neubestimmung der Arbeit in der Gegenwartsgesellschaft aufgerufen. Nach fünf Jahren lässt sich prüfen, wie weit diese Perspektive auch unter aktuellen Bedingungen tragfähig ist.

## Die Denkschrift „Solidarität und Selbstbestimmung“: Von der Heilsökonomie zum Ethos einer solidarischen Gemeinschaft

---

Zum Ausgangspunkt nimmt die Denkschrift die Zentralstellung der Berufsarbeit in der (protestantischen) Heilsökonomie. Mit Luther verbindet sie eine über die Neukonstellierung von Arbeit als „Beruf“ vermittelte Transformation der Gesellschaft: „Arbeit bzw. das tätige Leben, die *vita activa*, gilt nach Luther als Gebot Gottes für alle Menschen, wobei – vor dem Hintergrund der damaligen feudalen Gesellschaftsordnung gedacht – jeder in seinem Stand eine spezifische Aufgabe zu erfüllen hat. *Der Beruf wird damit zum konkreten Ort der Verantwortungsübernahme für alle Christen* (im Original fettgedruckt). Jede und jeder hat die geschenkten Gaben, seine Charismen, in der konkreten Gestaltung der eigenen Arbeit am jeweiligen Ort zu entfalten.“<sup>4</sup> Die Transformation der Arbeit aus der Feudal- in die Berufsgesellschaft bedeutet zugleich eine Transformation des Christlichen. Der Beruf ist auch der konkrete Ort des Glaubens, nämlich seiner Verwirklichung in der Liebe, wie es Luther in seiner Schrift zur christlichen Freiheit programmatisch formuliert hatte.

Die lutherische Berufskonzeption unterliegt allerdings einem geschichtlichen Wandlungsprozess, in dem die geistliche Sinndimension erodiert und durch innerweltliche Bezüge ersetzt wird. Dem „Verlust einer geistlichen Begründung des Berufs“ stellt die Denkschrift eine „Verabsolutierung des Arbeitsverständnisses“ gegenüber, deren Ursache maßgeblich „in der marxistischen Doktrin der Menschwerdung des Menschen durch Arbeit“ gesehen wird.<sup>5</sup> Der „Berufsmensch“ (Max Weber) und eine einseitig durch Erwerbsarbeit formierte „*vita activa*“ (Hannah Arendt) bilden die Signatur einer als Entfremdung verfassten umfassenden Realisierung von Arbeit in der Moderne.

Die Wiedergewinnung einer theologischen Berufskonzeption muss daher ein komplexes Geflecht von Anforderungen für „Sinndeutung“ bearbeiten: „Es bleibt deshalb – nicht nur in der sozialen Arbeit – *eine grundlegende theologische Aufgabe, Perspektiven einer selbstbestimmten Sinndeutung der Arbeit* (im Original fettgedruckt), einer Orientierung an den Bedürfnissen des Nächsten und am Gemeinwohl sowie einer ethischen Verantwortung im Beruf unter den Bedingungen der heutigen, in sich vielschichtigen Arbeitswirklichkeit zu vermitteln.“<sup>6</sup> Ein neues „Arbeitsethos“ für die Qualifizierung von „guter Arbeit“ muss daher die Selbstbestimmungs- und Solidaritätsaspekte in den Selbst-, Sach- und Sozialbezügen der Arbeit integrieren. Arbeit muss so angelegt sein, dass sie in jeder Dimension die Sinnbestimmung der Selbstbestimmung und einen solidarischen Bezug zum Gemeinwohl ermöglicht und verbindet.

Den Unternehmen kommt die Aufgabe zu, als „Kooperationsinstitution“ eine an diesen Kriterien orientierte gesellschaftliche Arbeitsteilung zu organisieren: „Im Unternehmen wird die Arbeit des Einzelnen in eine Wertschöpfungskette und damit auch in einen inneren Bezug zu anderen Tätigkeiten gestellt, was gerade in den letzten Jahrzehnten durch die Betonung einer Sinn- und Wertegemeinschaft in den Unternehmen explizit aufgegriffen wurde.“<sup>7</sup> Indem diese Organisation der Arbeit an den Kriterien Selbstbestimmung und Solidarität ausgerichtet ist, dienen sie der Verwirklichung des „Ethos einer solidarischen Gemeinschaft“<sup>8</sup>, das von der persönlichen Haltung über die Arbeitsorganisation in ein gesellschaftliches Institutionenverhältnis transformiert werden soll. „Gute Arbeit“ ist dann nicht Kennzeichen einer individuellen Arbeitsleistung und -haltung, sondern Maßstab der gesellschaftlichen, institutionellen Arbeitsorganisation.

Diesem Maßstab gegenüber sieht die Denkschrift eine problematische „Spreizung“ in der Verteilung der Arbeitnehmer\*inneneinkommen, die durch den technologischen Wandel (Digitalisierung) verstärkt wird.<sup>9</sup> Ein Ausgleich über Umverteilung durch Besteuerung wird als grundsätzlich angemessen, aber nicht ausreichend erachtet.<sup>10</sup> Dagegen gelten Bildung und Qualifizierung als wirksamste Mechanismen gegen Armutsrisiken und erfordern höhere gesellschaftliche Investitionen.<sup>11</sup> Entscheidend ist aber eine direkt über die Arbeitseinkommen vermittelte Anteilgabe von Arbeit an der gesellschaftlichen Wertschöpfung. Allerdings ist eine an Bedarfsaspekten orientierte Konzeption des „gerechten Lohns“ dafür nicht ausreichend<sup>12</sup>, vielmehr kommt es auf Verfahrensformen der tariflichen Aushandlung (Gerechtigkeit durch Verfahren) an, die auch für „Spielregeln für gute Arbeit“<sup>13</sup> gelten müssen. Deshalb wird grundlegend und ausführlich die Rolle der Gewerkschaften hervorgehoben. Die Herausforderungen werden gewürdigt, vor die sie durch den grundlegenden Wandel von Sozialstrukturen, Werte- und Mentalitätswandel sowie die höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Entgrenzung von Arbeit gestellt sind. Die Spannungsfelder der Globalisierung, der (digitalen) Entgrenzung, der familiären Arbeitsteilung und Gendergerechtigkeit wirken sich nicht nur auf die Organisation von Arbeit, sondern auch auf die gewerkschaftliche Arbeit und Organisation und die Fähigkeit zur Vertretung der Tarifinteressen aus.

Die Denkschrift spricht sich gegen die Schwächung gewerkschaftlicher Strukturen der Mitbestimmung, aber stark für die „gesetzliche Wiederherstellung der Tarifeinheit“ und eine starke Rolle von „Einheitsgewerkschaften“ in der Tarifautonomie aus, der gegenüber „Spartengewerkschaften“ die Ausnahme bleiben sollen.<sup>14</sup> Gewerkschaften sollen weiterhin ihre Rolle als „bedeutender Ordnungsfaktor der bundesdeutschen Wirtschaft“<sup>15</sup>

wahrnehmen können, d.h. die Interessen ihrer Mitglieder auch in gesellschaftlichen Institutionen vertreten. Die Gewerkschaften werden daher als ein wichtiger Teil des Institutionengefüges für die Organisation der Arbeit gesehen und gewürdigt.

## **Selbstbestimmung und Solidarität, oder: Die Rolle des „Berufsethos“ für „gute Arbeit“**

---

Der Aspekt der Selbstbestimmung findet als intrinsische Dimension seine Entsprechung in der Berufskonzeption von Arbeit als Berufsethos: „Wer nicht nur arbeitet, sondern einen Beruf hat, ist folglich für die Ergebnisse seiner Arbeit immer auch selbstverantwortlich und kann sich nicht nur auf Wünsche der Kunden oder Anweisungen der Vorgesetzten hinausreden.“<sup>16</sup> Selbstbestimmung ist mit „Beruflichkeit“ durch den Aspekt der Berufung verbunden, der unmittelbar auch die Biografie der ganzen Person einbindet. Mit der von Wegner gestellten Diagnose „Verlust des Berufs“ oder „Entberuflichung der Arbeit“ ist dann eine systemische Transformation nicht nur in der Arbeitswelt, sondern im gesamtgesellschaftlichen Gefüge von Werthaltungen, Sinnorientierung und biografischer Selbstreflexion verbunden: Wenn Selbstbestimmung nicht mehr über das Berufsethos in der Arbeit realisiert werden kann, verliert sie tendenziell ihren Bezug zur Materialität gesellschaftlicher Prozesse und wird zu einer abstrakten Idee, die sich arbiträrer symbolischer Ausdruckformen bedienen muss, wie sie Andreas Reckwitz für jedenfalls eine bestimmte gesellschaftliche Schicht als „Gesellschaft der Singularitäten“ beschrieben hat.<sup>17</sup>

Der ursprünglich an die vormoderne, ständisch strukturierte Gesellschaft gebundene Berufsbegriff muss deshalb auf die Bedingungen der industriellen Arbeits- und erneut der postindustriellen Dienstleistungsgesellschaft hin transformiert werden, wenn er seine Bedeutung für die gesellschaftliche Integration behalten soll. Wegner sieht die Möglichkeit, dass „der protestantische Berufsdiskurs durchaus Anschlüsse an eine Kritik der Kommodifizierung der Arbeit als solcher“<sup>18</sup> gewinnen kann. Dazu muss der mit dem Berufsgedanken verbundene Wert intrinsischer Sinnbestimmungen auf eine Kritik und Gestaltung der Arbeitsverhältnisse bezogen werden. Die mit dem Berufsgedanken verbundenen ethischen Implikationen und Sinnansprüche müssen auch in den Arbeitsverhältnissen und deren Organisation zur Geltung gebracht werden, auch wenn sie nicht durchweg mit dem Berufsbegriff gekoppelt werden können, eben durch den Maßstab „gute Arbeit“. Mit einer auf das Sinnerleben von Beschäftigten ausgerichteten Studie von Friedericke Hardering benennt Wegner<sup>19</sup> drei relevante Aspekte für „gute Arbeit“: „In der Arbeit gut und wirksam sein können“



(Leistungs- und Qualitätsbewusstsein oder Selbstwirksamkeitserfahrung), „Erzeugung sichtbarer Ergebnisse mit größerem Nutzen“ (Beitrag zum Ganzen) und „Erfahrung von Anerkennung“ (Bedeutsamkeit).

Die mit dem Berufsbegriff verbundenen Aspekte der intrinsischen Sinnstiftung lassen sich in der Selbstwirksamkeitserfahrung bündeln, die in Bezug auf den eigenen Beitrag zur gesellschaftlichen Kooperation erlebt wird, kurz formuliert in der Erfahrung „Ich trage etwas bei!“. An diese Erfahrung können (und müssen) dann die Momente gesellschaftlicher Solidarität und Anerkennung, wie individueller Verantwortung und institutioneller Resonanz ansetzen. Von entscheidender Bedeutung dürfte sein, ob sich diese Aspekte intrinsischer Sinnstiftung im Konzept „Employability“ re-identifizieren und re-konstituieren lassen. Dieser Begriff wurde durch die Studie zur „Berufsgesellschaft in der Krise“ von Friedrich Fürstenberg prominent in der Diskussion platziert. Für dieses Konzept ist nicht mehr die im Bildungsgang zur beruflichen Kompetenz verdichtete biographische Berufsorientierung entscheidend – die in der sich dynamisch wandelnden Arbeitswelt durch lebenslanges biographisch-berufliches Lernen abgelöst wird – sondern „individuelle Selbststeuerungs- und Vermarktungsfähigkeiten, Selbst-Management und permanente Performanz.“<sup>20</sup>

Der Begründungszusammenhang für „gute Arbeit“ darf aber über den Weg der intrinsischen Sinnstiftung nicht wiederum allein den Beschäftigten aufgebürdet werden (im Sinne des „new capitalism“).<sup>21</sup> Er muss vielmehr auf den sozialen Zusammenhang und die Organisationsformen von Arbeit bezogen werden: „Gute Arbeit hat mit der Qualität von Beziehungen zu tun, mit dem Bewusstsein, dass die eigene Arbeit einen sinnvollen Zweck erfüllt, damit, wie man seine Talente entwickelt und seine Zeit verbringt.“<sup>22</sup> In diesem Sinne bedarf es einer Transformation und Neukonzeption von „Berufsarbeit“ unter den Bedingungen der gegenwärtigen „Entberuflichung“ von Arbeit in einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive. Dazu ist nochmals eine historische Reflexion hilfreich.

Arbeit im neuzeitlichen Verständnis ist ein Produkt der gesellschaftlichen Kooperation. Das heißt sie entspringt nicht einfach der Tätigkeit eines Individuums und seiner spezifischen Fähigkeit und Orientierung, sondern entsteht aus den Strukturen und Prozessen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung, die sich aus der basalen Struktur gesellschaftlicher Kooperation entwickelt. Die biblische (und reformatorische) Qualifikation von Arbeit als „Dienst am Nächsten“ entspringt noch, anders als es mit dem Begriff Dienst erscheint, der Haltung und Begabung der Person, die sich damit in den Dienst am Nächsten stellt, soweit es ihrem Stand und Amt entspricht. Das, was ihre Arbeit bestimmt, entspringt aber nicht einem „System der Bedürfnisse“, aus dem jeweils dieser Dienst systematisch abgeleitet

werden könnte. Ob und wie die Arbeit der Einzelnen in diesem Dienst zusammenstimmt und zu einer funktionierenden Gesellschaft beiträgt, liegt nicht im Begriff der Arbeit, sondern im politischen Gesamtsystem, dessen Teil die Arbeit der Einzelnen ist.

Gleichwohl hat die Reformation dazu beigetragen, dass die Arbeit durch ihren Bezug auf den Dienst am Nächsten mit dem Berufsbegriff „geadelt wurde“, freilich auf der Basis einer bereits vorhandenen Hochschätzung der Arbeit beispielsweise in der mittelalterlichen Volkstheologie etwa in den Predigten von Berthold von Regensburg.<sup>23</sup> Aus dieser christlichen Hochschätzung der Arbeit begründet sich das Verständnis der „Arbeitsgesellschaft, in der es prinzipiell ... keine sittlich begründete Befreiung von Arbeit im Sinne von tätigem Schaffen und harter Mühe mehr geben durfte.“<sup>24</sup> Vice versa begründet diese Wendung nun eine Umstellung der Steuerungslogik und Organisationsstruktur der gesellschaftlichen Kooperation von einer politischen bzw. feudalen (Standes-) Ordnung auf die Organisation von Arbeit, insbesondere unter dem Vorzeichen einer kapitalistischen Ökonomie, d.h. der Organisation von Arbeit auf der Grundlage von Wirtschaftskapital in Form von Maschinen und anderen Produktivkräften (sowie dem Boden als Grundlage). Dieser „durch freie, wertschaffende Arbeit bestimmten Tauschwirtschaft entsprach eine bürgerliche Leistungsgesellschaft“<sup>25</sup>, in der Arbeit durch die Wertesetzungen des Güter- und des Arbeitskräftemarktes bestimmt und organisiert wurde, und nicht mehr durch soziale Einflüsse von Privilegien und Herrschaftsstrukturen (außer denjenigen, die in der Konstellation von Kapital und Arbeit selbst gegeben waren).

Diese Herausbildung der Arbeitsökonomie und Arbeitsgesellschaft in ihrer geschichtlichen Entwicklung wie in ihrer ökonomischen und soziologischen Beobachtung und Beschreibung nachzuzeichnen, sprengt den Rahmen der hier vorzunehmenden Überlegungen. Hier ist nur insofern darauf Bezug zu nehmen, dass andere Organisationslogiken der gesellschaftlichen Kooperation, politische, symbolische und kulturelle, für die gesellschaftliche Gesamtsteuerung zwar angemessen und notwendig sind, aber nicht die ökonomische Organisationslogik der Arbeit ersetzen oder außer Acht lassen können. Arbeit ist selbst direkt Form und Ausdruck einer spezifischen Organisationslogik gesellschaftlicher Kooperation, oder genauer: das Verhältnis von Arbeit und Kapital als Organisationsform. Hier kommt es darauf an, dass die Komplexitätssteigerung der Gesellschaft bzw. der gesellschaftlichen Kooperation unmittelbar auch mit der gesteigerten Komplexität in der Organisation von Arbeit (und Kapital, bspw. in Form von Finanzkapital) verbunden ist. Je stärker sich diese Komplexität über „digitale Muster“<sup>26</sup> und Digitalisierung selbst beobachtet und „steuert“, um so

mehr wird auch die Organisation von Arbeit durch diese Komplexitätssteigerung bestimmt und charakterisiert. Das betrifft nicht in jedem Fall die als Arbeit organisierte Form von Tätigkeit, beispielsweise der pflegerischen Versorgung eines Menschen oder konkreten Beseitigung von Müll und Abfällen. Aber wie diese Tätigkeiten im technologischen, ökonomischen und sozialen wie kulturellen Gesamtzusammenhang organisiert werden, entspringt nicht aus der Tätigkeit selbst, sondern ihrer Organisation im Rahmen der immer komplexeren gesamtgesellschaftlichen Organisation von gesellschaftlicher Kooperation.

## **Neukonzeption des Berufsbegriffs**

---

Den sozialen Charakter von Arbeit sieht Wegner<sup>27</sup> präzise mit dem Berufsbegriff zum Ausdruck gebracht: „Der Beruf bezeichnet eine Konstruktion von Arbeit als sozialem Kooperationsverhältnis, näherhin als Form der Teilhabe an gesellschaftlichem Vermögen (Hegel).“<sup>28</sup> Deshalb greifen Überlegungen zu kurz, die „Beruf“ aus der kulturellen, sozialen und ethischen Charakterisierung und Qualifizierung einer Tätigkeit ableiten. Beispielsweise lassen sich Pflegeberufe nicht einfach als Tätigkeitsanforderungen aus den sozialen, kulturellen und normativen Aspekten von „guter Pflege“, d.h. allein aus der pflegenden Versorgungsbeziehung begründen. Vielmehr müssen sie auch auf den ökonomischen Rahmen gesamtgesellschaftlicher Wertschöpfung und Arbeitsorganisation bezogen werden, oder mit Wegner: auf eine „Teilhabe an gesellschaftlichem Vermögen“, die nicht zuerst politisch, kulturell und sozial, sondern zunächst ökonomisch vermittelt ist. Pflege „als Beruf“ muss deshalb als Beitrag zur gesellschaftlichen Wertschöpfung begründet und in ihrer Beruflichkeit, d.h. einschließlich der Kommodifizierung in Form von „Lohnfindung“ organisiert werden. Berufe bilden eine wesentliche „Form“, wie Arbeit im gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang organisiert wird. Sie sind Teil der ökonomischen und gesellschaftlichen Strukturen und Prozesse, in denen diese gesamtgesellschaftliche Arbeitsorganisation institutionalisiert ist.

Die Institutionalisierung dieser Organisation von Arbeit in Form von Unternehmen und Gewerkschaften, Betrieben und Betriebsverfassung, von Arbeits- und Tarifverträgen bildet selbst ein komplexes institutionelles Bündel, das in das Gesamtinstitutionengefüge der Gesellschaft eingelagert ist und sowohl für sich wie im Wechselspiel mit anderen Institutionen funktionieren muss. Dieses Wechselspiel ist wiederum selbst Gegenstand komplexer Aushandlung. Auch die Frage, inwiefern die ökonomische Organisationsform einer eigenständigen Logik folgt bzw. folgen muss oder umgekehrt durch ihre Integration in ein Institutionengefüge von sozialen

und kulturellen Anforderungen (und Traditionen) bestimmt sein muss, ist seit Polanyi (1944)<sup>29</sup> Gegenstand eines akademischen wie politischen Diskurses.

Der moderne Berufsbegriff steht deshalb immer schon in der Spannung zwischen seiner ökonomischen Begründung und den kulturellen, sozialen und ethischen Aspekten der Berufsarbeit. Mit Wegner lässt sich auch die Ambivalenz im protestantischen Berufsbegriff zwischen affirmativer Integration in die gesellschaftliche Reproduktion und emanzipativer Entwicklung subjektiver Qualifikation und Sinndeutung auf das Unbehagen an der undurchschaubaren Komplexität der Organisation gesellschaftlicher Kooperation beziehen. Die geistliche bzw. transzendente Sinnbestimmung der „Berufung“ scheint der Instrumentalisierung von Arbeit für einen weltlichen Zweck entgegenzustehen, zumal dann, wenn dieser Zweck vorrangig dem ökonomischen Gewinnstreben dienen soll. Berufung ist aber unter dem Gesichtspunkt „Dienst am Nächsten“ in der Organisation von gesellschaftlicher Kooperation verankert. Deshalb lässt sie sich nicht gegen, aber mit dem „Ethos der solidarischen Gesellschaft“ und der darauf bezogenen Arbeitsorganisation profilieren. Im Kontext der Singularitätsgesellschaft lässt sich diese geistliche Sinnbestimmung etwa als „transzendentes Empowerment“<sup>30</sup> verstehen, das den Einzelnen aufwertet und zugleich – über den Beitrag zur gesellschaftlichen Kooperation – im symbolisch-fiktionalen Kontext der Gesellschaftsdeutung zivilisiert. Das „transzendente“ Moment, das die Berufung im Berufsbegriff ausmacht, besteht dann ebenso im Moment der sozialen Integration wie in einer transzendierenden Sinnbestimmung, die bei Luther mit dem Glauben (und der Rechtfertigung), bei Albrecht Ritschl mit dem „Reich Gottes“<sup>31</sup> verbunden wird.

In der Orientierung am Berufsbegriff, der ursprünglich jede Tätigkeit in der Hausökonomie wie in der ständischen Gesellschaft umfassen konnte, liegt im Rahmen der modernen Ökonomie immer noch eine Engführung auf die Professionalisierung (und Kommodifizierung) von Arbeit vor, auch und gerade dann, wenn er auf „Employability“ hin transformiert wird. Er bezieht sich auch in der aktuellen Fassung nicht mehr auf das umfassende Tätigsein in allen Bereichen der gesellschaftlichen Reproduktion, sondern auf den Ausschnitt, der durch formalisierte Aspekte der Bildung, Organisation, Entlohnung usw. dem formellen Wirtschaftssektor assoziiert ist. Andere Formen der beispielsweise innerfamiliären Sorgearbeit, des informellen, ehrenamtlichen und zivilgesellschaftlichen Engagements oder von „alternativen“ Formen der (autarken) Subsistenzwirtschaft, die nicht in den formellen Wirtschaftssektor bzw. in die Wertschöpfungs- und Entlohnungssysteme eingebunden sind, werden von diesem Berufsbegriff nicht erfasst. Allenfalls werden Sie als sekundäre Phänomene der beruflichen

Arbeit „gleichgestellt“, wenn etwa der Familienarbeit eine ethische Wertschätzung zugeschrieben wird, auch wenn sie nicht in Form von Entlohnung realisiert wird. Gleichwohl kann etwa im Blick auf „Hausarbeit“ im Rahmen von moderner Beruflichkeit nicht von einer Gleichwertigkeit mit Berufsarbeit und „Employability“ gesprochen werden, wie es in der ursprünglichen Berufskonzeption Luthers, die gerade nicht auf eine formale Kommodifizierung begründet war, zweifellos der Fall gewesen wäre.

Mit der Formalisierung des Berufsbegriffs, die im Blick auf die moderne Ökonomie insgesamt nicht nur berechtigt, sondern notwendig war und ist, ist allerdings auch eine Engführung und Exklusion verbunden, die angesichts der gegenwärtigen Transformation der Arbeit – die sich unter dem „Brennglas“ der Corona-Pandemie in offenkundiger Weise und verstärkt zeigt – zum Problem wird. Systemtheoretisch formuliert reicht ein auf das ökonomische Funktionssystem begrenzter Berufsbegriff nicht mehr aus, um die im Verhältnis von (ökonomischem) System und (gesellschaftlicher) Umwelt stattfindenden Verschiebungen und Transformationen zu „begreifen“. Füllsack spricht an dieser Stelle (mit Hegel) von einer „Arbeit am Begriff“, die in Bezug auf den Begriff Arbeit<sup>32</sup> entsprechend in der protestantischen Perspektive auf den Berufsbegriff geleistet werden muss.

Hegels eigene Formulierung reicht an diese Problematik heran, führt aber in der Begriffsbildung nicht über die Erklärung des sozialen Wesens von Arbeit hinaus, worin die „Abhängigkeit und Gegenseitigkeit der Arbeit und der Befriedigung der Bedürfnisse [...] die subjektive Selbstsucht in den Beitrag zur Befriedigung der Bedürfnisse aller anderen um[schlägt]“, wodurch jeder „die Möglichkeit enthält, durch seine Bildung und Geschicklichkeit daran teilzunehmen, um für seine Subsistenz gesichert zu sein, – wo wie dieser durch seine Arbeit vermittelte Erwerb das allgemeine Vermögen erhält und vermehrt.“<sup>33</sup> Während der dialektische Umschlag von Individualität und Allgemeinheit im „System der Bedürfnisse“ begrifflich erfasst wird, die „unsichtbare Hand“ des Marktes bei Adam Smith also auf den Begriff sozialer Kooperation hinter dem Rücken der Individuen gebracht wird, oder systemtheoretisch: „Emergenz einer sich selbst organisierenden Ordnung“<sup>34</sup>, fehlt ein Begriff der gesellschaftlichen Inklusion, wenn die gesellschaftliche Produktion der „Befriedigung der Bedürfnisse aller anderen“ sich zu sehr gegen die „Geschicklichkeit“ der Einzelnen verselbstständigt. Die Forderung nach „Gleichheit“, die auf eine Inklusion aller zielt, kann Hegel im folgenden Paragraphen daher nur für ein „Abstraktum“ ansehen, das dem „leeren Verstande“ angehört.<sup>35</sup> Die Organisationsform von Arbeit wird sich daher an die Komplexitätssteigerung der gesellschaftlichen Kooperation anpassen und komplexe Lösungen für die Steuerung von Solidarität wie von Selbstbestimmung finden müssen.

Dabei muss im Blick bleiben, dass der Mensch kein arbeitendes Tier (und keine Maschine), sondern ein zur Freiheit bestimmtes Wesen ist, zu einer Freiheit, zu der auch die Kultur der Arbeit gehört.

## Fazit

---

- Mit den Aspekten Solidarität und Selbstbestimmung hat die EKD-Denkschrift einen wichtigen Meilenstein zum Berufsbegriff und zur Organisation der Arbeit im gesellschaftlichen Wandel vorgelegt.
- Die mit den Stichworten Globalisierung, Digitalisierung und Gleichberechtigung verbundene Transformation der Arbeitswelt ist dabei bereits in den Blick genommen und mit dem Stichwort „gute Arbeit“ in einen ethischen Rahmen eingeordnet. Dazu wird der Berufsbegriff aktualisiert und in seiner Sinnbestimmung durch den Bezug auf das „Ethos einer solidarischen Gemeinschaft“, auf das hin Beruflichkeit ausgerichtet ist, aufgeladen.
- Gleichwohl bedarf es einer Ausweitung, die auch diejenigen Formen von gesellschaftlicher Arbeit in den Berufsbegriff und die gesellschaftliche Wertschöpfung integriert, die als „Care-Arbeit“ zur gesellschaftlichen Reproduktion wesentlich beitragen.<sup>36</sup> Das betrifft die geringbezahlte Arbeit im Pflegesektor wie auch unbezahlte Arbeit im Rahmen von Haushalt und Familie, insbesondere auch familiäre Pflege.
- Weiterhin bedarf es einer Flexibilisierung des Beruflichkeitskonzepts unter der Perspektive „Employability“, der Transformation von der Berufsausbildung für einen Lebensberuf hin zur Beruflichkeit lebenslangen Lernens.
- Wesentlich für die soziale, am „Ethos einer solidarischen Gemeinschaft“ ausgerichtete Transformation ist die institutionelle Verankerung in der (betrieblichen) Organisation von Arbeit, die nicht zulasten der Einzelnen gehen darf. Die Denkschrift sieht darin die zentrale Aufgabe gewerkschaftlicher Organisation auch unter den Bedingungen einer neuen Arbeitswelt.
- Für die Weiterentwicklung bedarf es eines systematischen Gesamtrahmens, wie er beispielsweise mit dem Konzept von „New Work“<sup>37</sup> zwar in Unternehmen diskutiert und realisiert, aber noch nicht im ursprünglichen Sinn auf gesellschaftlicher Ebene als neue Arbeitskultur etabliert wird.

## Anmerkungen

---

- 1 Graeber, David (2013): On the Phenomenon of Bullshit Jobs: A Work Rant: STRIKE!, Issue 3, August 2013, o. S., <https://www.strike.coop/bullshit-jobs> (29.09.2020).
- 2 Herzog, Lisa (2020): Die Rettung der Arbeit. Ein politischer Aufruf (Sonderausgabe für die bpb), Bonn; vgl. insgesamt: Füllsack, Manfred (2009): Arbeit (Grundbegriffe der europäischen Geistesgeschichte), Wien.
- 3 Vgl. Füllsack (2009), a.a.O., 20.
- 4 Denkschrift der EKD (2015) „Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt“, 24.
- 5 Ebd., 27.
- 6 Ebd., 31.
- 7 Ebd., 34.
- 8 Ebd., 34.
- 9 Vgl. Ebd., 53.
- 10 Vgl. Ebd., 54f.
- 11 Vgl. Ebd., 55.
- 12 Vgl. Ebd., 37f.
- 13 Ebd., 52.
- 14 Vgl. Ebd., 90.
- 15 Ebd., 91f.
- 16 Wegner, Gerhard (2019): Beruflichkeit: Ein produktives Erbe? Von Luther zu Employability, in: Lange, Joachim/ Wegner, Gerhard (Hrsg.): Beruf 4.0. Eine Institution im digitalen Wandel (Wirtschafts- und Sozialpolitik Band 23), Baden-Baden, 237f.
- 17 Vgl. Reckwitz, Andreas (2017): Die Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne, Berlin.
- 18 Wegner (2019), a.a.O., 248.
- 19 Vgl. Wegner (2019), a.a.O., 250.
- 20 Wegner 2019, a.a.O., 253; „Employability“ wird von Wegner mit Katrin Kraus/ Sabine Raeder definiert als „das Ensemble an Fähigkeiten und Bereitschaften, über das der Einzelne verfügen muss, um Beschäftigungsverhältnisse einzugehen und sich wertschöpfend in Arbeitsverhältnisse einzubringen und über eine beständige Anpassung der eigenen Arbeitskraft, die sich reflexiv auf die Bedingungen ihrer Realisierung bezieht, in Beschäftigung zu bleiben.“ (Wegner 2019, a.a.O., 253).
- 21 Vgl. Boltanski, Luc/ Chiapello, Ève (1999): Der neue Geist des Kapitalismus (édition discours, Band 38), Deutsche Erstausgabe 2003, Konstanz.
- 22 Herzog (2020), a.a.O., 50.
- 23 Vgl. Schönwitz, Jürgen (2020): Der Berufsgedanke bei Berthold von Regensburg und Martin Luther, in: Krisen – Aufbrüche – Transformationen. zur Sozialität der Evangelischen Kirche (Jahrbuch Sozialer Protestantismus Band 12), Leipzig, 325-361; Lucas Zapf macht deutlich, dass die Individualisierung der Heilsgewissheit bei Luther, ihre Übertragung von der Institution Kirche auf den Glauben des Einzelnen (in der Rechtfertigung) die Grundlage für die Neukonstellierung von Arbeit im Sinne eines (bürgerlichen) Leistungsethos des Ein-

- zelenen ist. (Zapf, Lucas 2017: Arbeit, in: Wegner, Gerhard, Hrsg.: Von Arbeit bis Zivilgesellschaft. Zur Wirkungsgeschichte der Reformation, Leipzig, 9-21).
- 24 Conze, Werner (1972): Art. Arbeit, in: Brunner, Otto/ Conze, Werner/ Kosellek, Reinhart (Hrsg.): Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland, Band 1 A - D (Studienausgabe 2004), Stuttgart, 165.
- 25 Conze (1972), a.a.O., 179.
- 26 Vgl. Nassehi, Armin (2019): Muster. Theorie der digitalen Gesellschaft, München.
- 27 Im Rückgriff auf Jaeggi, Rahel/ Kübler, Lukas (2014): Pathologien der Arbeit. Zur Bedeutung eines gesellschaftlichen Kooperationsverhältnisses, WSI-Mitteilungen 7/2014, 521-527.
- 28 Wegner (2019), a.a.O., 255.
- 29 Polanyi, Karl (1944): The Great Transformation - Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen (dt. 1972), Frankfurt am Main.
- 30 Wegner (2019), a.a.O., 256.
- 31 Vgl. Wegner (2019), a.a.O., 244.
- 32 Vgl. Füllsack (2009), a.a.O., 110ff.
- 33 Hegel, Georg Wilhelm Friedrich (1821): Grundlinien der Philosophie des Rechts (Berlin), herausgegeben und eingeleitet von Helmut Reichelt, Frankfurt - Berlin - Wien 1972, § 199.
- 34 Füllsack (2009), a.a.O., 51.
- 35 Vgl. Hegel (1821/1972), a.a.O., § 200.
- 36 Vgl. Meier-Gräwe, Uta (2020): Wirtschaft neu ausrichten. Wege in eine care-zentrierte Ökonomie, APuZ 70. Jg. 45/2020 (Care-Arbeit), Bonn, 28-34.
- 37 Vgl. Bergmann, Frithjof (2004): Neue Arbeit, neue Kultur (orig. New Work New Culture: Work we want and a culture that strengthens us), Freiamt.

## **Weiterführende Literatur**

Abländer, Michael S./ Wagner, Bernd, Hrsg. (2017): Philosophie der Arbeit. Texte von der Antike bis zur Gegenwart, Berlin.

Binswanger, Matthias (2019): Der Wachstumszwang. Warum die Volkswirtschaft immer weiter wachsen muss, selbst wenn wir genug haben, Weinhelm.

Binswanger, Matthias (2010): Sinnlose Wettbewerbe. Warum wir immer mehr Unsinn produzieren, Freiburg.

Dahm, Karl-Wilhelm/ Lämmlin, Georg (2016): Art. Beruf, Evangelische Soziallexikon 9. Auflage, Stuttgart, 161-165.

## **Der Verfasser**

---

Prof. Dr. Georg Lämmlin ist Direktor des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD in Hannover und außerplanmäßiger Professor für Praktische Theologie an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg.