

„Grenzenloser Wettbewerb - Wer gewinnt und wer verliert?“ Forum Kirche, Wirtschaft, Arbeitswelt 2013

In den Verträgen der EU wird Wettbewerb als wesentliches Ordnungsprinzip des gemeinsamen Marktes verstanden, der wiederum der Verbesserung der Lebensqualität dienen soll. Auch die Präambel des „Lissabon Vertrags“ von 2007 enthält „die stetige Besserung der Lebens- und Beschäftigungsbedingungen ihrer Völker“ als wesentliche Zielsetzung der Union.

Wie funktioniert aber Wettbewerb in einer globalisierten Welt? Welche Auswirkungen hat er auf den Arbeitsalltag der Millionen von Erwerbstätigen? Trägt er tatsächlich automatisch zur Verbesserung der Lebensqualität bei oder braucht Wettbewerb Grenzen? Und wenn ja, wer kann, wer muss sie ziehen? Gibt es Alternativen zu einer allein auf Wettbewerb ausgerichteten Wirtschaft?

Diese Frage verhandelte das erste Forum Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt des Zentrums Gesellschaftliche Verantwortung, das am 12. Juni 2013 mit über 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmern stattfand. Fachleute aus Wirtschaft, Verbänden, Wissenschaft und Kirchen kamen zu Zukunftsfragen unserer Gesellschaft miteinander ins Gespräch.

Alle Lebensbereiche werden dem Zwang zur Ökonomisierung unterworfen

Dr. Ulrich Thielemann, Direktor der MeM-Denkfabrik für Wirtschaftsethik in Berlin, stellte in seinem Vortrag die gängige Unterstellung infrage, der freie Wettbewerb im Rahmen einer Marktwirtschaft sei per se ein Garant für die humane Gestaltung der Gesellschaft. Ausgehend von dem Diktum Josef Schumpeters, der Wettbewerb sei wesentlich ein „Prozess schöpferischer Zerstörung“, wies Thielemann ebenso temperament- wie gehaltvoll auf die Ambivalenz eines jeden Wettbewerbs hin: ‚Schöpfung‘ und ‚Zerstörung‘ sind zwei Seiten ein und derselben Medaille. „Es gibt nicht das eine ohne das andere. Allerdings sieht man meist nur die Schöpfung - etwa in Form von geschaffenen Arbeitsplätzen - nicht die korrespondierende Zerstörung“. Den Schöpfern gelingt ihr „Werk“ aber nur, indem sie die „Werke“ anderer zerstören. Das ist der Wettbewerb. „Er ist zunächst ein Nullsummenspiel. Was die Schöpfer gewinnen, verlieren diejenigen, die unter Druck geraten, indem ihr bisheriger Einkommensstrom auf die Gewinner umgeleitet wird“.

Darum ist es nach Thielemann schlechterdings unmöglich, neue Arbeitsplätze zu schaffen, ohne Arbeitsplätze an anderen Orten zu zerstören oder jedenfalls unter Druck zu setzen. „Erst wenn es denjenigen, die unter Druck geraten, gelingt, einen neuen Einkommensstrom zu generieren, wächst die Wirtschaft. Dazu müssen sie natürlich etwas tun, sich nämlich die nötigen ‚Skills‘ aneignen, um im wettbewerblichen Marktkampf wieder mitspielen zu können“. Darum wird Bildung immer wichtiger. Aber der Wettbewerb macht auch bei der Bildung nicht halt und verändert das Verständnis von Bildung. Letztlich werden alle Lebensverhältnisse dem Zwang zur Ökonomisierung unterworfen – und die Frage bleibt nach Thielemann innerhalb der ökonomischen Wissenschaft unbeantwortet, welchem humanen Maßstab gegenüber sich dieser Zwang zu verantworten habe. Schlimmer noch: Sie wird gar nicht mehr gestellt.

Sehr konkret schilderte Armin Herber, Betriebsratsmitglied von Opel Rüsselsheim, die Schwierigkeiten, denen Beschäftigte im globalisierten Wettbewerb ausgesetzt sind und verwies zugleich auf die oft nur begrenzten Handlungsoptionen, die den Gewerkschaften blieben, um Standorte zu sichern.

Die Konzernpolitik von General Motors war über Jahre darauf ausgerichtet, die Konkurrenz zwischen den einzelnen Standorten zu erhöhen. Das Beispiel Opel zeigt aber auch, dass es für die Belegschaft von Vorteil war, nicht lokal zu verhandeln, sondern über den Europäischen Betriebsrat (EBR) eine Standortsicherung für alle durchzusetzen. Dieser Ansatz wird jedoch durch aktuelle Entwicklungen infrage gestellt, da zum einen dem EBR

wirklich wirksame Druckmittel gegenüber den multinationalen Konzernen fehlen, zum anderen einzelne nationale Arbeitnehmervertretungen aus der länderübergreifenden Solidarität ausscheren und direkt mit dem Management verhandeln. „Hier müssen auch wir neue verbindliche Rahmenbedingungen implementieren, die eine Stärkung der globalen Solidarität ermöglichen“, so das Fazit von Armin Herber.

Die Arbeitsbeziehungen haben sich verändert

Wie sehr die weitgehende Verinnerlichung des Wettbewerbsprinzips den Arbeitsalltag in Unternehmen prägt, wurde in Filmsequenzen aus dem mehrfach preisgekrönten Dokumentarfilm „Work hard-play hard“ der Regisseurin Carmen Losmann anschaulich, die ein höchst informatives Interview mit ihr umrahmten.

Die gezeigten Szenen gingen unter die Haut, zeigten sie doch Verhaltensmuster, die im Film zwar in der Konzentration übertrieben und befremdlich wirken konnten, gleichzeitig aber so realistisch und „normal“ wirkten, dass manche sich darin wiedererkennen mochten.

Es wurde deutlich, dass die postindustriellen Werkstätten der Wissens- und Dienstleistungsbranche, die lange als unsere Arbeitswelt von morgen galt, schon längst im Heute angekommen ist. Dabei, so Losmann im Interview, ging es ihr nicht darum Lösungen anzubieten, sondern Fragen aufzuwerfen, die z.B., den Blick auf die Arbeitsbeziehungen lenkten. Nicht ein individualisierter Blick oder die Identifikation mit einer einzelnen Person, stand dabei im Mittelpunkt, sondern die Aufforderung, aus kritischer Distanz einen Blick auf die neuen Arbeitsbeziehungen zu werfen und Position zu beziehen.

Abgerundet wurde das Forum mit einem Expertengespräch. Unter der Moderation von Dr. Brigitte Bertelmann (ZGV) ging es um die Frage, welchen Stellenwert Wettbewerb in verschiedenen Unternehmen hat und wie die Gewerkschaften die Veränderungen am Markt ebenso wie in der eigenen Organisation beurteilen.

Frank Gotthardt, Leiter Public Affairs der Merck KGaA in Darmstadt, betonte, dass offene Kommunikation und klare Kriterien für Beförderungen und bei der Besetzung von Führungspositionen wichtig sind für die Akzeptanz solcher Entscheidungen. So könnte unproduktivem Wettbewerb innerhalb der Mitarbeiterschaft entgegengewirkt werden. Es sei eine Herausforderung für die Führungskräfte und für eine entsprechende Unternehmenskultur, hier eine gute Balance von Unterstützung, Anerkennung aber auch Erwartungen gegenüber den Mitarbeitenden zu finden und dabei Verständnis zu wecken, für die Wettbewerbssituation, in der sich das Unternehmen als Ganzes befinde.

Uwe Treiber, Geschäftsführer der Sonnendruck GmbH, stellte mit seinem Unternehmen ein Konzept vor, das Unternehmen auch in der Verantwortung sieht für das Gemeinwohl und den nachhaltigen Umgang mit Gemeingütern. Dass ein Unternehmen auch mit einem solchen Ansatz am Markt über viele Jahre erfolgreich sein kann, dafür steht die Sonnendruck GmbH, die als eines der ersten Unternehmen in der Rhein-Neckar-Region eine Gemeinwohlbilanz erstellt hat.

Damit ist die Sonnendruck GmbH aber bei weitem kein Einzelfall mehr. Ulrike Häussler, Auditorin und Beraterin des Netzwerks Gemeinwohl-Ökonomie erklärte, dass im Jahr 2012 bereits mehr als 300 Pionierunternehmen zu der Bewegung Solidarische Ökonomie gehörten, die auf dem Weg zu einer Gemeinwohl-Bilanz seien. Insgesamt 1.405 Unternehmen aus 15 Staaten und knapp 3.000 Privatpersonen unterstützten die GWÖ. Schwerpunkte der Bewegung sind Österreich, die Schweiz, Deutschland und Spanien. Auch für große Unternehmen, insbesondere, wenn sie auf ein bereits bestehendes Umweltmanagementsystem und eine CSR (Corporate Social Responsibility) - Berichterstattung aufbauen können, ist dies ein gangbarer Weg und eine sinnvolle Weiterentwicklung, die ihre Wettbewerbsfähigkeit nicht beeinträchtigt, betonte sie.

Dietmar Muscheid, Bezirksvorsitzender des DGB Rheinland-Pfalz/ Saarland, beschrieb, wie schwierig es für Gewerkschaften ist, wenn Unternehmen im internationalen Wettbewerb unter sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf Löhne, Arbeitsbedingungen,

Sozial- und Umweltstandards arbeiten. „Wettbewerbsfähigkeit“ wird dann oft zulasten der Arbeitnehmer/innen durch Lohndumping sowie die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen und Sicherheitsstandards erreicht. Hier sind starke, handlungsfähige Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräte und Gewerkschaften) unverzichtbar, die der Zersplitterung von Arbeitnehmer/inneninteressen entgegenwirken und deren Kräfte bündeln. Gleichzeitig müssen aber auch Arbeitnehmervertretungen die Wettbewerbskonstellation auf den Märkten kennen und ernst nehmen, um kompetent an der langfristigen Sicherung von Unternehmen und Arbeitsplätzen mitwirken zu können. Faktisch übernehmen Arbeitnehmervertreter/innen damit auch unternehmerische Mit-Verantwortung.

Dr. Ralf Stroh, Wirtschafts- und Sozialethiker im ZGV, stellte dar, dass Wettbewerb und Konkurrenz in der Bibel in vielfältiger Form thematisiert werden. Hier, ebenso wie bei Luther, stehe im Mittelpunkt die Zielsetzung, dass alle Kräfte und Fähigkeiten so entwickelt und genutzt werden sollen, dass sie der Gemeinschaft von Nutzen sind. Wenn das „Besser-sein-wollen“ jedoch die rücksichtslose Verdrängung des Nächsten meine, sei es notwendig zerstörerisch und beschädige letztlich auch die Lebensgrundlagen des vermeintlichen Siegers.

Mit diesem ersten Forum ist ein Dialog begonnen worden über eine humane Gesellschaft in Zeiten der Globalisierung und des Wandels, den wir 2014 weiter fortsetzen möchten.

Brigitte Bertelmann, Heike Miehe, Ralf Stroh