

Soziale Marktwirtschaft: Die Unbekannte?

Soziale Marktwirtschaft, was ist das?

Mal ist zu lesen, wir bräuchten eine neue soziale Marktwirtschaft. Dann soll die soziale Marktwirtschaft menschlich sein.

Das provoziert die Frage: Womit lässt die neue soziale Marktwirtschaft die alte hinter sich? Haben wir denn Erfahrungen mit einer unmenschlichen sozialen Marktwirtschaft gesammelt, wenn jetzt die menschliche gefordert wird? Woher kommt das Bedürfnis, das Adjektiv „sozial“ durch ein weiteres genauer zu bestimmen, wenn nicht allein der Wahlkampf Anlass dafür ist?

Das Soziale wird bekanntlich von manchen liberalen Verfechtern der Marktwirtschaft als „Wieselwort“ wenig geschätzt. Das Wort „sozial“ sage alles und nichts und sei gerade darum so bedenklich.

Die Spannweite des Sozialen reicht von Merksätzen, wie: Wenn jeder an sich denkt, ist an alle gedacht; über: Sozial ist, was Arbeit schafft; bis hin zu der Forderung, dass die starken Schultern mehr zu tragen hätten. Diese Merksätze taugen zur Orientierung nicht wirklich.

Die Errungenschaft der Sozialversicherungen und die Vereinzelung der "flexiblen Menschen"

Denkt jeder nur an sich, ist nicht an alle als Mitglieder eines Gemeinwesens gedacht! Allerdings muss jeder an sich selbst denken: Wie sollte er sonst Verantwortung für sich und andere mit übernehmen. Sozial kann nicht alleine sein, was Arbeit schafft: Das Erwerbsleben ist nämlich nur ein Teil unseres Lebens: Noch nicht einmal der wesentliche Teil, jedenfalls für die meisten in der Bevölkerung. Allerdings finden wir es heute auch nicht sozial, Arbeit nur einigen wenigen als ihr Los zuzuweisen. Es müssen schon alle, die können, anpacken. Die Worte: „Im Schweiß deines Angesichts...“ bleiben für unser Ethos prägend.

Schließlich: Umverteilung kann immer nur soweit sozial sein, wie die dadurch organisierte Solidarität auf der dauerhaften Akzeptanz aller Beteiligten beruht und auch nach einem gedanklichen Rollentausch der Schwachen und der Starken in dieser Form gewollt wäre.

Es geht bei den gesetzlichen Sozialversicherungen nicht darum, spontan, wie etwa bei Flutkatastrophen, hilfsbereit zu sein.

Es geht um die Grundlagen zivilgesellschaftlichen Zusammenlebens. Die hohe soziale Mobilität und Flexibilität, das Ausleben der Individualität, gelingt nur, wenn die Bewältigung der großen sozialen Risiken von Alter, Armut, Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität und Pflegebedürftigkeit nicht mehr ausschließlich auf dem Familienverband lastet.

Allerdings gefährdet der Erfolg des Sozialstaats diesen selbst. Die hohen Finanzierungslasten sind das eine; noch bedrohlicher mögen die sozialen Folgen der wachsenden Vereinzelung der vielen „flexiblen Menschen“ sein.

Gut versichert, frei von Bindungen, finden sie kein zuhause mehr und sind mitten im Wohlstand auf neue Art haltlos geworden.

Ich meine, der Drang, das Soziale neu zu vermessen, speist sich in der jetzigen Wirtschaftskrise aus einer neuen Quelle. Bislang konnten wir die drängende Frage: Was hält uns als Gesellschaft zusammen? noch immer auf die Nationalgesellschaften beschränken. Die jetzige Weltwirtschaftskrise zwingt uns endgültig dazu, nach dem möglichen Zusammenhalt einer Gesellschaft im Weltmaßstab zu fragen.

So vernetzt, wie sie bereits ist, kann die Weltwirtschaft überhaupt in eine Ordnung - eine soziale zumal - gebracht werden? Vielleicht wäre es eine angebrachte Bescheidenheit, in diesem Großmaßstab überhaupt nur Ordnung auf den Märkten anzustreben. Alleine eine Ordnung insbesondere der Kapital- und Finanzmärkte zu schaffen, bei der Haftung und Verantwortung wieder zwei Seiten einer Medaille sind, dürfte derzeit bereits den Ehrentitel „sozial“ verdient haben.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

VAA- Delegiertentagung: „Verantwortung übernehmen“

Dieses Motto stand über der VAA- Delegiertentagung in Darmstadt. Der VAA feierte in Darmstadt sein 90jähriges Jubiläum.



VAA- Delegierte beraten und beschließen über die politischen Ziele des Verbandes im Jahr 2009.

Forschung und Entwicklung muss nach Ansicht des VAA steuerlich besser gefördert werden. Dies war eines der politischen Ziele, auf das sich die Delegierten des VAA bei der diesjährigen Delegiertentagung in Darmstadt verständigt haben. Sie wollen außerdem, dass ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz erlassen wird. Weiterhin setzen sie sich dafür ein, dass der naturwissenschaftliche Unterricht an den Schulen besser wird. Schließlich soll die Grüne Gentechnik nicht mit sachfremden Zulassungshindernissen kämpfen müssen.

Am Vorabend der Delegiertentagung feierte der Verband sein 90jähriges Bestehen. Der 1. Vorsitzende Dr. Thomas Fischer erinnerte in seiner Festrede an die Gründung des Verbandes als „Bund angestellter Chemiker und Ingenieure“ am 10. Mai 1919 in Halle an der Saale.

Er betonte, dass die Gründung eines Akademikerberufsverbandes als Gewerkschaft eine geschichtliche Besonderheit darstelle. Er rief den Delegierten mit Blick auf die Diskussion um neue Berufsgewerkschaften selbstbewusst zu: „Wir sind das Original!“ Dabei hob er hervor, dass die Chemie ein gutes Beispiel für konstruktive Tarifpluralität sei. „Wenn alle Akteure sich ihrer Verantwortung bewusst sind, droht beim möglicherweise bevorstehenden Wegfall der Tarifeinheit nicht die englische Krankheit von Dauerstreiks“.

Fischer trat im Zusammenhang mit der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise weiterhin dafür ein, den Zusammenhang von Freiheit und Verantwortung wieder stärker herzustellen. „Freiheit ohne Verantwortung mündet in Anarchie“, so Fischer wörtlich.

Am Folgetag erläuterte er den Delegierten, dass die Kampagne zur bevorstehenden Betriebsratswahl ganz bewusst unter das Motto gestellt werde: „Verantwortung übernehmen“. Das sei die Hauptaufgabe der Führungskräfte im mittleren Management, denn „wir sind auch dann da, und übernehmen Verantwortung, wenn es einmal wehtut“, so Fischer.

Deutliche Kritik übte er am Shareholder Value Denken mit Renditezielen von 25 Prozent und mehr. Darin sah er einen Auslöser der jetzigen Krise. Gleichzeitig warnte er vor undifferenzierten Diskussionen über die Manager schlechthin.

Soziale Marktwirtschaft als demokratischer Grundkonsens

Dr. Michael Friedrich, VAA- Vorstandsmitglied, verlas die Grußworte der im Bundestag vertretenen Parteien. Er zog das Resümee, dass die Parteien in der jetzigen Krise zumindest über den Grundkonsens verfügten, die soziale Marktwirtschaft erhalten zu wollen.

Vorstandsmitglied Dr. Hans Dolhaine hob im Jahresrückblick besonders die beiden Sozialpartnerfachtagungen hervor. Dabei stand die Tagung mit dem BAVC im Zeichen des demografischen Wandels. Mit der IGBCE fand nach der Umwandlung der BASF in eine Societas Europaea (SE) eine Tagung zur europäischen Mitbestimmung statt.

Dr. Wolfram Uzick, Vorstandsmitglied, stellte im Ausblick auf das kommende Jahr die neugestaltete Einkommensumfrage und das Projekt in den Mittelpunkt, das Internetdienstleistungsangebot für die Verbandsmitglieder erneut auszuweiten.

Schatzmeister Raimund Barth erstattete den Haushaltsbericht und zeigte im Haushaltsplan auf, wie die Finanzen und das Vermögen des Verbandes sich im kommenden Jahr entwickeln sollen.

Der Kommissionsvorsitzende der Kommission Gehalt, Dieter Jorra, berichtete über die ersten Ergebnisse der neu gestalteten Einkommensumfrage 2008.

Vom Mithören und Sagen

Wer zufällig Telefonate oder Gespräche mithört, dessen Aussage kann im Prozess verwertet werden.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer Grundsatzentscheidung (BAG, Urteil vom 23. April 2009 - 6 AZR 189/08) festgestellt: Ermöglicht bei einem Telefongespräch einer der Gesprächspartner einer im Raum befindlichen weiteren Person zielgerichtet, das Gespräch heimlich mitzuhören, indem er z.B. den Raumlautsprecher des Telefons anstellt oder das Gerät vom Ohr weghält, verletzt er das Persönlichkeitsrecht des Gesprächspartners. Die Persönlichkeitsrechtsverletzung hat in diesen Fällen nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Folge, dass der heimlich Mithörende nicht als Zeuge zum Gesprächsinhalt des Telefonats vernommen werden darf. Dagegen besteht dann, wenn der Angerufene nichts dazu beigetragen hat, dass der Dritte das Telefongespräch mithören konnte, kein Beweisverwertungsverbot. Das Interesse des Angerufenen an der Durchsetzung seiner im Einzelfall auch grundrechtlich geschützten Rechte in einem gerichtlichen Verfahren sowie das Interesse der Allgemeinheit an einer funktionsfähigen Rechtspflege und materiell richtigen Entscheidung überwiegen das Interesse des Anrufers am Schutz seines Persönlichkeitsrechts.

Man kann bestimmt nicht sagen, dass der Schutz der privaten Sphäre bislang nicht ein hehres Anliegen des Bundesarbeitsgerichts gewesen sei. Verbunden mit dem Wunsch, stets "allen Umständen des Einzelfalles" gerecht zu werden, ist das Gericht nunmehr offensichtlich in eine Falle getappt, das den Nutzern unerlaubt mitgehörter Telefongespräche nur zupass kommen kann.

Um die fristlose Kündigung durch einen Arbeitgeber zu Fall zu bringen, berief sich die gekündigte Arbeitnehmerin auf das Zeugnis einer Kollegin, die ein Telefongespräch mitgehört hatte. Da der Anrufer keine Kenntnis davon besaß, dass das Telefongespräch von einer dritten Person mitgehört wurde, hätte der Inhalt dieses Telefonats nicht verwertet werden dürfen. Dann hätte die Gekündigte jedoch den Entlastungsbeweis nicht führen können.

Um ihr zu helfen, berief sich das Bundesarbeitsgericht auf eine interessante Differenzierung: Unerlaubtes Mithören liege dann nicht vor, wenn dies ohne Zutun des Angerufenen geschehe, z.B. wenn der Anrufer so laut spreche, dass das geführte Gespräch ohne weitere Vorkehrungen verstanden werde. Unzulässig werde das Mithören erst, wenn der Angerufene den Hörer so nach außen drehe, dass das Mithören erleichtert werde oder zum Zwecke des Mithörens den Lautsprecher einschalte. Um diesen Geschehensablauf zu klären, wurde der Fall an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Dieses Urteil eröffnet in der Tat neue Perspektiven: Soll der Inhalt mitgehörter Telefongespräche in einen Prozess eingeführt werden, reicht es offenbar in Zukunft aus, wenn man sich auf ein gutes Gehör beruft und das Telefongespräch trotz nicht nach außen gestellten Hörers unbeabsichtigt mitverfolgen konnte oder noch besser, wenn der Angerufene vorträgt, er habe in seinem Zimmer den Lautsprecher des Telefons stets oder zumindest in dem maßgeblichen Zeitpunkt schon eingeschaltet gehabt, so dass das Mithören für den Besucher eine geradezu zwangsläufige Konsequenz gewesen sei.

Ob dies im Sinne des Bundesarbeitsgerichts liegt, mag mit Fug und Recht bezweifelt werden.

Dr. Rüdiger Janert



Dr. Rüdiger Janert ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er ist seit 2006 als freier Mitarbeiter für den VAA tätig.

Compliance: Deutschkenntnisse aus Sicherheitsgründen

Trifft ein Unternehmer die Entscheidung, dass auch schriftliche Deutschkenntnisse zum Anforderungsprofil einer Stelle gehören, kann das als Diskriminierung gewertet werden.

Ein Unternehmer kann nicht gänzlich frei darüber entscheiden, inwieweit schriftliche Ausdrucksfähigkeit auf Deutsch zum Anforderungsprofil einer Stelle gehört. Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) kann die Änderungen des Stellenprofils einschränken, wenn damit Diskriminierungen wegen ethnischer Herkunft einhergehen. Kündigungen, die auf einer diskriminierenden unternehmerischen Entscheidung beruhen, können unwirksam sein. Im konkreten Fall hatte sich ein Spanier, der nur schlecht Deutsch lesen und schreiben konnte, aber seit 29 Jahren die Spritzgussmaschine gut bediente, vor dem Landesarbeitsgericht Hamm erfolgreich gegen die verhaltensbedingte Kündigung gewehrt (LAG Hamm 16 Sa 544/08, Entscheidung vom 17.07.2008).

Zertifiziertes Qualitätsmanagement kann entscheidend sein, um im Wettbewerb zu bestehen und wichtige Aufträge zu behalten. Bei Audits wird geprüft, ob Vorgabedokumente, Arbeitsanweisungen und Prüfanweisungen von den Arbeitnehmern verstanden und entsprechend umgesetzt werden. Ähnliche Probleme stellen sich bei Sicherheitsvorschriften. Werden die zu bedienenden Maschinen und Prozesse komplexer, wächst auch der Umfang an Informationen, die zu beachten sind, damit die Qualität und die Sicherheit stimmt.

Dokumentationspflichten nehmen zu. Selbst einfache Tätigkeiten setzen daher zunehmend voraus, zuverlässig mit schriftlichen Dokumenten umgehen zu können. Fortschreibungen der Stellenprofile sind die logische Folge.

Die Belegschaften und das vorhandene Qualifikationsprofil ändern sich aber nicht unbedingt im gleichen Tempo. Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber dem Spanier vier Jahre lang die Gelegenheit gegeben, in Sprachkursen Deutsch zu lernen. Ermahnungen und Abmahnungen verliehen den Weiterbildungsangeboten Nachdruck und führten dem Mitarbeiter vor Augen, dass sein Arbeitsplatz in Gefahr ist, falls er nicht Deutsch besser lernt. Als alle Anstrengungen nicht fruchteten, kündigte die Arbeitgeberin mit Zustimmung des Betriebsrates.

Das Arbeitsgericht Herford hielt in erster Instanz die Kündigung sowohl wegen betriebsbedingten als auch wegen personenbedingten Gründen für sozial gerechtfertigt. Auch die unternehmerische Entscheidung zum Stellenprofil sei weder willkürlich noch unsachlich.

Anders das LAG Hamm: Das Gericht stellte fest, dass der Kläger durch die Anforderung schriftlicher

Deutschkenntnisse in besonderer Weise im Sinn von § 1 AGG benachteiligt werde, weil er als Spanier, der in Spanien seine Schulausbildung genossen hat, diese Anforderung weniger leicht erfüllen kann als deutsche bzw. in Deutschland ausgebildete Personen. Das Gericht bestätigte zwar, dass mit einer gewissen Mindestbeherrschung der deutschen Schriftsprache grundsätzlich ein auch nach dem Antidiskriminierungsrecht rechtmäßiges und gerechtfertigtes Ziel verfolgt werde.

Die Richter waren nur im konkreten Fall der Meinung, dass der Spritzgussarbeiter seine Arbeit, wie die vergangenen vier Jahre auch, weiterhin ohne verbesserte Deutschkenntnisse würde bewältigen können. Sie seien nicht erforderlich.

Diskriminierende Wirkung von fremden Konzernsprachen?

Das wegen eingeleiteter Revision zum Bundesarbeitsgericht noch nicht rechtskräftige Urteil wirkt erkennbar zahlreiche Grundsatzfragen auf. Sie betreffen Führungskräfte sowohl als Arbeitnehmer als auch als Vorgesetzte. Unter dem Schutz der in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit fallenden Stellenprofiländerung dürfen nicht beliebige Weiterbildungsanforderungen geschaffen werden, die dann als Anlass für personenbedingte Kündigungen herangezogen werden können. Mehr als reine Willkürkontrolle mag deshalb gegenüber der Weiterbildungspolitik am Platz sein.

Es wäre allerdings bedenklich, wenn nur das Antidiskriminierungsrecht den Bereich der Weiterqualifikationspflichten und -rechte justiziabel machte. Zumal dann, wenn es die Unternehmen nun zu sehr feinkörnigen Abwägungen zwingt, in welchem Umfang Deutschkenntnisse zur Ausfüllung der jeweiligen Stellen erforderlich sind. Als rechtlich gesichert kann jedenfalls derzeit nur gelten, dass im Zweifel gebrochenes Deutsch für einfache Tätigkeiten erforderlich ist – mehr aber nicht.

Übertragen auf den Führungskräftebereich deutet sich dann aber auch die Frage an, ob und ab wann eine fremde Konzernsprache diskriminierend wirkt? Anders gewendet müsste nach dieser Rechtsprechung genauer geprüft werden, wodurch die Einführung einer fremden Konzernsprache gerechtfertigt werden kann und muss?

Dr. Stefan Leininger: Wenn das Amt zum Mann kommt

Dr. Stefan Leininger meint, was er sagt; und er sagt es ruhig und sachlich. Leininger sagt aber auch, was er meint. Besonders, wenn es um die Interessen der AT-Angestellten geht. Dann darf es ruhig auch mal kontrovers werden.

Leininger fing 1999 bei der damaligen Degussa- Hüls im Labor an. Zu diesem Zeitpunkt hatte er bereits in präparativer organischer Chemie promoviert und einen dreijährigen USA- Aufenthalt als Stipendiat der Alexander von Humboldt- Stiftung absolviert. Als Berufseinsteiger merkte Leininger: Gerade für junge Akademiker, die neu in einem Unternehmen sind, ist es wichtig, Kontakte zu knüpfen und zu pflegen. Im VAA sah er – neben weiteren Vorteilen - die Möglichkeit dazu und wurde 2002 Verbandsmitglied.

Die Interessen der AT- Angestellten vertreten

Heute arbeitet Leininger in der Produkt- und Prozessentwicklung für Waschmittelrohstoffe im Bereich Consumer Specialties bei Evonik in Hanau. Und er ist Mitglied des Betriebsrates. Obwohl der Anteil der außertariflich Angestellten (AT- Angestellten) am Forschungs- und Entwicklungsstandort Hanau überdurchschnittlich hoch war und ist, gab es bis 2006 keinen AT- Vertreter im Betriebsrat. Der damalige Betriebsratsvorsitzende Günter Adam wollte das ändern. Die Belegschaft sollte in allen Teilen im Betriebsrat angemessen repräsentiert sein. Im Vorfeld der Betriebsratswahl 2006 sprach er deshalb Leininger an. Der war damals bereits Vorstandsmitglied der VAA-Werksgruppe im Industriepark Wolfgang. Adam schlug ihm vor, im Betriebsrat die Interessen der AT- Angestellten zu vertreten. Leininger hatte sich bereits in seiner Schul- und Studienzeit gerne und erfolgreich in verschiedenen Gremien als Vertreter für andere eingesetzt. Gleichzeitig kannte er als Vorstandsmitglied der VAA- Werksgruppe die Anliegen der Führungskräfte. Also griff er den Vorschlag auf und stellte sich erfolgreich zur Wahl.

Die Kollegen im Betriebsrat mussten sich erst daran gewöhnen, dass sich da jemand mit Nachdruck und Entschlossenheit für die Interessen der AT- Angestellten einsetzt. „Da bin ich schon manchmal das »Enfant terrible«,“ meint Leininger.

Er stellte sich der Herausforderung. Der Erfolg gibt ihm Recht. In den vergangenen drei Jahren ist es Leininger gelungen, den Betriebsrat für den berechtigten Vertretungsanspruch der AT- Angestellten zu sensibilisieren.

Nun steht die nächste Herausforderung an: Da die Evonik-Betriebe in Frankfurt und Hanau zu einem Betrieb in Hanau zusammengelegt wurden, findet im Juni 2009 eine vorgezogene Betriebsratswahl statt. Auf den neuen Betriebsrat warten große Aufgaben. Die Wirtschaftskrise muss bewältigt werden. Gleichzeitig gilt es, den Kollegen aus Frankfurt nicht einfach etwas „überzustülpen“, sondern sie in Hanau mit einzubeziehen. Für Leininger steht fest: „Wir müssen gemeinsam an einer neuen Kultur arbeiten.“

Leininger will möglichst viele AT- Angestellte zur Teilnahme an der Betriebsratswahl bewegen. Gelingt ihm das, wird er künftig mit einem oder sogar mehreren VAA-Kollegen im Betriebsrat sitzen. Das würde natürlich neue Handlungsspielräume eröffnen. „Die nächsten fünf Jahre werden interessant“, ist sich Leininger sicher.

Bei allem Einsatz für Beruf und Betriebsrat ist Leininger vor allem ein Familienmensch. Stolz ist er, wenn er über seine beiden kleinen Söhne spricht. Seine Freizeit verbringt er am liebsten mit ihnen und seiner Frau. Wenn einmal Zeit übrig bleibt, steigt er auf sein Mountainbike. Herausforderungen und steinigen Wege stellt er sich also nicht nur bei der Betriebsratsarbeit.



Dr. Stefan Leininger ist seit 2006 Betriebsrat der Evonik Degussa GmbH.
Foto: VAA



Verantwortung übernehmen!
So lautet das Motto des VAA für die Betriebsratswahlen 2010.

Kurzmeldungen

Wettbewerbsfähigkeit der chemischen Industrie

In ihrem Abschlussbericht präsentiert die „High Level Group zur Wettbewerbsfähigkeit der chemischen Industrie“ (HLG) der EU die Ergebnisse ihrer zweijährigen Arbeit. Die Führungskräfte Chemie vermissen dabei Ansätze, die sich stärker mit der Standortsicherung sowie der Qualifikation des Humankapitals befassen.

[Stellungnahme des VAA](#)

[Der vollständige Bericht](#)

Termine

25.-27.05.2009: Seminar: **Ausgewählte Fragen des Betriebsverfassungsrechts unter Berücksichtigung der neueren Rechtsprechung des BAG**

Referent: Dr. Hans Friedrich Eisemann, Präsident des LAG Brandenburg a.D.

Veranstalter: VAA- Services GmbH

Ort: Maternushaus, Kardinal- Frings- Str. 1-3, 50668 Köln

19.-20.06.2009: **Sprecherausschusstagung**

Veranstalter: VAA

Ort: Marburg

Interessante Links

Sicherheit der betrieblichen Altersversorgung

Im zweiten Teil der Artikelserie informiert der Deutsche Führungskräfteverband darüber, welche Möglichkeiten der Arbeitgeber hat, in bereits erteilte Versorgungszusagen einzugreifen und welche Auswirkungen Umstrukturierungen haben können.

[Deutscher Führungskräfteverband: Sicherheit von Betriebsrenten in der Krise](#)

Soziale Marktwirtschaft

[Information des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie](#)

60 Jahre - 60 Werke

Im Martin- Gropius- Bau in Berlin findet bis zum 14. Juni 2009 die Ausstellung 60 Jahre - 60 Werke statt. Sie zeigt Kunst aus der Bundesrepublik Deutschland von 1949 bis 2009. [Hier Impressionen aus der Ausstellung](#)

Flexicurity

Sind Flexibilität und soziale Sicherheit miteinander vereinbar?

[Information der Europäischen Kommission](#)

[Information der Friedrich- Ebert- Stiftung](#)