

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	15
Abkürzungsverzeichnis	17
1 Einleitung	19
1.1 Arbeitsbeziehungen oder Dienstgemeinschaft?	19
1.2 Die Grundaporie der Systeme der Arbeitsbeziehungen: Autonomie- und Demokratiedefizit	27
1.3 Personalisierung und Politisierung der Akteure	32
1.4 Theologische Sozialethik zwischen Deskription und Normativität – Methodische Überlegungen	38
1.4.1 Der ethische Fokus	38
1.4.2 Interdisziplinarität und die Frage nach einer Leitwissenschaft	41
1.4.3 Die deskriptiv-hermeneutische Programmatik	45
1.4.4 Theologische Ethik und theologischer Relativismus	47
1.5 Aufbau und Struktur der Untersuchung	49
2 Problemlagen: Das Kommissionen- und das Tarifvertragsmodell	53
2.1 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Entwicklungen	54
2.2 Kirchliche Arbeitsbeziehungen	66
2.2.1 Regelungsbereiche des kirchlichen Arbeitsrechts: Arbeitsrechtsregelungs- und Mitarbeitervertretungsrecht	66
2.2.1.1 Das Arbeitsrechtsregelungsrecht	67
a) Das Kommissionenmodell	68
b) Das Schlichtungsmodell	71
c) Rechtliche Einordnung	72
d) Alternative: Kirchengemäße Tarifpartnerschaft	73
2.2.1.2 Das Mitarbeitervertretungsrecht	74
	9

2.2.2	Die normativen Paradigmen des Dritten Weges	76
2.2.1.1	Ekklesiologische Hintergründe	77
a)	Die Barmer Theologische Erklärung und die Confessio Augustana	77
b)	Die Ekklesiologie Karl Barths	78
c)	Die Ekklesiologie-Denkschrift der EKU (1981)	86
d)	Die Ekklesiologie-Denkschrift der VELKD (1977)	90
e)	Fazit	92
2.2.1.2	Die Eigengeartetheit und Eigenständigkeit des kirchlichen Rechts	93
2.2.1.3	Die Dienstgemeinschaft	97
2.2.1.4	Die Konsenspflicht	105
2.3	Sozialpartnerschaft im Tarifvertragssystem	113
2.3.1	Das Tarifvertragsmodell	115
2.3.1.1	Das Tarifvertragsgesetz (TVG)	115
2.3.1.2	Typologie der Tarifverträge	117
2.3.1.3	Funktionen des Tarifvertrages	118
2.3.1.4	Tarifpluralität	120
2.3.1.5	Das Arbeitskampfrecht	121
2.3.2	Die normativen Paradigmen des Tarifvertragsmodells	126
2.3.2.1	Die Eigengeartetheit der Sozialpartnerschaft: liberaler Korporatismus und Subsidiarität	128
2.3.2.2	Das Gemeinwohl	134
2.3.2.3	Produktivistische Gerechtigkeit und Leistungsgerechtigkeit	137
2.4	Fazit: Herausforderungen für die Gestaltung von Arbeitsbeziehungen im 21. Jahrhundert	141
3	Die ethischen Konzepte im Hintergrund: Ein paradoxer Versuch mit Johannes Fischer und Peter Ulrich	145
3.1	Die Theologische Ethik von Johannes Fischer	146
3.1.1	Einführung in das Ethikverständnis	146
3.1.2	Grundbegriffe der Theologischen Ethik	154
3.1.2.1	Der Handlungsbegriff	155
3.1.2.2	Zur Kategorie „Geist“	158

3.1.2.3	Das christliche Ethos	161
a)	Das Liebesethos	162
b)	Das Ethos der Freiheit	164
3.1.2.4	Intuition und Deliberation	165
3.1.3	Kritische Würdigung	165
3.2	Die Integrative Wirtschaftsethik von Peter Ulrich	169
3.2.1	Einführung in das Ethikverständnis	169
3.2.2	Grundbegriffe der Integrativen Wirtschaftsethik	176
3.2.2.1	Zwischenmenschlichkeit und Lebensdienlichkeit	177
a)	Die Logik der Zwischenmenschlichkeit	177
b)	Die Logik der Lebensdienlichkeit	179
3.2.2.2	Kritik der ‚reinen‘ ökonomischen Vernunft	180
3.2.2.3	Sinn und Legitimation des Wirtschaftens: Zur sozialökonomischen Rationalitätsidee	181
3.2.2.4	Wirtschaftsethische Topologie	184
a)	Die Wirtschaftsbürgerethik	185
b)	Die Ordnungsethik	188
c)	Die Unternehmensethik	190
3.2.3	Kritische Würdigung	192
3.3	Systematische Zusammenführung der Ansätze: Schnittmengen und Differenzen	196
4	Interdisziplinäre Diskurse: Grundlegung eines Wirtschaftsbürgerethos als neue Orientierung der Arbeitsbeziehungen	206
4.1	Die Aufgabe und das Ziel einer Wirtschaftsbürgerethik	208
4.2	Das christliche Ethos	212
4.2.1	Das Ethos der Freiheit	215
4.2.2	Das Ethos der (Nächsten)Liebe	217
4.2.3	Das Ethos der Gerechtigkeit	220
4.3	Das Bürger-Konzept im Kontext der Arbeitsbeziehungen	222
4.3.1	Die Mehrfachbürgerschaft	223
4.3.2	Der Wirtschaftsbürger als Arbeitnehmer und Arbeitgeber	232
4.3.2.1	Das Phänomen Arbeit	233
4.3.2.2	Der Arbeitnehmer als Kapitalgeber	238

4.3.2.3	Demokratisierung des Unternehmens durch Arbeit	246
4.4	Das Unternehmen als korporativer Bürger im politischen Raum	248
4.4.1	Corporate Citizenship: Einleitung	248
4.4.2	Josef Wieland: Das Unternehmen als moralischer Akteur	253
4.4.3	Das Unternehmen als Bürger	258
4.4.4	(Wirtschafts-)Bürgerrechte als Ermöglichung und Schutz der Freiheit	265
4.5	Das Unternehmen als politischer Raum	270
4.5.1	Begriffsklärung: Der politische Raum	271
4.5.2	Robert C. Solomon: corporation as community	273
4.5.3	Organisationen als soziale Systeme	276
4.5.4	Die politischen Sphären im Unternehmen	280
4.6	Verständigungsprozesse über Arbeitsbeziehungen zwischen Bürgern angesichts einer Vielfalt öffentlicher Orte	287
4.6.1	Ungewisse Verständigung	287
4.6.2	Spannungsfelder: Multi-Rationalität im Verständigungsprozess	293
	(1) Ökonomische Rationalität	294
	(2) Kirchliche Rationalität	295
	(3) Rationalität der Arbeit	296
4.6.3	Die Vielfalt der Öffentlichkeit und das christliche Ethos als kritischer Ort der Verständigung	299
5	Konkretionen demokratischer Arbeitsbeziehungen als diakonische Profilierung	303
5.1	Designfragen: Demokratie als Gestaltungskonzept	304
5.2	Topologie demokratischer Arbeitsbeziehungen	308
5.2.1	Die Mesoebene: Strukturen, Prozesse und Methoden des demokratischen Unternehmens	309
5.2.1.1	Demokratie als Unternehmenskultur	309
5.2.1.2	Demokratische Organisationsstrukturen	311
5.2.1.3	Beteiligung an Entscheidungsprozessen	318
	a) Dienstplanung	320

b) Auswahl von neuen Mitarbeitern und Führungskräften	321
5.2.1.4 Interaktives Managementsystem	323
5.2.1.5 Zirkuläre und komplementäre Kommunikationsforen	325
5.2.1.6 Der Betriebsrat als Co-Management	330
5.2.1.7 Mitbestimmung im Aufsichtsrat	335
5.2.1.8 Tarifkommission im Betrieb	339
5.2.1.9 Resümee	340
5.2.2 Die Makroebene: Ordnungspolitische Regulierung demokratischer Arbeitsbeziehungen	342
5.2.2.1 Betriebliche und Unternehmensmitbestimmung (BetrVG und MitbestG)	343
a) Betriebsversammlung	344
b) Arbeitskampfmaßnahmen	344
c) Einigungsstelle	345
d) Aufgaben des Betriebsrates	345
e) Tendenzschutz	346
5.2.2.2 Das Tarifvertragsrecht	347
a) Tarifliche Öffnungsklauseln	347
b) Tariffähigkeit	347
c) Tendenzschutz	348
d) Tarifplurale Tarifeinheit	349
5.2.2.3 Das Arbeitskampfrecht	350
5.3 Resümee und Ausblick	353
5.3.1 Über ein Paradoxon: Demokratische Arbeitsbeziehungen und diakonische Profilierung	353
5.3.2 Forschungsergebnisse – ein Rückblick	356
5.3.3 Weiterführende Forschungsfragen – ein Ausblick	359
Literatur- und Quellenverzeichnis	361