



ROMAN HERZOG **INSTITUT**

Die Veröffentlichungen des
Roman Herzog Instituts auf einen Blick

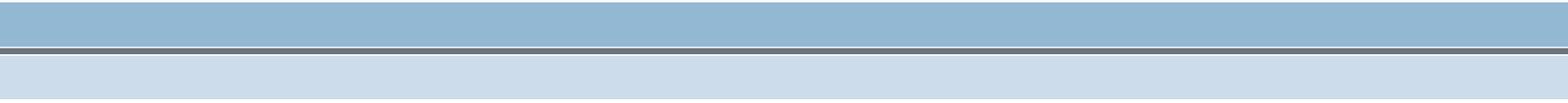
DAS RHI-KOMPENDIUM

Randolf Rodenstock (Hrsg.)

Die Veröffentlichungen des
Roman Herzog Instituts auf einen Blick

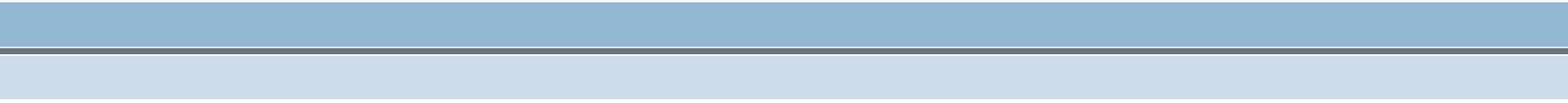
DAS RHI-KOMPENDIUM

Randolf Rodenstock (Hrsg.)



Inhalt

	Seite
Grußwort	5
Vorwort	7
Themenüberblick	8
Stichwortverzeichnis	10
1 (Ethische) Grundlagen der Sozialen Marktwirtschaft	13
2 Soziale Marktwirtschaft – Wandlungen und Zukunftsvorstellungen	21
3 Megatrends	33
4 Arbeitswelt und Bildung	47
5 Zukunft der Gerechtigkeit	53
6 Unternehmensethik und Corporate Social Responsibility (CSR)	63
7 Wachstum, Wohlstand, Wohlbefinden	69



Alfred Gaffal

Grußwort



Es ist die Aufgabe des Roman Herzog Instituts (RHI), Themen an der Schnittstelle Wirtschaft – Gesellschaft – Politik von der Vogelperspektive aus zu beleuchten. Seit über zehn Jahren folgt das RHI dabei dem Grundsatz, theoretisch fundiert und gleichzeitig für die Praxis relevant und anwendbar zu sein. Die Arbeiten des Roman Herzog Instituts zeigen, dass im interdisziplinären Diskurs die erfolgversprechendsten Lösungen für die Herausforderungen unserer Zeit erarbeitet werden können.

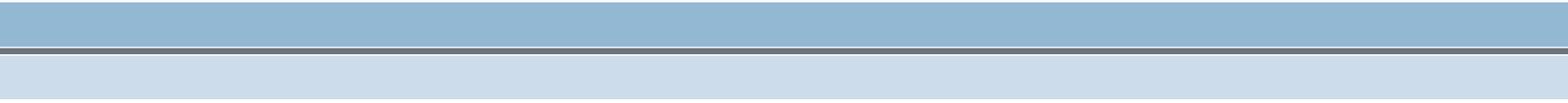
Unternehmer, das kenne ich aus meiner eigenen beruflichen Praxis, werden immer wieder mit Fragen konfrontiert, die über das Tagesgeschäft hinausgehen. Diesen Fragen mit fundierten Grundlagen – beispielsweise zur Gerechtigkeitsforschung – begegnen zu können, stellt den Mehrwert des RHI für mich dar. Das Roman Herzog Institut bereitet diese Schnittstellenthemen so auf, dass Unternehmern hierzu handfeste Argumente zur Verfügung stehen.

Ich freue mich, dass das RHI meiner Anregung gefolgt ist und das vorliegende Nachschlagewerk erarbeitet hat. Um unsere Gesellschaft erfolgreich mitgestalten zu können, brauchen wir den Blick über den Tellerrand hinaus.

Herzlichst Ihr

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'A' followed by a horizontal line and a vertical line, with a small flourish at the end.

Alfred Gaffal
Präsident
der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.



Vorwort



Das Roman Herzog Institut (RHI) hat es sich seit seiner Gründung im Jahr 2002 zur Aufgabe gemacht, Themen zur Zukunft der Arbeit interdisziplinär zu analysieren und damit Perspektiven für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft aufzuzeigen. Mit dieser Herangehensweise, die ökonomische Zusammenhänge unter anderem um psychologische, philosophische, theologische oder soziologische Ansätze ergänzt, ist es dem RHI gelungen, bei einer Reihe von Diskursen impulsgebend mitzuwirken.

Das vorliegende Kompendium bietet einen Überblick über die vielfältigen Forschungsergebnisse aus über einem Jahrzehnt. Darüber hinaus soll dieses Kompendium durch ein umfangreiches Stichwortverzeichnis eine schnelle und effiziente Hilfestellung bieten. So gelangt man mithilfe des Stichwortverzeichnisses auf kürzestem Weg an Informationen bei Fragen zu einem bestimmten Gebiet oder kann sich Input holen – zum Beispiel für das Schreiben von Reden.

Diese Zusammenfassung der Arbeiten des RHI offenbart zweierlei: Zum einen zeigt sie den Facettenreichtum der Themen, mit denen sich das RHI auseinandersetzt. Zum anderen stellt sie heraus, dass nach wie vor viele gesellschaftlich, politisch oder wirtschaftlich relevante Fragen rund um die Zukunft der Arbeit noch nicht beantwortet sind.

Lassen Sie sich inspirieren von diesem Überblick unserer Arbeiten.

Ihr

Prof. Randolph Rodenstock
Vorstandsvorsitzender
des Roman Herzog Instituts e.V.

(Ethische) Grundlagen der Sozialen Marktwirtschaft

- Ethische Grundlagen einer gerechten Wirtschaftsordnung aus Sicht der deutschen Wirtschaft
- Ethik in der Marktwirtschaft
- Zwischen Gier und Moral. Eine Kritik an der Kritik der Marktwirtschaft
- Ökonomik und Theologie. Der Einfluss christlicher Gebote auf Wirtschaft und Gesellschaft
- Zwischen Gewinn und Gewissen. Wie viel Nächstenliebe kann sich die Soziale Marktwirtschaft leisten?
- Ethische Grundlagen des Wirtschaftens

Soziale Marktwirtschaft – Wandlungen und Zukunftsvorstellungen

- Soziale Marktwirtschaft aus ordnungspolitischer Sicht in Anlehnung an Walter Euckens „Grundsätze der Wirtschaftspolitik“
- Plädoyer für ein Leitbild für Deutschland
- Die Einstellung zur Sozialen Marktwirtschaft
- Würde, Einkommen und Arbeit in der Sozialen Marktwirtschaft
- Bedingungsloses Grundeinkommen. Traum oder Albtraum für die Soziale Marktwirtschaft?
- Deutschland neu denken: Welche Zukunft hat die Soziale Marktwirtschaft?
- Eine Perspektive für die Soziale Marktwirtschaft? Bedingungsloses Grundeinkommen. Kontroverse Fragen an ein umstrittenes (Gesellschafts-)Konzept von morgen
- Des Kaisers neue Kleider? Wandlungen der Sozialen Marktwirtschaft
- Vertrauen in der Moderne
- Vordenker zum Nachhören (Hörbuch)

Megatrends

- Perspektive 2050. Ökonomik des demographischen Wandels
- Vom Land der Ideen zum Land der Innovationen. Wie Deutschland seinen wichtigsten Rohstoff besser nutzen kann
- Psychologie der Innovationen in Organisationen
- Förderung unternehmerischer Innovation in Deutschland. Eckpunkte einer Neuausrichtung
- Wachstumsfaktor Innovation. Eine Analyse aus betriebs-, regional- und volkswirtschaftlicher Sicht
- Demografischer Wandel. Gehen Deutschland die Arbeitskräfte aus?
- Der Zukunft den Weg bahnen. Strukturwandel und Strukturpolitik in Deutschland
- Innovation braucht Bildung
- Psychologische Konsequenzen der Euro-Einführung
- Was ist dran an der Globalisierungskritik? Fakten, Zahlen, Analysen
- Mythen über die Mittelschicht. Wie schlecht steht es wirklich um die gesellschaftliche Mitte?
- Wie viel Familie verträgt die moderne Gesellschaft?

Arbeitswelt und Bildung

- Was macht einen Unternehmer erfolgreich?
- Die Professionalisierung der Gesellschaft. Wie sieht die Arbeitswelt von morgen aus?
- Arbeitswelt im Wandel. Wie Unternehmen und Gesellschaft morgen arbeiten werden
- Lebenszyklusorientierung und veränderte Personalaltersstrukturen. Arbeitsmodelle der Zukunft
- Die Zukunft der Arbeit. Wie leben und arbeiten wir morgen?

Zukunft der Gerechtigkeit

- Gesundheit und Gerechtigkeit in Deutschland. Sind Kinder wohlhabender Eltern gesünder?
- Was ist Gerechtigkeit – und wie lässt sie sich verwirklichen? Antworten eines interdisziplinären Diskurses
- „Recht auf Arbeit“. Vom Anspruch zur Zugangsgerechtigkeit
- Recht auf Aufstieg. Vom Tellerwäscher zum Millionär?
- Die Bedeutung der Gerechtigkeit
- Warum ist Gerechtigkeit wichtig? Antworten der empirischen Gerechtigkeitsforschung
- Fairness oder Effizienz? Die Sicht ökonomischer Laien und Experten
- Generationengerechtigkeit. Was vererben wir unseren (Enkel-)Kindern?
- Die Zukunft der Gerechtigkeit. Ergebnisse aus zwei Jahren Gerechtigkeitsforschung

Unternehmensethik und Corporate Social Responsibility (CSR)

- Was ist Corporate Social Responsibility (CSR)?
- Corporate Social Responsibility. Eine Investition in den langfristigen Unternehmenserfolg?
- Die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen. Theoretische Grundlagen für eine praxistaugliche Konzeption
- Die Professionalisierung von CSR in Theorie und Praxis. Eine ordonomische Perspektive
- Zwischen Gewinn und Verantwortung. Ergebnisse zur CSR-Forschung

Wachstum, Wohlstand, Wohlbefinden

- Vom Schlechten des Guten. Warum der Mensch nicht zum Glücklichen geboren ist
- Zum Glück wachsen. Sieben Weisheiten zu Wachstum, Wohlstand und Wohlbefinden
- Wirtschaftswachstum und gute Entwicklung. Was ist dran an der Wachstumskritik?
- Wachstum, Wohlbefinden und Wirtschaftspolitik. Ziele des (glücklichen) Wirtschaftens
- Glück und seine Bedeutung für die Wirtschaft
- Glücksfaktor Arbeit. Was bestimmt unsere Lebenszufriedenheit?
- Vertrauen, Wohlstand und Glück. Forschungsergebnisse zu Wachstum, Wohlstand und Wohlbefinden

Stichwortverzeichnis

A

Altersvorsorge 34
Arbeitslosigkeit 14, 16, 43, 56, 60, 71, 73, 75
Arbeitsmarkt 15, 25, 26, 30, 39, 43, 45, 49, 50, 52, 56, 58, 60, 72, 73
Arbeitszeitmodelle 49, 51, 52
Arbeitszufriedenheit 45, 74
Armut 15, 25, 43
Armutrisiko 19
Aufstiegsmobilität 75

B

Bedarfsgerechtigkeit 55, 62
Bedingungsloses Grundeinkommen 26, 28, 31
Bedürftigkeitsgeprüftes Grundeinkommen 26
Befähigungsgerechtigkeit 58
Beruflicher Aufstieg 44, 57
Berufsausbildung 55, 56, 58, 73
Beteiligungsgerechtigkeit 55, 58
Bildung 16, 17, 23, 27, 30, 34, 35, 37, 39, 40, 41, 44, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 61, 62, 68, 73, 75
Bildungsarmut 55
Bürgergeld 26
Bürokratieabbau 40, 73

C

Chancengerechtigkeit 26, 34, 41, 44, 55, 58, 61, 62
Chancengleichheit 25, 30, 31, 58, 62
CSR 15, 16, 30, 64, 65, 66, 67, 68

D

Demografischer Wandel 23, 27, 30, 31, 34, 39, 45, 50, 51, 52, 56, 61, 62

Demokratisches System 24
D-Mark 42

E

Egalitäre Gerechtigkeit 55
Egalitarismus 58
Eigeninteresse 68
Eigennutz 17
Eigentumsrechte 17, 43
Einkommensschicht 44, 57
Einkommensungleichheit 44, 72
Einkommensverteilung 14, 15, 16, 22, 25, 30, 34, 43, 44, 54, 59, 71, 76
Engagement 18, 65, 68, 73
Erwerbsbeteiligung 45, 50, 55, 71

Erwerbspersonenpotenzial 51
Erziehung 41, 45, 55
Ethik 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 24, 25, 55, 64, 67, 68
Ethikorientierte Führung 31
Euro 42
Evolution 70
Existenzgründung 34
Existenzsicherung 25, 28

F

Fachkräftemangel 38, 39, 45
Familie 31, 41, 45, 48, 54, 56, 73, 75
Finanzkrise 29, 30, 61, 72
Flexibilität 49, 50, 51
Forschung und Entwicklung 35, 37, 38
Freie Preisbildung 22, 25
Freiheit 14, 15, 17, 22, 23, 25, 28, 30, 58
Freizeit 73
Frühkindliche Bildung 41, 55, 56, 61
Führung 36, 45, 64

G

Gefangenendilemma 17
Generationengerechtigkeit 23, 61, 62, 72, 76
Gerechtigkeit 14, 18, 22, 23, 24, 30, 52, 54, 55, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 72
Geringqualifizierte 43, 56
Geringverdiener 57
Geschlechterbeziehung 45
Gesundheit 39, 51, 54, 70, 72, 73, 75
Gewinn 15, 18, 64, 65, 68
Globalisierung 17, 18, 23, 27, 30, 43, 49, 50, 52, 55, 56, 60, 66, 70
Glück 31, 45, 70, 71, 73, 74, 75, 76
Glücksforschung 31, 70, 73
Grundversorgung 58

H

Hartz IV 56
Humankapital 27, 40, 71

I

Individuelethik 16, 17
Individualisierung 30, 49, 50, 52
Individualmoral 30
Inflation 42, 43
Informationsasymmetrie 17
Infrastruktur 34, 61
Innovation 27, 30, 31, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 61
Integration 61

K

Kapitalmarkt 27, 34
Kartellgesetzgebung 23, 29
Kirche 17, 30
Klimaschutz 61
Kontrolle 15
Korruption 16
Kündigungsschutz 49, 56

L

Lebenserwartung 19, 70, 73
 Lebenslanges Lernen 40, 50
 Lebensstandard 72
 Lebenszufriedenheit 45, 71, 72,
 73, 74, 75
 Lebenszyklusorientierung 39, 50, 51
 Leistungsgerechtigkeit 55, 62

M

Managerausbildung 16, 68
 Managergehälter 15, 16, 60
 Marktregulierung 35
 Medien 70, 73
 Megatrends 27, 30, 34, 39, 40, 43,
 49, 50, 52, 56, 76
 Menschenrechte 25, 58
 Menschenwürde 25
 Mindestlohn 25, 60
 Mitbestimmung 73
 Mittelschicht 44
 Moral 15, 16, 17, 18, 19, 27, 58, 64,
 65, 68

N

Nachbarschaftshilfe 73
 Nachhaltigkeit 16, 17, 19, 23, 61,
 64, 65, 71, 72
 Nächstenliebe 18
 Niedriglohn 25, 43
 Nullwachstum 72, 76

O

Öffentliche Finanzen 23, 34
 Ordnungsethik 16
 Ordnungsmoral 30
 Ordnungsökonomik 59
 Ordnungspolitik 22, 23, 29
 Ordoliberalismus 22

P

Partizipationsgerechtigkeit 23
 Personalpolitik 34, 45
 Persönlichkeit 48
 Pflege 73

Philosophie 15, 25, 45, 55, 74
 Preis 15, 25, 42
 Prinzipien der Wirtschaftspolitik
 22, 23, 25, 28
 Privateigentum 15, 22
 Produktion 29
 Protektionismus 15
 Psychologie 28, 30, 36, 55, 70,
 73

R

Rahmenordnung 15
 Regeln 18, 67
 Religion 17
 Ressourcen 19, 23, 61, 71
 Rollenverteilung 45

S

Selbstständigkeit 73
 Shareholder-Value 15
 Solidarität 14, 15, 22, 27
 Solidaritätsprinzip 28
 Soziale Gerechtigkeit 14, 45, 57,
 62
 Soziale Marktwirtschaft 14, 15,
 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26,
 27, 28, 29, 30, 31, 56, 61, 62, 66,
 67, 68
 Soziale Mobilität 44, 57
 Sozialer Aufstieg 44, 57
 Sozialer Ausgleich 22, 58
 Sozialer Status 70, 71
 Sozialer Vergleich 70, 73
 Soziale Sicherung 22, 23, 25, 26,
 28, 34, 45, 49, 52, 72
 Sozialkapital 30, 71
 Sozialstaat 29, 50, 58
 Sozialwissenschaft 59
 Soziologie 55, 59
 Staatsausgaben 14, 29, 40
 Staatshaushalt 34, 60
 Staatsverschuldung 40, 60, 61
 Strukturwandel 16, 27, 30, 34, 40,
 49, 50, 52
 Subsidiaritätsprinzip 28

Subvention 15
 Subventionsabbau 40

T

Technischer Fortschritt 49, 61,
 71
 Teilhabegerechtigkeit 25, 56, 62
 Theologie 17, 18
 Transparenz 15

U

Umwelt 19, 23, 34, 61, 71, 72
 Unternehmensethik 16, 27

V

Verantwortung 14, 16, 18, 19, 23,
 27, 30, 31, 41, 52, 64, 65, 66, 67,
 68, 73, 75
 Vereinbarkeit von Familie und
 Beruf 34, 39, 40, 45, 49, 50, 52,
 56, 57
 Verhaltenswissenschaft 59
 Verteilung 62
 Verteilungsgerechtigkeit 30, 54,
 55, 58, 60, 72
 Vertragsfreiheit 22, 43
 Vertrauen 16, 18, 19, 23, 30, 31, 41,
 59, 65, 66, 68, 76
 Vollbeschäftigung 16, 25
 Vorbild 16, 19, 31, 36, 54

W

Wachstum 17, 30, 34, 37, 40, 52,
 60, 61, 70, 71, 72, 73, 76
 Währung 22, 42
 Weiterbildung 50, 51, 56, 73
 Weltwirtschaft 30
 Werte 14, 15, 17, 22, 45, 52
 Wertemanagement 16
 Wertschöpfung 27, 64, 67
 Wettbewerb 14, 15, 17, 18, 27, 29,
 35, 38, 39, 49, 52, 72
 Wettbewerbsfähigkeit 40, 41
 Wettbewerbsordnung 22
 Wettbewerbspolitik 23

Wirtschaftsethik 16, 30, 31
Wirtschaftsordnung 14, 22, 67
Wirtschaftspolitik 23, 40, 60
Wirtschaftspsychologie 59
Wirtschaftssystem 22, 23, 24
Wohlbefinden 70, 71, 73, 74, 76
Wohlfahrtsstaat 26
Wohlstand 17, 37, 39, 40, 43, 45,
54, 61, 70, 71, 72, 73
Work-Life-Balance 45, 57

Z

Zugangsgerechtigkeit 56
Zuwanderung 34, 38, 40, 56, 61

1 (Ethische) Grundlagen der Sozialen Marktwirtschaft

Ethische Grundlagen einer gerechten Wirtschaftsordnung aus Sicht der deutschen Wirtschaft

RHI-Information Nr. 1 | Randolph Rodenstock, 2006

Randolf Rodenstock beschreibt die Grundwerte und Fehlentwicklungen der Sozialen Marktwirtschaft und entwirft eine Vision, wie unsere Gesellschaft durch mehr Wettbewerb und Freiheit wieder mehr soziale Gerechtigkeit erreichen kann. Vor allem im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit sieht er Handlungsbedarf: So belegte Deutschland im internationalen Standortranking der Bertelsmann Stiftung im Jahr 2004 unter 21 Staaten den letzten Platz.

Mit einer Rückkehr zu den Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft besteht die Möglichkeit, dass in Deutschland bis zum Jahr 2024:

- die Arbeitslosigkeit auf etwa 4 Prozent zurückgeht und damit nahezu wieder Vollbeschäftigung herrscht;
- die Staatsausgaben steigen und gleichzeitig bei wachsender Wirtschaftsleistung die Staatsquote sinken wird;
- jedem Haushalt jährlich 17.500 Euro netto mehr zur Verfügung stehen.

Ausgehend von der Überzeugung, dass die Soziale Marktwirtschaft die gerechteste aller bekannten Wirtschaftsordnungen ist, setzt Rodenstock auf mehr Eigenverantwortung, um Markt und Ethik zu vereinen.

[Arbeitslosigkeit, Einkommensverteilung, Ethik, Freiheit, Gerechtigkeit, Solidarität, Soziale Gerechtigkeit, Soziale Marktwirtschaft, Staatsausgaben, Verantwortung, Werte, Wettbewerb, Wirtschaftsordnung](#)

„Die Marktwirtschaft mit Gewinnstreben und Wettbewerb ist unter den Bedingungen der modernen Welt das beste bisher bekannte Instrument zur Verwirklichung der Solidarität aller Menschen!“

Karl Homann



Ethik in der Marktwirtschaft

RHI-Position Nr. 3 | Karl Homann, 2007

Mehr als die Hälfte der Bevölkerung in Deutschland lehnte im Jahr 2006 Markt und Wettbewerb laut einer Umfrage des Bankenverbands ab. Die Marktwirtschaft gilt als moralisch bedenklich. Die öffentliche Diskussion wird weitgehend von dem Vorurteil beherrscht, Marktwirtschaft mit Gewinnstreben und Wettbewerb sei unsolidarisch, und das zeige sich vor allem am Verhalten großer Unternehmen.

Karl Homann behandelt unter anderem die moralische Qualität des marktwirtschaftlichen Systems als solches. Markt und Wettbewerb, Privateigentum und Gewinnstreben finden ihre ethische Rechtfertigung in den positiven Wirkungen des Systems für die Allgemeinheit, zum Beispiel gute und preiswerte Produkte, Arbeitsplätze und Einkommen sowie steuerfinanzierte öffentliche Güter. Die Marktwirtschaft ist folglich die beste bisher bekannte Möglichkeit, um in einer Gesellschaft Freiheit und Solidarität zu verwirklichen. In Anbetracht dessen lehnt Homann das Vorurteil ab, die Marktwirtschaft trage zur Förderung des Individualismus und zur Zerstörung der Solidarität bei.

Arbeitsmarkt, Armut, CSR, Einkommensverteilung, Ethik, Freiheit, Gewinn, Kontrolle, Managergehälter, Moral, Philosophie, Preis, Privateigentum, Protektionismus, Rahmenordnung, Shareholder-Value, Solidarität, Soziale Marktwirtschaft, Subvention, Transparenz, Werte, Wettbewerb

„Die grundlegende Einsicht besteht darin, dass sich Moral allgemein und auch die abendländisch-christliche Freiheits- und Solidaritätsmoral nicht gegen die ökonomische Logik realisieren lassen, sondern nur in dieser und durch sie: ‚Eine Moral, die die Sachkenntnis der Wirtschaftsgesetze überspringen zu können meint, ist nicht Moral, sondern Moralismus, also das Gegenteil von Moral.‘“

Kardinal Josef Ratzinger, zitiert von Karl Homann



Zwischen Gier und Moral

Eine Kritik an der Kritik der Marktwirtschaft

RHI-Diskussion Nr. 6 | Dominik H. Enste, 2008

In den Medien dominieren die Meldungen über Massenentlassungen, Korruption und überzogene Gehälter von Unternehmensvorständen. Manager haben einen schlechten Ruf. So vertrauten laut TNS Emnid im Jahr 2006 nur 11 Prozent der Befragten großen Unternehmen und nicht einmal jeder Fünfte ist der Meinung, die Marktwirtschaft funktioniere (sehr) gut.

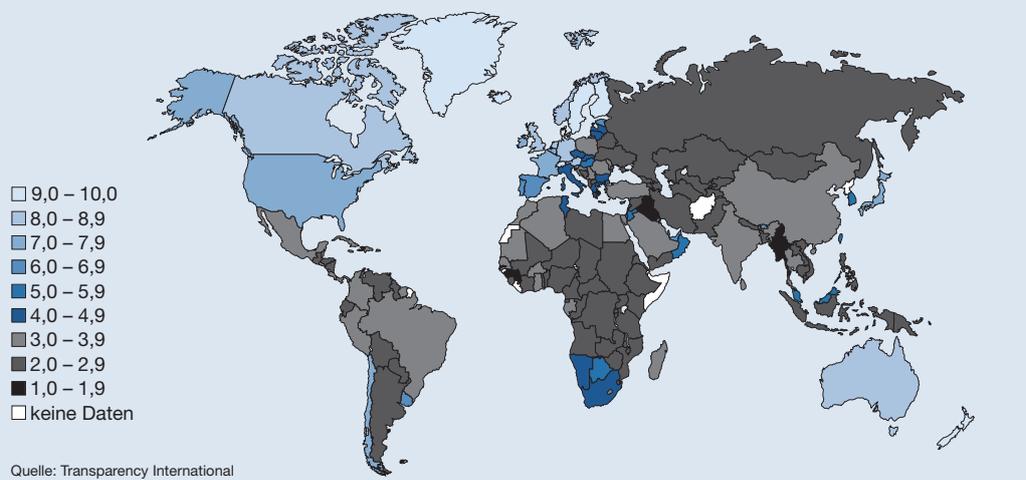
Dominik H. Enste geht differenziert auf die einzelnen Vorwürfe gegen das marktwirtschaftliche System ein. Das fehlende Verständnis für ökonomische Zusammenhänge und die einseitige Berichterstattung tragen maßgeblich zur Verzerrung und somit zu pauschalisierender Kritik bei. Daher bedarf es verstärkter Aufklärung, etwa durch die Einführung eines Pflichtfachs Wirtschaft in der Schule. Diese Idee befürworten rund drei Viertel aller Deutschen.

Gleichzeitig sollten Unternehmen an ihrer moralischen Kommunikation und gesellschaftlichen Verantwortung ansetzen, um dem wachsenden Misstrauen in der Bevölkerung entgegenzuwirken. Dazu könnten Nachwuchskräfte im Rahmen ihrer Ausbildung entsprechend sensibilisiert werden. Der Bedarf ist in anderen Ländern bereits erkannt worden und auch deutsche Hochschulen rüsten allmählich nach: Während im Jahr 2001 in Deutschland insgesamt 34 Prozent aller Wirtschaftshochschulen Kurse zu Nachhaltigkeit, CSR, Wirtschaft und Gesellschaft oder Ethik angeboten haben, sind es 2005 bereits 54 Prozent gewesen.

Arbeitslosigkeit, Bildung, CSR, Einkommensverteilung, Ethik, Individualethik, Korruption, Managerausbildung, Managergehälter, Moral, Nachhaltigkeit, Ordnungsethik, Soziale Marktwirtschaft, Strukturwandel, Unternehmensethik, Verantwortung, Vertrauen, Vollbeschäftigung, Vorbild, Wertemanagement, Wirtschaftsethik

Korruption weltweit

Korruptionsindex 2006 auf einer Skala von 10 (= keine Korruption) bis 1 (= höchstmögliche Korruption)



Ökonomik und Theologie

Der Einfluss christlicher Gebote auf Wirtschaft und Gesellschaft

RHI-Position Nr. 8 | Karl Homann, Dominik H. Enste, Oliver Koppel, 2009

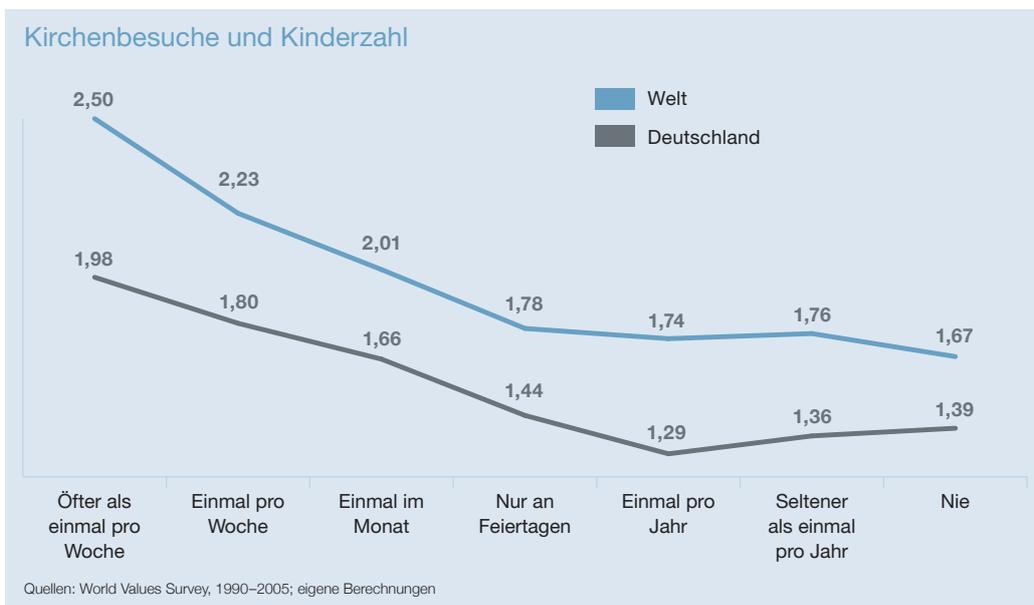
Stehen Ökonomik und Theologie in einem fundamentalen Widerspruch zueinander? Oder kann uns gerade die Verknüpfung theologischer und marktwirtschaftlicher Verhaltensnormen auf zukunftsweisenden Wegen aus der Krise führen? Wie können moralische Ideale unter den Bedingungen moderner Gesellschaften gelebt werden?

Diese und weitere Fragen werden von den Autoren behandelt. Dabei verweisen sie auch auf eine internationale Studie, die der Ökonomieprofessor Robert Barro im Jahr 2003 veröffentlicht hat. Barro lehrt in den USA an der Harvard-Universität und an der Stanford-Universität.

Laut dieser Studie wirken sich Religion und Moral positiv auf das Wirtschaftswachstum aus. Eine um gut zwei Jahre längere Bildung bewirkt eine Zunahme der Kirchenbesuche um 10 Prozent. Kirchenbesuche führen zunächst zu mehr Religiosität, welche wiederum

den persönlichen Charakter stärkt und Arbeitsmoral, Ehrlichkeit, ressourcenschonendes Verhalten sowie Offenheit gegenüber Fremden und damit gegenüber der Globalisierung fördert. Hingegen wirken sich Kirchenbesuche bei einer gesellschaftlichen Etablierung von Glaube und Moral mithilfe der Kirchen wachstumshemmend aus. Somit wird deutlich, dass Wirtschaft und Religion sowohl im positiven als auch im negativen Zusammenhang zueinander stehen können und eine ganzheitliche Betrachtung erfordern.

[Bildung](#), [Eigennutz](#), [Eigentumsrechte](#), [Ethik](#), [Freiheit](#), [Gefangenendilemma](#), [Globalisierung](#), [Individualethik](#), [Informationsasymmetrie](#), [Kirche](#), [Moral](#), [Nachhaltigkeit](#), [Religion](#), [Soziale Marktwirtschaft](#), [Theologie](#), [Wachstum](#), [Werte](#), [Wettbewerb](#), [Wohlstand](#)



Zwischen Gewinn und Gewissen

Wie viel Nächstenliebe kann sich die Soziale Marktwirtschaft leisten?

RHI-Diskussion Nr. 14 | **Randolf Rodenstock, Wolfgang Huber, Bernd Uhl, Nils Goldschmidt, 2010**

Die Publikation enthält zahlreiche differenzierte Anregungen zur Orientierung in Wirtschaft und Gesellschaft und vertieft den Zusammenhang von Nächstenliebe und wirtschaftlichem Handeln.

Trotz unterschiedlicher Standpunkte zum angemessenen Umfang an Nächstenliebe in der Sozialen Marktwirtschaft kommen die Theologen Wolfgang Huber, ehemaliger Bischof der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg und Ratsvorsitzender der evangelischen Kirche in Deutschland, und Bernd Uhl, Weihbischof an der Erzdiözese Freiburg und Bischofsvikar für die Caritas, sowie diverse Wirtschaftsethiker im Rahmen eines Streitgesprächs zu dem einstimmigen Ergebnis, dass Unternehmen durch erfolgreiches Wirtschaften etwas Gutes für die Gesellschaft tun. Je mehr Nächstenliebe zum Vorschein kommt, desto besser – allerdings nur, wenn auch die Rahmenbedingungen stimmen.

Damit Gewinne auf gesellschaftliche Akzeptanz stoßen können, müssen Unternehmen und Manager regelkonform und moralisch handeln. Die dafür notwendigen Rahmenbedingungen sind vom Staat durch allgemeingültige Regeln festzulegen, die allen die gleichen moralischen Pflichten auferlegen.

Indem Unternehmer ihren Mitarbeitern besondere Wertschätzung und Anerkennung entgegenbringen und über die allgemeinen Regelungen hinausgehende Verhaltenskodizes etablieren, können auch sie eine fruchtbare Vertrauensbasis schaffen.

[Engagement](#), [Ethik](#), [Gerechtigkeit](#), [Gewinn](#), [Globalisierung](#), [Moral](#), [Nächstenliebe](#), [Regeln](#), [Soziale Marktwirtschaft](#), [Theologie](#), [Verantwortung](#), [Vertrauen](#), [Wettbewerb](#)

„Unternehmerisches Handeln ist grundsätzlich etwas Gutes für die Gesellschaft. Nicht nur die Beschäftigung von Arbeitnehmern, sondern vor allem die Bereitstellung von Produkten für die Konsumenten ist die Hauptaufgabe der Unternehmen – und gerade dadurch fördern sie auch das Gemeinwohl.“

Wolfgang Huber



Ethische Grundlagen des Wirtschaftens

RHI-Information Nr. 11 | Randolph Rodenstock, 2011

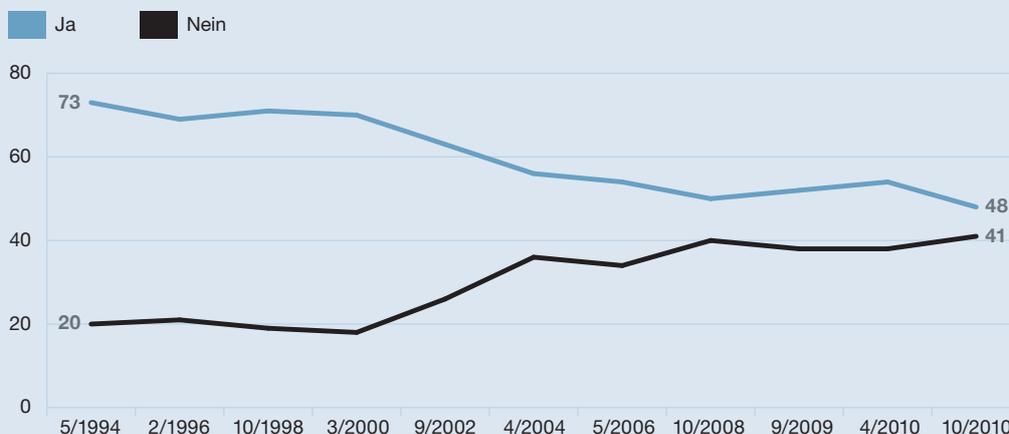
Die Soziale Marktwirtschaft bildet die zentrale ethische Grundlage des Wirtschaftens und hat in Deutschland ganz offensichtliche Erfolge erzielt. Dennoch sind laut einer Umfrage des Bankenverbands lediglich 48 Prozent der Bevölkerung der Meinung, dass sich die Soziale Marktwirtschaft bewährt hat (Stand: November 2010, vgl. Abbildung). Diese weit verbreitete Skepsis nimmt Randolph Rodenstock zum Anlass, um einige positive Aspekte des marktwirtschaftlichen Systems in Deutschland herauszustellen. Unter anderem nennt er die folgenden:

- Das Pro-Kopf-Einkommen hat sich von 1950 bis 2009 nahezu versechsfacht.
- In den letzten 30 Jahren hat sich das Geldvermögen der privaten Haushalte versechsfacht.
- Das Armutsrisiko liegt deutlich unter dem EU-Durchschnitt.
- Die Einkommenspyramide gehört zu den flachsten auf der Welt.
- Von 1950 bis 2010 ist die Lebenserwartung bei Geburt von Männern um zwölf Jahre und von Frauen um 14 Jahre gestiegen.
- Die Lebensarbeitszeit macht nur noch etwa 10 Prozent des gesamten Lebens aus.
- Der effiziente Einsatz von Produktionsfaktoren verhindert die Verschwendung von natürlichen Ressourcen.
- Von 1990 bis 2009 sind die Treibhausgasemissionen um über 23 Prozent und der Primärenergieverbrauch um über 10 Prozent gesunken, während gleichzeitig das Bruttoinlandsprodukt um knapp 26 Prozent gestiegen ist.
- Von 1994 bis 2008 hat sich die Rohstoffproduktivität in Deutschland um knapp 40 Prozent erhöht.

Armutsrisiko, Ethik, Lebenserwartung, Moral, Nachhaltigkeit, Ressourcen, Soziale Marktwirtschaft, Umwelt, Verantwortung, Vertrauen, Vorbild

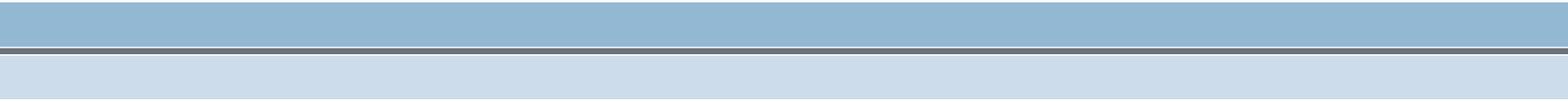
Das Ansehen der Sozialen Marktwirtschaft schwindet

Einschätzungen zu der Aussage „Die Soziale Marktwirtschaft hat sich bewährt“, in Prozent



Differenz zu 100: weiß nicht/keine Angabe; Quelle: Bankenverband, 2010





2 Soziale Marktwirtschaft – Wandlungen und Zukunftsvorstellungen

Soziale Marktwirtschaft aus ordnungspolitischer Sicht in Anlehnung an Walter Euckens „Grundsätze der Wirtschaftspolitik“ RHI-Diskussion Nr. 1 | Dominik H. Enste, 2006

Der Begriff „Soziale Marktwirtschaft“ steht für die Wirtschaftsordnung in Deutschland. Ihr Grundelement ist die Verbindung des Prinzips der Freiheit auf dem Markt mit dem Prinzip des sozialen Ausgleichs.

Grundlage des Leitbilds der Sozialen Marktwirtschaft ist der Ordoliberalismus, dessen Kernforderung an den Staat darin besteht, eine freiheitliche und marktwirtschaftliche Wirtschaftsordnung mit Wettbewerb zu gewährleisten. „Ordo“ steht dabei für einen starken Staat, der die Rahmenbedingungen setzt, um den Wettbewerb und die Freiheit zu sichern. Innerhalb dieser Regeln können die Wirtschaftsakteure sich frei entscheiden und handeln. Ergänzend soll der Staat sozialpolitische Aufgaben wahrnehmen. Die Soziale Marktwirtschaft verbindet Ansätze des Liberalismus und der christlichen Soziallehre miteinander. Ihre wichtigsten Elemente sind:

- Privateigentum an Produktionsmitteln und freie Preisbildung;
- Vertragsfreiheit;
- Herstellung einer Wettbewerbsordnung und Sicherung des Wettbewerbs durch Vermeidung

von Monopolbildung und Machtmissbrauch (zum Beispiel durch das Kartellgesetz oder das Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb);

- Außenhandelsfreiheit, freier Währungsaustausch;
- Politik des stabilen Geldwertes (unter anderem durch unabhängige Notenbank);
- Einkommensverteilungspolitik (zum Beispiel durch Instrumente wie die Steuerprogression);
- soziale Sicherheit durch Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung sowie durch die Unfallversicherung;
- Konstanz und Verlässlichkeit der Wirtschaftspolitik.

Einkommensverteilung, Ethik, Freie Preisbildung, Freiheit, Gerechtigkeit, Ordnungspolitik, Ordoliberalismus, Prinzipien der Wirtschaftspolitik, Privateigentum, Solidarität, Soziale Marktwirtschaft, Sozialer Ausgleich, Soziale Sicherung, Vertragsfreiheit, Währung, Werte, Wettbewerbsordnung, Wirtschaftsordnung, Wirtschaftssystem

„Die Ordnung der Freiheit bedeutet: Die Bürger beauftragen den Staat, die Spielregeln zu setzen. Aber das Spiel machen die Bürger. Die Regeln lauten: Privateigentum und Vertragsfreiheit, Wettbewerb und offene Märkte, freie Preisbildung und ein stabiles Geldwesen, eine Sicherung vor den großen Lebensrisiken für jeden und Haftung aller für ihr Tun und Lassen. Der moderne Sozialstaat schützt vor Not; aber er gaukelt nicht vor, dem Einzelnen den einmal erreichten Lebensstandard garantieren zu können. Auf diese Regeln muss Verlass sein. Die Bürger müssen wissen, was auf sie zukommt. Ohne Verlässlichkeit kein Vertrauen. Ohne Vertrauen kein Aufschwung.“

Horst Köhler



Plädoyer für ein Leitbild für Deutschland

RHI-Diskussion Nr. 3 | Michael Hüther, Thomas Straubhaar, 2007

Die Ökonomen Michael Hüther und Thomas Straubhaar fordern einen neuen Gesellschaftsvertrag. Dieser muss vom Verfassungskern des Grundgesetzes ausgehen, der den Autoren zufolge die verantwortete Freiheit des Individuums in den Mittelpunkt stellt. Es ist eine offene Gesellschaft mit funktionsfähigen Märkten zu schaffen, in der Partizipationsgerechtigkeit herrscht und die Freiheit der Bürger garantiert wird. Die grundlegenden Prinzipien des neuen Gesellschaftsvertrags lauten:

- **Partizipationschancen für alle:** Jeder soll die Chance zur gesellschaftlichen Teilhabe haben. Dieser Anspruch richtet sich primär an das Bildungssystem und an die Wettbewerbspolitik.
- **Eigenverantwortung bei der Grundsicherung:** Das Leistungsversprechen der Gesellschaft muss für den Einzelnen verlässlich und einschätzbar sein. Die Erzielung von Erwerbseinkommen muss immer zu einer deutlichen Besserstellung gegenüber dem Transferbezug führen.
- **Klare Verantwortungs- und Kompetenzverteilung zwischen Staat und Individuum sowie zwischen staatlichen Ebenen:** Klarheit und Konsistenz sichern eine dauerhaft zielführende Handlungsfähigkeit. Damit werden die Voraussetzungen für eine Vertrauenskultur als Funktionsbedingung der freiheitlichen Ordnung geschaffen.

- **Effektive Wettbewerbspolitik zur Sicherung funktionsfähiger Märkte:** Wirtschaftliche Macht (zum Beispiel Monopole, Kartelle) ist durch offene und bestreitbare Märkte zu bekämpfen.
- **Langfristige Stabilität mit Blick auf Bevölkerung und natürliche Ressourcen:** Generationengerechtigkeit und Nachhaltigkeit sind in der Finanzpolitik, in der Umweltpolitik und bei der demografischen Entwicklung von besonderer Bedeutung.
- **Vertrauen durch Konstanz und Berechenbarkeit der Wirtschaftspolitik:** Mit dieser Forderung kann die Wirkungskraft der Ordnungspolitik, welche die Rahmenbedingungen für das wirtschaftliche Handeln schafft, als Reputations- und Vertrauensmanagement erfüllt werden.

Bildung, Demografischer Wandel, Freiheit, Generationengerechtigkeit, Gerechtigkeit, Globalisierung, Kartellgesetzgebung, Nachhaltigkeit, Öffentliche Finanzen, Ordnungspolitik, Partizipationsgerechtigkeit, Prinzipien der Wirtschaftspolitik, Ressourcen, Soziale Marktwirtschaft, Soziale Sicherung, Umwelt, Verantwortung, Vertrauen, Wettbewerbspolitik, Wirtschaftspolitik, Wirtschaftssystem

„Die Differenzierung von Walter Eucken in konstituierende und regulierende Prinzipien macht deutlich, dass einerseits unverrückbare Ordnungsprinzipien zeitinvariant definiert werden müssen und andererseits Regeln notwendig sind, denen zeitgemäße Interpretation erst Wirkungskraft verleiht. Ordnungspolitik ist somit kein Konzept – wie vielfach unterstellt –, aus dem lediglich ein statisches Gerüst an Regeln folgt. Vielmehr gilt: Ordnung ist nicht, Ordnung wird.“

Michael Hüther, Thomas Straubhaar



Die Einstellung zur Sozialen Marktwirtschaft

RHI-Information Nr. 4 | Simone Kaminski, Dieter Frey, Eva Traut-Mattausch, Tobias Greitemeyer, 2007

Welche Faktoren die Einstellung zur Sozialen Marktwirtschaft positiv oder negativ beeinflussen

Korrelation zwischen personengebundenen Merkmalen und der Einstellung zur Sozialen Marktwirtschaft auf einer Skala von +1 (extrem positiver Zusammenhang) bis -1 (extrem negativer Zusammenhang)



Eigene Darstellung

„Die Soziale Marktwirtschaft hat sich nicht bewährt.“ Diese Meinung vertraten im Jahr 2005 rund 34 Prozent der vom Institut für praxisorientierte Sozialforschung repräsentativ Befragten und somit beinahe doppelt so viele wie vier Jahre zuvor. Die Zustimmung zum bestehenden Wirtschaftssystem sank in demselben Zeitraum von 76 Prozent auf 59 Prozent.

Die Einstellung der Menschen zur Sozialen Marktwirtschaft wird von vielen Faktoren und Bedingungen geprägt (vgl. Abbildung). Zu den besonders bedeutenden Einflussgrößen gehören unter anderem der Patriotismus, die Einschätzung der gegenwärtigen und zukünftigen Lebensqualität in Deutschland, die Einstellung zur Demokratie, die Befürwortung der Gleichverteilung von Gütern oder der Güterverteilung nach Bedürftigkeit und die Wahrnehmung Deutschlands als einen gerechten Staat.

Die Autoren zeigen, dass ein ausgeprägtes Interesse der Menschen für ökonomische Zusammenhänge und ein hohes Maß an Wirtschaftswissen sich günstig auf deren Einstellung zur Sozialen Marktwirtschaft auswirken. Folglich könnte eine bessere Aufklärung der Bürger über marktwirtschaftliche Zusammenhänge deren Einstellung zum deutschen Wirtschaftssystem positiv beeinflussen.

Demokratisches System, Ethik, Gerechtigkeit, Soziale Marktwirtschaft, Wirtschaftssystem



Würde, Einkommen und Arbeit in der Sozialen Marktwirtschaft

RHI-Position Nr. 4 | Steffen J. Roth, 2007

Steffen J. Roth widerlegt den Vorwurf, die Soziale Marktwirtschaft verstoße in Bezug auf die materielle Sicherheit und die freie Entfaltung der Menschen in der Arbeitswelt gegen die Menschenwürde.

In einer Marktwirtschaft kann ein hoher Beschäftigungsstand nur bei freier Preis- und Lohnbildung erreicht werden. Wenn sich die Entlohnung an die jeweilige Lage anpassen kann, erschließt die Marktwirtschaft allen Erwerbspersonen die bestmögliche Teilnahme am Arbeitsmarkt. Gleichzeitig werden die größtmögliche Freiheit der Berufswahl und die bestmögliche Chance zur Selbstverwirklichung und zur Verfolgung der persönlichen Lebenspläne geboten.

Die Soziale Marktwirtschaft kann keine Vollbeschäftigung zu auskömmlichen Löhnen garantieren. Sie ermöglicht stattdessen einen sehr hohen Beschäftigungsgrad, ohne hinzunehmen, dass Menschen unter Würde verletzender Armut leben müssen. Dafür sorgen die sozialpolitischen Maßnahmen und sozialen Sicherungssysteme.

Allerdings gibt es in Deutschland deutliche Abstriche bei der beruflichen Betätigungsfreiheit. Die Arbeitsmarktverfassung läuft vor allem im Niedriglohnbereich permanent Gefahr, Strukturen herauszubilden, welche die Würde der Menschen verletzen. Die Debatte um Mindestlöhne ist ein Beispiel für diese Gefahr: Mindestlöhne senken die Möglichkeiten gerade gering verdienender Menschen deutlich, sich würdevoll in die Erwerbsgesellschaft einzubringen, so Roth.

[Arbeitsmarkt](#), [Armut](#), [Chancengleichheit](#), [Einkommensverteilung](#), [Ethik](#), [Existenzsicherung](#), [Freie Preisbildung](#), [Freiheit](#), [Menschenrechte](#), [Menschenwürde](#), [Mindestlohn](#), [Niedriglohn](#), [Philosophie](#), [Preis](#), [Prinzipien der Wirtschaftspolitik](#), [Soziale Marktwirtschaft](#), [Soziale Sicherung](#), [Teilhabe](#), [Teilhabegerechtigkeit](#), [Vollbeschäftigung](#)

„Unsere Forderung beschränkt sich auf die Schaffung einer Wirtschafts- und Sozialordnung, in der wirtschaftliche Leistung und menschenwürdige Daseinsbedingung gleichermaßen gewährleistet sind. Weil der Wettbewerb diesem Ziel dienstbar gemacht werden kann, das ohne ihn sogar unerreichbar bleibt, deshalb fordern wir ihn. Er ist Mittel, nicht letzter Zweck.“

Franz Böhm, Walter Eucken



Bedingungsloses Grundeinkommen

Traum oder Albtraum für die Soziale Marktwirtschaft?

RHI-Information Nr. 5 | Dominik H. Enste, 2008

Der deutsche Staat hat im Jahr 2006 rund 700 Milliarden Euro für Sozialleistungen ausgegeben, also rund 8.500 Euro pro Kopf. Die größten Ausgaben für Soziales entfallen auf die Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung. Deren Finanzierung erfolgt überwiegend über die Lohnzusatzkosten, wodurch Arbeit im Vergleich zu anderen Produktionsfaktoren verteuert wird.

In wissenschaftlichen und politischen Debatten wird immer wieder gefordert, diese Transferleistungen teilweise oder komplett dafür zu nutzen, ein einheitliches Grundeinkommen für alle zu finanzieren. Ein Hauptproblem bei der Einführung eines Grundeinkommens ist dessen Finanzierung. Je nach Modell und Höhe des Grundeinkommens ist mit Ausgaben zwischen 530 und 1.224 Milliarden Euro pro Jahr zu rechnen (vgl. Übersicht).

Diese Kosten müssen über das Steuer- und Sozialversicherungssystem aufgebracht werden, zum

Beispiel durch höhere Konsumsteuern oder weniger Sozialleistungen. Dadurch könnten Anreize geschaffen werden, sich für das Grundeinkommen in Kombination mit Freizeit, Eigenarbeit oder Schwarzarbeit zu entscheiden, statt weiterhin einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen.

Die Frage der Finanzierbarkeit wird intensiv diskutiert. Die Befürworter errechnen positive Effekte zum Beispiel durch das „solidarische Bürgergeld“ der thüringischen Landesregierung von bis zu 50 Milliarden Euro jährlich und prognostizieren fast 1,2 Millionen zusätzliche Vollzeitstellen vor allem im Niedriglohnssektor. Kritiker ermitteln hingegen staatliche Mindererinnahmen von rund 230 Milliarden Euro jährlich und den Verlust von bis zu 2,15 Millionen Arbeitsplätzen.

[Arbeitsmarkt, Bedingungsloses Grundeinkommen, Bedürftigkeitsgeprüftes Grundeinkommen, Bürgergeld, Chancengerechtigkeit, Soziale Marktwirtschaft, Soziale Sicherung, Wohlfahrtsstaat](#)

Bürgergeld: Die Modelle

	Götz Werner Vorsitzender der Geschäftsführung dm-drogerie markt	Landesregierung Thüringen	Hamburgisches WeltWirtschafts- Institut	ALG II
Euro pro Monat	650 bis 1.500 für alle Erwachsenen	800 für Erwachsene bzw. 500 für Kinder bis einschließlich 14 Jahre	625 für alle	Nach Bedarf, z.B. 650 für Alleinstehende; 1.550 für Familie mit zwei Kindern
Jährliche Kosten in Milliarden Euro	530 bis 1.224	613	618	44
Finanzierung	Erhöhung der Konsumsteuern	Wegfall bestehender Sozialleistungen	Wegfall bestehender Sozialleistungen	Steuern
Sonstiges	Ersatz anderer Steuerarten durch Konsumsteuer	Vorschlag schließt Ein- kommensteuerreform (Flat Tax) und Kopf- pauschale in der Kran- kenversicherung ein	Gegebenenfalls ergänzende staat- liche Leistungen erforderlich	Setzt Bedürftigkeit voraus; Mitwirkungs- pflichten bei der Eingliederung in Arbeit

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Deutschland neu denken: Welche Zukunft hat die Soziale Marktwirtschaft?

RHI-Information Nr. 6 | Roman Herzog Institut (Hrsg.), 2008

Das RHI-Jahressymposium 2007 mit dem Titel „Welche Zukunft hat die Soziale Marktwirtschaft?“ ging den Fragen nach, wie ein Zukunftsentwurf für Arbeit in Deutschland aussehen kann, welche Entwicklungsmöglichkeiten unter den Bedingungen der Globalisierung denkbar sind, ob Leben und Arbeiten in ein neues Gleichgewicht gebracht werden müssen, welche Potenziale eine alternde Gesellschaft hat, wie die Unternehmen auf die Herausforderungen reagieren und welcher Reformen es bedarf, um die deutsche Arbeitswelt zukunftsfähig zu machen.

Im Hinblick auf die Zunahme der internationalen Verflechtungen wurde unter anderem die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland thematisiert. Wesentliche Faktoren für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft sind die Erweiterung des nationalen Blickwinkels zu einer europäischen beziehungsweise weltweiten Perspektive, der Grundsatz der globalen Arbeitsteilung bei lokalem Strukturwandel sowie die Entwicklung vom Industrie- zum Wissenswettbewerb. Im Informationszeitalter rückt der Mensch mit seinem Wissen in den Mittelpunkt der Wertschöpfung.

Der Standort Deutschland steht vor der Herausforderung, sich als „Land der Ideen“ im Wandel vom Industrie- zum Innovationsstandort weltweit zu behaupten. In diesem Zusammenhang ist Bildung weniger als Kostenfaktor, sondern vielmehr als Investitionsaufgabe zu betrachten. Bislang dominiert in der Debatte um Bildung als „Wettbewerbsfaktor“ und um Menschen als „(Human-)Kapital“ eine einseitig ökonomische Perspektive.

[Bildung](#), [Demografischer Wandel](#), [Globalisierung](#), [Humankapital](#), [Innovation](#), [Kapitalmarkt](#), [Megatrends](#), [Moral](#), [Solidarität](#), [Soziale Marktwirtschaft](#), [Strukturwandel](#), [Unternehmensethik](#), [Verantwortung](#), [Wertschöpfung](#), [Wettbewerb](#)

„Die Frage zwischen individueller und kollektiver Verantwortung muss bei uns immer wieder neu geklärt werden, weil in Deutschland die Freiheit der Wirtschaft vom Staat nicht durch einen revolutionären Akt erkämpft worden ist, sondern aus landesväterlicher Güte und Einsicht in mehr oder weniger vollkommener Form verliehen wurde. Und das, wofür man nicht hat kämpfen müssen, verteidigt man auch nicht so wie das, wofür man kämpfen musste.“

Michael Hüther



Eine Perspektive für die Soziale Marktwirtschaft?

Bedingungsloses Grundeinkommen. Kontroverse Fragen an ein umstrittenes (Gesellschafts-)Konzept von morgen
RHI-Diskussion Nr. 9 | Roman Herzog Institut, 2008

Detlef Fetchenhauer, Elke Mack, Steffen J. Roth und Thomas Straubhaar diskutieren, inwieweit die Forderung nach einem bedingungslosen Grundeinkommen eine erfolgversprechende Perspektive für die Soziale Marktwirtschaft sein kann. Ein bedingungsloses Grundeinkommen soll die bisherigen Sozialleistungen weitgehend ersetzen und unabhängig von der jeweiligen Lebens- und Familienform gewährt werden.

Zur Sicherung des Existenzminimums plädiert Straubhaar für ein bedingungsloses Grundeinkommen. In Zeiten sich wandelnder Lebens- und Arbeitsverhältnisse sei sowohl der Individualanspruch als auch die Entkopplung der Sozialleistungen von der Erwerbsarbeit von zentraler Bedeutung. Straubhaar sieht im bedingungslosen Grundeinkommen viele Vorteile gegenüber dem bisherigen System staatlicher Transferleistungen:

- niedrigere Lohnkosten,
- höhere Nettolöhne,
- mehr Arbeitsplätze,
- bessere Arbeitsbedingungen und
- eine gerechtere Aufteilung der Aufgaben in Arbeit und Familie zwischen Mann und Frau.

Roth bezieht hierzu die Gegenposition. Mit dem bedingungslosen Grundeinkommen würden das Subsidiaritäts- und das Solidaritätsprinzip aufgegeben und die Freiheit des Bürgers eingeschränkt. Nach dem Subsidiaritätsprinzip soll jeder Einzelne in Selbstbestimmung und Selbstverantwortung seine individuellen Fähigkeiten entwickeln. Lediglich dort, wo seine Möglichkeiten nicht ausreichen, sollen staatliche Institutionen helfend eingreifen. Das Solidaritätsprinzip bedeutet, dass ein Bürger nicht allein für sich selbst verantwortlich ist, sondern auch für die anderen Mitglieder der Gesellschaft. Nur in einer von Solidarität gekennzeichneten Gesellschaft stellt sich auch die Frage nach sozialer Gerechtigkeit.

Roth unterstützt Staubhaar hinsichtlich dessen Forderungen nach niedrigeren Lohnzusatzkosten, einem flexibleren Arbeitsmarkt sowie einem einfacheren und transparenteren Steuersystem. Ebenso fordert er – vor allem mit Blick auf die demografische Entwicklung und die Veränderungen der Erwerbsbiografien – Reformen in den kollektiven Zwangsversicherungen (Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung). Allerdings erhebt er diese Forderungen grundsätzlich und verknüpft sie nicht kausal mit der Zustimmung zum bedingungslosen Grundeinkommen.

[Bedingungsloses Grundeinkommen](#), [Existenzsicherung](#), [Freiheit](#), [Prinzipien der Wirtschaftspolitik](#), [Psychologie](#), [Solidaritätsprinzip](#), [Soziale Marktwirtschaft](#), [Soziale Sicherung](#), [Subsidiaritätsprinzip](#)

„Der Sinn der Sozialen Marktwirtschaft ist es, das Prinzip der Freiheit auf dem Markte mit dem des sozialen Ausgleichs zu verbinden.“

Alfred Müller-Armack



Des Kaisers neue Kleider?

Wandlungen der Sozialen Marktwirtschaft

RHI-Position Nr. 7 | Werner Abelshausen, 2009

Werner Abelshausen hinterfragt kritisch das Modell der Sozialen Marktwirtschaft in Deutschland. Dieses prägt seit den 1950er Jahren die hierzulande herrschende Wirtschaftspolitik. Zusammen mit dem Marshallplan und der Währungsreform wurde der Sozialen Marktwirtschaft das sogenannte Wirtschaftswunder gutgeschrieben – lange bevor sie überhaupt in der Lage war, ihre wichtigsten inhaltlichen Ziele wie Wettbewerbskontrolle oder Marktliberalisierung zu erreichen. Hier wurden beobachtete Wirkung – Aufschwung – und vermutete Ursache – Soziale Marktwirtschaft – vorschnell gleichgesetzt.

Im Vergleich zu damals hat das Ansehen der Sozialen Marktwirtschaft stark gelitten. Heutzutage wird sie – je nach politischer Ausrichtung – beispielsweise für die Verwerfungen auf den Finanzmärkten oder die Bankenkrise, strukturelle Verkrustungen oder die Unfähigkeit des Sozialstaates, mit den Herausforderungen der Globalisierung fertigzuwerden, verantwortlich gemacht.

Angesichts dieser Kritik verweist Abelshausen auf die Besonderheiten der Sozialen Marktwirtschaft, die sie von anderen Wirtschaftsordnungen abhebt und die Anlass geben sollten, wieder mehr Vertrauen in sie zu fassen:

- Die Soziale Marktwirtschaft nutzt wie keine andere Wirtschaftskonzeption die Symbiose zwischen Markt und Staat, um den Wettbewerb funktionsfähig zu machen.
- Sie unterstützt eine Strategie der produktiven Ordnungspolitik, die der Erfahrung Rechnung trägt, dass die gesamtwirtschaftliche Produktionsfunktion in nachindustrieller Zeit nicht ohne den Staat als wichtigen immateriellen Produktionsfaktor zu stabilisieren ist. Gleichzeitig sorgt sie dafür, dass wachsende Staatsaufgaben nicht zwangsläufig auch steigende Staatsausgaben bedeuten.
- Sie korrespondiert weitgehend mit den Anforderungen, die das soziale System der Produktion in Deutschland an seine wirtschaftspolitischen Akteure stellt.

Finanzkrise, Kartellgesetzgebung, Ordnungspolitik, Produktion, Soziale Marktwirtschaft, Sozialstaat, Staatsausgaben, Wettbewerb

„Erst im Rückblick auf die ‚goldenen fünfziger Jahre‘ gewann die Soziale Marktwirtschaft ihr Wirtschaftswunder-Image. Je rascher die westdeutsche Wirtschaft wuchs, je wettbewerbsfähiger sie auf dem Weltmarkt wurde und je stärker die Arbeitslosigkeit zurückging, desto mehr stieg ihr Ansehen in der Bevölkerung.“

Werner Abelshausen



Vertrauen in der Moderne

RHI-Buch | **Randolf Rodenstock (Hrsg.)**, 2012

Die Soziale Marktwirtschaft steht in der Kritik und leidet unter einem vergleichsweise geringen Rückhalt in der Bevölkerung. Auch das Vertrauen in die Führungseliten ist in den letzten Jahren gesunken: Weniger als ein Fünftel der Deutschen hält Wirtschaftsführer für glaubwürdig. Das Vertrauen der Deutschen in die Unternehmen sank von 52 Prozent (2010) auf nur noch 34 Prozent (2011). Finanz- und Industrieanalysten stürzten innerhalb eines Jahres um 36 Prozentpunkte auf 20 Prozent ab. Schließlich halten nur 6 Prozent der Deutschen Politiker für Menschen, vor denen sie besondere Achtung haben.

Vertrauen ist essenziell für das Funktionieren einer Marktwirtschaft. Ein Kunde muss darauf vertrauen können, dass sein Geschäftspartner eine Ware oder eine Dienstleistung nach den erwarteten Gepflogenheiten und Standards herstellt. Sonst unterbleiben entsprechende Tauschgeschäfte und der Wohlstand fällt geringer aus. Vertrauen spart Kosten – zum Beispiel Kontrollkosten, Gerichtskosten oder Regelungskosten beim Vertragsabschluss und bei der Durchsetzung von Ansprüchen. Vertrauen und wirtschaftliche Entwicklung sind positiv miteinander verknüpft. So zeigt sich, dass in Ländern mit stark steigender Arbeitslosigkeit das Vertrauen etwa in Banken oder Regierungen abnimmt.

Vertrauen wird entzogen, wenn für berechtigt gehaltene Erwartungen enttäuscht werden. Hier gilt es zu unterscheiden: Es gibt berechtigte Erwartungen, die zwar erfüllbar sind, aber durch Fehlverhalten ent-

täuscht werden können. Es gibt aber auch Erwartungen, die gar nicht erfüllt werden können, also falsche Erwartungen. Die gegenwärtige Vertrauenskrise ist überwiegend auf solche falschen Erwartungen zurückzuführen. Sie resultieren aus einer Vorstellung von Moral und Ethik, die mit den grundlegenden Bedingungen moderner Marktwirtschaften – zum Beispiel Wettbewerb und Gewinnstreben – nicht kompatibel und daher unerfüllbar ist.

Um die Vertrauenskrise zu überwinden, müssen die Bürger so viel von der Marktwirtschaft verstehen, dass sie die Enttäuschungen im Wettbewerb nicht als Grund für den Vertrauensentzug, sondern als Bedingungen für ihre Chance auf ein gelingendes Leben einstufen können. Entlassungen, Firmenzusammenbrüche, Standortverlagerungen, kurz: permanenter Strukturwandel, sind – unter den Bedingungen der Sozialen Marktwirtschaft – Voraussetzungen für ein gelingendes Leben aller Menschen.

[Arbeitsmarkt](#), [Bildung](#), [Chancengleichheit](#), [CSR](#), [Demografischer Wandel](#), [Einkommensverteilung](#), [Finanzkrise](#), [Freiheit](#), [Gerechtigkeit](#), [Globalisierung](#), [Individualisierung](#), [Individualmoral](#), [Innovation](#), [Kirche](#), [Megatrends](#), [Ordnungsmoral](#), [Psychologie](#), [Soziale Marktwirtschaft](#), [Sozialkapital](#), [Strukturwandel](#), [Verantwortung](#), [Verteilungsgerechtigkeit](#), [Vertrauen](#), [Wachstum](#), [Weltwirtschaft](#), [Wirtschaftsethik](#)



Vordenker zum Nachhören

RHI-Hörbuch | Roman Herzog Institut, 2012

Nur wer die richtigen Fragen stellt, erhält auch die richtigen Antworten. Das RHI-Hörbuch bietet die Gelegenheit, an einem interdisziplinären Diskurs zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Weiterentwicklung Deutschlands teilzunehmen. Hören Sie:

- Werner Abelshauer zur Sozialen Marktwirtschaft,
- Dominik H. Enste und Bruno S. Frey zu Glück und Wirtschaft,
- Dieter Frey zu ethikorientierter Führung,
- Nils Goldschmidt und Karl Homann zur Wirtschaftsethik,
- Stefan Hradil zur Demografie,
- Wolfgang Kersting zur Chancengleichheit,
- Ursula Nothelle-Wildfeuer zu Familie und Arbeit,
- Steffen J. Roth und Thomas Straubhaar zum Grundeinkommen.

Beispielsweise plädiert der Wirtschafts- und Sozialpsychologe Dieter Frey für eine ethikorientierte Führung. Dabei erfolgen Zielerreichung und Problemlösung gemeinschaftlich im Team – die Führungskraft ist gleichzeitig Chef, der die Ziele vorgibt, und Coach, der das Team begleitet. Ihre Aufgabe ist es,

zu einigen, statt zu spalten. Dazu müssen in einem gemischten Team einheitliche Regeln festgelegt werden. Indem sich die Führungskraft an den drei „V“ – Vorbild, Verantwortung und Verpflichtung – orientiert, kann beispielsweise der inneren Kündigung von Mitarbeitern vorgebeugt werden.

Um ihren Erfolg zu prüfen und gegebenenfalls ihren Stil anzupassen, sollte sich die Führungskraft kontinuierlich mithilfe der folgenden Fragen selbst reflektieren:

- Mache ich die richtigen Dinge?
- Mache ich die Dinge richtig?
- Was lief gut?
- Was lief nicht gut?
- Wie kann man Dinge richtig machen?

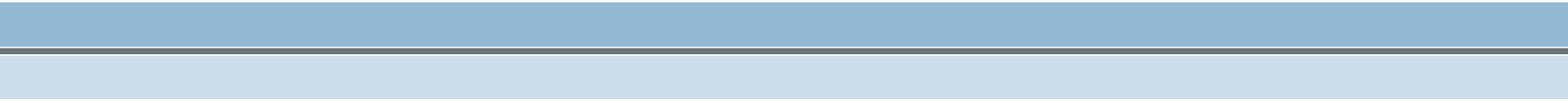
Darüber hinaus charakterisiert Frey eine ethikorientierte Führungskraft als glaubwürdig, vertrauensvoll und integer sowie fachlich, sozial und methodisch kompetent. Sie ist höflich und kann aktiv zuhören.

[Bedingungsloses Grundeinkommen](#), [Chancengleichheit](#), [Demografischer Wandel](#), [Ethikorientierte Führung](#), [Familie](#), [Glück](#), [Glücksforschung](#), [Innovation](#), [Soziale Marktwirtschaft](#), [Verantwortung](#), [Vertrauen](#), [Vorbild](#), [Wirtschaftsethik](#)

„Mit diesem Hörbuch werden ganz neue Töne angeschlagen. Ich lade Sie ein zu einem akustischen Streifzug quer durch die geistes- und sozialwissenschaftlichen Disziplinen. Das Thema lautet: Zukunft der Arbeit – Zukunft der Gesellschaft. [...] Elf renommierte Wissenschaftler präsentieren uns teils etablierte, teils innovative Forschungspositionen.“

Randolf Rodenstock





3 Megatrends

Perspektive 2050

Ökonomik des demographischen Wandels

Buch | Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2004

Im Auftrag des Roman Herzog Instituts haben Wissenschaftler des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln die Hintergründe der demografischen Veränderungen in Deutschland und ihre Effekte auf Wirtschaft und Gesellschaft untersucht. Zunächst erfolgt eine Bestandsaufnahme der demografischen Situation und der dafür maßgeblichen Gründe. Im Anschluss werden die zu erwartenden Auswirkungen einer alternden und zugleich schrumpfenden Bevölkerung auf die Bereiche Wirtschaftswachstum, Arbeitsmarkt, Bildung, Innovation, Unternehmen, Personalwirtschaft, öffentliche Finanzen, soziale Sicherung, Verteilung, Kapitalmarkt, räumliche Entwicklung und Umwelt diskutiert. Schließlich werden die wirtschaftspolitischen Schlussfolgerungen zu einer Reformagenda verdichtet, um kurz- bis mittelfristig die Volkswirtschaft für den demografischen Wandel zu wappnen und langfristig die demografischen Trends zu ändern:

- **das Ja zum Kind erleichtern**, z. B. durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- **Zuwanderung ökonomisch steuern**, z. B. durch eine stärkere Arbeitsmarkt- und Qualifikationsorientierung;
- **Märkte liberalisieren und Investitionen stärken**, z. B. durch Deregulierung der Produkt- und Faktormärkte;
- **ungenutzte Erwerbspotenziale nutzen**, z. B. durch eine längere Lebensarbeitszeit;
- **betriebliche Personalpolitik neu gestalten**, z. B. durch altersgemischte Arbeitsgruppen;
- **Bildung verbessern**, z. B. durch mehr Schul- und Hochschulautonomie;
- **Innovationskraft stärken**, z. B. durch bessere Rahmenbedingungen für die Grundlagenforschung;
- **Existenzgründungen erleichtern**, z. B. durch weniger bürokratische Gründungshemmnisse;
- **Sozialsysteme demografiefest machen**, z. B. durch mehr private Vorsorge in der gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung;
- **Steuerbelastung verringern und Verschuldung abbauen**, z. B. durch einen umfassenden Subventionsabbau;
- **Wohngebiete und deren Infrastruktur anpassen**, z. B. durch stärkere Berücksichtigung der langfristigen regionalen Bevölkerungsentwicklung bei der Infrastrukturplanung.

Altersvorsorge, Bildung, Chancengerechtigkeit, Demografischer Wandel, Einkommensverteilung, Existenzgründung, Infrastruktur, Innovation, Kapitalmarkt, Megatrends, Öffentliche Finanzen, Personalpolitik, Soziale Sicherung, Staatshaushalt, Strukturwandel, Umwelt, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wachstum, Zuwanderung

„Sich mit Demographie zu befassen heißt, sich den großen Zukunftsfragen zuzuwenden, ohne deren Beantwortung dieses Land schweren Zeiten entgegengieht. Denn die demographischen Aussichten für Deutschland sind alles andere als gemächlich.“

Roman Herzog



Vom Land der Ideen zum Land der Innovationen

Wie Deutschland seinen wichtigsten Rohstoff besser nutzen kann
RHI-Diskussion Nr. 2 | Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2006

Deutschland belegte im Innovationsbenchmark des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln im Jahr 2006 einen der hinteren Plätze. Warum Deutschland bei Forschung und Entwicklung (FuE) nur mittelmäßig abschnidet, nimmt diese Publikation unter die Lupe. Zudem zeigt sie Lösungen auf, wie der Staat die Rahmenbedingungen für Innovationen verbessern kann. Einige Beispiele:

- **Innovationsforen.** Die Foren bündeln die Informationen über die Fördermöglichkeiten von Bund, Ländern und EU. Mittelfristig arbeiten sie an einer Verschlankung der deutschen Förderlandschaft. Zudem organisieren sie eine zentrale, internetgestützte Patentbörse und fungieren als Vermittler zwischen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und Forschungsinstituten.
- **Forschungsprämie.** Unternehmen erhalten vom Staat für die Vergabe von Forschungsaufträgen eine Prämie. Im Gegenzug wird ein Teil der Grundfinanzierung der anwendungsnahen Forschungseinrichtungen gestrichen. Die Zahlung der Prämie an die Unternehmen sichert die Ausrichtung der Forschungsinstitute auf die Bedürfnisse der Wirtschaft und berücksichtigt insbesondere auch kleinere Unternehmen.
- **Steuerliche Förderung von FuE.** In Deutschland sollten KMU die Aufwendungen für ihr FuE-Personal zu 150 Prozent steuerlich geltend machen können. Dieses unbürokratische Instrument ermuntert bisher nicht forschende Unternehmen zu eigener Forschung und bereits forschende KMU, ihre FuE-Aktivitäten zu intensivieren.
- **Innovationspool.** Zur Förderung marktnaher Innovationen vergeben Bund und Länder in Kooperation mit privaten Investoren Kredite für die späteren Phasen des Innovationsprozesses. Wird ein Projekt in einem transparenten Scoringverfahren als förderwürdig eingeschätzt, erteilt der Staat eine Zusage für einen Nachrangkredit zu marktüblichen Konditionen und übernimmt somit eine Risikopartnerschaft. Gelingt es dem Unternehmen, außerdem einen privaten Finanzier zu gewinnen, wird der Nachrangkredit gewährt.

Bildung, Forschung und Entwicklung, Innovation, Marktregulierung, Wettbewerb

„Forschung ist die Umwandlung von Geld in Wissen. Innovation ist die Umwandlung von Wissen in Geld.“

Falk F. Strascheg



Psychologie der Innovationen in Organisationen

RHI-Position Nr. 1 | Dieter Frey, Eva Traut-Mattausch, Tobias Greitemeyer, Bernhard Streicher, 2006

Erkenntnisse der Psychologie werden im Innovationsprozess zu wenig berücksichtigt – obwohl sie einen wesentlichen Beitrag zur Innovationsfähigkeit von Unternehmen leisten können. Innovationen werden unter anderem durch das Führungsverhalten und durch Faktoren auf der Personen- und der Teamebene beeinflusst.

Als Orientierungsrahmen für die Praxis haben die Autoren ein Drei-Säulen-Modell entwickelt, mit dem Unternehmen ihre eigene Innovationskraft beurteilen können. Bei jeder Säule sollten sich die Entscheidungsträger die Frage stellen, inwieweit der jeweilige Aspekt in ihrem Unternehmen verwirklicht wird. Gelebt werden kann eine erfolgreiche Innovationskultur nur mit engagierten und kundenorientierten Mitarbeitern. Deshalb hat ihre Zufriedenheit, ihr Commitment zum Unternehmen und ihre Kundenorientierung höchste Relevanz. Denn nur dadurch werden auf Dauer Kundenzufriedenheit, Kundenbindung und damit Profitabilität erreicht.

Säule 1 – Kreativitätsbörse: Können die Beschäftigten aufgrund ihrer Kernkompetenzen neue Ideen entwickeln? Werden in der Organisation Kreativitätstechniken angewandt? Sind kreativitätsfördernde Rahmenbedingungen vorhanden? Wie ist der Wissensstand der Mitarbeiter? Gibt es im Unternehmen eine Kreativitätsbörse, sodass Wissen, Ideen und Vorschläge unter den Mitarbeitern ausgetauscht werden können?

Säule 2 – Implementierungsbörse: Wie schaffen wir es am schnellsten und kostengünstigsten, das, was in Säule 1 entwickelt wird, auch umzusetzen? Stehen notwendige Ressourcen zur Verfügung? Welche Feinjustierung muss gegeben sein, damit die Prozessverbesserung oder -veränderung akzeptiert wird? Wie können das Produkt oder die Serviceleistung eines Unternehmens so vorangebracht werden, dass sie Akzeptanz auf dem Markt finden?

Säule 3 – Markt- und Kundenbörse: Was braucht der Markt? Was wollen die Kunden? Welches sind die Sehnsüchte, Werte, Wünsche, Ängste und Erwartungen der Kunden? Sind die Produkte und die Dienstleistungen dem angepasst? Sind Kunden als Ideengeber integriert? Hierbei muss eine Rückkopplung bestehen zwischen dem, was im Unternehmen geschieht, und dem, was der Markt braucht, brauchen könnte oder zukünftig benötigt.

[Führung, Innovation, Psychologie, Vorbild](#)



Förderung unternehmerischer Innovation in Deutschland

Eckpunkte einer Neuausrichtung

RHI-Position Nr. 2 | Nicola Hülskamp, Oliver Koppel, 2006

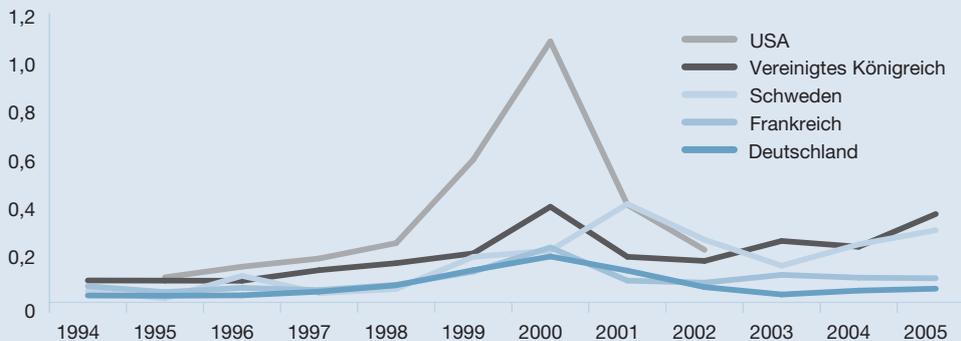
Die Förderung von Forschung und Entwicklung (FuE) ist eine wichtige Aufgabe des Staates, da Innovationen die Basis für Wachstum und Wohlstand einer Gesellschaft bilden. Die deutsche Innovationspolitik ist breit aufgestellt, weist aber im Vergleich zu anderen Staaten einige Schwächen auf:

- **Intransparenz.** Es gibt zu viele Förderprogramme. Umfragen zeigen, dass Neulinge durch die Vielfalt abgeschreckt werden. Ministerien, Bund und Länder – sie alle versuchen, Innovationen zu fördern. Eine politische Ausrichtung auf gemeinsame Ziele in einem Innovationsrat gibt es aber nicht.
- **Zu wenig FuE-Förderung.** Der Staat zieht sich immer weiter aus der Förderung von Forschung und Entwicklung zurück. Mit einer FuE-Quote von 2,5 Prozent des BIP war Deutschland im Jahr 2006 noch weit von den angestrebten 3 Prozent des Lissabon-Ziels entfernt.
- **Selektivität.** Der Staat fördert überwiegend technologiespezifische Themen. Die staatlichen Entscheidungsträger maßen sich an, besser als die Unternehmen zu wissen, was Erfolg haben wird.
- **Mangelhafte Bildungspolitik.** Im Vergleich zum Ausland absolvieren zu wenige junge Menschen ein Studium. Es droht ein Fachkräftemangel speziell in den naturwissenschaftlichen Bereichen.
- **Kleine und mittlere Unternehmen.** Je weniger Beschäftigte ein Unternehmen hat, desto seltener betreibt es eigene FuE. Obwohl FuE im Verbund große Vorteile hat, verlassen sich zu viele Unternehmen nur auf ihr eigenes Know-how. Meist scheitern die Innovationen trotz hinreichenden Potenzials an der Umsetzung: Es werden zu wenig interessante und patentierte Ideen zu marktfähigen Produkten weiterentwickelt.
- **Unterentwickelter Wagniskapitalmarkt.** In Deutschland ist es schwierig, Wagniskapitalgeber zu finden. Daher geht den Unternehmen oft das Geld aus. In der Boomphase um das Jahr 2000 stieg das Volumen der Wagniskapitalinvestitionen hierzulande geringer an als in anderen Ländern und ging danach stärker zurück (vgl. Abbildung).

Bildung, Forschung und Entwicklung, Innovation, Wachstum, Wohlstand

Internationaler Wagniskapitalmarkt

Wagniskapitalinvestitionen in Prozent des Bruttoinlandsprodukts



Quelle: Eurostat, 2006



Wachstumsfaktor Innovation

Eine Analyse aus betriebs-, regional- und volkswirtschaftlicher Sicht
 IW-Studien | Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2006

In Deutschland gibt es viele gute Ideen, die zu Erfindungen und Patenten werden. Es treten jedoch oft Probleme bei der Umsetzung auf und die Innovationsaktivität ist häufig nur unterdurchschnittlich dynamisch. Innovationen sind ein Schlüssel zu Wachstum und Wohlstand. Politik und Wirtschaft sollten daher versuchen, Forschung und Entwicklung (FuE) nicht allein dem Zufall zu überlassen, sondern die Voraussetzungen dafür schaffen, möglichst viele neue Ideen erfolgreich zu verwirklichen.

Die vom Roman Herzog Institut geförderte Studie analysiert das prekäre Verhältnis von mangelnder Innovationstätigkeit und wirtschaftlichen Problemen auf den unterschiedlichen Ebenen des Wirtschaftsprozesses. Die Autoren arbeiten heraus, wie Innovationen wieder an Fahrt gewinnen können:

- Die bisherige Praxis einer direkten öffentlichen FuE-Förderung – vor allem über spezifische Projektförderung – sollte weitgehend durch eine indirekte FuE-Förderung ersetzt werden.
- Wenn sie überhaupt beibehalten wird, sollte eine direkte öffentliche FuE-Förderung aufgrund der Verdrängung privater FuE-Ressourcen bei Großunternehmen auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) beschränkt werden.
- Die Einführung einer Patentbörse könnte sich positiv auf die Innovationsfinanzierung vor allem bei KMU auswirken.
- Durch eine qualifikationsgesteuerte Einwanderungspolitik kann die technologische Leistungsfähigkeit gesteigert werden. Angesichts des Fachkräftemangels in den innovationsrelevanten Studiengängen sollte sich Deutschland kurzfristig verstärkt um die Immigration hochqualifizierter ausländischer Absolventen bemühen.
- Um räumliche Ballungen von zusammenarbeitenden Betrieben bestimmter Branchen (Cluster) erfolgreich zu fördern, sollte der Staat die innovationsrelevante Infrastruktur wie (technische) Universitäten und Forschungseinrichtungen bereitstellen sowie die Kooperation von Unternehmen und Forschungseinrichtungen gezielt unterstützen.
- Die Wettbewerbsaspekte sollten bei der Forschungsförderung im Vordergrund stehen. Entsprechend sollten Kompetenzen und Ressourcen vermehrt auf die dezentrale Ebene übertragen werden, um die regionalen Vorteile zu stärken.

Fachkräftemangel, Forschung und Entwicklung, Innovation, Wettbewerb, Zuwanderung

„Der für mich bis heute wichtigste Beitrag zum Verständnis von Innovation kommt [...] von einem Ökonomen: Joseph A. Schumpeter [...]. Innovation ist demnach der Motor wirtschaftlicher Entwicklung, durch den ‚das wirtschaftliche Leben selbst seine eigenen Daten ruckweise verändert‘. Durch Innovation [...] würden ‚Faktoren auf eine neue Art kombiniert‘. Es gebe ‚einen Prozess der industriellen Mutation, der unaufhörlich die Wirtschaftsstruktur von innen heraus revolutioniert, unaufhörlich die alte Struktur zerstört und unaufhörlich eine neue schafft‘.“

Roman Herzog



Demografischer Wandel

Gehen Deutschland die Arbeitskräfte aus?

RHI-Diskussion Nr. 5 | Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2007

Im Jahr 2050 werden in Deutschland voraussichtlich weniger als 71 Millionen Menschen leben (vgl. Abbildung). Der absolute Rückgang und die Alterung der Bevölkerung werden weitreichende Folgen haben. In dieser RHI-Diskussion wird untersucht, wie sich der demografische Wandel auf den Arbeitsmarkt auswirkt und welche Maßnahmen Politik und Unternehmen ergreifen sollten, um auf den absehbaren Arbeitskräftemangel zu reagieren.

Eine lebenszyklusorientierte Personalpolitik wird immer wichtiger. Sie konzentriert sich auf die arbeits- und lebenszyklisch bedingten Bedürfnisse der Beschäftigten. Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln hat einen Maßnahmenkatalog mit Instrumenten und Hilfestellungen für die betriebliche Personalpolitik entwickelt, die unternehmensspezifische Antworten zur Bewältigung der demografischen Veränderungen geben. Eine Auswahl:

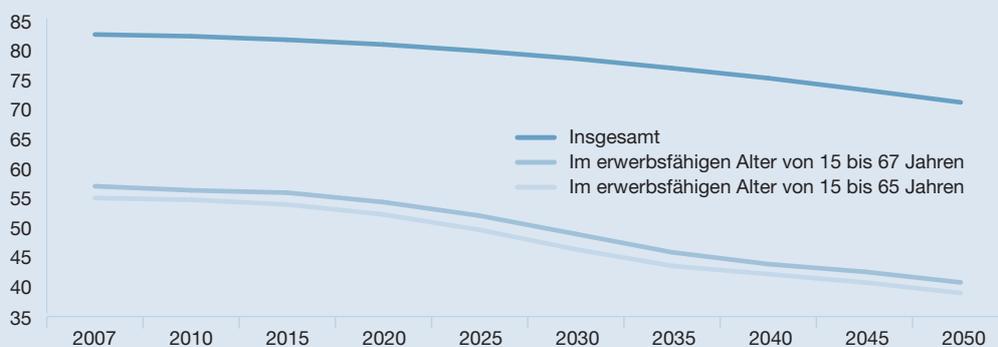
- **Altersstrukturanalyse:** Untersuchung und Prognose des Alters- und Qualifikationsstands der Mitarbeiter.

- **Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und alter(n)sgerechte Arbeitsorganisation:** lebensphasengerechte Gestaltung der Arbeit unter Berücksichtigung von Art (Bildschirmarbeitsplatz) und raumzeitlicher Organisationsform (Arbeitszeit, Telearbeit).
- **Gesundheitsförderung:** Arbeitsbedingungen verbessern und die Beschäftigten zu gesundheitsförderlichem Verhalten motivieren und befähigen.
- **Schaffung leistungsgeminderter Arbeitsplätze:** für ältere Beschäftigte, die nur noch eingeschränkt arbeitsfähig sind, jedoch noch bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten wollen.
- **Wissenstransfer:** Wissen und Können von älteren, erfahrenen Mitarbeitern an (jüngere) Nachfolger weitergeben.

Arbeitsmarkt, Bildung, Demografischer Wandel, Fachkräftemangel, Gesundheit, Lebenszyklusorientierung, Megatrends, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wettbewerb, Wohlstand

2050: Ein Siebtel weniger Bundesbürger

Bevölkerung in Millionen



Quelle: Statistisches Bundesamt: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 2 W1 (Geburtenrate 1,4; jährliche Zuwanderung: 100.000; Lebenserwartung: Männer 85,4 Jahre und Frauen 89,8 Jahre)



Der Zukunft den Weg bahnen

Strukturwandel und Strukturpolitik in Deutschland

RHI-Diskussion Nr. 4 | Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2007

Im Zentrum einer den Strukturwandel fördernden Wirtschaftspolitik steht eine Strategie, die dafür sorgt, dass die Märkte reibungslos funktionieren, die alle Spezialisierungsvorteile einer Volkswirtschaft sichert und die dabei hilft, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu verbessern. Für Wachstum und Wohlstand in Deutschland sollten Reformen auf vier Feldern ansetzen (vgl. Abbildung). Eine erfolgreiche Reformagenda umfasst unter anderem:

Investitionen

- Arbeitskosten sowie Steuern und Abgaben auf ein international konkurrenzfähiges Niveau senken.
- Bürokratie abbauen und Staatsausgaben umschichten: weg vom öffentlichen Konsum hin zu öffentlichen Investitionen, die für die Privatwirtschaft Vorleistungscharakter haben.
- Ausstattung junger Unternehmen mit (Risiko-) Kapital verbessern.

Humankapital

- Aneignung neuen Wissens und zukunftsgerichteter Fertigkeiten intensivieren, lebenslanges Lernen fördern.

- Kinder besser ausbilden durch a) den Ausbau von Ganztagschulen und b) einen stärkeren Bildungsauftrag für die Kindergärten.

Beschäftigung

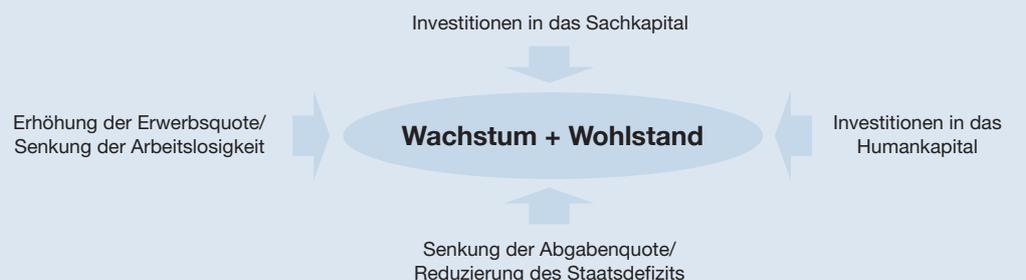
- Löhne an der Produktivität orientieren.
- Zuwanderungspolitik beschäftigungsorientiert gestalten.
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern.

Staatsfinanzen

- Staatsausgaben konsolidieren und die Staatsverschuldung stoppen, zum Beispiel durch Subventionsabbau, mehr Wettbewerbsföderalismus und öffentlich-private Kooperationen.
- Staatlichen Einfluss auf den Wirtschaftskreislauf verringern und damit verlorenes Vertrauen der Unternehmen zurückgewinnen.

Bildung, Bürokratieabbau, Humankapital, Innovation, Lebenslanges Lernen, Megatrends, Staatsausgaben, Staatsverschuldung, Strukturwandel, Subventionsabbau, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Wirtschaftspolitik, Wohlstand, Zuwanderung

Die Hebelwirkung der Wirtschaftspolitik



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Innovation braucht Bildung

RHI-Information Nr. 2 | Hubert Markl, 2007

Damit Deutschland wettbewerbsfähig bleibt, muss es seinen Nachwuchs so qualifizieren und motivieren, dass dieser den ökonomischen, sozialen und kulturellen Wohlstand sichern kann. Hubert Markl beschreibt, worauf bei Erziehung und Bildung der Kinder zu achten ist, um deren Innovationsfähigkeit und Kreativität zu fördern:

- der heranwachsenden Generation bildungs- und wissenschaftsfreundlich begegnen;
- Talente „talentblind“ fördern – das heißt ohne Voreingenommenheit gegenüber Geschlecht, Herkunft oder Vermögenssituation der Eltern und ohne vorschnelle Auslese;
- mit einem breiten Bildungsangebot allen Kindern die gleichen Bildungschancen eröffnen;
- das Lebensvertrauen schon in der frühkindlichen Erziehung als Grundstein für die spätere Handlungsfreiheit fördern – junge Menschen können sich am besten auf Neues einlassen, wenn sie ein Grundvertrauen trägt. Dieses wird vor allem durch das Aufwachsen in stabilen, wohlgeordneten Familienverhältnissen gefördert;
- Entwicklungs- und Erziehungsbedingungen schaffen, unter denen sich das soziale Verhalten bilden kann;
- Sprachfertigkeit und Kommunikationsvermögen bereits in der frühkindlichen Erziehung fördern, damit eine aktive Einflussnahme auf die soziale Umwelt möglich ist;
- die Vor- und Grundschulperiode, also die besonders sprachgeöffnete Phase des Lebens, zum Mehrsprachenerwerb nutzen – Sprache fördert zudem das mathematische, logische, rationale und naturwissenschaftliche Denken;
- selbst erlebte Erfahrung der Wirklichkeit nicht durch virtuelles Erleben ersetzen.

Bildung, Chancengerechtigkeit, Erziehung, Familie, Frühkindliche Bildung, Innovation, Verantwortung, Vertrauen, Wettbewerbsfähigkeit

„Ausreichender oder nachhaltiger Nachwuchs und seine Qualifizierung durch Erziehung, Bildung und Ausbildung sind die einzigen bekannten Mittel, den kulturellen und ökonomischen Reichtum eines Landes zu sichern. [...] Als Kulturwesen muss er [...] erzogen und ermutigt heranwachsen und bedarf dazu unserer klugen [...] Anleitung auf seinem Lebensweg – in den Familien, in unseren Schulen und Ausbildungsstätten.“

Hubert Markl



Psychologische Konsequenzen der Euro-Einführung

RHI-Information Nr. 7 | Tobias Greitemeyer, Eva Traut-Mattausch, Dieter Frey, 2008

Im Jahr 2002 gingen nur 35 Prozent der befragten Deutschen davon aus, dass Deutschland vom Euro profitieren werde. Knapp 95 Prozent der Befragten glaubten, dass die Preise mit der Einführung des Euro eher gestiegen seien. 2004 wünschte sich mehr als die Hälfte der Bundesbürger die D-Mark zurück und 2007 fanden nur 36,3 Prozent der Befragten den Euro gut. Fünf Jahre nach der Euro-Einführung fragten die Autoren nach den psychologischen Gründen für die damals weit verbreitete Euro-Skepsis:

- **Verzerrte Wahrnehmung.** Ein Hauptgrund liegt in den (vermeintlichen) Preissteigerungen, die vor und nach der Euro-Einführung erwartet wurden. Zwar erhöhten mit der Währungsumstellung sicherlich einige Einzelhändler und Dienstleister ihre Preise deutlich. Jedoch überstieg die Wahrnehmung in der Bevölkerung das tatsächliche Ausmaß der Preisänderungen. Allein die Erwartung von Preiserhöhungen im Zuge der Euro-Einführung führte zu einer Wahrnehmung höherer Preise, die objektiv nicht vorlagen. Diese fehlerhaften Eindrücke haben sich hartnäckig gehalten – zum Teil bis heute.

- **Euro-Illusion.** Weil die Preise wegen der kleinen Euro-Zahl zu niedrig erschienen, nahmen die Deutschen einen Aufschlag vor. So gaben ein halbes Jahr nach der Euro-Einführung 50 Prozent der Befragten an, sie würden „immer“ umrechnen. Im Jahr 2007 sagten gut 75 Prozent der Befragten, dass sie beim Einkaufen den Euro-Preis in D-Mark kalkulierten. Beim Umgang mit Euro-Preisen waren die vertrauten D-Mark-Preise wichtige Richtwerte, an denen sich die Deutschen orientierten. Jedoch gewöhnten sie sich relativ schnell an die Euro-Beträge, sodass dieser Ankereffekt mit zunehmender Gewöhnung an den Euro seltener auftrat oder sogar ganz verschwunden ist.

D-Mark, Euro, Inflation, Preis, Währung

„Zu den wichtigen europäischen Werten, die mithilfe der neuen Währung bewahrt werden können, gehören unseres Erachtens zwei Dinge: Demokratie im Sinne einer offenen Gesellschaft und eine sozial-ökologische Marktwirtschaft.“

Tobias Greitemeyer, Eva Traut-Mattausch, Dieter Frey



Was ist dran an der Globalisierungskritik?

Fakten, Zahlen, Analysen

RHI-Diskussion Nr. 8 | Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2008

Seit vielen Jahren gehört Deutschland zu den Gewinnern der Globalisierung. Doch die Deutschen winken ab: Im Jahr 2006 verband fast die Hälfte der über 16-Jährigen mit der Globalisierung vor allem Risiken, nur jeder Fünfte sah überwiegend Chancen. Die RHI-Diskussion geht der Globalisierungskritik auf den Grund und unterteilt sie in die drei Kategorien „weitgehend berechtigt“, „teilweise berechtigt“ und „weitgehend unberechtigt“. Eine Auswahl:

Weitgehend berechtigte Kritik

- **Protektionismus der Industrieländer.** Die Industriestaaten verlangen von den Entwicklungsländern, ihre Zölle massiv zu senken. Gleichzeitig schotteten sie ihre eigenen Märkte in vermeintlich „sensiblen“ Bereichen ab.
- **Globalisierung als vermeintliches Allheilmittel.** Für die Internationalisierung der Entwicklungsländer sind die Bekämpfung der Inflation und stabile Staatsfinanzen unverzichtbar. Zudem mangelt es vielen Entwicklungsländern an Grundvoraussetzungen wie Vertragsfreiheit, gesicherte Eigentums-

rechte, eine leistungsfähige Infrastruktur oder ein funktionierendes Banken- und Finanzsystem.

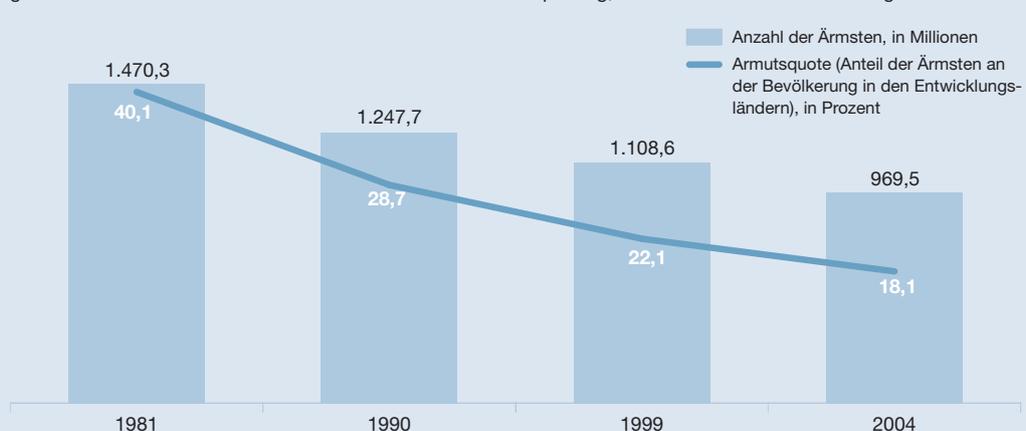
Weitgehend unberechtigte Kritik

- **Die Globalisierung und das Ende der Arbeit.** In den europäischen Industrieländern gibt es keinen statistischen Zusammenhang zwischen der Zunahme der Niedriglohnkonkurrenz und der Entwicklung der Arbeitslosigkeit.
- **Armut und Ungleichheit.** Bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts ist die Ungleichheit aufgrund der unterschiedlichen Wachstums- und Fortschrittsdynamik zwischen den Industrie- sowie den Entwicklungsländern stetig gestiegen. Seitdem aber stagniert die Ungleichheit oder ist sogar leicht rückläufig. Die globale Armutsquote hat sich 1981 weltweit mehr als halbiert (vgl. Abbildung).

Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarkt, Armut, Eigentumsrechte, Einkommensverteilung, Geringqualifizierte, Globalisierung, Inflation, Megatrends, Vertragsfreiheit, Wohlstand

Globale Armut: Auf dem Rückzug

gemessen anhand der Armutsschwelle von rund 1 US-Dollar pro Tag, inflations- und kaufkraftbereinigt



Quelle: Chen/Ravallion, 2007



Mythen über die Mittelschicht

Wie schlecht steht es wirklich um die gesellschaftliche Mitte?

RHI-Information Nr. 9 | Dominik H. Enste, Vera Erdmann, Tatjana Kleineberg, 2011

Viele vermeintliche Gewissheiten über die gesellschaftliche Mitte lassen sich oft als Mythen enttarnen. Die Autoren belegen, dass Statistiken häufig einseitig interpretiert werden und die Mittelschicht im Wesentlichen stabil ist:

- **Mythos 1: Die Mittelschicht schrumpft.** Der Anteil der Mittelschicht liegt in Deutschland auf einem international hohen Niveau und unterliegt im Zeitverlauf nur leichten Schwankungen. Ein eindeutig negativer oder positiver Trend ist nicht zu beobachten (vgl. Abbildung).
- **Mythos 2: Die Einkommensschere öffnet sich.** Die Unterschiede zwischen der Mittelschicht und niedrigeren beziehungsweise höheren Einkommen haben sich in Deutschland in der Vergangenheit insgesamt nicht stetig vergrößert. Es gibt auch keinen Trend, der dies zukünftig erwarten lässt.
- **Mythos 3: Massenhafter Abstieg aus der Mittelschicht ist die Regel.** Die untere Einkommensschicht ist vor allem durch die veränderte Zusam-

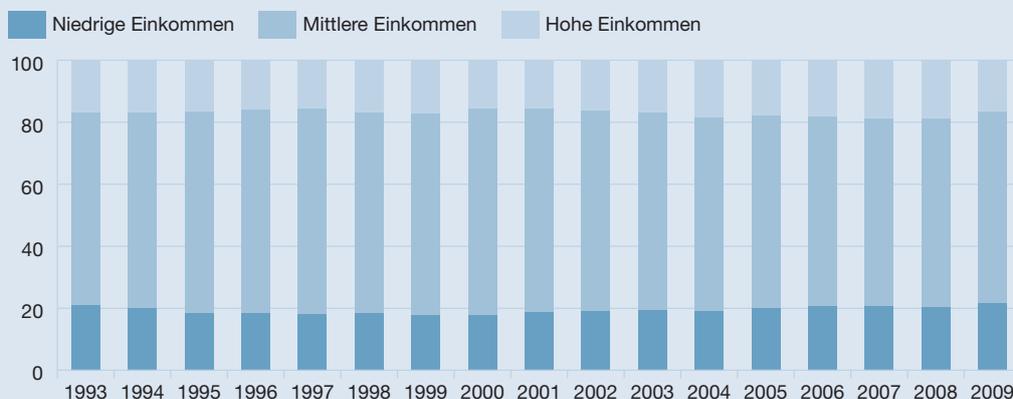
mensetzung der Gesellschaft und nicht durch einen Abstieg aus der Mittelschicht gewachsen. Von einer objektiven Abstiegsbedrohung der Mittelschicht kann nicht gesprochen werden.

- **Mythos 4: Der Aufstieg in die Mittelschicht ist kaum möglich.** Die tatsächlichen Aufstiegschancen in Deutschland sind höher als die empfundenen. Gleichzeitig ist der Aufstieg in die Mittelschicht aber unter anderem aufgrund der gestiegenen Umverteilungslasten möglicherweise unattraktiver geworden.
- **Mythos 5: Nur eine breite Mittelschicht fördert den sozialen Zusammenhalt.** Eine stabile Gesellschaft mit sozialem Frieden ist nicht auf eine große Mittelschicht angewiesen, sondern kann auch über Mobilitätschancen gewährleistet werden.

Beruflicher Aufstieg, Bildung, Chancengerechtigkeit, Einkommensschicht, Einkommensungleichheit, Einkommensverteilung, Mittelschicht, Soziale Mobilität, Sozialer Aufstieg

Einkommensschichten in Deutschland

Anteil der jeweiligen Einkommensschicht an der Gesamtbevölkerung, in Prozent



Quelle: Goebel et al., 2010



Wie viel Familie verträgt die moderne Gesellschaft?

RHI-Buch | Jörg Althammer, Michael Böhmer, Dieter Frey, Stefan Hradil, Ursula Nothelle-Wildfeuer, Notburga Ott, Berta van Schoor, Susanne Seyda, 2011

Beruf und Familie lassen sich häufig nur schwer unter einen Hut bringen – und die Lösungsvorschläge fallen je nach wissenschaftlicher Disziplin anders aus. Die Autorinnen und Autoren haben dennoch ein gemeinsames Konzept für ein zukunftsfähiges Miteinander von Familie, Unternehmen und Gesellschaft vorgelegt, das unter anderem folgende Botschaften enthält:

- Demografische Entwicklungen sind nur begrenzt beeinflussbar. Politische Maßnahmen sollten in erster Linie auf eine **Anpassung an die veränderten Rahmenbedingungen** abzielen.
- Es gibt kaum geschlechtsspezifische Unterschiede bei der **Lebens- und Arbeitszufriedenheit**. Beispielsweise sind Männer und Frauen umso zufriedener, je gesünder sie sind oder je höher ihr Einkommen ist. Kinder beeinflussen im Allgemeinen die Lebenszufriedenheit nicht (vgl. Tabelle).
- **Erwerbsbeteiligung**. Nicht erwerbstätige Männer sind weniger zufrieden als erwerbstätige. Bei Frauen ist es umgekehrt. Dieser Unterschied kann an der schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegen oder daran, dass Arbeit für Männer immer noch in erster Linie identitätsstiftend ist.
- Tragfähige soziale Sicherungssysteme setzen voraus, dass die Bereiche Familie, Markt und Sozialpolitik aufeinander abgestimmt sind. Daher muss der Sozialstaat sowohl den Wandel in den Familien als auch in der Arbeitswelt bei der **Ausgestaltung der sozialen Sicherung** berücksichtigen.
- Wegen des Fachkräftemangels verlagert sich die **Verhandlungsmacht** zumindest bei Hochqualifizierten zunehmend auf die Arbeitnehmer. Somit liegt es im Interesse der Unternehmen, Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen.
- Die Zukunft der Familie ist eng verknüpft mit der Zukunft der Arbeit. Sich dieser **Interdependenz** von Familie, Unternehmen und Gesellschaft bewusst zu sein, erleichtert die Suche nach Vereinbarkeitskonzepten.

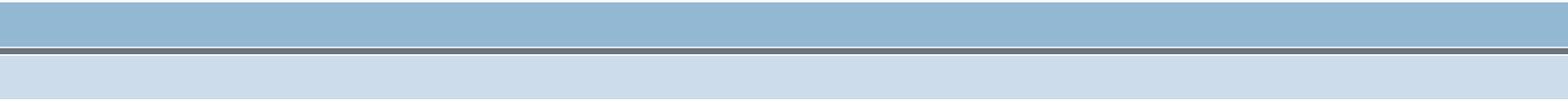
Arbeitsmarkt, Arbeitszufriedenheit, Demografischer Wandel, Erwerbsbeteiligung, Erziehung, Fachkräftemangel, Familie, Führung, Geschlechterbeziehung, Glück, Lebenszufriedenheit, Personalpolitik, Philosophie, Rollenverteilung, Soziale Gerechtigkeit, Soziale Sicherung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Werte, Wohlstand, Work-Life-Balance

Einflussfaktoren auf die Lebenszufriedenheit

	Lebenszufriedenheit	
	Männer	Frauen
Haushaltseinkommen	+	+
Freizeit	+	+
Gesundheit	+	+
Kinder	0	0
Führungsposition	+	0
Alter	0	-
Ausländische Nationalität	-	0
Erwerbsbeteiligung	+	-

Eigene Darstellung auf Basis des SOEP, 2009





4 Arbeitswelt und Bildung

Was macht einen Unternehmer erfolgreich?

RHI-Information Nr. 3 | Dieter Lenzen, 2007

Dieter Lenzen gibt einen Überblick über die Faktoren, die einen Menschen zu einem erfolgreichen Unternehmer machen. Dazu zählen die Familie, die individuelle Begabung und Persönlichkeitsmerkmale. Letztere stellen eine grundlegende Voraussetzung für unternehmerischen Erfolg dar und sollten durch Bildung und Ausbildung der Menschen gefördert werden.

Im Gegensatz zur bisherigen Praxis muss Lenzen zufolge ein erneuertes Bildungssystem ein proaktives, positives Persönlichkeitsbild bei Schülern und Studierenden verfolgen und vermitteln. Neben neuen Lernmethoden in den Schulen und der Weiterbildung der Lehrenden hält er die Modernisierung der Unterrichtsinhalte für notwendig. Ziele und Inhalte des allgemeinbildenden Systems sollten sich dabei an der Tradition, am Wissen und an den Werten der europäischen Kultur orientieren.

Primärer Bildungsbereich. Zu den wichtigsten Aufgaben zählt hier die Vermittlung von Basiskompetenzen. Sie stellen die elementare Lebens- und Handlungsfähigkeit sicher: Beherrschung der Verkehrssprache, mathematische Modellierungsfähigkeit, fremdsprachliche Kompetenz, IT-Kompetenz und die Fähigkeit, die eigenen Lernprozesse selbst zu organisieren.

Sekundärer Bildungsbereich. Die Aufgabe des sekundären Bildungsbereichs liegt vornehmlich in der Vermittlung von elementarem, standardisiertem Weltwissen. Dieses Wissen speist sich aus Natur und Technik, Kunst und Kultur sowie aus Wirtschaft und Gesellschaft.

Zentrale Aufgabe aller Bildungsbereiche ist es, Schlüsselqualifikationen zu fördern. Zu den bis zu 500 von der Forschung identifizierten Schlüsselqualifikationen zählen soziale, emotionale, affektive und kognitive Kompetenzen, Motivation und Engagement, interkulturelle Kompetenzen, Führungsqualifikationen, Arbeitstechniken und unternehmerische Kompetenzen.

Bildung, Familie, Persönlichkeit

„Erfolgreiche Unternehmer kommen oft aus einer Familie mit einer Geschwisterzahl zwischen zwei und drei Kindern. Bei weniger als zwei Geschwistern sinkt die Wahrscheinlichkeit unternehmerischen Erfolgs deutlich.“

Dieter Lenzen



Die Professionalisierung der Gesellschaft

Wie sieht die Arbeitswelt von morgen aus?

RHI-Diskussion Nr. 7 | Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2008

Der Wandel der Arbeitswelt spiegelt sich in der Vielfalt der Beschäftigungsformen wider. Dominierte einst das Modell des lebenslangen Arbeitsplatzes, gibt es heute eine ganze Reihe von Alternativen. Welche Faktoren die Wahl der Erwerbsform beeinflussen, geht die RHI-Diskussion nach:

Nachfrageseitige Faktoren (Unternehmen)

- **Flexibilität.** Die Globalisierung erhöht den Druck vor allem auf Unternehmen, die allein auf Qualität setzen. Der Qualitätswettbewerb erfordert eine wenig standardisierte, stark kundenorientierte Produktionsweise und somit viel Flexibilität von den Mitarbeitern. Deshalb werden Erwerbsformen, die diese Anforderung unterstützen, von den Unternehmen verstärkt nachgefragt – zum Beispiel der schnelle und meist vorübergehende Einsatz von Spezialisten.
- **Struktureller Wandel.** Atypische Erwerbsformen sind unterschiedlich weit verbreitet. Wachsen die privaten und öffentlichen Dienstleistungen, die diese Art der Beschäftigung besonders häufig einsetzen, stärker als andere Branchen, dann nimmt die atypische Beschäftigung insgesamt zu, ohne dass sich an der Struktur der Erwerbsformen in den Unternehmen etwas geändert haben muss.

Angebotsseitige Faktoren (Arbeitnehmer)

- **Erwerbsbeteiligung von Frauen.** Da immer mehr Frauen arbeiten, werden auch immer häufiger flexible Arbeitsbedingungen wie Jahresarbeitszeitkonten, Gleitzeit oder eine atypische Beschäftigung gewünscht. Dahinter stecken der gesellschaftliche Wertewandel, die höheren Qualifikationen von Frauen und deren dadurch besseren Arbeitsmarkt- und Verdienstchancen.

Institutionelle Faktoren (Staat)

- **Sozialabgaben.** Sind Erwerbsformen wie geringfügige Beschäftigung oder Selbstständigkeit ganz oder teilweise von der Sozialversicherungspflicht befreit, steigt ihre Attraktivität. Dies gilt besonders dann, wenn Sozialabgaben nicht als Investition in die eigene soziale Sicherung, sondern als Steuer empfunden werden.
- **Kündigungsschutz.** Wird für das Normalarbeitsverhältnis die Kündigung erschwert und/oder verteuert, werden für den Arbeitgeber Erwerbsformen wie die befristete Beschäftigung oder die Zeitarbeit attraktiver.

Arbeitsmarkt, Arbeitszeitmodelle, Bildung, Flexibilität, Globalisierung, Individualisierung, Kündigungsschutz, Megatrends, Soziale Sicherung, Strukturwandel, Technischer Fortschritt, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wettbewerb

„Wenn immer mehr Menschen einer Erwerbsarbeit nachgehen, dann hat diese ‚Professionalisierung der Gesellschaft‘ weitreichende Konsequenzen. Es werden nicht nur mehr Dienstleistungen wie Kinderbetreuung und Haushaltshilfe nachgefragt, der Service muss auch effizienter, besser und flexibler werden [...]. Unflexible Arrangements wie starre Öffnungszeiten von Läden, Behörden und Betreuungseinrichtungen darf es künftig nicht mehr geben.“

Holger Schäfer



Arbeitswelt im Wandel

Wie Unternehmen und Gesellschaft morgen arbeiten werden
 RHI-Position Nr. 5 | Stefan Hardege, 2008

Die Herausforderungen, die sich aus dem Strukturwandel ergeben, erfordern geeignete Maßnahmen, um Beschäftigung, Wachstum und Wohlstand zu fördern. Stefan Hardege zeigt, welchen Beitrag Unternehmen in den Bereichen Erwerbsbeteiligung, Flexibilität und Bildung leisten können. Eine Auswahl:

Erwerbsbeteiligung

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und -fähigkeiten älterer Beschäftigter,
- Förderung von altersgemischten Teams und Wissenstransfer,
- Verringerung der Frühverrentung.

Flexibilität

- Ausbau von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Telearbeit, Teilzeitarbeit, mehr interne Flexibilität und Mobilität,

- Einsatz moderner Formen der Personalführung (ergebnis- statt zeitorientiert führen),
- Nutzung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, um Anpassungsflexibilität zu gewährleisten.

Bildung

- Ausbau der Weiterbildung für Ältere,
- Stärkung der Anreize zum lebenslangen Lernen,
- internationale Ausrichtung von Berufs- und Weiterbildung.

Arbeitsmarkt, Bildung, Demografischer Wandel, Erwerbsbeteiligung, Flexibilität, Globalisierung, Individualisierung, Lebenslanges Lernen, Lebenszyklusorientierung, Megatrends, Sozialstaat, Strukturwandel, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Weiterbildung

Alterserwerbstätigkeit international

So viel Prozent der 55- bis 64-Jährigen waren 2007 erwerbstätig



Quelle: OECD, 2008, 339 ff.



Lebenszyklusorientierung und veränderte Personalaltersstrukturen

Arbeitsmodelle der Zukunft

RHI-Position Nr. 6 | Andreas Kruse, 2009

Bei der Entwicklung lebenszyklusorientierter Arbeitsmodelle geht es darum, die heutigen älteren Mitarbeiter so zu qualifizieren, dass sie bis zu ihrem Berufsaustritt die Arbeitsanforderungen produktiv bewältigen können. Folgende Ansprüche sind an lebenszyklusorientierte Arbeitsmodelle zu stellen:

- **Sich auf Veränderungen in der Altersstruktur der Belegschaft einstellen.** Unternehmen sollten sich mit der Altersforschung auseinandersetzen und die Entwicklungsmöglichkeiten älterer Beschäftigter erkennen. Die Mitarbeiterförderung

ist über die gesamte Zeit ihrer Berufstätigkeit als strategische Aufgabe zu begreifen.

- **Sich an Entwicklungsaufgaben in verschiedenen Lebensphasen orientieren.** Entwicklung wird als ein Prozess verstanden, der sich über den gesamten Lebenslauf erstreckt. Bis in das hohe Alter stellen sich dem Menschen neue Aufgaben – damit verbunden sind auch Entwicklungspotenziale.
- **Stärker in die Gesundheit investieren.** Gesundheitliche Probleme müssen an ihrer Quelle bekämpft werden. Der Arbeitswelt kommt – auch wegen ihrer Rückwirkung auf das Privatleben – eine herausragende Bedeutung zu. Gesundheitsförderung und Prävention sind als Führungsaufgabe wahrzunehmen.
- **Kontinuierliche Weiterbildung sicherstellen.** Bildung ist die zentrale Komponente einer lebenszyklusorientierten Personalpolitik. Bereits die schulische Bildung trägt in hohem Maße zur Beschäftigungsfähigkeit und zur Förderung von Produktivität und Kreativität bei.

Das finnische System der vorausschauenden Qualifizierung künftiger älterer Beschäftigter, das mit dem Carl-Bertelsmann-Preis ausgezeichnet wurde, differenziert bei der Problemanalyse und -bewältigung zwischen drei Ebenen (vgl. Übersicht).

Arbeitszeitmodelle, Bildung, Demografischer Wandel, Erwerbspersonenpotenzial, Flexibilität, Gesundheit, Lebenszyklusorientierung, Weiterbildung



Ebenen der vorausschauenden Qualifizierung älterer Beschäftigter in Finnland

Lösungen/Methoden auf der Ebene des Individuums

1. Stärkung von physischen, psychischen und sozialen Ressourcen
2. Förderung der Gesundheit
3. Erhöhung der beruflichen Kompetenz
4. Bewältigung von Veränderungen
5. Partizipation

Lösungen/Methoden auf der Ebene des Unternehmens

1. Altersmanagement
2. Individuelle Lösungen
3. Altersgemischte Teams
4. Altersergonomie
5. Arbeitspausen
6. Flexible Arbeitszeitvereinbarungen
7. Teilzeitarbeit
8. Maßgeschneiderte Weiterbildung

Lösungen/Methoden auf der Ebene der Gesellschaft

1. Veränderung der Einstellungen
2. Vermeidung von Altersdiskriminierung
3. Entwicklung der Gesetzgebung zur Beschäftigung
4. Entwicklung der Rentensicherheit
5. Entwicklung der Rentensysteme
6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Eigene Zusammenstellung

Die Zukunft der Arbeit

Wie leben und arbeiten wir morgen?

RHI-Information Nr. 8 | Roman Herzog Institut, 2009

Die Frage, wie wir hierzulande morgen arbeiten werden, lässt sich nur beantworten, wenn man die vier Megatrends – demografischer Wandel, Globalisierung, Tertiarisierung, Individualisierung – und deren Einfluss auf den Arbeitsmarkt berücksichtigt.

Demografischer Wandel

- Die Zahl der Arbeitskräfte geht zurück. Dies hemmt das Wirtschaftswachstum. Ohne gegensteuernde Reformen wird die Wirtschaftsleistung in Deutschland weniger stark zunehmen als in der Vergangenheit.
- Soll das Rentenniveau auf dem heutigen Stand bleiben, sind im bestehenden Umlageverfahren die Rentenzahlungen von immer weniger Erwerbstätigen aufzubringen.

Globalisierung

- Die Nachfrage nach geringqualifizierten Arbeitnehmern sinkt, da einfache und arbeitsintensive Tätigkeiten ins Ausland verlagert werden.
- Die Nachfrage nach Hochqualifizierten steigt, humankapitalintensive Tätigkeiten konzentrieren sich in wissensintensiven Clustern. Dem steht allerdings eine sinkende Zahl an qualifizierten Nachwuchskräften gegenüber.

Tertiarisierung

- Die Beschäftigten müssen bereit sein, im expandierenden Dienstleistungssektor zu arbeiten.

- Die Arbeit im Dienstleistungssektor verlangt nach anderen Qualifikationen. Daher werden Bildung und Weiterbildung für die Berufstätigen immer wichtiger.

Individualisierung

- Um international wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen flexibel agieren können. Da der deutsche Arbeitsmarkt vergleichsweise streng reguliert ist, wenden sich Unternehmen modernen Arbeitsformen zu, um auf schwankende Auftragslagen individuell zu reagieren. So konnte beispielsweise der Nachfragerückgang nach Automobilen durch den Abbau der Guthaben auf Arbeitszeitkonten abgefedert werden, statt gleich auf Kurzarbeit oder Entlassungen zurückgreifen zu müssen.
- Arbeitnehmer wissen die Vorteile variabler Beschäftigungsverhältnisse immer mehr zu schätzen. Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine treibende Kraft für die Akzeptanz flexibler Arbeitszeitmodelle.

[Arbeitsmarkt](#), [Arbeitszeitmodelle](#), [Bildung](#), [Demografischer Wandel](#), [Gerechtigkeit](#), [Globalisierung](#), [Individualisierung](#), [Megatrends](#), [Soziale Sicherung](#), [Strukturwandel](#), [Verantwortung](#), [Vereinbarkeit von Familie und Beruf](#), [Wachstum](#), [Werte](#), [Wettbewerb](#)

„Die Erhöhung der Erwerbsquoten – das heißt im Klartext mehr Erwerbstätigkeit für Frauen und längere Lebensarbeitszeiten – ist durchaus geeignet, die kommenden demografischen Probleme ein Stück weit zu lindern.“

Stefan Hradil



5 Zukunft der Gerechtigkeit

Gesundheit und Gerechtigkeit in Deutschland

Sind Kinder wohlhabender Eltern gesünder?

RHI-Diskussion Nr. 10 | Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2009

Sind in Deutschland die Chancen für Kinder und Jugendliche gerecht verteilt, sich gesund zu entwickeln? Welchen Einfluss haben das Gesundheitsverhalten und das Einkommen der Eltern auf die Gesundheit ihrer Kinder? Basierend auf den Forschungsergebnissen des Robert-Koch-Instituts geht das Institut der deutschen Wirtschaft Köln diesen und weiteren Fragen nach.

Stellt man den Gesundheitszustand von Kindern und Jugendlichen in einen rein deskriptiven Zusammenhang mit dem Einkommen der Eltern, kommt man unter anderem zu folgenden Ergebnissen:

- Eltern halten ihre Kinder für gesünder, je mehr sie im Monat verdienen: Der Anteil der Eltern, welche die Gesundheit ihrer Kinder als gut oder sehr gut einstufen, steigt von 89,6 Prozent in der untersten Einkommensgruppe (monatliches Nettoeinkommen der Eltern von weniger als 1.500 Euro) auf

95,2 Prozent in der obersten Gruppe (monatliches Nettoeinkommen der Eltern von über 3.000 Euro).

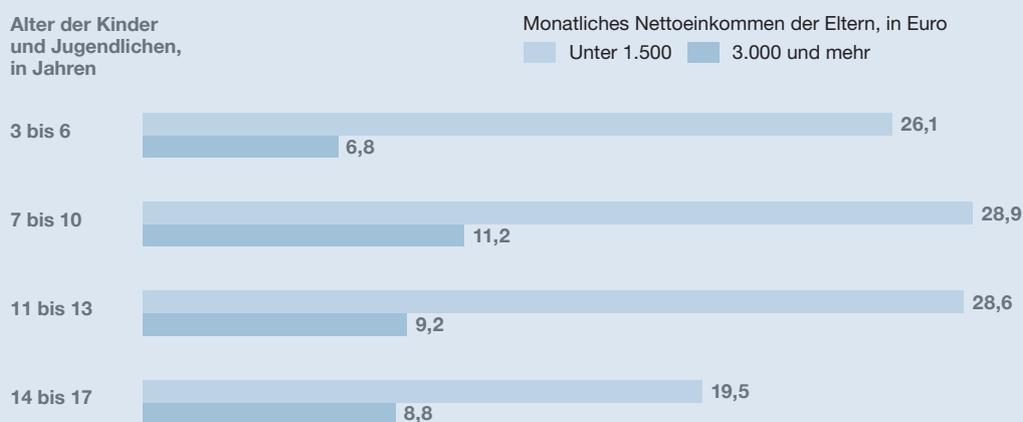
- In der unteren Einkommensgruppe ist jedes vierte drei- bis sechsjährige Kind von psychischen Auffälligkeiten betroffen, in der obersten jedes 15. Kind (vgl. Abbildung).

Welchen Einfluss die finanziellen Verhältnisse der Familien tatsächlich auf die Kinder haben, zeigt sich aber erst, wenn andere Faktoren – etwa die Ernährungsgewohnheiten und das soziale Umfeld – berücksichtigt werden. Das Gesundheitsverhalten der Eltern ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung, denn diese üben als Vorbild vor allem in den ersten Lebensjahren einen prägenden Einfluss auf das Kind aus.

[Bildung, Einkommensverteilung, Familie, Gerechtigkeit, Gesundheit, Verteilungsgerechtigkeit, Vorbild, Wohlstand](#)

Psychische Auffälligkeiten: Sozial Schwache besonders betroffen

Anteil der Kinder und Jugendlichen mit psychischen Auffälligkeiten, in Prozent (Elternangaben)



Quellen: Kinder- und Jugendgesundheitsurvey 2006 (KiGGS) des Robert-Koch-Instituts (Befragung und ärztliche Untersuchung von 17.641 Kindern und Jugendlichen im Alter von bis zu 17 Jahren sowie Befragung von deren Eltern zwischen Mai 2003 und Mai 2006); eigene Berechnungen



Was ist Gerechtigkeit – und wie lässt sie sich verwirklichen?

Antworten eines interdisziplinären Diskurses

RHI-Diskussion Nr. 11 | Roman Herzog Institut, 2009

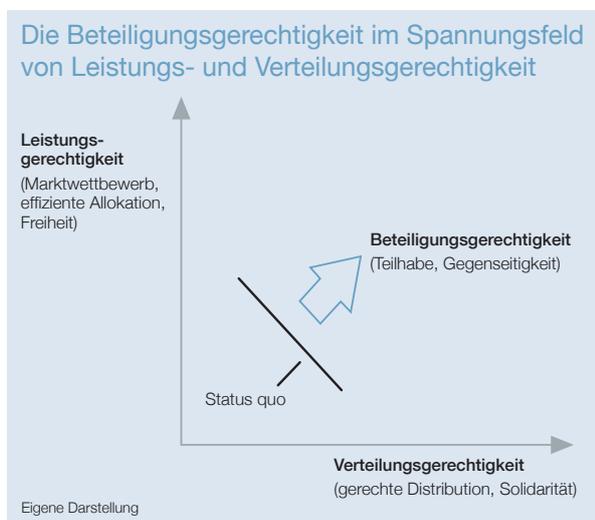
Die RHI-Diskussion konkretisiert unter anderem den Begriff der Gerechtigkeit und veranschaulicht, welche praktischen Anwendungsfelder es für die unterschiedlichen Gerechtigkeitskonzepte – zum Beispiel egalitäre Gerechtigkeit, Bedarfsgerechtigkeit, Chancengerechtigkeit, Leistungsgerechtigkeit, Verteilungsgerechtigkeit und Beteiligungsgerechtigkeit – gibt (vgl. Abbildung).

So zeichnet sich hinsichtlich der (Start-)Chancengerechtigkeit eine gelungene Bildungspolitik dadurch aus, dass sie bei der frühkindlichen Bildung und Erziehung ansetzt und somit den Grundstein für eine aussichtsreiche Erwerbsbeteiligung der Nachwuchskräfte legt. Das deutsche Bildungssystem hat im Vergleich zu anderen Ländern jedoch noch Aufholbedarf. Dies bestätigt auch die weiterhin bestehende Bildungsarmut. Aufgrund fehlender Kompetenzen gelingt es einem Viertel der Schulabgänger nicht, eine Berufsausbildung aufzunehmen.

Hiervon sind vor allem Schüler mit Migrationshintergrund betroffen: 47 Prozent der jugendlichen Ausländer in der zweiten oder dritten Generation gelten als bildungsarm. Sie haben beispielsweise keinen Sekundarabschluss, können nicht richtig lesen oder weisen nur mangelhafte Kenntnisse in Mathematik und Naturwissenschaften vor. Bei den deutschstämmigen Jugendlichen trifft dies nur auf 13 Prozent zu.

Dänemark und Schweden gehen hier mit gutem Beispiel voran und zeigen, wie man es besser macht. Durch mehr, bessere und kostenfreie Angebote für frühkindliche Bildung haben sie größeren Erfolg als Deutschland, die Bildungsarmut zu verringern.

Bedarfsgerechtigkeit, Berufsausbildung, Beteiligungsgerechtigkeit, Bildung, Bildungsarmut, Chancengerechtigkeit, Egalitäre Gerechtigkeit, Erwerbsbeteiligung, Erziehung, Ethik, Frühkindliche Bildung, Gerechtigkeit, Globalisierung, Leistungsgerechtigkeit, Philosophie, Psychologie, Soziologie, Verteilungsgerechtigkeit



„Recht auf Arbeit“

Vom Anspruch zur Zugangsgerechtigkeit

RHI-Diskussion Nr. 12 | Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2009

Die Globalisierung und andere gesellschaftliche Megatrends stellen heute hohe Ansprüche an die Arbeitnehmer, etwa hinsichtlich ihrer Qualifikation und Mobilität. Bestimmte Bevölkerungsgruppen können die Anforderungen der modernen Arbeitswelt aber nur schwer erfüllen. Zu den Betroffenen zählen in Deutschland Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose, Migranten und deren Kinder, Eltern, Jugendliche und Ältere. Neben persönlichen Gründen erschweren starre Regelungen und staatliche Eingriffe den Zugang zum Arbeitsmarkt. Die RHI-Diskussion zeigt Wege auf, wie sich in der Sozialen Marktwirtschaft der Zugang zum Arbeitsmarkt individueller und flexibler gestalten lässt.

Wege zu mehr Beschäftigung für ...

- ... **Geringqualifizierte:** staatliche Transferleistungen so gestalten, dass von den Betroffenen die Annahme eines Jobangebots oder die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen verlangt wird; größeren finanziellen Anreiz zur Arbeitsaufnahme schaffen; frühzeitige (Aus-)Bildung fördern.
- ... **Langzeitarbeitslose:** Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes durch Lockerung des gesetzlichen Kündigungsschutzes erhöhen, zum Beispiel: das Optionsmodell „Abfindung statt Kündigungsschutz“ einführen.
- ... **Migranten:** frühkindliche individuelle Bildung verbessern; Besuch von Ganztagschulen fördern; Anerkennung von ausländischen Abschlüssen durch Kompetenzfeststellungsverfahren (individuelle „Kompetenzbilanz“ mit beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen, Vermittlung von Praktika und Weiterbildung) erleichtern; Asylverfahren vereinfachen.
- ... **Eltern:** Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – wie flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung und Telearbeit – ausbauen.
- ... **Jugendliche:** bessere Qualifikationen an allgemeinbildenden Schulen vermitteln; Ausbildungsvergütungen differenzieren.
- ... **Ältere:** Generationenaustausch fördern, Erfahrungswissen und Netzwerke der älteren Mitarbeiter nutzen; Übergang in den Ruhestand durchlässiger gestalten.

Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarkt, Berufsausbildung, Bildung, Demografischer Wandel, Familie, Frühkindliche Bildung, Gerechtigkeit, Geringqualifizierte, Globalisierung, Hartz IV, Kündigungsschutz, Megatrends, Soziale Marktwirtschaft, Teilhabegerechtigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Weiterbildung, Zugangsgerechtigkeit, Zuwanderung

„In der Sozialen Marktwirtschaft kann das ‚Recht auf Arbeit‘ nicht in einem Rechtsanspruch gegenüber dem Staat bestehen. Vielmehr geht es um Zugangsgerechtigkeit. [...] Gemeinsames Ziel muss es sein, jenen Gruppen eine Zukunft am Arbeitsmarkt zu geben, die bislang [...] kaum Perspektiven haben.“

Randolf Rodenstock



Recht auf Aufstieg

Vom Tellerwäscher zum Millionär?

RHI-Diskussion Nr. 13 | Michael Neumann, Holger Schäfer, Jörg Schmidt, 2010

Den Deutschen wird ein Sinn für Fleiß und Arbeit nachgesagt. Dennoch legen nur 31 Prozent der Bundesbürger Wert auf sozialen Aufstieg. An erster und zweiter Stelle der persönlichen Lebensziele stehen soziale Gerechtigkeit (65 Prozent) und Selbstbestimmtheit (64 Prozent), gefolgt von guter Bildung (58 Prozent) und beruflichem Erfolg (53 Prozent).

Das geringe Streben nach sozialem Aufstieg hierzulande fußt auf der Meinung, die eigenen Aufstiegschancen kaum beeinflussen zu können. Doch der Schein trügt: Sozialer Aufstieg findet in starkem Maße durch Leistung im Job statt. So gelang der Hälfte der Geringverdienenden von 1995 innerhalb der folgenden zwölf Jahre ein Aufstieg in eine höhere Einkommensschicht. 17 Prozent schafften sogar den Sprung in die höchste Einkommensklasse. Damit steht die soziale Mobilität zwischen den Einkommensschichten in Deutschland jener in den USA in nichts nach.

Allerdings sollen die Schattenseiten nicht verschwiegen werden. So haben es zum Beispiel Alleinerziehende in Deutschland besonders schwer, ihre materielle Situation zu verbessern. Denn unzureichende Möglichkeiten der Kinderbetreuung schränken für sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Damit sinken wiederum ihre Aufstiegsmöglichkeiten. Das belegen die Aufstiegsquoten nach einer veränderten Haushaltszusammensetzung (vgl. Tabelle): Von den Alleinerziehenden, die im Zeitraum 1995 bis 2007 mit einem Partner zusammenzogen, gelang 54 Prozent der berufliche Aufstieg. Nach einer Trennung konnten die Alleinerziehenden hingegen seltener ihr Einkommensniveau halten. So war nur in 31 Prozent der Fälle ein Aufstieg möglich.

[Beruflicher Aufstieg, Bildung, Einkommensschicht, Geringverdiener, Soziale Gerechtigkeit, Soziale Mobilität, Sozialer Aufstieg, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance](#)

Aufstiegsquoten nach einem Wechsel des Haushaltstyps

in Prozent

Wechsel des Haushaltstyps	Aufstieg aus der untersten Schicht ¹	Aufstieg insgesamt ²
Vorher alleinstehend, jetzt Paar	87*	39
Vorher alleinerziehend, jetzt Paar mit Kind	73*	54
Vorher Paar ohne Kind, jetzt alleinstehend	54*	41
Vorher Paar ohne Kind, jetzt Paar mit Kind	79*	42
Vorher Paar mit Kind, jetzt alleinerziehend	50	31
Vorher Paar mit Kind, jetzt alleinstehend	67	41

¹ Aufstieg aus der untersten Schicht: Anteil der Personen aus der ersten Schicht, die von 1995 bis 2007 eine oder mehrere Schichten aufgestiegen sind;
² Aufstieg insgesamt: Anteil der Personen aus der ersten bis vierten Schicht, die von 1995 bis 2007 eine oder mehrere Schichten aufgestiegen sind;

* Fallzahl kleiner als 30.

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); IW Köln



Die Bedeutung der Gerechtigkeit

RHI-Position Nr. 9 | Wolfgang Kersting, 2010

Wolfgang Kersting entwickelt mit dem Begriff Chancengleichheit eine neue, voraussetzungsorientierte Gerechtigkeitsform. Diese bietet die Basis für ein anspruchsvolles Sozialstaatsverständnis. Die institutionellen Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass alle Bürger annähernd gleiche Chancen haben, sich beruflich und privat zu verwirklichen.

Kersting zufolge stützt sich ein gerechter, weil freiheitsdienlicher und der Chancengleichheit verpflichteter Sozialstaat auf drei Säulen:

- Eine Grundversorgung stattet Menschen, die ihren eigenen Lebensunterhalt nicht bestreiten können, mit einem Ersatzeinkommen aus, welches zur Befriedigung der grundlegenden Bedürfnisse ausreicht.
- Mit der Bereitstellung eines leistungsstarken und hinreichend ausdifferenzierten Ausbildungssystems verbessern sich die Startchancen der Individuen.
- Eine produktive Beschäftigungspolitik unterstützt Unternehmen bei der Schaffung von Arbeitsplätzen und baut die beschäftigungspolitischen Barrieren ab.

Wichtiger aber noch ist, so Kersting, eine Revision des Denkens der Gesellschaft. Den Vorurteilen, dass der Markt ein Feld des Unmoralischen und der Staat für alles Soziale zuständig sei, müsse durch politische und moralische Bildung begegnet werden.

Arbeitsmarkt, Befähigungsgerechtigkeit, Berufsausbildung, Beteiligungsgerechtigkeit, Bildung, Chancengerechtigkeit, Chancengleichheit, Egalitarismus, Freiheit, Gerechtigkeit, Grundversorgung, Menschenrechte, Moral, Sozialer Ausgleich, Sozialstaat, Verteilungsgerechtigkeit

„Die Bürger sollten ein angemessenes Verständnis von Markt, Wirtschaft und Politik entwickeln und begreifen, dass der Markt selbst eine anspruchsvolle moralische Ordnung ist – und Politik nicht Schicksalsausgleich bedeutet, sondern lediglich Freiheitsdienst, der den Menschen die rechtsstaatlichen und sozialstaatlichen Voraussetzungen für eine selbstverantwortliche Lebensführung liefert. Erst wenn diese Einsichten Allgemeingut geworden sind, wird der freiheitliche, der Chancengleichheit verpflichtete Sozialstaat eine Verwirklichungschance haben.“

Wolfgang Kersting



Warum ist Gerechtigkeit wichtig?

Antworten der empirischen Gerechtigkeitsforschung

RHI-Buch | Detlef Fetchenhauer, Nils Goldschmidt, Stefan Hradil, Stefan Liebig, 2010

Die Frage nach Gerechtigkeit durchzieht wie ein roter Faden unseren Alltag und unser gesellschaftliches Zusammenleben. Die Einhaltung oder die Missachtung von Regeln der Gerechtigkeit haben entsprechende positive oder negative Folgen. Dies bestätigt die empirische Gerechtigkeitsforschung, die sich unter anderem mit der Gerechtigkeit in Organisationen beschäftigt.

So ziehen subjektiv wahrgenommene Ungerechtigkeiten sowohl verhaltens- als auch einstellungsbezogene Reaktionen nach sich. Zu verhaltensbezogenen Reaktionen am Arbeitsplatz gehören Leistungszurückhaltung oder Fehlzeiten. Bei einstellungsbezogenen Reaktionen sind es zum Beispiel Aspekte der Bindung an und des Vertrauens in das Unternehmen, die durch erlebte Ungerechtigkeiten geschwächt werden.

Zum Beispiel kann es bei einer als ungerecht wahrgenommenen Gehaltskürzung dazu kommen, dass Mitarbeiter ihre Leistung senken. Auch könnten die Beschäftigten versuchen, das in ihren Augen zu niedrige Gehalt zu erhöhen, indem sie sich Ressourcen des Arbeitgebers für ihre eigenen Zwecke aneignen (zum Beispiel durch Diebstahl). Die möglichen Gefahren machen deutlich, dass das Kriterium „Gerechtigkeit“ auch im Umgang mit den Beschäftigten nicht vernachlässigt werden darf. Die von den Mitarbeitern wahrgenommene Gerechtigkeit hat maßgeblichen Einfluss auf ihre Bindung an das Unternehmen, auf ihren Kooperationswillen, ihr Verantwortungsbewusstsein und ihre Einsatzbereitschaft.

[Einkommensverteilung](#), [Gerechtigkeit](#), [Ordnungsökonomik](#), [Sozialwissenschaft](#), [Soziologie](#), [Verhaltenswissenschaft](#), [Vertrauen](#), [Wirtschaftspsychologie](#)

Akzeptanz des Verlusts eines Arbeitsplatzes

So viele Befragte stimmten dem Verlust eines Arbeitsplatzes in Deutschland im Tausch gegen neue Arbeitsplätze im eigenen oder in einem anderen Land zu, in Prozent



Eigene Darstellung



Fairness oder Effizienz?

Die Sicht ökonomischer Laien und Experten

RHI-Diskussion Nr. 15 | Detlef Fetchenhauer, Dominik H. Enste, Vanessa Köneke, 2010

Fragt man Ökonomen und Bürger, welche wirtschaftspolitischen Maßnahmen sie für nützlich halten, teilen die meisten Ökonomen dieselbe Meinung und auch die Bürger vertreten untereinander vielfach denselben Standpunkt. Jedoch unterscheiden sich die Ansichten von Ökonomen und Bürgern häufig stark voneinander (vgl. Abbildung). Die Meinungsunterschiede entstehen dadurch, dass ökonomisch nicht geschulte Bürger bei der Bewertung von wirtschaftspolitischen Maßnahmen die subjektiv wahrgenommene Gerechtigkeit heranziehen, während Ökonomen auf Aspekte der Effizienz und des Gemeinwohls abstellen. Nicht-Ökonomen erachten meist die Maßnahmen als gerecht, die

- allen ein gleich großes Stück vom bildlichen Kuchen zukommen lassen,
- in gewissem Maß eigene Leistungen berücksichtigen und
- unverschuldet in Bedrängnis geratenen Menschen helfen;

- in ihrem Entscheidungsprozess gerecht sind (prozedurale Gerechtigkeit) oder zumindest bereits bestehende Regeln und Systeme nicht infrage stellen (Status-quo-Bias),
- einer guten Absicht folgen (idealistische Ethik),
- (langfristig) niemandem schaden (Do-no-harm-Heuristik) und
- für die eigene Gruppe nützlich sind (Anti-Foreign-Bias).

Neben dem zentralen Maßstab der Gerechtigkeit unterliegen Nicht-Ökonomen bei der Bewertung wirtschaftspolitischer Maßnahmen einigen Fehleinschätzungen. Zu diesen zählen die Vernachlässigung dynamischer Folgewirkungen sowie das Verkennen von Wachstumseffekten (Fixed-Pie-Annahme).

Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarkt, Gerechtigkeit, Globalisierung, Managergehälter, Mindestlohn, Staatshaushalt, Staatsverschuldung, Verteilungsgerechtigkeit, Wachstum, Wirtschaftspolitik

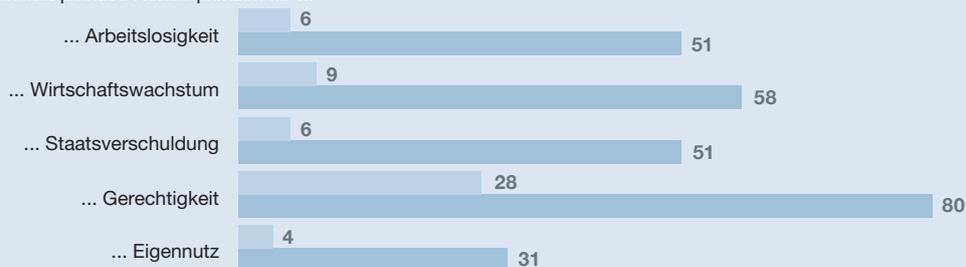
Mindestlohn und die erwarteten Konsequenzen

Antworten in Prozent

Ein flächendeckender Mindestlohn sollte eingeführt werden, sagen:



Dies hat positive Konsequenzen für ...



Befragung von 480 ökonomischen Laien und 80 Ökonomen.

Eigene Berechnungen



Generationengerechtigkeit

Was vererben wir unseren (Enkel-)Kindern?

RHI-Diskussion Nr. 16 | Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2010

Deutschland ist ein international hoch angesehenes Land und Vorreiter in vielen Bereichen (Automobil- und Maschinenbau, Medizintechnik, Pharmaindustrie, Umweltschutz). Doch bleibt dies so? Mit dieser und weiteren Fragen beschäftigt sich diese RHI-Diskussion. Konkret werden verschiedene Problemfelder beleuchtet und Reformoptionen angeboten, damit auch unsere Nachkommen in Zukunft in Wohlstand leben können. Daher sollte die heute aktive Generation für Nachhaltigkeit in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht sorgen. Folgende Maßnahmen bieten sich dazu an:

- Staatsverschuldung begrenzen und klug investieren – zum Beispiel indem mit neuen Krediten ausschließlich öffentliche Investitionen (wie Infrastruktur) finanziert werden, die auch nachfolgenden Generationen zugutekommen;
- Investitionen in Grundlagenforschung erhöhen und damit unter anderem die Entwicklung von neuen Medikamenten und Innovationen fördern;
- frühkindliche Bildung verbessern;
- Startchancengerechtigkeit für Migranten schaffen;
- effizienter und schonender mit natürlichen Ressourcen umgehen;
- Kultur- und Landschaftsräume pflegen;
- Klimaschutz vorantreiben – zum Beispiel durch weiteren Ausbau von Umwelttechniken und Umweltschutztechnologien.

Damit die Chancen künftiger Generationen mindestens so gut sind wie die Chancen heutiger Generationen, muss das Bewusstsein für die Bedeutung längerfristiger Nutzenkalkulationen geweckt werden.

[Bildung](#), [Chancengerechtigkeit](#), [Demografischer Wandel](#), [Finanzkrise](#), [Frühkindliche Bildung](#), [Generationengerechtigkeit](#), [Gerechtigkeit](#), [Infrastruktur](#), [Innovation](#), [Integration](#), [Klimaschutz](#), [Nachhaltigkeit](#), [Ressourcen](#), [Soziale Marktwirtschaft](#), [Staatsverschuldung](#), [Technischer Fortschritt](#), [Umwelt](#), [Wachstum](#), [Wohlstand](#), [Zuwanderung](#)

„Selbst eine ganze Gesellschaft, eine Nation, ja alle gleichzeitigen Gesellschaften zusammengenommen, sind nicht Eigentümer der Erde. Sie sind nur ihre Besitzer, ihre Nutznießer, und haben sie als boni patres familias den nachfolgenden Generationen verbessert zu hinterlassen.“

Karl Marx



Die Zukunft der Gerechtigkeit

Ergebnisse aus zwei Jahren Gerechtigkeitsforschung
RHI-Information Nr. 10 | Roman Herzog Institut, 2011

Was Menschen als gerecht ansehen, ist in der Regel nicht das Ergebnis komplexer Überlegungen, sondern unmittelbar mit Gefühlen oder Intuitionen verbunden. Um die unterschiedlichen Aspekte der Gerechtigkeit besser zu verstehen, hat sich das RHI zwei Jahre mit diesem Thema beschäftigt. Die wesentlichen Erkenntnisse der interdisziplinären Gerechtigkeitsforschung lassen sich in zwölf Thesen festhalten:

1. Der Begriff „Gerechtigkeit“ an sich sagt noch nichts aus und muss konkretisiert werden, zum Beispiel als Chancen-, Generationen- oder soziale Gerechtigkeit.
2. Das Gerechtigkeitsempfinden muss sich an eine veränderte Umwelt anpassen.
3. Bezogen auf Chancen, kann Gerechtigkeit nur Chancengerechtigkeit bedeuten, nicht Chancengleichheit.
4. Gerechtigkeit muss im Zusammenhang mit Marktwirtschaft funktionieren.
5. Gerechtigkeit muss zukunftsgerichtet sein.
6. Wir investieren zu wenig in die Bildung unserer Kinder.
7. In einer alternden Gesellschaft ist Wohlstand möglich.
8. Generationengerechtigkeit ist eine Verteilungsfrage.
9. Wir brauchen keine neuen Verfassungsziele, sondern zukunftsorientierte Politik.
10. Die staatlichen Institutionen sind zu reformieren.
11. Die junge Generation geht optimistisch in die Zukunft.
12. Gerechtigkeit ist eine Utopie – doch ein funktionierendes Gemeinwesen benötigt Gerechtigkeit.

Bedarfsgerechtigkeit, Bildung, Chancengerechtigkeit, Chancengleichheit, Demografischer Wandel, Generationengerechtigkeit, Gerechtigkeit, Leistungsgerechtigkeit, Soziale Gerechtigkeit, Soziale Marktwirtschaft, Teilhabegerechtigkeit, Verteilung

Einflussfaktoren auf die Startchancen



Eigene Darstellung



6 Unternehmensethik und Corporate Social Responsibility (CSR)

Was ist Corporate Social Responsibility (CSR)?

RHI-Diskussion Nr. 17 | Markus Beckmann, Dominik H. Enste, Nils Goldschmidt, Ulrich Hemel, Nick Lin-Hi, Alexandra von Winning, 2011

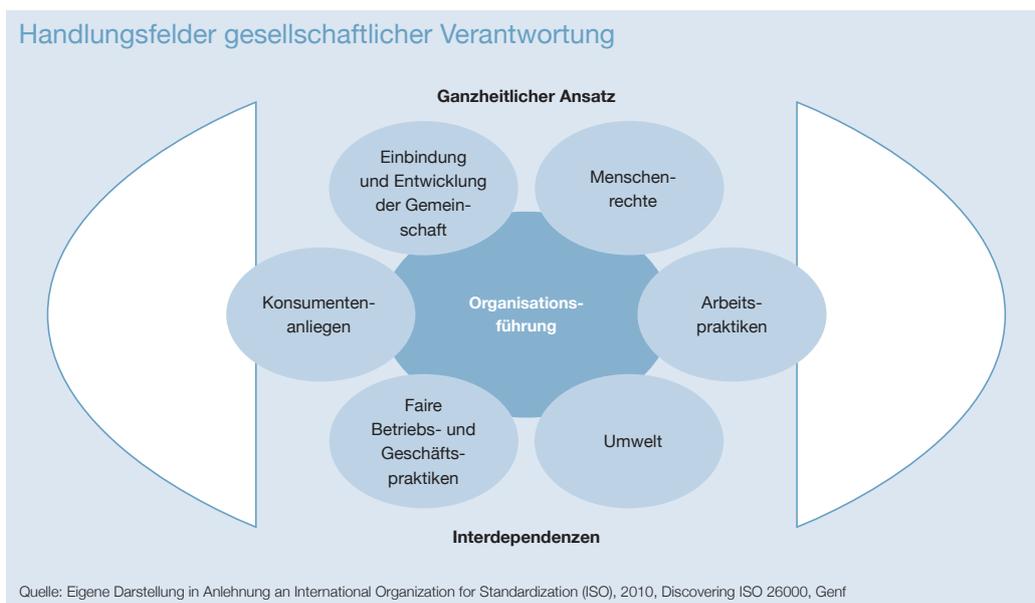
Diese Publikation eröffnet pragmatische Zugänge zum Thema Corporate Social Responsibility (CSR). Sie liefert Denkanstöße und Impulse, und zwar als Antwort auf die vermeintlich einfache Frage: „Was ist CSR?“

Im Allgemeinen wird unter CSR die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales verstanden, soweit sie über das gesetzlich vorgeschriebene Maß an Verantwortungsübernahme hinausgeht. Allerdings sehen Politik und Öffentlichkeit die Verantwortung von Unternehmen vielfach darin, dass diese sich über die eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus in sichtbarer Weise für die Gesellschaft engagieren. Einem ganzheitlichen Ansatz zufolge sollten die Unternehmensführungen die gegenseitigen Abhängigkeiten von Arbeitspraktiken, Menschenrechten, Fragen des Umweltschutzes, fairem Umgang gegenüber Beschäftigten und Geschäftspartnern, Kundenanliegen und gesellschaftlichen Belangen berücksichtigen (vgl. Abbildung).

Für die Unternehmen stehen ihr Kerngeschäft und ihre Wettbewerbsfähigkeit an erster Stelle. Daher ist es für diese von zentraler Bedeutung, CSR unter dem Aspekt der Wertschöpfung zu verstehen. Außerdem sollten sowohl die Gesellschaft als auch die Unternehmen von den CSR-Maßnahmen profitieren.

Schließlich handelt es sich bei CSR um einen strategischen Ansatz, der ganzheitlich die wechselseitigen Abhängigkeiten der Stakeholder (Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter etc.) berücksichtigt. Entsprechend sollte eine Unternehmensführung seine Beziehungen zu den Anspruchsgruppen gestalten.

[CSR](#), [Ethik](#), [Führung](#), [Gewinn](#), [Moral](#), [Nachhaltigkeit](#), [Verantwortung](#), [Wertschöpfung](#)



Corporate Social Responsibility

Eine Investition in den langfristigen Unternehmenserfolg?

RHI-Diskussion Nr. 18 | Nick Lin-Hi, 2011

Die Debatte um die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen ist in den letzten Jahren intensiver geworden. Der Begriff Corporate Social Responsibility (CSR) ist zu einem populären Schlagwort in Wirtschaft und Gesellschaft avanciert. Dennoch ist unklar, worin sich die Verantwortung von Unternehmen sinnvollerweise konkretisiert.

Nick Lin-Hi setzt am Problem der unangemessenen Verantwortungszuweisung an. Er zeigt, dass Unternehmen eine Verantwortung haben und diese unternehmensintern organisieren müssen. Dazu ist es erforderlich, CSR als eine Strategie zu begreifen, die auf Langfristigkeit und Nachhaltigkeit ausgerichtet ist. Außerdem macht der Autor deutlich, dass es im gesellschaftlichen Interesse liegt, die Zuweisung von Unternehmensverantwortung zu begrenzen.

So ist es Unternehmen beispielsweise nicht möglich, der verbreiteten Forderung nachzukommen, sich von der Gewinnorientierung abzuwenden. Denn dann würden sie ihre Wettbewerbsfähigkeit und Existenz aufs Spiel setzen. Ein sinnvolles CSR-Verständnis zielt folglich auf die parallele Förderung von unternehmerischen und gesellschaftlichen Interessen ab, das heißt von Gewinn und Verantwortung.

CSR, Engagement, Gewinn, Moral, Nachhaltigkeit, Verantwortung, Vertrauen

„Generell erfüllen Unternehmen ihre Existenzbedingung bereits im Rahmen ihrer Wertschöpfung, das heißt durch die Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen sowie den damit verbundenen Investitionen. [...] Insofern ist die Verantwortung zur Realisierung von gesellschaftlichen Vorteilen bereits abgegolten. Folglich ist es nicht legitim, im Namen der Verantwortung von Unternehmen Wohltaten oder einen unmittelbaren Anteil am Unternehmensgewinn zu fordern – etwa den Erhalt von (ineffizienten) Arbeitsplätzen oder die weltweite Versorgung mit lebensnotwendigen Medikamenten.“

Nick Lin-Hi



Die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen

Theoretische Grundlagen für eine praxistaugliche Konzeption

RHI-Position Nr. 10 | Nils Goldschmidt, Karl Homann, 2011

In den letzten Jahren hat es eine Flut an Beiträgen unter dem Stichwort Corporate Social Responsibility (CSR) zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen gegeben. Damit einhergegangen ist eine zunehmende Verunsicherung. Ein offener Diskurs in Wirtschaft und Gesellschaft kann helfen, Klarheit zu schaffen, und stellt eine bedeutende Investition in das gegenseitige Vertrauen dar. Forderungen der Gesellschaft werden in mannigfacher Weise an Unternehmen herangetragen. Um berechnete von nicht berechneten Ansprüchen abzugrenzen, bedarf es einer praxistauglichen Konzeption von CSR.

Angesichts der technologischen und gesellschaftlichen Veränderungen durch die Megatrends schlagen Karl Homann und Nils Goldschmidt vor, den CSR-Begriff neu zu definieren. Vor allem die schwindende Zustimmung der Menschen zur Sozialen Marktwirtschaft macht deutlich, dass Unternehmen sich wieder stärker in die Gestaltung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen einbringen müssen. Mit der folgenden Begriffsdifferenzierung verdeutlichen die beiden Wirtschaftsethiker, wofür Unternehmen gesellschaftlich (mit-)verantwortlich sein sollten:

- **Handlungsverantwortung.** Unternehmen sind für ihr Kerngeschäft und für die unmittelbaren Folgen ihres Handelns verantwortlich. Die Übernahme von Verantwortung für die indirekten Auswirkungen auf die natürliche oder soziale Umwelt – für die grundsätzlich die Politik zuständig ist – wird als **erweiterte Handlungsverantwortung** bezeichnet. Praxisbeispiele sind etwa Aktivitäten im Umweltschutz oder in sozialen Brennpunkten.
- **Ordnungsverantwortung.** Wenn Unternehmen Mitverantwortung für die politische und soziale Rahmenordnung übernehmen, spricht man von Ordnungsverantwortung. Das Know-how der Unternehmen spielt bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen eine wesentliche Rolle.
- **Diskursverantwortung** meint die Mitverantwortung für die gesellschaftlichen Diskurse – zum Beispiel in den Bereichen Wirtschaft und Ethik.

CSR, Globalisierung, Soziale Marktwirtschaft, Verantwortung, Vertrauen

„Die Übernahme einer erweiterten Handlungsverantwortung, die Mitwirkung im Rahmen der Ordnungsverantwortung und die durchdachte und in die Öffentlichkeit hineinwirkende Diskursverantwortung machen deutlich, dass gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen nur im Zusammenspiel mit der Politik und mit den Bürgern möglich ist.“

Nils Goldschmidt, Karl Homann



Die Professionalisierung von CSR in Theorie und Praxis

Eine ordonomische Perspektive

RHI-Position Nr. 11 | Markus Beckmann, Alexandra von Winning, 2012

Unternehmen erfüllen in der Marktwirtschaft eine elementare Funktion: Sie organisieren die gesellschaftliche Wertschöpfung, indem sie viele Gruppen so zusammenführen, dass sich alle besserstellen können. Dieser Beitrag zur Wertschöpfung, den die Unternehmen mit ihrem Kerngeschäft leisten, macht ihre grundlegende gesellschaftliche Verantwortung und Bedeutung aus.

Allerdings gibt es auch Konfliktsituationen. Markus Beckmann und Alexandra von Winning zeigen, wie Unternehmen durch bessere interne Spielregeln solche Konflikte zum Vorteil aller bewältigen können. Ein systematisches CSR-Management in den Unternehmen könnte dabei helfen, die den Konflikten zugrunde liegenden Dilemmastrukturen rechtzeitig zu erkennen und zu überwinden.

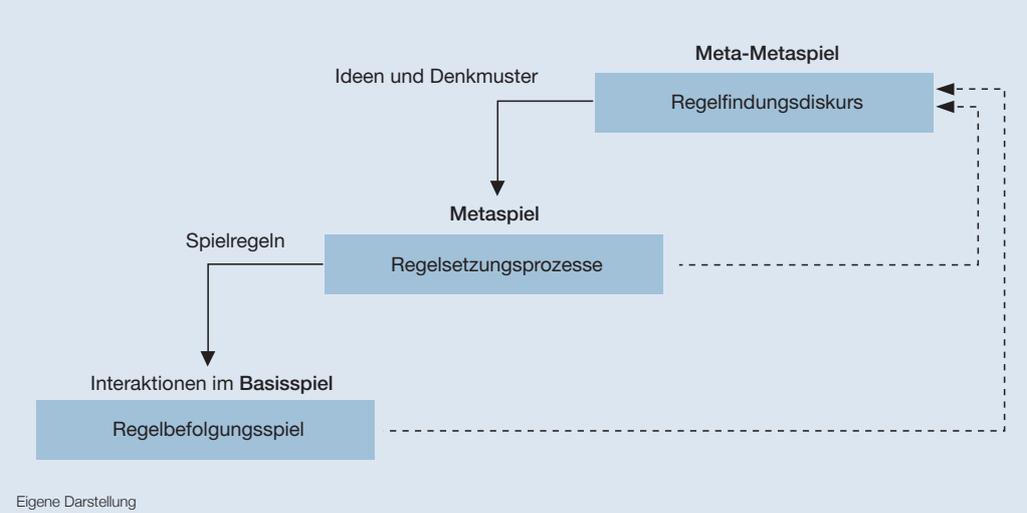
Basis für einen solchen systematischen Prozess ist eine regulative Leitidee, die in Form von Werten und Prinzipien festgehalten und tief in der Unternehmens-

organisation verankert wird. Die Werte sollten vonseiten der Führung glaubwürdig umgesetzt werden und die Mitarbeiter sollten sich mit diesen identifizieren können.

Mithilfe eines einfachen Schemas beleuchten die Autoren die Frage nach der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen. Dabei unterscheiden sie drei Ebenen (vgl. Abbildung): Im Basisspiel geht es um alltägliche und immer wiederkehrende soziale Interaktionen innerhalb bestehender gesellschaftlicher Spielregeln. Im Metaspiel werden die Regeln und Rahmenbedingungen festgelegt, nach denen die Akteure im Basisspiel handeln. Gegenstand des sozialen Meta-Metaspieles ist es, wie diese Regeln zustande kommen. Hier finden die gesellschaftlichen Diskurse darüber statt, wie Regeln zu finden sind, die im gemeinsamen Interesse liegen könnten.

[CSR, Ethik, Regeln, Soziale Marktwirtschaft, Verantwortung, Wertschöpfung, Wirtschaftsordnung](#)

Das ordonomische Drei-Ebenen-Schema



Zwischen Gewinn und Verantwortung

Ergebnisse zur CSR-Forschung

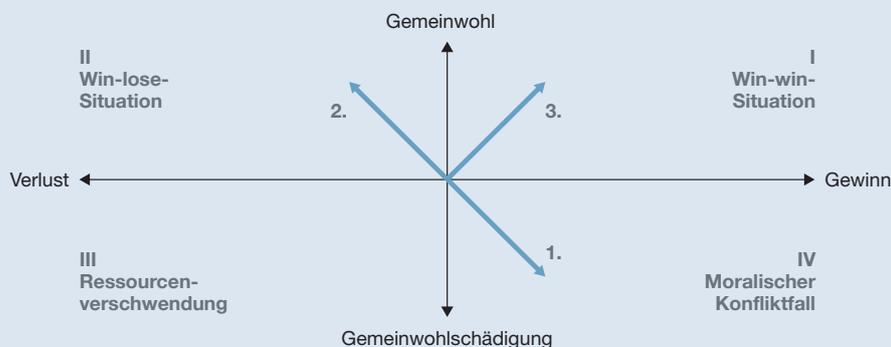
RHI-Information Nr. 12 | Roman Herzog Institut, 2012

Unternehmen handeln stets im Spannungsfeld zwischen Gewinn und gesellschaftlicher Verantwortung (vgl. Abbildung). Zur Lösung dabei auftretender Zielkonflikte haben Wissenschaftler unterschiedlicher Disziplinen neue Ansätze entwickelt sowie die Grenzen von CSR aufgezeigt. Die Ergebnisse lassen sich zu zehn Regeln für CSR zusammenfassen:

1. Unternehmen sind für die Gesellschaft da, nicht umgekehrt. Unternehmertum ist kein Selbstzweck.
2. Entscheidend für CSR sind die Wünsche der Anspruchsgruppen. Damit tragen diese die gesellschaftliche Verantwortung.
3. Die Konsumenten bestimmen, was und wie produziert wird. Daher kommt ihnen eine besondere moralische Verantwortung zu.
4. Gesellschaftliche (Mit-)Verantwortung zu übernehmen, ist eine Bürgerpflicht.
5. CSR kann nur freiwillig sein, es bedarf keiner gesetzlichen Vorschriften.
6. CSR muss im Kontext des Kerngeschäfts stattfinden und zum Unternehmen passen.
7. CSR kostet. Eine beliebige Ausweitung von CSR schadet der Gesellschaft.
8. Unternehmen können kein Staatsversagen kompensieren, aber sie können es aufdecken.
9. Unternehmer und Manager tragen Diskursverantwortung.
10. Ethikkurse für Führungskräfte und Studierende sind wichtig und von Unternehmen und Gesellschaft gewünscht.

Bildung, CSR, Eigeninteresse, Engagement, Ethik, Gewinn, Managerausbildung, Moral, Soziale Marktwirtschaft, Verantwortung, Vertrauen

Unternehmerisches Handeln im Spannungsfeld zwischen Eigeninteresse und Gemeinwohl



1. Verfolgung des einzelwirtschaftlichen Eigeninteresses: Gewinnsteigerung zulasten Dritter.
2. Verfolgung des öffentlichen Interesses trotz Gewinneinbuße: Umsetzung moralischer Vorstellungen.
3. Orthogonale Positionierung im Zielkonflikt zwischen Eigeninteresse und Moral.

Eigene Darstellung in Anlehnung an Homann/Blome-Drees, 1992, 133; Pies/Sardison, 2005; Pies et al., 2009, 380; Beckmann/Winning, 2012, 14f.



7 Wachstum, Wohlstand, Wohlbefinden

Vom Schlechten des Guten

Warum der Mensch nicht zum Glücklichen geboren ist

RHI-Diskussion Nr. 19 | Detlef Fetchenhauer, Dominik H. Enste, 2012

In den vergangenen Jahrzehnten haben sich die Lebensumstände der Menschen in den entwickelten Industrieländern in vielerlei Hinsicht verbessert. Für Deutschland gilt beispielsweise:

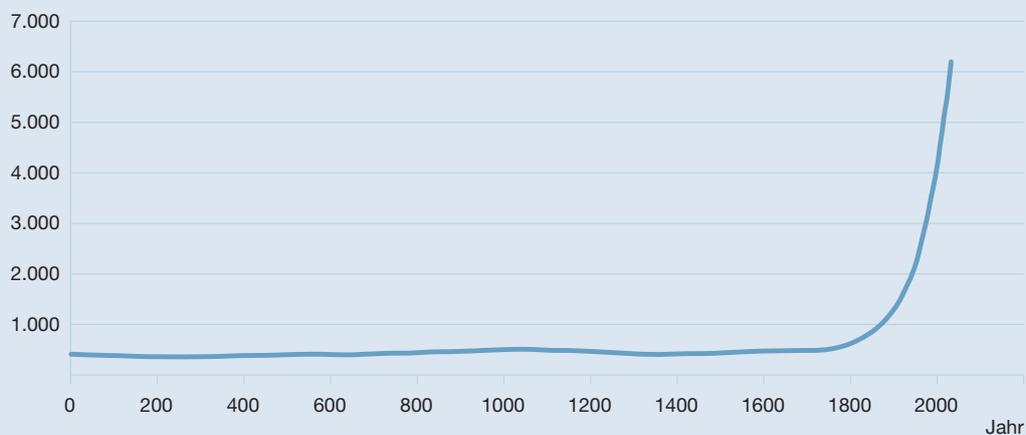
- Während im Jahr 1968 für jeden Bundesbürger durchschnittlich 23,8 Quadratmeter Wohnfläche zur Verfügung standen, waren dies im Jahr 2002 mit 42,2 Quadratmeter fast doppelt so viel.
- Das Pro-Kopf-Einkommen hat sich real – also um Preissteigerungen bereinigt – von umgerechnet 5.000 Euro im Jahr 1950 auf über 30.000 Euro versechsfacht.
- Die Heilungs- und Überlebenschancen haben sich bei einer Vielzahl an Krankheiten erheblich verbessert. So sind die durch Aids bedingten Todesfälle in Deutschland seit der Mitte der 1990er Jahre von rund 2.400 um fast 70 Prozent auf etwa 550 gesunken.

Doch obwohl die Menschen in Deutschland besser wohnen, wohlhabender geworden sind und gesünder leben, fühlen sie sich nicht oder kaum glücklicher und zufriedener. Dies ist unter anderem auf die vielen Auswahlmöglichkeiten und damit verbundene Unsicherheit, schlechte Nachrichten in den Medien sowie soziale Vergleichsprozesse zurückzuführen. Aufgrund der fortschreitenden Globalisierung nimmt die Zahl derer, mit denen wir uns messen, ständig zu. Menschen in Industrienationen sind zwar zufriedener als in Entwicklungsländern. Jenseits eines bestimmten Schwellenwerts (ungefähr ab einem um Kaufkraftunterschiede bereinigten Pro-Kopf-Einkommen von 16.000 US-Dollar, Stand: 2005) gibt es allerdings keinen Zusammenhang mehr zwischen steigendem Einkommen und höherer Lebenszufriedenheit.

Evolution, Gesundheit, Globalisierung, Glück, Glücksforschung, Lebenserwartung, Medien, Psychologie, Sozialer Status, Sozialer Vergleich, Wachstum, Wohlbefinden, Wohlstand

Weltweite Entwicklung des materiellen Wohlstands

Bruttoinlandsprodukt je Einwohner seit Christi Geburt, in US-Dollar (Kaufkraft von 1990)



Zum Glück wachsen

Sieben Weisheiten zu Wachstum, Wohlstand und Wohlbefinden RHI-Diskussion Nr. 20 | Michael Neumann, 2012

Viele Kritiker bemängeln mit Blick auf die Schädigung der Umwelt die zunehmende Produktion von Gütern und damit das Wirtschaftswachstum. Michael Neumann verdeutlicht, dass Nachhaltigkeit und Wachstum einander nicht ausschließen. Technischer Fortschritt kann die Produktivität der eingesetzten natürlichen Ressourcen fördern. Zudem ermöglicht er, auch die anderen Produktionsfaktoren effektiver einzusetzen oder auf natürliche Ressourcen zu verzichten. Während in Deutschland der Verbrauch von Primärenergie (zum Beispiel von Mineralöl, Kohle oder Kernenergie) seit der Jahrtausendwende immer weiter zurückgeht, wird der Produktionsfaktor Humankapital immer mehr eingesetzt. So ist die Beschäftigung von Akademikern zwischen 2000 und 2010 um knapp 25 Prozent gestiegen, während fast 20 Prozent weniger Kernkraft verbraucht wurden.

Die RHI-Diskussion setzt sich darüber hinaus mit den Effekten der Arbeit auf die Lebenszufriedenheit auseinander. Arbeit führt zu Selbstbestätigung und Anerkennung. Sorgen um die berufliche Zukunft nehmen ab und das soziale Ansehen steigt. Obendrein bietet

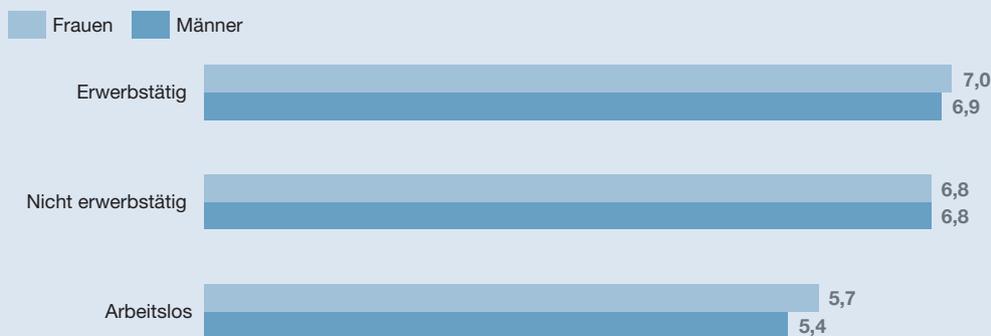
Arbeit vielfältige Möglichkeiten, Kontakte zu anderen Menschen zu pflegen und verbessert damit die persönlichen Fähigkeiten, mit anderen umzugehen.

Damit Arbeit zufriedener macht, muss sie als sinnstiftend empfunden werden. Empirische Untersuchungen bestätigen: Arbeit macht zufriedener als Arbeitslosigkeit. So erreichten erwerbstätige Frauen im Jahr 2009 mit einem Zufriedenheitswert von 7,0 auf einer Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden) einen um 1,3 Punkte höheren Wert als arbeitslose Frauen (vgl. Abbildung). Bei Männern fiel der Unterschied mit 1,5 Punkten noch größer aus. Das fehlende Einkommen bei Arbeitslosigkeit spielt dabei eine untergeordnete Rolle: Bis zu 75 Prozent des Rückgangs der Lebenszufriedenheit von Arbeitslosen gehen auf eher psychologische Faktoren zurück.

[Arbeitslosigkeit, Einkommensverteilung, Erwerbsbeteiligung, Glück, Humankapital, Lebenszufriedenheit, Nachhaltigkeit, Ressourcen, Sozialer Status, Sozialkapital, Technischer Fortschritt, Umwelt, Wachstum, Wohlbefinden, Wohlstand](#)

Lebenszufriedenheit in Deutschland

nach Geschlecht und Erwerbsstatus im Jahr 2009



Bewertung auf einer Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden).
Quelle: Köcher/Raffelhüschchen, 2011



Wirtschaftswachstum und gute Entwicklung

Was ist dran an der Wachstumskritik?

RHI-Position Nr. 12 | Johannes Hirata, 2012

Nach einer Umfrage aus dem Jahr 2007 stimmen 61 Prozent der Deutschen der Aussage von Bundeskanzlerin Angela Merkel zu, dass Wachstum nicht alles, aber ohne Wachstum alles nichts ist. 16 Prozent der Befragten sehen das nicht so, der Rest ist unentschieden.

Der Zweck des Wirtschaftens besteht darin, eine gute Entwicklung zu fördern. Wirtschaftswachstum soll also dazu beitragen, das Wohlergehen der Menschen zu erhöhen und Gerechtigkeitsdefizite zu verringern. Diese Ansicht teilen Befürworter und Kritiker des Wachstums gleichermaßen.

Die Problematik liegt Hirata zufolge allerdings darin, dass beide Seiten dem Wachstum die Rolle eines substanziellen Ziels zuweisen, dessen Wert nicht von anderen Bedingungen abhängt. Die Menschen haben aber kein Interesse an Wachstum an sich. Für sie sind zum Beispiel ein guter Arbeitsplatz, ein angemessenes Konsumniveau und die Bewahrung von Lebenschancen künftiger Generationen erstrebenswerte Ziele.

Wachstum ist auch nicht als Mittel zu verstehen, da es keine notwendige Voraussetzung für die Entstehung irgendwelcher Vorteile ist, abgesehen von einer Steigerung des durchschnittlichen Lebensstandards zum Beispiel. Wachstum kann sich eben auf ganz unterschiedliche Arten auf die Lebenszufriedenheit der Betroffenen auswirken.

Daher sollte eine Rückbesinnung auf die Ziele des Wirtschaftens erfolgen und die tatsächlichen substanziellen Ziele benannt werden.

[Arbeitsmarkt](#), [Einkommensungleichheit](#), [Finanzkrise](#), [Generationengerechtigkeit](#), [Gerechtigkeit](#), [Gesundheit](#), [Lebensstandard](#), [Lebenszufriedenheit](#), [Nachhaltigkeit](#), [Nullwachstum](#), [Soziale Sicherung](#), [Umwelt](#), [Verteilungsgerechtigkeit](#), [Wachstum](#), [Wettbewerb](#), [Wohlstand](#)

„Wachstum ist nicht alles, das ist wahr. Aber ohne Wachstum ist alles nichts. Ohne Wachstum keine Arbeitsplätze; ohne Wachstum keine Sanierung der sozialen Sicherungssysteme; ohne Wachstum sinkender Wohlstand; ohne Wachstum werden mehr und mehr Menschen auf der Strecke bleiben.“

Angela Merkel



Wachstum, Wohlbefinden und Wirtschaftspolitik

Ziele des (glücklichen) Wirtschaftens

RHI-Position Nr. 13 | Bruno S. Frey, 2012

Die wichtigsten glückstiftenden Faktoren sind nach Auffassung des Schweizer Ökonomen Bruno S. Frey Arbeit, materieller Lebensstandard, Familie und Freunde sowie Freizeit und Gesundheit. Neben privaten und beruflichen Aspekten beeinflussen aber auch politische Mitbestimmungsrechte, schlechte Nachrichten (Krieg) oder Bedrohungen (Terrorismus) erheblich das individuelle Wohlbefinden.

Glückliche Menschen leben um 14 Prozent länger als unglückliche. Ob jemand glücklich oder unglücklich ist, hat aber nicht nur einen Einfluss auf die Lebenserwartung, sondern auch auf das Verhalten und die Lebensweise eines Menschen. Glückliche Menschen sind im Beruf erfolgreicher, engagierter und kreativer.

Der Staat sollte nach Auffassung des Autors folglich ein Interesse daran haben, politische Maßnahmen aus den Ergebnissen der Glücksforschung abzuleiten und umzusetzen. Ansatzpunkte für die Politik, um die Lebenszufriedenheit der Bevölkerung zu fördern, zeigen die folgenden Handlungsfelder:

- Für das subjektive Glücksempfinden ist eine befriedigende, durch Autonomie und Mitbestimmung geprägte Arbeit wichtig.
- Viele Menschen streben eine berufliche Selbstständigkeit an. Deshalb sollten bürokratische Hindernisse für Gründungen abgeschafft werden.
- Anderen Menschen zu helfen steigert das eigene Glücksgefühl. Aus diesem Grund sollten Menschen mehr Möglichkeiten eröffnet werden, sich freiwillig in karitativen Einrichtungen zu engagieren. Ebenso sollten die Nachbarschaftshilfe und die Pflege von Alten und Kranken in den Familien unterstützt werden.
- Je besser eine Person ausgebildet ist, desto eher kann sie ihr Potenzial verwirklichen. Der Staat sollte nicht nur die Schulbildung der Jugendlichen verbessern, sondern auch vermehrt Weiterbildungsangebote für Erwachsene fördern.

Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarkt, Berufsausbildung, Bildung, Bürokratieabbau, Engagement, Familie, Freizeit, Gesundheit, Glück, Glücksforschung, Lebenserwartung, Lebenszufriedenheit, Medien, Mitbestimmung, Nachbarschaftshilfe, Pflege, Psychologie, Selbstständigkeit, Sozialer Vergleich, Verantwortung, Wachstum, Weiterbildung, Wohlbefinden, Wohlstand

„Die Einschätzung unseres Glücks ist nicht absolut; sie wird von Vergleichen bestimmt. Die eigene Situation wird mit derjenigen von Bezugspersonen und mit der eigenen Situation in der Vergangenheit verglichen. [...] Die Menschen wählen meist eine Vergleichsgruppe, der es besser geht. Dies ist erstaunlich, weil es ja besser wäre, sich mit Leuten zu vergleichen, denen es weniger gut geht.“

Bruno S. Frey



Glück und seine Bedeutung für die Wirtschaft

RHI-Essay Nr. 1 | Wilhelm Schmid, 2013

Haben Wirtschaft und Glück etwas miteinander zu tun? Zur Beantwortung dieser Frage hat sich der Philosoph Wilhelm Schmid näher mit dem Verhältnis von Ökonomie und Glück befasst.

Menschen können nicht andauernd glücklich sein. Der Wohlfühleffekt nutzt sich ab und das permanente Glücksgefühl wird zur Gewohnheit. Im Leben kann es nicht ständig nur um Wohlbefinden und Zufriedenheit gehen. Zeiten der Unzufriedenheit lassen sich nicht vermeiden und sind Schmid zufolge sogar sinnvoll: Unzufriedenheit ist ein wichtiger Impuls für jedes Vorankommen. Beispielsweise entwickeln Unternehmen selten neue Produkte aus der Zufriedenheit mit den Umsatzzahlen ihrer bisherigen Erzeugnisse. Ohne Unzufriedenheit mit bestehenden Verhältnissen findet auch keine politische Veränderung statt.

Wenn Menschen nach Glück suchen, meinen sie häufig etwas anderes. Viele Menschen fragen eigentlich nach Sinn. Glück dient zumindest teilweise als Ersatz für Sinn. Die Behauptung von Sinn – und umgekehrt die Klage über Sinnlosigkeit – ist ein Dauerthema,

das auch die Wirtschaft in hohem Maße betrifft: Menschen entbehren Sinn in einer modernen arbeitsteiligen Wirtschaft und einer sich ständig wandelnden Gesellschaft. Sie fragen nach dem Sinn ihrer Arbeit, nach dem Sinn ihres Lebens oder nach dem Sinn des Lebens überhaupt.

Vor allem ein Beruf kann Sinn stiften. Unternehmen sollten daher die Bedingungen dafür schaffen, dass die Beschäftigten auch in der Arbeit Sinn finden können. Zur Sinngebung tragen zum Beispiel mehr Eigenverantwortung und die Möglichkeit zur Umsetzung eigener Ideen bei. Damit sind keine Übermotivation und kein ausufernder zeitlicher Umfang der Arbeit gemeint. Vielmehr kann es laut Schmid in bestimmten Fällen sogar sinnvoll sein, die Arbeitszeit zu reduzieren. Denn so steht den Menschen für andere Aspekte des Lebens mehr Zeit zur Verfügung, und sie können ihr Leben sinnvoller und erfüllter gestalten.

[Arbeitszufriedenheit, Glück, Lebenszufriedenheit, Philosophie, Wohlbefinden](#)

„Glück ist wichtig, aber Sinn ist wichtiger. Ohne Glück können Menschen leben, nicht aber ohne die vitalen Zusammenhänge, die beständiger sind. Im Sinn können Menschen auch dann leben, wenn sie nicht glücklich sind, im Glück aber gerade dann nicht, wenn für sie alles sinnlos ist. Das Wichtigste im Leben ist somit Sinn – auf allen dafür möglichen Ebenen.“

Wilhelm Schmid



Glücksfaktor Arbeit

Was bestimmt unsere Lebenszufriedenheit?

RHI-Diskussion Nr. 21 | Michael Neumann, Jörg Schmidt, 2013

Menschen sind verschieden und demnach haben sie auch unterschiedliche Ansprüche an die Arbeitswelt. Dennoch lassen sich einige allgemeine Faktoren für ein zufriedenstellendes Arbeitsumfeld ausmachen. Michael Neumann und Jörg Schmidt zählen dazu:

- **Berufswahl.** Menschen in Berufen mit höheren Qualifikationsanforderungen sind häufig sehr zufrieden mit ihrem Leben. So ist der Anteil an Hochzufriedenen bei Wissenschaftlern, wissen-

schaftlichen Lehrkräften, Physikern, Ingenieuren und Führungskräften groß (vgl. Tabelle). Für die Zufriedenheit von Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung ist entscheidend, dass sie ihre eigenen Wunschvorstellungen tatsächlich verwirklichen können.

- **Berufliche Rahmenbedingungen.** Mehr berufliche Autonomie sorgt für mehr Zufriedenheit. Eine ausgeprägte Vertrauenskultur im Unternehmen und ein hohes Maß an vielseitigen Aufgaben wirken sich ebenfalls positiv auf die Lebenszufriedenheit aus. Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit machen hingegen unzufrieden. Daher sind gute Beschäftigungsaussichten wichtig für die Lebenszufriedenheit.
- **Qualifikation.** Eine entscheidende Rolle spielt das Verhältnis der eigenen Qualifikation zur erforderlichen. Sind Menschen für ihren Job überqualifiziert, gibt es unter ihnen weniger Hochzufriedene. Menschen, die eine geringere als die für ihren Job erforderliche (formale) Qualifikation mitbringen, sind häufig zufriedener. Zur Erklärung dieses Befunds ist denkbar, dass anspruchsvollere Tätigkeiten sowie eine höhere Reputation die Lücken im Qualifikationsprofil ausgleichen.

Die Ergebnisse zeigen, dass es in gewissen Grenzen möglich ist, sich das Glück selbst zu erarbeiten. Eine wesentliche Voraussetzung für Zufriedenheit besteht darin, (überhaupt) erwerbstätig zu sein. Außerdem sind Gesundheit und das Familienleben wichtig.

Arbeitslosigkeit, Aufstiegsmobilität, Bildung, Familie, Gesundheit, Glück, Lebenszufriedenheit, Verantwortung



Hochzufriedene nach ausgewählten Berufen

im Jahr 2010, in Prozent

Beruf ¹	Hochzufriedene
Wissenschaftler (sonstige) und verwandte Berufe (ohne Lehrkräfte)	60,0
Wissenschaftliche Lehrkräfte, zum Beispiel Professoren	55,8
Büroangestellte ohne Kundenkontakt	54,9
Physiker, Mathematiker und Ingenieurwissenschaftler	54,5
Geschäftsleiter und Geschäftsbe-reichsleiter in großen Unternehmen	52,9
Personenbezogene Dienstleistungs-berufe, zum Beispiel Friseure, und Sicherheitsbedienstete	51,2
...	...
Hilfsarbeiter im Bergbau, Baugewerbe etc.	38,6
Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	33,4
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	28,8

¹ Einteilung nach ISCO2, Internationale Standard-Klassifikation der Berufe (2-Steller-Ebene).

Quellen: SOEP, 2011; eigene Berechnungen

Vertrauen, Wohlstand und Glück

Forschungsergebnisse zu Wachstum, Wohlstand und Wohlbefinden
 RHI-Information Nr. 13 | Roman Herzog Institut, 2013

Vertrauen ist essenziell für das gesellschaftliche und wirtschaftliche Zusammenleben. Daher drängt sich in Zeiten des Vertrauensverlusts in die wirtschaftlichen und politischen Eliten die Frage auf, wie man Vertrauen aufbauen und fördern kann. Da Vertrauen auf allen gesellschaftlichen Ebenen wichtig ist, muss es auch auf allen Ebenen gefördert werden.

Für die grundsätzlichen zwischenmenschlichen Beziehungen gilt, dass Menschen systematisch zu wenig vertrauen. Sie unterschätzen die Vertrauenswürdigkeit der anderen. Dies konnte in Experimenten gezeigt werden: 80 bis 90 Prozent derjenigen, denen Vertrauen geschenkt wurde, erwiesen sich auch tatsächlich als vertrauenswürdig. Die Vertrauenden waren aber nur von 45 bis 60 Prozent Vertrauenswürdigem ausgegangen.

Mit spieltheoretischen Überlegungen lässt sich eine solche Unausgewogenheit erklären (vgl. Übersicht). Nur wenn sich zwei Personen vertrauen, werden sie kooperieren (oberer linker Quadrant). Vertraut eine von beiden, die andere aber nicht, so wird es zu keiner Kooperation kommen. Der Vertrauende vernimmt das Signal, dass der andere nicht kooperativ – also nicht vertrauenswürdig – ist, während der Nicht-Vertrauende kein Signal über die eigentliche

Vertrauenswürdigkeit des anderen bekommt (oberer rechter und unterer linker Quadrant). Letzterer wird also nicht erfahren, dass der andere eigentlich vertrauenswürdig wäre, und wird deshalb davon ausgehen, dass der andere auch nicht vertrauenswürdig ist. Misstrauen beide, werden sie selbstverständlich auch nicht kooperieren. Das Signal, das beide erhalten, ist, dass die gegenseitige Skepsis angebracht war (unterer rechter Quadrant).

Diese Betrachtungen zeigen, dass theoretisch in drei Viertel der Fälle (unterlegte Quadranten) misstraut wird. Nur dann, wenn zwei Parteien ihr gegenseitiges Vertrauen in einer Kooperation signalisieren, können sie von der Vertrauenswürdigkeit des anderen überzeugt werden.

Die meisten Menschen sind vertrauenswürdig und schätzen sich auch selbst so ein. Wir sollten also getrost mehr Vertrauen schenken. Nur wer vertraut, kann sich auch von der Vertrauenswürdigkeit des anderen überzeugen. Wer grundsätzlich nicht vertraut, streut damit auch Misstrauen in die eigene Person.

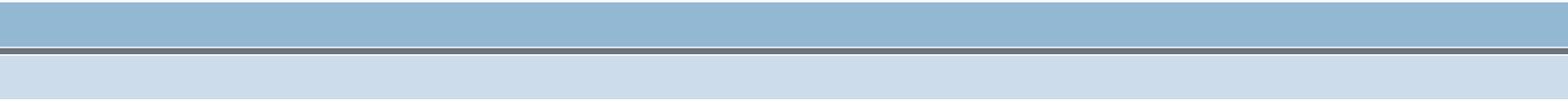
[Einkommensverteilung](#), [Generationengerechtigkeit](#), [Glück](#), [Megatrends](#), [Nullwachstum](#), [Vertrauen](#), [Wachstum](#), [Wohlbefinden](#)

Spieltheoretische Betrachtung von Vertrauen und Misstrauen

		Person A	
		Vertrauen	Misstrauen
Person B	Vertrauen	Signal: Vertrauen	Signal: Misstrauen
	Misstrauen	Signal: Misstrauen	Signal: Misstrauen

Eigene Darstellung





© 2013 ROMAN HERZOG INSTITUT e. V.

ISBN 978-3-941036-36-9

Herausgeber:

ROMAN HERZOG INSTITUT e. V.

Kontakt:

Corinna Gruber

ROMAN HERZOG INSTITUT e. V.

Max-Joseph-Straße 5

80333 München

Telefon 089 551 78-732

Telefax 089 551 78-755

gruber@romanherzoginstitut.de

www.romanherzoginstitut.de

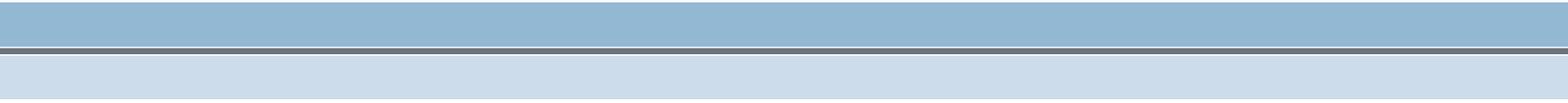
Manuskript: Azra Durdžić (IW Köln), Corinna Gruber (RHI), Dr. Benjamin Scharnagel (IW Medien)

Fotos: Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (Seite 5), ROMAN HERZOG INSTITUT e. V. (Titelseite, Seite 7),

Fotolia (Seite 62)

Produktion: Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Köln · Berlin

Diese Publikation ist beim Herausgeber kostenlos erhältlich und kann unter www.romanherzoginstitut.de bestellt werden.





ISBN 978-3-941036-36-9

www.romanherzoginstitut.de