



KKV BAYERN

KKV LANDESVERBAND DER KATHOLIKEN IN WIRTSCHAFT UND VERWALTUNG E.V.

DIGITALISIERUNG **ERFORDERT EINE NEUE** **ARBEITS- UND** **KONFLIKTKULTUR**

Zehn Thesen
des KKV Bayern zum Wandel
von Wirtschaft und
Gesellschaft – und den
Chancen des Evangeliums

Inhalt

Digitalisierung im Lichte der Soziallehre.	4
Einführung	
Digitalisierung erfordert eine neue Arbeits- und Konfliktkultur.	7
Zehn Thesen des KKV Bayern zum Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft – und den Chancen des Evangeliums	
Alterssicherung armutsfest machen.	12
KKV Bayern befürwortet Rentenmodell katholischer Verbände	
Mensch bleiben in der Arbeitswelt.	13
Erklärung der Delegiertenversammlung des KKV Bayern am 11. März 2017 in Nürnberg	
Positionierung des KKV Bayern zur Digitalisierung von Wirtschaft	15
Erklärung der Delegiertenversammlung des KKV Bayern am 10. März 2018 in München	
Digitale Techniken dürfen im Gesundheitswesen Zuwendung und Entscheidungsfreiheit nicht ersetzen	17
Stellungnahme der Delegiertenversammlung des KKV Bayern am 16. März 2019 in Nürnberg	
Gute Gründe für eine Mitgliedschaft im KKV	20
Beitrittsformular	21
Adressen und Kontakt	22
Schriftenreihe	23

Impressum

**Digitalisierung erfordert eine neue Arbeits- und Konfliktkultur
Zehn Thesen des KKV Bayern zum Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft –
und den Chancen des Evangeliums**

Schriftenreihe des KKV Bayern Heft 6

Herausgeber: KKV Landesverband Bayern der Katholiken in Wirtschaft und Verwaltung e.V.
Rankestraße 18, 90461 Nürnberg, Fon +49 911 497201, Fax +49 911 497311

E-Mail: landesverband@kkv-bayern.de,

Homepage: www.kkv-bayern.de

Facebook [@kkvbayern](https://www.facebook.com/@kkvbayern)

Instagram [kkv_bayern](https://www.instagram.com/kkv_bayern)

Telegram <https://t.me/kkvbayern>

WhatsApp KKV Bund und KKV münchen

Fotos: KNA Bild (S. 9), Adobe Stock (alle anderen)

Redaktion: Dr. Klaus-Stefan Krieger

Layout: Anastasia Firfarov, www.fotomediendesign.com

© Nürnberg 2021 KKV Bayern

ISBN 978-3-00-068330-5

DIGITALISIERUNG IM LICHT DER SOZIALLEHRE

Einführung

Digitalisierung ist in den letzten zwei, drei Jahren zu einem Schlagwort geworden, das in verschiedenen Zusammenhängen und Lebensbereichen erörtert wird. Was kann ein katholischer Sozialverband dazu beitragen? Ein Mehr an Detailkenntnis ist es sicher nicht. Einbringen kann ein Sozialverband seine Kernkompetenz: die katholische Soziallehre. Sein Auftrag ist, auf dieser Grundlage die Entwicklungen zu bewerten und ethische Orientierung zu geben. Der KKV Bayern hat dies bei verschiedenen Themen unternommen.

Digitalisierung verändert die Zusammenarbeit in der Berufswelt. Verstärkt sind von den Beschäftigten Kooperation, Teamarbeit, Wissensaustausch gefordert. Der KKV Bayern diskutiert dies schon seit längerem unter der Überschrift „Die neue Arbeitskultur“. Als Grundlage dienen ihm dabei Überlegungen, die der stellvertretende Vorsitzende des KKV Bayern, Erik Händeler, im Zuge seiner Tätigkeit als Buchautor und Vortragsreferent über Jahre hinweg entwickelt hat.

Auf der Grundlage zweier Workshops mit Funktionsträgern und Mitgliedern aus Landesverband und Ortsgemeinschaften hat der KKV Bayern 10 Thesen formuliert, die die Bedeutung der Digitalisierung für Arbeitswelt, Wirtschaft, Gesellschaft und Kirche thematisieren. Dabei spannt der KKV den

Bogen von der Veränderung der Arbeitsweisen und der Art der Zusammenarbeit bis hin zu neuen Anforderungen an die Diskussionskultur in der Kirche. Ganz bewusst legt der KKV dabei den Fokus auch auf die Bewältigung von Meinungsverschiedenheiten und Auseinandersetzungen. Es bedarf nicht nur einer neuen Arbeits-, sondern auch einer neuen Konfliktkultur.

Dabei ist es dem KKV wichtig, Digitalisierung nicht als Schreckgespenst zu zeichnen. Digitalisierung enthält enorme Chancen, gerade wenn die Erfordernis einer engen Zusammenarbeit und eines intensiven Wissensaustausches im Berufsleben und deren Voraussetzungen in der persönlichen Einstellung der Akteure ernst genommen werden.

Bereits vor der Formulierung der **„10 Thesen zum Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft – und den Chancen des Evangeliums“** hat sich der KKV Bayern über mehrere Jahre hinweg mit der Digitalisierung auseinandergesetzt: Die Auswirkungen der Digitalisierung nicht allein auf die Arbeitswelt, sondern auf die gesamte Gesellschaft ist vielen Menschen zuerst im Bereich der Kommunikation aufgefallen. Daher setzen nicht wenige Digitalisierung mit Smartphone und Social Media gleich und verengen so die anstehenden Themen auf einen Aspekt.

Zweifellos erzeugen die neuen elektronischen Kommunikationsmittel eine geradezu universale Beanspruchung der Berufstätigen. Der KKV vertritt demgegenüber ein Recht auf Unerreichbarkeit. Bereits 2012 hat der KKV eine Internetkampagne gestartet, die dies einfordert und zugleich bei Beschäftigten wie Selbständigen für Selbstdisziplin und Selbstschutz wirbt. Der KKV Bayern hat das Thema seitdem wiederholt aufgegriffen. Er setzt dabei unter dem Stichwort „neue Höflichkeit“ auch auf die Eigenverantwortung aller Beteiligten.

In einer digital agierenden Arbeitswelt vermischen sich verstärkt abhängige Beschäftigung und selbständige bzw. freiberufliche Tätigkeit. Das verändert die beruflichen Lebensläufe. Sei es, dass sich (vermehrt) Phasen von Selbständigkeit und Anstellung abwechseln. Sei es, dass beide Formen der Erwerbstätigkeit nebeneinander ausgeübt werden. Sei es, dass die Abgrenzung nicht mehr eindeutig ist (Werkverträge, Scheinselbständigkeit). Das hat Auswirkungen auf die Sozialversicherungen. Zunehmend fehlen den Berufstätigen Zeiten der Beitragszahlung.

Der KKV Bayern hat sich daher 2016 dem Rentenmodell angeschlossen, das mehrere katholische Verbände entwickelt haben. Es sieht neben Arbeitnehmer-Pflichtversicherung und Betriebsrente eine Sockelrente vor, auf die alle steuerpflichtigen Bürger durch Beiträge auf alle zu versteuernden Einkünfte Ansprüche erwerben.

Die internetbasierten sozialen Netzwerke haben in den letzten Jahren zu einer verstärkten Ausbreitung der Sharing Economy geführt.

Plattformbetreiber (z.B. Uber, Airbnb) haben das systematische Ausleihen von Gegenständen und gegenseitige Bereitstellen von Gegenständen, Räumen und Ressourcen professionalisiert und kommerzialisiert. Den konkreten Leistungserbringern werden aber Rechte (Kündigungsschutz, Mindestlöhne, Arbeitsschutz, Arbeitszeitregeln) ebenso verwehrt oder eingeschränkt wie den Nutzern der Dienstleistungen (Versicherungsschutz, Haftung, Gewährleistung). Unter dem Titel „Mensch bleiben in der Arbeitswelt“ fordert der KKV Bayern vom Staat, auf der Einhaltung von Arbeitnehmer- und Verbraucherschutz zu bestehen.

Im gleichen Text, beschlossen von der Delegiertenversammlung 2017, thematisiert der KKV Bayern das mobile Arbeiten. Die Digitalisierung macht Arbeit immer unabhängiger davon, dass sie an einem bestimmten Ort ausgeübt wird (Büro, Verkaufsladen). Dies bringt neue Chancen hervor für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In der Corona-Krise haben wir erlebt, wie – abgesehen vom Infektionsschutz – Arbeiten zu Hause genutzt wurde, um „Homeoffice“ und





„Homeschooling“ zu verbinden. Mobiles Arbeiten birgt aber auch die Gefahr einer weiteren Entgrenzung der Arbeitszeit. Daher fordert der KKV Bayern, verstärkt auf die Einhaltung vereinbarter Arbeitszeiten zu achten.

In der Industrie ermöglicht Digitalisierung, dass Maschinen nicht nur automatisiert Produkte herstellen (schon 2013 betrug im Karosseriebau der Automatisierungsgrad 98 %), sondern auch untereinander und mit den Produkten kommunizieren, ohne dass der Mensch eingreifen kann oder muss. Aber auch in Dienstleistungsbranchen (z.B. Steuer- und Wirtschaftsberatung) werden künftig Rechner dem Menschen Routinearbeiten abnehmen. Der Mensch wird entlastet – und zugleich entbehrlich. In einer grundsätzlichen Positionierung, die die Delegiertenversammlung 2018 beschlossen hat, ruft der KKV daher in Erinnerung: Arbeit ist für den Menschen mehr als Lebensunterhalt. Arbeit dient dem Menschen zur Selbstverwirklichung und Sinnstiftung. Auf den befürchteten Wegfall einfacher Tätigkeiten wird gern mit der Forderung nach mehr Bildung und höherer Qualifikation geantwortet. Der KKV Bayern mahnt: Auch wer bei deren Erwerb eingeschränkt ist, muss die Chance auf Arbeit behalten.

Im Gesundheitswesen eröffnet Digitalisierung – neben der gern problematisierten Robotik (Pflegeroboter, Kuschelrobbe) – neue Chancen der Gewinnung und Auswertung medizinischer Daten, z.B. durch Sensoren, Diagnosearmbänder, Ferndiagnose dank Telemedizin. Die zentrale Sammlung aller Informationen über einen Patienten (z.B. auf einer elektronischen Gesundheitskarte) würde Diagnosen und Therapieempfehlungen erlauben, die so kein einzelner Arzt treffen könnte. Der KKV Bayern hat 2019 in einer

Stellungnahme als Kriterium der Beurteilung die Menschenwürde in den Mittelpunkt gestellt:

„Zentral muss der Blick auf das Wesen des Menschen sein. Der Mensch ist mehr als die Summe diagnostisch erzielbarer Daten. Er hat eine unverlierbare personale Würde. Daher muss letztlich immer ein Mensch auf den Menschen schauen. ... Digitale Techniken dürfen menschliche Zuwendung nicht ablösen und die Entscheidungsfreiheit des Menschen nicht aushebeln.**“**

Dabei zeigt sich – im Gesundheitswesen wie in der Arbeitswelt: Es wäre ein gravierender Fehler, nur auf die vordergründigen Anwendungen (Frontend) zu schauen. Es kommt auf die im Hintergrund ablaufenden Programme an. Denn in ihnen ist grundgelegt, ob der Mensch Handlungs- und Entscheidungsträger bleibt oder seine Verantwortung an Automatismen wegdelegiert.

Die **„10 Thesen zum Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft – und den Chancen des Evangeliums“**, die wir Ihnen in dieser Schrift vorlegen, wollen vor allem eine Diskussionsgrundlage sein. Wir würden uns daher freuen, wenn Sie sie nutzen, um darüber zu sprechen und zu einem eigenen Urteil zu kommen.

*Klaus-Stefan Krieger
Vorsitzender des KKV Landesverbandes Bayern
Katholiken in Wirtschaft und Verwaltung*



DIGITALISIERUNG ERFORDERT EINE NEUE ARBEITS- UND KONFLIKTKULTUR

Zehn Thesen des KKV Bayern zum Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft – und den Chancen des Evangeliums

Der Mensch hinter der digitalen Technik bestimmt den Wohlstand: Der KKV Landesverband Bayern Katholiken in Wirtschaft und Verwaltung will eine Antwort geben auf Herausforderungen der Digitalisierung für Wirtschaft und Arbeitswelt, um den Wandel in der Gesellschaft als Christen zu gestalten und die Kirche neu aufzubauen. Die Thesen verstehen sich vor allem als Anstoß, die Ideen im Gespräch zu erschließen.

1 Neue Technik verändert mit neuen Arbeitsweisen die Gesellschaft – und auch die Kirche.

Zum Beispiel stärkte die Dampfmaschine die wirtschaftliche Macht der Unternehmer. Sie forderten, im Staat mitentscheiden zu können, wofür ihre zusätzlichen Steuern ausgegeben werden. So lösten sie die Französische Revolution mit aus – als Folge wurde die Kirche säkularisiert. Auch das Auto ermöglichte es, Lebensstil und Meinungen stärker auszudifferenzieren, machte unabhängiger vom

Wohnort und von der Ortspfarrei. Daher konnte sich auch Glauben individualisieren. Und es vergrößerten sich die Unterschiede innerhalb der Kirche.

Daher geht es in diesen Thesen um die Frage: *Wie verändern die Folgen der Digitalisierung heutige Organisationsmuster in Unternehmen, Gesellschaft und eben auch in der Kirche?*



2 Digitalisierung treibt aktuell den Wandel an. Sie rationalisiert materielle und strukturierte Arbeit weg, schafft aber neue Arbeit im Umgang mit Wissen.

Elektronisch gesteuerte Maschinen haben die meiste materielle Arbeit übernommen, Computer/Künstliche Intelligenz die strukturierte Informationsarbeit wie Daten analysieren, Roboter steuern, Telefongespräche vermitteln.

Damit verschwindet nicht die Arbeit an sich. Was an Beschäftigung neu entsteht, ist Arbeit am Menschen sowie Wissen zwischen Menschen anzuwenden: *zum Beispiel Informationen bewerten, sie in Zusammenhänge einordnen, planen, organisieren und Konflikte managen.* Grenzen des Wirtschaftswachstums gibt es aus ökologischen Gründen in der Produktion von materiellen Gütern wie Autos und Kühlschränken. Im Immateriellen und Qualitativen gibt es **keine Grenzen des Wirtschaftswachstums und kein Ende der Arbeit.**

3 Die Auswüchse der Digitalisierung müssen Antrieb sein, den Wandel zu gestalten.

Jede neue Technik erzeugt neben neuen Freiheiten zunächst auch Destruktion, etwa die Dampfmaschine den Manchesterkapitalismus – dieser wird aber dann ersetzt durch die Soziale Marktwirtschaft. Die Französische Revolution erzeugt zunächst Chaos und Terror; er wird aber später überwunden durch die Gewaltenteilung. Auch die Digitalisierung bringt negative Erscheinungen hervor: Mobbing im Internet, Hasskommentare und Verbreitung von Fake News, Darknet und Cyberkriminalität. Deswegen den digitalen Modernisierungsschub abzulehnen oder gar zu bekämpfen, ist falsch. Die destruktive Seite der Digitalisierung soll Antrieb sein, den Wandel mit neuem Verhalten und neuen Gesetzen zu gestalten, ohne die Chancen zu vergeben.

4 Eine funktionierende, starke Wirtschaft ist auch für Christen erstrebenswert.

Wirtschaftliches Ziel eines Christen ist nicht Überfluss und Konsum an sich. Sondern dass genug Ressourcen zur Verfügung stehen, um Leiden zu verringern, um Bildung für alle und soziale Absicherung zu ermöglichen, Benachteiligte und das Allgemeinwohl zu unterstützen. Wachstum bedeutet, Ressourcen effizienter zu verwenden, mit weniger Ressourcen auszukommen, die Energie nachhaltig ohne zusätzliches CO₂ zu gewinnen und vor allem mehr Wissen zu generieren und anzuwenden. Eine starke Wirtschaft sichert Chancen, dass sich die Menschen mit ihren Gaben entfalten können und die Möglichkeit bekommen, sich in Freiheit für das Gute zu entscheiden – ein Grundanliegen vor Gott. Ein verschleppter Wandel dagegen erzeugt Stagnation mit allen Krisenerscheinungen wie Arbeitslosigkeit und Verteilungskämpfen. Christen sollten daher die positive Weiterentwicklung einer wachsenden Wirtschaft unterstützen.

5 Je mehr Technik eingesetzt wird, umso mehr hängen die Ressourcen der Gesellschaft von den Menschen hinter der Technik ab.

Wohlstand hängt davon ab, wie effizient gearbeitet wird. Im Industriezeitalter ermöglichten in erster Linie technische Innovationen, produktiver zu werden und mehr Güter zu erzeugen. Jetzt findet der zunehmende Anteil der Arbeit immateriell in der gedachten Welt statt, meist zwischen Menschen: Informationen suchen, jemanden beraten; verstehen, was der andere meint; um die bessere Lösung ringen; über Ziele entscheiden. Bei Maschinen wussten wir, wie wir produktiver werden – wie aber steigern wir die Produktivität bei immateriellen Arbeiten? Heute bestimmt effizienter Umgang mit Wissen den Wohlstand. Dabei rücken nun alle Themen in den Mittelpunkt, die den Menschen hinter der Technik ausmachen. Der öffentliche Fokus auf Technik geht demnach am Kern der wirtschaftlichen Instabilität vorbei. Politik und Unternehmen sollten stattdessen den Blick wenden auf die systemische Produktivität von Menschen in Teams/Gruppen.

6 Um Wissen produktiv zu nutzen, brauchen die Menschen neben Fach-Kompetenz vor allem Motivation und Kooperationsfähigkeit.

Je komplexer alles wird, umso weniger überblickt der Einzelne das Ganze und ist auf das Wissen anderer angewiesen. Drei Mittelmäßige, die gut zusammenarbeiten, sind dabei bedeutend produktiver als ein genialer Einzelkämpfer, dem es leider nicht gelingt, die Ergebnisse der Arbeitsteilung zusammenzuführen. Um Fehler bei anderen und auch auf höherer Ebene zu korrigieren, ist Transparenz im Unternehmen notwendig. Der Einzelne ist mitverantwortlich für das Ganze, nicht nur für seine Kostenstelle oder seine Abteilung. An Fachkompetenz fehlt es am wenigsten, **die größte Knappheit für den Wohlstand** liegt in der Bereitschaft, sich für ein Projekt über den Eigennutz hinaus einzusetzen, sowie in der Fähigkeit, mit anderen zusammenzuarbeiten.



7 **Wirtschaftswachstum hängt zunehmend ab von einer hoch entwickelten Konfliktkultur.**

Das Wohl des Ganzen zu verfolgen, ist konfliktreich, weil es Kollegen wie Vorgesetzte hinterfragt und herausfordert. Alle, denen es nicht gelingt, Konflikte konstruktiv und produktiv abzuwickeln, werden ökonomisch zurückfallen. Denn: Schlechtes Arbeitsklima und Mobbing machen krank, führen zu Arbeitsausfällen, gefährden den Fortbestand eines Unternehmens und verursachen gesamtwirtschaftlichen Schaden. Produktivitätsfresser bei immaterieller Arbeit sind etwa: Neid, ungeklärte Emotionen, unklare Machtstrukturen und Abläufe, Unehrllichkeit, egoistische Interessensverfolgung an der eigenen Karriere anstatt am Gesamtnutzen und berechtigten Interessen anderer, Intransparenz, destruktives Verhalten, um Konkurrenten auf der Statusebene auszuschalten anstatt argumentativ zu überzeugen,...

Konflikte nicht zu bearbeiten und den anderen auflaufen zu lassen, das behindert Unternehmen wie Gesellschaft – Konflikte müssen angenommen werden. Erst wenn die Bedeutung von Konfliktkultur akzeptiert ist, kann sie entwickelt und eingeübt werden.

8 **„Ich bin nicht gekommen, den Frieden zu bringen, sondern die Auseinandersetzung“. (Matthäus 10,34)**

Konflikte sind normal, weil Leben und Arbeiten bedeuten, sich ständig entscheiden zu müssen: Optimiert man seinen Eigennutzen – oder hat man Respekt vor den berechtigten Interessen der anderen? Ist man nur an seiner eigenen Kostenstelle orientiert oder sieht man das gesamte Projekt? In früheren Kulturstufen hatten Leibeigene oder Untergebene wenig zu entscheiden, sie hatten körperliche Strafen und Verlust an Eigentum zu fürchten. Noch vor Jahrzehnten wurden Kinder eher zu Gehorsam und zum Folgen erzogen anstatt zum eigenverantwortlichen Denken. Auch heute noch werden die meisten Konflikte über Beziehungen geführt oder über Macht entschieden (wer den Chef besser kennt oder mehr Verbündete hat), anstatt über inhaltliche Aspekte und vom Gesamtnutzen betrachtet. Das neue Produktivitätsparadigma der Arbeit mit Wissen erfordert, Konflikte transparent nach inhaltlichen Kriterien zu entscheiden, sie ehrlich, sachbezogen und wertschätzend zu führen – das entspricht der Botschaft des Evangeliums. Daran sollte sich auch die Kirche orientieren, die nicht zuletzt in der Krise ist, weil in der inneren Zusammenarbeit persönliche Beziehung, Macht und Status oft wichtiger waren und sind als inhaltliche Kriterien.



9 **Die unterschiedlichen Wertvorstellungen von Wissensarbeitern geraten in einen wirtschaftlichen Wettbewerb.**

Geld kann man überall leihen, sich Maschinen und Anlagen weltweit zusammenkaufen, an jedem Ort der Welt einen Spezialisten mieten, das Wissen der Menschheit aus dem Internet ziehen – der entscheidende Standortfaktor wird die kulturelle Fähigkeit, mit Wissen umzugehen. Und das ist immer Umgang mit anderen Menschen, die wir unterschiedlich gut kennen, unterschiedlich gerne mögen und mit denen wir unterschiedlich viele berechnete Interessensgegensätze haben. Diese Erfolgsmuster sind völlig anders als früher an der Ackerfurche oder an der Stanzmaschine: Die Ressourcen der Gesellschaft hängen davon ab, Wissensarbeit kommunikativ zu gestalten und die begleitenden Konflikte produktiv zu bewältigen. Das setzt voraus, dass der Einzelne seine individuellen Gaben entfalten kann, sie aber für das Allgemeinwohl einsetzt.

Wohlstand wird so zu einem Problem des Sozialverhaltens und seiner grundlegenden Werte, die tief in die religiösen, kulturellen und geschichtlichen Wurzeln zurückreichen. Da Wissensarbeit überall in der Welt dieselbe ist, geraten alle Kulturen weltweit unter Druck, ihre Regeln und ihr Verhalten neu zu reflektieren. Kulturen, die nur individualistisch sind oder in denen der Einzelne gezwungen wird, sich einer Gruppe (Staat, Religion, Ideologie) unterzuordnen, sind nicht produktiv. Die wirtschaftliche Zukunft gehört universalistischen Kulturen, die eine Balance finden zwischen Eigennutzen und den berechtigten Interessen der anderen.

10 **Die Bedeutung von Weltbildern für den Umgang mit Wissen stellt eine Chance für das Evangelium dar, neu erzählt zu werden.**

Müssen Unternehmen und Beschäftigte ihre Werthaltung reflektieren und ihre Grundwerte und Weltbilder thematisieren, hat das Christentum eine neue Chance, das Evangelium zu erzählen. Wer sein Leben auf Gott hin lebt, sieht im Mitarbeiter, im Arbeitskollegen, im Geschäftspartner immer auch ein Ebenbild Gottes. Daraus resultieren Haltungen wie Nächstenliebe, Barmherzigkeit, Gerechtigkeit, Gewissenserforschung, Förderung von Schwachen und ein Ziel, das über den Eigennutzen in der Welt hinausgeht. Nicht das religiöse oder konfessionelle Etikett ist dabei entscheidend – die wirkliche Werthaltung eines Menschen zeigt sich in seinem gelebten Verhalten: „Nicht der, der ‚Herr, Herr‘ sagt, kommt ins Himmelreich, sondern der, der den Willen des Vaters tut“. Aus dem Evangelium ergeben sich Verhaltensweisen, die effizientes, produktives und wirtschaftliches Arbeiten fördern. Das Ziel dabei ist nicht, in der Welt noch erfolgreicher zu sein. Produktiv mit Wissen umzugehen, erfordert im Arbeitsalltag genau jene Eigenschaften zu entwickeln und zu leben, die vor Gott entscheidend sind.

Auf der Basis von Überlegungen und Vorlagen seines stellvertretenden Vorsitzenden Erik Händeler haben Vertreter der Ortsgemeinschaften in zwei Workshops den Text erarbeitet. Der Landesvorstand des KKV Bayern hat ihn in einer Videokonferenz am 4. Juni 2020 redigiert und die jetzige Fassung erstellt. In einer wegen der Corona-Pandemie in Textform erfolgten Abstimmung hat die Delegiertenversammlung des KKV Bayern den vorliegenden Text mit großer Mehrheit beschlossen und am 10. April 2021 als offizielle Stellungnahme veröffentlicht.

ALTERSSICHERUNG ARMUTSFEST MACHEN

KKV Bayern befürwortet Rentenmodell katholischer Verbände

Der KKV Landesverband Bayern hat sich hinter das Rentenmodell gestellt, das eine Reihe katholischer Verbände entwickelt hat. Die Delegiertenversammlung am 5. März 2016 in Nürnberg beschloss auf Antrag des KKV Passau mit großer Mehrheit, das Modell zu unterstützen.

Das Modell sieht eine Alterssicherung vor, die aus den drei Elementen Sockelrente für alle Bürger, Arbeitnehmer-Pflichtversicherung und Betriebsrente besteht. Auf die Sockelrente soll jeder einen Anspruch erwerben, der steuerpflichtig ist und in Deutschland lebt. Finanzieren soll sie eine solidarische Bürgerversicherung, in die jeder Steuerpflichtige einen Beitragssatz von 5,5 % auf alle zu versteuernden Einkünfte einzahlt. Die Sockelrente soll das soziokulturelle Existenzminimum abdecken; derzeit würde ihre Höhe 420 Euro betragen.

Die betriebliche Altersversorgung soll nach diesem Rentenmodell verpflichtend werden. Sie wäre dadurch gegenfinanziert, dass aufgrund der Einführung der Bürgerversicherung die Beiträge zur Arbeitnehmer-Pflichtversicherung sinken würden.

Ziel des Rentenmodells ist es, angesichts der sinkenden Höhe der gesetzlichen Rente und der Zunahme unterbrochener Erwerbsbiographien Altersarmut zu verhindern. Frauen sollen grundsätzlich einen eigenen Rentenanspruch erwerben. Erziehungs- und Pflegezeiten sollen stärker angerechnet werden.

Das Modell wird bereits getragen von der Katholischen Arbeitnehmerbewegung, der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd), dem Familienbund der Katholiken, dem Kolpingwerk und der Katholischen Landvolkbewegung.

MENSCH BLEIBEN IN DER ARBEITSWELT

Erklärung der Delegiertenversammlung des KKV Bayern am 11. März 2017 in Nürnberg

Bereits 2017 befasste sich der KKV Bayern im Vorfeld des KKV Bundesverbandstages, der im Mai in München stattfand, mit Entwicklungen in der Arbeitswelt, die u.a. durch die Digitalisierung ausgelöst werden. Die Delegiertenversammlung verabschiedete dazu die folgende Erklärung:

Als vor 125 Jahren „Rerum novarum“, die erste Sozialzyklika, erschien, reagierte Papst Leo XIII. auf eine revolutionäre Entwicklung: Die Industrialisierung hatte die Arbeitswelt grundlegend verändert und mit ihr die gesamte Gesellschaft.

Heute erleben wir eine ähnlich grundstürzende Umwandlung der Arbeitswelt. Sie lässt sich mit den Schlagworten Globalisierung, Digitalisierung und Deregulierung beschreiben. Dabei ist jede dieser Entwicklungen mit den anderen verwoben.

Gleichwohl gilt heute wie damals die grundlegende Aussage, die Papst Johannes Paul II. 1981 in seiner Enzyklika „Laborem exercens“ gemacht hat:

„So wahr es ist, dass der Mensch zur Arbeit bestimmt und berufen ist, so ist doch in ers-

ter Linie die Arbeit für den Menschen da und nicht der Mensch für die Arbeit. (...) Maßstab für jedwede Arbeit ist die Würde ihres Subjekts, das ist der Person des Menschen, der sie verrichtet. (...) Ziel der Arbeit, und zwar jedweder Arbeit, (...) bleibt letztendlich doch immer der Mensch selbst.

Egal wie die Arbeitswelt sich entwickelt, ist sie daran zu messen, ob sie der Entwicklung des Menschen dient und ob sie seiner Menschenwürde gerecht wird.

Unter dieser Prämisse weist der KKV Bayern auf drei Problematiken hin:

Dank der modernen elektronischen Kommunikationsmittel ist heute jeder Berufstätige zu jeder Zeit an jedem Ort der Welt für berufliche Belange erreichbar. Das ermöglicht zum einen die schnelle Reaktion auf Herausforderungen, insbesondere wenn sie unvermittelt auftreten, und vereinfacht Abstimmungsprozesse. Die ständige Verfügbarkeit setzt Berufstätige aber auch unter Stress und einen – teils auch selbst erzeugten – hohen Erwartungsdruck. Dieses Problem erfordert zum einen verstärkte innerbetriebliche Regelungen der Kommunikation, etwa der

Nutzung der Mobiltelefonie (z.B. durch Betriebsvereinbarungen). Zum anderen ist die Eigenverantwortung und Selbstdisziplin der Berufstätigen gefordert. In Zeiten ständiger Erreichbarkeit muss sich eine neue Höflichkeit entwickeln, die auch ohne fixierte Regeln nahelegt, wann und auf welchem Weg man wem mit beruflichen Belangen behelligt.

Die zunehmende Digitalisierung macht aber auch die Arbeit selbst immer unabhängiger davon, dass sie an einem bestimmten Ort ausgeübt wird (Büro, Verkaufsladen). Dies bringt neue Chancen hervor für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Voraussetzungen für Homeoffice werden in Zukunft häufiger gegeben sein als noch heute. Dies birgt aber auch die Gefahr einer weiteren Entgrenzung der Arbeitszeit. Der Schutz vor Ausbeutung, den die Durchsetzung gesetzlicher Einschränkungen der Arbeitszeit (bis hin zu 8-Stunden-Tag und freiem Wochenende) dem Arbeitnehmer gebracht hat, droht wieder verloren zu gehen. Die Arbeit wird zwar z.B. zu Hause erledigt, ist im Familienalltag zeitlich aber nur schwer zu dosieren. Im schlimmsten Fall verdrängt sie die anderen Vorgänge des Haushaltes und raubt ihnen Aufmerksamkeit. Denn anders als die in vorindustrieller Zeit in der Familie als Produktionseinheit ausgeübte Arbeit (auf dem Bauernhof, in der Handwerksfamilie), bleibt die Arbeit heute ein Fremdkör-

per im Familienleben. Gleichzeitig besteht die Gefahr einer schleichenden Lohnsenkung. Da weder eine genaue Kontrolle noch eine genaue Erfassung erfolgt, leistet der Arbeitnehmer, um die gestellten Aufgaben zu erledigen, im Homeoffice letztlich mehr, als arbeitsvertraglich vereinbart und entlohnt wird.

Die internetbasierten sozialen Netzwerke haben in den letzten Jahren zu einer verstärkten Ausbreitung der Sharing Economy geführt. Der Begriff der Sharing Economy (auch „Shared Economy“) bezeichnet das systematische Ausleihen von Gegenständen und gegenseitige Bereitstellen von Gegenständen, Räumen und Ressourcen, insbesondere durch Privatpersonen und Interessengruppen. Die Beteiligten werden mit Hilfe elektronischer Plattformen zusammengebracht. Die zunehmende Professionalisierung der Sharing Economy birgt die Gefahr der Ausbeutung der konkreten Anbieter der angeblich privaten Dienstleistungen oder Produkte durch die Plattformbetreiber (z.B. Uber, Airbnb). Diese profitieren, indem sie Vermittlungsgebühren erheben, lehnen gleichzeitig aber jede Verantwortung für die Anbieter ab. Den konkreten Leistungserbringern bleiben Kündigungsschutz, Mindestlöhne, Arbeitsschutz und Arbeitszeitregeln verwehrt. Sie agieren letztlich als Schein-Selbständige. Auf der anderen Seite ist auch der Nutzer der Dienstleistung ungesichert, da etwa Versicherungsschutz, Haftung und Gewährleistung nicht garantiert sind bzw. unklar ist, wem gegenüber er derartige Ansprüche durchsetzen kann. Der Gedanke des Leihens wird von den kommerziellen Plattformanbietern missbraucht, um gesetzliche Regeln zu umgehen. Demgegenüber ist auf die Einhaltung von Arbeitnehmer- und Verbraucherschutz zu bestehen.



POSITIONIERUNG DES KKV BAYERN ZUR DIGITALISIERUNG VON WIRTSCHAFT

Auf der Grundlage der Inhalte, die im Sozialethischen Workshop erarbeitet wurden, klärte die Delegiertenversammlung am 10. März 2018 in München die grundsätzliche Haltung des KKV Bayern zur Digitalisierung in der Wirtschaft:

Mit Industrie 4.0 bezeichnet man das Phänomen, dass Maschinen nicht nur automatisierte Produkte herstellen, sondern bereits untereinander kommunizieren, ohne dass der Mensch eingreifen kann oder muss. Die Anwendung steckt in der Realwirtschaft einerseits noch in den Kinderschuhen. Andererseits existiert in manchen Sparten voll automatisierte Produktion bereits seit einigen Jahren. 2013 erreichte die Automobilindustrie einen Automatisierungsgrad von 98 Prozent im Karosseriebau. Theoretisch können Innovationen der Industrie 4.0 in einem Großteil der verschiedenen Industriesparten eingesetzt werden. Jedenfalls können Waren, nachdem die Wirtschaft auf diese Art der Produktion umgestellt hat, in Zukunft schneller, sicherer, günstiger und qualitativ hochwertiger entwickelt werden. Auf jeden Fall wird die Produktion effektiver und könnte ohne Pause 24 Stunden am Tag, 365 Tage im Jahr produzieren,

vorausgesetzt, dass die Technik zuverlässig funktioniert.

Durch die fortschreitende Automatisierung besteht einerseits die Gefahr, dass einfache Tätigkeiten für gering qualifizierte Arbeitnehmer in großem Umfang wegfallen. Aber auch Routinearbeiten, die von besser ausgebildeten Berufstätigen erledigt werden, könnten künftig Computer übernehmen. Andererseits werden in der Industrie 4.0 neue Arbeitsplätze und neue Berufe entstehen. Allerdings werden die Beschäftigten mit diesen neuen Tätigkeiten hochqualifiziert und hochspezialisiert sein müssen. Daher muss Bildung massiv gefördert werden, damit junge Menschen diesen Herausforderungen gewachsen sind. Insbesondere gilt es, neue Ausbildungsmöglichkeiten im IT-Bereich zu schaffen.

Positiv auswirken kann sich auch, dass computergestützte Assistenzsysteme dem Menschen schwere und monotone Arbeiten abnehmen. So könnten Roboter in der Pflege Hebearbeiten übernehmen oder Computer die Medikamentenverteilung erleichtern. Dadurch könnten Ressourcen für menschliche Zuwendung frei werden. Hier ist dann aber darauf zu achten, dass der Maschinen-



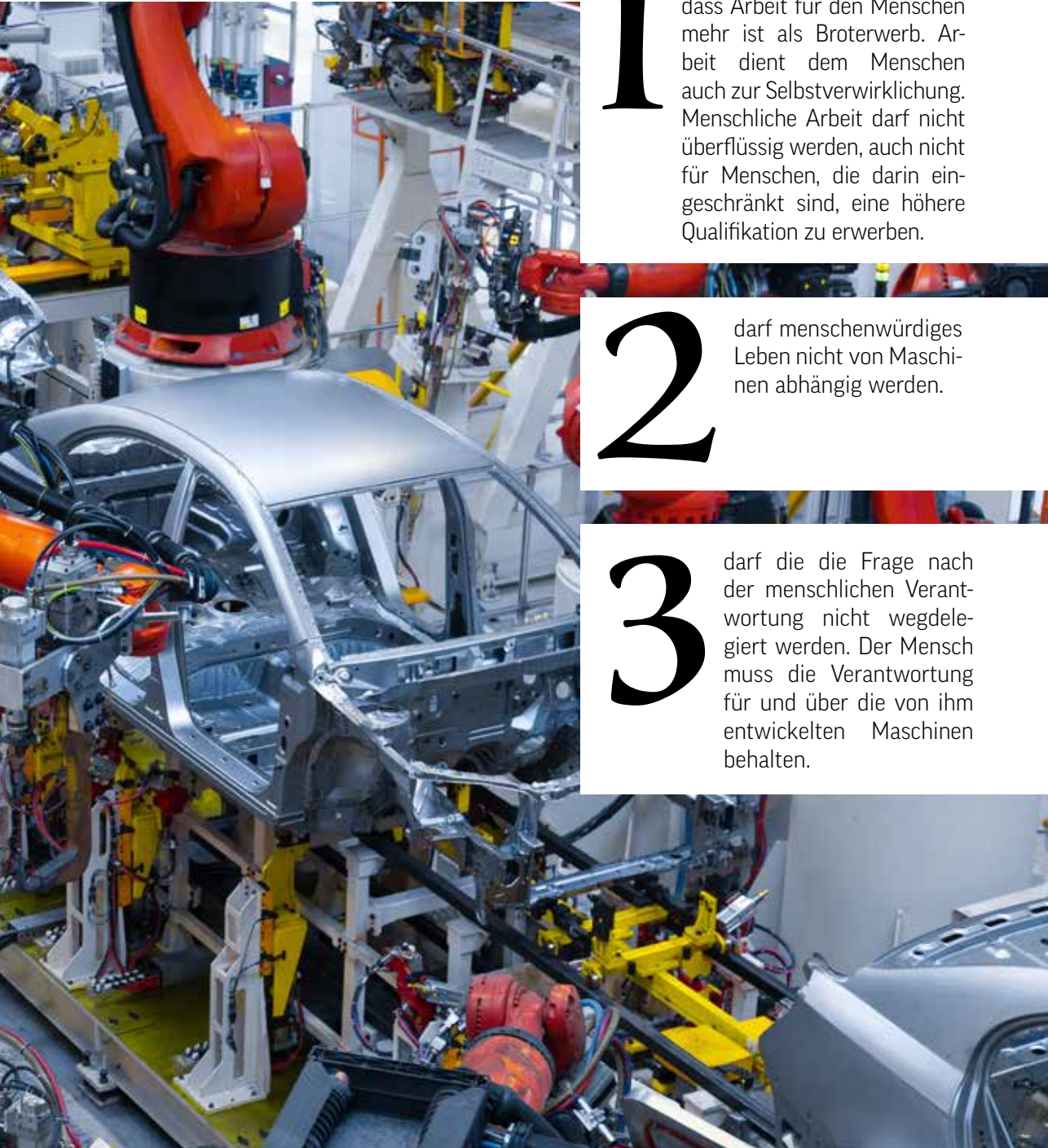
einsatz nicht zum Vorwand für bloßen Arbeitsplatzabbau genutzt wird, sondern die Potentiale für die Beziehungsarbeit mit den Patienten und Betreuten auch ausgeschöpft werden.

Unter mehrfacher Rücksicht ist sicherzustellen, dass Menschen in der Wirtschaft 4.0 nicht auf der Strecke bleiben.

1 ist stets mit zu bedenken, dass Arbeit für den Menschen mehr ist als Broterwerb. Arbeit dient dem Menschen auch zur Selbstverwirklichung. Menschliche Arbeit darf nicht überflüssig werden, auch nicht für Menschen, die darin eingeschränkt sind, eine höhere Qualifikation zu erwerben.

2 darf menschenwürdiges Leben nicht von Maschinen abhängig werden.

3 darf die die Frage nach der menschlichen Verantwortung nicht wegdelegiert werden. Der Mensch muss die Verantwortung für und über die von ihm entwickelten Maschinen behalten.



DIGITALE TECHNIKEN DÜRFEN IM GESUNDHEITSWESEN ZUWENDUNG UND ENTSCHEIDUNGSFREIHEIT NICHT ERSETZEN

Stellungnahme der Delegiertenversammlung des KKV Bayern am 16. März 2019 in Nürnberg

Beim Landestreffen 2018 in Erlangen befasste sich der KKV Bayern exemplarisch mit dem Thema der Digitalisierung im Gesundheitswesen. Aus dem Vortrag von Prof. Dr. Elmar Nass von der Wilhelm Löhe Hochschule in Fürth und den durch ihn angeregten Diskussionen ging eine Stellungnahme hervor, welche die Delegiertenversammlung des KKV Bayern ein halbes Jahr später am 16. März 2016 in Nürnberg beschloss. Sie hat den Wortlaut:

Seit zwei, drei Jahren beherrscht Digitalisierung als Schlagwort die öffentliche Debatte. Dabei werden unter Digitalisierung ganz unterschiedliche Phänomene diskutiert: von der Ausweitung der Kommunikationsmöglichkeiten mittels digitaler Medien über die Analyse großer Datenmengen (Big Data) und die Verknüpfung digitaler Information mit physischen Gegenständen und Vorgängen (Internet der Dinge) bis zu Robotik und

Künstlicher Intelligenz. Gleichzeitig sind von diesen Entwicklungen die unterschiedlichsten Lebensbereiche betroffen.

Der KKV hat sich in den vergangenen Monaten beispielhaft mit der Digitalisierung im Gesundheitswesen befasst. Hier lassen sich ethische Fragen gut formulieren, da Gesundheit und Krankheit, Vorsorge, Medizin und Pflege im Alltag der meisten Menschen eine wesentliche Rolle spielen und mit konkreten Erfahrungen verbunden sind.

Dabei zeigt auch das Gesundheitswesen, dass Digitalisierung ganz unterschiedliche Aspekte und Wirkungen hat:

- Häufig und kontrovers diskutiert wird der Pflegeroboter. Diese Maschinen können pflegerische (Hilfs-)Tätigkeiten wie Heben, Essenausgabe, Medikamentenverteilung etc. übernehmen. Tendenziell kann ihnen ein immer menschenähnlicheres Aussehen verliehen werden, zumal ihnen Spracherkennung und -ausgabe einprogrammiert werden kann. Pflegeroboter werden einerseits als Chance auf körperliche Entlastung der Pflegekräfte und auf Minderung des Fachkräftemangels gesehen. Andererseits werden sie als Ende menschlicher Pflege abgelehnt.
- Aufmerksamkeit hat auch die sog. „Kuschelrobbe“ auf sich gezogen. Vom Aussehen her ist sie wie ein Plüschtier gestaltet, reagiert aber auch auf Stimmen und Berührung und gibt selber Laute von sich. Eingesetzt wird sie bei Patienten mit Demenzerkrankung, auf die sie beruhigend wirken kann. Auch das Bedürfnis nach Kontakt und Berührung vermag sie zu befriedigen.
- Weit weniger spektakulär, aber in der Praxis hilfreich, sind z.B. mit Sensoren ausgestattete Fußböden, die etwa melden, wenn der Bewohner eines Pflegeheims in seinem Zimmer stürzt oder aus dem Bett fällt. Vorstellbar ist natürlich auch die Kameraüberwachung von Patientenzimmern.
- Fast selbstverständlich zum Alltag gehören für viele Menschen bereits Diagnosearmbänder (Smartwatch, Activity Tracker), die Schrittzahl, Herzfrequenz, Pulsschlag, Schlafphasen und Blutdruck messen. Sie lassen sich auch bei der Behandlung und Betreuung von Patienten und Pflegebedürftigen einsetzen. Bei diesem Personenkreis setzt man auch Pflaster mit Sensoren ein.
- Telemedizin ermöglicht Ferndiagnosen via Bildschirm. Sie erspart dem Arzt zeitraubende und dem Patienten beschwerliche Wege. Insbesondere im ländlichen Raum erhofft man sich von Telemedizin einen Ausgleich zur sinkenden Zahl von Arztpraxen.
- Die auf digitalem Weg gesammelten Daten erlauben auch eine bessere Auswertung. Vorstellbar ist, dass sämtliche Gesundheitsdaten eines Patienten an einer Stelle zusammenlaufen. Dabei könnten auch Vorerkrankungen, bereits gestellte Diagnosen, verschriebene Medikamente erfasst werden. Die Sammlung der Daten erlaubt Diagnosen, die ein einzelner Arzt nicht stellen kann. Darüber hinaus könnte der Computer bereits Therapievorschlüsse errechnen. Die elektronische Gesundheitskarte war ein Plan zur praktischen Umsetzung solcher Ideen.

Zur Bewertung solcher Möglichkeiten reicht die Frage, ob sie auch tatsächlich umsetzbar sind, nicht hin. Auch die mehrheitliche Akzeptanz in der Bevölkerung reicht als Kriterium nicht aus.

Eine ethische Bewertung ist zunächst einmal eine Güterabwägung. So steht die sensorgestützte Überwachung eines Patienten im Spannungsfeld von Sicherheit und Freiheit, von Fürsorge und Selbstbestimmung. Gibt es ein Recht, die Kontrolle zu verweigern? Ist also das Recht auf Selbstbestimmung höher zu gewichten? Oder endet es spätestens da, wo ich andere gefährde? Oder schon dann, wenn ich mich selbst gefährde und mir dessen nicht bewusst bin?

Gegen die Kuschelrobbe könnte man einwenden, dass sie Kommunikation, Begegnung und Nähe nur vortäuscht. Zu ihren Gunsten lässt sich anführen, dass sie Bedürfnisse erfüllt, die – in der analogen Welt – auch Plüsch- und Haustiere erfüllen.

Zentral muss der Blick auf den Menschen, auf das Wesen des Menschen sein. Der Mensch ist mehr als die Summe diagnostisch erzielbarer Daten. Er hat eine unverlierbare personale Würde. Daher muss letztlich immer ein Mensch auf den Menschen schauen.

Digitalisierung ist abzulehnen

- wenn der Roboter mit echten Menschen verwechselbar wird und nicht mehr als Maschine kenntlich ist
- wenn zwischenmenschliche Kommunikation vollständig ersetzt wird
- wenn Maschinen über den Menschen entscheiden, wenn etwa der Computer die Therapie festlegt, ohne dass ein Arzt sich ein abschließendes Urteil bildet
- wenn der Mensch zur Passivität verurteilt wird und seine Talente nicht mehr entfalten kann.

Digitale Techniken dürfen menschliche Zuwendung nicht ablösen und die Entscheidungsfreiheit des Menschen nicht aushebeln.



GUTE GRÜNDE FÜR EINE MITGLIEDSCHAFT IM KKV

- Wir treten ein für Werte und Ethik in Wirtschaft und Verwaltung.
- Wir buchstabieren Sozialethik verständlich für heute.
- Wir sind einer der großen kirchlichen Sozialverbände – mit bundesweit 6.500 Mitgliedern, davon 900 in Bayern.
- Wir sind ein aktives Netzwerk; wir schaffen Verbindungen.
- Wir sind im Gespräch mit Entscheidungsträgern. Wir haben politisch Gewicht.
- Wir leben christlichen Glauben und bieten Nahrung für die Seele.
- Wir vermitteln Bildung und Kultur.
- Wir engagieren uns für die Gesellschaft und unsere Mitmenschen.
- Und dies alles tun wir ehrenamtlich.

Interessiert? Wir laden Sie ein, dabei zu sein. Lernen Sie uns kennen! Nehmen Sie unsere Angebote wahr und kommen Sie zu unseren Veranstaltungen! Wir haben Ihnen viel zu bieten! Werden Sie Mitglied!



KKV Landesverband Bayern
der Katholiken in Wirtschaft und Verwaltung e.V.

Landesgeschäftsstelle
Rankestr. 18, 90461 Nürnberg
Telefon: 0911 49 72 01, Telefax: 0911 49 73 11
E-Mail: landesverband@kkv-bayern.de, Internet: www.kkv-bayern.de



Geschäftsstelle Landesverband Bayern
Rankestraße 18, 90461 Nürnberg
Telefon: 0911 49 72 01, Fax: 0911 49 73 11
E-Mail: landesverband@kkv-bayern.de
Internet: www.kkv-bayern.de

Hiermit erkläre ich den Beitritt als Mitglied des KKV Bayern:

Name
Vorname
Geburtsdatum
Konfession
Beruf
Straße
PLZ, Wohnort
Telefon
E-Mail
Beginn ab dem
Datum, Unterschrift

Mir ist bekannt, dass die mich betreffenden Daten im KKV Bayern erhoben, gespeichert und verarbeitet werden, soweit sie für das Mitgliedschaftsverhältnis, die Betreuung und der Verwaltung der Mitglieder und die Verfolgung der Verbandsziele erforderlich sind.

Datum, Unterschrift

Ich ermächtige den KKV Bayern, den jährlichen Mitgliedsbeitrag von

- 40,- Euro (Bundesverband und Landesverband)
 ermäßigt 14,- Euro (bis zur Vollendung des 30. Lebensjahr; Bundes- und Landesverband)
 4,- Euro (nur Landesverband KKV Bayern) ; -

von folgendem Konto mittels Lastschrift einzuziehen:

Inhaber
IBAN
BIC
Bank
Datum, Unterschrift

Diese Einzugsermächtigung kann jederzeit schriftlich widerrufen werden.
Die Mitgliedsbeiträge sind als Spenden steuerlich absetzbar.

Ich möchte Mitglied dieser KKV-Ortsgemeinschaft werden

(Der KKV Bayern leitet Ihren Aufnahmeantrag weiter.)



Adressen der KKV Ortsgemeinschaften

KKV Amberg

Vorsitzender: Herbert Brenner
Schlachthausstr. 32 1/2, 92224 Amberg
h.brennero@kabelmail.de

KKV Aschaffenburg

Vorsitzender: Berthold Diehl
Lange Straße 34, 63864 Glattbach
kkv-aschaffenburg@online.de

KKV Augsburg

Vorsitzender: Dr. Klaus-Stefan Krieger
c/o KKV Bayern
Rankestr. 18, 90461 Nürnberg
Telefon 0911 49 72 01
www.kkv-augsburg.de

KKV Bamberg

Diözesanbeauftragter: Walter Steck
Abt-Wolfram-Ring 18, 96049 Bamberg
www.kkv-bamberg.de

KKV Erlangen

Vorsitzender: Kurt Reiter
Erwin-Rommel-Straße 10, 91058 Erlangen
www.kkv-erlangen.de

KKV Fürth

Vorsitzender: Karl Sierl
Schilfweg 1, 90765 Fürth
Fax 0911 79 32 01

KKV Ingolstadt

Vorsitzender: Dr. Harald Textor
Spitalhofstr. 22, 85051 Ingolstadt
dr.h.textor@waldplusultra.de

KKV Kitzingen

Vorsitzender: Klaus Engert
Güterhallstraße 16, 97318 Kitzingen
engert@steelpaint.com

KKV Memmingen

Vorsitzende: Marianne Engler
Goethestraße 3, 87700 Memmingen

KKV München

Vorsitzender: Stefan Mayer
c/o KKV Hansa Haus
Brienner Str. 39, 80333 München
Telefon 089 55 77 04
www.kkv-hansa-muenchen.de

KKV Nürnberg

Vorsitzender: Uwe Scherzer
Josef-Simon-Straße 72, 90473 Nürnberg
u.scherzer-kkv-n@web.de

KKV Passau

Vorsitzender: Georg Steiner
Benno Hubensteinerstr. 11, 94032 Passau
www.kkv-passau.de

KKV Würzburg

Vorsitzender: Hans-Georg Hamburger
Hessenstraße 62, 97078 Würzburg
www.kkv-wuerzburg.de

Kontakt

KKV Landesverband Bayern der Katholiken in Wirtschaft und Verwaltung e.V.

Rankestraße 18, 90461 Nürnberg

Fon +49 911 497201

Fax +49 911 497311

E-Mail: landesverband@kkv-bayern.de

www.kkv-bayern.de

Facebook @kkvbayern

Instagram kkv_bayern

Telegram https://t.me/kkvbayern

WhatsApp KKV Bund und KKV münchen



Schriftenreihe des KKV Bayern

Heft 6

Digitalisierung erfordert eine neue Arbeits- und Konfliktkultur.

10 Thesen des KKV Bayern zum Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft – und den Chancen des Evangeliums Nürnberg 2021, ISBN 978-3-00-068330-5

Heft 5:

Erik Händeler: In Zukunft viel Arbeit – Mit einer neuen Arbeitskultur aus der Krise

Mit Dokumentation des Landestreffens 2010 in Nürnberg und des Landestreffens 2011 in Regensburg, Bamberg 2012, ISBN 978-3-00-037752-5, Schutzgebühr: 2,- €

Heft 4:

Markus R.T. Cordemann: Soziale Marktwirtschaft

Sozialwissenschaftliche und ethische Grundlagen, Bamberg 2011, ISBN 978-3-00-034891-4, Preis: 5,- €

Heft 3:

Klaus-Stefan Krieger: Die Geschichte des KKV Bayern

Ein historischer Abriss aus Anlass des 60-jährigen Bestehens des Landesverbandes 2010. Mit einem Beitrag von Andreas Koch, Bamberg 2010, ISBN 978-3-00-032772-8, Preis: 5,- €

Heft 2:

Renaissance der Sozialen Marktwirtschaft – Hoffnungszeichen für eine gerechtere Welt

Dokumentation des 42. Hirschberg-Forums 2010 auf Schloss Hirschberg Beilngries, Bamberg 2010, ISBN 978-3-00-032012-5, kostenlos

Heft 1:

Ethik und Network – Treibstoff der Zukunft

Dokumentation des Landestreffens 2009 in Ingolstadt, Bamberg 2009, ISBN 978-3-00-029669-7, kostenlos

ISBN 978-3-00-068330-5



www.kkv-bayern.de