

Sozialethische Stellungnahme zur Weigerung der Caritas, einem einheitlichen Tarifvertrag Altenpflege zuzustimmen

*Die Arbeitsrechtliche Kommission (Bundeskommision) der Caritas hat – zumindest vorerst – einen bundesweit einheitlichen Tarifvertrag Altenpflege verhindert. Damit steht sie einer notwendigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Daseinsvorsorge im Wege und untergräbt die Gemeinwohlorientierung der Caritas. Zugleich setzt sie sich in einen eklatanten Widerspruch zu grundlegenden Maßstäben der kirchlichen Sozialverkündigung und fügt dem eh schon angeschlagenen gesellschaftlichen Ansehen der katholischen Kirche weiteren Schaden zu. Die unterzeichnenden Professor*innen der Christlichen Sozialethik fordern deshalb die Bundeskommission auf, der Ausweitung des Tarifvertrags Altenpflege in einem zweiten Anlauf zuzustimmen. Zugleich ermutigen sie die Gremien der Caritasverbände und andere kirchliche Stellen sowie die Beschäftigten der Caritas und ihre Vertreter*innen, bei der Bundeskommission und dort insbesondere auf der ›Dienstgeber‹-Seite darauf zu dringende, die ablehnende Entscheidung zu revidieren.*

Der gesellschaftlich-kirchliche Doppelauftrag der Caritas

Das diakonische Handeln der katholischen Kirche ist in den Caritasverbänden organisiert und konnte dadurch zu einer bedeutsamen Gestaltungskraft der für Deutschland typischen Freien Wohlfahrtspflege werden. Mit langer Tradition nehmen die kirchlichen Wohlfahrtsverbände und deren Einrichtungen an der öffentlichen Daseinsvorsorge teil – und sind die größten Arbeitgeber im Bereich der sozialen Dienste. In der ambulanten Pflege haben privatwirtschaftliche Anbieter nach Einführung der Pflegeversicherung zwar den größten Anteil übernehmen können. Im Bereich der stationären Pflege ist das Engagement der kirchlichen Wohlfahrtspflege hingegen unverändert hoch. Pflegeheime privat-gewinnwirtschaftlicher Träger treten hier vor allem an die Stelle kommunaler Einrichtungen.

Die kirchlichen Wohlfahrtsverbände unterstützen zum einen den Staat darin, die Aufgabe der öffentlichen Daseinsvorsorge zu erfüllen. Für diese ist eine staatliche Gewährleistungspflicht für soziale Dienstleistungen kennzeichnend, die in einem öffentlichen Interesse an den Dienstleistungen gründet, wie es z.B. in der Formulierung des Gesetzgebers deutlich wird, dass die »pflegerische Versorgung der Bevölkerung [...] eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe« (§ 8 Abs. 1 SGB XI) ist. Zum anderen sehen die christlichen Kirchen im diakonischen Handeln ein unverzichtbares Moment ihrer Identität. Folglich engagieren sich die kirchlichen Wohlfahrtsverbände im öffentlichen Interesse und aufgrund eines kirchlichen Auftrags in der Pflege. Die Caritasverbände und deren Einrichtungen arbeiten also mit einem doppelten Auftrag, als Träger für soziale Dienste im öffentlichen Interesse und als Einrichtung der Kirche zur Verwirklichung der für die Kirche unerlässlichen Diakonie.

Seit den 1980er-Jahren hat der Staat die Daseinsvorsorge schrittweise transformiert. Um die wirtschaftliche Effizienz zu steigern, wurden privatwirtschaftliche Träger der bis

dahin privilegierten Freien Wohlfahrtspflege gleichgestellt. Zwischen den verschiedenen Anbietern sozialer Dienstleistungen wurde ein Wettbewerb entfacht. Tatsächlich geriet diese Konkurrenz vor allem zu einem Preiswettbewerb, der maßgeblich über die Arbeitskosten ausgetragen wird. Was der Steigerung der wirtschaftlichen Effizienz in der öffentlichen Daseinsvorsorge dienen sollte, ging faktisch zulasten der in diesem Bereich beschäftigten Menschen: Deren Arbeitsbedingungen verschlechterten sich und deren Arbeitseinkommen fielen hinter die Entwicklung des allgemeinen Lohnniveaus immer weiter zurück. Dies aber verletzt nicht allein die Interessen der in diesem Bereich Beschäftigten. Vielmehr hängt die Qualität der Dienstleistungen in erheblichem Maße von der Güte der Dienstleistungsarbeit und damit auch von den Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ab. Dass in den sozialen Dienstleistungen ausreichend viele und ausreichend gut qualifizierte Menschen unter guten Bedingungen sowie mit einem angemessenen und gesellschaftlich vergleichbaren Einkommen arbeiten, ist also – wie die Gewährleistung der von ihnen ›produzierten‹ Dienste insgesamt – von öffentlichem Interesse. Dass diesem Interesse gerade im Bereich der Pflege nicht entsprochen wird, wurde im letzten Bundestagswahlkampf und erneut zu Beginn der Pandemie öffentlich bewusst. In der politischen Öffentlichkeit ist seitdem weitgehend unumstritten, dass Arbeitsbedingungen und Einkommen der in der Pflege Beschäftigten erheblich verbessert werden müssen.

Ein einheitlicher Tarifvertrag als Sperre gegen ›race to the bottom‹-Konkurrenz

Eine über die Arbeitskosten ausgetragene Konkurrenz verschafft denjenigen Anbietern einen unfairen Wettbewerbsvorteil, die ihre Beschäftigten schlecht behandeln. Andere Anbieter, die ihren Mitarbeiter*innen anständige Arbeitsbedingungen und Löhne bieten, geraten auf die Dauer unter Druck, ihre Beschäftigten in ähnlicher Weise auszupressen wie die Dumping-Konkurrenten. Auf diese Weise kann es zu einer ›race-to-the-bottom‹-Konkurrenz bei den Löhnen und Arbeitsbedingungen kommen, die nicht nur in der kirchlichen Sozialverkündigung verurteilt, sondern auch in der ökonomischen Theorie weithin als schädlich beurteilt wird.

Um den für die Beschäftigten ruinösen Preiswettbewerb um die Arbeitskosten zu unterbinden, werden für die sozialen Dienstleistungen seit vielen Jahren einheitliche Tarifverträge gefordert. Solche Regelwerke, die alle Anbieter gleichermaßen binden, sind zwar nicht der einzige, gleichwohl aber ein wichtiger Weg hin zu besseren Arbeitsbedingungen für die in diesem Bereich beschäftigten Menschen. Für die Altenpflege war man zuletzt auf diesem Weg vorangeschritten: Die Gewerkschaft Ver.di hatte Anfang Februar mit der Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflege (BVAP) einen Tarifvertrag für die Altenpflege abgeschlossen. Im Gegensatz zu den beiden größeren Arbeitgeberverbänden, in denen vor allem privatwirtschaftliche Anbieter organisiert sind, vertritt die BVAP vor allem Betriebe der Arbeiterwohlfahrt (AWO), des Arbeiter-Samariter-Bundes (ASB) und der Volkssolidarität. Würden die für die Caritas- und die Diakonieverbände zuständigen Gremien dem zustimmen, sollten die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Mindestbedingungen durch Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz für die gesamte Branche allgemein verbindlich gemacht werden. Diese Rechtsverordnung würde den bestehenden Pflegemindestlohn ersetzen, der über die Vierte Pflegearbeitsbedingungenverordnung vom 28.04.2020, also ebenfalls durch eine Rechtsverordnung, besteht.

Der von Ver.di und BVAP ausgehandelte Tarifvertrag sieht u.a. vor, die Mindeststundenentgelte (für die unterschiedlichen in der Pflege beschäftigten Gruppen differenziert) in vier Schritten zu erhöhen und die Schlechterstellung der Beschäftigten in Ostdeutschland vorzeitig zu beenden. Mit den vereinbarten Einkommenssteigerungen könnten sich die Beschäftigten gegenüber dem bisherigen Pflegemindestlohn deutlich verbessern. Ausgehandelt wurde eine Erhöhung der Arbeitseinkommen für alle Gruppen um insgesamt 25 Prozent: So soll das Einkommen für ausgebildete Pflegekräfte zum 1. Juni 2023 auf mindestens 18,75 Euro (im Vergleich Pflegemindestlohn ab dem 1.7.2021: 15 EUR), für Hilfskräfte auf mindestens 14,40 Euro (im Vergleich gegenwärtiger Pflegemindestlohn: 11,60 EUR in den westlichen und 11,20 EUR in den östlichen Bundesländern) steigen. Der Tarifvertrag legt für die jeweilige Tarifgruppe in der Altenpflege Mindestbedingungen fest; bessere Regelungen bleiben davon unberührt und sind auch weiterhin möglich.

Das Scheitern des einheitlichen Tarifvertrags

Aufgrund des kirchlichen Sonderwegs im kollektiven Arbeitsrecht (»Dritter Weg«) spielen die kirchlichen Einrichtungen, obgleich sie den größten Teil der Freien Wohlfahrtspflege ausmachen, bei der Gestaltung der tarifvertraglichen Regelungen in der Pflegebranche keine aktive Rolle. Die kirchlichen »Dienstgeber« sind weder in dem BVAP noch in irgendeinem anderen tarifpolitisch handlungsfähigen Arbeitgeberverband vertreten. Gleichwohl wurden sie in den Verhandlungen zwischen Ver.di und BVAP über die im Arbeitnehmerentsendegesetz vorgesehenen Anhörungen beteiligt. Auf die dort aus den kirchlichen Arbeitsrechtlichen Kommissionen geäußerten Bedenken wurde in dem von Ver.di und BVAP ausgehandelten Tarifvertrag Rücksicht genommen.

Den Tarifvertrag selbst und dessen geplante Ausweitung nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz hatten die beiden, von kommerziellen Anbietern getragenen Arbeitgeberverbände heftig kritisiert. Vorläufig gescheitert ist das Verfahren allerdings an der Caritas: Die für kollektives Arbeitsrecht und für Tariffragen zuständige, paritätisch aus Vertreter*innen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer*innen besetzte Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission hat es in ihrer Sitzung vom 25. Februar 2021 abgelehnt, den Antrag von Ver.di und BVAP zur Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags Altenpflege zu unterstützen. Die erforderliche Zwei-Drittel-Mehrheit wurde nicht erreicht. Zwar war die Sitzung der Kommission nicht öffentlich, das genaue Ergebnis der Abstimmung blieb also geheim. Vor und nach der Sitzung haben aber einzig die Vertreter*innen der Arbeitgeberseite die Ablehnung der Allgemeinverbindlicherklärung zu rechtfertigen versucht. Hingegen bedauerte Thomas Rühl, Sprecher der Caritas-Mitarbeiter*innenseite, den Beschluss der Kommission. »Die Caritas Mitarbeiterseite wollte, dass auch in der übrigen Branche gute Mindestbedingungen herrschen – dieses gesellschaftlich wichtige Projekt ist nun ausgerechnet an den Dienstgebern der Caritas gescheitert. [...] Mit ihrer Verweigerungshaltung hat die Dienstgeberseite den Ruf und die Glaubwürdigkeit der Caritas massiv beschädigt.«

Jene Mitglieder der Bundeskommission, welche die Zustimmung der Caritas zur Allgemeinverbindlicherklärung verhindert haben, schaden nicht nur den Beschäftigten

der privat-gewinnwirtschaftlichen Träger. Sie machen es vielmehr bis auf Weiteres unmöglich, mit einem für alle Anbieter verbindlichen Tarifvertrag einer ›race-to-the-bottom‹-Konkurrenz bei den Arbeitsbedingungen und den Arbeitseinkommen verlässlich entgegenzutreten. Auf die Dauer wird sich dies auf die Arbeitsbedingungen und -einkommen aller Erwerbstätigen der Pflegebranche negativ auswirken und auch die Arbeitgeber der Caritas selbst unter Druck setzen, Arbeitskosten zu sparen. Insofern zeugt es von betriebswirtschaftlicher Kurzsichtigkeit, einem Mangel an ökonomischem Sachverstand und Missachtung der kirchlichen Sozialverkündigung, wenn die ›Dienstgeber‹ der Caritas als Begründung für ihre Ablehnung erklären, sie setzten auf den »Wettbewerb von Tarifwerken«.

Der Schaden für die Caritas

Seit den 1990er-Jahren wird die Caritas nicht müde, sich als »Dienstleister, Anwalt, Solidaritätsstifter« vorzustellen. Mit der Ablehnung des einheitlichen Tarifvertrags Pflege tritt die ›Dienstgeber‹-Seite der Caritas nun als ein für die Beschäftigten gefährlicher Entsolidarisierer auf. Dass der Caritasverband vor diesem Hintergrund noch glaubwürdig als Anwalt für die Interessen von Benachteiligten auftreten kann, ist unwahrscheinlich. Er wird öffentlich an diese Solidaritätsverweigerung erinnert und von daher beurteilt werden.

Außerdem beschädigt der Beschluss die Rolle des Caritasverbands als gemeinwohlorientiertem Akteur im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge: Soziale Dienstleistungen sind nur möglich, wenn die Nutzer*innen bei der Dienstleistung mitwirken, was zwischen ihnen und den ›Produzent*innen‹ ein Vertrauensverhältnis voraussetzt. Deshalb und aufgrund des öffentlichen Interesses an diesen Dienstleistungen ›hat‹ die öffentliche Daseinsvorsorge im Vergleich zu anderen Branchen eine besondere Ökonomie. Es macht die öffentliche Daseinsvorsorge wesentlich aus, diese besondere Ökonomie zu gewährleisten und dadurch die Erstellung von Diensten am erforderlichen Ort in der erforderlichen Quantität und Qualität sicherzustellen. Alle Anbieter von Diensten, die an dieser öffentlichen Daseinsvorsorge mitwirken wollen, haben sich, gleich welcher Rechtsform sie sind, diesen Besonderheiten zu fügen. Eine besondere gesellschaftliche Wertschätzung und eine besondere Rolle als Mitgestalter der Daseinsvorsorge haben dabei jene Anbieter verdient, die sich nicht nur den Vorgaben fügen, sondern sich – dem Selbstverständnis der Freien Wohlfahrtspflege entsprechend – proaktiv daran beteiligen, die öffentliche Daseinsvorsorge im Sinne dieser Besonderheiten gut zu gestalten. Mit der Weigerung, der Allgemeinverbindlichkeit des von Ver.di und BVAP stellvertretend ausgehandelten Tarifvertrags zuzustimmen, verfehlt die Caritas nicht nur diesen Gestaltungsauftrag als Wohlfahrtsverband, sondern tritt als Akteur auf, der eine angemessene Organisation der pflegerischen Versorgung aktiv hintertreibt.

Ohne plausible Begründung

Als Begründung für ihre Weigerung gibt die Arbeitgeberseite der Caritas an, dass sie die besseren Tarife der Caritas gegenüber dem einheitlichen Tarifvertrag schützen wolle. Diese Begründung hat die Gewerkschaft Ver.di zu Recht als »scheinheilig« bezeichnet: Durch eine neue Rechtsverordnung, die die von Ver.di und BVAP in ihrem

Tarifvertrag vereinbarten Mindestbedingungen allgemein verbindlich setzt, werden geltende Tarifverträge und wird auch das Tarifwerk der Caritas nicht außer Kraft gesetzt, – sofern dort die neuen Mindestbedingungen erfüllt würden. Somit würde der Caritas die mit ihren Beschäftigten vereinbarten besseren Arbeitsbedingungen, höheren Tarifeinkommen und zusätzlichen Leistungen nicht verboten. Mehr noch: Erst durch einen einheitlichen Tarifvertrag würde der Anspruch der Caritas, bessere Tarifregelungen zu ›haben‹, für die Beschäftigten in transparenter Weise nachprüfbar. Erst dann gäbe es einen Maßstab, von dem her beurteilt werden könnte, in welchen Bereichen die Caritas ihren Beschäftigten tatsächlich bessere Arbeitsbedingungen gewährt und höhere Einkommen als andere Dienstleister zahlt. Zugleich würde auffällig, wo sie – entgegen ihrem Anspruch – unterhalb der rechtlich angehobenen Mindestbedingungen bleibt. Dort würde die neue Rechtsverordnung das Tarifwerk der Caritas tatsächlich außer Kraft setzen und die Caritas-Einrichtungen zwingen, wenigstens bis zu den neuen Mindestbedingungen aufzustocken. Durch die neue Rechtsverordnung auf der Grundlage des von Ver.di und BVAP vereinbarten Tarifvertrags würde schließlich auch nicht ausgeschlossen, dass einzelne Anbieter ihre aufgrund eigener Tarifsysteme besseren Arbeitsbedingungen und höheren Zahlungen in Pflegesatzverhandlungen vertreten. Gemäß § 84 Abs. 2 SGB XI dürfen ihre dadurch entstehenden höheren Kosten nicht als unwirtschaftlich gelten und müssen daher – abgesehen vom Eigenanteil der Pflegebedürftigen – öffentlich refinanziert werden.

Sachlich unrichtig ist zudem der Hinweis auf die segensreiche Wirkung des ›Dritten Weges‹, der durch einen einheitlichen Tarifvertrag Schaden nähme. Tatsächlich basiert das auf dem ›Dritten Weg‹ ausgehandelte Tarifwerk AVR Caritas zu großen Teilen auf der durch ›weltliche‹ Tarifpolitik und damit ohne die Kirche sowie ihre Caritas ausgehandelten Vereinbarungen. Der AVR Caritas ist inhaltlich weitgehend von dort übernommen und hat auch eine von dort her ›beliehene‹ normative Qualität. Nun sucht man mit diesem abhängigen Tarifwerk die notwendigen Fortschritte in der Tarifpolitik zu verhindern, von der man abhängig ist.

Die von der Arbeitgeberseite vorgetragenen Begründungen können nicht überzeugen. Als ›Dienstgeber‹ hat sie sich an die niedrige Untergrenze des bestehenden Pflege-mindestlohns gewöhnt. Diese schränkt ihre ›unternehmerische Freiheit‹, sofern sie diese zulasten ihrer Beschäftigten nutzen wollen, weniger ein als ein brancheneinheitlicher Tarifvertrag mit stärkeren Mindestbedingungen. Die ›Dienstgeber‹ der Caritas haben sich offenbar mit der – aufgrund des Nebeneinanders verschiedener Tarife – allmählich verwilderten Wettbewerbskonstellation in der Daseinsvorsorge abgefunden und können sich davon nun nicht trennen.

Schaden für die Kirche

Für die katholische Kirche in Deutschland war die Caritas bisher ein seltener und deshalb so wichtiger gesellschaftlicher ›Aktivposten‹. Bereits in den letzten Jahren ist ihre Bedeutung als Aushängeschild der Kirche geschrumpft. Öffentlich wurde nämlich wahrgenommen, dass sie an der Verbetriebswirtschaftlichung der öffentlichen Daseinsvorsorge sowie an dem Preiswettbewerb der Anbieter zulasten der Beschäftigten teilnimmt. Durch die Weigerung, diesem Negativ-Wettbewerb mit einem einheitlichen Tarifvertrag entgegenzuwirken, wird dieser Imageverlust forciert. So aber wird die

Caritas auch für die Kirche zu einer öffentlichen Belastung. Zugegeben: nur zu einer Belastung neben den vielen anderen, die die verfasste Kirche selbst verursacht hat.

*Die unterzeichnenden Personen, die als Sozialethiker*innen z.T. über viele Jahre hinweg die Arbeit der kirchlichen Wohlfahrtsverbände kritisch und grundlegend wohlwollend begleitet haben, sind über die Weigerung der Caritas, den Weg zu einem einheitlichen Tarifvertrag Altenpflege freizugeben, bestürzt. Eine Caritas, die sich einheitlichen Tarifverträgen für die öffentliche Daseinsvorsorge widersetzt, setzt sich in Widerspruch zu dem eigenen wohlfahrtsverbandlichen Anspruch, ein verantwortlicher Sachwalter der öffentlichen Daseinsvorsorge zu sein.*

*Der Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 25. Februar darf nicht das ›letzte Wort‹ gewesen sein. In diesem Sinne fordern die unterzeichnenden Personen die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission und darin vor allem die Arbeitgeberseite auf, ihre Entscheidung zu revidieren. Sie bitten alle kirchlichen Stellen, bitten insbesondere auch die Gremien der Caritasverbände, die Arbeitgeber der Caritas in diese Richtung »zu fordern und zu fördern«. Sie ermutigen öffentliche Stellen, die Arbeitgeber der Caritas an ihre Verantwortung für die besondere Ökonomie der öffentlichen Daseinsvorsorge zu erinnern. Vor allem aber möchten sie die Beschäftigten der Caritas in der Solidarität mit all ihren in der Altenpflege arbeitenden Kolleg*innen sowie in ihrer Verantwortung für ihre Berufe und für eine gute Pflege bestärken; sie möchten die Beschäftigten ermutigen, ihren ›Dienstgebern‹ machtvoll entgegenzutreten und die Unterstützung ihrer Caritas für einen einheitlichen Tarifvertrag Altenpflege zu erstreiten.*

4. März 2021

Prof.in Dr. Michelle Becka

Professorin für Christliche Sozialethik an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Julius-Maximilians-Universität Würzburg.

Prof. Dr. Monika Bobbert

Professorin für Moraltheologie an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.

Prof. Dr. Bernhard Emunds

Professor für Christliche Gesellschaftsethik und Sozialphilosophie an der Philosophisch-theologischen Hochschule Sankt Georgen und Leiter des Nell-Breuning-Instituts für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik.

Prof. Dr. Alexander Filipović

Professor für Sozialethik am Institut für Systematische Theologie und Ethik an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Wien.

Prof. Dr. Dr. Dr. h.c. Karl Gabriel

em. Professor für Christliche Sozialwissenschaften an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, ehem. Direktor des Instituts für Christliche Sozialwissenschaften.

apl. Prof. Dr. Hermann-Josef Große Kracht

Akademischer Oberrat am Institut für Theologie und Sozialethik der Technischen Universität Darmstadt.

Prof.in Dr. Marianne Heimbach Steins

Professorin für Christliche Sozialwissenschaften und sozialetische Genderforschung an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und Direktorin des Instituts für Christliche Sozialwissenschaften.

Prof. Dr. Friedhelm Hengsbach SJ

em. Professor für Christliche Gesellschaftsethik und Sozialphilosophie an der Philosophisch-theologischen Hochschule Sankt Georgen und ehem. Leiter des Nell-Breuning-Instituts für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik.

Prof. Dr. Gerhard Kruij

Professor für Christliche Anthropologie und Sozialethik an der Katholisch-theologischen Fakultät der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.

Prof. Dr. Bernhard Laux

Professor für Theologische Sozialethik, Anthropologie und Wertorientierung an der Fakultät für Katholische Theologie der Universität Regensburg.

Prof. Dr. Christof Mandry

Professor für Moralthologie und Sozialethik am Fachbereich Katholische Theologie der Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Prof. Dr. Matthias Möhring-Hesse

Professor für Theologische Ethik/Sozialethik an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Eberhard Karls Universität Tübingen.

Prof. Dr. Martin Schneider

Professor für Moralthologie und Sozialethik an der Fakultät für Religionspädagogik / Kirchliche Bildungsarbeit (FH) der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt (Vertretung).

Prof. Dr. Michael Schramm

Lehrstuhl für Katholische Theologie und Wirtschaftsethik an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Universität Hohenheim.

Prof. Dr. Christian Spieß

Professor für Christliche Sozialwissenschaften an der Katholischen Privatuniversität Linz und Vorstand des Johannes Schasching SJ Instituts.

Prof. Dr. Markus Vogt

Professor für Christliche Sozialethik an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Ass.-Prof. Dr. Katja Winkler

Assistenzprofessorin am Institut für Christliche Sozialwissenschaften Johannes Schaching SJ an der Katholischen Privatuniversität Linz.

Kontakt

Prof. Dr. Bernhard Emunds
Oswald von Nell-Breuning-Institut
der Phil.-Theol. Hochschule Sankt Georgen
Offenbacher Landstr. 224, 60599 Frankfurt
Tel.: (069) 6061 230
E-Mail: emunds@sankt-georgen.de

Prof. Dr. Matthias Möhring-Hesse
Eberhard Karls Universität Tübingen
Lehrstuhl für Theologische Ethik / Sozialethik
Liebermeisterstr. 12, 72076 Tübingen
Tel.: (07071) 29-76976
E-Mail: matthias.moehring-hesse@uni-tuebingen.de