

ten Koalitionen ist durch Art. 9, Abs. 3 GG verfassungsrechtlich gewährleistet, die Arbeitsbedingungen in einem v. staatl. Rechtsetzung frei gelassenen Raum in eigener Verantwortung u. im wesentl. ohne staatl. Einflußnahme durch unabdingbare Gesamtvereinbarungen sinnvoll zu ordnen. Die Besonderheit des dt. A. ist dadurch geprägt, daß neben dem Tarifvertragssystem eine gesetzl. Regelung der *⁄Mitbestimmung in ⁄Betrieb u. Unternehmen* besteht. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz werden auf der Ebene des Betriebs *⁄Betriebsräte* gebildet, die breitgefächerte Mitwirkungs- u. Mitbestimmungsrechte haben. Durch die Gesetze über die Unternehmensmitbestimmung erhalten die Arbeitnehmer in Kapitalgesellschaften Einfluß auf die Auswahl u. Kontrolle der Unternehmensleitung.

3. *System u. Rechtsgrundlagen.* Das A. gliedert sich in das individuelle u. das kollektive A. Zum Individual-A. gehören das Arbeitsvertragsrecht u. das öffentlich-rechtl. Arbeitnehmerschutzrecht (Betriebs- od. Gefahrenschutz, Arbeitszeitschutz, Frauenerbeits- u. Mutterschutz, Jugendarbeitsschutz, Schwerbehindertenschutz, Heimarbeitschutz). Das kollektive A. ist zweigleisig gestaltet: Neben dem auf dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit beruhenden Organisations- u. Verfahrensrecht (Koalitionsverbandsrecht, Tarifvertragsrecht, Arbeitskampf- u. Schlichtungsrecht) steht das Recht der Mitbestimmung in Betrieb u. Unternehmen (Betriebsverfassungs-, Personalvertretungs- u. Mitbestimmungsrecht). Schließlich zählt z. A. auch das Recht der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Das geltende Recht ist in eine Vielzahl v. Gesetzen aufgesplittert. Daneben sind weite Bereiche, z. B. die Haftung des Arbeitnehmers u. bes. das Arbeitskampfrecht, gesetzlich überhaupt nicht geregelt. Obwohl schon bei der Verabschiedung des BGB 1896 die Erwartung ausgesprochen war, das Arbeitsvertragsrecht zu vereinheitlichen, ist bisher nicht einmal dies gelungen. Der Einigungsvertrag hat dem gesamt-dt. Gesetzgeber allerdings die Aufgabe zugewiesen, das Arbeitsvertragsrecht möglichst bald zu kodifizieren.

Lit.: R. Richardi – O. Wlotzke (Hg.): Münchener Hdb. z. A., 3 Bde. M 1992f.

REINHARD RICHARDI

II. Kirchenrechtlich: Das kirchl. A. regelt die Rechtsstellung der im Arbeitsverhältnis beschäftigten kirchl. *⁄Mitarbeiter*. Diese sind in allen Bereichen kirchl. Aufgabenstellung tätig, nicht nur in der Verwaltung od. Hauswirtschaft, sondern v. a. in Berufen, die unmittelbar der geistl. Sendung der Kirche dienen: als *⁄Religionslehrer*, als *⁄Gemeinde- u. ⁄Pastoralreferenten*, als *⁄Küster (⁄Mesner)* u. *⁄Organisten* sowie in den vielfältigen caritativ-diakon. Diensten. Auch diese v. Laien im Arbeitsverhältnis übernommenen Aufgaben gehören z. in einem umfassenden Sinn verstandenen kirchl. Dienst, der auf der geistl. *⁄Sendung* der Kirche beruht. Hierauf gründet sich eine fundamentale Gemeinsamkeit aller Mitarbeiter des kirchl. Dienstes, die im Leitbild der *⁄Dienstgemeinschaft* zusammenfassend gekennzeichnet wird. Dieses Leitbild ist auch für das kirchl. Arbeitsrecht maßgebend. Das gesamtkirchl. Recht des CIC enthält nur wenige, allg. Bestimmungen z. kirchl. A.; grundlegend ist c. 228 § 1, wonach *⁄Laien* die Befähigung besitzen, *⁄Ämter* u.

Aufgaben (*officia ecclesiastica et munera*) wahrzunehmen, für die die *⁄Weihe* nicht Voraussetzung ist. Canon 231 § 2 begründet ein Recht auf angemessene Vergütung u. soziale Absicherung. Canon 1290 sieht die grundsätzl. Anwendung des staatl. Vertragsrechts (*⁄Vertrag*), damit auch des A. für Arbeitsverträge, vor. Durch c. 1286 wird den Vermögensverwaltern die Beachtung des weltl. Arbeits- u. *⁄Sozialrechts* vorgeschrieben. Partikularrechtlich ist in Dtl. angesichts der großen Bedeutung der als Beruf übernommenen Laiendienste für die kirchl. Arbeit das kirchl. A. reich entfaltet. Das wird auch durch die staatskirchenrechtl. Ordnung des GG ermöglicht, die den kirchl. Dienst zu den eigenen Angelegenheiten der Kirche zählt u. desh. eine weitreichende Befugnis zu seiner kirchl. Regelung anerkennt. Zwar gilt auch für die kirchl. Arbeitsverhältnisse das zwingende staatl. A., aber die Kirche kann die spezifisch kirchl. Pflichten ihrer Mitarbeiter u. den Großteil der für sie geltenden Arbeitsbedingungen in kirchl. Arbeitsvertrags- u. Dienstordnungen selbst festlegen.

Auch die Mitbestimmungs- u. Mitwirkungsrechte der kirchl. Mitarbeiter sind in eigenen kirchl. Regelungen normiert. So gilt eine eigene *⁄Mitarbeitervertretungsordnung*, die nach dem Vorbild des staatl. Rechts die „betriebliche“ *⁄Mitbestimmung* in kirchl. Einrichtungen regelt. Die Mitwirkung bei der Ordnung des kirchl. A. ist in einem eigenen A.-Regelungsverfahren normiert, das als Voraussetzung für den Erlaß arbeitsrechtl. Vorschriften durch den Diözesan-Bf. einen vorherigen entspr. Beschluß einer paritätisch besetzten Kommission vorsieht.

Lit.: R. Richardi: A. in der Kirche. M 1992; Dienst- u. Arbeitsrecht in der kath. Kirche. Ergänzbares Rechtsquellen-Slg., hg. v. H.-G. Frey – E. Bahies. Neuwied 1989ff.

JOSEF JURINA

Arbeitsruhe *⁄Freizeit.*

Arbeitschutz *⁄Arbeitsrecht.*

Arbeitsteilung, die Differenzierung u. Spezialisierung produktiver Tätigkeiten auf der Ebene v. Personen bzw. Rollen (z. B. geschlechtl., berufl., v. Produktionsablauf bestimmte A.), v. Organisationen (z. B. Abteilungsstruktur), v. Volkswirtschaften (z. B. Branchen) u. zw. Volkswirtschaften (internat. A.). Der Erfolg fortschreitender A. beruht auf den mit Spezialisierung u. Technisierung einhergehenden Produktivitätsgewinnen, doch setzt erfolgr. A. die gleichzeitige Entstehung integrativer Einrichtungen (z. B. Geld, Vertragsrecht, Hierarchien) voraus, die die Komplementarität der sich ausdifferenzierenden Leistungseinheiten sicherstellen.

Als gesellschaftl. Organisationsprinzip ist A. ein treibendes Moment nicht nur des Wirtschaftswachstums, sondern auch der Auflösung traditionaler Ordnungen, der fortschreitenden funktionalen Differenzierung v. Ges. u. des daraus resultierenden Zugs z. Individualisierung der Lebensführung. A. bewirkt zunächst eine Verlängerung der Handlungsketten u. in der Folge eine zunehmende Vernetzung langer Handlungsketten, wodurch die Zurechenbarkeit bestimmter Handlungen u. Effekte auf Personen immer schwieriger wird. A. beeinflusst dadurch das Verhältnis v. *⁄Individuum* u. *⁄Gesellschaft* sowie die Formen des moral. Be-

wußtseins in nachhaltiger Weise (gesellschaftl. Differenzierung).

Auch die kirchl. Vollzüge sind v. der A. nicht unberührt geblieben. Kurien u. Generalvikariate sind arbeitsteilige Großorganisationen geworden, v. a. dort, wo die Diözesen groß u. wohlhabend sind. Damit wird es immer unplausibler, bfl. od. päpstl. Entscheidungen einem besonderen Leitungsscharisma zuzurechnen, da die offiziellen Entscheidungsträger in der Regel nur die bereits arbeitsteilig vorentschiedenen Angelegenheiten sanktionieren können.

Lit.: H. Kern – M. Schumann: Das Ende der A. M³1986 (Lit.); K. Düll – B. Lutz (Hg.): Technikentwicklung u. A. im internat. Vergleich. F u. a. 1989 (Lit.). FRANZ-XAVER KAUFMANN

Arbeitswelt. 1. A. ist in Alltagssprache u. -bewußtsein ein Subsystem der Ges., das mit materiellem Gütergeschehen u. mit marktvermittelter Erwerbsarbeit in Verbindung gebracht wird. Andere Arbeitsbereiche kommen nicht in den Blick, z. B. die häusl. nichtmarktvermittelte „Erwerbs“-Arbeit, die Bildungsarbeit als Investition in Humankapital, das Arbeiten in Alter u. „Ruhe“-Stand, die Arbeit im Ehrenamt. Familienarbeit ist neu zu überdenken. Der Idealtyp des den Familienlohn verdienenden Familienvaters u. der unbezahlt im Haushalt tätigen Mutter wird familienpolitisch bzw. tarifpolitisch nicht eingelöst, heute v. den Frauen nicht mehr akzeptiert. Die „Neue Haushaltsökonomik“ macht darauf aufmerksam, daß /Arbeit u. /Leistung dort gesellschaftlich ignoriert werden. – Eine umfassende Sicht v. A. begreift Arbeit u. /Wirtschaft als „Mittelsystem zur Selbstverwirklichung des Menschen“ (Oswald v. Nell-Breuning), wobei dann knappe Mittel wie /Freizeit, menschl. Zuwendung, Bildung, Umwelt, Human- u. Sozialökologie, sinnvolle Arbeitsgelegenheiten für alle, internationale Entwicklung jene Wachstumsfelder sind, die eine neue Lebenskultur in weltweiter Solidarität ermöglichen. Tugenden wie Fleiß u. Sparsamkeit haben sich dann auf diese zu richten.

2. Pastoral ist zu unterscheiden zw. der alten, ständisch geprägten A. der Landwirtschaft, des Kleinhandwerks u. Kleinhandels, für die es im kirchl. Milieu immer noch deutl. Vorlieben gibt, u. der modernen A. mit neuen Berufen. Die Kirchenbesucherstatistik gibt Hinweise, daß der Zugang zu letzteren nicht ausreichend gelingt.

3. Die /kath. Soziallehre nimmt u. a. Stellung zu Lohnarbeitsvertrag, /Gewerkschaften, /Markt u. Wettbewerb, Vermögensbildung, Mitbestimmung u. z. Klassengesellschaft u. deren Überwindung. Diese Themen in den pastoralen bzw. liturg. Feldern darzustellen, bleibt Aufgabe; ebenso der Dialog mit Betriebs- u. Personalräten, Gewerkschaften, Unternehmern, einschließlich der Motivation u. Qualifikation der dort Tätigen. Soweit A. ordnungspolitisch in marktwirtschaftl. Beziehungen eingebettet ist, fordert kath. Soziallehre staatl. Rahmenbedingungen u. Funktionsvoraussetzungen, damit der Wettbewerb seine sozialen Wirkungen entfalten kann. Funktionsvoraussetzung für Wettbewerb ist Vollbeschäftigung, d. h. eine Wirtschaftspolitik, die gesamtwirtschaftlich /Arbeitszeit, Einkommen, Nachfrage bei Vollbeschäftigung

in ein Gleichgewicht bringt. In der Enz. *Centesimus annus* wird die mit der /Marktwirtschaft verbundene Gefahr des Konsumismus gesehen, der eine Kultur des Habens zu Lasten einer Kultur des Seins fördert.

Lit.: S. Ecker: Kirche ohne Arbeiter? F 1978; G. Brakelmann: Arbeit: CGG 8; F. X. Kaufmann – W. Kerber – P. M. Zulehner: Ethos u. Religion bei Führungskräften. M 1986; K. Gabriel – W. Klein – W. Krämer: Zur gesellschaftl. Verantwortung der Kirche. Zur Enz. *Sollicitudo rei socialis*. D 1988; O. v. Nell-Breuning: Gerechtigkeit u. Freiheit. Grundzüge kath. Soziallehre. M 1985; Johannes Paul II.: Vor neuen Herausforderungen der Menschheit. Sozial-Enz. *Centesimus annus* mit einem Kmtr. v. W. Kerber. Fr 1991. HANS LUDWIG

Arbeitszeit meint die (rechtlich geregelte) Zeit der Erwerbsarbeit, die das /Einkommen des Arbeitnehmers sicherstellt (/Lohn, Gehalt). In vorindustrieller Zeit war A. durch Tages- u. Jahresrhythmen auf menschl. Maße eingeschränkt. Mit der Industrialisierung setzte ihre grenzenlose Ausweitung ein, u. es begann der Kampf, v. a. der /Gewerkschaft, um die Begrenzung der A. Inzwischen steht die Zielvorstellung beim Acht-Stunden-Tag, bei der 35-Stunden-Woche, beim frühen Rentenalter.

Zunehmend wird die A. durch Teil-A., Job-Sharing, flexible A. u. gleitende Arbeitswoche aufgliedert, um die berufstätige Frau für familiäre Aufgaben freizugeben, um die teuren Maschinenparks optimal zu nutzen. Damit erweist sich die A. als immer aktuelles Problem der /Sozialpolitik u. im Hinblick auf Ehe u. Familie, auf /Arbeitslosigkeit, auf die Sonntagsheiligung (/Sonntag).

Die fortschreitende Automatisierung verkürzt die Arbeitsvorgänge u. erhöht die psycho-phys. Belastung. Der Sitz der A. im Tagesablauf (Schichtarbeit), die Gestalt des Arbeitsplatzes (Kommunikation), die /Erholung nach der A. (/Freizeit: Feierabend, Wochenende, /Urlaub) wachsen angesichts einer human verantworteten /Arbeit an Bedeutung.

Lit.: G. Brinkmann: Ökonomie der Arbeit. St 1981; B. Külp: Freizeitökonomie. M 1983. ROMAN BLEISTEIN

Arbela (assyrl. *Arba-ilum*, 4 Götter). Hauptort der Adiabene. A., heute *Erbil* (Irak), ist eine der ältesten Städte der Welt. Dort besiegte 331 vC. /Alexander d. Gr. /Darius III. Nach der /Mschihā Zekā zugeschriebenen *Chronik* v. *Arbela* bekehrte der Ap. /Addai im 1. Jh. die Stadt, die am Beginn des 4. Jh. durch Metropolen regiert wird. Echtheit u. Zuverlässigkeit der *Chronik* v. A. sind jedoch stark umstritten. Unter /Schäpür II. u. anderen /Sassaniden erlitten zahlr. Mart. den Tod. 486 beugte sich A. nicht vor /Barsauma. Am Beginn des 7. Jh. widerstand Bf. Jönädāb erfolgreich den /Jakobiten. Der Perser Mahānūs (Taufname Īšō'sawrān) wurde 605 eingekerkert u. 620 hingerichtet. Am 1.7.1310 zerstörten die Araber u. die Mongolen die Kirchen. Im 17. Jh. gab es keine Christen mehr in Arbela.

Ausg.: P. Kawerau: Die *Chronik* v. A., 2 Bde. Lv 1985 (mit Lit.).

Lit.: J. M. Fiey: *Assyrie chrétienne*, Bd. 1. Beirut 1965, 39–97. MICHEL VAN ESBROECK

Arbeo, Bf. v. Freising (764–783), † 4.5.783 (beigesetzt im Dom zu Freising); offensichtlich aus großer bayer. Adelssippe (Fagana od. Huosi) stammend; begegnet als Kind in der Gegend v. Mais b. Meran; in jugendl. Alter im Dom-Klr. Freising unter Obhut