



# **BLICK ZURÜCK NACH VORN**

DER KIRCHLICHE DIENST IN DER ARBEITSWELT



Kirchlicher Dienst  
in der Arbeitswelt  
im KWA



# Solidarität statt Ellenbogen

## INHALT

- 3** Vorwort
- 4** Ursprünge und Entwicklungen des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt
- 10** Humanisierung der Arbeitswelt: Gute Arbeit
- 13** Herausforderung Arbeitslosigkeit: Beschäftigung – Qualifizierung – Beratung
- 15** „Komm herüber und hilf uns“ – Der KDA und Europa
- 17** Konflikte um den arbeitsfreien Sonntag – ein Dauerbrenner
- 19** „Was lange währt ...“ – Beratung bei Berufskrankheiten
- 21** Wie lässt sich Wirtschaft christlich denken?
- 24** Begegnungen von Menschen aus Kirche und Betrieb
- 25** Brücke der Solidarität – Hintergründe zum Titelbild
- 26** Der KDA als Teil einer sozialen Bewegung: Der Fall Schlecker
- 28** Was ist gute Arbeit? – Eine kleine biblische Ethik der Arbeit
- 30** Vorsicht Satire! Der Brief zur Lage
- 32** Impressum

## LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

**V**or 40 Jahren gründeten die verschiedenen auf die Arbeitswelt ausgerichteten Dienste der evangelischen Landeskirchen und der landeskirchlichen Ämter für Industrie- und Sozialarbeit einen neuen Verband zur gemeinsamen Vertretung auf Bundesebene. Das war die Geburtsstunde des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt (KDA) in der EKD.

Der KDA begleitet Menschen in ihren Arbeits- und Lebensbezügen. Auf der Grundlage der biblischen Option für Arme, Schwache und Benachteiligte engagiert er sich für sozialen Frieden und eine gerechte Teilhabe aller. Wesentlich ist für den KDA die Frage nach der Würde des Menschen in der Arbeitswelt. Deswegen wirkt er auf menschenwürdige Arbeits- und Lebensverhältnisse hin, die sich unter anderem in der Möglichkeit ausdrücken, Berufs- und Privatleben vereinbaren zu können, soziale Gerechtigkeit und Teilhabe zu gewährleisten oder auch der schleichenden Aushöhlung des Sonn- und Feiertagsschutzes entgegenzuwirken.

Diese Broschüre gibt Ihnen einen Einblick in die Arbeitsweise und Aufgaben des KDA. Dazu stellen wir Ihnen exemplarisch einige Projekte und Kampagnen vor. Wir blicken zurück, um uns bewusst zu machen, wo unsere Wurzeln und ursprünglichen Ideen liegen. Wir blicken nach vorn in der Gewissheit, dass unsere Arbeit gebraucht wird. Sie ist Ausdruck kirchlichen Handelns in einer globalisierten und zunehmend deregulierten Welt, die durch große Ungewissheiten gekennzeichnet ist.

Seit 2011 ist der KDA mit der Arbeitsgemeinschaft Handwerk und Kirche (AHK) sowie dem Bund Evangelischer Arbeitnehmer (BEA) als Arbeitsbereich in dem Evangelischen Verband Kirche Wirtschaft Arbeitswelt (KWA) verbunden. Für seine inhaltliche Arbeit gilt bis heute das Synodenwort der EKD von 1955 aus Espelkamp: „Der Glaube an die Herrschaft des dreieinigen Gottes ist eine Macht auch für die Welt der Arbeit. Wo die Kirche in diesem Glauben lebt, erfährt sie zugleich Erneuerung ihrer eigenen Gestalt.“

**BLICK ZURÜCK  
NACH VORN  
DER KIRCHLICHE  
DIENST IN DER  
ARBEITSWELT**



**PETER JANOWSKI**

Bundesvorsitzender des  
Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt  
im Evangelischen Verband  
Kirche Wirtschaft Arbeitswelt



# URSPRÜNGE UND ENTWICKLUNGEN DES KIRCHLICHEN DIENSTES IN DER ARBEITSWELT

**D**ass nach dem Siegeszug der Industrialisierung eine speziell auf die industrielle Arbeitswelt bezogene, eigene Arbeitsform der evangelischen Kirche entstehen musste, hängt damit zusammen, dass das Kernelement der evangelischen Kirchenstruktur, die Parochie, in der Regel nicht mehr in der Lage war, diese neue Wirklichkeit in dem Maße wahrzunehmen, wie es deren Bedeutung für das Leben der Menschen entsprach. Eine der Folgen der Industrialisierung ist die Auswanderung der Erwerbsarbeit aus der Wohnwelt. Zwar liegt auch heute noch jeder Betrieb zugleich auf dem Boden einer oder oft mehrerer Kirchengemeinden, aber er ist dort gewissermaßen exterritorial und nur mit dem Werksausweis zugänglich. Während sich dort hinter abschließenden Werksmauern der sowohl vom zeitlichen Umfang wie von der ökonomischen oder auch sozialen Bedeutung her wichtigste, den erwerbstätigen Menschen in der Zeit seiner Berufstätigkeit am stärksten prägende Teil des Lebensalltags stattfindet, bleibt der Kirchengemeinde nur mehr die Wohnwelt der Menschen mit ihren freilich immer noch sehr vielfältigen Lebensaspekten (Familie, Freizeit, Nachbarschaft, Konsum, Kultur, persönliche Lebensfragen) zugänglich. Die moderne Arbeitswelt und ihre Einbindung in das Gesamtgeschehen der Wirtschaft aber werden vom kirchlichen Alltag nicht mehr erreicht und zunehmend ihren eigenen Maßstäben und Gesetzen überlassen. Antworten der Kirchen auf diese Herausforderung ließen lange auf sich warten.

Die Ursprünge der Evangelischen Industrie- und Sozialarbeit als einer institutionalisierten Arbeitsform der Kirche liegen – neben in einzelnen weithin vergessenen Ansätzen schon der Wilhelminischen und der Weimarer Zeit – in einer Reihe sehr unterschiedlicher Vorstöße nach 1945, in denen es darum ging, die Botschaft der Kirche gerade auch in der Arbeitswelt vernehmbar zu ma-

chen. Wieder errichtet wurden etwa im Ruhrgebiet die zum Teil schon aus dem Ende des 19. Jahrhunderts stammenden und stark am Vorbild der Katholischen Arbeiterbewegung (KAB) orientierten Evangelischen Arbeitervereine (EAB). Im Rahmen der verstärkt berufsgruppenbezogenen Arbeit des Männerwerks entwickelte sich nach 1945 neben der Bauern- und Handwerkerarbeit auch das Evangelische Arbeiterwerk, das ebenfalls die Bildung örtlicher Gruppen zum Ziel hatte, aber auf eine strenge Vereinsform verzichtete. Aus diesem Strang bildeten sich die Landesverbände der Evangelischen Arbeitnehmerschaft (EAN), wie sie unter verschiedenen Bezeichnungen in einzelnen Regionen bis heute bestehen.

Ein weiteres Quellgebiet liegt in der sich neu herausbildenden Arbeit der Evangelischen Akademien, unter denen Bad Boll in mancher Hinsicht wegweisend wurde. Hier ging es darum, zur Diskussion drängender gesellschaftlicher Fragen den betroffenen Akteuren einen „dritten“, d. h. unabhängigen, wenngleich nicht notwendig „neutralen“ Ort zu bieten. In größeren Akademien entstanden eigene Fachbereiche zur Behandlung spezifischer Fragen aus Wirtschaft und Ar-

beitswelt in sogenannten Querschnittstagen. Zwei nach dem Muster der Evangelischen Akademien organisierte Einrichtungen widmeten sich tendenziell ausschließlich diesem Themenfeld: die Evangelische Sozialakademie in Friedewald und das Sozialamt der Evangelischen Kirche von Westfalen in Villigst.

Einen Kristallisationskern eigener Art bildete das von der Berliner Gossner-Mission gegründete „Seminar für kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft“ in Mainz-Kastel, das, in durchaus missionarischer Absicht, die Aufgabe hatte, kirchlichen Funktionsträgern wie den Pfarrern und Pfarrerinnen die industrielle Arbeitswelt durch den Blick „von unten“, d. h. aus der Sicht des Arbeiters, zu erschließen. Die missionarische Bemühung galt also nicht in erster Linie der „Welt“, sondern der Kirche. Für diesen organisatorisch wie theologisch eigenständigen Ansatz steht bis heute der Name Horst Symanowski.

Der generelle Auftrag an all diese wieder- oder neu entstehenden Arbeitsansätze bestand darin, die industrielle Arbeitswelt stärker zu einem Thema kirchlicher Bemühungen zu machen und insbesondere Brücken zu schlagen zu einer der Kirche fremd gewordenen Arbeiterschaft. Hiermit wurden wichtige Einsichten aus den Erfahrungen der Evangelischen Kirche während des Dritten Reiches aufgenommen, wie sie am schärfsten etwa im „Wort des Bruderrates der Ev. Kirche in Deutschland (EKD) zum politischen Weg unseres Volkes“ von 1948, dem „Darmstädter Wort“, formuliert sind:

„Wir sind in die Irre gegangen, als wir begannen, eine ‚christliche Front‘ aufzurichten gegenüber notwendig gewordenen Neuordnungen im gesellschaftlichen Leben der Menschen. Das Bündnis der Kirche mit den das Alte und Herkömmliche konservierenden Mächten hat sich schwer an uns ge-

## GLEICHSTELLUNG

„Die Seelsorge in der Industrie und in den Verbänden hat eine Voraussetzung, und zwar die Gleichstellung mit den dort lebenden und wirkenden Menschen. Die Sozialsekretäre sind Kollegen, Weggenossen und Gefährten derer, die ihr Menschsein in dem Ansturm des modernen Lebens zu verlieren oder aber zu gewinnen haben.“

ERWIN ORTMANN, IN „DIE MITARBEIT“ 5/1956

# KAMPFPLATZ ARBEIT

rächt. Wir haben die christliche Freiheit verraten, die uns erlaubt und gebietet, Lebensformen abzuändern, wo das Zusammenleben der Menschen solche Wandlung erfordert. Wir haben das Recht zur Revolution verneint, aber die Entwicklung zur absoluten Diktatur geduldet und gutgeheißen.

Wir sind in die Irre gegangen, als wir übersehen, dass der ökonomische Materialismus der marxistischen Lehre die Kirche an den Auftrag und die Verheißung der Gemeinde für das Leben und die Zusammenarbeit der Menschen im Diesseits hätte gemahnen müssen. Wir haben es unterlassen, die Sache der Armen und Entrechteten gemäß dem Evangelium von Gottes kommendem Reich zur Sache der Christenheit zu machen.“

Das damit in den Blick genommene theologische Kernthema war die Frage, wie angesichts eines zentralen Lebensbereichs, dessen Selbstverständnis als das einer radikal säkularen Wirklichkeit ernst genommen werden musste, sachgemäß vom Glauben zu reden und nach Gottes Gebot zu handeln sei, wenn gleichzeitig mit der zweiten These der Barmer Theologischen Erklärung von 1934 daran festgehalten werden sollte: „Wie Jesus Christus Gottes Zuspruch der Vergabung all unserer Sünden ist, so und mit gleichem Ernst ist er auch Gottes kräftiger Anspruch auf unser ganzes Leben; durch ihn widerfährt uns frohe Befreiung aus den gottlosen Bindungen dieser Welt zu freiem, dankbarem Dienst an seinen Geschöpfen.“

In kaum einem anderen Lebensbereich aber treffen heutzutage ein von Grund auf säkulares Wirklichkeitsverständnis und „Gottes kräftiger Anspruch auf unser ganzes Leben“ so hart aufeinander wie im Bereich von Wirtschaft und Arbeitswelt – und dies ja nicht in einer grundsätzlich nach allen Richtungen offenen, sondern in einer strikten „Eigengesetzlichkeiten“ unterworfenen Realwelt, gekennzeichnet durch die Begriffe Ökonomische Rationalität, Marktgerechtigkeit und Verfügungsrecht des Eigentums. Mit diesen Begriffen ist definiert, was „Zweck“ und was „Mittel“ ökonomischen Handelns und damit auch der konkreten Ausgestaltung der



1988: ARBEITSKAMPF  
BEIM ELEKTROKONZERN  
ABB IN MANNHEIM

„Die Welt der Arbeit ist ein Kampfplatz, auf dem nicht nur um den Arbeitsplatz, den gerechten Lohn und das tägliche Brot gerungen wird, sondern auch um die Frage, wer einem helfen kann, Menschenwürde und Menschsein zu retten. Es ist nicht leicht, mitten in dieser Welt der Arbeit Christ zu bleiben. Niemand denke, man könne auf dieses von der Kirche lange Zeit vernachlässigte Brachland ziehen, um mit dem gewohnten theologischen und biblischen Handwerkszeug ein Kirchengärtlein anzulegen. Zwischen Fabrikschornsteinen gibt es keine kirchliche Schrebergarten-idylle. Hier werden uns Fragen gestellt, für die wir keine Antworten gelernt haben; hier kommen wir in Situationen, in denen wir nicht wissen, wie wir uns als Christen verhalten sollen; hier vergeht es uns, so sicher von der Bewährung des Glaubens in der Welt zu reden.“

HORST SYMANOWSKI, GOSSNER MISSION, MAINZ-KASTEL, REDE AUF DER EKD-SYNODE IN ESPELKAMP 1955

Arbeitswelt ist. Nicht zufällig stand die Frage der wirtschaftlichen Eigengesetzlichkeit im Mittelpunkt der ersten Diskussionen innerhalb der arbeitsweltbezogenen Ansätze der Kirche wie auch an den nach und nach gegründeten sozialetischen Fachbereichen der theologischen Fakultäten.

Von den eindrucksvollen Männern (und zunächst sehr wenigen Frauen), die dieses neue Arbeitsfeld theologisch und kirchenpolitisch prägten, seien nur wenige genannt: Eberhard Müller (Bad Boll), Klaus von Bismarck und nach ihm Eduard Wörmann (Villigst), Friedrich Karrenberg (Velbert/Rheinland), Harald Poelchau (Berlin), Wilhelm Fahlbusch (Hannover), Horst Symanowski (Mainz-Kastel), Günther Schultz (Friedewald), Henry Lillich (Boll), Hans Storck (Kassel). Bei aller Vielfalt ihrer theologischen Herkunft wird man doch sagen

können: Sie waren geprägt von theologischen Ansätzen, die sich vor dem Hintergrund einer positiv gedeuteten Säkularisierung mit der am deutlichsten von Dietrich Bonhoeffer formulierten Frage auseinandersetzten, wie theologische Begriffe heute „nichtreligiös“ zu interpretieren seien.

Wichtige Anregungen kamen außerdem aus den Diskussionen der Ökumenischen Bewegung, in der sich nach 1945 im Rahmen der Auseinandersetzungen mit den totalitären Systemen des Faschismus und des Stalinismus das sozialetische Konzept der „Verantwortlichen Gesellschaft“ entwickelt hatte. Mit seinen auf Partizipation und individuelle Verantwortung, damit zugleich auf demokratische Strukturen setzenden Überlegungen erwies es sich gerade für die Industrie- und Sozialarbeit als sehr fruchtbar und war

oft auch die Grundlage neu entstehender internationaler Kontakte dieses neuen Arbeitsfeldes.

Diese neuen Arbeitsformen entwickelten sich zunächst in einzelnen Landeskirchen, teils in enger Anlehnung an eine Evangelische Akademie oder im Rahmen der Männerarbeit, teils eher in örtlicher oder regionaler Anbindung, teils als eigenständiges landeskirchliches Werk. Grundlage war zunächst der Aufbau möglichst stetiger Kontakte zu wichtigen Betrieben, Betriebsräten, Gewerkschaften, Verbänden usw., um einen kontinuierlichen Einblick in die Entwicklungen der industriellen Arbeitswelt zu gewinnen. Diesem Ziel diente auch die Schaffung eines neuen kirchlichen Berufsbildes: das der Evangelischen Sozialsekretärinnen und -sekretäre. Männer und Frauen, die selbst viele Jahre als Arbeiter oder Arbeiterinnen in Betrieben gearbeitet und möglicherweise als Betriebsratsmitglieder oder gewerkschaftliche Vertrauensleute weitere Erfahrungen gesammelt hatten, wurden nach einer spezifischen Ausbildung hauptamtlich in den kirchlichen Dienst übernommen mit der Aufgabe, am Brückenschlag in die industrielle Arbeitswelt und zur Arbeiterschaft mitzuwirken. Die Ausbildung fand in der Sozialakademie Friedewald statt und diente vor allem der Vermittlung von Grundkenntnissen über den Auftrag der Kirche und ihre theologischen, schwerpunktmäßig sozial-ethischen Grundlagen sowie über gesellschaftliche Zusammenhänge, wie sie etwa auch zur Ausstattung von Gewerkschaftsfunktionären gehört. Gemeinsam mit den ersten (in der Regel nicht speziell hierzu ausgebildeten) Industriefarrern und -pfarrerinnen bildeten diese beiden Berufsbilder das Rückgrat der entstehenden Ämter für Industrie- und Sozialarbeit.

Recht bald entstanden über die Grenzen der Landeskirchen hinaus Zusammenschlüsse dieser beiden Gruppen: die „Arbeitsgemeinschaft der evangelischen Sozial-, Industrie- und Arbeiterpfarrer“ (ASIA) auf der einen, die „Arbeitsgemeinschaft der Sozialsekretäre und Sozialsekretärinnen“ (ASS) auf der anderen Seite. Die landeskirchlichen Ämter

für Industrie- und Sozialarbeit hatten zunächst keine eigene gesamtkirchliche Organisation. Stattdessen gab es auf der EKD-Ebene die Evangelische Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (AkfA), in der neben den beiden „Berufsverbänden“ der Industrie- und Sozialarbeit auch das Diakonische Werk, der Leiterkreis der Evangelischen Akademien, die Männer-, Frauen- und Jugendarbeit, die Evangelischen Arbeitnehmerverbände u. a. m. vertreten waren. Wenn sich bisweilen auch Synode oder Kirchenleitung der EKD einschlägiger Themen annahmen, dann war in erster Linie die AkfA ihr innerkirchlicher Ansprechpartner. Zahlreiche synodale Stellungnahmen wie die zum Betriebsverfassungs- oder zum Mitbestimmungsgesetz oder etwa die Synode von Espelkamp 1955 wären ohne die Beiträge der AkfA kaum möglich gewesen.

Als sich 1974 nach langen, zumeist in Friedewald stattfindenden Beratungen der Leiter der landeskirchlichen Ämter in Bad Boll der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (KDA) als gemeinsame Vertretung der Ämter für Industrie- und Sozialarbeit gegenüber der EKD, dem Diakonischen Werk, den katholischen Partnerinstitutionen und den gesellschaftlichen Organisationen auf Bundesebene konstituierte, beschlossen die Industrie- und Sozialpfarrer die Auflösung der bisherigen ASIA, während die ASS weiterhin bestand, v. a. um die Interessen ihres neuartigen und in der Kirche noch ungewohnten Berufsstandes wirkungsvoll vertreten zu können. Zugleich änderten sich auch Struktur und Zusammensetzung der AkfA. Sie bestand nun mehr aus dem KDA als dem hauptamtlichen Zweig und dem Bund Evangelischer Arbeitnehmer (BEA), gebildet von den Vereinen der EAB und den aus der Männerarbeit entstandenen Verbänden der EAN, als dem ehrenamtlichen Zweig dieses kirchlichen Arbeitsfeldes.

## KONFLIKTERFAHRUNGEN – FÜR DIE KIRCHE ERSCHLOSSEN

Themen der zum Teil – etwa mit den Arbeitgeberverbänden – recht kontrovers geführten Diskussionen waren in den 50er und 60er Jahren z. B. die Sonntagsruhe, die

damals vor allem durch die Zunahme der Kontischichtarbeit in der Schwerindustrie gefährdet war, die Verteidigung der vor allem während der Zeit der Besatzungsmächte zugestandenen betrieblichen Arbeitnehmerrechte gegen die bald wieder erstarkende Verfügungsmacht und Konzentration des Eigentums, die Frage des Verhältnisses zur Einheitsgewerkschaft und viele Einzelfragen sozialpolitischer Natur. Von großer Bedeutung war es, dass der Rat der EKD sich 1955, anders als die Katholische Bischofskonferenz, die sich vom Gedanken der Richtungsgewerkschaft noch nicht ganz lösen wollte, eindeutig für die Einheitsgewerkschaft innerhalb des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) aussprach, somit christliche Sondergewerkschaften ablehnte und die evangelischen Arbeitnehmer aufforderte, in den DGB-Gewerkschaften mitzuarbeiten.

Solche kirchlichen Entscheidungen waren nicht zuletzt von den Erfahrungen mitgetragen, welche die Industrie- und Sozialpfarrämter inzwischen durch die tägliche Präsenz in den Auseinandersetzungen der Arbeitswelt sammelten. Diese Präsenz zeigte sich in Arbeitsformen unterschiedlicher Art: von regelmäßigen Gesprächskontakten über die Durchführung betriebsbezogener Tagungen, das Aufgreifen überbetrieblicher Themen wie Mitbestimmung, Arbeit und Gesundheit, Arbeitszeitgestaltung, Akkordarbeit u. Ä. in eigenen Tagungsveranstaltungen, auch durch die kontinuierliche Begleitung von industriellen Umstrukturierungsprozessen etwa im Rahmen der Tagungsarbeit der gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau des Ruhrgebiets, der sich später weitere Großunternehmen anschlossen, bis hin zu vielfachen örtlichen oder überregionalen Kooperationen mit den Gewerkschaften, auch durch die Mitwirkung an gewerkschaftlichen Schulungen. Eine zunehmend wichtigere Rolle spielte auch die Frage der Integration der damals sogenannten „Gastarbeiter“.

Die gelegentlich aufgestellte Behauptung, die damalige Industrie- und Sozialarbeit sei letztlich nichts anderes gewesen als das fünfte Rad am Wagen der Gewerkschaften, ist unzutreffend. Richtig ist freilich, dass



# WAHRHEIT SUCHEN

Foto: KDA-Zeitschrift Nr. 6/1987



1987: „DAS STAHLWERK MUSS LEBEN“ – ÖKUMENISCHER GOTTESDIENST IN OSNABRÜCK

„Es erscheint mir wichtig, immer wieder darauf hinzuweisen, dass wir Partei sind und sein müssen, aber nicht unkritisch, d. h. nicht in jedem Punkt identisch mit denen, auf deren Seite wir stehen; denn wir haben nicht die Wahrheit, sondern wir suchen sie. Wir sind also stets in Veränderung, auf dem Wege. Wir haben uns nach bestem Wissen zu mühen, auch die Gegenseite in ihrer Situation zunächst einmal zu verstehen; also durchaus den Arbeitgebern ein Arbeitgeber werden (1. Kor. 9,20), allerdings nicht, um ihnen nach dem Munde zu reden, sondern um sie zu Christus zu führen, d. h. auch sie zu befreien aus ihren Sach- und Systemzwängen.

Wir werden verstehen müssen, ohne das Verstandene zu rechtfertigen. Wir werden auch ihre Arbeit und ihr damit verbundenes Arbeitsleid sehen müssen; aber wir werden sie fragen, warum sie, wenn sie sich so oft als Opfer fühlen, so selten auf seiten der Opfer zu finden sind und wie sie zu einer Wirtschaftsweise stehen, die solche Opfer von ihnen und Unzähligen in der Welt fordert. Sicher ist Jesus für alle gestorben und gegen niemand. Er war und ist für alle da, aber er gab und gibt nicht allen recht.“

REINHOLD SCHWERDT, INDUSTRIE- UND SOZIALPFARRER IN MANNHEIM,  
AUS „ARBEIT IM ZENTRUM GESELLSCHAFTLICHER MACHT“, STIMME DER ARBEIT, NR. 3/1980

sich die Beziehungen zu Gewerkschaften und Betriebsräten in ihrem Charakter deutlich von denen zu den Arbeitgeberverbänden und Unternehmern unterschieden. Das lag zum einen an dem Grundauftrag, von dem die Industrie- und Sozialarbeit auszugehen hatte, nämlich vor allem die Situation des arbeitenden Menschen, besonders der Arbeiterschaft in den Blick zu nehmen. Es hat jedoch auch damit zu tun, dass die Befassung mit Arbeitnehmerinteressen es unmittelbar mit der Vertretung humaner und personaler Bedürfnisse im Gegenüber zu den institutionalisierten Formen der Verfügungs- und Gestaltungsrechte des Eigentums zu tun haben, die damals dank der wirtschaftlichen Konzentrationsprozesse an Macht deutlich gewannen. Auf diese Ent-

wicklung antwortete übrigens 1962 die EKD mit ihrer ersten neuen Denkschrift „Eigen-tumsbildung in sozialer Verantwortung“ und 1968 mit der auch intern umstrittenen Studie „Sozialethische Erwägungen zur Mitbestimmung in der Wirtschaft“.

Doch hat der spezifische Beitrag der Industrie- und Sozialarbeit tendenziell nie in einer bloßen Bestätigung oder gar Verdoppelung gewerkschaftlicher Positionen bestanden. Aus den Einsichten einer an den aktuellen Problemen von Wirtschaft und Arbeitswelt orientierten Sozialethik ergaben sich oft sehr spezifische Akzente, die für unsere Kooperationspartner in den Gewerkschaften keineswegs immer bequem waren, sondern von ihnen oft als sehr kritisch wahrgenom-

men wurden. Eines der ersten Beispiele dafür ist die Mitbestimmungsdiskussion, in die von kirchlicher Seite von Anfang an vor allem das Thema der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ eingebracht wurde, ein Gedanke, der sich bei den institutionellen Formen der Arbeitnehmerinteressenvertretung keiner großen Zustimmung erfreute, weil sie im Verdacht stand, diese zu schwächen. Ähnliche Konstellationen ergaben sich später im Hinblick auf spezifische Probleme ausländischer ArbeitnehmerInnen und ihre Aufnahme in die gewerkschaftliche Interessenvertretung, bei der Vertretung der Interessen der Arbeitslosen innerhalb der gewerkschaftlichen Arbeitnehmerpolitik oder bei Konflikten zwischen örtlichen und überregionalen Interessenlagen bei Betriebs-schließungen innerhalb größerer Unternehmen. Die Positionen der Industrie- und Sozialarbeit stützten sich oft stärker auf die Erfahrungen der unmittelbar Betroffenen und ihre Dringlichkeit und weniger auf die Interessen des Kernbestandes der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft.

Besonders schwierig wurde das Verhältnis zu den Gewerkschaften mancherorts in den achtziger Jahren, als sich aufgrund des massiven Arbeitsplatzabbaus in vielen Unternehmen und der damit aufbrechenden Interessenkonflikte zwischen Stamm- und Randbelegschaften, Beschäftigten und Arbeitslosen sowohl innerhalb der Einzelgewerkschaften selbst (z. B. IG Chemie) wie auch innerhalb größerer Betriebsräte oppositionelle Gruppen bildeten, die innerhalb ihrer Organisationen isoliert wurden. In einzelnen Fällen sprangen Industrie- und Sozialpfarrämter ein, solchen Gruppen auf der Basis des Bildungsurlaubsgesetzes Möglichkeiten zu eröffnen, ihre kontroversen Positionen zu klären. Bisweilen konnten diese Minderheiten sich später auch in den Betriebsräten durchsetzen und in den Gewerkschaften Gehör verschaffen.

Dieser kritische Part der Industrie- und Sozialarbeit auch gegenüber den Gewerkschaften war möglich, weil durch kontinuierliche Zusammenarbeit beider Seiten an vielen Stellen ein Vertrauensverhältnis ge-

wachsen war, innerhalb dessen auch unterschiedliche Positionen ernst genommen wurden. Diese Zusammenarbeit bezog sich sowohl auf öffentliche Vorgänge wie die Beteiligung kirchlicher Partner oder Einbeziehung von Gottesdiensten bei 1.-Mai-Veranstaltungen, gemeinsame Verlautbarungen oder Aktionen zu aktuellen örtlichen Problemlagen wie auch auf die Gewinnung gewerkschaftlicher KollegInnen für kirchliche Gremien oder umgekehrt die zum Teil recht intensive Mitarbeit in der Bildungsarbeit der Gewerkschaften und somit die Behandlung sozioethischer Fragen in der Schulung ehren- oder hauptamtlicher Gewerkschaftsfunktionäre.

Der KDA bearbeitete vor allem in seinen Fachausschüssen gemeinsame Themen von grundlegender Bedeutung, die sich natürlich mit den Veränderungen des Wirtschaftsgeschehens ständig wandelten. Einen besonders tiefen Einschnitt bildete hier seit Ende der 70er Jahre die für die Bundesrepublik neue Erfahrung wachsender Arbeitslosigkeit. Die landeskirchlichen Ämter begegneten ihr mit exemplarischen Maßnahmen sehr unterschiedlicher Art, die aber stets das Ziel hatten, nicht allein den Betroffenen karitativ beizustehen, sondern darüber hinaus dem neuen Problem mit strukturellen, d. h. politischen Mitteln, zu Leibe zu rücken: durch die Begleitung von Betroffenen schon im Kampf gegen Abteilungs- oder Betriebs-schließungen, die Unterstützung der Entlassenen bei der Errichtung von aktiven Arbeitsloseninitiativen, Einrichtung von Beschäftigungsprojekten, zum Teil auch für besonders benachteiligte Gruppen, Mitarbeit am Aufbau eines Kommunikationssystems der Initiativen usw. Dies war für den KDA deswegen ein problematisches Unterfangen, weil der Aufwand an Zeit, Fantasie und Arbeitskraft, der in die neue Aufgabe investiert werden musste, bei der Auseinandersetzung mit den Problemen der Erwerbsarbeitswelt einzusparen war. Mancherorts bestand die Gefahr, dass der KDA einseitig zu einer Einrichtung für kirchliche Arbeitslosenarbeit wurde, zumal dieses Thema sich innerkirchlich erheblich größerer Zustimmung erfreute als das Thema betriebliche Arbeitswelt.

## KIRCHLICHER „SEISMOGRAPH“



Foto: KDA-Zeitschrift Nr. 3/1989

1989: KUNDGEBEBUNG ZUR  
ERHALTUNG DER MAXHÜTTE  
IN DER OBERPFALZ

„Es gilt Ernst zu machen mit der Einsicht, dass ‚Arbeitswelt‘ nicht einen isolierten Sektor, sondern eine durchgängige und umfassende Dimension allen kirchlichen Handelns darstellt. Die Dominanz der Arbeitswelt bringt es mit sich, dass dieses Thema in unterschiedlicher Weise in allen kirchlichen Handlungsfeldern zumindest latent anwesend ist. Die Aufgabe besteht darin, es aus dem Verborgenen zu holen, Sensibilität zu entwickeln, Hemmschwellen abzubauen und Formen der bewussten und theologisch verantwortlichen Problemwahrnehmung zu entwerfen. ... Dem KDA würde in diesem Rahmen die besondere Funktion zukommen, gleichsam als Wahrnehmungsorgan und kirchlicher ‚Seismograph‘ die gesellschaftlichen Entwicklungen und Prozesse zu registrieren, ihre Bedeutung für kirchliche Praxis überhaupt zu erfassen und Hilfestellung für die konkrete Problembearbeitung in den Raum der Gesamtkirche zu vermitteln.“

AUS DER VORLAGE DER EKD-KIRCHENKANZLEI FÜR DIE EKD-SYNODE IN BERLIN-SPANDAU 1982 („KIRCHE UND ARBEITSWELT – BAUSTEINE ZUR BESTANDSAUFNAHME EINES KIRCHLICHEN HANDLUNGSFELDS“)

### ARBEITSLOSIGKEIT – DIE NEUE HERAUSFORDERUNG

Diese scheinbare Alternative wurde im Zusammenhang mit den inhaltlichen Vorbereitungen auf die EKD-Synode zum Thema Kirche und Arbeitswelt in Spandau 1982 ausführlich diskutiert und in der Weise zusammengeführt, dass die um sich greifende Arbeitslosigkeit tendenziell als Symptom einer umfassenden Krise des gesamten bisherigen Systems der Erwerbsarbeit zu verstehen sei, die dazu nötige, alle Formen gesellschaftlich notwendiger Arbeit (Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Eigenarbeit usw.) in einen neuen Zusammenhang zueinander zu bringen und neu zu verteilen. Im Mittelpunkt

stand damit das Thema der Arbeitszeitverkürzung und -verteilung, das in Gestalt der Arbeitszeitverdichtung zugleich auch die Beschäftigten betraf. Diese im Rahmen einer zum Teil recht scharfen gesellschaftlichen Kontroverse formulierten Überlegungen flossen schließlich in den Beitrag des KDA zur Synode ein, der unter der Überschrift „Das Ende der Vollbeschäftigung“ in Spandau wie auch in Teilen der Öffentlichkeit heiß diskutiert wurde, ohne allgemeine Zustimmung zu finden. Dieses Papier führte übrigens zu besonders scharfen, zum Teil auch parteipolitisch begründeten Auseinandersetzungen innerhalb der AkfA, die aufgrund einer für solche Konflikte wenig günstigen Konstruk-



tion darüber zerbrach und die ehrenamtlichen Akteure weitgehend von den hauptamtlichen schied, ein Vorgang höchst schmerzlichen Charakters, der die Landschaft sowohl auf landes- wie auf gesamtkirchlicher Ebene spürbar veränderte. Wer heute, drei Jahrzehnte später, die damalige Ausarbeitung noch einmal zur Hand nimmt, wird mit Erstaunen feststellen, in wie vielen Punkten unsere perspektivischen Überlegungen letztlich gegenüber den Positionen der seinerzeitigen „Realisten“ recht behalten haben.

Ein zweites Thema hat die Positionen des KDA an wichtigen Stellen zugespitzt. Die zunehmende Bedeutung der globalen Wirtschaftsbedingungen auch für kleinere Unternehmen, verbunden mit der Abwanderung von Arbeitsplätzen in Billiglohnländer, zusätzlich verstärkt durch auch innerkirchlich heiß diskutierte Fragen wie der Zusammenarbeit mit dem Apartheidsstaat Südafrika zwangen den KDA, auch die globalen Verflechtungen unserer Wirtschaft zu seinem Thema zu machen. Hier wurden sowohl auf lokaler wie auf gesamtkirchlicher Ebene durch konkrete Aktionen wichtige Erfahrungen gesammelt. Immer wieder baten Betriebsräte kleiner Unternehmen, die selbst kaum über internationale Verbindungen verfügten, ihre kirchlichen Partner um die Vermittlung von örtlichen Ansprechpartnern in fernen Ländern. Oft gelangen hier Gespräche, die ohne den ökumenischen Brückenschlag nie zustande gekommen wären. Die wichtigste Aktion des KDA bestand in der Veröffentlichung einer gründlichen und zuverlässigen Erhebung über die Zustände in Tochterunternehmen großer deutscher Firmen in Südafrika im Hinblick auf die Einhaltung des freiwilligen Verhaltenscodex der Europäischen Gemeinschaft. Unter Gefahr für Freiheit und Leben sowohl der Befragten wie der Datensammler waren die detaillierten Befragungsergebnisse samt zahlreicher Originalbelege zusammengetragen und außer Landes geschafft worden, um unter dem Titel „Das Dilemma mit dem Codex“ hierzulande der Öffentlichkeit vorgestellt zu werden. In den Unternehmen, die sich den aufgeworfenen Fragen stellten, kam es oft zu heißen, mitunter auch recht nachdenklichen Diskus-

sionen. Sehr wichtig war, dass sich an der Behandlung dieser Themen zunehmend auch GewerkschaftsvertreterInnen beteiligten.

### **DIGITALE REVOLUTION – DURCHSCHAUBAR GEMACHT FÜR BESCHÄFTIGTE**

Ein drittes Grundthema des KDA waren die Auswirkungen des technischen Wandels auf die humanen Bedingungen und Inhalte der Arbeit. Stand im Mittelpunkt der Überlegungen zur ersten durchgreifenden Modernisierungswelle Anfang der 70er Jahre unter dem Schlagwort „Qualität des Lebens“ die Frage nach den qualitativen Seiten des technischen Fortschritts und damit Erwartungen an sinnvolle Arbeitsinhalte, partizipative Kooperation und höhere Ansprüche an Umfang und Tiefe von Verantwortung, so rückten im nächsten Jahrzehnt mit den immensen Möglichkeiten der neuen Informations- und Kommunikationstechniken noch ganz andere, zumindest ebenso grundlegende Fragestellungen in den Vordergrund. Weite Bereiche der Arbeitnehmerschaft wie die des wachsenden Dienstleistungssektors und des öffentlichen Dienstes, die anders als die in der Industrie Beschäftigten bisher noch nie derart einschneidende Erfahrungen mit technischen Umwälzungen gemacht hatten, fühlten sich häufig diesen Veränderungen völlig hilflos ausgesetzt. Viele Bildungsangebote des KDA dienten dazu, ihnen das Potenzial dieser neuen Techniken in Umrissen klar zu machen und sie in die Lage zu versetzen, ihre eigenen Interessen angesichts der rasch über sie hereinbrechenden Veränderungen überhaupt erst einmal erkennen und formulieren zu können mit dem Ziel, die positiven Möglichkeiten zu verstärken und die negativen Seiten abzuwehren. Gerade im Bereich „kundennaher“ Verwaltungsfelder wie der Arbeits- oder der Sozialverwaltung bestand in den vom KDA durchgeführten Bildungsmaßnahmen überdies die Möglichkeit, hierbei nicht nur die Eigeninteressen der in der Verwaltung Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen herauszuarbeiten, sondern zugleich auch die ihrer „Klienten“, weil eben der KDA auch den Kontakt zu Selbsthilfegruppen von Arbeitslosen oder anderen sozial Schwachen herstellen konnte.

Seither ist der Veränderungsprozess gerade auch der Arbeitswelt mit erhöhter Geschwindigkeit weitergegangen und hat auf der einen Seite die positiven Möglichkeiten wie den Abbau betrieblicher Hierarchien, die Flexibilisierung der Arbeitszeit, die Installation neuer Kooperationsformen und die Ausweitung individueller Wahlmöglichkeiten erheblich erweitert, damit zugleich aber neuen Druck auf jeden Einzelnen geschaffen.

Gerade der hohe Abstraktheitsgrad dieser Techniken, ihre schier grenzenlose Vernetzbarkeit und ihre Fähigkeit, alle Lebensprozesse einer rein ökonomischen Rationalisierung zu unterziehen, erfordern heute eine gründliche Diskussion dieser Entwicklungen unter sozialetischen, d. h. unter Humanisierungsgesichtspunkten. Hierzu hätte gerade auch der („Soziale“) Protestantismus wichtige Beiträge zu leisten angesichts der engen Zusammenhänge, die zwischen der Ausbreitung der reformatorischen Lebensauffassung und der Entstehung der kapitalgeleiteten ersten Industrialisierung bestanden. Ein qualifizierter Beitrag zu dieser Diskussion ließe sich indessen nur leisten, wenn in ausreichendem Umfang Formen einer dauerhaften Präsenz im Bereich der modernen Arbeitswelt gegeben sind, wie sie bisher innerhalb des KDA bestanden. Ob dies angesichts des allenthalben sich vollziehenden Abbaus gesellschaftsbezogener funktionaler Dienste in der Kirche noch der Fall ist, steht dahin. Dabei wären auf der Basis einer so umfangreichen und grundlegenden Untersuchung von Fragestellungen zum Umbruch der Arbeitswelt, wie Torsten Meireis sie mit seinem Werk „Tätigkeit und Erfüllung“ vor einiger Zeit (2008) vorgelegt hat, durchaus hilfreiche inhaltliche Beiträge möglich. Dafür aber wäre notwendig, dass neben den Krisenerscheinungen der Arbeitswelt wie der Arbeitslosigkeit und ihren Auswirkungen auch der „Normalfall“ der Erwerbsarbeit wieder stärker ins Blickfeld gerückt würde. ■

WALTER SOHN

# HUMANISIERUNG DER ARBEITSWELT:

## GUTE ARBEIT

**B**ereits bei der Gründung des KDA in Bad Boll 1974 stand fest: Das Projekt der evangelischen Industrie- und Sozialarbeit „Humanisierung der Arbeitswelt“ wird fortgeführt und ein überregionaler Arbeitsausschuss dafür im KDA eingerichtet. Seitdem geht der „Fachausschuss Humanisierung“, später „Fachausschuss Humanisierung – Neue Technik“, heute „KDA-Bundesausschuss Arbeit und Technik“, Fragen und Entwicklungen in der Industrie und Dienstleistung nach, die durch das Zusammenspiel von Mensch und Technik auf der betrieblichen sowie arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Ebene entstehen. Der Bundesausschuss arbeitet interdisziplinär, überregional und betriebsbezogen. Er ist als Gesprächspartner Kirche im Betrieb und präsentiert seine Rechercheergebnisse auf Fachtagungen, in Publikationen und Stellungnahmen.

### GESCHICHTE

In den 70er Jahren brachte sich der KDA in die gesellschaftliche und arbeitswissenschaftliche Auseinandersetzung mit der tayloristisch-fordistischen Produktionsorganisation ein. Vorrangig ging es um die Verbesserung gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen, wie die Abkehr von monotoner und körperlich schwerer Arbeit in der Produktion, sowie um Fragen der Mitbestimmung im Betrieb. Darüber hinaus stand eine kritische Analyse der Wechselwirkungen des damaligen tiefgreifenden technischen und strukturellen Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft im Fokus. Es galt, Optionen einer sozialen Bewältigung des Strukturwandels und eine Gestaltungsperspektive für eine humanere Arbeitswelt mit mehr Lebensqualität und einer ökologisch verantwortlichen Nutzung der Erde zu entwickeln. Vielseitige Beiträge hat der KDA zur Einführung von Humankriterien in die gesell-

schaftspolitische Diskussion der 70er Jahre eingebracht und sich damit aktiv am 1974 gestarteten staatlichen Aktions- und Forschungsprogramm zur „Humanisierung des Arbeitslebens“ (HdA)<sup>1</sup> beteiligt.

Obwohl letztlich die Hoffnungen auf eine Veränderung der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse zugunsten von Arbeitnehmerinteressen mit dem HdA-Programm enttäuscht wurden, blieb das Thema auf der Tagesordnung des KDA. Im Originalton der 70er Jahre wurde dies so begründet: „Das Recht auf Arbeit muss immer als Recht auf eine humane Arbeit respektiert werden. ... Ein klares Wort seitens der kirchlichen So-

zialarbeit und der evangelischen Arbeitnehmer ist heute nötiger denn je. Wenn eindeutige, von der Bibel her legitimierte Rechte der abhängig Beschäftigten auf dem Spiel stehen, muss Stellung bezogen werden. Wir dürfen uns nicht zur Komplizenschaft des Schweigens verleiten lassen.“<sup>2</sup>

Zentral beschäftigte sich der Fachausschuss mit der gesundheitlichen Situation der ArbeitnehmerInnen und mit der Veränderung von Belastungsprofilen u. a. durch die Zunahme von Bildschirmarbeit, die sich durch Kontroll-, Steuerungs- und Überwachungsaufgaben in teilautomatisierten Fertigungsprozessen ergaben<sup>4</sup>.

In den 90er Jahren standen die neuen Produktionskonzepte der schlanken Fertigung wie Lean Production auf dem Prüfstand<sup>5</sup>. Doch die Fragestellung nach den Möglichkeiten einer Vereinbarkeit von Rationalisierung und Humanisierung zugunsten der Arbeitnehmenden durch neue Modernisierungsstrategien und der vorhandenen Spielräume einer unterstützenden Arbeitspolitik<sup>6</sup> blieb leider ohne be-

friedigende Antwort, wie die Entwicklung zeigte.

Gerade in den 90er Jahren wurde die Marktlogik zum dominanten bestimmenden Organisations- und Steuerungsprinzip der Unternehmen. Neoliberale Denkmuster und die steigende Arbeitslosigkeit verdrängten mehr und mehr qualitative Kriterien einer humanen Arbeitsgestaltung. Ausschließlich ökonomische und marktförmige Verwertungsinteressen standen zunehmend im Vordergrund des betrieblichen wie politischen Geschehens. Vor allem der gestiegene Zeit- und Leistungsdruck war ursäch-



Quelle: Thomas Pfaffmann

AUS DER KDA-PUBLIKATION ZUM TAG DER ARBEIT 2011  
„ES BLEIBET DABEI – DER SONNTAG IST FREI!“



# GLEICHWERTIGKEIT ALLER ARBEIT



Foto: www.photocase.de

TITELBILD DER KDA-PUBLIKATION „ARBEITSLIBEN – FAMILIENLIBEN“ ZUM SOZIAL-POLITISCHEN BUSS- UND BETTAG 2005: „(...) WESENTLICH FÜR DIE GLEICHSTELLUNG IST, DASS IN ZUKUNFT DIE FRAUEN EINEN GERECHTEN ANTEIL AN DER ERWERBS-ARBEIT ERHALTEN UND DIE MÄNNER EINEN GERECHTEN ANTEIL AN DER HAUS-, ERZIEHUNGS- UND PFLEGEARBEIT ÜBERNEHMEN.“ (153)

AUS: WORT ZUR WIRTSCHAFTLICHEN UND SOZIALEN LAGE IN DEUTSCHLAND, 1997

„Gerade die gegenwärtige Arbeitsmarktentwicklung und die Veränderung der Arbeitsplätze durch neue Technologien machen deutlich, dass die kirchliche Arbeitswelt prinzipiell denselben Gesetzen unterworfen ist wie die Arbeitswelt außerhalb der Kirche. Diese Beobachtung bestätigt reformatorische Grunderkenntnisse; im Unterschied zur mittelalterlichen katholischen Tradition war es gerade Luther, der für eine grundsätzliche Gleichwertigkeit aller Arbeit eingetreten ist. Hinsichtlich der institutionellen Regelungen der Arbeitsbeziehungen kann daraus nur der Schluss gezogen werden, dass die Regelungen für die Arbeit in der Kirche identisch mit jenen sein müssen, die auch für die Arbeit außerhalb der Kirche in der Gesellschaft gelten. ... Die Volkskirche ist dabei, die Arbeitnehmer zu verlieren. Eine Trendwende wird nur dann tatsächlich stattfinden, wenn sie durch ihre eigene Umorientierung versucht, sie neu zu integrieren. Dies wird nur mit Hilfe der Gewerkschaften gelingen. Tarifverträge sind eine Voraussetzung dazu; sie bilden den Rahmen, innerhalb dessen gute institutionelle Beziehungen überhaupt erst möglich werden.“

AUS DER VORLAGE DES KDA-BUNDESVORSTANDS ZUR EKD-SYNODE IN BERLIN-SPANDAU 1982 („JENSEITS DER VOLLBESCHÄFTIGUNG – ÜBER DIE ZUKUNFT DER ARBEITSWELT“)

lich für eine erhebliche Zunahme psychischer Belastungen. Hinzu kam der Rollback zu Kurztakt, Akkord und Fließbandarbeit in der Produktion.

Anfang des neuen Jahrhunderts beschäftigte sich der Fachausschuss mit „neuen Dienstleistungsunternehmen“. Software-Anbieter und Datenverarbeitungsunternehmen mit radikal neuen Bürokonzeptionen und Arbeitsorganisationsmodellen etablierten eine um sich greifende Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie eine projekt- und ergebnisbezogene Arbeitsweise. Zu den neuen Dienstleistungsunternehmen gehörten auch die sprunghaft wachsenden Callcenter mit

restriktiven Arbeitsbedingungen<sup>7</sup>. Dabei veränderten sich im Laufe der Zeit auch die Begriffe. Der Terminus „Humanisierung“ wurde allenthalben durch das Leitbild „Gute Arbeit“ als gewerkschaftliches und kirchliches Konzept menschengerechter Arbeit abgelöst.

Die anhaltende Massenarbeitslosigkeit so wie der – durch die politische und gesetzliche Deregulierung des Arbeitsmarktes – immer größer werdende Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse (Ausweitung des Niedriglohnsektors und Zunahme von Leiharbeit) und die damit einhergehende Prekarisierung von Lebensverhältnissen ver-

schärfte sich erheblich mit der Finanzkrise und den Massenentlassungen von Randbelegschaften<sup>8</sup>.

Weitere Themen waren die Auswirkungen der Globalisierung auf die erheblich unter Druck geratene betriebliche Mitbestimmung und gewerkschaftliche Interessenvertretung sowie die Energiewende. Bei den neu entstandenen Arbeitsplätzen im sogenannten Grünen Sektor zeigte sich, dass die Nachhaltigkeit im Umgang mit Energieressourcen sich nicht zwangsläufig auf den nachhaltigen Umgang mit Arbeitskräften erstrecken<sup>9</sup>.

## HERAUSFORDERUNGEN

Seit den 70er Jahren und dem damaligen Humanisierungsprojekt haben sich grundlegende Umbruchsprozesse in der Arbeitswelt vollzogen. Die zunehmend vernetzten, computergestützten Informations- und Kommunikationstechnologien durchdringen praktisch alle Wirtschafts- und Lebensbereiche. Sie erlauben die systematische Steuerung der gesamten Betriebsabläufe und ermöglichen kurzfristige Umstrukturierungen – auf der Schwelle zur vierten industriellen Revolution mit intelligenten Fabriken und sich selbst steuernden Systemen. Wir erleben zudem eine verstärkte Orientierung an der Börsennotierung der Unternehmen in einem zunehmend globalisierten Wettbewerb mit transnationalen Verflechtungen.

Der zunehmend systemische Charakter von Rationalisierung, aber auch die veränderte „Nutzung“ menschlicher Arbeitskraft, eröffnen Chancen, bedeuten aber auch große Risiken für Unternehmen und ihre Beschäftigten. Betriebliche Rationalisierung vollzieht sich heute in einem permanenten Veränderungsprozess. Ständige Umgestaltungen und der Abbau von Arbeitsplätzen gehen zu Lasten der psychischen Gesundheit der Beschäftigten. Unsicherheiten, Angst und betriebliche Konflikte sind Begleiterscheinungen heutiger Modernisierungsstrategien.

Auch auf der unmittelbaren Tätigkeitsebene sind die Belastungen insgesamt nicht weniger geworden, vielmehr haben sich die Belastungsprofile verschoben. Neben immer noch existierender körperlicher Schwerstarbeit (z. B. in Pflegeberufen, Reinigungsberufen und Montagearbeit) haben Arbeits-hetze und Arbeitsintensivierung sowie die Entgrenzung von Erwerbsarbeit und privatem Leben durch erhöhte Flexibilitätsanforderungen zugenommen. Kommunikation und Arbeitszeit findet auch im globalisierten, virtuellen Raum statt.

Das hohe Belastungsniveau verdankt sich zum einen einer klassischen Arbeitsverdichtung, zum anderen hat es auch mit einer veränderten Unternehmenskontrolle und neuen Managementmethoden zu tun. Anstelle eines direktiven Führungsstils wird zunehmend Verantwortung für den Arbeits- bzw. Produktionsprozess und für das Ergebnis „nach unten“ delegiert und Selbstständigkeit gefordert (Stichworte dafür sind: Vertrauensarbeitszeit, Projektziele, Qualitätsstandards), sodass Arbeitnehmende unausweichlich in den Prozess der Vermarktlichung eingebunden werden. Diese indirekte Steuerung kommt ohne Zuckerbrot und Peitsche aus, da die Arbeitnehmenden die Leistungsanforderungen verinnerlichen und sich den Erfolg oder Misserfolg selber zuschreiben.

Doch was einst als humane Arbeitsgestaltung im Sinne einer Subjektivierung von Arbeit hätte gelten können, verkehrt sich unter rein ökonomischen Verwertungsstrategien schnell in sein Gegenteil, wenn bei zunehmender Verantwortung und Selbstständigkeit die Handlungs- und Entscheidungsspielräume verengt werden. Dies führt zu einem erhöhten Leistungsdruck und

damit zu einer Steigerung der psychomentalen Belastungen, durch die neue Gefahrenpotenziale wie die „interessierte Selbstgefährdung“ und „Präsentismus“ entstehen. Dadurch drohen auch bewährte Mitbestimmungs- und kollektive Schutzmechanismen ins Leere zu laufen.

Paradoxerweise gibt es hierzu auch eine gegenläufige Entwicklung, die sich durch eine restriktive Gestaltung der Arbeitsorganisation und -gestaltung auszeichnet. So lässt sich z. B. in der Automobilindustrie trotz hohem Automatisierungsgrad seit den 90er Jahren eine Re-Taylorisierung im Montagebereich feststellen. Aber auch in Dienstleis-



Quelle: Thomas Pfaffmann

tungsbereichen wie z. B. in der Versicherungsbranche verengen sich durch PC-programminduzierte Vorgaben die inhaltlichen, zeitlichen und sachlichen Dispositionsspielräume einer Sachbearbeitungstätigkeit erheblich. Verstärkte Arbeitsteilung und restriktive Arbeitsgestaltung haben ein hohes Belastungsniveau zur Folge. Das Nachdenken über eine Neuauflage der großen drei J (Jobenlargement, Jobenrichment, Jobrotation) des HdA-Projektes der 70er Jahre gewinnt angesichts dieser Rolle rückwärts bzw. im Dienstleistungsbereich der Rolle vorwärts in

die tayloristische Vergangenheit, an überraschender Aktualität.

## AUSBLICK

Der stetige Strukturwandel und die permanent voranschreitende technische Entwicklung werfen die alten Forderungen nach einer humanen Arbeitsgestaltung stets aufs Neue auf. Auch heute gilt, dass sich zukunftsfähige Arbeit nicht nur auf die Anzahl neu geschaffener Arbeitsplätze beschränken darf, sondern auch die Qualität von Arbeit und Beschäftigung umfasst.

Der heutige Qualitätsbegriff von Arbeit stellt sich allerdings umfassender und stärker am Subjekt orientiert dar. Mit dem Konzept von „Guter Arbeit“ lässt sich dies beschreiben: Arbeit muss den Lebensunterhalt sichern, darf nicht prekär sein, muss Teilhabe und Mitbestimmung gewährleisten, muss gerecht verteilt werden, ist mehr als Erwerbsarbeit, Arbeit und Leben müssen vereinbar sein, Arbeit hat eine Integrationsfunktion, Arbeit muss Güter produzieren, die sozial und ökologisch nachhaltig sind. Unter dem Vorzeichen des heutigen tiefgreifenden Strukturwandels im Sinne einer Transformation gilt es, die Perspektive zukunftsfähiger Arbeit und Guter Arbeit als Gestaltungsoption für einen ökologischen und sozialen Transformationsprozess zwingend einzubeziehen und als KDA einzubringen. Denn noch heute ist richtig, was der Sozialwissenschaftler Harry Jablonski (langjähriges Fachausschussmitglied) in einem Zwischenresümee bereits 1990 konstatierte: „Die ‚alten‘ Zielkategorien harren also immer noch ihrer gesellschaftlichen Realisierung.“ ■

NINA GOLF

1 „Freiheit und Gerechtigkeit müssen überall im Arbeitsleben verwirklicht werden. (...) Menschenwürde, Freiheit und Gerechtigkeit sind keine Güter, die wirtschaftlichem Kalkül beliebig geopfert werden können. Nicht der Mensch hat der Produktion, sondern diese hat dem Menschen zu dienen“, schrieb der damalige Bundesforschungsminister Hans Matthöfer, der das HdA-Programm auf den Weg brachte.

2 Stimme der Arbeit. Evangelische Zeitschrift für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Bad Boll, Nr. 2/1977, S. 39

3 Ludwig Rieber (Hg.), Zauberformel Qualifikation. Neue Technik – Neue Bildungschancen, Bad Boll 1990

4 KDA-Vorstand und Fachausschuss Humanisierung – Neue Technik (Hg.), Arbeit, Leben, Gesundheit 2000. Eine Arbeitshilfe zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Bad Boll, Berlin 1994

5 KDA-Vorstand und Fachausschuss Humanisierung – Neue Technik (Hg.), Lean Production. „Diät“ für Arbeit und Gesellschaft? Berlin 1996

6 Ludwig Rieber, Nina Golf (Hg.), Arbeitspolitik am Scheideweg? Bad Boll 1998

7 KDA-Vorstand (Hg.), Call Center. Das Lächeln in der Stimme, Osnabrück 2002

8 vgl. Stellungnahme des KDA: Einkommen ohne Auskommen. Ein Beitrag zur Mindestlohndebatte, Hannover 2008 sowie Stellungnahme des KDA: Leiharbeit auf dem Prüfstand, Hannover 2009

9 Nina Golf, Schöne grüne Arbeitswelt? Gute Arbeit und neue Umwelttechnologien, in: BEA-Rundschau Nr. 3/2013



# HERAUSFORDERUNG ARBEITSLOSIGKEIT: BESCHÄFTIGUNG – QUALIFIZIERUNG – BERATUNG

**D**eutschland im Juni 2014: Die offizielle Arbeitslosenquote beträgt 6,5 % oder 2.833.000 Arbeitslose. Der Monatsbericht der Bundesagentur für Arbeit erläutert hingegen penibel: „Im Juni gab es nach vorläufiger Hochrechnung 5,15 Millionen erwerbsfähige Leistungsempfänger von Arbeitslosengeld und Arbeitslosengeld II“. In der Beschreibung zur aktuellen Arbeitsmarktlage fallen zusätzlich weitere Begriffe wie SGB III und SGB II, Grundsicherung und Aktivierungsquote, Arbeitsgelegenheit, Zugangsrisiko und Abgangschance. Verwirrend? Oder nur Ausdruck dessen, wie differenziert mittlerweile selbst Arbeitslosigkeit und von Arbeitslosigkeit Betroffene betrachtet, unterschieden, verwaltet, gefördert und gefordert werden?

In den 70er Jahren hieß die Agentur für Arbeit noch Arbeitsamt, und Anspruch auf Arbeitslosengeld bestand nach einer Mindestbeschäftigungsdauer von 6 Monaten. Im Jahr 1970 waren in der Bundesrepublik nur rund 150.000 Menschen als arbeitslos registriert. Arbeitslosigkeit galt als so gut wie überwunden, als 1973 die erste Ölkrise Anlass für einen drastischen Anstieg der Arbeitslosigkeit war. 1975 zählte die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit bereits eine Million Arbeitslose. Während viele zunächst an einen vorübergehenden Konjunktуреinbruch glaubten, warnten kritische Stimmen aus dem KDA schon vor drohender Massenarbeitslosigkeit für einen längeren Zeitraum. Sie sollten recht behalten.

Bereits Ende 1975 berieten Vertreterinnen und Vertreter der landeskirchlichen Ämter für Industrie- und Sozialarbeit gemeinsam auf einer Tagung in Göttingen über das Thema. Sie diskutierten mögliche gesellschaftliche Konsequenzen und wie Arbeitslosigkeit verringert werden könnte. Sie dachten z. B. über Arbeitszeitverkürzung oder Einführung eines weiteren Schuljahres, eines diakonischen Jahres oder über pas-

sende Konjunkturprogramme nach. Beraten wurde aber auch, wie Betroffenen konkret geholfen werden könnte und wie Unterstützung aussehen sollte, um mit der Situation zurecht zu kommen und neue Perspektiven zu gewinnen. Arbeitslosigkeit, so die Erkenntnis der Konsultation, wird die gesamte

Gesellschaft betreffen und für die Kirche zu einer Herausforderung werden.

1976 folgte dann die Gründung des Bundesfachausschusses Arbeitslosigkeit im KDA, heute: Bundesausschuss für Erwerbslosigkeit, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (ESA).

## MENSCHENRECHT AUF ARBEIT



Foto: Betriebsrat AEG Herborn-Burg

### „Arbeit ist ein Menschenrecht“

Nach biblischem Verständnis ist es eine Frucht der Gerechtigkeit, gelingendes Leben für alle Menschen zu ermöglichen. Diese Entscheidung für das Leben beinhaltet das Recht auf Arbeit, denn des Menschen Arbeit ist Teil seines Wesens und seiner Würde. Die wachsende Arbeitslosigkeit in Deutschland und weltweit wirkt darum entwürdigend und zerstörerisch: Sie zerstört die Grundlagen des Lebens der Gemeinschaft. Arbeitslose werden ausgegrenzt aus dem Zusammenhang von menschlicher Arbeit, persönlicher Existenzsicherung und gesellschaftlichem Wohlstand. Sie werden zu Opfern des wirtschaftlichen Strukturwandels gemacht. Arbeitslose begegnen uns als Bedürftige und Benachteiligte. Für ihre Existenzsicherung ist die Sozialverwaltung zuständig. In der Arbeitsgesellschaft bilden sie die ‚Klasse der Entbehrlichen‘. Der Riss, der unsere Gesellschaft spaltet, ist tief, der Prozess der Ausgrenzung weit fortgeschritten. Eine an der biblischen Tradition der Gerechtigkeit orientierte Politik darf eine ‚Entbehrlichkeit‘ von Menschen nicht akzeptieren, sondern muss ihre Teilhabe an Kultur und Wohlstand der Gesellschaft zum Ziel haben.“

AUS DEM BEITRAG DES KDA ZUM KONSULTATIONSPROZESS „ZUR WIRTSCHAFTLICHEN UND SOZIALEN LAGE IN DEUTSCHLAND“, 1996

Noch in den 70er Jahren berieten Vertreter vom KDA und der Diakonie in Deutschland auf einer Tagung über eine Zusammenarbeit und über die bisher gemachten Ansätze und Arbeitsformen. In Folge wurde der jeweilige Referent des neu eingerichteten Arbeitsbereiches beim Diakonischen Werk der EKD zu den Sitzungen des Ausschusses eingeladen. Regionale Diakonische Werke und KDA kooperierten auf vielfältige Art und Weise vor Ort und gehörten so zu den Ersten, die mit Gesprächsgruppen, Initiativen und Beratungsangeboten auf Arbeitslose zuzugingen.

Auch an der Vorbereitung des ersten Bundeskongresses der Arbeitsloseninitiativen 1982 in Frankfurt war der KDA beteiligt, und im gleichen Jahr setzte sich die EKD-Synode in Berlin-Spandau mit „Sinn und Wandel der Arbeit in der Industriegesellschaft – Herausforderung für die Kirche“ auseinander und forderte, Kirche müsse stärker als bisher Arbeit und Arbeitslosigkeit in den Blick nehmen und eigene Möglichkeiten einbringen. Der gute Kontakt zu Betrieben und Belegschaften kam dem KDA bei seiner Arbeit sehr zugute. Gerade in den Jahren 1982 bis 1984 gründeten sich vielerorts Arbeitsloseninitiativen. So beschrieb ein Mitglied einer lokalen Arbeitsloseninitiative 1983 die Gründung derselben wie folgt:

„Im Dezember 1982 führte der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (KDA) in Kooperation mit dem DGB und dem Kirchenkreis ein Abendseminar unter dem Thema „Die Zukunft der Arbeit – wie werden wir heute und in Zukunft mit der steigenden Arbeitslosigkeit in unserer Gesellschaft fertig?“ im „Haus der Kirche“ durch. Unter den 44 Teilnehmern am ersten Abend waren nur fünf Arbeitslose. ... Das war eine Enttäuschung für die Veranstalter. Hofften sie doch mit dieser ... Veranstaltung mehr Arbeitslose zu erreichen. Man hatte dabei zu wenig berücksichtigt, dass viele Arbeitslose sich aus dem öffentlichen Leben zurückziehen. ... Gerade diese Beobachtungen waren bei der Auswertung dieser Veranstaltung der Hauptgrund, die Arbeitsloseninitiative – damals sprachen wir mehr von einer Arbeitslosen-Selbsthilfegruppe – ins Leben zu rufen.

Gründer waren sieben Teilnehmer des Seminars, drei Arbeitslose, drei Arbeitende und ein Rentner.“

Wichtige Anliegen und Ansätze von damaliger und heutiger KDA-Arbeit werden in diesem Text deutlich:

- Einsatz gegen soziale Spaltung der Gesellschaft und Stärkung solidarischen Handelns,
- Unterstützung in schwieriger Lebenslage,
- Stärkung der Vertretung eigener Interessen und eigener Entfaltung,
- ein Nachdenken über die Zukunft und Bedeutung von Arbeit, über gerechte Verteilung und sinnvolle Formen von Arbeit.

Die nachfolgende Entwicklung dieser Initiative steht wahrscheinlich beispielhaft für viele andere Arbeitsloseninitiativen in der Bundesrepublik: Eine zunächst stetig wachsende Zahl an Mitgliedern und Besuchern, zahlreiche Aktivitäten und politische Arbeit (z. B. für Vergünstigungen im Nahverkehr) und die baldige Erkenntnis, dass für eine kontinuierliche Arbeit, insbesondere auch für Beratung und Begleitung, Selbsthilfe nicht ausreicht. Eine erste ABM-Stelle wird eingerichtet; später werden sogenannte Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen. Daraus erwächst eine Bauwerkstatt (mit Hilfe und Spenden von Unternehmen), zunächst für den Eigenbedarf, dann als wachsender Beschäftigungsbetrieb mit öffentlich geförderten Stellen.

Kirche und KDA engagieren sich vielfältig: Durch die Bereitstellung von Räumen und Arbeitskraft, Know-how und Rahmenbedingungen, durch die Übernahme von Trägerschaften oder Vorstandsarbeit. In manchen Landeskirchen wurden mit Unterstützung des KDA Arbeitslosenfonds eingerichtet. Sie dienen bis heute der (Ko-)Finanzierung verschiedenster Projekte gegen Arbeitslosigkeit.

In den 90er Jahren veränderte sich die Arbeit. In den Initiativen stieg der Anteil an Menschen, die einen größeren Bedarf nach Tagesstruktur und Begleitung hatten. Beschäftigungsbetriebe, Initiativen und Betrof-

fene sahen sich zudem schon lange vor den Hartz-Gesetzen mit sich stark verändernden Rahmenbedingungen konfrontiert, so wurden z. B. Laufzeiten, Zugänglichkeit und Vergütungen für öffentlich geförderte Stellen abgesenkt oder erschwert. In Folge fusionierten kleinere Träger oder sie konnten ihr Angebot nicht mehr aufrechterhalten.

Der KDA entwickelte „Clubs der Arbeitssuchenden“ und Bewerbungswerkstätten und schaute sich um, wie im europäischen Ausland mit Arbeitslosigkeit umgegangen wurde. Seine Erfahrungen stellte er BehördenmitarbeiterInnen und MitarbeiterInnen von Trägern und Beratungsstellen zur Verfügung, immer unter dem Blickwinkel eines „menschenswürdigen Miteinanders“. Auch heute bringt er Führungskräfte und Arbeitssuchende bei Gesprächsabenden zum Thema Bewerbung zusammen.

Schon seit den frühen 80er Jahren ist das Thema Arbeitslosigkeit eng mit dem Thema Armut verknüpft, seit der Einführung der Hartz-Gesetze und dessen Auswirkungen auf Arbeitslose wie auf Arbeitnehmende mit geringem Verdienst in noch größerem Umfang. Immer wieder gilt es, mahnend darauf hinzuweisen, dass Arbeitslosigkeit und Armut vielschichtige Ursachen und Folgen haben und nicht ihren Hauptgrund, wie gern öffentlich diskutiert, in der individuellen Person. Der KDA-Bundesausschuss ESA hat deshalb 2011 eine Stellungnahme unter dem Titel „Hartz-IV-Ökonomie – wie sich eine Parallelwelt verfestigt“ herausgebracht, die die zunehmende Spaltung der Gesellschaft beschreibt, kritisiert und Vorschläge für einen gesellschaftswürdigeren Umgang miteinander enthält.

Zurzeit setzt sich der Fachausschuss insbesondere mit der zunehmend prekären Situation von Ungelernten auseinander. Vierzig Jahre nach dem ersten Schock durch das Wiederauftreten von Massenarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik hat das Thema für Gesellschaft und KDA nichts an Brisanz eingebüßt. ■

HEIKE RIEMANN

# „KOMM HERÜBER UND HILF UNS“ (APOSTELGESCHICHTE 16,9) DER KIRCHLICHE DIENST IN DER ARBEITSWELT UND EUROPA

„Die Kirchen in Deutschland sehen es als eine wichtige Aufgabe an, im Zusammenwirken mit ihren ökumenischen Partnern in Europa ... einen Beitrag zu leisten“ zur Entwicklung eines europäischen Gemeinschaftsbewußtseins (GW, Ziff. 236).

**D**er KDA fragt nach Möglichkeitsbedingungen der (Mit-)Gestaltung in Politik und Wirtschaft auf europäischer Ebene, denn: „Die Sozialpolitik zählt in der Europäischen Union nach wie vor zu den besonders kontroversen Themen“ (GW, Ziff. 234). Darum hier zu Anfang eine kurze biblische Erinnerung: Das soziale Europa ist nicht reitend auf einem Stier vorzustellen, sondern der erste Europäer war eine Frau namens Lydia in der Leitung der ersten Christengemeinde außerhalb Kleinasiens (Apg 16,9,13 f.). Da wir die Leistungen und Leidenchaften europäischen Engagements Einzel-

ner hier jedoch nicht würdigen können, seien im Folgenden nur wenige Stationen des KDA auf dem Weg in die Gegenwart genannt:

## ENTSTEHUNG

Wengleich, historisch nicht unbestritten, vom Jahr 1945 als der „Stunde null“ auszugehen ist, eröffnete dies jedoch einen Neuanfang auch in europäischer Hinsicht (vgl. Symanowski, 52 ff., 86 ff.). Tatsächlich verdankt sich der KDA auch der Begegnung mit der Industrial Mission in England (vgl. Fechner, 92), denn: „Das große Thema am Anfang der Arbeit war die Mitbestimmung, ausgelöst durch die von der britischen Besatzungsmacht inspirierte paritätische Mitbestimmung im Montanbereich ... Hier wurde die junge Industrie- und Sozialarbeit sogleich mit einem Stück kirchlicher sozialetischer Tradition konfrontiert. Die Mitbestimmungsproblematik ist ... eine Schlüsselproblematik, in der es



Foto: margs / photocase.com

„AUFGRUND UNSERES CHRISTLICHEN GLAUBENS SETZEN WIR UNS FÜR EIN HUMANES UND SOZIALES EUROPA EIN, IN DEM DIE MENSCHENRECHTE UND GRUNDWERTE DES FRIEDENS, DER GERECHTIGKEIT, DER FREIHEIT, DER TOLERANZ, DER PARTIZIPATION UND DER SOLIDARITÄT ZUM AUSDRUCK KOMMEN.“  
CHARTA OECUMENICA, STRASSBURG 2001

um die Überwindung des bloßen Lohnarbeitsverhältnisses, aber auch um die demokratische Verfassung der Wirtschaft, also um die Zuordnung und Wertigkeit von Kapital und Arbeit, um das Wirtschafts- und Gesellschaftssystem geht. Genau besehen, ist dieses Frühthema das Grundthema der Arbeit geblieben.“ (Fahlbusch 44; vgl. UH 98 f.).

## KRITISCHE FUNKTION

„... Die kirchliche Industrie- und Sozialarbeit in der Bundesrepublik wird die Herausforderung, die auf sie zukommt, nur bestehen können, wenn sie ihre engen nationalkirchlichen Grenzen ökumenisch zu überschreiten bereit ist, und wenn sie in der Lage ist, eine kritische Funktion wahrzunehmen, die ein Höchstmaß an Sachkenntnis und Konzentration aller ihrer Kräfte, vor allem aber Mut und Phantasie erfordert. Diese kritische Funktion wird in zweierlei bestehen müssen: Die Industrie- und Sozialarbeit wird in kritischer Solidarität mit der deutschen und europäischen Arbeiterbewegung und in kritischer Partnerschaft der Verantwortung mit Arbeitgebern und Unternehmern eine umfassende Humanisierung der Arbeitswelt und der Wirtschaft politisch durchzusetzen versuchen müssen. Dazu gehören selbstverständlich die klassischen Themen der Mitbestimmung, der Verteilung des Produktivvermögens. Dazu gehören aber auch humane Arbeitsbedingungen. Freilich gehört dazu auch die Gleichberechtigung aller Arbeitnehmer, gleich, woher sie kommen, welche Sprache sie sprechen und welche Hautfarbe sie haben. Die Startchancengleichheit aller Gastarbeiter ist ein wesentliches Element der Mitbestimmung und der Demokratisierung der Arbeitswelt, wie wir sie vom Evangelium her verstehen müssen. ...“

AUSZUG AUS DER REDE VON WILHELM FAHLBUSCH ZUR KONSTITUIERUNG DES KIRCHLICHEN DIENSTES IN DER ARBEITSWELT AM 13. JUNI 1974 IN BAD BOLL

So erkennt Eberhard Müller in Bad Boll einen „Funktionsverlust der Ortsgemeinden“ und sieht die „Ursache dafür ... in dem Prozess der Industrialisierung. So ist es nur folgerichtig, im industriellen Bereich neu anzusetzen und eine gesellschaftsdiakonische Arbeit zu beginnen, die sich auf den Menschen aus der Industrielwelt bezieht.“ (Vokkert, 43, vgl. Veller, 136 ff.). Doch sind hier ebenso die Sozialakademie Friedewald (Vokkert, 44 ff.), das Sozialamt in Westfalen mit Klaus von Bismarck (Vokkert, 50 ff.) und das Seminar für kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft in Mainz mit Horst Symanowski (Vokkert, 57 ff.) zu nennen. Bilanzierend lässt sich zu den Anfängen festhalten, dass aufgrund europäischer Kontakte die KDA-Arbeit von Anfang an in ökumenischer Weite geschah, wie sich z. B. an den internationalen Sommercamps der Industrie-Mission von Horst Symanowski in Mainz zeigen lässt (vgl. Veller, 58 f., Vokkert 141, 153).



## ECG (EUROPEAN CONTACT GROUP) IN ZEITEN GESELLSCHAFTLICHER UMBRÜCHE (1968)

In einer zweiten Phase erhielt die KDA-Euro-paararbeit neue Impulse insbesondere aus der Urban Industrial Mission (UIM). Die in England ausgebildete Pfarrerin Christa Springe brachte eine Erweiterung des betrieblichen Ansatzes durch den Blick auf gesellschaftliche Bedingungen und damit sozial- und gesellschaftspolitische Fragen in ihrer transnationalen Bedeutung ein (Symanowski, 277 ff., vgl. Veller, 145 ff.). Doch auch an anderen Orten erfolgte nach 1968 „der entscheidende programmatische Durchbruch“, indem der „Bildungsauftrag theologisch aus der christlichen Verantwortung des Menschen für humane Weltgestaltung“ abgeleitet wurde (Veller, 155; vgl. Vokkert, 185). Während in der Tendenz die betriebliche Kontaktarbeit zurückging (vgl. Pelikan, 204 f., Vokkert, 195, Anm. 56), wuchs durch die Kontaktarbeit die Wahrnehmung internationaler Dependenz-ökonomisch-sozialer Entwicklungen.

Wirtschaftsgeschichtlich bereitete sich in der Folge von Bretton Woods bereits 1973 die unsattsam bekannte globale Wirtschaftsform vor (vgl. Duchrow 1994, 90 ff.). Aufgrund deren Auswirkungen in den 80er Jahren (Vokkert, 209 ff.) unternahmen es nach der sozialkritischen Äußerung der amerikanischen Bischöfe 1984 nachfolgend auch die Kirchen in Europa, Arbeitslosigkeit und Verarmung zum Thema ihrer Stellungnahmen zu machen. Nach England (A Common Good) und Finnland (Good Work) kam es in Deutschland 1997 zum Gemeinsamen Wort der Kirchen (GW), das bereits die europäische Ebene repräsentiert und für die tägliche Arbeit des KDA bis heute sozialetisch den Maßstab setzt.

## CALL (CHURCH ACTION ON LABOUR AND LIFE) – HERAUSFORDERUNGEN NACH 1989 BIS ZUR GEGENWART

Wenn die Religionen ebenso wie politische Kritiken von der notwendigen Bändigung eines „Raubtierkapitalismus“ (Duchrow 2013, 220 ff.) sprechen, scheint das ökonomische Kalkül zur alles bestimmenden Macht des 21. Jahrhunderts mutiert und die Welt einer totalitären Versuchung anheimzufallen. Diesen Tendenzen setzen sich Menschen und

Kirchen zur Wehr (vgl. Habermas 2008, 92 ff., ebenso GVG, 5). Für Europa stellt sich die Situation im Blick auf Arbeit so dar: „Im Jahr 2009 waren 113 Millionen Menschen in der Europäischen Union von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht. Das sind 23 % der Bevölkerung in der EU. Jede zehnte Europäerin und jeder zehnte Europäer (in der EU) leben in einem Haushalt, in dem niemand arbeitet. Aber auch Arbeit schützt nicht immer vor Armut. 8 % aller Arbeitnehmer sind von Armut betroffen, obwohl sie regelmäßige Arbeit und ein festes Einkommen haben („working poor“).“ (Heidtmann, 238).

Jedoch: Was als Schwäche erscheint, kann in Stärke verwandelt werden, wenn global agierenden Unternehmen vor Ort mit Formen des Widerstands und der Veröffentlichung ihrer moralisch fragwürdigen Praktiken (prekäre Beschäftigungen, Verhinderung von Betriebsräten, Standortverlagerungen und Dumpinglöhne, Fehlen von Sozialplänen, Umweltschutz u. v. a. m.) konfrontiert und ihre Images damit ethisch konterkariert werden (Habermas 2012, 239). Damit bezieht der KDA die Frage des jüngsten ökumenischen Sozialwortes: „Wer ist denn mein Nächster?“ (Lukas 10,29, vgl. GVG, 12) auf abhängig und prekär Beschäftigte und deren Arbeitsbedingungen in Unternehmen und Betrieben. Diese gilt es heutzutage im europäischen Kontext – jeweils vor Ort – wahrzunehmen (GVG, 54).



Ein europäischer KDA sucht und vermittelt als angewandte Sozialethik das interreligiös bestimmte Gespräch zur Arbeitswelt (vgl. Kuhn-Luz, 9 passim), Kontakte zu Grassroots-Organisationen ebenso wie zu einzelnen kirchlich Aktiven in den jeweiligen Ländern mit dem Ziel der solidarischen Stärkung (vgl. GT, 41, UH, 93). So bekennt sich die Gründungsversammlung des Europäischen Netz-

werkes CALL (Church Action on Labour and Life) 2010 in Brüssel insbesondere zur Stärkung zivilgesellschaftlicher Bemühungen im Bereich von Arbeit und Wirtschaft („empowering people on economic and employment issues“). Diese sollen realisiert werden im Hinblick auf a) Work-Life-Balance und den Schutz des Sonntags, b) prekäre Beschäftigungsformen und ihre Bekämpfung (im Sinne von Guter Arbeit), c) die Förderung von Solidarbündnissen und d) eine ökologische Wirtschaft. Im CALL-Coordinating-Team des KDA arbeiten Aktive aus Belgien Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Italien, der Schweiz und Ungarn. Regelmäßige Zusammenkünfte finden in Brüssel im Rahmen der Church & Society Commission of the Conference of European Churches (CEC) statt. Es bleibt viel zu tun in Europa, oder, um es mit Dietrich Bonhoeffer zu sagen: „Mag sein, dass der Jüngste Tag morgen anbricht, dann wollen wir gern die Arbeit für eine bessere Zukunft aus der Hand legen, vorher aber nicht.“ ■

### ROLAND PELIKAN

#### Literatur:

- |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ulrich Duchrow:<br>Alternativen zur kapitalistischen Weltwirtschaft, Gütersloh 1994                                                                                                              | Jürgen Habermas:<br>Nachmetaphysisches Denken II, Frankfurt a. M. 2012                                                                                                     |
| Ulrich Duchrow: Gieriges Geld, München 2013                                                                                                                                                      | Dieter Heidtmann:<br>Europäische Sozialpolitik – Krise oder Chance zur Veränderung? In: Jahrbuch Sozialer Protestantismus 5, Gütersloh 2011, S. 237–247                    |
| Wilhelm Fahlbusch:<br>Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt nach 1945, in: Perspektiven zur Sozialen Frage, Hannover 1991, S. 35–46                                                              | Esther Kuhn-Luz:<br>Religion prägt Arbeit – prägt Arbeit Religion?, Bad Boll 2009                                                                                          |
| Bernd Fechner et al.:<br>Mission in der Industrie, Frankfurt a. M. 1995                                                                                                                          | Roland Pelikan:<br>Ethik lernen in der Arbeitswelt, Berlin 2009                                                                                                            |
| Gerechte Teilhabe, Denkschrift der EKD, Hannover 2006 (GT)                                                                                                                                       | Horst Symanowski: Kirche und Arbeitsleben: getrennte Welten? Impulstexte aus 1950–2000, Münster 2005                                                                       |
| Gemeinsame Verantwortung für eine gerechte Gesellschaft: Initiative des Rates der EKD und der Deutschen Bischofskonferenz für eine erneuerte Wirtschafts- und Sozialordnung, Hannover 2014 (GVG) | Unternehmerisches Handeln in evangelischer Perspektive, Denkschrift der EKD, Hannover 2008 (UH)                                                                            |
| Gemeinsames Wort der Kirchen: Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit, Hannover 1997 (GW)                                                                                              | Reinhard Veller:<br>Theologie der Industrie- und Sozialarbeit, Köln 1974                                                                                                   |
| Jürgen Habermas:<br>Ach, Europa. Kleine politische Schriften XI, Frankfurt a. M. 2008                                                                                                            | Heinrich Vokkert:<br>Entwicklung und Wandlung der Industrie- und Sozialpfarrämter in den westdeutschen Landeskirchen von 1945 bis Ende der 60er Jahre, Münster/Westf. 1973 |



BUNDESWEITES TREFFEN  
DER SONNTAGSALLIANZ  
IN FULDA, 2012

## KONFLIKTE UM DEN ARBEITSFREIEN SONNTAG EIN DAUERBRENNER

**E**s geschah in der Wüste: Das Volk Israel war aus Ägypten geflohen, schon seit Wochen unterwegs. Die Vorräte gingen zur Neige, die Kräfte schwanden, das Ziel in weiter Ferne. Die Israeliten waren niedergeschlagen und misstrauisch. Die Bibel erzählt uns, was dann geschah: An jedem neuen Tag fanden die Israeliten kleine Gebilde in der Wüste, die wie Samen aussahen und wie Semmeln mit Honig schmeckten. „Ma hu? Was ist das?“ fragten sie erstaunt und so nannten sie die Speise: „Manna“.

Moses, ihr Anführer, erklärt ihnen, dass sie von nun an das Manna an jedem Tag finden werden. Nur jeweils am sechsten Tag sollen sie die doppelte Menge sammeln, weil es am siebten Tag kein Manna gibt. So wird jeder siebte Tag für die Israeliten zum Feiertag. Sie nennen ihn Sabbat, das bedeutet: Aufhören und ruhen. Sie arbeiten nicht und bleiben, wo sie gerade sind. Sie singen und tanzen, beten und lachen. Sie machen die Erfahrung: Sechs Tage arbeiten reicht aus, um sieben Tage zu leben. Am Ende ihrer Zeit in der Wüste erhalten sie dann die zehn Gebote. Diese enthalten auch Regeln für den Ruhetag: Niemand soll arbeiten, auch nicht die Sklaven, das Vieh und die Fremden, die in der Stadt sind. Das ist eine neue ökonomische

Ordnung, eine Alternative zur Sklavenwirtschaft, der sie entflohen sind.

Der gemeinsame Ruhetag im wöchentlichen Rhythmus ist eine kulturelle Errungenschaft, die wir dem Volk Israel und dem Judentum verdanken. Das Christentum knüpft später an diese Tradition an und legt dafür im Unterschied zum Sabbat zur Erinnerung an Jesu Auferstehung den Sonntag fest. Die für alle geltenden Ruhegebote übernehmen die Christen zunächst nicht. Erst der römische Kaiser Konstantin ordnet sie im 4. Jahrhundert per Dekret an. So setzte sich der Sonntag in fast allen Ländern nach und nach als staatlich geschützter Feiertag durch. Manchmal wurde dabei seine soziale Bedeutung als kollektive Erholungspause stärker betont, ein andermal seine religiöse Bedeutung für eine Zeit der Besinnung und des Gottesdienstes.

Eine neue Situation entstand durch die Industrialisierung zu Beginn des 19. Jahrhunderts. Der vermehrte Einsatz von Maschinen – vor allem in der Textilindustrie – brachte eine erhebliche Ausdehnung der täglichen Arbeitszeiten mit sich. Die teuren Maschinen sollten möglichst ohne Unterbrechung laufen. So wurde die Sonntagsarbeit zur Regel. Das blieb nicht ohne soziale

und gesundheitliche Folgen für die Menschen, sodass sich immer mehr Organisationen im Kampf um den freien Sonntag zusammenschlossen. Erst am Ende des Jahrhunderts hatten sie in Deutschland Erfolg: Im Jahr 1891 trat mit einem Arbeiterschutzgesetz ein gesellschaftliches Verbot der Sonntagsarbeit in Kraft. Seither gilt im Gewerbebereich das Arbeitsverbot aus sozialen und religiösen Gründen. Ausnahmen unterliegen strengen Bedingungen und öffentlicher Kontrolle.

Doch die Konflikte um den arbeitsfreien Sonntag gehen weiter. Immer wieder wird der KDA in den 80er Jahren mit der Forderung von Unternehmern zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten, Einführung von Kontischichten und Ausweitung der Maschinenlaufzeiten auf Sonn- und Feiertage konfrontiert. Meist wird dabei die Standortfrage gestellt und gedroht, ohne Arbeit am Sonntag werde die Produktion ins Ausland verlagert. Die Gewerbeaufsichtsämter und die Gewerkschaften sind in hohem Maße erpressbar. In manchen Fällen können die Ausnahmetatbestände der alten Gewerbeordnung die Einführung von Sonntagsarbeit noch verhindern, doch häufig ist dies nicht möglich. Darum fragen sich die Gewerk-



schaften und die Kirchen vor Ort, was sie zur Verhinderung der Sonntagsarbeit tun können. So zum Beispiel bei der Einführung der Sonntagsarbeit im IBM-Halbleiterwerk Böblingen bei Stuttgart; Höhepunkte sind dort die ökumenischen Gebete vor den Werkstoren und die Gründung eines „Aktionsbündnisses gegen Sonntagsarbeit und Kontischicht“.

Schließlich reagiert die Politik mit der Diskussion eines neuen Arbeitszeitgesetzes, das 1994 verabschiedet wird. Grundsätzlich hält das Gesetz am grundgesetzlich garantierten Schutz des arbeitsfreien Sonntags fest. Allerdings gewährt es zahlreiche Ausnahmeregelungen. Damit sind auch die Bestimmungen der Gewerbeordnung vom Tisch und der Arbeit an Sonn- und Feiertagen werden die Türen und Tore weit geöffnet.

Danach schwappt der Konflikt in den Einzelhandel. Hatten bisher die Einzelhandelsverbände zusammen mit den Gewerkschaften am alten Ladenschlussgesetz festgehalten, so fordern die Spitzenverbände des Einzelhandels nun eine völlige Freigabe der

Öffnungszeiten. Schritt um Schritt können sie sich im Verlauf weniger Jahre durchsetzen und fordern auch die Kirchen heraus. In einer gemeinsamen Erklärung rufen der Rat der EKD und die Deutsche Bischofskonferenz im Jahr 1999 zum Schutz des Sonntags auf: „Seit längerer Zeit ist eine schleichende Aushöhlung des Sonntagsschutzes in Deutschland zu beobachten. Immer wieder wurden Einschnitte in den Schutzbereich dieses Tages vorgenommen. Für sich genommen waren sie jeweils so bemessen, dass sie von vielen Bürgerinnen und Bürgern als ‚geringfügig‘ und ‚hinnehmbar‘ eingeschätzt wurden. Tatsächlich aber führen das Ausmaß und die Qualität der Eingriffe zu einer substanziellen Beeinträchtigung des Charakters des Sonntages und seiner in Familie und Gesellschaft ausgeprägten Kultur.“

Die Politik reagiert auf die Diskussion im Rahmen der Föderalismusreform, nach der für die Regelung der Ladenöffnungszeiten ab sofort die Bundesländer verantwortlich sein sollen. So werden im Jahr 2007 in fast allen Bundesländern neue „Ladenöffnungsgesetze“ verabschiedet, die in vielen Bun-

desländern erhebliche Liberalisierungen mit sich bringen. Gegen diese Entwicklung regt sich Widerstand. Seit 2006 wächst eine kirchlich-gewerkschaftliche Initiative auf Bundes- und Länderebenen, die „Allianz für den freien Sonntag“. Regionale Allianzen kämpfen an vielen Orten z. B. dafür, die Genehmigung verkaufsoffener Sonntage zu verhindern.

Doch insgesamt ist nicht zu übersehen, dass die ökonomischen Prinzipien der Rationalisierung und der Effizienz aus dem Bereich der Wirtschaft immer mehr einwandern in fast alle Segmente unseres Lebens. Derzeit müssen etwa elf Millionen Menschen in Deutschland auch an Sonn- und Feiertagen zur Arbeit gehen – drei Millionen mehr als noch Mitte der neunziger Jahre. Das betrifft fast jeden dritten Erwerbstätigen.

Der Sabbat, der aus der Wüste kam, war anders gemeint. Er galt für alle und es gab keine Hierarchie zwischen denen, die schuften müssen, und den anderen, die dadurch einen angenehmen freien Tag haben. Da war keine Freizeitindustrie vorgesehen, sondern eine heilsame gemeinsame Pause des produktiven und gesellschaftlichen Lebens: Der Sabbat dient nicht dem Profit, sondern dem Leben. So erinnert der Sabbat an die Erschaffung der Welt, weil auch Gott selbst sich am siebten Tag erschöpft zur Ruhe legte. Völliges Abschalten und zur Ruhe kommen: Das ist die Krone der Schöpfung.

Heute kommen sich Arbeit, Familie und Freizeit immer mehr ins Gehege. Wenn wir uns davon zerreißen lassen, überall mitmischen, den Takt erhöhen, vieles gleichzeitig machen und dadurch in wichtigen Situationen immer weniger präsent sind, kann Leben nicht mehr gelingen. Das „Prinzip Sabbat“ war bei den Israeliten die Antwort auf die Fronarbeit in Ägypten. Heute sollte es uns lehren, auf unseren Rhythmus zu achten und Wert zu legen auf Pausen: eine bekömmliche Verteilung der Arbeitszeiten und ein Erwerbsleben im Einklang von Arbeiten und Leben. ■

MARTIN HUHN

Foto: Allianz für den freien Sonntag







RUND 1000 BESCHÄFTIGTE DER BREMER VULKAN-WERFT PROTESTIEREN AM 11.12.1996 AUF DEM BREMER MARKTPLATZ FÜR DEN ERHALT IHRER ARBEITSPLÄTZE.

## „WAS LANGE WÄHRT ...“ BERATUNG BEI BERUFSSKRANKHEITEN

**A**m 23. August 2013 wurde in Bremen-Nord in der Geschäftsstelle der Arbeitnehmerkammer die einzige unabhängige Beratungsstelle für Berufskrankheiten in Deutschland (wie die taz damals schrieb) eingerichtet. Sie hilft den betroffenen Arbeitnehmern, ihre Rechte gegenüber den Berufsgenossenschaften durchzusetzen. Dahinter steht ein über 15 Jahre langes Engagement des KDA Bremen, bzw. des von ihm gegründeten Vereins „Arbeit und Zukunft e. V.“, der uns auf die letzte Bremer Großwerft und ihren Zusammenbruch in den Jahren 1996/97 zurückführt:

Am 15. August 1997, dem Tag, an dem die Tore der Vulkan-Werft endgültig schlossen, haben wir, ein „Ökumenischer Runder Tisch Vulkansolidarität“ unter Führung des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt, eine öffentliche Trauerfeier veranstaltet, in deren Mittelpunkt ein Fragezeichen stand. Es sollte ein Versprechen symbolisieren: Wir werden nachfragen, was aus Euch, den Vulkana-

neseu geworden ist, auch wenn es nicht mehr die großen Schlagzeilen gibt. Wir hatten damals den Verein „Arbeit und Zukunft e. V.“ gegründet, der Träger einer neuen Beratungsstelle für Arbeitslose im Zentrum von Bremen-Vegesack wurde; am 1. Mai 1997 wurde sie eröffnet.

Nach dieser Trauerfeier kam der frühere Betriebsrat des Vulkan, Rolf Spalek, auf mich zu und fragte, ob ich mir vorstellen könnte, dass der Verein Mitträger eines Forschungs- und Beratungsprojektes zu Berufskrankheiten der ehemaligen Vulkaneseu werden könne. Die Initiative dazu sollte bei der Universität Bremen zusammen mit der Hans-Böckler-Stiftung liegen.

Nach meinem grundsätzlichen „Ja“ hat dann Rolf Spalek schon ab Herbst 1997 – zwei Jahre vor der Realisierung des Forschungsprojektes – in der Beratungsstelle am Sedanplatz einmal wö-

chentlich seine ehemaligen Kollegen u. a. in Fragen der Asbestose ehrenamtlich beraten. Er setzte damit sein Engagement fort, das er vorher als Betriebsrat der Vulkan-Werft ausgeübt hatte.

Schon seit Ende der 70er Jahre hatte der Betriebsrat des Vulkan, namentlich die Echolotgruppe um Fritz Bettelhäuser und Rolf Spalek, mit „wilden Streiks“ gegen die Verarbeitung von Asbest im Schiffsbau protestiert und auf die lebensgefährlichen Folgen hingewiesen.

Sie gehörten damit zu den Ersten in Westdeutschland, die diese Praxis skandalisierten, bis die Asbestverarbeitung dann Anfang der 90er Jahre in der Bundesrepublik generell verboten wurde. Angesichts der unglaublich langen Latenzzeit von Asbestose von bis zu 40 Jahren

muss man davon ausgehen, dass der Höhepunkt der Asbesterkrankungen erst im Jahr 2017 zu erwarten ist.



ENGAGIERT: ROLF SPALEK

Anfang 1999 übernahm der Verein die Gesundheitsakten des Bremer Vulkan vom Konkursverwalter. Das war eine Voraussetzung dafür, dass die Gesundheitsberatung nachweisen konnte, welchen Belastungsfaktoren die jeweiligen Arbeitnehmer wie lange ausgeliefert waren. Wir lernten damals nämlich, dass zwar jeder Betrieb gezwungen ist, Daten, die für die Gesundheitsbelastung am Arbeitsplatz relevant sind, über drei Jahrzehnte aufzubewahren. Bei der Insolvenz eines Unternehmens ist aber niemand verpflichtet, die entsprechenden Akten zu erhalten; sie landen in der Regel im Schredder.

1999 bis 2001 konnte Rolf Spalek zusammen mit einer Kollegin auf zwei ABM-Stellen die Gesundheitsberatung der ehemaligen Vulkanen dann hauptberuflich im Rahmen des o. g. Forschungsprojektes fortführen. Aber schon 2001, nach Abschluss des Projektes, drohte das Ende dieser Beratungsarbeit, die sehr intensiv angenommen worden war. Die erste Studie zur Gesundheit der Werftarbeiter

„Am Ende ein neuer Anfang?“, die dann 2002 im VSA-Verlag erschien, forderte zwar alle Verantwortlichen auf, „eine kontinuierliche unabhängige Beratung in Berufskrankenangelegenheiten zu ermöglichen“. Das verhallte damals aber ungehört. Die Bremische Politik konnte oder wollte die nötigen Eigenmittel nicht bereitstellen, die nötig waren, um Rolf Spalek weiter zu beschäftigen.

Wir haben selber weiter gemacht: Uns, dem KDA und dem Verein Arbeit und Zukunft e. V., gelang es, private Mittel zu organisieren, so dass Rolf Spalek von 2001 bis 2004 diese Arbeit im ehemaligen Betriebsratsgebäude weiterhin hauptberuflich fortsetzen konnte. Seit seiner Verrentung 2005 bis zum Mai 2011 führte er die Beratung dann wieder ehrenamtlich fort; der Verein stellte seitdem die eher geringen Betriebskosten zur Verfügung. Die Beratungsarbeit wurde im Laufe der Jahre weit über den Bereich der Asbestose-Erkrankungen hinaus auf alle Berufskrankheiten und Arbeitnehmer vieler Industriebe-

ROLF SPALEK (RECHTS) BEI DER VERLEIHUNG DER „ARBEIT UND ZUKUNFT-TROMMEL 2011“ IM BREMER RATHAUS



triebe in Norddeutschland ausgeweitet. Der Arbeitswissenschaftler Wolfgang Hien begleitete von Anfang an die Beratungsarbeit in unserer Beratungsstelle und wertete sie aus (Im Jahr 2007 veröffentlichten Wolfgang Hien, Rolf Spalek u. a. im Auftrag des Vereins „Arbeit und Zukunft e. V.“ im VSA-Verlag eine zweite Vulkan-Studie: „Ein neuer Anfang wars am Ende nicht – Zehn Jahre Vulkan-Pleite: Was ist aus den Menschen geworden?“).

Als wir schon fast resigniert hatten, geschah dann aber doch noch eine Art Wunder: Ein Beschluss der Bremer Bürgerschaft im Herbst 2010 überführte im Mai 2011 die Tätigkeit der Beratungsstelle in die Arbeitnehmerkammer in Bremen-Nord bis 2013 wieder im Rahmen eines befristeten EU-Projektes. Die Gesundheitsakten des Vulkans übergaben wir dem neuen Träger. 2013 wurde dann diese Beratungsstelle aufgrund eines erneuten Beschlusses der Bremer Bürgerschaft endlich zu einer Dauereinrichtung in Bremen und ein neuer Mitarbeiter fest eingestellt.

15 Jahre lang hat Rolf Spalek Arbeitnehmer in Bremen-Nord – keineswegs nur Vulkanen – bezahlt und unbezahlt in Fragen von Berufskrankheiten beraten, wissenschaftlich begleitet von Dr. Wolfgang Hien. Beide zusammen haben sich in außerordentlichem Maß verdient gemacht um das Lebensschicksal vieler betroffener Arbeitnehmer. Die heutige Beratungsarbeit stärkt alle Arbeitnehmer, die von gesundheitlichen Gefahren bedroht sind, ihre Rechte gegenüber der Berufsgenossenschaft wahrzunehmen – Asbestose ist dabei nur ein Bereich. Die Beratung, die Entstehung von Berufskrankheiten zu vermeiden, ist dabei eine zentrale Aufgabe geworden. ■

REINHARD JUNG

## KIRCHE UND ARBEITERSCHAFT

„... Dass die Industrie- und Sozialarbeit nur eine Arbeitsform am Rande der Kirche ist, dass das Verhältnis Kirche – Arbeiterschaft erneut in einem so hohen Maße verdrängt werden konnte, hat wohl seinen eigentlichen Grund in der Tatsache, dass das Problem der industriellen Arbeiterschaft lange Jahre und Jahrzehnte in unserer Nachkriegsgesellschaft als erledigt galt.

Die Entwicklung der letzten Jahre hat nun allerdings deutlich gemacht, dass dies ein Trugschluss war. Das Arbeiterproblem meldet sich in einer neuen und sehr radikalen Weise. Es wird aktuell und akut in den Schwierigkeiten der europäischen Wirtschaftssysteme, die die Unsicherheit der Arbeitsplätze mit sich zieht. Es meldet sich in einem neuen, europäischen Proletariat in Gestalt der europäischen Gastarbeiterheere mit den entsprechenden Integrationsproblemen. Es gewinnt Gestalt in den Problemen der älter werdenden Arbeitnehmer und der Forderung nach einer zeitgemäßen humanen Arbeitsorganisation. Es spitzt sich zu in einer fortschreitenden multinationalen Kapitalkonzentration, durch die die nationalen Möglichkeiten in der Wirtschafts- und Sozialpolitik empfindlich eingegrenzt und beschränkt werden. Es findet aber auch seinen Niederschlag in der Konzeptionslosigkeit und Konkurrenz der europäischen Gewerkschaften, die eines Tages die deutschen Einheitsgewerkschaften gefährden könnten. ...“

AUSZUG AUS DER REDE VON WILHELM FAHLBUSCH ZUR KONSTITUIERUNG DES KIRCHLICHEN DIENSTES IN DER ARBEITSWELT AM 13. JUNI 1974 IN BAD BOLL



# WIE LÄSST SICH WIRTSCHAFT CHRISTLICH DENKEN?

## KDA-ARBEIT MIT UNTERNEHMENDEN UND FÜHRUNGSKRÄFTEN

FRAGEN DER REDAKTION AN EHEMALIGE UND AKTIVE MITARBEITENDE DES KIRCHLICHEN DIENSTES IN DER ARBEITSWELT

**Eine KDA-Arbeit mit Führungskräften gab es schon von Beginn an. Wie sah diese aus?**

**RÜDIGER WEISER:** Wenn ich an den KDA in Württemberg denke, dann ist dort die Industrie- und Sozialarbeit entstanden aus der Berufsgruppenarbeit der Akademie Bad Boll. Ziel war es, der Kirche fernstehende Menschen in einer Tagungsstätte zum Gedankenaustausch einzuladen. Das waren zunächst ganz überwiegend Führungskräfte aus der Wirtschaft. Später entwickelte die Akademie dann die sogenannten Querschnittstagungen, bei denen Menschen von verschiedenen Leitungsebenen aus einem Betrieb in Bad Boll zusammenkamen. Ähnliche Angebote gab es auch in anderen Landeskirchen.

In den 70er Jahren weitete sich der Blick auf die weltweite Wirtschaft. In Zusammenarbeit mit den kirchlichen Entwicklungsdiensten bot der KDA damals Vorbereitungsseminare an für Führungskräfte, die von ihren deutschen Unternehmen zu Tochterfirmen ins Ausland geschickt wurden.

**Was qualifiziert den KDA dazu, Angebote für Führungskräfte zu machen? Oder, anders gefragt, warum sollten sich Führungskräfte für Themen und Angebote des KDA interessieren?**

**GERHARD WEGNER:** Ich habe den KDA immer als die kirchliche Kontaktschiene zur Wirtschaft und Arbeitswelt insgesamt verstanden. Ihm geht es darum, Wertvorstellungen des christlichen Glaubens für die Gestaltung der ökonomischen Ordnung auf allen Ebenen – Politik, Unternehmen, Verbände, Gewerkschaften, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Einzelne – fruchtbar zu machen. Das erfordert spezifizierte Angebote – so eben auch für diejenigen, die Leitungsverantwortung in den Unternehmen tragen. Wer hier noch nicht vergessen hat, dass es die Wirtschaft mit Menschen und nicht nur mit Effizienz zu tun hat, wird sich auch für kirchliche Themen interessieren.

**Die Kirchen sprechen sich eindeutig für die vorrangige Option für die Armen, Schwachen und Benachteiligten aus. Warum und mit welchem Ziel arbeitet der KDA auf diesem Hintergrund mit Führungskräften der Wirtschaft?**

**GERHARD WEGNER:** Ganz einfach: Um diese Option unter denjenigen zu verankern, die über die Chancen für Arme und Schwache entscheiden. Ob es in einem Betrieb in dieser Hinsicht menschlich zugeht, hängt entscheidend von ihrem Leitungsstil ab. Allerdings

## KIRCHLICHE AGENTUR

„Arbeitswelt und Wirtschaft sind essentiell konfliktbesetzte Bereiche. Sie sind von Interessen widerstreitender Gruppen geprägt und darum von Machtpositionen gekennzeichnet. Wer in diesem Bereich als ‚kirchliche Agentur‘ tätig ist, wird in die Macht- und Interessenkonflikte hineingezogen; er wird zur Parteinahme gezwungen und trägt die Spuren der Auseinandersetzung an sich.“

RÜDIGER WEISER, AUS: „HANDBUCH DER PRAKTISCHEN THEOLOGIE“, 1987

muss diese Option, damit sie praktisch werden kann, auch immer wieder politisch präzisiert werden. Es braucht Antworten darauf, welche Rolle in ihrer Umsetzung Unternehmensleiter und Kapital-eigner haben sollen. Die Option suggeriert eine Einfachheit, die so nicht existiert. Allzu leicht bleibt sie deswegen reine Gesinnung.

**Um die Jahrtausendwende herum hat der KDA seine Arbeit mit Führungskräften konzeptionell stärker verankert und ausgebaut. Was waren die Gründe für die Neuausrichtung und welche Konsequenzen hatte das?**

**GERHARD WEGNER:** Ich denke, es war die damals erneuerte Einsicht, dass eine wirkliche Einflussnahme auf das Geschehen in den Unternehmen immer auch den Dialog mit den dort Verantwortlichen braucht – ganz im Sinne der gewachsenen deutschen Sozialpartnerschaft – und die Erfahrung, dass dies auch möglich ist. Es bedeutete keine Abkehr von engen Kooperationen mit den Gewerkschaften oder von eigenen sozialetischen Positionen, sondern eine sinnvolle Ergänzung. Auch vorher hatte es das immer gegeben. Der KDA insgesamt gewann dadurch an Kompetenz und Geltungskraft.

**Wie wurde von der Seite der Unternehmer und von Führungskräften die Unternehmerdenkschrift der EKD aus dem Jahr 2008 aufgenommen?**

**GERHARD WEGNER:** Die Unternehmerdenkschrift stieß in diesen Kreisen auf großes Interesse. Zum ersten Mal überhaupt hatte sich die Kirche sozialetisch mit der Rolle des unternehmerischen Handelns beschäftigt und es damit kritisch gewürdigt. Es war nun klar:



Für nachhaltige Wertschöpfung braucht es verantwortliche Unternehmer – wie eben auch starke Arbeitnehmer. Vorher hatten viele aus diesen Kreisen gedacht, der Kirche wären die Mühen der Schaffung von Wohlstand egal – ihr käme es in einer naiven Weise nur auf seine Verteilung an. Dieses Bild konnte sich nun ändern – auch wenn sich das bis heute noch immer nicht überall rumgesprochen hat. Das ist – bei allen Schwächen im Einzelnen – der bleibende Ertrag dieses Textes. An dieser Thematik muss dringend weiter gearbeitet

## GLAUBWÜRDIGKEIT

Foto: Gabriele Bickel



PROTESTFEST GEGEN DIE BÖRSENÖFFNUNG AN FEIERTAGEN IM JAHR 2000 VOR DER BÖRSE IN FRANKFURT AM MAIN. UNTER DEM MOTTO „DEN BULLEN REITEN, MIT DEM BÄREN TANZEN UND DEN DAX RUHEN LASSEN“ ORGANISIERTE DAS BÜNDNIS GEGEN FEIERTAGSARBEIT BIS 2002 VERSCHIEDENE AKTIONEN VOR DER BÖRSE.

„Die gesellschaftliche Orientierungskrise stellt die Kirche vor die Aufgabe, die Menschen zu verstehen, Einzelne in ihrer besonderen Lage zu erreichen, Wege mit ihnen zu gehen und ins Gespräch mit ihnen zu kommen. Häufig steht sich die Kirche mit ihrer Gestalt und Ordnung der Verbreitung ihrer guten Nachricht selbst im Weg. Die Verhältnisse innerhalb der kirchlichen Institutionen geben oft genug kaum ein Zeugnis von dem Glauben und der Hoffnung, denen sie sich selbst verdanken. Die Kirche kann die christliche Glaubensbotschaft nur dann zu den Menschen tragen, wenn sie alle Schwellen nach draußen überschreitet. Dazu bedarf sie der Dienste und Menschen, die mitten in der Gesellschaft arbeiten. Nur als Kirche für Andere und mit Anderen kann kirchliches Handeln Glaubwürdigkeit beanspruchen. Dazu braucht sie sozialetische Orientierung und Klarheit, authentische Begegnung und die Perspektive missionarischer Präsenz.“

AUS EINER ERKLÄRUNG DER KDA-DELEGiertenKONFERENZ, FRIEDEWALD 2001

werden: Wie lässt sich eine inklusive und zugleich produktive Wirtschaft christlich denken?

**Konzerne und Unternehmen geben sich seit vielen Jahren ethische Regeln für ihr wirtschaftliches Handeln; die Corporate Social Responsibility hat dabei einen hohen Stellenwert. Was kann der KDA zu dieser Diskussion beitragen?**

**GERHARD WEGNER:** Corporate Social Responsibility ist weit mehr als nur Spendenverteilung durch Unternehmen. Es bedeutet im Grunde genommen, dass die Kernprozesse eines Unternehmens sozial verantwortet werden können. Das hat heute viel mit einer nachhaltigen Ausrichtung der Produktionsverfahren, aber auch der gerechten Gestaltung der gesamten Wertschöpfungskette – bis hin zur möglicherweise ausgebeuteten Arbeiterin in Bangladesh – zu tun. Unternehmen sollten die Einhaltung der ILO-Mindestnormen und der Menschenrechte bei ihren Zulieferern gewährleisten können. Daran zu erinnern sollte der KDA nicht müde werden.

**Was sind KDA-Themen für Führungskräfte und Verantwortliche in Unternehmen heute?**

**RENATE FALLBRÜG:** Die Themen sind so vielfältig wie die Führungskräfte und die Unternehmen, in denen sie Verantwortung tragen. Deswegen ist zu fragen, welche Führungskräfte in welcher Situation, Lebensphase, Branche und Unternehmensform wir ansprechen. Und welches Interesse leitet sich daraus für mich als KDA-Mitarbeiterin ab? Sehe ich den Menschen, der gerade vor mir steht, in seiner ganz individuellen Situation oder sehe ich vorrangig auf das System, auf gesellschafts- und sozialpolitische Themen, die ich mit einer spezifischen Zielgruppe diskutieren möchte? So komme ich zu einer Themenvielfalt, die von „Der Arbeit ein gesundes Maß geben“ bis zu „Infrastruktur als Wirtschaftsfaktor“ reichen können.

**Welche Formate der KDA-Arbeit für Führungskräfte gibt es dafür?**

**RENATE FALLBRÜG:** Für die individuellen Themen haben sich Formate bewährt, die eine Auszeit, einen Abstand vom Alltag ermöglichen. In klösterlicher Atmosphäre, auf einer Pilgertour oder bei einem Abend in kirchlich geprägten Räumen können Einzelne gemeinsam mit anderen Führungskräften ihre persönliche Lebens- und Arbeitssituation reflektieren. Für gesellschaftspolitische Fragen sind es Kamingsgespräche, Podiumsdiskussionen oder auch Symposien oder Studientage, die eine Diskussionsplattform bieten. Je nach Thema kooperieren wir hier auch mit anderen kirchlichen und nicht-kirchlichen Partnern.

**Manche KDA-Angebote für Führungskräfte beinhalten Beratungsangebote und verfolgen Ziele wie z. B. Führung, Empowerment oder Resilienz; auf diesem Markt tummeln sich viele an-**

**dere Anbieter. Was ist dabei der spezifisch kirchliche Beitrag der KDA-Arbeit?**

**RENATE FALLBRÜG:** Wie allen kirchlichen Einrichtungen, die nicht unmittelbar „Wort und Sakrament verwalten“ – wie es so schön heißt, stellt sich für den KDA die Frage: Was unterscheidet uns von anderen, die Ähnliches anbieten? Unser Auftrag als Kirche ist die Kommunikation des Evangeliums. Wo es gelingt, über den Ort, den Rahmen oder die Person diese Verbindung herzustellen, werden wir unserem Auftrag gerecht. Dies gilt für Seminare, die der persönlichen Reflexion dienen, wie auch für gesellschafts- und sozialpolitische Foren.

**Die Kirchen setzen sich für fairen Handel und für eine soziale und öko-faire Beschaffung ein. Ist das auch ein KDA-Thema für Führungskräfte?**

**RENATE FALLBRÜG:** Hier erlebe ich in Gesprächen immer wieder eins: Wo wir mit einem Finger auf andere zeigen, zeigen vier Finger auf uns. Manche Unternehmen halten uns hier den harten Spiegel vor, weil sie teilweise sozialer, fairer und ökologischer denken und handeln als Kirche. Und ich erlebe, dass Unternehmen von uns erwarten, dass wir nicht müde werden, den Blick der Kirche weltweit zu halten. Bei den Themen Ökologie, faire Beschaffung und Globalisierung bietet es sich darüber hinaus an, an den Erfahrungen und dem Engagement anderer kirchlicher Einrichtungen wie Frauenwerk, Brot für die Welt usw. zu partizipieren und gemeinsam etwas zu bewegen.

**Die Vollversammlung des Ökumenischen Rats der Kirchen (ÖRK) hat sich 2013 in Südkorea für eine globale Transformation und eine „Ökonomie des Lebens“ ausgesprochen. Finden solche Dokumente in der KDA-Arbeit einen Niederschlag und stoßen sie auf der Seite der Unternehmen auf Gehör?**

**RENATE FALLBRÜG:** Um bei Menschen Gehör zu finden, braucht es erst mal Kontakt und Vertrauen. Wo es gute Kontakte gibt, kann im Prinzip über alles, was Menschen bewegt, gesprochen werden. Wenn das Gespräch ein echter Dialog ist, wo beide Partner auf Augenhöhe agieren, kann man auch streiten und ringen. Kommunikation ist tatsächlich eine Kunst. Die Frage bei kirchlichen Grundsatzzpapieren, die ja zunächst einen binnenkirchlichen Prozess abbilden, heißt: Für wen sind sie wann von Bedeutung? Das hören wir oft nicht gern, gerade wenn wir mit vollem Herzen engagiert sind, dass viele – auch in der Kirche – Fragen oder Prozesse nicht wirklich zur Kenntnis nehmen. Das gilt auch für unser Schwerpunktziel: „Soziale und ökologische Transformation“. Die Relevanz braucht eine Vermittlung in das Leben und den konkreten Arbeitsalltag hinein, denn das ist die Alltagsperspektive nicht nur von Führungskräften. Und das ist die Kunst in der Arbeit. ■



Foto: Reinhold J. Sippel

VERLEIHUNG DES HANS-BÖCKLER-PREISES AN DEN KDA (V.L.): BISCHOF WOLFGANG HUBER, DGB-VORSITZENDER DIETER SCHULTE UND KDA-VORSITZENDER RAINER B. MATSCHKE

„Der heutige Tag ist ein Tag der Ermutigung für den KDA. Das ist gut und nötig. Auch der KDA – ich weiß das aus dem eigenen Bereich – spürt heute den scharfen Wind, der sich aus den uns abgenötigten Einschnitten in die kirchlichen Finanzen und damit auch in die kirchlichen Strukturen ergibt. In einer solchen Situation tut Ermutigung gut. Sie unterstreicht: Dass die Kirche sich der Arbeitswelt zuwendet, ist nötig und richtig. Es ist eine Aufgabe von bleibendem Gewicht. Strukturelle Veränderungen, wo immer sie unabweisbar oder förderlich sind, dürfen nicht als Rückzug aus diesem Bereich verstanden werden. Der Umbau, wo immer er nötig ist, muss vielmehr vom Blick nach vorn geleitet sein. Wir müssen neue Schritte unternehmen, um die gegenwärtige Arbeitswirklichkeit in ihrer Komplexität wahrzunehmen. Die Wechselbeziehungen zwischen industrieller Arbeit, Arbeit im Dienstleistungsbereich, in der Landwirtschaft und im Gewerbe müssen in den Blick treten. Veränderungen im Verhältnis von Stadt und Land werden uns beschäftigen. Der KDA wird – in seinen unterschiedlichen institutionellen Formen – solche Entwicklungen im Blick haben müssen, wenn er seine unaufgebbare Stellvertreteraufgabe weiter erfüllen will. In zwei Richtungen nimmt er eine notwendige Stellvertreterfunktion wahr: Er ist Anwalt der arbeitenden Menschen in der Kirche und über ihre Grenzen hinaus; und er ist Anwalt des Evangeliums bei den Menschen in einer sich wandelnden Arbeitswelt.“

BISCHOF WOLFGANG HUBER IM FESTVORTRAG ZUR VERLEIHUNG DES HANS-BÖCKLER-PREISES AN DEN KDA, 1995



Nur für internen Dienstgebrauch!

# Begegnungen

von Menschen aus Kirche und Betrieb

Kleine Typenlehre für Betriebsbesuche von Ullrich Lochmann

## Von der Kirche:

### Das Plüschohr



Fremdelt, staunt über Maschinen, Zahlen, Organisation, Tempo. Da hat doch unsereins keine Ahnung... Diese Technik heute... Eine ganz andere Welt... Was können wir dazu überhaupt sagen?... Muß man alles den Fachleuten überlassen...

### Der Hirte



sucht seine Schäfchen, erspäht sie hinter der Stanze und am Reißbrett, fliegt ihm/ihr entgegen. Ein langes freudiges Gespräch, dann hinter der Besuchergruppe herhastend, winkend, glücklich. Ihr seid nicht verlassenen, ich finde Euch...!

### Der Geplagte



kann erst eine halbe Stunde nach Beginn zur Gruppe stoßen, hört kurz zu, hat aber auch Wichtiges mit dem Dekan zu besprechen... Grüßt allerseits. Ich wollte schon immer mal bei Ihnen, Herr Direktor... Leider gleich noch ein Trauergespräch... Entschuldigen Sie, ich finde raus...

### Der Visitor



späht kritisch in die Ecken, schnüffelt Luft und Klima, ahnt Gesundheitsrisiken, Umweltbelastung, erfragt Anteile an der Rüstung, Geschäfte mit Südafrika (bisher), Verhältnis des Betriebsrates zur Geschäftsleitung, Anteile an Nacht-, Schicht- und Sonntagsarbeit. Macht sich Sorgen um alles — außer um die Sorgen anderer.

### Der Fundraiser



sucht Sponsoren für Konzerte, Jugendcafe, Orgel, Glocken, Sachspenden für den Basar. Ein gutes Verhältnis zur Geschäftswelt, Verständnis und Interesse zählt sich doch immer aus.

### Der Amtsträger



trägt auch die Verantwortung und Brille des Arbeitgebers. Wie motivieren Sie eigentlich heutzutage Ihre Mitarbeiter?... Also wissen Sie... Hatten Sie auch diese Akzeptanzprobleme bei der EDV?... Der Platz dort muß natürlich auch der Entwicklung weichen... Wohin nur immer mit den Menschen?...

### Der religiöse Großherzog



besucht und segnet die Stände draußen im Lande. Hört Sorgen und Wünsche, spricht Trost zu und Zuversicht, mahnt zu Gemeinsinn und Verantwortung. Ganz besonders für die Schwachen.

### Der Insider



kennt sich aus, hat den vollen Durchblick — durch Gesinnung und diverse Zeitungsartikel. Sucht die Diskussion, redet dann Nonstop, fällt ins Wort, wird durch dies alles hier wiedereinmal bestätigt... Wir vom kda... Neulich bei Bosch haben sie...

### Die Partnerin



hört lange zu, sieht viel, läßt gelten, arbeitet vor und nach. Erkennt gemeinsame Themen, Punkte für Zusammenarbeit und Nachtgebet. Bringt ihre Sicht von Sozialem und Umwelt selbstbewußt ein... Nicht immer zu finden, aber immer öfter. Auch in männlicher Form, z.T. unter Obigen...

## Im Betrieb...

### Der Verkaufschef

verkauft alles und ständig. Die Welt als Kundschaft. Unsere Firma ist von weltweiter Bedeutung, die Produkte Spitzenklasse, die Organisation letzter Stand, natürlich auch die Personalführung. Auch der Besucher darf unser Werbeträger werden.



### Der Macher

sieht keine Probleme. Nur Aufgaben. Bedenkenträger drehen wir um... jeder voll an seinem Platz. Wir für die Produktion, die Kirche für Freizeit und Hochzeit und Arbeitslosigkeit.



### Der Kollege

am Arbeitsplatz grüßt freudig, zeigt seine Arbeit, seine Aufgabe, antwortet flink auf alle Fragen, arbeitet exakt weiter, wenn die Besucher weitermüssen. Fragt sich, was die wohl wollten, die „Erdnußwerfer“ (Siemensjargon).



### Der Mächtige

Der Betrieb ist eines meiner Hobbies. Macht? Es ist doch schön, gestalten zu können. Einfluß? Wir tragen Verantwortung... Aha, Sie haben Probleme mit dem Kindergarten?... Wir sind offen für jeden und für alle Fragen... Heute ist Dialog gefragt... Leider noch ein ganz dringender Termin... Es war wirklich eine gute Sache... Meine Mitarbeiterin wird Sie gern...



### Der Funktionär

geht davon aus, daß wir doch das selbe Ziel haben. Man müßte mehr zusammen tun... Nächste Woche ist die Konferenz, wäre auch mal was für Euch, es spricht... Man könnte sich zerreißen jeden Tag, überall brennt es... Aber die Kollegen in Mailand — Mann!... Wir müssen unbedingt mal wieder Chinesisch...



### Der Kämpfer

hat den Betrieb als seine Welt, und die ist schlecht. Druck, Hektik, Entlassungen. Nieten in Nadelstreifen oben, keine Solidarität unten. Mit den Kollegen wenig los, lassen sich alles gefallen. Die Gewerkschaft bringt nichts... Ihr könnt uns auch nicht helfen... Sagts denen aber ruhig mal... Schön, daß Ihr da wart.



### Die Partnerin

nimmt Kritik als eine Form von Interesse. Sagt, was Ihr denkt, wir brauchen Euch und die Kontakte. Das Leben im Betrieb und draußen, die hängen immer zusammen. Ihr versteht was vom Leben, wir auch. Wann sehen wir uns wieder? Interesse für die Kirche als ein Geschäftspartner wie andere, aber anders. So nicht oft, aber immer öfter, auch bei Männern usw.





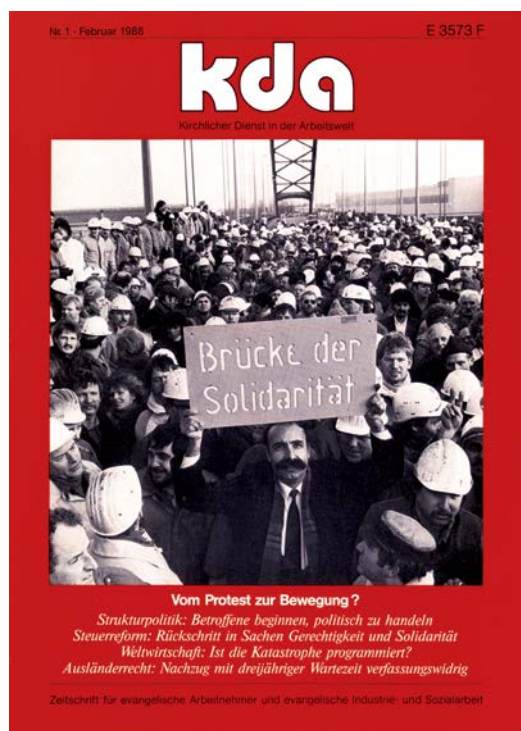
## BRÜCKE DER SOLIDARITÄT HINTERGRÜNDE ZUM TITELBILD

Am 26. November 1987 kündigte das Management der Krupp Stahl AG an, das Stahlwerk in Duisburg-Rheinhausen zu schließen. Die Ankündigung löste Verzweiflung und Wut bei der Belegschaft und in der Bevölkerung aus. Es folgte ein sechsmonatiger Arbeitskampf. Ein Betriebsrat der Stahlhütte, Theo Steegmann, erinnert sich: „In der Nacht vom ersten auf den zweiten Dezember besetzten spontan Teile der Belegschaft ... während der Nachtschicht die Rheinbrücke. Die am Morgen folgende Solidarität der Einzelhändler, Kirchenleute und VertreterInnen anderer Belegschaften war einzigartig. Die in den langen Jahren des Arbeitsplatzabbaus eingeübte Solidarität des Bürgerkomitees und der Zusammenarbeit mit den Kirchen waren sofort abrufbar. ... Am 11. Januar 1988 bekam die Brücke offiziell ihren Namen ‚Brücke der Solidarität‘.“

(Aus: Vorwärtserinnerungen, express 7-8/2014, S. 15 f.)

Sechs Monate später wurde das Werk zum Teil stillgelegt, jedoch bekam jedes betroffene Belegschaftsmitglied einen neuen Arbeitsplatz angeboten.

Das Stahlwerk wurde dann 1993 endgültig geschlossen. Bis heute sind 4000 bis 5000 neue Arbeitsplätze im Logistikbereich auf der alten Industriebrache entstanden. Der ehemalige Betriebsrat Theo Steegmann schreibt: „Die Brücke der Solidarität bleibt als Erinnerung – an die Erfahrung gemeinsamen erfolgreichen Handelns und das schöne Gefühl gelebter Solidarität“ (a. a. O., S. 16).



## CHANCENGLEICHHEIT

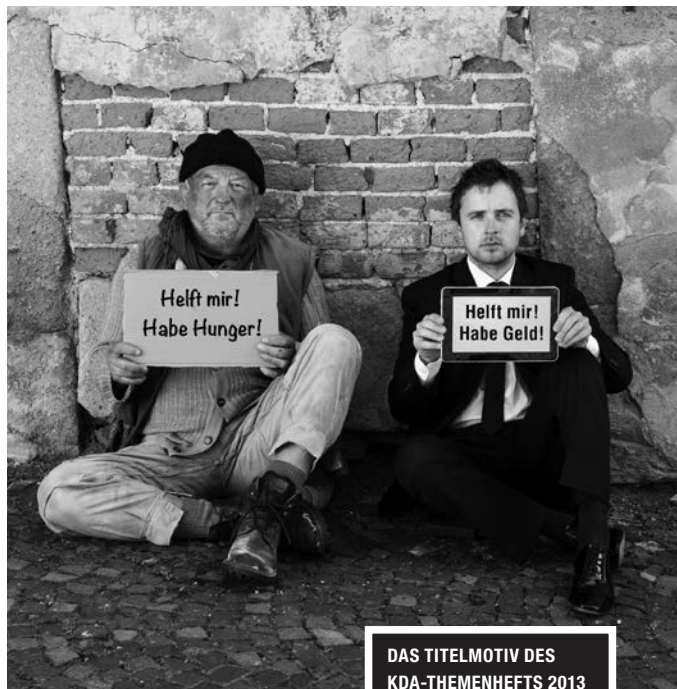


Foto: pojosiaw – Fotolia.com

DAS TITELMOTIV DES  
KDA-THEMENHEFTS 2013  
„REICHTUM, DU WIRST  
EIN SEGEN SEIN“

„Es gibt Armut in der Bundesrepublik, zum Teil bittere Armut. Aber es gibt auch Reichtum, und zwar beachtlichen. Die volkswirtschaftliche Wertschöpfung steigt, die Gewinne im Unternehmenslager nehmen beachtlich zu. Allerdings ist dieser Reichtum sehr ungleich verteilt. ... Für eine sozioethische Definition von Armut sind zwei Kriterien bedeutsam: der Mangel an materieller Existenzsicherung und der Mangel an Partizipation. Armut ist dort vorhanden, wo kein ausreichender Schutz vor Not und Mangel besteht und wo keine ausreichende Teilhabe an den gesellschaftlichen Möglichkeiten zur politischen Einflussnahme wie zur persönlichen und sozialen Entfaltung gewährleistet ist. ... Teilen ist gefordert: Teilen der gesellschaftlichen Arbeit, von Geld und auch des vorhandenen Kapitals. Chancengleichheit ist geboten. Teilen ist möglich, denn unsere Gesellschaft ist eine reiche Gesellschaft.“

AUS „ARMUT IN EINER REICHEN GESELLSCHAFT“,  
EIN DISKUSSIONSPAPIER DES KDA, 1986

Die meist zweimonatlich erscheinende kda-Zeitschrift (früher: Stimme der Arbeit) berichtete seit 1963 über aktuelle Entwicklungen in Arbeitswelt und Kirche. Das Erscheinen der Zeitschrift wurde 2005 eingestellt.

# DER KIRCHLICHE DIENST IN DER ARBEITSWELT ALS TEIL EINER SOZIALEN BEWEGUNG: DER FALL SCHLECKER

**E**s begann mit dem Anruf unseres Mannheimer Gewerkschaftssekretärs der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) im Sommer 1994. Wenige Wochen zuvor hatten wir auf einem Seminar mit Betriebsräten aus dem Einzelhandel gemeinsam nachgedacht über alternative Arbeitskampfformen und über soziale Bewegungen, bei denen die Interessen von Beschäftigten und Konsumenten gleichermaßen gebündelt werden könnten. Die Analyse war klar: Vielerorts war der gewerkschaftliche Organisationsgrad zu gering, um mit klassischen gewerkschaftlichen Mitteln Ergebnisse zu erzielen. In weiten Bereichen des Einzelhandels gab es auch nur vereinzelt gewählte Betriebsräte. Um die Verhältnisse für Beschäftigte im Einzelhandel nachhaltig zu verbessern, brauchten wir darum neue Instrumente.

Nun also der Anruf des HBV-Kollegen. Er erzählte, dass er in den vergangenen Wochen mehrfach Anrufe von Frauen erhalten habe, die bei der Drogeriemarktkette Schlecker beschäftigt waren. Sie riefen an mit der Bitte, ihre Gehaltszahlungen zu überprüfen. Eine erste Übersicht zeige, so der Kollege, dass Schlecker in allen Fällen weit unter dem tariflichen Lohn zahle, obwohl behauptet werde, Schlecker zahle Tariflöhne. Wir verabredeten ein Treffen, zu dem auch die Kollegen der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB), Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und engagierte Betriebsräte aus anderen Branchen eingeladen wurden.

## KAMPAGNE ZUR WAHL VON BETRIEBSRÄTEN

Bei dem Treffen liegen die Fakten auf dem Tisch: Im Verlauf des letzten Jahres sind die Schlecker-Frauen im Bereich Mannheim/Heidelberg um mindestens 160.000 DM Tariflohn betrogen worden; die Liste der Berichte über Demütigungen der Beschäftigten durch

Verkaufsleiter und die Zentrale von Schlecker ist lang. Bei der Zusammenkunft planen wir eine öffentliche Kampagne, die das Ziel verfolgt, die Wahl von Betriebsräten bei Schlecker durchzusetzen.

Die Gewerkschaft HBV Mannheim/Heidelberg führt ab November 1994 in einer dichten Staffel Pressekonferenzen durch, bei denen über immer mehr menschenunwürdige Vorgänge in den Schlecker-Filialen berichtet wird. Lokalpolitiker und Kirchenvertreter übernehmen Patenschaften für Schlecker-Beschäftigte: Sie sehen sich persönlich angegriffen, wenn ihnen von Vorgängen berichtet wird, die die Persönlichkeit der Betroffenen verletzt. Dies betrifft besonders die Wahlvorstände, die inzwischen begonnen haben, Betriebsratswahlen einzuleiten. Schlecker reagiert mit Erpressungsversuchen, Abmah-

Schlecker behauptet, Filialen seien eigenständige Betriebe, darum könne es keine regionalen Betriebsräte geben. Die Gewerkschaft HBV strebt hingegen die Einrichtung von Betriebsräten auf der Ebene der Schlecker-Verkaufsbüros an, die etwa 20 Filialen umfassen.

Inzwischen verbreitert sich der Konflikt in der Öffentlichkeit. Neben den lokalen Blättern berichten nun auch überregionale Zeitungen darüber; das Fernsehen greift das Thema in Wirtschaftsmagazinen auf. Im Dezember 1994 wird von der Staatsanwaltschaft Stuttgart gegen Schlecker Anklage wegen Betrugs erhoben. Trotz der Anregung von vielen Seiten rufen die Träger der Kampagne nicht zum Schlecker-Boycott auf, jedoch gibt es inzwischen einen „stillen“ Boykott.

Bei dieser Kampagne zur Wahl von Betriebsräten bei Schlecker ging es um mehr als die Anerkennung des Tarifvertrags oder die formale Einrichtung der Betriebsräte. Die zahlreichen Fälle der Verletzung der Menschenwürde der Schlecker-Beschäftigten haben vielmehr zu der Mobilisierung erheblich beigetragen und ein unterstützendes Netzwerk ermöglicht; und nur mit dieser sozialen Bewegung und den mutigen Schlecker-Frauen, die sich nicht einschüchtern lassen, war die Kampagne erfolgreich.

Im Februar 1995 gewinnen die Wahlvorstände vor den Arbeitsgerichten. Schlecker-Anwälte verhandeln mit dem Hauptvorstand der HBV; die Einigung erfolgt im März 1995: Schlecker stimmt bundesweiten Betriebsratswahlen auf den Ebenen der Verkaufsbereiche zu und will ihre Einleitung und Durchführung nicht länger behindern.

Doch die Geschichte geht weiter. In den Jahren danach verdichten sich im Schlecker-System die verschiedenen prekären Ent-

Foto: Paul-Schöbel-Caritas-Stiftung



**„JETZT GILT ES FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN SCHRITTWEISE EINE ANSCHLUSS-VERWENDUNG SELBER ZU FINDEN.“**  
PHILIPP RÖSLER, EHEMALIGER BUNDES-  
WIRTSCHAFTSMINISTER

nungen und Kündigungen. Durch eine Postkartenaktion werden schließlich Tausende Kunden in die Auseinandersetzung einbezogen. Sie wenden sich an Frau und Herrn Schlecker: „Ich habe kein Verständnis dafür, dass Sie keine Betriebsräte zulassen wollen. In einem Unternehmen wie Ihrem müsste dies eine Selbstverständlichkeit sein.“

Eine entscheidende Auseinandersetzung entfaltet sich über den Begriff des Betriebs.

wicklungen, die den Arbeitsmarkt insgesamt prägen: die sich vertiefende Spaltung des Arbeitsmarkts, die Ausbreitung von prekärer Arbeit, die totale Abhängigkeit und Unsicherheit in Formen der Leiharbeit, versicherungsfreien Minijobs und Armutslöhnen.

Nach der Einigung im März 1995 müssen die Schlecker-Frauen in den Tarifrunden 1999 und 2000 ihre nächste Feuertaufe bestehen. Nach der Spaltung der Arbeitgeberverbände werden die Einzelhandelsarbeitsverträge nicht mehr allgemeinverbindlich erklärt. Zunächst lehnt Schlecker eine Tarifvereinbarung kategorisch ab. Doch den gestärkten Schlecker-Beschäftigten und den vielen inzwischen gegründeten Betriebsräten gelingt es, im Oktober 2000 in Baden-Württemberg Gespräche über einen Anerkennungstarifvertrag aufzunehmen. Ende 2000 wird er abgeschlossen und von allen anderen Tarifgebieten übernommen. Das Ergebnis verdankt sich der gewachsenen Durchsetzungskraft der Gewerkschaftsmitglieder bei Schlecker, aber ebenso der kritischen Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit, die in der sozialen Bewegung gewachsen ist.

## DAS SCHLECKER-SYSTEM UND SEIN ENDE

Im Jahr 2005, dem Jahr des 30-jährigen Firmenjubiläums, besitzt Schlecker über 11.000 Filialen allein in Deutschland, mehr als alle Mitbewerber zusammengenommen. Aber das Imperium steht auf tönernen Füßen. Schon seit Jahren werden nur minimale Investitionen zur Modernisierung der Filialen getätigt und es wird laufend versäumt, langfristig erfolgreiche Strukturen aufzubauen. Das Wachstum der Drogeriemarktkette Schlecker kann man mit einem Schneeball vergleichen, der, nach oben geworfen, beim Herunterrollen immer größer wird. Denn die Eröffnung der neuen Filialen wird durch die Erstausrüstung der Lieferanten finanziert und die Waren sind bereits verkauft, wenn die Rechnungen bezahlt werden müssen. Das Schlecker-System beruht auf einem Potemkin'schen Wachstum, das sich ab 2007 selbst zerstört. Schlecker beginnt, Filialen zu schließen und schlägt eine neue Strategie ein: Im September 2008 öffnet die erste

Schlecker-XL-Filiale ihre Pforten: größer, heller und besser, nur nicht besser für die Beschäftigten. Eine eigene Leiharbeitsfirma wird gegründet, in die das Personal aus den geschlossenen Filialen hineinversetzt wird. Von dort sollen die Beschäftigten an die neuen XL-Filialen ausgeliehen werden bei deutlich abgesenkten Stundenlöhnen. Bei den Schlecker-Beschäftigten herrscht Angst und Verunsicherung. Doch das Maß ist voll; in der Öffentlichkeit und den Medien wird dieses Strohmännchenmodell einer „konzerninternen

sind noch bis Ende Juli 2012 geöffnet. Die Schlecker-Läden in Italien, Österreich, Polen, Belgien und Luxemburg werden von einem Private Equity Fonds übernommen. Damit ist Schlecker Geschichte.

Im September 2012 wird ein Solidaritätsfonds-Schlecker-Beschäftigte gegründet, aus dessen Mitteln Betroffenen in Notfällen unbürokratisch geholfen werden kann. Getragen wird der Fonds von der Paul-Schobel-Caritas-Stiftung „Arbeit und Solidarität“,



Arbeitnehmerüberlassung“ scharf kritisiert. Schlecker findet keine unternehmerische Antwort mehr auf die stark aufholenden Mitbewerber in der Drogeriebranche. Tatsächlich ist das der Anfang vom Ende: Am 23. Januar 2012 meldet Schlecker die Insolvenz an. Zu besichtigen ist nun auch die desolante Buchführung des Unternehmens, das trotz seiner Größe in der Gesellschaftsform eines „eingetragenen Kaufmanns“ geführt wird.

Wieder ist gesellschaftliche Solidarität gefordert. 25.000 Beschäftigte stehen vor dem Aus: die größte Insolvenz in der Geschichte des deutschen Einzelhandels. Die Schlecker-Frauen brauchen Begleitung und Beratung. Die Vermittlung in neue Arbeitsstellen erweist sich als schwierig. Doch es gilt, Solidarität und Zusammenhalt zu bewahren. Am 27. Juni 2012 ist der letzte Verkaufstag in den Schlecker-Filialen, die XL-Filialen

dem KDA, der Gewerkschaft ver.di und dem Schlecker-Gesamtbetriebsrat.

Der Fall Schlecker hatte gezeigt, was eine soziale Bewegung bewirken kann, die als Gegenmacht handelt. Es war gelungen, den Blick der Gesellschaft auf Armutslöhne zu verändern. Dass Menschen durch ihre Arbeit arm werden, wird mehrheitlich nicht mehr gebilligt. Den totalen Zusammenbruch des Schlecker-Imperiums – mit katastrophalen Folgen für die Beschäftigten – konnten wir nicht verhindern. Wir stellen uns als KDA an die Seite der Betroffenen, indem wir das tun, was die mutigen Kolleginnen und Kollegen bei Schlecker viele Jahre lang getan hatten: In der Kooperation mit sozialen Bewegungen setzen wir uns ein für die Würde des Menschen in der Arbeitswelt. ■

MARTIN HUHNS



# WAS IST GUTE ARBEIT?

## EINE KLEINE BIBLISCHE ETHIK DER ARBEIT

**W**enn wir von Arbeit sprechen, bewegen wir uns zwischen Extremen: Arbeit wird gebraucht und gehasst zugleich. Sie ist Lust und Last. So mancher stöhnt, wenn er sie tun muss und wird depressiv, wenn er sie verliert. Darum liegt auf der Hand: Arbeit braucht ein gesundes Maß, d. h. ein auskömmliches Einkommen, Wertschätzung und Schutz der Gesundheit.

Es ist noch nicht lange her, da hörten wir häufig die Parole: „Jede Arbeit ist besser als keine!“ Inzwischen reift allmählich die Erkenntnis: Nur eine gute Arbeit kennt kreative MitarbeiterInnen und fördert so die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen, denn Wertschöpfung und Wertschätzung sind zwei Seiten der gleichen Medaille. Aber was ist gute Arbeit?

Im biblischen Verständnis von Arbeit spiegeln sich die Verhältnisse einer sich entwickelnden Agrargesellschaft. In den Schöpfungsberichten der Bibel heißt es bereits vor der Erschaffung der Menschen: „Kein Mensch war da, der das Land bebaute“ (1. Mose 2,5). Und der Mensch wird dann in den Garten Eden gesetzt mit dem Auftrag, ihn zu bebauen und zu bewahren (1. Mose 2,15). Der Auftrag zur Arbeit gehört zum Menschen als Ebenbild Gottes. Gott wird vorgestellt als ein arbeitender Gott, der ausruht, als sein Werk beendet ist. Die Erschaffung des Menschen ist die Erschaffung des arbeitenden Menschen als einem Mitarbeiter der Schöpfung. Die Arbeit dient der Sicherung und der Entfaltung menschlicher Existenz.

Danach folgt der bekannte Griff zu den Früchten vom Baum der Erkenntnis und die göttlichen Strafsprüche, in denen die Arbeit zur Mühsal erklärt und der Satz überliefert wird: „Im Schweiß deines Angesichts sollst du dein Brot essen, bis du wieder zu Erde werdest“ (1. Mose 3,19). Die Spannung zwischen der mühevollen Notwendigkeit, durch Arbeit sein Leben zu sichern und der befreienden

Erfahrung, sich durch die Arbeit selbst zu entfalten: Diese Ambivalenz prägt das biblische Verständnis der Arbeit von Anfang an.

### DAS THEMA ARBEIT IM DEKALOG

Das genaue Hinhören auf die biblischen Texte erschließt einen großen Erfahrungsschatz. Drei Textstellen im Dekalog verdeutlichen es. Die Israeliten erhielten die sogenannten Zehn Gebote am Ende ihrer Wüstenwanderung als Regeln für das Zusammenleben im Land Israel. Bei den üblichen deutschen Übersetzungen der Zehn Gebote wird nur an einer Stelle erkennbar,

Arbeit ihre Grenze und wird verbunden mit Gottes Schöpfungshandeln. Der Sabbat ist die Krone der Schöpfung. Er weist die Ökonomie in ihre Schranken; er steht für eine Ökonomie des Genug.

Ganz am Beginn des Dekalogs steht die Selbstdefinition Gottes. Sie sagt uns, wer dieser Gott ist. Gott stellt sich vor als der, der Israel aus Ägypten, aus dem Haus der Sklavenarbeiter, befreit hat, also aus unwürdiger Zwangsarbeit (2. Mose 20,2). Die Beachtung der Gebote soll diese Befreiung absichern, damit die Arbeit nie wieder der Knute von Ausbeutern unterworfen wird.



Quelle: Thomas Pfaffmann

AUS DER KDA-PUBLIKATION ZUM SOZIALPOLITISCHEN BUSS- UND BETTAG 2007  
ZUM THEMA JUGENDARBEITSLOSIGKEIT: „AUF DIE PLÄTZE – ARBEITSLOS?“

dass von Arbeit die Rede ist, nämlich am zentralen Sabbatgebot: Sechs Tage sollst du arbeiten und am siebten Tag sollst du die Arbeit loslassen (2. Mose 20,10). Arbeit und Ruhe gehören zusammen. Arbeit findet ihre Begrenzung in der gemeinsamen Arbeitsruhe des Sabbats. Und der Sabbat baut alle Hierarchie ab: Er gilt für die Familie ebenso wie für Sklaven und auch für Fremde, damals wie heute oft billige Arbeitskräfte. Und er gilt auch für Tiere, die Arbeitsmaschinen der damaligen Zeit. Der Sabbat zeigt der

Arbeit darf nicht unter menschenunwürdigen Bedingungen geschehen. Der Exodus, die Befreiung aus Ägypten, gehört zum Urbekenntnis Israels und was später im Neuen Testament als die kommende Gottesherrschaft und das Reich Gottes beschrieben wird, steht dazu in enger Beziehung. So wie im Gleichnis von den Arbeitern im Weinberg (Matthäus 20,1–16): Die Gottesherrschaft nimmt darin die Gestalt eines Arbeitgebers an, der Tagelöhner einstellt und am Ende des Tages allen den gleichen Lohn zahlt, un-

abhängig von der geleisteten Arbeitszeit. Bei dem Lohn handelt es sich um das, was die Menschen zum Leben notwendig brauchen: sozusagen also eine neutestamentliche Befreiung aus Ägypten.

Die dritte Textstelle, die von Arbeit spricht, ist nicht leicht zu finden, weil in der lutherischen Zählweise der Zehn Gebote dieses Gebot weggefallen ist. Erhalten blieb es im Heidelberger Katechismus, dessen 450-Jahrfeier wir im Jahr 2013 begangen haben. Es ist das sogenannte Bilderverbot, das als zweites Gebot Eingang fand in die reformierte Zählung des Dekalogs. Dort ist zu lesen: Arbeite nicht für falsche Götter: „Bete sie nicht an und diene ihnen nicht!“ (2. Mose 20,5) Das heißt ganz einfach: Die Ziele der Arbeit müssen dem dienen, wofür der Name unseres Gottes steht. Man kann also sagen: Arbeit steht für Frieden, Gerechtigkeit und die Bewahrung der Schöpfung. Die menschliche Arbeit soll darum Ziele verfolgen, die auf die Förderung von Gemeinschaft sowie eine soziale und ökologische Gestaltung der Gesellschaft ausgerichtet sind.

## DIE KERNBOTSCHAFT BIBLISCHER ARBEITSETHIK

Die beschriebenen biblischen Kriterien für gute Arbeit zeigen Richtungen für eine Überprüfung und Weiterentwicklung unserer heutigen Arbeitsverhältnisse an. Dabei ist zu beachten, dass in der Bibel von Arbeit in einem umfassenden Sinn gesprochen wird. In einem Psalm zum Lob der Schöpfung wird in der Bibel gesungen: „So geht dann der Mensch aus an seine Arbeit und an sein Werk bis an den Abend“ (Psalm 104,23). In diesem Tagwerk sind die verschiedenen Tätigkeiten zusammengefasst: die Eigenarbeit in Haus, Hof und Garten, die Pflege von Verwandten, der ehrenamtliche Einsatz für die Gemeinschaft und die Lohnarbeit.

In der Neuzeit haben wir uns angewöhnt, diese verschiedenen Arten der Arbeit vonein-



IM SÜDHESSISCHEN NETZWERK ST.AR.K. (STARKENBURGER ARBEITSKREIS KIRCHE UND WIRTSCHAFT) UNTERSTÜTZEN EHRENAMTLICHE IN KOOPERATIONEN MIT DEN LOKALEN SCHULEN JUGENDLICHE IM ÜBERGANG VON DER SCHULE IN DEN BERUF.

„Die Frage, welche Bedeutung die Erfahrungen aus dem Industriepraktikum für eine spätere Praxis im Pfarramt haben könnten, sollte unsere Studierenden nicht interessieren bis auf eine dogmatische These, die regelrecht und unauslöschlich eingebläut wurde, was aber eigentlich gar nicht nötig war, weil sie von überwältigender Einfachheit war: **„Jeder Industriebetrieb in der Bundesrepublik Deutschland liegt auf dem Territorium einer evangelischen Kirchengemeinde.“** Mehr musste man in meinem Industriepraktikum für die zukünftige Tätigkeit als Pfarrer oder Pfarrerin in einer Kirchengemeinde nicht lernen. Mehr konnte man auch gar nicht lernen. Denn diese Lehre ist mehr als genug für die alltägliche Praxis des Gemeindepfarrers oder der Gemeindepfarrerin, und es ist nach wie vor sehr einfach und doch sehr schwer, in der Praxis damit umzugehen.“

WOLFGANG BELITZ, PFARRER IM SOZIALAMT DER WESTFÄLISCHEN LANDESKIRCHE,  
AUS: ZEITZEUGENBERICHTE ZUR GESCHICHTE DER INDUSTRIEPRAKTIKA, 2008

ander zu trennen. Spätestens seit Benjamin Franklin 1748 in seinen Ratschlägen für einen jungen Kaufmann den Satz aufschrieb „Bedenke, dass die Zeit Geld ist“, hat die Vorrangstellung der bezahlten Erwerbsarbeit von unseren Köpfen Besitz ergriffen. Und so wurde in der Folge das gesamte gesellschaftliche Leben um sie herum gruppiert. Die soziale Sicherung hängt daran und die gesellschaftliche Stellung wird durch Erwerbsarbeit festgelegt. Danach bewerten wir uns auch gegenseitig und überall dort, wo Erwerbsarbeit schlecht bezahlt wird oder gesellschaftlich niedrig eingestuft, da werden auch die Menschen abgewertet, die diese Arbeit tun. So sind wir in eine Situation hineingeraten, in der ein regelrechter Arbeitswahn dazu führt, dass viele immer mehr ar-

beiten und krank davon werden, während anderen wenig zu tun und ganz wenig Lohn bleibt. Mit guter Arbeit hat das meist wenig zu tun.

Wer biblische Maßstäbe an die heutige Arbeitswelt anlegt, wird zu dem Schluss kommen: **Nur menschenwürdige und auskömmlich bezahlte Arbeit ermöglicht eine angemessene Teilhabe an der Kultur und dem sozialen Leben in unserer Gesellschaft.** Darum braucht Arbeit ein gesundes Maß: So lautet die Kernbotschaft einer biblischen Ethik der Arbeit.

MARTIN HUHN

Aus: MITTENDRIN am Rande,  
Zeitschrift für Arbeit und soziale Gerechtigkeit,  
Bremen, Nr. 26/ 2013, S. 12 f.

## VORSICHT SATIRE!

### DER BRIEF ZUR LAGE

Dr. J. Silberling  
Bischof z.b.V.  
Arbeitsgruppe „non olet“

Sehr verehrte Damen und Herren,

als Führungskräfte der deutschen Wirtschaft tragen Sie in besonderem Maße Sorge für das Wohl unseres Landes und seiner Menschen. Ihre Kompetenz und Ihr Engagement wird in der Öffentlichkeit auch in unserer Kirche oft viel zu wenig gewürdigt. Häufig ernten Sie mit ihren Vorschlägen zur Verbesserung des Wirtschaftsstandortes Deutschland mehr Kritik als Lob. Äußerungen der Kirchen wie die jüngste Veröffentlichung zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland müssen Sie irritieren, ja ärgern. Sie müssen den Eindruck gewinnen, die Kirchen ergreifen nur Partei für die Schwachen und Benachteiligten in diesem unserem Lande. Ich darf Ihnen versichern, dieser Eindruck täuscht.

Als Bischof möchte ich für alle da sein. Ich bin stets auf Ausgleich und Harmonie bedacht. Speziell Ihre Sorgen, in Deutschland wegen der hohen Arbeitskosten und der starren arbeitsrechtlichen Regelungen keine Gewinne mehr erzielen zu können, kann ich gut verstehen. Die Kirche darf sich an diesem Punkt nicht taub stellen und ihre Option für die Armen nicht übertreiben. Ärgerlich ist in meinen Augen die Kritik an der Abschaffung des Buß- und Bettages (zum Glück sind es nur wenige Nörgler, wenngleich die Sache in den Medien ziemlich aufgebauscht wurde). Hier könnte die Kirche der notleidenden Wirtschaft einmal hilfreich unter die Arme greifen. Auch wir dürfen in schwierigen Zeiten nicht an lieb gewordenen Besitztümern festhalten, sondern müssen unseren Beitrag zur Marktwirtschaft leisten.

In diesem Zusammenhang möchte ich mich heute an Sie mit einem auf den ersten Blick ungewöhnlichen Vorschlag wenden. Wie Sie sicher wissen, befindet sich die Kirche derzeit in finanziellen Engpässen, ja man könnte sogar von einer Krise sprechen.

Bei steigenden Kosten verbuchen wir geringer werdende Einnahmen. In diesem Jahr drohen durch den Anstieg von Kirchenaustritten weitere Einnahmeverluste. Auch wir sind aufgerufen, in solcher Situation wirtschaftlich zu denken und unser Unternehmen effizient zu gestalten. Deshalb erachte ich es für notwendig und geboten, gewisse Besitztümer zu veräußern.

Aus der aktuellen Diskussion entnehme ich, dass Sie auch weiterhin an Feiertagen interessiert sind: Auch Sonntage dürften für Sie lukrativ sein. Wenn ich Ihnen nun heute ein Angebot für den Verkauf bestimmter Feiertage bzw. Sonntage unterbreite, bin ich der festen Überzeugung, dass dadurch beiden Seiten geholfen werden könnte.



Sie haben beachtliche Geldmittel, aber nicht genügend Arbeitszeit. Wir dagegen haben jede Menge Zeit. Die Kirche denkt, wie Sie wissen, in Jahrtausenden (Psalm 90: „denn vor Dir sind 1000 Jahre wie ein Tag“). Hinwiederum haben wir kein Geld. Gleichzeitig sehen wir uns wachsenden Aufgaben gegenüber, werden wir von den Versagern des harten Wirtschaftskampfes um Rat und Hilfe bedrängt. Auch unsere steten Bemühungen, die Menschen wieder fit zu machen für den Leistungswettbewerb in der Marktwirtschaft kosten viel, viel Geld. Sie könnten da einige Scherflein beitragen!

Meinem Schreiben liegt eine Preisliste bei, aus der Sie bitte die Verkaufssummen der einzelnen Sonn- und Feiertage entnehmen wollen. Je nach Bedeutung dieser Tage sind natürlich auch die Preise unterschiedlich hoch. Es versteht sich, dass z. B. der Pfingstmontag preiswerter ist als etwa der 1. Weihnachtsfeiertag. Vor allem dem Groß- und Einzelhandel möchten wir die preisgünstigen Sonntage im Dezember anempfehlen. Prüfen Sie auch das Angebot „Feiertag im Doppelpack“ oder die Möglichkeit „6 aus 52“, mit dem Sie speziell für Ihr Unternehmen sechs Sonntage des Jahres auswählen können. Im Fünfjahrespaket können wir gern Rabatt gewähren.

Sie dürfen mir glauben, dass es nicht leicht fällt, diesen Schritt zu tun. Immerhin gibt es in unserem Unternehmen gewisse tradierte Regelungen für Feiertage, auch wenn sie schon mehrere tausend Jahre alt sind. Man sagt, unser Chef habe persönlich darum gebeten, einen Tag in der Woche arbeitsfrei zu halten, um uns daran zu erinnern, dass wir seine Geschöpfe und nicht die Herren der Welt sind. Wir, so meinte er, sollten uns nicht von ökonomischem Denken, Geschäften und Arbeit beherrschen lassen. Aber, konnte er damals ahnen, in welche wirtschaftlichen Schwierigkeiten wir am Ende des zweiten Jahrtausends kommen würden?!

Zudem glaube ich, dass mein Angebot durchaus mit dem Apostel Paulus zu begründen ist: „Einer trage des anderen Last!“, oder wie es in Ihrer Unternehmensphilosophie heißt: „Eine Hand wäscht die andere.“ Bei dieser Gelegenheit darf ich anmerken, dass die persönliche Vermittlungsprovision  $\frac{1}{2}$  Prozent von der Vertragssumme beträgt, mit der Bitte, diesen Betrag auf eines der angegebenen Konten bei der Banco Santo Spirito, Roma, bzw. Banque Lèche-cul et Fraudeurs-fils S.A., Luxembourg, zu überweisen.

Ich bin gespannt, ob mein Vorschlag bei Ihnen Anklang finden wird, und erwarte zuversichtlich Ihre geschätzte positive Antwort.

Mit freundlichen Grüßen und Segenswünschen  
Ihr sehr ergebener

J. Silberling  
Bischof z.b.V.

## IMPRESSUM

### REDAKTION:

#### Martin Huhn

ehemaliger Industrie- und Sozialpfarrer  
im KDA der Evang. Landeskirche  
in Baden, Mannheim

#### Dr. Harry Jablonowski

ehemaliger Referent im Sozialwissen-  
schaftlichen Institut der EKD, Bochum

#### Dr. Walter Sohn

ehemaliger Leiter der Industrie- und  
Sozialarbeit der Evang. Kirche in Hessen  
und Nassau, von 1974 bis 1987 im  
Vorstand des KDA in der EKD,  
seit 1978 als Vorsitzender, Oberursel

#### Rüdiger Weiser

von 1974 bis 2005 Geschäftsführer  
des KDA in der EKD, Heidelberg

### AUTORINNEN UND AUTOREN:

#### Renate Fallbrüg

Pastorin im KDA der Evang.-Luth. Kirche  
in Norddeutschland, Hamburg

#### Nina Golf

Sozialwissenschaftliche Referentin  
im KDA der Evang.-Luth. Kirche in  
Bayern, Nürnberg

#### Reinhard Jung

Ehemaliger Pastor im KDA der  
Bremischen Evang. Kirche, Bremen

#### Dr. Roland Pelikan

Sozial- und Industriepfarrer im KDA der  
Evang.-Luth. Kirche in Bayern, München

#### Heike Riemann

Referentin im KDA der Evang.-Luth. Kirche  
in Norddeutschland, Hamburg-Harburg

#### Prof. Dr. Gerhard Wegner

Direktor des Sozialwissenschaftlichen  
Instituts der EKD, Hannover

### VERANTWORTLICH:

#### Peter Janowski

Bundesvorsitzender des KDA im KWA  
Vorsitzender des KWA  
Friedrich-Karrenberg-Haus  
Arnswaldtstraße 6, 30159 Hannover  
p.janowski@kwa-ekd.de

### REALISATION:

Gestaltung: Holger Giebler  
www.magascreeen.com

Lektorat: Dr. Angelika Fallert-Müller  
www.fallert-mueller.de

Auflage: 2.500  
September 2014

## Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt gegründet

Zusammenfassung der landeskirchlichen Industrie- und  
Sozialarbeit auf EKD-Ebene

**Zum ersten Mal in ihrer über hundertjährigen Geschichte verfügen die auf die Arbeitswelt ausgerichteten Dienste der evangelischen Landeskirchen in der Bundesrepublik über eine gemeinsame Vertretung auf Bundesebene. Mit der Konstituierung „Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt“ (KDA) am 13. Juni 1974 wurde in der Evangelischen Akademie Bad Boll ein organisatorischer und sachlicher Neuanfang geschaffen.**

**Der neugegründete KDA ist zusammen mit dem „Bundesverband Evangelischer Arbeitnehmer“ (B. E. A.) Träger der 1950 gegründeten „Evangelischen Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in der Bundesrepublik Deutschland e. V.“, die durch Beschlüsse der Synode der EKD von Espelkamp 1955 wesentlich gefördert wurde.**

**Zum Vorsitzenden des KDA wählten die Delegierten aus den landeskirchlichen Ämtern für Industrie- und Sozialarbeit und den angeschlossenen Werken und Einrichtungen der EKD den 44jährigen Fachhochschullehrer und ehemaligen Landessozialpfarrer von Hannover, Wilhelm Fahlbusch. Stellvertreter wurden Gerd Langecker, Kiel, und Dr. Walter Sohn, Mülheim/Ruhr.**

Zur Wahl der weiteren fünf Vorstandsmitglieder waren 15 Kandidaten vorgeschlagen. In geheimer Abstimmung entschieden sich die Delegierten für Karl Heinz Becker, Gladbeck, Rainer Matschke, Stuttgart, Franz Lechner, München, Herwig Schmidtott, Norderstedt und Ulrich Wimmer, Bad Boll. Als weiteres Vorstandsmitglied bestätigt die Vertreterversammlung den Sozialreferenten der Kirchenkanzlei der EKD, Oberkirchenrat Dr. Echternach.

Die Schwerpunkte der Arbeit in den kommenden Jahren werden nach Fahlbuschs Aussage in folgenden Bereichen liegen:

- Menschenwürde im Arbeitsprozeß
- Gerechte Verteilung gesellschaftlicher Güter
- Internationale und ökumenische Kooperation
- Einflußnahme auf politische Entwicklungen
- Öffentlichkeitsarbeit in Massenmedien.

Aus diesen Perspektiven will der KDA in den kommenden Monaten kurz und mittelfristige Projekte entwickeln, die an die neuen Organe und Mitglieder delegiert werden.

aus: Stimme der Arbeit, Nr. 4/1974, S. 85

„... Es sollte an diesem Tage deutlich gesagt werden: Innere Mission, Diakonie und Dienst in der Arbeitswelt, Dienst für das Proletariat des 19. Jahrhunderts und die Arbeitnehmer unserer Zeit kommen aus der selben Wurzel einer entschlossenen und zutiefst politischen Hinwendung des besten Teils der protestantischen Theologie und Kirche zu einer durch die Industrialisierung erschütterten Gesellschaft. Ja, das Programm der Inneren Mission und der Diakonie, wie es deren Begründer verstanden haben, bleibt nur halbherzig und wird in seinem Wesen verkehrt, wenn es um das Engagement für die Probleme der lohnabhängig Arbeitenden und die Gestaltung einer humanen Arbeitswelt sowie einer gerechten Gesellschaft verkürzt und nur im Sinne der Fürsorge und der Kompensation gesellschaftlicher Systemschwächen verstanden würde. Darin waren sich die Väter der kirchlichen Diakonie und der kirchlichen Industrie- und Sozialarbeit von rechts bis links einig. ...“

AUSZUG AUS DER REDE VON WILHELM FAHLBUSCH ZUR KONSTITUIERUNG DES KIRCHLICHEN DIENSTES IN DER ARBEITSWELT AM 13. JUNI 1974 IN BAD BOLL



**Evangelischer Verband  
Kirche Wirtschaft Arbeitswelt**  
Friedrich-Karrenberg-Haus  
Arnswaldtstraße 6  
30159 Hannover  
Telefon: 0511 473877-0  
info@kwa-ekd.de  
www.kwa-ekd.de