

Begemann, Burbach, Weber (Hrsg.)

Ethik als Kunst der Lebensführung

Festschrift für Friedrich Heckmann

Kohlhammer

Kohlhammer

Verena Begemann/Christiane Burbach/
Dieter Weber (Hrsg.)

Ethik als Kunst der Lebensführung

Festschrift für Friedrich Heckmann

Verlag W. Kohlhammer

1. Auflage 2018

Alle Rechte vorbehalten

© W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart

Gesamtherstellung: W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart

Satz: Andrea Töcker, Neuendettelsau

Print:

ISBN 978-3-17-034058-9

E-Book-Format:

pdf: ISBN 978-3-17-034059-6

Für den Inhalt abgedruckter oder verlinkter Websites ist ausschließlich der jeweilige Betreiber verantwortlich. Die W. Kohlhammer GmbH hat keinen Einfluss auf die verknüpften Seiten und übernimmt hierfür keinerlei Haftung.

Inhalt

Vorwort – Ethik als Kunst der Lebensführung	7
---	---

I. Das Wissen um das Strukturelle

Johannes Rehm

„... denn der Mensch ist zur Arbeit geboren, wie der Vogel zu fliegen ...“ (Martin Luther) – Der Wandel in der Arbeitswelt als kirchliche Herausforderung	13
---	----

Andreas Fritzsche

Geld und Moral	29
----------------------	----

Karin Lehmeier

Gutes Wirtschaften: Philodem von Gadara und die epikureische Ökonomie	57
--	----

Alexander Dietz

Mit Herz und Geld – Die Spannung zwischen kirchlichem Auftrag und ökonomischen Rahmenbedingungen	72
---	----

Michael Brömse

Das bucklicht Männlein Religion und Säkularität vor dem Hintergrund der klassischen Diskurse von Theologie und Philosophie. Eine Erinnerung	89
---	----

II. Das Training der Urteilsbildung

Hans G. Ulrich

Verständigung, Verstehen, Urteilen im evangelischen Kontext am Beispiel „Bioethik“	119
---	-----

Heike Engelhardt / Blanca Blancke / Hans C. Henning

Zeitgestaltung als Aufgabe der Lebenskunst Sommerakademie zu Ethik und Ökologie sowie VISION e. V. als Impulsgeber für die Lebensführung	134
--	-----

Michael Leupold

Philosophischer Salon als Ort der Ethosbildung	149
--	-----

III. Gestaltung von Beziehungen

Peter Lysy

Den Betrieb als Ort geschöpflicher Existenz entdecken – Konturen evangelischer Betriebsarbeit	162
--	-----

Corinna Duwe

Über die Bedeutung der Kommunikation für die Bildung der Fähigkeit zur Selbstbestimmung bei Menschen mit Behinderung	176
---	-----

Ulrike Posch

Interaktive Begegnungen auf der Bühne Mit Playback-Theater lehren und lernen	191
---	-----

IV. Die Bildung der Klugheit

Dieter Weber

Dem anderen gerecht zu werden heißt, sich selbst gerecht zu werden Gerechtigkeit als intersubjektives Geschehen	206
--	-----

Gregor Terbuyken

Kann man Umkehr lernen? Zur Funktionsweise von Lebensentwicklungen und Umkehrprozessen	239
--	-----

V. Stärkung der Wahrnehmung, Erweiterung unserer Erfahrung und das Ethos der Sensibilität

Christiane Burbach

SpiritueLLer Habitus	254
----------------------------	-----

Verena Begemann

Beten lernen mit Herz und Verstand Ein spiritueller Übungsweg	267
--	-----

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	283
Curriculum Vitae: Friedrich Heckmann	285
Publikationen von Friedrich Heckmann (in Auswahl)	287

Vorwort

Ethik als Kunst der Lebensführung

Das eigene Leben als Kunstwerk gestalten zu lernen ist eine schöne und gute Aufgabe, die nicht ohne Herausforderungen, Krisen und schmerzhaft Erfahrungen zu meistern ist. Ethik bietet – seit der Antike – einen theoretischen Orientierungsrahmen für das praktische Ethos, um argumentativ begründen zu können, warum welches Handeln in einer Situation als gut und richtig zu definieren ist. Ethik sucht zugleich zu allgemeingültigen Aussagen zu kommen, wie ein sinnvolles Leben zu führen ist, will also Anleitung geben zur rechten Lebensführung. Um ein Lebenskunstwerk zu bilden, sind wir als Einzelne und in der Menschengemeinschaft Verbundene (*zoon politikon*) gefordert, ethische Fragen nach dem klugen, sinnvollen und erfüllenden Leben zu stellen, zu hören, anzunehmen und sich mit ihnen auseinanderzusetzen. Ethik als Kunst der Lebensführung ist auf den rationalen Diskurs angewiesen und zugleich nicht darauf zu reduzieren. Reflexive Lebensführung will praktisch erfahrbar und erlebbar werden. Im persönlichen und professionellen Ethos werden gelebte Überzeugungen sichtbar. „Ethos als reflektierte Form der Alltagsmoral zielt auf die habituelle und die reflexive Aneignung moralischen Urteilens und Handelns. Ethos kommt ohne bewusste reflexive Aneignung von Moral gar nicht aus. Ethos ist aufgrund habitueller Haltungen in der Lage, spontan und vor-reflexiv zu handeln. Darüber hinaus reflektiert der Handelnde aber die bewussten und unbewussten Anteile und zieht daraus begründete Schlüsse für sein (sozialarbeiterisches) Handeln“ (Heckmann 2011, S. 173). Ein authentisches, selbstbestimmtes und damit gutes Leben beginnt mit dem Blick in das Antlitz des anderen und lässt sich nur mit der und dem anderen in Verantwortung führen. Als soziales Wesen ist der Mensch auf Rede und Gegenrede angewiesen, um eine kompetente und weise Lebensführung zu erarbeiten, zu erringen und zu erstreiten. Die Ausbildung von ethischem und dianoetischen Können braucht Anregungen, Zeit, Ausdauer und Geduld. Ethosbildung ist auf ethisches Wissen angewiesen, um ein reflektiertes Verhältnis zu sich selbst, zu Mitmenschen und zur Mitwelt entwickeln zu können. Dazu braucht es Menschen und Haltungsbilder (Ernst Bloch) mit Lebenserfahrung und somit Erfahrungen in der Selbst- und Lebensgestaltung, von denen man lernen kann, wie mit zunehmender Komplexität, Orientierungslosigkeit und Unsicherheit umzugehen ist und was wir als soziale Gemeinschaft miteinander auszuhalten haben. Als Theologe und Sozialethiker verbindet Friedrich Heckmann in seiner akademischen Ethiklehre und lebenspraktischen Ethosbildung den Anspruch „die sittliche Grundhaltung derjenigen, mit denen er arbeitet, mitzuprägen und die sittliche Gesinnung mit Studierenden zu erheben, zu bedenken und zu reflektieren“ (Heckmann 2001, S. 86). Das von ihm entwickelte

Modell ist der antiken Tugendethik und der modernen Lebenskunstphilosophie gleichermaßen verpflichtet, wobei die Ethik in der aristotelischen und hellenistisch-spätantiken Tradition die Lebenskunst mit einschließt (Heckmann 2001; 2011; 2016). In diesem Modell formuliert Friedrich Heckmann sechs Bereiche ethischen Wissens, die in einem lebenslangen Prozess der Ethosbildung vermittelt, angeeignet und trainiert werden wollen. Diese Modellstruktur legt das Fundament für diese Festschrift und bietet den Orientierungsrahmen, um grundlegende Fragen des guten Lebens zu bearbeiten:

- I. *Das Wissen um das Strukturelle*
- II. *Das Training der Urteilsbildung*
- III. *Gestaltung von Beziehungen*
- IV. *Die Bildung der Klugheit*
- V. *Stärkung der Wahrnehmung, Erweiterung unserer Erfahrung und das Ethos der Sensibilität*

Das Modell ist ein maßgeblicher Beitrag zur Entwicklung von Lebensführungs-kompetenz, Berufsethik und professionellem Ethos und hat sich in vielen Seminaren und Vorlesungen in Hannover, aber auch in langjährig durchgeführten Exkursionen und Sommerakademien zu Ethik und Ökologie im Begegnungshaus „Casa Cares“ der Waldenser Kirche in der Toskana bewährt.

Die folgenden Beiträge bieten Denkipulse zur Reflexion des eigenen Handelns, zum Nachspüren und Einübung von Haltungen im Sinne eines professionellen und persönlichen Ethos. Wir sind auf die Interdependenzen von ethischem Wissen und Ethosbildung mehr denn je angewiesen, damit wir den Fragen des gelingenden, sinnvollen und nachhaltigen Zusammenlebens gemeinsam gerecht werden. Sehnsucht und Vision nach einem gelingenden Leben dürfen weder ökonomischen Zwängen noch simplen, unkritischen Denkansätzen zum Opfer fallen. Vielmehr brauchen wir Zeiten und Räume, um ethische Reflexion als Tiefendimension des Lebens im Denken, Empfinden und in der Urteilsbildung zu ermöglichen und zu betreiben.

Die Autor*innen sind Wegbegleiter*innen von Friedrich Heckmann und beziehen sich in ihren Beiträgen auf seine ethischen Lebensspuren. Sie zeigen aus ihrer fachlichen Perspektive mit eigenen Akzenten und Fokussierungen, dass und wie Ethik als Kunst der Lebensführung im gesellschaftlichen Diskurs ins Gespräch zu bringen ist.

I. Das Wissen um das Strukturelle

Wenn man an Friedrich Heckmann als Theologen und Sozialethiker denkt und seine Dissertation „Arbeitszeit und Sonntagsruhe. Stellungnahmen zur Sonntagsarbeit als Beitrag kirchlicher Sozialkritik im 19. Jahrhundert“ vor Augen hat,

ist es folgerichtig, eine Festschrift für ihn mit Arbeit als elementarer Dimension menschlichen Lebens zu beginnen. Johannes Rehm wählt diesen Zugang und geht auf den Wandel der Arbeitswelt als sozialetische und kirchliche Herausforderung ein. Als zentrale Themen werden Digitalisierung, Altersarmut bzw. Rentenproblematik und Sonntagsschutz bearbeitet. Im Bereich der Wirtschaftsethik, einem weiteren Lehr- und Arbeitsschwerpunkt von Friedrich Heckmann, bieten drei Autor*innen wertvolle Anregungen. Andreas Fritzsche denkt über Geld und Moral nach und reflektiert wie Geld die Politik beeinflusst, welches Gewicht Geld im öffentlichen und privaten Leben hat, wie Geld den Charakter eines Menschen verändert und Wertungen verzerrt und ob Geld und Moral überhaupt zusammen kommen. Die Frage des guten Wirtschaftens „Wie viel ist genug?“ beschäftigt Karin Lehmeier und sie lässt sich durch antike Texte des Epikureers Philodem von Gadara inspirieren und macht seine Perspektiven für aktuelle Strukturfragen der Ökonomie fruchtbar. Eine Verbindung von evangelischer Theologie und Ökonomie leistet Alexander Dietz, wenn er sich mit den Spannungen zwischen kirchlichem Auftrag und ökonomischen Rahmenbedingungen auseinandersetzt. Ethik heißt für ihn in diesem Kontext Balancierenlernen, wenn es darum geht, Spannungen auszuhalten und mit diesen verantwortlich umzugehen und kreative Strategien zu entwickeln. Das Kapitel wird mit einem sehr grundlegenden Beitrag von Michael Brömse abgeschlossen. Er zeigt auf, dass sich Religion und Theologie unter dem Deckmantel der Philosophie- und Geistesgeschichte, die als Prozess der Säkularisierung erzählt werden kann verbergen und weiterentwickelt haben. Dies illustriert Brömse mit der provokanten und (aus Sicht der Theologie) selbstironischen Metapher des „bucklicht Männleins“, das sich in einem Schachautomaten verbirgt. Die Analogie, dass hinter noch so raffinierter Technik der verschmähte Mensch steckt, wie hinter einer immer weitergehenden Säkularisierung die verschmähte Religion, will zum Weiterdenken herausfordern.

II. Training der Urteilsbildung

Urteilsbildung will trainiert und geübt werden und dafür braucht es Verständigung, Verstehen, Urteilen. Diese Prozesse bearbeitet Hans G. Ulrich im evangelischen Kontext am Beispiel der Bioethik. Ethische Praxis als Urteilsbildung einer gemeinsamen Welt braucht neue Wege, neue Topoi der Verständigung aus der Perspektive von Glaube und Hoffnung. Die ethische Aufgabe der Urteilsbildung, wie sie sich im Bereich der Bioethik und der medizinischen Ethik paradigmatisch abzeichnet, ist ein Arbeits- und Forschungsgebiet von Friedrich Heckmann. In Inhouse-Seminaren hat er Ethikberatungen zu dieser Thematik durchgeführt und sich auch in Vorträgen und Publikation den ethischen Dilemmata der Bioethik gestellt. Die beiden folgenden Beiträge zeigen, dass besondere Zeiten und

Räume das Training der Urteilsbildung fördern und stärken. Aus sozialarbeiterischer Perspektive geben Heike Engelhardt, Blanca Blancke und Hans C. Henning einen differenzierten Einblick in die „Sommerakademie zu Ethik und Ökologie in der Toskana“. Von hier stammen nachhaltige Impulse, den Umgang mit Zeit für die Lebensführung in verschiedenen Settings zu reflektieren. Durch ihr Engagement bei VISION e. V. einem Verein, den sie mit Friedrich Heckmann gegründet haben, stellen sie enge Bezüge zwischen Individual- und Sozialethik her. Als weiteres Lehr- und Lernformat der Ethosbildung wird der „Philosophische Salon“ von Michael Leupold vorgestellt, den er an seiner Hochschule implementiert hat. Er orientiert sich dabei an der Philosophie der Lebenskunst, um philosophische Bildung für die Soziale Arbeit attraktiv und fruchtbar zu machen.

III. Gestaltung von Beziehungen

Drei Beiträge zeigen aus sehr unterschiedlichen Perspektiven wie Beziehungen gestaltet werden können und geben damit einen exemplarischen Einblick in die Fülle an Interaktionsmöglichkeiten. Die Beiträge stehen symbolisch für die verschiedenen Ebenen, auf denen Menschen sich in Begegnung, Begleitung und Gemeinschaft einüben können. Und sie sind als Ausdruck des vielfältigen Engagements von Friedrich Heckmann zu verstehen, Beziehungen auf heterogenen, akademischen Bühnen zu initiieren, zu gestalten und zu pflegen. Dazu werden Konturen evangelischer Betriebsarbeit, die Bedeutung der Kommunikation für Menschen mit Behinderungen und das Playback-Theater als Methode der ästhetischen Kommunikation vorgestellt.

Peter Lysy reflektiert den Betrieb als Ort geschöpflicher Existenz. Der kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (kda) begleitet Menschen im Alltag ebenso wie in Krisensituationen. Mitarbeitende des kda lernen, welche Fragen und Herausforderungen die aktuelle betriebliche Realität aufwirft, um diese theologisch-ethisch verantwortet reflektiert in kirchliche, wirtschafts- und sozialpolitische Diskurse einzuspeisen. Flankiert wird diese Arbeit durch den ehrenamtlichen Dienst evangelischer Christinnen und Christen, z. B. in sogenannten Betriebskerngruppen.

Die Bedeutung der Kommunikation für die Bildung der Fähigkeit zur Selbstbestimmung bei Menschen mit Behinderungen beschäftigt Corinna Duwe. Menschen, die behindert sind oder werden, erfahren dies insbesondere als eine Behinderung ihrer Kommunikationsmöglichkeiten. Dadurch werden sie in ihren Chancen zur Teilhabe und ihren Fähigkeiten zur Selbstbestimmung eingeschränkt. Selbstbestimmung wird hier explizit als Antwortbeziehung verstanden, die auch das Recht auf Lernen und Bildung einschließt.

Interaktive Begegnungen auf der Bühne anhand der Methode des Playback-Theaters werden von Ulrike Posch vorgestellt. Friedrich Heckmann hat zusam-

men mit ihr das Playbacktheater als Methode für Wege der Selbsterfahrung sowie in der Arbeit mit Gruppen für Studierende in Seminaren und Exkursionen durchgeführt. Themen wie Biographie, Ökologie oder Zeitmanagement wurden auf diese Weise intensiv beleuchtet und erfahrbar gemacht.

IV. Die Bildung der Klugheit

Viele Studierendengenerationen sind durch Friedrich Heckmann mit der Tugend der Klugheit vertraut gemacht worden. „Eine Tugend zeichnet sich durch Vernunft im Denken und Handeln aus. Sie wird von Jugend durch Erziehung erworben und ein Leben lang geübt. Tugend ist das Wissen um das Gute. Dieses Wissen ist damit verbunden, das Gute in der eigenen Lebensführung und in dem gesellschaftlichen Kontext, in dem ich lebe, umzusetzen. [...] Tugenden sind keine starren oder objektiven Größen, sondern offene Haltungen, die sich in der jeweiligen sozialen oder individuellen Situation zu bewähren haben“ (Heckmann 2016, S. 29). Die Tugend der Klugheit und Gerechtigkeit gehen bei der Frage nach dem guten Leben eine enge Verbindung ein und Dieter Weber zeigt dies eindrücklich in seinem Beitrag zur Gerechtigkeit, die ein intersubjektives Geschehen ist, in dem Sozialarbeiter*innen mit ihrer ganzen Person gefordert sind. Mit Hilfe der Begriffe „Hexis“ und „Phronesis“ der Nikomachischen Ethik des Aristoteles wird dargestellt, wie erfahrene Gerechtigkeit die Soziale Arbeit dazu befähigt, anderen gerecht zu werden. Die Phronesis, die gewissermaßen Ausdruck unserer Hexis ist, kann als ein leibgebundenes Wissen gedeutet werden, das sich allererst in je konkreten Anerkennungsbeziehungen aktualisiert, verwirklicht und entwickelt.

Zur Bildung von Klugheit gehört auch, sich verändern zu wollen und entsprechende Strategien zu entwickeln. Wer Veränderung will, muss lernen, sich selbst in seinem Lernprozess wahrzunehmen und diesen Lernprozess zu steuern. Zur Funktion von Lebensentwicklungen und Umkehrprozessen bietet Gregor Terbuyken aus handlungs- und kognitionspsychologischer Sicht eine kleine Einführung in die Psychodynamik von Lernen und Sich-Ändern. Er gibt Anregungen, Lernsituationen besser zu verstehen und unbewusste und bewusste Schemata zu entdecken und zu verändern.

V. Stärkung der Wahrnehmung, Erweiterung unserer Erfahrung und das Ethos der Sensibilität

Auf Wahrnehmung, Erfahrung, Achtsamkeit und Sensibilität als Inbegriffe einer leiblichen Intelligenz legt Friedrich Heckmann in der ethischen Bildung viel Wert. Leibliche Präsenz und leiblich eingeschriebene, reflexive Erfahrungen sind

konstitutiv für die Entwicklungen von lebensdienlichen Grundhaltungen, die sich wechselseitiger Verbindung von Vernunft und Gespür entwickeln. Die beiden abschließenden Beiträge beschäftigen sich mit dem Lehrgebiet „Spirituelle Wege“ von Friedrich Heckmann und zeigen die Bedeutung einer fundierten Spiritualität für unsere Zeit. Christiane Burbach stellt Bedeutungen und Dimensionen eines spirituellen Habitus vor und erläutert, wie sie, z. T. mit Friedrich Heckmann, an diesem Habitus im Studium der Sozialarbeit und Religionspädagogik mit den Studierenden gearbeitet hat. Sie beschreibt Biographien und Handlungsweisen spiritueller Menschen, die in der Öffentlichkeit tätig waren und sind und zeigt wichtige Lernerfahrungen und Habitusweiterungen durch konkrete Methoden der akademischen Lehre und des praktischen Übens. Das Gebet als Ausdruck christlicher Spiritualität wird von Verena Begemann als Zeitraum für die Ethosbildung fruchtbar gemacht. Vier wesentliche Kennzeichen des Gebetes werden dazu betrachtet und durch konkrete Anleitungen veranschaulicht: Gebet als Begegnung, Gebet als Rhythmisierung, Gebet als Ausdruck der Freundschaftsmystik und das kontemplative Herzensgebet als leiblich-geistliche Erfahrungsebene.

Alle Beiträge in den sechs Bereichen ethischen Wissens geben einen Einblick in Leben und Wirken von Friedrich Heckmann in der akademischen Lehre und in persönlichen Beziehungen. Seine Arbeits-, Lehr- und Forschungsschwerpunkte werden aufgenommen, schaffen inspirierende Verbindungen untereinander und dokumentieren die Weite und Tiefe seines Wissens und Engagements. Auch weiterhin sind wir mit Friedrich Heckmann auf diesem Lern- und Übungsweg der ethischen Haltungen unterwegs und verfolgen seine Ethikspuren. Zum Schluss geben wir ihm noch einmal das Wort: „Letztlich bestimmen Haltungen unser Leben, unseren Umgang mit den Menschen, unser Handeln und unsere beruflichen Entscheidungen. [...] Grundhaltungen (lat. Habitus) machen es uns möglich, unser Leben so zu leben, dass es gelingen kann. Haltungen machen es lebbar und lebenswert. Diese Grundhaltungen oder auch Ethos-Kompetenzen sind ethisch virulent, wirksam und wichtig. Sie sind für das angestrebte gute und gelingende Leben konstitutiv. Diese Haltungen helfen, ethische Tugenden zu entwickeln, aus denen sich eine kritisch-rationale, selbstreflexive und damit selbstbestimmte Lebensführung im Hinblick auf das gute Leben, das es zu leben gilt, erst ergibt“ (Heckmann 2016, S. 29).

Wir danken Friedrich Heckmann für sein Wirken als akademischer Lehrer und für sein Dasein als Kollege, Freund und Weggefährte.

Hannover, Frühjahr 2018

Verena Begemann

I. Das Wissen um das Strukturelle

„... denn der Mensch ist zur Arbeit geboren, wie der Vogel zu fliegen ...“ (Martin Luther)

Der Wandel in der Arbeitswelt als kirchliche Herausforderung

Johannes Rehm

Die akademische Laufbahn unseres Jubilars Professor Dr. Friedrich Heckmann nahm ihren Ausgang von einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Professur für Sozialethik der damaligen Theologischen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, die er in den Jahren 1982 bis 1986 ausübte. In dieser Funktion war er der erste Assistent von Prof. Dr. Hans G. Ulrich, der unmittelbarer Nachfolger von Prof. Dr. Hans Schulze gewesen war. Zu den Dienstpflichten der Assistenten der Erlanger Ethik-Professur und damit auch von Friedrich Heckmann gehörte die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden des Amtes für Industrie- und Sozialarbeit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern bei der Begleitung des Industriepraktikums für Theologiestudenten, dem heutigen Arbeitsweltpraktikum. Die Sozialethik in Erlangen, die Friedrich Heckmann kennenlernte, war in den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts durch Hans Schulze geprägt, der vor seinem akademischen Lehramt selbst Sozialpfarrer beim Amt für Industrie- und Sozialarbeit gewesen war. Den Mitarbeitenden dieses kirchlichen Amtes widmete Schulze seine 1979 erschienene „Theologische Sozialethik“: „Die Widmung zeigt an, dass ich bei diesem Buch an diejenigen gedacht habe, die im Ringen um neue Formen der Kirche an vorderster Front stehen“ (Schulze, 1979, S. 14). Diese wertschätzende Haltung gegenüber der kirchlichen Industrie- und Sozialarbeit war unter den progressiven Befürwortern einer im Bonhoefferschen Sinn erneuerten Kirche damals nicht ungewöhnlich. So betonte der frühere bayerische Landesbischof Hermann von Loewenich bei einer Jubiläumsveranstaltung 1994 in vielerlei Hinsicht stellvertretend für seine Generation: „Im Dienst des Amtes für Industrie- und Sozialarbeit wurde dieser Ansatz für uns anschaulich und konkret ... Insgesamt hat das Amt Pionierarbeit geleistet. Es stand an vorderster Front in der kirchlichen Entwick-

lung, oft verdächtigt, oft in Frage gestellt ... Das Amt für Industrie- und Sozialarbeit ist ...ein Vorposten unserer Kirche, der vertrauensbildend wirkt. Dieses Amt speist Wirklichkeitserfahrungen ein, die viele Mitarbeiter und Pfarrer in unserer Kirche sonst nicht gewinnen würden“ (v. Loewenich 1994, S. 4–8).

Ende des 20. Jahrhunderts erfolgten grundlegende Veränderungen des Wirtschaftslebens und der gesellschaftlichen Struktur. Diese führten in nahezu allen Landeskirchen zu einer Transformation der bisherigen kirchlichen Industrie- und Sozialarbeit zum Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt, den heutigen landeskirchlichen kdas. In den folgenden Ausführungen soll beispielhaft diese ekklesiologische Wende in ihren sozialetischen Konsequenzen beschrieben werden. Dabei orientiere ich mich paradigmatisch am Profil bzw. dem Selbstverständnis des kda Bayern. Was sind also die derzeitigen aktuellen sozialetischen Schwerpunkte dieses kirchlichen Arbeitsbereiches? Worin bestehen die künftigen Herausforderungen?

1. Arbeit als elementare Dimension menschlichen Lebens

Arbeit ist das halbe Leben: Mit dieser Lebensweisheit bringt der Volksmund die Erfahrung auf den Begriff, dass das menschliche Leben ohne Arbeit, und gemeint ist meistens die Erwerbsarbeit, unvollkommen und defizitär ist. Schon rein zeitlich ist die Arbeit bekanntlich ein großer Bruchteil des Lebens. Wenn aber jemand von sich sagt, die Arbeit sei sein Leben, wird dies im Allgemeinen ebenfalls als ein Hinweis auf ein, im Hinblick auf Freizeit und Privatleben, unvollkommenes und defizitäres Leben angesehen. Denn das ganze Leben sollte auch die schönste Arbeit nicht in Beschlag nehmen. Die umfassende Bedeutsamkeit der Arbeit für ein gelingendes Leben brachte Martin Luther zur Sprache: „... von arbeit stirbet kein mensch, aber von ledig und müssig gehen kommen die leut umb leib und leben, denn der mensch ist zur arbeit geboren, wie der Vogel zu fligen“ (Luther WA 17,12–29; 23).

Der wechselseitige Bezug von Leben und Arbeiten ist bereits der Bibel selbstverständlich. „So geht dann der Mensch an seine Arbeit und an sein Werk bis an den Abend“, so drückt der Psalm 104 in Vers 23 die Haltung aus, dass das Arbeiten zur Geschöpflichkeit des Menschen dazugehört (Rehm, Ulrich 2009). Arbeit ist elementarer Ausdruck des Menschseins. Es gehört zu unserem Wesen, dass wir arbeiten und so selbst für unser Leben und den Lebensunterhalt unserer Angehörigen sorgen. Aber der christliche Glaube setzt der Arbeit auch eine heilsame Grenze: Ich bin eben nicht nur ein Arbeiter, und es wird ungesund, wenn ich ganz in meiner Arbeit aufgehe. Bei aller Hochschätzung der Arbeit ist hier Paulus geltend zu machen: „So halten wir nun dafür, dass der Mensch gerecht wird ohne des Gesetzes Werke, allein durch den Glauben“ (Röm 3,28). Vom Glauben an die Rechtfertigung her verändert sich der Stellenwert menschlicher

Arbeit, indem er vor einer Überhöhung der Arbeit bewahrt: Meine Seligkeit oder mein Gottesverhältnis sind weder von der Art und dem Umfang noch von dem Erfolg meiner Arbeit abhängig. Selbsterlösung durch Arbeit ist ausgeschlossen, weil mein Wert und meine Würde als Mensch nicht von meiner Arbeit abhängig sind. In dieser dialektischen Spannung ist in der evangelischen Sozialethik von der Arbeit zu reden: Es gehört zum Menschsein, zum menschlichen Leben und zur Lebenskunst einfach dazu zu arbeiten, aber Arbeit ist nicht das ganze Leben, sie ist nicht heilsvermittelnd oder heilsnotwendig.

2. Arbeit und Kirche

Die umfassende Bedeutsamkeit von Arbeit für das menschliche Leben sowie als Ausdruck christlichen Glaubens macht einen eigenen kirchlichen Arbeitsbereich erforderlich, in dem die Arbeitswelt als eine Welt ständigen Wandels fachlich differenziert wahrgenommen und Menschen in arbeitsweltlichen Zusammenhängen begleitet werden. Dies in der Perspektive evangelischer Sozialethik zu tun ist der Auftrag der Mitarbeitenden des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt (kda), der als institutionalisierte Hinwendung zu den Menschen in der Arbeitswelt etabliert ist (vgl. Rehm, 2012, S. 5). Dieser kirchliche Arbeitsbereich hat in der evangelischen Kirche in Deutschland inzwischen eine über 60jährige Tradition (vgl. Veller 1974). In der bayerischen Landeskirche beispielsweise verlief die Entwicklung folgendermaßen: Am 1. September 1954 hatte der erste Sozialpfarrer der bayerischen Landeskirche Hans Siebert seinen Dienst angetreten (Rehm, Pelikan, Büttner 2009, S. 29). In den folgenden Jahren wurde seine Dienststelle weiter ausgebaut und zahlreiche neue Mitarbeitende unterschiedlicher Berufsgruppen kamen hinzu (vgl. Blendinger 2000, S. 255ff.). Ähnlich wie andere Landeskirchen erhielt die bayerische Landeskirche schließlich in den 70er Jahren ein Amt für Industrie- und Sozialarbeit. 1999 erfolgte die Umbenennung in Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt einschließlich der Integration zusätzlicher Arbeitsbereiche wie des Kirchlichen Dienstes im Gastgewerbe sowie der „Aktion 1+1 Mit Arbeitslosen teilen“. Der Bereich Kirche und Handwerk gehört schon länger dazu. Insgesamt ist der kda-Bayern als landeskirchliches Zentrum für angewandte Sozial- und Wirtschaftsethik dabei sich zu einem breit aufgestellten Zentrum Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt weiterzuentwickeln. Für den kda ist das Zusammenwirken verschiedener Berufsgruppen profilbildend. Derzeit sind beispielsweise im kda-Bayern Angehörige der Berufsgruppen Pfarrer, Sozialwissenschaftler, Diakone sowie Sozialsekretäre tätig. Alle Mitarbeitenden haben eine abgeschlossene Berufsausbildung und die meisten bringen eigene außerhalb von Kirche und Diakonie erworbene Arbeitswelterfahrung mit. Durch die personale Zuwendung zu den Menschen und den Themen der Arbeitswelt wird die Präsenz der Kirche in der Arbeitswelt gelebt. Kirche + Arbeit, das ist Logo und zugleich

kurzgefasste Auftragsbeschreibung des kda. Es geht den Mitarbeitern des kda bei ihrer Wirksamkeit darum in ihrer Kirche die Wahrnehmung für arbeitsweltliche Zusammenhänge zu schärfen und in Wirtschaft – Arbeitswelt die Kirche zu vertreten. So halten sie für ihre Landeskirche den kontinuierlichen Kontakt zu zahlreichen großen, mittleren und kleinen Betrieben in den verschiedenen Branchen der bayerischen Wirtschaft. Diese Betriebskontaktarbeit bildet das Alleinstellungsmerkmal des kda. Der kda ist so Kirche am Ort der Arbeit durch die kontinuierliche Betriebsarbeit seiner Mitarbeitenden. Zusammenfassend kann das Profil des kda-Bayern beispielsweise heute so beschrieben werden: Der kda Bayern ist ein missionarischer Dienst der evangelisch-lutherischen Kirche, der damit beauftragt ist Menschen, seien sie Arbeitnehmende, Handwerker oder Führungskräfte mit unternehmerischer Verantwortung, am Ort ihrer Arbeit aufzusuchen und sie in ihren beruflichen Herausforderungen wahrzunehmen und zu begleiten.

Dabei wird evangelische Sozialethik auf der Grundlage des Evangeliums von Jesus Christus gegenüber Menschen in der Arbeitswelt zur Sprache gebracht (vgl. Rehm 2007, S. 171). Arbeitswelt und Wirtschaft werden häufig als säkulare Bereiche erlebt, da viele Mitmenschen, denen die Mitarbeitenden des kda begegnen, kirchlich distanziert leben. Plural, multikulturell und multireligiös ist die bundesdeutsche Gesellschaft geworden. Die Begegnung von Menschen unterschiedlicher kultureller und religiöser Beheimatung bzw. ohne Religionszugehörigkeit prägt den Arbeitsalltag. Auf diesem Hintergrund ist es bedeutsam zu betonen: Mitarbeiter einer kirchlichen Einrichtung bilden nicht einfach eine Belegschaft, sondern sind verbunden in der Gemeinsamkeit des kirchlichen Sendungsauftrags, dem alle Mitarbeitenden verpflichtet sind und der die Unterschiedlichkeit von Leitung und Mitarbeiterschaft relativiert. Die Dienstgemeinschaft (vgl. zum Begriff: Rehm 2015, S. 72ff.) kda selbst integriert Mitarbeitende unterschiedlicher religiöser bzw. geistlicher, politischer und beruflicher Erfahrungshintergründe. Wem begegnen nun Menschen in der Arbeitswelt, wenn sie mit einem Mitarbeitenden des kda in Kontakt kommen? Im Dialog Kirche – Wirtschaft werden kirchliche Mitarbeitende sehr unmittelbar und direkt befragt: Was ist eure corporate identity und was habe ich von euch zu erwarten? Gerade wenn man die kirchliche Ehrenamtsarbeit mit der Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen afa, der Evangelische Arbeitsgemeinschaft für soziale Fragen EAG sowie dem Arbeitskreis evangelischer Unternehmer AEU (vgl. Lysy 2017, S. 241ff.) in die Beantwortung dieser Fragen mit einbezieht, dann finden sich alle Dimensionen von Kirche in der Wirksamkeit des kda wieder, dessen Selbstverständnis theologisch klassisch zur Sprache zu bringen ist: Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt ist Kirche, weil er das Evangelium von Jesus Christus bezeugt – martyria, Gottesdienste feiert – leiturgia, Gemeinschaft eröffnet – koinonia und Dienst am Nächsten übt – diakonia (vgl. Rehm 2009, S. 48ff.). Dabei ist zu denken an Gottesdienste und Andachten, die bei besonderen Anlässen, manchmal

sind es auch Betriebskrisen, an Orten der Arbeit abgehalten werden. Hinzu kommt das sozialdiakonische Engagement des kda im Zusammenhang der „Aktion 1+1 Mit Arbeitslosen teilen“. Da der kda in einem Spannungsfeld widerstreitender politischer Interessen agiert, ist der schlichte Satz „wir sind Kirche“ nicht ohne politische Brisanz, weil er mitbeinhaltet, was der kda dann eben nicht ist oder sein will. Kda ist nicht mit einer der Tarifparteien im Arbeitsleben gleich zu setzen. Als auftragsorientierter kirchlicher Dienst mit evangelisch-lutherischem Profil ist er von anderen „Stakeholdern“ unterscheidbar und wird zu einer eigenen Stimme, die vertraut auf Gottes Handeln und mit den verschiedenen gesellschaftlichen Interessengruppen das Gespräch darüber sucht, welches konkrete politische Handeln Gottes Willen entspricht. Dies kann nur gelingen, wenn klar ist: Der Dienst des kda geschieht in partei- und verbandspolitischer Unabhängigkeit und wendet sich an alle Menschen in der Arbeitswelt. Dieser kirchliche Dienst ist natürlich politisch, weil er öffentlich in politischen Streitfragen das kirchliche Wächteramt wahrnimmt, aber er hat der Versuchung zu widerstehen ein Tendenzbetrieb welcher Couleur auch immer zu sein. Welche praktischen Konsequenzen haben diese grundsätzlichen Überlegungen? Die Wirksamkeit des kda lässt sich verdichten auf drei Programmworte: Dialog, Parteinahme und Engagement.

- a) Der kda pflegt den Dialog mit Arbeitnehmern, Vertretern des Handwerks und mit Führungskräften bzw. Arbeitgebervertretern über eine Wirtschaft um des Menschen willen.
- b) Der kda ergreift Partei für die Schwächeren im Wirtschaftsleben und steht an der Seite der Beschäftigten.
- c) Der kda engagiert sich für den arbeitsfreien Sonntag und eine lebensdienliche Balance von Arbeit und Freizeit.

Bevor ich diese drei Aufgaben auf dem Hintergrund aktueller Entwicklungen konkretisiere, möchte ich noch einmal auf die Gründung der kirchlichen Industrie- und Sozialarbeit zurückkommen. Es war von Anfang an deren Auftrag eine „Brücke zur Arbeitswelt“ zu bilden. Gilt dieser Auftrag noch? Um die Antwort vorweg zu nehmen: Dieser Auftrag muss weiterhin wahrgenommen werden. Allerdings haben sich die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in einer globalisierten Welt grundlegend geändert: eine klar umrissene Arbeiterschicht im klassischen Sinn gibt es immer weniger, gleichwohl gibt es mehrere unterschiedliche Arbeitermilieus. Zudem haben die Kirchen sich selbst sehr viel stärker als Teil von Welt und damit Teil von Wirtschaft verstehen gelernt. Insofern verfehlt das alte Bild von unserem Arbeitsbereich als einer „Brücke zur Arbeitswelt“ die heutige gesellschaftliche Wirklichkeit. Es stammt aus einer Zeit, in der eine bürgerlich geprägte Kirche einer gewerkschaftlich organisierten Arbeiterschicht fremd gegenüberstand (vgl. Amt für Industrie- und Sozialarbeit 1994). In den letzten 40 Jahren verzeichnete man in Deutschland einen rapiden Schrumpfungprozess der Arbeiterschaft und den Aufstieg der Angestellten. Übrigens

spiegelt die Berufsgruppenstruktur der Protestanten ziemlich genau die gesamte Gesellschaft wider. 23 Prozent aller Erwerbstätigen und 22 Prozent der evangelischen Erwerbstätigen sind formal Arbeiter (vgl. Büttner 2017, S. 220). Allerdings verschwindet der Arbeiterbegriff zunehmend aus dem allgemeinen Sprachgebrauch, die Arbeiter gehen in der Großgruppe der „Arbeitnehmenden“ auf. In den 50er Jahren sind noch 60 Prozent der Erwerbstätigen Arbeiter gewesen. Seitdem hat sich durch Tarifverträge, betriebliche Mitbestimmung, Arbeitsschutzregeln und staatliche Sicherungssysteme Grundlegendes gewandelt. Trotzdem ist die „Arbeiterfrage“, also die Frage nach der Einbindung von Arbeitern in das kirchliche Leben, die zur Gründung dieses Arbeitsbereiches geführt hat, nicht überholt, sondern sie stellt sich anders. Nicht zuletzt durch Arbeitsweltpraktika von angehenden Pfarrern hat sich die Wahrnehmung von Arbeitnehmenden in unserer Kirche zum Positiven verändert (vgl. Pelikan 2009). Eine kda-Studie zeigte, dass Arbeitnehmende in Kirchenvorständen stärker vertreten sind als von vielen angenommen (vgl. Rechberg, König 2017). Trotzdem ist die traditionelle Milieuverengung des Protestantismus auf Mittelschicht und Bürgertum nicht überwunden. Das wird deutlich, wenn man die evangelische „Kerngemeinde“ mit der Gesamtbevölkerung vergleicht. Eine kda-Analyse von repräsentativen Daten aus der letzten Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung der EKD zeigt zwar, dass sich immerhin 13 Prozent der intensiv eingebundenen Kirchenmitglieder, die regelmäßig den Gottesdienst besuchen und sich ehrenamtlich in der Kirche engagieren, subjektiv der Arbeiterschicht zugehörig fühlen. Doch damit ist diese Schichtzuschreibung in der evangelischen Kerngemeinde nur halb so verbreitet wie in der Bevölkerung insgesamt (26 Prozent). Statistisch überrepräsentiert ist in der Kerngemeinde im Verhältnis dagegen die obere Mittelschicht (23 Prozent gegenüber zehn Prozent in der Gesamtbevölkerung) (vgl. Büttner 2017, S. 221).

Die „Arbeiterfrage“ muss vom kda und der Kirche insgesamt offen gehalten und immer wieder neu gestellt werden, solange es vornehmlich die Arbeiter sind, die bei Betriebskrisen als allererstes ihre Arbeitsplätze verlieren. Die Arbeitsplatzsicherheit ist noch längst nicht gleich verteilt.

Die Aktualität der Arbeiterfrage findet ihre Konkretion im Eintreten für „betriebliche Mitbestimmung“, die seit den Anfängen der kirchlichen Industrie- und Sozialarbeit bis heute ein durchgehendes Grundanliegen des gesamten Arbeitsbereiches kda bildet. Die christlichen Kirchen traten in ihrem Sozialwort 1997 für das „Menschenrecht auf Arbeit“ ein: Alle Menschen sollen die Möglichkeit haben für sich und die Ihren durch Arbeit selbst zu sorgen (vgl. Rehm, Ulrich, 2009). Doch Recht auf Arbeit führt auch zu Rechten aus Arbeit. Zu diesen durch Arbeit erworbenen Rechten gehört nicht zuletzt die betriebliche Mitbestimmung, die konstitutiv ist für Sozialpartnerschaft in einer sozialen Marktwirtschaft. Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt legt entsprechend selbst auf eine eigene Mitarbeitervertretung (MAV) größten Wert, die umfangreiche Informations-, Mit-

wirkungs- und Mitentscheidungsmöglichkeiten hat. Häufig nimmt sie neben der Dienststellenleitung die Rolle eines Co-Managements wahr, denn Mitbestimmung bedeutet auch Mitverantwortung. Dabei wird die Erfahrung gemacht, dass gerade durch den wechselseitigen Bezug der manchmal unterschiedlichen Perspektiven von Leitung und Mitarbeitendenvertretung sich die geeigneten nächsten Schritte für die Weiterentwicklung der Dienstgemeinschaft kda ergeben.

3. Aktuelle sozialetische Herausforderungen

Dialog, Parteinahme und Engagement bilden die drei grundlegenden Dimensionen der Wirksamkeit des kda. Der kda-Bayern z. B. bietet mit seinen landesweiten Veranstaltungsformaten Kooperationstagungen mit der Evangelischen Akademie Tutzing, den Sozialpolitischen Gesprächen mit dem Evangelischen Bildungs- und Begegnungszentrum Alexandersbad sowie dem Forum Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt mit der Evangelischen Tagungsstätte Wildbad Rothenburg Plattformen des Dialogs und der Verständigung. Der aktuelle Schwerpunkt dabei ist derzeit der Themenbereich der Digitalisierung der Arbeitswelt.

3.1 *Digitalisierung der Arbeitswelt*

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist ein Prozess, der seit einigen Jahrzehnten bereits vonstatten geht, gerade in der Produktion (vgl. Pelikan, Rehm 2017). Automatisierte oder halbautomatisierte Produktionsverfahren, in denen Computer und Roboter zum Einsatz kommen, sind heutzutage in vielen Bereichen der deutschen Wirtschaft bereits „State of the Art“, insbesondere bei den Großunternehmen. In der Produktion erwartet man im Zusammenhang des Prozesses der „Digitalisierung“ eine neue Form des Einsatzes von Robotern. Während heutzutage standorttreue Roboter hinter Schutzgittern spezifisch programmierte Arbeitsprozesse in einem Produktionsablauf erfüllen, wird die neue Form von Robotern flexibel, beweglich und „intelligent“ sein, weil sie miteinander und mit ihrer Umgebung kommunizieren, d. h. Daten aufnehmen und verarbeiten. Dies wird zu weitgehend sich selbst organisierenden Teilfertigungsprozessen führen. Inwiefern diese so genannten „Smart Factories“ mit weniger oder anders qualifiziertem Personal auskommen oder in diesen Fabriken durch die robotische Unterstützung auch einfache Arbeitsplätze neu geschaffen oder erhalten werden können, ist heute noch offen. Erwartet wird aber, dass Arbeitnehmende, die monotone Arbeiten ausführen durch so genannte dispositive Produktionsänderungen auch selbst mehr entscheiden, planen und organisieren müssen. Obwohl abzusehen ist, dass sich dadurch auch die gesamte Arbeitsorganisation verändert, ist heute von Seiten der Gewerkschaften keineswegs klar, wie sich die neuen

Ansätze auf die klassischen Mitbestimmungsthemen wie Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitszeit und des Entgelts auswirken.

In den Dienstleistungsbranchen, Verwaltungsbereichen und dem öffentlichen Dienst, d. h. in klassischen „White Collar“-Berufen, wird hingegen erwartet, dass in den kommenden Jahren viele diesbezügliche Arbeitsplätze wegfallen werden (Schätzung: rund 1 Million). Insbesondere einfache Sachbearbeitungsaufgaben dürften durch so genannte „Dunkelverarbeitungsprozesse“ abgelöst werden. Zu beobachten ist dieser Trend schon länger in der Bankenbranche sowie in den kommenden Jahren zunehmend auch in der Versicherungsbranche und der Krankenkasse. Ob dieser Abbau sozialverträglich erfolgen kann, ist fraglich. Besonders zu bedenken ist, dass vor allem Frauen, die oft in Teilzeit tätig sind, von diesem Trend betroffen sein werden.

Im Handwerk wird sich die gesamte Wertschöpfungskette komplett digitalisieren. Schon heute ist zu beobachten, welche Veränderungen dies insbesondere im Blick auf den Kundenkontakt, die Akquise und auch die Beschäftigungsformen haben wird. Während der „klassische“ Handwerker seinen Kundenstamm im regionalen Bereich und über persönliche Kontakte aufgebaut hat, wird in Zukunft Akquise vermehrt über das Internet, insbesondere durch Plattformen erfolgen. Dadurch lösen sich zunehmend die regionalen Bezüge auf, der Wettbewerb wird durch mehr überregionale Konkurrenz fordernder. Der Handwerker, gerade in den nicht mehr zulassungspflichtigen Gewerken, wird zunehmend Crowd Worker. Damit wird ein Trend verstärkt, der durch die Handwerksnovelle 2004 in Gang gesetzt wurde, bei der die Zahl der zulassungspflichtigen Gewerbe mehr als halbiert wurde. In der Konsequenz ist die Zahl der ungelernen Solo-Selbstständigen im Handwerk schon bis heute deutlich gestiegen, von denen nicht wenige in prekären Verhältnissen arbeiten.

Aus kda-Sicht stellt sich wesentlich die Frage, wie sich die notwendige Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben, die den Arbeitsplatz erhalten, in Einklang gebracht werden kann mit den unterschiedlichen Bedürfnissen und (durch die Digitalisierung sich ergebenden) Möglichkeiten der Beschäftigten nach Flexibilität von Arbeitszeit und -ort. Klar bleibt aber, dass Arbeitszeiten klare Grenzen brauchen und Flexibilisierungsmaßnahmen nicht ausschließlich im Interesse betrieblicher Abläufe erfolgen dürfen.

„Suchet der Stadt Bestes, und betet für sie zum Herrn; denn wenn's ihr wohlgeht, so geht's euch auch wohl“ (Jer 29,7). Die jüdisch-christliche Tradition hat stets die Treue zum konkreten Ort und den unmittelbaren Mitmenschen gelehrt und eingeschärft. Was ist bei einer digitalisierten Wirtschaftsweise das Gute für die Menschen? Wie kann Kollegialität künftig gelebt werden? Wie kann Solidarität organisiert werden? Wie können Arbeit und Ruhe ein menschendienliches Maß finden? Wie kann eine Arbeitswelt unter den Bedingungen 4.0 aussehen, in der alle Menschen ihr Menschenrecht auf Arbeit realisieren und Arbeit als erfüllendes Tätigsein erleben können?

3.2 *Altersarmut und Rentenproblematik*

Der derzeitige Schwerpunkt des kda im Sinne einer Parteinahme für Arbeitnehmerinteressen ist der Themenkreis Altersarmut und Rentenproblematik. Nach Berechnungen des Arbeitsministeriums wird bei gleichbleibenden Beiträgen das Rentenniveau bis 2045 von derzeit 47,8 auf 41,6 Prozent abnehmen. Reformen der Rentenversicherung haben dafür gesorgt, dass das Rentenniveau kontinuierlich sinkt und eine immer größere Zahl von Renten nicht mehr armutsfest ist. Das untergräbt das Vertrauen in die gesetzliche Rentenversicherung. Gleichzeitig geht eine Simulationsstudie der Bertelsmann-Stiftung davon aus, dass „das Armutsrisiko im Zeitraum zwischen 2015 und 2036 für zukünftig 67-jährige Personen von aktuell 16 auf 20 Prozent ansteigen“ wird (vgl. Haan 2017, S. 6–10). Als armutsgefährdet gelten Menschen mit einem individuellen monatlichen Haushaltseinkommen von weniger als 958 Euro (entspricht 60% des Medianeinkommens der Gesamtbevölkerung für 2014 nach SOEP-Erhebungswelle 2013).

Menschen mit Erwerbsunterbrechungen und niedriger Entlohnung sind besonders benachteiligt, denn ihre Berufslaufbahn entspricht nicht der des durchschnittlichen sogenannten „Modell-Eck-Rentners“, der 45 Jahre Durchschnittslohn bezieht. So können Teilzeitbeschäftigte, Mini-Jobber, Hartz IV- oder Niedriglohnbezieher, Erwerbsgeminderte oder Soloselbständige oft über weite Lebensspannen nicht genügend Rentenpunkte sammeln. Selbst eine Arbeit zum Mindestlohn von derzeit 8,84 Euro sichert keine armutsfeste Rente im Alter.

Auch Frauen sind im Rentensystem benachteiligt. Bei der Rentenlücke zwischen Frauen und Männern ist Deutschland im OECD-Vergleich Schlusslicht.¹ Das hat verschiedene Ursachen: Frauen leisten den überwiegenden Teil der unbezahlten Erziehungs-, Pflege- und Hausarbeit. In der Berufsarbeit verdienen sie im Durchschnitt 22 Prozent weniger als Männer.

Über 80 Prozent der besonders armutsgefährdeten Alleinerziehenden sind Frauen. Die Folge: Der Rentenzahlbetrag bei Bestandsrenten für Deutschland betrug im Jahr 2016 für Frauen 665 Euro, für Männer 1096 Euro (vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund 2016, S. 23). Frauenrenten bilden nicht die Lebensleistung von Frauen ab und sichern in der Regel nicht die eigenständige Existenz.

Die immer wieder propagierte ergänzende Vorsorge in Form von sogenannten Riester-Verträgen haben bisher zu wenige Menschen genutzt. Es hat sich gezeigt, dass viele aufgrund mangelnden Einkommens überhaupt nicht vorsorgen konnten und können. Und gerade heute bei einer 0-Zins Politik erweist sich: Kapitalgedeckte Versicherungsrenten, die auf Rendite setzen, sind keine sichere und ausreichende Ergänzung zur gesetzlichen Rente.

¹ OECD-Pension at a Glance 2017 – How does Germany compare, <http://www.oecd.org/germany/PAG2017-DEU.pdf>, Zugriff am 06.12.2017.

Kommende Reformen bei der Rente sollen diese Gerechtigkeitslücke immer weiter schließen helfen. Dazu bedürfte es auch Reformen im Bereich der Arbeitswelt wie höherer Löhne, eines steigenden Mindestlohns, der Aufwertung von Frauenberufen, der stärkeren Anrechnung von privater und beruflicher Sorge-Arbeit in der Rente sowie zusätzlicher Steuermittel in die Rentenkasse.

Maßstab für eine Neuregelung der Altersabsicherung muss sein, dass Menschen, die ein Leben lang in verschiedenen Formen von Arbeit für andere und für die Entwicklung der Gesellschaft gesorgt haben, sich im Alter wiederum von dieser Gesellschaft versorgt wissen. Inwiefern ist nun das „weltliche“ Thema Rente auch eine Herausforderung für Christen und Christinnen? Aus Sicht des kda und seiner Mitarbeitenden geht es dabei um eine Frage der Gerechtigkeit in der Verteilung lebensnotwendiger Ressourcen sowie um die Anerkennung von Lebensleistung, denn dies ist zweifellos die Voraussetzung für sozialen Frieden. Die christliche Hoffnung auf eine gerechte Gesellschaftsordnung hat biblische Wurzeln: „Und der Gerechtigkeit Frucht wird Friede sein und der Ertrag der Gerechtigkeit wird ewige Stille und Sicherheit sein“ (Jes 32,17). Eine gerechtere Verteilung von Einkommen und damit Rentenansprüchen zwischen den Geschlechtern sowie die generelle Anpassung des Entlohnungsniveaus nach oben sollen deshalb Ziele für eine Neuregelung zur Absicherung des Alters sein. Die jüdisch-christliche Tradition lehrt uns ferner den Respekt vor dem Alter. Damit ist eine ethische Haltung angesprochen, die es in der aktuellen Rentendebatte nun konkret zu bewähren gilt: „Vor einem grauen Haupt sollst du aufstehen und die Alten ehren und sollst dich fürchten vor deinem Gott, ich bin der Herr“ (Ex 19,32).

Eine wertschätzende Haltung würdigt die Lebensleistung von Menschen, die eben nicht nur mit Erwerbsarbeit gleichzusetzen ist, sondern auch alle Formen von Arbeit für die Gesellschaft, wie Pflege, Erziehung und Ehrenamt, miteinbezieht.

Eine Rentenreform, die Gerechtigkeit und Wertschätzung als Ziele hat, wird für eine auskömmliche Altersvorsorge und ein menschenwürdiges Alter für Menschen in allen Einkommensegmenten sorgen.

3.3 *Sonntagsschutz*

Ein weiteres, für den kda besonders zentrales Thema ist der Schutz des freien Sonntags und die zuweilen bange Frage, ob und wie lange es diesen Schutz in unser hyperflexiblen und volldigitalisierten Ökonomie noch geben kann (vgl. Heckmann, 1986; Becker, 2006). Das ist mehr als eine Arbeitszeitfrage. Der Sonntag ist bis heute einer der bedeutendsten Beiträge der jüdisch-christlichen Tradition zur Kultur unserer Gesellschaft. Im Schöpfungsbericht des Alten Testaments im ersten Buch Moses heißt es: „Nachdem er sechs Tage lang Himmel

und Erde schuf, so vollendete Gott am siebenten Tage seine Werke, die er machte, und ruhte am siebenten Tage von allen seinen Werken, die er gemacht hatte“ (Gen 2,2). Der christliche Sonntag führt die im Schöpfungshandeln Gottes begründete Feiertagsruhe fort. Der Sonntag schenkt Christen wie Nicht-Christen nicht nur eine erholsame Unterbrechung der Werktage. Er setzt die Arbeit auch ins Verhältnis zu unserem Leben insgesamt. Der Sonntag lädt jeden Einzelnen dazu ein, danach zu fragen, was ihn eigentlich durch die Arbeitswoche leitet. Doch der Trend geht in eine andere Richtung: Sonntagsarbeit wird ein Stück Normalität.

Mehr als jede*r vierte Erwerbstätige muss in Bayern gelegentlich, häufig sogar regelmäßig sonn- oder feiertags arbeiten. Ca. 1,8 Millionen Sonntagsarbeiter zählt die amtliche Statistik.² Die Rede ist längst nicht nur von klassischen Sonntagsarbeitern, auf die wir nicht verzichten können, wie Polizisten, Ärztinnen, Lokführer oder Journalistinnen. Die Rede ist auch nicht von den Berufsgruppen, die ja gerade am und für den Sonntag arbeiten, um den Tag zu etwas Besonderem zu machen, etwa Künstler und nicht zuletzt Pfarrer. Bedenklich erscheint mir viel mehr, dass weit häufiger als noch vor zwanzig Jahren auch in der Industrie, im Einzelhandel, am Bau oder schlicht am heimischen PC sonntags gearbeitet wird. Das verändert den Charakter des Tages für alle. Auch wer nicht direkt betroffen ist, merkt es, wenn im nahe gelegenen Shoppingcenter sonntags Einkaufstrubel herrscht, wenn einen irgendein Callcenter wegen einer Marketingumfrage auch sonntags behelligt oder wenn der geplante Familienausflug platzt, weil ein Familienmitglied nochmal ins Büro muss.

Es gibt zwei Schutzmechanismen für den Sonntag: den rechtlichen und den kulturellen. Der rechtliche Schutz ist robust, müsste man meinen, denn die sonntägliche Arbeitsruhe ist sogar im Grundgesetz verankert. Doch es gibt im Arbeitszeitgesetz, im Feiertagsgesetz und im Ladenschutzgesetz so viele Ausnahmeparagrafen, dass sich für die meisten Tätigkeiten Hintertürchen finden lassen. Ohnehin wird die Arbeit ja immer fluider und lässt sich nicht leicht mit rechtlichen Regelungen beschränken. Für viele, die mit Laptop und Smartphone immer und überall arbeiten können, werden Arbeitszeit und Freizeit irgendwann kaum noch unterschieden.

Es gibt auch den kulturellen Schutz, der darin liegt, dass die Menschen den Sonntag wertschätzen und selbst darauf achten, ihn arbeitsfrei zu halten. Sonntagskultur heißt, den Tag nach eigener Fassung bewusst zu gestalten – mit einem Gottesdienstbesuch und allem, was einen „seelisch erhebt“ (GG).

² Mikrozensus, eigene Berechnung.

4. Sozialethische Perspektiven

Dialog über die Folgen der Digitalisierung, Parteinahme für von Altersarmut bedrohte Menschen und Engagement für den arbeitsfreien Sonntag, mit diesen Schwerpunktsetzungen ist der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt bestrebt den Wandel der Arbeitswelt mitzugestalten. Orientierung bietet dabei der Apostel Paulus: „Und stellt euch nicht dieser Welt gleich, sondern ändert euch durch Erneuerung eures Sinnes, damit ihr prüfen könnt, was Gottes Wille ist, nämlich das Gute und Wohlgefällige und Vollkommene“ (Röm 12,2).

Dieser Prüfprozess, was gute Arbeit und gerechte gesellschaftliche Verhältnisse denn konkret seien, war seit ihrer Gründung Auftrag und Bestimmung der kirchlichen Industrie- und Sozialarbeit. Es ging in allen Phasen der Geschichte dieses speziellen kirchlichen Arbeitsbereiches stets um eine angewandte theologische Sozialethik, die sich um diesen Prüfprozess bemüht hat, wie die Wahrnehmung menschlicher Lebens- und Arbeitsbedingungen auf Gottes Gebote zu beziehen sei. Dieser sozialethische Abwägungsprozess richtet sich heute nicht mehr nur auf die industriell geprägte Arbeitswelt der 50er Jahre, sondern auf eine ausdifferenzierte global vernetzte Arbeitswelt, in der der Dienstleistungsbereich von großer und zunehmender Bedeutung ist. Die Globalisierung modernen Wirtschaftens bedeutet einen Paradigmenwechsel, dem auch eine angewandte Sozialethik zu entsprechen hat, aber an den sie sich auch nicht verlieren darf, wenn sie nicht die Lebenssituation heutiger Arbeitnehmer verfehlen soll (vgl. Rehm, Reihls 2010). Die genannten sozialethischen Herausforderungen sind in einer Welt, die einen globalisierten Wirtschaftsstil pflegt, nicht in einer nationalen Perspektive zu bearbeiten und zu lösen. Diese Herausforderungen konnten in einer klassischen Sozialethik des 20. Jahrhunderts wie der des Erlangers Hans Schulze so noch gar nicht im Blick sein. Dass durch die Globalisierung Arbeitnehmende weltweit miteinander in Konkurrenz sind, hat offensichtlich zu einer Entwertung der menschlichen Arbeit, insbesondere der einfachen und händischen Arbeit geführt. Die Mitarbeitenden der arbeitsweltlichen Dienste machen immer wieder aufs Neue die Praxiserfahrung: Die Möglichkeit Produktionsstätten in sogenannte Billiglohnländer zu verlagern hat den Marktwert insbesondere der einfachen Arbeit in Europa dramatisch bleibend unter Druck gebracht. Zusätzlich ist die Robotik dabei diesen Konkurrenzdruck auf die Arbeitslöhne noch zu verstärken. Durch die Digitalisierung erhöht sich der Bedarf an spezialisierten Fachkräften und vermindern sich die Einsatzmöglichkeiten Arbeitnehmender mit einfachen Anforderungsprofilen. Fortbildung wird zur dauerhaften Notwendigkeit für alle Arbeitnehmenden. Globalisierung bedeutet Internationalisierung aller Lebensbezüge, einschließlich der Religion. Insofern ist es natürlich kein Zufall, dass in den 90er Jahren des 20. Jahrhunderts, in denen sich diese bis heute anhaltende weltwirtschaftliche Strukturrevolution der Globalisierung vollzog, der interreligiöse Dialog und die Weltreligionen-Thematik insgesamt große

Bedeutung erlangten. Die meisten westlichen Länder hatten sich in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts zu multikulturellen und multireligiösen Gesellschaften entwickelt. Die Globalisierung verlieh der Begegnung von Menschen unterschiedlicher kultureller und religiöser Herkunft gerade auch im betrieblichen Kontext und dem internationalen Austausch von Ideen und Dienstleistungen neue Dynamik. Diese Globalisierung der Lebens- und Wirtschaftsweise evoziert die Frage nach globalen ethischen Standards. Das „Projekt Weltethos“ Hans Küngs und die Weltethos-Erklärung des Weltparlaments der Religionen von 1993 waren wirkmächtige Antwortversuche auf diese Fragen (vgl. Rehm 2009). Die unverrückbaren Weisungen eines Weltethos bringen in der Tat interreligiöse und interkulturelle Übereinstimmungen von Erfahrungen gelingenden Lebens zum Ausdruck. In unserem Zusammenhang bleibt festzuhalten, dass die Fragen nach guter Arbeit, dem fairen Lohn und einer Gesellschaft der gerechten Teilhabe heute auch in interreligiöser und internationaler Perspektive zu erörtern sind.

Ausdruck und Konsequenz der Globalisierung ist nicht zuletzt die rasante Dynamisierung aller Lebensvollzüge einschließlich unserer Wirtschaftsweise. Die Beschleunigung des menschlichen Lebens hat stetig zugenommen und sie nimmt weiter zu (vgl. Gronemeyer 1996, Reheis 1996, Rosa 2005 und 2013, Geißler 2014). Es ist zu fragen, welches Tempo den Menschen entspricht und ihnen zuträglich ist und welche Geschwindigkeit eine Gesellschaft und ihre einzelnen Mitglieder krank macht. Insofern sind Fragen der Entschleunigung und einer Ökologie der Zeit zentrale sozialetische Herausforderungen eines modernen kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt. Bei dieser Debatte geht es auch um Salutogenese (vgl. Pelikan, Schenk-Pelikan 2015). Der Themenbereich der Entschleunigung ist zudem als politische Anfrage in systemkritischer Perspektive zu diskutieren. Der Einsatz für den freien Sonntag ist Ausdruck und eine Anwendung von Entschleunigung, die nicht vom einzelnen Menschen alleine zu leisten ist, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe bildet.

5. Frömmigkeit der Arbeit

„Kirche geht als congregatio sanctorum in diese Welt hinein und repräsentiert in ihrer Nachfolge Jesu Christi eine Missionarische Ethik in der Welt“ (Pelikan 2009, S. 18). So schreibt Roland Pelikan in seiner für das kirchliche Handeln in der Arbeitswelt wegweisenden Dissertation von 2009, welche eine Grundlage bildete für die ekklesiologische Kehre des kda. Diese Missionarische Ethik bestimmt nach Pelikan notwendigerweise alles Handeln von Kirche in der Arbeitswelt (vgl. Pelikan 2009, S. 18). Diese grenzt sich deutlich ab von einer früheren Soziologisierung des kda (vgl. Pelikan 2009, S. 204), welche Artikulationen bewirken kann, die das Proprium christlichen Glaubens nur unzureichend zur

Sprache bringen, da sie der Gefahr erliegen Glauben in Ethos aufzulösen. Eine solche ekklesiologische Kehre bedeutet auch eine erneuerte und vertiefte Verhältnisbestimmung des Arbeitsbereichs und seiner Mitarbeitenden zu Spiritualität und Frömmigkeit.

In den letzten Jahren hat in den christlichen Kirchen der Themenbereich Spiritualität und Frömmigkeitspraxis an Bedeutung gewonnen. Für die arbeitsweltlichen Dienste ergeben sich daraus die Aufgabe und die Chance, eine Frömmigkeit der Arbeit zu pflegen und zu vertreten, die konstitutiv zum reformatorischen Erbe dazugehören (vgl. Rehm 2014). In der Reformationszeit wurde die Mahnung des Paulus erneut aufgegriffen, dass das ganze Leben des Christen als Gottesdienst zu gestalten sei. „Ich ermahne euch nun, Brüder und Schwestern, durch die Barmherzigkeit Gottes, dass ihr euren Leib hingebt als ein Opfer, das lebendig, heilig und Gott wohlgefällig sei. Das sei euer vernünftiger Gottesdienst“ (Röm 12,1). Dies bedeutet doch, dass der Alltag der Welt und damit auch der Arbeitsplatz Zeit und Ort evangelischer Spiritualität sind, weil der liturgische Gottesdienst im Alltag der Welt seine Fortsetzung findet. Wie sehen die Konturen einer christlichen Lebenskunst aus, die die Arbeit als Berufung Gottes und damit als Gottesdienst zu verstehen lehrt? Die Arbeit als ein tätiges Leben im umfassenden Sinn ist als Bestandteil und Ausdruck geschöpflichen Lebens anzusehen. Durch ihre Arbeit gestalten Christinnen und Christen Welt und Gesellschaft mit. Arbeit wird zu Arbeit im christlichen Sinn dadurch, dass sie wie jeder Gottesdienst im Namen des dreieinigen Gottes beginnt. Sie geschieht in einer Haltung der Dankbarkeit gegenüber dem Schöpfer, der die Ressourcen für alles Arbeiten und Wirtschaften zur Verfügung stellt. Dazu gehört auch das Wissen um die Begrenztheit und Vorläufigkeit allen menschlichen Schaffens, was auch das Bewusstsein von Scheitern und Schuldigwerden mitbeinhaltet. Denn ihren Sinn hat alle Arbeit letztlich darin, dass sie aus Gottes Berufung heraus geschieht und dem Nächsten ein Dienst sein und werden soll. Dass dies gelinge, ist an Gottes Segen gelegen. Mit Gottes Segen kann aus Arbeitszeit Gotteszeit werden. Und auch der Arbeitsort sowie die Menschen, denen man dort begegnet sind nicht beliebig, sondern können als Ort der Berufung und des wechselseitig aneinander Gewiesen-Seins angesehen werden. Und wenn man von christlicher Lebenskunst sprechen will, dann findet diese nicht zuletzt darin ihren Ausdruck, den Feiertag zu heiligen und den Sonntag zu begehen. Von Martin Luther bis hin zu Dietrich Bonhoeffer verläuft eine Traditionslinie, welche die Arbeit als Ort und Gelegenheit des Glaubens zu verstehen lehrt und auf ein geistliches Leben mitten in der Welt der Arbeit hinweist.

Literatur

- Amt für Industrie und Sozialarbeit (Hrsg.) (1994): 40 Jahre Brücke zwischen Kirche und Arbeitswelt, Nürnberg.
- Becker, U. (2006): Sabbat und Sonntag, Neukirchen-Vluyn.
- Behrendt, S. (2014): Evangelische Unternehmensethik, Stuttgart.
- Blendinger, H. (2000): Aufbruch der Kirche in die Moderne. Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern 1945–1990, Stuttgart.
- Büttner, P. (2017): Die Aktualität der Arbeiterfrage und die Alltagspräsenz der Kirche, in: Rehm, J. (Hrsg.): Kirche und Arbeiterfrage. Eine sozialwissenschaftlich-theologische Untersuchung zu Nähe und Distanz zwischen Arbeiterschaft und Evangelischer Kirche, Stuttgart, S. 215–227.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2016): Rente 2016 Statistik, Band 209, Berlin, S. 23.
- Geißler, K. (2014): Alles hat seine Zeit, nur ich hab keine, München, 2. Aufl.
- Gronemeyer, M. (1996): Das Leben als letzte Gelegenheit, Darmstadt.
- Haan, P. et al. (2017): Entwicklung der Altersarmut bis 2036: Trend, Risikogruppen und Politiksznarien, Gütersloh.
- Heckmann, F. (1986): Arbeitszeit und Sonntagsruhe. Essen.
- Loewenich, H. v. (1994): „VertreterInnen einer neuen Kirche“, in: Amt für Industrie- und Sozialarbeit (Hrsg.): 40 Jahre Brücke zwischen Kirche und Arbeitswelt, Nürnberg.
- Lysy, P. (2017): Unternehmerische Freiheit und unternehmerische Verantwortung im 21. Jahrhundert. Fünfzig Jahre Arbeitskreis evangelischer Unternehmer, in: Jähnichen, T. u. a. (Hrsg.): Rechtfertigung – folgenlos? Jahrbuch Sozialer Protestantismus, Bd. 10, Leipzig, S. 241–246.
- Pelikan, R. (2009): Ethik lernen in der Arbeitswelt. Perspektiven einer missionarischen Ethik am Beispiel des Industriepraktikums für Theologiestudierende der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, Berlin.
- Pelikan, R. / Rehm, J. (2017): Arbeit im Alltag 4.0 – Wie digitales Arbeiten ethisch zu lernen ist, Berlin.
- Pelikan, R. / Schenk-Pelikan, E. (2015): Menschenbild und Arbeit. Salutogenese aus sozialetischer und ergotherapeutischen Sicht, in: A. v. Heyl u. a.: Salutogenese im Raum der Kirche, Leipzig, S. 115–137.
- Rechberg, K.-H. / König, J. (2017): Nähe und Distanz zwischen Arbeitnehmenden und Kirche – eine empirische Analyse zu den Perspektiven einer Annäherung in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, in: J. Rehm (Hrsg.): Kirche und Arbeiterfrage, Stuttgart, S. 37–132.
- Reheis, F. (1996): Die Kreativität der Langsamkeit, Darmstadt.
- Rehm, J. (2012): Auftrag – Praxis – Entwicklungsperspektiven, Nürnberg.
- Rehm, J. / Pelikan, R. / Büttner, P. (Hrsg.) (2009): Kirchliches Handeln in der Arbeitswelt. Grundlegung – Grenzüberschreitung – Gestaltungsfelder, Nürnberg.
- Rehm, J. (2007): „... und werdet meine Zeugen sein“ (Apg. 1,8). Evangelische Kirche zwischen Glaubenszeugnis und Zeitgenossenschaft, in: J. Rehm / J. Twisselmann (Hrsg.): Kirche, wo bist du? Die gesellschaftliche Verantwortung der Kirchen im Dialog, Nürnberg, S. 170–186.
- Rehm, J. (2015): Dienstgemeinschaft als Lebensform, in: T. Jähnichen u. a. (Hrsg.): Dritter Weg? Arbeitsbeziehungen in Kirche und Diakonie, Jahrbuch Sozialer Protestantismus, Bd. 8, Gütersloh, S. 72–86.

- Rehm, J. (2009): *Anwalt ethischer Grundsätze in der Arbeitswelt. Zum evangelisch-lutherischen Profil des kda*, in: J. Rehm / R. Pelikan / P. Büttner (Hrsg.): *Kirchliches Handeln in der Arbeitswelt*. Nürnberg. S. 48–54.
- Rehm, J. / Ulrich, H. G. (Hrsg.) (2009): *Menschenrecht auf Arbeit? Sozialethische Perspektiven*, Stuttgart.
- Rehm, J. / Reihls, S. (Hrsg.) (2014): *Kirche und unternehmerisches Handeln. Neue Perspektiven der Dialogarbeit*, Stuttgart.
- Rehm, J. (2009): *Weltethos und Arbeit – interreligiöse Diskussion über menschenwürdige Arbeit*, in: E. Kuhn-Luz (Hrsg.): *Religion prägt Arbeit – prägt Arbeit Religion?* Bad Boll.
- Rehm, J. (2014): *Arbeitswege*, Nürnberg, S. 14–31.
- Rosa, H. (2005): *Beschleunigung*, Frankfurt, 11. Aufl.
- Rosa, H. (2013): *Beschleunigung und Entfremdung*, Frankfurt, 5. Aufl.
- Schulze, H. (1979): *Theologische Sozialethik*, Gütersloh.
- Veller, R. (1974): *Theologie der Industrie- und Sozialarbeit*, Köln/Bonn.