Ethik-Evangelisch
Eine Initiative des Netzwerks Ethik in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und der Lehrstühle für Evangelische Ethik an den bayerischen Universitäten

Ethik in der Arbeitswelt

Autor

Prof. Dr. Johannes Rehm



Gibt es Ethik in der Arbeitswelt oder stehen nicht Ethik und Arbeitswelt in einem kontradiktorischen Widerspruch? Wie soll eine auf Konkurrenz und Wettbewerb ausgerichtete marktförmige Wirtschaftsweise mit einer christlichen Ethik zu vereinbaren sein, welche die Nächstenliebe ins Zentrum stellt? Es ergeben sich komplexe Fragen, wenn das Themenfeld Arbeitswelt angesprochen wird. Und selbst, wenn man davon ausgeht, dass das gegenwärtige bundesrepublikanische Modell einer sozialen Marktwirtschaft nicht mit dem marxistischen Gegensatz von Arbeit und Kapital zutreffend wahrgenommen werden kann, so wird die dialektische Spannung des Begriffspaars Ethik und Arbeitswelt angesichts des globalen Nord-Südgefälles beim Wohlstand sowie den ökologischen Folgen modernen Wirtschaftens wohl kaum negiert werden können.
Die Ethik in der Arbeitswelt schlechthin gibt es wohl nicht so einfach in einer globalisierten Wirtschaft mit den unterschiedlichsten Akteuren. Aber es findet sich sehr wohl das gelebte Ethos von Arbeitnehmern genauso wie ein gelebtes Ethos von Menschen in unternehmerischer Verantwortung. Diesem sich häufig unterscheidenden, aber manchmal auch übereinstimmenden Ethos nachzuspüren bedarf es einer explorativen Ethik, welche auf Menschen in der Arbeitswelt zugeht, auf sie hört und sie befragt nach Erfahrungen guten und gelingenden Lebens in einer Arbeitswelt, die notwendigerweise eine Welt voller Spannungen

und Gegensätze ist und in der es häufig nicht gerecht im Sinne von Verteilungsgerechtigkeit zugeht. Im Idealfall sollten alle Christenmenschen und natürlich nicht zuletzt alle kirchlichen Mitarbeitenden Träger bzw. Praktiker einer solchen explorativen Ethik sein. Da die Arbeitswelt bekanntlich ein komplexes Gebilde und einen hochdifferenzierten Lebensbereich darstellt, haben die Kirchen in Deutschland seit über sieben Jahrzehnten Facheinrichtungen etabliert mit aus- und weitergebildeten Mitarbeitenden, die stellvertretend und sonstige kirchliche Bemühungen ergänzend Experten einer explorativen Ethik in der Arbeitswelt sind. Die Rede ist vom Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt der evangelischen sowie von der Betriebsseelsorge der katholischen Kirche. Deren Mitarbeitende haben den Auftrag, nach dem gelebten Ethos von Menschen in der Arbeitswelt zu fragen, aber auch Perspektiven evangelischer Sozialethik sowie katholischer Soziallehre in arbeitsweltlichen Zusammenhängen in den Diskurs einzubringen. Die Mitarbeitenden widmen sich klassischen sozialethischen Fragestellungen: Was ist im konkreten Fall ein gerechter Lohn? Was bedeutet menschliche Arbeit unter den Bedingungen von Industrie 4.0? Wie können Arbeit und Ruhe ein menschenverträgliches Maß bekommen? Wie sieht eine soziale Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung aus? Wie steht es um die Gleichberechtigung von Mann und Frau sowie um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Wie kann betriebliche Mitbestimmung praktiziert werden? Diese klassischen sozialethischen Fragestellungen sind von den kirchlichen Fachdiensten im Dialog mit Menschen in der Arbeitswelt und insbesondere in betrieblichen Kontexten zu bearbeiten. War zu Beginn der kirchlichen Industrie- und Sozialarbeit in den 50er Jahren die Arbeitswelt als Gegen- oder zumindest als Sonderwelt angesehen und wahrgenommen worden, so geht man heute selbstverständlich davon aus, dass die Kirchen, nicht zuletzt als große Arbeitgeber unseres Landes, selbst Arbeitswelt sind.

Vom Ansatz einer explorativen Ethik her zeigt sich, dass die Arbeitswelt allen Widersprüchen und allen Spannungen zum Trotz eine Welt mit ethischem Orientierungsbedarf ist, was sich darin ausdrückt, dass die Unternehmensethik in vielen Unternehmen einen hohen Stellenwert in Form von Leitbildern mit entsprechenden Fortbildungsangeboten für Mitarbeitende beansprucht. Da Wirtschaft immer Zusammenarbeit von verschiedenen Menschen ist, stehen Fragestellungen der Sozialethik im Zentrum. Für die verschiedenen Seiten der Arbeitswelt gemeinsam ist die Wirtschaftsethik und ihre Praxis tägliche Herausforderung. Ethik in der Arbeitswelt heißt, dass es nicht beim hehren ethischen Ideal sein Bewenden haben kann, sondern dass nach der geltenden Praxis, dem gelebten Ethos zu fragen ist.

Die Herausforderung schlechthin aller Rede von einer Ethik in der Arbeitswelt bildet, ethisches

Lernen in arbeitsweltlichen Kontexten zu ermöglichen. Die Frage muss gestellt und bearbeitet werden: Kann man Ethik im Sinne von ethischem Verhalten lernen und einüben? Wie kann ethisches Lernen anhand von arbeitsweltlichen Themenstellungen aussehen und befördert werden? Und wie kann bei dem allem dem Verkündigungsauftrag christlicher Kirchen entsprochen werden? Wie kann also ein allgemeines ethisches Lernen in der Arbeitswelt Ausdruck und Konsequenz einer christlichen Ethik sein?

Die evangelische Kirche fand auf die soziale Frage des 19. Jahrhunderts keine hinreichende Antwort. So lehrt es die neuere Kirchengeschichtsschreibung. Die rasante Veränderung Europas durch die Industrialisierung wurde als Armutsproblem verkannt. Eine in den Kategorien des landeskirchlichen Kirchenregiments denkende und an den Seelsorgemethoden des Dorfpfarramts orientierte evangelische Kirche stand den Menschenmassen in den rasch wachsenden Großstädten und der sich entwickelnden Arbeiterkultur zunächst hilflos gegenüber. Dies gilt insbesondere für die institutionelle Seite der Kirche neben der es mutige Einzelgestalten eines sozialen Protestantismus gab. Dass die soziale Frage des 19. Jahrhunderts kirchlicherseits weitgehend unbeantwortet blieb, hatte lange nachwirkende Folgen für die volkskirchliche Verfasstheit der evangelischen Kirche. Im 20. Jahrhundert stand die evangelische Kirche insbesondere vor der "Arbeiterfrage", also dem Phänomen einer tiefen Entfremdung von Kirche und Arbeiterschaft, der erst mit der Etablierung des Arbeitsbereichs einer kirchlichen Industrie- und Sozialarbeit in der Nachkriegszeit wirkungsvoll begegnet werden sollte. Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland von Espelkamp 1955 wird gemeinhin als Geburtsstunde für die kirchliche Industrie- und Sozialarbeit verstanden. Diese Synode bedeutete für den kirchlichen Arbeitsbereich und die damit verbundene sozialethische Fragestellung einen Durchbruch, weil sie sich erstmalig schwerpunktmäßig mit der industriellen Arbeitswelt befasste und für die Einheitsgewerkschaft DGB eintrat (vgl. Rehm 2017: 7f.).

In Bayern war bereits 1952 die Evangelische Arbeitsgemeinschaft für soziale Fragen (EAG) gegründet worden, die Vertreter in die soziale Selbstverwaltung von Renten- und Sozialversicherung entsendet und sich bis heute insbesondere für die mehrheitlich gesetzlich versicherte Arbeiterschaft mit zahlreichen ehrenamtlichen Rentenberatern und Sozialrichtern einsetzt. 1953 wurde von sozialpolitisch engagierten Pfarrern und kirchlich engagierten

Arbeitern die "Aktionsgemeinschaft für Arbeiterfragen" (afa) gegründet, die in den 50er, den 60er bis hin zu den 70er Jahren des 20. Jahrhunderts großen bis heute nachwirkenden Zuspruch fand. Die afa vertrat die Anliegen der Arbeiterschaft in der Kirche und pflegte den Kontakt und die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften. Von Anfang an war die afa-Ehrenamtsarbeit wesentlich sozialethisch ausgerichtete Bildungsarbeit; Erwachsenenbildung eben nicht für die das kirchliche Leben prägende bürgerliche Schicht, sondern für Arbeiter, die Wert darauf legten, im Raum der Kirche einen Ort zu haben, an welchem sie selbstbestimmt Arbeiterkultur leben konnten. An den bayerischen Industrieorten fanden sich afa-Kreise zusammen, die Themenabende organisierten, um sich gemeinsam fortzubilden und um Gemeinschaft untereinander zu pflegen. Die afa ist bis heute verbandlich organisiert und wurde zu einer innerkirchlich bedeutsamen Stimme der Arbeiterschaft, was in den 50er Jahren vor allem die industrielle Arbeiterschaft bedeutete.

Die afa drängte die bayerische Kirchenleitung zur Errichtung einer Sozialpfarrstelle, was 1954 dann auch gelang mit Pfarrer Hans Siebert. Die Sozialpfarrstelle in der Halskestraße der industriell geprägten Nürnberger Südstadt war als institutioneller kirchlicher Brückenschlag zur Arbeiterschaft gedacht und dessen Inhaber widmete sich nicht zuletzt der Erwachsenenbildungsarbeit der afa, die im Sinne gewerkschaftlicher Arbeiterbildung eine erstaunliche Wirkung entfaltete und sich insbesondere in gewerkschaftlichen Kreisen einen guten Namen machte. 1951 war bereits das Evangelische Arbeiterinnenwerk gegründet worden, das dann 1961 mit der Sozialpfarrstelle organisatorisch zusammengeschlossen wurde. Von Anfang an war auch dieser damals neue kirchliche Arbeitsbereich nicht nur sozialdiakonisch, sondern sozialpolitisch und sozialpädagogisch ausgerichtet. Bereits in den 60er Jahren wurden mehrere Dienststellen in den großen Industrieregionen Bayerns etabliert. Und so entwickelte sich aus der Sozialpfarrstelle nach der Integration der Frauenarbeit ein eigenes seit 1971 als "Amt" bezeichnetes Amt für Industrie- und Sozialarbeit. Profilbildend für diesen Arbeitsbereich wurde der Beruf des Sozialsekretärs unter dem man ursprünglich einen evangelischen Industriearbeiter verstand, dem eine kirchliche Zusatzausbildung ermöglicht wurde. Vergleichbare Sozial- und Industriepfarrämter sind in den meisten deutschen Landeskirchen etabliert.

1999 erfolgte die Umbenennung in Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (kda) einschließlich

der Integration zusätzlicher Arbeitsbereiche wie des Kirchlichen Dienstes im Gastgewerbe sowie der "Aktion 1+1 Mit Arbeitslosen teilen". Der Bereich Kirche und Handwerk gehörte 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 bringen eigene außerhalb von Kirche und Diakonie erworbene Arbeitswelterfahrung mit. Durch die personale Zuwendung zu Menschen und sozialethischen Themen der Arbeitswelt wird die Präsenz der Kirche in der Welt der Arbeit gelebt. Die Mitarbeitenden des kda halten 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. Zusammenfassend kann das Profil des kda Bayern 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.

Arbeitswelt und Wirtschaft werden häufig als säkulare Bereiche erlebt, da viele Mitmenschen, denen die Mitarbeitenden des kda begegnen, kirchlich distanziert leben. Die Begegnung von Personen 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 Dienstgemeinschaft des kirchlichen Sendungsauftrags, dem alle Mitarbeitende verpflichtet sind und der die Unterschiedlichkeit von Leitung und Mitarbeiterschaft relativiert. 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 in die Beantwortung dieser Fragen nach der Identität des kda mit einbezieht, dann finden sich alle Dimensionen von Kirche in der Wirksamkeit des kda wieder, dessen Selbstverständnis

theologisch klassisch wie folgt 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, in: Rehm, Pelikan, Büttner, 2009: 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". Der kda agiert in einem sozialethischen Spannungsfeld widerstreitender politischer Interessen und 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. Mit den verschiedenen gesellschaftlichen Interessengruppen wird das Gespräch darüber gesucht, 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 ein kirchliches Wächteramt wahrnimmt, aber er hat der Versuchung zu widerstehen ein Tendenzbetrieb welcher Couleur auch immer zu sein. Die Wirksamkeit des kda lässt sich verdichten auf drei Programmworte: Dialog, Parteinahme und Engagement.

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

Dialog über die Folgen der Digitalisierung, Parteinahme für von Altersarmut bedrohte Menschen und Engagement für den arbeitsfreien Sonntag, mit diesen aktuellen Schwerpunktsetzungen ist der kda Bayern derzeit bestrebt, den Wandel der Arbeitswelt mitzugestalten.
Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in einer globalisierten Welt haben sich

grundlegend gegenüber der Gründungsphase der kirchlichen Industrie- und Sozialarbeit geändert: Eine klar umrissene Arbeiterschicht im klassischen Sinn gibt es immer weniger, gleichwohl gibt es mehrere unterschiedliche Arbeitermilieus. Zudem haben die Kirchen sich selbst viel stärker als Teil von Welt und damit Teil von Wirtschaft verstehen gelernt. In den letzten 40 Jahren verzeichnete man in Deutschland einen rapiden Schrumpfungsprozess 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, in: Rehm 2017: 220). Allerdings verschwindet der Arbeiterbegriff zunehmend aus dem allgemeinen Sprachgebrauch. Die Arbeiter gehen in der Großgruppe der "Arbeitnehmenden" auf. In den 50er Jahren waren noch 60 Prozent der Erwerbstätigen Arbeiter. 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 Arbeitsbereichs 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, in: Rehm 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 10 Prozent in der Gesamtbevölkerung) (vgl. Büttner, in: Rehm 2017: 221) .
Die "Arbeiterfrage" muss vom kda und der Kirche insgesamt offen gehalten und immer wieder neu gestellt werden, solange es vornehmlich Arbeiter sind, die bei Betriebskrisen als allererstes ihre Arbeitsplätze verlieren. Die Arbeitsplatzsicherheit ist noch längst nicht gleich verteilt.

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.

Die aktuelle fachwissenschaftliche Debatte zu den klassischen sozialethischen Themen der Arbeitswelt lässt sich am besten anhand der seit 2007 erscheinenden Jahrbücher Sozialer Protestantismus verfolgen.
Für die arbeitsweltlichen Dienste enthielt die 2009 erschienene Dissertation von Roland Pelikan mit seiner Forderung einer "Missionarischen Ethik in der Arbeitswelt" wegweisende Impulse.
Ebenfalls seit 2009 plädiere ich selbst für eine "ekklesiologische Kehre" des kda. Große Herausforderungen für den Arbeitsbereich erblicke ich bei den aktuellen Umbrüchen der Arbeitswelt durch Digitalisierung sowie bei der Pflege und Verbreitung einer Frömmigkeit der Arbeit.
Neuerdings haben unternehmensethische Fragestellungen eine zunehmende Bedeutung, die beispielsweise von der derzeitigen kda-Pfarrerin Sabine Behrendt in die Wirksamkeit des Arbeitsbereichs eingebracht werden.

a. Sozialethisches Lernen in der Ausbildung – das Arbeitsweltpraktikum

Das älteste und wirkmächtigste Fortbildungsangebot ethischen Lernens der arbeitsweltlichen Dienste ist das frühere Industrie- und heutige Arbeitsweltpraktikum für Theologiestudierende. Es reicht zurück in die Anfänge der kirchlichen Industrie- und Sozialarbeit in den 50er Jahren. Heute wird dieses Praktikum als Wahlpflichtpraktikum für Theologiestudierende verstanden, die sich auf das Pfarramt vorbereiten. Es wird in Bayern und in Baden-Württemberg angeboten. Mehrere Pfarrersgenerationen wurden durch die erworbenen Erfahrungen geprägt. Die Wahrnehmung der Arbeitswelt durch die Pfarrerschaft konnte dadurch verbessert werden. Die gemachten Erfahrungen haben eine unmittelbare Auswirkung auf viele Dimensionen der Gemeindepraxis von den Kasualien bis hin zur Gemeindeleitung. Das Prinzip des Praktikums ist relativ einfach. Theologiestudierende arbeiten für vier bis sechs

Wochen als ungelernte Arbeiter in der industriellen Produktion oder im Dienstleistungsbereich. Die Einsatzmöglichkeiten sind weit gespannt: von klassischen Tätigkeiten am Fließband, in der Logistik bis hin zur Mitarbeit in Fastfood-Restaurantketten sowie in Versicherungen o.ä. Die Einsatzgelegenheiten werden durch den kda organisiert bzw. die Studierenden haben auch die Möglichkeit, selbst Vorschläge zu machen. Das Praktikum wird begleitet durch Pfarrer des kda, die eine Einführungstagung, ein Blockseminar zur angewandten Sozial- und Wirtschaftsethik, sowie eine Auswertungstagung anbieten und begleiten.
Bei der Auswertungstagung werden die Praktikumsberichte der Studierenden vorgetragen und untereinander besprochen. Diese Berichte dokumentieren die Erfahrungen der Studierenden einschließlich ihrer Wahrnehmungen betrieblicher Abläufe. Mit allen Sinnen sollen sie wahrnehmen und elementar praktisch erfahren, wie es beispielsweise in der industriellen Produktion aussieht und riecht, welcher Geräuschpegel herrscht, welches Arbeitstempo erwartet wird usw. Insbesondere ist das Erleben betrieblicher Strukturen, das Gegenüber von Betriebsrat und Geschäftsführung, für junge Theologinnen und Theologen meistens Neuland. Ein wichtiges Lernfeld bildet das kollegiale Miteinander in häufig multikulturell zusammengesetzten Belegschaften. Auch die Monotonie immer gleicher Produktionsabläufe und die schwere körperlicher Arbeit sind für junge Akademiker häufig neue Lernerfahrungen. In den letzten vier Jahrzehnten hat ein signifikanter Teil der Pfarrerschaft der bayerischen Landeskirche dieses Arbeitsweltpraktikum absolviert. Dies zeigt Wirkung auf das kirchliche Leben. Die Erfahrung mit eigenen Händen gearbeitet zu haben und mit betrieblichen Abläufen vertraut zu sein, ermöglicht und fördert nachhaltig die wechselseitige Verständigung von Pfarrerschaft und Arbeitnehmenden.

b. Sozialethisches Lernen in der Fortbildung – der Seitenwechsel

Zu Beginn des neuen Jahrtausends stellten sich die gesellschaftlichen Gegebenheiten grundlegend anders dar. Die Globalisierung bedeutete eine fundamentale gesellschaftliche Strukturveränderung. Insbesondere wirkte sich die Arbeitsmigration aus. Diese Erwägungen haben dazu beigetragen, dass im Jahr 2001 ein Veranstaltungsformat initiiert wurde, welches seitdem profilbildend für den heutigen kda ist. Dieses Veranstaltungsformat wendete sich nun dezidiert an Führungskräfte der Wirtschaft, also auch an unternehmerisch tätige

Persönlichkeiten. Die Rede ist vom sogenannten "Seitenwechsel". Das Prinzip ist relativ einfach. Verantwortliche Mitarbeitende großer und mittlerer Betriebe werden in ein soziales Unternehmen entsandt, um dort mitzuarbeiten und so in der kollegialen Zusammenarbeit ihre kommunikativen Fähigkeiten zu schulen und ihren Sinn für soziale Notlagen zu schärfen. Der "Seitenwechsel" ist mittlerweile in vielen Firmen ein gängiges bekanntes Modul der Personalentwicklung, das bereits viele Führungskräfte durchlaufen haben und das auch überregionale publizistische Beachtung gefunden hat. Mehrheitlich wurde der "Seitenwechsel" begrüßt, als eine gute Möglichkeit durch die Weiterbildung von Verantwortungsträgern soziales Lernen zu fördern. Der "Seitenwechsel" wurde und wird von Anfang an gemeinsam verantwortet und durchgeführt vom kda und vom Institut Persönlichkeit und Ethik (p+e), das aus der Zusammenarbeit von Mitarbeitenden zweier systematisch-theologischer Lehrstühle in Neuendettelsau und Erlangen hervorgegangen ist. p+e ist inzwischen eine anerkannte Beratungsfirma, die Führungskräfte coacht, Veränderungsprozesse begleitet und sich im Bereich Wertemanagement eine Reputation erarbeitet hat. Der "Seitenwechsel" ermöglicht im Alltag ein ethisches Lernen in der Arbeitswelt. Der kda ist federführend für die Akquise von sozialen Institutionen, die Führungskräfte aufnehmen. p+e betreibt Akquise in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst. Prominente "Seitenwechsler" haben zur Bekanntheit zusätzlich beigetragen. "Mehr als Weiterbildung", so ist es auf dem Werbeflyer für den "Seitenwechsel" zu lesen. Das "Mehr" besteht in dem sozialen Lernen, das der "Seitenwechsel" ermöglicht. Es zielt ab auf ein "Lernen in anderen Lebenswelten" (Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. o.J.). Die teilnehmenden Führungskräfte sollen, indem sie einen bewussten Schritt aus der Komfortzone machen, vor allem lernen, in ..."sozialen Grenzsituationen neue Führungsqualitäten zu entwickeln" (ebd.). Bereits diese Näherbestimmung des Globalbereichs des "Seitenwechsels" lässt erkennen, dass dieses – zu Beginn des 21. Jahrhunderts neue Bildungsmodul des kda – in der sozialethischen Tradition dieses Arbeitsbereichs steht, der sich darin ausdrückt, sensibel Differenzen von Milieus wahrzunehmen und durch eigene Bildungsarbeit dazu beizutragen, dass milieuüberschreitende Kommunikation gelingt. Insofern kann der SeitenWechsel® als pädagogisches Hilfsangebot bei der Bearbeitung sozialer Differenz angesehen werden. Hinter dem Angebot des Moduls "Seitenwechsel" steht die Erfahrung, dass Führungskräfte meistens in einer Lebenswelt aufgewachsen und ausgebildet worden sind, in der sie Menschen in sozialen Notlagen und mit einem schwierigen sozialen Hintergrund nicht begegnen und eine Zusammenarbeit mit ihnen nicht gelernt

haben. Die "Seitenwechsler" können für ihren Einsatz aus einem breiten Spektrum sozialer Einrichtungen als Einsatzorte wählen. Der kda ist im Zusammenwirken mit den Mitarbeitenden des Instituts p+e bei der eingehenden Vor- und Nachbearbeitung tätig. Die Teilnehmenden werden bei einer moderierten Auftaktveranstaltung vorbereitet. Im Zentrum des Moduls steht dann der einwöchige Einsatz in den ausgewählten sozialen Institutionen. In jeder der beteiligten Institutionen steht ein fester Ansprechpartner bereit, mit dem zu Wochenbeginn die betreffende Führungskraft ihre persönlichen Ziele formuliert. Die Teilnehmenden am "Seitenwechsel" nehmen voll umfänglich am Alltag der Klienten und Patienten teil, sie wirken in den entsprechenden Teams mit. In der täglichen Arbeit in sozial und menschlich herausfordernden Situationen erfahren Führungskräfte immer wieder ihre Grenzen. Von größter Bedeutung ist die anschließende Auswertung. Im Rahmen eines Transfertags reflektieren die Teilnehmer in einem moderierten Prozess ihre Erfahrungen und entwickeln Strategien, das Gelernte wirksam in ihren Führungsalltag zu integrieren. Welchen Nutzen bringt der "Seitenwechsel" für Unternehmen? Durch die tägliche Herausforderung, sich in einem komplexen menschlichen Miteinander zu bewähren, findet sozialethisches Lernen statt. Nach der Rückkehr ins eigene Unternehmen werden die weiterentwickelten Kommunikationsfähigkeiten erfahrungsgemäß den Führungskräften sowohl im kollegialen Miteinander als auch beim Kundenkontakt nützlich sein. Wegen seiner nachhaltigen Lerneffekte wird der "Seitenwechsel" als Persönlichkeits- und Kommunikationstraining im Bereich von Wirtschaft und Verwaltung geschätzt. Dabei ist der "Seitenwechsel" ein übliches Führungstool in zahlreichen Unternehmen geworden. Eine Vielzahl von Referenzen aus den unterschiedlichsten Branchen bestätigen übereinstimmend, dass dadurch bei Führungskräften Menschenkenntnis, aber auch Teamfähigkeit und Konfliktkompetenz in ganzheitlicher Weise gestärkt werden. Wenn dies bei Persönlichkeiten mit Führungsverantwortung erreicht wird, so dürfte das im Interesse von Arbeitnehmenden sein, denen die Aktivitäten kirchlicher Industrie und Sozialarbeit vorrangig gelten.

c. Sozialethisches Lernen in der Erwachsenenbildung – die Foren Kirche – Wirtschaft – Arbeitswelt

Seit dem Jahr 2010 führt der kda Bayern in Kooperation mit der Evangelischen Tagungsstätte Wildbad Rothenburg ein jährliches Forum Kirche – Wirtschaft – Arbeitswelt durch, das das

breit aufgestellte Arbeitsfeld inhaltlich abbilden soll. Das dialogisch ausgerichtete Veranstaltungsangebot wendet sich an Arbeitnehmende, Vertreter des Handwerks und an unternehmerisch tätige Führungskräfte der Wirtschaft, deren Vertreter bereits in die Vorbereitung eingebunden sind. Die geistliche Mitte bildet bewusst ein gemeinsamer Gottesdienst. Die Kirche ist durch dieses Forum eine Plattform, um auf dem Hintergrund unterschiedlicher Erfahrungen und Interessenlagen miteinander darüber ins Gespräch zu kommen, was es heute bedeutet als Christ ethisch verantwortet zu wirtschaften. Die Foren widmen sich jeweils einer aktuellen wirtschaftsethischen Themenstellung. Ein ethisches Lernen und eine veränderte Praxis menschengerechten Wirtschaftens sind Ziele dieser Dialogveranstaltung. Die Foren haben sich zu anerkannten Plattformen des Diskurses und der Verständigung über aktuelle Fragen der Wirtschaftsethik in der ELKB und darüber hinaus etabliert. Sie gründen auf der Glaubensüberzeugung, dass der Kirche der "Dienst der Versöhnung" aufgetragen ist, der sich nicht zuletzt auch darin ausdrückt, dass nicht nur mit den verschiedenen "Stakeholdern" separat geredet wird, sondern dass Menschen mit unterschiedlichen Sichtweisen und Interessenlagen in einen um ein gelingendes Zusammenleben notwendigen Dialog gebracht werden.

Ergänzungen der GPM (redaktionell hinzugefügt)

(1) Explizite Thematisierung:

Ev 9.4 »Arbeit und Leistung« [→K 9.5]

Die SuS begegnen Formen von Arbeit (z.B. Erwerbs- und Familienarbeit) in ihrer Spannung zwischen Aufgabe (Luthers Berufsethik), Selbstverwirklichung und Entfremdung (K. Marx). Sie erkennen die ambivalente Bedeutung der Leistung (z.B. Lebensordnung, Selbstverwirklichung, Fluch, Last) und bedenken in diesem Zusammenhang die Botschaft von der voraussetzungslosen Annahme des Menschen durch Gott. Sie setzen sich mit dem gegenwärtigen Arbeitsleben aus evangelischer Sicht auseinander (Arbeit und Lohn, Leistungsgerechtigkeit; Arbeitslosigkeit; Ehrenamt).
Weitere Inhalte dazu: biblische Impulse wie Auftrag zur Arbeit (1 Mose 2; 3), Ruhe von der Arbeit (3. Gebot), Klage über fruchtlose Arbeit (z.B. Pred 3,9-13), die von Gott gesegnete Arbeit

(z.B. Ps 90,17) in Auswahl; Fragen der Berufsorientierung (Berufswahlkriterien) oder die weltweiten Arbeitsbedingungen; ein Beispiel für globales Engagement Brot für die Welt, Fairer Handel o.ä.

ER 11.4 »Homo Faber – Arbeit und Leistung«:

KE: Die SuS reflektieren eigene Erfahrungen in Bezug auf Aktivität, Kreativität und Leistung und überprüfen deren Bedeutung für das eigene Selbstverständnis.
Sie vergleichen unterschiedliche Sichtweisen vom Wesen des Menschen, die seine Leistungsfähigkeit, Aktivität und Passivität thematisieren. Sie begründen menschliche Kreativität aus biblischem Schöpfungsglauben und verorten sie in der Spannung von Empfangen und Gestalten, von Aktivität und Ruhe, beziehen die biblische und reformatorische Sicht des Menschen als eines Sünders und Gerechtfertigten auf eigene Fragen nach Leistungsbereitschaft, Leistungsfähigkeit und Leistungszwang.
Sie legen unterschiedliche Vorstellungen und Theorien zu Arbeit und Beruf dar (Beruf und Berufung bei Luther, Marx' Theorie der Entfremdung, moderne Deutungen von Arbeit, z.B. als Selbstverwirklichung, als reine Erwerbsarbeit, als ehrenamtliche Arbeit, in ihrem Verhältnis zu Freizeit; ggf. aktuelle Leitbilder von Unternehmen) und diskutieren Konsequenzen für die gegenwärtige Arbeitswelt (z.B. Verteilung von Arbeit, Arbeitsbedingungen, Geschlechtergerechtigkeit, ungerechte Bezahlung, Ausbeutung). Sie entwickeln aus der biblisch-christlichen Vorstellung vom Menschen an einem Beispiel Perspektiven für die Fragen nach Arbeit, Leistung und Gerechtigkeit.

(2) Weitere Anknüpfungsmöglichkeiten:

ER 6.4 »Feste und Auszeiten«

KE: Die SuS zeigen Unterschiede und Gemeinsamkeiten verschiedener Formen des Feierns auf und deuten Feste als wichtiges Element des Menschseins (Deutung von Festen, z.B. als Zeit der Freude, als bewusste Pause, als Unterbrechung des Alltags, als Abstandnehmen). Sie erläutern, wie durch Festtage dem Lauf des Lebens eine Struktur gegeben wird und wie sich darin Momente der Wiederholung und Veränderung zeigen.

Ev 8.4 Prophetisches Reden und Handeln

Die prophetische Überlieferung des AT soll die Schüler anregen, sich mit der Frage nach dem Willen Gottes und dessen Ansage auseinanderzusetzen. Dies kann sie ermutigen, sich diesem Willen als Leitmotiv der Lebens- und Weltgestaltung zu öffnen und für Überzeugungen einzustehen.
Inhalte dazu: Merkmale prophetischer Existenz und Verkündigung, z.B. Autoritäts- und Sozialkritik, Herausforderungen zu prophetischem Handeln in unserer Zeit entdecken und reflektieren.

ER 8.2 »Propheten und die Frage nach der Gerechtigkeit«

KE: Die SuS nehmen Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit im eigenen Leben und in der Gesellschaft wahr und erläutern Ursachen und Folgen an einem Beispiel. Sie deuten den prophetischen Kampf gegen Götzen als Kritik an Mächten und Ideologien, die den Menschen ganz beanspruchen wollen, und setzen sich damit in Bezug auf eigene Lebenserfahrungen auseinander. Sie erörtern, wie Menschen sich für Gerechtigkeit engagieren, und beschreiben Ähnlichkeiten und Differenzen zu biblischen Propheten.
Inhalte dazu: Erfahrungen mit Ungerechtigkeit, z.B. in der Gesellschaft; dazu unterschiedliche Vorstellungen vom Begriff der Gerechtigkeit; prophetisches Verständnis von Gerechtigkeit auf der Basis der Tora: Leben in geschenkter Freiheit (Rückbezug auf Exodus), Orientierung an den Schwachen, Hoffnung auf endzeitlichen Frieden; dazu Beispiele für die Kritik der Propheten an lebensfeindlichen Götzen und ihr Werben um Treue zu dem lebendigen Gott; ggf. aktuelle Beispiele für lebensfeindliche Ideologien; eine Person, die sich im Lebensbereich der Schüler oder im gesellschaftlichen Kontext für Frieden und Gerechtigkeit einsetzt bzw. eingesetzt hat: ihre Motivation, ihr Auftreten, ihre Botschaft, ihr Schicksal.

ER 8.3 »Die Welt als Gottes Schöpfung«

KE: Die SuS erläutern die biblisch-christliche Rede von Gott als Schöpfer der Welt und dem Menschen als Geschöpf und beziehen diese auf ihre eigenen Vorstellungen von der Welt. Sie leiten aus wichtigen Aussagen des Schöpfungsglaubens Konsequenzen für das Verhältnis zur Welt und die Weltgestaltung ab und beschreiben diese an einem Beispiel.
Inhalte dazu: vertieftes Verständnis biblischen Schöpfungsglaubens als bestimmter Sichtweise auf die Welt als noch nicht vollendete, dazu Aspekte aus Gen 1–3, z.B. Ebenbildlichkeit und Herrschaftsauftrag des Menschen; mögliche Konsequenzen des Schöpfungsglaubens, z.B.

Einsatz für eine bessere Welt, Entlastung von Machbarkeitsvorstellungen, Relativierung der Welt

ER 10.5 »Gerechtigkeit und Friede in der einen Welt«

KE: Die SuS erläutern anhand einer konkreten Fragestellung Zustände im globalen Kontext, die den Menschenrechten zuwiderlaufen und den Frieden gefährden, beschreiben die Wirkmechanismen der globalen Vernetzung des Zusammenlebens in Bezug auf die gewählte Fragestellung und erläutern Ursachen und Wirkungen von Ungerechtigkeit und Friedlosigkeit. Sie erklären biblisch-christliche Vorstellungen von Frieden und Gerechtigkeit und beziehen diese auf die gewählte Fragestellung. Sie diskutieren Konzepte zur Lösung der gewählten Fragestellung, auch in kirchlichen Initiativen oder Stellungnahmen, und zeigen Konsequenzen für das Alltagsverhalten auf.
Inhalte dazu: ein aktuelles Beispiel für Verstöße gegen Menschenrechte im weltweiten Kontext, das Auswirkungen auf Europa und das unmittelbare Umfeld hat, sowie Zusammenhänge von globaler Vernetzung und wachsender Ungerechtigkeit.

Ev 12.2 »Was soll ich tun? – Die Frage nach der richtigen Lebensführung«

Die SuS erschließen eine ethische Fragestellung sachgerecht und beurteilen sie aus evangelischer Perspektive.
Inhalte dazu: Sachklärung eines ausgewählten Problems: Vertiefung einer bereits behandelten oder Erschließung einer neuen Fragestellung, z.B. aus der Wirtschaftsethik

ER 12.1 »Mittendrin!? – Christsein in der Gesellschaft

KE: Die SuS erschließen eine aktuelle sozialethische Fragestellung als Herausforderung für das Verhältnis von Individuum und Gesellschaft, bewerten recherchierte Informationen kritisch und reflektieren unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten. Sie erörtern die gewählte Problemstellung aus christlicher Perspektive und beziehen dabei theologische Modelle zur Begründung von Sozialethik ein.

ER 12.2 »Die Frage nach dem guten Leben«

KE: Die SuS erschließen ein komplexes Thema aus einem ethischen Problemfeld sachgerecht und differenziert (z.B. aus der Wirtschaftsethik: Sachlage, aktuelle Quellen, kontroverse

Stellungnahmen, Konflikte, Zusammenhänge; ggf. Beteiligte und ihre Rollen) und formulieren daraus präzise ethische Fragestellungen. Sie bringen zum gewählten Thema theologische und nichttheologische Beiträge miteinander ins Gespräch und erproben und vertreten eigene Standpunkte.

Behrendt, S.: Evangelische Unternehmensethik, Stuttgart 2014.
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.: Mehr als Weiterbildung: Persönlichkeit, Führung, soziale Verantwortung, https://seitenwechsel.com/webfile/show/1023/SeitenWechsel_Broschuere_Hessen.pdf [zuletzt aufgerufen am 28.10.2018].

Jähnichen, T., Pelikan, R., Reihs, S., Rehm, J. (Hg.): Priorität für die Arbeit. Profile kirchlicher Präsenz in der Arbeitswelt gestern und heute, Berlin 2021.

Jähnichen, T., Rehm, J., Reihs, S. (Hg.): Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt: "Bochumer Impuls", in: epd-Dokumentation 09/22, 4-10.

Müller, K. und Rehm, J. (Hg.): Arbeit als Gottesdienst? Wertschöpfung in christlicher Verkündigung, Leipzig 2021.
Pelikan, R.: Ethik lernen in der Arbeitswelt. Perspektiven einer missionarischen Ethik am Beispiel des Industriepraktikums für Theologiestudierende der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, Berlin 2009.
Pelikan, R. und Rehm, J.: Arbeit im Alltag 4.0 – Wie digitales Arbeiten ethisch zu lernen ist, Berlin 2018.
Rehm, J., Pelikan, R., Büttner P. (Hg.): Kirchliches Handeln in der Arbeitswelt. Grundlegung – Grenzüberschreitung – Gestaltungsfelder, Nürnberg 2009.
Rehm, J., Ulrich, H. G. (Hg.): Menschenrecht auf Arbeit? Sozialethische Perspektiven, Stuttgart 2009.
Rehm, J., Reihs, S. (Hg.): Kirche und unternehmerisches Handeln. Neue Perspektiven der Dialogarbeit, Stuttgart.
Rehm, J.: Arbeitswege, Nürnberg 2014.
Rehm, J. (Hg.): Kirche und Arbeiterfrage. Eine sozialwissenschaftlich-theologische Untersuchung zu Nähe und Distanz zwischen Arbeiterschaft und Evangelischer Kirche,

Stuttgart 2017.

Links

www.kda-bayern.de
www.kwa-ekd.de
http://www.persoenlichkeitundethik.de

Veröffentlicht am 27.11.2018, geändert am 23.12.2018 (Version 1.1), geändert am 28.06.2024 (Version 1.2).

Zitierweise:
Rehm, J.: Art. "Ethik in der Arbeitswelt" (Version 1.1 vom 23.12.2018), in: Ethik-Lexikon, verfügbar unter: https://ethik-lexikon.de/lexikon/ethik-der-arbeitswelt.

Öffentliche Theologie
Mensch
Gerechtigkeit
Solidarität