Journal 2022

KDA

Kirchlicher Dienst in
der Arbeitswelt

70

Jubiläumsausgabe

# 70 Jahre KDA – jung genug, um Neues zu wagen

Gudrun Nolte, Leiterin des KDA der Nordkirche

*Liebe Leserinnen und Leser,*

seit 70 Jahren stellt sich der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt den Herausforderungen in Arbeit und Wirtschaft. Dieses Jubiläum feiern wir am 30. August 2022 in der Hamburger Hauptkirche St. Katharinen. Für den Fachtag am Vormittag haben wir ein Motto gewählt, das angesichts der gegenwärtigen Krisen überraschend kühn klingen mag: **„Übergänge. Arbeit, Kirche und Gesellschaft im Aufbruch“.**

Aufbruchstimmung – nicht wirklich, oder? Und viel öfter wird doch der Untergang beschworen als den Übergang zu sehen.

Wir setzen dagegen, was wir schon mit dem Journal im vergangenen Jahr stark gemacht haben: Hoffnung. Hoffnung, dass die Übergänge und die damit verbundenen Anpassungen gelingen. Und dass die soziale Ungleichheit kleiner wird statt größer.

70 Jahre KDA sind Anlass, einen Schritt zurückzutreten, um die großen Linien zu erkennen. Wir stellen Ihnen in diesem Journal deshalb **exemplarische Themen der KDA-Arbeit** vor – nicht nur auf dem aktuellen Stand, sondern oft verbunden mit einem Blick auf die Entwicklung in den vergangenen Jahrzehnten.
Den Anfang macht **Dr. Jan Menkhaus** in seinem Beitrag über Kirche und Landwirtschaft. Er skizziert die Stationen einer „spannenden Beziehung“. Die bisweilen auch eine angespannte Beziehung ist, etwa wo über die Vorgaben für die Verpachtung von Kirchenland diskutiert und gerungen wird. Jan Menkhaus kommt zu dem Schluss: „Es geht nur im Dialog.“

Vom Land in die Stadt, in den Hamburger Stadtteil Hammerbrook. Viele tausend Menschen pendeln an jedem Werktag hierher zur Arbeit. Wie lässt sich an diesem Ort kirchliches Leben gestalten? Wie eine Verbindung knüpfen zu den Menschen, die hier arbeiten? Kirche in der Arbeitswelt erlebbar zu machen ist eine Kernaufgabe des KDA. Wie daraus das Projekt „Gute Begegnungen in Hammerbrook“ wurde, schildert **Renate Fallbrüg**. Sie kommt in diesem Journal auch in einer neuen Rolle zu Wort – dazu gleich mehr.

Seit Jahren beschäftigt sich der KDA mit dem Gesundheitswesen. Die Ökonomisierung in diesem Bereich hat Folgen für die Gesellschaft insgesamt und wirkt sich natürlich auf die Mitarbeitenden aus. Durch die Pandemie hat sich die Krise in der Pflege noch verschärft. Der KDA ist in mehreren Pflegebündnissen aktiv und wird die Misere auch künftig an die Öffentlichkeit bringen. Denn ich befürchte: Wenn sich nichts ändert, gibt es bald keine Pflegekräfte mehr.

Für unser Journal haben wir zu diesem Thema **David Gutensohn** gewonnen. Er ist Redakteur bei ZEIT ONLINE und Buchautor und fordert schon im Titel seines Gastbeitrags: „Mensch vor Profit“. Mit drei grundlegenden Veränderungen will er ein gemeinwohlorientiertes Gesundheitssystem erreichen. Streitbare Thesen, über die wir diskutieren werden!

Eine Säule des KDA sind seit Jahrzehnten die Angebote für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen. **Maike Hagemann-Schilling, Heike Riemann und Kathleen Schulze** haben fünf Betriebsrät*innen aus Unternehmen im Norden zum gemeinsamen Gespräch eingeladen. Sie erzählen, was sie motiviert und wofür sie kämpfen – und auch, was sie in der KDA-Arbeit finden. Dazu zeichnet **Angelika Kähler** die Entwicklung unserer Betriebsräte-Arbeit nach.

Die aktuelle Inflation ist Ausgangspunkt für den Beitrag von **Dr. Stefan Atze**. Er nimmt uns mit auf eine aufschlussreiche Tour durch die Ideengeschichte: Was

sagen Theologie und christliche Ethik über den „Mammon“ und das Vertrauen in den Geldwert? Warum hat Geld eine geradezu „heilige“ Aura? Und wir erfahren aus neuer Perspektive, wie es mit dem mittelalterlichen Ablasshandel ausging, als die Kirche mit der Heilserwartung der Menschen mächtig Kasse machte. Sie verkaufte damals „billige“ Gnade und setzte eine „religiöse Inflationsspirale“ in Gang – die schließlich zum (moralischen) Bankrott führte.

Mit dem Konstrukt der geringfügigen Beschäftigung setzt sich **Heike Riemann** auseinander. Bei den Minijobs ist nicht nur der Verdienst „mini“, sondern auch die soziale Absicherung. Der Blick in die 1970er-Jahre zeigt: Entstanden sind diese Jobs zu einer Zeit, als Männer in den meisten Familien die Hauptverdiener waren und Frauen „nebenbei“ arbeiten durften und sollten. Das aber hat sich längst geändert, und deshalb sind auch die Minijobs nicht mehr zeitgemäß.

Ob Azubi-Gottesdienst im Michel, Konfi-Workshops in Handwerksbetrieben oder die jährlichen Spitzengespräche von Kirche und Handwerk in Hamburg: Beispiele für eine Partnerschaft, die auf gemeinsamen Werten und Überzeugungen gründet. **Kerstin Albers-Joram** zeigt, wie lebendig, vielfältig und zukunftsträchtig das Miteinander von Kirche und Handwerk ist: „Stets im Wandel und mit Tradition“.

Zurück zum runden Geburtstag des KDA. Wir freuen uns besonders über die Glück- und Segenswünsche von Landesbischöfin **Kristina Kühnbaum-Schmidt**. Sie nennt in ihrem Geleitwort den KDA einen „Brückenbauer“ zwischen Kirche und Arbeitsgesellschaft, einen „Vermittler“ zwischen Ökonomie, Ökologie und Theologie.

„70 Jahre KDA: Kirche da, wo die Menschen sind“: So überschreibt Altbischof **Dr. h. c. Gerhard Ulrich** seinen Gastbeitrag. Er steckt nicht nur den theologischen Rahmen ab für den „Dienst der Verkündigung an besonderen Orten“, wie ihn der KDA leistet. Er berichtet auch aus eigenem Erleben über das Zusammenwirken in vier Jahrzehnten, zum Beispiel beim Einsatz für die Arbeitsplätze im früheren Nestlé-Werk in Kappeln, bei den Auseinandersetzungen um die Tierethik oder beim gemeinsamen Engagement für die Sonntagsruhe.

Schließlich noch zwei Beiträge, die im Jubiläumsjahr einen Übergang beim KDA selbst in den Blick nehmen: Ich gebe nach zehn Jahren die Leitung ab – Anlass für ein **Interview** in diesem Heft. Und meine Nachfolgerin Renate Fallbrüg, die Sie aus der langjährigen Arbeit beim KDA in Hamburg schon kennen, stellt sich am Schluss des Journals mit einem **Willkommens-Wort** vor.

Wir wünschen Ihnen einen inspirierende Lektüre,
**Gudrun Nolte und das KDA-Team**

# Inhalt

04 **Brückenbauer zwischen Kirche und Arbeitsgesellschaft**
Geleitwort von Landesbischöfin Kristina Kühnbaum-Schmidt

08 **Es geht nur im Dialog**
Kirche und Landwirtschaft: Stationen einer spannenden Beziehung / Dr. Jan Menkhaus

14 **Losgehen und sehen, was geht!**
Kirche am Arbeitsort: Der KDA und andere Akteure schieben im Hamburger Pendler-Stadtteil Hammerbrook „Gute Begegnungen" an / Renate Fallbrüg

20 **Mensch vor Profit**
Ein gemeinwohlorientiertes Gesundheitssystem ist möglich: Drei Vorschläge für einen radikalen Umbau / Gastbeitrag David Gutensohn

26 **„Offiziell ist es ein Ehrenamt, aber faktisch ein Beruf"**
Fünf Betriebsrät*innen erzählen, was sie antreibt, wofür sie kämpfen und warum sie das kirchliche Angebot schätzen / Maike Hagemann-Schilling, Heike Riemann, Kathleen Schulze

35 **Die Entwertung des Mammons**
Geld und Inflation – blinde Flecken von Theologie und Ethik? / Dr. Stefan Atze

40 **Schafft die Minijobs ab!**
Warum eine Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro längst überfällig ist / Heike Riemann

45 **Stets im Wandel und mit Tradition**
Handwerk und Kirche in Hamburg pflegen eine Partnerschaft mit gemeinsamen Grundüberzeugungen / Kerstin Albers-Joram

50 **„Die Stärke des KDA darf gern noch mehr genutzt werden"**
Die scheidende KDA-Leiterin Gudrun Nolte über ihre bewegte Berufsbiografie, langwierige Entscheidungsprozesse in der Kirche und die zunehmende Spaltung der Gesellschaft

54 **70 Jahre KDA: Kirche da, wo die Menschen sind**
Sonntagsruhe und Tierethik, Finanzkrise und Arbeitsplatz-Rettung: Ein persönlicher Rückblick auf die Zusammenarbeit mit dem KDA / Gastbeitrag Dr. h.c. Gerhard Ulrich

62 **Das KDA-Team**

64 **Impressum**

# Brückenbauer zwischen Kirche und Arbeitsgesellschaft

**GELEITWORT** von Landesbischöfin Kristina Kühnbaum-Schmidt

Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt ist ein wichtiges Scharnier zwischen unserer Kirche und der Wirtschaft im norddeutschen Raum. Dass er sich in dieser Funktion als christlich motiviertes Handeln in der „Arbeitswelt" definiert, macht deutlich: In all seinem Tun stehen die Menschen im Mittelpunkt, unabhängig davon, ob sie hochqualifizierte Spezialist:innen oder Niedriglöhner:innen, Unternehmer:innen oder Gewerkschaftsfunktionär:innen sind. Seit 70 Jahren ist das der Kompass des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt, oft besser bekannt als KDA.

Die Grundaussage der christlichen Anthropologie, dass Gott den Menschen zu seinem Bilde schuf, ist Basis der Arbeit des KDA. Wenn jede und jeder gottebenbildlich ist, heißt das ebenso, dass jeder und jede einen unverfügbaren Wert hat. Gerade weil in komplexen Wertschöpfungsprozessen niemand davor gefeit ist, über seine oder ihre Mitgeschöpfe verfügen zu wollen, braucht unsere Wirtschaft Anwältinnen und Anwälte für die Unverfügbarkeit des und der je Einzelnen und für den intrinsischen Wert jeder Kreatur. Gerade weil ökonomisches Handeln seinen Preis hat, muss immer wieder zum Thema gemacht werden, dass jeder Mensch diesen unveräußerlichen Wert besitzt und die Welt, auch die Arbeitswelt, uns anvertraut ist. Hier gibt der KDA seit nunmehr 70 Jahren Impulse, durch sozial-ökologische Transformationen zu bebauen und bewahren.

Die „Industrie- und Sozialarbeit" entstand in den deutschen evangelischen Landeskirchen in unterschiedlichen Organisationsformen um 1900 („Sozial-Arbeit" bezeichnete damals die gesellschaftsbezogenen kirchlichen Dienste). In der jungen Bundesrepublik strebten ihre führenden Vertreter eine Vereinheitlichung und Verkirchlichung dieser Arbeit innerhalb der EKD an.

Die schleswig-holsteinische Kirche ist eine der ersten Landeskirchen, in denen dies Realität wurde – noch bevor die EKD-Synode 1955 in Espelkamp die Mitverantwortung des Protestantismus für die „Welt der Arbeit" zum Programm erhob.

Schon seit 1948 hatten in Schleswig-Holstein Persönlichkeiten aus dem Arbeiterwerk und der entstehenden Evangelischen Akademie begonnen, Kurse durchzuführen, in denen christliche Arbeitnehmer:innen auf Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit vorbereitet wurden, und Begegnungen zwischen Vertretern der bürgerlichen Landeskirche und dem überwiegend sozialistisch orientieren DGB Nordmark zu veranstalten. Am 12. September 1952 beschloss die Kirchenleitung, „dass der kirchliche Dienst am Arbeiter beim Männerwerk liegt ... Desgleichen soll ein Pastor der Landeskirche im Rahmen des Männerwerkes nebenamtlich mit den Aufgaben eines Sozialpastors beauftragt werden." Das war die institutionelle Geburtsstunde des KDA.

Angesichts der national-konservativen Mentalität, die in der Landeskirche Schleswig-Holstein während der Weimarer Republik und des Nationalsozialismus vorgeherrscht hatte, ist es überraschend, dass schon drei Jahre nach dem Ende des NS-Staates eine kirchliche Arbeit begann, die ein positives Verhältnis zur pluralistischen Gesellschaft voraussetzte und die innerhalb von nur zehn Jahren auch Akzeptanz innerhalb der Leitungsstrukturen der Landeskirche fand. 1957 entschied die Kirchenleitung, Tarifverträge abzuschließen und damit Gewerkschaften als Partner anzuerkennen. Das war singulär in der EKD und zugleich ein Beitrag, um dem – wie der Sozialethiker Heinz-Dietrich Wendland 1957 formulierte – „auch heute noch ungeklärten Verhältnis der Evangelischen Kirche in Deutschland zu

den modernen gesellschaftlichen Strukturen" eine Neuausrichtung zu geben. Und es war genauso Teil des mühsamen Weges, auf dem die evangelische Kirche vom Ende des Kaiserreiches bis in die 1960er-Jahre lernte, sich als Teil einer vielfältigen demokratischen Gesellschaft zu verstehen.

Der KDA der Nordkirche stand in Schleswig-Holstein als Initiator am Beginn dieses Weges, hat ihn lange auch in Hamburg und Lübeck begleitet, wo Ende der 1950er-Jahre „Evangelische Sozialpfarrämter" gegründet wurden, und ist heute weiterhin dem Ziel verpflichtet, angesichts hoher Veränderungsdynamik in Wirtschaft und Gesellschaft immer wieder neu Brückenbauer zwischen unserer Kirche und der Arbeitsgesellschaft in Norddeutschland zu sein. Mit der Gründung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland Pfingstsonntag 2012 entstand der KDA der Nordkirche. Ein Pfarrer aus dem östlichen Teil unserer Landeskirche begann kurz darauf, diese Arbeit in Mecklenburg und Pommern aufzubauen.

In unserem evangelischen Verständnis sind Erwerbs- und Sorgearbeit, schulische und universitäre Bildungsprozesse, überhaupt alles Tätigsein in der Gesellschaft Dienst am Nächsten zur Ehre Gottes. Sie werden, so formulierte es Martin Luther, durch das „göttliche Wort geheiligt" und sind Ausdruck von Gottes Wirken in der Welt. Der KDA hebt diese geistliche Würde der weltlichen Arbeit von einer Million Christ:innen in Norddeutschland in das Bewusstsein der Nordkirche und zeigt, was deren Glaubenszeugnisse für die Kirche bedeuten können.

Ebenso markiert er, wo diese in der Arbeit sich vollziehende Gottesbeziehung durch Ausschluss von Berufstätigkeit, unzureichende Bezahlung und schlechte Bedingungen verletzt wird und entwickelt in zivilgesellschaftlichen Dialogen und Bündnissen Modelle von gerechter Arbeit. Dabei arbeitet er in Solidarität und Subsidiarität mit Kirchengemeinden und Kirchenkreisen zusammen. Er übernimmt Funktionen, die diese nicht leisten können, und ist in vielen Projekten zugleich Partner von Kirchengemeinden und -kreisen.

Genauso lässt sich der KDA von den Impulsen der EKD-Denkschrift „Unternehmerisches Handeln in evangelischer Perspektive" aus dem Jahr 2008 leiten, in der es heißt: „Unternehmerisches Handeln ist von zentraler Bedeutung für Innovation, Wertschöpfung und gesamtgesellschaftlichen Wohlstand. Moderne Gesellschaften brauchen Menschen, die bereit sind, unternehmerische Verantwortung zu übernehmen ... Aus christlicher Sicht erwächst die Motivation zu unternehmerischem Handeln aus Gottes Berufung. Sie ermutigt den Einzelnen, Verantwortung für sich und andere an seinem konkreten Ort zu übernehmen."

Der KDA ist so Vermittler zwischen Ökonomik, Ökologie und Theologie. Er fördert in Norddeutschland die Debatten zur sozial-ökologischen Transformation, zu den Bedingungen für nachhaltiges Wirtschaften und das Einhalten der planetaren Grenzen. Wie kaum eine andere Einrichtung unserer Kirche wird er durch Wirtschafts- und Finanzmarktkrisen, durch die sozialen und ökonomischen Folgen gesellschaftlicher

Gerade weil ökonomisches Handeln seinen Preis hat, muss immer wieder zum Thema gemacht werden, dass jeder Mensch diesen unveräußerlichen Wert besitzt und die Welt, auch die Arbeitswelt, uns anvertraut ist.

Landesbischöfin Kristina Kühnbaum-Schmidt

Umwälzungen herausgefordert – aktuell durch die Konsequenzen des Ukraine-Kriegs und der damit verbundenen Ernährungskrise. Im Dialog mit den Menschen in der Arbeitswelt lässt er sich dabei von der Frage leiten, wie das ökonomisch Sachgemäße mit dem, was für Menschen und Schöpfung gut ist, verbunden werden kann.

Für diesen wichtigen Dienst unserer Kirche in der Arbeitswelt wünsche ich dem KDA für die kommenden Jahre von Herzen Kraft, Erfolg und in allem Gottes Segen.

Im Dialog mit den Menschen in der Arbeitswelt lässt sich der KDA von der Frage leiten, wie das ökonomisch Sachgemäße mit dem, was für Menschen und Schöpfung gut ist, verbunden werden kann.

# Es geht nur im Dialog

*Kirche und Landwirtschaft: Stationen einer spannenden Beziehung*

**TEXT** Dr. Jan Menkhaus

Bauernhof und Kirche gehören nicht nur zum dörflichen Landschaftsbild, sondern Kirche und Landwirtschaft sind auch durch inhaltliche Fragen unweigerlich verbunden. Doch viele Landwirt*innen treten aus der Kirche aus, fühlen sich nicht mehr verstanden in „ihrer" Gemeinde. Sie sehen sich gegängelt von kirchlichen Verlautbarungen oder Predigten zu Tierwohl, Klimawandel oder Verlust der Biodiversität. Dabei geht es eigentlich um die Frage: Bewahrt die heutige moderne, konventionelle Landwirtschaft Gottes Schöpfung oder nicht? Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt, der nun seit 70 Jahren besteht, hilft mit, genau das zu vertiefen.

© angel277 / Shutterstock.com

Es geht nur im Dialog

Nee, ich bin aus der Kirche ausgetreten. Wir wollten Ackerland von der Kirche pachten und sind wieder nicht zum Zug gekommen, weil wir angeblich nicht ökologisch genug wirtschaften.

So oder ähnlich heißt es seit einigen Jahren häufig, wenn jemand aus der Landwirtschaft zum Thema „Kirche" angesprochen wird. „Ich glaube zwar noch irgendwie an Gott, aber die Kirche unterstütze ich nicht mehr mit meiner Kirchensteuer."

Die Landwirtschaft arbeitet an und in Gottes Schöpfung. Unsere Pflicht als Christenmenschen ist es, die Schöpfung zu bewahren, wir dürfen sie nutzen, sollen sie aber den nachfolgenden Generationen möglichst in einem besseren Zustand übergeben, als wir sie selbst erhalten haben. Was modern Nachhaltigkeit heißt, ist das uralte – oft missverstandene – Prinzip der Schöpfungsverantwortung. Doch diesen Auftrag erfüllen wir nicht sonderlich gut angesichts aktueller und drohender Katastrophen wie dem Klimawandel oder dem enormen Verlust der Biodiversität.

## KNACKPUNKT IST DAS KIRCHENEIGENE LAND

Da die Landwirtschaft nun mal in Gottes Schöpfung arbeiten muss, um uns mit Nahrungsmitteln zu versorgen, diese aber akut bedroht ist, kommt es verständlicherweise zu unterschiedlichen Auffassungen, wenn die Kirche mit „klugen" Ratschlägen für die Landwirtschaft daherkommt, ihr gefühlt von oben herab empfiehlt, wie man mit der Schöpfung besser umzugehen habe. Knackpunkte sind dabei immer wieder das kircheneigene Land und die kirchlichen „Vorschriften" zu seiner Bewirtschaftung.

Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt beteiligt sich aktiv an dieser Diskussion, bringt als „Kirche am anderen Ort" die Kirche auf die landwirtschaftlichen Betriebe und zu deren Familien. Gibt aber auch denen eine Stimme, die keine haben – auch Gottes Schöpfung mit allem, was dazugehört. Hat sich in den 70 Jahren seit der KDA-Gründung etwas verändert? Definitiv! Und die Geschichte von Kirche und Landwirtschaft geht viel weiter zurück.

Um die Beziehung zwischen den beiden zu verstehen, muss man den Blick auf das frühe Mittelalter richten. Denn zu dieser Zeit wurden von den damaligen weltlichen Landesherren sogenannte Parochien als Vorläufer der heutigen Kirchengemeinden errichtet und mit Land (Dotationen) ausgestattet[1], die zur Selbstversorgung der Pfarrer dienten, die selbst Landwirtschaft betrieben. Erst durch die Einführung der kirchlichen Pfarrbesoldung, die den Unterhalt und die Versorgung der Pfarrer ersetzte, kam es zur Verpachtung der Ländereien an lokale Landwirte. Die Erträge aus der Verpachtung sind aber nach wie vor – je nach Einzelfall – für die Pfarrbesoldung (Pfarrland) oder für allgemeine kirchliche Bedürfnisse (Kirchland) bestimmt.

Pfarrer auf dem Land, die sich damals selbst versorgten, waren also *auch* Bauern. „Die Landwirtschaft hat sich seitdem weiterentwickelt, die Religion nicht", urteilte ein erboster Landwirt unlängst während einer Verhandlung um Kirchenland. „Der Pastor steht noch

1 A. Schmidt: Unternehmen Kirche? Ökonomische Strukturen und Verpflichtungen. In: U. Ketelhodt et al. (Hg.): Kirchenland im Spannungsfeld sozialer, wirtschaftlicher und ökologischer Interessen, Reihe Loccumer Protokolle Band 52/16, Rehburg-Loccum 2017.

immer auf der Kanzel und predigt wie früher, aber wir Landwirte fahren inzwischen GPS-gesteuert zentimetergenau auf dem Acker. Und der Pastor will uns nun vorschreiben, wie wir zu wirtschaften haben?!"

**KRITIK VON BEIDEN SEITEN**

Die Tatsache, dass Kirche ländlichen Grundbesitz verpachtet und nicht selbst bewirtschaftet, wird zum Gegenstand unzähliger Forderungen in den Diskussionen rund um Klimaschutz und Biodiversität. Von vielen Institutionen und Interessenvertretungen wird die Kirche kritisiert, auf ihren Flächen zu wenig für Natur- und Klimaschutz zu tun.[2] „Wer soll es denn tun, wenn nicht die Kirche selbst?", so ein häufiger Vorwurf von Naturschutzverbänden & Co. Vonseiten der Landwirtschaft und hier vorrangig vom Bauernverband wird die Kirche wiederum kritisiert, wenn sie nachhaltiges Wirtschaften in Pachtverträgen umsetzen will. „Steine statt Brot für die Bauern", heißt es dann etwa in einer Stellungnahme des Bauernverbands.[3] Kirche kann bei einem bedeutenden Thema wie Landwirtschaft wenig richtig machen, dafür vieles falsch, wie ein Blick in die letzten 70 Jahre zeigt.

Die Beziehung Kirche – Landwirtschaft hat sich verändert. Nach dem Zweiten Weltkrieg war es die Aufgabe der Bäuerinnen und Bauern, die hungernde Bevölkerung mit guten und erschwinglichen Lebensmitteln zu versorgen. Sie galten in der Kirche als besonders treue Christen und zuverlässige Stützen kirchlichen Lebens.[4] Durch die Abhängigkeit von der Natur und ihre Naturnähe stünden sie Gott näher als andere Menschen.

Als 1965 der Rat der EKD die Denkschrift „Neuordnung der Landwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland als gesellschaftliche Aufgabe" veröffentlichte, handelte er sich harte Kritik durch den Deutschen Bauernverband ein: Die Kirche hat „das westdeutsche Landvolk völlig unmotiviert vor den Kopf gestoßen", erklärte der damalige Verbandspräsident Rehwinkel.[5] Aber nicht in der Weise, wie viele jetzt vielleicht denken: Denn zu der Zeit stellt sich die Denkschrift ausdrücklich auf die Seite der Befürworter eines Strukturwandels aus Wachsen oder Weichen. Nur die größeren, wachstumsfähigen Betriebe sollten staatliche Hilfen für Anpassung und Aufstockung erhalten[6], um sich auf den Wettbewerb mit den Agrarwirtschaften anderer Länder einzustellen. Also komplett konträr zu heutigen Forderungen. Die Produktion und damit die Versorgung der globalen Bevölkerung standen damals bei der EKD im Vordergrund.

Diese Forderung hat sich im Laufe der Zeit geändert, weil sich natürlich auch die Umstände geändert haben. Die Kirche hat sich hier weiterentwickelt. Fast 20 Jahre später stellte die EKD in der Agrar-Denkschrift von 1984 „Landwirtschaft im Spannungsfeld zwischen Wachsen und Weichen, Ökologie und Ökonomie, Hunger und Überfluss"[7] erstmals die Schöpfungsbewahrung stärker in den Vordergrund.

**AUFRUF ZUR DIALOGKULTUR**

Die enormen Produktionssteigerungen durch Technisie-

Was modern Nachhaltigkeit heißt, ist das uralte – oft missverstandene – Prinzip der Schöpfungsverantwortung.

2 Vgl. https://bit.ly/3ABtfIJ (Stand: 07/2022, auch alle folgenden Website-Aufrufe).
3 Vgl. Bauernblatt Schleswig-Holstein, Ausgabe 19/22, S. 21.
4 C. Dirscherl: Landwirtschaft – Ein Thema der Kirche, Kirchliches Jahrbuch 2006, Gütersloher Verlagshaus.
5 W. Hohlfeld: Umweltverantwortung in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche – Dokumentation Nr. 6 (1985), S. 23.
6 S. Anm. 4.
7 Vgl. https://bit.ly/3nSJ3sN.

Kirchenhof Klixbüll: Was die Ernte hergibt, wird in Eimern für die Anteilseigner*innen portioniert.

# Kirchenhof Klixbüll: Von Gottes Land und krummen Gurken

Ein schönes Beispiel, wie Kirchengemeinden mit gutem Beispiel vorangehen und selbst regionale Lebensmittel erzeugen können, ist der Kirchenhof Klixbüll in Nordfriesland. Hier werden auf Kirchenland, auf einem Acker von ca. 2,5 Hektar, in Form einer Solidarischen Landwirtschaft (SoLaWi) Lebensmittel für die einzelnen Anteilseigner*innen produziert.

Auf einer Fläche, auf der zuvor Mais angebaut wurde, wird jetzt Gemüse nach ökologischen Standards geerntet. Die Kirche übernimmt hier – in alter Tradition – selbst Verantwortung für die Produktion von Lebensmitteln, die eine ganz andere Wertschätzung erhalten. Es wird mit dem gearbeitet, was die Natur zur Verfügung stellt, ohne diese jedoch auszubeuten oder zu zerstören. Lebensraum für Insekten und andere Tiere entsteht und der Aufbau von Humus wird gefördert.

## DIE KIRCHENGEMEINDE SETZTE SICH DURCH

Bei der Planung gab es sowohl Kritik von den örtlichen Landwirten, die das Land nicht wieder pachten konnten und deswegen aus der Kirche austraten, als auch von der eigenen Kirchenverwaltung wegen der Sorge um Einnahmeausfälle. Die Kirchengemeinde setzte trotz aller Widerstände dieses Projekt durch und schuf eine neue Gemeinschaft, die sich bewusst für regionale und ökologische Landwirtschaft einsetzt und bereit ist, dafür einen finanziellen Beitrag zu leisten.

Wie bei anderen SoLaWis auch, bezahlen die Mitglieder eine feste monatliche Summe, ohne zu wissen, was sie dafür an Erzeugnissen bekommen, denn die Ernte wird den Anteilen entsprechend aufgeteilt. Damit wird ein*e Landwirt*in finanziert, die*der – egal wie die Ernte ausfällt – ein festes Einkommen erhält. Die Kosten werden so nicht externalisiert, sondern direkt von den Anteilseigner*innen bezahlt. Verwertet werden auch die Erzeugnisse, die nicht gerade gewachsen, keine Einheitsgröße oder -form haben. In Gottes Schöpfung gibt es keine zu krumme Gurke.

## NEUE GEMEINSCHAFT VON ENGAGIERTEN

Die Kirchengemeinde hat durch dieses Projekt zwar Mitglieder verloren. Sie hat aber auch einen neuen Zusammenschluss von Engagierten geschaffen. Kirche geht so auf Menschen zu, die auf einer Linie sind mit nachhaltiger Landwirtschaft und verantwortungsvollem Umgang mit der Schöpfung.

So oder ähnlich müssen sich unbedingt mehr Kirchengemeinden in die Diskussionen und die praktische Umsetzung einbringen. Sie sollten den Schatz, den viele Gemeinden (und Kirchenkreise) besitzen, nämlich Gottes Boden, nicht nur als Einnahmequelle sehen und die Verantwortung dafür abgeben, sondern ihn selbst nutzen und verantwortungsvoll Gottes Gaben der Gemeinde zurückgeben. So kann man auch Menschen für die Kirche wieder oder neu begeistern.

**Mehr Infos: www.solawikirchenhofklixbuell.de**

Solidarisch wirtschaften auf dem Kirchenhof Klixbüll: Welche Feldfrüchte aktuell verteilt werden, steht handschriftlich auf dieser Tafel.

rung und Einsatz von mineralischen Düngern und Pflanzenschutzmitteln führten bald zur Überproduktion auf Kosten von Natur und Umwelt, die dramatische Folgen mit sich brachte. Das Ökumenische Agrarwort von 2003 mit dem Titel „Neuorientierung für eine nachhaltige Landwirtschaft“[8] ruft zu einer Dialogkultur auf und appelliert an alle gesellschaftlich Beteiligten, Verantwortung für die Schöpfung zu übernehmen. So wie wir es heute auch noch erwarten. Bedeutungen und Interpretationen dieser kirchlichen Denkschriften lassen sich alle in einem Buch von Clemens Dirscherl, langjähriger Agrarsozialer-Beauftragter der EKD, nachlesen.[9]

In kaum einem Bereich wird heute so emotional und stark debattiert wie bei Landwirtschaft und Ernährung hinsichtlich des Umgangs mit unseren Ressourcen. Der Krieg in der Ukraine verstärkt diese Diskussionen, und es steht die Frage im Raum, wie die globale Gemeinschaft bei knapper werdenden Ressourcen ernährt werden kann und soll. Obwohl nicht jede*r Landwirtschaft gelernt oder Agrarwissenschaften studiert hat, haben doch wohl alle Bürger*innen eine Vorstellung davon, wie unsere Lebensmittel produziert werden sollten. Und natürlich ist das für viele nicht nur eine Frage der Nachhaltigkeit, sondern auch des Preises, den wir am Ende für landwirtschaftliche Produkte und Nahrungsmittel bezahlen müssen. Diese Diskussion wird auch innerhalb der Kirchen geführt, weil auch die Kirche einen Teil der Gesellschaft repräsentiert und theologisch-ethisch fundierte Haltung(en) dazu hat.

Die Positionen in der Gesellschaft reichen von der Forderung einer Agrarwende bis hin zur weiteren Intensivierung und damit Produktionssteigerung in der Landwirtschaft. Diese beiden entgegengesetzten Meinungen stehen sich Jahr für Jahr zur „Grünen Woche“ gegenüber, nämlich bei der Demo „Wir haben es satt“[10] und bei der Demo „Wir machen euch satt“[11]. Grob gesagt: die Gegner einer Agrarindustrie einerseits, die Befürworter konventioneller Landwirtschaft andererseits. Und da auch kirchliche Hilfswerke wie „Brot für die Welt“ die „Wir haben es satt“-Bewegung unterstützen, wird häufig die Kirche insgesamt so verortet und sogar als linksgrün abgekanzelt.

Heute, im Jahre 2022, sind die Herausforderungen in der Landwirtschaft so groß wie nie zuvor. Die Corona-Krise, die Afrikanische Schweinepest (ASP) in Deutschland, der Krieg in der Ukraine und die dadurch gestiegene Inflation und geringere Verfügbarkeit von Ressourcen zwingen gerade kleinbäuerliche Familienbetriebe zum Aufgeben. Hinzu kommen die weiter bestehenden großen Krisen Klimawandel und Verlust der Biodiversität mit entsprechenden Maßnahmen, um den Wandel der Landwirtschaft zu mehr Klima-, Arten-, Boden- und Tierschutz zu realisieren.

## PERSPEKTIVE FÜR LANDWIRTSCHAFT IN DEUTSCHLAND

Die Bundespolitik hat nicht zuletzt aufgrund der Demonstrationen der Landwirt*innen die „Zukunftskommission Landwirtschaft“ ins Leben gerufen, die Empfehlungen zur Landwirtschaft als gesamtgesellschaftliche Aufgabe formuliert hat.[12] Hier wurde mit vielen gesellschaftlichen Interessenverbänden ein breiter Konsens geschaffen, wie die Landwirtschaft in Deutschland eine Perspektive hat.

8 Vgl. https://bit.ly/3Pd5mEZ.
9 S. Anm. 4.
10 Vgl. https://www.wir-haben-es-satt.de/.
11 Vgl. https://dialog-stattprotest.de/.
12 Vgl. https://bit.ly/3OVUD2f.

In Schleswig-Holstein wurde zur selben Zeit ein Dialogprozess geführt, der in 24 Thesen die Zukunft der Landwirtschaft bis 2040 formuliert.[13] Die Ziele können, das ist allen Beteiligten klar, nur gesamtgesellschaftlich erreicht werden. Die Nordkirche hat sich hier mit anderen Institutionen aktiv eingebracht. Erste Ziele zum Klimaschutz flossen sogar in den neuen Klimaschutzplan der Nordkirche ein, den die Landessynode im Februar 2022 mit großer Mehrheit beschloss.[14] Das dazugehörige Handbuch Klimaschutz[15] empfiehlt, analog zur Zukunftskommission, u. a. Dialogveranstaltungen auf Kirchenkreis-Ebene, damit die gemeinsam erarbeiteten Ziele im Konsens vor Ort angegangen und umgesetzt werden können. Vielleicht ist das ein Weg, um die Beziehung Landwirtschaft und Kirche zu entspannen und gleichzeitig neu zu festigen.

Und das ist genau die richtige Vorgehensweise. Die Herausforderungen sind heute zu groß, als dass man auf seinen Positionen verharren kann. Zwanghaftes Festhalten am jeweils eigenen Standpunkt erbringt wenig bis nichts, es schadet der Beziehung zueinander und verhärtet die Fronten. Stattdessen müssen wir im Dialog einen Konsens finden. Ob das am Ende genügt, die notwendigen Ziele zur Bewältigung der Klimakrise zu erreichen, wird die Zukunft zeigen.

> Die Herausforderungen sind heute zu groß, als dass man auf der eigenen Position verharren kann.

**ERNÄHRUNG AUF KOSTEN UNSERER NACHFAHREN?**

Zur gesamtgesellschaftlichen Aufgabe, die aktuellen Krisen zu bestehen, gehört auch, klar zu sagen, dass sich unser Konsumverhalten ändern muss. Eine sehr gute und immer noch gültige Empfehlung dafür ist der EKD-Text 121 „Unser tägliches Brot gib uns heute. Neue Weichenstellung für Agrarentwicklung und Welternährung“[16]. Wir können uns künftig nicht mehr erlauben, uns auf Kosten unserer Nachfahren zu ernähren – selbst wenn das für einige wie eine Bevormundung wirkt oder als Verlust des Wohlstandes angesehen wird.

Auch und gerade die Kirche muss sich aktiv in diese Diskussionen einbringen. Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt tut dies schon seit Jahrzehnten und wird es auch in Zukunft tun. Unser Ziel ist es, die kleinbäuerlichen Familienbetriebe zu erhalten, die uns mit regionalen Lebensmitteln versorgen und davon gut leben können. Die Lebensmittel müssen so erzeugt werden, dass die Schöpfung mit all ihren wunderbaren Facetten bewahrt bleibt, für unsere Kinder und deren Kinder.

13 Vgl. https://bit.ly/3P45oRc.
14 Vgl. https://bit.ly/3yQRPxz.
15 Vgl. https://bit.ly/3nLYoNh.
16 Vgl. https://bit.ly/3OUNqzv.

# Losgehen und sehen, was geht!

*Kirche am Arbeitsort: Der KDA und andere Akteure schieben im Hamburger Pendler-Stadtteil Hammerbrook „Gute Begegnungen" an*

**TEXT** Renate Fallbrüg

*Wo kämen wir hin, wenn alle sagten, wo kämen wir hin, und niemand ginge, um zu schauen, wohin man käme, wenn man ginge.*

Kurt Marti

Kirchliches Leben vollzieht sich in Räumen. Jeder Ort, jeder Stadtteil, jede Straße der Nordkirche lässt sich einer Kirchengemeinde zuordnen. Von hier aus gestaltet sich Gemeinde mit ihren Angeboten und Möglichkeiten.

Mitten in Hamburg liegt Hammerbrook[1], ein Stadtteil, dessen gesamte Wohnbevölkerung bei ca. 5000[2] Menschen liegt. 1943 fast vollständig zerstört, wurde Hammerbrook nach 1945 als innerstädtische Industrie- und Bürofläche ausgewiesen. Wohnraum in Hamburg ist knapp und teuer. Begehrt sind Wohnungen mit einer guten Anbindung an das Hamburger Nahverkehrsnetz. Baulücken, die für den Wohnungsbau erschlossen werden, bringen heute Bewegung in den Stadtteil.[3]

Vor der Pandemie pendelten werktäglich ca. 25 000 Menschen aus allen Ecken Hamburgs, aus Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern in den Stadtteil, um zu arbeiten. Auf dem Weg zur Arbeit oder für die Mittagspause gibt es ein paar Restaurants, Schnellimbisse, Bäckereien und Cafés, die am Wochenende so gut wie verwaist sind. Der Hauptbahnhof liegt eine S-Bahn-Station entfernt, die Fahrt dauert zwei Minuten, zu Fuß läuft man gut 15 Minuten.

Hammerbrook – ein besonderer sozialer Raum. Die Deutsche Bahn AG, Banken, Versicherungen, diverse Im-

1 de.wikipedia.org/wiki/Hamburg-Hammerbrook bietet einen guten Überblick über die Geschichte des Stadtteils vom 14. Jh. bis zur Gegenwart.
2 de.wikipedia.org/wiki/Hamburg-Hammerbrook, Stand 31.12.2020.
3 Gut sichtbar im 2020 bis 2021 fertig gestellten Sonnin Park, www.sonnin-park.hamburg.

LIEBE HAMMERBROOK-COMMUNITY,
ab sofort habt ihr die Möglichkeit, in Hammerbrook überraschende, neue Begegnungen zu erleben. Je nach Lust und Möglichkeit per Video, beim Spaziergang oder bei einem gemeinsamen Kaffee. Von Mittelstand zu Branchenriesen, von Homeoffice ins Office, von Büro zum Theater. Wer mit wem entscheidet der Zufall auf der Networking Plattform Workdate.com. Was und wann entscheidet ihr.

Und hier geht's los: unter hammerbrook-community.workdate.com
Meldet Euch an!

und Exportunternehmen, ein großer Bildungsträger, IT-Dienstleister, ein traditionsreicher Anbieter für Medizintechnik sowie weitere kleinste, kleine und mittlere Unternehmen haben hier ihre Büros, Verkaufsflächen und Produktionsstätten. Auf den ersten Blick wirkt Hammerbrook zweckdienlich statt schön. Die Grundfarbe: ein engagiertes Grau, das durch einen markanten roten S-Bahnhof belebt wird. Dazu das, was Hamburg so besonders macht: Wasser, Brücken und ein wenig Grün am Kanal.

Menschen begegnen sich oft auf die Schnelle. Von der Bahn schnell ins Büro, vom Büro kurz mal etwas zu essen besorgen, zum Mittagstisch und vielleicht noch ein Kaffee. Für manche nicht mal das, denn im Büro ist alles da und die Zeit für Pausen knapp. Doch hier und da sieht man Menschen bei schönem Wetter ein wenig Sonne genießen am Kanal, den Kaffeebecher in der Hand. Häufigste Gesprächspartner*innen sind Kolleg*innen oder Kund*innen und Geschäftskontakte.

## KIRCHLICHES LEBEN IN EINEM BESONDEREN STADTTEIL GESTALTEN

Kirchliches Leben vollzieht sich in sozialen Räumen. Auch die mit Gewerbe und Büros gesäumten Straßen Hammerbrooks lassen sich einer Kirchengemeinde, der Hauptkirche St. Jacobi, zuordnen. Sie liegt in Hauptbahnhofnähe und ist eine der Hamburger City-Kirchen mit besonderem Profil. Doch was verbindet diesen Arbeitsort mit einer Stadtkirche? Am Sonntag, zur besten Gottesdienstzeit, sind die Menschen, die hier arbeiten, in der Regel dort, wo sie leben. Und für eine kurze geistliche Auszeit in der Mittagspause ist der Weg zur City-Kirche zu weit.

Seit vielen Jahren wird in unterschiedlichen Konstellationen darüber nachgedacht, wie sich kirchliches Leben in Hammerbrook gestalten könnte. Wie kann in diesem, sehr besonderen Hamburger Stadtteil Evangelium lebendig werden? Die Kirchengemeinde St. Jacobi, Akteur*innen aus dem Kirchenkreis Hamburg-Ost und die Interessengemeinschaft City-Süd haben Ideen durchdacht, erste Planungen aufgenommen und am Ende wieder verworfen. Neues entstehen zu lassen, wirklich ganz anders zu denken ist gar nicht so einfach und wird nicht leichter in einer Kirche, deren Ressourcen weniger werden. Und gesucht wird nicht das eine Event, sondern eine tragfähige Verbindung zu den Menschen, die den Stadtteil täglich beleben.

Kirche in der Arbeitswelt sichtbar und erlebbar zu machen, gehört zu den Kernaufgaben des KDA. Wo kämen wir hin, wenn wir als KDA nicht immer wieder neu hingehen würden in die Unternehmen, zu den Menschen in der Arbeitswelt, zu Kammern, Gewerkschaften und Verbänden, um mit Mitarbeitenden, Betriebsrät*innen, Young Professionals oder Führungsverantwortlichen über Leben und Arbeit, Gott und die Welt im Kontakt zu sein?

Hin und wieder entsteht die Lust, noch einmal neu loszugehen und gemeinsam mit anderen zu sehen, wohin man käme, wenn man ginge, durch einen unerwarteten, inspirierenden Impuls. Auf einem Kongress

für christliche Führungskräfte ist mir das Konzept Fresh Expression (kurz: Fresh X) erstmalig als Möglichkeit begegnet, neue Formen der kirchlichen Arbeit auch für die Arbeitswelt zu erproben. Wäre das eine Möglichkeit, im Verbund mit Kolleg*innen aus anderen kirchlichen Arbeitsfeldern und im Verbund mit Menschen vor Ort, Hammerbrook neu zu entdecken?

Entstanden ist ein multiprofessioneller, kirchlicher Blick auf den Stadtteil. Ortsgemeinde, KDA und für eine erste Strecke des gemeinsamen Wegs auch der Gemeindedienst der Nordkirche trugen ihre jeweiligen kirchlichen Sichtweisen und Kompetenzen für den Stadtteil Hammerbrook zusammen. Am Prozess beteiligt waren dabei immer auch Menschen, die in Hammerbrook ihren Arbeitsplatz haben.

**FRESH X UND ERPROBUNGSRAUM – WEM DIENT, WAS WIR TUN?**

Formal ist Fresh X ein Netzwerk in Vereinsform[4] und besteht in Deutschland[5] derzeit aus 28 ökumenischen Mitgliedsorganisationen. Sie tragen das Netzwerk durch ihr gemeinsames Engagement, neue ergänzende Ausdrucksformen von Kirche zu entdecken und zu entwickeln. Durch Vernetzung können Ideen und Best-practice-Beispiele geteilt und Weiterbildung angeboten werden. Die Nordkirche ist (noch) kein offizielles Fresh X Mitglied. Sie arbeitet mit „Erprobungsräumen"[6], die sich in der EKD in einigen Landeskirchen als Arbeitsform etabliert haben.[7]

Konzepte wie Fresh X und Erprobungsräume wollen die traditionellen Ausdrucksformen der Kirche ergänzen: durch die Ansprache spezifischer Zielgruppen, die Einladung an unerwartete Orte oder zu experimentellen Formaten.

Gemeinsam sind den Konzepten Fresh X und Erprobungsräume, dass sie die traditionellen Ausdrucksformen der Kirche durch die Ansprache spezifischer Zielgruppen, die Einladung an unerwartete Orte oder zu experimentellen Formaten ergänzen wollen.[8] Im Blick sind dabei Menschen vor Ort, die den Kontakt zur Kirche verloren haben oder denen Kirche gänzlich fremd ist. Ob Initiative im städtischen, sozialen Brennpunkt, ein Café im Ladenlokal, ein Coworking-Space im teilweise leer stehenden Gemeindehaus oder Sofagottesdienste – der Vielfalt sind keine Grenzen gesetzt.

Felix Goldinger, Referent für missionarische Pastoral im Bistum Speyer, bringt auf den Punkt, um was es bei Fresh X geht: *„Am Anfang der Reise steht nicht mehr und nicht weniger als Nächstenliebe, die liebevolle Hinwendung, der Dienst, das Dienen. Hier entdecken wir unsere Sendung, unseren Auftrag, unsere Mission. Hier liegt auch die Herausforderung, ‚unser Why' benennen zu können: Wem dient, was wir tun? Was haben Menschen davon, dass es uns gibt? Was an unserem Tun wird anderen zum Segen?"*[9]

Was dem Menschen am Ende wirklich dient, können wir heute nicht ermessen. Doch wie wir das herausfinden können, dafür konnten wir eine Idee entwickeln: Es sind „Gute Begegnungen in Hammerbrook" und damit die Möglichkeit, den Arbeitsort als sozialen Raum zu entdecken, der weiter gedacht wird als der unmittelbare Arbeitsplatz mit den dazugehörigen Wegen und Kontakten. Denn Arbeitszeit ist Lebenszeit.

Goldinger lädt dazu ein, eine Haltung einzunehmen, die er unmittelbar mit Fresh X verbindet. Sie

4 https://freshexpressions.de/fx-vernetzt/mitglieder/

5 Das „Mutterland" von Fresh X ist Großbritannien, von dort aus wurden weltweit acht Netzwerke gegründet. https://freshexpressions.de/fresh-x-netzwerk/international

6 https://erprobungsraeume.de/inhalt/was/ Erprobt werden auch hier neue Formen kirchlicher Arbeit, die zu einer zeitgemäßen Vielfalt kirchlicher Angebote und Ausdrucksformen beitragen sollen.

7 https://www.horizontehoch5.de/themen/gestaltung/praesenz-relevanz/erprobungsraeume;

8 https://erprobungsraeume.de; https://www.erprobungsraeume-ekm.de; https://gemeindekirchenentwicklung.ekir.de/inhalt/erprobungsraeume-die-kennzeichen/

9 Innovative Projekte wie Fresh X oder Erprobungsräume sind im Grundgedanken nicht neu. Der Verein Andere Zeiten e.V. hat eine vergleichbare Entwicklungsgeschichte. Kirche als Organisation gedacht lebt davon, dass sie sich vital und veränderbar auf neue Situationen und Generationen einstellt.

klingt so einfach und ist doch schwerer als gedacht.[10]
*„Dann gibt es Haltungen, die ich erwarten würde, wenn wir von Fresh X reden: ‚From stand and talk, to sit and listen.' In diesen alternativen Formen von Kirche geht es darum, von anderen zu lernen, den Kontext verstehen zu wollen und aus der Haltung des wissenden Anbieters auszusteigen."*[11]

**OFFENE UND GLEICHBERECHTIGTE KOMMUNIKATION**

Doch wie können wir „sitzen und hören" und den Kontext verstehen? Gesucht wurde eine Form, in der wir Menschen im Stadtteil begegnen und Menschen aus dem Stadtteil einander begegnen. Es geht uns um eine Kommunikation, in der das Ergebnis offen ist und alle Partner*innen sich als gleichberechtigte Expert*innen für den Augenblick und für alle Fragen des Lebens verstehen.

Hier lässt sich eine Brücke zur Sozialraumorientierung schlagen.[12] Es geht um den Stadtteil und die Menschen, die sich dort aufhalten. Welche Erfahrungen machen sie vor Ort? Was hat sich verändert mit der Pandemie? Was beschäftigt Menschen aktuell in ihrer Arbeitswelt? Wie attraktiv ist es, aus dem Homeoffice wieder nach Hammerbrook zu fahren?

Nicht nur die Kirchen sind auf der Suche nach neuen Arbeitsformen. In vielen Unternehmen haben bereits vor der Pandemie Prozesse begonnen, die als Arbeit 4.0, als Kulturwandel oder als New Work bezeichnet werden. Ein wichtiger Gedanke dabei: Wie können Mitarbeitende quer durch alle Hierarchie- und Funktionsebenen besser miteinander vernetzt werden? Gesucht werden Arbeitsformen, die Kreativität, neue Ideen und Teamgeist fördern und eine themen- und bereichsübergreifende Zusammenarbeit ermöglichen.[13]

Ein Unternehmen, zumal ein großes mit Tausenden Mitarbeitenden, bildet eigene soziale Räume. Wer redet mit wem? Woher bekomme ich meine Informationen? Was ist die Aufgabe? Wie werde ich wahrgenommen? Wie können Unternehmensziele gemeinsam verbessert werden? Fragen wie diese haben bereits vor der Pandemie in großen Unternehmen Prozesse eingeläutet, in denen neue Formen der Arbeit erprobt, entwickelt, verworfen und weiter erprobt und entwickelt wurden. Ausdruck findet das in Begriffen wie: Kulturwandelprozess, agiles Arbeiten oder New Work. Und dazu kommen Ziele wie: Entsäulung, Vernetzung und die Nutzung von Kommunikation als kreative Ressource.[14] Ein Versuch, kommunikative Bewegung in eine Großorganisation zu bringen, ist das so genannte „Lunch Roulette". Mitarbeitende werden eingeladen, sich abteilungsübergreifend und über alle Hierarchieebenen hinweg zum Mittagessen, zur Kaffeepause oder zu einer After-Work-Begegnung zu treffen. Das Matching der Teilnehmenden, die Koordination der Termine und die begleitende Information aller Beteiligten übernimmt eine Software, also ein Algorithmus.

**SPAZIERGANG UND VIRTUELLE KAFFEEPAUSE**

Wir haben Kontakt aufgenommen zu einem Unternehmen, das eine solche Software anbietet. Was braucht

Bei aller Euphorie über die neuen Möglichkeiten zu Begegnung und Kommunikation in Hammerbrook zeigt sich auch: Diese neue Form ist kein Sprint, sondern Langstreckenarbeit.

10 https://freshexpressions.de/was-macht-fresh-x-aus/
11 Vgl. dazu auch Lukas 10,38–42.
12 https://freshexpressions.de/was-macht-fresh-x-aus/
13 https://kirche-gesellschaft-zusammenhalt.ekir.de/inhalt/kommunikation-des-evangeliums-im-sozialraum/;
14 https://www.wirundhier-kongress.de

Wasser und etwas Grün in einem zweckdienlichen Stadtteil: Nur rund 5000 Menschen wohnen in Hammerbrook. Aber rund 25 000 kommen werktäglich zur Arbeit her.

**Neben dem KDA sind an den „Guten Begegnungen" beteiligt:**

- Pastorin Lisa Tsang, Hauptkirche St. Jacobi
- Sybill Petermann, IG City Süd
- Beate Ebel, Scharlatan Theater für Veränderung

es, um diese Software für „Gute Begegnungen in Hammerbrook" zu erproben? Das in Schweden ansässige Unternehmen Workdate hat uns als Kirche angeboten, die Software kostenlos zu nutzen. Wir können damit den Menschen in Hammerbrook einen Rahmen für Begegnung zur Verfügung stellen, in dem wir selbst Teilnehmende, Neugierige und Erprobende sind. Gewählt werden kann zwischen Begegnungen vor Ort oder einer virtuellen Kaffeepause. Die Einladungen erfolgen über Outlook. Im Falle einer virtuellen Kaffeepause wird bei einer Zusage zweier Teilnehmer*innen der Link für die virtuelle Begegnung gleich mit versandt. Von Terminvorschlag zu Terminvorschlag kann ich neu entscheiden, ob ich zu- oder absage. Erste Begegnungen bei einem Spaziergang durch den Stadtteil oder bei einer halben Stunde per Video waren überraschend und informativ.

Bei aller Lust und Euphorie über die neuen Möglichkeiten zu Begegnung und Kommunikation in Hammerbrook zeigt sich auch, dass diese neue Form kein Sprint, sondern eine Langstreckenarbeit ist. Angesprochene Unternehmensleitungen und Mitarbeitende finden die Idee spannend und gut und signalisieren zugleich, dass nach der Pandemie und mit den Auswirkungen des Ukraine-Krieges erst einmal die innerbetriebliche Kommunikation wieder rund laufen muss, bevor ein „Außen" in Blick kommen kann. Doch der Algorithmus arbeitet dann besonders gut, wenn viele mit am Start sind, da dann die Wahrscheinlichkeit steigt, dass es zum eigenen Terminangebot bzw. -wunsch auch eine*n Matchingpartner*in gibt.

Goldinger beschreibt die Herausforderung, die für kirchlich Engagierte mit einem solchen Fresh X Langstreckenlauf verbunden ist: „*Üblicherweise hat Kirche etwas mit sakralem Raum und vor allem mit Gottesdienst zu tun. Die Journey fordert aber dazu auf, das, was wir Gottesdienst nennen, erst mal nicht als Ausgangspunkt von Kirchenentwicklung zu verstehen, sondern an das Ende einer längeren Reise zu stellen. Diese Reise, so kann man es in der einschlägigen Literatur lesen, ist ein Abenteuer von sechs bis acht Jahren.*"[15]

Schon jetzt wissen wir: Wären wir nicht gegangen, um zu sehen, wohin man käme, wir hätten nicht als multiprofessionelles Team zusammengefunden. Wir hätten uns nicht umgeschaut, hätten das Unternehmen Workdate nicht entdecken können und hätten dieses Experiment nicht gewagt, von dem wir heute noch nicht wissen, wo es uns hinführen wird. Die Geduld für die lange Strecke, die Bereitschaft, den Stand der Dinge immer neu zu betrachten und zu überlegen, was den Menschen im Stadtteil dienen kann, bleibt eine Herausforderung. Und so bewahrheitet sich eine Grundaussage von „New Work": „New Work needs inner work."[16]

Doch wie Kurt Marti schreibt: „Wo kämen wir hin, wenn alle sagten, wo kämen wir hin, und niemand ginge, um zu schauen, wohin man käme, wenn man ginge."

15 Ein Beispiel hierfür ist die OTTO Group.

16 Interessant zu lesen in diesem Zusammenhang: Frederic Laloux, Reinventing Organizations, Ein Leitfaden sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit, München 2016.

# Mensch vor Profit

*Ein gemeinwohlorientiertes Gesundheitssystem ist möglich: Drei Vorschläge für einen radikalen Umbau*

**GASTBEITRAG** David Gutensohn

Als Kind habe ich eine Pflegefachkraft gefragt, was ihr Beruf für sie bedeute. „Mit dem Herzen zu sehen", sagte sie. Diese Frau war meine Mutter. Bis heute arbeitet sie in einem Seniorenheim, seit März 2020 mit Maske, Schutzanzug und Handschuhen. Ich bin Journalist. Im Jahr 2020 habe ich mit unzähligen Pflegefachkräften, aber auch Ärztinnen und Ärzten, Klinikleitungen und Heimbetreibern gesprochen. Ich konnte Pflegende während eines Streiks begleiten, habe über eine Klinik geschrieben, die in der Pandemie geschlossen werden sollte. Ich habe über Angestellte berichtet, die eingeschüchtert wurden, weil sie Kritik an ihren Arbeitsbedingungen übten, über eine Fachkraft, die nach 34 Jahren in Deutschland abgeschoben werden sollte, und über Menschen, die bis zu ihrer Belastungsgrenze gearbeitet haben.

In jungen Jahren wusste ich nichts über das System, nur dass aufwachsen in einem Seniorenheim ziemlich schön sein kann. Ich hatte 18 Opas und Omas, spielte mittags nach dem Kindergarten mit ihnen *Mau-Mau*, hörte mir ihre Geschichten an und half beim Kartoffelschälen für das Abendessen. Ich sah sie lachen und singen, sah die Pflegenden in ihren Aufgaben aufgehen. Damals dachte ich: Wenn ich einmal alt bin, möchte ich auch hier leben, in der schönsten Wohngemeinschaft der Welt. Ich ahnte bereits, wie wichtig der Beruf meiner Eltern war, schon lange, bevor man ihn systemrelevant nannte.

Doch das, was ich in meiner Kindheit erleben durfte, war ein Sonderfall in unserem System. Ein Pilotprojekt, ein kleines Haus mit Angestellten, die nicht nach der Stoppuhr pflegen mussten. Ein Pflegeheim, in dem es genug Personal gab. Es musste keine Profite machen. Ein familiäres Haus, keine anonyme Pflegekette. Heute, mehr als 20 Jahre später, spreche ich mit Angestellten, die den Tränen nahe sind, wenn ihre Schicht endet. Mit Intensivpflegern, die erklären, dass sie täglich das Patientenwohl gefährden müssen. Mit Altenpflegerinnen, denen keine Zeit mehr bleibt, um ihren Patienten zuzuhören. Sie sagen zu mir Sätze wie „Wir zerbrechen an diesem Druck" oder „Der Patient fühlt sich sicher, weil er nicht weiß, wie überlastet wir sind".

## ZAHL DER PFLEGEBEDÜRFTIGEN NIMMT ZU

1,7 Millionen Menschen arbeiten sozialversicherungspflichtig in Deutschland in der Pflege, davon mehr als eine Million in der Krankenpflege. Das klingt nach viel, doch weniger als die Hälfte davon arbeitet in Vollzeit. In der Bundesrepublik fehlen laut dem Deutschen Pflegeverband heute schon 200 000 Pflegefachpersonen in Krankenhäusern, Seniorenheimen und ambulanten Diensten. Die Bertelsmann Stiftung spricht von 500 000 fehlenden Fachkräften bis zum Jahr 2030.

Gleichzeitig nimmt die Zahl der Pflegebedürftigen seit Jahren stark zu, 2017 waren noch 3,41 Millionen Menschen auf Pflege angewiesen, heute sind es 4,13 Millionen. Diese Zahl wird unaufhaltsam weiter steigen, weil wir in einem Land leben, dessen Bevölkerung immer älter wird und in dem damit immer mehr Pflegefälle zu betreuen sind. Jeder fünfte Deutsche ist bereits im Rentenalter, in nur wenigen Jahren wird sich diese Zahl vervielfachen.

In der Klimakrise sprechen Wissenschaftlerinnen von einem Kipppunkt, einem Moment, an dem unaufhaltsame Folgen in Gang gesetzt werden. Wenn beispielsweise die Pine-Island-Gletscher in der westlichen Antarktis schmelzen und der weltweite Meeresspiegel um 1,5 Meter steigt. Oder wenn sich die Erde bis Ende des Jahrhunderts im Durchschnitt um mehr als 1,5 Grad Celsius erwärmt und dem Amazonasregenwald der Hitzekollaps droht und Monsune, Stürme und Waldbrände ausgelöst werden.

Auch die Pflegekrise hat ihren Kipppunkt: wenn Ende des laufenden Jahrzehnts die Babyboomer, die geburtenstärksten Jahrgänge der Republik, in Ruhestand gehen und viele von ihnen im Alter gepflegt wer-

Zwei Jugendliche in der Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflege.

den müssen. Deshalb müssen wir nun handeln, um in der Pflege den Point of no Return zu verhindern, den Zeitpunkt, an dem es zu spät ist zu handeln. Nicht zuletzt die Pandemie hat uns das gezeigt. Nur wie?

Spricht man mit Pflegefachkräften oder Heimbetreiberinnen, mit Ärzten oder Wissenschaftlerinnen, ist eindeutig, dass viel geschehen muss, damit die Pflegekrise abgewendet werden kann. Es bedroht nicht nur unsere Versorgung, sondern letztendlich die ganze Volkswirtschaft, wenn immer mehr Menschen ihre Angehörigen selbst pflegen, Arbeitszeiten reduzieren, weniger konsumieren. Jeder Euro, der nachhaltig zum Gesunden des Gesundheitssystems beiträgt, ist klug investiert, in jeglicher Hinsicht. Und die Politik scheint den Handlungsbedarf erfasst zu haben. Höhere Pflegemindestlöhne, die Einführung der Tarifbindung und eine neue Ausbildung lassen erkennen, dass zumindest Wege gesucht werden, um die Situation zu verbessern.

## GROSS DENKEN, MUTIG HANDELN

Das sind alles richtige Schritte. Sie werden einen Effekt haben, aber keinen, der reicht, um den Pflegenotstand abzuwenden. Um etwas zu bewirken, kann und darf das nur der Anfang einer Reihe von Entscheidungen sein. Es braucht radikale Maßnahmen, mehr als nur kleine Reformen. Es braucht Politikerinnen und Politiker, die mutig handeln und groß denken. Die Zeit läuft, dessen sind sich seit der Corona-Krise immerhin viele bewusst. Doch letztendlich bewegt sich nur etwas, wenn das Problem grundsätzlich angegangen wird. Wenn ein Virus, das das System längst auf allen Ebenen infiziert hat, entschlossen bekämpft wird: der Profit.

Gesundheit in Deutschland ist ein Geschäft. Medizin ist eine Ware, der Mensch ist zu einem verwertbaren Objekt geworden. Egal, ob es sich um eine Operation in der Klinik handelt oder um jahrelange Pflege im Seniorenheim: Oft geht es nicht darum, wie man Patientinnen und Patienten am besten pflegt, sondern darum, wie mit dieser Dienstleistung der größte Profit gemacht werden kann. Dieser Gedanke muss langfristig aus dem Gesundheitssystem verschwinden und durch einen anderen ersetzt werden: Weshalb müssen Schulen, Kindergärten, die Polizei und Feuerwehr keine Gewinne erzielen, Kliniken und Pflegeheime aber schon? Wir benötigen eine Politik, die Gesundheit als Teil der Daseinsvorsorge definiert und vor Profitstreben schützt. Nur wie kann das gelingen?

Ich möchte drei Vorschläge skizzieren, die jeweils einzeln wirken und gemeinsam einen radikalen Umbau des Gesundheits- und Pflegesystems zur Folge hätten. Ideen, die nicht schnell umsetzbar sind, aber als Projekt des laufenden Jahrzehnts wichtige Änderungen bewirken könnten. Drei Schritte mit dem Ziel, ein solidarisches Gesundheitswesen zu schaffen.

## PRIVATISIERUNG VON KRANKENHÄUSERN STOPPEN

Erstens muss ein System der Daseinsvorsorge eingeführt werden, das nicht weiter privatisiert werden darf. Viele Krankenhäuser haben Schulden, viele Pflegeheime müssen zulasten der Angestellten und der Bewohnerinnen und Bewohner sparen. Das liegt nicht an schlechtem Management, sondern an politischen Vorgaben und ihren Auswirkungen: an der Marktöffnung für private Anbieter in der Altenpflege und dem Profitgedanken an Krankenhäusern.

Beides wurde politisch erschaffen und hat tagtäglich Folgen für die Versorgung in Deutschland. Selbst in der Corona-Krise mussten Kliniken Insolvenz anmelden oder konnten die Gehälter der Beschäftigten nur auszahlen, weil Gesundheitsminister Jens Spahn Sonder-

gelder zur Verfügung stellte. In den vergangenen 20 Jahren mussten rund 1000 Kliniken schließen, vorwiegend städtische, kommunale und gemeinnützige. Meist nicht, weil eine oft behauptete Überversorgung herrschte oder die Krankenhäuser schlecht wirtschafteten, sondern weil private Betreiber ihnen Konkurrenz machten. Hinzu kommt, dass die Bundesländer und Kommunen immer noch eigene Kliniken an börsennotierte Unternehmen verkaufen und damit ihre Haushalte sanieren. Es braucht deshalb einen Rettungsschirm für alle sterbenden Kliniken und einen Beschluss in möglichst vielen Bundesländern und auf Bundesebene, der im Sinne der öffentlichen Daseinsvorsorge erschwert und bestenfalls verbietet, dass Kliniken verkauft werden. Die weitere Privatisierung von Krankenhäusern muss beendet werden.

Gleichzeitig sollte es, wo möglich, Initiativen zur Rekommunalisierung von Kliniken geben. Die Bundespolitik könnte einen Fonds errichten, der Rekommunalisierungen finanziert und unterstützt, um langfristig das Gesundheitssystem wieder mehr in staatliche Verantwortung zu bringen. Das Gleiche gilt für Pflegeheime und mobile Pflegedienste. Auch sie wurden in den vergangenen 20 Jahren verstärkt privatisiert. Der Staat sollte eine Pflegeoffensive starten und damit die wenigen noch bestehenden kommunalen oder gemeinnützigen Seniorenheime erhalten und weitere Heime bauen und übernehmen. Im Idealfall sollte der Staat in alternative Projekte wie Demenzdörfer und Pflege-Wohngemeinschaften investieren und sich damit einen Anteil am Pflegemarkt zurückerobern.

Es gibt keinen Hinweis darauf, dass staatliche Kliniken oder Pflegeheime schlechter organisiert oder verwaltet würden als die privater Träger. Die oft beklagte Ineffizienz staatlicher Strukturen bezieht sich meistens nur auf geringere Profite, auf längere Behandlungszeiten und zu viel Personal. Doch da stellt sich immer die Frage des Maßstabs, und die Corona-Krise hat gezeigt, dass es genau das im deutschen Gesundheitswesen braucht: mehr Personal und weniger Profit. Auch um dauerhaft Kapazitäten zu haben für mögliche Katastrophen und andere Pandemien. Entgegen der Meinung vieler Kritiker und Kritikerinnen ist das kein teurer Luxus, sondern Teil einer verantwortungsvollen Gesundheitspolitik. Vor allem, weil die Gesundheitsversorgung mit Geldern der Kranken- und Pflegekassen sowie aus Steuermitteln finanziert wird, liegt es im Interesse der gesamten Gesellschaft, keine privaten Träger zu finanzieren, die Gewinne an Aktionäre ausschütten und Personal abbauen. Das kann und sollte nicht die Folge staatlichen Handelns sein.

Die Corona-Krise hat gezeigt, was es im deutschen Gesundheitswesen braucht: mehr Personal und weniger Profit.

**FALLPAUSCHALEN ABSCHAFFEN**

Zweitens muss rückgängig gemacht werden, was mit dazu beigetragen hat, dass sich das Gesundheitssystem in Deutschland am Profit orientiert. Um ein System der Solidargemeinschaft zu ermöglichen, ist die zeitnahe Abschaffung der Fallpauschalen notwendig, damit Behandlungen wieder nach dem tatsächlichen Bedarf und nicht nach pauschal festgelegten Summen von den

Kassen vergütet werden. Egal ob privater Träger oder städtisches Krankenhaus: Die Fallpauschale setzt unzählige Fehlanreize. Sie verschlechtert die Patientenversorgung und stellt einen Wettbewerb um wirtschaftliche Effizienz her, den es in einem solidarischen Gesundheitswesen nicht geben sollte.

Patientinnen sollen die Behandlung erhalten, die sie wirklich brauchen, und nicht diejenige, die gut in den Krankenhausplan passt und die noch dringend gemacht werden muss, um Effizienzziele zu erreichen. Patienten sollen dann entlassen werden, wenn es medizinisch sinnvoll ist, und nicht dann, wenn es sich für die Klinik finanziell rechnet. Pflegende, Ärztinnen und Ärzte sowie Therapeutinnen und Hilfskräfte sollten nach dem tatsächlichen Bedarf eingestellt werden, den es auf den Stationen gibt, nach verbindlichen Personalschlüsseln und nicht nach finanzieller Lage der Häuser. Das sogenannte Selbstkostendeckungsprinzip muss wieder eingeführt werden, sodass die bei Behandlungen und Operationen tatsächlich anfallenden Ausgaben von den Krankenkassen erstattet werden und nicht ein fiktiver Pauschalbetrag.

Das würde auch die Qualität der Pflege verbessern, wie eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung zeigt. Die Fallpauschalen mindern nach der Studie langfristig die Qualität der Versorgung, weil sich Kostendruck und eine Unterbesetzung der Pflege auswirken. Es braucht also ein System, in dem das Personal kein reiner Kostenfaktor ist. Und wir benötigen eine Pflegefinanzierung, die genau das berücksichtigt und Seniorenheime nach ihrem tatsächlichen Bedarf ausstattet.

Wenn wir wiederum über Effizienz in einem solidarischen Gesundheitswesen sprechen, dann sollten diejenigen Kliniken und Pflegeheime finanziell bessergestellt und belohnt werden, die eine besonders hohe Patientenzufriedenheit sicherstellen. Kliniken, die nachweisen können, dass sie sich um ihr Personal sorgen und es entlasten, statt es zu verheizen. Pflegeheime, die bei den Qualitätsüberprüfungen besonders gut abschneiden und hohe Standards erfüllen. Auch in einem solidarischen Gesundheitswesen ist Wettbewerb notwendig: ein Wettbewerb um die bestmögliche Versorgung der Erkrankten und Angestellten, denn beides bedingt sich gegenseitig.

Mit solchen Reformen würde man Fehlentwicklungen korrigieren, die Verschlechterung der Verhältnisse verlangsamen, vielleicht sogar aufhalten und einen neuen Wettbewerbsgedanken etablieren. Allein dieser würde das Verhältnis zwischen privaten und staatlichen Betreibern verändern, und zwar zugunsten des solidarischen Gesundheitswesens.

**DEN PROFIT DECKELN**

Man muss allerdings mehr tun, als getroffene Fehlentscheidungen rückgängig zu machen. Der Gesundheitsmarkt hat sich längst etabliert, da reicht es nicht aus, nur ein paar Regeln anzupassen. Der Politik wird kein anderer Weg übrig bleiben, als grundlegend in den Markt einzugreifen. Es kann dabei nicht darum gehen, von heute auf morgen alle Kliniken und Pflegeheime zu rekommunalisieren oder zu verstaatlichen. Aber es

David Gutensohn ist Redakteur bei ZEIT ONLINE. Er wuchs in einer Familie von Pflegekräften auf und berichtet heute als Journalist über das Gesundheitssystem.

Auch in einem solidarischen Gesundheitswesen ist Wettbewerb notwendig: um die bestmögliche Versorgung der Erkrankten und der Angestellten, denn beides bedingt sich gegenseitig.

gäbe einen Weg, der Gewinnmaximierung entgegenzuwirken: die Einführung eines Profitdeckels.

Indirekt hat Gesundheitsminister Jens Spahn bereits davon gesprochen. In einem Gastbeitrag für das Handelsblatt schrieb der Minister, dass „ein kapitalmarktgetriebenes Fokussieren auf zweistellige Renditeerwartungen" in einem personalintensiven Bereich wie der Pflege nicht angemessen sei. Im Sommer 2018 sagte er in einem Interview mit der ZEIT, zweistellige Renditen im Pflegesektor entsprächen „nicht der Idee einer sozialen Pflegeversicherung". Er ergänzte: „Man könnte versuchen, die Rendite zu begrenzen." Eine Regulierung halte er für denkbar, denn „sehr hohe Gewinne können fast nur durch vorsätzliches Absenken der Versorgungsqualität zustande kommen".

Geschehen ist nichts. Die großen Pflegeheimketten oder Kliniken machen bis heute Gewinne, sie sind trotz der Corona-Krise gewachsen und haben an Marktanteilen dazugewonnen. Spahn hat lediglich die Bezahlung des Pflegepersonals aus dem System der Fallpauschalen entfernt, was zumindest der ein oder anderen Klinik helfen wird, weniger am Personal sparen zu müssen. Doch der Profitgedanke bleibt.

Deshalb braucht es drittens einen bundesweiten, verbindlichen Profitdeckel für die Pflege, ein Ende des Gewinnstrebens mit unserer Gesundheit. Die Politik könnte ein Instrument schaffen, das Profite begrenzt und private Betreiber dazu zwingt, Gewinne zu investieren – und zwar in die bessere Bezahlung der Angestellten oder in angemessenere Arbeitsbedingungen. Wer darüber hinaus mehr als die festgelegte Rendite macht, könnte mit einer Strafsteuer belangt werden. Einer Steuer, deren Einnahmen wiederum in bessere Arbeitsbedingungen investiert würden.

Langfristig würde der Profitgedanke verschwinden, kommunale sowie gemeinnützige Betreiber würden profitieren und könnten bestehen. Die Politik könnte handeln, ohne alle Betriebe verstaatlichen und rekommunalisieren zu müssen. Auf diesem Weg würde sie Profite zulasten von Patientinnen und Patienten sowie Pflegefachkräften unmöglich machen und ein solidarisches System erschaffen – finanziert durch eine Bürgerversicherung, in die alle einbezahlen.

**DAS MOMENTUM IST DA**

Mit der Pandemie und den Debatten rund um systemrelevante Berufe ist jetzt ein Momentum dafür entstanden, solche Veränderungen anzugehen. Pflegekräfte in Nordrhein-Westfalen zeigen dieser Tage gerade, dass sie bereit sind, zu streiken und für Verbesserungen zu kämpfen. Es liegt nun auch an Politikerinnen, Gewerkschaften, pflegenden Angehörigen und uns allen, Veränderungen genauso und überall lautstark einzufordern. Es ist unsere Aufgabe, die Pflege nach der Pandemie nicht zu vergessen und dafür zu sorgen, dass die Pflegekrise gelöst und das Überschreiten des Kipppunkts verhindert wird.

Damit auch in Zukunft Seniorenheime wie das, welches ich in meiner Kindheit erleben durfte, nicht mehr nur kleine Pilotprojekte sind, sondern Standard werden. Damit Kliniken sich wieder am Menschen statt am Profit orientieren und wir alle besser versorgt sind und in Würde altern können. Eine bessere Pflege ist möglich, wenn der politische Druck steigt und der Systemwandel endlich konsequent angegangen wird.

2021 erschien von David Gutensohn das Buch „Pflege in der Krise. Applaus ist nicht genug" (Atrium-Verlag, 128 Seiten, ISBN 978-3-85535-119-0).

# „Offiziell ist es ein Ehrenamt, aber faktisch ein Beruf“

*Fünf Betriebsrät*innen erzählen, was sie antreibt, wofür sie kämpfen und warum sie das kirchliche Angebot schätzen*

**INTERVIEW** Maike Hagemann-Schilling, Heike Riemann, Kathleen Schulze

Wichtiges Gegenüber der betriebsbezogenen Arbeit des KDA sind seit Anbeginn Betriebsrät*innen, Personalrät*innen und Mitglieder von Mitarbeitervertretungen. Für das Journal anlässlich unseres 70-jährigen Bestehens haben wir fünf Aktive aus betrieblichen Interessenvertretungen zum Interview auf die Hamburger Flussschifferkirche gebeten.

**BETRIEBSRATSWAHLEN**

## „Die Jüngeren können den Weg jetzt weitergehen, den wir geebnet haben.“

**Das Interview fand im April 2022 statt – mitten im dreimonatigen Zeitraum für die jüngsten Betriebsratswahlen. Deshalb zuerst die Frage, was unsere Gesprächspartner*innen mit Blick auf die Wahlen beschäftigt hat.**

**J. Kammler:** Bei der Wahl 2018 hatten wir eine 62-köpfige Belegschaft, jetzt sind wir 82. In den vergangenen zwei Jahren hatten wir als Betriebsrat 46 Anhörungen für Einstellungen. Die halbe Belegschaft besteht quasi aus neuen Leuten, die wir alle nur aus dem Zoomfenster kennen. Dann Kandidatinnen und Kandidaten für den Betriebsrat zu finden und die Kolleg*innen für die Wahl zu mobilisieren, das ist schon spannend.

Wir sind eine IT-Firma! Die Leute kommen aus Firmen, wo sie mit Betriebsräten nie etwas zu tun hatten, weil es keine gab. Wir haben deshalb sehr früh angefangen, jeden neuen Kollegen, jede neue Kollegin in die Betriebsratssitzung einzuladen und uns vorzustellen: Was macht der Betriebsrat, wofür ist er da? Das hat sich bewährt.

**A. Heieis**: Wir haben bereits letztes Jahr eine große Kampagne gestartet zur Betriebsratswahl, damit wir jüngere Leute bekommen. Denn für diejenigen, die jetzt antreten, ist es das letzte Mal, danach sind sie weg und in Rente.

**B. Freese:** Wir waren ebenfalls auf der Suche nach jüngeren Kandidatinnen und Kandidaten und haben einige gefunden, darüber sind wir sehr froh. Sie können den Weg jetzt weitergehen, den wir geebnet haben und der wirklich hart war. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aufzubauen, das kostet viel Kraft.

„Danach bekommst du eine Mail mit einem Dank oder eine Schokolade auf den Tisch gelegt. Das gibt mir den Kick, diese Arbeit weiterzumachen."

**Was lässt die Betriebsrätinnen und Betriebsräte (erneut) antreten und sich für die Mitbestimmung und Einhaltung demokratischer Prinzipien in ihrem Betrieb einsetzen? Welche Gestaltungsmöglichkeiten erleben sie in ihrer täglichen Arbeit und in der sich rasant verändernden Arbeitswelt?**

**M. Jachenholz:** Mir macht die Arbeit sehr viel Spaß. Kurz bevor die Pandemie ausgebrochen ist, hatte ich ein ziemlich gutes Jobangebot. Ich bin 59 Jahre alt und mache lange Betriebsratsarbeit, da wäre es für mich eine tolle Erfahrung gewesen, etwas Neues auszuprobieren. Als ich mit meinen Kolleg*innen darüber sprach, sind die fast umgefallen und sagten: „Das kann nicht sein! Überleg es dir noch mal!" Letztendlich habe ich gesagt: Gut, ich bleibe und stelle mich noch einmal zur Wahl. Klar, machen die Reibereien auch müde, aber ich habe das Gefühl, dass wir in den ganzen Jahren echt etwas erreicht haben!

**J. Kammler:** Man bekommt die Wertschätzung nicht von der anderen Seite, sondern in den eigenen Gremien, wenn es gut läuft. Bei mir spielt aber auch der Umgang mit den Geschäftsführungen eine Rolle. Im Moment habe ich das Gefühl, in zwei Welten zu leben. Bei unserer IT-Tochter haben wir eine Geschäftsführung, die unseren Rat in dieser Zeit des Wandels sehr ernst nimmt. Wir haben keine Monatsgespräche mehr, sondern einen wöchentlichen Jour fixe. Wir reden sehr früh über Dinge, über die wir früher nicht informiert wurden. Das läuft momentan gut und in die Richtung, in die wir insgesamt wollen: zu neuen Führungsstrukturen und agilerem Arbeiten.

**A. Heieis**: Ich habe mich 2002 als Ersatzkandidat aufstellen lassen und bin dann sogar gewählt worden. Das war eine sehr dynamische Zeit damals mit der Deregulierung der Energiemärkte, der Liberalisierung und den „Traumtänzereien", dass man durch den Markt alles besser, günstiger, schneller kriegt für den Kunden.

Dann kam Vattenfall nach Deutschland und es fing an sehr interessant zu werden. Seitdem war ich nicht mehr am Arbeitsplatz, 2003 habe ich auch zusätzlich in Berlin mitgearbeitet, obwohl ich formal erst 2006 freigestellt wurde. Und irgendwann hat es mich dann als Betriebsratsvorsitzenden erwischt.

**B. Frese:** Die Arbeit von Betriebsrat und Management hat sich bei uns in den letzten 16 Jahren sehr positiv entwickelt. Es wird viel Wert darauf gelegt, dass wir in Verhandlungen dabei sind. Unsere Meinung, auch wenn wir pieken, wird trotzdem angenommen. Oft sagt das Management, diesen Aspekt kannten wir ja gar nicht. Dann muss man sich so tummeln, dass es aussieht, als sei die Idee vom Arbeitgeber gewesen, und dann kriegt man das auch umgesetzt.

**H. Oeverdieck:** Arbeitgeber haben Betriebsräte nicht immer auf dem Schirm. Es gab Situationen, wo ich gesagt habe: „Stopp Leute, das Betriebsverfassungsgesetz ist durch Corona nicht ausgesetzt, es gibt weiterhin eine Mitbestimmung,

Beate Frese ist 2. stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei der Otto GmbH & Co. KG und seit zwölf Jahren Betriebsrätin.

Alexander Heieis ist Betriebsratsvorsitzender bei der Stromnetz Hamburg GmbH und seit 20 Jahren im Betriebsrat.

Marina Jachenholz ist Betriebsratsvorsitzende bei der Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH und seit 30 Jahren im Betriebsrat.

Jens Kammler ist seit 2010 Konzernbetriebsratsvorsitzender bei der Deutschen Presseagentur GmbH und seit 2009 Betriebsrat in deren Techniktochter dpa-IT Services GmbH.

Helmut Oeverdieck ist Betriebsratsvorsitzender der Städtisches Krankenhaus Kiel GmbH, mit Unterbrechungen seit 1996 dabei und auch im Kieler Pflegebündnis aktiv.

Aufmerksames Publikum bei einer Betriebsräte-Fachtagung zum Thema Gesundheit.

und die müsst ihr einhalten.“ Wenn der Betriebsrat eingeschaltet wird, heißt es ja nicht per se, dass wir alles ablehnen, aber wir müssen beteiligt werden.

**B. Frese:** Wie kriegt ihr diese Themen mit, wenn der Arbeitgeber euch nicht in die Mitbestimmung oder die Beratungspflicht hineinnimmt? Habt ihr genügend Mitarbeiter*innen im gesamten Unternehmen, die sagen: Pass auf Betriebsrat, hier läuft was falsch?

**H. Oeverdieck:** Genau, irgendwann kommt ein Hinweis. Wir haben genügend Vernetzung im Haus und Kolleg*innen sagen uns rechtzeitig Bescheid. Ich verstehe nicht, warum es immer wieder Situationen gibt, wo es erst mal ohne den Weg der Mitbestimmung versucht wird, aber so ist es wirklich manchmal.

**B. Frese:** Das kennen wir auch, trotz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, von der ich gesprochen habe. Du merkst immer, wenn neue Führungskräfte ankommen: Sie machen erst einmal etwas ohne Mitbestimmung – und wir kriegen das dann mit.

Aber bei allem Mist, den du als Betriebsrat vor die Füße geschoben bekommst: Wenn du bestimmte Sachen zum Wohl der Mitarbeiter*innen umsetzen kannst, dann kommt gutes Feedback. Ich merke das z. B. auch in der persönlichen Beratung. Manchmal haben Kolleg*innen Probleme, gar nicht unbedingt betriebsbezogen. Dann bist du der Seelsorger und dementsprechend gehst du auf sie zu. Danach bekommst du eine Mail mit einem Dank oder eine Schokolade auf den Tisch gelegt. Das gibt mir den Kick, diese Arbeit weiterzumachen.

**A. Heieis:** Ja, offiziell ist Betriebsrat ein Ehrenamt, aber faktisch ein Beruf. Das stellen wir immer wieder fest. Gerade wenn man langjährig nicht mehr an der Basis arbeitet, sondern nur in der Mitbestimmungsarbeit steht. Man muss ja umfassendes Wissen haben. Von allem, was andere spezialisiert in ihrem Fach- oder Geschäftsbereich bearbeiten, müssen wir wenigstens wissen, wie es funktioniert und wie die Spielregeln sind. Und das zum Teil in einer Dynamik und einer Schnelligkeit ...

**H. Oeverdieck:** In der Betriebsratsarbeit – das ist bei euch sicherlich auch so – kommen wir überall hin. Die Handwerker zum Beispiel wissen nur über ihren Handwerksbereich Bescheid und nichts von den Stationen, aber wir sind auch auf Station. Wir sind in allen Bereichen: in der Verwaltung, in der Finanzbuchhaltung, bei den Ärzten, auf den Stationen.

## „Die ganz jung und frisch dabei sind, sind schon wieder anders drauf und dem Betriebsrat wohlgesonnen."

**Auch die betrieblichen Interessenvertretungen sind herausgefordert durch den Generationenwechsel in der eigenen Belegschaft. Viele Betriebs- und Personalrats-Gremien bestehen aus erfahrenen Kolleg*innen, die lange im Berufsleben sind und manchmal den Wandel der Arbeitswelt mit anderen Augen sehen als ihre jüngeren Kolleg*innen. Hinzu kommt, dass in manchen Betrieben die jungen Kolleg*innen scheinbar kein Interesse an betrieblicher Mitbestimmung haben, sich nicht aktiv beteiligen oder ihre Erwartungen oder Wünsche nicht äußern. Wie lässt sich dies ändern, wie kann ein besserer Austausch gelingen?**

**H. Oeverdieck:** Ich frage mich: Warum erreichen wir nie die ganz jungen Leute, die zum Beispiel gerade in der Ausbildung sind? Wie kann man bei ihnen überhaupt den Fokus auf Betriebsratsarbeit lenken.

**J. Kammler:** Auch die Wünsche oder Gedanken der jungen Leute unabhängig von Betriebsratsarbeit wären spannend, weil gerade bei denen ein Wandel stattfindet. Der Wunsch nach mehr Aufteilung der Familienarbeit nimmt zu und vermehrt nehmen Männer Elternzeit. Welche Geschichten stecken dahinter? Das zu fokussieren und herauszufinden wäre ein Thema. Wir wissen teilweise gar nicht, was die Jungen wollen. Wie sollen wir sie dann vertreten?

**B. Frese:** Genau das haben wir jetzt bei den Wahlen gemerkt, als wir mit Jüngeren ins Gespräch kamen. Wir haben aber auch Unterschiede innerhalb der Belegschaft festgestellt: Die ganz jung und frisch dabei sind, sind schon wieder anders drauf und dem Betriebsrat wohlgesonnen. Diese Gruppe ist eher kämpferisch. Ich glaube, speziell Fridays for Future und generell die Klimaschutzfragen tragen dazu bei, dass sie sich wieder mehr damit auseinandersetzen, wie sie leben wollen. Während die Generation dazwischen, von Anfang 30 bis Mitte 40 und vielleicht noch etwas jünger, ganz anders ist. Bezeichnend, dass einer zu mir sagte: „Wieso soll ich einen Betriebsrat wählen? Der ist doch eh da." Und überrascht war, als ich sagte: „Dafür musst du uns erst mal wählen."

**A. Heieis:** Ich erlebe das gleiche bei jungen Führungskräften. Da möchte ich am liebsten jedes Mal fragen: „Welches Semester haben Sie denn gefehlt? Sie sind doch Wirtschaftsingenieur oder haben BWL studiert." Aber genau so etwas wird an unseren Hochschulen nicht gelehrt. Da sind Menschen Betriebsmittel, die wie Finanzen und Material disponiert werden. Den Umgang mit Mitarbeitenden lernen sie nicht, das müssen wir ihnen erst beibringen.

Wir haben viele Werkstudent*innen bei uns und ich lade sie alle ein und frage: „Was studieren Sie? Wir sind hier ein gewerkschaftlich mitbestimmtes Unternehmen, schon einmal davon gehört?" Das ist die einfachste Möglichkeit. Dann kann ich in einem positiven Umfeld über diese Themen sprechen und verständlich machen, dass Mitbestimmung zur Arbeitswelt gehört.

### ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

## „Das Thema Prävention ist trotz Corona noch nicht so richtig angekommen."

**Die Pandemie hat Schwächen im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz offengelegt. Besonders in Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesen ging es anfangs vorrangig um den Schutz der Patient*innen oder betreuten Personen. Die Beschäftigten dagegen waren hohen Risiken für ihre eigene Gesundheit ausgesetzt, viele in Kliniken und Kitas fühlten sich schutzlos. Hier konnte durch gute Betriebsrätearbeit ein neuer Fokus im Arbeits- und Gesundheitsschutz gesetzt werden. Viele Maßnahmen haben sich inzwischen etabliert und schaffen Anreize für die Beschäftigten und zur Gewinnung neuer Arbeitnehmer*innen.**

**H. Oeverdieck:** Die Pandemie hat deutlich gezeigt, dass der Patien-

tenschutz und das Hygienekonzept ganz oben stehen. Aber das Personal lief Gefahr, hinten runter zu fallen. Wie gut, dass es Regeln und Mitspracherechte des Betriebsrates gibt, die auch in der Pandemie nicht außer Kraft gesetzt sind, denn es gab schon erschütternde Situationen.

**M. Jachenholz:** Das kommt mir bekannt vor. Natürlich war die Pandemie für Kinder und Familien eine schreckliche Situation, aber für alle anderen auch. Und eben auch für die Arbeitnehmer*innen in Kindertagesstätten. Wir haben jetzt ein Gesundheitsmanagement, das aus vier Säulen besteht, u. a. aus Gesundheitsförderungsprogrammen und einer Sozialberatung. Für die Sozialberatung haben wir 15 Jahre gekämpft. Und nun bekommen die Elbkinder für dieses Programm den Hamburger Gesundheitspreis. Ohne Betriebsrat wäre das nicht zustande gekommen.

**H. Oeverdieck:** Genau, der Betriebsrat erkämpft es und der Arbeitgeber heftet es sich nachher ans Revers. Für die Sache okay, aber manchmal auch ein wenig frustrierend.

**M. Jachenholz:** In der Pandemie war die Einführung unseres Gesundheitsmanagements etwas schwierig, vieles hätte in Präsenz stattfinden müssen. Aber: Arbeits- und Gesundheitsschutz haben mittlerweile einen anderen Stellenwert. Allerdings ist trotz Corona das Thema Prävention noch nicht so richtig angekommen.

## Betriebsräte im Mittelpunkt

Die **Kontaktpflege und die Unterstützung von Betriebsräten** ist für den KDA geradezu **Teil der DNA**. Denn schon 1952 suchte das Evangelische Sozialpfarramt in Hamburg (als Vorläufer des heutigen KDA in Hamburg) den Kontakt: „Die erste Tagung für Betriebsräte aus den Hamburger Betrieben, an der ca. 30 Personen, überwiegend Vorsitzende teilnehmen, findet vom 28.–30.11. (1952) auf der Heideburg statt", hieß es damals in einem Bericht.

Da war das Betriebsverfassungsgesetz, das die Mitbestimmung im Betrieb regeln sollte, noch kein halbes Jahr alt. Am 19. Juli 1952 war es im Bonner Bundestag verabschiedet worden. Vorausgegangen waren heftige öffentliche Auseinandersetzungen um den Umfang der Mitbestimmung bei gleichzeitiger Einigkeit quer durch die Parteien, dass Demokratie gerade vor dem Hintergrund der Erfahrungen der Nazi-Zeit auch im Betrieb gelten soll.

Seit fast 40 Jahren gibt es das **KDA-Betriebsrätetreffen** in Hamburg als kontinuierliches Angebot, entstanden aus der KDA-Arbeit im damaligen Hamburger Kirchenkreis Niendorf. Die Idee des branchenübergreifenden Treffens für Austausch und gegenseitiger Beratung fand Anklang auch in den anderen Hamburger Kirchenkreisen und deren KDA-Arbeit sowie bei den örtlichen betrieblichen Interessenvertreter*innen. So gab es eine Zeit lang KDA-Betriebsrätetreffen (die, von jeher „inklusiv", sich immer auch an Personalräte und Mitarbeitervertretungen wenden) sowohl im Kirchenkreis Niendorf als auch in den früheren Kirchenkreisen Altona, Stormarn und Harburg und damit in besonderer nachbarschaftlicher Nähe zu den jeweils teilnehmenden Betrieben.

Denn die Treffen finden in der Regel sechs bis acht Mal im Jahr werktags am Nachmittag statt. Mittlerweile gibt es ein KDA-Betriebsrätetreffen, das zunehmend über Hamburg hinausstrahlt, denn durch Videokonferenztechnik können auch Interessierte aus Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern problemlos teilnehmen.

„Highlights" für alle Beteiligten bleiben jedoch die Treffen vor Ort, möglichst in einem Betrieb. Gut möglich also, dass es in naher Zukunft doch wieder „KDA-Regional-Gruppen" gibt, die dies nicht nur in Hamburg, sondern auch anderenorts möglich machen.

Seit dem Jahr 2000 gibt es zusätzlich den **Betriebsrätefachtag** mit weiteren Kooperationspartnern, um sich Themen vertiefend zu widmen. Die erste Konferenz dieser Art trug den Titel „Betriebsratsarbeit zwischen Seelsorge und Co-Management" und stellte die Bandbreite dieses Ehrenamtes in den Mittelpunkt.

Seit 2002 finden jährlich Betriebsrätefachtagungen statt, ein Schwerpunkt sind die zunehmenden gesundheitlichen Belastungen in der Arbeitswelt. Themenbeispiele: „Alle sollen – alles können – alles schaffen und das sofort!" (2002), „Pause für's Ohr! Wege zu einer umfassenden Lärmprävention" (2006) oder „Psychische Belastungen in der Arbeitswelt – erkennen – bewerten – handeln" (2009).

2020 und 2021 fanden die KDA-Betriebsrätefachtagungen rein digital statt und setzten sich mit den Auswirkungen von Corona im Betrieb bzw. für den Arbeits- und Gesundheitsschutz auseinander. 2022 hieß es „Gute Rückkehr in gute Arbeit. Warum Betriebliches Eingliederungsmanagement und Gefährdungsbeurteilungen zusammengehören", nun wieder in Präsenz im Dorothee-Sölle-Haus in Hamburg-Altona.

# „Ich glaube, es besteht die Sorge, ob die Leute überhaupt noch ins Büro kommen."

**Die Pandemie war auch für die Arbeitsformen eine Zäsur. Während vor Corona schon vereinzelt Telearbeit möglich war, mussten nun in kürzester Zeit neue Regelungen für den Lockdown und die Verlegung ganzer Arbeitsbereiche ins Homeoffice geschaffen werden. Seitdem gehören Homeoffice und mobiles Arbeiten bei vielen zum Alltag. Das wird größtenteils auch so bleiben: Ein Zurück zur alten Normalität – fünf Tage pro Woche im Büro – ist für die meisten kaum vorstellbar. Damit das für alle Beteiligten gut funktioniert, braucht es manchmal ein Umdenken auf Arbeitgeberseite und neue Vereinbarungen.**

**J. Kammler:** Als die Pandemie anfing, haben wir innerhalb von einer Woche alle Leute nach Hause geschickt. Wir haben sofort eine Betriebsvereinbarung fertig gemacht, die die neue Arbeitswelt betrifft. Seitdem arbeiten alle weitestgehend im Homeoffice. Im Moment wird überall umgebaut, es wird künftig keine festen Schreibtische mehr geben.

**A. Heieis:** Wir werden frühestens Ende August, wenn es die Lage erlaubt, wieder in den Normalzu-

Bei den Betriebsrätefachtagen arbeitet der KDA mit Kooperationspartnern zusammen, u. a.

- Amt für Arbeitsschutz
- Beratungsstelle für Arbeit & Gesundheit
- Perspektive Arbeit & Gesundheit
- Unfallkasse Nord
- d\b Deutsches Netzwerk Büro
- DGB Hamburg (bis 2019)

Ob Betriebsrätetreffen oder -fachtag: Unser Anspruch ist die **kirchliche Begleitung für den Alltag derjenigen, die sich für ihre Kolleg*innen im Betrieb und ihre Würde einsetzen.** Die Zusammenkünfte sind deshalb möglichst alltagsnah organisiert und blicken immer auch auf den Menschen hinter der Betriebsratsfunktion. Sie sind Gelegenheit zum Austausch, zum Teilen von Freude, zu kollegialer Beratung und auch mal zum „Dampf ablassen".

Der „Blick über den Tellerrand" ist bewusst Teil dieser Treffen, die auch **Raum für das Erleben von Kirche** bieten. Das reicht von praktischen Fragen („zu welcher Gemeinde gehöre ich?", „gibt es eine Möglichkeit zur Beratung im Fall von xy?") über persönliche Grundhaltungen und das Anknüpfen an ein Bibelwort bis zum Besuch kirchlicher Orte wie der Flussschifferkirche.

**TEXT** Heike Riemann, Angelika Kähler

„Offiziell ist es ein Ehrenamt, aber faktisch ein Beruf"

stand gehen. Da sind wir sehr restriktiv. Wir erlauben maximal eine Person im Büro und das Thema Arbeitsschutz ist bei uns ganz hoch aufgehängt. Wir dürfen es uns nicht erlauben, dass Teile wegbrechen, weil sonst die Energieversorgung am seidenen Faden hängt. Deswegen sind wir sehr früh in den Lockdown gegangen, schon im Februar 2020, und haben alle Chargen mit entsprechender IT ausgestattet, damit die von zu Hause arbeiten konnten. Erst vor Kurzem haben wir uns in einer größeren Runde wiedergesehen, unter strengsten Hygieneregeln.

**J. Kammler:** Wir sind auch noch im Homeoffice, das ist bei uns ähnlich streng, denn die Berichterstattung darf nicht zusammenbrechen. Wir sind zwei Wochen vor dem offiziellen Lockdown alle nach Hause geschickt worden, weil man ja die Entwicklung nicht absehen konnte. Jetzt will ein Teil der Führung die Auflagen lockern und die Mitarbeitenden wieder im Büro sehen, aber dabei bestimmt der Betriebsrat mit. Ich glaube, es besteht die Sorge, ob die Leute überhaupt noch ins Büro kommen. Das wird ein Thema werden, auch weil es vor der Pandemie in den Firmenteilen unterschiedliche Regelungen dazu gab.

**B. Frese:** Wir hatten das große Glück, dass wir als Betriebsrat anscheinend geahnt haben, dass eine Pandemie kommt, weil wir kurz vorher, im Herbst 2019, eine Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten" abgeschlossen haben. Darin wurde alles Mögliche verankert, und als die Pandemie kam, konnten alle nach Hause gehen und alles war geregelt.

Als Betriebsrat haben wir eine Abfrage initiiert: Wohlfühlfaktor zu Hause gegenüber Arbeitsatmosphäre. Das hat sich zwischendurch gewandelt. Am Anfang waren die meisten Mitarbeiter*innen recht froh, dass sie zu Hause sein konnten. Dann kippte das Ganze nach dem Motto „Jetzt bist du alleine, kein Austausch mehr, mir fehlt der Input". Aber auch das kippte wieder in „Eigentlich wollen wir zu Hause bleiben". Das fand das Management allerdings nicht gut, weil in der Zwischenzeit alles schön gemacht und für die Rückkehr vorbereitet wurde.

**A. Heieis:** Seit unsere Kantine damals in die Kurzarbeit ging, sammeln wir regelmäßig in der Belegschaft, damit wir den Kantinen-Mitarbeitenden das Gehalt aufstocken können. Das ist auch jetzt noch so und hat dazu geführt, dass die Mannschaft des Caterers erhalten blieb. Wenn man brutto 1600 oder 1700 Euro bekommt und dann plötzlich nur noch 60–67 % davon und dies über längere Zeit, dann ist das im Hamburger Raum eigentlich gar nicht tragbar. Wie will man damit überleben?

**H. Oeverdieck:** Darf ich euch mal fragen, wie sich das Thema Desksharing bei euch entwickelt? Ich höre an anderer Stelle immer davon, dass Desksharing ausgebaut wird, bei euch auch?

**J. Kammler:** Das wird bei uns für alle Mitarbeitenden so sein, bis hin zur Geschäftsführung und für alle Bereiche. Es wird ein System geben, mit dem du dir den Schreibtisch buchst, und alles ist offen für alle.

**B. Frese:** Genau so läuft es bei uns.

**H. Oeverdieck:** Und habt ihr etwas für das Arbeiten von Zuhause möglich machen können?

**J. Kammler:** Du bekommst die komplette Ausstattung, alles, was du brauchst, und zusätzlich Sachen, die die Kolleg*innen nach Bedarf auswählen dürfen. Das ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

**B. Frese:** Bei uns hatten die Kolleg*innen zunächst nur den Laptop. Aber im Laufe der Zeit, als man gemerkt hat, es bleibt so, sind wir wieder in die Bresche gegangen und haben gesagt, es muss auch Monitore dazu geben, denn du kannst nicht die ganze Zeit auf diesen kleinen Bildschirm starren. Das wurde bewilligt und alle Mitarbeitenden konnten sich Monitore fürs Büro dazu bestellen. Inzwischen können sie zusätzlich eine externe Tastatur, eine Maus und einen Monitor nach Hause mitnehmen, sodass sie nur mit ihrem Laptop pendeln müssen.

## BETRIEBSRÄTETREFFEN DES KDA

„Es geht um einen Wertekonsens, den Kirche weitergibt und weitergeben sollte. Das ist spürbar bei den Diskussionen."

**Einige der Betriebsrät*innen und der KDA kennen sich seit Langem, andere sind erst seit Kurzem dabei, aber alle von ihnen nutzen regelmäßig unsere Angebote. Doch warum kommen sie zu unseren Betriebsrätetreffen, was macht diese besonders? Und was ist der Mehrwert für sie? Was macht uns als KDA aus und welche Rolle spielt es, dass der KDA eine kirchliche Fachstelle ist?**

**H. Oeverdieck:** Ich war ganz überrascht, dass der KDA 70-jähriges

# Hintergrund: Betriebsrat

Ein **Betriebsrat** ist die gewählte Interessenvertretung der Arbeitnehmer *innen gegenüber dem Arbeitgeber auf der betrieblichen Ebene. In öffentlichen Verwaltungen heißt diese Interessenvertretung **Personalrat**, in kirchlichen Institutionen spricht man von **Mitarbeitervertretung**.

Alle drei Interessenvertretungen arbeiten jeweils auf einer etwas anderen rechtlichen Grundlage:

Für Betriebsräte gilt das Betriebsverfassungsgesetz, für Personalräte das Personalvertretungsgesetz und für Mitarbeitervertretungen das Mitarbeitervertretungsrecht.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) können Beschäftigte eines Betriebes mit mindestens fünf Arbeitnehmer*innen einen Betriebsrat wählen. Dies ist allerdings nicht häufig der Fall: Nur 9 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit 5 bis 50 Beschäftigten besaßen 2019 eine betriebliche Interessenvertretung. In Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeiter*innen beträgt der Anteil der Arbeitnehmer*innen mit Betriebsräten 90 %.

Das führt dazu, dass nur ca. 46 % aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft durch Arbeitnehmervertretungen vertreten werden. Im öffentlichen Dienst liegt der Anteil der durch Personalräte vertretenen Beschäftigten hingegen bei 89 % .

Die **Größe des Betriebsrates** richtet sich nach der Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ist in § 9 des BetrVG geregelt. So ist bei einer Beschäftigtenzahl von 5–20 Arbeitnehmenden eine Person als Betriebsrat zu wählen, bei 21–50 Beschäftigten besteht der Betriebsrat aus 3 Mitgliedern, bei 51–100 Beschäftigten aus 5 Mitgliedern usw.

Betriebsrat ist ein **Ehrenamt**. Es wird innerhalb der Arbeitszeit ausgeübt, aber nicht gesondert vergütet.

Den Betriebsrät*innen dürfen keine Nachteile entstehen, so gilt z. B. ein besonderer Kündigungsschutz, sie dürfen aber auch keine Vergünstigungen in Anspruch nehmen. Ausstattung und Fortbildung zur kompetenten Ausführung des Amtes sind vom Arbeitgeber zu zahlen.

Da die Aufgaben des Betriebsrats sehr umfangreich sind und mit der Größe des Unternehmens bzw. der Zahl der Mitarbeitenden wachsen, sieht das Betriebsverfassungsgesetz gestaffelte **Freistellungen von der Arbeit** vor. Sie sind ebenfalls mit der Anzahl der Beschäftigten verknüpft. So ist ab 200 Beschäftigten ein Betriebsratsmitglied freizustellen. Bei 901–1500 Beschäftigten sind es zum Beispiel drei.

**Gewählt wird der Betriebsrat alle vier Jahre**, jeweils im Zeitraum zwischen 1. März und 31. Mai. Die jüngsten Wahlen waren 2022.

Bei einer **Personenwahl** (oder Mehrheitswahl) können Wahlberechtigte einzelne Kandidat*innen wählen. Die Anzahl der Stimmen richtet sich nach der Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder. Gewählt sind die Kandidat*innen mit den meisten Stimmen.

Bei einer **Listenwahl** (oder Verhältniswahl) haben Wahlberechtigte genau eine Stimme, die sie einer der antretenden Listen geben können. Auf einer Liste haben sich mehrere Kandidat*innen (z. B. als Mitglieder einer bestimmten Gewerkschaft) zusammen aufstellen lassen. Bei der Auszählung wird die Anzahl der Stimmen pro Liste mit dem Listenplatz ins Verhältnis gesetzt. Der jeweilige Listenplatz hat deshalb für die Kandidat*innen eine besondere Bedeutung.

**TEXT** Angelika Kähler

„Offiziell ist es ein Ehrenamt, aber faktisch ein Beruf“

Mit dem KDA-Betriebsrätetreffen zu Besuch im – inzwischen stillgelegten – Kohlekraftwerk Moorburg.

Jubiläum feiert. Ich habe den KDA erst jetzt wahrgenommen und frage mich, warum habe ich nicht schon früher etwas davon gehört. Ich finde die Angebote toll, die ihr macht. Also bitte weiter so! Bei euch ist es wie „einfach mal raus", also nicht immer nur in der eigenen Suppe rumkochen. Hier kriegt man noch ganz andere Impulse.

**B. Frese**: Ich finde die Vernetzung super. Ihr bietet eine Plattform an, bei der man mit Betriebsrät*innen zusammenkommt, die nicht unbedingt aus dem eigenen Beritt sind. Zum Beispiel kann man von euch Kolleg*innen im Gesundheitswesen viel lernen und abgucken. Wahnsinn, wie ihr zu kämpfen habt!

Auch den Austausch zwischen Managementebene und Betriebsrät*innen im Dialog Kirche Wirtschaft finde ich klasse. Zuerst weiß man nicht, wer welche Funktion hat, sondern stellt sich nur mit Namen vor und diskutiert gemeinsam Themen. Erst hinterher gibt es dann die Überraschungsmomente, mit wem man eigentlich gesprochen hat.

**A. Heieis:** Ja, durch den kirchlichen Rahmen bekommt die Veranstaltung einen anderen Wertekonsens. Es gab schon tolle Dialogveranstaltungen, zum Beispiel vor drei Jahren im Bunker am Heiligengeistfeld zum Thema Klimaschutz. Wir mussten uns zu provozierenden Thesen positionieren, auch räumlich, und mit wem du dann am Ende zusammen standest, das war am interessantesten. Das war ein tolles Feeling, auch wenn man keinen Konsens gefunden hat.

**B. Frese:** Ich möchte das unterstreichen: Es geht um einen Wertekonsens, den Kirche weitergibt und weitergeben sollte. Das ist spürbar bei den Diskussionen.

**A. Heieis:** Ich muss nicht die Gewerkschaftsposition vertreten, es wird nicht dogmatisch.

**B. Frese:** Genau! Der Dogmatismus fehlt, egal ob gewerkschaftlich oder von der Managementebene aus. Es ist eine andere Werteebene, auf der man sich trifft.

**J. Kammler:** Was ich hier erlebe, erzähle ich durchaus auch in meinem Gremium, aber von meinen Kolleg*innen hat sich bisher keiner dazu durchgerungen mitzumachen. Manchmal habe ich das Gefühl, es liegt daran, dass eben dieses „K" davor steht und das Thema Kirche dabei eine Rolle spielt. Aber die Art, die ich hier erlebe, hat mit Kirche im erwarteten Sinne nichts zu tun.

**H. Oeverdieck:** Der KDA bildet einen Gegenpol zur Gewerkschaftsarbeit, aus der ich komme. Mir ist die Betriebsratsarbeit wichtig, doch das muss nicht immer mit gewerkschaftlichem Blickwinkel sein. Der hat auch seine Bedeutung, aber es gibt einfach genügend Kolleg*innen, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Für die fehlte ein Forum, und das habe ich jetzt hier gefunden.

**B. Frese:** ... und wo nicht die erste Frage lautet: Bist du Mitglied?

**J. Kammler:** Ich bekomme in diesem Kreis Facetten aus verschiedenen Branchen mit, das finde ich spannend. Ihr vermittelt ja auch Kontakte, um sich gegenseitig zu beraten. Und wenn ich vom KDA spreche, erwähne ich immer die Betriebsbesuche. Am beeindruckendsten war für mich, wie wir bei Airbus durch den Flur mit – gefühlt – 40 Zimmern von Betriebsrät*innen gegangen sind. Und dagegen ich, als kleines „Gremium" mit 50 Prozent geduldeter Freistellung ... Das sind Welten.

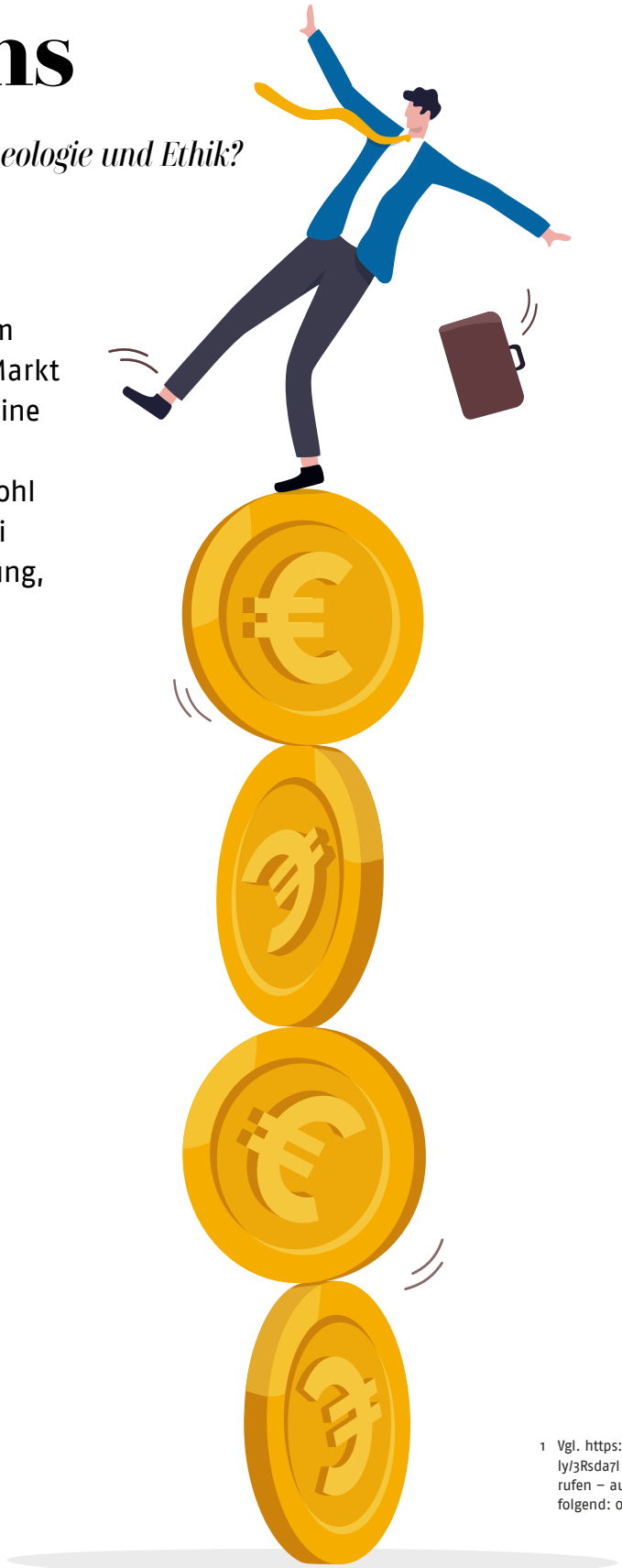
Auch den Besuch bei Stromnetz Hamburg fand ich sehr spannend. Der Wandel mit dem Rückkauf, wie ihr die einzelnen Betriebsräte zusammengeschlossen habt und einfach der Mut, etwas ganz anders zu machen: Das hat mir viele Impulse gegeben.

**Vielen Dank für das Gespräch!**

# Die Entwertung des Mammons

*Geld und Inflation – blinde Flecken von Theologie und Ethik?*

**TEXT** Dr. Stefan Atze



3,49 Euro für ein Stück Butter, für 250 Gramm tierisches Streichfett, nicht aus dem Bio-Markt oder aus italienischer Büffelmilch, sondern eine Handelsmarke beim Discounter. Endlich ein fairer Preis, in den Nachhaltigkeit und Tierwohl fair eingepreist sind? Wohl kaum. Es ist Mai 2022, und die Sache heißt allgemeine Teuerung, Geldwertverlust oder Inflation.

Und wir spüren es in allen Lebensbereichen: neben den Lebensmittelpreisen an Tankstellen und Heizkosten. Die Gründe sind offensichtlich, aber vielschichtig. Zu den großen geopolitischen Einflüssen (Ukraine-Russland-Krieg) und Folgen nationaler Entscheidungen (Energiepolitik) kommt der Mangel an Produkten und Rohstoffen (Lieferketten).

Ja, alles wurde irgendwie schon immer teurer, und selbst die Europäische Zentralbank strebt aktuell ein Inflationsziel von 2% an.[1] Eine moderate Teuerung soll idealerweise Unternehmen in der Erwartung auf zukünftig steigende Preise zu Investitionen veranlassen und Verbraucher*innen – zu perspektivisch steigenden Löhnen – zum Konsum anregen. Eine gesamtgesellschaftliche Win-Win-Situation. Die Schreckensbilder der hyperinflationären Geldentwertung in Deutschland nach dem Ersten Weltkrieg wirken da wie ein Märchen aus vergangenen Zeiten. Lange war hierzulande Inflation etwas, das mehr oder weniger exotische Urlaubsländer betraf. Aber aktuell liegt die Teuerungsrate bei rund 8% (Mai 2022) mit bedrohlichem Einfluss auf unseren Wohlstand und mit steigender Tendenz. Fast vergessen sind ähnliche Zeiten wie die Ölkrise 1973 (7%) oder nach der Wiedervereinigung (5%, 1992; statista.com) mit ihren Folgen, neben sinkender Kaufkraft: Rezession und Arbeitslosigkeit. Fakt bleibt, dass jeder verdiente oder ersparte Euro im Vergleich zum Vorjahr weniger wert ist.

Was ist überhaupt Geld und was macht seinen Wert aus? Die christliche Wirtschaftsethik, insbesondere die

1 Vgl. https://bit.ly/3Rsda7l (aufgerufen – auch nachfolgend: 07/2022).

evangelische, schweigt verdächtig, wenn es um das Wesen des Geldes und Inflation geht.[2]

In den theologischen Entwürfen der Wirtschaftsethik der Vergangenheit und jüngeren Gegenwart liegt der Schwerpunkt hauptsächlich zwischen ordnungspolitischen Gerechtigkeitsfragen und individueller Verantwortung von Entscheidungen, zwischen berechtigter Kapitalismus- und reiner Mammon-Kritik. Geldwert und Inflation sind kaum von ethischem Interesse, vielleicht weil sie sich auf etwas Alltägliches beziehen (Geld) oder eine gewohnte Entwicklung beschreiben, die nur sporadisch eskaliert (Inflation). Oder es ist der vorausgesetzte Glaube an das Funktionieren der regulierenden Institutionen (EZB, Bundesbank) und der Sozialen Marktwirtschaft, die Wohlstand u. a. durch Preiswertstabilität verspricht. Darum aus aktuellem Anlass eine Hinterfragung des Alltagsglaubens in unser Geld und ein Blick hinter das Vertrauen in den Geldwert – keine Moral-, sondern eine kurze theologische Problemgeschichte.

## GELD ODER GOTT?

Rein biblisch ist das Verhältnis von Geld und Gott ein wechselseitiger Ausschluss: „Ihr könnt nicht Gott dienen und dem Mammon" (Mt 6,24), was nicht zuletzt Martin Luther unmittelbar auf das persönliche Verhältnis zu Gott wie „Geld und Gut" bezieht. Wer meint, er habe Gott in der Tasche, wenn er auf seinen monetären Besitz schaut, so hat dieser „auch einen Gott, aber der heißt Mammon, das ist Geld und Gut, darauf er all sein Herz setzt, welches auch der allergewöhnlichste Abgott ist auf Erden", heißt es sinngemäß in der Auslegung des ersten Gebots in Luthers Großem Katechismus.[3] Der wesentliche Unterschied zwischen Gott und Mammon ist für den Reformator jedoch, dass der Besitz von Geld fröhlich mache und die Abwesenheit zu Verzweiflung führt, während Gott auch in der Not das Hoffnungsziel des Glaubens ist.

Im Laufe der Neuzeit setzte sich allgemein immer mehr die Gleichsetzung und Ablösung von Gott durch Geld durch. Für Goethe, Dichter und Finanzminister, war das aufkommende Papiergeld ein göttlicher Segen, denn „in diesem Zeichen wird nun jeder selig", was der Medienwissenschaftler Jochen Hörisch weiter pointiert: „Was die Welt in der Moderne zusammenhält, ist Geld."[4] Geld ersetzt Gott. Was einst im theologischen Sinne Schuld war, wird auf Schulden umgemünzt. Die religiöse Erlösung von Schuld wird modern verklärt zur Möglichkeit der Entschuldung durch Geld.[5] Geld- und Heilsökonomie stehen sich näher als gedacht. Wenn Gott das letzte Rätsel der Theologie ist, ist es das Geld für die Ökonomie. „Ich werde sein, was ich sein werde" (Ex 3,14), wie sich Gott aus sich selbst heraus im brennenden Dornenbusch erklärt, ist ähnlich tautologisch wie eine der klassischen Definitionen von Geld: „Money is what money does."[6]

Heute ist Geld allgegenwärtig und von fast universellem Tauschcharakter. Wo die Möglichkeit zum Tausch besteht, ist „Geld geprägte Freiheit" (Dostojewski) und Grund unserer Freiheit in einer freien Wirtschaftswelt. Geld wird heute – von den Zentralbanken – wie aus dem Nichts geschaffen. Und die Notenpressen laufen, die Geldmenge in der Eurozone hat sich seit Einführung der Gemeinschaftswährung verdreifacht.[7]

Fiat lux! – es werde Licht –, so beginnt die biblische Schöpfungsgeschichte. Beim sogenannten Fiat-Geld ist es eine ähnliche Glaubenssache. „Es werde Geld" ist der Grundsatz für unsere heutigen künstlich erschaffenen und durch keinen konkreten Wert gedeckten Währungen. Die vollständige oder teilweise Deckung der Banknoten seitens der Emittenten durch einen realen Wert (Goldstandard) sowie die Einlösungspflicht von Banknoten in Gold brach mit dem Ersten Weltkrieg quasi zusammen.[8] Durch Maßnahmen von Regierungen oder Zentralbanken sind heutige Währungen frei manipulierbar. Dennoch gibt es bei uns ein berechtigtes Vertrauen in den Staat und den Glauben an die Wirksamkeit der Zentralbanken. Menschen setzen auf Geldpapier oder Münzen mit einem Materialwert deutlich unter dem Nennwert und glauben an das Versprechen, dass unsere Währung gegen Güter und andere Währungen jetzt und zukünftig eingetauscht werden kann.

Geld besitzt auch eine Art der Heiligkeit, etwas Unberührbares. Geld darf vermeintlich nicht zerstört werden. Es hält sich in Deutschland hartnäckig das Gerücht, wer Bargeld vorsätzlich zerstört, mache sich strafbar. Dem ist nicht so. Aber etwa in Österreich muss, wer Bargeld von mehr als 15 000 Euro vernichtet, mit einer Geldstrafe von bis zu 2000 Euro rechnen. Auch in den USA kann die Zerstörung von Banknoten mit bis zu einem halben Jahr Gefängnis bestraft werden. *Allgegenwart, Grund der Freiheit, geschaffen aus dem Nichts, unberührbar:* Lauter typische Eigenschaften Gottes, die auf die Wirkungsmacht des Geldes übertragen wurden. Das Medium Geld lässt religiösen Glauben und wirtschaftliches Handeln verschwimmen.

Theologisch wird Geld so meist negativ gedeutet. In einer der wenigen theologischen Geldtheorien ist es genauso. Friedrich Delekat hat in seinem Werk „Der Christ und das Geld" die Sicht Luthers und die moderne religiöse Bedeutung von Geld in den 1950er-Jahren neu

2 Vgl. E. Stübinger, Wirtschafts- und Unternehmensethik, ZEE 40 (1996), 148–161.226–244.
3 Vgl. https://bit.ly/3yVNLwo.
4 J. Horisch, Gott, Geld, Medien, Frankfurt a. M. 2004, 105 bzw. 113.
5 Zur Entstehung des Geldes aus Schuld/Schulden: D. Graeber, Schulden. Die ersten 5000 Jahre, Stuttgart 2021.
6 J. Hicks, Critical Essays in Monetary Theory, Oxford 1967, 1.
7 Geldmenge M3, vgl. https://bit.ly/3auB6a5.
8 Vgl. J. Greitens, Geld-Theorie-Geschichte, Marburg 2022, 100ff.

gelesen.[9] Für ihn ist Geld die Manifestation der dämonischen Schicksalsmacht, die dem Reich Christi gegenübersteht. Er fordert die „Entmythologisierung" und damit die „Entmachtung" des Geldes und lässt die Konkurrenten Geld und Gott einen Endzeitkampf austragen, ohne den Widerspruch letztlich aufzulösen. Nachfolgende ethisch-theologische Positionen haben sich dann im Wesentlichen darauf konzentriert, die äußeren Folgen der Geldwirtschaft zu problematisieren (von Kapitalismus bis zu den ökonomischen Rahmenbedingungen und ihren Folgen) – ohne den grundsätzlichen Widerspruch von Geld und Gott anzugehen.

Bei „Geld oder Gott?" wird in der Theologie eher moralisiert, als ethisch differenziert gedacht. Eine interessante Perspektive nimmt jüngst aber der Hallenser Theologe Jörg Dierken ein, der das Verhältnis von Gott und Geld in die Frage von Gott und Politik übersetzt und im Anschluss an Luthers „Zwei-Regimenter-Lehre", den Grundsatz seiner politischen Ethik, den Widerspruch in eine Auseinandersetzung mit den Ideen der Sozialen Marktwirtschaft überführt.[10] Die Theologie des Geldes erhält so einen Ordnungsrahmen und wird zur politischen Frage, die auf dem Hintergrund der nicht zuletzt christlichen Grundgedanken der Sozialen Marktwirtschaft in diese und ihre ständige Bewährung einfließt. Geld wird folglich nicht als losgelöster Mammon, sondern in einer regulierten Geldordnung gedacht, mit Blick auf den Geldwert als Ziel des Wohlstandserhalts.

## INFLATION – MOTOR DER REFORMATION?

Der Wert des Geldes ist ein durchaus biblisches Thema. Auch wenn sich die Geldwirtschaft im alten Israel nie wirklich durchgesetzt hat, ist hingegen die Kaufkraft ein immer wiederkehrendes Thema und ständig bedroht. „Die ihr die Armen unterdrückt", mahnt der Prophet Amos, „die ihr die Kornspeicher nur auftut, um das Getreidemaß zu verkleinern und den Preis zu steigern" (nach Am 8,4f.). Gemeint ist der wohl nicht ungewöhnliche Betrugsversuch der Händler, das Hohlmaß, mit dem das Getreide abgemessen wird, sowie die Gewichtssteine der Waage zu manipulieren. Ähnlich der Prophet Hosea: „Ein Kanaanäer (...) hat eine falsche Waage in der Hand und liebt den Betrug" (Hos 12,8). Ob mit gefälschten Gewichten zu viel beim Kauf berechnet oder zu wenig Geld beim Ankauf gezahlt wurde, ist diese Form des Betrugs gemeinschaftsschädigend und entspricht nicht biblischer Gerechtigkeit. Im Neuen Testament spielen die Praxis des Geldes und sein Wert kaum eine Rolle, es galt die Währung der römischen Besetzungsmacht. Der Geldwert war höchstens Thema im weltlichen Herrschaftsbereich, wo es über die Jahrhunderte immer wieder zu Geldentwertungen durch die Verringerung des Edelmetallanteils in den jeweiligen Münzen kam. Und in der entstehenden Kirche lag der Fokus mehr auf dem Ideal der Armut und des Almosengebens sowie der Kritik am Zinswucher.

Als Martin Luther dann vor gut 500 Jahren seine 95 Thesen zur Verbesserung der innerkirchlichen Praxis veröffentlichte, standen dabei auch die Themen Geld und Inflation im Hintergrund. Vordergründig ging es natürlich um die Kritik am Ablasswesen und den Mechanismus „Heil gegen Geld". Die Reformation fällt darüber hinaus mit einem epochalen Wandel der Gesellschaft zusammen, der mit der Notwendigkeit kirchlicher Erneuerung in einem Wechselverhältnis stand. Und wichtige Fragen der Reformation liegen geldökonomischen Themen der Zeit zugrunde. Luthers häufig geäußerte Kritik an Wucher und Zinswesen[11] wurde lange in einer Frühphase der „Preisrevolution" verortet.[12] Das allgemeine Preisniveau stieg seit etwa 1500 in Europa an, um jährlich rund 1–2%. Wobei besonders die Lebensmittelpreise betroffen waren. Was aus heutiger Perspektive verträglich erscheint – und aus Sicht der EZB erwünscht –, war existenzbedrohend, da vertragliche Geldzahlungen damals nur selten angeglichen wurden. In Hamburg stieg etwa der Getreidepreis in der ersten Hälfte des 16. Jahrhunderts um fast 300%.[13] Die Gründe für diese inflationäre Entwicklung werden ursprünglich auf den Import von Edelmetallen aus der neuen Welt zurückgeführt, insbesondere durch die spanische Silberflotte, sowie die Zunahme der Bevölkerung.

Mit dem steigenden Interesse zum Reformationsjubiläum 2017 wurden viele Aspekte der Reformation im neuen Licht betrachtet – auch der ursächliche Zusammenhang von Geld wie Inflation und Luthers Wirken, wie auch seiner Mammon- und Zins-Kritik. Hier hat sich in der wirtschaftshistorischen Deutung jüngst ein Wandel vollzogen.[14] In der Tat war in der frühen Zeit der Reformation die Inflation (noch) kein wesentlicher Fak-

9 Vgl. F. Delekat, Der Christ und das Geld, München 1957.
10 Vgl. J. Dierken, Gott und Geld, Göttingen 2017.
11 Vgl. A. Pawlas, Die lutherische Berufs- und Wirtschaftsethik, Neukirchen-Vluyn 2000, 172ff.
12 Vgl. ebd., 141ff.
13 Vgl. M. North, Geldumlauf und Wirtschaftskonjunktur, Köln 1989, 224ff.
14 Vgl. P. Rössner, Deflation – Devaluation – Rebellion, Stuttgart 2021.

tor bzw. ein untergeordnetes Phänomen. Eher war die Zeit der Reformation durch eine ökonomische Krise anderen Typs geprägt: Es herrschte Preisverfall und es „häuften sich krisenhafte Phänomene in Wirtschaft, Gesellschaft, Kultur und Religion. In der Umbruchzeit um 1500 wurden – verglichen mit dem langfristigen Zeitraum (1400–1600) – so viele Münzschätze vergraben wie nie. Geld wurde gehortet. Besonders viele Investitionen blieben aus. Der Konsum brach ein. Eine Zahl namhafter Unternehm(ung)en ging bankrott, etwa im zentraleuropäischen Bergbau 1527/28 (...). Um 1513 gab es an vielen Orten in Zentraleuropa Handels- und Absatzstockungen.“[15] Was auf einen Deflationszyklus (Rückgang des Preisniveaus) mit dem Charakter einer wirtschaftlichen Depression hindeutet. So war die eigentliche Reformationszeit schließlich auch von Verteilungs- und Ressourcenkonflikten geprägt, etwa in den Bauernaufständen – befeuert durch Zukunftsängste durch Krieg, Pest und die sogenannte „Türkische Bedrohung“.

Aufschlussreich ist die Deutung der „Gleichzeitigkeit der Ungleichzeitigkeit“ von teils widersprüchlichen Signalen in der Reformationszeit, wie z. B. Preisverfall bei Nahrungsmitteln bei Zunahme der Bevölkerung.[16] Verhaltensökonomisch liegt der natürliche Mechanismus des Menschen nah, den gefühlten widersprüchlichen ökonomischen Wandel durch eigene Erklärungshypothesen und Umwege zu deuten. Heißt: „Luthers neue Lehre vom Ablass und die lutherische Wirtschaftstheorie und Wirtschaftsethik stellen ein Beispiel für diesen Zusammenhang dar, also der Entwicklung einer neuen Interpretation der Schriften angesichts geänderter realer politischer und ökonomischer Umstände um 1500.“[17]

Der als krisenhaft wahrgenommene Umbruchcharakter der Zeit, in die die Reformation fiel, könnte so in Luthers Kritik am Ablasswesen eingeflossen sein. Natürlich war der Ablasshandel erst einmal ein Verlust von Kaufkraft zugunsten einer fragwürdigen religiösen Dienstleistung, führte aber durch den massiven Abfluss des Silberbestandes auch zu einer Verringerung der Geldmenge vor Ort. „Ach, was große Summen Geldes fließen jährlich aus Deutschen Landen nach Rom, mehr denn aus anderen Ländern! Und viel davon kommt nicht wieder zurück“[18], beklagte der Bremer Ratsherr und Bürgermeister Daniel von Bürens noch am Vorabend der Reformation. Phänomene, die gerade nicht auf eine Inflation hinweisen. Doch tatsächlich war der Ablasshandel an seinem Ende selbst eine Hyperinflationsblase, die der junge Theologe aus Wittenberg zum Platzen gebracht hat.

## DIE ÖKONOMISIERUNG DER HEILSVERMITTLUNG

Der Handel von Heil gegen Geld, der Freikauf von Sünden, hat seine Wurzeln in Buße und Beichte – einer Art des „Freikaufens ohne Geld. Die Nähe von Schuld und Schulden wird bereits in der optischen Ähnlichkeit von Hostien zu Geldmünzen deutlich. So wie die Oblate im Abendmahl gegen die Erbschuld wirkt, wirkt Geld gegen Schulden. Doch im Spätmittelalter wuchs das Heilsbedürfnis und konnte in der Eucharistie und insbesondere der Beichte nicht mehr befriedigt werden. Ursprünglich

Eine religiöse Inflationsspirale setzte mit der totalen Vermarktung des Kirchenschatzes ein: Luthers Widersacher Johann Tetzel und andere Ablasshändler verramschten Heil im großen Stil zu immer geringeren Preisen per Ablassbrief an die Gläubigen.

15 M. Denzel/P. Rössner, Die Krise des Reformationszeitalters – ökonomisch betrachtet, in: Historische Mitteilungen 27 (2015), 7–13, hier: 11.
16 Ebd., 8f.
17 Ebd., 9.
18 Nach A. Röpcke, Geld und Gewissen, Bremisches Jahrbuch 71 (1992), 43–80, hier: 72.

konnte in der persönlichen Beichte ein Ablass von Sündenstrafen und Fegefeuer durch Spende, Gebet oder „gute" Werke erreicht werden, schließlich war gar die Vergebung aller bisherigen Sünden möglich. Doch nach damaligem Selbstbewusstsein war der Mensch so anfällig für die Sünde, dass das Sündenkonto quasi bei Verlassen der Kirche schon wieder voll war.

Hier begann die Ökonomisierung der Heilsvermittlung.[19] Es musste ein Mittel her, um die Sünden kontinuierlich zu tilgen. Damit setzt der Partikularablass ein, der den Gnadenschatz der Kirche anzapft und reich verteilt. Luthers späterer Novizenmeister, Johannes von Paltz, hielt bereits 1486 fest: „Das heilig leiden Christi ist ein goltgrub und mer das ein goltgrub. Diese funtgrub oder genad hat vil stollen."[20] Das Heil für die Menschen in Tod und Auferstehung Jesu Christi, samt der guten Werke Marias und aller Heiligen, bilden den immateriellen Schatz der Kirche. Ein anteiliger Ablass – als zeitlicher Erlass von Strafe im Fegefeuer von Tagen und Jahren – konnte auch durch Wallfahrten, in Privatmessen und insbesondere in der Reliquienverehrung erlangt werden. Es gab viele Kirchen, Wallfahrtsorte und noch viel mehr Reliquien, die dadurch als ein riesiger Markt an Gnadenangeboten zur Verfügung standen. Was im Zeitalter der Massenproduktion das Fließband, waren damals die Kirchen mit ihrer Vielzahl an Altären, den „Werkbänken des Heils"[21].

Doch was unterschied die Qualität einer Pilgerreise nach Rom zu Reliquien erster Güte vom Besuch der Kirche vor Ort mit vielleicht nur einem kleinen Splitter vom Kreuze Christi? Noch vor 1500 etablierte sich ein System der abgestuften Bewertung der verschiedenen Heilsbringer, sodass in fast allen bedeutenden Kirchen auf Ablasstafeln der zu erwerbende zeitliche Straferlass im Fegefeuer ersichtlich war. Es entstand so nicht nur ein Wettbewerb unter den Kirchen, sondern durch diese Ablasspraxis wurde Schuld mess- und Heil zuteilbar. Heil wurde zur Ware mit einem konkreten Wertversprechen, das sich an der Qualität der Reliquien oder der reinen Größe des Kirchgebäudes bemaß. Der Schritt zur Entkoppelung der Gnade von der aktiven Buße der/des Einzelnen, also von der persönliche Reue zum Erwerb aus dem immateriellen Schatz der Kirche, führte zur „billigen Fiatgnade".[22] Analog zum Übergang des durch seinen Gold- oder Silberanteil gedeckten Münzgeldes zum Fiatgeld, das seinen Wert aus dem Glauben und dem Vertrauen in die ausgebende Regierung und die Notenbank erfährt. Die vom praktischen Glaubensvollzug abgekoppelte ungedeckte Fiatgnade hatte einen Tauschwert und wurde damit zur Währung der Kirche.

Doch der Wert dieses Heils-Geldes schwankt. Während die „Geld"-Menge zunahm, erfuhr ihr Wert einen rasanten Verfall. Eine religiöse Inflationsspirale setzte mit der totalen Vermarktung des Kirchenschatzes ein, als Luthers Widersacher Johann Tetzel und andere Ablasshändler im großen Stil Heil zu immer geringeren Preisen per Ablassbrief an die Gläubigen verramschten. Frei nach dem volkswirtschaftlichen Grundsatz „Bad money drives out good"[23], schlechtes Geld vertreibt gutes Geld, ist neben der billigen Gnade der Kirche auch die teure, in der persönlichen Beichte und Reue gewonnene Gnade nichts mehr wert – der nicht-finanzielle Bankrott der Kirche.

## KRISE DES REFORMATIONSZEITALTERS – KRISE HEUTE?

Auf nichts anderes geht Luther mit seinen 95 Thesen ein, er leitet die Implosion einer hyperinflationären Ablassblase ein. Die Reformation ist ein Kipppunkt der Geschichte, an dem eine vielfältige Krise – in Kirche, Gesellschaft, Politik – in etwas Neues umschlägt, denn es „liegt im Wesen einer Krise, daß eine Entscheidung fällig ist, aber noch nicht gefallen"[24]. Der lange „Konjunkturzyklus" des endenden Mittelalters geht in einen neuen über. Dieser Umbruch hat wesentlich wirtschaftliche Gründe, aber noch mehr ökonomische Folgen in voller Breite. Im 16. Jahrhundert geht eine sich ankündigende ökonomische Rezession nach der Depression (Reformationszeit) in eine neue Aufschwungphase über. Am Tiefpunkt gab es – wie bereits gesagt – Wohlstandsverlust, Unternehmenszusammenbrüche, Konkurse, Arbeitslosigkeit, Armut, Radikalisierung. Auch die veränderte Welt nach der Reformation war nicht sofort erreicht, es folgten zunächst Religionskriege, Verteilungskämpfe und tiefe Konflikte um eine neue Weltordnung. Es entstanden mit der Reformation zwei große religiöse Machtblöcke, der Einfluss des Kaisers in Mitteleuropa war relativiert, die Regionalisierung durch den Aufstieg der einzelnen Fürstentümer im vollen Gang, der „globale" Handel verlagerte sich vom Mittelmeer über den Atlantik nach Übersee. Parallel brachen sich Innovationen Bahn: neue Kommunikationswege durch Buchdruck, die Naturwissenschaften traten aus dem Schatten der Theologie, Politik und Religion begannen sich zu trennen.[25] Ohne die pauschale Rede von der „kreativen Zerstörung" (Schumpeter) überzustrapazieren, meint „Krise" doch noch viel mehr die neue Sicht auf die Dinge (Koselleck).

Gerade heute mag unsere Zeit auch wie eine einzige große Krise erscheinen, unterstrichen durch Corona-Krise, Ukraine-Krise, Energiekrise, globale Hunger- und Wirtschaftskrise und „Klima-Krise" – und begleitet durch die konkreten Sorgen um die ausufernde Inflation. Besonders nah sind uns aktuell die berechtigten Sorgen um Kaufkraftverlust durch die steigenden Energiepreise, Rezession oder Depression u. a. durch Lohn-Preis-Spirale, Kreditklemme oder Investitionsverzicht, unwägbare geopolitische Zusammenhänge. Wie groß und anhaltend der unmittelbare Wohlstandsverlust ist, bleibt offen. Plötzlich stehen die großen Ideen unserer Zeit, die gefühlt etwas ins Abseits und in Sackgassen geraten waren, wieder im Licht des Interesses: Nachhaltigkeit, erneuerbare Energien, sozial-ökologische Transformation, regional statt global.

Es bleibt zu hoffen, dass der Weckruf und die aktuelle Sorge um Inflation uns eine neue Sicht auf die Dinge bringen – und das, was uns gemeinsam wichtig ist. Eine Entscheidung ist fällig, aber noch nicht gefallen, welche Weichen wir stellen wollen. Jetzt ist die Zeit.

19 Hierzu und im Folgenden: G. Habenicht, Ablass. Wertpapier der Gnade, Petersberg 2020, 50ff.
20 J. von Paltz, Die himmlische Fundgrube, hg. v. C. Burger u. a., Werke III, Berlin 1989, 204.
21 Habenicht, Ablass, 64.
22 Vgl. ebd., 122ff.
23 Gresham-Kopernikanisches Gesetz, vgl. Greitens, Geld, 165ff.
24 R. Koselleck, Kritik und Krise, 7. Aufl., Frankfurt a. M. 1992, 105.
25 Vgl. Rössner, Deflation, 485-632.

# Schafft die Minijobs ab!

*Warum eine Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro längst überfällig ist*

**TEXT** Heike Riemann

„Gering? Fügig? Beschäftigt?" Unter dieser Überschrift klärte der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (KDA) bereits Anfang der 1990er-Jahre über die Folgen sogenannter Minijobs auf. Fallstricke gab es damals wie heute, vor allem für Frauen. Auch die Forderung nach Abschaffung der „Geringfügigkeitsklausel"[1] bestand schon damals. Doch obwohl es seitdem viele Änderungen der Arbeitsmarktregeln gab: Minijobs existieren nach wie vor – obwohl gute Gründe für ihre Abschaffung sprechen.

Zuletzt wurde 2013 die Verdienstgrenze auf 450 Euro im Monat angehoben. Zum 1.10.2022 ist es wieder so weit: Ab dann dürfen es bis zu 520 Euro sein, die Arbeitnehmer*innen bei Tätigkeiten, die unter die „Geringfügigkeitsklausel" fallen, steuer- und abgabenfrei verdienen können. Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes auf 12 Euro pro Stunde – ebenfalls zum 1.10. – lieferte die Begründung.

Arbeitnehmer*innen in Minijobs gehören zu den prekär Beschäftigten. Sollte es eines endgültigen Beweises bedürfen, die Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben ihn erbracht. Deutschland kann sich seit 2020 im Allgemeinen rühmen, durch ein gut ausgestaltetes Netz der sozialen Absicherung Corona-Folgen auf dem Arbeitsmarkt abgemildert zu haben. Doch Minijob-Beschäftigte mussten bitter feststellen: Sie erhielten keinerlei Unterstützung, wenn sie ihrer Arbeit aufgrund der Pandemie nicht nachgehen konnten oder den Job verloren. Weder Kurzarbeiter- noch Arbeitslosengeld.

Warum auch? Die Regelungen für geringfügige Beschäftigung sehen ausdrücklich davon ab, dass derart Beschäftigte in die Arbeitslosenversicherung einzahlen. Aus dieser Versicherung jedoch werden Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld bezahlt. Auch von der Kranken- und Pflegeversicherung sind sie „befreit", lediglich der Arbeitgeber zahlt einen gut 30-prozentigen Pauschalbeitrag zur Sozialversicherung. Dieser aber begründet „keinen individuellen Leistungsanspruch"[2].

**FRAUEN BESONDERS BETROFFEN**

Nun gehören etwa die Branchen Gastronomie und Handel sowohl zu den Hochburgen geringfügiger Beschäftigung von Frauen als auch zu den Branchen, die besonders unter Corona-Einschränkungen gelitten haben.[3] Für niemanden ist ein Einkommensverlust einfach „wegzustecken", dennoch kann gesamtwirtschaftlich konstatiert werden: Frauen in Minijobs waren aufgrund dieser Koinzidenz besonders vom Ausschluss von einkommensersetzenden Leistungen betroffen.

Die Idee hinter der geringfügigen Beschäftigung mit Einschränkungen bei der Sozialversicherung ist gut 45 Jahre alt. Der Begriff entstand mit der Einführung des SGB IV[4] (1977), also in einer Zeit, in der das Ein-Verdiener-Modell in der Partnerschaft zumindest in Westdeutschland noch gang und gäbe war und Frauen auf dem Arbeitsmarkt vor allem als „stille Reserve" angesehen wurden. Diese konnte „aktiviert werden" – doch dafür brauchte es nach damaliger Vorstellung „besondere Anreize". Zum Beispiel durch Abgabenfreiheit bis zu einer bestimmten Verdienstgrenze sowie Steuervorteile durch das Ehegattensplitting. Entsprechend galten Minijob-Einnahmen als Taschengeld oder Zuverdienst, um sich etwas Besonderes leisten zu können, oder auch als Urlaubskasse.

Ein Schelm, wer Böses dabei denkt oder sich des Eindrucks nicht erwehren kann, dass diese Regelung deutlich dem Geist der Vorjahre entsprach. Schließlich zählte bis zum Inkrafttreten des sogenannten Gleichberechtigungsgesetzes am 1. Juli 1958 der Mann als

1 Die Verdienstgrenze für eine sozialversicherungsfreie Tätigkeit liegt bis zum 30.9.2022 bei 450 Euro im Monat bzw. 5400 Euro im Jahr.
2 https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Lexikon/P/pauschalbeitraege_zur_krankenversicherung.html;jsessionid=928F8681FE121FCB96963C3852FDA4C0.delivery2-3-replication
3 https://doku.iab.de/stellungnahme/2021/sn0121.pdf
4 https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/__8.html

Oberhaupt der Familie, der in allen ehelichen Angelegenheiten in letzter Instanz entschied. Sogar bis 1977 (Reform des Ehe- und Familienrechts) galt: „Eine Frau durfte auch gegen den Willen ihres Mannes arbeiten gehen, solange sie Mann und Kinder nicht vernachlässigte."[5] Wie gut, dass es sich beim Minijob gar nicht um „Arbeit", sondern um „Beschäftigung" handelt! Seit 1977 gibt es keine formal festgeschriebene Aufgabenteilung mehr für eine Partnerschaft. Wäre es da nicht an der Zeit, Minijobs ebenso wie ihre Verbrämung als „Beschäftigung" abzuschaffen und ihre Untauglichkeit für eigenständige soziale Absicherung einzugestehen?

**DIE „HAUSFRAUENEHE" HAT AUSGEDIENT**

Heute ist mit 72,1 % die Erwerbsquote von Frauen fast so hoch wie die der Männer (79,4 %)[6]. Eine Berufstätigkeit beider Partner sowie entsprechende Beiträge zum Haushaltseinkommen sind üblich. Und spätestens seit der Anpassung des Unterhaltsrechtes zum 1.1.2008[7], das die Eigenverantwortlichkeit beider Partner*innen betont, für ihren Unterhalt bei Trennung selbst zu sorgen, ist dokumentiert: Die gesellschaftlichen Veränderungen sind in Politik und Rechtsprechung angekommen und gewollt. Die sogenannte „Hausfrauenehe" hat ausgedient.

„Das ist ein Paradigmenwechsel", schrieb die Bertelsmann-Stiftung im Vorwort zu einer Dokumentation über das Unterhaltsrecht aus dem Jahr 2009[8]. „Kein Partner kann heute mehr davon ausgehen, nach der Ehe langfristig Unterhalt zu bekommen – gleichgültig, wie lange er vorher verheiratet war. Während früher nach einer Scheidung regelmäßig Unterhalt gezahlt wurde, bis das jüngste Kind acht oder in Ausnahmefällen 15 Jahre alt war, gilt dies heute ohne weiteres nur noch bis zum dritten Geburtstag. Auch kann der nicht erwerbstätige Partner nach einer Scheidung nicht mehr darauf bauen, dass er mit dem Unterhalt seinen Lebensstandard halten kann. Lebensentwürfe von Frauen oder Männern, die auf den Status und das Einkommen des Ehepartners aufbauen, gehören somit der Vergangenheit an."

Heutzutage ist zum Leben oft mehr Geld notwendig, als mit einem Einkommen erzielbar. Angesichts von Niedriglöhnen, steigenden Lebenshaltungskosten und Mieten wird ein zweiter Beitrag für ein halbwegs auskömmliches Haushaltseinkommen dringend gebraucht. Gut, wenn es der Verdienst aus zwei (regulären) Arbeitsverhältnissen sein kann. Ansonsten muss mit einem Minijob ergänzt werden.

**MEHRHEIT DER MINIJOBBER*INNEN IST OHNE „HAUPTJOB"**

Von den 7 212 900 Minijobber*innen deutschlandweit gingen im April 2022 insgesamt 3 135 000[9] dem Minijob zusätzlich zu ihrer Hauptarbeit nach. „Die sind doch dann über ihren Hauptberuf sozialversichert", ist ein gängiges Argument, warum Minijobs von der Sozialversicherungspflicht befreit sind. Das stimmt, übersieht aber: 57 % aller Minijobber*innen haben keinen „Hauptjob". Im Gebiet der Nordkirche (Mecklenburg-

Die Idee hinter der geringfügigen Beschäftigung mit eingeschränkter Sozialversicherung ist gut 45 Jahre alt. Damals war in Westdeutschland das Ein-Verdiener-Modell in der Partnerschaft üblich und Frauen galten auf dem Arbeitsmarkt als „stille Reserve".

5 https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2022/kw17-kalenderblatt-gleichberechtigungsgesetz-504286

6 Stand 2021: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetigenquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html

7 https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl107s3189.pdf#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl107s3189.pdf%27%5D__1656960167685

8 https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms_bst_dms_28424_28425_2.pdf, Seite 5.

9 https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Aktuelle-Eckwerte-Nav.html

Rund 7,2 Millionen Menschen in Deutschland hatten im Frühjahr 2022 einen Minijob. Davon gingen rund 3,1 Millionen dem Minijob zusätzlich zu ihrer Hauptarbeit nach.

Vorpommern, Hamburg und Schleswig-Holstein) waren dies zum Stichtag 30.6.2021 immerhin 295.158 Beschäftigte.[10]

Für die Krankenversicherung sind sie in der Regel auf das Prinzip der „Mitversicherung" angewiesen, also auf eine Familienversicherung, deren Beiträge aus dem Einkommen eines Familienmitglieds entrichtet werden – von einem Elternteil oder einer*einem Ehepartner*in.

Wem dafür die Familie fehlt oder wer für die Mitversicherung bei den Eltern bereits zu alt ist, trägt den Krankenversicherungsbeitrag allein. Wer nicht studiert, zahlt mindestens 153 Euro/Monat. Studierende über 25 Jahre sind u. U. mit bis zu 114,45 Euro „dabei".[11] Immerhin: inklusive Pflegeversicherung. Dabei muss berücksichtigt werden, nicht jeder Minijob wird bis zur Zuverdienstgrenze vergütet. Auch 50 oder 200 Euro im Monat sind ein Minijob. Mindestbeiträge nehmen darauf keine Rücksicht.

Dabei sind in der Sozialversicherungspauschale, die allein der Arbeitgeber trägt, 13 % Krankenversicherungsbeitrag bereits enthalten. Doch anders als bei dem ebenfalls enthaltenen Beitrag zur Rentenversicherung, den Arbeitnehmende quasi bis zum üblichen Beitragssatz von 18,6 % „aufstocken" (15 % AG, 3,6 % AN), ist dieser tatsächlich eine reine „Pauschale". Ansprüche bei der Krankenkasse werden damit nicht begründet, und die Pauschale ist auch dann zu zahlen, wenn eine Krankenversicherung besteht. Nur bei Privatversicherten spart auch der Arbeitgeber. Denn dann muss er die Krankenversicherungspauschale nicht zahlen.

Würden Minijobs gleichbehandelt mit normalen sozialversicherungspflichtigen Jobs, würde der*die Beschäftigte (und ebenso der Arbeitgeber) bei einem Einkommen von 520 Euro nur ca. 41,40 Euro Krankenkassenbeitrag zahlen müssen (berechnet mit 15,9 % Krankenversicherungsbeitrag inkl. Zusatzbeitrag, aufgeteilt auf AN und AG). Mit anderen Worten: Ob ein Minijob wirklich „günstig" für Beschäftigte ist, hängt stark von ihren Möglichkeiten der Krankenversicherung ab.

Bei der Rentenversicherung im Minijob trägt der vor allem der Arbeitgeber die Beitragslast. Denn in der Sozialversicherungspauschale des Arbeitgebers sind bereits 15 % (des geringfügigen Einkommens) für die Rentenversicherung enthalten. Beschäftigte zahlen nur 3,6 % Eigenbeitrag. Die Solidargemeinschaft wird vollumfänglich zufriedengestellt, insgesamt werden 18,6 % für die Rentenversicherung abgeführt. Bei sozialversicherungspflichtigen Arbeiten wäre diese Summe hälftig von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zu erbringen.

## JEDEN CENT FÜR DIE GEGENWART SICHERN?

Leider lassen sich rund 80 % aller Minijobber*innen von der Beitragspflicht zur Rentenversicherung befreien. Was führt dazu, sich selbst von dieser Versicherung auszuschließen? Ist es das Ringen um jeden Cent für die Gegenwart? Die Erwartung, dass Rentenanwartschaften sowieso nicht erreicht werden? Eine gewisse Sorglosigkeit, die Zukunft betreffend? Oder ist das ganze System der Sozialversicherung, gepaart mit den Bestimmungen für einen Minijob, zu schwer verständlich? Ist der Slogan „Brutto für Netto" so wirkmächtig, dass man/frau ggf. selbst dafür sorgt, dass dies dann auch stimmt?

Auf die fehlende Absicherung bei Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit wurde eingangs bereits hingewiesen. Es bleibt unverständlich, dass während der Coronazeit die Regelungen für das Kurzarbeitergeld unterjährig

10 https://www.wsi.de/de/minijobs-39215-ausschliesslich-geringfuegig-entlohnte-beschaeftigung-kreise-29730.htm, Download Datenblatt, eigene Berechnung.

11 https://www.student-kv.de/krankenversicherung-student/

angepasst werden konnten, eine Änderung zugunsten der Beschäftigten im Minijob aber nicht möglich war – und sei es nur zugunsten derjenigen, für die dieser Job das einzige Erwerbseinkommen darstellt. Wurde hier die Bedeutung der Minijobs für die Beschäftigten unterschätzt?

An anderer Stelle werden Minijobs auf jeden Fall deutlich überschätzt: Die immer wieder zu hörende Aussage, ein Minijob sei gut geeignet für einen Wiedereinstieg nach einer Familienphase, hat sich als Mär erwiesen. So wies der DGB Anfang 2022 darauf hin: „Auch aus arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitischer Sicht haben sich Minijobs als problematisch und häufig als Falle erwiesen. Es ist vielfach belegt, dass sich vor allem Frauen oft in der ‚Minijob-Falle' befinden. Die aktuellen Minijob-Regelungen halten sie davon ab, ihre Arbeitszeit auszuweiten bzw. in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu wechseln. Dies trägt in der Folge nicht zuletzt zur Gefahr von Altersarmut bei und widerspricht dem Förderauftrag im Grundgesetz. Deshalb lehnt der DGB die Anhebung und Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze ab." Weiter heißt es: „In der Wissenschaft besteht breite Einigkeit darüber, dass geringfügige Beschäftigung erhebliche negative Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Gleichstellung hat."[12]

## IN DER „BIOGRAFISCHEN SACKGASSE"

Bereits der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung von 2011 kam zu dem Schluss, dass „sich entsprechende Arbeitsverhältnisse mangels einer Durchlässigkeit zum Segment sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung langfristig jedoch häufig als biografische Sackgasse (erweisen). So werden durch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse individuelle Entwicklungsmöglichkeiten beschnitten und durch die Subventionierung eines bestimmten Arbeitsmarktsegments Kosten sozialisiert sowie in die Zukunft (Finanzierung der Alterseinkommen) verlagert. Ziel muss es daher sein, alle Erwerbsverhältnisse sozialversicherungspflichtig zu machen."[13]

Nur ein Jahr später veröffentlichte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die dazugehörige Studie „Frauen im Minijob"[14] und schrieb deutlich vom Risiko Minijob.

Nach Lockerung der Coronaregeln stellt sich nun heraus: Das Risiko gibt es auch für Arbeitgeber. Zahlreiche Minijobber*innen haben sich (zwangsläufig) in der Coronazeit einen neuen Job gesucht und auch gefunden. Sie kehren nicht mehr zurück und fehlen.

Für Arbeitgeber galt der Minijob bis dato als besonders „flexibel", um „Spitzen" oder auch Randzeiten gut abdecken zu können. Allerdings wäre auch der voll umfänglich sozialversicherungspflichtige (Teilzeit-) Arbeitsplatz dazu in der Lage. Stundenaufstockung könnte auch schon Teil der Lösung für die Probleme bei der Personalgewinnung sein. Schließlich würde, so das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), mehr „als jeder dritte geringfügig Beschäftigte (...) gerne mehr arbeiten, im Schnitt rund 4 Stunden pro Woche zusätzlich"[15]. Und es bedarf weiterer Attraktivitätssteigerungen, zu denen Selbstverständlichkeiten wie die Einhaltung aller arbeitsrechtlichen Regelungen allerdings nicht zählen. In der Vergangenheit sind immer wieder Verstöße bei der Gewährung von Urlaub, bei Kündigung oder im Umgang mit Krankheit bekannt geworden. In einigen Städten gibt es deshalb zwischenzeitlich Beratungsstellen für Arbeitnehmende mit Minijob, aber auch für Arbeitgeber.

## VERSTECKTES SUBVENTIONSPROGRAMM FÜR ARBEITGEBER

Alles Argumente für ein wirklich einfaches Verfahren: Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro. Bei Minijobber*innen „im Bestand" besteht dann allerdings die Gefahr eines Netto-Einkommensverlustes. Denn mancher Arbeitgeber hat mit Hinweis auf „Brutto für Netto" einen geringeren Stundenlohn vereinbart als für die Kollegin oder den Kollegen, die nicht geringfügig und damit sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden. Die Sonderregelungen für geringfügige Beschäftigungen enttarnen sich so zugleich als Subventionsprogramm für Arbeitgeber.

Und wie ist es mit der Aussage: „Minijobbende Rentner*innen und Studierende benötigen keine soziale Absicherung aus diesem Arbeitsverhältnis, denn die einen haben sie schon erworben, die anderen werden sie später (durch gute Verdienste) erlangen"? Auch das entspricht so pauschal längst nicht mehr der Realität.

In der Zusammenfassung: Die geringfügige Beschäftigung hat sich überlebt. Es ist Zeit, sich davon zu verabschieden. Ein erster Schritt wäre, sie konsequent als das zu benennen, was sie ist: eine mehrfach unzureichend abgesicherte Tätigkeit. Das würde auch all denjenigen helfen, die an entscheidender Stelle sitzen und dem Wording „Mini", „gering" und „Beschäftigung" aufsitzen, als handele es sich bei diesen Tätigkeiten um etwas Putziges oder gar Unwichtiges. Schließlich geht es um Arbeit und Existenzsicherung.

Ein zweiter Schritt wäre: Auch Arbeitnehmende erkennen, dass Minijobs mit großen Risiken behaftet sind und agieren entsprechend. Wie alternativlos sind Minijobs tatsächlich – für eine*n selbst und als Möglichkeit auf dem Arbeitsmarkt?

Der dritte Schritt lautet: Nennt es vernehmlich einen Skandal, dass selbst Jahrzehnte nach formaler Gleichberechtigung und zahlreichen Studien und Untersuchungen, die alle zum selben Ergebnis kommen, der Minijob fortgeführt und nicht abgeschafft wird. Die Erwerbsarbeit von Frauen (und Frauen selbst auch) werden damit nicht ernst genommen bzw. kleingehalten. Deshalb: Auch das Wort „fügig" ist zu streichen.

12 https://www.dgb.de/download-center/++co++69851c0c-88b8-11ec-afad-001a4a160123, Seite 2, Download am 11.7.2022.

13 https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93682/516981ae0e-a6450bf4ce-f0e8685eecda/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf, Download am 5.7.2022, Seite 155.

14 https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93862/4ba520100f-0bde228598d1271c32cfd4/frauen-im-minijob-data.pdf

15 https://doku.iab.de/stellungnahme/2021/sn0121.pdf

# Stets im Wandel und mit Tradition

*Handwerk und Kirche in Hamburg pflegen eine Partnerschaft mit gemeinsamen Grundüberzeugungen*

**TEXT** Kerstin Albers-Joram

Bischöfin Kirsten Fehrs segnet eine Auszubildende im jährlichen Azubi-Gottesdienst im Michel.

**DER AZUBI-GOTTESDIENST IM MICHEL – EIN MEILENSTEIN ZUM BERUFSEINSTIEG**

Aktuell sei er noch nicht nervös, sagt Jonas Wasner, wenn er an den geplanten Gottesdienst in der Hauptkirche St. Michaelis im September 2022 denkt. Aber die Nervosität werde bestimmt kommen, glaubt der 20-jährige Auszubildende, wenn es nur noch ein paar Tage hin sind zum Ausbildungsgottesdienst im Hamburger Michel.

Jonas Wasner ist im zweiten Lehrjahr als Bauzeichner bei WTM Engineers GmbH, einem regional und international agierenden Ingenieurbüro mit Stammsitz in Hamburg. Gerade hat er seine Zwischenprüfung bestanden. Der gebürtige Hamburger gehört in diesem Jahr zum Team für den stadtweiten Azubi-Gottesdienst. Für ihn seien die Vorbereitung und der Gottesdienst selbst etwas Besonderes. Der Einstieg in die Ausbildung sei schließlich der erste Meilenstein im Berufsleben.

WTM Engineers, in der Hafencity ansässig, ist als Gast beim Gottesdienst im Michel von Anfang an dabei. Im April 2022 kam Jonas' Ausbilderin auf ihn zu und schlug ihm vor, mit anderen Azubis bei der diesjährigen Vorbereitung mitzuwirken. Er brauchte nicht lange Bedenkzeit, um sich dafür zu entscheiden. Jonas hatte bereits 2021 als frischgebackener Berufseinsteiger im 1. Lehrjahr am Gottesdienst teilgenommen. Ihm habe gefallen, wie die Azubis vom Vorbereitungsteam ihren Impuls gestaltet und dem Gottesdienst eine Stimme verliehen hätten. Er schaute sich die Anfrage vom KDA an und erinnerte sich, dass „im letzten Jahr wirklich nette Leute da vorne waren", die gemeinsam den Schritt in einen neuen Lebensabschnitt feiern wollten. Das habe ihn ermutigt, in diesem Jahr selbst mitzuwirken.

Der Gottesdienst, organisiert von der Kirche und den Kammern[1], sei aus seiner Sicht eine schöne Gelegenheit, mit anderen jungen Menschen zusammen zu sein. Es gebe für Azubis zu wenig Angebote für Gemeinschaft und für Zusammenkommen mit Gleichgesinnten. Der große Rahmen für den Azubi-Gottesdienst gefalle ihm gut: Wie in den vergangenen Jahren werden wieder über 250 Auszubildende u. a. durch Bischöfin Kirsten Fehrs für ihren Schritt ins Berufsleben gesegnet, mit Live-Musik der Jugendband und anschließendem Get together open air. Der Michel sei ein beeindruckender und würdiger Ort dafür, sagt Jonas, er habe Signalcharakter und unterstreiche den hohen Stellenwert des Gottesdienstes zum Ausbildungsbeginn. „Toll, dass dort so viele Azubis

1 Der Azubi-Gottesdienst wird vom KDA der Nordkirche gemeinsam mit der Handwerkskammer Hamburg, der Hauptkirche St. Michaelis, der Handelskammer, dem Kirchenkreis Hamburg-Ost, dem Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) und der Landwirtschaftskammer organisiert.

Jonas Wasner, hier an seinem Arbeitsplatz bei WTM Engineers, möchte den Berufseinsteiger*innen Mut zusprechen.

**Viele Themen verbinden die Kirche mit den Gewerken: vom Menschenbild des respektvollen Umgangs über Nachhaltigkeit bis zur Nachwuchsgewinnung.**

zusammenkommen, ihren Ausbildungsbeginn gemeinsam feiern, den Segen empfangen und dass dort die jungen Menschen und ihre Themen im Mittelpunkt stehen."

Der junge Bauzeichner freut sich, erstmals vor so vielen – gerade auch vielen jungen – Menschen zu sprechen. Er habe etwas zu sagen und wolle die kommenden Berufseinsteigenden stärken. Dies werde nicht nur eine schöne Erfahrung sein, sondern seinen Start ins Berufsleben unter ein besonderes Vorzeichen stellen. Obwohl Jonas es nach eigener Aussage „eigentlich nicht so mit Kirche und Glauben hat": Der Azubi-Gottesdienst sei etwas Besonderes, strahlt er.

Wer weiß, wo wir Jonas wiedersehen werden, vielleicht bei der Meisterfeier im Michel in ein paar Jahren oder bei einer KDA-Veranstaltung, wenn wir zum Beispiel gemeinsam mit den Handwerks-Junioren Hamburg zu Themen wie „New Work", „Digitalisierung" oder „Diversity" diskutieren.

Wen das Format eines Gottesdienstes für Auszubildende verwundert: Es wird hier nur zusammengeführt, was ursprünglich zusammengehörte. Kirche begleitet Menschen durch ihr Leben und gestaltet Übergänge unter dem Vorzeichen des Glaubens – von der Taufe bis zur Bestattung. Die Konfirmation ist nach der Reformation der unter Segen und eigenem Bekenntnis stehende Übergang ins Erwachsenen-Alter geworden. Junge Menschen mit 14 oder 15 Jahren werden damit nicht nur zu mündigen Christ*innen, sondern ursprünglich war dies auch der Übergang ins Berufsleben. Bis zur Verlegung des Schuljahresendes in den Sommer und der Verlängerung der Schulpflicht für die früheren Volksschulen fiel die Konfirmation mit dem Ende der Schulzeit zusammen. Nach der Konfirmation zwischen Ostern und Pfingsten begann für die meisten die Berufsausbildung. Mit unserem Azubi-Gottesdienst tun wir also nichts anderes, als den Weg junger Menschen in den Beruf und das Erwachsenwerden in der Arbeitswelt unter den Segen Gottes zu stellen.

Der Azubi-Gottesdienst, den der KDA und die Hauptkirche St. Michaelis 2018 erfolgreich auf den Weg gebracht haben[2], ist nur eins von zahlreichen Projekten und Themen, die Handwerk und Kirche gemeinsam gestalten und voran-

2 Bereits von 2006–2009 hatte der KDA zu Azubi-Gottesdiensten in verschiedene Hauptkirchen in Hamburg eingeladen.

bringen. Es gibt viele gewachsene Überschneidungen von Kirche und Handwerk, die wir heute gemeinsam wieder aufleben lassen. Wenn Jonas bewundernd vom Ort seines Gottesdienstes spricht, dem Hamburger Michel, dann ist es das beste Beispiel für die Verbindung von Handwerk und Kirche. Die eindrucksvolle Kirche mit ihrer ganzen Ausstattung würde es ohne die vielen Gewerke des Handwerks nicht geben: von den Mauern über die Glocken und die Orgeln bis zur Elektro- und Sanitärinstallation. Und wohl alle Kirchengemeinden können ein Lied davon singen, wie oft das Handwerk für Instandhaltungsarbeiten im Großen und im Kleinen anrücken muss.

## HANDWERK UND KIRCHE – EINE PARTNERSCHAFT DER WERTE UND VERANTWORTUNG

Viele Themen verbinden die Kirche mit den Gewerken: vom Menschenbild des respektvollen Umgangs – oder christlich gesagt: der Nächstenliebe – über Gedanken von Nachhaltigkeit (Schöpfungsverantwortung) bis zur Nachwuchsgewinnung. Am deutlichsten werden diese gemeinsamen Überzeugungen wohl im Grundsatzpapier von 2017, das die Handwerkskammer Hamburg und die Nordkirche zusammen verfasst haben: „Wofür wir stehen. Das Leben nach Werten leben und gestalten“[3].

Auch wenn in dieser Partnerschaft der christliche Glaube nicht im Mittelpunkt steht, verbindet doch eine gemeinsame Haltung nach innen und nach außen. „Seid allezeit bereit zur Verantwortung vor jedermann, der von euch Rechenschaft fordert über die Hoffnung, die in euch ist“ (1. Petr 3,15) – forderte der Apostel Petrus seinerzeit die Menschen in den Gemeinden auf. Dafür steht die Zusammenarbeit von Handwerk und Nordkirche in der Gegenwart und in den zurückliegenden Jahrzehnten. Gemeinsam bringen sie Kompetenzen, Überzeugungen, Zukunftsvorstellungen und Gestaltungskraft ein in die Arbeitswelt und die Gesellschaft – auf dem Hintergrund des christlichen Glaubens. Kirche und Handwerk eint das Selbstverständnis, Verantwortung in der Arbeitswelt und Gesellschaft übernehmen und etwas Wertiges schaffen zu wollen, das auch nachfolgenden Generationen dient. Handwerk und Kirche sind auch gegenseitige Sparringpartner, wenn es um die jeweiligen Zukunftsfragen geht, wie etwa Fachkräftemangel und nötige Umstrukturierungen.

Mit dieser gemeinsamen Basis lag die Frage nah „Wie ins gemeinsame Handeln kommen?“ Neben dem Grundsatzpapier aus Hamburg gibt es dazu eine deutlich ältere Forderung. Die EKD-Denkschrift „Handwerk als Chance“ aus dem Jahr 1997 forderte damals nicht nur, die kirchliche Handwerkerarbeit zu intensivieren, sondern auch konkret Kooperation mit dem Handwerk zu stärken. Daraus haben sich gerade in den letzten Jahren im Norden verschiedene Kooperationsmodelle ergeben. Hier einige Beispiele:

## WORKSHOP-REIHE FÜR KONFIRMAND*INNEN UND HANDWERKSBETRIEBE

Im Rahmen des Konfirmandenunterrichts – der ursprünglich auch den Übergang ins Berufsleben vorbereitet hat – bieten der KDA und die Handwerkskammer Hamburg für Kirchengemeinden regelmäßig Workshops an, die junge Menschen in Handwerksbetriebe bringen. Seit 2017 erfahren junge Menschen auf ihrem Weg mit Gott, wie christliche Werte im Alltag und konkret im Handwerk eine zentrale Rolle spielen.

Wirklich begreifen kann man nur, was man mit allen Sinnen erlebt hat – darum haben die Handwerkskammer Hamburg und KDA dieses Projekt ins Leben gerufen. Die Konfirmand*innen kommen deshalb hands on mit den Handwerksberufen in Kontakt, können sich unter fachlicher Anleitung handwerklich ausprobieren und erhalten einen nachhaltigen Eindruck, worauf es bei dem jeweiligen Beruf ankommt.

Die jungen Auszubildenden im diesjährigen Vorbereitungsteam haben eine Botschaft „von jungen Menschen für junge Menschen“: (v. l.) Mehmet Karagöz, Belal Hakimi, Jabbo Ubbens, Jonas Wasner, Felix Güttner.

3 Vgl. https://bit.ly/3P6nyke.

In vielen Ausbildungsgängen wird das Potenzial der Digitalisierung schon genutzt, wie etwa mit Virtual-Reality-Brillen bei der Akquise von Auszubildenden.

Die dreistündigen Workshops – zeitgemäß und ansprechend gestaltet – öffnen den Konfis die Türen zu ausgewählten Handwerksbetrieben und laden ein zum Austausch mit Azubis, Gesell*innen und Meister*innen vor Ort.

Die einzelnen Besuche werden mit aktuellen und gesellschaftlich relevanten Themen verknüpft, wie „Die Macht der Bilder in sozialen Netzwerken" in Verbindung mit dem Kennenlernen des Berufsbildes Fotograf (m/w/d); oder „Fleischkonsum auf dem Prüfstand" beim Gespräch vor Ort in einer Schlachterei. Die großen Fragen werden zielgruppengerecht aufbereitet und fachkundig mit den Jugendlichen diskutiert. So leistet dieses Format auch einen Beitrag zur Berufsorientierung – und der „Beruf" im heutigen Sinne ist schließlich eine Erfindung Martin Luthers.[4]

## „MÄDCHENWIRTSCHAFT – NEUE ZIELGRUPPEN ERREICHEN UND BEGEISTERN"

Vielen Handwerksbetrieben fehlt der Nachwuchs und Handwerk hat unverändert ein Imageproblem, von ‚verstaubt' bis ‚Männerwirtschaft'. Mit einer Berufsrallye „Mädchenwirtschaft" von Handwerk und Kirche bekommen junge Menschen Einblicke in verschiedene Handwerksberufe – und das seit über 25 Jahren.

Wie der Titel verrät, stehen Mädchen und junge Frauen im Mittelpunkt. Auch hier unterstützt der KDA bei der wert- und nachhaltigen Berufsorientierung. Nur rund ein Drittel der im Handwerk beschäftigten Personen ist weiblich, und in vielen Gewerken sind Frauen eindeutig unterrepräsentiert. Nicht nur aus Gerechtigkeitsgründen, sondern auch um gegen den Fachkräftemangel vorzugehen, muss die Forderung lauten: Mehr Mädchen und Frauen ins Handwerk! Umdenken ist angesagt – bei Eltern, Lehrenden und in der Gesellschaft insgesamt.[5] Es braucht die richtigen Informationsangebote für Schülerinnen weit vor ihrem Schulabschluss. Darum „Mädchenwirtschaft" als niedrigschwellige Berufsrallye für Schülerinnen der 7. und 8. Klassen, organisiert von der Handwerkskammer Hamburg, Dolle Deerns e.V., Agentur für Arbeit und KDA.

## „5000 BROTE – KONFIS BACKEN BROT FÜR DIE WELT"

„Unser tägliches Brot gib uns heute..." Brot ist Grundnahrungsmittel und von tiefer christlicher Bedeutung. Seit 2014 backen Konfi-Gruppen in ganz Deutschland mit ihrem lokalen Bäcker Brot zugunsten von Brot für die Welt. Im Rahmen der EKD-weiten Aktion kann sich auch in der Nordkirche jeder neue Konfirmandenjahrgang daran beteiligen und durch Vermittlung des KDA in einer Backstube ans Werk gehen. So erfahren Konfis etwas über Ernährung und Nachhaltigkeit, helfen einem guten Zweck und erhalten einen Einblick in den Bäckerberuf. Mit dem Erlös aus dem Brotverkauf werden in diesem Jahr drei Ausbildungsprojekte für Jugendliche von „Brot für die Welt" in Myanmar, Malawi und Paraguay gefördert. Die Aktion steht nicht nur stellvertretend für eine gelungene Vernetzung von „backendem Handwerk und Kirche vor Ort", sondern auch für die besondere Rolle von Kirche als „Brückenbauerin" in der Gesellschaft.

## HANDWERK MEETS KIRCHE – AUF AUGENHÖHE BEIM JÄHRLICHEN SPITZENGESPRÄCH AM RUNDEN TISCH

Handwerk und Kirche bewegen gemeinsam viele große Themen, die beim jährlichen Spitzengespräch auf den Tisch kommen. Es ist ein unverzichtbares und fest etabliertes Dialogformat zwischen Vertreter*innen der Nordkirche wie Bischöfin Kirsten Fehrs und Repräsentant*innen der Handwerkskammer wie Präsident Hjalmar Stemmann. Das Gespräch hat ökumenischen Charakter, wenn auch Vertreter*innen der katholischen Kirche teilnehmen.

Oft werden externe Impulsgeber*innen eingeladen, die eine wichtige Außenperspektive mitbringen. In jüngster Vergangenheit

4 Mehr Infos zur Workshop-Reihe: www.kda-nordkirche.de/beitrag/19.
5 Mehr Infos: https://bit.ly/3RkpKG7.
6 Dazu: https://15-minuten-stadt.de/.
7 Dazu: https://de.wikipedia.org/wiki/Handwerkerehre.

An der EKD-weiten Aktion „5000 Brote“ beteiligen sich auch Konfirmand*innen und Bäckereien in der Nordkirche.

stand natürlich der Umgang mit der Corona-Pandemie mit Mittelpunkt wie auch die Frage, ob diese als Beschleuniger der Digitalisierung gewirkt hat – und wie damit umzugehen ist. Genauso die Frage nach der Entwicklung unserer (Innen-)Städte, die zu veröden drohen und auf neue Initiativen warten. Hier wurde zum Beispiel das Konzept der „15-Minuten-Stadt“[6] diskutiert, das sich viele Metropolen als Vorbild nehmen.

Deutlich wird: Handwerk und Kirche agieren als unverzichtbare Partner in einem gesellschaftspolitischen Dialog, egal ob aktuelle oder Zukunftsfragen im Mittelpunkt stehen. Ist der „offizielle“ Teil abgeschlossen, bleibt meist noch etwas Zeit für Networking und persönlichen Austausch.

**HANDWERK UND KIRCHE GEHEN GEMEINSAM IN DIE ZUKUNFT**

Das 70-jährige Bestehen des KDA lädt ein, auf Erreichtes zurückzublicken und sich neue Ziele für die Zukunft zu setzen. Eines ist dabei so sicher wie das „Amen in der Kirche“: Für die Zukunft der Handwerksarbeit im Raum der Nordkirche gibt es viele Perspektiven, denn auch Themen und Herausforderungen werden immer mehr. Hier einige Aufgaben, die zukünftig in den Blick kommen (sollten):

- Verstärkte Integration von Geflüchteten in das Handwerk: Vielleicht ergibt sich hier ja eine Kooperationsmöglichkeit mit der Diakonie.
- Mehr Breitenwirkung in der Handwerksarbeit der Nordkirche: Der Fokus liegt aktuell stark auf Hamburg bzw. der Metropolregion. Viele Formate sollen zukünftig auch in anderen Regionen fruchten.
- Wie gelingt ein Kulturwandel in Handwerk und Kirche, wenn es um „New Work“ geht?

Die Gesellschaft und die Arbeitswelt sind stets in Bewegung – so auch die Zusammenarbeit von Kirche und Handwerk. Mit den Erfahrungen der zurückliegenden 70 Jahre und einer Bandbreite an neuen und bereits etablierten Themen ist der KDA als Kirche in der Welt auch im Handwerk zu Hause.

„Gott schütze das ehrbare Handwerk.“[7] Mit diesem feierlichen und traditionellen Gruß endet auch heute fast jede Rede im Handwerk. Er ist mehr als ein Gruß. Es ist ein Versprechen und eine Form des Ehrenkodex‘ für Werte wie Zuverlässigkeit, Vertrauen, Qualität und Beständigkeit, Hingabe und Treue bei der Ausübung eines Handwerks. Als echte Überzeugungstäterin für die Zusammenarbeit von Handwerk und Kirche wünsche ich: Gott schütze das ehrbare Handwerk und die Zusammenarbeit von Handwerk und Kirche in der Nordkirche – stets im Wandel und mit Tradition.

KDA goes junges Handwerk: #New Work – Wie sieht die Arbeit der Zukunft aus? Pastorin Meike Barnahl berichtet Handwerks-Junioren Hamburg e.V. und den Hamburger Wirtschaftsjunioren von ihrem Start-up-Projekt (damals noch unter dem Arbeitstitel „Ritualagentur“, jetzt: st. moment).

INTERVIEW

# „Die Stärke des KDA darf gern noch mehr genutzt werden“

*Die scheidende KDA-Leiterin Gudrun Nolte über ihre bewegte Berufsbiografie, langwierige Entscheidungsprozesse in der Kirche und die zunehmende Spaltung der Gesellschaft*

**Sie kommen aus einer Arbeiterfamilie, haben viele berufliche Stationen durchlaufen und waren nun als Sozialwissenschaftlerin zehn Jahre auf einer kirchlichen Führungsposition. Vorgezeichnet war dieser Weg sicher nicht.**
Richtig, mein Vater war Tischler, meine Mutter hat ungelernt als Raumpflegerin gearbeitet. Im Spaß sagte sie dann, weil sie Räume an der Universität putzte: ‚Ich habe Bodenkunde studiert.‘ Beide Eltern haben mir beigebracht, wie wichtig es ist, eine gute Ausbildung zu haben und eigenes Geld zu verdienen. So habe ich mit einer Ausbildung als Krankenschwester begonnen. Und mein Vater hat dafür gesorgt, dass ich in die Gewerkschaft eintrete.

**Und Ihr Bezug zur Kirche?**
Meine Mutter, die aus Pommern stammt, hat mir die evangelische Grundbildung vermittelt. Ich war im Kindergottesdienst und später im Jugendkeller der katholischen Nachbargemeinde (wo die Feten eindeutig besser waren). Sogar bei Fronleichnams-Prozessionen bin ich mitgelaufen. Für das Freiwillige Soziale Jahr war ich in einem evangelischen Kinderheim mit traditionellen Diakonissen, die uns liebend gern zu Nachfolgerinnen in ihrem Dienst gemacht hätten.

Zeitweise habe ich mit der Kirche gehadert, wie auch mit der Gewerkschaft übrigens, aber ich war der Kirche nie fern. Ich kann mir gar nicht vorstellen, wie es für Menschen ist, die nie im Leben mit Kirche Berührung hatten. Als KDA-Leiterin habe ich allerdings viele Menschen ohne kirchliche Sozialisation getroffen. Auch das ein Teil unseres Auftrags: das Evangelium an die Werkbank zu bringen. Dennoch habe ich nach wie vor meine kritischen Anfragen an die Institution.

**Zum Beispiel?**
Aus meiner Erfahrung in einem kirchlichen Leitungsamt kann ich sagen: Die Beteiligungsstruktur in der evangelischen Kirche ist richtig und wichtig. Doch im Ergebnis dauern Entscheidungen und Reformen zu lange. Je schneller sich Prozesse in der Arbeitswelt drehen, desto schwieriger wird es für die Kirche mitzukommen. Während sich Unternehmen etwa zur Digitalisierung längst positioniert haben und den digitalen Wandel gestalten, arbeiten wir im Wesentlichen noch an einem Grundsatzpapier, das mit sehr vielen Beteiligten abgestimmt werden muss.

**Was wünschen Sie sich anders?**
Es gibt eine unausgesprochene Konkurrenz zwischen landeskirchlicher und gemeindlicher Ebene. Da wünsche ich mir mehr wechselseitiges Interesse und einen weiten Blick.

Der KDA erreicht ja Menschen in der Arbeitswelt gerade auch außerhalb der klassischen kirchlichen Formate. Sei es, indem wir Konfirmand*innen und örtliche Bäckereien für die Spendenaktion „5000 Brote“ zusammenbringen, sei es beim Runden Tisch Fleischindustrie in Schleswig-Holstein oder beim Azubi-Gottesdienst in Hamburg. Wir treffen Betriebsrät*innen der unterschiedlichen Branchen, führen Dialoge zur Zukunft der Arbeit. Das ist die Stärke des KDA, und die darf gern noch mehr genutzt werden. Man-

che in der Kirche kennen den KDA nicht, obwohl es ihn seit 70 Jahren gibt.

**Was zeichnet den KDA in der Nordkirche aus?**
Eine feine Spürnase für Themen der Zeit. Damit können wir Innovator und Motor sein. Die Mobbing-Arbeit zum Beispiel wurde bundesweit zum Markenzeichen des Hamburger KDA.

Außerdem haben wir einen langen Atem. Wir bleiben dran, etwa an Verbesserungen für Arbeitskräfte in der Pflege – auch wenn in den Medien längst wieder andere Themen Konjunktur haben.

Und immer wieder erklären wir unterschiedliche Positionen im Gespräch und vermitteln. Ein heikles Thema ist zum Beispiel das kirchliche Arbeitsrecht. Die Kirche selbst wird sehr genau hinschauen müssen, wie sie die sogenannte Dienstgemeinschaft von Arbeitgebern und Arbeitnehmern künftig versteht und welche Sonderrechte noch angemessen sind. Aber wir sagen Kritiker*innen auch: In kirchlichen Häusern ist eine Mitarbeitendenvertretung immerhin vorgeschrieben. Unternehmen dagegen müssen nicht zwingend einen Betriebsrat haben.

**In früheren Zeiten war der KDA stark an der Gewerkschaftsarbeit orientiert. Heute ist er viel breiter aufgestellt.**
Auf jeden Fall. Zu den Gruppen, mit denen wir im Diskurs sind, gehören heute auch Menschen in prekärer Arbeit ebenso wie Führungskräfte und Unternehmer*innen. Wir nehmen die Sorgen von Arbeitnehmer*innen in den Blick, aber auch die Nöte von Betrieben. Und wir wenden uns übergreifenden Themen zu, etwa neuen Arbeitsformen wie dem Coworking oder New Work. Das große Thema der sozial-ökologischen Transformation bearbeiten wir mit Kooperationspartnern bereits seit zehn Jahren, in unterschiedlichen Bündnissen sind wir wichtige Partner. Landwirtschaft und die Bewirtschaftung von kirchlichen Flächen rücken seit

## Zur Person



Gudrun Nolte übernahm 2012 die KDA-Leitung, damals noch in der Nordelbischen Kirche. Sie war die erste Frau auf diesem Posten. Zuvor hatte Ulrich Ketelhodt den KDA für ein Jahr kommissarisch geleitet.

Seit Herbst 2008 gehört der KDA zum Hauptbereich Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog in der Landeskirche und ist somit kein eigenständiges kirchliches Werk mehr. Die Zeit zwischen 2007 und 2012 war von häufigem Leitungswechsel geprägt.

Gudrun Nolte ist gelernte Krankenschwester und hatte in den 1980er-Jahren als Intensiv- und Anästhesie-Pflegerin gearbeitet, dann die Hochschulzugangsberechtigung erworben und in Hannover Sozialpsychologie, Soziologie und Arbeitswissenschaften studiert. Stationen im Landesseminar für Krankenpflege in Kiel und im Landesamt für Gesundheit und Arbeitssicherheit schlossen sich an, ebenso mehrere Jahre selbstständige Tätigkeit als Dozentin, Supervisorin, Coach und Mediatorin. Vor dem Wechsel zum KDA war sie Referentin für entwicklungspolitische Bildungsarbeit beim Diakonischen Werk Schleswig-Holstein.

Mit 64 geht Gudrun Nolte Ende August 2022 in die passive Phase der Altersteilzeit. Die Leitung übergibt sie an Pastorin Renate Fallbrüg, die im KDA der Nordkirche bisher den Bereich Führungskräftearbeit und Unternehmensethik verantwortet hat (siehe Umschlagklappe hinten).

17. September 2016, Kundgebung auf dem Rahausplatz / Hamburg

Gudrun Nolte in ihrem ersten Beruf als Krankenschwester.

Wir nehmen die Sorgen von Arbeitnehmer*innen in den Blick, aber auch die Nöte von Betrieben. Und wir wenden uns übergreifenden Themen zu, etwa neuen Arbeitsformen wie dem Coworking oder New Work.

einigen Jahren deutlich in den Fokus. Die Arbeitswelt in der Landwirtschaft ist eng mit Tierhaltung und ethischen Fragen zum Umgang mit Ressourcen verbunden.

Was mich derzeit vor allem umtreibt, sind die Krisen, die nebeneinander stehen, und jede für sich ist eine Herausforderung: Klimawandel, Pandemie, Krieg, Inflation. Damit einher geht eine Spaltung unserer Gesellschaft in Arm und Reich. Auf der einen Seite gibt es immer mehr Einkommensmillionäre, auf der anderen Seite einen Niedriglohnsektor, wo die Menschen einen zweiten oder dritten Job nebenher brauchen, damit sie überhaupt genug zum Leben haben. Gleichzeitig erleben Ausbildungsberufe und Handwerk einen Rückgang an Anerkennung und Akzeptanz, Studium und die Reform der Abschlüsse sollen den Dienstleistungssektor stärken.

Hier kommen mehrere krisenhafte Entwicklungen zusammen. Da werden wir immer wieder den Finger in die Wunde legen müssen.

**Ursprünglich sollte „Mangel" das Schwerpunktthema dieses Journals sein. Das hatten Sie zu einem Zeitpunkt geplant, als der Angriffskrieg auf die Ukraine, knappe Energie, ausbleibende Getreidelieferungen und dramatisch steigende Preise in keiner Weise abzusehen waren. Holt uns das Thema jetzt doch mit aller Macht ein?**

Ja, wir müssen uns an vielen Stellen auf Mangel einstellen und aktuell überlegen, wie wir in den kommenden Winter gehen wollen.

Dabei gilt natürlich, was vorher schon galt: Auch mit Blick auf die Klimakrise müssen wir generell nachhaltiger wirtschaften und sicher auf manches verzichten. Es braucht Mut, die unangenehmen Wahrheiten auszusprechen – wir können nicht so weitermachen wie bisher. Seit Langem überschreiten wir die planetaren Belastungsgrenzen unserer Erde und überfordern die lebensstiftenden Systeme: die Atmosphäre, die Böden, die ‚grüne Lunge' der Regenwälder sowie die Sauerstoff produzierenden Ozeane. Bei einem Weiter-so kippen die Erdsysteme wie Dominosteine!

Nachhaltiges Wirtschaften lässt sich nicht zuletzt theologisch begründen. Von der Erde nicht mehr zu nehmen, als sie uns gibt, oder in bestimmten Abständen Schulden zu erlassen: Das sind Empfehlungen, die schon in der Bibel stehen. Der KDA wird nicht locker lassen, in all seinem Handeln auf unsere Existenzgrundlage – die Schöpfung – hinzuweisen und dafür zu kämpfen.

**Sie gehen nun in Altersteilzeit, lassen 48 Jahre Arbeitsleben hinter sich. Mit gemischten Gefühlen?**
Das ist ein Umbruch, gewiss. Aber Wendepunkte und beruflichen Wechsel gab es in meinen Leben viele. So werde ich auch diese Veränderung gestalten. Mein erstes Vorhaben ist eine Wanderung auf dem Salzalpenstieg von Ruhpolding nach Berchtesgaden. Außerdem werde ich eine langjährige Freundin zu einer Woche Urlaub einladen. Sie leitete eine Intensivstation, als ich dort mit 18 in der Ausbildung meinen ersten Einsatz hatte. Erschütternd, wie gering ihre Rente nach 45 Berufsjahren als Krankenschwester ist.

Und ich bleibe KDA und Kirche ehrenamtlich weiter verbunden: als Vorsitzende des EKD-weiten Verbands Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt und als Synodale in der Nordkirche.

Auch mit Blick auf die Klimakrise müssen wir nachhaltiger wirtschaften und sicher auf manches verzichten. Es braucht Mut, diese unangenehmen Wahrheiten auszusprechen.

## Die Arbeitsfelder des KDA in der Nordkirche

**Angebote für Menschen in besonderen Situationen**
- Sorgentelefon für landwirtschaftliche Familien
- Beratung in beruflichen Konflikten/Mobbing
- Führungskräfte beraten Arbeitssuchende

**Arbeitsbereiche, die bestimmte Gruppen in den Blick nehmen**
- Menschen in prekärer Arbeit
- Pflegekräfte in Krankenhäusern
- Menschen im Langzeitleistungsbezug
- Führungskräfte
- Jugendliche
- Arbeitnehmer*innen
- Betriebliche Interessenvertretungen
- Menschen in und für Landwirtschaft

**Thematische Angebote und Veranstaltungen zum Beispiel**
- diverse Begegnungsformate Kirche/Wirtschaft
- Betriebsräte-Fachtage
- Digitalisierung
- Berufliche Orientierung
- Ökonomisierung der Krankenhäuser
- Sonntagsschutz/Sonntagsarbeit
- Gottesdienste mit Gemeinden

**Aktuelle Projekte**
- Coworking in Hamburg und Schleswig-Holstein
- Teilhabeorientierte Projekte für und mit langzeiterwerbslosen Menschen
- Zukunftsprojekt Mecklenburg-Vorpommern: Wandel der Arbeits- und Lebenswelt
- Ökologische Transformation in der Landwirtschaft, einschließlich Bewirtschaftung von Kirchenland

Glaube
LIEBE
HOFFNUNG

# 70 Jahre KDA: Kirche da, wo die Menschen sind

*Sonntagsruhe und Tierethik, Finanzkrise und Arbeitsplatz-Rettung: Ein persönlicher Rückblick auf die Zusammenarbeit mit dem KDA*

**GASTBEITRAG** Dr. h.c. Gerhard Ulrich

Ich reihe mich gern ein in die Schar derer, die diesen Geburtstag feiern: Herzlichen Glückwunsch dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt! Meinen Dank und meinen Respekt will ich zum Ausdruck bringen für diesen Dienst der Verkündigung an besonderen Orten, für Beratung über vier Jahrzehnte meines pastoralen Dienstes zunächst in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche und dann in der Nordkirche! Das ist es vor allem, was den KDA bestimmt: Er ist gegründet und gewachsen als Teil des einen Auftrags, den der Herr seiner Kirche gibt: das Wort von der Versöhnung zu predigen und so Gemeinde zu sein.

Für mich ist der KDA eine ekklesiologische Selbstverständlichkeit: Kirche ist nur Kirche, wenn sie für die Menschen da ist (nach Dietrich Bonhoeffer). Sie ist nur Kirche, wenn sie eine Geh-Struktur aufweist, in Bewegung ist zu den Orten, an denen die Menschen sind. Kirche ist mehr als die Parochie in festgelegten Gemeindegrenzen. Gemeinde ist da, wo das Evangelium verkündigt wird. Und das habe ich zusammen mit dem KDA immer wieder erleben dürfen: in Werkshallen, Lagerhallen, Banken-Zentren; auf Bauernhöfen, in Handwerksbetrieben; in Industrie- und Handelskammern, in der Börse – an vielen, vielen anderen Orten. So hat es der Prophet Ezechiel in einem Bild wunderbar beschrieben: Das Wasser des Lebens entspringt im Heiligtum, im Tempel. Aber es fließt hinaus aus dem Tempel. Und draußen erst entfaltet es seine Leben spendende Kraft (Ezechiel 47).

Mein Bild von einer Kirche, die Zukunft hat, wurde und wird unter anderem geprägt und abgebildet in dem Dienst des KDA – und dieser kirchliche Dienst steht damit zugleich für all die anderen Dienste und Werke unserer Kirche: Kirche hat nur Zukunft, wenn sie aus sich heraus kommt, durchlässig wird; wenn sie sich nicht „in die Sakristeien" zurückzieht, sondern aufsuchende Gemeinschaft bleibt, sich senden lässt, wie Jesus die Seinen gesandt hat, den Frieden zu verkündigen, zu hören und zu antworten aus der Kraft des Evangeliums heraus.

## LEBENDIGER, KRAFTVOLLER, BEDEUTENDER

„Als KDA sind wir Vermittler zwischen Kirche und Arbeitswelt. Wir setzen relevante Themen, bieten Veranstaltungen und engagieren uns als Personen für die Menschen in den Regionen der Nordkirche." – Das lese ich, wenn ich die Internetseite des KDA der Nordkirche aufrufe. Das klingt wie ein lange glatt geschliffenes Leitbild, ehrlich gesagt. In Wahrheit ist der KDA viel lebendiger, kraftvoller und – ja: bedeutender!

Ich kann und will hier nicht die Historie des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt nachzeichnen. Ich schaue aber auf die Zeit, die fast genau meine bisherige Lebenszeit umfasst. Und ich möchte einige der Themen aufgreifen, an denen ich mit dem KDA der Nordelbischen und dann der Nordkirche in 40 Jahren kirchlicher Praxis gearbeitet habe: Themen, die nicht der KDA, nicht ich, sondern die die Zeit, die Menschen gesetzt haben. Dank dem KDA ist es immer wieder gelungen, Fragen aufzugreifen, die die Menschen bewegen und umtreiben.

Fragen, die damals, 1952, gestellt wurden, waren Fragen nach dem Überleben nach der Katastrophe des verbrecherischen Krieges, mit dem Nazi-Deutschland die Welt überzogen hatte; Fragen nach dem Umgang mit Schuld und Verantwortung. Es ging darum, der „Unfähigkeit zu trauern" (Alexander Mitscherlich) zu begegnen und Raum zu schaffen für die Trauer nach Tod und Verderben. Denn das war eigentlich die Voraussetzung für Neuaufbau und Neuanfang.

1952 war die Generation meiner Eltern mit dem Wiederaufbau beschäftigt. Nicht nur meine Heimatstadt Hamburg lag in Trümmern. In meiner Kindheit konnte ich erfahren, vor welchen Herausforderungen die Menschen standen: Wie würden sie überleben können, wie würden sie neue Gemeinschaft bilden? Und vor allem: Wie sollten sie die Arbeit schaffen, die sich vor ihnen auftürmte?

Ich bin aufgewachsen in einem Haus, in dem außer meinen Eltern und meiner Schwester meine beiden Großeltern-Paare lebten und außerdem Menschen, die vertrieben waren aus ihrer Heimat. Für sie alle bestimmte Arbeit das Leben. Es gab kaum eine lebensdienliche Struktur: Gearbeitet wurde an sieben Tagen in der Woche. Und mit den Jahren wuchs das, was man später das „Wirtschaftswunder" nannte: Die Wirtschaft kam wieder auf die Beine – ein Verdienst hart arbeitender Menschen, die aber in dem Aufschwung oft ihre Mitte verloren. Die Entwicklung war rasant: Die Wirtschaft wuchs (nicht selten eben leider auch auf den Kapitalstämmen von Kriegsgewinnlern), und um die gerechte Teilhabe musste immer wieder gerungen werden (das ist keineswegs ein Thema nur unserer Zeit heute). Der Druck wurde immens, die Spaltung der Gesellschaft in Arm und Reich war greifbar. Die Menschen damals brauchten neben vielen anderen Dingen des Lebens dringend soziale und ethische Orientierung.

In diese Situation hinein gründete sich der KDA. Diesen Menschen ein seelsorgerliches und fachlich fundiertes Angebot zu machen, die Zeit zu gestalten, den Herausforderungen gewachsen zu sein. Sie darin zu bestärken, dass sie alle mit ihren oft traumatischen Erfahrungen geliebte Kinder Gottes waren, dass sie mit ihren Gaben gebraucht und gefragt waren: Diesen Zuspruch konnte niemand besser zum Ausdruck bringen als die Kirche mit ihrem Auftrag und mit ihrer Sendung.

Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt stand für mich immer zuerst in der Tradition eines Johann Hinrich Wichern, war Ausdruck auch der von ihm begründeten „Inneren Mission". Das Evangelium der Tat spricht hinein in die konkreten Lebensgeschichten und in die ganz konkreten Kontexte, in denen Menschen ihr Leben gestalten (müssen). Mahnend und aufrichtend die Stimme zu erheben gegen Ungerechtigkeit und für Gerechtigkeit: Das entspricht dem Auftrag Jesu. Eine Gesellschaft ist nur so stark, wie sie eine Schwäche für die Schwächsten hat: Das galt damals wie heute, in einer Zeit, in der der Wert eines Menschen oft bemessen wird an der Leistung, die er zu erbringen vermag, an seinem „Marktwert", an seiner Konsumkraft.

Ich sehe den KDA in der Tradition des „Sozialpfarramtes", das schon in den 1920er-Jahren in vielen Landeskirchen gegründet worden war, als die Evangelische Sozial-Arbeit begann, als Arbeiterpfarrer und Industriepfarrer entsandt wurden. Schon 1925 wurde „die Behandlung sozialer Probleme vom Worte Gottes her als Voraussetzung für die Bildung neuer Gemeinschaft gefordert"[1]. Dort findet sich auch der Entwurf eines Dienstauftrags eines Sozialpfarrers: Er „... hat die Aufgabe, in der durch die industrielle Revolution veränderten Welt nach neuen Arbeits- und Gemeinschaftsformen des kirchlichen Dienstes an der Welt zu suchen und solche zu entwickeln"[2]. Kirchlicher Dienst in diesem Zusammenhang soll verstanden werden als Konkretisierung der Verkündigung bis hin zu praktischen Vorschlägen zur Erhaltung der Mitmenschlichkeit. „Die Kirche soll ... die ‚Entfremdung' im existenziellen Bezug zur Arbeit und zum Evangelium überwinden helfen. Dies erfordert unmittelbare Zusammenarbeit mit Gruppen-, Berufs- und Interessenverbänden (Gewerkschaften, Arbeitgeber-, Unternehmer-, Bauernverbände) auch in Rüstzeiten und bei Betriebsbesuchen ..."[3]

## KIRCHE IST MEHR ALS DIE ORTSGEMEINDE

All dies wurde 30 Jahre vor Gründung des KDA aufgeschrieben. Es klingt nicht nur wie eine Beschreibung des Dienstes dieses Werks, sondern ist bleibend aktuell! Es nimmt darüber hinaus vorweg, was in den großen Kirchen-Reformbewegungen der späten 1960er- und 1970er-Jahre leitend war und geblieben ist: Kirche ist mehr als die Ortsgemeinde. Sie ist eine Volkskirche nicht zuerst im Blick auf ihre Mitgliederzahl, sondern indem sie „Kirche für das Volk" ist.

Damals war klar, dass es nötig sein würde, nicht nur die Gemeinschaft der Heiligen zu öffnen, dafür zu sorgen, dass sie aus sich herausging, sondern dass man auch zugleich für eine Professionalisierung und Spezialisierung ihres Dienstes an vielen Stellen würde Sorge tragen müssen. So entstanden neben den Diensten und Werken eben auch sogenannte Spezialpfarrämter, und nicht nur in der Diakonie gehörten Sozialpädagog*innen und Psycholog*innen und viele aus anderen Professionen zu den Mitarbeitenden. Im KDA waren und sind Kompetenzen neben Theologie und Philosophie unter anderem aus der Volks- und Betriebswirtschaft, der Soziologie, der Agrarwissenschaften versammelt. Und es ist mir immer wieder eindrücklich, wie diese Kompetenzen sich in den Dienst der Verkündigung stellen: in Seelsorge und Beratung, in Auseinandersetzung mit Verbänden, in sozialethischen Fragen und vielem anderen mehr.

Für die Wahrnehmung der Menschen ist es wichtig, dass unsere Kirche nicht eine Freizeiteinrichtung neben vielen anderen ist, sondern sich als alltagstauglich erweist; nicht nur sonntags stattfindet, sondern im „täglichen Gottesdienst" gegenwärtig ist. Dies bestätigen übrigens die Mitgliedschaftsstudien der EKD seit den frühen 1970er-Jahren kontinuierlich.

Das habe ich in der Zusammenarbeit mit dem KDA während mehreren Jahrzehnte pastoraler Praxis erleben dürfen:

1 Zitiert nach RGG 1962, Band 6, Spalte 192.
2 RGG, ebd.
3 Ebd.

Dr. h.c. Gerhard Ulrich, Jg. 1951, wuchs in Hamburg auf. Er war Gemeindepastor, leitete das Prediger- und Studienseminar in Preetz, war Propst im Kirchenkreis Angeln und Bischof im Sprengel Schleswig und Holstein. Ab 2009 hatte er den Vorsitz der Kirchenleitung in der Nordelbischen Kirche inne und begleitete maßgeblich den Zusammenschluss mit den Landeskirchen Mecklenburg und Pommern zur Nordkirche. Von 2013 bis 2019 war Ulrich der erste Landesbischof der Nordkirche.

## AUSBILDUNG DER VIKARINNEN UND VIKARE

Als ich Anfang der 1990er-Jahre Verantwortung für die Ausbildung der Vikarinnen und Vikare übernahm, war die Zusammenarbeit mit dem KDA fest etabliert. Zum Curriculum der Ausbildung am Prediger- und Studienseminar gehörte fest ein Kurs, den wir zusammen mit Mitarbeitenden des KDA gestalteten. Die zukünftigen Pastor*innen sollten die Arbeitswelt aus unterschiedlicher Perspektive kennenlernen. Betriebsbesuche gehörten dazu sowohl im Bereich der Landwirtschaft als auch beim Handwerk, bei Werften, bei Banken und sogar bei der Hamburger Börse. Diese Besuche wurden intensiv ausgewertet – insbesondere auf die Frage hin, wie denn Verkündigung in diese besonderen Kontexte hinein zu gestalten sein würde. Die Mitarbeitenden des KDA haben in diesem Zusammenhang ihr Netzwerk zur Verfügung gestellt und dafür gesorgt, dass die jungen Vikarinnen und Vikare Zugang bekamen und überall kompetente Gesprächspartner*innen hatten. Ich erinnere vor allem intensive inhaltliche, theologische Debatten zum Thema „Kirche in der Arbeitswelt".

## SONNTAGSRUHE

Immer wieder gibt es Versuche seitens der Wirtschaft und auch einiger politischer Parteien, in die bestehenden Feiertagsregelungen einzugreifen und insbesondere die Sonntags-Öffnungszeiten, die in Schleswig-Holstein mit der Bäderregelung und in Mecklenburg-Vorpommern mit der Bäderverkaufsverordnung geregelt sind. Diese Regelungen sind über Jahre immer wieder unter der Beteiligung der beiden großen Kirchen verhandelt worden. Zusammen mit dem KDA haben wir in den Kirchenkreisen und auf landeskirchlicher Ebene immer wieder für die Sonntagsruhe gekämpft. Dabei war gerade in den Auseinandersetzungen in den zuständigen Ministerien die volks- und betriebswirtschaftliche Kompetenz, die der KDA aufzubieten hat, von großer Bedeutung. Hier bewährte sich auch die enge Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften – und auch die Ökumene!

„Ohne Sonntag gibt es nur noch Werktage" lautete der Titel einer EKD-weit gestarteten Kampagne für die Sonntagsruhe. Wir haben uns zusammen mit dem KDA eingesetzt für die aus der Schöpfungsordnung abgeleitete Ruhe des Sonntags. Wir haben gestritten für ein Menschenbild, das den Menschen eben nicht reduziert auf seine Funktion als Konsument oder Konsumentin. Dass die Wirtschaft den Menschen dienen muss und nicht umgekehrt: Auch das gehörte zu unserer Verhandlungslinie. Zusammen mit den Gewerkschaften standen und stehen wir an der Seite der Mitarbeitenden im Einzelhandel vor allem. Aber auch kleinere Unternehmer*innen fanden in uns Partner in ihrem Kampf gegen den Konformitätsdruck in der Wirtschaft. Ich erinnere mich gut an eine Ausstellung, die wir zusammen mit Gewerkschaften und dem KDA im ehemaligen Heimatmuseum in Schleswig zur Bedeutung des Sonntags gestaltet haben.

## KAMPF UM ARBEITSPLÄTZE

Exemplarisch für dieses in den 1990er-Jahren besonders

Vikarinnen und Vikare auf Betriebsbesuch, hier 2004 bei einem Landwirt.

dramatische gesellschaftliche Thema steht der Einsatz für den Erhalt des Nestlé-Werkes in der Stadt Kappeln an der Schlei. Anfang 1998 hatte der Vorstand von Nestlé Deutschland in Frankfurt beschlossen, das Werk in Kappeln zu schließen und die Produktion unter anderem von Cappuccino zu verlagern. Als das bekannt wurde, beschlossen der damalige Kirchenkreis Angeln, dessen Propst ich war, und die Kirchengemeinde Kappeln, uns an die Seite der Mitarbeitenden zu stellen und die Schließung nicht hinzunehmen. Immerhin handelte es sich um den größten Arbeitgeber in der Stadt und in der Region. 70 Jahre lang gehörte damals dieses Werk zur Stadt Kappeln, Generationen haben dort Arbeit gefunden und loyal zu diesem nicht immer skandalfreien Arbeitgeber gestanden. Uns war damals sofort klar, dass wir für die Auseinandersetzung mit dem Vorstand von Nestlé Kompetenz brauchten, die wir vor Ort nicht hatten. Wir fanden die nötige Beratung beim KDA.

Entstanden ist damals eine schier unglaubliche Kampagne zum Erhalt dieses Werkes. Einerseits kommunizierten wir mit kleinen Aktionen, Briefen, Päckchen usw. mit dem Vorstand von Nestlé; ohne die Hilfe des KDA wären wir dort nicht ernst genommen worden. Andererseits bauten wir vor Ort eine Struktur auf, um die Mitarbeitenden, die um ihren Arbeitsplatz fürchteten, zu unterstützen. Den Vorstand machten wir aufmerksam auf seine auch soziale Verantwortung vor Ort. Für die Mitarbeitenden bauten wir ein Beratungs- und Seelsorge-Angebot auf. Vor dem Werkstor entstand ein Holzschiff, die „Arche". Dieses Schiff war so groß, dass in ihm Veranstaltungen stattfinden konnten und auch einzelne Beratungen. Eine Pastorin und ein Pastor waren vom Kirchenkreis engagiert worden für ein halbes Jahr: Sie gestalteten die „Arche" als besonderes Gemeindezentrum. Zusammen mit dem KDA und den Gewerkschaften feierten wir zum 1. Mai 1998 einen Gottesdienst an der „Arche", die damalige Ministerpräsidentin erschien vor Ort und sprach mit den Mitarbeitenden. Eine Gruppe fuhr nach Frankfurt und demonstrierte vor den Toren der Konzernzentrale.

Die ständige Begleitung durch den KDA bildete das Gerüst für unseren Kampf, den wir schließlich gewannen: Ein norddeutscher Unternehmer, der unsere Aktionen verfolgt hatte, kaufte das Werk, erreichte eine Abnahme-Garantie für viele Jahre durch Nestlé – und bis heute arbeitet dieses Werk, zur Zeit trotz Kurzarbeit mit mehr Mitarbeitenden als damals. Eine Granitstele vor den Werkstoren erinnert an die gemeinsame Aktion.

## KIRCHE UND LANDWIRTSCHAFT

Besonders in den ländlich geprägten Gemeinden leben Kirche und Landwirtschaft seit Jahrhunderten eine enge Verbundenheit: Nicht nur waren über lange Zeit die Pastoren selbst landwirtschaftlich tätig, sondern auch umgekehrt tragen eigentlich bis heute viele Landwirte Mitverantwortung in den Gremien der Gemeinden vor Ort. Das hängt sicher auch mit dem Selbstverständnis der Bauern und ihrer Familien als Bewahrer*innen der Schöpfung zusammen. Kaum ein Berufsstand sonst erfährt die Kraft der Schöpfung so unmittelbar. Der Respekt kommt nicht nur zum Ausdruck, wenn zum Erntedanktag die Erntekrone geflochten wird.

In den letzten Jahrzehnten hat die Landwirtschaft einen umfassenden und umwälzenden Strukturwandel zu bestehen: Der ökonomische Druck, der auf den Betrieben lastet, Preisverfall und Subventionsabhängigkeit bestimmen und verändern das Arbeiten und Leben in der Landwirtschaft enorm. Auch die gesellschaftliche Stellung der Landwirte und ihrer Familien in den Kommunen hat sich verändert.

Und ein Ende ist nicht absehbar. Immer mehr Betriebe geben auf, die pure Größe scheint über das

Überleben zu entscheiden. Immer wieder stehen landwirtschaftliche Betriebe im Fokus gesellschaftlicher Auseinandersetzungen, wenn es um die Ursachen des Klimawandels geht zum Beispiel. Und wenn mit dem Finger auf „die" Landwirte gezeigt wird, wird allzu leicht vergessen, dass jeder Verbraucher und jede Verbraucherin Teil des Systems ist: Wer immer weniger für Lebensmittel zu zahlen bereit ist, verursacht das mit, was man Massenproduktion und Industrialisierung der Landwirtschaft nennt.

Der KDA hat Expertinnen und Experten gerade im Bereich der Landwirtschaft in seinen Reihen – seit Jahren schon. Und er hat ein großartiges Angebot zur Beratung der Landwirte aufgebaut – das „Sorgentelefon" ist nur ein Element dieser Struktur. Seit Jahrzehnten gibt es das jährlich stattfindende Treffen „Landwirtschaft und Kirche", auf dem – durchaus kontrovers – die Zukunft der Landwirtschaft miteinander diskutiert wird.

Als Propst eines ländlich geprägten Kirchenkreises habe ich profitieren dürfen von der gesammelten Kompetenz des KDA gerade in diesem Bereich: Als die Rinderseuche BSE zum Beispiel unser Land erreichte vor etwa 20 Jahren, da war der KDA zur Stelle mit Betriebsbesuchen und intensiven Beratungen, die die örtlichen Seelsorger*innen unterstützten.

Umso härter traf es viele Landwirte, die immer von „ihrer" Kirche sprachen, als sie sich Ende der 1990er-Jahre konfrontiert sahen mit einer Schrift zur „Tier-Ethik" der Kirchenleitung der damaligen Nordelbischen Kirche. Darin wurden Standards zum Tierwohl angemahnt, die heute jedenfalls kaum Aufregung erzeugen würden. Damals allerdings sahen sich die Landwirte zu aller Belastung durch Strukturreformen und Marktdruck auch noch an einen Pranger gestellt als Massentierhalter, die das Tierwohl missachten.

Die Empörung unter den Landwirten explodierte förmlich, als das Papier herauskam. Besonders die ländlichen Kirchenkreise sahen sich mit Protesten konfrontiert und mit einer großen Zahl an Kirchenaustritten. Wir haben Versammlungen erleben müssen, in denen uns die nackte Wut der Landwirte entgegenschlug – es entlud sich an diesem kirchlichen Papier natürlich eine viel umfassendere Wut und Empörung. Damals war ich froh, dass die Mitarbeitenden des KDA uns zur Seite standen in den Auseinandersetzungen um die Tierethik.

Das Problem dieses Papiers war eigentlich nicht so sehr sein Inhalt als vielmehr seine Entstehung: Daran waren die Landwirte vor Ort und die Verantwortlichen in den ländlichen Gemeinden und Kirchenkreisen nur unzureichend beteiligt worden.

Auf einer Veranstaltung „Kirche und Landwirtschaft" 1998 haben wir diesen Umstand eingeräumt. Es gelang damals, die Kirchenleitung dazu zu bewegen, ein neues Papier erarbeiten zu lassen, an dem alle beteiligt werden sollten, die von dem Thema in irgendeiner Weise betroffen waren. Unter Federführung des KDA entstand so zusammen mit Fach- und Berufsverbänden ein neues, abgestimmtes Papier, das große Akzeptanz erreichte.

Die kritische Partnerschaft zwischen Kirche und Landwirtschaft ist gerade angesichts der Herausforderungen, vor die uns der Klimawandel stellt, von existenzieller Bedeutung.

2017 hat dann die Nordkirche ein weiteres Diskussionspapier vor allem mit Blick auf Mecklenburg-Vorpommern herausgebracht, das sich in der Entstehung an dem damaligen Prozess orientiert hat.

Ich bin sehr dankbar dafür, dass es gelungen ist, die kritisch-loyale Gemeinschaft zwischen Landwirtschaft und Kirche je neu zu justieren und beispielhafte Kommunikationswege zu entwickeln. Die kritische Partnerschaft zwischen Kirche und Landwirtschaft ist gerade angesichts der Herausforderungen, vor die uns der Klimawandel stellt, von großer, existenzieller Bedeutung. Dass der KDA mit seinen Kompetenzen dabei führend und beratend tätig bleibt, ist eine unverzichtbare Voraussetzung.

**KIRCHE UND GEWERKSCHAFT**

Die bis heute regelmäßig stattfindenden Konsultationen zwischen Leitenden Geistlichen der Evangelisch-Lutherischen und der Römisch-Katholischen Kirche im Bereich der Nordkirche gehen zurück auf eine Initiative des damaligen Lübecker Bischofs Prof. Ulrich Wilckens und des ehemaligen schleswig-holsteinischen Ministerpräsidenten Björn Engholm. Auf der Höhe der Krise der Arbeitslosigkeit im Norden riefen beide die Tarifpartner*innen zusammen, um Maßnahmen zur Überwindung der Krise zu diskutieren. Die Rolle der Kirchen in diesem Zusammenhang ist nicht zu unterschätzen, ihre Beiträge zur Frage der „gerechten Teilhabe" und zur Bedeutung der Arbeit für ein dienliches Menschenbild und zu einer seither intensiv geführten Debatte über die moderne, dem Menschen und der Schöpfung dienliche Gesellschaft waren und sind gefragt. Von Anfang an war der KDA mit seiner Expertise eingebunden in diese Treffen, die zuerst in der St.-Petri-Kirche zu Lübeck stattfanden.

Später sind wir mit diesen Treffen „umgezogen" und haben uns meist im alten Lübecker Rathaus getroffen. Vertreter*innen der Gewerkschaften und des KDA bereiten diese Treffen vor, auf denen aktuelle gesellschaftliche Fragen aufgegriffen und in die öffentliche Debatte eingetragen werden. Immer wieder haben wir die gemeinsame Verantwortung betont für ein friedliches Zusammenleben der Menschen in der modernen Gesellschaft, für Wertschätzung der Arbeit, für Gleichberechtigung der Geschlechter und Generationen, für gleichen Lohn und Teilhabe am Wachstum. Über den Mindestlohn haben wir diskutiert und uns für auskömmlichen Lohn eingesetzt; über die Folgen der Globalisierung und über Handelsabkommen und ihre Folgen für die Arbeitnehmer*innen haben wir Papiere entwickelt und öffentlich gemacht, die erarbeitet wurden und werden von Mitarbeitenden des KDA, der Erzbistümer im Norden und der Gewerkschaften. An dieser Stelle möchte ich dankbar erwähnen, dass der viel zu früh verstorbene Chef des DGB Nord, Uwe Polkaehn, sich für diese gemeinsame, ökumenische Partnerschaft großartig engagiert hat! Ich bin dankbar, dass es diese Konsultationen weiterhin gibt.

**KIRCHE UND WIRTSCHAFT**

Auch die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Verbänden der Wirtschaft in den drei Bundesländern im

Der KDA ist eines der unverzichtbaren Gesichter unserer einen Kirche!

Das frühere Nestlé- und heutige Cremilk-Werk in Kappeln. Auf der Erinnerungstafel der Stadt sind auch die Auseinandersetzungen um die Werkschließung 1998 erwähnt.

Bereich der Nordkirche ist vielgestaltig und belastbar. Es gibt regelmäßige Konsultationen in unterschiedlichen Formaten, die Mitarbeitende des KDA federführend vorbereiten und begleiten. Als Bischof habe ich regelmäßig Vertreter*innen der Wirtschaftsverbände zu „Kaminabenden" eingeladen. Das bot einen geschützten Rahmen zum Austausch über wichtige, oft auch belastende Themen.

Das „Aschermittwochs-Treffen" hat eine lange Tradition. Immer wieder gelingt es dem KDA, hochkarätige Referent*innen zu gewinnen, um zu zentralen wirtschaftspolitischen und sozialpolitischen Themen vorzutragen und sie zu diskutieren: „Digitalisierung der Arbeitswelt und der Wirtschaft", „Folgen der Globalisierung" und viele Themen mehr finden hier eine Plattform. Und hier wie auch für die Treffen mit den Gewerkschaften gilt: Der geistliche Rahmen und Zugang zu den Themen ist nicht nur respektiert, sondern gewollt. Das Wissen, dass wir uns und das, was wir zum Leben haben, nicht uns selbst verdanken, ist ein stark verbindendes Denken und Suchen. Der KDA bietet zusammen mit dem „Arbeitskreis Evangelischer Unternehmerinnen und Unternehmer (AEU)" Rüstzeiten an. Ich erinnere mich an eine Rüstzeit im Kloster Loccum, bei der es um die Zehn Gebote und ihre Bedeutung für das wirtschaftliche Handeln ging.

Nicht zuletzt die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 hat auch die hiesige Wirtschaft nicht nur erschüttert, sondern viele Verantwortliche neu nachdenken lassen über ethische Maßstäbe für ihr Handeln. Ich erinnere mich an eine Reihe von Vorträgen, zu denen ich gebeten worden bin gerade in jener Zeit. Ich habe dabei sehr profitiert von den Kompetenzen der Mitarbeitenden des KDA!

Welche Werte können und müssen uns leiten in einem Wirtschaftssystem, das dem Prinzip des steten Wachstums folgt und fast zu einem heiligen, unberührbaren Raum geworden war – und doch in jener umfassenden Krise brutal an seine Grenzen stieß? Besonders in jener Zeit konnten wir zusammen mit dem KDA viele oft an sich selbst und dem System zweifelnde Verantwortliche in der Wirtschaft begleiten. Auch hier ist Kirche bei ihrer Sache. Das Wort Gottes bietet eine immer wieder neue Perspektive für das Handeln in konkreten Lebenssituationen, aber auch Zuspruch und Richtung: „Einer trage des anderen Last, so werdet ihr das Gesetz Christi erfüllen" (Gal. 6.2).

Ich bin sehr dankbar dafür, dass der Kirche Betriebe offenstehen, dass Verantwortliche der Industrie- und Handelskammern, Börsenvereine, Gewerkschaften und Verbände die Kirche und ihre Vertreterinnen und Vertreter als Partnerinnen und Partner wertschätzen.

**GLÜCKWUNSCH ALSO!**

Es gibt also viele gute Gründe und Erfahrungen für einen Glückwunsch an den KDA zu seinem Jubiläum. Noch mehr sind dies Gründe, Dank zu sagen für diesen besonderen Ort, an dem sich die Kirche Jesu Christi in der Welt und der Welt zeigt. Der KDA ist eines der unverzichtbaren Gesichter unserer einen Kirche! Ich weiß, dass viele, die vor mir, mit mir zusammen und nach mir Verantwortung tragen in dieser Kirche, genauso denken und für ihren Dienst je eigen profitieren von dem Dienst der Verkündigung des KDA.

Und ich weiß, dass die, die beim KDA Dienst tun, getragen und angetrieben sind von dem einen Geist des Friedens und der Versöhnung, den Jesus Christus der Welt gibt. Weil sich in dem Tun des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt die Realität Gottes in der Realität der Welt finden lässt: Darum ist der KDA unverzichtbar für den Auftrag der Verkündigung. Und darum ist er mit seinem Dienst und seinen Mitarbeitenden ein Ausweis der Bedeutung, den Kirche in der Gesellschaft bleibend hat. Auch insofern ist der KDA ein Hoffnungszeichen nach innen und nach außen! Herzlichen Glückwunsch also!

# Das KDA-Team

**GUDRUN NOLTE M.A.**
*Sozialpsychologin und Soziologin, Leiterin des KDA der Nordkirche (bis 31.08.2022)*

Dorothee-Sölle-Haus
Königstraße 54, 22767 Hamburg
Tel. 040 30620-1351 | Fax 040 30620-1359
gudrun.nolte@kda.nordkirche.de

**PASTORIN RENATE FALLBRÜG**
*Leiterin des KDA der Nordkirche (ab 01.09.2022)*

Dorothee-Sölle-Haus
Königstraße 54, 22767 Hamburg
Tel. 040 30620-1361 | Fax 040 30620-1359
renate.fallbrueg@kda.nordkirche.de

**KERSTIN ALBERS-JORAM M.A.**
*Sprachwissenschaftlerin, PR-Beraterin, Referentin für betriebsbezogene Arbeit und Handwerk*

Dorothee-Sölle-Haus
Königstraße 54, 22767 Hamburg
Tel. 040 30620-1352 | Fax 040 30620-1359
kerstin.albers-joram@kda.nordkirche.de

**NICOLE BEHRENS**
*Sekretariat Hamburg*

Dorothee-Sölle-Haus
Königstraße 54, 22767 Hamburg
Tel. 040 30620-1350 | Fax 040 30620-1359
nicole.behrens@kda.nordkirche.de

**FRANK HEIDRICH M.A.**
*Historiker, Kommunikationsberater, Veranstaltungs- und Bildungsmanagement*

Dorothee-Sölle-Haus
Königstraße 54, 22767 Hamburg
Tel. 040 30620-1355 | Fax 040 30620-1359
frank.heidrich@kda.nordkirche.de

**ANGELIKA KÄHLER**
*Dipl.-Sozialwirtin, Referentin für Arbeit und Gesundheit*

Dorothee-Sölle-Haus
Königstraße 54, 22767 Hamburg
Tel. 040 30620-1357 | Fax 040 30620-1359
angelika.kaehler@kda.nordkirche.de

**HEIKE RIEMANN**
*Betriebswirtin (WA), Regionsleiterin Hamburg*

Haus der Kirche
Hölertwiete 5, 21073 Hamburg
Tel. 040 519000-942 | Fax 040 519000-984
heike.riemann@kda.nordkirche.de

**KATHLEEN SCHULZE M.A.**
*Kulturanthropologin, Referentin für sozial-ökologische Transformation und Netzwerkarbeit*

Dorothee-Sölle-Haus
Königstraße 54, 22767 Hamburg
Tel. 040 30620-1356 | Fax 040 30620-1359
kathleen.schulze@kda.nordkirche.de

**DR. STEFAN ATZE**
*Theologe, wirtschaftsethischer Referent*

Evangelisches Zentrum Gartenstraße
Gartenstraße 20, 24103 Kiel
Tel. 0431 55779-420 | Fax 0431 55779-499
stefan.atze@kda.nordkirche.de

**MAIKE HAGEMANN-SCHILLING**
*Dipl.-Pädagogin, Regionsleiterin Westküste*

Evangelisches Zentrum Gartenstraße
Gartenstraße 20, 24103 Kiel
Tel. 0431 55779-421 | Fax 0431 55779-499
maike.hagemann-schilling@kda.nordkirche.de

**DR. JAN MENKHAUS**
*Agrarwissenschaftlicher Referent für Landwirtschaft und Ernährung*

Evangelisches Zentrum Gartenstraße
Gartenstraße 20, 24103 Kiel
Tel. 0431 55779-418 | Fax. 0431 55779-499
jan.menkhaus@kda.nordkirche.de

**MONIKA NEHT**
*Dipl.-Soziologin, Personalentwicklerin M.A., Sozialwissenschaftliche Referentin*

Evangelisches Zentrum Gartenstraße
Gartenstraße 20, 24103 Kiel
Tel. 0431 55779-424 | Fax 0431 55779-499
monika.neht@kda.nordkirche.de

**CORNELIA WILLRODT**
*Sekretariat Kiel*

Evangelisches Zentrum Gartenstraße
Gartenstraße 20, 24103 Kiel
Tel. 0431 55779-411 (-400) | Fax 0431 55779-499
cornelia.willrodt@kda.nordkirche.de

**MARTINA SCHMIDT**
*Sekretariat Lübeck, Projektmanagement*

Breite Straße 48a, 23552 Lübeck
Tel. 0451 891-574 | Fax 0451 891-695
martina.schmidt@kda.nordkirche.de

**RÜDIGER SCHMIDT**
*Gemeindepädagoge, Kultur- und Bildungsmanager, Regionsleiter Lübeck-Lauenburg und Ostholstein*

Breite Straße 48a, 23552 Lübeck
Tel. 0451 891-574 | Fax 0451 891-695
ruediger.schmidt@kda.nordkirche.de

**PASTOR DR. JÜRGEN KEHNSCHERPER**
*Regionsleiter Mecklenburg-Vorpommern*

Am Ziegenmarkt 4, 18055 Rostock
Tel. 0381 25224-38
juergen.kehnscherper@kda.nordkirche.de

# Impressum

**HERAUSGEBER**
Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
Hauptbereich Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog
Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland
Königstraße 54, 22767 Hamburg
www.kda-nordkirche.de

**VERANTWORTLICH FÜR DEN INHALT**
Gudrun Nolte

**TEXTREDAKTION**
Detlev Brockes
www.detlevbrockes.de

**GESTALTUNG UND SATZ**
Katrin Bahrs / Peter Bisping (drucktechnik)

**DRUCK**
drucktechnik
www.drucktechnik-altona.de
Papier: Profibulk
Auflage: 800

**BILDNACHWEIS**
Peter Bisping (Porträt G. Nolte): S. 01, 62
Shutterstock / angel217: S. 03, 08–09
iStock / Ivan Pantic: S. 03, 40
photocase / REHvolution.de: S. 03, 54
iStock / ZargonDesign: S. 04–05
Susanne Hübner: S. 07
privat: S. 11, 12
Adobe Stock / sweasy: S. 14–15
KDA / Initiative "Gute Begegnungen": S. 16
Adobe Stock / fanni87: S. 19
iStock / FredFroese: S. 20
epd-bild / Juergen Blume: S. 22
privat: S. 24
Atrium-Verlag: S. 25
privat: S. 27
KDA: S. 28, 34, 45, 46, 48, 49, 58
Shutterstock / Rawpixel: S. 31, 33
Shutterstock / eamesBot: S. 35, 36–37, 38
Shutterstock / Jacob Lund: S. 42
privat: S. 51, 52
privat: S. 57
Martin Weinhold: S. 52 / 53, U6
Rebecca Nordmann, Schlei Bote / sh:z: S. 61
Moritz Wellmann (Porträt J. Menkhaus): S. 63
Christian Eggers (Porträt C. Willrodt): S. 63
privat: U 3–4

Hamburg, August 2022

Renate Fallbrüg, zukünftige Leiterin des KDA der Nordkirche

## *Liebe Leserin, lieber Leser,*

wenn dieses Jubliäums-Journal druckfrisch vor Ihnen liegt, ist Sommer in aller üppigen Fülle. Reife Früchte und spätsommerliche Blütenpracht, ein Fest für die Sinne. Die beste Zeit, um auch beim KDA der Nordkirche etwas zu feiern. Zusammen mit Ihnen, den unterschiedlichsten Kooperationspartner*innen aus Wirtschaft, Gewerkschaft, Kammern und Verbänden, aus Kirche und Gesellschaft. Denn am 30. August schauen wir auf unser Jubiläum: 70 Jahre KDA – hipp hipp hurra!

Gudrun Nolte, die in den vergangenen zehn Jahren den KDA geleitet hat, kann an diesem Tag auf ihr langes, vielfältiges und immer engagiertes Berufsleben zurückblicken, worüber Sie uns in einem Interview erzählt (Seite 50). An diesem Tag werden wir sie in einem Gottesdienst in den Ruhestand begleiten und verabschieden. Ein guter Anlass, um für gemeinsame kreative Prozesse, mutig umgesetzte Ideen, Veranstaltungen aller Art, Projekte und Diskurse und für geteiltes Leben Gott fröhlich zu danken.

Mir gefällt, dass es in der Kirche Sprache und Formen gibt, um auch das aufzugreifen, was an Knarzen und Knirschen da war. Denn so ist es im Arbeitsalltag und überall, wo Menschen sich begegnen, dass es auch mal nicht rund läuft. Am Ende des Gottesdienstes dann der Segen, der jedem und jeder von uns zugesprochen wird, um im Alltag der Welt in Gottes Namen wirksam zu werden.

Ich werde ab dem 1. September nicht die Neue im KDA sein, doch neu in der Rolle als KDA-Leitung.

Ein Schwerpunkt in den vergangenen 14 Jahren, die ich nun schon im KDA bin, war es, den Dialog zwischen Kirche und Wirtschaft zu befördern. Dialog heißt: durch Worte, im Gespräch. Im Gespräch heißt, es reden zwei oder drei oder vier oder eine ganze Gruppe miteinander. Ich muss mich beim Dialog also in Beziehung setzen zu einem Gegenüber, und das am besten auf Augenhöhe. Dafür braucht es Interesse. Das Interesse, einander zu verstehen, statt zu belehren. Das Interesse, anderen Sichtweisen, Einschätzungen und Alltagserfahrungen zu begegnen.

Dialog heißt: voneinander lernen und ausloten, wo wir gemeinsam etwas in Bewegung bringen können für die Menschen in der Stadt oder auf dem Land. Für Menschen im Arbeitsalltag. In diesem Sinne möchte ich Ihnen begegnen und gemeinsam mit den KDA-Kolleg*innen zu Begegnung, Gesprächen und Diskussionen einladen.

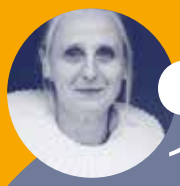
In dieser spätsommerlichen Feststimmung muss ich an Frederick denken, die Maus in dem Kinderbuch von Leo Lionni, die im Sommer Farben, Worte und Lieder für den Winter sammelt. Denn kaum ein Tag vergeht, an dem wir in diesem Sommer nicht mit Winterthemen konfrontiert werden.

Soviel ist klar, da kommt was auf uns alle zu. Darum jetzt bewusst die inneren Vorräte sammeln und anlegen, die wir miteinander teilen können, um uns zu stärken und zu ermutigen, wenn die Kälte um sich greift. Wir werden sie brauchen, die innere Kraft, um uns den sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Herausforderungen zu stellen, die dieser Krieg in Europa und seine unmittelbaren Folgen uns abverlangen. Und wir werden einen gemeinsamen gesellschaftlichen Diskurs brauchen, um realistische und solidarische Lösungen für die Zukunft zu entwickeln. Dazu lade ich Sie im Namen aller KDA-Kolleginnen und Kollegen herzlich ein.

Ein biblisches Wort lege ich schon mal zu den Vorräten dazu. Es steht beim Propheten Micha (6,8) und ist das Leitwort des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt: „Es ist dir gesagt, Mensch, was gut ist und was Gott bei dir sucht: nichts als Gottes Wort halten und Liebe üben und demütig sein vor deinem Gott."

**Renate Fallbrüg**

# Grüße



In regelmäßigen Abständen arbeiten wir als Kirchengemeinde mit dem KDA in Gottesdiensten und Gemeindeveranstaltungen zusammen. Dabei profitieren wir von seinem Knowhow und Netzwerk im Bezug auf sämtliche Themen rund um Wirtschaft und Arbeit. Für die Gemeindeglieder ist diese gesellschaftspolitische Aktualität in unserem Angebot ein großer Gewinn.

Pastorin Andrea Busse,
St. Johannis-Harvestehude, Hamburg

Der KDA unterstützt Menschen in der Arbeitswelt und benennt und bearbeitet Themen der Arbeitswelt, die benannt und bearbeitet werden müssen. Dabei ist die christliche Perspektive des KDA unverzichtbar bei der Gestaltung von Arbeit. Daher wird der KDA als Kommunikator zwischen allen Beteiligten der Arbeitswelt auch in der Zukunft wertvoll bleiben.

Michael Lambert Hacker, Mitinhaber der Bertelmann & Hacker KG

Als langjähriger Kooperationspartner aus der Wirtschaft schätzen wir den Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt insbesondere, weil sich der Blickwinkel auf „Arbeit" erweitert. Durch den Austausch zwischen Kirche und Wirtschaft erkennen wir die vielen Gemeinsamkeiten aber auch Unterschiede, die wertschätzend und respektvoll diskutiert werden. Eine große Bereicherung! Ich gratuliere herzlich zum 70. Jubiläum und rufe ein „weiter so".

Heike Claßen, Geschäftsführerin Tannenfelde Bildungs- und Tagungszentrum. Eine Einrichtung der Studien- und Fördergesellschaft der Schleswig-Holsteinischen Wirtschaft e.V.

Der KDA verhilft Menschen, die es nicht immer leicht haben im Leben, ihr berufliches Potenzial zu erkennen und zu nutzen. Und das macht den KDA für mich so unverzichtbar.

Jens Heyne
Branch Manager Randstad Kiel

Mit dem KDA verbindet mich seit mehreren Jahren eine intensive Zusammenarbeit. Ich habe großartige Menschen kennengelernt, die mir neue Impulse für meine Arbeit als Geschäftsführerin einer Beschäftigungsgesellschaft und für meine Arbeit als Sprecherin des Erwerbslosenbeirates Mecklenburg Vorpommerns gegeben haben. Für mich steht der KDA für Fachlichkeit, für einen konstruktiven Austausch, für das Entwickeln neuer Ideen und Ansätze und als Mut Macher.

Ariane Kroß, Geschäftsführerin der SIC GmbH und 1.Sprecherin des Erwerbslosenbeirates MV

Der KDA steht den Menschen in der Arbeitswelt zur Seite, und nimmt dabei eine besondere Rolle ein. Gewerkschaften und Betriebsräte haben häufig Rollen auszufüllen, die konflikthaft angelegt sind. Da ist es wichtig Ansprechpartner zu haben, die wissen worum es in der Arbeitswelt geht, aber in den konkreten Konfliktlagen nicht in direkter Verantwortung stehen, sondern frei sind, gerade belasteten Menschen beratend zur Seite zu stehen.

Jan Koltze, MdHB, Leiter des IG BCE-Bezirks Hamburg/Harburg

Wir arbeiten seit vielen Jahren mit dem KDA eng zusammen. Besonders in zwei Bereichen: im politischen Themenfeld, wenn es z. B. um Sonntagsarbeit geht, da ziehen wir gemeinsam an einem Strang, und wenn es darum geht, Menschen in Krisensituationen zu begleiten, etwa wenn in Betrieben Personal abgebaut wird. Unsere Kolleginnen und Kollegen schätzen den KDA, weil er solidarisch an ihrer Seite ist und auch seelsorgerisch bereit steht.

Heike Lattekamp, Landesfachbereichsleiterin Fachbereich Handel, ver.di Landesbezirk Hamburg

Wenn man bei Google KDA eingibt, kommt der KDA erst an dritter Stelle. Nach irgendeinem Logistikunternehmen und dem Kuratorium Deutsche Altershilfe. Ich habe den KDA auch nicht gleich entdeckt, ihn aber über das Veranstaltungsformat Kirche – Wirtschaft schätzen gelernt. Der Laden ist mehr als ein „Fachdienst" in irgendeiner Untergliederung, mit der die Kirche tolle Arbeit gelegentlich versteckt. Die tapferen Mitarbeitenden sind als Anwält*in, Berater*in, Vermittler*in, Diskursgeber*in, Warner*in, Protestler*in, Apostel*in, Dystopist*in in wichtiger Mission unterwegs und leben auch noch selbst, was sie predigen. Das ist so viel, dass ich Ihnen für die Zukunft wünsche, immer auf dem ersten Platz zu erscheinen, nicht nur bei Google.

Thomas Voigt, Kommunikationschef der Otto Group, bekennender Christ und für die evangelische Kirche im gefühlten Dauereinsatz

Ich schätze die Vernetzung sehr. Der KDA bietet eine Plattform an, bei der man mit Betriebsrät*innen zusammenkommt, die nicht unbedingt aus dem eigenen Beritt sind. Auch den Austausch zwischen Managementebene und Betriebsrät*innen im Dialog Kirche Wirtschaft finde ich klasse.

Beate Frese, 2. stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei der Otto GmbH & Co. KG

Mit seinem Einsatz für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Entlohnung setzt sich der KDA zugleich mit klaren Positionen für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Gesellschaft und Arbeitswelt ein. Diese gewichtige Stimme hilft uns allen im jahrzehntelangen Kampf um Geschlechtergerechtigkeit. Somit ist der KDA ein wichtiger Kooperationspartner für uns, um Themen wie gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt, gerechte Verteilung von Carearbeit voranzubringen.

Anke Homann, Vorsitzende des LandesFrauenRats Schleswig-Holstein

70 JAHRE KDA

Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland

**Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt**
Hauptbereich Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog
Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland
Königstraße 54
22767 Hamburg
Telefon 040 30620–1350
hamburg@kda.nordkirche.de

**www.kda-nordkirche.de**