

Dazu zählt, das allsonntägliche Erleben des Verschwindens von Natur. Mitten im Frühling verschwand eine Landschaft. Wo einst ein Wald stand, begann die Häßlichkeit einer Wüste zu wachsen. Aus polizeitaktischen Gründen wurden schließlich sogar ganze Hügel abgetragen. Ohnmächtig mußte man dem Entstehen dieser riesigen kahlen Fläche zusehen. Dann begann der Zaun zu wachsen. Fast acht Kilometer Stahlzaun fraßen sich durch die Natur.

Ohnmacht verspürte man gegenüber den Medien. Die Problematik WAA wurde auf dem Bildschirm häufig verkürzt zu kurzen Spots von vermummten Gestalten und knüppelnden Polizisten. Dazu kamen bössartige Diffamierungen in den verschiedenen Zeitungen, vom Bayerischen Staatsanzeiger bis zum Bayernkurier oder dem Regensburger Bistumsblatt. So schreibt der Chefredakteur des Regensburger Bistumsblattes: „Nun ist der Ostermontag – Emmaus-Tag – vorüber. Der ‚Tag des Widerstandes‘ von Wackersdorf. Die ihn leisteten, sind heimgekehrt in alle Gaue der Republik und über deren Grenzen hinaus. Zusammen mit den sogenannten Ostermärschen scheinen ja hohe christliche Festtage immer mehr zu ‚Demonstrationsfestivals‘ zu werden. Initiatoren: Kommunisten, Chaoten, Berufsrevolutionäre mit und ohne Pensionsberechtigung, SPDler, Gewerkschaftler, Grüne – Hell- und Dunkelgrüne –, linke Sektierer, Profis und Laien à la katholische und evangelische Jugendkapläne mit Pfarrern an der Spitze oder hindredreien, Pax Christi, eine Handvoll, zwei Handvoll andere, die sich Arbeitskreis Theologie und Kernenergie nennen, aber die beste Pressearbeit über die Katholische Nachrichtenagentur, Landesbüro Bayern, haben, Mitglieder des Intimzirkels ‚Ärzte gegen den Atomkrieg‘, auch eine Miniarmee.“¹⁶

Die Verleumdungen kamen immer wieder auch von seiten der Regierung. So sagte etwa der bayerische Innenminister August Lang (CSU) in einer Rede über die Besucher der Weihnachtsandacht 1986 am Franziskusmarterl: „Vermummt im Dunkel der Nacht, stürmten die gleichen Frauen und Männer

mit Waffen und Werkzeugen, die vor der sogenannten Gebetsnacht bereits in Erdlöchern versteckt waren, die Baustelle.“¹⁷

Zu diesen Erfahrungen kommen oft persönliche Sorgen: Inwieweit ist etwa der Arbeitsplatz oder die Anstellungschance durch ein Engagement gefährdet? Was bedeutet das Engagement für einen Theologiestudenten, der noch auf die kirchliche Missio angewiesen ist? Oder für einen Bewerber im öffentlichen Dienst? Und man weiß von dem evangelischen Geistlichen, dem unter anderem wegen seinem und dem Engagement seiner Frau eine Pfarrstelle verweigert wurde, oder dem katholischen Pfarrer, dem Schmähbrieft in den Beichtstuhl gelegt werden¹⁸.

Neben den bedrückenden Erfahrungen gibt es auch viel positive Erfahrung von Solidarität und Unterstützung. Viele Christen kommen zu den Andachten, auch von überall her. Die Christen, die sich regelmäßig am Marterl treffen, spüren etwas von einem neuen religiösen Aufbruch. Es entsteht und wächst ein Christentum, das in der Welt steht und dort auf der Suche ist nach dem christlichen Weg in einer hochtechnisierten Welt. Es entstand eine große christliche Gemeinde auf der Suche nach dem rechten Weg – um es mit Frère Roger von Taizé zu formulieren – zwischen Kampf und Kontemplation.

Karl Gabriel

Wertverhalten von Führungskräften

Der folgende Beitrag faßt die Ergebnisse einer religionssoziologischen Untersuchung unter Führungskräften zusammen und kommentiert sie. Da Führungskräfte für die Gestaltung der Arbeitswelt von großer Bedeutung sind, scheint es wichtig, ihre Einstellung zur Kenntnis zu nehmen und auf die Bereitschaft wenigstens eines Teils dieser Personen, über ethische Fragen zu diskutieren, einzugehen.

red

¹⁶ H. Wurstbauer, Wackersdorf wird immer mehr zum Symbol des Widerstandes hochstilisiert, in: Regensburger Bistumsblatt, 6. April 1986 (Nr. 14) S. 15.

¹⁷ Als wörtliches Zitat im Amberger Volksblatt vom 5./6. Januar 1987 abgedruckt.

¹⁸ Publik Forum 15 (1986) Nr. 9, S. 32.

Führungskräfte als spezifische gesellschaftliche Gruppe wurden bisher höchst selten von Wertforschern und Religionssoziologen untersucht. Nun liegt eine sehr differenzierte und in allen Belangen gründliche Untersuchung zu „Ethos und Religion bei Führungskräften“ vor*. In Auftrag gegeben wurde die Studie von dem „Arbeitskreis für Führungskräfte in der Wirtschaft“ in München; betreut und vorgelegt wurde sie von dem Soziologen Franz-Xaver Kaufmann, dem Sozialethiker Walter Kerber und dem Pastoraltheologen Paul M. Zulehner. Die Befragungen wurden vom Getas-Institut Bremen durchgeführt.

Im Zentrum der Untersuchung steht die Frage nach den Werten und Überzeugungen von Führungskräften. Ausgangspunkt ist der Stellenwert herkömmlicher religiös-kirchlicher Orientierungsmuster: „Inwieweit erweisen sie sich noch als hilfreich, als problemlösend? Welche Bedeutung kommt ihnen für berufliche Entscheidungen zu? Welche Zusammenhänge bestehen zwischen ihnen und anderen Wertorientierungen ohne explizit religiöse Bezüge? Und welche Konsequenzen ergeben sich aus ihnen für bestimmte, ethisch-relevante Einschätzungen und Handlungsweisen?“ (S. 19)

Neuland betritt die Untersuchung besonders dort, wo sie anhand der untersuchten Gruppe der Führungskräfte versucht, neben den religiös-kirchlichen auch andere lebensführende Sinnkomplexe zu erforschen und die Konflikte und Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Wertorientierungen zu klären.

In methodischer Hinsicht umfaßt die Studie drei Schritte: 1. Zwei Gruppendiskussionen mit Führungskräften aus dem Raum München (Jänner 1984); 2. durch einen Leitfaden strukturierte Intensivinterviews mit 42 Führungskräften in den Räumen München und Nürnberg (März bis Mai 1984); 3. standardisierte Interviews mit einer Stichprobe von 530 Führungskräften in den gleichen Untersuchungsräumen (Juni/Juli 1984).

Im strengen Sinne repräsentativ ist die Untersuchung nur für den Raum München/

* Franz-Xaver Kaufmann – Walter Kerber – Paul M. Zulehner, Ethos und Religion bei Führungskräften, München 1986.

Nürnberg. In allen wichtigen Dimensionen wie Zahl der unterstellten Mitarbeiter, Betriebsgröße, Branche usw. hat man sich um eine breite Repräsentativität bemüht. Es wurden 10% Frauen und 90% Männer befragt. Mit einem Anteil von 10% war auch der kirchliche Dienst beteiligt.

Ich versuche im folgenden, die sehr komplexe Untersuchung mit ihren wichtigsten Ergebnissen in einigen Thesen zusammenzufassen:

1. Die überwiegende Mehrheit der untersuchten Führungskräfte erwartet für die Bewältigung ihrer Wissensfragen und ethisch relevanter Entscheidungen *keine* wesentliche Hilfe von den Kirchen und ihren Lehräußerungen. Der Autoritätsanspruch der Kirchen in Sittenfragen wird als *wenig hilfreich* und *sachgerecht* abgelehnt.

Dies gilt nicht nur für den überdurchschnittlich hohen Anteil von Konfessionslosen (29% in München; 14% in Nürnberg), für die religiös kaum Ansprechbaren und distanzierten Christen, sondern auch für die sogenannten „kirchenfesten Gläubigen“.

2. Für einen erheblichen Teil der Führungskräfte gehört das Christentum nicht mehr zu den allgemein geteilten Grundwerten unserer Gesellschaft, sondern ist eine partikuläre Orientierung geworden. Die Bibel als Quelle ethischer Erkenntnis hat selbst bei den „kirchenfesten Gläubigen“ keinen hohen Stellenwert. Nur wenige wählen das Hauptgebot des Christentums („Liebe Gott über alles und deinen Nächsten wie dich selbst“) als eigene Lebensregel aus. Nur knapp die Hälfte der Befragten hat ihre religiöse Einstellung bei schwierigen beruflichen Entscheidungen wenigstens manchmal als hilfreich erfahren.

Der Glaube und ein christliches Leben spielen als Lebensheiligtümer und Maßstab für Lebenserfolg eine sehr untergeordnete Rolle.

3. Christentum und Religion erfahren bei den Führungskräften Hochschätzung – allerdings vorwiegend für andere. Es überwiegt eine funktionale bzw. instrumentalisierte Bewertung des Christentums.

Religion und Kirche werden sowohl für den einzelnen als auch für den Staat und für die Gesellschaft als unverzichtbar betrachtet;

sie helfen das Chaos zu vermeiden und werden als wichtig für die Erziehung der Kinder eingeschätzt. So stimmen 82% der Befragten dem Satz zu: „Es gibt viele Menschen, die ohne Kirche schlecht dran wären.“ 80% stimmen dem Satz zu: „Religion muß sein, die Menschen brauchen das.“

4. In der ethischen Orientierung der Führungskräfte überwiegen individualistische Bezüge und die Beschränkungen auf die persönliche Nahwelt von Familie und Angehörigen. Unter den Kriterien ethischer Entscheidung rangiert das eigene Gewissen mit Abstand an der Spitze.

5. Ihrer ethischen Orientierung nach lassen sich die untersuchten Führungskräfte in drei Gruppen differenzieren: Eine erste Gruppe, deren Ethik aus religiös-christlichen Quellen gespeist wird; eine zweite Gruppe, die Elemente einer nicht-religiösen humanistischen Ethik aufweist (Ethos der Gemeinwesenorientierung, Gewissenhaftigkeit, Mitmenschlichkeit). Von beiden Gruppen unterscheidet sich deutlich eine dritte, die auf jede ethische Orientierung verzichtet. Sie werden in der Studie als Opportunisten gekennzeichnet.

6. Für den Opportunismus sind folgende thematischen Bausteine bedeutsam:

Eine ausgeprägte „Ich-Zentrierung“: „Es schenkt einem keiner etwas, jeder ist sich selbst der Nächste.“ – „Mein Nutzen – Dein Nutzen: eine Hand wäscht die andere.“ – „Leben und leben lassen.“

Gesucht wird der Erfolg um jeden Preis: „Man muß fünf gerade sein lassen, wenn man vorankommen will.“ – Nützlich bzw. unbedenklich: unvollständige Angaben bei Steuerbehörden/der Presse Fehlinformationen zuspieren.

Der Opportunismus zeigt einen materiell-hedonistischen Grundzug (materieller Wohlstand, Freizeit); „man muß sich das Leben so angenehm wie möglich machen“.

Moral ist primär eine Sache des Gefühls: „Es gibt keine allgemeingültigen Maßstäbe.“ – „Verantwortung trägt man nur vor sich selbst.“

7. Die opportunistische Haltung ist bei den Jüngeren wesentlich stärker verbreitet als bei den Älteren, bei den Führungskräften der Privatwirtschaft häufiger als im öffentlichen Dienst, bei den Nichtreligiösen stärker

als bei den Religiösen. Sie ist mit einem hohen Grad individualistischer Orientierung und einer unterdurchschnittlichen Bereitschaft zum praktischen Engagement für dritte verbunden. Sie steht im Gegensatz sowohl zur religiösen Bindung als auch zu einer Gemeinschaftsorientierung und einem Kantischen Pflichtethos.

8. Mit dem Konflikt zwischen „ökonomistischer Logik“ (Zwang zu wirtschaftlicher Prosperität, Erfolg, Gewinn) auf der einen und einer religiös-christlichen Logik (Aufmerksamkeit für die „Schwächeren“: Mitarbeiter, Familie, Umwelt) auf der anderen Seite gehen die befragten Führungskräfte mit unterschiedlichen Bewußtseinsstrategien um: mit Rückzug vom religiös-kirchlichen Bereich und der religiös-christlichen Logik; mit konfliktreduzierenden Umdeutungen (man muß Kompromisse machen, Religion hat nichts mit ethischem Handeln zu tun, Religion als Rechtfertigung); mit strikter Trennung von Beruf und Religion; mit „Leiden“ und dem Bewußtsein, unausweichlich schuldig zu werden; mit Kampf (Umsetzung des Leidensdrucks in aktive Veränderung): Führungskraft im kirchlichen Dienst.

Während 44% glauben, daß es für sie persönlich hilfreich sein könnte, religiöse und ethische Fragen in Gesprächskreisen von Führungskräften gemeinsam zu erörtern, lehnen dies 38% ab, 18% beantworten diese Frage nicht. Als Regisseure solcher Gespräche bevorzugt die Mehrheit der Befragten Träger ohne weltanschauliche Bindung.

Zwei kritische Anmerkungen: 1. Die Ergebnisse werden – besonders von Walter Kerber – im Rahmen einer allgemeinen Säkularisierungsthese interpretiert! Hier scheint mir eher Vorsicht geboten. Einmal müßte man die Annahme machen, daß die Führungskräfte etwa des Früh- und Hochkapitalismus kirchlicher, christlicher oder religiöser gewesen sind, was man bezweifeln kann. Sinnvoller scheint mir eine Interpretation, die von einem Verselbständigungsprozeß der ökonomischen Logik und ihrer Institutionen gegenüber kulturellen und religiös-kirchlichen Normen ausgeht. Die Studie zeigt den Reflex, den diese Verselbständigung bei Menschen hinterläßt, die sich mit dem

Schwerpunkt ihrer Lebensorientierung in den Zentren wirtschaftlicher Institutionen und strategisch-ökonomischen Denkens bewegen. Dabei scheint den Führungskräften teils bewußt zu sein, daß der verselbständigte Ökonomismus gewissermaßen parasitär von der Aufrechterhaltung und Weitergabe kultureller Normen lebt. 2. Insgesamt, insbesondere aber für die Deutung des Opportunismus, wird man stärker, als dies in der Studie geschieht, die Handlungsbedingungen für Aufsteiger in Großorganisationen berücksichtigen müssen.

Praxis

Franz Pfeifer – Lutz Mauch

Förderband e. V. zur Unterstützung in Ausbildung und Beruf

Was die 60 ehrenamtlichen Mitarbeiter des „Förderband“ in Mannheim für Hunderte von Sonderschulabgängern und anderen Jugendlichen leisten, ist ein Beispiel konkret umgesetzter christlicher Soziallehre und verdient wohl Nachahmung in allen größeren Orten.

red

Das Förderband Mannheim arbeitet seit 1979 in Trägerschaft des Bundes der Deutschen Katholischen Jugend mit dem Ziel, benachteiligten Jugendlichen in Zeiten ständig wachsender Jugendarbeitslosigkeit beim Übergang von der Schule in das Berufsleben unterstützend zur Seite zu stehen.

Vorrangige Zielgruppe war – von Beginn an – die Gruppe der lernbehinderten Sonderschulabgänger, deren Chancen, überhaupt in eine Berufsausbildung einzumünden, stetig sanken. Gleichwohl sind die Ursachen solcher Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt primär nicht den Jugendlichen selbst anzulasten. Sie liegen vielmehr in den strukturellen Bedingungen des Arbeitsmarktes begründet: Rückgang des Ausbildungsplatzangebots für Lernbehinderte als Folge kon-

junkturreller und technologischer Entwicklungsprozesse. Damit einher ging eine steigende Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Die „geburtstarken Jahrgänge“ drängten auf den Arbeitsmarkt und brachten Sonderschulabgänger in eine immer stärker werdende Konkurrenzsituation mit Haupt- und Realschülern. Dieses Überangebot an Bewerbern gab den Betrieben die Möglichkeit, engere Selektionskriterien anzuwenden, was wiederum zur Folge hatte, daß Sonderschulabgänger ans Ende der Abdrängungskette gerieten und in den Arbeitslosenstatistiken deutlich überrepräsentiert waren.

Im Verlauf der letzten Jahre wurde deutlich, daß die Lern- und Leistungsfähigkeit der Schüler an Sonderschulen für Lernbehinderte stark zurückging. Die Gründe hierfür liegen auf der Hand: Grund- und Hauptschulen überweisen, in Zeiten allgemeinen Schülerschwunds, deutlich weniger Kinder zur Überprüfung auf Sonderschulbedürftigkeit, da sie in kleineren Klassen stärker auf individuelle Defizite eingehen und Schüler weit besser fördern können als in großen Klassen. Es findet an den Sonderschulen also gleichsam eine Verschiebung der Schülerpopulation statt (vgl. Förderband Jahresbericht 6/87), d. h. „gute“ Schüler sind dort kaum noch zu finden, da diese zumeist an den Grund- und Hauptschulen verbleiben oder dorthin zurücküberwiesen werden.

1. Zielgruppe und Zielsetzung

Für die Zielgruppe des Förderband bedeutet dies, daß sie sich nunmehr aus drei Gruppierungen zusammensetzt, deren Übergänge jedoch fließend sind: zum einen Jugendliche, die mit entsprechender Unterstützung in der Lage sind, eine herkömmliche betriebliche Ausbildung zu absolvieren; zweitens solche Jugendliche, die durch ausbildungsbegleitende Unterstützung eine betriebliche Sonderausbildung abschließen können. An dieser Stelle sei darauf verwiesen, daß im Verlaufe der vergangenen Jahre auf Initiative des Förderband mehrere Sonderausbildungsgänge von Mannheimer Betrieben eingerichtet bzw. wieder geöffnet wurden, wie Hauswirtschaftstechnische(r) Helfer(in), Gartenbaufachwerker(in), Verkäufer(in) (IHK, dreijährig), Hochbaufacharbeiter