

Glaube und Arbeitswelt

Bereits Anfang 1998 berichtete der Autor in DIAKONIA von Initiativen in den USA zum Thema »Glaube und Arbeitswelt«.¹ Nun stellt er weitere Gruppen vor, die zeigen, wie anders und für uns z.T. fremd oder überraschend dort mit dieser Thematik umgegangen wird. Eine Fremdheit, die anregt, über eigene (pastorale) Formen nachzudenken und Defizite hierzulande aufzudecken.

»Marketplace Ministries«

- Neben einer Vielzahl lokaler Gruppen und Arbeitsgemeinschaften gibt es in den USA einige landesweit operierende Organisationen, die den Menschen helfen wollen, die zunehmenden Probleme der Arbeitswelt zu bewältigen. Die Perspektive des Glaubens gilt dabei als hilfreich und förderlich.

Zu den größten Unternehmungen dieser Art gehört »Marketplace Ministries« (MM), das 1984 von Gil Stricklin (einem früheren Militärseelsorger) als multikulturelle, überkonfessionelle Einrichtung gegründet wurde und inzwischen durch 340 SeelsorgerInnen (chaplains) mehr als 100.000 Angestellte und deren Familien in 160 Unternehmen in 30 Staaten der USA betreut. Ziel ist es, den spirituellen, sozialen und emotionalen »needs« dieser Menschen zu ent-

sprechen. Daher zählen zu den Angeboten von MM neben einer 24-Stunden-Beratungsbereitschaft auch Krankenhausbesuche, Trauungen, Beerdigungen u.v.a.m. Vertragspartner von MM sind die jeweiligen Firmen, die sich durch deren Dienst ausgeglichene und motivierte MitarbeiterInnen und dadurch mittelbar gute Gewinne versprechen. So hat z.B. aufgrund der Arbeit von MM die Fluktuation der MitarbeiterInnen in einer Fastfood-Kette deutlich abgenommen.

»Woodstock Business Conference«

- Deutlich weniger unternehmensnah und profitbezogen ist die »Woodstock Business Conference« (WBC). Getragen von der Georgetown University (Washington D.C.), die von Jesuiten geleitet wird, versteht sich diese »in römisch-katholischer Tradition verwurzelte« Organisation als »ökumenisch und offen für alle, die die Überzeugung teilen, dass Ethik und Werte letztlich in persönlichen religiösen Haltungen gründen«. Auf dieser Grundlage sollen Führungskräfte der Wirtschaft unterstützt werden, ihre Berufung zu erkennen und die damit verbundene Verantwortung wahrzunehmen, die sich nicht nur auf ihr Unternehmen, sondern auch auf ihre Familie und die Gesellschaft erstreckt. Gezielt werden

für dieses Projekt nur Führungskräfte angesprochen, weil man davon ausgeht, dass sie am ehesten die Strukturen der Unternehmen beeinflussen können – auch zum Wohl der übrigen MitarbeiterInnen. Wie sehr die Mitglieder WBC schätzen, zeigt sich u.a. daran, dass alle einen Beitrag zwischen 300\$ (Mitglieder) und 10.000\$ (Gönner) zahlen.

Entsprechend der genannten Grundaussage verfolgt die WBC ein dreifaches Ziel: Die Mitglieder sollen darin unterstützt werden,

- Glaube, Familie und Beruf zu integrieren,
- eine Unternehmenskultur zu entwickeln, die mit jüdisch-christlichen Werten übereinstimmt,
- als einzelne oder mit ihrem Unternehmen einen förderlichen Einfluss auf die Gesellschaft auszuüben.

Dahinter steht die Überzeugung, dass der Mensch nicht nur in seinem Privatleben nach Sinn sucht, sondern auch in seinem Beruf, und dass »die Berufung auch einer Führungspersönlichkeit in der Wirtschaft sich nicht darin

»Führungskräfte sind nicht nur dazu berufen, den Konkurrenzkampf zu überleben.«

erschöpft, den harten Konkurrenzkampf zu überleben«. Wird nämlich die Sinnsuche auf Überlebensstrategien reduziert, verkümmert der Mensch und verliert seinen »peace of mind«.

Gegen solchen Sinnverlust setzt WBC seit 1993 ein Programm, das wesentlich auf Ortsgruppenarbeit beruht und mittlerweile landesweit angeboten wird und zur Zeit sechzehn Gruppen in fünfzehn Städten umfasst. Obwohl die Treffen für alle Berufsgruppen offen sind, zeichnen sich doch regionale Besonderheiten ab. Während z.B. zur Gruppe in Washington D.C.

v.a. Regierungsangestellte und überdurchschnittlich viele JuristInnen gehören, arbeitet ein Großteil der Mitglieder der Detroit-Gruppe im Finanzwesen.

Die Mitgliederstärke liegt bei 12-40 Personen, von denen zu den einzelnen Treffen jeweils zwischen 8 und 25 erscheinen. Kommen zu einer Sitzung mehr als 18 Personen, wird die Gruppe für diese Sitzung geteilt. Eine TeilnehmerInnenzahl von 12-15 gilt als ideal, wobei die Erfahrung zeigt, dass eine Gruppe ungefähr doppelt so groß sein muss, um diese Präsenz kontinuierlich zu erreichen.

Beim Aufbau ihrer Gruppe, aber auch in allen weiteren Phasen ihrer Entwicklung können die Mitglieder auf die Unterstützung des Nationalbüros der WBC in Washington D.C. zurückgreifen, das von James L. Nolan geleitet wird. WBC hat z.B. ein Buch zusammengestellt, das detailliert (step-by-step) den Entwicklungsprozess einer solchen Gruppe beschreibt.² Darüber hinaus werden LeiterInnenschulungen, aber auch weiterführende Materialien und Untersuchungen sowie Hilfen bei konkreten Fragen und Problemen angeboten. Viele Informationen (z.B. Artikel und in Auszügen auch das Buch) sind über Internet abrufbar, dazu kommt ein Informationsblatt, das drei- bis viermal im Jahr erscheint. Die TeilnehmerInnen sind darüber hinaus eingeladen, Seminare und Workshops des Woodstock Theological Centers der Georgetown University zu besuchen.

Die einzelnen WBC-Gruppen treffen sich monatlich, jedoch zu ganz unterschiedlichen Zeiten. Die einen kommen abends zusammen, andere dagegen am frühen Vormittag, wieder andere in der Mittagspause oder an einem Samstagvormittag. Die Treffen dauern üblicherweise eineinhalb Stunden und folgen einem vorgegebenen Ablauf: Sie beginnen mit einem Gebet. Danach folgt eine Einführung und die

Erinnerung an die Ziele von WBC. Als nächstes wird eine Stelle aus der Bibel vorgelesen, die nach einer fünfminütigen stillen Betrachtung in der Gruppe besprochen wird. Im Anschluss daran wird das Tagesthema von einem Mitglied der Gruppe vorgestellt, um dann von allen gemeinsam diskutiert zu werden. Die Gruppensitzungen enden mit einer Reflexion des Verlaufs und einem abschließenden Gebet.

Das jeweilige Tagesthema legt die Gruppe selbst fest. Es soll sich an den Fragestellungen und Problemen der Gruppenmitglieder orientieren, die angehalten sind, ihre persönlichen Erfahrungen in die Gruppe einzubringen. WBC bietet jedoch auch eine Sammlung mit 27 ausgearbeiteten Diskussionsthemen (z.B. »Loyalität«, »Entscheidungsfindung in Grauzonen« oder »Als gläubiger Mensch in der Amerikanischen Gesellschaft«) an.

Die Vorlagen bieten jeweils mehrere Bibeltexte mit exegetischen und ethisch-theologischen Erläuterungen sowie Hinweise auf und Auszüge aus (nicht-theologischer) Fachliteratur; vor allem aber sind Leitfragen formuliert, die an das Thema heranführen, den Horizont des Gesprächs weiten und neue Impulse geben sollen.

Vorgeschlagen wird von WBC, die Materialien nicht erst bei den Gruppensitzungen zur Hand zu nehmen, weil sonst der Gedankenaustausch in der Gruppe zu sehr von momentanen Eindrücken bestimmt wird. Idealerweise sollte sich jedes Gruppenmitglied pro Woche drei- bis viermal jeweils zehn Minuten Zeit nehmen, um das Problem betend zu reflektieren und sich, womöglich schriftlich, auf die Sitzung vorbereiten.

Während der Gruppentreffen werden die Themen nach dem Dreischritt »Sehen – Urteilen – Handeln« behandelt. Dieses von Bernard Lonergan SJ auf die US-amerikanische Gegenwartssituation übertragene Verfahren soll dazu

beitragen, dass auf der Grundlage einer realitätsgerechten Analyse nicht nur ein sachgerechtes Urteil im Licht des Glaubens gefällt, sondern

»Es geht nicht nur um »self-support«, sondern ebenso um Strukturveränderungen.«

dieses auch in die Tat umgesetzt wird. Damit wird deutlich, dass es den WBC-Gruppen nicht nur um »self-support« der Mitglieder, sondern ebenso um Strukturveränderungen zum Wohl der MitarbeiterInnen und der Gesellschaft geht.

Die Leitung der einzelnen Ortsgruppen erfolgt ehrenamtlich durch ein Mitglied der Gruppe. Dieser »Coordinator« achtet darauf, dass während der Sitzung die Struktur eingehalten wird, und sorgt dafür, dass von jeder Sitzung ein Protokoll erstellt und den Teilnehmenden zusammen mit den neuen Materialien rechtzeitig zugestellt wird. Das gesamte Programm ist damit von Gemeindestrukturen unabhängig. Die Infrastruktur – v.a. zur Kommunikation der Mitglieder untereinander und mit WBC – wird im Sinne des »networking« vom Büro des Koordinators bereitgestellt.

Ihm/Ihr zur Seite sollte ein Chaplain (Seelsorger) stehen, der für den biblischen Teil der Gruppensitzung Verantwortung trägt. WBC legt Wert darauf, dass diese Position keineswegs von einem Theologen oder gar von einem Priester übernommen werden muss. Wer diese Aufgabe wahrnimmt, soll darauf achten, dass er nicht zum »Antwortgeber« wird, der die übrigen TeilnehmerInnen zu nur noch Fragenden und Hörenden degradiert; dies würde der Grundoption von WBC, von den Erfahrungen der Gruppenmitglieder auszugehen, widersprechen.

Nassau Presbyterian Church in Princeton

● Als ein Beispiel für eine Beruf und Glauben integrierende Initiative auf lokaler Ebene sei auf das Angebot der Nassau Presbyterian Church in Princeton (NPC) verwiesen. Verantwortet werden die verschiedenen Aktionen, die seit 1997 stattfinden, von vier Wirtschaftsfachleuten. Einziger Theologe unter ihnen ist David W. Miller, der sich nach Jahren überaus erfolgreicher Tätigkeit in leitenden Positionen verschiedener großer Firmen im In- und Ausland dazu entschlossen hat, Theologie am Princeton Theological Seminary zu studieren.

Anders als bei den zahlreichen »rein selbstzentrierten, New Age orientierten Selbstheilungsprogrammen«, die nach Miller allenfalls kurzfristig Unterstützung bieten können, sollen die TeilnehmerInnen bei den Veranstaltungen der NPC durch Bibelarbeit und Gruppengespräche so nachhaltig in ihrem Glauben gestärkt werden, dass sie eine dauerhafte Selbstwertsteigerung erfahren und so auch zu strukturellen Veränderungen fähig werden. Programmatisch fasst David W. Miller seinen Ansatz in die Formel: »Es wird sich solange nichts ändern, als die betreffende Person nicht ihr Schicksal in die Hand nimmt.« Durch die Kraft des Glaubens sollen die Teilnehmenden auch dann noch »die richtigen Dinge tun, wenn der berufliche Druck

»die Spannung zwischen Glaube und Marktgesetzen als kreativen Impuls nutzen«

sie zu einer falschen oder moralisch unkorrekten Handlungsweise drängt. Dabei liegt das eigentliche Problem in der Grauzone, wenn die Lösungen nicht eindeutig sind oder – noch

schlimmer – wenn alle Optionen schlecht zu sein scheinen. Freilich erweist sich gerade hier oft die Spannung zwischen Glaube und Marktgesetzen als kreativer Impuls, der auch dem Unternehmen zugute kommt, wenn der Betreffende nicht nur der Logik des Marktes folgt.« (D. Miller).

Mit dieser Zielsetzung wurden in Princeton folgende Veranstaltungen durchgeführt:

»Soul in the workplace«

● An diesen Besinnungstagen, die von Freitagabend bis Samstagnachmittag stattfinden, nehmen ca. 50 Personen im Alter von Ende 20 bis 60 Jahren teil. Eine der häufigsten Rückmeldungen lautet: »Ich wusste nicht, dass es außer mir noch andere Christen gibt, die sich so schwer tun, Glauben und Arbeitswelt zu versöhnen.« – Dies zeigt, dass die in der Berufswelt allgemein zu beobachtende Tendenz, Probleme zu individualisieren, auch bezüglich der Vereinbarkeit von Glaube und Beruf besteht. Initiativen, wie die hier vorgestellte, tragen dazu bei, Menschen aus ihrer Isolation und Sprachlosigkeit herauszuführen und einen Raum zu eröffnen, wo entsprechende Fragen ohne (Vor-)Urteile diskutiert werden können und wo Solidarität geübt werden kann.

Vielfach werden reale Vorkommnisse aus der Geschäftswelt besprochen oder es werden fiktive Dilemmageschichten diskutiert. Immer aber geht es um die Stärkung und Integration des je eigenen Glaubens. Deshalb achtet die Leitung sehr genau auf eine offene Gesprächsatmosphäre, die keinerlei Lösungsvorschläge präferiert.

Thematische Reihen

● Bei diesen Veranstaltungen wird an drei bis fünf Sonntagvormittagen (Beginn jeweils um 9.15 Uhr / Dauer 90 Minuten) im Rahmen der

»sunday school« ein spezifischer Aspekt der Gesamthematik »Glaube und Arbeit« betrachtet. Im Frühjahr 1997 war dies das Thema »Work as a calling«. Eine weitere Reihe stand unter dem Titel »The meaning of money«. In Vorbereitung ist ein Projekt unter dem Oberthema: »Jesus and business/economy«.

»Faith in the workplace«

- Zu dieser Reihe, die inzwischen in Kooperation mit einer Episcopal Church in Princeton durchgeführt wird, kommt jeweils am ersten und dritten Samstag eines Monats eine Gruppe von 10-25 Personen (im Alter von 25-65 Jahren) zusammen, um über einen längeren Zeitraum (bis zu 16 Treffen) ein Buch zu besprechen, das sich realitätsnah und allgemeinverständlich mit Fragen der Wirtschaft und des Berufslebens befasst.

Der Ablauf der Treffen spiegelt wieder, dass sich die Gruppen ausdrücklich auf der Basis christlichen Glaubens treffen: Man beginnt jeweils um 8.15 Uhr mit einem Kaffee. Um 8.30 Uhr folgt ein Gebet, an das sich ein Statement (10-15 Min.) als Einleitung in das Thema anschließt. In der Diskussion werden immer wieder auch biblische Bezüge hergestellt. Die Veranstaltung endet um 10.00 Uhr wieder mit einem Gebet.

Klare Anfangs- und Schlusszeiten, v.a. aber die (vor)urteilsfreie Gesprächsatmosphäre werden auch hier von den Teilnehmenden besonders geschätzt. Das ist sicher ein Grund dafür, dass mittlerweile bei den Treffen ca. ein Drittel der TeilnehmerInnen keiner Kirche angehört³ und ein weiteres Drittel nicht Mitglied einer der beteiligten Kirchen ist.

- Zu diesen verschiedenen Veranstaltungen kommen Personen ganz unterschiedlicher Berufsgruppen (Führungskräfte und leitende Ange-

stellte ebenso wie Sekretärinnen und Arbeiter). Geworben wird für die Veranstaltungen in den kirchlichen Mitteilungen, aber auch durch Flugblätter, die in Cafés, Buchhandlungen und Geschäften aufgelegt werden und durch Informationen an die (örtliche) Presse, v.a. an Wirtschaftszeitschriften. Darüber hinaus wurde eine Kartei mit Interessenten angelegt, die direkt angeschrieben werden. Als besonders effektiv hat sich erwiesen, dass die Leiter ihre persönlichen Kontakte nutzen und über Freunde und Bekannte aus dem Wirtschaftsleben die Informationen weitergeben.

Fazit und Perspektiven

- Ganz ohne Zweifel sind gegenüber den geschilderten Programmen kritische Nachfragen angebracht. Das gilt vor allem, wenn – wie im Fall von MM – die Dienste von Unternehmen bezahlt werden. Zumindest ist unter diesen Bedingungen die Gefahr groß, dass das Programm weniger dem umkehrorientierten, prophetischen Charakter christlich-biblichen Glaubens verpflichtet ist, sondern vielmehr dem Systemerhalt dient, sodass die spirituelle Stärkung der MitarbeiterInnen wesentlich auf deren reibungsloses Funktionieren im Sinne des Unternehmens zielt.

Trotz dieser kritischen Rückfragen belegen die Beispiele aus den USA jedoch einmal mehr, dass die Probleme der Arbeitswelt Personbelastungen erzeugen, die auch als spirituelle »needs« verstanden werden müssen. Das ist der Grund, warum US-amerikanische Unternehmen verstärkt den Kontakt zu theologischen Ausbildungsstätten suchen, um diese für die Problematik zu interessieren und mit ihnen Lösungsansätze zu erarbeiten. Zunehmend stellen sie auch selbst TheologInnen für ihr Unternehmen ein.

Unabhängig davon, wie man sich zu solchen Projekten im einzelnen stellt, werden die Kirchen auch hierzulande nach zeitgemäßen Chancen suchen müssen, um Hilfen und Strukturveränderungen im Sinne der WBC zu initiieren. Es zeigt sich nämlich auch in Deutschland eine zunehmende Diskrepanz zwischen »der Bedeutung der Arbeit für den Menschen« einerseits und der »Erfüllung von Lebenshoffnungen durch die Arbeit« andererseits. Obwohl den Menschen sowohl in Europa als auch in Nordamerika »Arbeit« nach »Familie« der wichtigste Wert ist, wird in ihr kaum mehr ein »Lebensinhalt« gesehen. Arbeit wird deshalb trotz ihrer Wichtigkeit zum »Erwerb des Lebensunterhalts« heruntergestuft.⁴ Die Erfüllung zentraler Lebenshoffnungen wird aus der Arbeitswelt ausgelagert und auf die kleinen Lebenswelten der Familie und der Freizeit verschoben, die dadurch ihrerseits zunehmend unter (Erfüllungs)Druck geraten.

Demgegenüber sollten durch den Beruf entstehende Belastungen im beruflichen Umfeld bearbeitet und soweit als möglich auch dort gelöst werden. Eine hilfreiche Unterstützung dabei ist eine diakonische Aufgabe ersten Ranges, die auch hierzulande von den Kirchen verstärkt wahrgenommen werden sollte.⁵ Mit dem gemeinsamen Sozialwort⁶ haben die beiden großen Kirchen eine gewachsene Sensibilität für diese Thematik signalisiert. Wichtig wären nun entsprechende Konsequenzen, die auch pastorale Initiativen für Be-

rufstätige einschließen. Die Erfahrungen aus den USA können dazu Anregungen bieten. Man mag einwenden, daß die Menschen hierzulande Fragen des Berufslebens nicht so selbstverständlich mit dem Glauben in Verbindung bringen wie in den USA. Doch auch bei uns wird oft darüber geklagt, daß kirchliche Veranstaltungen (einschließlich der Gottesdienste) lebensfremd sind und mit dem Alltag der Menschen zu wenig zu tun haben. Dieser aber ist für viele wesentlich von ihrem Beruf geprägt. Warum also sollten nicht auch in Deutschland Universitätsinstitute (vergleichbar

*»Warum sollten Organisations-
techniken aus den USA
übernommen werden können, nicht
aber die spirituellen Antworten?«*

WBC) oder Diözesen durch geeignete pastorale Mitarbeiter wenigstens den Versuch unternehmen, aus den Erfahrungen in den USA zu lernen. Falls die Kirchen diese pastoral-diakonische Aufgabe nicht wahrnehmen, steht zu befürchten, daß sehr bald kommerzielle Anbieter (wie MM) oder Sekten (wie Scientology) diese Lücke füllen, denn warum sollten zwar Marketing- und Organisationstechniken aus den USA übernommen werden können, nicht aber die spirituellen Antworten auf die »needs« der Menschen, die sich aus diesen Organisationsformen herleiten?

¹ Vgl. Bernd Lutz, »Profilierte Gemeinden« in ökumenisch-partnerschaftlicher Zusammenarbeit. Ein Beispiel aus Chicago, in: *DIAKONIA* 29.Jg. (1998) 56-59.

Informationen und Zitate entstammen meinen Gesprächsprotokollen oder sind dem Internet entnommen.

² Woodstock Business Conference, The Woodstock

Business Conference Process Book, Washington 1997.

³ Viele US-amerikanische Kirchen und Gemeinden versuchen, mit ihren Programmen ganz bewusst solche »seeker« anzusprechen. Auch in Princeton schließen sich nicht wenige von ihnen am Ende der Veranstaltung der Trägergemeinde an.

⁴ Vgl. P.M. Zulehner/ H. Denz, *Wie Europa lebt und glaubt. Europäische Wertestudie*, Düsseldorf 1993, 133-142.

⁵ Vgl. *DIAKONIA*, 29.Jg. (1998) Heft 1 zum Schwerpunkt »Im Umbruch der Arbeitsgesellschaft«.

⁶ Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland/ Sekretariat der

Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), *Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland*, (Gemeinsame Texte 9) Bonn o.J. (1997).