

**SOZIALWISSENSCHAFTLICHES
————— INSTITUT —————**

der Evangelischen Kirche in Deutschland 

**Bedeutung von Kirche und Religion für
gewerkschaftliche Akteure in
Organisationen und Betrieben**

Harry W. Jablonowski

————— **TEXTE AUS DEM SI** —————
Hannover 2013

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einführung	
Was Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern Kirche bedeutet	3
A. Vorüberlegungen zum Konzept und zur Struktur der Studie	5
A.1 Anlage des Projektes und Vorgehensweise	5
A.1.1 Zum Projektgegenstand	5
A.1.2 Konzeptionelle Anlage der Untersuchung	6
A.2 Von der Bedeutung der Werte für das Handeln	8
A.2.1 Werte und Handlungsorientierungen – einige Definitionen	8
A.2.2 Wertedebatte in den Gewerkschaften	10
A.2.3 Gemeinsame Werte von Kirche und Gewerkschaft?	13
B. Erfahrungen von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern mit Kirche und Religion – Empirische Ergebnisse	20
B.1 Über den Stellenwert kirchlicher Sozialisation – Erinnerungsbilder, Stories, Selbstvergewisserung	20
B.1.1 Faktor religiös-ethische Impulse	21
B.1.2 Faktor Jugendarbeit und Gemeinschaftserfahrung	24
B.1.3 Faktor Familie	28
B.2 Bedeutung von Kirche und Religion für das Engagement von gewerkschaftlichen Akteuren heute	30
B.2.1 Kritischer Rückblick von Gewerkschaftern und Gewerkschafterinnen auf die eigene Sozialisation in Bezug auf ihr Handeln	31
B.2.2 Persönliche Beweggründe für gewerkschaftliches Engagement, unter besonderer Berücksichtigung der Erfahrungen mit Kirche	41
B.3 Einschätzungen über Gemeinsamkeiten und Divergenzen zwischen Kirche und Gewerkschaft	46
B.3.1 Gewerkschaften als Werteinstanz und Interessenverband	46
B.3.2 Über das christliche und gewerkschaftliche Ethos – Schnittmengen und Differenzen in Theorie und Praxis	59
B.4 Zusammenarbeit im Urteil von gewerkschaftlichen Akteuren – Kirche als kritisch-solidarischer Kooperationspartner der Gewerkschaften	71
B.4.1 Grundlagen und Wertschätzung kirchlichen Engagements in der Arbeitswelt	71
B.4.2 Profil kirchlicher Arbeitsweise – Empathie und ganzheitlicher Ansatz	82
B.4.3 Wertediskussion (in) der Gewerkschaft als Aufgabenfeld der Kirche?	86
B.5 Zukunft der Kooperation – Erwartungen und Perspektiven	90
B.5.1 Zusammenarbeit in klassischen gewerkschaftlichen Handlungs- und Themenfeldern	91
B.5.2 Brennende Probleme – gemeinsame Aufgaben	97

B.5.3	Rahmenbedingungen und Handlungsebenen einer zukünftigen Zusammenarbeit	102
B.5.4	Rückzug der Kirche aus der Arbeitswelt – welche Konsequenzen hätte dies?	104
B.6	Typologie der Beziehung der gewerkschaftlichen Kooperationspartner(innen) zu Kirche und Religion	106
C.	Zusammenschau und Schlussbemerkungen	108
D.	Anhang	
	1. Überlegungen zur Methodik	111
	2. Frageleitfaden – Übersicht	113
	3. Literatur und Materialien	116

Einführung

Was Gewerkschaftern und Gewerkschafterinnen Kirche bedeutet

Viele gewerkschaftlich engagierte Menschen waren als Jugendliche und junge Erwachsene kirchlich aktiv. Sie stellen ihre heutigen Aktivitäten in Gewerkschaften und Betrieben in einen Kontext mit frühen Erfahrungen in der Kirche und verstehen diese als Impulse mit Langzeitwirkung. Manche von ihnen bezeichnen ihren beruflichen Einsatz sogar als ein „natürliches“ Ergebnis ihrer christlichen Sozialisation. Doch für wen alles treffen solche Beschreibungen überhaupt zu und auf welche Art und Weise?

Es war längst angesagt, die These von der engen Beziehung zwischen kirchlicher Sozialisation und späterem gewerkschaftlichen Engagement differenzierter in den Blick zu nehmen. Die Idee war geboren, Menschen in Funktionen als Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmerschaft nach ihren persönlichen Einschätzungen über die genannten Zusammenhänge zu befragen.

Die Studie geht allerdings über die Interpretation der Kinder- und Jugenderinnerungen dieser Akteure, das heißt, über den Versuch, den Prägekräften der Kirche im frühen Lebensalter der Betroffenen auf die Spur zu kommen, thematisch noch hinaus. Angefragt sind auch deren Einschätzungen über die Kirche im späteren beruflichen Kontext. Bewertungen der bisherigen Zusammenarbeit waren erbeten, insbesondere im Hinblick auf die Relevanz kirchlicher Handlungsorientierungen und Praxisangebote für das eigene Tun.

Für die Durchführung einer Interviewreihe wurden folglich Akteure angesprochen, die in mehr oder weniger engem Kontakt zum Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA) in verschiedenen Regionen Westdeutschlands stehen.¹ Konzeptionell vorgegeben war dabei eine Begrenzung auf die Organisationsbereiche der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) sowie der Industriegewerkschaft Metall (IGM).² Ein großer Teil der Befragten wirkt in den Organisationen beziehungsweise in Betriebsratsgremien in leitender Funktion. Die mit diesen Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern durchgeführten Interviews liefern ein differenziertes Bild.

Das Gros der Interviewten reflektiert sein heutiges Handeln tatsächlich in engem Zusammenhang mit dem schon früh erprobten persönlichen Engagement in kirchlichen Bereichen. Die befragten Personen erinnern ihren Weg, auf dem sie in Kindheit und Jugend ihre moralischen Grundsätze und Überzeugungen entwickelten, bis dorthin, wo sie sich im Erwachsenenalter im Rahmen ihrer sozialen Aktivitäten in Wirtschaft, Arbeitswelt und Gesellschaft mit moralischen Fragen auseinandersetzten, vielfach sehr lebendig. Allerdings erscheinen den Interviewten eindeutige Festlegungen in Bezug auf bestimmte Sozialisationsfaktoren in der Bedeutung für ihre persönlichen Grundüberzeugungen nicht immer möglich. Vor einseitigen Schlussfolgerungen und kurzschlüssigen Überzeichnungen bei der Bestimmung von Faktoren, welche die Lebenseinstellung und Handlungsorientierungen prägen, sollte man sich also hüten! Zudem verweisen Einige darauf, dass ihr Verhältnis zur Kirche nicht immer ungetrübt war und ihre persönliche Entwicklung oft eine kritische Auseinandersetzung mit kirchlichen Personen und Positionierungen beinhaltete. Gleichwohl betonen sie, dass ihre persönlichen Werteori-

¹ Die besonderen Verhältnisse in Ostdeutschland zu untersuchen, war aus organisationstechnischen Gründen nicht möglich. Dies bleibt künftigen Recherchen vorbehalten.

² Die Eingrenzung auf die genannten gewerkschaftlichen Organisationsbereiche war durch den Forschungsauftrag vorgegeben.

entierungen davon nicht negativ tangiert wurden; vielmehr führten solcherlei Reibereien eher noch zu einer Festigung der eigenen persönlichen Haltung.

Keineswegs selbstverständlich ist zudem das Ergebnis aus den Interviews über diejenigen, die keinen persönlichen Kontakt zur Kirche unterhalten und ihr dennoch eine hohe Wertschätzung bekunden. Sie verweisen vor allem auf die Bedeutung dieser Institution als moralische Instanz in gesellschaftlichen wie politischen Angelegenheiten. Hieraus resultiert ihr Wunsch, mit kirchlichen Akteuren in gemeinsamen Aufgabenfeldern zu kooperieren.

Unter methodologischer Perspektive ist festzuhalten: auch wenn die dargestellten Ergebnisse nicht als repräsentativ für den „Durchschnitts-Gewerkschafter“ gelten können (was mit qualitativen Interviews festzustellen ohnehin nicht möglich ist), so geben sie doch Aufschluss über den Stellenwert von Kirche und Religion für das Handeln von gewerkschaftlich engagierten Menschen, insbesondere über diejenigen, die in den Kooperationsfeldern von Kirche und Gewerkschaften aktiv sind. Somit gewährt die vorliegende Ausarbeitung ebenfalls einen umfassenden Einblick in die inhaltlichen Grundlagen und Begründungen der Zusammenarbeit. Allemal liefert die Studie einen Beleg dafür, dass christliche Impulse das Handeln von gewerkschaftlichen Akteuren auch in der Gegenwart noch nachhaltig inspirieren und den ethischen Diskurs innerhalb der Gewerkschaften befruchten können.

Gemeinsamkeiten in den individuellen Werthaltungen und in den Handlungsorientierungen der Menschen sind in beiden Organisationen evident, und eine kritisch-solidarische Zusammenarbeit ist in der Vergangenheit und Gegenwart schon vielfältig erprobt. Davon sowie von den als künftige Herausforderungen erkannten Themen und gemeinsamen Handlungsfeldern will diese Studie ebenfalls berichten.

Die empirische Untersuchung gibt Aufschluss über die

- Bedeutung von Kirche und Religion für die subjektive Werthaltung und Handlungsorientierung von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern und betrieblichen Arbeitnehmervertretern,
- beruflichen Kooperationserfahrungen von Gewerkschaftern mit Kirche und die
- Zukunftsperspektiven und Erwartungen an eine künftige Kooperation.

Die Darstellung der empirischen Ergebnisse schließt ab mit dem Versuch einer kleinen Typologie über die Beziehungen der gewerkschaftlichen Kooperationspartner und Kooperationspartnerinnen zu Kirche und Religion.

Dem empirischen Teil vorangestellt sind Überlegungen zum Projektgegenstand und einige Definitionen von zentralen Begriffen der Studie. Diese Erörterungen sollen helfen, das Themenfeld zusätzlich inhaltlich-thematisch aufzubereiten. Darüber hinaus gibt ein Exkurs Einblicke in die Wertedebatte innerhalb der Gewerkschaft. Es folgen Erörterungen über Wertegemeinsamkeiten und -divergenzen zwischen Kirche und Gewerkschaften.

Mein Dank gilt Peter Janowski, Bundesvorsitzender des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt (KDA), für instruktive Gespräche bei der konzeptionellen Vorbereitung des Projektes. Gleichmaßen danke ich Traugott Jähnichen, Professor für christliche Gesellschaftslehre an der Ruhr-Universität Bochum, und Volker Hergenhan, Direktor der Evangelischen Sozialakademie Friedewald, für kritisch-konstruktive Anmerkungen zum Manuskript.

A. Vorüberlegungen zum Konzept und zur Struktur der Studie

A.1 Anlage des Projektes und Vorgehensweise

A.1.1 Zum Projektgegenstand

Mit dem Projekt ist die Absicht verbunden, Einschätzungen von gewerkschaftlich engagierten Menschen über Kirche und Religion zu gewinnen. Es geht darum, Werthaltungen und Handlungsorientierungen von Gewerkschaftern zu eruieren und darüber Aufschluss zu erlangen, ob und inwiefern diese mit deren persönlichen Erfahrungen mit Kirche in Verbindung stehen – in früheren Jahren wie in der Gegenwart. Die Befragten waren also zur Selbstvergewisserung über Phasen ihrer eigenen Biographie herausgefordert. Sie waren gebeten, sich zu vergegenwärtigen, welche Rolle Religion und Kirche für die Entwicklung ihrer eigenen Überzeugungen und für ihre berufliche Praxis spielen.

Dabei interessiert zunächst die Frage, welche Bedeutung die gewerkschaftlichen Interviewpartnerinnen und -partner ihren frühen Begegnungen mit Kirche in der Kinder- und Jugendzeit usw. im Hinblick auf ihren eigenen persönlichen Werdegang beimessen. Sodann geht es um Einschätzungen über die Zusammenarbeit mit der Kirche im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit in Gewerkschaften, Betrieben und Gesellschaft. Die Interviews zielen schließlich auf Überlegungen zur zukünftigen Kooperation mit kirchlichen Akteuren und Institutionen.

Authentische Einschätzungen sind für Kirche von Interesse, weil sich daraus Chancen zur intensiveren Zusammenarbeit bei der Entwicklung von gemeinsam getragenen Werteprofilen und Handlungszielen ergeben könnten.

Denn eine „politisch-moralische Kompetenz“ zu erlangen und sichtbar zu machen, ist für Gewerkschafter mehr denn je unverzichtbar, stellt sie doch ein wesentliches Fundament und ein gewichtiger Ankerpunkt für ihr Handeln dar. Eine solche ethisch untermauerte Sozialkompetenz wird zunehmend mehr als ein entscheidender „Fixpunkt eines spezifisch gewerkschaftlichen Funktionsverständnisses“³ verstanden. Jedenfalls wächst die Einsicht, dass „Gewerkschaften ihrer Arbeit ein programmatisches Selbstverständnis zugrundelegen müssen, zumal dies „die Integration der Mitglieder über explizierte Wertvorstellungen erlaubt und nahe legt.“⁴ Arbeitnehmerorganisationen übernehmen damit auch die Rolle einer moralischen Instanz, was nicht zuletzt eine große Herausforderung für ihre Funktionäre darstellt. Diese stehen vor der Aufgabe, sich durch ein sichtbar gelebtes Ethos zu legitimieren – bei Gefahr, ansonsten unglaubwürdig zu werden.

Auch wenn nicht jedes Mitglied sich die programmatischen Ideen seiner Organisation zu eigen machen wird, so haben doch präsente Werteorientierungen in den Gewerkschaften eine nicht zu unterschätzende Bedeutung, stabilisieren diese doch letztlich die Werthaltungen ihrer Akteure, sei es ggf. auch in kritischer Auseinandersetzung mit eben diesen. Dies gilt gleichermaßen für den organisatorischen Zusammenhalt wie für die Handlungsfähigkeit der Organisation. Jürgen Prott stellt die These auf, dass ihre Stabilisierung nur „durch überzeugungsbasierte Dispositionen der haupt- und ehrenamtlichen Funktionäre“⁵ gelingen kann. Studien über die Gewerkschaften kommen denn auch zu

³ Jürgen Prott, Vertrauensleute. Ehrenamtliche Gewerkschaftsfunktionäre zwischen Beruf und sozialer Rolle, Münster 2006, 59

⁴ ebd., 60

⁵ ebd., 60

dem Schluss, dass die „politischen und moralischen Ansprüche an die Gewerkschaften gestiegen“ sind.

Entsprechende Erwartungen dürften in Krisensituationen eher noch wachsen. Gewerkschaftliche Akteure erlangen in zunehmendem Maße eine moralische Funktion. Sie stehen augenscheinlich unter starkem Erwartungsdruck, wenn die Feststellung gilt: „Funktionäre müssen sich nicht zuletzt durch ihre gelebten Wertorientierungen legitimieren“.⁶

Es ist also davon auszugehen, dass die Werte-Bildung von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern zunehmend an Bedeutung gewinnt. Dies aber stellt eine explizite Herausforderung für die Kirche generell wie für ihre speziellen Dienste in der Arbeitswelt (vor allem KDA, EAN/BVEA) im Besonderen dar. Auch darauf wird in der Studie eingegangen, wenn nach der Bedeutung der Kirche für die gewerkschaftliche Wertediskussion und Handlungsorientierung gefragt wird.

Es stellt sich also die Aufgabe, Schnittmengen von kirchlichen und gewerkschaftlichen Überlegungen und Themen, Gemeinsamkeiten in den Menschen- und Gesellschaftsbildern sowie Wertvorstellungen zu identifizieren – ohne dabei mögliche Differenzen zu übersehen. Letztendlich sind beide Organisationen herausgefordert, gemeinsame gesellschaftliche Handlungsperspektiven zu entwickeln, um Chancen im beidseitigen Interesse zu sichten und praktisch zu nutzen.

A.1.2 Konzeptionelle Anlage der Untersuchung.

Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen aus Organisationen (IGM und IGBCE) sowie Betrieben (Betriebsratsmitglieder), die in mehr oder weniger intensiven Kooperationsbeziehungen mit kirchlichen Einrichtungen stehen, wurden über ihre persönlichen Erfahrungen mit der Kirche befragt. Die qualitativen Interviews boten ihnen die Möglichkeit, sich über die Rolle von Religion und Kirche im Hinblick auf ihre eigenen Überzeugungen, Werthaltungen und Handlungsorientierungen zu vergewissern und darüber Auskunft zu geben, sowohl mit Blick auf ihre Kindheit und Jugend als auch auf ihre berufliche Gegenwart. Von Interesse waren also die subjektiven Beurteilungen der gewerkschaftlichen Akteure.

Die Forschungsfragen lassen sich auf drei Fragenkomplexe konzentrieren:

- Welche Rolle spielt eine christliche Sozialisation für das spätere Engagement der befragten Gewerkschafter? Welchen Stellenwert messen sie ihren christlichen Überzeugungen zu?
- Welche Bedeutung haben (christliche) Wertvorstellungen für die Praxis des einzelnen Gewerkschafters und die Gewerkschaft als Organisation? Welche Rolle spielt die Kirche dabei?
- Wie werden die bisherigen praktischen Erfahrungen mit der Kirche bewertet? Welche Erwartungen ergeben sich daraus für die zukünftige Zusammenarbeit?

Die Fragestellungen beziehen sich also auf *drei Erfahrungs- bzw. Handlungsebenen*:

- Die Interviews führten zunächst zurück in die Kinder- und Jugendzeit der Gesprächspartner bzw. der Gesprächspartnerinnen, in die Zeit vor deren gewerkschaftlichen und beruflichen Aktivitäten. Also: Thema sind zunächst die frühen persönlichen Erfahrungen der Akteure mit Kirche, etwa in Bezug auf ihre eigene

⁶ ebd., 62

Familie und Gemeinde, (Jugend-)Gruppen und Begegnungen, den Konfirmationsunterricht bzw. Religionsunterricht etc. Hier geht es also ganz besonders um Selbsteinschätzungen und Selbstauskünfte über die Sozialisation der Interviewten. Gefragt wird nach der subjektiven Wahrnehmung und Wertschätzung von bestimmten Kontakten und Erlebnissen. Im Hintergrund steht die Fragestellung, welche Bedeutung sie ihren damaligen Erlebnissen und Ereignissen im Hinblick auf ihr eigenes Handeln und Ihre Wertvorstellungen heute beimessen.

- Sodann interessierten Erfahrungen im Rahmen ihrer gewerkschaftlichen bzw. betrieblichen Tätigkeit, ausgehend von der Frage nach den persönlichen Beweggründen, gewerkschaftlich aktiv zu sein. Hierin eingeschlossen ist die Frage nach dem Stellenwert der Kirche für das persönliche Engagement gewerkschaftlicher Akteure in der Organisation, im Betrieb und in der Gesellschaft.

Im Zentrum dieses zweiten Teils des Interviews stehen Einschätzungen über die Aktivitäten und die Rolle der Kirche in Arbeitswelt und Wirtschaft. In den Blick kommen sowohl Praxiserfahrungen zwischen kirchlich und gewerkschaftlich Aktiven als auch kirchliche Verlautbarungen u. a. m. Dabei ist die Frage nach Gemeinsamkeiten wie Differenzen in den Wertvorstellungen und ethischen Handlungsorientierungen in Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft von besonderer Wichtigkeit. Dies schließt also auch die Frage ein, inwiefern gewerkschaftliches Handeln an bestimmten Werten ausgerichtet ist und woran dieses deutlich wird. In diesem Kontext geht es zudem um die Bewertung der Kirche als eine sozial-ethische Institution in Gesellschaft und Politik. Das meint auch die Frage, welche Bedeutung der Kirche im sozialetischen Diskurs mit den Gewerkschaften zukommt und auf welche Art und Weise sie dort hilfreich sein könnte. Positive Beispiele wie Mängelanzeigen werden ausgeführt.

- Schließlich sind die Erwartungen von Gewerkschaftern an die Kirche von Interesse, denn die Studie will einen Impuls für die gemeinsame Praxis liefern. Gefragt wird nach Themen und Vorschlägen für zukünftige gemeinsame Aktivitäten, auch hinsichtlich der Förderung des sozialetischen Diskurses. Die Überlegungen beziehen sich dabei gleichermaßen auf Inhalte wie auf Kooperationsformen, ebenso auf die notwendigerweise zu schaffenden Rahmenbedingungen für eine gute Zusammenarbeit.

Die für die Interviews angefragten gewerkschaftlichen Akteure sind jeweils zwei Personengruppen zuzuordnen. Die eine besteht aus hauptberuflichen Gewerkschaftern der Organisationsebenen Landesbezirk/ Hauptverwaltungsstellen, die andere aus Betriebsratsmitgliedern.

In die Untersuchung sind zwei Gewerkschaften einbezogen: die IGBCE und die IGM. Entscheidend sind Erfahrungen der Interviewpartnerinnen und -partner im Kooperationsfeld Kirche – Gewerkschaften/ Betrieb.

Die insgesamt 28 Interviews wurden mit Unterstützung der ortsansässigen KDA-Mitarbeiter/-innen in verschiedenen Regionen von Deutschland durchgeführt. Von diesen entfielen 23 auf betriebliche sowie gewerkschaftliche Arbeitnehmervertreter/-innen, etwa im gleichen Umfang auf die beiden genannten gewerkschaftlichen Organisationsbereiche verteilt. Die gewerkschaftlichen Interviewpartnerinnen und Interviewpartner stehen in mehr oder weniger engen, in der Praxis oftmals nur punktuellen Kooperationsbeziehungen zu den Akteuren des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt.

In die fünf weiteren Interviews, die sogenannten Analoginterviews, wurden insgesamt acht kirchliche Mitarbeitende aus verschiedenen Regionen einbezogen. Ihre Aussagen bieten im Rahmen der jetzt abzuschließenden Studie eine Hintergrundfolie zur Verifizierung der Interviewergebnisse mit den gewerkschaftlichen Akteuren. Eine explizite Auswertung soll zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

A.2 Von der Bedeutung der Werte für das Handeln

A.2.1 Werte und Handlungsorientierungen – einige Definitionen

Die Frage nach Werten und Wertorientierungen hat in der Studie einen zentralen Stellenwert. Deshalb macht es Sinn, sich zunächst über diese Begrifflichkeit zu verständigen. Hans Joas bietet praktikable Erklärungen an, in Abgrenzung von anderen Begriffen, wie Normen und Wünsche. Er nähert sich einer „brauchbaren Definition“ zunächst über die Erfahrung an, dass „Bindungen an das Gute“ nicht durch bloße Vorsätze und Willenserklärungen zu erreichen sind.

In der Tat dürften die so genannten guten Vorsätze, wie diese sich viele Menschen alljährlich zu Silvester vornehmen, nur recht kurze Zeit in das nächste Jahr hineinreichen. Und mit Moralpredigten eine Wertebildung in der Erziehung versuchen zu wollen, ein solcher Weg habe sich als am wenigsten effektiv erwiesen. Diese Beobachtung scheint auch plausibel, weil solche Appelle oftmals zugleich Abwehrhaltungen auslösen, werden sie doch eher als diffuse Restriktionen empfunden.

Den Grund für die mangelhafte Wirkung bloßer moralischer Aufforderungen an den Menschen und bloßer persönlicher Beteuerungen entdeckt Hans Joas im Fehlen eines „passivischen Moments“ bei der Bindung an das Gute.⁷ Die individuelle Bindung brauche aber ein solches Element, was bedeutet: „Wir müssen uns gebunden fühlen und nicht selber binden.“ Die bloße Proklamation der Absicht, sich an einen Wert des Guten aktiv binden zu wollen, stößt demnach sehr bald an Grenzen. In eher altväterlichem Deutsch, wie selbst eingestanden, spricht er „vom Ergriffenwerden und Ergriffensein“, wenn von Bindung an Werten die Rede ist. Bei der Wertbindung geht es also um eine tief wurzelnde Implantation von Vorstellungen und entsprechenden Empfindungen, die für die Handlungsorientierung maßgeblich werden.

Die Bindung an Werten im Prozess des Handelns ist somit von grundlegender Natur; sie hat eine mentale wie emotionale Dimension. Das was wir Wertebindung nennen und was unser Handeln orientiert, liegt im Augenblick des Tuns nicht einfach im Ermessen des Einzelnen, ist nicht Resultat einer vordergründigen „Wahl und Entscheidung, als ob wir ein bloß äußerliches und distanzirtes, spielerisches oder experimentelles Verhältnis zu unseren Bindungen haben könnten“.⁸

In einer weiteren Beobachtung verweist Hans Joas auf einen scheinbar paradoxen Sachverhalt, der darin besteht, „dass wir uns in solchen durch Ergriffenwerden konstituierten Bindungen nicht eingeschränkt und unfrei fühlen“.⁹ Er spitzt dies sogar auf die Aussage zu, „dass wir ein desto intensiveres Gefühl des Bei-uns-seins haben, je stärker unsere Bindungen sind“. Demzufolge sind Werte also „etwas, das uns ergreift, das wir nicht direkt ansteuern können“. Und hinsichtlich der Freiheit stellt er fest: wenn wir von

⁷ Hans Joas, Die kulturellen Werte Europas, in: Hans Joas, Klaus Wiegandt (Hg.), Forum Verantwortung. Die kulturellen Werte Europas, Frankfurt am Main, 2005, 13

⁸ ebd.

⁹ a.a.O., 14

ihnen ergriffen werden, dann führe dies „zu einer spezifischen Erfahrung der Freiheit (...), die selbst unter Bedingungen äußerer Unfreiheit nicht verschwindet“.¹⁰ Die Kraft zum Handeln, die sich daraus entwickeln kann, somit die Plausibilität dieser These können die Freiheitsbestrebungen in der Gegenwart nachdrücklich unterstreichen.

Des Weiteren sind Werte begrifflich abzugrenzen von zwei weiteren Begriffen, die in den Wertedebatten häufig zugleich zur Sprache kommen: nämlich Normen und Wünsche. Normen schließen bestimmte Mittel, selbst schon bestimmte Ziele des Handelns als moralisch oder sogar rechtlich unzulässig aus, sind also restriktiver Natur. Dagegen schränken Werte „den Radius unseres Handelns nicht ein, sondern erweitern ihn“.¹¹ Werte sind also in hohem Maße konstitutiv für unser Handeln, denn nach Hans Joas Verständnis werden Handlungen erst durch die Bindung an Werte denkbar und in ihrer Zielorientierung bestimmbar.

Und des Weiteren könnten überzeugende Vorbilder dazu motivieren, anders sein zu wollen, als wir selber sind. Mithin birgt eine Orientierung an Werten die Chance in sich, über uns selbst hinaus zu wachsen. Werte sind also gleichermaßen konstitutiv wie „attraktiv“¹² für das Handeln und klar von restriktiven Normen zu unterscheiden.

Sodann macht Hans Joas auf eine weitere Verwechslungsgefahr mit dem Begriff „Wünsche“ aufmerksam. Diese könnten fälschlicherweise als eine bloße Variante von Werten erscheinen, etwa in dem Sinne, dass Letztere längerfristiger, möglicherweise stabiler und nur den einzelnen Wünschen übergeordnet wären. Doch eine solche Unterscheidung ist nicht hinreichend. Deswegen nicht, weil Wünsche nur das jeweils faktisch Gewünschte beinhalten, während Werte unsere Vorstellungen darüber ausdrücken, was wünschenswert ist und – darüber hinausgehend – wie Wünsche zu bewerten sind. Im Rückbezug auf Werte wäre Gewünschtes ggf. zu verwerfen bzw. gut begründet zielstrebig und mit Freude zu verfolgen.

Das Resümee der Überlegungen zur Beziehung von Wünschen und Werten nach Joas lautet wie folgt:

„Wir wünschen uns, eine Person zu sein, der bestimmte Handlungen als natürlicher Ausdruck gelingen. Werte sind aber nicht nur im Kopf befindliche Vorstellungen über das Wünschenswerte, die wir bei Einwänden leicht aufgeben können. Es handelt sich bei ihnen vielmehr um selbst emotional stark besetzte Vorstellungen über das Wünschenswerte“.¹³ Es geht also beim werteorientierten Handeln nicht nur um ein irgendwie begründetes Wünschen, sondern um die Orientierung an einem Wert im Sinne eines mental wie emotional tief grundgelegten Verständnisses von etwas generell Wünschenswertem.

Hinsichtlich der Persönlichkeit eines Menschen kann demzufolge davon ausgegangen werden, dass die ihm eigene Wertebindung und -haltung seine Identität entscheidend mitbegründet und sein Person-Sein wesentlich ausmacht. Hans Joas bringt seine Vorstellung über die persönliche Werthaltung auf den Punkt, indem er davon ausgeht, dass das Gefühl des Bei-sich-Seins umso intensiver wirkt, je stärker sich die Bindungen an Werte ausgestalten.

¹⁰ ebd.

¹¹ a.a.O., 15

¹² ebd.

¹³ ebd.

Unter „Werthaltung“ sind sodann persönliche, auf Werte bezogene Überzeugungen und Grundauffassungen über das Gute und Richtige bzw. Böse und Falsche zu verstehen, die wesentlich die mentale, moralische wie emotionale Persönlichkeit und Identität eines Menschen ausmachen.

Wegner eruiert gleichermaßen die individuelle Bedeutung wie die soziale Dimension der Werte und bringt beides auf den Begriff: „In ihnen verdichten sich unsere Vorstellungen von einem guten Leben, von Würde, von Individualität und Freiheit. Noch deutlicher prägen sie unser Gespür für Ungerechtigkeiten aller Art und zwar in der Regel auf eine unbewusste, aber umso durchgreifendere Art“¹⁴, weshalb also unser Verhalten „deutlich“ von diesen persönlichen Werthaltungen abhängt.

Wenn im Folgenden von sozialem Handeln die Rede ist, dann sind damit grundlegende individuelle Wertvorstellungen, die als Maßstäbe und Ziele für das eigene Handeln und Verhalten verbindlich sind, gemeint. Dem Begriff Orientierung wiederum liegt das Verständnis eines Sinnmusters beziehungsweise eines Sinnkonzepts zugrunde. Daraus entwickeln sich die spezifischen Handlungen des Einzelnen. Ein Sinnmuster gibt dem Handeln einen bestimmten Inhalt und eine identifizierbare Perspektive. Dieses „Konzept“ selbst muss im Akt des Handelns nicht immer wieder aufs Neue thematisiert werden; es ist vielmehr in den Prozess des Tuns eingebettet beziehungsweise „in die Handlungen eingelassen“, wie Aglaja Przyborski und Monika Wohlrab-Sahr diesen Vorgang sinnbildlich beschreiben.¹⁵

A.2.2 Wertedebatte in den Gewerkschaften

Die Gewerkschaften richten in zunehmendem Maße ihr Handeln an sozialem Handeln an Gesichtspunkten aus. Denn „Werte“ sind längst zu Orientierungspunkten ihrer öffentlichen Kommunikation und Leitbilder ihrer Argumentation geworden.¹⁶ Die ethische Reflexion findet in der IGBCE mittlerweile sogar einen institutionalisierten Rahmen, nämlich in der sogenannten Chemie-Partnerschaft, zusammen mit den Arbeitgebern. Kritischer Ausgangspunkt dafür war das beiderseitige Eingeständnis, dass die handlungsleitenden Maßstäbe im Wirtschaftsleben „ein Stück weit abhanden gekommen“ seien, wie der vormalige Vorsitzende Hubert Schmoldt kritisch vortrug. Daher brauche es eine „neue gesellschaftliche Übereinkunft, an welchen Werten sich verantwortliches Handeln orientieren muss“.¹⁷ Dabei zeigen sich beide Seiten – Arbeitgeber wie Gewerkschaften – davon überzeugt, „dass wirtschaftlicher Erfolg und sozialer Ausgleich zusammengehören und einander bedingen“.¹⁸ Die beiden „zentralen Akteure im Wirtschaftsleben –

Arbeitgeber und Arbeitnehmer“ haben ein „integrales Interesse daran“, die „Erfolgsstory ‚Soziale Marktwirtschaft‘ fortzuschreiben“¹⁹, so ihr Selbstbekenntnis.

Dazu zählt die Aufgabe, die Sozialpartnerschaft von Arbeitgebern und Arbeitnehmern als Fundament und „wesentlicher Referenzpunkt gemeinsamer Werte und Überzeugungen“ nach innen zu erneuern und zu vertiefen wie nach außen als „Vorbild“ und „Standard“²⁰ gegenüber anderen Branchen und als „ein wichtiges Signal im öffentlichen Diskurs“²¹ zu vertreten. Dazu gehören Aktivitäten mit dem Ziel, den „heutigen und künftigen Entscheidungsträgern aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft ethische Kompetenzen zu vermitteln“. Das meint konkret das Anliegen der sozialpartnerschaftlichen Akteure, den „Blickwinkel für gesellschaftliche Probleme zu erweitern, die Fähigkeiten zur sachgerechten Diskussion zu verbessern und Wege für verantwortungsvolles Handeln aufzuzeigen“. Denn man sei sich bewusst, dass durch „verschiedene Formen unternehmerischen Gewinnstrebens“ die „moralische Qualität der Marktwirtschaft“ unter den Bedingungen des globalen Wettbewerbs in Misskredit geraten ist, weshalb „Handlungsdruck und Orientierungsbedarf“²² enorm zugenommen haben.

Erste Veranstaltungen zur Thematik fanden in Kooperation mit dem Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik (WZGE) statt – deshalb ist vom Wittenberg-Prozess die Rede. Sie führten schon 2008 zu einer „Sozialpartner-Vereinbarung“, die als ein „Ethik-Kodex“²³ verstanden wird, unterzeichnet vom Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE). Möglichkeiten zur Vertiefung des ethischen Engagements bietet die unterdessen gemeinsam gegründete „Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA)“ in Form von Schulungsreihen zu wirtschafts- und sozialem Themen für Betriebsräte und Führungskräfte an.

Auch die IGM ist von der Bedeutung und Notwendigkeit einer sozialem Fundierung ihrer Anliegen im öffentlichen Diskurs überzeugt. Dies gilt umso mehr, wie den Arbeitnehmerorganisationen oftmals nur eine partikuläre Interessenwahrnehmung, wenn nicht sogar ein pures Machtstreben unterstellt wird. Dagegen postuliert der IGM-Vorsitzende Berthold Huber allgemein akzeptierte „Werte als Basis gewerkschaftlichen Handelns“.²⁴ Denn Werte geben bei der Aufarbeitung der Krise, seiner Auffassung nach, Orientierungshilfen an. Sie sind folglich „in diesem Sinne funktional, geben Richtung und Ziel einer Politik vor, die den Menschen dient“.²⁵ Demnach sei es „keinesfalls Luxus, weltfremd oder gar abgehoben über Werte zu reden“²⁶, wie er seinen Mitstreitern in der Organisation zu verstehen gibt.

Wertedimensionen werden bei der Gestaltung von wirtschaftlichen Prozessen und Arrangements ganz unmittelbar berührt, was beispielhaft an einer Reihe von Themen veranschaulicht werden kann. Dabei geraten einseitig ökonomische Interessen in Spannung zu Humanwerten. Ich nenne vier Beispiele:

¹⁴ Gerhard Wegner, Solidarität, Gerechtigkeit, Freiheit – Kirchliche Erwartungen an eine gewerkschaftliche Wertepolitik. Zehn Thesen, in: epd Dokumentation Nr. 14 vom 24. März 2009, Sozialwissenschaftliches Institut der EKD, Kirche und Gewerkschaften. Wertegemeinschaft, Ordnungsfaktor, Interessenverband – welche Aufgabe haben die Gewerkschaften?, Workshop am 13./14. November 2008 in Hannover, 2/ Sp. 2

¹⁵ diese Begrifflichkeit wird hier in Anlehnung an Aglaja Przyborski/ Monika Wohlrab-Sahr im allgemeinen Sinne verwendet, vgl. Aglaja Przyborski/ Monika Wohlrab-Sahr, Qualitative Sozialforschung, München 2008, 289

¹⁶ Hans-Jürgen Arlt, Wolfgang Schroeder, Klaus West, Interessenpolitik und Werteorientierung – Perspektiven der Gewerkschaftsarbeit, in: WSI Mitteilungen 7/2007, 394-398 sowie Hans-Jürgen Arlt, Klaus W. West, Gewerkschaft braucht Werte! In: Mitbestimmung 10/ 2006, Düsseldorf 2006, 40-43

¹⁷ IGBCE online. Chemie – Sozialpartner – Forum 14.08.2008, Chemie-Sozialpartner unterzeichnen Ethik-Kodex Erstmals gemeinsame Leitlinien für eine gesamte Branche, XII/ 36, 14.08.2008

¹⁸ Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE), Verantwortliches Handeln in der Sozialen Marktwirtschaft. Der Wittenberg-Prozess der Chemiepartner, Hannover 2009, 7

¹⁹ Ebd., 8

²⁰ Ebd., 84

²¹ Ebd., 85

²² Ebd., 86

²³ Ebd., 61ff bzw. 7

²⁴ Berthold Huber, Werte als Basis gewerkschaftlichen Handelns, Impulsreferat im Rahmen der Jahrestagung der Otto Brenner Stiftung „Freiheit-Demokratie-Mitbestimmung“ in Berlin am 18. November 2009, Rede-Manuskript, Frankfurt am Main 2009, 2

²⁵ Ebd.

²⁶ Ebd.

- Arbeit als Produktions- und Kostenfaktor versus die Personalität/ Würde des Arbeitenden,
- Einseitige Bestimmungsrechte im Betrieb versus Teilhabegerechtigkeit, sowohl im materiellen Sinne als auch im Sinne der Mitgestaltung des Arbeitsprozesses,
- Unsichere Arbeitsverhältnisse versus sichere Arbeitsplätze und menschenwürdiges Leben,
- Belastungen am Arbeitsplatz versus Gesundheits-/ Arbeitsschutz und körperliche Unversehrtheit.

All dies sind Themen, die für das tarifpolitische wie betriebspolitische Handeln der Arbeitnehmerorganisationen zentral wichtig sind. Sie sind jedoch darüber hinaus auch von generellem sozialem Interesse.²⁷

Berthold Huber will in der Gewerkschaft das „Werteprofil schärfen“ und dieses deutlicher kommunizieren, so sein öffentlich vorgetragener Vorsatz.²⁸ Sein Bestreben ist es, Werte zu konkretisieren, um daraus sodann gewerkschaftliche Ziele abzuleiten. Auf diese Weise stellt sich ihm der Zusammenhang von Wertedebatte und gewerkschaftlicher Praxis ganz pragmatisch dar.²⁹ Schließlich gelte es, Handlungsansätze und politische Instrumente zu entwickeln, mit denen die definierten Ziele erreicht werden könnten. Angestrebt ist demnach ein plausibles Zusammenspiel von „Werten, Zielen und Instrumenten“, was Grundlage gewerkschaftlichen Handelns sein müsse.

Die hoffnungsvolle Perspektive lautet denn auch: „Wenn sich Werte, Ziele und Instrumente im Einklang befinden, sich nicht widersprechen, das Eine nachvollziehbar aus dem Anderen folgt, dann sind wir auf einem guten Weg.“³⁰ Eine deutlich sichtbare Wertorientierung soll für die Industriegewerkschaft Metall zur Grundlage mit praktischem Nutzen werden, wenn die Aussage ihres höchsten Repräsentanten gilt: „Eine lebendige Debatte um unsere Werte, offen, demokratisch und unter Beteiligung möglichst vieler wird uns helfen, aus der Defensive zu kommen.“³¹ Ein solcher ethischer Diskurs wäre sogar die „Voraussetzung“ für einen neuen Aufbruch, wie er betont.

So kommt nun stärker auch die personale Dimension des Arbeitenden in den Blick gewerkschaftlichen Handelns. Diesen Ansatz in der Vergangenheit nicht genug beachtet zu haben, gesteht der Vorsitzende der Industriegewerkschaft Metall, Berthold Huber, mit einem Bekenntnis zum Wandel selbstkritisch ein, wenn er betont: „Deshalb steht für uns auf der Tagesordnung, kollektive Solidarität und persönliche Entfaltung im Alltag zu vereinen und nicht länger gegeneinander auszuspielen. Und: Es ist *unser* Projekt“³², wie er im Sinne einer gewerkschaftlichen Selbstverpflichtung hervorhebt.

Entsprechende Aktivitäten und Themen – wie oben beschrieben – sind durchaus auch von kirchlichem Interesse, wie aktuell beispielsweise die Auseinandersetzung mit der gegenwärtigen Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise zeigt. Es ergeben sich Möglichkeiten kritischer Solidarität der Kirche mit den Gewerkschaften. Die Diskussionen um eine Neuorientierung des wirtschaftlichen und politischen Handelns sind längst im Gange.

²⁷ vgl. dazu ebd., 6ff

²⁸ vgl. ebd., 9ff; zentral sind ihm Wertbegriffe wie Gerechtigkeit, Anerkennung, Respekt und Würde, auch Solidarität, Freiheit, Verantwortung.

²⁹ vgl. ebd., 8

³⁰ ebd., 8

³¹ ebd., 14

³² Berthold Huber (Herausgeber und Autor), *Kurswechsel für Deutschland – die Lehren aus der Krise*, Frankfurt am Main 2010, 25

So beteiligte sich der Rat der EKD schon 2009 mit seinem Text „Wie ein Riss in einer hohen Mauer“ an den nach wie vor aktuellen Debatten.

Die Krisensituation intensivierte auch innerhalb der Gewerkschaften die wirtschafts- und sozialemethische Reflexion über ordnungspolitische Orientierungen, über Zielrichtung und Möglichkeiten des wirtschaftlichen und politischen Handelns und – in diesem Kontext – des gewerkschaftlichen Handelns. Seitdem rückt eine Besinnung auf Werte und Grundlagen für die Praxis in den Vordergrund, das heißt die Frage nach Werthaltungen, die das Handeln von Gewerkschaftern bestimmen.

Es ist deutlich geworden, dass die Legitimität und Notwendigkeit der Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft in der Wirtschaft heute nicht mehr nur materiell begründet werden kann. Was allerdings nicht heißen soll, dass die Arbeitnehmerorganisationen beim Versuch, mehr Teilhabe der abhängig Beschäftigten zu erlangen, nicht Anerkennung durch die Kirche erföhren.³³ Wobei Gewerkschaften ständig vor der Herausforderung stehen, ihre Leitlinie und Wertetrias „Freiheit, soziale Gerechtigkeit und Solidarität“ politisch zu konkretisieren und mit Inhalt zu füllen.

Eine Reihe grundsätzlicher Fragen will in der Studie beantwortet sein: Welche Gesellschaft stellen sich gewerkschaftlich engagierte Menschen vor, insbesondere diejenigen mit entschiedener kirchlicher Verbundenheit? Welches Menschen- und Gesellschaftsbild vertreten sie? Von welchen Vorstellungen über Freiheit und Verantwortung, von welchen Werten generell lassen sie sich leiten?

Im Kern geht es ja um die Personalität des Menschen in der Arbeit und um das Bemühen, das Person-Sein-Können zu bewahren. Das meint, mit konkreten Regelungen dazu beizutragen, Menschen in ihrer Mündigkeit und in ihrem Willen zur Mitverantwortung und Selbstverantwortung sowie in ihrem Gemeinsinn zu stärken.

Zu vermuten war, dass sich in den aufgeworfenen Fragestellungen und skizzierten Handlungsperspektiven die Anliegen von Kirche und Gewerkschaften in hohem Maße treffen. Es ist spannend, in diesem Zusammenhang nach möglichen Gemeinsamkeiten des christlichen wie gewerkschaftlichen Menschen- und Gesellschaftsbildes (wenn es etwas Einheitliches überhaupt gibt?) zu fragen und danach, ob bzw. inwiefern diese in der eigenen (beruflichen) Praxis von Bedeutung sind.

A.2.3 Gemeinsame Werte von Kirche und Gewerkschaft?

Gewerkschaften bewegen sich in einem Spannungsfeld von unterschiedlichen Aufgabenstellungen. Ihre Funktionsbestimmung ist also höchst komplex. Sie selbst verstehen sich zugleich als „Wertegemeinschaft, Ordnungsfaktor und Interessenverband“.³⁴ Kritische Stimmen von liberaler und konservativer Seite halten ihnen dagegen des Öfteren vor, überalterte, zumindest unzeitgemäße Kampforganisationen zur Durchsetzung der Interessen von ohnehin privilegierten Arbeitsplatzbesitzern zu sein. Solche Vorwürfe gehen einher mit der Vorhaltung, dass sie die besonders Benachteiligten, nämlich die Erwerbspersonen ohne Arbeit (die meistens nicht gewerkschaftlich organisiert sind) vergessen würden. Ohnehin hätten Gewerkschaften eher partikulare statt am Gemeinwohl orientierte Interessen im Blick. Solcherlei Vorhaltungen werden von der Evangelischen Kirche nicht geteilt.

³³ Siehe Harry W. Jablonowski u. Arbeitskreis, „Gerechte Ansprüche“. Schaffung und Sicherung gerechter Teilhabe durch Gewerkschaften. Ein Beitrag aus evangelischer Sicht, in: epd-Dokumentation 14/2009, a.a.O., 44-50

³⁴ Siehe dazu epd Dokumentation 14/2009, a.a.O.

Es kann dabei keine Frage sein, dass sich Gewerkschaften natürlich in erster Linie als eine Interessenorganisation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verstehen. Darin liegt ihr wesentlicher Zweck. Doch dieser erschöpft sich nicht allein im Streben nach Materiellem, das heißt in einer Tarifpolitik, die allein Einkommenssteigerungen zum Ziel hat. Es geht ihnen vielmehr generell um die Förderung gerechter sozialer Teilhabe der auf Arbeitseinkommen angewiesenen Bevölkerung. Diese Aufgabe versucht sie auf der Basis organisierter Gegenmacht gegenüber großen und mächtigen, strukturell bevorteilten Kapitalinteressen durchzusetzen. Deshalb ist ihr Anspruch auch plausibel, wonach es den Arbeitnehmerorganisationen um „das Ganze der Gesellschaft“ geht, um „Verantwortung für das Gemeinwesen“³⁵ zu tragen. Was dies im politischen Gestaltungsprozess konkret bedeutet und wie Ansprüche konkret zu realisieren sind, dies festzustellen bedarf es in einer demokratisch-offenen Gesellschaft der öffentlichen politischen Auseinandersetzung und Aushandlung. Auch kirchliche Einrichtungen nehmen diese Prozesse in den Blick, tangieren sie doch Fragen der Gerechtigkeit, der Freiheit und Verantwortung etc. ganz unmittelbar.

Die Beziehung der Evangelischen Kirche zu den Gewerkschaften ist mit der einer „kritischen Solidarität“ zu charakterisieren. Einerseits kann und wird es so etwas wie ein institutionalisiertes Bündnis zwischen beiden oder eine bloße Hinnahme aller gewerkschaftlichen Praxis und Positionierungen niemals geben. Andererseits besteht kein Zweifel an der Legitimität und über die Sinnhaftigkeit von Gewerkschaften in unserer demokratisch verfassten Gesellschaft. Ihre soziale wie ökonomische Notwendigkeit steht außer Frage, denn ihre Aufgabe wird generell darin gesehen, gerechten Ansprüchen und einer gerechten Teilhabe der abhängig Beschäftigten zum Durchbruch zu verhelfen, wie dies eine evangelische Stellungnahme nachdrücklich betont.³⁶

Es herrscht in der Evangelischen Kirche die Überzeugung vor, dass „zur Realisierung der Vision einer teilhabegerechten Gesellschaft (...) die Gewerkschaften eine nicht zu überschätzende, sondern weit mehr als bisher wertzuschätzende Funktion (haben)“.³⁷ Dabei bezweifeln die Autoren des hier zitierten Votums nicht, dass Gewerkschaften wie die Sozialpartner auf Unternehmensseite jeweils legitime Eigeninteressen vertreten – qua Funktion sogar vertreten müssen. Doch diese sollen „aus christlicher Sicht (...) in allgemeine Wertorientierungen eingebunden“ sein. Letztlich gilt der Anspruch, dass sie an gemeinschaftliche Werte zurückgekoppelt werden müssten.

Diese Aussage kritisiert einen ökonomischen Prozess, der sich „von der Zielsetzung der Sicherung der Teilhabe aller abkoppelt“, wobei das ökonomische Handeln „nur noch die Verfolgung aller höchsten Renditen und entsprechender Gehälter für die Privilegierten im Blick hat.“³⁸ Solchen Perspektiven gegenüber liegt die Hauptfunktion von Gewerkschaften „in der Sicherung der Teilhabe der abhängig Beschäftigten in der Wirtschaft.“³⁹ Als Aufgabe kommt die politische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen gegenüber dem Staat hinzu sowie die Wahrnehmung entsprechender Aktivitäten in der Zivilgesellschaft.

³⁵ Klaus West, gewerkschaftliche Wertepolitik heute - vier Thesen, in: epd-Dokumentation 14/2009, a.a.O., 26/Sp. 1

³⁶ siehe: Harry W. Jablonowski u. Arbeitskreis, „Gerechte Ansprüche“. Schaffung und Sicherung gerechter Teilhabe durch Gewerkschaften. Ein Beitrag aus evangelischer Sicht, in: epd-Dokumentation 14/2009, a.a.O., 44-50

³⁷ Harry W. Jablonowski u. Arbeitskreis im SI, „Gerechte Ansprüche“, ebenda, 45/ Sp. 1

³⁸ ebenda, 45/Sp. 2

³⁹ ebenda

Jüngste Äußerungen des Ratsvorsitzenden der EKD sprechen das Verhältnis von Kirche und Gewerkschaft mit Bezug auf Werteorientierungen grundsätzlich an.⁴⁰ Nach Auffassung von Präses Schneider teilen Kirche und Gewerkschaften zwar einerseits „gemeinsame Werte“, doch andererseits dürften die unterschiedlichen Wurzeln, Visionen und Traditionen der beiden Institutionen nicht verdeckt werden. Diese sind in der Tat in unterschiedlicher Weise identitätsstiftend und notwendigerweise zu unterscheiden. Doch entscheidend ist die Einsicht, dass vorhandene Divergenzen sich in der konkreten gesellschaftlichen Praxis als sekundär erweisen.

Trotz alledem ist für Christen – und das muss uns klar vor Augen bleiben – die Kirche keine Werteagentur für sich, die quasi aus sich heraus Werte produziert und diese der Gesellschaft andient. Vielmehr gründen christliche Wertvorstellungen in dem Willen Gottes, wie er in der biblischen Botschaft bezeugt ist. Die Definition christlicher Werte steht somit „in unlösbarer Korrespondenz zu dem lebendigen Wort Gottes“.⁴¹ Christliche Werthaltungen sind also auf Gottes Worte zurück zu beziehen und durch diese zu begründen.

Die Kirche kann also weder eine sich selbst genügende und sich selbst erfindende, noch sich selbst legitimierende Werteinstanz sein. Dagegen speist sich der Wertekanon der Gewerkschaften wesentlich aus den philosophischen und politischen Errungenschaften der Arbeiterbewegung, in die natürlich auch christlich-ethische Impulse eingeflossen sind.

Es sollte beim Vergleich der Organisationen auch bewusst bleiben, dass trotz mancher Ähnlichkeit im alltäglichen Verständnis bestimmte Begriffe durchaus verschiedene Wertedimensionen aufweisen und dadurch in der Praxis auch Differenzen nach sich ziehen können.

Bei differenzierter Betrachtung sind tatsächlich nicht alle von beiden Seiten benutzte, ähnlich lautende Worte begrifflich deckungsgleich. Das lässt sich anhand der „Nächstenliebe“⁴² in Bezug auf die „Solidarität“ beispielhaft darstellen. Eine gewisse Affinität der beiden Kategorien gibt es durchaus – wenn man beispielsweise an den Aspekt des selbstlosen Helfens und Unterstützens denkt. Aber die begrifflichen Gemeinsamkeiten springen spätestens dann auseinander, wenn einem bewusst wird, dass nach christlichem Verständnis die Nächstenliebe im Extremfall auch den Gedanken der Feindesliebe einschließt. Sehr schwierig dürfte es sein, diese ethische Forderung im Bezug auf Solidarität zu denken, unmöglich, sie in der Aura des gewerkschaftlichen Begriffes von Solidarität ausfindig zu machen.

So steht der Begriff Nächstenliebe zweifelsohne in der Nähe zum Solidaritätsgedanken, sodann aber in nicht geringer Spannung zu ihm, weist er doch in der Perspektive der Feindesliebe weit über das alltägliche Verständnis von Solidarität hinaus – um einmal ein extremes Beispiel zu nennen. Hinsichtlich des biblischen Begriffs von der Barmherzigkeit ließe sich Ähnliches die Grenzen Überschreitendes darstellen. Selbst die Kategorie „Hilfsbereitschaft“ erreicht nicht das Niveau an Empathie und Bedeutungstiefe wie die „Barmherzigkeit“.

⁴⁰ Nikolaus Schneider, Kirche und Gewerkschaften teilen gemeinsame Werte. Beitrag zum Dialog mit dem Bundesvorsitzenden des DGB Michael Sommer auf der Tagung „Gewerkschaften und Kirche. Akteure im gesellschaftlichen Wandel, Bad Herrenalb, Kirchenamt der EKD, Hannover am 25.11.2011

⁴¹ Schneider, ebenda

⁴² Rebekka A. Klein, Nächstenliebe als transgressive Norm, Situationsethik und die Heuristik kontextueller Verhaltensorientierungen, in: Zeitschrift für Evangelische Ethik, 56. Jg., 36-48, Gütersloh 2012

Es ist hier nicht weiter zu erörtern, ob es sich bei dem christlichen Liebesgebot in seiner Universalität um eine Verhaltensnorm oder ein moralisches Prinzip handelt. Es geht hier nicht um die Frage, ob das Gebot der Nächstenliebe als „eine heuristische Orientierung des Verhaltens“ zu verstehen ist, was konkret meint, ob „das Handeln also konkrete Verhaltenserwartungen zu erfüllen hat“ oder ob es als eine „ethisch begründete Forderung“ zu verstehen ist.⁴³

Entscheidend ist vielmehr die Feststellung, dass im Neuen Testament „das Wort Nächstenliebe nicht als abstrakte Kategorie verwendet wird, welche die konkrete Bezugnahme auf einen anderen Menschen einem moralischen Prinzip unterstellt. Von der Nächstenliebe ist vielmehr stets in ganz konkreten Lebenskontexten die Rede“. ⁴⁴ Darüber hinaus bekommt das biblische Liebesgebot eine nahezu unerreichbare Weite in Gestalt des Doppelgebotes von Gottes- und Nächstenliebe, die den Anspruch auf Barmherzigkeit in sich einschließt. Entsprechend sollte vom Ansatz her „jedes Sozialverhältnis (...) grundsätzlich immer durch Liebe bestimmt sein“.⁴⁵

So steht Nächstenliebe – ob als sozialetisches Prinzip oder Verhaltensnorm – im wirklichen Leben wie in der politischen Praxis unter starker Anspannung, bezieht sich ihr Anspruch doch auf alle Menschen. Dies unabhängig von den spezifisch sozialen Lagen der Empfängerinnen und Empfänger, im Sinne einer selbstlosen Liebe und eines selbstlosen Liebensdienstes. „Insbesondere die jesuanische Verkündigung etabliert also explizit die Funktion der Nächstenliebe als eine Überschreitung sozialer Zugehörigkeit und Bindungsverhältnisse“⁴⁶, und sie schließt, wie schon gesagt, im Extremfall die Feindesliebe ein. Also: Liebe im christlichen Verständnis „beschreibt das soziale Verhältnis des Menschen umfassend“⁴⁷, reicht also weit über private und familiäre Beziehungen hinaus. Letztlich fordert das Nächstenliebe-Gebot eine „Überschreitung sozialer Normen und Konventionen“⁴⁸, wie sie unter anderem in dem gewerkschaftlichen Solidaritätsbegriff verankert sind.

Traugott Jähnichen analysiert in einer Abhandlung für das „Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften“⁴⁹ differenziert die Verwendung des Begriffes der Solidarität in der evangelischen Theologie und dem kirchlichen Schrifttum nach dem Weltkrieg II. Er kommt zu dem Ergebnis, dass dieser weitgehend erst in der jüngsten Vergangenheit Verwendung fand, alles in allem aber bis heute im evangelischen Bereich sehr schillernd bleibt. Zuvor waren entsprechende Inhalte eher unter dem Begriff der ‚Gemeinschaft‘ verhandelt worden. Dieser war dabei relativ eng im Sinne von emotionaler Nähe, wechselseitiger Verpflichtung und einheitlicher Willensausrichtung der in einer Gemeinschaft verbundenen Menschen gedacht.⁵⁰

Eingang in die sozialetischen Diskurse im evangelischen Raum fand der Begriff der Solidarität explizit erst im Laufe der zweiten Hälfte des vorigen Jahrhunderts, dort meistens jedoch „in einem weit umfassenderen Sinne, wobei er vielfach mit den Begriffen der Nächsten- und Feindesliebe sowie der Fürsorge gleichgesetzt worden ist“⁵¹, verstanden außerdem als eine gesellschaftliche „Gesamtsolidarität“. Eine solche

⁴³ R. A. Klein, a.a.O., 36

⁴⁴ Ebd., 38

⁴⁵ Ebd., 39

⁴⁶ Ebd., 39

⁴⁷ Ebd., 39

⁴⁸ Ebd., 45

⁴⁹ Traugott Jähnichen, Solidarität als Begriff der evangelischen Theologie und Sozialethik, in: Jahrbuch für christliche Sozialwissenschaften, 48. Band/2007, Münster 2007, 81- 104

⁵⁰ Paraphrase in Anlehnung an Jähnichen, a.a.O., 97

⁵¹ Jähnichen, a.a.O., 97

„universalisierende“ Perspektive von Solidarität hatte sich auch in vielen EKD-Denkschriften niedergeschlagen, wie Jähnichen konstatiert.

Erst seit den 1970er Jahren trat demnach ein abgewandeltes, stärker gewichtetes Verständnis von Solidarität hervor, nämlich im Sinne einer „Solidarität für Schwächere“ und beispielhaft konkret im Begriff von „Solidargemeinschaften in der Gesundheits- und Rentenversicherung“. Damit war eine „neue Dimension“ in der Begriffsentwicklung hinzugekommen.⁵²

In kritischer Analyse kam der evangelische Sozialethiker Günter Brakelmann in seiner Schrift „Abschied vom Unverbindlichen“ aus dem Jahre 1976 gleichwohl zu der Feststellung, dass der in der gesellschaftlichen Wirklichkeit praktizierten Solidarität letztlich eine „Tugend“ zugrundeliegt, „die man in erster Linie gegenüber seinesgleichen geübt hat. Die Abhängigen gegenüber den anderen Abhängigen, die Besitzenden gegenüber den anderen Besitzenden. Solidarität ist bisher vorrangig Klassensolidarität“.⁵³ Dies zu ändern, schien ihm auch nicht ohne Weiteres möglich und eine „Gesamtsolidarität“ war ihm auch schwer vorstellbar, weil die Gegensätze auf „grundsätzlicher Trennung in Besitzende und Abhängige“ beruhe. Doch nur auf der Basis einer „umfassenden Gesamtsolidarität“ würden Chancen bestehen, grundlegende „Veränderungen von Lebenslagen“⁵⁴ Wirklichkeit werden zu lassen, wozu ein langfristiger Prozess nötig ist.

Vor diesem Hintergrund der weiterhin unklaren Begrifflichkeiten über Solidarität im evangelischen Raum schlägt Jähnichen eine Präzisierung vor. Seine weitergehenden Überlegungen unterscheiden in ein „solidarisches Handeln mit Anderen“ zum einen und in ein „solidarisches Handeln für Andere“ zum andern. Dabei ist ein „solidarisches Handeln mit den Anderen grundsätzlich von dem Gedanken der Reziprozität geprägt“.⁵⁵ Grundlage dafür ist eine gemeinsame „Wir-Identität, welche gegenseitige Loyalität und Treue vermittelt und auf diese Art und Weise eine Solidargemeinschaft schafft, welche von Verlässlichkeit geprägt ist und als Ethos gesellschaftlicher Gruppen zu verstehen ist“.⁵⁶ Davon begrifflich abzugrenzen wäre das Handeln für Andere als ein „Handeln der Barmherzigkeit bzw. Fürsorge“, welches sich von dem Erstgenannten darin unterscheidet, dass es als „Hilfe für Andere“⁵⁷ aus Nächstenliebe heraus zu verstehen ist. Diese aber ist „im Kern von asymmetrischen Beziehungen geprägt“⁵⁸, stellt also Beziehungen von prinzipiell Ungleichen dar. Beide Handlungsformen allerdings – das Handeln mit Anderen bzw. für Andere – verbindet inhaltlich die „Sorge um die Anderen“.⁵⁹

Der allgemein gebrauchte Solidaritätsbegriff speist sich aus ganz anderen Quellen. Abgesehen von seinem lateinischen Ursprung, entstammt der Begriff Solidarität bzw. solidarisch dem Französischen. Ursprünglich in der Juristensprache beheimatet, meint das Adjektiv „solidaire“ so etwas wie „gediegen, echt“ oder „fest, unerschütterlich; ganz“. Und als Substantiv „Solidarité“ hat der Begriff im Handlungszusammenhang die Bedeutung: für das Ganze verantwortlich sein.

⁵² Vgl. Jähnichen, a.a.O., 97

⁵³ Günter Brakelmann, Abschied vom Unverbindlichen. Gedanken eines Christen zum Demokratischen Sozialismus, Gütersloh 1976, 93f

⁵⁴ Ders., a.a.O., 94

⁵⁵ Jähnichen, a.a.O., 98

⁵⁶ Ders., a.a.O., 99

⁵⁷ Ders., a.a.O., 99

⁵⁸ Ders., a.a.O., 98

⁵⁹ Ders., a.a.O., 99

Längst hat dieser zunächst recht exklusive Begriff einen nicht unerheblichen Bedeutungswandel vollzogen; und er wurde in der Arbeiterbewegung im Zuge der Industrialisierung zu einem politischen Kampfbegriff und zum politischen Schlagwort.

In der Alltagssprache verstehen wir unter Solidarität ein hohes Maß an Zusammengehörigkeit und ein „Bewusstsein von Gemeinsamkeit zwischen Individuen oder Gruppen“. ⁶⁰ Und dieses Bewusstsein von Gemeinsamkeit entsteht und existiert aus sehr unterschiedlichen Gründen und muss auch immer wieder aktualisiert werden.

In historischer Perspektive stellt sich Solidarität als „eine neue Art sozialer Bindung bzw. Regelung“ dar. Sie war die „Antwort auf Probleme der Vereinzelung und der Ungleichheit in den neuen Markt- und Vertragsbeziehungen der industriellen Gesellschaft“. ⁶¹ Solidarität setzt also soziale Differenzierung und soziale Ungleichheit voraus. Auf einer „gemeinsamen Interessenlage“ gründend, erzeugt sie „Verbundenheit“ trotz und zugleich wegen dieser Ungleichheit, wobei immer auch „die Erwartung der Gegenseitigkeit latent mitschwingt“. ⁶² Solidarität äußert sich somit „als einseitige Unterstützung (Beistand), als eine Vorleistung, die jedoch ihren eigenen Wert zur Lösung von Problemen“ besitzt. Und sie hat einen eigenen Wert darin, indem sie einen Beitrag „zur sozialen Integration leistet“.

Hondrich/ Koch-Arzberger (1992) definieren den Begriff Solidarität als das „Gefühl der Zusammengehörigkeit zwischen Personen, die trotz Differenzen ihre Interessenlage und Ziele als gleich verstehen, aber ungleich beeinträchtigt sehen, woraus der Anspruch auf bzw. die freiwillige Verpflichtung einseitiger Unterstützung erwächst, gekoppelt mit dem Anspruch auf bzw. der Verpflichtung zur Unterstützung von der anderen Seite, sofern die Situation sich verkehrt“. ⁶³

Trotz aller Unterschiedlichkeit und Weite der Begriffsfelder von Solidarität und Nächstenliebe bei Gewerkschaften und Kirchen ist jedoch für die Praxis die Einsicht entscheidend, dass gemeinsam verfolgte Werte „nicht unbedingt gemeinsame Wurzeln oder gleiche Begründungszusammenhänge haben (müssen), um Menschen zu einem gemeinsamen Handeln zu inspirieren“ ⁶⁴, so Präses Schneider. Jedenfalls dürften unterschiedliche Weltanschauungen und Glaubenshaltungen dem konkreten Handeln für die Menschen nicht im Wege stehen. Vielmehr könnten Kirche und Gewerkschaften „kraft dieser gemeinsamen Werte im Interesse der Menschen und zum Wohle unserer Gesellschaft miteinander kooperieren“ ⁶⁵, zeigt sich Präses Schneider mit Verweis auf Beispiele der Vergangenheit überzeugt.

Dies kann allerdings nur eine Zusammenarbeit in kritischer Solidarität sein, wobei die „Achtung vor den je eigenen Lebens- und Glaubenshaltungen“ des Anderen eine Selbstverständlichkeit sein muss. Es gilt die Überzeugung, „dass christlicher Geist, christliche Wertorientierung und der Einsatz für Gerechtigkeit und die Rechte der Arbeitenden sich miteinander ergänzen und befruchten können“. ⁶⁶ Ganz ähnlich auch die Position von Bischof Andreas von Maltzahn (Nordkirche), die er im Ökumenischen Fo-

⁶⁰ Bernhard Schäfers, Johannes Kopp u.a., Grundbegriffe der Soziologie, Wiesbaden 2006, 255

⁶¹ Ebd.

⁶² Ebd., 256

⁶³ Zitiert nach Schäfers u. a., Grundbegriffe, a.a.O., 256

⁶⁴ Schneider, a.a.O., 1

⁶⁵ Schneider, a.a.O., 5

⁶⁶ Schneider, ebenda

rum Hamburg darlegte. ⁶⁷ Dort bekannte er, dass bei den Themen, die den KDA angehen, Kirche bei ihrer ureigenen Sache sei.

In praktischer Perspektive kann die „Solidarität“, trotz ihrer begrifflichen Verschiedenartigkeit, sinnbildlich als eine Brücke verstanden werden, auf der sich die kirchlichen und gewerkschaftlichen Akteure und Organisationen zum gemeinsamen Handeln begehen. ⁶⁸

Bei aller Differenz in Herkunft und Tradition ist ein gemeinsames Handeln folglich nicht nur möglich, sondern wünschenswert, eine Herausforderung an beide. Diese prinzipielle Nähe der Werte zueinander im Bewusstsein gilt es, sich gegenseitig zu stützen und zu beflügeln.

Mit Bezug auf die durchgeführten Interviews stellt sich somit eine Reihe von Fragen:

- Inwiefern spiegelt sich die Annahme von den gemeinsamen Werten trotz unterschiedlicher Weltanschauungen und Glaubenshaltungen in der gewerkschaftlichen wie betrieblichen Praxis von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern wider? Worauf beruhen sie? Um welche geht es dabei?
- Findet die Feststellung von Gemeinsamkeiten in den Wertvorstellungen an der so genannten Basis, das heißt in der Praxis am Ort der Arbeit und in der Beziehung der Akteure in Betrieben und Gesellschaft tatsächlich einen Rückhalt? Auf welche Möglichkeiten und ggf. Hindernisse stoßen sie?
- In welchem Zusammenhang stehen Motivation und Handlungsorientierungen von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern mit ihren (frühen) Erfahrungen in der Kirche? Welche Bedeutungen messen sie diesen bei?
- Worauf basiert thematisch-inhaltlich die vielerorts vorhandene Kooperation mit kirchlich verbundenen wie kirchenfernen Akteuren aus der Arbeitnehmerschaft? Wie beurteilen sie diese?
- Was macht die Besonderheit der Zusammenarbeit von Kirche und Gewerkschaften auf den unterschiedlichen Ebenen aus? Inwiefern findet eine gegenseitige Stützung und Befruchtung im Arbeitsbereich „Arbeitsfeld und Wirtschaft“ statt?
- Wie beurteilen gewerkschaftlich Engagierte die Zukunftsperspektiven der Zusammenarbeit? Welche Chancen werden erkannt, welche Rahmenbedingungen sind dazu notwendig?

Über diese Fragestellungen geben die folgenden Ausführungen Aufschluss.

⁶⁷ Rede am 23. Oktober anlässlich des Jubiläums zu 60 Jahre KDA in der Nordelbischen Landeskirche/ Nordkirche

⁶⁸ Der Gedanke entstand in einem Gespräch mit Traugott Jähnichen und basiert auf Erinnerungen an die von tausenden Menschen besetzte „Brücke der Solidarität“ zwischen den Duisburger Stadtteilen Hochfeld und Rheinhausen über dem Rhein, die zum Symbol des Widerstandes gegen die Schließung der Krupp-Hüttenwerke in Rheinhausen im Jahre 1987 wurde. Die gewerkschaftlichen und bürgerschaftlichen Aktionen wurden damals wesentlich von Akteuren der beiden großen Kirchen unterstützt; siehe dazu: Harry W. Jablonski (Hg.), Betriebsschließungen im Ruhrgebiet Teil 2 – Kirche in Konflikten des Strukturwandels. Der Fall Rheinhausen – Chronik und Analysen, Bochum 1991

B. Erfahrungen von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern mit Kirche und Religion – Empirische Ergebnisse aus dem Projekt

B.1 Über den Stellenwert kirchlicher Sozialisation: Erinnerungsbilder, Stories, Selbstvergewisserung

Vorbemerkungen

Die Frage nach der Bedeutung von Kirche und Religion hinsichtlich der eigenen Werthaltung fordert die Befragten zur Rückbesinnung über Erlebtes in Kindheit und Jugend auf. Dieses zu erinnern und verbal darzustellen, ist jedoch mit Unsicherheiten verbunden. Denn es stellt sich zunächst allgemein die Frage: was wird erinnert? Und was wurde wie und in welcher Gewichtigkeit im Lebensverlauf später begrifflich als Wert, Werthaltung und letztlich als Handlungsorientierung und Verhaltenskonzept im Bewusstsein des Einzelnen abgespeichert?

Je nach damaligem Lebensalter und der Intensität des Erlebens wird das Wahrgenommene, Gehörte, Gelernte ja nur begrenzt begrifflich rekonstruierbar sein. Denn das Erinnerte war ja eher nicht als Begriff und Kategorie im Gedächtnis abgespeichert, und es kann folglich als solche auch nicht vergegenwärtigt werden. Es sind vielmehr Situationen oder ein sich über gewisse Zeit erstreckendes Erleben im kirchlichen, religiösen Kontext, was der Befragte im Prozess des Erinnerns sich vorstellt. Gegebenenfalls sind dies Handlungen des Guten bzw. Schlechten, die im Gedächtnis bleiben. Sie können erst später, das heißt im Nachhinein, auf einen Begriff gebracht werden.

Heute nach der Vergangenheit befragt, begibt sich der Befragte also in einen Prozess des gedanklichen Wiederbelebens von Vergangenem, wobei er natürlich von dem im Laufe der Zeit gewachsenen, gegenwärtigen Begriffsverständnis ausgeht, mit dem er das Vergangene zu rekonstruieren versucht. Die erinnerten Werthaltungen von damals unterliegen also in gewisser Weise auch einer Interpretation aus heutiger Sicht. Diese waren im Prozess kritischen Reflektierens gegebenenfalls mit weiteren Ansichten in nicht-kirchlichen Lebensräumen in Berührung gekommen, das heißt mit bestätigenden wie negierenden Einflüssen. Die dem Individuum jeweils mental verfügbaren Begriffe gestalteten sich im fortschreitenden Lernprozess also zunehmend komplexer aus. Dabei dürfte es schwerfallen, die jeweiligen Einflüsse eindeutig zu identifizieren.

Wertbegriffe, mit denen wir heute gedanklich operieren, sind also ein Ergebnis von mehr oder weniger bewussten Erfahrungs- und Reflexionsprozessen über einen längeren Zeitraum. Dies erschwert die Rückverfolgung des Weges hin zu den ursprünglichen Impulsen für bestimmte Wertvorstellungen und -haltungen der Person. Allemal muss man sich vor monokausalen Begründungen hüten. Gleichermäßen dürfte es schwierig sein, eine Gewichtung einzelner Einflussfaktoren des sozialen Umfeldes vorzunehmen. Zumindest ist bei den subjektiven Beurteilungen von einer gewissen Ungenauigkeit in der Zuordnung einzelner Impulse für die Wertebildung der Befragten auszugehen.

Insofern kann die Frage nach der Rolle von Kirche und Religion in der Kinder- und Jugendzeit in ihrer Bedeutung für die im weiteren Lebensverlauf ausgeprägten Werthaltungen und Handlungsorientierungen nicht allein auf die Identifizierung von schon damals gedanklich verwendeten Begriffen abzielen. Jedoch: Der durch die Befragung angeregte Erinnerungsprozess im Hinblick auf die Erfahrungen mit Kirche damals hilft dem Befragten, bedeutsame Quellgründe für sein Begriffsverständnis von Werten zu erschließen. Die Anregung dazu kann ihm frühe Wirkungszusammenhänge für die Ent-

wicklung seiner persönlichen ethischen Orientierungen und Wertauffassungen zugänglich machen, – ob dies nun bedeutsame Ereignisse, eigene Aktivitäten, eindrücklich erlebte Situationen oder sonstige prägende Faktoren waren. Das meint: Es dürften eher nicht eindeutig definierte Wertbegriffe oder ausgeprägte Werthaltungen als vielmehr relevante wie wertbetonte Situations- und Handlungszusammenhänge sein, die fortan Orientierung für das individuelle Handeln boten.

Nichtsdestotrotz begibt sich der Befragte im Rahmen des Interviews auf Wiederentdeckungstour der eigenen Ich-Entwicklung, auf der Suche nach den Ursprüngen des eigenen Ethos, dorthin, wo das Miteinander der Menschen und ihre Verhaltensorientierung von früh auf geformt wurden. Und selbst wenn manche Darstellungen von früher als Interpretation aus heutiger Sicht erscheinen mögen, so sind sie doch als Selbstbeurteilungen der Entwicklung eigener Wertvorstellungen, als Beschreibungen von Selbstansprüchen und der eigenen Identität sowie subjektive Deutungswissen zu würdigen.

Nicht zuletzt sind die Antworten der Befragten als Expertenkompetenz in eigener Sache ernst zu nehmen, ob diese nun Auskunft geben über die Bedeutung ihrer frühen religiösen Erfahrungen oder über die Relevanz von Gruppenerlebnissen in der kirchlichen Jugend oder über den Stellenwert ihrer Herkunftsfamilie. Zu diesen drei Aspekten folgen nun eine Aufbereitung von authentischen Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partner und analytische Betrachtungen.

B.1.1 Faktor religiös-ethische Impulse

Auf die grundlegende Bedeutung christlich-ethischer Sozialisation für die spätere Handlungsorientierung eines Menschen weist ein leitender Funktionär der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) hin. Er charakterisiert sein Elternhaus zwar als nicht sehr religiös. Jedoch hatten seine Eltern ihn zur Teilnahme am kirchlichen Unterricht und zum regelmäßigen Kirchgang u.a.m. angehalten. Die dort erfahrene Wertesozialisation stuft er nach wie vor hoch ein. Das Thema „Ehrlichkeit“ hebt er besonders hervor, und er bezieht seine frühen Erfahrungen mit Wertefragen auf die generelle Befassung mit den Zehn Geboten während seiner Kindheit. Ihm liegt eine starke Betonung dieser Zusammenhänge am Herzen, denn für ihn war es „beeindruckend, ich sage mal, als junger Mensch sich mit den Zehn Geboten auseinanderzusetzen“ (10:1). Dabei merkt er an, dass einzelne Themen „wie das mit dem Ehebrechen (...) natürlich aus kindlicher Sicht sehr weit weg“ war.

Die Erinnerungen an die Konfirmationszeit (in anderen Fallbeispielen die Zeit bis zur Firmung im kath. Bereich) sind von den Interviewten emotional unterschiedlich besetzt. In der Tendenz überwiegen die positiven Aussagen. Nicht nur, dass sich Einzelne noch nach Jahrzehnten an die „standardgängigen Kirchenlieder (...), an den ein oder anderen Vers erinnern“ (18:2). Sie sprechen zudem häufig die Zehn Gebote an, wobei sie nicht für sich beanspruchen wollen, diese heute noch alle „fließend aufsagen“ zu können. Die herausragende Bedeutung der Zehn Gebote lassen durchweg auch die weniger religiösen Gewerkschafter für sich gelten. Der Dekalog blieb für sie „ein Leitfaden, an dem ich mich gehalten habe“ (18:2), so beispielhaft ein Betriebsratsmitglied aus der Metallbranche. Die Gebote werden als ein genereller ethischer Orientierungsrahmen verstanden. Für viele sind sie bedeutsamer als bestimmte Erlebnisse im kirchlichen Kontext, die sie für sich dann als weniger prägend erinnern.

Da verweist ein eng mit der Kirche verbundener Betriebsratsvorsitzender auf seine lebendige Erinnerung an seinen Pastor, der ihm und seinen Mit-Konfirmanden die Prä-

senz Gottes in der Welt anschaulich zu machen versuchte. Ihm kommt dessen Aussage in den Sinn: „Wo Menschen sich zusammentun und Solidaritätsforderungen formulieren und darüber nachdenken, da wäre Gott in der Nähe“ (2:2). So sehr eine solche Fokussierung des göttlichen Wirkens sicherlich theologisch hinterfragbar ist, so nachhaltig wirkte sie augenscheinlich auf den jungen Menschen. Ihm bleibt im Gedächtnis: „Das war für mich ein ganz spannender Gedanke“, der später auch damit zu tun hatte, warum „ich dann letztendlich Gewerkschafter und Betriebsrat geworden bin. Das waren so die ersten Werte (für mich)“ (2:2), wie der Arbeitnehmervertreter aus der Schiffsbauindustrie betont. Authentisch erlebte Personen der Kirche haben augenscheinlich auf die ethischen Vorstellungen und moralischen Orientierungen der jungen Menschen einen erheblichen Einfluss. Ihnen werden auch ihre Botschaften leichter abgenommen.

Alles in allem wird die Konfirmandenzeit über einzelne, bedeutsam gewordene Inhalte hinaus eher als eine positiv besetzte Gruppenerfahrung erinnert. Daraus ist in der Zusammenschau unter anderem kritisch zu schlussfolgern: Allein die Erlebnisse mit Kirche bedeuten noch keine christliche Sozialisation und entfalten noch keine Wirkkraft, wenn es ansonsten an religiös-ethischen Impulsen mangelt.

Auch der Institution der Beichte spricht einer der Befragten einen unerwartet hohen Stellenwert zu – allerdings in einer nicht unbedingt geläufigen Weise. Ein Spezifikum dieser Handlung erkennt er darin, dass es sich hierbei gewissermaßen um eine Einübung in die Fähigkeit handele, sich im Falle von eigenen „Verfehlungen“ anderen gegenüber öffnen zu können. Eine solche Verhaltensübung fördere nach Auffassung des Befragten zudem das Miteinander der Menschen ganz generell.

Des Weiteren: der Zusammenhang allgemein religiös-ethischer Wertvorstellungen und grundlegender praktischer Lebenshaltungen spiegelt sich in folgender Schlussfolgerung des Interviewten wider: „Also es war schon, denke ich mal, für die Wertvorstellungen sehr, sehr wichtig. Also, wie man sich gegenüber anderen Menschen verhält, welches Weltbild man von den anderen hat, obwohl sie anders sind. Ich glaube, das war schon mitprägend“ (10:1).

Der Kirche kommt also ihm zufolge die Aufgabe einer basalen Wertesozialisation zu – wie ich es bezeichnen möchte. Das kommt prägnant in folgender Aussage zum Ausdruck: „Eins der wesentlichen Punkte ist, dass im Grunde genommen eigentlich alle Menschen gleich sind. Also das gleiche Recht haben, also zu leben, wie sie leben, dass eigentlich alle gleich gut leben sollen. Das ist so eins der Werte. Und das eben der Stärkere, ob jetzt finanziell oder körperlich Stärkere, eben dem Schwächeren zu helfen hat. Dass das so eine moralische Verpflichtung ist, der man nachzukommen hat und womit man sich dann auch im Alltag auseinandersetzen muss.“ (10:4,5) Solche Grundhaltungen zu vermitteln, sieht er als einen wesentlichen Auftrag der Kirchen an. Der Interviewte will solche Verhaltensweisen im „weitesten Sinne“ als Nächstenliebe verstanden wissen, eingedenk möglicher Grenzen, an die jedermann in der Praxis des Lebens stoße.

Er hebt nicht idealistisch ab, sondern bleibt selbstkritisch, weil er weiß und ehrlich bekennt, dass „man eben zu bestimmten Personen eine Antipathie hat, wo sich, ich sage mal, die Nächstenliebe in Grenzen hält.“ Er stellt sich dabei eine dramatische Szene vor und fragt sich: Würde man jederzeit „genügend Zivilcourage“ aufbringen und einschreiten, wenn ein anderer körperlich bedroht wird und man merkt, eigentlich unterlegen zu sein und sich bei einem Einschreiten selber schaden zu können. Man gerate vielmehr immer wieder in einen „Zwiespalt: Das Eine, das Richtige, was man erkennt, und das

Andere, wie man handelt.“ Er gesteht sich ein, „nicht unfehlbar zu sein, natürlich, genau so schwach eigentlich. Was ja beschrieben ist, dass der Mensch ja eigentlich auch schwach ist“, so das Bekenntnis des IGBCE-Funktionärs aus dem Ruhrgebiet.

Die schon früh internalisierten Wertvorstellungen unterliegen im Lebensverlauf natürlich weiteren Einflüssen, konkretisieren sich, erhalten möglicherweise auch Modifikationen. Nicht zuletzt deshalb, weil andere Werteinstanzen mit im Spiel sind. So vor allem in den meisten Fällen – quasi urwüchsig – das Elternhaus, wo ggf. politisch bzw. gewerkschaftlich geprägte Wertvorstellungen stetig mit im Spiel sind. Dabei geht es dann beispielsweise „um so etwas wie Gerechtigkeit, Toleranz“, also um grundsätzliche Werte, die für den Befragten schon damals „eine wichtige Rolle“ (10:1) spielten, das heißt eine hohe Wertschätzung erfuhren und bis heute maßstäblich bleiben. In einem anderen Beispiel ist es dem Befragten ein großes Anliegen, folgende Information anzudeuten: „Auf dem Tisch lagen Gewerkschaftszeitung, Tageszeitung, Kirchenzeitung. Kirche-Sein gehörte dazu. Nur die Kirchenzeitung lag etwas weiter weg, war aber vorhanden“ (0:1), worauf hinzuweisen ihm wichtig ist.

Doch behauptet kaum einer der Interviewten, dass ihm schon damals biblische Erkenntnisse zur Richtschnur gereichten, dass beispielsweise die „Grundphilosophie der Bergpredigt“ für ihn schon „prägend oder wichtig oder entscheidend“ gewesen wäre. Ein explizit sozialetisches Verständnis der Bergpredigt in sein damaliges Reflexionsvermögen als Kind und Jugendlicher hineinzuprojizieren, hütet sich der Interviewpartner. Was er allerdings mit dem Hinweis ergänzt, dass, „je älter man wird, desto mehr kommen ja die Erinnerungen der Kindheit und der Jugend hoch“ (10:1). Das meint wohl, dass ihm Verbindungen des damals kindlichen Verständnisses zum heute in Begriffe gefassten Bewusstsein plausibel erscheinen.

Allerdings bleibt einigen Befragten die Frage nach einer Prägung oder dem Geprägtworden-Sein durch Kirche und Religion zu schwierig zu beantworten; jedenfalls wenn es um Eindeutigkeiten in der Beurteilung damaliger Ereignisse, Wahrnehmungen und Erfahrungen als Kind und Jugendlicher geht. So kann die folgende Aussage für diejenigen mit kirchlichem Ehrfahrungshintergrund als allgemein gültig gelten. In Erinnerung an den Gemeindepfarrer und einen engagierten Vikar seiner Jugend antwortet ein IGM-Funktionär beispielhaft: „Also geprägt, das wäre überbetont gewesen, doch“ – so fährt er fort – „...der hatte Einfluss auf mein Denken.“ An anderer Stelle im Interview und rückblickend will er diese damaligen Erfahrungen mit dem Pfarrer doch höher bewertet wissen: „Es war sicherlich eine tiefe Prägung; ich glaube, dass er wichtige Impulse mitgegeben hat“. Jedenfalls schätzt er die erlebten Impulse als wesentliche Grundlegung seiner bis heute bestimmenden ethischen Leitlinien an: „Anständiger Umgang miteinander, Achtung vor Leben, Achtung vor Arbeit, Achtung vor Kreaturen. Ich glaube, das waren die wichtigen Punkte“ (8:9).

Für ihn (wie für eine Anzahl weiterer Interviewpartner) spielte zudem die Friedensbewegung in der Jugend und im jungen Erwachsenenalter eine wichtige Rolle. Sie blieb in der Gesamtkirche teils strittig. Bei solchen konfliktbeladenen Themen erlangen authentisch erlebte Personen für den Werdegang und die Orientierung der jungen Menschen eine große Bedeutung. Das war im Fall des Befragten ein engagierter Vikar. Die Begegnung mit ihm hatte zudem einen langfristig wirkenden Nebeneffekt ausgelöst: Sie half ihm dabei, sein Bild von der Kirche als Ganze zu differenzieren. Und so wirkt bei ihm der Eindruck nach, „dass eine konservativ wirkende Amtskirche auch junge Menschen hat, die mit jungen Leuten auch mal über den Schatten springen“ (8:9) können.

Andere gewerkschaftliche Kooperationspartner betonen eher ihre Differenzierung mit der Kirche. Brüche mit ihr waren in Interviews häufiger ein Thema. In aller Regel beziehen sich diese auf ganz bestimmte Personen, die eine wichtige Rolle im Leben der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen spielten. Oder sie stehen im Zusammenhang mit Repräsentanten und Positionierungen der Institution Kirche, die als Widerspruch zu den allgemein formulierten Ansprüchen empfunden wurden. Sie gaben teilweise auch Anlass zum Kirchenaustritt.

Es rückten also im Rahmen der Interviewreihe auch kritische Beispiele in den Vordergrund. In einem Fallbeispiel kommen Erlebnisse mit einem Religionslehrer in der Schule zur Aussprache, dessen Verhalten als völlig widersprüchlich zur gepredigten Botschaft der Nächstenliebe stand (dessen Vorliebe zu Strafen in Stockschlägen auf die Hand bestand).

Solchen drastischen Erinnerungen stehen Beispiele von positiv beeindruckenden Personen gegenüber, deren persönliches Vorbild prägend war. Im dargestellten Fall erinnert ein Interviewter einen engagierten Akteur aus einer christlichen Arbeitnehmerorganisation, der nicht nur am Sonntag „mit dem Gebetsbuch zur Kirche gegangen ist, sondern den man auch in seinem sonstigen Leben, in der Nachbarschaft, so erlebt hat, dass man eben sagen kann: der hat seine christlichen Werte auch in seinem Alltagsleben gelebt“ (10:2). Allgemein lässt sich also sagen, dass die Interviewten ihr Nachdenken über ihre eigene Wertesozialisation im Rahmen von Kirche und Religion eng mit bestimmten Ereignissen bzw. Erlebnissen und imponierenden, zumeist positiv aufgefallenen Personen verknüpfen.

Doch der Vollzug des Kirchenaustritts führte in der Mehrzahl der Darstellungen keineswegs zu einer Distanzierung von christlichen (sozialethischen) Glaubensüberzeugungen der betreffenden Menschen. Vielmehr verstehen sich viele von ihnen weiterhin als Christen, auch wenn sie ihre Kirchenmitgliedschaft aufgekündigt haben. Mitnichten verwerfen sie ihre in früheren Jahren erworbenen Einstellungen und Wertvorstellungen (15:7,2). Diese werden eher mitgenommen in die späteren, dann stärker politisch orientierten Entwicklungsphasen.

Dies allerdings nicht in dem Sinne einer schlichten Übertragung von damals nach heute, was ein christlich sozialisierter Gewerkschafter folgendermaßen beschreibt: „Das war ja nicht so, dass das alles, wie soll ich sagen, stringent verlaufen ist. Das war teilweise sehr wirr und manchmal auch durch Zufälle bestimmt“ (15:8). Dabei muss außerdem berücksichtigt werden, dass Akteure nicht unbedingt von langer Hand eine gewerkschaftlich orientierte Karriere bzw. eine Rolle als Interessenvertreter der Arbeitnehmerschaft planmäßig angestrebt hätten. Vielmehr ergaben sich für den Einzelnen/ die Einzelne erst im Laufe des Lebens bestimmte Impulse und Möglichkeiten, um für eine solche berufliche Entwicklung entsprechende Motivationen, Interessen und Begabungen zu mobilisieren. Man sollte sich also vor monokausalen Rückschlüssen bzw. von der Vorstellung der Determiniertheit individueller Entwicklungen hüten, so als würde eine christlich-ethische Sozialisation ein späteres gewerkschaftliches Engagement quasi vorprogrammieren.

B.1.2 Faktor Jugendarbeit und Gemeinschaftserfahrung

Die Gemeinschaftserfahrung stellt für diejenigen Interviewpartnerinnen und -partner, die die kirchliche Kinder- und Jugendarbeit miterlebt haben, einen Faktor mit großer Langzeitwirkung dar. Dies nicht allein wegen des Erlebens von zwischenmenschlichen Be-

ziehungen und gemeinschaftsbildender Kommunikation, sondern zugleich auch wegen bestimmter Aktivitäten, die damals von den Gruppen ausgingen. Solche zu ermöglichen, besitzt Kirche prinzipiell große Vorteile gegenüber anderen gesellschaftlichen Einrichtungen und Organisationen. Sie hat in besonderer Weise die Chance, das christliche Ethos mit Leben zu füllen und gesellschaftlich sichtbar werden zu lassen.

Häufig verweisen Interviewpartnerinnen und -partner auf ein Alleinstellungsmerkmal der Kirche, die prinzipiell in der Lage sei, im Aktionsradius von Kindern und Jugendlichen einen Ort der Begegnung anbieten zu können. Sie hat prinzipiell gute Voraussetzungen, Jugendarbeit zu betreiben oder zumindest Räumlichkeiten für Jugendliche zur Verfügung zu stellen oder Freizeitaktivitäten anzubieten. Dieses Faktum war vor allem in ländlichen Regionen vor einigen Jahrzehnten noch von ausschlaggebender Bedeutung. Die kirchlichen Angebote waren in damaliger Zeit für die jungen Menschen in ihrer Umgebung oftmals auch alternativlos. Ob Jugendkeller oder Ausflüge u.a.m. – diese bleiben als positive Erinnerungen an Kirche im Bewusstsein (beispielhaft 10:3).

Gemeinschaftserlebnisse sind Impulse mit nachhaltiger Wirkung auf die individuelle Verhaltensorientierung eines Menschen. Diese bestehen zum einen im Gruppe-Erleben an und für sich wie zum andern in der Erfahrung, gemeinsam etwas unternehmen und gestalten zu können, sich selbst einzubringen und zu entfalten und anderen eine Hilfe zu sein.

Für diesen Faktor Gemeinschaft/ Gruppe stehen die Aussagen eines Betriebsratsmitgliedes im IG BCE-Bereich, für den Kirche nach eigenem Bekunden „seit der Geburt eine entscheidende Rolle gespielt hat“ (12:2). Als Beispiel für die ihn prägenden Erfahrungen mit Kirche erörtert er seine Aktivitäten in der Jugendgruppe. Diese fanden im ländlichen Raum statt, also in einer Gegend, wo es in den 1950er Jahren des Öfteren noch eine starke gegenseitige Abschottung der Konfessionen gab, wo selbst Dörfer wenigstens zwei unterschiedliche Konfessionsschulen besaßen. Ihm ist „die Verknüpfung – wie man heute sagen würde – von Wertevermittlung mit dem Freizeitangebot (...) nachhaltig hängengeblieben“, wie er betont. Er erinnert beispielsweise Gespräche über die Integration von Zugezogenen, wobei es den jungen Menschen um die Frage ging: „Wen integrieren wir in unsere Freizeitangebote? Machen wir closed-shop hier für uns Zehn? Oder erweitern wir die Gruppe?“. Die Jugendlichen haben als Kirche schon damals intensiver darüber nachgedacht, neue Mitbewohner des Dorfes, die in der Regel Flüchtlinge und dann eher evangelisch waren, „möglichst schnell zu integrieren“.

Tatsächlich waren solche Vorhaben im ländlichen Raum damals noch auffallend selten. Der Gesprächspartner führt dazu aus: „Es war etwas Besonderes, dass man da aufeinander zugeht und gemeinschaftliche Aktivitäten macht, wobei beide Konfessionen ansonsten noch getrennt zur Schule gingen“. Bei den Jugendlichen bestand aber der feste Wille, diese Trennung zumindest in der Freizeit zu überwinden. Der Interviewte stellte also für sich und seine jugendliche Vergangenheit und die berufliche Gegenwart fest: „Also, Integration war damals für mich schon ein elementares Thema“ (12:2; ähnlich auch 10:4). So zeigt er sich überzeugt: „Die Werte, die ich dort vermittelt bekommen habe, waren die Werte, die heute auch noch allgegenwärtig sind. Ich sage es mal mit den heutigen Begriffen: Integration, soziale Werte, Hilfen. Aber auch Hilfe zur Selbsthilfe.“ Sie wurden damals in seiner Jugend konkret mit Leben gefüllt. Das beinhaltete in seiner Gemeinde die Übernahme von Patenschaften sowie kleine Hilfestellungen für ältere Ehepaare wie Alleinstehende. Im Nachhinein betrachtet sei ihm damit eine Chan-

ce zum Einüben von praktischer Verantwortung früh gegeben worden, wie der Befragte seine Jugenderfahrungen heute selbst beurteilt. An diesem Beispiel wird also der religiös-ethische Impuls der Nächstenliebe mit dem Gemeinschaftserleben in besonderer Weise zusammengeführt.

Für sich rekonstruiert der Betriebsratsvorsitzende, dass er „ganz früh Werte vermittelt bekam, dass so ein isoliertes Leben in unserer Gesellschaft nicht gewünscht sein kann.“ Ihm sei früh klar geworden, „dass jeder auf Hilfe des Nächsten angewiesen ist, egal in welcher Form. Und das war schon eine Erfahrung, die mich dann auch geprägt hat“ (12:2), ist er sich sicher. Dieser auch heute noch stark kirchenverbundene Arbeitnehmervertreter stellt die für ihn geltenden Zusammenhänge seiner persönlichen Entwicklung klar in den Zusammenhang mit seinen Erfahrungen in der Jugend: „...ich kann nur sagen, was bei mir für mein gewerkschaftliches Engagement die ausschlaggebenden Gründe waren – und das ist eine konsequente Fortsetzung der Erfahrung, die ich in der (kirchlichen) Jugend gemacht habe“ (12:6).

Ein weiterer Gewerkschafter aus der IG Metall, für den Gruppenerlebnisse in der Kinder- und Jugendzeit in seiner Wohnumgebung nicht von besonderer Relevanz waren, verweist auf anregende Erfahrungen in der Lebensphase als junger Erwachsener, die ihn erst spät zum Engagement in der evangelischen Jugendarbeit bewogen hatten. Auslöser waren unter anderem Erlebnisse auf Kirchentagen, wo Themen wie die Entwicklungsarbeit in der so genannten Dritten Welt und zum Weltfrieden u.a.m. auf der Tagesordnung standen. Doch es waren nicht nur die bewegenden Themen allein, die ihn später zu eigenen Aktivitäten motivierten. Hinzu kam der erlebte Umgang der Menschen mit- und untereinander, die „große Offenheit“ und die ansprechende faire „Dialogkultur“. Solche Momente begeisterten und machten für die jungen Menschen das Ereignis „Kirchentag“ aus (0:1,2).

Auch wird des Öfteren die Konfirmationszeit als ein positiv nachwirkendes Gruppenerlebnis assoziiert. Dafür steht eine kurz und bündige Aussage: „Konfirmationszeit war Zusammengehörigkeit“ (18:2). Positiv erinnert der Befragte das „Zusammengehörigkeitsgefühl eben als Konfirmand“ (18:3). Er leugnet dabei nicht, dass der Eintritt in die Konfirmandenzeit zunächst unter einem gewissen „Zwang“ stand, denn es hatte für ihn schon Gewicht, im Falle einer mangelnden Teilnahme an den Gottesdiensten usw. nicht konfirmiert zu werden. In der Rückschau hält er diesen Druck für akzeptabel, wenn nicht sogar für begrüßenswert. Denn „aufgrund des Machen-Müssens“ habe er „eigentlich auch ein Zugehörigkeitsgefühl entwickelt und ich glaub, dass kommt mir heute noch zugute“, so sein die Verpflichtung zustimmendes Urteil (18:2). „Dass das heute in der Art und Weise nicht mehr so gepflegt wird“ – wie er beobachtet –, beurteilt er als einen bedauerlichen Mangel.

Der Zugang zu bestimmten kirchlichen Jugendgruppierungen kann sehr unterschiedlich motiviert sein. In einer Konfessionsschule, wovon es nach dem Zweiten Weltkrieg vor allem in streng religiösen Regionen viele gab, wurden interessierte katholische Kinder alsbald als „Messdiener rekrutiert“. Dabei spielte das soziale Umfeld eine starke Rolle, und/ oder es wirkten Gruppenzwänge. Ein Interviewpartner sprach sogar von einem gewissen „Herdenefekt: einer fing an und die Anderen folgten, man war ja ein Klassenverbund“ (15:1). Hinzu kam dann noch der Eintritt in die Kirchenjugend und in die Pfadfindergruppe, die nachhaltig stark in Erinnerung bleiben, eng verknüpft mit kirchlich-religiösen Impulsen.

Für einen Gewerkschafter aus dem Metallbereich, aufgewachsen in „einem relativ armen Elternhaus (...) in einer nicht sehr gläubigen Ecke (der Stadt)“ (15:1) – der Vater war Schreiner, und er hatte drei Geschwister –, war die enge Verbindung zur Kirche „anfangs sehr positiv“ (15:1). Er „lernte eine völlig andere Welt kennen als die zu Hause. Da ging es doch relativ feudal zu“, wie er empfand, „wenn man sich mal vorstellt, wie ein Arbeiterhaushalt mit vier Kindern auf zunächst zwei Zimmerchen lebt (...) und wenn man dann in die Sakristei oder das Umkleidezimmer kam, oder die Brokatgewänder sieht, wenn man den Kleiderschrank mit dem eigenen vergleicht, war das schon erdrückend und erschlagend“ (15:1).

Diese Beobachtungen damals als junger Mensch kritisch zu sehen, sah er keinen Anlass. Vielmehr entwickelte sich bei ihm so etwas wie eine Erhabenheit, ein Herausgehoben-Sein. Es waren für ihn berührende Erlebnisse, weil er bei gottesdienstlichen Ritualen assistieren durfte. Und wenn religiöses Erleben etwas mit „Ergriffensein“ bzw. „Ergriffenwerden“ zu tun hat – so wie Hans Joas dies definiert⁶⁹ –, dann kann das hier erwähnte Beispiel dafür als Beleg gelten. Denn an anderer Stelle spricht der Befragte sogar von den Augenblicken, wo „ich glänzende Augen“ bekam. Und augenscheinlich kam noch das mit der Tätigkeit in der Kirche erlangte Sozialprestige hinzu. Der Interviewte erinnert sich: „Da war man schon stolz, denn man hob sich ab“ (15:1).

Solcherlei Erlebnisse werden weiterhin „als eigentlich positive Erfahrungen“ verbucht. Spätere Distanzierungen von der Kirche beruhen dann eher auf Kontrasterfahrungen im fortgeschrittenen Jugendalter, wo beispielsweise ertragene körperliche Bestrafungen während des Unterrichts schockierten und Krisen im Jugendlichen auslösten, weil sie im Widerspruch stehend zu seinem Verständnis von Nächstenliebe empfunden wurden (vergleiche 15:22; auch 11:2).

Doch trotz solcher massiven Widerspruchserfahrungen von Einzelnen in und mit der Kirche überwiegen die positiven Eindrücke. Dafür steht auch das soeben ausgeführte Interview. Denn durch einige negative Erfahrungen will sich der Befragte nicht den Blick auf die „schönen menschlichen Erlebnisse und Kontakte in der Gruppe selbst“ (15:4) verstellen und sich nicht die Wertschätzung positiver Erlebnisse und Erinnerungen an wertgeschätzte kirchliche Akteure in der Jugendarbeit (wie z.B. die an einen engagierten Küster) madig machen lassen.

Ein anderer kirchenverbundener Interviewter erinnert sich an den „prägenden Stellenwert“ von Sonntagsgottesdiensten in seiner Jugend, das heißt an „Predigerinnen und Prediger, die mich in einzelnen Gottesdiensten besonders angesprochen haben“ (26:3). Um diese erleben zu können, war er gezielt auch in andere Gemeinden gegangen. Und „Gottesdienst“ meint für ihn dabei nicht nur die gehörte Predigt, sondern auch „gerade diese Gemeinschaft, die ich innerhalb der evangelischen Jugend erleben durfte, die ich auch immer als eine Form des Gottesdienstes empfunden habe. Also, das alte Wort, wo zwei oder drei in meinem Namen zusammen sind – von daher war für mich Gemeinde immer mehr als nur die Ortsgemeinde“ (26:3). Insofern geht das Erlebnis der Gruppe über das bloße Zusammensein in relativ festen Gruppenbeziehungen hinaus.

⁶⁹ Hans Joas, Braucht der Mensch Religion? Über Erfahrungen der Selbsttranszendenz, Freiburg/Basel/Wien 2007, 17

Hier mag das „Ergriffenwerden“ durch religiöses Erleben nach dem Verständnis von Hans Joas ein weiteres Beispiel finden. Jedenfalls war die „klassische Gruppenstunde“, von der der Interviewte sprach, augenscheinlich sehr mit Affekten verknüpft, wenn er noch heute begeistert von seinen damaligen Empfindungen spricht: „Diese Gemeinschaft, diese Peer-Group, dieses Gemeinschaftsgefühl!“ (26:3). Ein gewisses religiöses „Ergriffensein“ und das Gemeinschaftserlebnis erreichen in diesem Beispiel eine gewisse Symbiose und führen zur „Erfahrung einer Überschreitung der Grenzen des Selbst“.⁷⁰

B.1.3 Faktor Familie

Die durch die Interviews angestoßenen Prozesse der Erinnerung und Selbstvergewisserung von familiären Kontexten im Verlaufe der eigenen Sozialisation führten die Befragten mit großer Bereitschaft und Offenheit aus. Ihre Überlegungen blieben selbstkritisch, und sie hüteten sich vor der Behauptung von eindeutigen „Wahrheiten“, was die Gewichtigkeit einzelner Faktoren in ihrem Werdegang anbetrifft. Doch eine hohe Relevanz ihrer Annahmen beanspruchen sie für ihre Aussagen gleichwohl.

Beispielhaft drückt dies ein IGM-Bezirksleiter aus, der in einer ländlichen Region im konventionellen kirchlichen Kontext aufwuchs: „Man hat ja natürlich mehrere Einflussfaktoren, wenn man das Menschsein beginnt“ (4:17). Einen besonderen Stellenwert misst er durchaus der kirchlichen Bindung der Familie bzw. einzelner Mitglieder inklusive der Großeltern bei. Darüber sagt er: „Da ist sicherlich die Familie eine ganz prägende Geschichte; und eine Grundüberzeugung, die dort vorhanden ist, kann man schlecht übersehen, man muss sich damit auseinandersetzen“ (4:17). Dies erläutert der Interviewpartner im Wissen davon, dass dabei Manches im Unbewussten verbleibt. Diese Erkenntnis führt ihn zu der Feststellung, „dass einem viel weniger Einflüsse bewusst sind, als einem eigentlich lieb ist. Ich sage mal, es gibt auch Eigenschaften, die man früher bei den Eltern nicht so toll fand, die man, wenn man selber Elternteil ist, plötzlich an sich entdeckt“ (4:17).

Stark kirchenverbundene Menschen verweisen bei der Frage nach der Entwicklung von Wertvorstellungen häufiger auf Familienzusammenhänge, auf Traditionen und Gewohnheiten und nicht selten auf die besondere Rolle der Großeltern. Ausschlaggebend ist dabei allerdings eine aktive Beziehung der Familie zur Kirche. Ein Beispiel für den Faktor Familie gibt ein Betriebsratsvorsitzender eines großen süddeutschen Metallunternehmens, der ausdrücklich auf seinen Familienkontext verweist: der Vater war beruflich in der Gemeinde als Kirchenpfleger tätig. Er selbst engagierte sich in der Jugendarbeit und in einer Band mit christlicher Rockmusik. Für ihn standen Religion und Kirche immer im Mittelpunkt seines Lebens, wie er betont. Von hier aus stellt er einen direkten Bezug zu seinem Engagement heute her. Der von ihm erlebte christliche Background „hat mich (...) natürlich bewogen, mich irgendwo auch einzusetzen für die Leute, die eben nicht von der Sonnenseite des Lebens berührt sind“ (7:3). Diesen Anspruch verwirklicht er heute als gewerkschaftlich organisierter Betriebsratsvorsitzender in der elektrotechnischen Industrie (zum Faktor Familie siehe auch Transskript 19:1,2 u.a.m.).

Ein zweites Beispiel für die herausgehobene Rolle des Elternhauses bei der kirchlichen Sozialisation und dem Zugang zur Kirche liefert ein weiterer Gewerkschaftsfunktionär. Seine Mutter stammt aus einem Pfarrer-Haushalt und war Musiklehrerin, sein Vater Kir-

chenmusiker. Früh wurde er mit den großen Werken von Johann Sebastian Bach, die sein Vater im Rahmen seiner Arbeitsvorbereitungen häufig abendlich anhörte, vertraut. Doch entscheidenden Zugang zur Kirche fand er über die Jugendarbeit, die er später lange Jahre in seiner Region verantwortlich mitgestaltete. Die Erfahrungen dort hatten für ihn Konsequenzen bis zum heutigen Tage. Ihm ist klar vor Augen: „Von daher hat mich die Evangelische Kirche von jeher in meinen Werte- und Normen- und Moralvorstellungen sehr geprägt“ (26:1). Später kamen für ihn als Evangelischer – wie er hervorhebt – zusätzlich Impulse aus der katholischen Soziallehre hinzu.

Von dem hohen Stellenwert des Elternhauses für seine Werthaltung und sein Handeln ist er überzeugt, hält sich aber zurück bei der Beurteilung, wie intensiv die Wirkungszusammenhänge waren und auf welche Weise diese zu bemessen wären. Er fragt sich: „Also, ist die Tatsache, dass ich in einem kirchlichen Elternhaus aufgewachsen bin – ist diese im weitesten Sinne konstitutiv für meine heutige Tätigkeit oder für meine heutige Einstellung? Sicherlich ja, aber ich könnte das jetzt nicht sozusagen Punkt für Punkt herleiten, das glaube ich nicht“ (26:2).

Anhand einer solchen Selbstvergewisserung bleibt es natürlich schwierig, wenn nicht sogar unmöglich, unmittelbare kausale Rückschlüsse auf das eigene Handeln heute zu ziehen (wenn das überhaupt denkbar ist; siehe dazu die Erörterungen in den Vorbemerkungen zu diesem Kapitel). Der Versuch einer Einschätzung bleibt ein Abwägungsprozess. Aussagen darüber wären demnach sinnvollerweise als Tendenzaussagen zu werten, denn als Gewissheiten zu behaupten.

Des Weiteren gibt es Beispiele, wo sich der Faktor Familie nicht im Sinne einer positiven Werte- und Normenübernahme auswirkt, sondern wo der Hinweis darauf in der Abgrenzung von bestimmten Personen in der Mehrgenerationenfamilie besteht. Das heißt im konkreten Beispiel, wo das Kind bzw. der Jugendliche in Widerspruch und in Auseinandersetzung mit seiner erwachsenen Umwelt gerät. Im konkreten Fall kommt ein politisch exponierter Großvater ins Bild, der zum „permanenten politischen Diskurs“ über die beabsichtigte Kriegsdienstverweigerung seines Enkels herausforderte und der den Jugendlichen durch mangelnde Toleranz provozierte. Dennoch kommt der Berichtende zu der Aussage: „Der Großvater hat mich trotzdem sehr geprägt, indem ich dagegen (das meint gegen die Ansichten des Großvaters, d. Verf.) Positionen einnehmen musste oder eingenommen habe“ (26:2,3). Dies war zudem eine Herausforderung, die noch durch die Positionierung des Religionslehrers in der Schule verstärkt wurde. Dieser hatte den Schülerinnen und Schülern doktrinär vermitteln wollen, dass das Gebot „Du sollst nicht töten“ nicht im Widerspruch zum Krieg stünde, weil es dabei „nicht um töten“, sondern um „Selbstverteidigung“ ginge. Für den genannten Jugendlichen aber war ein ungeteilter Pazifismus – wie dessen Haltung zu charakterisieren wäre – die „allererste ganz große Grundüberzeugung“ (26:5).

In weniger kirchenverbundenen Familien darf allerdings die Rolle von Großeltern dann nicht überschätzt werden, wenn sie ihre Enkel nur „ab und zu mal in die Kirche mit begleitet und einige Sachen mitdiskutiert haben“ (19:1). Der Bezug zur Kirche bleibt offensichtlich schwach, wenn außer der Konfirmation/Firmung keine besonderen kirchlichen Ereignisse in der Kindheit und Jugend vom jungen Menschen miterlebt werden konnten. In diesem Zusammenhang gibt es auch deutliche Hinweise auf die Wichtigkeit räumlicher Präsenz von kirchlichen Einrichtungen, wie die Beispiele zu den Jugendgruppen belegen. Ihr Fehlen, zum Beispiel in der beschriebenen Situation eines Neubaugebiets

⁷⁰ Ders., a.a.O., 18; vgl. auch 19ff.

in Stadtrandlage, wird im Nachhinein als ein großer Mangel eingeschätzt (19:2). Im positiven Falle haben attraktive Angebote der Kirche für die Jugend – ob in gewachsenen Strukturen auf dem Lande (beispielhaft 12:1) oder der Großstadt (26:3) – für die Wertesozialisation, für das Einüben von Verantwortungsübernahme, für die Entwicklung von Gemeinschaftssinn etc. bei Jugendlichen eine nicht zu überschätzende Bedeutung.

Eine IGM-Gewerkschafterin verweist in „verkürzter Form“ – wie sie sagt – im Kontext ihrer großen Familie ebenfalls auf die Zehn Gebote. Nach ihrem Verständnis stellen diese „Grundsätze“ dar, die, in den „Alltag übersetzt“, für sie bedeuten: „Es muss an alle gedacht werden, es muss für alle gesorgt werden, es kann nicht sein, dass es ungerrecht zugeht unter (den sechs, d. Verf.) Geschwistern in der Familie... und das hat selbstverständlich mit der Kirche zu tun“ (3:2). Diese Erfahrungen in einer geschwisterreichen Familie mit kirchlichem Hintergrund seien für sie „prägend für die Wertvorstellungen gewesen“. Und sie ist sich sicher, „dass diese Wertvorstellungen tief verwurzelt sind in der Region“, aus der sie stammt, „und in der Familie“ (3:2).

Für Andere war die Familie für eine kirchlich-religiöse Sozialisation nur mittelbar von Bedeutung. Beispielgebend dafür ist eine Familie mit besonderen sozialen Schwierigkeiten, auf die die Kirchengemeinde vor Ort aufmerksam wurde und der sie praktische Hilfen gewährte. Von diesem Beispiel einer kinderreichen Familie, das heißt von seiner Herkunft, berichtete ein heutiger Betriebsratsvorsitzender. Für ihn waren nicht nur Jungschar und Jugendgruppen, das Gemeindehaus als Begegnungsstätte und Veranstaltungsort sowie geförderte Ferienaufenthalte (im Zeltlager) herausragend wichtig, sondern auch die konkreten Unterstützungsleistungen durch die Ortsgemeinde prägten sich in die Erinnerung ein. Diese bestanden etwa in Hilfestellungen bei der Wohnungssuche und „einfach auch (in) Gesprächsstunden“ für die Eltern, wie er sich an Erzählungen in der Familie erinnert. Dadurch entstand bei ihm das Gefühl, zusammen mit seiner Familie in der Gemeinde eingebunden und heimisch zu sein.

Ihm persönlich bot sich durch die familiären Kontakte zur Kirche zudem die Möglichkeit, „jahrelang in der Gemeinde der Gemeindehelferin zuzuarbeiten“. Der Interviewte beurteilt diese Erfahrung sehr positiv; Kirche war für ihn „ein ganz wichtiges Element“ in seiner persönlichen Entwicklung. Dabei spielt vor allem das Gefühl der Akzeptanz, der Achtung und Zugehörigkeit eine wichtige Rolle. Dieses Faktum streicht auch der hier Zitierte heraus: „Also, die haben mich unwahrscheinlich angenommen und mir Möglichkeiten gegeben, mich dort zu entfalten und so“. Und er führt weiter aus: „Also das sind schon positive Elemente. Die haben so etwas tatsächlich ausgestrahlt wie: wir nehmen dich, unabhängig davon, ob du jetzt kindereich, arm oder reich bist. Das hat mich schon positiv beeinflusst. Muss ich sagen“ (11:4). Für ihn war Kirche nach eigenem Bekunden über lange Jahre eine zweite Heimat. Dies hatte ihn mit dazu bewogen, auch später während seiner Berufstätigkeit intensive Beziehungen mit kirchlichen Akteuren vor Ort zu pflegen.

B.2 Bedeutung von Kirche und Religion für das Engagement von gewerkschaftlichen Akteuren heute

Vorbemerkungen

Im vorhergehenden Kapitel ging es generell um die Frage nach den persönlich relevanten Wertvorstellungen und moralischen Überzeugungen im Kontext der persönlichen Entwicklung der Interviewten. Im Folgenden wird nun der Frage nachgegangen, ob und

inwiefern solche Vorprägungen den weiteren (beruflichen) Lebensweg sowie das spätere gewerkschaftliche Engagement beeinflussen.

Viele Interviewpartnerinnen und -partner nutzten die Fragestellung nach ihren langfristig tragenden (christlichen) Grundüberzeugungen zunächst für aufschlussreiche methodologische Überlegungen. Sie verwiesen darauf, dass es ihnen schwer möglich erscheint, den spezifischen christlichen/ kirchlichen Anteil an ihrem Denken und Handeln im Laufe ihres Lebens analytisch von weiteren Einflussfaktoren zu trennen und eindeutig herauszuarbeiten.

Als methodisches Vorgehen der Selbstvergewisserung empfiehlt ein IGM-Funktionär beispielsweise, „Ursache und Wirkung oder Beeinflussung zurückzuführen auf ein ganz konkretes Ereignis“. Dabei ist er sich über die dabei entstehenden Schwierigkeiten im Klaren, wenn er anmerkt: „Es sind oft ganz viele kleine Ereignisse und Personen, die überzeugen oder eben nicht überzeugen“ (4:17). Generalisierend kommt er über die Bedeutung von kirchlichen Erfahrungen im Zusammenhang mit seiner Familie (Teilnahme am Kindergottesdienst, Konfirmation, religiöse Großeltern) zu der Feststellung: „Ich glaube schon, dass ein Teil dessen, was ich da gelernt habe, mich auf die eine oder andere Art geprägt hat, ohne dass ich das an ganz Konkretem festmachen könnte“ (4:2). Und mit Verweis auf die Bergpredigt bekennt der IGM-Vertreter, habe es in seinem Leben „sicherlich einen prägenden Einfluss“ durch die Kirche gegeben, ohne dass er sich „jetzt selber als einen sehr gläubigen Menschen empfinden“ (4:5) würde.

In der Tat bleibt es ein schwieriges, wenn nicht sogar unmögliches Unterfangen, den Grad der Beeinflussung durch einzelne Sozialisationsfaktoren und deren nachhaltige Wirkung eindeutig bestimmen zu wollen. Dabei dürfte die Genauigkeit einer Selbstbeurteilung wesentlich mit der Intensität der damaligen kirchlichen Bindung des Einzelnen zusammenhängen. Und diese ist wiederum stark abhängig vom jeweiligen sozialen Umfeld (örtliche Begebenheiten, Region, Familienbeziehungen, Schulerfahrungen, Qualität der Kontakte zu exponierten Personen u.a.m.), in das man hineinwuchs. Keiner der Interviewten verstieg sich deshalb zu monokausalen Antworten auf die Frage nach Kontinuitäten und Brüchen in der Entwicklung der persönlichen Werthaltung. Gleichwohl versuchten sie, Tendenzaussagen über das Gewicht des Faktors „Kirche und christliche Wertvorstellungen“ für das eigene gewerkschaftliche Handeln zu formulieren.

Der folgende Abschnitt (B.2.1) stellt eine kritische Beurteilung der gewerkschaftlich und betrieblich Engagierten hinsichtlich ihrer eigenen Sozialisation dar, und zwar mit Blick auf die Bedeutung von Kirche und Religion für das persönliche Denken und Handeln in Gewerkschaften und Betrieben. Der anschließende Abschnitt (B.2.2) fragt generell nach der persönlichen Motivation der Akteure für ein Engagement als Arbeitnehmervertreter.

B.2.1 Kritischer Rückblick von Gewerkschaftern und Gewerkschafterinnen auf die eigene Sozialisation in Bezug auf ihr Handeln

Die Interviewfrage nach der individuellen Bedeutung von Kirche und Religion heute eröffnet zwei Antwortperspektiven. Unter der einen kommen die Erfahrungen mit der Institution Kirche, mit exponierten Akteuren, bestimmten kirchlichen Ereignissen und Handlungen im Rückblick auf Kindheit, Jugend und frühem Erwachsenenalter zur Sprache (B.2.1.1). Dies sind nicht selten kritische Auseinandersetzungen, die teilweise auch immanente Widersprüche zwischen öffentlichem Anspruch und gelebter Wirklichkeit von Kirche zum Thema haben. Doch ebenso werden auch positive Gruppenerlebnisse sowie wertgeschätzte Personen erinnert (11:2, 3; 15:2, 3, 4). In der anderen Perspektive

stehen eher die Auseinandersetzungen mit Glaubenserfahrungen und diesbezüglichen individuellen Wandlungsprozessen im Lebensverlauf im Vordergrund. Die Präsenz christlicher Werte im individuellen gewerkschaftlichen Handeln ist gleichsam das Thema (B.2.1.2). Beide Aspekte sind in den Darstellungen der Interviewten häufig eng miteinander verflochten, worauf jetzt einzugehen sein wird.

B.2.1.1 Bedeutung der praktischen Erfahrungen mit Kirche im Rückblick auf Kindheit, Jugend und jungem Erwachsenenalter

Die Ausbildung von tragfähigen Überzeugungen, Haltungen und Handlungsorientierungen steht unter anderem in engem Zusammenhang mit beeindruckenden Ereignissen, ob persönlich real erlebt oder vermittelt durch Medien. Dazu einige Beispiele.

Das kann zum einen ein aufwühlender Film sein, vorgeführt in einer Konfirmandengruppe, der beispielhaft den Umgang mit behinderten Menschen zum Thema hatte. Im Beispiel stand dabei das anstößige Verhalten gegenüber einem behinderten Menschen im Fokus. Dieser wurde immer wieder von Mitschülern gehänselt, was bei den Jugendlichen der Gruppe auf empörte Ablehnung stieß. Diese Geschichte und die Bilder beeinflussten den Interviewpartner den eigenen Angaben entsprechend nachhaltig. Diese bleiben vor seinem inneren Auge bis heute lebendig; sie waren für ihn ein tiefgreifendes Erlebnis. Er führt vor allem darauf seine ausgeprägte Sensibilität gegenüber hilfebedürftigen Mitmenschen und seine prinzipielle Werteorientierung zurück: „Also Werte, die sich bei mir sehr stark gebildet haben: Solidarität untereinander, auf den Schwachen achten“ (2:15f). Mit diesen Worten kennzeichnet der Befragte wünschenswerte Verhaltensweisen, wobei er die Chancen, diese auch zu erfüllen, durchaus selbstkritisch kommentiert. Denn als ein leitendes Betriebsratsmitglied weiß er von „Ellenbogenmentalitäten“ unter Kollegen ebenfalls in seinem Betrieb, wo er zusätzlich die Funktion des Schwerbehindertenvertreters innehat.

Zur moralischen Kraft und Sensibilität, die er nach seiner Überzeugung damals gewonnen hatte, kam im Anblick von Betroffenen in seinem unmittelbaren Wirkungskreis das Wissen hinzu, dass entsprechende harte gesundheitliche Einschränkungen jeden treffen könnten. Dabei stellt er sich diejenigen vor, die „vielleicht 20, 30 Jahre super Konstrukteure, super Facharbeiter waren“ und zwischenzeitlich schwer erkrankten. Er verspürt nach eigenem Bekunden den Impuls, „dem Schwächeren zu helfen, ihn stark zu machen, ihn nicht auch noch nach unten zu drücken, sondern zu stärken“ (2:16). Entsprechend zu handeln, sieht der Befragte als eine grundlegende christliche Haltung an, die er in Rückbesinnung auf „viele Predigten“ als Perspektive „... weg von der Eigenliebe, hin zur Caritas, zur Nächstenliebe“ beschreibt. Er selbst fühlt sich herausgefordert anzupacken, nach der Devise: „Komm, deine Probleme sind jetzt meine Probleme und wir überlegen gemeinsam, was man hier im Hause tun kann“ (2:16). Positive Resonanz und kollegiale Wertschätzung seines Engagements durch den Betriebsrat sowie auf Betriebs- und Gewerkschaftsversammlungen wirkten auf ihn zudem sehr bestärkend.

Andere Gewerkschafter, die in einer christlich geprägten Umgebung aufwuchsen, antworten auf die Frage, welche Bedeutung sie ihren frühen Erfahrungen in der Kirche für ihr gewerkschaftliches und gesellschaftliches Engagement beimessen, selbstkritisch abwägend, aber doch tendenziell eindeutig. Für einen der Interviewten ist dies zugleich die Frage nach dem Entstehen des „eigenen Ichs, von Bewusstsein“, also des eigenen Bewusstwerdungsprozesses, und der Ausbildung persönlicher Werthaltungen. Dabei spielt das Bild, dass sie in der Kindheit von der Kirche gewonnen hatten, das heißt ihre Vorstellung darüber, wofür die Kirche da ist und welche Aufgaben sie erfüllen sollte –

beispielsweise „für die Schwachen da zu sein“ (11:14) – eine entscheidende Rolle. Auch wenn solche generellen Forderungen im Kindesalter begrifflich noch nicht klar konturiert und konkretisiert werden können, so beeinflussen sie doch bestimmte individuelle Grundhaltungen, mental wie gefühlsmäßig. Dies bestätigt ein Betriebsratsmitglied mit den folgenden Worten: „Ich glaube schon, dass meine Grundeinstellung sehr über die kirchliche Vorstellung von Solidarität, von Gerechtigkeit, von Armut und der Armenhilfe sowie dem Backe-Hinhalten“ beeinflusst wurde, auch wenn ihm als Kind die konkreten ethischen Begriffe dafür noch fehlten, so die Selbsteinschätzung des Befragten.

Mit solchen Beispielen soll nicht gesagt werden, dass der Bedeutungshorizont der Begriffe, so wie die Befragten ihn heute definieren würden, unmittelbar und definitiv aus dem damaligen Erfahrungshintergrund des Einzelnen abgeleitet werden könnte. Doch vormalige Erfahrungen bleiben immerhin als „Themen“ haften und für das eigene Handeln weiterhin präsent, wie dies der oben genannte Sprecher mit folgenden Worten bezeugt: „Das sind so Themen, die mich schon, so glaube ich, ganz massiv beeinflusst haben“. Darin ist er sich sicher, ohne dass er diese Begriffe mit Bezug auf die eigene Vergangenheit direkt und konkret auf einzelne Ereignisse oder Impulse bezogen ableiten wollte. Vielmehr sind sie ihm als „Themen natürlich auch im Unterbewusstsein tief verankert“, möglicherweise als Bilder und Geschichten (wie an anderer Stelle des Interviews ersichtlich wird). Ihm ist jedenfalls bewusst, dass diese persönlich erlebten Ereignisse seine Grundhaltung und sein Verhalten (vgl. 11:14, ebenfalls 11:4,5) auch heute noch bestimmen würden.

Selbst diejenigen, die heute eher eine kritische Haltung gegenüber der sogenannten Amtskirche einnehmen, besinnen sich der bleibenden positiven Bedeutung ihrer frühen religiös-ethischen Orientierung, auch wenn sie diese Bekundung nicht immer gleich in bestimmte Begriffe fassen können. Die individuell verspürte Wirkung lässt sich folglich auch eher als eine nachhaltige Grundstimmung und Mentalität vorstellen, was in folgender Aussage zum Ausdruck kommt: „Ja, ich glaub, dass man auch so ein bisschen das Gefühl für ‚gerecht‘, was immer das dann auch im Einzelfall ist, behält“ (15:6). Dabei besteht ein solches moralisches Empfinden eher in einer Negativabgrenzung, etwa in dem folgenden Sinne: „Das fand ich ungerecht, das fand ich unpassend...“ (15:6). Dieses Sentiment für Gerechtigkeit, „diese Schnupperr Nase“ für Ungerechtigkeit, wie ein Interviewter es sich bildlich vorstellt, behielt man sein Leben lang bei. Das Empfinden für und die Suche nach Gerechtigkeit schätzt dieser als eine entscheidende, bleibende Grundhaltung seit seiner Kindheit ein. Dabei kommentiert er seinen Rückblick zugleich selbstkritisch mit der Anmerkung: „...soweit man dazu als Mensch natürlich unter den gegebenen Umständen in der Lage ist“ (15:6).

Mit dem bloßen Aufspüren von ungerechten Strukturen ist es jedoch noch nicht getan. Im Prozess hin zum praktischen Tun verdichtet sich das latente Gerechtigkeitsempfinden zu konkreten Begrifflichkeiten. Gefühle und als ungerecht analysierte Strukturen werden dabei quasi auf den Begriff gebracht. So wird zum Beispiel die durch Predigten vermittelte beziehungsweise die in der Gemeinde praktisch erfahrene Nächstenliebe häufig gleichgesetzt mit dem Begriff der Solidarität, Treue und Verlässlichkeit. Dieser Entwicklungsvorgang bildet sich in den Worten eines Befragten folgendermaßen ab: „Erst das Gefühl, aber über das Gefühl dann auch die Frage: Ja, wie stellst du das denn an? Wie schafft man das, was macht man? Nicht irgendwer, sondern ich. Später hatte ich die Chance mit mehreren (etwas zu unternehmen) – logisch“ (15:6). Die zunächst im kirchlichen Kontext erfahrenen Werthaltungen und Handlungsorientierungen haben sich

insofern als tragfähig erwiesen. Sie drücken sich bei dem Genannten heute noch im gemeinschaftlichen Handeln aus, wie dies folgende Textstelle verdeutlicht: „Also, Stichwort Nächstenliebe, Solidarität, das glaube ich schon, dass das bis heute sehr wichtig ist. Weil – sonst können Sie auch gar keine Gewerkschaftsarbeit machen. Warum sollen sie sich das antun? Können sie auch woanders hingehen. Haben Sie es einfacher“ (15:7). Und für die alltägliche Praxis entscheidend sei noch das Stichwort „Hoffnung; hoffen, dass es besser wird“ (15:12).

Solcherlei Grundüberzeugungen und Haltungen werden von gewerkschaftlichen Akteuren durchaus mit ihrer kirchlichen Bindung in Kindheit und Jugend in einen mehr oder weniger direkten Zusammenhang gebracht. Sich selbst als „Unverbesserlicher“ in Sachen „solidarisches Handeln für ein besseres Leben“ bezeichnend, stellt sich der letztgenannte Interviewpartner selbst die rhetorische Frage, woher denn die dafür notwendige „Hoffnung“ sowie die grundsätzliche solidarische Haltung herkomme. Er schlussfolgert: „Hoffnung muss man ja erst mal haben, Hoffnung muss sich ja begründen. Und die muss man irgendwo mal geschöpft haben. Ich glaube, dass das aus der Zeit kommt, in der ich glänzende Augen hatte, als Kirche (für mich) anfang“ (15:12). Damit spielt der Interviewte auf das positive Erleben von Kirche in der Jugendgruppe und auf seine religiösen, teils liturgischen Erfahrungen an. Solche früh ausgeprägten Wert- und Verhaltensorientierungen gelten ihm augenscheinlich bis heute als Richtschnur für sein gewerkschaftliches Handeln; auch als Kraftquelle, wie dies in seiner abschließenden Aussage deutlich wird: „Sonst würde man das alles nicht aushalten, vermutlich“ (15:12; ähnlich 11:14).

Doch nicht jeder der Interviewten will oder kann die Ursprünge seiner Werteorientierung bestimmten institutionellen Zusammenhängen und Ereignissen zuordnen. Gleichwohl: einen herausragenden Stellenwert sprechen die meisten Kirche und Religion dennoch zu. So ein Akteur, der auf die Schwierigkeit verweist, seine Wertvorstellungen und eingeübten Verhaltensweisen und seine Befähigung zur Verantwortungsübernahme eindeutig kausal zu verorten. Er kann zwar seine früh erprobten verantwortlichen Aktivitäten sowohl in der Kirche (Aushilfsdienste) als auch in der Schule (z. B. als Klassensprecher) benennen. Beide Bereiche hätten zu seinem Werdegang förderlich beigetragen. Denn in beiden galt das Leitbild: „Solidarität und Zusammenhalt, sich gegenseitig helfen“. Er ist sich gewiss: „Das hat mich von ganz, ganz klein auf geprägt“. Ob oder inwiefern dies mit seinen frühen Glaubenserlebnissen zu tun hat, mit seinen frühen Erlebnissen in kirchlichen Kinder- und Jugendgruppen sowie mit seinen Hilfsdiensten in der Gemeinde – in der Einschätzung darüber bleibt er ambivalent: „Ob das nun seine Wurzeln in Kirche oder Glaube hat? – Ich glaube, das hat mit Wertvorstellungen zu tun gehabt. Möglicherweise haben Kirche oder Glaube einen sozusagen dazu beflügelt. Was da die Ursache ist, weiß ich nicht. Aber es ist mit Sicherheit in meiner Kindheit zu suchen, ganz klar“ (11:9). Dabei erwähnt er, dass er über die kirchlichen und schulischen Kontakte hinaus in seiner Kindheit und Jugend keine weiteren Aktivitäten anderswo ausübte. Jedenfalls sieht er sein moralisches Konzept im Kontext seines damaligen Engagements entstanden bzw. angelegt. Und er weist anhand eines Beispiels mit Nachdruck darauf hin, dass er auch heute noch auf die ungerechte Behandlung von Menschen und auf Gewaltanwendung – Erfahrungen, mit denen er schon in seiner Kindheit konfrontiert war – höchst empfindlich und mit massiver Ablehnung reagiere.

Eine nachhaltige Wirkung der Kirche kann für den Einzelnen auch in gewissen Negativerfahrungen mit der Institution, etwa im Sinne des Sich-an-ih-Reibens, begründet liegen. In der Jugendzeit bedeutsam waren für eine Person beispielsweise friedenspoliti-

sche Themen, wie der Nato-Doppelbeschluss inklusive Nachrüstung Ende der 1970er Jahre oder prinzipielle Fragen der Wiederaufrüstung Westdeutschlands. Die Konflikte spitzten sich für sie zu in Fragen einer möglichen Kriegsdienstverweigerung. Unentschiedenheiten, teils kontroverse Positionen der so genannten Amtskirche und persönliche Konflikte mit der Institution kommen in diesem Kontext zur Sprache. Von Reibereien, Konflikten und teils von „Verzweiflung“ über sie ist die Rede (siehe 26:10; vergleiche ähnlich 8:8 und 2:10).

Zweifelsohne formen solche streitigen Auseinandersetzungen die Werthaltungen und Orientierungen eines Menschen ebenso wie Positivbeispiele. Regen die einen zur Identifikation und Adaption an, so regen die anderen gegebenenfalls stark auf, etwa im Sinne einer Abgrenzung von bestimmten tonangebenden Persönlichkeiten der Kirche – was ja nicht prinzipiell gleichzusetzen ist mit einer Distanzierung von der Kirche insgesamt.

Neben der Thematik „Krieg und Frieden“ nennen Befragte die Thematik „Gerechtigkeit und unterentwickelte Länder“, zum Beispiel Lateinamerika, als die sie damals stark beeinflussenden Themen. Solcherlei Erfahrungen erscheinen heute als Hintergrund für eine bleibende skeptisch-kritische Haltung gegenüber der sogenannten „Erwachsenenkirche“ (26:10), aber diese waren keineswegs Grund und Anlass genug, ihr deshalb den Rücken zu kehren.

Gleichwohl: „Heute konfessionslos“, aber „nicht ungläubig“ – ein solches Selbstbekenntnis sprachen einige Interviewte so oder ähnlich aus. Dennoch sind bleibende Wertschätzungen die Regel, selbst wenn entwürdigende Erfahrungen mit einzelnen Personen in Kindheit und Jugend die Lebensgeschichte von einigen Interviewpartnern stark und schmerzhaft mitprägten (15:2; 11:2; 1:4). Aus heutiger Sicht beurteilen selbst diese betroffenen Personen ihre frühen Erfahrungen mit der Kirche in der Gesamtbeurteilung trotz allem als „sehr positives Erlebnis“. Wie sie bekunden, konnten sie „als junger Mensch im Nachgang betrachtet eine progressive weltoffene Kirche kennenlernen“ (8:8). Oft bezieht sich eine solche Aussage auf Erinnerungen, die eng mit wertgeschätzten Personen (Pfarrer, Vikar, kirchlicher Mitarbeiter) verknüpft sind. Sie erinnern im Rückblick „sehr viele, sehr fortschrittliche Menschen, die sehr weltoffen gedacht haben, die auch – ein Stichwort, das ich heute für mich für wichtig halte, damals als junger Mensch ging das an mir vorbei – die versucht haben, Werte zu vermitteln“ (8:8). An dieser Aussage wird auch deutlich, dass es bei der Wertvermittlung in Kindheit und Jugend eher um Praxiserlebnisse als um einen formal angelegten begrifflich-intellektuellen Lernprozess geht.

Gewerkschaftliche Akteure mit frühen aktiven und nicht nur peripheren Kontakten zur Kirche führen die Entwicklung ihrer Grundeinstellungen jedenfalls zu einem großen Teil auf die dort gemachten praktischen Erfahrungen zurück. Frühere Grundüberzeugungen blieben haften. Es werden genannt: „Achtung vor dem Leben, Achtung vor Menschen, Achtung vor Gütern – also Akzeptanz, dass einem auch mal etwas nicht gehört. Und bestimmte Werterahmen, in denen man sich bewegt“ (8:7). Der hier zitierte Interviewte unterstreicht den herausgehobenen Stellenwert der „klassischen Zehn Gebote“ für einen solchen Werterahmen.

Für den genannten Gewerkschafter waren die Zehn Gebote augenscheinlich essenziell, wenn er feststellt, dass sie für ihn eine grundlegende Orientierung bedeuteten, sogar „ein Stück Kindheit, Jugend“ schlechthin. Diese Aussage versteht er jedoch mit der kritischen Anmerkung, dass nach seiner Auffassung zu wenig über den Inhalt der Gebote

kommuniziert würde, auch im kirchlichen Raum – vor allem im Hinblick auf die praktischen Perspektiven. Der Dekalog sei als „wertmaßstäblicher Orientierungsfaktor... auch kirchenseitig verloren gegangen“ (8:7), so seine kritische Wahrnehmung. Für sich selbst bringt er die Übernahme der ihm relevanten Orientierungen in einen direkten Zusammenhang mit seinen Lernprozessen in der Berufsausbildung, wozu auch gewerkschaftlich-kirchliche Seminare gehörten, die in der Evangelischen Akademie Bad Boll stattfanden. Daran beteiligt waren die dort tätigen evangelischen Referenten sowie der Ausbildungsleiter des Betriebes.

Befragt nach den Beweggründen für ihr gewerkschaftliches Engagement, kommt eine Reihe der Interviewten explizit auf die Faktoren Familie und Gruppenerfahrungen im Kinder- und Jugendalter zu sprechen. Ein IGBCE-Vertreter beurteilt das Gemeinschaftserleben damals und die Erfahrung, „dass auch sehr unterschiedliche Menschen was gemeinsam machen können“, an und für sich als einen „grundlegenden Wert, der (...) bis zum heutigen Tag trägt“ (5:17). Als Jugendlicher wirkte er nach der Konfirmation vor allem in einer Theatergruppe der kirchlichen Jugend mit. Er befand sich während der Pubertät nach eigenem Bekunden in einer kritischen Lebensphase, in der er viele Umbrüche erlebte, wo also die kirchliche Jugendgruppe ihm sehr geholfen und ihn „sehr geprägt hat“. Er ist sich sicher, dass die gemeinsame Erfahrung dort (u.a. beim Spielen von Krimis) immer „ein wesentlicher Grundstock auch noch für meine Wertstellung heute ist, ohne dass ich diese jetzt präzise beschreiben könnte“ (5:2). Damit spricht er die Internalisierung von ethischen Prinzipien gleichermaßen an wie den Wunsch nach Gemeinschaftlichkeit und das Streben nach persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten.

Er erinnert seine Aktivitäten in der kirchlichen Jugendgruppe, die ihm viel Freiheit zur Selbstgestaltung gemeinsamer Anliegen bot. Dies waren Erlebnisse, die für sein späteres gewerkschaftliches Engagement von Bedeutung blieben. Der Befragte führt dazu aus: „Es passte einfach, mit anderen was auf die Beine zu stellen, was zu bewegen, was nicht vorgesehen ist“ (5:33). Weder dort in der Jugendgruppe noch später in der Gewerkschaft – so seine Erklärung – gab es eine einzelne „Instanz, die letztlich gesagt hat, was richtig und falsch ist, sondern es gab einfach die Erfahrung des Miteinanders“. Beides waren also Erfahrungsfelder, die das Verständnis von Mitverantwortlichkeit förderten. Aus einem gleichermaßen christlich wie gewerkschaftlich geprägten Haus stammend, stellt er für sich fest: „Das war anschlussfähig an das, was ich in meiner kirchlichen Jugendgruppe erlebt habe, das war auch anschlussfähig an mein Elternhaus“ (5:33). Für den Berichtenden war es mehr oder weniger eine Selbstverständlichkeit, mit dem Eintritt in das Berufsleben alsbald auch der Gewerkschaft beizutreten. Zweierlei Impulse motivierten ihn demzufolge: Die Freiheit zur Gestaltung von Aufgaben wie das gemeinschaftliche Tun. Er bestätigt: „Also insofern passte alles, die Gemeinschaft zu suchen und zwar im positiven Sinne. Im gestalterischen Sinne, etwas mit anderen auf die Beine zu stellen“ (5:33).

Die Bedeutung einer nachhaltigen Wertevermittlung über die Familie veranschaulicht das Beispiel einer Gewerkschaftsfunktionärin aus dem Metallbereich. Sie war in einer kinderreichen Familie mit evangelischer Konfession, wie die ganze Dorfgemeinschaft, aufgewachsen. Als zentrale Wertekategorien, die hier galten und die für sie bis in die Gegenwart entscheidend sind, nennt sie „Gleichheit der Menschen, Brüderlichkeit und Schwesterlichkeit der Menschen“. Sie identifiziert diese Werthaltung unmittelbar mit ihren Eltern und dem Alltagsleben, wenn sie betont: „Ich glaube, das habe ich durch die Wertevorstellungen meiner Eltern, aber auch durch die Praxis“ (3:16) mitbekommen. Es folgen Berichte, wonach sie die im selben Hause wohnenden „Gastarbeiter“ an den ho-

hen christlichen Feiertagen in die Familie einluden. „Ich denke mal: Hilfe für Schwächere, das ist etwas, was wir von zu Hause sehr stark gelehrt bekamen“ (3:16).

Es war vor allem die Mutter, die auf die Einhaltung dieser Grundorientierung achtete. Ihr wäre es darum gegangen, „dass keiner seine Position ausnutzt, um einen Schwächeren über den Löffel zu balbieren, unter Geschwistern wie unter Schulkammeraden“ (3:16). Rückblickend entdeckt sie in diesen Erfahrungen einen prinzipiellen „Wert“ aus ihrer Kindheit, „der sozusagen aus diesem evangelischen Hintergrund kommt“. Solcherlei praktische Erfahrungen und miterlebte Überzeugungen verdichten sich für sie schließlich in den Kategorien „Freiheit, Gleichheit, Geschwisterlichkeit, Solidarität“ ethische Ansprüche also, die für sie „ganz elementare Qualitäten einer guten Gesellschaft,... in der ich gerne leben möchte, (darstellen)“ (3:16). Solche ihrer Auffassung nach christlichen Grundüberzeugungen dienen ihr bis heute als Richtschnur für ihr Handeln, die sie in einem Leitsatz wie folgt zusammenfasst: „Ja, ich glaube, dass alle Menschen den gleichen Wert haben, dass sie alle frei sein und ihre Rücken gerade machen sollen, also dass niemand gedemütigt wird, dass jeder seine Würde behält“ (3:16; ähnlich 3:3).

Eine enge Verbindung von familiärer und kirchlicher Beeinflussung offenbart des Weiteren ein Gewerkschafter mit Bezug auf seine Kriegsdienstverweigerung, in Auseinandersetzung mit der „Frage von Gewalt, Krieg und Frieden“. Er erlebte seinen Konfirmationsunterricht als Festigung seiner pazifistischen Einstellung. Festigung insofern, als er aus den Erzählungen seines Vaters vom Zwang zum Kriegsdienst in der Vergangenheit wusste. Frühzeitig entwickelte er als junger Mensch Widerstände gegen Konfliktlösungen durch den Einsatz von kriegerischen Mitteln. Durch den Konfirmationsunterricht und den Pfarrer fühlte er sich in seiner Haltung gestärkt, war doch zur damaligen Zeit eine Wehrdienstverweigerung noch eine harte Prüfung vor einem Entscheidungsgremium. Heute ist er sich gewiss, dass diese Erfahrung für seinen weiteren Werdegang „ein Stück mitprägend war“ (4:17).

Ganz offensichtlich spielen Personen und Gemeinschaftserfahrungen in der Vergangenheit für die Kontakt- und Beziehungsintensität zur Kirche eine wesentliche Rolle, im positiven wie im negativen Sinne; und das nicht nur in Kindheit und Jugend, sondern durchaus auch noch im Erwachsenenalter. Beispielgebend dafür sind die Ausführungen eines Betriebsratsmitglieds, das mit neunzehn Jahren der Kirche den Rücken kehrte, und zwar aufgrund von abschätzig empfundenen Bemerkungen einer Gemeindegewesener. Ein weiterer Grund waren vom Pfarrer verweigerte Gespräche über Bibeltexte, in der Zeit, wo sie sich als Gottesdiensthelferin engagierte. Für sie waren es „einschneidende Erlebnisse“, die „mit den Personen verknüpft waren“ (1:4). Und es waren später im Erwachsenenalter wiederum überzeugende Personen, die sie zum Wiedereintritt in die Kirche motivierten.

Im hier vorgestellten Falle war die Eintrittsentscheidung durch den Kontakt zu einem Pfarrer im so genannten funktionalen Dienst, dessen Kind denselben Kindergarten besuchte wie die Tochter der Befragten, angeregt worden. Dieser war mit einem Projekt zu Migrationsfragen und zum Dialog zwischen Moslems und Christen beauftragt, was mithin ein Schwerpunktthema in der Region war. Es waren – über einen längeren Zeitraum betrachtet – markante Erlebnisse und Gründe für sie, den Kirchenaustritt in der Jugend zu überdenken. Dafür steht ihre Aussage: „Also, wie gesagt, das ging ganz langsam wieder über bestimmte Personen, dass ich mich da über Jahre hinweg wieder (der Kirche) angenähert habe“ (1:4; ähnlich 1:57).

Es waren intensive Gespräche über das obengenannte Sachthema bedeutsam. Ebenso überzeugte die bislang nicht erlebte Offenheit eines Vertreters der Kirche gegenüber gesellschaftlichen Problemen. Später war es die Auseinandersetzung um den Erhalt eines großen Stahlstandortes, wo Pfarrer vor Ort eine stark beachtete Rolle bei Solidaritätsaktionen spielten. Sodann waren es die bis heute durchgeführten politischen Nachtgebete am Ort u.a.m., die bei der der Interviewpartnerin einen Sinneswandel auslösten. Doch letztlich waren es für sie nicht die Kontakte und Ereignisse an sich. Entscheidend waren vielmehr die diskutierten Inhalte und die Gruppenerfahrungen, dass meint „die Vorbereitungsstunden zu den einzelnen Themen, wo ich merkte, wie wichtig es auf einmal wurde, ein bisschen grundsätzlicher zu diskutieren. Nicht nur zu sagen: „Da machen wir Widerstand, da machen wir Politik, da machen wir große Inszenierungen und Demonstrationen und jedes Nachtgebet muss ein richtiger Knaller werden, (mit) richtig vielen Teilnehmern“ (1:31). Für die Befragte spielten solche Aspekte „erst mal gar nicht so die Rolle“. Um die Aktionen allein ging es ihr nicht vorrangig. Vielmehr fühlte sie sich zunächst eher an sympathische Erfahrungen aus ihrer Kinderzeit erinnert.

Diesen Prozess der Rückbesinnung beschreibt sie wie folgt: „Ich sage mal, das kam für mich so aus der Kindheit (...) ganz tief musste ich graben, damit ich merkte, das ist was, was mich interessiert, da komme ich auch her, das sind auch Wurzeln, die ich habe“ (1:31). Diese Aussage bezieht sich auf die Diskussion über Bibelstellen, wobei das Interesse bei der Befragten darin bestand, darüber nachzudenken, wie diese biblischen Aussagen „heute zu deuten und auszulegen sind“ (1:31), jenseits von einem Denken in „plumpen Klassengegensätzen (...), sondern viel tiefer, dass es darum geht, eher Werte (und) ein grundsätzliches Menschenverständnis zu haben und das auch immer wieder zu diskutieren und zu hinterfragen“ (1:31). Bei der Vorbereitung der Themen-Gottesdienste wurde der Berichtenden deutlich, dass „es wirklich um Werte geht“. Darüber hinaus schätzt sie die Chancen zur Reflektion und Kommunikation mit Gleichgesinnten zum Zwecke gemeinsamer Praxis.

Mit diesen Aussagen will sie nicht zu einem allgemeinen Theoriediskurs aufrufen, nicht zu einer Debatte auf einem abstrakten Niveau. Gemeint ist vielmehr die Forderung nach einer konkreten Auseinandersetzung mit der sozialen Wirklichkeit, die sich an christlich-ethischen Maßstäben orientiert. Dies kommt in ihren folgenden Fragen zum Ausdruck: „Wie wird mit dem Menschen umgegangen, hier im Arbeitsleben ganz konkret, draußen in der Stadt, in der Umgebung? Da habe ich angefangen, mich auch sehr stark mit den Kollegen hier mit Migrationshintergrund auseinanderzusetzen“ (1:31). Für die Gewerkschafterin war dies augenscheinlich ein langer, wenngleich prägender Entwicklungsprozess, wenn sie bekennt: „So ging das immer weiter, und es hat mein Leben auf eine andere Ebene gebracht“ (1:31). Und sie betont, dass sie den Impuls dahin von kirchlichen Personen aus der Vorbereitungsgruppe erhalten habe.

Dies war für sie „wirklich viel wichtiger als die eigentlichen Veranstaltungen, die wir gemacht haben – die Diskussion vorher. Die Diskussion vorher, um das gemeinsam vorzubereiten“ (1:31). Religiöses Erleben in Gemeinschaft und ethische Reflektion in Bezug auf ein konkretes Handeln bildeten im dargestellten Fall also die Grundlage für die Entscheidung zur Kirchenmitgliedschaft. Für die Befragte war die „ganz bewusste Entscheidung“ zum Wiedereintritt in die Evangelische Kirche die Rückbesinnung auf die zeitweise verschütteten Kindheitserfahrungen, das Bewusstwerden von Ursprungserfahrungen und das Eingeständnis: „Das sind meine Wurzeln“ (1:57), zu denen sie wieder zurückkehren wollte.

Es bleibt jedoch in gewisser Weise spekulativ, den spezifischen kirchlichen Anteil an einer bestimmten ethischen Handlung oder Haltung eines Menschen feststellen zu wollen, wie schon oben ausführlich erörtert wurde. Das betrifft sowohl die Frage nach den Ursprüngen von Einstellungen als auch die nach den Motivationen und Handlungsorientierungen. Eher basieren Antworten auf die Frage nach der Bedeutung von Religion und Kirche für die eigenen Handlungsorientierungen und Werthaltungen auf Ahnungen, Gefühlen, Deutungen. Dies kommt in den selbstkritischen Ausführungen eines in der Kindheit und auch heute der Kirche Nahestehenden zum Ausdruck: „Diese kirchliche Prägung war vielleicht, jetzt von meinem Gefühl her, nicht das ausschlaggebende, weil ich die gar nicht so stark empfinde und empfunden habe, dass das der ausschlaggebende Punkt ist (...). Ich schätze mal, es ist ja eine Grundeinstellung. Ob das jetzt vererbt ist, oder ... ich weiß es nicht. Das Engagement für eben diese zwischenmenschliche, für diese Gerechtigkeit, in der Richtung ein bisschen zu sorgen. Ob das mit der Kirche zusammenhängt...ich weiß nicht, ob das mit in die Wiege gelegt wird – dazu könnte ich jetzt nichts Konkretes sagen“ (18:6). Doch ist dem Befragten außer Zweifel, dass auf jeden Fall die Kirche den Raum und die Möglichkeiten zur Entfaltung entsprechender Haltungen und Vorstellungen geboten hatte, was zu bewahren er sich von der Kirche auch für die Zukunft wünscht.

B.2.1.2 Von der Präsenz christlicher Werte im individuellen gewerkschaftlichen Handeln

Wertekategorien sind den jungen Menschen augenscheinlich nicht in erster Linie theoretisch vermittelbar. Eine Werteerziehung im kindlichen Alter bewegt sich in gewissen Umfang im Vorbewussten, im Vorfeld eindeutiger Begrifflichkeit. Der gedankliche Inhalt von Wertvorstellungen und deren Bedeutung als Handlungsorientierung erschließen sich also erst im Nachhinein, wenn persönliche Einstellungen begrifflich in Worte gefasst werden können. In dieser Phase erfüllen positiv wahrgenommene Personen augenscheinlich eine äußerst wichtige Rolle.

Andere Interviewte sehen eine starke Beziehung zwischen den allgemeinen ethischen Begrifflichkeiten im Alltag und deren Ursprung in der christlichen Ethik. So verknüpft ein Befragter die Kategorien Solidarität und soziale Gerechtigkeit „im weitesten Sinne mit der Bergpredigt“ (26:5; s. a. 4:5). Für ihn besitzen sie weiterhin einen hohen Rang, obwohl er kritisch hinterfragt, ob solche althergebrachten Begrifflichkeiten vielleicht veraltet seien. „Aber ich finde“, so erläutert er, drückt der Begriff „besser als viele andere aus, was ich meine: also den Zusammenhalt, auch zur Hilfe und zum Nutzen derer, die schwächer sind. Da hat mich viel geprägt, was ich in Kirche kennengelernt habe und in Kirche auch selber an Gemeinschaft und Zusammenhalt erfahren habe“ (26:5).

Es kommen in den Interviews überraschende Einsichten über die Präsenz christlich-ethischen Denkens und religiösen Empfindens zur Aussprache. Ein Befragter erwähnt die Bemerkung eines Kollegen bei der Vorbereitung gemeinsamer Aktivitäten. Quasi in einem „Nebensatz“ habe dieser geäußert: „Ja klar bin ich ein gläubiger Mensch“. Für den Interviewten kam diese Aussage „aus heiterem Himmel“ (5:41), weil zuvor über Kirche und Religion mit Bezug auf die eigene Arbeit so gut wie gar nicht geredet wurde. Auch erstaunte ihn dies deshalb, weil er eine solche Aussage „von der Person in der Deutlichkeit auch nicht erwartet“ hätte. Dies lässt sich als eine weit verbreitete, zumindest unterschwellige Präsenz christlich-ethischen Bewusstseins in gewerkschaftlichen Kreisen interpretieren. Diese Vermutung finden wir ebenfalls in der Aussage eines IG BCE-Gewerkschafters belegt: „Ich glaube, dass ganz viele Menschen, so wie ich, (entsprechende Wertvorstellungen) im Hinterkopf haben und mittransportieren“. Er ist über-

zeugt davon, dass diese „auch die Alltagsarbeit prägen“ (5:41), auch wenn in bestimmten Gewerkschaftsmilieus eine gewisse „kirchenkritische Distanz“ nicht unter den Teppich gekehrt werden dürfe.

Gleichwohl kann von einer prinzipiellen Offenheit gegenüber Kirche ausgegangen werden, dies auch mit Blick auf die begrenzten Einflussmöglichkeiten der kirchenskeptischen Kräfte. Jedenfalls befürchten kirchenverbundene Gewerkschafter nicht, „dass sich unsere Arbeit dadurch verändert“ (5:41), allein schon deswegen nicht, weil die kritischen Kolleginnen und Kollegen in der gemeinsamen Praxis auf die „gleichen Menschen“ mit den „gleichen Nöten“ und somit auf die „gleichen Grenzen“ stoßen.

In den Antworten auf die Frage nach bleibenden Grundorientierungen im Rückblick auf die kirchliche Wertevermittlung spielen auch Rahmensetzungen eine wesentliche Rolle, wie es in den Beispielen im vorhergehenden Abschnitt schon anklingt. Dabei wird das „Rahmen setzen“ verstanden als „das wechselseitige Akzeptieren von Freiräumen, aber auch das wechselseitige Akzeptieren von Grenzen“. Solche Grundansichten gewinnen „später (...) bei der Reflektion beim Start in die Arbeitswelt“ durchaus eine praktische Bedeutung, wie in den Aussagen eines leitenden IGM-Funktionärs erkennbar ist, eingefasst beispielsweise in grundsätzliche Fragestellungen über Arbeit, nämlich: „Wie wertehaltig ist Arbeit und welche Werte vermittelt man eigentlich mit der Arbeit schlechthin?“ (8:18). An diesen Fragen wird eine differenzierte Sicht auf das Thema Arbeit in doppelter Weise erkennbar, zum einen: mit Arbeit werden existenznotwendige Werte geschaffen, wobei im Hintergrund materielle Verteilungsfragen mitschwingen, zum anderen klingt die besondere anthropologische Bedeutung der Arbeit für den Menschen, für seine Entfaltung und sein Zusammenleben in der Gemeinschaft an. An dieser Stelle wird eine hohe Affinität von grundlegenden christlich-sozialethischen Überzeugungen mit der gewerkschaftlichen Sichtweise klar ersichtlich.

Die Bezüge zu christlichen Wertvorstellungen bleiben in der Kommunikation unter Gewerkschaftern allerdings vielfach im Verborgenen oder zumindest im Hintergrund. Diese Tatsache fördern Aussagen zutage, die auf die Frage antworten, was wohl Gewerkschaftskollegen ohne erkennbare Nähe zur Kirche von eben dieser halten. Befragte entdecken christliches Gedankengut in den gewerkschaftlichen Diskursen durchaus, auch wenn ein solches nicht immer und Jedermann in den Gesprächen bewusst wird. Ein Gesprächsteilnehmer stellt dazu fest: „Ja, die christlichen Wertvorstellungen, wie z.B. (...) Gerechtigkeit, Solidarität, Nächstenliebe, Unterstützung der sozial Schwächeren, diese Wertvorstellungen haben die Menschen schon, aber die verknüpfen sie nicht mit der Kirche“ (19:12). Gewerkschafter würden solche Überzeugungen durchaus vertreten, „als Gewerkschafter oder als IG-Metaller, aber sagen nicht, das könnte ja auch mit der Kirche zu tun haben, also dieser Gedankenschritt ist bei vielen nicht da“. Von daher blieben inhaltliche „Bezüge zwischen Gewerkschaften und Kirche“ bei Vielen im Unklaren, „weil sie eben diese Gemeinsamkeiten gar nicht sehen“ (19:13).

Daraus lässt sich schlussfolgern, dass zum einen der christliche Wertekanon in gewerkschaftlichen Kreisen sehr wohl aktuell von praktischer Relevanz ist und zum anderen der religiöse Kontext der Wertvorstellungen vielen kirchenfernen Menschen nicht explizit bewusst ist. Darauf wird später im Kapitel über die Gemeinsamkeiten und Divergenzen von Kirche und Gewerkschaften noch weiter einzugehen sein.

B.2.2 Persönliche Beweggründe für gewerkschaftliches Engagement, unter besonderer Berücksichtigung der Erfahrungen mit Kirche

Die Antworten auf die allgemeine Frage nach der Motivation für ein gewerkschaftliches Engagement in der Organisation und/oder im Betrieb fielen insgesamt sehr komplex, teils divergent aus. Sie reichen von der Diagnose eines „Helfer-Syndroms bei vielen“, was die ehrliche Absicht meint, „Menschen helfen zu wollen“ (1:22). Sie setzen sich fort mit dem Verweis auf die Befriedigung eines Gemeinschaftsbedürfnisses und Zugehörigkeitsgefühls, das heißt auf emotionale Bindungen in der Gruppe. Die Antwortenden betonen nicht zuletzt den Wunsch auf das Eingebunden-sein-Wollen in die Kultur des Arbeitermilieus und der Herkunftsfamilie. Weiter genannte Gründe für ein Engagement bestehen in der Suche nach (Selbst-)Schutz im Betrieb, nach Solidarität und Stärke in einem großen Verband, um „sich gemeinsam besser zur Wehr setzen“ (3:23; beispielhaft auch 6:24) zu können. Diese Absicht ist gepaart mit dem Machtgefühl und der Erfahrung, etwas bewirken zu können, das heißt „Stärke zu zeigen“, angesichts prinzipiell „ungleicher Bedingungen in der Arbeitswelt“ (4:24; vgl. 5:24), das heißt strukturell asymmetrischer Kräfteverhältnisse in der Wirtschaft. Die meisten erleben die Mitgliedschaft in den Gewerkschaften als Normalität, einige wenige sprechen auch von einem gewissen Gruppenswang (vgl. 5:24; 7:25).

Letztlich bekunden die Interviewten explizit moralische Motivationen, die im Anblick von nicht akzeptablen Situationen zum Handeln drängen. Da stößt einer auf „Ungerechtigkeiten im Betrieb“, darauf, „dass irgendwas schief läuft und nicht so geregelt ist, wie es geregelt sein müsste“ (5:24). Eine Befragte erwähnt „gelebte und erlebte“ Konflikt- und Ungerechtigkeits Erfahrungen als Ansporn für gewerkschaftliche Aktivitäten: „Die meisten, glaube ich, die Gewerkschafter werden, werden das, weil sie eine Grundhaltung haben, die gewerkschaftliches Engagement nahelegt.“ Und dies erhofft man sich in einer „Lobby-Organisation (...), die konkret im Betrieb dafür streiten muss, dass Gerechtigkeit herrscht, dass materielle Bedingungen sich weiterentwickeln“ (3:23), eine Aussage, in der sich ein allgemeines „Grundverständnis“ widerspiegelt, das als Konsens gelten kann.

Dass die Motivation zum kollektiven Engagement auch emotional getragen ist, kommt in den Ausführungen eines weiteren Gewerkschaftsfunktionärs der IGM deutlich zum Ausdruck: „Jemand wird zum Gewerkschafter, weil er für sich die Lebenssituation verbessern will, auch für andere. Und weil er eine empfundene Solidarität praktizieren will. Da bin ich fest davon überzeugt“ (8:25).

Ein Gewerkschaftsfunktionär aus dem Hessischen betont die historische Bedeutung der Gewerkschaften. Diese standen und stehen dafür, die Arbeits- und Lebensbedingungen der abhängig Beschäftigten zu verbessern. Er sieht in diesem Streben für sich den „Antrieb“ zum Handeln, warnt jedoch zugleich vor einer „Erfolgsfalle“, indem er zu bedenken gibt: „Vieles von dem, was den meisten heute in unserem Lande als völlig selbstverständlich erscheint, sind ja Dinge, die vor 150 oder 200 Jahren alles andere als selbstverständlich waren“ (4:23). Weshalb er Gewerkschaften eben auch als eine politische, wenngleich nicht als eine parteipolitische Organisation versteht. Jedenfalls sieht er die lange geltende „Selbstverständlichkeit von Tarifverträgen oder guten Arbeitsbedingungen“ längst unterminiert. Wie er sagt, seien diese anscheinend „ein wenig aus der Mode gekommen in den letzten 15, 20 Jahren“ (4:24).

Ähnlich die Einschätzung des Betriebsratsvorsitzenden eines großen Konzerns der Elektroindustrie in Württemberg, der nachdrücklich feststellt, „dass die Gewerkschafts-

arbeit unser Land geprägt hat, unseren Wohlstand mit zu verantworten hat“. Gewerkschaften blieben jedoch herausgefordert, den ständig neu entstehenden „Ungerechtigkeiten entgegenzuwirken“. Deshalb bestünde seine Aufgabe unter anderem darin, den „jugendlichen Beschäftigten damit zu konfrontieren, was wir gemeinsam erreichen konnten oder auch gemeinsam erreichen können“ (7:25). Gemeinschaftliches, also gewerkschaftliches Handeln, wird als alternativlos für die Sicherung beziehungsweise für die Verbesserung der Lebenslage der abhängig Beschäftigten auch in der Zukunft proklamiert.

Das „persönliche Wollen“ eines IGM-Gewerkschafters besteht demzufolge darin, „die eigene Situation und die Situation anderer zu verbessern“ (8:25), eingestanden die Tatsache, dass im Vergleich zu anderen Ländern bei uns manchmal ein „Jammern auf hohem Niveau“ stattfindet. Jedenfalls motiviert das Bewusstsein über die strukturelle Unterlegenheit im Verhältnis von Kapital und Arbeit sowie das Wissen darum, „dass man als einzelner Arbeitnehmer einem Gegenüber ausgesetzt ist, dem man alleine hoffnungslos unterlegen ist“ (4:24), nach wie vor zum gewerkschaftlichen Engagement. Ein Ärgernis bleibt den Engagierten die verbreitete Trittbrettfahrer-Mentalität von manchen unorganisierten Beschäftigten (vgl. z. B. 1:27 II), weil diese die errungenen Tarifergebnisse wie selbstverständlich auch für sich beanspruchen und erhalten.

Die Kooperationspartnerinnen und -partner, nach den Hintergründen ihres gewerkschaftlichen Engagements befragt, stellen über die genannten Gründe hinaus mehrheitlich einen mehr oder weniger direkten Bezug zu den im Elternhaus, in der Kirche und im Religionsunterricht erlebten Impulsen her. Sie verweisen auf bestimmte Situationen und Lernerfahrungen, die für sie in der Entwicklung ihres moralisch-ethischen Verstehens von Relevanz waren, oftmals mit Verweis auf ihr konkretes soziales Umfeld. Gleichwohl bleibt es eine methodische Schwierigkeit, den Grad einzelner Sozialisationsfaktoren für bestimmte Werthaltungen und Handlungsorientierungen, letztlich für das Verhalten einer Person exakt bemessen zu wollen. Ihre Gewichtung bleibt eine Sache der persönlichen Abwägung.

Diesen grundlegenden Zusammenhang bringt ein Interviewpartner auf den Punkt, der von einem Journalisten danach gefragt wurde, ob er sich seine gewerkschaftliche Leitungsfunktion ohne sein früheres Engagement in der Kirche und ohne seine Erfahrungen in der evangelischen Jugendarbeit überhaupt vorstellen könnte. Seine Antwort damals lautete, seiner Erzählung entsprechend, zunächst verblüffend einfach, wenn er von sich sagte, dass es den Heinrich (Name geändert) ohne seine reale Vergangenheit, ohne sein früheres Engagement in der christlichen Jugend so oder so nicht gäbe, weder als Person noch in seiner jetzigen Funktion. Wie er sich ohne diesen Hintergrund entwickelt haben könnte, bliebe folglich mehr als spekulativ. Nichtsdestotrotz war er sich gewiss, dass gerade die kirchliche Jugendarbeit für ihn sehr prägend war und die Erfahrungen dort für seine heutige Arbeit „unbestritten sehr wichtig“ (26:5) seien. Als nachhaltige Impulse nennt er grundsätzliche Wertvorstellungen und ethische Verhaltensorientierungen, wie diese:

- nach Gerechtigkeit streben und Toleranz wahren;
- Anerkennung prinzipieller Gleichheit und Gleichwertigkeit aller Menschen und Gewährung gleicher Rechte für Jedermann;
- Schaffung von Chancen, gleich gut leben zu können;
- Schwächeren helfen als eine prinzipielle moralische Verpflichtung.

Von sich sagen christlich orientierte Gewerkschafter, dass solche oben beispielhaft aufgeführten Grundwerte auch heute noch ihren Gerechtigkeitssinn schärfen und sie zum Handeln motivieren. Diese würden letztlich ihr „gesamtes Weltbild“ und ihre Vorstellungen von einer lebenswerten Gesellschaft prägen. „Ich glaube, das gehört zu einem Gemeinwesen, wie wir es sind, deutlich dazu“ (10:8), wie ein weiterer Gesprächspartner versichert. Damit deutet er seine Haltung an und untermauert sie mit dem Selbstanspruch, den Glauben an das „Gute im Menschen“ trotz mancher Negativerfahrungen im Leben für sich weiterhin bewahren zu wollen. Die daraus sprechende Zuversicht bedeutet demnach so etwas wie einen Vertrauensvorschuss gegenüber Menschen mit Blick auf die Zukunft, der notwendig erscheint, um überhaupt handlungsfähig bleiben zu können.

Derlei Grundhaltungen verinnerlicht zu haben, identifizieren Arbeitnehmervertreter/-innen als den Kern ihrer Motivation zum gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Handeln. Denn der daraus resultierende moralische Ansporn stellt – nach den Worten eines Befragten – die „Triebfeder“ für das Engagement im Grundsätzlichen und für die Ausdauer dar. Sie sind demnach so etwas wie eine Kraftquelle, auf die man nicht verzichten kann, „denn sonst würde man bestimmte Sachen auch gar nicht so angehen können – und besonders nicht über eine lange Zeit“ (10:8).

Ein aus stark kirchlich verbundenem Elternhaus stammender Betriebsratsvorsitzender in Süddeutschland hütet sich bei alledem dennoch davor, seine Handlungsorientierungen allein auf seine kirchliche Sozialisation zurückzuführen. Selbstkritisch fragt er sich, ob der Einfluss auf sein Gerechtigkeitsgefühl – wie er es nennt – „von der Kirche allein gewesen ist“ (7:18). Für ihn war es damals „einfach eine Lebenseinstellung, die man hat“, die ihn motivierte, schon als Schülersprecher oder im Jugendgemeinderat Verantwortung zu übernehmen. Im Rückblick ist für ihn prinzipiell entscheidend, schon frühzeitig für sein soziales Umfeld sensibilisiert worden zu sein. Nach eigenem Bekunden lernte er sehr früh, dass man „ein Stück weit das, was um einen herum passiert, nicht einfach hinnimmt, sondern sich auch eine Meinung versucht zu bilden und zu fragen, was ist eigentlich richtig und falsch (...). Oder auf der anderen Seite erkennt, dass Dinge ungerecht oder verbesserungsfähig sind“ (7:18). Dabei stehen für ihn die Aspekte der gesellschaftlichen Mitverantwortung, der Selbstverantwortung sowie der Teilhabe hoch im Kurs.

Ihm ist von Bedeutung, dass ein Jeder die unterschiedlichen Gaben, die er mitbringt, erkennt, akzeptiert und für sich und andere einsetzt, dass er aber auch tatsächlich reale Chancen der individuellen Partizipation besitzt. Jeder Mensch solle sich einbringen und er müsse dies auch tun können. Denn das bloße „Hören des Wortes“, eine kontemplative Passivität im Anblick der biblischen Botschaft, hält er für einen bewussten Christen nicht für ausreichend. Das Tun steht für ihn im Vordergrund. Dabei erinnert er seinen Konfirmationsspruch, der ihm ein prägender Leitsatz geblieben ist, mit den Worten: „Es werden nicht alle, die Herr zu mir sagen, in mein Himmelreich kommen, sondern die den Willen tun meines Vaters im Himmel“ (7:18). Er versteht diese Aussage als Aufforderung zum Einsatz für Andere. Sie sei ihm eine Leitschnur auch in seiner Arbeit als gewerkschaftlich engagierter Betriebsratsvorsitzender geblieben. Mitnichten reiche es seiner Auffassung nach aus, sein christliches Bekenntnis nur als „Kleber auf dem Auto“ kund zu tun, wie er dies bei einer Person aus dem mittleren Management seiner Firma entdeckte. Sein Selbstanspruch kommt quasi einem Mantra gleich: „Ich will authentisch sein. Ich will glaubwürdig sein. Ich will was bewegen und verändern“ (7:18), und zwar als überzeugter Gewerkschafter und Christ.

Mit den bisherigen Aussagen sind sicherlich nicht alle Beweggründe für ein gewerkschaftliches Engagement in Vergangenheit und Gegenwart dargestellt, wenngleich die bislang ausgeführten ethischen wie pragmatischen Begründungen generell eine hohe Zustimmung erfahren haben. Öfters ist in der Interviewreihe allerdings auch von Zufälligkeiten die Rede.

Mag bei den meisten der befragten Akteure eine spezifische moralische Grundhaltung und eine grundsätzliche Bereitschaft zum sozialen Engagement im Kontext von Kirche, Familie und Jugendgruppen (auch gewerkschaftlichen) früh gewachsen sein, so waren es häufig auch ungeplante Momente, die manchen auf den Weg einer Gewerkschafterin beziehungsweise eines Gewerkschafters oder eines Arbeitnehmervertreters im Betrieb führten. Das meint: Auch wenn instruktive und motivierende christlich-ethische Erfahrungen in Kindheit und Jugend in gewisser Weise für spätere soziale und solidarische Aktivitäten sicherlich prädestinieren, so wäre dennoch die Behauptung einer definitiven Vorbestimmtheit der persönlichen Entwicklung hin zu den Gewerkschaften vollends überzogen. Vielmehr sind die auslösenden Faktoren für eine bewusste Übernahme von Verantwortung für Andere nicht selten von ganz bestimmten Situationen beziehungsweise von gravierenden Ereignissen abhängig, von Momenten, die bei prinzipiell handlungsbereiten Personen Empörung auslösten, die deren Gerechtigkeitsempfinden stark berührten und sie zum konkreten Handeln herausforderten. Eine Reihe von Beispielen kann dies dokumentieren.

Ein heutiges Betriebsratsmitglied eines großen Stahlkonzerns sah sich zur Kandidatur als Vertrauensfrau aufgerufen, weil sie die Nominierung eines eher durch Untätigkeit aufgefallenen Vertrauensmannes nicht akzeptieren wollte. Nach ihrem Bekunden hatte sie „andere Ansprüche an die Gewerkschaftsarbeit“ (1:26 II). Schon ihr zuvor vollzogener Eintritt in die IGM war auf der Basis ihrer Vita keineswegs selbstverständlich, wuchs sie doch in einem latent gewerkschaftsfeindlichen Elternhaus auf. Der Anstoß zum Beitritt war für sie mit dem Streik 1978 um die 35-Stundenwoche gekommen, der nach eigenem Bekunden bei ihr intensive Lernprozesse und den Wunsch nach Mitwirkung auslöste. Auslöser waren die bis heute noch nicht völlig gelösten Probleme, nämlich die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die berufliche Selbstständigkeit der Frau, der gleiche Lohn für Mann und Frau u.a.m. Mit einer 35-Stundenwoche schienen diese Herausforderungen leichter lösbar zu sein.

Ein weiteres Beispiel beschreibt eine Gewerkschaftsfunktionärin, die sich als „völlig atypischer Fall“ versteht. Schon nach dem Abitur war sie während ihrer anfänglichen Berufstätigkeit in die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) eingetreten, studierte später Jura, Arbeits- und Sozialrecht, wodurch sie Kontakt zur Gewerkschaftsorganisation der Industriegewerkschaft Metall (IGM) erhielt. Längere Zeit als Rechtsanwältin tätig, versteht sie sich als eine „Quereinsteigerin“ mit einer „ganz atypischen Gewerkschaftskarriere“ (3:28 II), im Vergleich zu den meisten anderen Kolleginnen und Kollegen, die aus der Betriebsratsarbeit kommen. Sie war sich ihrer christlichen und sozialen Sozialisation vor allem im familiären Kontext bewusst, und sie war vor allem durch die Chance motiviert, ihre Fachkompetenzen in Betrieben und Tarifpolitik unmittelbar einbringen zu können.

Andere Gewerkschafter sahen sich während ihrer Ausbildung durch die Beobachtung zum Engagement als Jugendvertreter herausgefordert, etwa weil 14- und 15-Jährige zu für sie eigentlich verbotenen Spät- und Nachtschichten verpflichtet werden sollten (s. 4:29 II) oder weil sie von Ausbildern herablassend behandelt wurden. In diesem Zusammenhang von Betriebsräten und hauptamtlichen Gewerkschaftern Hilfe erhalten zu

haben, betrachtet der Befragte als sehr prägend für sein persönliches und berufliches Leben. Ähnlich die Aussagen eines anderen Gewerkschaftsvertreters mit Bezug auf seine betriebliche Ausbildung und hinsichtlich des Themas Arbeitsschutz. Vorkommnisse im Betrieb bewogen ihn als Jugendvertreter, „sich aktiv zur Wehr zu setzen“ (8:31 I) und im dargestellten Falle gegen Schwerstarbeit und „ausbildungsfremde Tätigkeiten“ einzuschreiten.

Ein weiteres Beispiel: Einen ehemaligen Vorsitzenden einer Jugendvertretung von 2000 Auszubildenden in der Elektroindustrie – er selbst in sehr christlich geprägtem Elternhaus aufgewachsen – motivierte stark, „dass man in der Jugendarbeit innerhalb der IGM natürlich auch politische Akzente setzt“, aber auch damit konfrontiert ist, „wie eigentlich Unternehmenspolitik gemacht wird“ (7:29 I). Gemeint ist hier die Geschichte einer jungen Rechtsanwältin, die nach ihrer Ausbildung direkt in das Unternehmen kam und als Verhandlungspartnerin des Arbeitgebers auftrat. Danach befragt, wie sie ihre Tätigkeit definieren würde, schockierte sie den Jugendvertreter mit der Antwort: sie suche „die Lücken im Gesetz, um die Unternehmensinteressen gegenüber den Arbeitnehmervertretern und der Belegschaft durchzusetzen“.

Für den Interviewten, heute Betriebsratsvorsitzender, war diese Begegnung damals äußerst eindrücklich, ein bis heute „prägendes Thema“, wie er betont, weil er erkannte, dass ein ansonsten sozial auftretendes Unternehmen „knallharte betriebswirtschaftliche Interessen hat“ und durchzusetzen gedenkt. Er führt dazu weiter aus: „Und je tiefer man dort reingeht, um so mehr kommt die Ungerechtigkeit, ... gesellschaftliche Ungerechtigkeit ans Tageslicht“. Im Betrieb selbst ging es ihm damals jedoch darum, „im Endeffekt etwas für die Auszubildenden zu machen, für die Situation, die Qualität der Ausbildung; auch um die Frage: Was ist der richtige Umgang mit den Jugendlichen?“ (7:30 I). Nach eigenem Bekunden wurde ihm bald klar, dass die Herausforderungen, vor denen er stand, nur von einer Gewerkschaft gelöst werden könnten.

Seinen Eintritt in die Industriegewerkschaft Metall versteht er darüber hinaus als „Anerkennung und auch Respekt“ gegenüber vorhergehenden Generationen. Ebenfalls als Hochachtung vor denen, die für die Demokratie in unserem Lande „harte Auseinandersetzungen hatten mitmachen müssen“, was heute allzu leicht vergessen würde. Er findet es mehr als nachlässig, „dass man das irgendwo verpennt, wieso es uns heute so gut geht“ (7:30 I), womit er die sich ausbreitende historische Selbstvergessenheit in Gesellschaft und Politik kritisiert.

Ein anderer Interviewpartner trat schon als Student aus politischer Überzeugung in die Gewerkschaft ein, bevor er später im Bereich der IGM hauptberuflich aktiv wurde. Nach seiner Motivation befragt, antwortete er spontan: „Mein kirchliches Engagement, mein Engagement in der SPD und dann mein gewerkschaftliches Engagement, das waren für mich unterschiedliche Facetten ein und desselben Engagements“. Wie er weiter ausführte, ließ er sich dabei von den „Grundgedanken des friedlichen Zusammenlebens, der Solidarität, des Ausgleichs zugunsten derer, die unsere Hilfe brauchen, des Eintretens, der Fürsprache für die Schwachen, (von der Notwendigkeit) einer Auseinandersetzung um die soziale Gerechtigkeit“ leiten. Dabei forderte ihn die Tatsache offensichtlicher Ungerechtigkeit zum Handeln auf, nämlich das Faktum, dass die „Schere zwischen denen, die Geld haben, und denen, die viel zu wenig haben, immer weiter auseinander geht“. Genauso stark trieb ihn die Beobachtung um, dass die Bildungschancen gerade in seinem süddeutschen Bundesland „sehr selektiv nach der sozialen Herkunft“ (26:9) vergeben sind.

B.3 Einschätzungen über Gemeinsamkeiten und Divergenzen zwischen Kirche und Gewerkschaften

Im nächsten Teil der Untersuchung geht es um Gemeinsamkeiten zwischen Kirche und Gewerkschaften ebenso wie um vorhandene Divergenzen und Differenzen. Dabei steht zunächst die Frage nach dem gewerkschaftlichen Selbstverständnis im Vordergrund.

B.3.1 Gewerkschaften als Werteinstanz und Interessenverband

Die Gewerkschaften verstehen sich keineswegs nur als Interessenverband der Arbeitnehmerschaft, sondern gleichermaßen als eine Werteinstanz. Diese Grundansicht wird von den Verantwortlichen in den Regionen geteilt. Über die gewerkschaftliche Wertedebatte ist im Eingangskapitel unter institutioneller Perspektive theoretisch schon einiges ausgeführt. Inwiefern sich eine solche Doppelfunktion im Verständnis der Akteure vor Ort widerspiegelt, soll nun unter drei Aspekten dargelegt werden. Es geht um die Frage nach

1. der Existenz eines mehr oder weniger ausgesprochenen Wertekanons in den Gewerkschaften;
2. der Bedeutung und Funktion von Werten für das gewerkschaftliche Denken und Handeln generell;
3. den eventuellen Spannungen zwischen der Werteorientierung und Interessenwahrnehmung. Dies schließt mögliche Wertekonflikte in der gewerkschaftlichen Praxis ein.

Zunächst werden wir den Blick auf die Gewerkschaft in ihrer Funktion als eine Werteinstanz richten.

B.3.1.1 Zum Wertekanon der Gewerkschaften

Die Bemühungen des Gewerkschaftsvorstandes, „den Begriff von der Wertegemeinschaft IG-Metall ein wenig in den Focus zu bringen“, werden in den Regionen nicht nur aufmerksam registriert, sondern konstruktiv aufgegriffen. Gewerkschafter in Verantwortung nehmen diese Initiative positiv wahr, weil sie das Selbstverständnis der eigenen Organisation in der Gesellschaft weiten hilft, geht es ihr doch um mehr als sich von Mal zu Mal „nur“ für höhere Löhne einzusetzen, so berechtigt und notwendig die darauf abzielenden Aktionen auch immer sind. Selbstkritisch werfen sie jedoch die Frage auf, ob „einer der Punkte, die Gewerkschaften in den letzten Jahren selber falsch gemacht haben, war, dass wir den Focus vielleicht etwas zu stark auf, na ja, die nächste Lohnerhöhung oder auf materielle Veränderungen gelegt haben“ (4:47 II). Dies ist mit Blick auf die Mitgliederverluste und das sogenannte Kerngeschäft gesagt, das in der Öffentlichkeit und möglicherweise auch innerhalb der Organisation zu sehr auf die Tarifpolitik beschränkt zu sein scheint.

Gewerkschafter plädieren nachdrücklich für eine öffentlich wahrnehmbare Weitung des Blickfeldes gewerkschaftlichen Handelns. Sie fragen sich herausfordernd, „ob wir als Gewerkschaften nicht aus ganz verschiedenen Gründen gut beraten wären, etwas weniger eindimensional zu denken und uns in gesellschaftliche Diskussionen über Veränderungen einzumischen haben, weil der Mensch naturgemäß eben nicht nur aus Arbeit, sondern aus sozialem Umfeld, Gemeinschaft und ein paar anderen Dingen besteht“ (4:47 II). Die Notwendigkeit einer ganzheitlichen Sichtweise auf die abhängig beschäftigten Menschen in der gewerkschaftlichen Praxis steht also außer Zweifel. Denn man könne „nicht fünf Tage in der Woche den Versuch unternehmen, die Einkommen oder

Arbeitsbedingungen zu verbessern, und den Rest des Lebens außen vorlassen“ (4:48 II). Diese Aussagen sind teils rückblickend auf die 1950er bis 1970 Jahre gemeint, wo allgemeine Themen wie die Friedensbewegung und die Auseinandersetzung um die Notstandsgesetzgebung ebenfalls die Gewerkschaften herausforderten. In den Blick kommen aber auch die endsiebziger und achtziger Jahre, als wissenschaftliche wie betriebliche Programme zur sogenannten Humanisierung des Arbeitslebens en vogue waren. An diese Bestrebungen versuchen in der Gegenwart die Gewerkschaftsaktion „Gute Arbeit“ sowie die DGB-Initiative „Neue Ordnung der Arbeit“ in gewisser Weise anzuknüpfen. Darin sehen Gewerkschafter ein zentrales Thema und sie empfehlen, es gemeinsam zu bearbeiten.

Viele der aktuellen Probleme in Gesellschaft und Arbeitswelt sind nach Ansicht der Befragten letztendlich ethischer Natur. Prägnant spricht dies ein süddeutscher Gewerkschafter aus: „Also, ich glaube, dass fast alle Fragen, die uns tagtäglich bewegen, letztendlich Wertefragen sind“ (26:14), etwa wenn es um die Forderung geht, dass man von der Arbeit eines 8-Stunden-Tages auch leben können müsse. Politisch konkretisiert bedeutete dies etwa die Forderung nach einem Mindestlohn. In ähnlichem Sinne ist die Existenz von „Beschäftigten erster und zweiter Klasse, sprich: Stammebelegschaft und Leiharbeit“ folglich als eine Wertefrage zu betrachten, ebenso die Verteilung von Arbeitszeit und Freizeit (vor allem mit Blick auf die Familie), die Bewertung der Arbeit und Einkommen nach unterschiedlichen Entgeltgruppen, die Verhaltensweisen untereinander sowie die Arbeitsbeziehungen generell.

Sich mit solcherlei Problemanzeigen auseinanderzusetzen und sie ethisch-moralisch zu reflektieren, ist „alltägliches Brot der Betriebsräte“ (26:15). Doch nicht nur die Arbeitnehmerschaft und -vertreter sind zunehmend von gravierenden sozialen Problemlagen betroffen. Es herrscht in den Interviews der Eindruck vor, „dass diese grundsätzlichen, wertorientierten Fragen bei uns im Moment wieder mehr in den Vordergrund rücken“ (26:15). Diese Beobachtung stellen die Gesprächsteilnehmer in den Zusammenhang mit der dramatischen Weltfinanzmarktkrise sowie der Debatte um den Euro und der Verteilung der staatlichen Schuldenlasten. Nach Einschätzung der befragten Gewerkschafter beinhalten diese Krisenzeichen „alles wertorientierte Fragen, die jetzt wieder heftiger gestellt werden“. Sie begreifen die aktuelle Situation denn auch als eine „neue Etappe“, wenn nicht sogar als eine „neue Stufe“ der Entwicklung unserer Gesellschaft wie der Ökonomie.

Mehr denn je gehen sie mit einem ethisch sensibilisierten Bewusstsein in die Debatten. Ihnen wird zunehmend bewusster, „dass wir eine Wertedebatte führen“ (26:16) – ob es sich dabei um tarifliche Fragen handelt, bei denen ggfs. auf „Kampfinstrumente“ zurückgegriffen werden muss, oder ob sozialpolitische Themen im Vordergrund stehen, wo es dann im besonderen Maße „auf das Gewicht des Wortes und auf die Qualität des Argumentes“ (26:16) ankommt. In letzter Konsequenz würden solche Debatten in die Frage einmünden, in welcher Gesellschaft wir eigentlich leben wollten (vgl. 26:15).

Der gewerkschaftliche Wertekatalog lässt sich anhand von Aussagen der interviewten Gesprächspartner reichlich füllen. Auf der Agenda stehen beispielsweise Themen wie:

- Humanisierung der Arbeitswelt;
- demographische Entwicklung und darin insbesondere die kritische, oftmals ungerechte Lage der jungen Menschen hinsichtlich ihrer Arbeitsvertragsverhältnisse;
- Generationengerechtigkeit sowie soziale Sicherheit für alle Altersgruppen;

- Verteilungsgerechtigkeit generell und insbesondere hinsichtlich Leiharbeit/Leasingbeschäftigung, Werkverträgen und prekärer Jobs;
- Gleichstellung von Mann und Frau bei den Arbeitsbedingungen;
- gleiche Rechte für Migranten;
- Völkerverständigung, Aufhebung von Rassenschranken und Hilfsprojekte für unterentwickelte Länder;
- Gewinner und Verlierer der Internationalisierung und Globalisierung (siehe 7:49 II und 8:49/50 II)

Ein IGM-Funktionär vom Mittelrhein streicht die große Bedeutung einer Orientierung des gewerkschaftlichen Handelns an Werten heraus. Eine Interessenvertretung ohne jegliche Werteorientierung erscheint ihm schlichtweg unvorstellbar. Er könne sich ein Handeln ohne sie „gar nicht vorstellen“ (15:16), so seine Grundauffassung. Ironisierend verweist er auf die öffentliche Wahrnehmung, die dazu neige, gewerkschaftliches Engagement auf die Durchführung von Tarifrunden zu reduzieren. Diese würden von allen Aktivitäten der IGM wohl „am stärksten wahrgenommen“, dabei vor allem die Aktionen „mit Trillerpfeifen, roten Fahnen und so“. Ein solch „überliefertes Bild“ wäre auch medial am meisten verbreitet. Er fragt sich: „Ist das nur ein Feilschen und Bazar-Verhalten und Gestrotze, um dem eigenen Verband Daseinsberechtigung zu geben, indem man dann um Prozentchen feilscht?“ Er sieht die Gefahr, dass bei einer Engführung der gewerkschaftlichen Programmatik die eigentlichen Inhalte und Ziele aus dem Blick geraten.

Denn letztendlich kommen im gewerkschaftlichen Handeln grundlegende ethische Perspektiven ganz unmittelbar ins Spiel, wenn der interviewte Gewerkschaftsfunktionär zu bedenken gibt: „Geht es da nicht auch um relative Gerechtigkeit, um Teilhabe und Verteilungsgerechtigkeit, um Solidarität, um gesellschaftlichen Zusammenhalt und Zusammenhang; geht es nicht letztlich darum? Doch, ich glaub schon“ (15:16; siehe auch 15:25). Erläuternd macht er deutlich, dass Werte sehr „hilfreich“ seien, ohne die alles andere nur „Gewurstel“ und „Flickschusterei“ wäre. Die Relevanz grundlegender gesellschaftlicher Zielbestimmungen steht außer Zweifel. Einer der Befragten spitzt diesbezüglich seine Aussage zu: „Ohne geht es nicht. Oder kann ich mir nicht vorstellen, dass es dauerhaft geht“ (15:16; vgl. ähnlich u. a. 4:47 II). Als grundlegende Werte für ein gewerkschaftliches Engagement zählt der Interviewpartner auf: „Freiheit, Gerechtigkeit, Würde, Vertrauen, Nachhaltigkeit, verantwortlichen Umgang mit der Umwelt, mit der Welt schlechthin“ (15:25).

Die unbestrittene Notwendigkeit von gewerkschaftlichen Wertedebatten weist schließlich über die Grenzen der eigenen Organisation hinaus. Nicht nur, dass solche Diskurse intern „für wirklich unabdingbar“ gehalten werden. Sie müssten darüber hinaus auf die Gesellschaft insgesamt zielen. Denn „wenn es Gewerkschaften nicht gelingen würde, für ihre Positionen auch Mehrheiten in der Bevölkerung zu finden“, so proklamiert ein gewerkschaftlicher Gesprächspartner, „dann wären wir am Ende des Tages nicht mehr durchsetzungsfähig“ (26:16/17). Bei bestimmten Themen gehe es um mehr als nur „um ein wohlverstandenes und berechtigtes Partikularinteresse“. Beispielsweise gegen die Auswüchse von Leiharbeit vorzugehen oder sich für einen generellen Mindestlohn einzusetzen, findet auch einen starken Zuspruch in der Gesellschaft. Beide Themen können mit einem großen gesellschaftlichen Interesse und einer breiten Zustimmung in der Bevölkerung rechnen (80 Prozent sind für eine Begrenzung der Leiharbeit und 90 Prozent finden einen Mindestlohn wichtig). Auch wenn sich diese Voten gegenwärtig noch nicht durchgreifend auf das gesetzgeberische Handeln niedergeschlagen haben, so

scheint die Verabschiedung entsprechender Gesetze nach Einschätzung der gewerkschaftlichen Kooperationspartner nur noch eine Frage der Zeit zu sein.

Es ist also festzustellen, dass die ausgeprägte sozialetische Reflexion auf den Leitungsebenen der Arbeitnehmer-Organisationen auf regionaler Ebene und vor Ort nicht nur einen Widerhall findet, sondern Früchte trägt, weil der Boden dafür längst aufbereitet ist. Der gewerkschaftliche Wertekanon wird also in der Praxis sehr konkret mit Leben gefüllt. Das Nachdenken über Werte und Handlungsorientierungen geschieht dabei weniger in speziellen Ethikdiskursen oder dergleichen. Vielmehr nehmen bestimmte Werteorientierungen von Gewerkschaftern erst in der realen Auseinandersetzung in der Praxis eine konkrete Gestalt an.

Die folgende Aussage eines langjährig aktiven Gewerkschafters der IGM beschreibt zunächst die Existenz eines prinzipiell vorhandenen Ethos in den Gewerkschaften: „Ja, ich glaub, es geht um einen Wertekanon. Ob das den jeweiligen Akteuren so bewusst ist und ob sie das mit dieser Überschrift jeweils verstehen, das weiß ich nicht.“ Und er fährt fort mit seinen Einschätzungen über die Bedeutung eines wertorientierten Handelns von Arbeitnehmervertretern: „Aber ich glaub, mit einem moralischen Anspruch oder mit moralischen Ansprüchen sind sie schon unterwegs, unsere Kolleginnen und Kollegen, Betriebsräte, Vertrauensleute, Hauptamtliche, wer immer das dann im Einzelfall von der ganzen Gala der Gewerkschafter ist“ (15:15).

Ethik wird zum Ethos, wenn Wertvorstellungen sich zu Handlungsgrundsätzen verdichten, das heißt moralische Grundhaltungen sich zu praktischem Handeln ausgestalten. Dafür gibt der Fall eines vorzeitig gesundheitlich verschlissenen Mitarbeiters und seine berechtigten Ansprüche ein Beispiel, für den es im Betrieb zunächst keinen alternativen Arbeitsplatz zu geben schien. Die moralischen Einlassungen von verantwortlich handelnden Arbeitnehmervertretern sind dann nicht theoretischer Natur, sondern vielmehr praktischer Art und von großer Empathie getragen, was in folgender Einschätzung des Interviewten zum Ausdruck kommt: „Das ist nicht in Ordnung. Das ist nicht anständig und moralisch verwerflich. Das ist nicht fair“ (15:16). Damit ist ein klarer Verhaltenskodex vorgeben, der das zuständige Betriebsratsmitglied dann zu praktischen Schritten der Problemlösung motivierte.

Gewerkschafter halten eine deutliche Werteorientierung nicht nur in Bezug auf ihr eigenes Handeln für sehr wichtig, sondern sie ist „auch für das Überleben der Gewerkschaften in Zukunft in Deutschland entscheidend“ (1:44). Diese sollte nicht nur das Handeln mit Blick auf neue Ziele bestimmen, sondern auch dafür sensibilisieren, vorhandene soziale Errungenschaften mit guten Gründen zu verteidigen. Die zitierte Akteurin teilt die allgemeine Beobachtung, dass „durch die Hintertür Standards unterlaufen werden“ (1:44). Die ethischen Herausforderungen, die in den wirtschaftlichen wie (un-)sozialen Entwicklungen verborgen liegen, sollten sich gewerkschaftliche Akteure in intensiven Diskussionen vor Augen führen.

Interviewte regen an, so genannte „Umdenkungsgeschichten“ zu initiieren, um „gegenhalten zu können“. Denn schließlich spielen Wertedimensionen in die gewerkschaftliche Praxis unmittelbar hinein. Beispielsweise beim „Thema Leiharbeit, bei der Diskussion um Mindestlöhne. Das sind ja alles so Themen“, wie eine Betriebsrätin unterstreicht, wo es eigentlich um die Frage gehe, „welchen Wert hat ein Mensch hier?“ In dem Katalog der Beispiele sind des Weiteren zu finden: befristete Verträge, teils als Kettenverträge mit knapper Laufzeit und reduzierter Stundenzahl verpackt, Entfristungsangebote, gekoppelt an das Zugeständnis eines drastisch reduzierten Einkommens u.a.m.

Der ethische Kern des Problems in den hier markierten Beispielen kommt in folgender Aussage zum Ausdruck: „Ich finde es unwürdig, wenn junge Menschen von einer Befristung in die nächste gehen, mit ein paar Euro abgespeist werden“ (1:44 II). Die Begriffe Solidarität und Würde bleiben in den Gewerkschaften und Betriebsräten in diesem Kontext als zentrale Kategorien präsent. Das belegen Antworten auf die Frage nach den leitenden Wertbegriffen. Es geht um „Solidarität, um Würde des arbeitenden Menschen wie des arbeitslosen Menschen insbesondere, überhaupt des Menschen in der Gesellschaft. Ja, das sind die beiden Werte hauptsächlich“ (3:47 II).

Die Notwendigkeit eines Wertekanons in den Gewerkschaften steht außer Frage. Dessen Kern bildet nach wie vor der „traditionelle“ Begriff Solidarität, der vor allem im Sinne des „gemeinsam handlungsfähig sein“ (5:48 II) verstanden wird, teils ganz pragmatisch als Prinzip des miteinander Handelns.

Solidarisch errungene Tarifverträge und vor allem ihre Einhaltung erhalten in besonderer Weise die Funktion, neben dem Materiellen auch für den „Werterhalt der Arbeit“ zu sorgen. Dies durchaus auch im religiösen Verständnis, welches ja die Ruhe von der Arbeit als eine Dimension der Arbeit, zugespitzt in der Sonntagsruhe, einschließt (vgl. 2:45 II). Der arbeitsfreie Sonntag wird letztendlich als ein Wert an sich betrachtet, den es gemeinsam zu verteidigen gilt, wohlwissend, dass die Menschen diesen Tag sehr unterschiedlich gestalten.

In den genannten Werten und den daraus resultierenden praktischen Perspektiven sehen gewerkschaftliche Akteure viele Gemeinsamkeiten mit der Kirche. Deshalb ist es den befragten Gewerkschaftern wichtig zu betonen, dass es sich dabei nicht um „irgendwelche, sondern um christliche Grundwerte“ (15:25) handele. Aktuell macht ein Befragter diese beispielsweise am Thema der Generationengerechtigkeit fest, wo es ja nicht nur um das Thema Gerechtigkeit, sondern auch um den Aspekt von Würde und Respekt vor den Leistungen der Älteren gehe, der in der praktischen Politik unbedingt Berücksichtigung finden müsste (15:17).

Ein weiteres gemeinsames Anliegen sehen kirchlich orientierte Gewerkschafter im Wunsch nach Gemeinschaftsbildung, ungeachtet unterschiedlicher Geschichte und Tradition in Arbeitervereinen und Gewerkschaften bzw. in kirchlichen Einrichtungen, Verbänden und Gruppen. Auf jeden Fall hat der Wertekatalog der Gewerkschaften im Kern etwas mit Gemeinschaftsbildung zu tun. Dabei geht es darum, „zusammen etwas zu organisieren und was hinzubekommen“, und zwar zum Wohle des Gemeinwesens. In diesem Anliegen lägen „Kirchen und Gewerkschaften dicht beieinander“ (2:46 II), und es existieren große Chancen, mittels Engagement in gemeinsam als relevant erachteten Themenfeldern Distanzen zu überwinden. Festgestellte Gemeinsamkeiten zwischen den beiden Organisationen sowie gemeinsames Tun bieten nicht zuletzt eine feste Grundlage zur Überwindung von möglicherweise fortwirkenden historischen Differenzen.

Eine auf Gemeinschaft hin orientierte Perspektive nehmen gewerkschaftlich Organisierte jedenfalls auch für sich und für die eigene Praxis in Anspruch. Sich selbst nach dem Kern einer „erfolgreichen Gewerkschaftsarbeit“ befragend, äußert eine Gewerkschafterin aus dem IGM Bereich zurückhaltend: „Ich bin ein Teil des Ganzen, ich handle als Ganzes. Und nicht: Zuerst komme ich, das Individuum und dann kommt der ganze Rest. Wir sind immer dann erfolgreich, wenn wir ein Team sind.“ Sie meint diese Handlungsgrundsätze und Perspektiven sogar in Divergenz zu den Kirchen feststellen zu können, wo es doch „eher um den Einzelnen und sein Seelenheil“ (3:47 II) ginge.

B.3.1.2 Funktion von Werten im gewerkschaftlichen Handeln

Kommen wir nun zu der Frage nach der konkreten Bedeutung von Werten für das Handeln der gewerkschaftlich engagierten Menschen.

Auch wenn die Befragten vielen ihrer Kolleginnen und Kollegen ein durch „Nächstenliebe gespeistes Helfersyndrom“ (6:48) im durchaus positiven Sinne unterstellen, und sie von deren Intention, „eine bessere Welt schaffen“ zu wollen, überzeugt sind, so bleiben sie doch nüchtern in der Einschätzung ihrer tatsächlichen Möglichkeiten. Es kommt ihnen wie eine Herkules-Aufgabe vor, die eigenen hehren ethischen Ansprüche (tarif-) politisch zu konkretisieren und in praktisches Handeln zu überführen. Es reiche nicht hin, sich allgemeine Kategorien, wie soziale Gerechtigkeit, auf die Fahnen zu schreiben, so die allgemeine Einsicht. Dabei steht allerdings außer Zweifel, dass Gerechtigkeit ein Grundbegriff gewerkschaftlichen Denkens und Handelns darstellt. „Bloß was ist Gerechtigkeit?“, wirft ein Interviewpartner selbstkritisch die Frage auf.

Auf welche Weise ethische Grundsatzfragen als ganz praktische Herausforderungen in Erscheinung treten, macht der Befragte am Beispiel eines Arbeitnehmers anschaulich, der 40 Jahre gearbeitet hatte und nunmehr Mitte 50 Jahre alt ist. Da wisse doch jeder – so führt er aus: „Der kriegt keinen Job mehr, auch wenn man bis 70 arbeiten müsste, der kriegt trotzdem keinen Job mehr, das ist ungerecht. Und da helfen uns jetzt nicht irgendwelche (allgemeinen, d. Verf.) Werte, da hilft nur die Hilfe, nämlich eine Möglichkeit zu finden, den aufzufangen und ihm eine Möglichkeit zu geben, noch einen Sinn in seinem Leben zu finden, dass er sich nicht nutzlos fühlt“ (6:49 II). Der hier geschilderte Fall stellt ein Beispiel dafür dar, wie sich quasi auf der Ebene des Wohnens und realen Lebens sozialetische Ansprüche ganz praktisch konkretisieren und wie sie gewerkschaftliches Engagement herausfordern. Es liegt nahe, ein solches Problemfeld als gemeinsame Aufgabe der Kirche sowie der Gewerkschaften zu begreifen.

Der Begriff Solidarität hat auch im genannten Beispiel in höchstem Maße praktische Dimensionen, macht es doch deutlich, dass es eines Miteinanders auf allen gewerkschaftlichen Ebenen bedarf, um im Sinne der Interessen der Arbeitnehmerschaft erfolgreich sein zu können. Nach Auffassung der gewerkschaftlichen Gesprächspartner ist vor allem die Zusammenarbeit „vor Ort“ unverzichtbar. Denn ein „Gewerkschaftssekretär kann von außen wenig regeln, wenn er nicht Betriebsräte im Betrieb hat, die ihren eigenen Laden kennen, die Strukturen kennen, die im Zweifelsfall den Protest oder die Zustimmung organisieren können, die Belegschaft mitnehmen können“ (5:48 II; ähnlich 4:50), so eine realistische Einschätzung.

Auch wenn der Begriff Solidarität heute weniger auftauche, käme es doch darauf an, sich gemeinsam zuzutrauen, was zu bewegen und dabei „den anderen Wert zu schätzen und zu respektieren“ (5:48 II). Gewerkschaftliches Handeln kann folglich keine Solo-Partie eines einzelnen beauftragten Akteurs sein. Die unmittelbar betroffenen Menschen mit einzubeziehen, wird als eine „ganz zentrale Vorstellung“ gewerkschaftlichen Handelns apostrophiert, als eine Voraussetzung für den Erfolg.

Was bedeutet nun der Ansatz, sich im Prozess des eigenen Handelns an Werten orientieren zu wollen? Es sind anschauliche Bilder, die eine Interviewpartnerin auf die Frage nach der „Funktion“ von Werten für das eigene Handeln bezeichnet. Sie bestätigt, dass Werte „sehr hilfreich“ sind, weil sie so etwas wie einen „inneren Kompass“ (3:50 II) darstellen, wie sie es beschreibt. Denn „nicht jeden Tag und nicht bei jedem konkreten Projekt“ stelle man sich die Frage, wo man exakt hin wolle. Verinnerlichte Werte überneh-

men in gewisser Weise die Aufgabe eines Kompasses und sie weisen in eine bestimmte Richtung. Dies sei „notwendig, um dem Handeln eine Orientierung zu geben (...) in vielen konkreten Situationen“ (3:50 II). Dies helfe außerdem – in kritischen Augenblicken, wo man sich ungerecht behandelt fühlt – den Mut zu bewahren, auch wenn man sich fragt: „Für wen strampel ich mich eigentlich den ganzen Tag hier ab“ (3:50 II). Das sind solche Momente, wo sich Akteure selbstreflexiv sagen: „He, du bist auch nur Teil des Ganzen, nimm dich mal nicht so ernst, mein mal nicht, dass Alles hier dafür da ist, damit Du es jeden Tag schön hast auf der Erde, sondern irgendwie bist du auch da, damit es andere, die vielleicht nicht so viel Talente mitgekriegt haben, ein bisschen schön haben“ (3:50 II). Sich diese Einsicht immer wieder bewusst zu machen, hat augenscheinlich für die engagierte Gewerkschafterin eine starke innere Wirkkraft. Dies stellt sie für sich selbst fest: „Also ich glaube, dass braucht man jeden Tag. Es ist praktisch ein Grundmuster für die Motivation für gewerkschaftliches Engagement“ (3:50). Ein entsprechendes ethisch-moralisches „Grundmuster“ erleben gewerkschaftliche Akteure als „eine Art Geländer oder als ein Seil im Hintergrund“, an dem man sich im Falle des Falles festhalten könne.

Ein süddeutscher Gewerkschaftsfunktionär sieht in den Werten „oft eine ganz wichtige Klammer zwischen Alltagspragmatik und Zielfindung“ (8:52 II), denn ein großes Ziel – wie zum Beispiel mehr Gerechtigkeit schaffen – könne man „schlecht in einen Tarifvertrag reinschreiben; dass ist sehr wenig pragmatisch“, wie er dies zunächst lapidar erörtert. Im Alltagshandeln verlangen solch hehre Forderungen denn auch Konkretion. „Dann muss ich“, fährt der Befragte fort, „die Frage nach Gerechtigkeit irgendwann nach Prozent mehr Lohn bemessen“ (8:52 II). Andererseits beurteilt er eine Zuspitzung des Streits um einen bloßen Prozentsatz als oberflächlich, weil man „dann sehr schnell Gefahr läuft, auch mal das Größere wieder aus dem Blickfeld zu verlieren“ (8:52 II). In diesem Spannungsfeld von allgemeinen Zielbestimmungen und konkretem Handeln erweisen sich „generelle Wertedebatten“ und „generelle Wertorientierungen“ – beispielsweise bei der Lohnentwicklung wie bei Fragen der Arbeitsbedingungen, hinsichtlich der Stressbelastung oder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf u.a.m. – als wichtig und hilfreich. Nach den Worten des Interviewten lösten solche Diskussionen in Situationen des „konkreten gewerkschaftlichen Handelns (...) schon häufig eine Erinnerungswirkung“ in ihm aus, womit er auf seine eigene Sozialisation hinweist.

Wertorientierungen spielen ebenfalls bei den sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen eine entscheidende Rolle. Zu den grundlegenden Werthaltungen von verantwortungsbewussten Gewerkschaftern gehören Achtung, Glaubwürdigkeit und Respekt gegenüber den Verhandlungspartnern, wohl wissend, dass es bei den tariflichen Auseinandersetzungen letztendlich um die Frage der Gewinnverteilung der Unternehmen geht. Dennoch gerät ihnen nicht aus dem Blick: „Auch Geschäftsführer sind ja Menschen, die in einer Region leben und durchaus (ein Leben) daneben haben“. Deshalb könne es auch nicht schaden, „dass man sich bemüht, sich mal sozusagen in den Kopf des anderen zu versetzen, ihn nicht jede Niedertracht von vornweg zu unterstellen, sondern nach einem rationalen Kern in seinem Handeln“ (4:50 II) zu suchen. Dieser Appell eines Gewerkschafters, diese Fähigkeit zur Empathie und das Vermögen, sich in die unterschiedlichen Interessenlagen und persönliche Situationen des „gegnerischen“ Verhandlungsführers versetzen zu können, sollte nicht mit Naivität oder Leutseligkeit verwechselt werden. Denn gewerkschaftlich orientierte Akteure sind sich bewusst, dass man sich immer wieder fragen müsse, wo „die Grenzen mit dem Respekt und mit der Wertschätzung“ (7:51 II) jeweils verlaufen, wie ein kirchlich engagierter Betriebsratsvorsitzender seine Verhandlungserfahrungen resümiert.

Für andere ist es gleichermaßen „eine ganz zentrale Geschichte, eine Werteorientierung zu haben“ (5:51 II), ohne die ihnen die Arbeit an ganz bestimmten Fragestellungen gar nicht möglich erscheint. Eine Orientierung an Werten hilft ihnen dabei, unterschiedliche Sichtweisen hinsichtlich ihrer praktischen Relevanz zu analysieren und zu beurteilen.

Die praktische Dimension von konträren Werteorientierungen veranschaulicht das Beispiel aus der betrieblichen Personalpolitik, welches ein Befragter nannte. Ausgangspunkt ist hier eine Reihe von Überlegungen, welche sowohl die Personalabteilung als auch den Arbeitnehmervertreter betreffen, wenn gleich auf recht unterschiedliche Weise. Da stehen die Fragen im Raum: „Wie wird man Mitarbeiter los bzw. wie stellt man sie ein? Wie bildet man sie weiter? Wie vermahnt man die bzw. lobt man die?“ Solche Fragen stellen sich dem Personalmanagement grundlegend anders dar als dem Betriebsrat. Ein Personaler „nimmt die berühmte Ressource Mensch eben als Ressource wahr“, was nach Meinung des Gewerkschafters „durchaus richtig und auch nicht verwerflich ist“ (5:51 II). Doch diesem betriebswirtschaftlichen Ansatz hält er sodann den gewerkschaftlichen entgegen. Im Focus steht für ihn die Persönlichkeit des Menschen. Hierbei stellt er heraus: „Aber wenn ich (den Menschen, d. Verf.) als Ressource nehme, die mit anderen Ressourcen kombiniert wird, damit der Betriebszweck erfüllt wird, dann ist das eine andere Sichtweise, als wenn ich sag, ich nehme die Menschen dort wahr“. Denn für den Gewerkschafter der IG BCE stellt sich ein Betrieb als ein Ort dar, „an dem Menschen sich entwickeln, und nicht wo vorrangig hinten ein Auto oder eine tolle Substanz herauskommt oder sonst irgendetwas. Und wo der Betrieb bei allem Betriebszweck und bei aller Notwendigkeit nicht aus dem Blick nehmen darf, dass die Menschen da in hohem Maße ihre Lebenszeit verbringen“ (5:51 II). Sicherlich sehen nicht einmal alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihre berufliche Situation im selben Sinne wie hier nachgezeichnet. Deshalb findet der hier Zitierte die Beobachtung auch als „tragisch“, wenn er in den Betrieben Menschen begegnet, die eine entfremdete und ausschließlich finanzielle Beziehung zu ihrer Arbeit entwickelt haben. Doch die Hoffnung auf einen Bewusstseinswandel geben Gewerkschafter nicht auf, wenn er zuversichtlich feststellt: „Der Betrieb kann mehr, Arbeit kann mehr. Und das zu organisieren ist eher eine gewerkschaftliche Sicht als eine personalpolitische aus dem Betrieb heraus“ (5:51 II).

B.3.1.3 Interessen und Wertekonflikte in der Praxis

Antworten auf die Frage, ob und ggf. wie Werteüberlegungen und Interessenwahrnehmung in der Praxis in Spannung miteinander geraten, werden im Folgenden anhand einer Reihe von Beispielen 1. unter thematischem und 2. unter institutionellem Aspekt dargestellt.

Zu 1) Das Thema Generationen-Gerechtigkeit steht ganz oben auf der Agenda. Hierbei geht es den Akteuren nicht so sehr um die Frage um „ein Prozentchen mehr Rente oder weniger, oder `nen Monat länger oder kürzer arbeiten“. Viel mehr bewegt die Gewerkschafter die Frage nach der Achtung und Würde der Älteren. Das meint für einen Interviewten konkret die Frage: „Wie viel Respekt bringt man der Lebensleistung eines Anderen gegenüber?“

- Wie respektiert man das Nicht-mehr-so-fit-sein, im Wissen, dass er für mich mitgearbeitet hat?

- Und wie versteht der noch nicht in Rente Befindliche, dass er den jungen Menschen die Chance bieten muss, diese Gesellschaft zusammenzuhalten (und das dieser) für unsere Rente aufzukommen hat,
- wobei diese Sandwichgeneration auch noch für sich selbst vorsorgen muss, weil das alles so nicht mehr funktioniert, weil wir ein paar Probleme in dieser Gesellschaft haben“ (15:17).

Ein zentrales Werte-Thema ist also die Generationengerechtigkeit, das die Frage nach der sozialen Sicherheit für alle Generationen umfasst. Dies nicht nur unter dem Aspekt einer Herausforderung für die Politik, sondern auch als ein brennendes Thema unmittelbar in der Arbeitswelt, ganz besonders in schrumpfenden Branchen. Denn dort kommen in hohem Maße Interessenunterschiede, wenn nicht sogar potentielle Konflikte zwischen den Altersgruppen der Beschäftigten an die Oberfläche. Hier stehen Gewerkschafter wie Betriebsräte vor der praktischen Herausforderung, den solidarischen Zusammenhalt der Generationen, nämlich unter den drei Beschäftigten-Gruppen der Älteren und der Jüngeren sowie den Mittleren, zu gewährleisten. Dabei befänden sich Letztere in einer komplizierten „Sandwich-Position“, wie ein IGBCE-Bezirksvertreter die teils brisante Situation differenziert erörtert.

Obwohl die Älteren nach Möglichkeit ohne Umwege mit auskömmlicher Rente (womöglich ohne Abschläge) in den „wohl verdienten“ Ruhestand gelangen wollen, so stellt sich die Herausforderung ein, zugleich den Jüngeren die Chance zu eröffnen, in den Beruf „rein zu kommen“ bzw. „drin bleiben zu können“. Verglichen mit diesen beiden Altersgruppen gestaltet sich die „Sandwich-Situation“ der Mittleren ungleich schwerer. Die beiden älteren erleben die jungen Generationen als fitter in der Kondition, als besser ausgebildet und vorwärts strebend, während sie selbst dadurch eher unter Druck geraten. In solchen Situationen sehen sich verantwortliche Gewerkschafter aufgefordert, praktisch einzugreifen und Problemlösungen mitzugestalten. Diese Aufgabe begreifen sie ebenfalls als eine moralische Herausforderung. Konkret angestrebt sind dann Maßnahmen, mit Berufseinstiegs- bzw. Weiterbildungsprogrammen bzw. Altersregelungen oder sonstigen tariflichen Lösungen die vorhandenen Spannungen zu lösen.

In solchen Fällen sei „eigentlich auch ein bisschen die Kunst dabei, zwischen diesen drei Gruppen ein wenig auszugleichen, ohne dass da die Solidarität für das Gesamte verloren geht“, wie der Befragte seine Bemühungen erörtert (10:11,12). Denn in den Verhandlungen können teilweise „sehr handfeste“ und aus Betroffenenicht durchaus „verständliche Egoisten“ zu Tage treten. Das kann dann der Fall sein, wenn Ältere beispielsweise darauf verweisen, dass sie ihr Arbeitsleben lang für die Rente der vorhergehenden Generationen aufgekomen waren und ihren Beitrag geleistet hatten, nämlich im Rahmen des rentenrechtlich festgelegten Umlageverfahrens. Demgegenüber fordern die Jüngeren berechtigterweise einen adäquaten Arbeitsplatz und stabile Lebensperspektiven ein.

Die Kategorien „Ausgleich zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen“ und „Generationsausgleich“ sowie „Zusammenfügen zu einer Einheit“ und „das Gesamte im Blick haben“ erweisen sich dann als zentrale sozioethisch-moralische Zielbestimmungen gewerkschaftlichen Handelns. Entscheidende Voraussetzung dafür ist jedoch das Verständnis für eine Generationen übergreifende Solidarität unter den Arbeitnehmern selbst, was ein IGBCE-Funktionär akzentuiert in folgenden Worten zum Ausdruck bringt: „Das ist, glaube ich, auch eine unserer Hauptaufgaben, eben, sage ich mal, die Arbeitnehmerschaft als solche zusammenzuhalten und die Egoisten klein zu halten“ (10:13).

Mit den Fragen zur Generationengerechtigkeit sind zugleich die zunehmend „gebrochenen Berufsbiographien“ angesprochen sowie die untypischen und prekären Arbeitsverhältnisse, allgemein die „verschärft ausbeuterischen Tendenzen“ und „überbordenden Egoisten“, mithin die Gefahr eines „Auseinanderdriftens der Gesellschaft“ (15:17). Diese Entwicklung zu stoppen und zum Guten umzuleiten, wird als eine große Aufgabe begriffen.

Die demographische Entwicklung, somit das Thema der älter werdenden Gesellschaften, ist von den Gewerkschaften längst als ein ihnen eigenes Thema und als ein zentrales Projekt erkannt worden. Nicht allein deshalb, weil die Befassung damit den „Gewerkschaften gut zu Gesicht stehen“ würde, sondern Gewerkschafter sind sich gewiss, dass sie dazu „einen wichtigen Beitrag leisten“ (15:17) können.

Zudem haben sich in Verbindung mit den sozialstrukturellen Fragestellungen der Demographie ebenfalls solche nach der Weiterbildung und Gesundheit der Mitarbeiter als relevante Themen mit „hoher Gemeinsamkeit“ (5:56) gegenüber den Kirchen herauskristallisiert. Dazu gelte es nun, Tarifverträge bzw. konstruktive betriebliche Regelungen zu vereinbaren.

Fragen der Einkommensverteilung sowie des Zusammenhalts der Gesellschaft werden in Betrieben und Gewerkschaften also letztlich als Wertefragen reflektiert. Doch die Themen der sich vertiefenden Spaltung in Arm und Reich und das „Auseinanderdriften der Schichten“ (1:52 II) liefern augenscheinlich aus sich heraus bislang noch nicht den nötigen politischen Schub, um gewerkschaftliche Aktionen für mehr soziale Gerechtigkeit nennenswert zu verstärken. Jedenfalls ist das die momentane Einschätzung der Befragten. In gewisser Weise geraten Gewerkschaften ihrer Meinung nach sogar in eine Dilemmasituation: Denn einerseits erwarten die Menschen von ihnen Antworten auf die brennenden Fragen, wobei sie die Arbeitnehmerorganisationen für eine „starke Kraft“ halten, doch „andererseits sind sie nicht mehr in der Lage, sich selber einzubringen. Was in alten Zeiten selbstverständlich war“ (1:53 II).

Vereinzelt setzen sich Betriebsratsmitglieder zudem mit der Frage auseinander, inwieweit die Befassung mit Wertefragen Luxus wäre, beispielsweise im Anblick von Stellenkürzungen in einem Betrieb bzw. im Rückblick auf „Abwehrkämpfe in den letzten zehn Jahren“ (2:53II). Im Fallbeispiel ist die Rede von einem Unternehmensplan, dementsprechend fünfzig Prozent der Arbeitsplätze abgebaut werden sollten, also von einer Arbeitsplatzsicherung für gerade einmal die Hälfte der Beschäftigten. Ein schweres Geschäft für Betriebsräte, die also „fünfzig Prozent der Belegschaft (betrifft), die ich irgendwo hingeschickt habe. Entweder in die Hartz-Arbeitslosigkeit oder in eine Neuorientierung oder in eine Transfergesellschaft, (...) wo ich hoffe, dass etwas Gutes bei rauskommt“ (2:53 II). In einem solchen Falle würde es mit der Abwägung von Werten schwierig werden, wie der zitierte Betriebsratsvorsitzende eingesteht, ohne dass er die Frage nach Werten prinzipiell als übertrieben abtun wollte.

Denn obwohl die Bemühungen um den Arbeitsplatzertand und ggf. um Alternativlösungen zwar auch Wertefragen beinhalten, so geht es in der konkreten Situation jedoch vor allem um drängende Existenzfragen der Menschen unmittelbar. Im Hinblick darauf fordern die Befragten, dass die tradierten Werte von „Brüderlichkeit, Geschwisterlichkeit, Solidarität“ im Augenblick des Handelns konkret und praxisbezogenen mit Inhalten gefüllt werden müssen. Gleichwohl hätten Werte ihrer Auffassung nach „nichts mit Nostalgie zu tun“, setzen sie doch Maßstäbe in Bezug auf Fragen nach möglicherweise ungerichteten Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern, ständig befristeten Arbeitsverträ-

gen für junge Menschen u.a.m. Virulente soziale Probleme unter Wertegesichtspunkten zu betrachten, erweist sich in den Augen der Gewerkschafter als unverzichtbar: „Da sind gerade diese Begriffe wichtig, da muss aus meiner Sicht die IG-Metall ihren Humanismus, die Nächstenliebe, mehr in den Vordergrund stellen“ (2:53, s.a. 54 II), so das nachdrückliche Votum eines ebenso gewerkschaftlich wie kirchlich engagierten Betriebsratsvorsitzenden.

Christlich-humanistische Handlungsorientierungen müssten letztendlich in einem Tarifvertrag konkrete Gestalt annehmen, denn „ohne Tarifverträge läuft in dieser Republik gar nichts“. Verallgemeinernd können wir über die Meinung der befragten gewerkschaftlichen Akteure mit den Worten eines Interviewten sagen, dass „die Wertevermittlung eine unendlich wichtige Geschichte ist“ (2:54 II). Deshalb fordern sie auch, dem Thema Sozialethik in den gewerkschaftlichen Bildungsprogrammen einen festen Platz zu geben bzw. zu bewahren.

Zu 2) Nun sagt die Werteorientierung der Gewerkschaft noch nicht viel über ihren Verhandlungsstil bei den Auseinandersetzungen mit der Arbeitgeberseite, über Strategie und Taktik aus. Es gibt auch keine Anhaltspunkte für einen engen Zusammenhang der unterschiedlichen Traditionen der Gewerkschaftsorganisationen mit einer spezifischen, eindeutig beschreibbaren Werteorientierung. Eine direkte Verbindung zwischen unterschiedlichen Wertvorstellungen und Handlungstypen konstruieren zu wollen, wäre ebenso unsachgemäß. Gleichwohl lassen sich Unterschiede zwischen den in der Studie involvierten Gewerkschaften feststellen.

Die Grundorientierung der IG BCE wird aus der Darstellung eines Mitglieds, das vor Jahren mit seiner Arbeit in einer anderen Branche ebenfalls die Organisation wechselte, klar. Seine damaligen Irritationen verschweigt der Gewerkschafter nicht, denn seine Erwartungen auf eine härtere Gangart in den Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite waren alsbald enttäuscht worden. Einen Streik erlebte er an seinem jetzigen Arbeitsplatz, wie er darstellt, noch nicht. Das könnte ja prinzipiell die Frage nach der Verwendung der Gewerkschaftsbeiträge aufwerfen. Vor diesem Hintergrund erörtert der Gewerkschafter seine Auffassung, wonach es einerseits zwar einer Streikkasse bedarf, um handlungsfähig und ggf. auch streikfähig zu sein, es aber andererseits im Regelfall „besser klappt, indem man miteinander spricht, als dass man gegeneinander spricht, sozusagen“ (5:56 II). Er setzt nunmehr stärker auf Verhandlungsgeschick und Einsicht der Arbeitgeber, die ggf. mögliche Verluste bei einem Arbeitskonflikt sehr wohl ins Kalkül zögen, aber prinzipiell auf eine starke Sozialpartnerschaft bauten.

Sozialpartnerschaft mit einer ausgeprägten Konsens- und Friedensorientierung in tariflichen Auseinandersetzungen sind also die bestimmenden Elemente des gewerkschaftlichen Handelns und der Werthaltung von IG BCE-Vertretern – ohne dass sie dabei einem falschen Harmoniedenken verfallen. Konsensorientierung nimmt also den Charakter einer besonderen (Wert-)Haltung und eines spezifischen Verhandlungsstils dieser Gewerkschaftsorganisation an.

Im Konfliktfall kommen Werten im Betriebsrat wie in den Gewerkschaften eine gewichtige Funktion zu. Sie geben nicht nur die generelle Handlungsrichtung vor, sondern sie benennen auch Sinn und Zweck des gewerkschaftlichen Handelns. Letztlich stellt die Verständigung auf gemeinsame Werte einen wichtigen Faktor für den Zusammenhalt der gewerkschaftlichen Organisation und des Betriebes und darüber hinaus dar: „Der große Wert der DGB-Gewerkschaften ist eben dort, wo das gelingt, dass sie nicht ein-

zelne berufsständische Gruppierungen vertreten, sondern immer die gesamte Branche“ (26:17) im Blick haben.

Dies gestaltet sich für einen Betriebsrat und Gewerkschafter häufig genug als eine „Kunst, das zusammen zu binden“. Ein Gesamterfolg kann sich in der Regel allerdings nur einstellen, „wenn alle Beteiligten bereit und auch in der Lage sind, gegebenenfalls Partikularinteressen, die sie sogar durchsetzen könnten, wenigstens ein Stück im Interesse des Großen und Ganzen zurückzustellen“ (26:17). Einen solchen Zusammenhalt herzustellen, würde ohne gemeinsame Werteorientierung mehr als schwierig sein, „weil dann im Zweifelsfall einzelne Beschäftigtengruppen mehr Möglichkeiten und mehr Macht (als andere) haben, um ihre Interessen durchzusetzen“ (26:17). Das aber könne nicht gutgehen, weil „am Ende des Tages nichts anderes als eine Addition von Partikularinteressen“ stünde, mit der Konsequenz, über die Zeit nicht mehr durchsetzungsfähig zu sein.

Hier ist das Problem der Zersplitterung in Spartengewerkschaften angesprochen. Es geht damit um die große Herausforderung, eine höherwertige Begrifflichkeit von Solidarität als die der bloßen Bündelung von Interessen von Gleichgestellten durchzusetzen; letztendlich steht die Aufrechterhaltung des Gemeinwohlgedankens im Hintergrund. Insofern begreifen sich auch die gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte „als eine Art zusammenhaltende Institution“, beispielsweise wenn Leiharbeiter im Betrieb und die Forderung nach deren besserer Bezahlung oder die Übernahme von jungen Auszubildenden zum Thema werden. Denn in solchen Fällen setzen sie sich mit den Gewerkschaften nicht in erster Linie für die Masse der Gewerkschaftsmitglieder ein, „sondern da kämpfen sie für eine künftige Generation, die heute noch gar nicht Gewerkschaftsmitglied ist“ (26:18).

Es hieße gleichwohl Illusionen verbreiten, wollte man Konflikte und schwierige Prozesse bei der Suche nach einer Werteorientierung in den Betrieben verschweigen. Im Beispiel über Leiharbeit treffen divergierende Interessen in der Belegschaft direkt aufeinander; solche Situationen fordern Gewerkschaftsfunktionäre in ihrer Rolle als Moderatoren ganz besonders heraus. Denn das Thema Leiharbeit ist nicht nur ein Konfliktpunkt zwischen Unternehmensleitung und Gewerkschaften, sondern es löst verschiedentlich auch in der Arbeitnehmerschaft selbst Auseinandersetzungen aus.

Wie sehr ethische Grundsätze mit partikularen Gruppeninteressen aufeinander prallen können, belegt ein betriebliches Beispiel zum Verhältnis von Stammbeslegschaft und Leiharbeitnehmern, wo der Gleichheitsgrundsatz innerhalb eines Betriebes massiv infrage gestellt wurde – ohne dass dabei von Werten überhaupt die Rede war. Der Fall eignet sich als Beispiel für einen Konflikt, wo Werte quasi im Raum stehen, „ohne dass das Wort Wertediskussion in den Mund genommen wird“ (3:54 II). Solch eine Situation dürfte die Regel sein.

Im Interview stellt eine Gewerkschafterin ihre Erfahrungen mit einem Betriebsrat dar, der den Einsatz billiger Leiharbeit durch die Firmenleitung zunächst positiv bewertete. Er sah darin eine Möglichkeit für die Firma, zu einer „guten Mischkalkulation“ zu kommen, und er fand es vorteilhaft, „wenn wir ein bisschen mehr verdienen“ (3:54 II). Das bedeutete für die Interviewpartnerin nichts anderes als: „also wir profitieren davon, dass andere Leute nicht auskömmlich bezahlt werden“, was für sie ein Unding und für die IGM eine große Herausforderung ist, argumentativ dagegen zu halten.

Doch eine solche Konfliktkonstellation erweist sich als ein schwieriges Geschäft, weil der bloße moralische Appell nach der Art: „Wir sind alle gleich und du musst für deinen Bruder dasselbe herausholen wie für dich selbst“ sich nicht einfach des Beifalls sicher sein kann, weil mancher entdecken würde, dass ihm das Hemd näher sei als die Hose. Um in diesem Kontext einen Wertewandel zu bewirken, scheint es ihr aussichtsreicher, die Betroffenen in ihrem Eigensinn, in ihrem Ego, anzusprechen und ihnen vor Augen zu führen, dass sie vielleicht einmal in eine ähnliche Lage kommen könnten, etwa im folgenden Sinne: „Hör mal, bei der nächsten Krise, wenn du rausfliegst, bist du auch ein Leiharbeiter. Willst du das?“ (3:54 II). Derartige Auseinandersetzungen scheinen gegenwärtig aber nicht auf der Tagesordnung zu stehen.

Gewerkschaften halten sich zugute, in den letzten fünf Jahren einen „ziemlich tollen Wertewandel“ in den Stammbesellschaften und unter Gewerkschaftsmitgliedern bewirkt zu haben. Sie gehen davon aus, ein Verständnis dafür befördert zu haben, „dass man sich das nicht bieten lassen darf, dass Menschen permanent nicht auskömmlich bezahlt werden (...) oder kein gleiches Entgelt für gleiche Arbeit bekommen. Da haben wir ganz praktisch einen Wertewandel geschafft in unserer Mitgliedschaft“ (3:54 II). Dies erreicht zu haben, dürfte sicherlich durch die Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt unterstützt worden sein, denn Viele dürften in ihrem Bekanntenkreis prekär Beschäftigte oder „Praktikanten für Null“ sowie Arbeitslose kennen. Dennoch leugnet die Befragte nicht, weiterhin mit „beiden Varianten“ praktischen Handelns in den Betrieben konfrontiert zu sein. Deshalb hält sie eine stetige Wertere reflexion in den Gremien der Gewerkschaften für notwendig, nämlich eine Diskussion darüber, was jeweils unter einer menschen gerechten Arbeits- und Sozialkultur verstanden werden soll.

Als generelles Ziel steht für sie jedenfalls auf der Agenda: „Wir versuchen auf allen betrieblichen Ebenen am Wertewandel mitzuarbeiten. Dass die Leute nicht zu egoistisch sind und nicht nur das Persönliche sehen, ihr kleines Glück, sondern das sie gucken, dass es dies für alle anderen auch (gibt)“ (3:55 II). Ein nachhaltiges Bemühen ist in den Gewerkschaften erkennbar, in Seminaren und Debatten nicht nur das Fachwissen und Spezialwissen, das heißt die Sachkompetenz (Lohngestaltung, Arbeitsgestaltung), zu fördern, sondern auch in gesellschaftlichen Gesamtzusammenhängen zu denken und nach entsprechenden politischen Lösungen zu suchen. Ob dies nun Fragen der Demographie bzw. der alternden Gesellschaft wie der alternden Belegschaften beinhaltet oder Fragen der Aus- und Weiterbildung und des lebenslangen Lernens. „Mehr im Zusammenhang zu denken als immer nur in den einzelnen Abschnitten“ (4:55), ist ein ausgemachtes gewerkschaftliches Ziel.

Der Umgang mit sozialpartnerschaftlichen Konflikten fällt in den einzelnen fachlichen Bereichen von Gewerkschaften durchaus unterschiedlich aus. Da könne es zwar „auf der Ebene der einzelnen Betriebe (...) in der chemischen Industrie sehr unschön sein“, doch „auf der Ebene der Verbände gibt es die Idee, dass man eben mit dem Arbeitgeberverband gemeinsam Dinge auslotet; und am Ende steht etwas, wo sich beide sagen können: Das ist ein wertvoller Beitrag zur Industriepolitik“ (5:55 II). Die IG BCE setzt jedenfalls in bestimmten Sektoren eher auf eine pragmatische Konsensstrategie. Bei allen unterschiedlichen Meinungen, die bleiben, geht es ihr um tragfähige Lösungen, bei denen zum einen „beide Seiten ihr Gesicht wahren können“, zum anderen aber ein Ergebnis erzielt wird, das für „diejenigen, für die wir eigentlich arbeiten, was Gutes heraus kommt“ (5:55 II). In diesem Industriebereich herrschen jedenfalls konsensorientierte sozialpartnerschaftliche Zielsetzungen und gemeinsam getragene Umgangsweisen vor.

Gewerkschafter dieses Organisationsbereichs wissen sehr wohl, dass sie sich „deutlich von anderen Gewerkschaften unterscheiden“. Doch schon in einzelnen Sektoren derselben Gewerkschaft sieht es anders aus, „wenn man (...) in andere Bereiche reingeht, wo die Konfliktlage und der Ton rauer wird“ (5:55 II). Mit solcherlei Aussagen machen interviewte Gewerkschafter deutlich, dass sie mitnichten einen „Kuschelkurs“ fahren bzw. sich von einem „Harmoniebedürfnis“ leiten lassen. Vielmehr betonen sie ihre Erfahrungen, wonach „es besser klappt, in dem man miteinander spricht, als wenn man gegeneinander spricht sozusagen“ (5:56 II). Das schließt auch den persönlichen Verhaltensstil im Miteinander ein, nämlich dass man nicht plötzlich bei einer öffentlichen Veranstaltung vorgeführt wird.

Ein solcher „sozialpartnerschaftlicher Kurs“ führt nach ihrer Selbsteinschätzung im Schnitt nicht zu schlechteren Ergebnissen. Selbstbewusst und in ihrer Haltung voll auf bestärkt stellen sie für sich fest: „Im Guten wie im Bösen werden wir wahrgenommen als eine Gewerkschaft, die ihren eigenen Stil prägt; und den halten wir auch für richtig“. Ihre Werthaltung zeigt sich demnach in dem „Profil, das sozusagen gemeinsam zu machen“ (5:56), das heißt in dem Versuch, zu vorteilhaften Lösungen für beide Seiten zu kommen. Das meint jedoch keineswegs, dass damit jedweder Streit ein für allemal beigelegt wäre. Vielmehr gehöre es zur Methodik und Strategie, „vorher auszuloten, was ohne einen größeren Konflikt über die Bühne“ gehen kann. Doch auf eine machtbetonte Demonstration, „wer der Stärkere ist“, wollen beide Seiten verzichten.

B.3.2 Über das christliche und gewerkschaftliche Ethos – Schnittmengen und Differenzen in Theorie und Praxis

Fragen wir nun, ob und inwiefern die Ansprüche der Gewerkschaften und Kirche als Institutionen in den Einschätzungen der regionalen gewerkschaftlichen Akteure wiederzufinden sind.

Die Beurteilung von Gemeinsamkeiten und Differenzen zwischen beiden wird unter zwei Gesichtspunkten dargestellt, und zwar 1. in Bezug auf die inhaltlichen Schnittmengen und 2. unter praktischen Perspektiven, das heißt unter dem Gesichtspunkt denkbarer gemeinsamer Aktivitäten.

B.3.2.1 Gemeinsames und Verschiedenes im Hinblick auf Werte und Handlungsorientierungen

Sich bei der Frage nach den Gemeinsamkeiten der Institutionen allein auf die Verlautbarungen und die Außendarstellung der Organisation zu beziehen, hieße, sich den Blick zu verengen. Denn es sind letztendlich die Menschen dort, die die Geschicke ihrer Einrichtung gestalten, dies auf der Basis ihrer persönlichen Sinnmuster und ethischen Orientierung wie ihrer moralischen Haltung. Fragen wir zunächst nach den Motiven, Ideen und Wertvorstellungen der Menschen, die die Praxis in den Regionen gestalten.

So bekennt eine Gewerkschafterin freimütig, dass für sie schon die Wahl des Studienfaches in einem engen Zusammenhang mit ihrer christlich-ethischen Motivation und ihrem gewerkschaftlichen Engagement steht. Sie sagt von sich: „Also ich glaube, es gibt eben sehr viele Werte, die mich gleichermaßen in der IG Metall wie in der Kirche sein lassen.“ Und mit Blick auf ihre Organisation insgesamt kommt sie zu der Feststellung: „Das ist kein Zufall. Es gibt viele Gewerkschafter, die sich in irgendeiner Form religiös engagieren“ (3:32), eine Feststellung, die sie mit Beispielen belegt. In ähnlicher Weise bekräftigt wird diese Einschätzung von einem IGM-Funktionär aus einer anderen Regi-

on, der von einer „ganzen Menge von Kolleginnen und Kollegen“ berichtet, „die in kirchlichen Zusammenhängen eben auch noch ein paar Tätigkeiten“ übernehmen und dabei – so ist er sich sicher – nach „biblischen Grundsätzen und Überzeugungen leben“ (4:42II).

Die Interviewpartnerinnen und -partner sind – unabhängig von ihrem persönlichen Verhältnis zur Kirche – von der Sinnhaftigkeit einer prinzipiell christlich-ethischen Werteordnung in unserer Gesellschaft und Arbeitswelt überzeugt. Nach ihrer Überzeugung erfahren christliche Grundsätze nach wie vor eine hohe Akzeptanz. Beispielhaft dafür steht die Aussage eines Interviewten, dem zufolge „die meisten Menschen bei uns generell in der Gesellschaft, aber auch bei uns im Betrieb, in der Gewerkschaft allemal, im Prinzip sehr, sehr stark christlich geprägt sind – von ihrer Grundeinstellung her, von ihrem Wertgefühl her, was sie an Werten so mit sich tragen“ (11:17). Diese generelle Aussage bezieht sich demnach auf einen Großteil der engagierten Menschen in Arbeitswelt und Gewerkschaften, unabhängig von ihrer Kirchenzugehörigkeit. Mit Blick auf das Verhalten und die Einstellung der Gewerkschafter/innen und den Betriebsräten sieht er „da eine ganz große Schnittmenge“ (11:17) mit den kirchlichen Überzeugungen.

In Bezug auf inhaltliche Gemeinsamkeiten der beiden Institutionen wird auf zentrale Werte verwiesen, beispielsweise auf den Begriff der Würde und Freiheit des Einzelnen. Eine IGM-Funktionärin aus Norddeutschland erörtert dies anhand eines Zitats aus dem Munde des vormaligen IGM-Vorsitzenden Willi Bleicher, der da sagte: „Du sollst dich niemals vor einem lebenden Menschen bücken“. Sie interpretiert diese Aussage auf die Weise, „dass jeder stolz und frei sei und mit Würde behandelt werden soll“. Das ist für sie ein grundlegender Wert, den sowohl „die Kirche hat, als auch ein Wert, den Gewerkschaften haben“. Sie stellt sich somit eine Gesellschaft der „Freien und Gleichen“ vor, in deren Miteinander der „Wert der Solidarität“ stehen müsste, denn – davon ist sie überzeugt – „gemeinsam sind wir besser“ (3:33).

Gemeinsamkeiten macht ein Befragter daran fest, dass beide von der Grundeinstellung her a) „für die Schwachen da sind“, b) sich für „Gerechtigkeit in der Gesellschaft“ einsetzen, c) davon ausgehen, dass „alle Menschen prinzipiell gleich sind und zumindest gleiche Chancen“ haben müssen, um sich als Mensch entfalten zu können. Gewerkschaften wie Kirche drängten des Weiteren d) auf die Einhaltung der Menschenwürde und Unversehrtheit aller Menschen, wie sie sich e) gleichermaßen für den Frieden und die Freiheit aller und für die Gewaltfreiheit engagieren u.a.m. Mit Blick auf gemeinsame Wertorientierungen von Gewerkschaften und christlichen Kirchen steht der hier zitierte Betriebsratsvorsitzende Pate für die Positionen der Interviewteilnehmenden generell mit der Schlussfolgerung: „Das sind, glaube ich, ganz stark geprägte Themen, die Gewerkschafter verkörpern, die aber auch Kirche und eine sich christlich verstehende Gesellschaft verkörpern“ (11:18; ähnlich 19:12 u.a.m.).

Ein weiterer Interviewpartner aus dem Organisationsbereich der IG Metall fokussiert die Gemeinsamkeiten auf den Begriff der Gerechtigkeit als das grundlegend gemeinsame Anliegen, wobei er zugleich theologische wie gewerkschaftliche Dimensionen miteinander verknüpft. In einfache Worte gefasst meint und will er, „dass es gerechter zugeht. Und das man den anderen auch nicht hängen lässt. Also: Das ist das Stichwort `Nächstenliebe` oder `Solidarität`“ (15:11, 12).

Als Kirche und Gewerkschaften verbindende Wertedimensionen gelten für ihn, zusätzlich zum Stichwort „Nächstenliebe“, die Werte „Treue, auch Hoffnung, hoffen, dass es besser wird“. Im Gespräch rückt der Begriff „Hoffnung“ ins Zentrum seines Denkens,

indem er sich vergewissert: „Hoffnung muss man ja erst mal haben, Hoffnung muss sich ja begründen. Und die muss man irgendwo mal geschöpft haben. Ich glaub, dass das aus der Zeit kommt, in der ich glänzende Augen hatte, als Kirche anfang“ (15:12). Damit spielt er auf seine Kindheitserlebnisse in der Kirche – der er heute allerdings nicht mehr angehört – an, mit der er sich aber aufgrund sehr positiver Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit kirchlichen Akteuren beider Konfessionen in der Arbeitswelt „versöhnt“ habe, um gemeinsame Aktivitäten gestalten zu können.

Auch die Begriffe „Freiheit“ und „gesellschaftlicher Zusammenhalt“ bringt er als gemeinsame Zielsetzungen ins Spiel, mahnt jedoch zugleich eine Konkretisierung dieser in einem Spannungsfeld stehenden Leitbegriffe an. Dabei rücken die Fragen nach der „Freiheit wovon“ und der „Freiheit wofür“ ins Zentrum, also die Begriffe der sogenannten negativen bzw. positiven Freiheit. Es geht also nicht nur darum, von illegitimen staatlichen Zwängen, von „politischen Repressalien“ (wie dies ein Befragter formuliert) frei zu sein, sondern auch befreit von materieller wie sozialer „Not“, um sein Leben selbstbestimmt gestalten zu können.⁷¹ Freiheit von Not und politischen Repressalien sieht er als einigermaßen erfüllt an, wenngleich ein selbstbestimmtes Leben aufgrund wirtschaftlicher Notlage gegenwärtig nicht Jedem ermöglicht ist. Explizit fordert er zudem ein, „frei von Konsumterror“ (15:12) sein zu können.

Es kommt die oft gemachte Selbsterfahrung von Gewerkschaftern und Arbeitnehmervertretern aus den Betrieben hinzu, „dass man einfach mit dem bloßen sachlichen Gesetzestext nicht weiterkommt, dass man da auch ganz andere Fragen, Wertefragen stellen muss, sich selber, wenn man andere vertreten will“ (17:13). Der zitierte Betriebsratsvorsitzende ist davon überzeugt, mit religiös-ethischen Auffassungen auch „im Arbeitsleben viel weiter zu kommen“. Er verspricht sich davon ebenfalls, dem Arbeitgeber argumentativ „viel besser imponieren“ zu können, wenn es darum geht, den Menschen nicht länger nur als Kostenfaktor wahrzunehmen.

Nicht nur diejenigen mit enger Verbindung zur Kirche, sondern auch die eher latent Kirchenverbundenen⁷² bleiben sich durchaus ihres kirchlichen Hintergrundes bewusst, selbst wenn sie unterdessen teilweise der Kirche den Rücken gekehrt haben. Für diese Gruppe, zu der die Mehrheit der Interviewten zu rechnen ist, kann die Aussage eines IG BCE-Funktionärs gelten, der auf die Frage nach seiner Beziehung zur Kirche positiv abwägend antwortet: „Eine Distanz zur Kirche, das wäre falsch (gesagt).“ Das will er für sich nicht gelten lassen.

Wie häufig in den Interviews anzutreffen, macht auch er eine Unterscheidung zwischen Glauben und Kirchenmitgliedschaft. Denn für ihn „bedeutet ein Kirchenaustritt nicht Distanz vom christlichen Glauben. Also, ich könnte eigentlich sagen, ich bin überzeugter Christ“ (13: 11), wie er sein Selbstverständnis, trotz seines Kirchenaustrittes vor längerer Zeit, erklärt. Nach seiner Vorstellung hänge Christsein nicht damit zusammen, „dass ich jeden Sonntag in die Kirche gehen muss“ (13: 11), wie er preisgibt. Die Sinnhaftigkeit von Kirche zieht er jedoch nicht in Zweifel: „Das System ist nicht verkehrt und ich habe dagegen nie eine Abneigung gehabt“ (13: 12). Worin zweifelsohne eine deutliche Wertschätzung einer Kirche, „die sich einmischt“, zum Ausdruck kommt.

⁷¹ In Anlehnung an den Freiheitsbegriff des englischen Philosophen Thomas Hill Green

⁷² also diejenigen, die in der Gegenwart selten bis gar nicht irgendwelche aktiven Kontakte zur Kirche über die funktionalen Dienste hinausgehend pflegen

So schwierig die Frage zu beantworten ist, wie ein Christsein ohne kirchliches Eingebunden-Sein gelebt und gestaltet werden kann, so sehr verbietet es sich, den betreffenden Personen ein bloßes sachlich-funktionales Interesse vorzuhalten, das heißt ihnen zu unterstellen, allein aus Berufsgründen einen Kontakt zur Kirche zu pflegen. Ganz abgesehen davon, dass es auch Beispiele dafür gibt, wie durch das überzeugende Engagement von kirchlichen Akteuren gewerkschaftliche Kooperationspartner über die Zeit ihren Wiedereintritt in die Kirche vollzogen.

In einem anderen Fall bezeichnet sich ein gewerkschaftlich organisiertes Betriebsratsmitglied als „ungläubiger Christ“, wenngleich er sich noch im Alter von dreißig Jahren in der evangelischen Kirche taufen ließ und seitdem eher zu den regelmäßigen Kirchgängern zählt. Sein Selbstverständnis ist, dass das, was er sonntags in der Kirche hört, er selbst am Montag auch zu realisieren habe. Seine Denkfigur fasst er in ein scheinbares Paradoxon wie folgt zusammen: „Ich bin eigentlich eher der ungläubige Christ, der aber versucht, eben in der Praxis das umzusetzen, was am Sonntag gepredigt wird“ (19: 11). Ihm sind die Stichworte Gerechtigkeit, Nächstenliebe, Unterstützung für Arme u.a.m. relevant. Er führt des Weiteren aus: „Ich bete auch, aber ich bin überzeugt, dass durch meine Gebete und meine Wünsche, die ich dann habe, dass die nicht in Erfüllung gehen durch ein Gebet, sondern ich bin dann mehr der Pragmatiker und sage, ich muss dann Sonntag nach der Kirche am Montag hingehen und das auch selber tun, damit den Menschen geholfen wird in der Gemeinde, sei es dem Senior oder dem Kindergartenkind, der/das Probleme hat oder sonst irgendwas“ (19: 11).

Für ihn löst sich der scheinbare Widerspruch „ungläubiger Christ“ demnach auf die Weise auf, indem er eingesteht, dass ihm ein „Gottvertrauen“ zwar insofern fehle, weil er nicht glaube könne, dass das Gebet allein für sich wirke. Doch zugleich ist er der Auffassung, dass der Mensch zur Verbesserung dieser Welt aufgerufen ist, selbst aktiv zu werden und die ihm geschenkten Begabungen zur Anwendung zu bringen. Die christliche Inspiration ist ihm also eine wesentliche Motivation und Kraftquelle.

In ähnlicher Weise beschreibt er seine grundsätzliche Haltung und Motivation auch im Hinblick auf sein gewerkschaftliches Engagement. Diesen Akteur auf kirchlichen wie gewerkschaftlichen Handlungsfeldern motiviert denn auch ganz besonders das soziale Engagement der Kirche, das mitzutragen er angetreten ist.

Die Einschätzung einer nach wie vor entscheidenden Bedeutung der christlichen Wertetradition für die Gesellschaft teilen die Interviewten unisono: „So ein Grundgerüst an christlichen Werten trägt derzeit unseren Alltag“, womit nicht gesagt sein solle, „dass das immer so sein muss“, wie eine Gewerkschafterin skeptisch einschätzt. Sie befürchtet, „dass die Zivilisationsdecke insgesamt sehr dünn ist“ (3:79 II).

Gemeinsame Schnittmengen werden in der generellen Frage ausgemacht, wie sich die Gesellschaft weiterentwickeln sollte. „Ich glaube, dass es eine bestimmte Nähe einfach gibt, ebenso einen bestimmten Focus auf Menschen“ (5:80 II). Die Vermutung wird geteilt, „dass wir doch ein Menschenbild in uns tragen, was sehr nahe beieinander ist (...)“. Wenn wir fragen: Was erwarten wir eigentlich, wie die Welt sein muss, dass der Mensch sich drin wohlfühlt und aufgehoben fühlt?“ Die Ergebnisse würden dann zeigen, „dass wir da zu ähnlichen Entschlüssen kommen und Schlussfolgerungen ziehen können, (nämlich) wie die praktische Begleitung von Menschen aussehen muss, dass man ihnen helfen kann oder sie stärken kann. Darum geht es ja“ (5:80 II).

Eine „lebensbejahende Arbeitszeit“ (2:86 II) unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Familie und des arbeitsfreien Sonntags wird als eine gemeinsam zu verfolgende Utopie, als ein zentrales Thema von beiden Seiten herausgehoben. Ebenso identifizieren Gewerkschafter das Thema „Gutes Leben“ als eine Aufgabe, die es gemeinsam zu konkretisieren gelte, weil es auf „ähnlichen Vorstellungen“ beider Organisationen beruhe. Ausgegangen wird von der Definition eines „selbstbestimmten Lebens“, welches ein „Leben in Würde ist; ein Leben, in dem man wertgeschätzt wird, (...) in dem die Arbeit, die man hat, Sinn macht und in der man würdig entlohnt wird“ (3:87 II).

Gedacht ist an gemeinsame Aktivitäten gegen ein Denken, das „Menschen nur in Nützliche, ganz Nützliche und Leistungsfähige einsortiert“ (4:87 II). Diese rein materialistische Weise teilen gewerkschaftliche Akteure nicht. Denn ein Betrieb sowie eine Gesellschaft, die „nur so funktionieren“, stellen augenscheinlich keine erstrebenswerten Ziele dar. Solche Systeme sind offensichtlich „eigentlich nichts, in den man gerne lebt“, wie ein Gewerkschafter seine persönliche Lebensauffassung preisgibt.

Auch wenn Gewerkschafter von sehr ähnlichen Themen ausgehen, so werden im Konkreten jedoch nicht unmittelbar gleiche Antworten erwartet. Entscheidend ist vielmehr, brennende Themen gemeinsam ausfindig zu machen. Und dabei ist die Erfahrung ausschlaggebend, „dass wir sozusagen immer sehr genau auf die Welt gucken“ und dass Beide sich um die nachteilig Betroffenen von Entwicklungen und politischen Entscheidungen kümmern. Denn beide würden feststellen: „Es trifft eigentlich immer diejenigen, die am wenigsten schultern können, die die größte Mühe haben, ihr Leben in Ordnung zu kriegen“, weil die Politik im Augenblick „eine Schiefelage“ produziere (5:87 II; sehr ähnlich siehe 3:65 I).

Unmittelbar auf die Arbeitswelt bezogen steht das Thema „Gute Arbeit“ auf der Agenda, wo Gewerkschafter von gleichen Sichtweisen in Punkto Arbeits- und Gesundheitsschutz und eine ausreichende Bezahlung ausgehen. Doch das ist nur die eine Seite der Medaille: genauso wichtig sei darüber hinaus die „Anerkennung im Kollegenkreis, die Wertschätzung durch Vorgesetzte, eine Rückmeldung, wenn ich etwas gut gemacht habe“ (5:87 II). Prägnant die folgende zusammenfassende Sicht auf diese Herausforderung: „Alles, was eher wertschätzend, anerkennend, persönlichkeitsstärkend ist“ – all das habe einen hohen Stellenwert bei der Beurteilung einer guten Arbeit. Der Zitierte bringt seine Überzeugung mit einer kurzen Feststellung bündig zum Ausdruck: „An der Ecke können wir als Kirche und Gewerkschaft mit unterschiedlichen Perspektiven sehr viel bewegen, glaube ich, weil wir relativ nahe beieinander sind“ (5:87 II). Wie andere auch verweist er auf die Verwendung von „sehr ähnlichen Begriffen“, mit denen die Problemlagen analysiert und beschrieben werden.

Jedenfalls wäre von Kirche und Gewerkschaft viel getan, „wenn es uns gelingt, die Wertschätzung (der abhängig Beschäftigten) im Wirtschaftsleben zu erhöhen“. Es wäre „vorteilhaft für alle Beteiligten“, wenn „Verachtung unterbunden“ und „Wertschätzung“ im Miteinander gesteigert würde, damit eben die Würde der Person in den Vordergrund rücken kann und nicht allein die „Ware Arbeitskraft“ in der Wirtschaft das vorrangige Interesse bleibt (siehe auch 19:15).

Es reiche schon, wenn beide sich um die Grundwerte des Menschlichen kümmern und dabei „am selben Strang“ zögen oder an „derselben Glocke – vielleicht hilft das“ (6:88 II) – wie ein kirchennaher IG BCE-Akteur verschmitzt formuliert.

Mit den Finanzmarktkrisen, Löchern im Staatshaushalt und den staatlichen Rettungsschirmen für die Banken u.a.m. drängen Fragen der Verteilungsgerechtigkeit wieder verstärkt in den Vordergrund. Die Aufteilung der daraus resultierenden steuerlichen Belastungen und der expandierende Niedrigsektor mit zunehmenden prekären Arbeitsverhältnissen sind Themen, zu denen Kirche wie Gewerkschaften immer wieder öffentlich Stellung beziehen.⁷³ Dabei bestünden nach Einschätzung von Gewerkschaftern keine grundlegenden Widersprüche in den Beurteilungen zwischen beiden.

Jedenfalls nehmen nach Einschätzung der Interviewten beide Seiten diese Krisenentwicklung als ein außerordentliches Werte-Thema wahr. Auch Kirche findet sich in den aufgezeigten Fragestellungen „sehr stark wieder“ (8:88 II). Es ist ein beidseitiges Anliegen, dies als ein brennendes Thema in der Gesellschaft zu „verankern“, dies „manchmal auch (mit dem erhobenen) Zeigefinger oder dem mahnenden Ruf“ (8:88 II). Allemal bestehe kein Zweifel über die „sehr grundsätzliche Übereinstimmung“ in der „Ablehnung und Vermeidung von Ungerechtigkeit“ und der Notwendigkeit ihrer „Bekämpfung“.

Nachdrücklich gefragt sind kirchliche Positionierungen in den „lebensexistenziellen“ Fragen der krisenbetroffenen Menschen, wie sie sich beispielsweise aus der konkreten Bemessung der Grundsicherung nach SGB II ergeben. Im Diskurs über die Frage: „Wie definieren wir Untergrenzen?“ (8:89 II) bzw. „Toleranzgrenzen“ wird „kirchlichen Positionierungen eine ganz wichtige Rolle“ (8:89 II) zugesprochen. Das Thema der „Spaltung der Gesellschaft in Abgehängte und Gewinner“ wäre „eigentlich ein Feld, das Gewerkschaften und Kirche hervorragend gemeinsam beackern könnten“ (3:90 II; ähnlich bei 4:90 f II). Letztlich liegen die Konflikte ja nicht zwischen den Alten und Jüngeren, sondern im Kern geht es bei den Spannungen in der Gesellschaft um die Frage, „wie wir diesen gesellschaftlichen Reichtum und die Steigerung der Produktivität gleichmäßiger verteilen“ (4:91 II).

Auch die Debatte über die Abschaffung bzw. einer starken Absenkung der Einkommenssteuer – so wie sie der Philosoph Peter Sloterdijk⁷⁴ in die Debatte geworfen hatte – und ihre Umstellung auf freiwillige Spenden der Reichen wird als ein gemeinsames Anliegen definiert: „Solche Zukunftsvorstellungen müssten Kirchenleute im Grunde gleichermaßen gruseln wie die aktiven Gewerkschafter“ (3:90 II), entrüstet sich eine Gewerkschafterin. Sie sieht einen großen Sinn darin, gemeinsam gegen solche ent-solidarisierenden Vorstellungen argumentativ vorzugehen.

Gemeinsame Werte trotz unterschiedlicher Herkunft werden erkennbar in der Darstellung eines süddeutschen Gewerkschafters, der davon überzeugt ist, dass „die Menschen christliche Wertvorstellungen, wie zum Beispiel Gerechtigkeit, Solidarität, Nächstenliebe, Unterstützung der sozial Schwachen durchaus haben.“ Doch ob damit auch ein Verständnis von möglichen Gemeinsamkeiten von Gewerkschaften und Kirche einhergeht? Was das betrifft, bleibt er in der Einschätzung seiner Kolleginnen und Kollegen skeptisch. Er vermutet vielmehr: Sie tragen diese Werte zwar in sich, „aber diese verknüpfen sie nicht mit der Kirche“ (19:13; ähnlich 19:22). Die Wertedebatte über prekäre Beschäftigung ist „ja nicht von oben gekommen (...), sondern das haben die Menschen

⁷³ Siehe u. a. Kirchenamt der Ev. Kirche in Deutschland (Hg.), Wie ein Riss in einer hohen Mauer, Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland zur globalen Finanz- und Wirtschaftskrise, EKD-Texte 100, Hannover Juni 2009

⁷⁴ Peter Sloterdijk, Die Revolution der gebenden Hand, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) – Feuilleton, Die Zukunft des Kapitalismus, 13.06.2009. Erwiderung auf Sloterdijk: Axel Honneth, Fataler Tiefsinn aus Karlsruhe; Zum neuesten Schrifttum des Peter Sloterdijk: Zeit-Online Kultur, vom 25.09.2009. Antwort: Peter Sloterdijk, Das elfte Gebot: die progressive Einkommensteuer, in: FAZ Kultur vom 27.09.2009

erlebt“ (19:17), und diese haben schließlich die Gewerkschaften zu Aktivitäten gegen prekäre Arbeit, fragwürdige Werkverträge und Leiharbeit herausgefordert.

Die christliche Botschaft wird so verstanden, dass die „Menschen über dem Kapital angesiedelt sind“ (19:20), was eine Grundauffassung ist, die in Gewerkschaftskreisen geteilt wird. Dass eine solche Ansicht eine originär kirchliche Vorstellung ist, kann unter Gewerkschaftsmitgliedern manchmal auch heute noch Erstaunen hervorrufen, wird diese Auffassung doch weniger den Kirchen als eher der Linkspartei zugesprochen.

Es werden auch gemeinsame Unternehmungen vorstellbar, die den Alltag der Menschen ganz unmittelbar ansprechen. Beispielsweise die allgemeine „Negativdiskussionen“ zu überwinden und dazu zu inspirieren, die eigenen Arbeits- und Lebensverhältnisse zu verbessern, das heißt Veränderungen als einen Prozess gemeinsamen Handelns zu begreifen. Dies zu vermitteln sieht sie generell als eine gemeinsame Perspektive von Kirche und Gewerkschaften.

Der berichtenden Arbeitnehmervertreterin ist es ein besonderes Anliegen, angesichts von Krise und Kurzarbeit u.a.m. dem „Phlegmatismus“ und der „Depression“ in den Betrieben und in der Gesellschaft etwas entgegenzusetzen. Sie sieht darin eine „gemeinsame Aufgabe, den Menschen Freude zu vermitteln. Freude an der Natur, Freude zu erleben, gemeinsam Musik zu machen“ (1:85 II). Ihr geht es darum, die Freizeitaktivitäten nicht allein kommerziellen Großveranstaltungen und deren Stars zu überlassen, sondern mit „Gegenentwürfen“ etwas gemeinsam zu organisieren, und dabei den anderen und die Gemeinschaft näher in den Blick zu nehmen.

Das Thema Gemeinsamkeiten und Divergenzen zwischen den beiden Organisationen lässt sich mit den Worten eines Gewerkschafters auf den Punkt bringen: „Es gibt vielleicht unterschiedliche Wege, die man geht, um das Ziel zu erreichen, aber vom Grundsatz wollen ja beide das gleiche: Bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen, mehr Gerechtigkeit“. In all dem gibt es „deutlichst mehr Überschneidungen und Gemeinsamkeiten als Konfliktfelder zwischen Kirche und Gewerkschaften“. Und mit Nachdruck unterstreicht der befragte IGM-Sekretär: „Die Konfliktfelder selber nehme ich gar nicht so wahr. Mir fallen auch spontan gar keine ein“ (19:22), außer dass für eine intensivere Zusammenarbeit die vorhandenen Kapazitäten in beiden Organisationen nicht ausreichend vorhanden wären. Andere verweisen dagegen explizit auf die Auseinandersetzungen über die kirchenspezifischen Arbeitsrechtsregelungen.

Über die bisherige Verweigerung tariflicher Regelungen mit den Gewerkschaften zur Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in Kirche und Diakonie in nahezu allen Landeskirchen der EKD herrscht unter vielen Interview-Teilnehmenden ein großes Unverständnis. Folgende Aussage kann dafür stehen: „Und es macht mir große Schwierigkeiten, dass Kirche sich als Arbeitgeber anders definiert, weil sie sich nicht unterscheidet im Wesentlichen von anderen Arbeitgebern, ... gerade im Wettbewerb der sogenannten Sozialanbietungen wie Kindergärten oder Altersheim und so weiter“. Der Interviewpartner kritisiert eine teilweise tarifliche Schlechterstellung dort und einen Widerspruch gegenüber dem, was Kirche „von Anderen verlangt“ und selbst „überhaupt nicht mehr darstellt“ (11:27).

Verständnislosigkeit vor allem deshalb, weil die Befragten die ausdrückliche Unterstützung der Kirche für Tarifautonomie und Sozialpartnerschaft – nämlich die freie Aushandlung der Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitgebern und organisierter Arbeitnehmerschaft – im gewerblichen Bereich und im öffentlichen Dienst aus sozialem

und sodann politischen Gründen nachdrücklich gutheißen. Das Unverständnis über die Sonderrolle der Kirche im Arbeitsrecht bleibt groß, wie dies auch folgende Aussage eines betrieblich wie kirchlich Engagierten belegt: „Ich habe es bis heute noch nicht richtig verstanden“, warum „Kirche eigentlich eine eigene Betriebsverfassung“ brauche, „wo wir alles in einer gesetzlichen Betriebsverfassung eigentlich geregelt haben“ (20:23).

Solcherlei Grundsatzkritiken zum Thema des „Dritten Weges“ in der Kirche sollten aber den Fortlauf der Interviewrunden nicht blockieren, denn quasi aus einer höheren Verunft heraus will man die gemeinsame Praxis in gesellschaftlichen und arbeitsweltlichen Fragestellungen durch ordnungspolitische Kontroversen zwischen den Organisationen nicht übermäßig irritieren – und zwar in beiderseitigem Interesse nicht. Als ein Stachel im Fleisch, als eine hintergründige Störung in der Zusammenarbeit, wird das Thema „3. Weg“ dennoch immer wieder empfunden.

B.3.2.2 Gemeinsame Perspektiven in der Praxis

Für die vielen Gemeinsamkeiten in den Auffassungen von Kirche und Gewerkschaften könnte als eine „große Überschrift für beide Organisationen (...) die Würde des Menschen“ stehen (1:78 II), wie eine Betriebsrätin vorschlägt. Diesen Leitbegriff versteht sie als einen allgemeinen Orientierungspunkt, der dann im Einzelnen praktisch konkretisiert werden müsste. Dazu brauche es Menschen, die das im Alltag „repräsentieren“, so wie dies in der Vergangenheit „herausragende Personen“ in Kirche wie Gewerkschaften immer wieder unternommen hätten. Dass „Menschen so etwas brauchen“ und sie „Sehnsucht danach haben“, davon zeigt sich die Interviewpartnerin überzeugt. Nach ihren Vorstellungen wäre es demgegenüber „das Schlimmste was uns passieren kann, (...) wenn solche Sehnsucht befriedigt wird durch irgendwelche Demagogen“ (1:79 II) – was sie im Hinblick auf die Auseinandersetzungen um einen Moschee-Bau und politisch rechte Aktionen für ein Minarett-Verbot in einer großen rheinischen Stadt in Sorge vorträgt.

Es lohnt sich nach Auffassung von Gewerkschaftern, „Gemeinsamkeiten und Strukturen“ der Zusammenarbeit stärker „auszuloten“. Ein IG BCE-Vertreter sieht dafür „ein Tor, wo wir gemeinsam durchgehen können“, womit er eine praktische Perspektive andeutet. In der Kooperation erkennt er eine Chance darin, zum einen „eine bessere Interessenvertretung“ zu gestalten, und zum andern eine „Begleitung von Menschen“ zu gewährleisten, was auch für die Kirche von Vorteil wäre. Er ist sich sicher, dass beides „auf ganz ähnlichen, ganz praktischen Nutzen hinausläuft“ (5:82 II). Gewerkschafter sehen jedenfalls im Zusammenwirken einen Zugewinn für beide Institutionen und vor allem mehr Beachtung der virulenten Probleme in der Gesellschaft. Denn wenn Akteure in der Region „vernetzt“ denken, dann werde dies auch mehr „Aufmerksamkeit“ bewirken, „um bestimmte Themen in den Vordergrund zu stellen und um eine Dienstleistung am Menschen sozusagen bereitzustellen“ (5:82 II). Vernetzungen zu diesem Zweck sind nach ihrer Auffassung erfolversprechend.

Natürlich sind bei einer Kooperation mehr oder weniger bestimmte Nutzenüberlegungen auf beiden Seiten mit im Spiel. Für Gewerkschaften zum einen kann sich eine Zusammenarbeit als „ein Schlüssel zu einer bestimmten Klientel“ erweisen, nämlich in gesellschaftliche Bereiche und „Kreise von Menschen“ hinein zu kommen, die bislang einem „rein gewerkschaftlichen Auftreten“ eher „zurückhaltend gegenüberstehen“ (8:82 II). Dabei kann die Begegnung miteinander durchaus auch Aha-Effekte auslösen, nämlich wenn erkannt wird, dass kirchliche Vorstellungen den gewerkschaftlichen näher stehen, als von vielen der Beteiligten bislang angenommen wurde.

Den Kirchen könnten sich Zugänge eröffnen zu einer „Klientel, die den Weg in den Gottesdienst nicht findet“, die aber dennoch zur Kirche gehört. So könnte sich denn auch der Verzicht eines Kirchenvertreters, zum Beispiel auf einer größeren Delegiertenversammlung zu reden, als eine versäumte Chance erweisen, weil „das Erleben eines gesprochenen Wortes sehr viel mehr Bedeutung hat als das Lesen einer Erklärung“ (8:83 II), wie ein IGM-Vertreter aus eigener Erfahrung bekundet. Auf jeden Fall wird der persönlichen Präsenz eines Kirchenvertreters in der Arbeitswelt eine weitaus höhere Wirkung zugesprochen als einer gemeinsamen Erklärung in den Medien.

Beide Organisationen nehmen sich zudem als „Machtfaktoren in gesellschaftlichen Auseinandersetzungen“ wahr, und es liegt aus pragmatischen Gründen nahe, „dort, wo es Gemeinsamkeiten gibt, Kraft zu bündeln“ (80 f II). Auf viele Parallelen in der „Gesellschaftslehre“ der Gewerkschaften und Kirchen wird verwiesen. Dies deutlich zu machen und auch wieder stärker „zu leben“ erfordert, „dass man das auch sagt, da gibt es Gemeinsamkeiten“ (8:81 II). Es herrscht also der Wunsch vor, dass beide Seiten gemeinsam geteilte Gedanken und Ziele wieder deutlicher zum Ausdruck bringen sollten.

Für eine solche Initiative jenseits von Dogmatismen und Beschlusslagen sehen Gewerkschafter gute Chancen. Denn ihrer Meinung nach gibt es heute „sehr viel mehr Öffnungen“ im Umgang miteinander. Das befördert den Wunsch, das Themenfeld „Arbeitswelt“ insgesamt wieder stärker zum Schwerpunkt der „Beachtung und Bearbeitung“ zu machen.

Entsprechende Arbeitsansätze zum Erfolg zu führen, bedarf es, trotz aller guten Beziehungen, einiger Anstrengungen ebenfalls in den Gewerkschaften. Es wäre nämlich mehr als ignorant und hieße Geschichtsklitterung betreiben, wollte man die Weiterexistenz sozialistischer Impulse als die tragenden Ideen innerhalb der Gewerkschaften übersehen oder sogar in Frage stellen. So lässt auch der Interviewte keinen Zweifel darüber aufkommen, dass die traditionelle Arbeiterbewegung „einen eher atheistisch geprägten Kern“ (4:42 II; ähnlich 5:42 II und 2:46 u.a.) besitzt. Dafür stünden heute vor allem ältere Gewerkschaftsmitglieder, die zwar einen besonderen Wert auf Gemeinschaft innerhalb der Gewerkschaften legen, sich aber in der Vergangenheit schon „weitab von jeder Religion verortet haben“ (3:40). Die Werte jedoch, die sie vertreten, scheinen nach Einschätzung einer Gewerkschaftsfunktionärin nahezu die gleichen, auf jeden Fall jedoch kompatibel zu sein.

Zudem ließe sich ein Trend feststellen, wonach „die Ideologisierung dieses Themas (hinsichtlich Kirche und Religion, d. Verf.) abgenommen hat.“ Die Menschen würden heute nicht danach fragen, wo bestimmte Werte herkommen, so ihre Beobachtung. „Aber die, die tatsächlich aktiv sind, haben diese Werte in sich; sonst würden sie nicht so handeln, wie sie handeln“ (3:40). Zudem rücken Werte- und Sinnfragen mittlerweile verstärkt als Existenzfragen in den Vordergrund, vor allem bei denjenigen engagierten Gewerkschaftsmitgliedern, die unter schwierigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten müssen.

Eine kritische Unterscheidung der Auffassungen innerhalb der Organisation trifft die hier zitierte Gewerkschaftsfunktionärin mit Verweis auf eine „Reihe ausgewiesener nicht religiöser Menschen aus der Arbeiterbewegung“. Sie hält den explizit Nichtkirchlichen vor, den gewerkschaftlichen Zusammenhalt und die Gemeinschaft nicht auch als einen Wert für sich zu sehen, „sondern alles nur auf den ökonomischen Output zu reduzieren“, etwa nach der Devise: „Wir sind gemeinsam (aktiv), weil dadurch jeder von uns mehr bekommt“ (3:37). Doch dies überzeugend zu begründen, würde diesen Gewerkschafts-

mitgliedern dann argumentativ schon sehr bald nicht mehr gelingen. Denn es greife zu kurz, alles ausschließlich auf eine materielle Ebene zu heben. Gleichwohl trifft sie in gewerkschaftlichen Diskussionen durchaus noch auf die Haltung von Personen, die das gewerkschaftliche Engagement allein auf das rein „Materielle“ reduzieren wollen und dabei „das Große, was ein gewerkschaftlicher Zusammenschluss doch (auch, d. Verf.) bedeutet“ (3:40), völlig aus dem Blick verlieren.

Eine solche Kurzsichtigkeit will die Befragte nicht teilen, denn jeder, der sich engagiere, wisse, dass der Einsatz für den Anderen „einem auch ganz viel persönlich zurückbringt. Wenn man mit anderen in Austausch kommt, wenn man sozusagen über den Rahmen seiner eigenen Kleinfamilie und seiner Freunde hinaus die Dinge etwas zusammenhängender betrachtet, für etwas arbeitet und das dann auch erreicht“ (3:37). Doch solche Ansichten werden nicht unbedingt von allen Gewerkschaftern geteilt, so ihre Vermutung. Bei manchen käme zudem Skepsis auf, wenn kirchliche Akteure solche Vorstellungen auch noch unterstützten. Dann könne es manchmal sogar noch zu distanzierenden Äußerungen gegenüber der Kirche kommen, etwa im Sinne der Vorhaltung, wonach Religion Opium des bzw. fürs Volk sei.

Für Gewerkschafter in Verantwortung ist es allerdings keine Frage, dass Kirche nicht mehr mit der Institution aus den Zeiten von Karl Marx gleichzusetzen ist. Das Credo der engagierten Gewerkschafterin lautet vielmehr: „Die christliche Botschaft meint ja nicht: Sei angepasst und rühr dich nicht, sondern: Genieß das Leben und mach was daraus, gestalte es, mach es sinnvoll, sei ein Geschenk für dich selbst. Das ist ja eigentlich die Botschaft“, die die hier Zitierte als Teil des Doppelgebotes der Liebe versteht. Den Dualismus von Selbstliebe und Nächstenliebe bezeichnet die genannte IGM-Verantwortliche als den Kern ihrer christlichen Überzeugung. Und sie schlussfolgert, „dass diese Botschaft für die Gewerkschafter, für alle Gewerkschafter wichtig ist – eigentlich“ (3: 40). Solcherlei Einsichten von Seiten der Kirche unterstützt zu sehen, ist ihr ein großes Anliegen, hilft es doch zusätzlich, den Stellenwert der Gewerkschaft als eine „Wertegemeinschaft“ zu untermauern.

In der Gegenwart heben Gewerkschafter eine breite gemeinsame Basis hervor, demzufolge sich die christlichen sowie die gewerkschaftlichen Überzeugungen und Forderungen in der konkreten gesellschaftlichen Praxis keineswegs widersprechen. Denn beides „schließt sich überhaupt nicht aus. Einen Gegensatz kann ich nicht wirklich erkennen“, so ein Gewerkschaftsfunktionär aus Hessen, der auf eine große Schnittmenge in der seit zehn Jahren „fruchtbaren Zusammenarbeit“ (4:42 II) mit der Evangelischen Kirche und anderen gesellschaftlichen Institutionen in der Region verweist.

Es gibt eine schlichte Antwort auf die Frage nach inhaltlichen Gemeinsamkeiten, die da lautet: „Der Grundgedanke der Solidarität, der Gerechtigkeit ist in beiden vorhanden“. Wieso könne man da nicht, so fährt er fort, wo doch die gleichen Interessen vorhanden wären, „verdeutlichen, dass man eigentlich zusammen gehört und sich auch braucht. Dass ist ja kein verkehrter Gedanke, deshalb finde ich das vollkommen in Ordnung“ (6:80 II).

In den christlich inspirierten Wertvorstellungen werden zudem Parallelen zu den sozialistischen in den Gewerkschaften gesehen. In den Gewerkschaften besteht jedenfalls der Eindruck, dass diese „ja auch sehr ähnlich“ seien. Demzufolge sind die daraus abgeleiteten praktischen Orientierungen trotz ihrer unterschiedlichen Herkunft für „alle in den Gewerkschaften-Aktiven von sehr großer-Bedeutung“ (3:40), wie eine Befragte betont. Angesichts gemeinsam vertretener Grundsätze sieht sie große Chancen für eine

Zusammenarbeit, denn „das sind Werte, die Kirche mit Gewerkschaften verbinden. Also: Ich sehe da sehr viele Gemeinsamkeiten“ (3:33). Wie das Gemeinsame sich konkretisieren ließe, welche Themen und Herausforderungen gemeinsam interessieren könnten, darauf wird gleich noch einzugehen sein.

Über die Rolle der Kirche werden allerdings auch kritische Kommentare laut, die die Institution in ihrer sozialen Struktur betreffen, vor allem mit Bezug auf das kirchliche Milieu und die allgemeine Außenwirkung der Kirche. Demzufolge nehmen die so genannten einfachen Gewerkschaftsmitglieder Kirche eher als eine „Institution“ wahr, „die sich in ihren Sonntagsgottesdiensten, in ihren Gremien, in ihren Gesprächskreisen am liebsten mit Akademikern umgibt und weniger sozusagen mit der ‚werkstätigen Bevölkerung‘. Die kommt da nicht vor“ (26: 12), so eine skeptische Wahrnehmung. Ein kirchlich eng Verbundener meint, dies für die Mehrzahl der Mitglieder seiner Organisation sagen zu können: „Ich glaube, die allermeisten Gewerkschaftsmitglieder haben den Eindruck, da werden sie nicht wahrgenommen“ (26:12). Positiv erlebte Ereignisse, die als Gegenbeispiele in Erinnerung bleiben, verändern den Gesamteindruck vieler Menschen augenscheinlich kaum oder bleiben als ein widersprüchliches Bild von Kirche im Bewusstsein.

Nach Einschätzung der Befragten gibt es trotz alledem nur Wenige mit ausgeprägten Vorbehalten gegenüber Kirche. Aus der Arbeitnehmervertretung eines großen Konzerns liegt dazu folgende Aussage vor: „Also, wenn ich alles sehe, dann ist es ein kleiner Teil, ich sage mal zehn Prozent der Leute, die eine starre Haltung haben, die sagen: ‚Ich gehe nicht in die Kirche rein und ich will mit denen überhaupt nichts zu tun haben‘“ (1:39; vgl. 5:41, 17:12, 19:12), so die Einschätzung eines langjährigen Betriebsratsmitgliedes mit Bezug auf die Einladung zur Beteiligung an der kirchlich-gewerkschaftlichen Veranstaltungsreihe mit dem Titel „Politisches Nachtgebet“.

Solidaritätserfahrungen sind nachhaltig wirkende Erlebnisse, die zu unterschätzen für Gewerkschaften ein großer Fehler wäre. Es ist eine gewerkschaftliche Gewissheit: „Wir haben die Kraft dadurch, dass wir als Gemeinschaft mehr sind als die Summe unserer Teile. Und das ist ein Wert (an und für sich). Also Solidarität mit Starken für die Schwachen“ (3:33) und sich dabei als Gemeinschaft selber stärken, so lautet der persönliche Leitsatz einer Gewerkschafterin.

Darüber sind sich Gewerkschafter jedenfalls im Klaren, dass ihr Engagement nur auf einer bestimmten „grundsätzlichen Werteebene“ (19:15) funktioniert. Nach den Vorstellungen eines IGM-Vertreters sollten Gewerkschaften grundsätzlich „eigentlich eine gemeinsame Bewegung sein“, ein breites Bündnis, nicht nur, wenn nach gescheiterten Tarifverhandlungen ein Streik angesagt ist. Das Thema „Solidarität“ besitzt für ihn letztlich eine ganz praktische Dimension, nämlich „gemeinsam etwas zu tun“ (19:16). Und der Kreis derjenigen, die im Sinne des Gemeinwohls etwas zusammen unternehmen wollen, reicht heute weit über gewerkschaftliche Organisationsgrenzen hinaus.

Doch bei aller gewerkschaftlichen Wertschätzung für das Engagement von Kirche in der Arbeitswelt sollte nicht der Eindruck entstehen, dass Kirche innerhalb des gewerkschaftlichen Raums den Status einer Dauerpräsenz erlangt hätte. Darauf verweist u. a. ein süddeutscher IGM-Funktionär kritisch-skeptisch. Dies ist zumindest die „Wahrnehmung aus Betriebsratssitzungen, Vertrauensleutesitzungen, Mitgliederversammlungen“, wie er sagt. Um das zu ändern, müssten kirchlich orientierte Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter stärker auf den Plan treten.

Dies sagt er hoffnungsvoll, denn – so seine Erfahrung – „sobald jemand in einem gewerkschaftlichen Kreis ist, jemand, der auch kirchlich engagiert ist, aus einem Kirchengemeinderat (kommt) oder der eine Jugendgruppe leitet, dann findet da sofort eine gemeinsame Reflexion“, eine Debatte statt. Die notwendige Offenheit sei in Gewerkschaftskreisen dafür längst vorhanden, bestätigt der Interviewpartner: „Ich erlebe heute kein Blockieren, etwa nach dem Motto ‚Geh‘ mir bloß weg mit der Kirche“ (8:43).

An einer mangelnden Aufnahmebereitschaft von christlich-ethisch orientierten Argumenten liegt es auf Seiten der Gewerkschaften also nicht, wenn die kirchliche Präsenz in Betrieben und Gewerkschaften gegenwärtig noch entwicklungsbedürftig ist. „Das erlebe ich nirgends“, bestätigt der süddeutsche Gewerkschaftsfunktionär. Vielmehr mahnt er mehr Engagement an: denn „wenn ein Thema nicht von jemand persönlich hereingetragen und vorangetrieben wird, dann findet (eine solche Diskussion) auch nicht statt. Das ist so“ (8:43). Ein mutiges Auftreten Einzelner – die von einem fruchtbaren Zusammenwirken von christlichen wie gewerkschaftlichen Aktivitäten überzeugt sind und die beides zusammendenken können – ist also eine wesentliche Voraussetzung für mehr Präsenz der Kirche in der Arbeitswelt.

Die Befragten teilen die Auffassung, dass „beide gesellschaftlichen Gruppen zusammenrücken sollten und können, weil sie was zu sagen haben. Und zwar im Sinne der Menschen und im Sinne des gesellschaftlichen Zusammenhalts“ (2:79 II), ebenfalls im Sinne der menschlichen Freiheit für jedermann. So lautet eine Aussage, die den generellen Tenor der Interviews wiedergibt. Solche Perspektiven könnten Kirche und Gewerkschaften zusammen „hervorragend vermitteln“ (2:79 II).

Beide Institutionen verbindet nach Auffassung von Befragten das Organisationsprinzip der Offenheit. Das heißt für die Kirche: „Jeder gehört dazu, der sich zu diesem Glauben bekennen will“. Gleichmaßen verfahren Gewerkschaften: „Jeder gehört dazu, der bei uns mitmachen will und sich gemeinsam für unsere Ziele einsetzen will“ (3:79 II). Bei den Gewerkschaftern und den kontaktierten Betriebsräten herrscht jedenfalls die Hoffnung vor, auf der Grundlage „ähnlicher Werte“ zusammenarbeiten zu können und auf diese Weise die Basis der erreichbaren Gruppen vergrößern. Dies schließt die Chance für die Kirche ein, von den Menschen „auch in der Arbeitswelt wahrgenommen zu werden“ (4:80 II). Ein gemeinsamer Auftritt verspricht zudem, in der Öffentlichkeit eine stärkere Beachtung zu finden (siehe 4:80 II), als es jeder für sich allein erreichen könnte.

Auf einen kritischen Aspekt ist noch hinzuweisen, der die Organisation „Gewerkschaften“ betrifft. In der Interviewreihe wurde ein Widerspruch laut, wenn es um die Aktivitäten der so genannten Christlichen Gewerkschaft geht, die sich als Dachverband und Gegenorganisation zu den DGB-Gewerkschaften Mitte der 50er Jahre gründete. Irritationen tauchen allein schon deswegen auf, weil diese Organisation nach Auffassung der Interviewten illegitimer Weise das Adjektiv „christlich“ in ihrem Namen führt. Dies aber hat nicht selten zu Verwechslungen mit kirchlichen Akteuren bzw. mit kirchlich orientierten Arbeitnehmervertreterinnen aus dem Organisationsbereich des DGB zur Folge gehabt, mit weitreichenden negativen Konsequenzen für die Kirche. Deshalb komme es beispielsweise vor, dass „das Wort christlich ja nur negativ belegt ist“ (2:39). Das Auftreten der so genannten „Christlichen“ erleben Gewerkschafter aus den DGB-Gewerkschaften als „ein großes Manko“, nämlich wegen möglicher Verwechslungsgefahr im Tagesgeschäft. Zudem empfehlen Gewerkschafter der „Institution Kirche aufzupassen, mit wem sie sich da einlässt“ (2: 39; ähnlich u.a. 6:42, 7:42).

Weil diese kritische Einstellung von der Evangelischen Kirche prinzipiell geteilt wird, bleibt es letztendlich für beide großen Kirchen eine Aufgabe, dies in der Öffentlichkeit auch immer wieder deutlich zu machen. Dies allein schon aus Gründen des Selbstschutzes. Denn nicht selten trifft man auf die Vermutung, dass hinter der Organisation der so genannten „Christlichen“ tatsächlich die Kirche als Institution stehe.

B.4 Zusammenarbeit im Urteil von gewerkschaftlichen Akteuren – Kirche als kritisch-solidarischer Kooperationspartner der Gewerkschaften

B.4.1 Grundlagen und Wertschätzung kirchlichen Engagements in der Arbeitswelt

Die Beurteilung des kirchlichen Engagements in Arbeitswelt und Gesellschaft durch die gewerkschaftlichen Kooperationspartnerinnen und -partner aus Organisation und Betrieben erfolgt unter den Fragestellungen:

- Was sind die Meinungen über das Engagement der Kirche in der Arbeitswelt, im positiven wie im negativen Sinne?
- Welche herausragenden Beispiele begründen diese Einschätzungen?

Die Antworten auf die Fragen werden unter fünf Gesichtspunkten dargestellt:

1. Grundlagen der Kooperation und gemeinsame Interessen
2. Solidaritätsbekundungen bei Aktionen der Arbeitnehmerschaft
3. Erfahrungen mit Kirche im gewerkschaftlichen Tagesgeschäft
4. Institutionalisierte Kooperationsbeziehungen – historische Erfahrungen als Vorbild?
5. Persönliche Erfahrungen mit kirchlichen Kooperationspartnern und -partnerinnen

B.4.1.1 Grundlagen der Kooperation und gemeinsame Interessen

Die gewerkschaftlichen Akteure messen den Kirchen nach wie vor einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert zu. Sie bescheinigen den Industriefarrern und kirchlichen Referenten, einen großen Anteil an der Wertevermittlung in der Gesellschaft zu haben. Jedenfalls sind sie der Ansicht, dass die Wahrnehmung einer solchen Funktion bislang „bei der Kirche sehr nachhaltig festzumachen“ (8:9) ist. Sie verbinden diese Feststellung mit dem ausdrücklichen Wunsch an die Kirchen, in Fragen der „humanitären Werte“ in der Gesellschaft künftig sogar „eine stärkere Orientierung“ zu geben.

Aus den Interviews geht zudem unzweifelhaft hervor, dass das kirchliche Handeln in der Arbeitswelt weitaus mehr gewerkschaftlich und betrieblich engagierte Menschen erreicht, als es die bloße Zahl der Kirchenmitglieder unter den beruflichen Arbeitnehmervertretern und -vertreterinnen zunächst vermuten lässt. Die Zusammenarbeit von Kirche-Betrieb-Gewerkschaften stellt offenbar für die Kooperanden aus der Arbeitswelt eine wertgeschätzte Hilfe dar, unabhängig von der Intensität ihrer persönlichen Bindung an die so genannte Amtskirche.

Das heißt also: Die Reichweite und Wirtiefe, die Bedeutung kirchlichen Handelns und Engagements in der Arbeitswelt geht weit über den Kreis formell kirchlich gebundener Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter hinaus. Kirche kann sich also ihrer gewichtigen Rolle für die Menschen in der Arbeitswelt sicher sein, - dies nicht zuletzt auch im

Sinne der Wahrnehmung öffentlicher Verantwortung für die abhängig Beschäftigten in der Wirtschaft wie für die sozial Schwächeren in der Gesellschaft.

In Wahrnehmung von Verantwortung für Andere schätzen die gewerkschaftlichen Gesprächspartner die Möglichkeit zur Selbstreflexion und Selbstvergewisserung ihres Tuns, die ihnen im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Kirche geboten wird. Sie benötigen moralische Stärkung genauso wie konkrete Unterstützung bei Aktionen. Und dies nicht erst im Falle von betrieblichen und wirtschaftlichen Turbulenzen, wie beispielsweise im Rahmen von solidarischen Aktivitäten in Krisensituationen sowie bei angekündigten Betriebsschließungen.

Gewerkschaftliche Akteure und Arbeitnehmervertreter aus den Betrieben schätzen die Zusammenarbeit mit kirchlichen Mitarbeitenden sehr hoch ein. Aber sie heißen durchaus auch produktive Irritationen in der Zusammenarbeit mit kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut. Beispielhaft für eine solche Haltung steht ein IGM-Vertreter, der seine Erfahrungen mit der Kirche mit drei Adjektiven: „friedlich, konfliktär, vermittelnd“ beschreibt.

Zunächst nennt er den Fall, wo die offizielle Kirche gemeinsam mit den Gewerkschaften zu Betriebsratswahlen aufruft und dabei auch Gemeindepfarrer partnerschaftlich mit einem Betriebsratsvorsitzenden öffentlich auftreten.

Für ihn wäre des Weiteren ein konfliktbelastetes Moment „eine Streiksituation beispielsweise oder eine Auseinandersetzung mit einem einflussreichen Unternehmen“. Dabei könnte ein Konflikt grundsätzlicher Art entstehen, nämlich dann, wenn leitende Mitglieder des Unternehmens ebenfalls innerhalb der Kirche aktiv sind. Doch auch in solchen Situationen erleben Gewerkschafter „trotzdem eine große Offenheit der Kirche“, wie er bestätigt. Gewerkschafter seien aber ihrerseits ebenfalls bereit, „Kirche auch eine andere Rolle zuzubilligen“, weil sie wissen, dass Kirchen strukturell gesellschaftliche „Querschnittsorganisationen“ darstellen würden. Sie zeigen Verständnis dafür, dass im Konfliktfall manche „Formulierung natürlich nicht in der Schärfe, die man gerne hätte“ (8:62 I), in die öffentliche Debatte gelangt.

Mit dem dritten Aspekt ist das „Helfende und Vermittelnde“ gemeint. Hierbei geht es um qualifizierte Hilfe bei brenzligen Themen, wie zum Beispiel beim Thema ‚Mobbing und psychische Probleme in der Belegschaft‘, wo kirchliche Fachkräfte eine hoch geschätzte Hilfe darstellen. Gleichmaßen anerkannt ist des Weiteren die Moderatorenrolle, die von kirchlichen Exponenten bei Großkonflikten, wie zum Beispiel bei Betriebsschließungen (s. auch 1:63 und 2:64 I), des Öfteren eingenommen wurde.

Nach Überzeugung von gewerkschaftlichen Akteuren liegt eine Zusammenarbeit im beiderseitigen Interesse von Kirche und Gewerkschaften. Einige kritische Momente der Beziehung zwischen beiden sind dabei allerdings im Blick zu behalten:

1. Kooperierende Gewerkschafter anerkennen durchaus ein Eigeninteresse der Kirche, denn sie habe „immerhin einen emanzipatorischen und auch einen missionarischen Auftrag“ (15:23). Nach der Einschätzung eines langjährig kooperierenden Gewerkschafters aus dem IGM-Bereich dürfte für die Kirche deshalb „die Arbeitswelt und damit Gewerkschaft schon hochinteressant“ (15:24) sein. Er hält es für legitim, wenn sie in solchen Bereichen aktiv ist, wo viele Menschen („Massen“) erreichbar erscheinen. In der Kooperation mit den Gewerkschaften sieht er eine besondere Chance für die Kirche, weil es für sie „der einfachere Weg“ sei,

„über Organisationen, über Institutionen“ den Weg zur Arbeitnehmerschaft zu gehen.

2. Den Befragten bleibt ein anderer Zugang der Kirche zur Arbeitswelt als den über die Organisationen der Arbeitnehmerschaft schwer vorstellbar. Große Skepsis konzentriert sich in folgender Aussage: „Ich glaube, dass es der Kirche schwerfallen würde, ihre kirchlichen Aufgaben und Botschaften über den Arbeitgeberverband und über Arbeitgebereinrichtungen im Unternehmen abzusetzen.“ Der „Schlüssel“, um in das jeweilige Unternehmen hinein zu kommen, liege vielmehr in der Hand des Betriebsrates, jedenfalls wenn es um Arbeitnehmerfragen gehe. Vor allem sei die betriebliche Arbeitnehmer-Vertretung in der Lage, einen „Zugang zu den arbeitenden Menschen und zu deren Sorgen und Nöten“ (15:24) zu verschaffen. Das zum einen, was die Zugänge kirchlicher Einrichtungen zur Arbeitswelt betrifft. Zum andern wissen Betriebsratsmitglieder sehr wohl auch, dass man von den Problemen der Arbeit „außerhalb des Betriebes ja nur wenig hört“ (15:24). Eingestanden wird, dass ein Erwerbstätiger nach langer Arbeit wenig Lust spüre, „über das zu sprechen, was er tagtäglich 8 Stunden, 10 Stunden tut und wie er es tut und warum er es tut“. Zudem fehlten attraktive Kommunikationsorte, wo entsprechende Fragestellungen außerbetrieblich verhandelt werden könnten. Dem allgemein geringen Interesse an Fragen der Arbeitswelt und Wirtschaft etwas entgegenzusetzen, haben Kirchen mit ihren speziellen Diensten demzufolge gute Möglichkeiten.
3. Dass Kirchen einen Betrieb beziehungsweise ein Unternehmen in den Fokus nehmen, finden Gewerkschafter dann akzeptabel, wenn bestimmte Ereignisse im Betrieb von öffentlichem Interesse sind, das heißt „ein öffentlicher Vorgang aus dem Unternehmen (...) sich auch mit kirchlichen Botschaften verbinden lässt“. Dazu ein Interviewpartner: „Das ist für mich völlig o.k., das ist sogar wünschenswert und richtig“ (15:24). Mit dieser Aussage wird nicht nur die Akzeptanz kirchlicher Einmischung bestätigt, sondern nachdrücklich erwartet.
4. Grundvoraussetzung für ein kooperatives Klima ist die gegenseitige Akzeptanz und der ehrliche Respekt voreinander. Beides zu erreichen, bedarf es mancherorts noch eines gemeinsamen Lernprozesses, den es zu fördern gelte. Dadurch würde auch die „Kompetenz von beiden deutlich erhöht“ (15:24), ist sich ein kooperationserfahrener Gewerkschafter sicher. Die Zusammenarbeit bietet die Chance, das Verständnis für die Aufgaben des anderen zu erhöhen, jeweilige Unterschiede zu erkennen sowie vermeintliche Differenzen zu beseitigen. Das scheint eine wichtige Herausforderung zu sein, denn von selbstredenden Gemeinsamkeiten beider Institutionen, von einem unhinterfragten Miteinander, kann auch heute noch nicht ausgegangen werden. Vielmehr sollte man zur Kenntnis nehmen: „Es ist ja nicht überall so, dass man glaubt, dass Kirche und Gewerkschaft zusammen passen“ (15:24). Solcherlei skeptische Auffassungen sind auf beiden Seiten heute zwar selten anzutreffen, doch gänzlich überwunden sind sie keineswegs. So die Feststellung eines Gewerkschafters: „Manchmal, ich kenn auch die These, dass man nur ordentlicher Gewerkschafter sein kann, wenn man Kirche außen vorlässt“ (15:24). Gleichwohl gilt mehrheitlich die Aussage, dass von einer Zusammenarbeit „beide profitieren können“ (15:24).
5. Aus den Stellungnahmen von Gewerkschaftern und Betriebsratsmitgliedern spricht großes Zutrauen gegenüber den Kirchen wie gegenüber der eigenen Organisation, vor allem in zwei wesentlichen gemeinsamen Anliegen: nämlich den Zusammenhalt der Gesellschaft zu stärken sowie als moralischer Faktor aner-

kannt zu sein. Die Einschätzung wird also ausgesprochen, dass „die Bevölkerung beiden zutraut, dass sie in der Lage sind, die Gesellschaft zusammenzuhalten, und dass der Kirche noch mehr als den Gewerkschaften zugesprochen wird, die moralische Instanz schlechthin (zu sein)“ (15:24). Gewerkschafter würdigen in diesem Zusammenhang durchaus den Vorteil, den ihre Organisation aus den Beziehungen zur Kirche erlangt, denn „das tut wiederum auch Gewerkschaften gut, mit der moralischen Instanz schlechthin (...) zu kooperieren“ und sich auch instruktive „Dinge anhören“ zu können; „vielleicht auch mal was von sich zu geben“ (15:24).

Die allgemeinen Einschätzungen von gewerkschaftlichen Akteuren über die Zusammenarbeit sollen nun anhand einiger relevanter Handlungsfelder konkretisiert werden.

B.4.1.2 Kirchliche Solidaritätsbekundungen bei gewerkschaftlichen Aktionen

Solidaritätsbekundungen von Seiten der Kirche haben bei Auseinandersetzungen um betriebliche Anpassungsmaßnahmen, im Extremfall bei Betriebsschließungen, eine besonders intensive Wirkung, was zahlreiche historische Beispiele belegen.⁷⁵ Diese Thematik kam auch in den Interviews fast immer zur Sprache.

Da erfreut die völlig unerwartete Kontaktaufnahme des örtlichen Pastors den Betriebsrat und die zuständige Funktionärin außerordentlich. Anlass war die Personalpolitik eines mittleren Unternehmens, das von 1000 Beschäftigten und zusätzlich drei Betriebe ausgliedern wollte. Verschärfend kam dessen Absicht hinzu, keine Tarifverträge mehr abzuschließen zu wollen. In dieser Situation war das Angebot des Pastors vor Ort so überraschend wie außerordentlich hilfreich. Die Gewerkschafterin erinnert sich an dessen Worte: „Leute, wenn wir etwas tun können (...) lasst uns das wissen. Wir würden gerne unterstützen.“ Zu den Angeboten zählten ausdrücklich auch seelsorgerliche Hilfen. Die IGM-Funktionärin aus Norddeutschland macht aus ihrer freudigen Zustimmung keinen Hehl: „Das fand ich ganz toll, dass ist hier in der Gegend nicht üblich“ (3:58). Und auch im Süden der Republik – bei einem Streik gegen den Stilllegungsbeschluss eines bedeutsamen Unternehmens der Elektroindustrie – ist von einer „ganz großen Resonanz“ der streikenden Arbeiter auf die Ansprachen von kirchlichen Vertreterinnen und Vertretern die Rede (26:12).

So sind die Positivbeispiele des kirchlichen Engagements bei Auseinandersetzungen um Werksschließungen in der jüngeren Vergangenheit in Erinnerung geblieben, wo auch kirchliche Repräsentanten eine „ganz große Resonanz bei den streikenden Arbeitern“ erfuhren. Dabei nahmen kirchliche Akteure eine exponierte Rolle ein, „wo dann in einer besonderen Krisensituation, einer betrieblichen Krisensituation oder auch einer persönlichen Krisensituation, Kirche als Institution oder einzelne Pfarrerinnen und Pfarrer oder einzelne Mitarbeiter der Kirche plötzlich wichtig werden“ (26:12), nicht zuletzt auch in ihrer besonderen Funktion als Seelsorger (u. a. in: 1:57, 3:59, 5:59, 6:60; 4:63 II, 19:19).

Gewerkschafter und Betriebsräte legen auf die Mitwirkung kirchlicher Akteure im Konfliktfall besonders großen Wert. Sie wissen aber auch von dem spezifischen Auftrag der Kirche, der nur in bestimmten Bereichen mit dem der Gewerkschaften gleich sein kann. Deshalb unterbleiben auch überzogene Ansprüche an die Institution Kirche von deren

⁷⁵ Harry W. Jablonowski (Hg.), Kirche und Gewerkschaften im Dialog: Bd.1 Mitbestimmungsdiskussion und Ansätze kritischer Solidarität; Bochum 1987; Bd.2 Ungleiche Partner vor gemeinsamen Aufgaben, Bochum 1989

Seite. Ein IGM-Funktionär kommt somit zu einer abwägenden Beurteilung: „Manchmal finde ich in der Formulierung nicht die Schärfe, die ich gern hätte. Aber da muss ich der Kirche auch eine andere Rolle zubilligen“ (8:62). Dass eine offene Parteinahme von Kirche gegenüber Gewerkschaften und Betriebsräten nicht immer einfach durchzuführen ist, dafür wird von gewerkschaftlicher Seite Verständnis aufgebracht.

Nur rhetorisch ist denn auch die Frage gemeint, wenn ein Gewerkschaftsfunktionär mit Blick auf Werksschließungen darüber nachsinnt: „wo, wenn nicht bei den Menschen, sollte die Kirche in solchen Auseinandersetzungen am Ende sein?“ Diese Überlegung stellt er vor dem Hintergrund seiner positiven Erfahrungen mit der Kirche bei Werksschließungen in der Region an und angesichts langfristiger guter Kontakte miteinander. Von gewerkschaftlicher Seite wird positiv vermerkt, dass es „überwiegend Vertreter der Kirche sind, die in solchen Situationen Stellung beziehen und eine Meinung haben“. Dass eine solche Wertschätzung „den Betroffenen sehr gut tut“, heben Gewerkschaftsvertreter ausdrücklich hervor, dies mit der Vermutung, dass ein solches öffentliches Auftreten „auch der Institution Kirche sehr gut tut“ (4:63 II). Dabei blenden sie in brenzligen Fällen die Möglichkeit von internen Konflikten und Meinungsverschiedenheiten innerhalb der Kirche keineswegs aus; umso mehr begrüßen sie eine Einmischung.

Man ist sich prinzipiell darüber im Klaren, dass im Konfliktfall „Widersprüchlichkeiten in der Kirche“ auftreten können, wenn z.B. leitende Vertreter eines kriselnden und in Anpassung befindlichen Betriebes ebenfalls in der Kirche mitwirken. Gleichwohl vertrauen Gewerkschafter auf „eine große Offenheit“ im Umgang miteinander (8:62; vergleiche auch 3:65), wobei zudem keiner von ihnen den Kontakt der Kirche zu Unternehmern grundsätzlich in Frage stellt. Doch „die sozialkritische Rede“ und eine aufklärerische, brennende Fragen zuspitzende Moderatoren-Rolle dürfe Kirche sich aber unter keinen Umständen absprechen lassen; so der ausdrückliche Wunsch aus den Gewerkschaften (beispielhaft 2:58,64; auch 3:65).

Die dargelegten Positionen zusammen betrachtet kann geschlussfolgert werden: ein oberflächliches Miteinander-Fraternisieren, das heißt eine inhaltlich unbedeutende bloße Kontaktpflege, kann nicht im Sinne von gewerkschaftlichen Akteuren sein. Eine solche Haltung teilen zweifelsohne ebenfalls die kirchlichen Akteure. Vielmehr sind sich beide Seiten darin einig, dass es darum gehen muss, ein jeweils eigenständiges Profil zu bewahren und dies auch deutlich zu machen. Nur auf diese Weise wird man einander wirklich stärken und mehr öffentliche Wirkung erzielen können.

Allerdings finden isolierte Aktivitäten von Mitarbeitenden der Kirche sehr bald dort ihre Grenzen, wo das ureigene Terrain von Betriebsrat und Gewerkschaft ungefragt betreten wird. Kirchliche Akteure stoßen dann auf deutlichen Widerspruch, wenn sie für sich Rollen in Anspruch nehmen wollen, die das eigentliche Geschäft von Arbeitnehmervertretern betreffen. Das sind Situationen, wo jene „glauben, sie wären die besseren Betriebsräte. Das hat es ja auch mal gegeben, da geht das schief“ (26:12,11), wie dies ein Gewerkschafter im Rückblick auf frühere Erfahrungen kritisiert. Konflikte mit den Gewerkschaften folgen dann auf dem Fuße, was Beispiele in der Vergangenheit belegen (20:9). Mit zunehmender Rollensicherheit der Kooperationspartner, das heißt „seitdem beide sich auf ihre jeweilige Rolle verständigt haben“ (26:13), scheint derlei Spannungen nun vorgebeugt zu sein (ähnlich u.a. auch 12:14,15).

Doch es gibt auch Kritik an bestimmten kirchlichen Einlassungen, die zwar als gut gemeint daherkämen, aber sich aufgrund von zu allgemein formulierten ethischen Ansprüchen als wenig hilfreich erwiesen haben. Als Beispiel wurde folgender Problemzusam-

menhang geschildert: „Verbesserungswürdig wäre es, wenn man sich als kirchlicher Vertreter hinstellt und - ich sage jetzt mal – Gerechtigkeit, ja, nur allgemein beschreibt, aber wir als Gewerkschafter in ganz konkreten Prozessen drinstecken. Also mir nützt da nichts“ (10:16). Der Befragte fordert Differenzierung ein, das meint konkret eine differenzierte Wahrnehmung seiner „alltäglichen Praxis“. Damit verlangt er die Berücksichtigung seiner realen Situation als verantwortlicher Handelnder in Bezug auf die sehr unterschiedlichen ökonomischen und beschäftigungspolitischen Lagen in den einzelnen Branchen seines gewerkschaftlichen Organisationsbereiches. Es reicht also mitnichten aus, große ethische Kategorien zu formulieren und allgemeine Forderungen in den Raum zu stellen, wie zum Beispiel die nach sozialer Gerechtigkeit, ohne zugleich realistische Handlungsperspektiven zu benennen, die die proklamierten Ansprüche erfüllen könnten.

Als typische Situation wird eine Versammlung genannt, wo sich ein kirchlicher Mitarbeiter mit folgenden Worten in die Debatte einbrachte: „Es ist eine Schweinerei, dass da Menschen aus den Betrieben entlassen und Arbeitsplätze abgebaut werden. Das ist mit all seinen Folgen ungerecht, denn dann sind sie nicht mehr Teilhabende in der Gesellschaft“ (10:16), so die Nacherzählung aus der Erinnerung des Gewerkschafters. Das Problem bei solchen Statements ist demnach nicht die prinzipielle Position, die bezogen wird. Der Knackpunkt ist vielmehr die unklar bleibende praktische Schlussfolgerung angesichts der betrieblich-ökonomischen Anpassungszwänge und der Bemühungen des Betriebsrates, einen „den Umständen entsprechenden richtigen Weg zu finden“ (10:16). Das könne, wie im vorliegenden Falle, das Bemühen darum sein, die von Personalreduzierungen betroffenen Menschen „so sozial flankiert wie möglich gehen zu lassen“, um den verbleibenden Beschäftigungsstand längerfristig abzusichern.

Gewerkschafter fordern also von ihren kirchlichen Kooperationspartnern bei Einmischungen sowohl Empathie wie ein differenziertes Wissen über die real komplexen Situationen, das heißt über Verhandlungsabläufe und Rahmenbedingungen ein. Zu vermuten ist ansonsten, dass sich Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter unter Druck gesetzt fühlen, ein unrealisierbares abstraktes Ethos erfüllen zu sollen.

Angesichts eines drastischen Personalabbaus kommen manchem der Verantwortlichen selbst Zweifel über den richtigen Kurs seines eigenen Handelns, wie den folgenden Worten zu entnehmen ist: „Da fühlt man sich irgendwie in so einer Situation, so nach dem Motto: Ja, eigentlich ist es falsch. Eigentlich müsste man hingehen, ganz strikt, und sagen: also, das ist eine Schweinerei. Genau!“ (10:16). Doch nach dem Realitätsprinzip zu urteilen legt sich der hier Auskunft Gebende Rechenschaft darüber ab, dass der absolute Anspruch nicht zu verwirklichen ist. In diesem Beispiel geraten also allgemeine sozialetische Ansprüche, die einer Gesinnungsethik entspringen, unmittelbar in Konfrontation mit der an der Verantwortungsethik orientierten Praxis des Arbeitnehmervertreters. Auf der Suche nach aktuell realisierbaren und verantwortbaren Lösungen fühlt dieser sich jedoch eher allein gelassen.

Die Dilemma-Situation kommt in folgender Darstellung des betreffenden Gewerkschafters zum Ausdruck: „Und da hat man manchmal so den Eindruck, als ob man dann also derjenige ist, der eben diesem Anspruch nicht gerecht wird, weil man eben nach differenzierten Lösungen suchen muss. (...) und dafür würde mir ein bisschen Differenzierung guttun“ (10:16), wie er beteuert, obwohl er die Grundsatzposition seiner kirchlichen Kooperationspartner moralisch grundsätzlich teilen könne.

B.4.1.3 Kooperationserfahrungen im gewerkschaftlichen Tagesgeschäft – Wirkung öffentlicher Präsenz von Kirche vor Ort

Erst im Augenblick des Konfliktes in Betrieben und Wirtschaft eine Kooperation mit den Gewerkschaften aus der Taufe heben zu wollen, ist in der Regel wenig erfolgversprechend. Dagegen findet es großen Zuspruch, wenn auch im Alltag die kleinen wie großen arbeitspolitischen Themen wahrgenommen werden und Anlass zum gemeinsamen Handeln geben. Das kann das einfache Bemühen von kirchlichen Mitarbeitenden sein, sich über betriebliche Problemlagen in gewisser Kontinuität zu erkundigen und damit Aufmerksamkeit zu zeigen und Interesse zu bekunden (20:12).

Dies können gemeinsame Aktivitäten zu bestimmten Anlässen sein, wie beispielsweise zum 1. Mai, wo Kirche mit eigenem Stand und anderen Präsentationen dabei ist. Das sind des Weiteren solche Beispiele, wo offizielle Vertreter der Kirche zentrale Errungenschaften der Arbeitnehmerschaft, wie die Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen, öffentlich persönlich und medial unterstützen. So findet auf Gewerkschaftsseite große Beachtung, wenn nicht nur der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (KDA) zu Betriebsratswahlen aufrufen, sondern ebenfalls Repräsentanten der so genannten Amtskirche – und zwar nicht nur auf landeskirchlicher und EKD-Ebene, sondern auch vor Ort. Der Auftritt von Pfarrern beider Konfessionen zusammen mit Gewerkschaftsfunktionären und Betriebsratsmitgliedern könnte der lokalen Öffentlichkeit, einschließlich der heimischen Presse, veranschaulichen, dass es zwischen beiden Organisationen gemeinsame Vorstellungen in zentralen Fragen des gesellschaftlichen Zusammenlebens und des Wirtschaftens gibt, zumindest inhaltliche Überschneidungen.

Dies gilt ganz besonders mit Bezug auf das Grundsatzthema „Übernahme von Verantwortung“ für andere, für die Gemeinschaft im Betrieb und für das Gemeinwesen generell. Das sind unbestreitbar Themen, die nicht nur im Protestantismus einen hohen Stellenwert besitzen. Ein gemeinsames Auftreten von Repräsentanten beider Institutionen könnte das sichtbar dokumentieren. Gewerkschaften schätzen diese Form der Präsenz als wirkungsvoll ein, als wirksamer jedenfalls, als das bloße Schriftwerk. Denn allein kirchliche Schriften, die „von oben herunter kommen, (...) nimmt zunächst mal kein Mensch wahr“ (8:62), gibt der Interviewpartner kritisch zu bedenken.

Für die wenigen kirchenfernen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter der Interviewreihe ist die Kirche gleichwohl eine relevante gesellschaftliche Institution, mit der zu kooperieren erstrebenswert ist. So berichtet ein weiterer IGM-Funktionär, dass er den Kontakt und die Zusammenarbeit mit der Kirche mittlerweile intensiver betreibt, allerdings erst „in den letzten fünf, sechs Jahren“ (14:10). Der Grund dafür lag jedoch eher am Zuschnitt seines vorherigen Arbeitsbereiches. Ein weiterer Grund bestand darin, dass bestimmte Themen, wie Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik, vor allem dem Kompetenzbereich des DGB zugeordnet waren und auch heute noch weniger in den Handlungsbereich der Einzelgewerkschaften fallen.

In der Gesamtschau ist festzuhalten: Selbst wenn die institutionelle Präsenz der so genannten offiziellen Kirche nach Einschätzungen aus Gewerkschaftskreisen zu wünschen übrig lässt, so fällt doch die Beurteilung der Zusammenarbeit mit den kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen durchweg positiv aus. Denn schließlich erleben die interviewten gewerkschaftlichen Akteure die Kooperationspartnerinnen und -partner aus den Einrichtungen der Kirche als „helfende und vermittelnde“ Mitarbeiter. Sie betonen zudem, in der Kooperation durchweg qualifizierten Kräften zu begegnen, die in der Lage sind, sich um Menschen auch in deren persönlich kritischen Situationen zu kümmern.

Sie schätzen deren Qualifikationen, mit dem selbstkritischen Eingeständnis, dass „wir als Gewerkschaften solche oft nicht bieten können“ (8:62). Dabei geht es unter anderem um die Themenfelder: Mobbing, Benachteiligten-Förderung, Burnout-Syndrom, Konfliktmanagement.

B.4.1.4 Institutionalisierte Kooperationsbeziehungen – historische Beispiele als Vorbild?

Das Verhältnis der Kirchen zur Gewerkschaft sowie zu Betriebsräten ist im Bereich des Bergbaus, vor allem im Ruhrgebiet, von besonderer Qualität. Man kann sagen, dass die guten Kooperationsbeziehungen dort schon lange Tradition haben. Doch es ist auch darauf hinzuweisen, dass die Zusammenarbeit im Zuge der vollständigen Aufgabe des Kohlebergbaus in der vorhandenen Form nicht fortzuführen sein wird. Inwiefern die guten Erfahrungen von dort fruchtbringend in andere Bereiche übertragen werden können, muss hier als Frage offen bleiben. Deshalb ein Blick zurück an dieser Stelle, mit dem Hintergedanken, dass die hier praktizierten Kooperationsformen beispielgebend für die sich verändernde Gegenwart und die Zukunft sein mögen.

Exklusive Höhepunkte unterstreichen die besonderen Traditionen im Bergbau, belegen aber auch die Wichtigkeit der historisch gewachsenen Kooperation von Gewerkschaften und Kirchen. Da bleibt der Besuch des vorhergehenden Papstes auf einer Bergehalde bei Bottrop in lebendiger Erinnerung, ebenfalls der dort installierte Kreuzweg bis zur Spitze der Halde. Die Visitation selbst war als eine außerordentliche Würdigung der Menschen in der Region verstanden worden. Vor allem dokumentiert es aber auch die enge Beziehung der Kirche zum Bergbau, keineswegs nur der katholischen Kirche. Desweiteren ist die alljährliche Barbara-Feier, die von den beiden christlichen Kirchen wesentlich mitgestaltet wird, eine von den Bergleuten und der Öffentlichkeit sehr positiv wahrgenommene Institution.

Doch ausschlaggebend für die gewerkschaftliche Wertschätzung der Kirche sind nicht die exponierten Ereignisse und die festlichen Anlässe für sich, „wo man auf Kirche (...) oder kirchliche Vertreter stößt“. Entscheidender ist vielmehr „der tagtägliche oder der übliche Kontakt“, wie ein IG-BCE-Funktionär bekundet. Ein Zusammenwirken von ähnlicher Intensität kannte der befragte Gewerkschafter in anderen Regionen im Rahmen seines beruflichen Werdegangs zuvor nicht. Er konstatiert anerkennend: Da findet man im Ruhrgebiet „doch ein deutlicher gelebtes Miteinander als in anderen Bereichen. Das ist mir (anderswo) so nicht vorgekommen“ (10:15). Diese Aussage belegt beispielhaft beträchtliche regionale Unterschiede des Zusammenwirkens, weshalb ein pauschales Urteil über die Beziehungen zwischen Kirche und Gewerkschaften nicht gefällt werden kann.

Auffallend an Rhein und Ruhr ist zudem die stärkere Prägung vieler Stadtteile durch die Kirchengemeinde in der Vergangenheit – was allerdings heute nicht mehr sehr auffallend ist. Eine gewisse Verbundenheit von gewerkschaftlichen Ortsgruppen mit der Kirche haben dort jedoch bis heute Bestand. Von daher gab es „nie Berührungängste“ zwischen Gemeinde und organisierter Arbeitnehmerschaft. Vielmehr war es eine „Selbstverständlichkeit“, wenn „für Veranstaltungen der Gewerkschaft auch kirchliche Einrichtungen genutzt“ wurden. Nennenswerte Vorbehalte von Gewerkschaftmitgliedern oder Skepsis von Seiten der Gemeinde kam dabei nicht auf.

Solche gewachsenen Beziehungen sind jedoch eher eine Besonderheit, die sich im Zuge der Industrialisierung und der Ansiedlung von großen Menschengruppen ausprägte, wie den Aussagen von Befragten zu entnehmen ist. Diese gibt es, „aber in erster Linie

im Bergbaubereich, wo das also heute noch deutlicher der Fall ist“ (10:15; s. auch 13:19). Insofern besteht dort eine über Jahrzehnte gewachsene Basis des Zusammenwirkens von Gewerkschaften und Kirchen, keineswegs nur auf der Gemeindeebene.

Eine besonders hohe Wertschätzung kirchlichen Engagements zeigt sich in kritisch-existenziellen Situationen der Belegschaften, wo sich Kirchenvertreter um die Belange der Menschen kümmern. Dazu eine prägnante ausführliche Aussage eines Gewerkschaftsfunktionärs: „Ich finde das gut, dass insbesondere in Phasen, in denen Arbeitnehmer in ihrem Bereich, ob in ihrer Firma, ob in ihrem einzelnen Betrieb, ob in ihrer Branche, in ihrer Stadt Unterstützung brauchen, ich sage mal, (diese betreffenden Menschen) von kirchlichen Institutionen und Einrichtungen und Verbänden, ja, Solidarität und Zuspruch erfahren. Das finde ich gut und ist bemerkenswert“ (10:15,16). Die Kooperation in solchen Fällen erschöpft sich dabei nicht allein in der Bereitstellung von kirchlichen Räumlichkeiten und in Solidaritätsbekundungen. Als eine große Hilfe wird empfunden, wenn sich kirchliche Vertreter als Gesprächspartner „im weitesten Sinne für den seelsorgerlichen Bereich“ (10:17; ähnlich 20:26) bereithalten.

In der Interviewreihe gibt es eine Reihe von Beispielen, in denen der Wunsch nach seelsorgerlicher Begleitung und „kirchlichem Beistand“ (13:19) zum Ausdruck kommt, insbesondere in Phasen von öffentlich ausgetragenen Konflikten, doch nicht nur dort (u.a. 13:19). Dazu die Aussage eines Gewerkschaftsvertreters: „Da sagt man einfach nur, wenn man das mal ein bisschen platt sagen will, da ist ein Freund, da ist jemand, jawohl, der steht zu mir. Das ist gut, das ist richtig“ (10:17).

Eine besondere Chance, sozioethische Debatten zu vertiefen, eröffnet in besonderer Weise die „Gemeinsame Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau und bei Opel“ (GSA), die in der Nachkriegszeit der fünfziger Jahre auf Anregung von Bergwerksunternehmen zusammen von der Katholischen und Evangelischen Kirche eingerichtet wurde. An den ökumenisch getragenen Seminaren beteiligen sich Betriebsräte wie Vertrauensleute sowie weitere Werksangehörige, vor allem aus dem mittleren Management. Die Kooperation auf der Ebene Kirche – Unternehmen angesiedelt, wobei Gewerkschaftsangehörige einbezogen werden.

Die Einschätzungen über diese Arbeit sind weitgehend positiv, nicht zuletzt deshalb, weil dort auch Wertefragen im Vordergrund stehen: „Das macht ja auch das Gute an dieser Kooperation aus“ (10:17), so ein Kommentar. Gut deshalb, weil dort auch grundsätzliche Fragen über die Handlungsorientierung in der eigenen beruflichen Praxis zur Aussprache kommen. Solche Seminare haben nach Meinung von Teilnehmenden nicht nur deshalb einen hohen Stellenwert, weil sie praktisch sehr hilfreich sind, sondern weil sich die Möglichkeit zur Wertereflexion „teilweise als sehr persönlichkeitsfördernd“ (10:18) erweise.

Eine besondere Schätzung erfährt die GSA auch deshalb, weil sie offene Aussprachen untereinander ermöglicht und weil a) „Vertreter dabei sind, die auch Erfahrungen aus anderen Unternehmen einbringen“ und b) „der Mitarbeiter das Gefühl hat, auch das mal sagen zu können, was er vielleicht mit Unternehmensvertretern nicht sagen kann“ (12:13).

Dabei geben Interviewpartner allerdings zu bedenken, dass der Verlauf und Erfolg von Seminaren stark personenabhängig sind. Doch von „Querschlägern“, die eine Zusammenarbeit erschweren, könne bislang nur in „Ausnahmefällen“ die Rede sein (vgl. 12:14).

Augenscheinlich ist die GSA ein hervorragender Ort für Verantwortliche der Arbeitnehmerschaft, „den Kopf mal ein bisschen frei zu kriegen und sich mit solchen Fragen (wie oben angesprochen, d. Verf.) auseinanderzusetzen“ (10:18). Für den Bergbau wie für die Kirchen dürfte diese Einrichtung angesichts der politisch beschlossenen Stilllegung eines ganzen Industriesektors bis zum Jahre 2018 noch eine besondere Bedeutung gewinnen. Es besteht die Chance, so ein führendes Betriebsratsmitglied, „die Vorgehensweise, die uns durch politische Entscheidung aufgegeben wird, auch unter Wertevorstellungen zu vermitteln, in Verbindung mit Kirche“ (12:13).

Zu den institutionalisierten Kooperationsbeziehungen zwischen kirchlichen Einrichtungen einerseits und gewerkschaftlichen sowie betrieblichen Arbeitnehmervertretern andererseits sind auch Arbeitslosenzentren und dergleichen in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Einrichtungen zu rechnen. Sehr häufig gehen sie auf kirchliche Initiativen zurück (beispielhaft dargestellt in Transskript 9:16).

Ganz spezifische Beispiele nachhaltiger Zusammenarbeit stellen sogenannte politische Nachtbete dar, die in einzelnen Städten teils seit Jahren regelmäßig durchgeführt werden. Das sind ökumenische Gottesdienste, deren Vorbereitung und Durchführung in den Händen von Arbeitnehmervertretern aus ortsansässigen Unternehmen und Gewerkschaften im Zusammenwirken mit kirchlichen Vertretern liegen. Darauf wurde oben schon ausführlicher eingegangen (vgl. auch 20: 32).

Ein weiteres Format langfristiger Kooperation finden wir in einem so bezeichneten Solidaritätskreis. Schon vor langer Zeit in einer großen Industriestadt am Mittleren Rhein aufgebaut, stellt dieser eher einen lockeren Zusammenschluss denn eine „feste Institution“ dar. Diese nach Bedarf zusammenkommende Gruppe von Akteuren aus unterschiedlichen Unternehmen hat sich als wirkungsvoll erwiesen, weil „auf Zuruf alle Großbetriebe sofort bei der Stange sind, wenn jetzt ein Betrieb in Schwierigkeiten kommt“ (9:16). Gemeint sind damit „harte Auseinandersetzungen“, wie sie sich bei „Massenentlassungen“ und „Streikauseinandersetzungen“ ergeben können (vgl. 13:18). In solchen Fällen verständigten sich in der Vergangenheit die Katholische Arbeitnehmerbewegung (KAB) und der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (KDA) und andere kirchliche Einrichtungen mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) sowie mit Einzelgewerkschaften, ebenso mit Betriebsräten aus verschiedenen Unternehmen, mit dem Ziel, gemeinsame Solidaritätsaktionen mit den betroffenen Betrieben und Menschen durchzuführen. Kirchliche Akteure übernehmen dabei nicht nur eine moderierende, sondern vielfach eine konstruktiv-vermittelnde Rolle, vor allem im Fall von aufkommenden Meinungsverschiedenheiten innerhalb des Bündnisses.

Die zustimmenden Worte eines Betriebsratsmitgliedes veranschaulichen den spezifischen Sinn und Zweck dieses kirchlichen Engagements: „Die helfen mit, dass die Konflikte nicht im Vordergrund stehen. Von daher habe ich hier gute Erfahrungen gemacht mit der Rolle dieser Leute aus der Kirche. Und ich glaube, es wäre ein Verlust, wenn es das nicht mehr gäbe“ (9:16; ähnlich 13:18). Ein Gewerkschaftsfunktionär der IG BCE begründet, warum kirchliches Handeln in solchen Situationen „unheimlich hilfreich“ ist. Er schätzt „kirchlichen Beistand“ sehr, „weil man dann etwas aus der eigenen Ecke rauskommt“ (13:19) und weil kirchliche Vertreter bei festgefahrenen Auseinandersetzungen zwischen den Kontrahenten neue Zugänge eröffnen könnten. Konstruktive Konfliktschlichtung in den Reihen der Arbeitnehmerschaft sowie zwischen den verschiedenen Akteuren wird also ein hochwertiges Ziel kirchlich-solidarischen Handelns eingeschätzt.

Voraussetzungen dafür sind natürlich spezifische Kenntnisse der Sache selbst. Dazu ein klar formulierter Anspruch: der kirchliche Vertreter „muss auch verstehen, was da in der Arbeitswelt tickt“ (13:19). Auf der anderen Seite akzeptieren Gewerkschafter die Wahrnehmung kirchlicher Interessen gleichermaßen, beispielsweise wenn im Rahmen gemeinsamer Aktionen eine Messe gehalten werden soll: „Das wird auch gemacht, das ist auch in Ordnung“ (13:19).

Bedauern äußern Arbeitnehmervertreter allerdings über die ihrer Ansicht nach nicht immer hinreichende Anerkennung der kirchlichen Kooperationspartner in der eigenen Institution. Nach ihrer Einschätzung seien diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwar für „das soziale Gewissen“ der Kirche beruhigend, wie ein Befragter vermutet, „aber ansonsten spielen sie, glaube ich, in den Kirchen nicht so die dramatisch große Rolle“ (9:16). Umso nachdrücklicher wird der Wunsch ausgesprochen, dass „die Arbeitswelt in der Amtskirche – so nenne ich es mal – eigentlich mehr zur Geltung kommen sollte oder mehr berücksichtigt werden sollte“ (19:17), und dies nicht nur in Gestalt von kirchlichen Papieren.

Eine entscheidend wichtige Voraussetzung für eine gute Zusammenarbeit ist eine prinzipiell aufgeschlossene und kooperationswillige Haltung kirchlicher Gruppen gegenüber den Gewerkschaften. Eine solche Bereitschaft dürfte aber in Zweifel gezogen werden, wenn kirchliche Gruppierungen beispielsweise zum 1. Mai größere öffentliche Veranstaltungen abhalten – quasi in direkter Konkurrenz zu den Arbeitnehmerorganisationen. Dagegen sehen gewerkschaftliche Akteure durchaus Möglichkeiten, kirchliche Vertreter zu einem Beitrag auf dem Gewerkschaftstag bzw. zur Bezirkskonferenz der Gewerkschaft einzuladen (1:104 II).

B.4.1.5 Wertschätzung der kirchlichen Kooperationspartnerinnen und -partner

Wenn es heißt, dass sich beide Institutionen, Kirche und Gewerkschaften, einander gegenüber geöffnet haben, dann meint das natürlich in ganz besonderer Weise den Umgang der Kooperationspartnerinnen und -partner miteinander. Die Zusammenarbeit wird als „ausgesucht wohltuend und positiv“ bewertet. Zwar stimme man nicht immer in allen Themen „hundertprozentig überein“ (8:65), worauf es auch nicht ankäme, wie nachdrücklich betont wird. Umso mehr wiegt, dass das gegenseitige Vertrauen bei den Absprachen in einigen Regionen so weit gewachsen, dass es bei gemeinsamen Unternehmungen nicht mehr einer „ständigen Rückkoppelung“ bedürfe. Ebenfalls scheint mancherorts sogar eine thematische Arbeitsteilung vorhanden zu sein, etwa nach der Devise: „Um dieses Thema kümmerst Du Dich, und ich weiß, dass es dort gut aufgehoben ist“ (8:65). Natürlich ist ein solches Einvernehmen sehr stark von persönlichen Bindungen und Erfahrungen der Akteure vor Ort abhängig. Und die Behauptung, dass ein solch hohes Einvernehmen in der Zusammenarbeit schon allerorten erreicht worden wäre, würde die Wirklichkeit verzerren.

Es sind nicht nur die gemeinsamen Aktionen für sich, die zu einem intensiven Zusammenwirken von kirchlichen und gewerkschaftlichen Mitarbeitenden führen. Das Betriebsratsmitglied eines Stahlkonzerns fühlt sich vor allem durch die Vorbereitungstreffen für die seit Jahren allmonatlich stattfindenden politischen Nachtgebete angesprochen. Diese thematischen Nachtgebete wurden vor Jahren damals in Folge des Kampfes um den Erhalt eines großen Industriebetriebs ins Leben gerufen. Kirche bekam für das Leben der engagierten Arbeitnehmervertreterin eine höchst persönliche Bedeutung. Dabei sei ihr „Kirche greifbar geworden“ (1:37). Sie bekam einen völlig neuen Zugang zu ihr, wie sie bekennt. Eine weitere höchst positive Erfahrung war für sie auch die

„interkulturelle Arbeit mit Migranten“ in Stadt und Kirche, wo sie sich ebenfalls engagierte.

Nach ihrer Darstellung entdeckte sie in beiden Beispielen ihre „Wurzeln“ wieder, das heißt ihre zuvor abgebrochene „christliche Tradition“ als „Teil von mir selber“, wie sie sagt. Dabei spielten vor allem die sehr positiven Begegnungen mit Kirchenleuten eine Rolle, u.a. eine „flammende Rede“ des regionaltätigen Industrie- und Sozialpfarrers anlässlich einer Veranstaltung gegen einen sogenannten feindlichen Übernahmeversuch eines Konzerns in der Stahlbranche. Der Wiedereintritt war das Ergebnis eines längeren Erfahrungsprozesses. „Das fing an mit Rheinhausen, wo ich sehr positiv erlebt habe, welche Rolle Kirche spielt“ (1:57), zum Beispiel in dem Bürgerkomitee und im sogenannten Walzwerk-Gottesdienst unter dem Dach einer großen Industriehalle zu Weihnachten 1987, wo tausende Menschen von dem Ereignis und von den Predigten der Pfarrer aus beiden christlichen Kirchen auch emotional ergriffen waren.

Häufig sind es persönliche Kontakte zwischen den Aktiven, die über die Zeit zu gemeinsamen Aktivitäten führen, wie dies beispielhaft ein IG-BCE-Funktionär aus einem nördlichen Bundesland erörtert. Bezugspunkt seiner Darstellung ist eine 1. Mai-Veranstaltung, auf der Akteure von beiden Seiten Reden hielten. Es ging um Themen wie: Gesundheit, Arbeitsorganisation, Weiterbildung, längeres Arbeitsleben und der Demographie-Vertrag im Organisationsbereich der IG-BCE. Das wäre eine „sehr runde Sache gewesen. Wir hätten ab und zu die Skripte austauschen können“ (5:59), erinnert sich der Interviewpartner. Dieser Fall soll nur als ein besonders exponiertes Beispiel genannt sein, quasi als ein Beleg für eine große Nähe in der Analyse und in den sozial-ethischen Beurteilungen sowie für die Chancen einer gegenseitigen Befruchtung in der gemeinsamen Praxis.

Kirchliche Repräsentanten erfahren in Kreisen der leitenden Gewerkschafter in der Regel eine positive Resonanz. Da können in gewerkschaftlichen Veranstaltungen auftretende Bischöfe mit ihrer Präsenz durchaus beeindruckend wirken, wenn darüber berichtet werden kann, dass sie sich „sehr wissend und wissenschaftlich, sehr auf der Höhe der Zeit, so eloquent im Umgang mit gesellschaftlichen Themen zeigen, bei allem Beharrungsvermögen natürlich mit Bezug auf manche klassische Wertvorstellungen“ (8:9) der Institution Kirche. Von ernsthafter Aufmerksamkeit und von einer differenzierten Sicht auf Kirche darf bei den gewerkschaftlichen Akteuren ebenso ausgegangen werden, wenn es desweiteren heißt: „Da habe ich für mich eine Essenz rausgenommen: es gibt auch handelnde Mandatswürdenträger in der Kirche, die sich wohltuend abheben von dem manchmal doch sehr konservativ wirkenden Gesamtbild der Kirche“ (8:9). Interviewpartner vermuten, dass ein solches konservatives Bild in der Katholischen Kirche „sicherlich sehr viel ausgeprägter“ sei als in der Evangelischen Kirche.

B.4.2 Profil kirchlicher Arbeitsweise – Empathie und ganzheitlicher Ansatz

Auf Fragen nach einer möglicherweise spezifischen Herangehensweise an praktische Problemstellungen in der Arbeitswelt von Gewerkschaftern mit christlicher Prägung lieferten die Interviewten überraschende, allemal differenzierte Antworten und sensible Charakterisierungen. Typisch dafür ist die Antwort: „Das merkt man schon, die ticken anders“. Um Konkretisierung gebeten, ergänzt der Interviewte: Ein Gewerkschafter mit christlichem Hintergrund ist „also, ich sag mal so, ein Weicher, die gehen mit mehr Gefühl an bestimmte Dinge ran. Ich glaube, das kann man schon daran festmachen“ (13:14). Diese überraschende Antwort will erörtert sein. Denn alles andere als der Bedeutungshorizont eines „Weicheis“ war damit gemeint.

Vielmehr soll hier eine mutige und einfühlsame Herangehensweise in schwierigen Situationen angedeutet sein. Der Interviewpartner ist sich gewiss, bei den christlichen verstehenden Akteuren eine bestimmte tiefsitzende Haltung anzutreffen, die er mit „dem Glauben“ in Zusammenhang bringt. Diese Menschen seien wohl innerlich gefestigter als andere, sagt er überzeugt, weil sie den Glauben an den lieben Gott haben. „Das macht sicherer“, bestärkt er seine Einschätzung.

Und er begründet dies mit qualifizierenden Aussagen im Bezug auf ihr praktisches Verhalten und Tun, und er führt dazu aus: „Wenn christlich geprägte Gewerkschafter mit den Menschen umgehen, dann sind sie nicht so hart“; was wohl meint, dass sie in Debatten etc. nicht so konfrontativ auftreten. Doch es geht nicht nur um ihre moderatere Vorgehensweise. Augenscheinlich erkennbar ist bei ihnen ebenfalls eine andere Draufsicht auf die Dinge und ein anderer Umgang im Miteinander; sie sehen auch eher den Einzelnen.

Dies belegt ein weiteres Zitat: „Sie (die christlichen Akteure, d. Verf.) hören vielleicht auch eher mal hin, etwa, wenn mal einer aus einer Randgruppe kommt und was sagt“. So will er seine Formulierung verstanden wissen: Eine solche Grundhaltung „macht weicher“, bekräftigt er, was „man an jeder Ecke spüren“ könne. Die sich religiös verstehenden Gewerkschafter und Betriebsratsmitglieder gehen nach seiner Beobachtung bewusster auf die außerhalb des Mainstream stehenden Menschen zu, und sie nehmen sie eher wahr. Des Weiteren kümmerten sie sich ebenfalls um solche „Belange, wo die Masse der Gewerkschafter eigentlich schon durchmarschiert ist – und da gucken die dann noch mal hin. Bis dahin, dass sie auch (zu den Menschen) hingehen. Also, das ist es, glaub' ich, was es ausmacht. Da sind sie schon anders geprägt, kann man schon sagen“ (13:14).

Der hier sprechende Gewerkschafter in leitender Funktion auf Regionalebene spielt damit auf die personale Dimension an, um die es den überzeugt christlichen Kollegen und Kolleginnen in ihrem gewerkschaftlichen Engagement vor allem geht. In der personalen Dimension des Handelns liegt denn auch der entscheidende Verknüpfungspunkt mit den kirchlichen Akteuren, den die gewerkschaftlichen Kooperationspartnerinnen und -partner in der Zusammenarbeit besonders wertschätzen (vgl. beispielhaft 13:15f).

Hinter diesen unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen im Arbeitsansatz verbergen sich in gewisser Weise grundsätzlich andere Handlungsperspektiven. Dies spiegelt sich beispielhaft in den Aussagen des Betriebsratsvorsitzenden eines größeren Metallbetriebes wider. Er berichtet von einem aktiven, stark kirchlich geprägten Kollegen im Betriebsrat, dessen Handlungsansatz er „eher im Sinne von Fürsorge und Sozialarbeit mit Bezug auf Einzelschicksale“ begreift. Die Wichtigkeit solcher individuellen Hilfen will der Interviewte nicht infrage stellen. Doch davon hebt er seinen gewerkschaftlichen Ansatz ab, den er eher an einer systemorientierten Vorgehensweise und weniger an einer individualistischen festmacht.

Sein Ansatz sei eher „systemisch zu denken“. Doch wichtig ist es ihm ebenfalls zu unterstreichen: „Im Ergebnis sind wir beieinander. Da gibt es oft keine Differenzen, aber die Zugänge zu einem Thema sind anders“ (11:15). Im Arbeitsansatz sieht er den wesentlichen Unterschied zu sich und dem kirchlich geprägten Kollegen im Betriebsrat. Denn „viele der Dinge, die auf die Leute hier im Betrieb oder auch in der Gesellschaft einstürzen, sind im Prinzip ja auch sehr stark systemisch bedingt“ (11:15). Bezogen auf die Kirche ergänzt er: „Da mag vielleicht der Zugang aus kirchlicher Sicht ein anderer sein“ (11:15). Damit ist allerdings nicht gesagt, dass bei ihm der Einzelne aus dem

Blick gerate. Die Sicht auf das Individuum, es in „seinem einzigartigen Schicksal“ zu sehen, will er sich keineswegs verstellen. Er hält einen solchen Ansatz generell für „gerechtfertigt“. Ihm persönlich werde sogar unterstellt, ein Helfersyndrom zu pflegen, was eine Formulierung, mit der er seine sensible Haltung gegenüber persönlichen Schicksalen anschaulich machen möchte.

Doch er beurteilt einen rein individualisierten Ansatz zur Lösung der brennenden Probleme als unzureichend, weil diese auf diese Weise nicht grundsätzlich bearbeitet würden. Denn bald schon stünde der nächste Einzelfall vor der Tür. Seine Einschätzung ist: „Das heißt, ich kann sozusagen im Laufrad rennen und immer individuell helfen. Ich sage mir: Wie kann man eigentlich grundsätzlich das Problem lösen? (...) Das ist auch teilweise personenbezogen, aber es gibt einen ganz klaren Unterschied auch bei uns“ (11:15).

Anhand der ausgeführten betrieblichen Beispiele können wir schlussfolgern: Es gibt unterscheidbare Merkmale in den Handlungsansätzen der Arbeitnehmervertreter mit ausgeprägtem kirchlichen Hintergrund im Vergleich zu den anderen, woraus man allerdings keine Gegensätze konstruieren darf. Vielmehr sind die unterschiedlichen Herangehensweisen als sich ergänzende Schwerpunktsetzungen im gemeinsam interessierenden Aufgabenspektrum zu bewerten, wobei die Überschneidungen bei Weitem überwiegen. Unterschiede im Fokus des praktischen Handelns stellen also in keinerlei Weise ein Entweder-Oder dar.

Dazu veranschaulicht ein IG Chemie-Funktionär, wie sehr sich beide Seiten im Zusammenwirken ergänzen können, wobei er feststellt: „Der Gewerkschafter hört im Grunde genommen kurz vor dem Privatleben (der betroffenen Menschen) auf. Das macht die kirchliche Institution anders. Also, da haben wir vielleicht eine andere Aufteilung. Wir (sind) sozusagen für den Arbeitsprozess (zuständig) und die Kirche möglicherweise dann etwas außerhalb des Arbeitsprozesses. Und deswegen kommen sie (die kirchlichen Akteure) auch näher an die Menschen ran“. Das meint konkret: „Also, wir regeln solidarisch alles Mögliche, aber kümmern uns eigentlich nicht um den Kern Familie oder sowas“ (13: 15).

Gewerkschafter schätzen zudem die Beteiligung von kirchlichen Akteuren an den gewerkschaftsinternen politischen Debatten sehr. Diesen gelingt es anscheinend nicht nur, diese inhaltlich zu „bereichern“ und „anzureichern“. Gewichtiger ist die vielfach geteilte Beobachtung, dass kirchliche Kooperationspartner imstande sind, kritische Diskussionen durch ihre spezifische Herangehensweise zu entspannen. So hätten sie diese „entkrampft mit ihrem Blickwinkel, mit ihrer kirchlichen Sicht, auch mit ihrer politischen“ (15:19), mit ihrer eher „zurückhaltenden“ Art, die „leise Töne“ vorzieht, diese aber mit Nachdruck zu Gehör bringt. Es kommt demnach sehr gut an, wenn sie dabei eigene „Standpunkte vertreten und auch schildern“. Besondere Begabungen dazu werden den kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in aller Regel attestiert. Dazu heißt es aus Gewerkschafter-Munde: „ Sie haben so die gewerkschaftliche Sichtweise angereichert, aber auch manchmal diese verkrampften, internen Widersprüche entkrampft und entzerrt und geholfen, dann auch auf eine angemessene Argumentationsebene und -weise“ (15:19) zu gelangen.

Eine besondere Wertschätzung finden des Weiteren gemeinsame Bildungsveranstaltungen und Wochenendseminare, und das aus dreierlei Gründen: erstens wird bei der Entwicklung von Bildungskonzepten die „Vielschichtigkeit“ des Denkansatzes geschätzt,

zweitens überzeugt die personale Dimension, der Focus „Mensch“, in den Debatten und drittens und nicht zuletzt spielt die Möglichkeit zum gemeinsamen Handeln eine wichtige Rolle. Konkret ist damit gemeint: „Das Zusammensitzen und Klären, was man tun will. Und das konnte man mit beiden Seiten unheimlich gut“, wie der Berichtende unterstreicht (15:20).

Eine nahezu exklusive Funktion kommt kirchlichen Akteuren beim Auftreten von großen sozialen Konflikten zu, wie sie bei umfangreichen Entlassungswellen und Betriebs-schließungen angekündigt sind (wie an anderer Stelle des Berichtes schon angedeutet ist). Das Zustandekommen von breit angelegten Solidaritätskomitees von Betroffenen und Gewerkschaften, Mittelständlern und Sozialverbänden und unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen wäre ohne das Zusammenwirken mit ihnen, ohne die Übernahme einer exponierten Rolle durch sie kaum möglich geworden. Dabei kommt ihre komplexe Sicht auf die Problemlage schon im Titel der Solidaritätsaktion beispielhaft zum Ausdruck, der da lautet: „Ohne Arbeit stirbt die Stadt“.

Gewerkschaftsvertreter halten es auch für kaum denkbar, ohne die Kirchen ein Spendenkonto für die durch den Arbeitsplatzabbau in Not geratenen Familien einrichten zu können, wie dies geschehen war. „Das ging nur mit denen“ (15:20), bestätigt für viele ähnlich gelagerte Beispiele ein gewerkschaftlicher Kooperationspartner aus der IGM im mittleren Rheingebiet.

Bei der Beurteilung der Kooperation stehen jedoch nicht in erster Nützlichkeitsabwägungen im Vordergrund. Gewerkschafter weisen zugleich auf inhaltliche Gesichtspunkte hin, die sie als eine Bereicherung ansehen. Beispielhaft dazu die folgende Information: „Die brachten auch ganz andere Aspekte mit, das Menschliche, Stichwort 'liebe Deinen Nächsten'“. Beispiele in verschiedenen Regionen in Deutschland belegen zudem, dass Gottesdienste in Krisensituationen eine ganz neue Wertschätzung genießen. „In Gottesdiensten für von Entlassung Bedrohte gingen Leute plötzlich in die Kirche“ (15:20), von denen Gewerkschafter dies zuvor augenscheinlich nicht erwartet hatten. Inhaltlich schätzen sie dabei „Gottes Wort sozusagen als trostspendend für diese Leute in ihrer Situation. Teilweise sogar als Mutmacher, um sich weiter zu wehren und nicht nachzulassen und zusammenzuhalten“. In der Bewertung von Gewerkschaftern und betrieblichen Arbeitnehmervertretern haben solche kirchenspezifischen Elemente in der Zusammenarbeit von Kirche und Gewerkschaften einen ausgesprochen hohen Stellenwert gewonnen.

Schließlich erfahren kirchliche Angebote für internationale Begegnungen – etwa für europäische Betriebsräte – großen Zuspruch. Solche waren und sind u. a. Kontakte zu „stärker politisch orientierten Gewerkschaftsbündeln, die auch einen katholischen oder evangelischen oder anglikanischen Hintergrund haben, stärker jedenfalls, als ich immer geglaubt habe“, stellt ein kooperationserfahrener IGM-Funktionär fest.

Den kirchlichen Veranstaltern bringen die dargelegten Erfahrungen das Lob ein, „unheimlich toll mit uns gemeinsam vermitteln, verbinden und verzahnen“ (15:20) zu können. Für Gewerkschafter liegt der Erfolg im spezifischen kirchlichen Profil des Programms, nicht zuletzt in der Vermittlung kirchlicher Spezifika, die dazu beitragen, „ dass auch für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer was übrig blieb. Dass es nicht hieß: 'hier ist die Gewerkschaftsformel und hier ist der Instrumentenkasten'. Da gab's mehr, auch die kirchlichen Aspekte, auch die religiösen Aspekte“ (15:20). Religiöse Impulse werden ganz offensichtlich von den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern erwartet (u.a. 7:60, 6:60), auch wenn sie nicht mehr bekennende Kirchenmitglieder sind.

Schließlich erwarten kirchenverbundenen Gewerkschafter von ihrer Kirche eine Bestärkung für ihre betriebliche Arbeit, nicht zuletzt im und durch den Gottesdienst, wo man sich „wieder ein neues Fundament, neue Hilfe“ (2:16; auch 2:32) erhofft. Und solch ein „Gottesdienst zum Auftanken“ (2:32) wird durchaus mit Bezug auf politische Themen gewünscht, wo es dann nicht darum gehen sollte, „den Starken noch zu stärken – wie in der Finanzkrise, wo den Banken geholfen worden ist“ (2:16). Zwar wird eine solche Politik der Systemstabilisierung von der Sache her nicht beanstandet, doch kritisch wird angemerkt, dass dabei viel zu wenig in den Blick käme, „wem man sonst noch helfen“ müsse. Kirche wird also ausdrücklich als ein Ort verstanden, wo die Nöte der Schwächeren und Verlierer der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen zur Sprache gebracht werden sollen, auch im Gottesdienst, mit entsprechenden Fürbitten und Predigten (2:32).

Ein IGBCE-Vertreter spielt ebenfalls auf die unterschiedlichen Arbeitsperspektiven der Akteure an, wenn er feststellt: „Wir bewegen ähnliche Dinge aus unterschiedlichen Perspektiven“, und er führt dies an einem Beispiel aus. Nicht nur, weil für eine längere Erörterung von persönlichen Problemen die Zeit bei dem „sehr eng getakteten Terminplan“ eines Gewerkschaftsfunktionärs nur selten vorhanden zu sein scheint. Sondern der Punkt sei bald erreicht, so führt er aus, „wo wir ureigens als Gewerkschaft gar nicht helfen können“ (5:117 II), weil viele Themen eher „mit Seelsorge zu tun“ hätten. Auf solcherlei Probleme könne Kirche „nochmal anders drauf gucken“. Das sei „der Blick auf den Menschen“, der Bestätigung oder Unterstützung auf seinem Lebensweg brauche.

Seiner Meinung nach schauten zwar beide auf denselben Menschen, allerdings auf unterschiedliche Weise. Eingestanden werden Grenzen, auf die Gewerkschafter wie Betriebsratsmitglieder alsbald stoßen, wo diese für sich feststellen, dass beim Gespräch über Problemlösungen „eigentlich auch ein Pfarrer am Tisch sitzen (müsse), der den Menschen auch in seiner Verzweiflung begleiten“ könne. Dies sind Situationen, wo die Sache „plötzlich an der Existenzgrundlage zu kratzen beginnt“ (5:17 II). Eine solche Begebenheit wird am Beispiel eines älteren Arbeitnehmers veranschaulicht, der trotz seines vorgerückten Alters noch zwei Kinder (von 6) zu versorgen hat und feststellt, dass er nach vierzig Jahren Arbeitstätigkeit mit der in Aussicht stehenden Rente sein Leben nicht mehr bestreiten können; erst recht nicht, wenn er aus dem Berufsleben vorzeitig und ungewollt ausscheiden müsste (exemplarisch 8:92 II).

Bei formalen Dingen, wie Anträge formulieren und Widersprüche einlegen, können Gewerkschafter Unterstützung leisten. Doch vielfach käme sehr bald die Frage auf: „Wie begleitet man einen Menschen in seinen Nöten? Und da sind wir am Ende mit der Gewerkschaft“. Diese Ausführungen sind ein Beleg für viele weitere mit gleichem Inhalt, wonach von der Kirche eine Sozialarbeit in den Betrieben nachdrücklich gewünscht wird.

Eine wichtige Aufgabe von Kirche ergibt sich auch in Situationen, wo Gewerkschaften mit einzelnen Betrieben in Konflikte geraten. Dies sind beispielsweise Augenblicke, wo gewerkschaftliche Vertreter mit einzelnen Betrieben in Arbeitsgerichtsprozessen stehen, also sich in Problemlagen befinden, in denen sich die Kommunikation zwischen Gewerkschaft und Geschäftsführung zumindest vorübergehend schwierig gestaltet. Dann liegt es im Interesse von Belegschaften und Arbeitnehmerorganisation, „wenn da andere Akteure in der Lage sind zu handeln, dann ist das, glaube ich, sehr hilfreich“ (5:112 II), wie der befragte Gewerkschafter die mögliche Aufgabe des kirchlichen Kooperationspartners beurteilt.

B.4.3 Wertediskussion (in) der Gewerkschaft als Aufgabenfeld der Kirche?

Wie und wo kirchliche Akteure bei der Diskussion um Werteorientierungen in den Gewerkschaften eine Rolle spielen (können), davon handeln die folgenden Ausführungen.

Die Zusammenarbeit in sozialetischen Fragestellungen stellt sich auf der regionalen Leitungsebene durchaus als entwicklungsbedürftig dar. Sie reduziert sich allzu häufig auf ein schmales thematisches Spektrum, zentral auf das Thema des arbeitsfreien Sonntags. Von Seiten der Gewerkschaften besteht ausdrücklich der Wunsch nach einer thematischen Weitung des Aufgabenfeldes. Die personelle Neubesetzung leitender Funktionen in der Kirche mit sozialetischen ausgewiesenen Personen wird dann mit Hoffnungen verknüpft, sich zukünftig intensiver mit den brennenden Themen der Gesellschaft befassen zu können (26:20; 1:104 II; 3:71 II u.a.).

Als einen wichtigen Ort sozialetischer Reflexion erweisen sich die Evangelischen Kirchentage. Gewerkschafter finden es als „völlig normal“ (z.B. 2:71 II), dort dabei zu sein und mitzuwirken. Für manchen von ihnen spielten diese Großereignisse schon in ihrer Jugendzeit und im jungen Erwachsenenalter eine große Rolle (siehe auch die Ausführungen in den Abschnitten über die persönlichen Erfahrungen mit Kirche und Religion).

Gewerkschafter der IGM reflektieren den Sinn sozialetischer Debatten innerhalb der Organisation nicht zuletzt unter historischer Perspektive, nämlich in Bezug auf ihre unterschiedlichen Traditionen und politischen Orientierungen.

In den Aussagen eines Akteurs wird deutlich, dass Gewerkschaften alles andere als homogene Gebilde oder gar monolithische Blöcke darstellen, was sich auch in den Auseinandersetzungen über die „politische Orientierung“ der Gewerkschaftsarbeit auswirkt. Von widerstreitenden politischen „Flügeln“ ist dabei zwar nicht die Rede, jedoch von dem Faktum unterschiedlicher Herkunft und Motivationen der Menschen, die sich den Gewerkschaften angeschlossen haben. Dort begegnen sich Menschen, „die es eben aus christlicher Überzeugung oder so in die Gewerkschaften hereingetragen hat, während man, na ja, Kommunisten und Sozialisten eher unterstellt, dass sie das aus politischen Gründen machen“ (4:72 II). Unterschiedliche Orientierungen werden innerhalb der Organisationen der Arbeitnehmerschaft als „zulässig und erlaubt“ angesehen. Diese Haltung resultiert vor allem aus einer Organisationsvernunft, die darauf setzt, dass die Zusammenführung unterschiedlicher Positionierungen „eine Organisation am Ende stark machen kann, wenn man nicht die Widersprüche, sondern das jeweils Befruchtende sich einmal anschaut“ (4:72 II). Derartige Schlussfolgerungen ziehen Befragte ebenfalls aus zahlreichen Veranstaltungen mit kirchlichen Akteuren und Sozialetikern beiderlei Konfessionen (vgl. 1:103 f; 7:73; 8:73).

Exponierte Akteure der Kirchen werden innerhalb der Gewerkschaften als „eine absolute Bereicherung“ erlebt. Dies wird begründet damit, weil „den Leuten innerhalb der Gewerkschaften sozusagen ihr eigenes Verhalten aus einer anderen Perspektive begründbar erscheint, die auch Denkanstöße gibt, vollkommen andere Zugänge manchmal zu den Themen hat; und das ist für mich Kirche“, so ein Betriebsratsvorsitzender aus der Fahrzeugbauindustrie. Oftmals auch in der Funktion eines kritischen Korrektivs „greift (sie) in die gewerkschaftliche Diskussion ein und sie beeinflusst uns auch“ (11:35), wie der Befragte anerkennend zugibt. Inhaltlich wichtig ist ihm dabei der Ansatz, virulente Probleme in der Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft unter ethischen Aspekten zu analysieren und zu veranschaulichen – wie zum Beispiel mit Bezug auf

das Thema Leiharbeit bzw. Werkverträge. Nur allgemein theoretisch über Sozialethik zu reflektieren, findet dagegen weniger Zuspruch (vgl. 1:104 II).

Die Sinnhaftigkeit einer gemeinsamen Durchführung von sozial- und wirtschaftsethischen Diskursen steht prinzipiell außer Frage. Die Antwort darauf ist eindeutig, wie dies ein IGBCE-Gewerkschafter quasi stellvertretend für alle bekundet: „Ich hielte es für sinnvoll, im Gespräch zu bleiben. Ich glaube, das macht Sinn, sich immer wieder zu vergewissern, wo man gemeinsame Themenstellungen hat“ (5:108 II). Ein solcher Austausch sollte auf allen Ebenen der Kirchen und Gewerkschaften stattfinden (siehe auch 5:102 II; 4:108 II). Davon könnte auch Kirche profitieren, wie Gewerkschafter hervorheben. Doch was den Status quo in diesem Punkte anbetrifft, so wird eher der Eindruck geteilt, dass bei den „Kirchenleuten“ im Allgemeinen heute noch die „Arbeitswelt ganz weit hinten“ in der Rangskala der Wichtigkeiten zu finden sei. Diese Beobachtung stößt auf Unverständnis, weil es für abhängig Beschäftigte eine tagtägliche Erfahrung ist, dass die Arbeitswelt „ein ganz elementarer Lebensbereich der Menschen“ darstellt. Die Beachtung entsprechender Themen würde ebenfalls für die Kirche Einiges einbringen, sind sich Gewerkschafter gewiss, denn „wenn die Kirche erlebbarer würde, das wäre auch für Kirche gut, ganz sicher“ (3:105 II).

Keinem der Interviewten war es eine Frage, dass das gemeinsame Engagement zu wirtschafts- und sozialethischen Themen auf allen Ebenen verstärkt werden sollte (siehe auch 1:109 II; 4:108 II). Zusammenbetrachtet bewegen sich die Aussagen dazu auf drei Handlungsebenen: Auf der Bundesebene werden große gemeinsame, thematisch-fokussierte Veranstaltungen denkbar. Dort kommt der Bildungsbereich unter Einbeziehung von Akademien, Bundesschulen und sonstigen Weiterbildungseinrichtungen generell in den Blick, sowohl im Bereich der Kirchen als auch der Gewerkschaften. In diesem Rahmen können sich Gewerkschaftsfunktionäre „eine engere Kooperation der Bildungseinrichtungen vorstellen“ (8:109 II; auch 7:105, 108), insbesondere im Hinblick auf die großen Fragen der sozialen Gerechtigkeit und der Sozialpolitik wie dem Wandel der Arbeitswelt.

Nachdrücklich wird empfohlen, christlich-ethische Aspekte und das Verhältnis von Kirche und Gewerkschaften stärker in der Ausbildung zu thematisieren und in den Abschlussarbeiten an den gewerkschaftlichen Akademien vertiefen zu lassen (1:106 II).

Gemeinsame Aktivitäten ließen sich ebenfalls auf der Landesebene etablieren, wobei vor allem sozialpolitische Themen in den Vordergrund gerückt werden. Auf diesem Gebiet machen die Befragten gegenwärtig eher „Vakuumsituationen“ in der Kooperation aus, obwohl für Gemeinsamkeiten durchaus Potentiale vorhanden wären. Denn Vertreter aus kirchlichen wie gewerkschaftlichen Verbänden arbeiten in den Verwaltungsgremien des Sozialversicherungswesens, wie in den Krankenkassen, Rentenversicherungen wie Berufsgenossenschaften, teilweise jetzt schon zusammen, was die Durchführung gemeinsamer Bildungsveranstaltungen zu konkreten Themen nahelegt und sinnvoll macht (8:108 f II). Die kontinuierlich wiederkehrenden Sozialwahlen zu den paritätisch besetzten Gremien könnten dazu ein gewichtiger Anlass sein.

Möglichkeiten, sich auf Landesebene als Kirche einzubringen, bieten des Weiteren regionale Gewerkschaftstage wie gewerkschaftliche Bezirkskonferenzen an (s. 1:104 II; ähnlich 11:35), wie Gewerkschafter einladend betonen. Auf der anderen Seite sind auch Predigten aus dem Munde von leitenden Gewerkschaftern, beispielsweise im Rahmen einer landeskirchlichen Veranstaltung, nicht nur denkbar, sondern sie stellt schon heute keineswegs ein Novum dar.

Orte gemeinsamer sozialethischer Reflexion und Debatten sind ebenfalls auf regionaler Ebene etabliert, wo beispielsweise evangelische Erwachsenenbildungswerke aktiv sind. So in einem Kirchenkreisverband am Niederrhein, wo ein Seminar unter dem Namen „Laboratorium“ zur Verhandlung von konkreten gesellschaftlichen, ökonomischen und ökologischen Themen dauerhaft eingerichtet ist. Das Programm wird in Kooperation mit Gewerkschaften wie mit Unternehmen bzw. Verbänden gemeinsam entwickelt und gestaltet. Darüber hinaus finden regionale Foren statt, wo sich die verschiedenen Akteure „gegenseitig besuchen und sich gegenseitig auch zuhören“ (1:104 II).

Die Zusammenarbeit unterschiedlicher Organisationen im Themenfeld Arbeit und Soziales führte in Süddeutschland zur Gründung eines sogenannten Sozialforums, an dem sowohl Gewerkschaften als auch Kirchen und Parteien beteiligt sind. Dort sieht ein Betriebsratsvorsitzender für die Kirche eine besondere Chance, mit ihrer speziellen sozialethischen Sichtweise eine gewichtige Rolle einzunehmen. Der Befragte ist sich jedenfalls sicher, „dass man sich in der IGM um jede Unterstützung freuen würde, die sich im Endeffekt mit dem Thema auseinandersetzt, wie man die Arbeitswelt verbessern kann“ (7:108 II). Dabei darf Kirche augenscheinlich von einer hohen Wertschätzung ausgehen, wenn er feststellt: „Die Kirche hat nun mal zum Glück noch was zu sagen. Und es gibt eben Leute, die in der Kirche noch Stellung beziehen“ (7:108 II; s. auch 10:19). Das bringt ihn auch auf die Idee, „dass es sinnvoll ist, ein kirchliches Netzwerk aufzubauen. Also mit Gewerkschaftern, die die Ambition haben, innerhalb der Kirchen Positionen zu vertreten, auch Diskussionen zu führen“ (7:108 II). Das sagt er im Wissen davon, dass „etliche Kirchengänger in der Gewerkschaft drin sind, die sich letztendlich auch mal zur Gewerkschaftsarbeit bekennen“ würden.

Eine generelle Aussage wäre noch zu ergänzen: Die Gestaltung sozialethischer Debatten mit Gewerkschaften wird keineswegs als eine Einbahnstraße verstanden, so als wäre ausschließlich die Kompetenz von kirchlichen Akteuren angefragt. Wie an anderer Stelle schon erörtert, haben sozialethische Fragestellungen längst auch in den Gewerkschaften einen hohen Stellenwert erlangt. Darüber hinaus bieten sich Gewerkschafter als Referenten in kirchlichen Veranstaltungen an (s. u.a. 8:106 II), wie ihre organisatorische wie intellektuelle Mitwirkung auf Kirchentagen und ihre Mitgliedschaft in Kirchensynoden sowie ihre Mitwirkung in kirchlichen Sozialausschüssen schon lange eine Selbstverständlichkeit darstellen.

Großen Wert legen die interviewten Betriebsratsmitglieder darauf, dass Vertreter der Kirche einfach „in die Betriebe reingehen“ (1:104 II) und „auf jeden Fall sichtbar sind“ und sich in einem anschließenden Gespräch mit Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, dass heißt mit den realen Lebensbedingungen der Menschen befassen. Ein sozialethisch profiliertes Gespräch im Anschluss an eine Begehung des Betriebes sollte dann keineswegs versäumt werden.

Weitere Stimmen verweisen auf die Möglichkeiten im Bildungsbereich, wo die Aktivitäten der Gewerkschaften viel stärker kooperativ auch von den kirchlichen Einrichtungen unterstützt werden könnten. Empfohlen wird beispielsweise die Integration von „Ethikstunden“ in das Programm von Bildungsangeboten nach dem Weiterbildungsgesetz (6:105 II). Ein solches Angebot attraktiv zu machen, bedarf es sicherlich der didaktischen Konkretion mit Bezug auf das Arbeitsleben. Wertediskurse mit konkreten Bezügen zur beruflichen Wirklichkeit werden ebenfalls für Vertrauensleuteversammlungen und -schulungen sowie grundsätzlich auch für Bezirkskonferenzen empfohlen (vergleiche u.a. 3:107 II; 8:109 II).

Ein IGM-Bezirksvorsitzender greift mit seinen Vorschlägen noch weiter voraus, nämlich auf die Zeit der Ausbildung. Er spricht dabei den gesamten Bereich der „Sekundarbildung“ an, sowohl die schulische Allgemeinbildung als auch die „Brückenfunktion der beruflichen Bildung“ in den Berufsschulen. In einem selbstkritischen Rückblick gesteht er ungezwungen ein: „Ich hätte früher darüber geschmunzelt: Religionsunterricht an Berufsschulen.“ Besonnen stellt er dagegen heute fest: „Ich glaube, dass so was wichtig ist, weil es wichtig ist in dieser pragmatisch orientierten Gesellschaft, auch mal Pausen zu verordnen, auch mal Denkpausen mit anderen Themen zu belegen“ (8:108 II).

Wie die Gesprächspartner und -partnerinnen betonen, dürfte die Kirche auf allen ihren Handlungsebenen den Problemen in der Arbeitswelt letztlich nicht ausweichen können. Denn drängende Herausforderungen treten schon in der Jugendarbeit zutage, wo die Themen Arbeitslosigkeit und berufliche Perspektiven sowie Bildung und berufliche Qualifikation direkt auf der Agenda stehen. Doch die aktuell brennenden Probleme weisen weit über die Arbeitswelt und Bildungsfragen hinaus. So geht der Problemkomplex Armut/Reichtum die Gewerkschaften vor Ort wie die Gemeinden gleichermaßen an. Entsprechende Fragen auf Gemeindeebene zu verhandeln, gestaltet sich jedoch augenscheinlich schwierig, weshalb eine Befassung mit diesem Thema eher selten vorkommt. Die Analyse eines ebenfalls kirchlich wie gewerkschaftlich engagierten Betriebsratsvorsitzenden im Organisationsbereich der IGM verweist sowohl auf die gemischte soziale Struktur einer Gemeinde, als auch auf die erschwerte Kommunikation zwischen den Menschen aus sehr konträren sozialen Lagen. Das folgende Zitat spricht die grundlegenden Widersprüche von Gemeinden an:

„Alle sind in der Kirche vereint. Aber man spricht dieses Thema vielleicht deswegen nicht an, weil man sich positionieren muss in der Gemeinde. Also, dass ist, glaube ich, schon eine unangenehme Aufgabe, wenn ich als arbeitsloser Metallfacharbeiter an einem Tisch sitze (...) und neben mir sitzt der Chef einer Metallfachbude mit 120 Beschäftigten oder die Frau vom Chef. Und wir diskutieren über soziale und gesellschaftspolitische Themen. (...) Da braucht man nicht nur ein eigenes Grundverständnis, sondern man braucht viel Diplomatie. Man muss sich irgendwo auch outen. Man muss auch auf die Konfrontation zwischen Mitgliedern innerhalb der Kirchen, Mitgliedern innerhalb des Kirchengemeinderats eingehen. Dass ist, glaube ich, schon keine angenehme Aufgabe und/ oder keine Aufgabe, die man einfach so aus dem Ärmel schütteln kann“ (7:106 II).

An diesem Zitat ist unschwer zu erkennen, dass sozial stark heterogene Gemeindestrukturen einen sozialetischen Diskurs über reale gesellschaftliche Probleme durchaus erschweren können und im Dialog zu nicht leicht überwindbaren Barrieren führen.

B.5 Zukunft der Kooperation – Erwartungen und Perspektiven

Die Überlegungen zu gemeinsamen Themen und Handlungsfeldern werden unter zwei Aspekten aufbereitet:

1. Zum einen geht es um Einschätzungen zu vier vorgegebenen Fragenkomplexen, die klassische gewerkschaftliche Handlungsfelder aufnehmen. Diese sind: Tarifpolitik, Erster Mai, Arbeitsplatzabbau und Betriebsschließungen sowie Arbeitsbedingungen;

2. zum anderen geht es um Antworten auf die offene Frage nach den drängenden Problemen, die verstärkt gemeinsam angepackt werden müssten – heute und in naher Zukunft.

B.5.1 Zusammenarbeit in klassischen gewerkschaftlichen Handlungs- und Themenfeldern

B.5.1.1 Tarifpolitik

Zur Frage, ob und gegebenenfalls inwiefern sich Kirche in die Tarifpolitik einmischen sollte, gibt es im wesentlichen zwei Antwortschwerpunkte: a) bei tariflichen Auseinandersetzungen soll sich Kirche außerhalb ihres eigenen Bereiches heraushalten; b) bei grundsätzlichen Fragen an Tarifpartnerschaft, Mitbestimmung und Entlohnung, bei Fragen also, die vor allem die Tarifgestaltung und Verfahrensweisen betreffen, werden kirchliche Einmischungen vorstellbar, wenn nicht sogar gewünscht.

Zu a) In der folgenden Aussage spiegelt sich die abwehrende Haltung von Gewerkschaftern in der Frage kirchlicher Einmischung in tarifliche Auseinandersetzungen deutlich wider: „Tarifpolitik ist unser Geschäft. Ich denke, da sind wir auch kompetent, und ich glaube, das ist auch in Ordnung, dass wir das bei uns lassen“ (5:95 II; exemplarisch auch 26:27). Die Befragten betonen auch, sich nicht recht vorstellen zu können, auf welche Art Kirche sich ins konkrete Tarifgeschäft der Gewerkschaften einbringen könnte. Diese Skepsis ist nicht nur ordnungspolitisch oder pragmatisch begründet, sondern vor allem sachlich-fachlich. Denn tatsächlich sind die wirtschaftlichen Bedingungen in den einzelnen Branchen (und selbst innerhalb dieser) höchst unterschiedlich gestaltet, weshalb eine Mitwirkung, in welcher Form und Intensität auch immer, fachliche Qualifikationen und Spezialkenntnisse voraussetzt. Kirchliche Einrichtungen könnten diese notwendige Expertise gar nicht vorhalten, um kompetent in die Verfahren einbezogen zu werden. Tarifthemen seien „Filigranarbeit“ (8:96 II), von den rechtlichen Fragen einmal ganz abgesehen.

Zudem gibt es kircheninterne Gründe, die eine tarifpolitische Einmischung von Kirche in Tarifaufinandersetzungen nicht sinnvoll machen: nämlich der soziale Hintergrund der dort Aktiven. Die Befragten haben darüber eine differenzierte Sicht, und sie erkennen, dass eine tarifpolitische Einmischung sehr schnell zu Konflikten innerhalb der Institution Kirche führen könnte. Denn es besteht die Gefahr, dass kirchliche Akteure sich mit „einer Gruppe ihrer tragenden Säulen (innerhalb der Kirche, d. Verf.) quasi anlegen“, weil viele Ehrenamtliche, die das kirchliche Leben tragen, eher „aus dem bürgerlichen Lager“ kommen, denn dass sie den so bezeichneten sozial Abgehängten zuzurechnen wären (3: 94 II).

Ein weiteres kritisches Moment in der Diskussion über Tarifpolitik stellt der Sonderweg der Kirchen bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen und diakonischen Bereich dar. Unisono geht die Forderung an die Kirche in ihrer Rolle als Arbeitgeber, ihren Sonderweg der Tarifgestaltung zu verlassen und stattdessen Tarifverträgen mit den Gewerkschaften zu schließen. Der „besondere Schutz vor Tarifverträgen“ und die Sonderrolle der Kirche wird in einer zurückhaltenden Formulierung als „nicht der Weisheit letzter Schluss“ (4:95 II) tituiert. Zwar bringen Befragte für die Aufgabe der Kirche als Tendenzbetrieb durchaus Verständnis auf; dies sogar mit einem selbstkritischen Querverweis auf Ähnlichkeiten der Probleme bei den Gewerkschaften, die gegenüber ihren Beschäftigten ebenfalls die Funktion eines Arbeitgebers innehaben. Doch ihrer Auffassung nach ändere dies nichts an der Tatsache, dass die „Kirche für sich überle-

gen muss, die Kluft zwischen – na ja – Anspruch und Wirklichkeit ihren eigenen Beschäftigten gegenüber zu klären“ (4:95 II). Dieser Verweis ist im Hinblick auf die klare kirchliche Position im gewerblichen Bereich zu verstehen, wo sie die Praxis einer fairen Sozialpartnerschaft ausdrücklich sozialetisch unterstützt und fordert. In der Frage der Tarifgestaltung kirchlicher Arbeitsverträge wird deshalb ein „Stück Ehrlichkeit in sich selbst“ (8:96 II) eingefordert. Insbesondere geht die Forderung an die Kirche, dafür Sorge zu tragen, nicht mit eigenen Arbeitsrechtsregelungen das allgemeine Tarifniveau nach unten zu ziehen. Über die Behauptung von Lohndumping, Leiharbeit und sonstigen Arbeitsbedingungen in kirchlichen Bereichen gibt es jedoch heftige Kontroverse zwischen beiden Organisationen, die weiterhin anstehen.

Zu b) Auch wenn eine direkte Einmischung der Kirche in das Tarifgeschehen der Branchen weder rechtlich möglich, noch sinnvoll und wünschenswert ist, so wird dennoch eine aktive kirchliche Rolle in grundsätzlichen tarifpolitischen Fragen für zulässig und sinnvoll erklärt. Mehr noch: Die Befragten tragen den Wunsch vor, Mitstreiter zu finden, um eine funktionierende Tarifpartnerschaft und die Mitbestimmungskultur als eine gesellschaftliche, wirtschaftliche wie kulturelle Errungenschaft zu verteidigen und sich bei möglicherweise notwendig werdenden „Abwehrkämpfen zusammenschließen, (denn) da haben wir die gleichen Interessen“ (exemplarisch 1:93 II), wie sich Arbeitnehmervertreter bewusst sind. Sie können sich auch vorstellen, dass kirchliche Akteure bei Auseinandersetzungen um Tarifforderungen flankierende Aktivitäten, wie beispielsweise eine „Moderationsrolle“ übernehmen. Eine solche Beauftragung liegt in einem Verständnis begründet, wonach Lohnforderungen etwas grundsätzlich „Lebensbejahendes“ (2:93II) darstellen, gegenüber einer Ansicht, die Lohnkämpfe in erster Linie und vor allem als Mittel zur Durchsetzung bloßer partikularer Interessen und eines unziemlichen Interessenegoismus versteht. Deshalb erwarten die Befragten von der Kirche, vertiefende sozialetische Debatten über generelle Fragen der Entlohnung und der Einkommensverteilung zu initiieren und zu fördern.

Eine Hilfe wären des Weiteren ethische Argumentationshilfen zu bestimmten tarifpolitischen Themen, beispielsweise zum Mindestlohn, oder auch Stellungnahmen zu sonstigen virulenten Problemen oder zu gemeinsamen politischen Aktionen, wie zum Beispiel für den Erhalt des arbeitsfreien Sonntags, zu kämpfen. Eine akute gesellschaftliche Herausforderung stellen zudem der wachsende Niedriglohnsektor und die prekären Arbeitsverhältnisse dar, wo kirchliche Einmischungen ausdrücklich erbeten werden (exemplarisch 8:96 II; ähnlich 1:93II).

Hinter den genannten Einzelthemen steht letztlich das Generalthema der Verteilungsgerechtigkeit. „Genau dieses Thema“, so pointiert eine Befragte, „müsste eine Steilpassvorlage für ein christliches Thema sein“ (3:95 II), welches so konkret wie möglich gemeinsam bearbeitet werden sollte. Nicht nur, um bestimmte Forderungen aufzustellen, sondern um „Maßstäbe für Gerechtigkeit“ (exemplarisch 6:96 II) zu setzen und Handlungsperspektiven aufzuzeigen.

Eine besonders aktive Rolle der Kirche erwarten Befragte im Hinblick auf übergeordnete Themen der Tarifpolitik. Als exemplarisch kann die Erwartung eines IGM-Funktionärs gelten, der sich von der Kirche wünscht, dass sie „positive Vorstellungen von der Zukunft entwickeln“ möge, dies zunächst auch unabhängig vom Blick auf „materielle Güter“. Es geht ihm um Zukunftshoffnungen, nämlich darum, jenseits des „Alltagskonflikts und -kampfes Ideen und Vorstellungen zu entwickeln (...) und Menschen zum Mitmachen zu begeistern“ (4:95 II). Er nimmt Bezug auf alte Visionen – wie den Acht-Stunden-Tag – der heute längst zum gesellschaftlichen Standard gehört, obwohl aktuell

in Teilbereichen eine arbeitszeitliche Rückentwicklung zu beobachten ist. Er fordert zum selbstkritischen Nachdenken auf und verschont auch die Gewerkschaften nicht mit seiner Kritik, weil auch sie noch keine Visionen einer zukunftsfähigen Gesellschaft entwickelt hätten. Ebenso bliebe seine Organisation Antworten auf die Grundsatzfrage schuldig: „Wie stellen wir uns unsere Zukunft in 10, in 15 Jahren vor, jenseits der Tarifierhöhungen“ (4:95 II). Letztendlich sind dies auch „Fragen der Gestaltung von Lebensentwürfen von Menschen und Familien (...), von Menschen in Familie“ (8:96 II), wie ein weiterer Gewerkschafter seine Zukunftsfragen konkretisiert.

Damit ist die Frage nach alternativen Lebenszeitmodellen aufgeworfen, zudem Fragen an die Gestaltung von neuen Arbeitszeitordnungen, die eine phasenweise unterschiedliche Nutzung von Zeit im Lebensverlauf erlauben sollen. Die Überlegungen dazu sind alles andere als individualistisch gemeint, wenn der hier Zitierte ebenso ältere wie jüngere Berufsjahrgänge in den Blick nimmt und überlegt: „Wann könnte ich etwas kürzer treten und mit anderen Arbeitszeitmodellen einen Teil meiner Lebenserfahrungen erstens produktiv einsetzen und zweitens an jüngere Menschen weitergeben?“ Und er fährt in seinen Ausführungen mit einem Vorschlag an die Kirche fort: „Da glaube ich, in dem Bereich könnte Kirche in der Tarifpolitik eine Rolle spielen“ (8:96 II). Denn er sieht in der Thematik eine existentielle wie generationenübergreifende Aufgabenstellung. Damit will er zugleich die verfestigte Debatte um einen gerechten Rentenbeginn kritisch angesprochen haben.

B.5.1.2 Erster Mai.

Die Frage nach einer Beteiligung der Kirche an gewerkschaftlichen Veranstaltungen zum 1. Mai wird unter zweierlei Perspektiven beantwortet: Zum einen hinsichtlich der praktischen Gestaltung von Aktivitäten vor Ort, zum anderen mit Bezug auf konkrete Themenvorschläge.

Es kann schon als erstaunlich bezeichnet werden, mit welcher Zustimmung und Selbstverständlichkeit die Befragten eine Mitwirkung der Kirchen an diesem Feiertag der Gewerkschaften, dem „Tag der Arbeit“, begrüßen. Augenscheinlich ist es schon an vielen Orten üblich, dass kirchliche Akteure mit eigenen Informationsständen präsent sind und des Öfteren auch als Redner die gewerkschaftlichen Kundgebungen mitgestalten.

Berührungspunkte dürften demnach weitgehend überwunden, Respekt voreinander und Verständnis füreinander gewachsen sein. Auch wenn nicht jeder der Befragten dies offen und einladend ausspricht, wie dies ein Gewerkschaftsfunktionär der IGM tut, wenn er sagt: „Ich kann mir das locker vorstellen, ich habe damit kein Problem, eine Mai-Kundgebung mit einem ökumenischen Gottesdienst zu beginnen“. Und er ergänzt seine Begründung: „Weil ich nicht glaube, dass sich das widerspricht“ (8:97 II; ähnlich 3:96 II). Über diese Feststellung hinausgehend fordert er die Toleranz der Beteiligten mit einer schlichten Empfehlung ein, nämlich dass derjenige, der nicht mit beten bzw. Arbeiterlieder singen wolle, während dieser Zeit doch einfach schweigen möge. Auf jeden Fall findet es in Gewerkschaftskreisen in den letzten Jahren zunehmend eine positive Resonanz, wenn Repräsentanten der christlichen Religionen, gegebenenfalls auch muslimische Geistliche, Präsenz zeigen (Exemplarisch 5:97 II; 6:97 II). Die Absicht wird geäußert, nach Möglichkeit eine Tradition des Zusammenwirkens für diesen Feiertag zu entwickeln. Mancherorts existiert sie schon.

Doch es gibt auch einen großen Wunsch der Gewerkschaften an die Kirchengemeinden vor Ort. Dieser besteht darin, wenigstens auf „Konkurrenzveranstaltungen“ an diesem

Tag (wie zum Beispiel auf das Angebot von Wanderungen) zu verzichten und vielmehr auf gewerkschaftliche Veranstaltungen in gemeindlichen Medien hinzuweisen. In diesem Kontext nehmen Gewerkschafter positiv zur Kenntnis, dass schon an vielen Stellen, in Predigten und Artikeln auf den 1. Mai Bezug genommen wird und auch gewerkschaftliche Beiträge in Kirchenzeitungen veröffentlicht werden.

Anknüpfungspunkte zur Gestaltung dieses Tages bestehen in gemeinsamen Generalthemen wie: „Brüderlichkeit und Geschwisterlichkeit im 21. Jahrhundert“, „Würde des Menschen in der Arbeitswelt/ im Arbeitsalltag“, „Sinn des Lebens sowie Balance zwischen Arbeit und Leben“ u.a.m. Die Abhandlung der Themen könnte auch arbeitsteilig erfolgen, wobei Fragen der „seelischen Lebensqualität eher die Kirche“ interessieren könnten und „für die materiellen Fragen wir eher zuständig sind“ (3:96 II), so die Selbsteinschätzung einer IGM-Gewerkschaftsfunktionärin.

B.5.1.3 Arbeitsplatzabbau und Betriebsschließungen.

In Situationen einer Bedrohung der persönlichen existenziellen Not von abhängig Beschäftigten erwarten Betriebsratsmitglieder und Gewerkschafter eine kirchliche Unterstützung besonders ausdrücklich. Dafür gibt es schon in der Vergangenheit umfangreiche Belege (wie oben dargestellt). Eine Bestärkung der Gewerkschaft und Belegschaft von Seiten der Kirche ist in solchen Fällen wegen der Wichtigkeit des anstehenden Problems besonders angefragt, weil Stilllegungsmaßnahmen und Massenentlassungen in der Regel nicht nur einen einzelnen Ort, den Betriebsstandort, betreffen, sondern die gesamte Region. Kirche sollte nach gewerkschaftlicher Ansicht dabei mithelfen transparent zu machen, was eine einzelwirtschaftliche Entscheidung für die gesamte Region bedeutet, insbesondere dann, wenn betriebliche Anpassungsmaßnahmen nicht aus ökonomischer Not heraus getroffen worden sind (exemplarisch 3:98 II; 4:98 II). Hier fordern die Betroffenen von der Institution Kirche ein starkes Votum im Sinne der im Grundgesetz festgeschriebenen Gemeinwohlverpflichtung des Kapitals. In solchen brisanten Situationen ist eine externe Meinungsäußerung offenbar von großem Gewicht, ob dabei das strategische Ziel im Visier ist, im günstigsten Fall den Standort zu erhalten, oder ob es darum geht, „die Haut so teuer wie möglich zu verkaufen“ (3:98 II).

Nicht zuletzt ist es ein wichtiges Anliegen der Interviewten, in diesen Situationen die seelische Not der Betroffenen aufgefangen zu wissen. Denn bei Betriebsschließungen und Arbeitsplatzabbau in großem Stile benötigen die meisten betroffenen Menschen nicht nur umfangreiche Beratungen, um neue berufliche Orientierung und Perspektiven für die persönliche Weiterentwicklung zu finden. Für viele von ihnen ist es eine außerordentliche mentale wie emotionale Herausforderung, für sich „gravierende Veränderungen herbeizuführen“ (5:98 II), sowohl beruflich und die zukünftige räumliche Mobilität betreffend, als auch hinsichtlich von Sinnfragen und grundsätzlichen Lebensperspektiven.

Der unmittelbar berufsbezogene Beratungsbedarf einschließlich Fragen eines möglichen Umzugs kann in der Regel von den Gewerkschaften abgedeckt werden. Doch bei Fragen der psychischen Verarbeitung solcher biographischen Umbrüche haben sie nach eigenem Bekunden sehr schnell institutionelle wie persönliche Grenzen erreicht. Dies belegt eine differenzierte Aussage eines IGBCE-Funktionärs: „Wir können die Rahmenbedingungen setzen, können einen Sozialplan machen, können Unterstützungen, Abfindungen, Umzugskosten – dass alles kann man regeln“. Schwieriger würde es jedoch, wenn es um die persönliche Betroffenheit der Menschen geht. Dazu führt er weiter aus: „Aber dass die Menschen das ertragen, was wir ihnen zumuten, das können

wir kaum begleiten als Gewerkschaft: materiell ja, immateriell immer schwieriger“ (5:98 II). Hier ist also in besonderem Maße die kooperative Hilfe der Kirche angefordert.

Andere Befragte bestätigen diese Erfahrung, und sie verweisen auf die Notwendigkeit von Anlaufstellen, die sich um die zurückgelassenen Kolleginnen und Kollegen kümmern, ob diese nun in den vorgezogenen Ruhestand gehen oder einer Arbeitsplatzversetzung zustimmen. In diesem Kontext wäre eine Unterstützung von kirchlichen Einrichtungen wünschenswert, etwa durch das Angebot problembezogener Lehrgänge und persönlicher Begleitung über einen gewissen Zeitraum (exemplarisch 3:97f. II).

Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen verdecken jedoch nicht ihre Skepsis, was ihre Wirkmächtigkeit in wirtschaftlichen Auseinandersetzungen anbetrifft. Gewerkschaften wie Kirchen befinden sich „im derzeitigen Machtgefüge“ in ähnlicher Weise „in einer relativen Ohnmachtssituation“ (8:99 II), so die realistische Einschätzung. Darüber gibt es auf beiden Seiten keine Illusionen. Große Erfolge im Sinne einer langfristigen Standortsicherung waren in den meisten Fällen ausgeblieben. Gleichwohl war das gemeinsame Engagement für die Betroffenen bedeutsam, weil es „vielfach möglich gemacht hat, dass die Menschen mit Anstand und Würde einen Konflikt beendet haben. Da hat das Zusammenwirken von Kirche vor Ort und Gewerkschaften mit dazu beigetragen. Aber ansonsten stoßen wir an der Stelle an die realen Machtverhältnisse des Kapitalismus“ (8:99 II), resümiert der IGM-Gewerkschafter. Es bliebe beiden dann nur noch übrig, vor absehbaren sozialen Folgen und möglichen gesellschaftlichen Konflikten gemeinsam zu warnen und zu mahnen und die praktischen individuellen Hilfen bereitzuhalten.

B.5.2.4 Arbeitsbedingungen.

Der Zugang der kirchlichen Akteure zur Thematik der Arbeitsbedingungen im Betrieb, unmittelbar am Ort des Arbeitsprozesses, gestaltet sich augenscheinlich schwieriger als auf anderen Handlungsfeldern – jedenfalls was Aktivitäten anbetrifft, die über bloße Betriebsbesuche hinausgehen. Gleichwohl erwarten gewerkschaftliche wie betriebliche Akteure von der Kirche, dass sie sich Kenntnisse über die Arbeitsbedingungen der Menschen – die auch ihre Mitglieder sind – verschaffen sollte, allein aufgrund der Tatsache, dass deren Leben wesentlich durch die Berufsarbeit mitgeprägt ist. Betriebsbesuche können dabei ein erster Zugang sein. Sinnvoll erscheinen auch anschließende instruktive Gespräche mit Betriebsräten wie Werksleitungen, um sich hinreichend sachkundig zu machen und unterschiedliche Sichtweisen kennenzulernen. Beide Seiten in die Erkundungen einzubeziehen wird als eine Notwendigkeit erkannt, weil es nichts nütze, „wenn man nur von außen etwas hört“, wie dies ein Befragter zu verstehen gibt, „denn Manche dramatisieren etwas, was gar nicht so dramatisch ist, weil: arbeiten müssen wir halt alle“ (6:100 II; exemplarisch auch 4:100). Doch über Visitationen hinausgehende arbeitsplatzbezogene Beratungsgespräche, das heißt eine dezidierte Einbeziehung von kirchlichen Akteuren in Fragen der Arbeitsplatzsituation und -gestaltung, dürfte bestenfalls eine Ausnahme darstellen.

Allerdings gibt es eine ganze Reihe von Themen, die zwar allgemeiner Natur sind, aber substanziell in die reale Arbeitswelt und Betriebe hineinwirken und eine kirchliche Unterstützung sinnvoll und nützlich machen. Dies können Mobbingprobleme sein oder Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder zur Beschäftigung von behinderten Menschen. Das alles sind personenbezogene betriebliche Problemstellungen, die weit in die privaten Lebensbereiche der Beschäftigten hineinreichen. In diesen Aufgabefeldern wird ein kirchliches Engagement ausdrücklich erwartet. Dabei erfährt das

Engagement gegen Mobbing, dass der KDA vor Jahren als einer der ersten Organisationen in Deutschland als ein wichtiges gesundheitspolitisches Aufgabenfeld entdeckte, bundesweit eine nach wie vor sehr positive Resonanz.

Kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben sich auf diesem Handlungsfeld den Ruf erworben, ihre Sache „wirklich sehr gut, sehr professionell“ (3:99 II) zu machen, wie eine Gewerkschaftsvertreterin – beispielgebend für andere – anerkennend unterstreicht. Dort wurde das Thema ausgeweitet auf die Frage der „Lebensqualität im Betrieb.“

Doch bei aller positiven Bewertung solcher Aktivitäten sehen Gewerkschaftsvertreter die begrenzten personellen Möglichkeiten der Kirchen. Denn schon das intensiv nachgefragte Mobbingtelefon und die große Nachfrage in der Mobbingberatung habe die kirchliche Einrichtung personell fast überfordert, „weil es da doch mehr Fälle gibt, als man denkt“ (3:99 II). Angesichts der eingeschränkten Rahmenbedingungen, so die Einschätzung, ließe sich betrieblich – trotz aller Sinnhaftigkeit – kaum mehr machen. „Und jetzt da auch noch einzelbetrieblich aktiv werden, dass wird nichts“, schätzt die Befragte realistisch ein.

Nachahmenswert scheint dagegen ein Programm zu sein, das die betrieblichen Arbeitsbeziehungen im Rahmen von Seminarangeboten zum Thema macht. Das Format „Prima Klima“ bearbeitet betriebsnah und konstruktiv potentielle Konflikte – mit einer starken prophylaktischen Perspektive.

Ein Thema mit wachsender Relevanz stellt das der „elternfreundlichen Arbeitszeiten“ dar. Diese Thematik fordert in besonderer Weise kirchliche Unterstützung heraus, weil, so erläutert die Gewerkschaftssekretärin: „Das hat etwas mit der Seele des Kindes (wie) mit der der Eltern zu tun. Das hat was mit Lebensqualität, mit der Familie zu tun. Das ist etwas, wo wir am gleichen Strang ziehen könnten“ (3:99 II), so ihre hoffnungsvolle Mitteilung. Diese Hoffnung wird zugleich mit dem an die Kirche gerichteten Vorschlag verknüpft, einen Preis mit dem Titel „Familienfreundlicher Betrieb“ auszuloben und die Aktion „medienwirksam“ in die Öffentlichkeit zu tragen. Denn derlei Aktivitäten würden gewerkschaftliche Positionen stützen. Und sie könnten vor öffentlichen Vorhaltungen schützen, denen zufolge Betriebsräte und Gewerkschaften mit ihren familienpolitischen Forderungen vermeintlich Dinge aus „Wolkenkuckuckshausen“ beanspruchten. Kirche könnte also mit dazu beitragen, ein positives gesellschaftliches Klima mit Bezug auf diese Thematik zu schaffen, und zugleich helfen, das Themenfeld und die Diskussion darüber zu erweitern (exemplarisch 3:99, 100 II).

Unter das Themenspektrum der Arbeitsbedingungen fällt nicht zuletzt auch die Gestaltung der Beschäftigung von behinderten Menschen. Dieses Thema hat in ganz besonderer Weise „etwas mit unseren gemeinsamen Werten zu tun“ (3:99 II), wie dies viele Darstellungen mit Hinweis auf die Stichworte Solidarität mit den Schwächeren, Nächstenliebe und soziale Gerechtigkeit verdeutlichen.

Auch Suchtprobleme gehören zu dem Themenkomplex der Arbeitsbedingungen. Dabei verweisen die Befragten auf den engen Zusammenhang mit den beruflichen Arbeitsbelastungen, ohne dabei die persönlichen Verhältnisse und die Verantwortung der betroffenen Person für sich selbst auszublenden. Doch schließlich handele es sich bei der Sucht auch um eine gesellschaftliche Problematik, die ebenfalls am Arbeitsplatz zum Vorschein kommt. Umso mehr besteht der Wunsch an die Kirche, in diesem Handlungsfeld ihre Betreuungs- und Beratungsangebote zu intensivieren (exemplarisch 8:100 II).

Nicht zuletzt äußern befragte Gewerkschafter die Erwartung gegenüber der Kirche, sich für eine neue Debatte über „die Humanisierung des Arbeitslebens“ stark zu machen und sich mit Positionen und Forderungen in die politischen Diskurse einzubringen. Dabei könnte dem Thema Arbeitszeit – mit Hinweis auf „die gigantischste Arbeitszeitverkürzung der Industriegeschichte“ zu Beginn des letzten Konjunkturerinbruchs – ein hoher Stellenwert zukommen. Denn die Arbeitszeitfrage stellt einen der gewichtigsten Faktoren der Arbeitsbedingungen dar, und sie ist folglich auch ein zentrales Gestaltungsinstrument in der Arbeitswelt. Gewerkschafter äußern jedenfalls die Zuversicht, dass Kirchen zu einer „Umverteilungsdebatte der Arbeitszeit (...) einen theoretischen Fundus beitragen“ (8:100 II) könnten.

B.5.2 Brennende Probleme – gemeinsame Aufgaben

Die Aufforderung im Interview, gemeinsame Themen in Gegenwart und Zukunft zu benennen und zu gewichten, erfolgte mit einer offenen Frage, die lautet: „Welches sind die drängenden Probleme, die gemeinsam angepackt werden müssten?“ Als Antwort kam eine Fülle von Themen zur Aussprache. Diese lassen sich grob untergliedern in

1. aktuelle Themen aus der Arbeitswelt, das heißt die „pragmatischen Tagesfragen“ und
2. die in einem Interview so bezeichneten „großen Überschriften“ in den sozial- und gesellschaftspolitischen Fragen (8:92 II; auch 4:90 II).

B.5.2.1 Aktuelle Themen aus der Arbeitswelt

Brennende Themen der Erwerbsarbeit konzentrieren sich auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die unsicheren Arbeitsbedingungen. Die Befragten nennen eine ganze Reihe von Einzelthemen.

Vorne an in diesem Fragenkomplex steht das drängende Problem der Arbeitslosigkeit. Insbesondere in Regionen mit umwälzendem Strukturwandel und einschneidenden Betriebsschließungen erhoffen sich Gewerkschaftsvertreter von der Kirche, dass sie sich stark macht für Fragen der Industriepolitik. Zudem steht die Forderung nach einem öffentlichen Beschäftigungssektor auf der Agenda, und zwar nach solchen Modellen, mit denen die Beschäftigten Versicherungsansprüche erwerben können. Diskussionen darüber anzuschieben, sich „für solche Modelle stark zu machen, (...) dass wäre richtig gut“. Denn das ginge – wie eine Befragte zu bedenken gibt – über das hinaus, was Gewerkschafter aktiv machen könnten, „denn das ist fast schon die politische Ebene“ (3:102 II), die den Gewerkschaften nur in begrenztem Rahmen zu betreten erlaubt ist.

Gleichermaßen weit oben rangiert die gewerkschaftliche Kritik an einer exzessiven Ausnutzung der Leiharbeit, womit hier auf die komplexe individuelle Problemlage, die mit dieser Arbeitsform häufig einhergeht, aufmerksam gemacht wird. Denn Leiharbeit beinhaltet weit mehr als die Frage nach einer fairen Entlohnung und einer längerfristigen Arbeitsplatzsicherheit. Hinzu kommt, dass Beschäftigte von Zeitarbeitsfirmen nicht selten unter der mangelnden betrieblichen Integration leiden, weil sie keiner Betriebsgruppe und keiner Abteilung so richtig angehören (2:90 II). Selbst engagierten Betriebsräten fällt es augenscheinlich schwer, den Betroffenen betriebliche Solidarität zu gewährleisten, wie selbstkritisch eingestanden wird. Belastend kommt für Leiharbeiter hinzu, dass sie mehr oder weniger weit entfernt von ihrem Heimatort zum Einsatz kommen. Das wiederum erschwert ihnen die Unterhaltung von persönlichen Kontakten zusätzlich.

Leiharbeit kam in den Interviews in aller Regel als eines der stark brennenden Themen in der Arbeitswelt zur Sprache. Sie wird begriffen als Teil und Ausdruck der expandierten „prekären Beschäftigung“ in unserem Lande. Generell stellen weit ausgeuferte unsichere Beschäftigungsformen aller Art ein Kernproblem der modernen Arbeitsbedingungen dar, die häufig auch mit der Bezahlung von Niedriglöhnen einhergehen. Der in den letzten Jahren vollzogene drastische Ausbau des Niedriglohnsektors brachte sogar mit sich, dass hunderttausende Menschen trotz Vollzeitbeschäftigung ein Einkommen erhalten, von dem allein sie ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten können. Sie sind also darauf angewiesen, es mit öffentlichen Hilfen aufzustocken, um das soziokulturelle Existenzminimum zu erreichen.

Befragte sehen in solchen inakzeptablen Arbeitsverhältnissen im Niedriglohnbereich einen Affront gegen die Verteilungsgerechtigkeit und eine Verletzung der Würde von Millionen von Menschen in Deutschland, was als eine Herausforderung für Kirche und Gewerkschaft gleichermaßen angesehen wird (s. 3:86 I; auch 9:21). Die Interviewten fordern deshalb die Kirchen auf, zusammen mit der Arbeitnehmerschaft gegen Auswüchse in der Arbeit vorzugehen, indem sich beide Institutionen verstärkt für einen Mindestlohn einsetzen. Ein Interviewter sagt dazu: „Für mich sollte Kirche eigentlich ganz klar da stehen, wo sie voll und ganz das Thema Mindestlohn mit unterstützt, gemeinsam mit den Gewerkschaften, und ihre eigenen Mitarbeiter dementsprechend dann auch bezahlt“ (20:23).

Für die Interviewten ist es keine Frage, dass „wir das Thema Mindestlohn ... verstärkt anfasseln müssen“ (17:28; auch 8:87 I). Prekäre Beschäftigungssituationen seien zu „brandmarken“ und „öffentlich zu machen“ (8:84 I; auch 20:31). In den Auseinandersetzungen darüber „braucht man ganz viel Futter und ganz viel Argumentationshilfen“, dies ganz besonders auch von Kirchen. Man müsse Politiker, auf welcher Veranstaltung auch immer sie auftauchten, darauf ansprechen und „zu Diskussionen zwingen“ (1:85 I), fordert eine westdeutsche Betriebsrätin aus dem IGM-Bereich.

Gleichwohl macht beispielhaft ein süddeutscher Gewerkschaftsfunktionär auf die vergangenen Kontroversen über den gesetzlichen Mindestlohn mit Blick auf die Tarifautonomie der Sozialpartner bei der Lohnfindung aufmerksam. Doch angesichts der enormen Ausbreitung von tarifungebundenen Wirtschaftsbereichen in den letzten Jahren stellen sich die Fragen politisch wie ethisch grundsätzlicher als zuvor. Der Befragte will die Fragestellung im Rahmen einer „Wertedebatte“ verhandelt sehen, auf der Basis der Maxime: „wer den ganzen Tag arbeitet, soll davon auch leben können“ (26:16). Er gibt sich dabei sicher, dass „wir eine ganz, ganz breite Masse der Bevölkerung hinter uns haben. Also, beim Mindestlohn von über neunzig Prozent, bei der Leiharbeit immerhin von deutlich über achtzig Prozent“ (26:17). Neben der Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn tritt er aus ethischen Gründen vehement für eine Gleichbehandlung der Beschäftigten in Leiharbeit ein (26:14; 26:17). Kritisiert wird, dass zu diesen Themenkomplexen eindeutige Positionierungen der Kirche noch ausstehen.

Ebenfalls sprechen die Befragten dem Thema Mobbing hohe Relevanz zu. Basierend auf Erfahrungen mit dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt sehen sie dort „eine der konkreten Schnittstellen“ in der Kooperation von Kirche und Gewerkschaften – bei klarer Kompetenzaufteilung. Dies auch im Sinn einer Prophylaxe für Betriebe, „damit man auch sensibilisiert wird gegen Mobbingfälle (schon) im Vorfeld, damit es nicht dazu

kommt“ (5:91 II). Weiteres ist darüber schon im vorhergehenden Kapitel ausgeführt worden.

Hilfe erhoffen sich Gewerkschafter zudem in allgemeinen Fragen der Wertschätzung von Arbeit an sich. Sie identifizieren beträchtliche Mängel in der Arbeitskultur, was unter anderem „große Defizite in der Anerkennung“ (5:91, 102 II) meint. Und dieses Defizit wird erfahren bei gleichzeitig hohen Leistungsansprüchen und Arbeitsdruck in den Betrieben, was die Menschen letztlich als ignorant und demotivierend erleben.

Die Entgrenzung der Arbeitszeiten ist für viele längst ein brennendes Thema geworden. Dieses sich ausbreitende Arbeitszeitregime strahlt weit in die individuellen Lebenssituationen hinein und tangiert den gesellschaftlichen Zusammenhalt, geht doch „die permanente Ausuferung der Arbeitszeit“ über die gesamte Woche hinweg, wie ein Befragter seine Beobachtung referiert. Häufig wechselnde und längerfristig nicht kalkulierbare Arbeitszeiten beispielsweise greifen in alle anderen Lebensbereiche der Berufstätigen ein und tangieren ihre außerberuflichen Gestaltungsräume und letztlich auch die Möglichkeiten ihres ehrenamtlichen Engagements. Diese extreme Flexibilisierung der Arbeitszeit betrifft also nicht nur den Sonntag, sondern sie wirkt „auch in die Abend- und Nachtstunden und die Wochenstunden hinein und das ganze Jahr“ (26:26).

Das zentrale Problem wird in der „damit einhergehenden Zerstörung von gemeinsamer freier Zeit“ gesehen, was zunehmend mehr die Übernahme einer ehrenamtlichen Arbeit, ob im Bereich Kirche, eines Sportvereins oder der Gewerkschaften, erschwert, wenn nicht sogar verunmöglicht. In dieser Problematik erkennen Befragte „ganz große Herausforderungen“ (26:27), die in ihrer ganzen gesellschaftlichen Tragweite womöglich noch nicht hinreichend in Rechnung gestellt werden. An seine Kirche gerichtet äußert sich ein kirchlich engagierter Gewerkschafter skeptisch: „Ich bin mir nicht so ganz sicher, ob das bei allen Teilen meiner Kirche, in dem Moment, wo es über den Sonntag hinausgeht, schon angekommen ist. Also, dass die permanente Verlagerung von Arbeit in die Abend- und Nachtstunden auch eine Gefährdung von Kirche ist und nicht nur die Arbeit am Sonntag“ (26:27). Ausufernde und individuell kaum kalkulierbare, da einseitig festgelegte flexible Arbeitszeiten belasten also nicht nur das Privatleben, sondern greifen weit in das gesellschaftliche Leben ein – ein Thema, was Gewerkschaften wie Kirche brennend interessieren und längst zu gemeinsamen Aktivitäten animieren sollte.

Generell steht das Thema der „Humanisierung der Arbeitsgesellschaft“ und der „Guten Arbeit“ (ein Forschungs- und Gestaltungsprogramm der Gewerkschaften) oben auf der gewerkschaftlichen Agenda. Das waren für die Kirche schon in der Vergangenheit ebenfalls relevante Themen. Dabei sollten Probleme der betrieblichen Gesundheitspolitik wie der Umgang mit Gefahrstoffen am Arbeitsplatz, generell Fragen der Arbeitssicherheit, sodann Fragen der Arbeitsorganisation und -bedingungen stärkere Beachtung finden.

Sehr weit oben stehen schließlich Fragen der Bildung, Ausbildung und Qualifizierung auf dem Programm, vor allem in Bezug auf „Hauptschüler mit und ohne Perspektive“, die „dem Bildungswesen etwas ferner stehen“ (4:91; exemplarisch auch 10:24). Deren Schwierigkeiten sind zugleich Anfragen an die Integrationsfähigkeit und -willigkeit der Gesellschaft. Angesprochen sind damit Probleme, die im Zeitverlauf größer werden könnten. Denn zu befürchten ist, dass mit den begrenzten Berufschancen dieses Personenkreises die Gefahr von Armut wächst, nicht nur für den Einzelnen, sondern ebenfalls für dessen spätere Familie (exemplarisch 8:92).

Nicht zuletzt wird die Weiterbildung als ein herausragendes Thema eingeschätzt. Darauf sind berufstätigen Menschen infolge ständig neuer Ansprüche an eine flexibel gestaltete Arbeit und hinsichtlich sich stetig verändernder Arbeitsaufgaben immer stärker angewiesen.

B.5.2.2 Gemeinsame gesellschaftspolitische Themenfelder

„Die großen Überschriften“ zu den virulenten gesellschaftlichen Problemen lassen sich unter den Kategorien: a) Solidarische Gesellschaft und b) Demographische Entwicklung zusammenfassen.

Zu a) Solidarische Gesellschaft

An die Ausführungen einer Gewerkschafterin aus Norddeutschland über die Spaltung der Gesellschaft in „Gewinner und Abgehängte“ können viele weitere Einlassungen aus der Interviewreihe angehängt werden. Hierbei handelt es sich offensichtlich um ein Thema, das von beiden – Kirche wie Gewerkschaften – wachzuhalten ist. Als Unterthema dazu kommen sowohl die Einführung der sogenannten Kopfpauschale im Gesundheitswesen als auch weitere Steuersenkungen, von denen insbesondere Besserverdienende profitieren würden, zur Sprache. In den Aussagen der Befragten geht es generell um die Wiedergewinnung einer „Grundsolidarität“ (3:90 II) in der Gesellschaft, angesichts des sich „abzeichnenden Paradigmenwechsels“ im gesellschaftlichen Wertekanon hin zu einer extremen Individualisierung, was eine Herausforderung für beide Organisationen sein sollte. Die oben genannten Tendenzen widersprechen jedenfalls den von Kirchen wie von Gewerkschaften getragenen sozialetischen Grundsätzen, wonach starke Schultern die gemeinschaftlich aufzubringenden Sozialbeiträge und Steuern im relativ höheren Maße zu tragen hätten. Die Frage wird an die Politik gerichtet, ob die bisherigen Solidarverpflichtungen stattdessen auf ein „Minimum runtergefahren“ werden sollen.

Ein besonders schmerzlicher Dorn im Auge ist für Gewerkschafter in diesem Zusammenhang der Auftritt von exponierten Persönlichkeiten – wie der Philosoph Peter Sloterdijk –, der die Forderung aufstellte, das Einkommenssteuersystem in wesentlichen Teilen auf eine „Spendenkultur“ umzustellen (was an anderer Stelle oben schon erwähnt ist). Gewerkschafter sehen in einem solchen Steuermodell und der diesen Vorschlag rechtfertigenden Philosophie die Absicht, Solidarverweigerern den Rücken zu stärken, damit diese „mit geraderem Rücken durch die Gegend gehen können“ (3:90 II). Sich kritisch mit solchen Gedanken auseinanderzusetzen, wird als eine wesentliche und sinnvolle Herausforderung für beide Organisationen verstanden und folgendermaßen kommentiert: eine antisolidarische, philosophisch eingekleidete Rückenstärkung materiell bevorteilter Menschen müsste den Kirchenleuten wie den Gewerkschaftern „gleichermaßen gruseln“ (3:90 II) und motivieren, gemeinsam dagegen aufzutreten. In diesem Kontext fordern Befragte die Kirche außerdem auf, sich stattdessen für eine Tobin-Steuer bzw. Transaktionssteuer sowie für eine Reichen- und Vermögenssteuer einzusetzen (8:93 II).

Eine besondere Brisanz gewinnt das Thema der Verteilungsgerechtigkeit im Hinblick auf die Lasten der Finanzmarktkrise. Die Übertragung dieser Kosten auf die Gesellschaft insgesamt wirft in besonderer Weise Gerechtigkeitsfragen auf, zu denen Kirche wie Gewerkschaften nicht schweigen dürften. Bei diesem Thema gelte es zu verhindern, dass die sozial Schwächeren die Zeche für „unverantwortliches Handeln“ von wenigen „sehr reichen Menschen oder auch Institutionen“ (3:91 II) bezahlen müssen

(exemplarisch auch 26:26). Gewerkschafter fordern jedenfalls nachdrücklich ein, das gemeinsame „Lernen aus den krisenhaften Situationen und den ungebremsten Finanzmarktkapitalismus“ auf die Agenda beider Organisationen zu setzen.

Letztlich verbirgt sich hinter der Auseinandersetzung über die Krisenlasten die generelle Frage nach einer gerechten Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums und der Gewinne aus der nahezu kontinuierlich steigenden Produktivität in der Wirtschaft. Doch im Kern geht es den Gewerkschaftern um den „Erhalt einer funktionierenden Solidarität im gesellschaftlichen Rahmen“ (8:92 II; exemplarisch auch 15:27, 14:26), die gefährdet erscheint.

Die Befragten sehen es jedenfalls als eine prinzipielle Aufgabe der beiden Organisationen an, sich für die Aufrechterhaltung und Ausweitung der solidarischen Institutionen, die bislang vor allem in den Mitbestimmungsorganen der Unternehmen und Betrieben Gestalt angenommen haben, stark zu machen und entsprechende Forderungen als eine gemeinsame Erwartung an die Politik zu formulieren.

Die Evangelische Kirche befasste sich schon seit Anfang unserer Republik intensiv mit dem Thema der Mitbestimmung.⁷⁶ Im Jahre 1968 wurde darüber eigens eine Studie mit dem Titel „Sozialethische Erwägungen zur Mitbestimmung in der Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland“ erarbeitet.⁷⁷ Angesichts der enormen Machtkonzentration in großen Unternehmen heute gewinnen Fragen der Partizipation der Arbeitnehmerschaft nach Einschätzung von Befragten eigentlich noch an Relevanz.

Exemplarisch deutlich wird diese Auffassung in der Aussage eines gewerkschaftlichen Interviewpartners aus dem Metallbereich in Bezug auf die enorme Kapitalzentralisation in wenigen Händen in einem großen Konzern. Dabei echauffiert er sich über das Faktum, dass dort „zwei Familienstämme über hunderttausende von Arbeiterschicksalen mitentscheiden“ (8:92f. II), und zwar mit ausschlaggebender Stimmenmehrheit. Diese Tatsache wirft bei dem hier Zitierten prinzipielle Fragestellungen auf, die er als grundlegende ordnungsethische Fragen verhandelt sehen will. Er hält es für angebracht, diese Angelegenheit aus kirchlicher Sicht und vor religiösem Hintergrund zu beleuchten. Dabei stehe der Kirche zumindest ein „Mahnungsauftrag“ (8:103 II) zu. Diesen sollte sie mit dem Ziel nutzen, eine grundsätzliche Diskussion über die realen Möglichkeiten einer Mitbestimmung der Arbeitnehmerschaft heute anzuregen.

Zu b) Demographische Entwicklung

Das Thema der demographischen Entwicklung ist nicht allein unter der Perspektive der älter werdenden Erwerbstätigen von gewerkschaftlichem Interesse. Angesichts der Verschiebung der Altersstrukturen in der Gesellschaft ist es vielmehr spannend, mögliche „Lebensentwürfe miteinander zu diskutieren“, sowohl mit jüngeren Generationen als auch mit allen anderen Altersgruppen. Dies gemeinsam zu tun ist Gewerkschaftern wichtig, weil dies „so Vorgänge sind, wo ich Diskussionen zwischen Gewerkschaft und Kirche für enorm hilfreich halte, (...) weil Kirche da manchmal ein paar mehr theoretische

⁷⁶ Siehe: Harry W. Jablonowski, Stichwortinformation Mitbestimmung, in: Sozialethik online/ Sozialwissenschaftliches Institut der EKD, o. J., und: Nikolaus Schneider, Kirchenamt Evangelische Kirche in Deutschland (Hg.), 60 Jahre Mitbestimmung – Die Würde des Menschen im Zentrum der Arbeit, Vortrag in Dortmund am 12. Mai 2011, Hannover 2011 sowie Günter Brakelmann, Abschied vom Unverbindlichen. Gedanken eines Christen zum Demokratischen Sozialismus, Gütersloh 1976, siehe 31ff, 43ff, insbesondere 83ff

⁷⁷ In: Eberhard Müller, Dokumentarband in der Reihe der Stundenbücher, Sozialethische Erwägungen zur Mitbestimmung in der Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland – eine Studie der Kammer für soziale Ordnung, herausgegeben vom Rat der EKD, Hamburg 1968

sche Ansätze einbringen kann als Gewerkschafter das tun, und auch ein paar Fragestellungen anders formulieren kann“ (8:92 II), wie ein Gewerkschafter der IGM wertschätzend betont.

Doch es geht in diesem Themenkomplex nicht allein um Fragen nach Lebensentwürfen, Lebensverläufen, Generationenwandel etc., sondern im Kern auch um Fragen der Generationengerechtigkeit. Darin eingeschlossen ist sowohl die Problematik der Rente mit 67 und die zukünftig für viele damit verbundene Rentenkürzung als auch die Frage der Berufschancen von jungen Menschen. Problemanzeigen betreffen die um sich greifende Befristung von Arbeitsverträgen, die nicht auskömmlichen Arbeitseinkommen und hohen Flexibilitätsanforderungen.

Schließlich ist die Integrationspolitik zu den großen demographischen Themen zu rechnen, zu der natürlich ebenfalls Betriebe aufgefordert sind. Als ein erfolgreiches Beispiel bietet sich ein gewerkschaftlich-kirchliches Integrationsprojekt mit der Bezeichnung „Kulturmittler“ auf Unternehmensebene zur Nachahmung an. Dieses Projekt empfiehlt sich für Belegschaften, in denen ein erheblicher Teil der Beschäftigten einen Migrationshintergrund mitbringen. Inhaltlich geht es darum, Formen zu finden, wie Leute miteinander in Kontakt gebracht werden können. Dies gelang auf dem Weg der Verständigung über Werte. Im Fallbeispiel hat sich gezeigt, dass die deutschen und ausländischen Belegschaften „bei der Wertediskussion genau zu packen sind, und da sind wir wieder den Gemeinsamkeiten“. Und diese Gemeinsamkeiten entdeckten die Projekt-Verantwortlichen insbesondere bei Fragestellungen über die Menschenwürde: „Das ist die Achtung voreinander, das ist der gegenseitige Respekt“. Fortbildungsseminare könnten dabei helfen, voneinander zu lernen, einander zuzuhören und Beobachtungen zu ermöglichen, „was sich hinter den Fassaden und den eigenen Vorurteilen versteckt“ (1:116 II), wie ein Betriebsratsmitglied aus eigener Projekterfahrung weiß.

Andere integrative Aktivitäten reichen über den betrieblichen Raum hinaus, wie das Beispiel eines kulturellen Austauschs zwischen Moschee und Kirchengemeinde, mit gemeinsamen Frühstücks- und Mittagszeiten, mit interreligiösen Dialogen sowie der Behandlung von Integrationsfragen und anderen gemeinsam interessierenden Themen (exemplarisch 6:117 II sowie 1:18 II).

Die Debatte um gesellschaftliche Integration, Partizipation und Gleichberechtigung stellt in gewerkschaftlichen Kreisen keineswegs nur eine Frage in Bezug auf Migranten dar. Ein Befragter wählt deshalb auch bewusst die Formulierung von der „Gleichberechtigung von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen“ (8:103 II), um damit seine Auffassung deutlich zu machen: „Das gilt für Migration, das gilt für Geschlecht, das gilt für Herkunftssituationen“ (8:103 II). In den Fragen der gesellschaftlichen Kohäsion sehen Befragte aus Gewerkschaften und Betrieb jedenfalls auch „ein wichtiges Aufgabefeld von Kirche“ (8:103 II), das sinnvollerweise gemeinsam anzugehen wäre.

B.5.3 Rahmenbedingungen und Handlungsebenen einer zukünftigen Zusammenarbeit

Anknüpfungspunkte zu einem gemeinsamen Handeln von Kirche und Gewerkschaften existieren in vielen grundsätzlich geteilten sozialemischen Auffassungen wie in einer Reihe von Themenfeldern. Entscheidend ist, ob sich beide Organisationen auf konkrete gemeinsame Handlungsziele, Strategien und Aktionen verständigen können und wollen. Selbstredend sind dafür förderliche Rahmenbedingungen notwendig. Dazu sind die Aussagen-in-den-Interviews-eindeutig.

Eine gedeihliche Zusammenarbeit hängt wesentlich von der Qualität der Beziehung ab, nämlich ob „grundsätzlich eine gemeinsame Schwingung da ist“ (1:109 II) – sowohl was die Akteure auf beiden Seiten als auch die Institutionen anbetrifft. Diese Aussage unterstreicht den subjektiven Aspekt, was gute zwischenmenschliche Kontakte und eine ausgewogene „Chemie“ zwischen den Handelnden angeht. Doch eine Vertrauensebene kann sich nur entwickeln, wenn darüber hinaus gemeinsam getragene Werthaltungen und Handlungsorientierungen existieren und in der Kooperation vor Ort erfahrbar werden. Als entscheidend erweisen sich demnach sympathische persönliche Kontakte, auf deren Basis auch größere Vorhaben in der Region denkbar werden (vgl. 4:111 II, auch 5:112 II).

Generell wird die Auffassung geteilt, dass eine konstruktive Zusammenarbeit in der Region prinzipiell „von unten zu entwickeln (ist) und dann sozusagen regional bezogen“ werden müsse. Jedenfalls ist den Interviewten eine Beauftragung von „oben“, das heißt „in allen gewerkschaftlich-regionalen Bezirken mit Kirche zusammenarbeiten zu sollen, nicht vorstellbar“ (5:112 II; auch 8:113). Eine formalisierte, institutionalisierte Zusammenarbeit müsste eher „das Ergebnis von solchen Kontakten (in der Region) sein“ (5:112 II). Die durch persönliche Kontakte abgesicherte Kooperation „unten“ ist demnach die Basis für die Wahrnehmung gemeinsamer Verantwortung und Präsenz in der Region. Doch ob Aktivitäten dann tatsächlich realisiert werden können, hängt wesentlich von den hauptamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf beiden Seiten sowie deren Handlungsmöglichkeiten und Arbeitsfülle ab.

Denn dass eine solche Arbeit nicht langfristig erfolgreich auf Ehrenamtsstrukturen aufgebaut werden kann – darin besteht in den Aussagen der Interviewten Einigkeit – womit einige wesentliche Faktoren einer erfolgreichen Zusammenarbeit genannt sind (exemplarisch 2:109; 3:110; 4:111, 5:112). Gestärkt werden kann diese dann noch durch exponierte Persönlichkeiten aus der Region. Diese Einschätzung vertreten Gewerkschafter und betriebliche Arbeitnehmervertreter selbstkritisch im Hinblick auf die Tatsache, dass Gewerkschaften „aus der Fläche“ schon weitgehend verschwunden sind, womit sie auf die Ausdünnung von Geschäftsstellen anspielen. Demgegenüber unterstellen sie, dass die Kirchen noch größere Kapazitäten in Stadt und Land vorhalten. Dabei nehmen sie gleichwohl einen Rückzug der speziellen kirchlichen Dienste in der Arbeitswelt (KDA) in einigen Regionen mit Bedauern wahr.

Bedeutsam ist schließlich die Leitungsebene, wo ebenfalls gemeinsame Projekte, Veranstaltungen u.a. stattfinden müssten. Aktivitäten auf dieser Handlungsebene sind nach der Beurteilung von Befragten unverzichtbar, wenn sie ausreichend Beachtung finden sollen. Auf jeden Fall sollten sie „entsprechend hoch angesiedelt sein“ und auf „verabredeten Verfahren“ basieren, verbindlich vorbereitet und von zuständigen Personen auf beiden Seiten gesteuert sein. Dabei muss auf die Gleichrangigkeit der institutionellen Handlungsebenen geachtet werden.

Zudem ist eine adäquate „Aufhängung“ der Aktivitäten innerhalb der kirchlichen Hierarchie mitentscheidend. Auf jeden Fall müssen sie „von oben“ sichtbar und vernehmbar gewollt sein. Des Weiteren „darf (es) kein Nebenthema sein“ (3:110 II), ansonsten die Befürchtung besteht, dass gemeinsame Aktionen im Alltagsgeschäft unterzugehen drohen und in der Öffentlichkeit keine Resonanz finden.

Darüber hinaus bieten sich Chancen für die Kirche, innerhalb der Organisation der Gewerkschaften präsent zu werden; beispielsweise im Rahmen von Delegiertenversammlungen im Bereich einer IGM-Verwaltungsstelle, die dort vier Mal pro Jahr stattfinden.

Offensichtlich sind dies viel zu selten genutzte Möglichkeiten. Denn dort bietet sich für Vertreter der Kirche „eine Plattform, dabei zu sein, Informationen aufzunehmen und selbst mit einzubringen“ (8:113 II). Die Wahrnehmung gemeinsamer Themen und die Präsenz verantwortlicher Personen könnten den Anstoß für weitere gemeinsame Aktivitäten geben.

Angesichts reduzierter Personalstellen in beiden Institutionen stellt sich jedoch zunehmend drängend die Aufgabe, neue Arbeitsformen zu entwickeln. Um den Dialog von Kirche und Gewerkschaften zu vertiefen, die gemeinsame Wertediskussion voranzubringen, sind trotz alledem stabile Strukturen notwendig. „Wir bräuchten wenigstens eine kleine Gruppe“, so ein Vorschlag, „die das institutionalisiert bearbeitet, die das regelmäßig auf dem Zettel hat“, deren Mitglieder sich also als „Bündnispartner“ auf Zeit verstehen, um die gemeinsame Wertediskussion voranzubringen.

Dies sollte nach Möglichkeit keine allgemein-theoretische Debatte sein, vielmehr eine konkrete Kampagne beinhalten, zum Beispiel mit dem Thema „Gemeinsam für ein gutes Leben“ (3:110 II). Die Inhalte, die zugleich auch die Grundlagen für einen gemeinsam initiierten Konsultationsprozess bilden würden, könnte die Gruppe gemeinsam erarbeiten. Unbestritten ist, dass eine solch anspruchsvolle Zusammenarbeit eine institutionalisierte Verankerung auf Leitungsebene benötigt.

B.5.4 Rückzug der Kirche aus der Arbeitswelt – welche Konsequenzen hätte dies?

Kirche würde sich bei einem Rückzug aus den Bereichen Arbeit und Wirtschaft eine Riesenchance vergeben, so die prinzipielle Aussage der interviewten Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter. Die Möglichkeit würde vergeben, dass beide ihren Mitgliedern auf unterschiedliche Weise „Hilfe und Unterstützung und Trost in schwierigen Lebenslagen“ anbieten können. Jedenfalls wäre dies dort ein großer Schaden, wo entsprechende Kooperationsstrukturen noch vorhanden sind und entsprechendes Personal zur Verfügung steht. Beide Seiten teilen die Erkenntnis, dass viele individuelle Probleme „zunehmend mehr mit dem Arbeitsleben zu tun haben“ (3:83 II), ob dies nun unsichere Arbeitsverhältnisse und prekäre Einkommensverhältnisse betrifft, oder „die ansteigenden psychischen Erkrankungen aufgrund des Druckes im Beruf“. Darauf weist beispielhaft eine Gewerkschaftssekretärin hin.

Den Beobachtungen zufolge nehmen die Situationen zu, in denen Menschen wenigstens temporär in materieller wie sachlicher Hinsicht Unterstützung benötigen und von den Gewerkschaften einfordern. Und zunehmend häufiger stehen Gewerkschafter vor der Hausforderung, dass Betroffene „Hilfen auch oft in seelischer Hinsicht“ (3:83 II) benötigen, weil die materielle Lebenslage und die psychische Verfassung eng miteinander in Verbindung stehen. In existentiell bedrohlichen Situationen ist ebenfalls ihr Selbstwertgefühl erschüttert, und es quälen sie grundlegende Fragen über den Lebenssinn wie sich für sie Hindernisse im Hinblick auf ihre Lebensperspektiven auf türmen. Hier wird die Hilfe der Kirche angefragt, was eine Befragte mit folgenden Worten beschreibt: „Das wäre eine Chance für Kirche; wichtig für mich selbst, kirchliche Werte als wertvoll zu erleben“ (3:83 II).

Kirche täte sich dagegen „selber etwas an, wenn sie sich dieses Feldes beraubte. Muss ich wirklich sagen, dann schadet sie sich selbst“ (3:83 II). Diese Aussage verweist zudem darauf, dass das Erwerbsleben für die meisten Menschen auf weite Sicht eines der zentralen Lebensfelder bleiben wird. Das „wäre ein Feld, wo Kirche zu erleben wirklich

gut wäre, und eine Möglichkeit, um ein positives Image zu kriegen“ (3:83 II). Die in vielen anderen Interviews ähnlich geäußerten Anforderungen an eine kirchliche Sozialarbeit in der Arbeitswelt steht allerdings nicht alternativ zu weiteren Erwartungen an die Kirche, die eher struktureller Art und auf überbetrieblichen Ebenen angesiedelt sind.

Als paradigmatisch kann die Mahnung eines Gewerkschaftsfunktionärs gelten, der vor einem tendenziellen Rückzug der Kirchen aus den Handlungsfeldern von Arbeitswelt und Wirtschaft warnt: „Das wäre, glaube ich, für beide Seiten nicht wirklich klug, weil ich natürlich denke, dass Menschen, die in der Kirche Mitglied sind, von der Institution Kirche Rückendeckung in den wichtigen, zentralen Fragen erwarten, wie sie das von uns in manchen Teilen eben im gewerkschaftlichen Bereich erwarten“ (4:83 II). Die Voraussetzungen für ein Zusammenwirken werden prinzipiell positiv eingeschätzt, denn grundlegende Problemstellungen sehen Kirche und Gewerkschaften nach Ansicht der Interviewten ähnlich, ob dies die sozialpolitischen Herausforderungen sind oder die Frage, wie die Lasten der Finanzkrise gerechter verteilt werden müssten. Des Weiteren sind die Lebensperspektiven der jungen und älteren Generationen ein gemeinsames Thema, ebenso die Frage, wie mit den nicht mehr voll Leistungsfähigen, „die scheinbar nicht mehr verwertungsrelevant sind“, umgegangen werden sollte (siehe dazu die Ausführungen oben).

Gewerkschafter schätzen die „kirchliche Stimme“ in sozialen Fragen, die weiterhin deutlich wahrnehmbar sein sollte, hoch ein. Das belegt folgende Aussage: „Ich würde es für einen Mangel halten, wenn der kirchlich zentrierte Bereich wegfallen würde und wenn wir damit dieses Blickfenster nicht mehr hätten. Nicht, weil ich das immerzu hundert Prozent übernehmen würde (was von Kirche so gesagt und geschrieben wird, d. Verf.). Aber ich halte es schon für ganz gewinnbringend, da ab und zu etwas lesen zu können“ (8:85 II).

Eine vernehmbare Präsenz in sozialpolitischen Themen würde zudem die Glaubwürdigkeit von Kirche hinsichtlich ihrer Grundwerte „Gerechtigkeit, Teilen, Helfen“ weiterhin stärken, insofern sie auch in der Öffentlichkeit konkret und praktisch dafür eintritt (siehe 6:84 II).

Die Interviewten sind davon überzeugt, dass die genannten brennenden Fragen „Kirchen wie Gewerkschaften zwangsläufig beschäftigen müssen“ (4:83 II). Ein Rückzug des Kooperationspartners Kirche aus der Region – dort, wo es noch funktionierende Kooperationszusammenhänge gibt – würde demzufolge von den Gewerkschaftern als ein herber Verlust registriert werden (exemplarisch 5:84 II). Sie rechnen mit Kirche zum gemeinsamen Nutzen. „Wenn man einen stärkeren Bezug zueinander findet, eine Vernetzung hinkriegt und sagt: ‚In dieser Vernetzung bin ich bereit, eine Dienstleistung anzubieten‘, (...) dann tut uns das beiden gut. Weil wir als Ansprechpartner wahrgenommen werden“ (5:84 II), so die feste gewerkschaftliche Überzeugung. Gewerkschafter sind überzeugt davon, dass von einer intakten Netzwerkarbeit in der Region und auf Leitungsebene beide Seiten profitieren können. Das sollten beide Organisationen nicht aufs Spiel setzen.

Dabei denken sie an offene Strukturen, die weiteren Kooperationspartnern prinzipiell zugänglich sein sollen, wie z.B. der Arbeiterwohlfahrt, kommunalpolitischen Akteuren und gegebenenfalls sogar der Freiwilligen Feuerwehr. Der Befragte ist sich sicher: „Wenn man in der Region vernetzt denkt, dann kriegt man auch eine Aufmerksamkeit hin, um bestimmte Themen (...) in den Vordergrund zu stellen und um eine Dienstleistung am Menschen sozusagen bereitzustellen“ (5:84 II). Diese Aufgabe zu überneh-

men, fällt auf kirchlicher Seite insbesondere dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA) zu, den Gewerkschafter „ein Stück weit auch als Dienstleister am Menschen“ (5:84 II) verstehen, was zu sein sie auch für sich in Anspruch nehmen.

Festzuhalten ist: Einen Rückzug der Kirche aus den Kooperationsfeldern halten Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen für einen „signifikanten Verlust“ auf mindestens zwei Ebenen,

- zunächst auf der praktischen Ebene vor Ort, weil ihnen ein „Mitstreiter“ verloren ginge, inhaltlich und personell. Inhaltlich insofern, weil ihnen spezifische Perspektiven verschlossen blieben, zu denen sie sonst keinen Zugang fänden (8:84 II). Personell ginge etwas verloren, weil wertgeschätzte „Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner“ in wichtigen Bereichen fehlten, die von Gewerkschaften nicht abgedeckt werden können;
- sodann auf der Theorieebene, wo ein Rückzug der Kirche „für Gewerkschaften sicher ein deutliches Manko sein“ würde, weil bestimmte „Theoriezugänge zu Themen“, die Gewerkschaften von sich aus „nicht eigenständig haben“, verloren gingen (8:84 II), was ein qualitativer Verlust wäre. Diese Einschätzung wollen sie nicht als Kritik an den Wissenschaftlern in den eigenen Reihen missverstanden wissen. Vielmehr ist sie selbstkritisch mit Blick auf den „sehr gewerkschaftlich fokussierten Menschen“ in der Organisation gemeint. Umso mehr würde es als ein großer Mangel empfunden, wenn der kirchliche Akteur ausfallen sollte.

B.6 Typologie der Beziehungen von gewerkschaftlichen Kooperationspartnerinnen und -partnern zu Kirche und Religion

Er ist in Gewerkschaften und Betrieben präsent: der Typus des kirchlich orientierten Gewerkschafters und des gewerkschaftlich engagierten Betriebsratsmitglieds in leitender Verantwortung. Er ist christlich sozialisiert, ist sich seiner Herkunft bewusst und steht offen dazu. Er fühlt sich in seiner beruflichen Tätigkeit authentisch als Christenmensch, und er schöpft seine moralische Kraft aus dem Erbe christlich-ethischer Überzeugungen für seine alltägliche Praxis.

Stark kirchenverbundene Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter in leitender Verantwortung stellen zwar nicht die Mehrheit der Interviewpartner und -partnerinnen dar. Doch lässt ihre nennenswerte Anzahl sowie ihr starkes gewerkschaftliches und betriebliches Eingebunden-Sein sie doch alles andere denn als Exoten erscheinen.

Zählen wir sie zur Gruppe der stark christlich Geprägten und institutionell kirchlich fest Verankerten. Ich bezeichne sie hier als die **Fest Kirchenverbundenen**.

Diese engagierten Menschen mit in der Regel langer und intensiver Verbindung zur Kirchengemeinde erkennen in ihrem Tun heute eine biografische Linie von der frühen kirchlich-religiösen Sozialisation hin zu einem vom Geist der Nächstenliebe und Solidarität, der Gerechtigkeit und Friedensverantwortung getragenen Einsatz für Andere – ob gegenwärtig im Rahmen der Gewerkschaftsorganisation oder des Betriebes. Sie messen ihrer Kirchengemeinschaft weiterhin eine hohe Bedeutung bei.

Die erste Gruppe der fest Verwurzelten steht bei Weitem nicht allein da mit der positiven Würdigung ihrer kirchlichen Erfahrung in der Vergangenheit und Gegenwart. Ein weiterer Personenkreis, der die Mehrheit in meinem Sample bildet, verweist jedoch häu-

figer auf kritische Aspekte mit Bezug auf persönliche Erlebnisse mit der Kirche. Er pflegt eher eine lockere, punktuelle bis sehr geringe Beziehung zu ihr. Ich bezeichne diese Gruppe als Personen mit christlichem Hintergrund, jedoch mit gegenwärtig nur latenter kirchlicher Bindung; wovon einige aus sehr unterschiedlichen Gründen nicht mehr Kirchenmitglieder sind.

Diese **Latent Kirchenverbundenen** sind wie die Erstgenannten als Gewerkschafter bzw. Betriebsratsmitglieder oft in herausgehobener Stellung. Sie haben Erfahrungen mit der Kirche im Kinder- und Jugendalter gemacht, haben nach wie vor lebendige Erinnerungen daran, die sie auch im Nachhinein nicht missen möchten. Das sind diejenigen, die ihrer religiösen Sozialisation in vielen Punkten heute noch weitgehend positiv gegenüberstehen. Sie sprechen allerdings des Öfteren auch persönliche Brüche mit der Kirche und Ursachen der Distanzierung an – oft in der Lebensphase der Pubertät. Nicht selten stehen diese in enger Verknüpfung mit einzelnen weniger geschätzten Personen und Ereignissen – ob in Gemeinden oder der Schule erlebt – oder später mit Blick auf bestimmte gesellschaftliche und politische Debatten, wo es dann mehr um thematisch-inhaltliche Widersprüche geht. Doch das ist keineswegs bei allen der Fall.

Am Häufigsten scheint es so zu sein, dass nur ein gewisses Auseinanderleben zu einer Entfernung von der Institution Kirche führte – aufgrund des biografischen, insbesondere des beruflichen Werdeganges der Menschen und/oder wegen eines Ortswechsels. Doch diese relative Ferne ist nicht gleichzusetzen mit einer Entfremdung oder sogar mit einer expliziten Distanzierung von der Kirche.

Die gewerkschaftlich engagierten Menschen, die ich dieser Gruppe der Latenten zuordne, negieren also keineswegs die Verbindung zu ihrer frühen moralischen Prägung bzw. Mitprägung in und durch die Kirche und deren Bedeutung für ihre gegenwärtige berufliche Praxis. Man kann sagen: Sie stehen in aufgeklärter Nüchternheit Kirche und Religion gegenüber, bei gleichzeitiger Wertschätzung derselben wie der christlich-ethischen Überzeugungen, dies sowohl mit Blick auf die eigene Vergangenheit als auch hinsichtlich des eigenen Tuns in Gegenwart und Zukunft.

Es mag zunächst erstaunen, dass auch eine Reihe von kirchlich Distanzierten ein kirchliches Engagement in Betrieb und Arbeitswelt durchaus begrüßen. Diese von mir so bezeichneten **Kirchenfremden** – die in unserer Interviewrunde übrigens die kleinste Anzahl darstellen – hatten aus familiären, teils auch aus dezidiert politischen Gründen und Traditionen, schon als Kinder und Jugendliche, später ebenfalls als Erwachsene nur wenig oder gar nichts mit Kirche zu tun. Andere unter ihnen hatten nur eine lockere Beziehung zu ihr entwickelt, und dies dann aus rein konventionellen Gründen. Für sie war und blieb Kirche etwas Äußeres. Bestenfalls ging man ging dort hin, weil es Alle so taten und/ oder weil im Wohnumfeld kaum andere Angebote vorzufinden waren, um die Freizeit auszufüllen.

In den Interviews waren es nur einige Wenige, die dieser Gruppe zuzuordnen sind. Doch auch sie legen – trotz ihrer Ferne zur Institution Kirche – betont Wert auf eine Kooperation mit ihr, auf ein Zusammenwirken mit kirchlichen Akteuren und Repräsentanten in der Arbeitswelt. Dies nicht nur – nicht einmal in erster Linie – aus Nützlichkeitswägungen, wie sich zeigt, vielmehr in Hochschätzung der Kirche als eine relevante Werteinstanz in Arbeitswelt und Wirtschaft und für die Gesellschaft insgesamt sowie in Anerkennung der Glaubens- und Werthaltung der Anderen.

Es sind offensichtlich nicht nur die stark sowie latent Kirchenverbundenen, für die Kirche in ihrer gewerkschaftlichen und betrieblichen Arbeit von Bedeutung ist. Die generell hohe Wertschätzung sollte Kirche m. E. nicht ignorieren.

C. Zusammenschau und Schlussbemerkungen

Für eine ganze Reihe der mit den Interviews angesprochenen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter trifft es zu, dass sie als Jugendliche und junge Erwachsene mehr oder weniger aktiv in der Kirche beheimatet waren. Für sie stellt sich ihr Handeln oftmals als Konkretisierung ihrer schon früh entwickelten christlichen Werthaltungen dar, die sie dann später im Erwachsenenalter in den Bereichen von Wirtschaft, Arbeitswelt und Gesellschaft praktisch umzusetzen versuchen.

Darüber hinaus ist den Studienergebnissen zu entnehmen, dass sich alle involvierten gewerkschaftlichen Kooperationspartnerinnen und -partner über die hohe Wertschätzung der Kirchen in der Arbeitswelt einig sind, vor allem im Hinblick auf deren moralischen Auftrag. Diese generell positiven Einschätzungen sind nur bei einigen Interviewpartner und -partnerinnen durch punktuelle Negativerfahrungen mit der Kirche irritiert worden – etwa ausgelöst durch Äußerungen von einzelnen kirchlichen Persönlichkeiten zu bestimmten politischen und gesellschaftlichen Themen oder aufgrund der arbeitsrechtlichen Situation in Kirche und Diakonie, die zu kritischen Einlassungen über den so genannten Dritten Weg der Kirchen führten.

Vor allem ist jedoch hervorzuheben, dass kirchliches Engagement in der Arbeitswelt weit mehr gewerkschaftlich engagierte Menschen in Betrieb und Gewerkschaftsorganisationen anspricht, als es von den ohnehin kirchlich eng Verbundenen zu erwarten ist. Doch auch gerade die Letztgenannten verlangen Zuspruch und verlässliche Unterstützung ihres Tuns durch ihre Kirche. Im Kreis der gewerkschaftlichen Kooperationspartnerinnen und -partner hegt jedenfalls keiner Zweifel daran, dass die Zusammenarbeit mit Kirche eine unverzichtbare Hilfe darstellt. Dies sagen die genannten Akteure nicht nur mit Bezug auf sich selbst, sondern auch im Hinblick auf all diejenigen, die sie zu vertreten haben. Und das sind letztlich die Belegschaften der kontaktierten Betriebe in Gänze.

Also: Die Reichweite kirchlichen Handelns lässt sich also nicht nur, nicht einmal in erster Linie an den kirchlichen Mitgliedschaftszahlen in den Reihen von Gewerkschaftern und deren Präsenz in den Gemeinden festmachen. Vielmehr erfüllt Kirche mit ihrem Engagement in der Arbeitswelt einen unverwechselbaren, wertvollen gesamtgesellschaftlichen Auftrag, der von den gewerkschaftlich Aktiven wahrgenommen und wertgeschätzt wird. Für die Kirche ergibt sich hier eine Chance, die christliche Botschaft, insbesondere die christliche Sozialethik, konkret und mit Bezug zum realen Leben unter die Menschen zu bringen. Dies ist jedoch auch eine stetige Herausforderung, das eigene Profil klar zu konturieren und sichtbar zu machen. Dafür bieten sich genügend brennende Themen an, die zu gemeinsamen gesellschaftlichen Aktivitäten herausfordern.

Hoffnungsvoll stimmt außerdem die grundsätzlich positive Haltung der gewerkschaftlichen Leitungen von IG BCE und IGM gegenüber der Kirche.

Unsere Kirche sollte sich darüber bewusst sein, dass sie über die Kooperationspartnerinnen und -partner aus der Arbeitnehmerschaft exklusive Zugänge zu den Menschen in den Betrieben erhält. Diese Möglichkeiten sollten in der Zusammenarbeit zum Wohle

der Beschäftigten weiter ausgestaltet werden. Denn beide – Gewerkschaften wie Kirchen – stehen in je spezifischer Weise in der Verantwortung für diese Menschen, die in der Regel dort die meiste Zeit ihres aktiven Lebens verbringen.

Wir können sicher sein, dass das Engagement der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine größere Wirkung entfaltet, als es die bloße Draufsicht auf die kirchlich-religiösen Beziehungsstrukturen der gewerkschaftlich organisierten Aktiven zu erkennen gibt.

Die kirchlichen Aktivitäten in der Arbeitswelt werden ganz offensichtlich in den Gewerkschaften sehr wertgeschätzt. Kritische Anmerkungen verweisen eher darauf, dass die Zusammenarbeit noch intensiver sein könnte – was sicherlich nicht zuletzt auch eine Personalfrage und eine Frage an die praktischen Rahmenbedingungen auf beiden Seiten ist. Die Voraussetzungen für eine flächendeckende, erfolgreiche Kooperation lassen denn auch vielerorts zu wünschen übrig, vor allem was die personelle Ausstattung anbetrifft. Die Schrumpfungsprozesse der vergangenen Jahre haben sichtbare Spuren hinterlassen. Auf jeden Fall wäre ein weiterer Rückzug kirchlicher Dienste in der Arbeitswelt ebenso wie ein Rückbau gewerkschaftlicher Präsenz vor Ort für das gemeinsame Anliegen abträglich. Große Chancen würden vergehen.

Die Frage ist damit aufgeworfen, welches Rollenverständnis Kirche im Hinblick auf die Arbeitswelt und Wirtschaft hat und welche Relevanz sie den entsprechenden Handlungsfeldern grundsätzlich beimisst.⁷⁸ Dahinter verbirgt sich letztendlich die Grundsatzfrage: Für wen alles wollen wir Kirche sein? Genauer gefragt: Wofür, in welcher Form und mit welchem Ziel wollen wir mit wem zusammen Kirche sein?

⁷⁸ Wenn die Wegweisungen der EKD-Synode in Espelkamp im Jahre 1955 für die damals so bezeichnete Evangelische Industrie- und Sozialarbeit inhaltlich nicht mehr voll tragen können und historisch überholt sind, dann stellt sich mit Nachdruck die Frage: was muss an ihre Stelle treten? Augenscheinlich braucht es neue grundlegende kirchliche Richtungsanzeigen, die auf EKD-Ebene alsbald verhandelt werden müssten. Jedenfalls stellt sich das Arbeitsfeld, Landeskirchen übergreifend betrachtet, sehr heterogen und unübersichtlich dar, verliert an klarem Profil, wenn es nach mehr oder weniger intensiven Schrumpfungsphasen in vielen Regionen institutionell überhaupt noch präsent ist.

D. Anhang

1. Überlegungen zur Methodik

In die Untersuchung einbezogen sind gewerkschaftlich engagierte Menschen, die mehrheitlich in leitenden Funktionen in der Organisation bzw. in Betrieb und Unternehmen als Arbeitnehmervertreterinnen bzw. -vertreter wirken und über Kooperationserfahrungen mit der Kirche verfügen. Von ihnen kann eine fundierte Deutungs- und Handlungskompetenz erwartet werden, also Experten-, Betriebs- wie Kontextwissen ebenso wie Deutungswissen.⁷⁹

Bei der vorliegenden Untersuchung geht es im Kern also um die Frage, ob und inwiefern es Zusammenhänge von individuellen Erfahrungen mit der Kirche sowie christlich geprägten Werthaltungen und sozialem Engagement der betreffenden Menschen gibt. Basis für die vorliegende Untersuchung ist vor allem das Material, das uns die an einem Fragen-Leitfaden orientierten, durchschnittlich 1 ½ -stündigen und anschließend transkribierten Interviews liefern.

Die Auswertung orientierte sich an der Grounded Theory. Diese Methodik des stetigen Kodierens der transkribierten Interviews eignet sich für die Auswertung in besonderer Weise. Auf dem Wege eines offenen Kodierens ist es möglich, die Rohdaten (Aussagen in den Transkriptionen) zunächst in so genannte Konzepte zu überführen. Mit diesem Verfahren des theoretischen Kodierens (auch als theoretische Konzeptbildung bezeichnet) werden sodann Kategorien entwickelt, mit Hilfe derer theoretische Zusammenhänge (Muster) darstellbar sind. Das heißt: Die empirischen Daten werden schrittweise hin zu einer durch die Daten begründeten Theorie entwickelt.

Dazu ist ein sequentielles Vorgehen notwendig, wodurch das Material extensiv ausgewertet wird. Die aus den Konzepten entfalteten Kategorien werden zueinander in Beziehung gesetzt, um Schlüsselkategorien herauszubilden. Diese stellen sodann den Bezugspunkt für die eruierten Phänomene und Konzepte dar, um somit eine theoretische Integration zu erreichen.

Ausgangspunkt der Forschung ist also keine postulierte Hypothese oder gar Theorie, auf die man sich schon vorab festgelegt hat, sondern am Anfang steht der Untersuchungsbereich selbst. Erst im Forschungsprozess stellt sich heraus, was in diesem relevant ist.⁸⁰

Zwar liegen dem Forschenden über den konkreten Untersuchungsbereich langjährige Erfahrungen vor, insofern im beruflichen Kontext Personen bekannt wurden und werden, die mehr oder weniger ausgesprochen ihr persönliches gewerkschaftliches und betriebliches Engagement in einen engen Zusammenhang mit ihren Erfahrungen mit Kirche und Religion stellen. Doch derlei Beobachtungen bleiben im Forschungsprozess zunächst weitgehend im Hintergrund. Sie werden also nicht als explizite Hypothesen an den Anfang gestellt; noch weniger ist der Forscher im vornherein auf eine bestimmte Theorie festgelegt.

Vielmehr gewinnt die Theorie – dem Ansatz der Grounded Theory folgend – erst im Zuge des Forschungsprozesses an Gestalt, wobei die schrittweise gewonnenen Theorie-

⁷⁹ Siehe Aglaja Przyborski, Monika Wohlrab-Sahr, *Qualitative Sozialforschung*, München 2008, 132ff

⁸⁰ Vgl. ebd., 139

ansätze immer wieder auf die Datenbasis zurück zu beziehen und dort abzugleichen sind, bis eine theoretische Sättigung erreicht ist.

Dies geschieht mit der Methode des theoretisch orientierten Fragens, womit zu überprüfen ist, ob und inwiefern eine neue Situation bzw. ein neues Phänomen in den Darstellungen der Befragten es nötig macht, bislang erlangte Erklärungen über Zusammenhänge, das heißt bisherige Wissensbestände, zu differenzieren, modifizieren oder gar zu korrigieren sind.

Die durch das theoretische Kodieren der Interviewtexte entwickelten „Konzepte“ führen schließlich zu allgemeinen Kategorien und Erkenntnissen von Zusammenhängen. Ziel eines solchen induktiven Verfahrens muss allerdings bleiben, dass die theoretischen Aussagen in allen Teilen auf die empirischen Daten zurückführbar sind. Das heißt, sie müssen am Gegenstand verankert (grounded) bleiben, wenn der Anspruch eingelöst werden soll, die empirisch erfasste Wirklichkeit adäquat zu repräsentieren.

Ein solches induktive Vorgehen erzeugt und beansprucht eine Offenheit, die dem Forscher ein selbstkritisches Hinterfragen bzw. In-Frage-Stellen von Vorannahmen oder sogar Vorurteilen abverlangt.

2. Frageleitfaden – Übersicht

Ebene 1: Persönliche Erfahrungen mit Kirche (vor der Zeit des gewerkschaftlichen bzw. betrieblichen Engagements)

1. Wenn Sie sich vergegenwärtigen, was Sie in ihrem Leben in Hinblick auf Ihre eigenen Wertvorstellungen geprägt hat – welche Rolle spielen Religion und Kirche dabei?
2. Haben Sie Erinnerungen an einzelne Personen, Begegnungen und Ereignisse, von denen Sie sagen würden: „Das oder der/die hat mich geprägt?“ (...)
3. Welche sind die kirchlichen Einrichtungen und Gruppen, die für Sie persönlich in Ihrer Kinder- und Jugendzeit eine nachhaltige Rolle spielten? (...)
4. Rückblickend betrachtet: Wo würden Sie sagen, gab es in Ihrem Leben eine besondere Nähe zu Kirche, wo eher eine Distanz? Gab es in Ihrer Beziehung zur Kirche Brüche, Enttäuschungen etc.? Was hat diese ausgelöst? Worin bestanden sie? Welche Konsequenzen hatten eventuelle Negativ- oder besondere Positiv-Erfahrungen fortan für Ihre Wertschätzung der Kirche?
5. Was waren damals Ihre Grundüberzeugungen, die tragenden Werte, von denen Sie sagen würden, dass diese später auch für Ihr berufliches und gesellschaftliches Engagement von Bedeutung blieben? (...)
6. Welche Organisationen, Personen, Institutionen – wie z. B. Schule, Jugendorganisationen, Verein u. a. m. – waren nach Ihrer Erinnerung bzw. Einschätzung für die Entwicklung Ihrer Wertvorstellungen und Einstellungen sonst noch von Bedeutung?

Ebene 2: Bedeutung von Erfahrungen mit Kirche im gewerkschaftlichen/beruflichen Kontext mit Blick auf Werteorientierungen und Handeln

I. Subjektive Aspekte: persönliche Wertevorstellungen und gewerkschaftliches Engagement

1. (allgemein gefragt: ...) Was vermuten Sie, warum Ihre Kollegen und Kolleginnen Arbeitnehmervertreter im Betrieb bzw. aktive Gewerkschafter wurden? Was ist deren Motivation?
2. Was waren und sind Ihre persönlichen Beweggründe, gewerkschaftlich aktiv zu werden?
3. Welche Bedeutung messen Sie Ihren kirchlichen Erfahrungen in Bezug auf Ihre eigenen Werthaltung heute und Ihr gewerkschaftliches wie gesellschaftliches Engagement zu?
4. Welche Unterschiede nehmen Sie eventuell zwischen Gewerkschaftern mit bewusst kirchlicher Prägung und Gewerkschaftern ohne kirchlichen Hintergrund in Bezug auf sozioethische Fragestellungen wahr?

II. Institutionelle Aspekte: Werte und Gewerkschaften

5. Was hält der durchschnittliche Gewerkschafter von Kirche und den christlichen Wertvorstellungen? Welche Meinungen hören Sie darüber? Was vermuten Sie, welchen Stellenwert christliche Wertvorstellungen für Ihre Kolleginnen und Kolle-

gen haben?

6. Gibt es für gewerkschaftliches Handeln so etwas wie einen Wertekanon? (...) Um welche Wertbegriffe handelt es sich dabei? (...)
7. Inwiefern sind die genannten Wertvorstellungen für gewerkschaftliche Handlungsperspektiven hilfreich? Welche Bedeutung messen Sie diesen bei?
8. (...) Wie kommen Werteüberlegungen bei der Interessenwahrnehmung ins Spiel? Wie werden diese innerhalb der Gewerkschaften in Ihrem Handlungsbereich vermittelt?
9. Möglicherweise gibt es in Ihrer gewerkschaftlichen Praxis Auseinandersetzungen, die Sie im Kern als Wertekonflikte bzw. Werte-Konkurrenzen charakterisieren würden: Um was geht es dabei? Auf welche Art und Weise werden diese in gewerkschaftlichen Kreisen ggf. ausgetragen?

III. Kooperation Kirche und Gewerkschaften – Erfahrungen und Einschätzungen

10. Wie würden Sie Ihre Erfahrungen mit Kirche im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit beschreiben? Welche Beispiele kennen Sie für das Engagement von Kirche in Arbeitswelt und Wirtschaft?
11. Wie beurteilen Sie bislang das kirchliche Engagement? Was fanden Sie gut daran? Was sehen Sie kritisch? Welchen Stellenwert haben dabei bestimmte kirchliche Akteure (...)?
12. Inwiefern spielen kirchliche Kooperationspartner bei der Diskussion um Werteorientierungen in Ihrem Handlungsbereich bislang eine Rolle? Auf welchen Handlungsebenen?
13. Sind öffentliche kirchliche Positionierungen/Stellungnahmen und Themen der Arbeitswelt, Sozialpolitik und Wirtschaft etc. für Ihr gewerkschaftliches/berufliches Handeln grundsätzlich von Bedeutung? In welcher Hinsicht?
14. Wie beurteilen Sie kirchliche Texte, Denkschriften, Verlautbarungen u. a. m. zu Wirtschaft, Arbeitswelt und Gesellschaft? Was freut Sie daran, was sehen Sie skeptisch, was lehnen Sie ab? Können Sie einige davon benennen?

Ebene 3: Erwartungen und Forderungen von Gewerkschaftern/Betriebsratsmitgliedern an Kirche

1. Was vermuten Sie, warum Kirche Interesse an der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften hat?
2. Worin würden Sie generell den beiderseitigen Nutzen einer Kooperation von Kirche und Gewerkschaften sehen?
3. Was würde es für Ihre Handlungsmöglichkeiten bedeuten, wenn Kirche sich aus dem Feld Arbeitswelt/Wirtschaft zurückzöge?
4. Was meinen Sie: Worin haben Gewerkschaft und Kirche gemeinsame Vorstellungen von dem, wie es in Wirtschaft, Arbeitswelt und Gesellschaft eigentlich sein müsste? Oder anders gefragt: Welche Wertvorstellungen und Ideale sind auch zukünftig tragfähig für eine Kooperation?

5. Welche sind die drängenden Probleme heute, die verstärkt gemeinsam angepackt werden müssten?
6. Einige konkrete Handlungsfelder: Was denken Sie, was Kirche zukünftig tun soll in Bezug auf
 - a. die Tarifpolitik
 - b. den ersten Mai
 - c. Arbeitsplatzabbau und Betriebsschließungen
 - d. Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten?

Für welche der genannten oder auch anderen Themen sollte sich Kirche vorrangig interessieren?

7. Was könnte Kirche für die Wertediskussion in den Gewerkschaften tun? In welcher Weise und an welchen Orten könnte sie sich (verstärkt) einbringen?
8. Auf welchen gewerkschaftlichen sowie kirchlichen Handlungsebenen wäre es am sinnvollsten, Kooperationsbeziehungen miteinander zu pflegen bzw. auf- und auszubauen? Wo sehen Sie besondere Chancen für eine Zusammenarbeit?
9. Welche Rahmenbedingungen braucht es zukünftig, was ist notwendig für eine Zusammenarbeit? Auf Seiten der Kirche wie auf Seiten der Gewerkschaft?
10. Was vermuten Sie, was Arbeitgeber von der Kirche erwarten? Wie stehen Sie dazu? Was denken Sie, wie Ihre Gewerkschaft die Beziehung von Kirche und Wirtschaft/Unternehmen einschätzt und was sie davon hält?

3. Literatur und Materialien

Hinweis zur Art des Zitierens der in der Studie verarbeiteten Interviewteile:

Die Zahlen in Klammern hinter den Zitaten und Darstellungen (z. B. 11:23) beziehen sich 1. auf die Nummerierung bzw. Kennzeichnung der vollständig transkribierten Interviews und 2. auf die Seitenzahl der jeweiligen Transskriptionen.

Literatur und sonstige Veröffentlichungen:

Hans-Jürgen Arlt, Wolfgang Schroeder, Klaus West, Interessenpolitik und Werteorientierung – Perspektiven der Gewerkschaftsarbeit, in: WSI Mitteilungen 7/2007, S.394-398

Günter Brakelmann, Abschied vom Unverbindlichen. Gedanken eines Christen zum Demokratischen Sozialismus, Gütersloh 1976

Axel Honneth, Fataler Tiefsinn aus Karlsruhe, Zum neuesten Schrifttum des Peter Sloterdijk. Zeit-Online Kultur, vom 25.09.2009

Berthold Huber, Werte als Basis gewerkschaftlichen Handelns, Impulsreferat im Rahmen der Jahrestagung der Otto Brenner Stiftung „Freiheit-Demokratie-Mitbestimmung“ in Berlin am 18. November 2009, Rede-Manuskript, Frankfurt am Main 2009

Berthold Huber (Herausgeber und Autor), Kurswechsel für Deutschland – die Lehren aus der Krise, Frankfurt am Main 2010

IGBCE online. Chemie – Sozialpartner – Forum 14.08.2008, Chemie-Sozialpartner unterzeichnen Ethik-Kodex Erstmals gemeinsame Leitlinien für eine gesamte Branche, XII/ 36, 14.08.2008.

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE), Verantwortliches Handeln in der Sozialen Marktwirtschaft. Der Wittenberg-Prozess der Chemiepartner, Hannover 2009

Harry W. Jablonowski und Arbeitskreis, „Gerechte Ansprüche“. Schaffung und Sicherung gerechter Teilhabe durch Gewerkschaften. Ein Beitrag aus evangelischer Sicht, in: epd-Dokumentation 14/2009, Frankfurt 2009

Harry W. Jablonowski (Hg.), Kirche und Gewerkschaften im Dialog: Bd.1 Mitbestimmungsdiskussion und Ansätze kritischer Solidarität; Bochum 1987

Harry W. Jablonowski (Hg.), Kirche und Gewerkschaften im Dialog: Bd. 2 Ungleiche Partner vor gemeinsamen Aufgaben, Bochum 1989

Harry W. Jablonowski (Hg.), Betriebsschließungen im Ruhrgebiet Teil 2 – Kirche in Konflikten des Strukturwandels. Der Fall Rheinhausen – Chronik und Analysen, Bochum 1991

Harry W. Jablonowski, Stichwortinformation Mitbestimmung, in: Sozialethik online/ Sozialwissenschaftliches Institut der EKD, o. J.

Traugott Jähnichen, Solidarität als Begriff der evangelischen Theologie und Sozialethik, in: Jahrbuch für christliche Sozialwissenschaften, 48. Band/2007, Münster 2007, S. 81-104

Hans Joas, Die kulturellen Werte Europas, in: Hans Joas, Klaus Wiegandt (Hg.), Forum Verantwortung. Die kulturellen Werte Europas, Frankfurt am Main, 2005

Hans Joas, Braucht der Mensch Religion? Über Erfahrungen der Selbsttranszendenz, Freiburg/Basel/Wien 2007

Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (Hg.), Wie ein Riss in einer hohen Mauer, Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland zur globalen Finanz- und Wirtschaftskrise, EKD-Texte 100, Hannover Juni 2009

Rebekka A. Klein, Nächstenliebe als transgressive Norm, Situationsethik und die Heuristik kontextueller Verhaltensorientierungen, in: Zeitschrift für Evangelische Ethik, 56. Jg., 36-48, Gütersloh 2012

Eberhard Müller, Dokumentarband in der Reihe der Stundenbücher, Sozialethische Erwägungen zur Mitbestimmung in der Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland – eine Studie der Kammer für soziale Ordnung, herausgegeben vom Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland, Hamburg 1968

Jürgen Prott, Vertrauensleute. Ehrenamtliche Gewerkschaftsfunktionäre zwischen Beruf und sozialer Rolle, Münster 2006

Aglaja Przyborski/ Monika Wohlrab-Sahr, Qualitative Sozialforschung, München 2008

Bernhard Schäfers, Johannes Kopp u.a., Grundbegriffe der Soziologie, Wiesbaden 2006

Nikolaus Schneider, Kirche und Gewerkschaften teilen gemeinsame Werte. Beitrag zum Dialog mit dem Bundesvorsitzenden des DGB Michael Sommer auf der Tagung „Gewerkschaften und Kirche. Akteure im gesellschaftlichen Wandel, Bad Herrenalb am 25.11.2011, Kirchenamt der EKD, Hannover November 2011

Nikolaus Schneider, Kirchenamt Evangelische Kirche in Deutschland (Hg.), 60 Jahre Montanmitbestimmung – Die Würde des Menschen im Zentrum der Arbeit, Vortrag in Dortmund am 12. Mai 2011, Hannover 2011

Peter Sloterdijk, Die Revolution der gebenden Hand, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) – Feuilleton, Die Zukunft des Kapitalismus, 13.06.2009

Peter Sloterdijk, Das elfte Gebot: die progressive Einkommensteuer, in: FAZ Kultur vom 27.09.2009

Gerhard Wegner, Solidarität, Gerechtigkeit, Freiheit – Kirchliche Erwartungen an eine gewerkschaftliche Wertepolitik. Zehn Thesen, in: Sozialwissenschaftliches Institut der EKD, epd Dokumentation Nr. 14 vom 24. März 2009, Kirche und Gewerkschaften. „Wertegemeinschaft, Ordnungsfaktor, Interessenverband – welche Aufgabe haben die Gewerkschaften?“, Workshop am 13./ 14. November 2008 in Hannover

Klaus West, gewerkschaftliche Wertepolitik heute - vier Thesen, in: epd Dokumentation Nr. 14 vom 24. März 2009, Kirche und Gewerkschaften. „Wertegemeinschaft, Ordnungsfaktor, Interessenverband – welche Aufgabe haben die Gewerkschaften?“, Workshop am 13./ 14. November 2008 in Hannover