

I. Das Wissen um das Strukturelle

„... denn der Mensch ist zur Arbeit geboren, wie der Vogel zu fliegen ...“ (Martin Luther)

Der Wandel in der Arbeitswelt als kirchliche Herausforderung

Johannes Rehm

Die akademische Laufbahn unseres Jubilars Professor Dr. Friedrich Heckmann nahm ihren Ausgang von einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Professur für Sozialethik der damaligen Theologischen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, die er in den Jahren 1982 bis 1986 ausübte. In dieser Funktion war er der erste Assistent von Prof. Dr. Hans G. Ulrich, der unmittelbarer Nachfolger von Prof. Dr. Hans Schulze gewesen war. Zu den Dienstpflichten der Assistenten der Erlanger Ethik-Professur und damit auch von Friedrich Heckmann gehörte die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden des Amtes für Industrie- und Sozialarbeit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern bei der Begleitung des Industriepraktikums für Theologiestudenten, dem heutigen Arbeitsweltpraktikum. Die Sozialethik in Erlangen, die Friedrich Heckmann kennenlernte, war in den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts durch Hans Schulze geprägt, der vor seinem akademischen Lehramt selbst Sozialpfarrer beim Amt für Industrie- und Sozialarbeit gewesen war. Den Mitarbeitenden dieses kirchlichen Amtes widmete Schulze seine 1979 erschienene „Theologische Sozialethik“: „Die Widmung zeigt an, dass ich bei diesem Buch an diejenigen gedacht habe, die im Ringen um neue Formen der Kirche an vorderster Front stehen“ (Schulze, 1979, S. 14). Diese wertschätzende Haltung gegenüber der kirchlichen Industrie- und Sozialarbeit war unter den progressiven Befürwortern einer im Bonhoefferschen Sinn erneuerten Kirche damals nicht ungewöhnlich. So betonte der frühere bayerische Landesbischof Hermann von Loewenich bei einer Jubiläumsveranstaltung 1994 in vielerlei Hinsicht stellvertretend für seine Generation: „Im Dienst des Amtes für Industrie- und Sozialarbeit wurde dieser Ansatz für uns anschaulich und konkret ... Insgesamt hat das Amt Pionierarbeit geleistet. Es stand an vorderster Front in der kirchlichen Entwick-

lung, oft verdächtigt, oft in Frage gestellt ... Das Amt für Industrie- und Sozialarbeit ist ...ein Vorposten unserer Kirche, der vertrauensbildend wirkt. Dieses Amt speist Wirklichkeitserfahrungen ein, die viele Mitarbeiter und Pfarrer in unserer Kirche sonst nicht gewinnen würden“ (v. Loewenich 1994, S. 4–8).

Ende des 20. Jahrhunderts erfolgten grundlegende Veränderungen des Wirtschaftslebens und der gesellschaftlichen Struktur. Diese führten in nahezu allen Landeskirchen zu einer Transformation der bisherigen kirchlichen Industrie- und Sozialarbeit zum Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt, den heutigen landeskirchlichen kdas. In den folgenden Ausführungen soll beispielhaft diese eklesiologische Wende in ihren sozialetischen Konsequenzen beschrieben werden. Dabei orientiere ich mich paradigmatisch am Profil bzw. dem Selbstverständnis des kda Bayern. Was sind also die derzeitigen aktuellen sozialetischen Schwerpunkte dieses kirchlichen Arbeitsbereiches? Worin bestehen die künftigen Herausforderungen?

1. Arbeit als elementare Dimension menschlichen Lebens

Arbeit ist das halbe Leben: Mit dieser Lebensweisheit bringt der Volksmund die Erfahrung auf den Begriff, dass das menschliche Leben ohne Arbeit, und gemeint ist meistens die Erwerbsarbeit, unvollkommen und defizitär ist. Schon rein zeitlich ist die Arbeit bekanntlich ein großer Bruchteil des Lebens. Wenn aber jemand von sich sagt, die Arbeit sei sein Leben, wird dies im Allgemeinen ebenfalls als ein Hinweis auf ein, im Hinblick auf Freizeit und Privatleben, unvollkommenes und defizitäres Leben angesehen. Denn das ganze Leben sollte auch die schönste Arbeit nicht in Beschlag nehmen. Die umfassende Bedeutsamkeit der Arbeit für ein gelingendes Leben brachte Martin Luther zur Sprache: „... von arbeit stirbet kein mensch, aber von ledig und müssig gehen kommen die leut umb leib und leben, denn der mensch ist zur arbeit geboren, wie der Vogel zu fligen“ (Luther WA 17,12–29; 23).

Der wechselseitige Bezug von Leben und Arbeiten ist bereits der Bibel selbstverständlich. „So geht dann der Mensch an seine Arbeit und an sein Werk bis an den Abend“, so drückt der Psalm 104 in Vers 23 die Haltung aus, dass das Arbeiten zur Geschöpflichkeit des Menschen dazugehört (Rehm, Ulrich 2009). Arbeit ist elementarer Ausdruck des Menschseins. Es gehört zu unserem Wesen, dass wir arbeiten und so selbst für unser Leben und den Lebensunterhalt unserer Angehörigen sorgen. Aber der christliche Glaube setzt der Arbeit auch eine heilsame Grenze: Ich bin eben nicht nur ein Arbeiter, und es wird ungesund, wenn ich ganz in meiner Arbeit aufgehe. Bei aller Hochschätzung der Arbeit ist hier Paulus geltend zu machen: „So halten wir nun dafür, dass der Mensch gerecht wird ohne des Gesetzes Werke, allein durch den Glauben“ (Röm 3,28). Vom Glauben an die Rechtfertigung her verändert sich der Stellenwert menschlicher

Arbeit, indem er vor einer Überhöhung der Arbeit bewahrt: Meine Seligkeit oder mein Gottesverhältnis sind weder von der Art und dem Umfang noch von dem Erfolg meiner Arbeit abhängig. Selbsterlösung durch Arbeit ist ausgeschlossen, weil mein Wert und meine Würde als Mensch nicht von meiner Arbeit abhängig sind. In dieser dialektischen Spannung ist in der evangelischen Sozialethik von der Arbeit zu reden: Es gehört zum Menschsein, zum menschlichen Leben und zur Lebenskunst einfach dazu zu arbeiten, aber Arbeit ist nicht das ganze Leben, sie ist nicht heilsvermittelnd oder heilsnotwendig.

2. Arbeit und Kirche

Die umfassende Bedeutsamkeit von Arbeit für das menschliche Leben sowie als Ausdruck christlichen Glaubens macht einen eigenen kirchlichen Arbeitsbereich erforderlich, in dem die Arbeitswelt als eine Welt ständigen Wandels fachlich differenziert wahrgenommen und Menschen in arbeitsweltlichen Zusammenhängen begleitet werden. Dies in der Perspektive evangelischer Sozialethik zu tun ist der Auftrag der Mitarbeitenden des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt (kda), der als institutionalisierte Hinwendung zu den Menschen in der Arbeitswelt etabliert ist (vgl. Rehm, 2012, S. 5). Dieser kirchliche Arbeitsbereich hat in der evangelischen Kirche in Deutschland inzwischen eine über 60jährige Tradition (vgl. Veller 1974). In der bayerischen Landeskirche beispielsweise verlief die Entwicklung folgendermaßen: Am 1. September 1954 hatte der erste Sozialpfarrer der bayerischen Landeskirche Hans Siebert seinen Dienst angetreten (Rehm, Pelikan, Büttner 2009, S. 29). In den folgenden Jahren wurde seine Dienststelle weiter ausgebaut und zahlreiche neue Mitarbeitende unterschiedlicher Berufsgruppen kamen hinzu (vgl. Blendinger 2000, S. 255ff.). Ähnlich wie andere Landeskirchen erhielt die bayerische Landeskirche schließlich in den 70er Jahren ein Amt für Industrie- und Sozialarbeit. 1999 erfolgte die Umbenennung in Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt einschließlich der Integration zusätzlicher Arbeitsbereiche wie des Kirchlichen Dienstes im Gastgewerbe sowie der „Aktion 1+1 Mit Arbeitslosen teilen“. Der Bereich Kirche und Handwerk gehört schon länger dazu. Insgesamt ist der kda-Bayern als landeskirchliches Zentrum für angewandte Sozial- und Wirtschaftsethik dabei sich zu einem breit aufgestellten Zentrum Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt weiterzuentwickeln. Für den kda ist das Zusammenwirken verschiedener Berufsgruppen profilbildend. Derzeit sind beispielsweise im kda-Bayern Angehörige der Berufsgruppen Pfarrer, Sozialwissenschaftler, Diakone sowie Sozialsekretäre tätig. Alle Mitarbeitenden haben eine abgeschlossene Berufsausbildung und die meisten bringen eigene außerhalb von Kirche und Diakonie erworbene Arbeitswelterfahrung mit. Durch die personale Zuwendung zu den Menschen und den Themen der Arbeitswelt wird die Präsenz der Kirche in der Arbeitswelt gelebt. Kirche + Arbeit, das ist Logo und zugleich

kurzgefasste Auftragsbeschreibung des kda. Es geht den Mitarbeitern des kda bei ihrer Wirksamkeit darum in ihrer Kirche die Wahrnehmung für arbeitsweltliche Zusammenhänge zu schärfen und in Wirtschaft – Arbeitswelt die Kirche zu vertreten. So halten sie für ihre Landeskirche den kontinuierlichen Kontakt zu zahlreichen großen, mittleren und kleinen Betrieben in den verschiedenen Branchen der bayerischen Wirtschaft. Diese Betriebskontaktarbeit bildet das Alleinstellungsmerkmal des kda. Der kda ist so Kirche am Ort der Arbeit durch die kontinuierliche Betriebsarbeit seiner Mitarbeitenden. Zusammenfassend kann das Profil des kda-Bayern beispielsweise heute so beschrieben werden: Der kda Bayern ist ein missionarischer Dienst der evangelisch-lutherischen Kirche, der damit beauftragt ist Menschen, seien sie Arbeitnehmende, Handwerker oder Führungskräfte mit unternehmerischer Verantwortung, am Ort ihrer Arbeit aufzusuchen und sie in ihren beruflichen Herausforderungen wahrzunehmen und zu begleiten.

Dabei wird evangelische Sozialethik auf der Grundlage des Evangeliums von Jesus Christus gegenüber Menschen in der Arbeitswelt zur Sprache gebracht (vgl. Rehm 2007, S. 171). Arbeitswelt und Wirtschaft werden häufig als säkulare Bereiche erlebt, da viele Mitmenschen, denen die Mitarbeitenden des kda begegnen, kirchlich distanziert leben. Plural, multikulturell und multireligiös ist die bundesdeutsche Gesellschaft geworden. Die Begegnung von Menschen unterschiedlicher kultureller und religiöser Beheimatung bzw. ohne Religionszugehörigkeit prägt den Arbeitsalltag. Auf diesem Hintergrund ist es bedeutsam zu betonen: Mitarbeiter einer kirchlichen Einrichtung bilden nicht einfach eine Belegschaft, sondern sind verbunden in der Gemeinsamkeit des kirchlichen Sendungsauftrags, dem alle Mitarbeitenden verpflichtet sind und der die Unterschiedlichkeit von Leitung und Mitarbeiterschaft relativiert. Die Dienstgemeinschaft (vgl. zum Begriff: Rehm 2015, S. 72ff.) kda selbst integriert Mitarbeitende unterschiedlicher religiöser bzw. geistlicher, politischer und beruflicher Erfahrungshintergründe. Wem begegnen nun Menschen in der Arbeitswelt, wenn sie mit einem Mitarbeitenden des kda in Kontakt kommen? Im Dialog Kirche – Wirtschaft werden kirchliche Mitarbeitende sehr unmittelbar und direkt befragt: Was ist eure corporate identity und was habe ich von euch zu erwarten? Gerade wenn man die kirchliche Ehrenamtsarbeit mit der Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen afa, der Evangelische Arbeitsgemeinschaft für soziale Fragen EAG sowie dem Arbeitskreis evangelischer Unternehmer AEU (vgl. Lysy 2017, S. 241ff.) in die Beantwortung dieser Fragen mit einbezieht, dann finden sich alle Dimensionen von Kirche in der Wirksamkeit des kda wieder, dessen Selbstverständnis theologisch klassisch zur Sprache zu bringen ist: Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt ist Kirche, weil er das Evangelium von Jesus Christus bezeugt – martyria, Gottesdienste feiert – leiturgia, Gemeinschaft eröffnet – koinonia und Dienst am Nächsten übt – diakonia (vgl. Rehm 2009, S. 48ff.). Dabei ist zu denken an Gottesdienste und Andachten, die bei besonderen Anlässen, manchmal

sind es auch Betriebskrisen, an Orten der Arbeit abgehalten werden. Hinzu kommt das sozialdiakonische Engagement des kda im Zusammenhang der „Aktion 1+1 Mit Arbeitslosen teilen“. Da der kda in einem Spannungsfeld widerstreitender politischer Interessen agiert, ist der schlichte Satz „wir sind Kirche“ nicht ohne politische Brisanz, weil er mitbeinhaltet, was der kda dann eben nicht ist oder sein will. Kda ist nicht mit einer der Tarifparteien im Arbeitsleben gleich zu setzen. Als auftragsorientierter kirchlicher Dienst mit evangelisch-lutherischem Profil ist er von anderen „Stakeholdern“ unterscheidbar und wird zu einer eigenen Stimme, die vertraut auf Gottes Handeln und mit den verschiedenen gesellschaftlichen Interessengruppen das Gespräch darüber sucht, welches konkrete politische Handeln Gottes Willen entspricht. Dies kann nur gelingen, wenn klar ist: Der Dienst des kda geschieht in partei- und verbandspolitischer Unabhängigkeit und wendet sich an alle Menschen in der Arbeitswelt. Dieser kirchliche Dienst ist natürlich politisch, weil er öffentlich in politischen Streitfragen das kirchliche Wächteramt wahrnimmt, aber er hat der Versuchung zu widerstehen ein Tendenzbetrieb welcher Couleur auch immer zu sein. Welche praktischen Konsequenzen haben diese grundsätzlichen Überlegungen? Die Wirksamkeit des kda lässt sich verdichten auf drei Programmworte: Dialog, Parteinahme und Engagement.

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

Bevor ich diese drei Aufgaben auf dem Hintergrund aktueller Entwicklungen konkretisiere, möchte ich noch einmal auf die Gründung der kirchlichen Industrie- und Sozialarbeit zurückkommen. Es war von Anfang an deren Auftrag eine „Brücke zur Arbeitswelt“ zu bilden. Gilt dieser Auftrag noch? Um die Antwort vorweg zu nehmen: Dieser Auftrag muss weiterhin wahrgenommen werden. Allerdings haben sich die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in einer globalisierten Welt grundlegend geändert: eine klar umrissene Arbeiterschicht im klassischen Sinn gibt es immer weniger, gleichwohl gibt es mehrere unterschiedliche Arbeitermilieus. Zudem haben die Kirchen sich selbst sehr viel stärker als Teil von Welt und damit Teil von Wirtschaft verstehen gelernt. Insofern verfehlt das alte Bild von unserem Arbeitsbereich als einer „Brücke zur Arbeitswelt“ die heutige gesellschaftliche Wirklichkeit. Es stammt aus einer Zeit, in der eine bürgerlich geprägte Kirche einer gewerkschaftlich organisierten Arbeiterschicht fremd gegenüberstand (vgl. Amt für Industrie- und Sozialarbeit 1994). In den letzten 40 Jahren verzeichnete man in Deutschland einen rapiden Schrumpfungsprozess der Arbeiterschaft und den Aufstieg der Angestellten. Übrigens

spiegelt die Berufsgruppenstruktur der Protestanten ziemlich genau die gesamte Gesellschaft wider. 23 Prozent aller Erwerbstätigen und 22 Prozent der evangelischen Erwerbstätigen sind formal Arbeiter (vgl. Büttner 2017, S. 220). Allerdings verschwindet der Arbeiterbegriff zunehmend aus dem allgemeinen Sprachgebrauch, die Arbeiter gehen in der Großgruppe der „Arbeitnehmenden“ auf. In den 50er Jahren sind noch 60 Prozent der Erwerbstätigen Arbeiter gewesen. Seitdem hat sich durch Tarifverträge, betriebliche Mitbestimmung, Arbeitsschutzregeln und staatliche Sicherungssysteme Grundlegendes gewandelt. Trotzdem ist die „Arbeiterfrage“, also die Frage nach der Einbindung von Arbeitern in das kirchliche Leben, die zur Gründung dieses Arbeitsbereiches geführt hat, nicht überholt, sondern sie stellt sich anders. Nicht zuletzt durch Arbeitsweltpraktika von angehenden Pfarrern hat sich die Wahrnehmung von Arbeitnehmenden in unserer Kirche zum Positiven verändert (vgl. Pelikan 2009). Eine kda-Studie zeigte, dass Arbeitnehmende in Kirchengremien stärker vertreten sind als von vielen angenommen (vgl. Rechberg, König 2017). Trotzdem ist die traditionelle Milieuverengung des Protestantismus auf Mittelschicht und Bürgertum nicht überwunden. Das wird deutlich, wenn man die evangelische „Kerngemeinde“ mit der Gesamtbevölkerung vergleicht. Eine kda-Analyse von repräsentativen Daten aus der letzten Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung der EKD zeigt zwar, dass sich immerhin 13 Prozent der intensiv eingebundenen Kirchenmitglieder, die regelmäßig den Gottesdienst besuchen und sich ehrenamtlich in der Kirche engagieren, subjektiv der Arbeiterschicht zugehörig fühlen. Doch damit ist diese Schichtzuschreibung in der evangelischen Kerngemeinde nur halb so verbreitet wie in der Bevölkerung insgesamt (26 Prozent). Statistisch überrepräsentiert ist in der Kerngemeinde im Verhältnis dagegen die obere Mittelschicht (23 Prozent gegenüber zehn Prozent in der Gesamtbevölkerung) (vgl. Büttner 2017, S. 221).

Die „Arbeiterfrage“ muss vom kda und der Kirche insgesamt offen gehalten und immer wieder neu gestellt werden, solange es vornehmlich die Arbeiter sind, die bei Betriebskrisen als allererstes ihre Arbeitsplätze verlieren. Die Arbeitsplatzsicherheit ist noch längst nicht gleich verteilt.

Die Aktualität der Arbeiterfrage findet ihre Konkretion im Eintreten für „betriebliche Mitbestimmung“, die seit den Anfängen der kirchlichen Industrie- und Sozialarbeit bis heute ein durchgehendes Grundanliegen des gesamten Arbeitsbereichs kda bildet. Die christlichen Kirchen traten in ihrem Sozialwort 1997 für das „Menschenrecht auf Arbeit“ ein: Alle Menschen sollen die Möglichkeit haben für sich und die Ihren durch Arbeit selbst zu sorgen (vgl. Rehm, Ulrich, 2009). Doch Recht auf Arbeit führt auch zu Rechten aus Arbeit. Zu diesen durch Arbeit erworbenen Rechten gehört nicht zuletzt die betriebliche Mitbestimmung, die konstitutiv ist für Sozialpartnerschaft in einer sozialen Marktwirtschaft. Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt legt entsprechend selbst auf eine eigene Mitarbeitervertretung (MAV) größten Wert, die umfangreiche Informations-, Mit-

wirkungs- und Mitentscheidungsmöglichkeiten hat. Häufig nimmt sie neben der Dienststellenleitung die Rolle eines Co-Managements wahr, denn Mitbestimmung bedeutet auch Mitverantwortung. Dabei wird die Erfahrung gemacht, dass gerade durch den wechselseitigen Bezug der manchmal unterschiedlichen Perspektiven von Leitung und Mitarbeitendenvertretung sich die geeigneten nächsten Schritte für die Weiterentwicklung der Dienstgemeinschaft kda ergeben.

3. Aktuelle sozioethische Herausforderungen

Dialog, Parteinahme und Engagement bilden die drei grundlegenden Dimensionen der Wirksamkeit des kda. Der kda-Bayern z. B. bietet mit seinen landesweiten Veranstaltungsformaten Kooperationstagungen mit der Evangelischen Akademie Tutzing, den Sozialpolitischen Gesprächen mit dem Evangelischen Bildungs- und Begegnungszentrum Alexandersbad sowie dem Forum Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt mit der Evangelischen Tagungsstätte Wildbad Rothenburg Plattformen des Dialogs und der Verständigung. Der aktuelle Schwerpunkt dabei ist derzeit der Themenbereich der Digitalisierung der Arbeitswelt.

3.1 Digitalisierung der Arbeitswelt

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist ein Prozess, der seit einigen Jahrzehnten bereits vonstatten geht, gerade in der Produktion (vgl. Pelikan, Rehm 2017). Automatisierte oder halbautomatisierte Produktionsverfahren, in denen Computer und Roboter zum Einsatz kommen, sind heutzutage in vielen Bereichen der deutschen Wirtschaft bereits „State of the Art“, insbesondere bei den Großunternehmen. In der Produktion erwartet man im Zusammenhang des Prozesses der „Digitalisierung“ eine neue Form des Einsatzes von Robotern. Während heutzutage standorttreue Roboter hinter Schutzzäunen spezifisch programmierte Arbeitsprozesse in einem Produktionsablauf erfüllen, wird die neue Form von Robotern flexibel, beweglich und „intelligent“ sein, weil sie miteinander und mit ihrer Umgebung kommunizieren, d. h. Daten aufnehmen und verarbeiten. Dies wird zu weitgehend sich selbst organisierenden Teilfertigungsprozessen führen. Inwiefern diese so genannten „Smart Factories“ mit weniger oder anders qualifiziertem Personal auskommen oder in diesen Fabriken durch die robotische Unterstützung auch einfache Arbeitsplätze neu geschaffen oder erhalten werden können, ist heute noch offen. Erwartet wird aber, dass Arbeitnehmende, die monotone Arbeiten ausführen durch so genannte dispositive Produktionsänderungen auch selbst mehr entscheiden, planen und organisieren müssen. Obwohl abzusehen ist, dass sich dadurch auch die gesamte Arbeitsorganisation verändert, ist heute von Seiten der Gewerkschaften keineswegs klar, wie sich die neuen

Ansätze auf die klassischen Mitbestimmungsthemen wie Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitszeit und des Entgelts auswirken.

In den Dienstleistungsbranchen, Verwaltungsbereichen und dem öffentlichen Dienst, d. h. in klassischen „White Collar“-Berufen, wird hingegen erwartet, dass in den kommenden Jahren viele diesbezügliche Arbeitsplätze wegfallen werden (Schätzung: rund 1 Million). Insbesondere einfache Sachbearbeitungsaufgaben dürften durch so genannte „Dunkelverarbeitungsprozesse“ abgelöst werden. Zu beobachten ist dieser Trend schon länger in der Bankenbranche sowie in den kommenden Jahren zunehmend auch in der Versicherungsbranche und der Krankenkasse. Ob dieser Abbau sozialverträglich erfolgen kann, ist fraglich. Besonders zu bedenken ist, dass vor allem Frauen, die oft in Teilzeit tätig sind, von diesem Trend betroffen sein werden.

Im Handwerk wird sich die gesamte Wertschöpfungskette komplett digitalisieren. Schon heute ist zu beobachten, welche Veränderungen dies insbesondere im Blick auf den Kundenkontakt, die Akquise und auch die Beschäftigungsformen haben wird. Während der „klassische“ Handwerker seinen Kundenstamm im regionalen Bereich und über persönliche Kontakte aufgebaut hat, wird in Zukunft Akquise vermehrt über das Internet, insbesondere durch Plattformen erfolgen. Dadurch lösen sich zunehmend die regionalen Bezüge auf, der Wettbewerb wird durch mehr überregionale Konkurrenz fordernder. Der Handwerker, gerade in den nicht mehr zulassungspflichtigen Gewerken, wird zunehmend Crowd Worker. Damit wird ein Trend verstärkt, der durch die Handwerksnovelle 2004 in Gang gesetzt wurde, bei der die Zahl der zulassungspflichtigen Gewerbe mehr als halbiert wurde. In der Konsequenz ist die Zahl der ungelerten Solo-Selbstständigen im Handwerk schon bis heute deutlich gestiegen, von denen nicht wenige in prekären Verhältnissen arbeiten.

Aus kda-Sicht stellt sich wesentlich die Frage, wie sich die notwendige Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben, die den Arbeitsplatz erhalten, in Einklang gebracht werden kann mit den unterschiedlichen Bedürfnissen und (durch die Digitalisierung sich ergebenden) Möglichkeiten der Beschäftigten nach Flexibilität von Arbeitszeit und -ort. Klar bleibt aber, dass Arbeitszeiten klare Grenzen brauchen und Flexibilisierungsmaßnahmen nicht ausschließlich im Interesse betrieblicher Abläufe erfolgen dürfen.

„Suchet der Stadt Bestes, und betet für sie zum Herrn; denn wenn's ihr wohlgeht, so geht's euch auch wohl“ (Jer 29,7). Die jüdisch-christliche Tradition hat stets die Treue zum konkreten Ort und den unmittelbaren Mitmenschen gelehrt und eingeschärft. Was ist bei einer digitalisierten Wirtschaftsweise das Gute für die Menschen? Wie kann Kollegialität künftig gelebt werden? Wie kann Solidarität organisiert werden? Wie können Arbeit und Ruhe ein menschendienliches Maß finden? Wie kann eine Arbeitswelt unter den Bedingungen 4.0 aussehen, in der alle Menschen ihr Menschenrecht auf Arbeit realisieren und Arbeit als erfüllendes Tätigsein erleben können?

3.2 Altersarmut und Rentenproblematik

Der derzeitige Schwerpunkt des kda im Sinne einer Parteinahme für Arbeitnehmerinteressen ist der Themenkreis Altersarmut und Rentenproblematik. Nach Berechnungen des Arbeitsministeriums wird bei gleichbleibenden Beiträgen das Rentenniveau bis 2045 von derzeit 47,8 auf 41,6 Prozent abnehmen. Reformen der Rentenversicherung haben dafür gesorgt, dass das Rentenniveau kontinuierlich sinkt und eine immer größere Zahl von Renten nicht mehr armutsfest ist. Das untergräbt das Vertrauen in die gesetzliche Rentenversicherung. Gleichzeitig geht eine Simulationsstudie der Bertelsmann-Stiftung davon aus, dass „das Armutsrisiko im Zeitraum zwischen 2015 und 2036 für zukünftig 67-jährige Personen von aktuell 16 auf 20 Prozent ansteigen“ wird (vgl. Haan 2017, S. 6–10). Als armutsgefährdet gelten Menschen mit einem individuellen monatlichen Haushaltseinkommen von weniger als 958 Euro (entspricht 60% des Medianeinkommens der Gesamtbevölkerung für 2014 nach SOEP-Erhebungswelle 2013).

Menschen mit Erwerbsunterbrechungen und niedriger Entlohnung sind besonders benachteiligt, denn ihre Berufslaufbahn entspricht nicht der des durchschnittlichen sogenannten „Modell-Eck-Rentners“, der 45 Jahre Durchschnittslohn bezieht. So können Teilzeitbeschäftigte, Mini-Jobber, Hartz IV- oder Niedriglohnbezieher, Erwerbsgeminderte oder Soloselbständige oft über weite Lebensspannen nicht genügend Rentenpunkte sammeln. Selbst eine Arbeit zum Mindestlohn von derzeit 8,84 Euro sichert keine armutsfeste Rente im Alter.

Auch Frauen sind im Rentensystem benachteiligt. Bei der Rentenlücke zwischen Frauen und Männern ist Deutschland im OECD-Vergleich Schlusslicht.¹ Das hat verschiedene Ursachen: Frauen leisten den überwiegenden Teil der unbezahlten Erziehungs-, Pflege- und Hausarbeit. In der Berufsarbeit verdienen sie im Durchschnitt 22 Prozent weniger als Männer.

Über 80 Prozent der besonders armutsgefährdeten Alleinerziehenden sind Frauen. Die Folge: Der Rentenzahlungsbetrag bei Bestandsrenten für Deutschland betrug im Jahr 2016 für Frauen 665 Euro, für Männer 1096 Euro (vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund 2016, S. 23). Frauenrenten bilden nicht die Lebensleistung von Frauen ab und sichern in der Regel nicht die eigenständige Existenz.

Die immer wieder propagierte ergänzende Vorsorge in Form von sogenannten Riester-Verträgen haben bisher zu wenige Menschen genutzt. Es hat sich gezeigt, dass viele aufgrund mangelnden Einkommens überhaupt nicht vorsorgen konnten und können. Und gerade heute bei einer 0-Zins Politik erweist sich: Kapitalgedeckte Versicherungsrenten, die auf Rendite setzen, sind keine sichere und ausreichende Ergänzung zur gesetzlichen Rente.

¹ OECD-Pension at a Glance 2017 – How does Germany compare, <http://www.oecd.org/germany/PAG2017-DEU.pdf>, Zugriff am 06.12.2017.

Kommende Reformen bei der Rente sollen diese Gerechtigkeitslücke immer weiter schließen helfen. Dazu bedürfte es auch Reformen im Bereich der Arbeitswelt wie höherer Löhne, eines steigenden Mindestlohns, der Aufwertung von Frauenberufen, der stärkeren Anrechnung von privater und beruflicher Sorge-Arbeit in der Rente sowie zusätzlicher Steuermittel in die Rentenkasse.

Maßstab für eine Neuregelung der Altersabsicherung muss sein, dass Menschen, die ein Leben lang in verschiedenen Formen von Arbeit für andere und für die Entwicklung der Gesellschaft gesorgt haben, sich im Alter wiederum von dieser Gesellschaft versorgt wissen. Inwiefern ist nun das „weltliche“ Thema Rente auch eine Herausforderung für Christen und Christinnen? Aus Sicht des kda und seiner Mitarbeitenden geht es dabei um eine Frage der Gerechtigkeit in der Verteilung lebensnotwendiger Ressourcen sowie um die Anerkennung von Lebensleistung, denn dies ist zweifellos die Voraussetzung für sozialen Frieden. Die christliche Hoffnung auf eine gerechte Gesellschaftsordnung hat biblische Wurzeln: „Und der Gerechtigkeit Frucht wird Friede sein und der Ertrag der Gerechtigkeit wird ewige Stille und Sicherheit sein“ (Jes 32,17). Eine gerechtere Verteilung von Einkommen und damit Rentenansprüchen zwischen den Geschlechtern sowie die generelle Anpassung des Entlohnungsniveaus nach oben sollen deshalb Ziele für eine Neuregelung zur Absicherung des Alters sein. Die jüdisch-christliche Tradition lehrt uns ferner den Respekt vor dem Alter. Damit ist eine ethische Haltung angesprochen, die es in der aktuellen Rentendebatte nun konkret zu bewähren gilt: „Vor einem grauen Haupt sollst du aufstehen und die Alten ehren und sollst dich fürchten vor deinem Gott, ich bin der Herr“ (Ex 19,32).

Eine wertschätzende Haltung würdigt die Lebensleistung von Menschen, die eben nicht nur mit Erwerbsarbeit gleichzusetzen ist, sondern auch alle Formen von Arbeit für die Gesellschaft, wie Pflege, Erziehung und Ehrenamt, miteinbezieht.

Eine Rentenreform, die Gerechtigkeit und Wertschätzung als Ziele hat, wird für eine auskömmliche Altersvorsorge und ein menschenwürdiges Alter für Menschen in allen Einkommenssegmenten sorgen.

3.3 Sonntagsschutz

Ein weiteres, für den kda besonders zentrales Thema ist der Schutz des freien Sonntags und die zuweilen bange Frage, ob und wie lange es diesen Schutz in unserer hyperflexiblen und volldigitalisierten Ökonomie noch geben kann (vgl. Heckmann, 1986; Becker, 2006). Das ist mehr als eine Arbeitszeitfrage. Der Sonntag ist bis heute einer der bedeutendsten Beiträge der jüdisch-christlichen Tradition zur Kultur unserer Gesellschaft. Im Schöpfungsbericht des Alten Testaments im ersten Buch Moses heißt es: „Nachdem er sechs Tage lang Himmel