Archiv der Gossner Mission
im Evangelischen Landeskirchlichen Archiv in Berlin

Signatur **Gossner_G 1_0436**

Aktenzeichen 4/21

Titel

Gossner Mission, Arbeitszentrum Mainz. Urban and Industrial Mission (UIM) - Deutschland

Band 1

Laufzeit 1971 - 1972

Enthält

Schriftwechsel und Informationen zu UIM (Urban and Industrial Mission) in Deutschland, u. a. Projekt Mainz-Mombach 1971; Trainingskurse für Pfarrer und Vikare im Arbeitszentrum Mainz, UIM-Schwerpunkte, Protokoll Trainingskurs 1971, Informationen zum Proj

Digitalisiert/Verfilmt 2009 von Mikro-Univers GmbH

Gossner Mission

Deutschland

Gossner Mission

Eingegangen
19. APR. 1972
Erledigt:.....

PRAXISBEZOGENES STUDIUM VON THEOLOGIESTUDENTEN

Drei Versuche an der Johannes Gutenberg Universität in Mainz 1971/72

Seminar für kirchlichen Dienst
in der Industriegesellschaft

Arbeitszentrum Mainz
der
GOSSNER MISSION

PREIS DM 3,50

Gossner Mission

Seminar für Kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft
Gossner-Mission Mainz am Rhein

Eglise et Société Industrielle, Centre Oecuménique, Mayence · Ecumenical Institute for Urban and Industrial Mission

Projektbezogenes Studium von Theologiestudenten an der Johannes-Gutenberg-Universität in Mainz.

Im Sommer-Semester 1971 und im Winter-Semester 1971/1972 fanden an der Johannes-Gutenberg-Universität in Mainz im Rahmen des Fachbereichs praktische Theologie unter Leitung von Dr. Ekkehard Börsch (Fachhochschule der Pfälzischen Landeskirche für Sozialarbeit und Sozialpädagogik in Ludwigshafen) zwei Übungen statt, in denen die Studenten in die Probleme der industriellen Arbeitswelt eingeführt wurden. Unter Mithilfe des Seminars für Kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft erfolgten in mehreren Betrieben des Rhein-Main-Gebiets Experten-Befragungen. Bei diesen nahmen Vertreter der Werksleitungen, Betriebsräte und Gewerkschaften zu Problemen der Leistungsbewertung, Leistungsentlohnung und Interessenvertretung der Arbeitnehmer Stellung. Die Gespräche wurden protokolliert und anhand von einschlägiger Literatur ausgewertet (Teil I und II).

Ebenso wurde im Winter-Semester 1971/1972 im Rahmen eines prakt.-system.-theol. Seminar mit dem Thema "Die zukünftige Organisation der Kirche" des Prof. Robert James Arnott von der School of Theology in Claremont / Los Angeles eine Übung von Tutor Guy W. Rammenzweig geleitet, in der Formen des Management untersucht wurden. Interviews mit Vertretern aus Industrie und Kirche wurden protokolliert und an der Universität ausgewertet (Teil III).

Diese drei Versuche, schon während des Studiums die Probleme der Arbeitswelt in den Horizont der Studenten zu rücken, scheint uns so bemerkenswert, dass wir Ihnen gern den Bericht darüber weiterreichen und zur Diskussion stellen.

Chr. Springe. H. Symanowski.

Christa Springe, Pfr. **Horst Symanowski, Pfr.**

Seminarleitung

65 Mainz am Rhein, Albert-Schweitzer-Straße 113/115, Tel.: 06131 - 2 04 93 / 2 45 16 · Konto: 48 34 Mainzer Volksbank

Gossner Mission

I Kurzbericht von einer Übung für Theologiestudenten der Universität Mainz im Sommer - Semester 1971:

"Theoretische und praktische Aspekte des Leistungsprinzips in der industriellen Gesellschaft"

Dr. Ekkehard Börsch

==========

1. Die Übung kam auf Wunsch der Studenten zustande, ein Wunsch, der zunächst an die Leitung des "Seminars für Kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft", Gossner-Zentrum, Mainz, herangetragen worden war. Nach Absprache mit den Pfarrern Christa Springe und Horst Symanowski erklärte sich Dr. Ekkehard Börsch bereit, eine ausserplanmässige Übung zum Thema "Leistungsprinzip" anzubieten. Auch Vertreter der Kirchenleitung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau nahmen zu diesem Plan positiv Stellung. Von seiten der Evangelisch Theologischen Fakultät trat Herr Professor Dr. G. Otto dafür ein. Dr. Börsch erhielt einen Lehrauftrag. Es meldeten sich zehn Teilnehmer. Die Übung fand in der Zeit vom 15. April bis 15. Juli 1971 in ständiger Zusammenarbeit mit dem Gossner-Zentrum statt.

2. Der besondere Sinn dieser Übung bestand in der Erprobung einer neuen Didaktik. Ein sozialethisches Thema sollte praxisbezogen erarbeitet werden. Der von allen Seiten, besonders aber von den Studenten beklagte Bruch zwischen theologischer Theorie und kirchlicher Praxis ist möglicherweise weniger einseitig und negativ, wenn sich schon das Studium gesellschaftsbezogener vollzieht. "Gesellschaftsbezogen" heisst: Z.B. im Kontakt mit Vertretern und Arbeitsgruppen der Industriebetriebe, der Verbände oder mit Gruppen in einem Gemeinwesen. Der Student kann auf diese Weise aktuelle Probleme kennenlernen, auf die er schon in und mit seinem Studium eine Antwort geben muss.

   Diese Didaktik soll ferner spätere Möglichkeiten praktischen kirchlichen Handelns erkennbar machen. Es wird immer schwerer, Inhalte für das Berufsbild des Pfarrers aus einer ausschliesslich theoretischen Beschäftigung mit dem Maximen kirchlichen Handelns zu gewinnen. Es erscheint auch sachgemässer, diese Maximen, ihre Ausrichtung und Tragweite, in unmittelbarer Konfrontation mit sozialen Problemen des Betriebes und des Gemeinwesens zu entwickeln. Andernfalls könnte die wissenschaftliche Würdigung und Kritik dieser Maximen an den Erfordernissen vorbeigehen.

3. Um dieses Gesprüch zu führen, war es notwendig, den Raum der Universität zu verlassen. Es fanden Experteninterviews mit Vertretern der Betriebsleitung und des Betriebsrates von den Firmen M.A.N., Werk Gustavsburg, IBM, Werk Mainz, Adam Opel AG., Rüsselsheim, statt. Die langjährigen Kontakte, die Frau Springe, Herr Symanowski und Herr Börsch zur Industrie und den Sozialpartnern haben, ermöglichten einen schnellen Zugang zu gesprächsbereiten Personen.

   Die Konfrontation mit dem Industriebetrieb erscheint besonders notwendig, da sich die industrielle Arbeit in einem für die Öffentlichkeit weithin abgeschlossenen und wenig zugänglichen Raum vollzieht, so dass ein grosser Teil der derzeitigen Gemeindepfarrer dem Betrieb fremd und orientierungslos gegenüberstehen. Dennoch sind die Interdependenzen zwischen Industrie und Gesellschaft, Betrieb und Gemeinwesen überall spürbar. Zwar arbeiten Studenten gelegentlich während der Semesterferien in Betrieben, aber es hat sich herausgestellt, dass die betrieblichen Erfahrungen einer gründlichen Interpretation bedürfen. Auch sollte

Gossner Mission

der spätere Gemeindepfarrer nicht auf Erzählungen angewiesen sein, um sich ein Bild von der industriellen Wirklichkeit zu machen und sich seiner Abhängigkeit vom Wirtschaftsprozess bewusst zu werden.

4. Den Experteninterviews, die leitende Angestellte (z.B. Leiter der "Arbeitsvorbereitung", der "Lohnkontrolle" oder der "Personalentwicklung") und Betriebsräte (Mitglieder gewerkschaftlicher "Tarifkommissione der innerbetrieblichen "Lohn- und Akkordkommission") gewährten, lag ein Fragenkatalog zugrunde, den das Seminar jeweils vorher erarbeitet und den Gesprächspartnern zugeschickt hatte (s. Anlage).

   Zur Vorbereitung dieser Interviews wurden Definitionen der wichtigsten Begriffe aus der Arbeitsplatzbewertung und der Leistungsbewertung zusammengestellt, wobei die unterschiedlichen Auffassungen der Tarifvertragsparteien herauszuarbeiten waren.

   Die Interviews dauerten meist mehrere Stunden.

   Spezielle Betriebsbesichtigungen halfen, den Blick für die konkrete Arbeitsplatzsituation des gewerblichen Arbeitnehmers zu schärfen. Es erwies sich erneut, dass der Aussenstehende einer besonderen Vorbereitung bedarf, um einen Blick für die Problemlage zu gewinnen.

   In einer besonderen Veranstaltung erläuterte ein gewerkschaftlicher Sachverständiger den Manteltarif für die hessische Metallindustrie, der Aussagen über die verschiedenen Formen des Leistungslohnes, über die Voraussetzung einer Leistungszulage und Bewertungsbeispiele enthält. Dabei kam es zur Diskussion grundsätzlicher Fragen gewerkschaftlicher Tarifpolitik.

   Schliesslich berichteten eine Arbeiterin und zwei Bandarbeiter, wie sie den Leistungsdruck erfahren, wie unzureichend die Arbeitnehmer den Leistungslohn nachrechnen können und welche Folgewirkungen das Leistungsprinzip durch seine derzeitige Handhabung hat.

5. Es stellte sich als wünschenswert heraus, Übungen dieser Art im Blocksystem zu veranstalten (ein Thema pro zwei Semester).

Gossner Mission

Theoretische und praktische Aspekte des Leistungsprinzips

Veranstaltungsübersicht

1)	21. April	1971: 2-stg.	Erläuterung des Themas
2)	28. April	1971: 2-stg.	Fortsetzung, zusammen mit Industriepfarrer Christa Springe, Gossner-Zentrum, Mainz
3)	5. Mai	1971: 2-stg.	Arbeitsplatz- und Leistungsbewertung als Voraussetzung der Lohnfindung, zusammen mit Sozialsekretär G. Rentzing, Offenbach
4)	12. Mai	1971: 2-stg.	Fortsetzung, ebenfalls mit Herrn Rentzing
5)	19. Mai	1971: 2-stg.	Grundbegriffe der Leistungsbewertung
6)	26. Mai	1971: 2-stg.	Fortsetzung
7)	3. Juni	1971: 8.00 - 12.30 Uhr	Experteninterview mit dem Leiter der "Arbeitsvorbereitung" und dem Betriebsratsvorsitzenden der M.A.N., Werk Gustavsburg, anschliessend Besichtigung spezieller Arbeitsplätze
8)	8. Juni	1971: 8.30 - 12.00 Uhr	"Formen der Leistungsentlohnung nach dem Metallmanteltarifvertrag", Referat von A. Spindler, Rüsselsheim, Mitglied der Tarifkommission der IGMetall
9)	11. Juni	1971: 8.30 - 12.00 Uhr	Experteninterview mit Mitgliedern des Betriebsrates der A. Opel AG. (Gesamtbetriebsratsvorsitzender und zwei Mitglieder der "Lohn- und Akkordkommission") in Rüsselsheim
10)	17. Juni	1971: 9.00 - 13.30 Uhr	Arbeitsgemeinschaft, erste Bilanz, im Gossner-Zentrum, Mainz
11)	23. Juni	1971: 2-stg.	Vorbereitung auf das Gespräch mit leitenden Angestellten der IBM, Werk Mainz
12)	24. Juni	1971: 8.30 - 11.30 Uhr	Experteninterview bei der IBM, Werk Mainz, Thema "Leistungsbeurteilung"
13)	30. Juni	1971: 2-stg.	Gespräch mit drei Opel-Arbeitern
14)	8. Juli	1971: 10.00 - 13.30 Uhr	Experteninterview mit dem Leiter der Abteilung "Lohnkontrolle" und einem Mitglied des Betriebsrates der Adam Opel AG. in Rüsselsheim
15)	13. Juli	1971: 9.00 - 14.00 Uhr	Arbeitsgemeinschaft, Auswertung, im Gossner-Zentrum, Mainz
16)	15. Juli	1971: 11.00 - 13.30 Uhr	Besichtigung spezieller Arbeitsplätze der Adam Opel AG. in Rüsselsheim

E. Börsch

Gossner Mission

Fragen zum Leistungsprinzip im Industriebetrieb

1. Was ist unter der "Leistung" des Arbeitnehmers innerbetrieblich zu verstehen?

2. Was ist leistungsgerechter Lohn?

3. Funktioniert der Lohn-Anreiz?

4. Beeinträchtigt der Leistungslohn Können, Fähigkeit und Entfaltung des Arbeitenden?

5. Wo liegen die größten Probleme für denjenigen, der die Leistung anderer zu bewerten hat?

6. Wie unterscheidet sich die Leistungsbewertung bei Lohnempfängern in der Produktion und bei Angestellten?

7. Erfaßt die Leistungsbewertung auch die Gruppenleistung?

8. Wie finden die Leistungsschwankungen während einer Schicht ihr Berücksichtigung und ihren Ausgleich?

9. Was geschieht bei abnehmender Leistung des alternden Menschen?

10. Welche Rechte hat der Betroffene bei der Bewertung seiner Leistung?

11. Handelt es sich bei der Leistungsentlohnung um ein reines Entschädigungssystem - oder gibt es eine Orientierung am Ertrag?

Praktische Übung für Theologiestudenten in Mainz zu Fragen des Leistungsprinzips.

Ekkehard Börsch, Ludwigshafen

Gossner Mission

Antworten zu den Fragen "Leistungsprinzip im Industriebetrieb" *)

Zu 1: Jede Tätigkeit erfordert eine "Leistung". Im Betrieb bedeutet dies, daß der Maßstab sowohl betr. Stückzahl, Qualität oder ähnliches, als auch die damit verbundene Höhe der Entlohnung zunächst durch die Tarifvertragsparteien ausgehandelt wird. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, zusätzlich innerbetrieblich zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung, abweichende Regelungen zu treffen.

Zu 2-3: Der Leistungslohn wurde aus Gründen der Gewinnmaximierung von den Unternehmern eingeführt. Als Form des Leistungslohnes kennt man:
Akkord: Einzel - Gruppenakkord.
Bei Einzelakkord bestimmt der einzelne Arbeitnehmer durch seine persönliche Leistung die Höhe seiner Entlohnung.

Beim Gruppenakkord bestimmt die Arbeitsgruppe durch ihre Gesamtleistung die Höhe der Entlohnung jedes einzelnen Gruppenmitgliedes, wobei hier mitunter unterschiedliche Leistungsgrade erbracht werden.

Prämienlohn ist ähnlich dem Akkordlohn ein Leistungslohn, bei dem das Leistungsergebnis erfaßbar und durch den Arbeitnehmer ganz oder teilweise geistig oder körperlich beeinflußbar ist. (Siehe § 18a MTV.)Diese Voraussetzung ist beim Akkordlohn durch weitgehende Fremdbestimmung nicht gegeben.

Die unterschiedlichen Formen der Leistungsentlohnung resultiert aus der Verschiedenartigkeit der anfallenden Anforderungen als auch der Produkte, die hergestellt werden.

Zu 4: Bei Zeitlohnarbeit hat der einzelne Arbeitnehmer je nach Beurteilung seiner persönlichen Leistung einen Rechtsanspruch auf eine Leistungszulage, die entweder mit Hilfe summarischen oder analytischen Bewertungsgrundsätzen durchgeführt wird. Siehe § 18 MTV und gemeinsame Erläuterungen zu § 18 auf Seite 54 des hessischen MTV.

Zu 5: Qualität: eine Seite Wirtschaftlichkeit
andere Seite Sicherheit

Bestimmungen darüber werden vom Unternehmen festgelegt. Keine Unterschiede werden gemacht zwischen Anforderungen an Zulieferund eigener Produktion.

Zu 6: Können und Fähigkeit sind individuell verschieden und unterliegen daher nicht in verstärktem Maße der Beeinflussung, hingegen wird die Entfaltung des Arbeitenden gerade in hochmechanisierten Betrieben durch weitgehende Fremdbestimmung und genaue Arbeitszuteilung in erheblichem Maße eingeschränkt.

*) zusammengestellt vom Betriebsrat Opel

Gossner Mission

Zu 7: Der persönliche Lohn richtet sich nach der Lohngruppe, in die der einzelne Arbeitnehmer entsprechend seiner Tätigkeit eingestuft wurde.

Die Höhe der tarifvertraglichen Löhne wird zwischen den Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften-Arbeitgeberverbände) ausgehandelt.

Orientierung erfolgt am Markt und an der jeweiligen wirtschaftlichen Lage, hinzu kommt Beeinflussung durch Sozialprodukt, nominale und reale Kaufkraft.

(Siehe auch Arbeitsheft 410 IG-Metall, Mayr, Tarifpolitik bei techn. Fortschritt.)

Zu 8: Bei Festsetzung der Leistungszulage bei Zeitlöhnern wird das Problem des Beurteilenden in dessen Subjektivität liegen.

Gegen scheinbar zu Unrecht erfolgte Bewertung kann der betroffene Arbeitnehmer eine paritätisch besetzte Kommission anrufen, die dann die Bewertung überprüft.

(Siehe dazu hessischer MTV § 18 Ziff. 12 + 13.)

Zu 9: Leistungsbewertung z.Z. nur bei Zeitlöhnern tarifvertraglich geregelt.

Leistungsbewertung bei Angestellten und in den Betrieben intern geregelt.

Zu 10: Siehe 2 - 3.

Zu 11: Siehe § 18 hessischer MTV Ziff. 8

Betriebsdurchschnitt der Leistungszulage hat sich aufgrund der letzten Tarifverhandlungen auf mindestens 10 % erhöht.

Zu 12: Zur Zeit sind alle Entlohnungsformen reine Entschädigungssysteme.

Gossner Mission

Protokollnotizen Betriebsbesuch M.A.N. Gustavsburg
am 3. Juni 1971
Gespräch mit Herrn Bauer, Leiter der Arbeitsvorbereitung,
und Herrn Schmitt, Vorsitzender des Betriebsrates

---

1. Zum Betrieb

2 500 Mann; 50 % Akkord, 50 % Zeitlöhner; über die Hälfte Facharbeiter.
Bezahlung in Facharbeiter-Lohngruppen auch für Nicht-Gelernte, z.B. Schweißer. Schweißer werden jedes Jahr überprüft.

2. Arbeitsvorbereitung

Zu wenig Geld für diese Abteilung. Sie ist "nicht produktiv".

3. Arbeitsplatzbewertung

Bei MAN keine analytische Arbeitsplatzbewertung, sondern es werde die mannbezogene Arbeit in 8 Lohngruppen festgelegt. Diese Gruppen werden wiederum betriebsintern in weitere jeweils 6 - 8 Untergruppen differenziert.

4. Leistung

"Leistung" = in einer bestimmten Zeiteinheit eine bestimmte Wirksamkeit und Kraftverausgabung (Geschwindigkeit).
Kann erreicht werden durch persönliche Merkmale, jedoch nicht allein durch Bewegungsgeschwindigkeit (große Anstrengung ohne ein entsprechendes Ergebnis, Leerlauf).

Leistung = sichtbares Ergebnis (= Wirksamkeit).

Maßstab ist die Uhr.

Zwischen schnell und langsam müsse es ein normales Maß geben.

Leistung und Alter: vgl. ehemalige Facharbeiter in der Abt. Arbeitsvorbereitung. Generelle Lohneinbuße möglich. Anders als bei OPEL: dort spezielle Vorsorge vereinbart. Der Lohn darf höchstens 5 % geringer werden.

Zwei wunde Stellen: Was ist Normalleistung?(unklar ist weniger der Begriff als die praktische Anwendung des Begriffes).
Und:Wie sind die Erholungszeitzuschläge zu bemessen?
Denn, was "normal" ist, ist betriebsabhängig, nicht auf jeden Betrieb gleich zu übertragen, weil man nicht nur die verschiedenen technischen Bedingtheiten sehen darf, sondern man muß den Menschen miteinbeziehen. Die Bezugsleistung ist eine jeweils andere, z.B. wenn in einer Werkstatt überwiegend ältere oder jüngere AN tätig sind. Wo liegen 100 %?

Innerhalb einer Lohnperiode, nicht innerhalb des zeitlichen Auftrages muß ein bestimmter Leistungsnachweis erbracht werden.

5. Leistungsbewertung

MTM für die Vorgabezeitermittlung nicht zulässig, nur für die Arbeitsgestaltung (?).
Statt "schätzen" sollte man lieber "analog setzen" sagen.
Die Schätzmethode kann besser durch Systeme vorbestimmter Zeiten ersetzt werden.
Gleiche Leistung kann nicht gleich bewertet werden (?).

Gossner Mission

Zeit ist ein vorkalkulierter Wert, kann reklamiert werden. In diesem Falle: 1. Arbeitsplatzgestaltung, 2. Zeitaufnahme, 3. Errechnung der Normalleistung und 4. u. U. dann die Korrektur. Paritätische Kommission vorhanden, tritt jedoch nur bei Beschwerde zusammen. Betriebsrat kann bei Zeitaufnahme dabei sein, jedoch zeitlich sehr begrenzt.
5 % Streuungsbereich.
Begründung: unterschiedliche Istzeiten bei Ausführung gleicher Arbeiten, d.h. Normalzeit ist ohne Umweg über den Leistungsgrad nicht zu errechnen.

Zeitgrad als zusätzliches Überprüfungsmittel (Barometer), ermittelt sich über einen größeren Zeitraum, Spiegelbild der Leistung schlechthin. Bei MAN ca 133,5 %, sogar noch höher, wenn man die nicht-produktiven Verlust- oder Verteilzeiten davon abzieht. Bei OPEL = 110/111 %, Linde 128 %, trotzdem gebe es bei MAN nicht die höheren Verdienste.
Auch bei Zeitlöhnern Leistungsbewertung seit zwei Jahren im Tarifvertrag: Tarifgrundlohn + Leistungszulage.

Gruppe: man spreche von Gruppenarbeit, nicht von Gruppenakkord, wobei die Gruppe bei 2 Mann beginnt, parallel oder überlappt arbeitend gedacht werden kann (Schicht). Auch bei ungleichen Gruppen soll jeder einzelne auf seinen gerechten Lohnanteil kommen.

6. <u>Leistungslohn/Lohn</u>

Zu Frage 2: Es müsse ein Maßstab gesetzt werden, ausgehend von der Normalleistung. Der Fleißige soll belohnt werden. Man wolle die M e h r leistung honorieren. Die Mindestleistung wird durch Tarifvertrag geregelt. Wenn der Mindestlohn nicht erreicht wird, sei der Mann wahrscheinlich nicht am richtigen Platz (ungeeignet).
Lohn sei heute Entschädigung, aber nicht direkt aus der Leistung, sondern entsprechend der aus einer Leistung resultierenden Wirksamkeit. Die Höhe des Unternehmensgewinnes habe auf die Lohnhöhe keinen Einfluß. Es werde das Ergebnis bezahlt, nicht das, was das Ergebnis nach außen marktwirtschaftlich wert ist. Frage 12 sei falsch gestellt: nicht die Leistung, sondern das Ergebnis werde entlohnt.

7. <u>Akkord</u>

Die Zeit sei nicht so messerscharf festgelegt, denn der Mann soll in einem bestimmten Toleranzbereich sein Geld selbst bestimmen. Akkord- und Zeitlohnarbeit wechseln ständig. Für gelegentliche Zeitlohnarbeit bekomme der Akkordlöhner den bisherigen Akkorddurchschnittslohn. Man verrechne 80/82 min à 60 min.
Betriebsrat habe ein Interesse am Akkord.
Akkordentlohnung beginne mit Lohngruppe 5.

8. <u>Zulagen</u>

Erschwerniszulage: nach REFA gebe es da keine klare Aussage.
Es gibt einen Einarbeitungszuschlag.
Leistungszulage bei Zeitlöhnern bis vor zwei Jahren eine freiwillige Zuwendung des Arbeitgebers, jetzt 5 % bis 7,5 % tarifvertraglich geregelt. Ähnlich soll das auch bei den Angestellten geregelt werden. Doch hatte man bis jetzt noch keine Bewertungsmerkmale.
Leistungszulage sei 50 : 50 betrieblich und tariflich geregelt.

Gossner Mission

9. Betriebsrat

Stellung zwischen den Fronten, z.B. bei Vorweganhebung des Lohnes und nachträglicher Vorgabezeitkürzung.
Könne den Mann nicht zwingen, wenn er lieber seine Gesundheit schindet und die bereitgestellten Hilfsmittel nicht benutzt.

10. Gesundheit

Ob eine Krankheit als Berufskrankheit anerkannt werde, muß u.U. durch das Sozialgericht festgestellt werden.
Arbeiter oft selbst schuld. Wer trägt z.B. die Schutzwatte ? !

Gossner Mission

Protokollnotizen Referat "Leistungslohn-Formen und Erläuterung des Hess. Metall-Manteltarifvertrages" (MTV) von Adam S p i n d l e r , IG Metall, Verwaltungsstelle D a r m s t a d t , am 8. Juni 1971

Lohn

Nichts anderes als mittelalterliches Deputat heute.

Tarifbewegung

Jede Lohnerhöhung bedeutet eine Inflation, denn sie wird dazu benutzt, die Preise unverhältnismäßig in die Höhe zu treiben.
Unter dieser Entwicklung leiden vor allem die Sozialrentner.
Geändert wird durch eine Lohnerhöhung nichts.
Man sollte mehr die Gewinne besteuern, denn dann hätten alle etwas davon.

Lohnformen

1. Arbeitswertlohn: Der Lohn richtet sich danach, was der Mann mitbringen muß, um diese Arbeit zu verrichten (Können, Erfahrung, Fachwissen usw.).
   Ist k e i n Leistungslohn.
2. Zeitlohn: Lange Zeit galt der Zeitlöhner nicht als Leistungslöhner.
3. Akkordlohn: nur dort, wo akkordfähige Arbeit vorliegt. Lohn richtet sich danach, welche Mehrleistung über 100 % der Mann erbringt.
4. Prämienlohn: Vgl. MTV § 18 a, S. 30ff.
   Im Unterschied zum Akkord ist die Prämie degressiv. Prämie ist dort angebracht, wo trotz beeinflußbaren Zeiten für den Arbeitnehmer nichts mehr drin ist.

   Bei der Leistung wird auf die Zeit draufgerechnet (vgl. 60 : 80 min), bei der Prämie von der Zeit abgezogen (60 : 55 min).

   Bei der Prämie könne man darüber verhandeln, ab welcher Höhe z.B. die Nutzung beginnt, d.h. die Prämie beginnt nicht erst bei 100 % Normalleistung.
   Für jedes Prozent Beeinflußbarkeit ein bestimmter Prozentsatz mehr Lohn.

   Ausgangsbasis ist der Zeitlohn.
   Eine Nutzungsprämie hat mit menschlicher Leistung nichts zu tun. Die Nutzung wird beeinflußt beim Werkzeugwechsel, Stromausfall usw., der Mann hat also einen Einfluß auf den Nutzungsgrad.

   Prämienausgangslohn setzt 3,5 % niedriger an als der Akkordrichtsatz. Prämie erbringt mehr, wenn an einem Arbeitsplatz für Akkord nur noch 5 % drin sind. Die mit einer Maschine mitgelieferten Nutzungskennzahlen dürfen nicht vom AG als Grundlagen für die Prämie eingesetzt werden.
   Prämie ist nur der Leistungsanteil des Lohnes.

Gossner Mission

Protokoll-A. Spindler,
Forts.

Lohngruppen

Vgl. MTV § 13
"Ecklohn" ist Lohngruppe 6.

Lohngruppen 1 und 2 sind eigentlich überflüssig geworden. Der MTV ist 10 Jahre alt.

In Zukunft ist an 10 Lohngruppen gedacht, wobei für jede Hauptgruppe besondere Definitionen im Blick auf Produktiv- und Zeitlöhner gefunden werden müssen.

Bedeutet ein summarisches Finden des Arbeitswertlohnes im Gegensatz zum analytischen (Genfer) Schema, das ein Punktsystem ist.

Leistungszulage (für Zeitlöhner)

Der Arbeitgeber zahlt lieber eine freiwillige Lohnzulage als eine Leistungszulage, denn das erste ist jederzeit kündbar, das zweite nicht.

Vgl. MTV § 18.

Leistungszulage (LZ) ist eine reine Beurteilungsfrage. Beurteilen kann nur der unmittelbare Vorgesetzte (Meister), der den Mann kennt, nicht etwa der Betriebsrat.

Im Unterschied zum MTV muß die LZ mindestens 10 % betragen.

Der einzelne hat ein absolutes Reklamationsrecht.

Merkmale (der Leistungsbewertung) Vgl. MTV S. 27 f.

Der MTV bietet sehr globale Betrachtungen, die für den Zeitlohn noch gelten, aber nicht für den Akkord.

Die Definition der Merkmale trifft nicht mehr zu.

Durch die ständige Arbeitsteilung verliert der Mann sein breites Fachkönnen. Darum besteht ständig Gefahr einer Lohngruppenabstufung.

Die Automation ist in diesem MTV nicht beachtet: z.B. was ist "einseitig" oder "vielseitig"?

Neu müßte bewertet werden"Arbeitsplatzgebundenheit" und "Monotonie" oder generell höher für die "Verantwortung".

Spindler: im Grunde müßte es nach dem an einem Arbeitsplatz erfolgenden Durchsatz von Kapital gehen. D.h. völlig neue Merkmale wären heute nötig.

Leistungsanreiz

Man braucht keine besonderen Anreize, richtige Organisation ist viel entscheidender, weil sie apriori über Verdienstchancen entscheidet.

Gossner Mission

Protokoll-Notizen
A. Spindler -
Forts.

Leistungsbewertung

Die Zeitstudie ist notwendig für die gesamte Planung und ist keine besondere Lohnfindungsmethode. Daten für die Lohnfindung fallen lediglich nebenbei ab.

Leistungsgrad-Schätzen nenne man heute "beurteilen". Es geht um das Verhältnis zur Normalleistung. Jedes hier falsch beurteilte Prozent bedeutet aber für den Mann sofort Lohn, d.h. der Zeitnehmer kann in den Lohn eingreifen.

Der Zeitstudienmann kann vom Arbeitgeber beeinflußt werden.

Es gibt andere, bessere Systeme ohne Schätzmethode, die sog. Systeme vorbestimmter Zeiten, die mit Datentabellen arbeiten. Besser als REFA, da jede Bewegung die gleiche Beurteilung erfährt. Bei REFA spielt die subjektive Einflußgröße eine zu große Rolle. Dagegen ist MTM leicht nachkontrollierbar, ein geschätzter Lg ist nicht mehr nachzukontrollieren. Aber auch bei den Filmaufnahmen bei MTM werde geschätzt (die gemessene Zeit wird mit dem Prozentsatz der Leistung multipliziert?). Man könnte aber hier durch Geld ausgleichen, die verschiedenen Schätzer nach REFA könne man nicht ausgleichen.

Fließarbeit

Fließbandarbeiten werden nach dem MTV unterbewertet, müßten eigentlich in Lohngruppe drei (nach MTV), sind aber in Wirklichkeit in 6 eingestuft. Doch was geschieht in einer Rezession?

Erste Frage: Wieviel Stück sollen hier gefahren werden?

Ein Springer ist nur ein 0,6-Mann, denn es müssen die Wege, die er ständig unterwegs ist, gerechnet werden.

Problem ist die Typenvielfalt: solange immer derselbe Typ gefahren wird, gibt es kein Springerproblem. Durch ständig neue Typenbeschickung des Fließbandes ändert sich die Gruppenleistung und auch die Zahl der benötigten Arbeiter. Die nicht durch den Mann verursachten Minderleistungen müssen mit dem Durchschnittslohn bezahlt werden.

Leistungsanpassung - wie? durch wen?

Die Abforderung einer Leistung ü b e r 100 % ist eigentlich grundgesetzwidrig. Die M e h r leistung müßte abgestimmt werden, je nachdem, was die Arbeiter verdienen wollen.

Betriebsrat

BR hat das Recht, alle Monate sich mitteilen zu lassen, die die LZ von 10 % gewährt sind (§ 54 BetrVerfG.).
BR kann die Punktzahlen bei der Bewertung aushandeln. Vgl. MTV Anhang, S. 58.
Nach n e u e m § 16 Mitbestimmungselemente im TV, z.B. S. 5.
Bei der Prämie hat der BR Mitbestimmung (Einführung?).

Gossner Mission

Protokoll-Notiz A. Spindler
Forts.

Interessenlage

Der Arbeitnehmer wünscht mehr Geld.

Der Arbeitgeber will die höchstmögliche Nutzung.

Eine höhere Nutzung muß nicht mit einer höheren Leistung verbunden sein (z.B. Beobachtungstätigkeit bei automatischen Anlagen!). Nutzung hängt ab von der intensiven Wartung und Beobachtung. Der Mann hat nur zu arrangieren. Von dem Ausfall einer Anlage hängt u.U. das Ganze ab.

Gesundheit

Der Gesundheits-Gesichtspunkt spielt beim Akkord keine Rolle, nur bei der Prämie als sog. Obergrenze, weil oberhalb einer bestimmten Grenze Ausschuß produziert werden kann - oder aber eine Gesundheitsschädigung für den AN eintritt. Hier treffen sich u. U. das Interesse von AN und AG.

Gossner Mission

Protokoll-Notizen, Gespräch mit Gesamtbetriebsrats-Vorsitzenden der A. Opel AG., R. Hahn, sowie Richard Adam und Noss am 11. Juni 71

Lohngruppen

Ein Ungelernter gilt als Gelernter nach 5 Jahren - ursprünglich, heute bereits nach einem halben Jahr (im Unterschied zum TV).

Leistungsbewertung

Leistungsgrad-Schätzen: Das Auge gewöhnt sich an die Mehrleistung. Beispiel: Schätzungen vornehmen lassen durch außerbetriebliche Fachleute, führt zu anderen Ergebnissen.

Zeitvorgabe: vorkalkulierte Zeiten müssen innerhalb 1 Jahres zu endgültigen Zeiten bereinigt werden, sonst werden sie automatisch zu Standardzeiten. Diese Vereinbarung war sehr strittig. Für die Firma bedeutet das eine große Belastung, weil sie jetzt auch bei Neuanläufen sofort neue Zeitstudien machen muß.

Es besteht eine Vereinbarung auch über das Wie der Zeitermittlung.

Ebenso über die Anwendung von MTM-Aufnahmen. Wie groß ist dabei jedoch die statistische Sicherheit: 80 oder 90/95 % (Forderung des BR)? Man sei jedoch von solchen Aufnahmen abgekommen.

Analytisch-summarisches Mischverfahren.

Merkmale

Monotonie als neues zusätzliches Merkmal? Man habe das bei VW versucht; das sei aber ein Schlag ins Wasser gewesen, denn wo beginnt, wo hört Monotonie auf? Man habe definiert: wenn in kurzen Zeitabständen immer der gleiche Handgriff zu machen ist. Aber bei VW habe sich dieses Merkmal nicht mehr im Lohn bemerkbar gemacht.

Ähnlich bei "Arbeitsplatzgebundenheit" : kann man schon davon sprechen, wenn man innerhalb 3 Minuten 10 Meter am Band zu laufen hat? Was ist in dieser Situation anders im Vergleich zur stehenden Maschine, die zu bedienen ist?
Grundsätzlich: Merkmale müßten neu gefunden werden.

Akkord

Abschneidung des Akkords nach oben wird nach § 18 B TV versucht. Aber die AN selbst achten nicht genug darauf. Limit bei 9 %.
Problem: beschleunigte Arbeitsweise gegen Ende der Schicht = bis zu 130 % Steigerung, obwohl nach allen arbeitsphysiologischen Erkenntnissen die Leistung abfallen müßte. D.h. die Zeitnehmer haben den Eindruck, die Akkorde stimmen nicht.
111 % ist absolute Spitze, meist in Abteilungen, in denen der Akkord schon seit Jahren unverändert ist.

Akkordrichtsatz

Bei Abschluß des neuen Tarifs von 6 auf 3,5 % gesenkt. Die AG begründeten allgemein, die Verrechnung des Akkords sei falsch, da in vielen Betrieben 180 - 200 % Akkord-Mehrverdienst verrechnet würde. Dieses Argument sei real gewesen.
Senkung des Akkordrichtsatzes a) über die Herabsetzung der Zeit, b) über die Herabsetzung des Akkordmehrverdienstes.
Man sei von AN-Seite darauf eingegangen, weil effektiv 2,5 % mehr unabhängig von 10 % Lohnerhöhung herausgekommen sei.

Gossner Mission

Fließband

Was ist Fließarbeit?.Muß man das nur mechanisch verstehen - oder muß man dabei auch die Abhängigkeit berücksichtigen?

Vertraglich zu regeln ist nur die Höhe der Mehrleistung an den Bändern, d.h. 9 % über Normalleistung, nicht die Normalleistung selbst.

Schwierigkeit: die über 300 variablen Typen, die über 1 Band laufen. Man müßte mehr Kontinuierlichkeit erreichen, Typenfolge festlegen.

Arbeitszuteilung pro Mann pro Takt erfolgt auf der Normalleistung als Basis (Plan A). Plan B regelt, was darüberhinaus an Mehrleistung gefordert wird.

Man hat Schwankungen festgestellt: 150 % /Pro Mann/Leistung. Eine gewisse Breite der Schwankungen läßt sich nicht umgehen. Aber die Schwankungsbreite sollte so bemessen sein, daß sie sich in einer Schicht ausgleichen läßt. Doch hängt das auch ab von dem jeweiligen Vorrat, der da ist (bei Opel hauptsächlich auf der DB!).

BR fordert Kontrolle der Bandgeschwindigkeit durch Bandgeschwindigkeitsschreiber. Opel soll zum Testfall für Hessen werden.

4,5 von 9 % als Breite von BR vorgesehen.

Mehrleistung höchstens für 1 Stunde, muß aber innerhalb einer Schicht auszugleichen sein.

Springer: 1 pro 14 Mann, doch nütze ein großer Teil der AN das nicht aus.

Persönliche Verteilzeit: früher nach TV 5 %, heute kein fester Prozentsatz mehr. Man habe die persönliche Verteilzeit ganz beseitigen wollen, da die AN sie nicht ausgenützt hätten, sondern in Leistung umgesetzt haben, ohne mehr Lohn zu bekommen. Darum zwangsweise Stillegung der Bänder 10 Minuten je Schicht zusätzlich. Dazu 14 Minuten durch Springer abgelöst.
Eine 2. Pause scheitert an den AN, die sich eine Pausenzeit nicht aufzwingen lassen wollen. Man würde lieber auf den Springer verzichten.

Abstellen des Bandes 5 Minuten vor Schichtende von BR vereinbart: = erhebliches Absinken der Reparaturenquote. Außerdem damit begründet, daß die Rüstzeit zur Arbeitszeit gehört.

Lohn

Grundlohn: 96,5 % bei 3,5 % Akkordrichtsatz, der hier von 100 heruntergerechnet wird. Pro Prozent Mehrleistung Faktor 1,4.

9 % mehr Leistung soll auch 9 % mehr Lohn bringen, z.B. bei Lohngruppe 6 = 0,54 DM Akkordmehrverdienst (im Gegensatz zum TV).

Der AN konnte bisher die Zusammensetzung seines Lohnes nicht nachrechnen. Durch neue Vereinbarung vereinheitlich worden.

Warum bei Opel nicht 130 % verrechnen?

Nur die Mehrleistung ist tariflich abgesichert.

Die Lohnhöhe des einzelnen Arbeitsplatzes werde durch Verhandlung der Firma mit dem BR festgelegt. Gesichtspunkte: a) Was ist die Maschine der Firma wert? b) Wie hoch ist die Stückzahl dieser Maschine (output), denn dies ist für die nachfolgenden Abteilungen wichtig, c) welche Kenntnisse, Erfahrungen werden hier vorausgesetzt, wie groß ist der Verantwortungsbereich?

Gossner Mission

Protokoll Opel Betriebsrat
11.6.71
Forts.

Auch an den Bändern geht es grundsätzlich um den Wert der Anlage, aber zusätzlich ist hier der Zeitdruck zu berücksichtigen (das seien nicht viele, aber einige Prozente).
Bei Neuanlauf muß die Firma 3 Monate 109 % zahlen, weil Neuanlauf Sache der Firma ist.

Arbeitsplatzbewertung

Über die "Umgebungseinflüsse" gäbe es eine Extravereinbarung, nämlich für eine Erschwerniszulage, vgl. § 15 TV. Rein auf analytischer Basis. EZ wird von paritätischer Kommission festgelegt, die laut Arbeitsplatzbeschreibung eine Punktzahl festsetzt von 0,02 DM pro Punkt. Spitze: 37 Punkte.

Arbeitsablaufstudie

Notwendig, weil der Mann eine Arbeit zugeteilt bekommt, die auf 109 % festgelegt ist.
Wenn man die Produktion erhöht, muß man wissen, welche Arbeitsgänge herausgenommen werden müssen, um sie je einem neuen Mann zu geben.

Frauenarbeit

Die Frauen können manches besser, können jedoch nicht so stark belastet werden.
Es gebe hier keinen Frauenabschlag mehr, der BR lasse nicht zu, wenn Familienväter da sind, daß deren hoch bewerteter Arbeitsplatz von einer Frau ausgefüllt wird.

Ausländer

Kein Problem mehr, sondern bald ein Chaos!

Arbeitsverträge für 1 Jahr, trotzdem kündbar.

1966/67: ein großer Teil der Verträge war gerade abgelaufen.

BR versuche, die Einarbeitungszeit für Ausländer zu verlängern, das sei aber nur hier und da geglückt.

Vorschlag des BR: Abteilungen eigener Nationalität inkl. Vorgesetzte wie bei Ford.
Angst und Abhängigkeit bei Ausländern noch intensiver.

Ausländische Vertrauensmänner, eigene Schulung durch DGB.
Zahlen: 35 % (8000 von 27 000 Lohnempfängern).

Zur Frage 12 :

Die gewerkschaftliche Tarifkommission würde nie zugeben, daß es sich um bloße Entschädigung handelt. Aber es ist so.
Wenn man nach den tariflichen Merkmalen eingruppieren würde, bekäme man überhaupt keinen Arbeiter mehr.
BR ist dran, den Anteil an gestiegener Produktivität zu erkämpfen (über Lohn, 13. Monatsgehalt, soziale Leistungen).
Kann man eine Beteiligung überhaupt in die Lohnfindungsmerkmale einbauen? Sehr schwer.
Man brauchte einen einheitlichen Ausgangslohn, wenn man den Lohn unmittelbar an die Produktivität anhängen wollte. Und der Ausgangslohn müßte schon 80 % sich an der Produktivität orientieren.

Gossner Mission

Protokoll Opel Betriebsrat
11.6.71
Forts.

Denn auch der Waschraumwärter muß in bestimmter Höhe daran beteiligt sein. Aber wie soll man die restlichen 20 % verteilen, da jeder behaupten wird, er sei der wichtigste?

Es gebe dann auch keinen Lernanreiz mehr.

Das müsse gesetzlich geregelt werden, eine Gewerkschaft würde das nie fertig bringen.

Garantierte Jahreslöhne? Vorsicht : denn in USA : sobald man die garantierte Summe erreicht hat, muß man Überstunden umsonst machen.

Betriebsrat

Die AN würden sich zu wenig um den Akkord kümmern.

Es gebe wenig Akkord-Reklamationen bei 13 000 Akkordlöhnern, höchstens einmal bei vorkalkulierten Zeiten.

Gossner Mission

Thesen zum Leistungsprinzip
==========

4. Fassung

Ekkehard Börsch
FHS Ludwigshafen
20. 3. 1972

I. In der bürgerlichen Gesellschaft sollen sich Lebensschancen, soziale Stellung, Ansehen (Prestige) des einzelnen dem Anspruch nach ("prinzipiell") ausschliesslich nach der individuellen Leistung richten, nicht nach dem Stand, in den man hineingeboren wird, wie es in der feudalen (durch die Vorherrschaft des Adels bestimmten) Gesellschaft der Fall war.

Das Leistungsprinzip hat in seiner Bedeutung für die Neuzeit einen antifeudalen Ursprung. Es wurde ein Prinzip des sich emanzipierenden städtischen Bürgertums und des Unternehmertums im ausgehenden 18. und beginnenden 19. Jahrhundert. Es trug zur Auflösung der nach Ständen aufgebauten Gesellschaft bei.

Im "Prinzip" soll es den Aufstieg des einzelnen unabhängig machen von

- **einem Privileg (Bevorrechtigung durch Herkommen, Bildung, Titel usw.),**
- **einer Machtposition (durch Besitz, soziale Stellung, Vorgesetztenamt, leitenden Posten in einer Organisation),**
- **einer Weltanschauung (religiös, atheistisch, sozialistisch, liberal usw.).**

Der Arbeitspositivismus der Neuzeit ist Ausdruck dieses Prinzips. Er war in einigen westeuropäischen Gesellschaften ursprünglich religiös motiviert, setzte sich jedoch auch in säkularisierter Form durch, nachdem die religiöse Deutung der Arbeit als Askese und des Profits als Segen die Funktion erfüllt hatten, jedes, auch das eigennützige Erwerbsstreben gesellschaftlich anzuerkennen.

Vgl. den Grundsatz: Selbstverwirklichung des Menschen durch Arbeit (Hegel, Marx) - worauf liegt jedoch die Betonung: auf Mensch oder Arbeit?

Vgl. Slogan "Arbeit macht frei", "Arbeit adelt" (jede Arbeit, vor allem aber die profitable!).

II. In der Regel entscheidet sich in der westlichen Industriegesellschaft das, was Leistung ist, daran, ob und wieweit es auf dem Markt angeboten werden kann und nachgefragt wird. Mit der Leistung ist also vorwiegend der wirtschaftliche Erfolg gemeint. Der Erfolg gilt im Rahmen der liberalen wirtschaftlichen Markttheorie als ein objektives Zeichen für Bewährung (Qualitätsurteil), weil er, verbunden mit einem Leistungswettbewerb, theoretisch den höheren Leistungsgrad unter Beweis stellt. Die ständige Erhöhung des Leistungsgrades wird erklärtes Wirtschaftsziel. Indem die Steigerung der Produktivität und wirtschaftliches Wachstum überhaupt mit der Intensivierung des Leistungsgrades gleichgesetzt werden, lassen sich wesentliche andere Wirtschaftsmotive, z.B. das Machtmotiv, verschleiern.

Der Erfolg wird zum Masstab, einem Gottesurteil ähnlich. In ihm soll Leistung als Faktor gesellschaftlicher Einordnung und gesellschaftlichen Ranges sichtbar (und messbar) werden. Gleichzeitig dient der Erfolg

Gossner Mission

aber der Rechtfertigung demonstrativen Verbrauchs: Man kann und darf sich nunmehr etwas leisten. Damit verliert das Leistungsprinzip sein Äquivalenzfunktion (Realisation von Gleichheit): Es geht nicht mehr um Äquivalenz,sondern um Quantität.

Nur die erfolgreiche Leistung wird honoriert: Unproportionale Höchst einkommen werden mit wirtschaftlichem Erfolg und notwendigem Leistun anreiz gerechtfertigt. Die Leistung des Abhängigen oder wirtschaftli "Unselbständigen" (nichts als "Arbeiter" oder "Angestellter") voll- zieht sich im Schatten der "Männer am Schaltpult" der Wirtschaft. Entsprechend muss um die Honorierung ihrer Leistung ständig und zäh gekämpft werden (welches ist ihr "gerechter" Leistungsanteil?). Mangel Aufstieg kommt einer Strafe gleich, die der einzelne selber zu verantworten hat.

Der erfolgreiche, wirtschaftlich "selbständige" Unternehmer wird lan Zeit hindurch Leitbild für den freien Bürger und mündigen Menschen überhaupt. Im Sprachgebrauch ergibt sich eine Synonymität von "Wirtschaft" und der kleinen Gruppe unternehmerisch tätiger sog. Wirtsch Führer. Die Rolle des Staates als Auftraggeber oder staatlicher Wirtschaftspolitik werden je nach Lage als Dirigismus verurteilt oder begrenzt gefordert.

Gegenüber der wirtschaftlichen Leistung treten andere Leistungen zur weil sie nicht erwerbsmässig erfolgen. Dennoch sind sie für die Gesellschaft unerlässlich (z.B. Kinder aufziehen, Hausarbeit, Ehrenämt in Partei, Verein, Interessenverband, Bürgerinitiative, aber auch Gesundungswille eines Kranken).

Vgl. die Verlegenheitsauskunft "Ich bin n u r Hausfrau".

III. Die Konzentration auf den wirtschaftlichen Leistungsgrad bedeutet, alle Tätigkeiten, Produktionsmittel und Kapitalumläufe, aber auch a gesundheitlichen Kräfte konsequent rationalisiert werden. Ziel der Rationalisierung ist die Verbilligung der Herstellung und die Vergrösserung des Gewinns, indem man Zeit, organisatorischen Leerlauf Menschenkraft einspart. Gesamtwirtschaftlich gesehen, hat die Abkeh von der kulturellen Wirtschaft zur leistungsorientierten die Beseit von Hunger, Armut und die Eindämmung von Krankheit möglich gemacht.

Die Konzentration auf den höchstmöglichen Leistungsgrad stösst aber auf ein doppeltes Interesse: Ein privates (Reichtum und Macht) und ein öffentliches (Bedarfsdeckung). Unter der Voraussetzung einer theoretisch unanfechtbaren ("prinzipiellen") Gültigkeit des Leistun prinzips erwartet man, dass das private Interesse am Gewinn beschle gend auf die Rationalisierung der Produktionsfaktoren wirkt. Das öf liche Interesse erscheint demgegenüber als sekundär; die Gesellsch vertraut z.Zt. noch auf den automatischen Nutzeffekt jenes Privatinteresses für die Allgemeinheit, obwohl es sich erwiesen hat, dass es kein neutrales wirtschaftliches Wachstum gibt, das selbstverstän lich und gleichmässig allen zugute käme.

Die stark individualistische Komponente des Leistungsprinzips berü sichtigt nicht den öffentlichen Charakter des Wirtschaftsprozesses. Der individuell erhobene gesellschaftliche Geltungsanspruch gerät durch in den Widerspruch zum öffentlichen Interesse am Wirtschaftsprozess, so dass eine mit dem Leistungsprinzip begründete, private Rationalisierungsmassnahme durchaus gesamtwirtschaftlich ineffektiv sein, d.h. die notwendige Rationalisierung im Sinne der Allgemeinh gerade verhindern kann.

Gossner Mission

IV. Die Gesellschaft nimmt Züge eines ständigen Leistungswettbewerbs im Sinne des wirtschaftlichen Konkurrenzprinzips an. Diesem Wettbewerb werden bereits die in die Schule eintretenden Kinder unterworfen, sobald Leistungen "vor", nicht "für" andere erbracht werden müssen. (Leistungsnoten).

Wenn der Anpassungsleistung mehr Gewicht als dem primär motivierten und sozial orientierten Lernen zukommt, vergibt der Bewerter mit der Einordnung in eine Rangordnung zugleich lebenswirksame Sozialchancen schon während der Zeit der Erziehung und Ausbildung. Ein bewährter pädagogischer Grundsatz "einander helfen ist besser als einander messen" tritt damit ausser Kraft.

Um aber überhaupt miteinander in einen Wettbewerb treten zu können, müssten die Startchancen aller Beteiligten gleich sein. Diese Gleichheit kann der einzelne Benachteiligte jedoch niemals herstellen. Das wäre Aufgabe gegenseitiger Verantwortung und öffentlicher Insitutionen. Da diese für das Leistungsprinzip aber nicht konstitutiv sind, tritt an die Stelle von Leistungsfreude die Leistungsangst - ein erneuter Widerspruch, den das Leistungsprinzip jedoch selbst aufwirft.

Vgl. Slogan "Wenn du willst, dann kannst du!"

V. Die Leistungsforderung wird rational und irrational (mit moralischen Appellen, unter Anstachelung des Ehrgeizes und geflissentlichem Einschalten von Neid, z.B. Konsumneid, gefühlsmässig) begründet. Dabei ist selbst ökonomische Rationalität (z.B. Zwänge technologischer, finanztechnischer Art, sog. Engpässe u.ä.) nicht sicher vor Irrrationalität (z.B. Machtmotiv, Firmenprestige).

Nicht nur die Industrie-Pädagogik, sondern auch sämtliche innerbetrieblicher Weisungen, sofern sie die Legitimation aus dem Verfügungsrecht über Produktionsmittel positivistisch ableiten, verfehlen die primäre Motivation zur Leistung (Einsicht); denn der Appell an einen unvorstellbar freien Willen und die Aussicht auf Lohn (Gratifikation) setzen beide die bestehende hierarchische Einkommens- und Rangordnung als gegeben voraus. Eine Erziehung "zur" Leistung, die ihre Motive nicht zur Diskussion stellt, lässt sich vom Drill nicht mehr unterscheiden.

Rationale Begründungen sind kontrollierbar, irrationale machen wehrlos.

Vgl. Slogan "Nur wer etwas leistet, kommt vorwärts!"

VI. Der Leistungslohn - Anreiz für Leistung - wirkt als Disziplinierungsmittel. Der Leistungslohn hat nicht den einfachen Sinn eines Tausches von Arbeit gegen Lohn, bei dem eine höhere Leistung auch höher entlohnt werden soll. Seine Funktion besteht vielmehr darin, den menschlichen Leistungsgrad quantitativ ständig zu steigern. Der Lohn wird zur stimulierenden Droge oder zur Peitsche (v. Nell-Breuning).

Es gäbe auch andere Anreize, z.B. mehr Verantwortung, mehr Rechte, interessantere Aufgaben, menschliche Atmosphäre; sie treten aber hinter der Wirkung des Leistungslohnes immer noch weit zurück.

Die Methode, mit Hilfe des Leistungslohnes einen Menschen zu grösserer Hergabe seiner Kräfte anzureizen, beruht auf anthropologischen Werturteilen, die man nicht ausspricht:

- der Mensch ist ein primär wirtschaftlich denkendes Wesen,
- der Arbeitnehmer ist von Hause aus träger als der Arbeitgeber,
- das Geld ist das einzige Äquivalent für menschliche Arbeit,

- S. 4 -

Gossner Mission

- Der Arbeitnehmer ist von vornherein auf Geld fixiert,
- er ist grundsätzlich als Arbeitskraft bezahlbar,
- der Arbeitnehmer reagiert auf den Lohnanreiz als unabhängiges Einzelwesen,
- der Mensch ist zufrieden, wenn seine materiellen Bedürfnisse befriedigt sind,
- der Konsumneid macht den Menschen jederzeit willfährig.

Es werden dabei jedoch folgende Tatbestände übersehen:

- die Abhängigkeit des einzelnen von übermächtigen gesellschaftlichen Verhaltenszwängen,
- das Gruppenschicksal des einzelnen,
- die situationsbedingte andere Wertung des Arbeitsverhaltens durch den Arbeitnehmer, sein anderer Begriff von Freiheit, Leistung, Verantwortung, Wirtschaftlichkeit usw.,
- die Relativität dessen, was bezahlbar ist,
- die Dynamik materieller und immaterieller Bedürfnisse,
- die Ursachen für eine Leistungszurückhaltung können ebensogut in der angebotenen Arbeit selber liegen.

VII. "Je mehr Leistung, desto mehr Lohn!" - sagen die Arbeitnehmer. "Je m Lohn, desto mehr Leistung!" - sagen die Arbeitgeber. Der Leistungslo gilt formell als gemeinsame Basis, jedoch mit unterschiedlicher Beto und Sinngebung. Den Arbeitgebern erscheint der Leistungslohn als rationelles Mittel zur Kostensenkung (automatische Lockwirkung), den Arbeitnehmern erscheint der Leistungslohn als relativ gerechter Lohn da er eine schnelle Anpassung ihres Einkommens an eine steigende Konjunktur ermöglicht.

Die historischen Wurzeln des Leistungslohns liegen jedoch nicht in seiner "Leistungs - Gerechtigkeit" (Bestimmung des Lohnes durch den Leistung erbringenden Arbeitnehmer), sondern in dem Zwang zur Kosten senkung, in der Leistungskontrolle, in der Absicht, streuende Löhne zu begrenzen, und in seiner antigewerkschaftlichen Wirkung (die Lohn scheint individuell und unmittelbar beeinflussbar zu sein).

Um das Äquivalent von Lohn und Leistung beurteilen zu können, müsste

1. eindeutige Kriterien für die Belastungen des arbeitenden Mensch und sichere Methoden ihrer Messung besitzen, um sie vergleichen zu können, und dies einer ausserbetrieblichen objektiv urteilen Stelle anvertrauen,
2. die Kaufkraft des Lohnes der Abhängigkeit vom Markt, technische Neuerungen, internationalem Währungsgefälle, einseitigem Wirtschaftswachstum u.a.m. entziehen können.

Aber nur ein Teil der menschlichen Leistung ist messbar (Ergebnis, Zeitaufwand, gelegentlich Kalorienumsatz), und nur eine überwiegend manuelle und schematisch repetitive Arbeit lassen sich in eine Zahl verdichten. Die "Richtigkeit" einer Akkord-Vorgabe (-Zeit) garantie keineswegs eine "gerechte" Entlohnung; denn der naturwissenschaftli Begriff der richtigen Zahl - und der nur zu schätzende menschliche Leistungsgrad ist das noch nicht einmal! - hat keinen Bezug zum Beg sozialer Gerechtigkeit.

Gossner Mission

Ausserdem bleibt die Rolle der Wissenschaft ungeklärt; ihre Rolle und ihr Anspruch klaffen auseinander.

Die Beeinflussung des Verdienstes durch die Leistung bleibt für den Arbeitnehmer nur eine scheinbare Selbstbestimmung; denn mit dem Verdienst steigt unausgleichbar auch die Leistungsforderung.

VIII. Auf den Leistungsanspruch einer Maschine wie auch einer Organisation antwortet immer der ganze Mensch. Er antwortet umfassender, als er gefragt ist (Popitz/Bahrdt). Der Mensch antwortet mit einem gekonnten Handeln, mit sozialem Verhalten, mit Verantwortung und Selbstdisziplin. Er antwortet im Zusammenhang mit seiner beruflichen Erfahrung und mit seiner Stellung in der Arbeitsgruppe. Die Reaktion eines Roboters ist nicht nur unmenschlich (faktisch), sondern auch gefährlich, je entwickelter die technische Anlage ist. Das Verhalten eines Roboters vom Arbeitnehmer zu erwarten, bedeutet, dessen Bereitschaft zur Leistung auf das blosse Gehorsamsverhältnis zu reduzieren.

Ohne ein Mehr an Leistung kommt also auch die geforderte Leistung nicht zustande: Selbstdisziplin, Selbstkontrolle, Gruppenkooperation, Heraustreten aus dem vertraglichen Gehorsamsverhältnis zu spontanem Engagement, zeitweise Rollenüberschreitung, Konfliktbewältigung u.a.m. Diese Mehrleistung wird jedoch als vertragliche Verpflichtung verstanden und als selbstverständlich vorausgesetzt, also auch nicht honoriert oder besonders anerkannt. D.h. das Leistungsprinzip kommt nur in einem von der Arbeitgeberseite definierten Sinne zur Anwendung.

Erst recht bleiben notwendige zusätzliche Bewegungen oder Pausen, mit denen der Mensch die Monotonie seiner Arbeitsaufgabe, die Einseitigkeit einer Belastung oder die Zersplitterung seiner Zeit kompensieren muss, ohne jede Beachtung. Seine Leistung wird also nur ausschnittweise erfasst, nämlich soweit sie ökonomisch im Sinne der Betriebsleitung ist. Das Leistungsprinzip wird dadurch für viele Arbeitnehmer funktionslos: Statt Ansporn zu sein, wirkt es bloss als Bedingung des Lohnes, die von vornherein einen Existenz bedrohenden Charakter hat.

IX. Die Leistungsgesellschaft ist keine klassenlose Gesellschaft; denn die Leistungsbewertung richtet sich nach den jeweils herrschenden Interessen und nach dem, was in ihrem Sinne erfolgreich ist, nicht nach dem, was dem sozialen Bedürfnis entspräche (vgl. Wohnungsbau, Städtesanierung, Wasser- und Lufthygiene, Lärmschutz).

Herrschende Interessengruppen begründen ihre Macht, ihren Reichtum und ihren Führungsanspruch mit ihren Leistungen: Sie bewerten ihre Leistungen selbst. Damit bestätigen sie ihrerseits, dass es gar keinen objektiven Bezugspunkt für gesellschaftliche Prestigezuweisung gibt. Gleichzeitig ändern sie den Inhalt des Leistungsprinzips: Aus dem Anreiz zum Wettbewerb wird das Mittel, andere am eigenen hohen Status zu messen, um sie sich zu unterwerfen. Aus dem Leistungsprinzip, das ursprünglich mit dem Egalitätsprinzip zusammenhing, wird die ideologische Abwehr einer demokratischen Hinterfragung des Führungsanspruches, den eine kleine, einflussreiche Minderheit erhebt.

X. Es entspricht der Ideologie der sog. Leistungsgesellschaft, ihre Mitglieder einzuteilen in (1)leistungskräftige und(2) in solche, die entweder (a) noch nichts geleistet haben,oder (b) nichts mehr leisten können. "Leistung" ist hier ein biologisch orientiertes Werturteil, so dass man der Meinung sein könnte, für die Gesellschaft gelten analog dieselben Gesetze wie für das Tierreich: Nur der Stärkste überlebt und hat darum auch das unbegrenzte Recht zu überleben. (Sozialdarwinismus).

Gossner Mission

Nach willkürlichen Festsetzungen sind es "die" Jugendlichen (bzw. Kinder) oder "die" Alten, die schlechthin zu den leistungsunfähigen Mitgliedern der Gesellschaft gezählt werden und dann in die Gefahr geraten, benachteiligt zu werden, obwohl beide spezifische Leistungen erbringen, Lernleistung, soziale Leistung - nur nicht innerhalb einer Hierarchie der Berufe, denen man Status zuweisende Funktion beimisst. Im Widerspruch zum Wesen einer Leistungsgesellschaft steht damit jedoch die soziale Lage, nicht die Leistung, im Mittelpunkt (U. Jaeggi

Vgl. den widersprüchlichen Wert "Jugend", "jung" (z.B. in der Werbung, Mode, politischen Auseinandersetzung).

XI. Der ideologische Charakter wird an mehreren Widersprüchen erkennbar: "Erfolg" soll einerseits Nachweis persönlicher Tüchtigkeit sein, andererseits dient er der Selbstbehauptung. Wenn der Erfolg ausserdem auf der Mitarbeit der Lohnabhängigen beruht, stellt sich die Frage, wie sie in diesen, der Selbstbehauptung einer Minderheit dienenden Erfolg integriert werden.

"Wettbewerb" soll einerseits Leistungswettbewerb sein - andererseits dient die eigene wirtschaftliche Leistung zum Vorwand für ruinöse Konkurrenz und Ausschaltung des Marktes.

Leistung soll einerseits Auslesekriterium für Elite sein - andererseits wirkt das Leistungsprinzip als ausschliessliches Auslesekriterium lediglich negativ auswählend und zwingt zur Konformität gegenüber den herrschenden Interessen: es fördert nicht, sondern endet in Stagnation.

Der ursprüngliche antifeudale, auf Gleichberechtigung zielende Sinn des Leistungsprinzips wirkt erneut feudalisierend, weil die Bewertung der Leistung klassenbedingt erfolgt: Es gibt Leistung nicht als objektiven Bezugspunkt für gesellschaftliche Statuszuweisung.

Die ständige Erhöhung des Leistungsgrades bedeutet noch nicht Erhöhung der Wirtschaftlichkeit, denn die private Aneignung gesellschaftlich erzeugten Reichtums hat heute öffentliche Armut zur Folge.

Für die einen kann Arbeit Befriedigung durch Leistung bedeuten, für die Masse der Abhängigen hat Arbeit ausschliesslich instrumentellen Wert (Mittel, um zu Lohn zu kommen); sie ist nicht mehr als sinnvolles menschliches Handeln beschreibbar.

XII. Als fraglos vorgegebener Grundsatz verstanden, bedeutet das Leistungsprinzip, dass das Hervorbringen von Leistung überhaupt bereits ein gutes menschliches Handeln ist. Auch kriegerische, also zerstörerische Unternehmungen und Verbrechen können dann als Leistung gelten, sofern sie an ihrer technischen oder organisatorischen Effektivität gemessen werden.

D.h. Macht kann nicht durch Leistung gerechtfertig werden. Das Leistungsprinzip als solches ist nicht geeignet, Macht zu kultivieren, um die menschlichen Bedingungen menschlicher zu gestalten. Das Vorweisen von Leistung (z.B. durch Anlegen von Kriegsorden!) bedarf immer erst noch der politisch-ethischen Antwort auf die Frage, welchen Beitrag zur Humanisierung diese Leistungen erbracht haben (Ethik der Leistung statt Leistungsethik).

XIII. Wenn Leistung als wirtschaftlicher Erfolg definiert wird, von dem der gesellschaftliche Status abhängig sein soll, so bewirkt das Leistungsprinzip eine Entpolitisierung der wirtschaftlich unselbständigen Masse. Das Leistungsprinzip kanalisiert also den Zugang zum Status faktisch in antidemokratischer Tendenz.

Gossner Mission

XIV. Leistungslohn ist nicht gleich Lebenslohn. Jeder Mensch hat als Mensch Anspruch auf Schutz und Erhaltung seines Lebens, also auch auf Lohn. Leistung ist darum kein Anspruch, der sich zu Leben einfach hinzuaddieren liesse - erst recht, wenn mit dem Lohn nicht Gelder, sondern Lebenslagen verteilt werden.

XV. Wenn man das Leistungsprinzip darwinistisch auf die menschliche Gesellschaft anwendet, wird Gesundheit ein ausschliesslich biologischer Begriff, und Krankheit kann folglich nur als Schwäche (Konstitutions- oder Leistungsschwäche) verstanden werden, die der einzelne selbst zu verantworten hat (Schuld). Die Aufgabe, die Kranken zu heilen, gerät in den Sog einer kategorialen Primärentscheidung von wertem und unwertem Leben, die prinzipiell dazu zu legitimieren scheint, das unwerte Leben zu vernichten (KZ). D.h. das Leistungsprinzip verschleiert den Machtcharakter der gesellschaftlichen Auseinandersetzung, weil Leistung immer auch noch als Tüchtigkeit verstanden werden kann.

XVI. Das Leistungsprinzip wird zum Zwangsprinzip, sobald sich der Wert menschlicher Arbeit auf das Geldverdienen (-Müssen) reduzieren lässt. Arbeit wird zum Fluch. Die Befriedigung, die in der Arbeit als Form menschlichen Handelns liegen kann, muss dann notwendig ausserhalb dieser Tätigkeit gesucht werden, obwohl sie den Menschen am meisten kostet und für seine Existenz schlechthin die Grundlagen schafft.

Es gibt hier keine Integration durch Leistung, weil menschliches Engagement nicht aus dem Zwang, noch mehr zu arbeiten, sondern aus dem Recht der Selbstbestimmung erwächst.

XVII. Arbeitsleistung ist Leistung im Gefüge. Die Leistung des einzelnen ist von derjenigen des Gefüges immer weniger zu unterscheiden, je umfangreicher die technischen und ökonomischen Voraussetzungen der Produktions-und Dienstleistungen werden. Der Arbeitnehmer gibt nicht seine Arbeitskraft wie der Kapitalgeber sein Kapital, weil seine Mitarbeiterqualität (auch in nachgeordneter sog. ausführender Funktion) überhaupt nicht kapitalisierbar ist.

XVIII. Ein zum Selbstzweck gewordene Intensivierung des Leistungsgrades erhöht keineswegs auf die Dauer und sicher die gesamtwirtschaftliche Leistungskraft, weil sie auch zerstörerische Kräfte freisetzt (vgl. Umweltzerstörung, Imperialismus, kolonialistische Aneignung).

Gossner Mission

II

Übung für Theologiestudenten der Ev.-theologischen Fakultät der Universität Mainz im Wintersemester 1971/72

Thema: "Der Betriebsrat - Anspruch und Wirklichkeit"

Veranstaltungsübersicht

1) 22. Okt. 71: 2-stg. Einführung in das Thema, Erarbeitung eines Fragebogens

2) 29. " " : 2-stg. Literaturübersicht zum Thema

3) 5. Nov. 71: 2-stg. Referat von H. G. Lang, Verwaltungsstelle der IG Chemie Darmstadt, über die Änderung der Betr. Verf. Ges.

4) 12. Nov. 71: 9 - 13 Uhr, Experteninterview beim Betriebsrat der Firma SCHOTT, Mainz

5) 19. Nov. 71: 2-stg. Auswertung des ersten Betriebsräte-Gesprächs

6) 26. Nov. 71: 8 - 12 Uhr, kurze Werksbesichtigung bei Schott, anschließend Fortsetzung der Expertenbefragung bei SCHOTT

7) 3. Dez. 71: 2-stg. Auswertungen

8) 10. Dez. 71: 9.30 - 12.30 Uhr, Expertenbefragung des Betriebsrates der HAKLE-Werke, Mainz

9) 7. Jan. 72: 2-stg., Auswertung, Vergleich der Antworten bei Schott und Hakle

10) 14. Jan. 72: 2. Gespräch bei HAKLE

11) 21. Jan. 72: 2-stg.

12) 28. Jan. 72: 2-stg. Auswertung der Untersuchung von O. Blume

13) 2. Febr.72 Expertenbefragung des Betriebsrates der Firma MICHELIN, Bad Kreuznach

14) 11. Febr.72 2-stg. abschließende Auswertung, zusammen mit dem Bezirksleiter der IG Chemie, Reimann, Mainz

E. Börsch

Gossner Mission

Protokoll für 1. Betriebsräte-Gespräch bei SCHOTT, Mainz,
am 12. Nov. 1971

---

1. Betrieb

Seit 1952 in Mainz, sehr schnell gewachsen, ca. 200 Ehemalige aus Jena noch vorhanden.

Z. Zt. 5070 Belegschaft, davon 1400 Angestellte, 1300 Ausländer aus 10 Nationen, 800 Frauen (inkl. Büroangestellte).

Verhältnis der handwerklichen Berufe zu "Ungelernten" : 20:80,
Verhältnis der insgesamt Gelernten inkl. Angelernten zu Hilfsarbeitern = überwiegend Gelernte.

Organisationsgrad: 66-68%. Organisation der Angestellten besonders schwierig. Gründe: Standesdenken und bisher kein Betriebsrat, der sich um diese Gruppen kümmern konnte (anders ab 1.12.). 1/7 der Angestellten sind jetzt organisiert. Organisationsgrad dort höher, wo man in Gruppen arbeitet, also im technischen Bereich, wo der Kontakt zu den Lohnempfängern noch enger ist.
Wenig organisiert im kaufmännischen Bereich.

Verschiedener Schichtrhythmus: Normal-, 2fach-, 3fach-, und 4fach-Schicht (gleitende Arbeitswoche). Ca. 1000 Belegschaftsmitglieder in der 4fach-Schicht, also nicht ganz ein Drittel der Lohnempfänger.

Haustarif, nicht Flächentarif.
Tariflohn baut sich auf
a) auf einem Festlohn, der für alle gleich ist, z.Zt. DM 4,20;
b) auf einem Punktzahl-Lohnzuschlag, pro Punkt DM 0,085, Mindestpunktzahl 3 Punkte.

Übergang vom Zeitakkord zur Prämie, Prämie bezogen auf output.
Vorteile vor allem für die Geschäftsleitung: Lohn kann nicht mehr proportional erhöhter Leistung zunehmen. Betriebsleitung kann die Prämienhöhe autoritativ festlegen.
Vorteil für die Arbeitnehmer: Die Prämienzulage ist reeller. Früher Zulage durch den Meister ("Nasenzulage"), außerdem hat der Betriebsrat bei Überwachung der Prämie mehr Einfluß.
Prämienzulage kann schwanken zwischen DM 0,30 - 2,50, je nach Leistung.
Nach wie vor ein Leistungs-Lohn-Anreiz. Doch das frühere System gab eher die Möglichkeit, sich gegenseitig in seinen Leistungen hochzuschaukeln.

Dazu 7-8% Jahresabschlußprämie, 13. Monatsgehalt (seit 1 Jahr).

Analytische Arbeitsplatzbewertung seit 1959, abgewandelt Euler-Stevens, von IG-Chemie-Vorstand überwacht, weil zu befürchten war, daß bei Rationalisierungen Arbeitsplätze mit relativ hoher Punktzahl herunterfallen. Doch ist das nicht eingetreten, eher das Gegenteil.

2. Betriebsrat

2.1 Selbstverständnis und Aufgaben

Hauptaufgabe: Verbesserung der Einkommensverhältnisse für die Abhängigen, Überwachung der tariflichen und sonstigen Vereinbarungen.

Gossner Mission

Einzelnes:
Entgegennahme von Beschwerden (Lohnreklamationen). Zwar besteht eine paritätische Kommission, doch geht man lieber zum Betriebsrat: man versteht sich besser, der Sache wird schneller nachgegangen. Dabei kann der Betriebsrat in eine Puffersituation geraten, weil er dem Arbeitnehmer u.U. klar machen muß, daß er sich unbegründet beschwert. Er erspart so dem Vorgesetzten Verdruß und Zeitaufwand.

Im Zusammenhang damit: Kontrolle der Zeitstudie. Im allgemeinen muß der Betriebsrat informiert werden, bevor eine Zeitstudie gemacht wird. Nach Möglichkeit stellt er sich 15 Minuten dazu.

Prämiensprünge besser in den Griff bekommen. Bisher Zehnersprung, heut auf 2 - 3er-Stufe differenziert. Früher:
Wenn einer 9% mehr geleistet hat, erreichte er dennoch nicht die nächste Stufe (10), seine erhöhte Leistung blieb unberücksichtigt.
Außerdem früher degressive Prämienlinie, heute linear und teilweise progressiv.

Betriebsrat achtet darauf, daß die Leistung nicht endlos nach oben gesteigert wird. Er muß Arbeitseiferer bremsen - aus Gründen schon der Gesundheitsfürsorge, z.B. achten auf Einhaltung der Pausen. Dabei gerät der Betriebsrat u.U. in Konflikt zu den Interessen von Arbeitnehmern.

2.2 Verhältnis Betriebsrat - Belegschaft

Information der Belegschaft durch den Betriebsrat: Betriebsrat hält nichts von eigener Zeitung. Er gibt bei besonderen Anlässen Flugblätter heraus. Anschläge am schwarzen Brett werden nicht gelesen, man will lieber das persönliche Gespräch. Im übrigen Verteilung der Gewerkschaftszeitung, jedoch nur an Organisierte (damit die anderen "bestraft" werden).

Information auf Betriebsversammlungen.

Wie oft im Betrieb? Frage der Zahl von Betriebsräten, vgl. 1 für 1400 Angestellte. U.U. auch nachts oder feiertags - das wird hoch angerechnet, doch nur bei besonderen Vorfällen.

Bekommt oft Dresche, die eigentlich der Betriebsleitung gilt. Kritik am Betriebsrat mehr in einzelnen Gesprächen geäußert, vor Ort.

Nachtrag Information: z.B. Veröffentlichung der Rangreihe, kann im Betriebsrat-Büro eingesehen werden, von IG Chemie auch gedruckt und verteilt.

Betriebliche Öffentlichkeit erst möglich, wenn Mißstände ohne Erfolg mit der Betriebsleitung besprochen worden sind.

Unterstützt eher von der älteren Generation.

Gossner Mission

2.3 Verhältnis Betriebsrat - Gewerkschaft

Vertrauensleute-Körper mußte erst aufgebaut werden, bis auf 2 Abteilungen jetzt überall VM. Beteiligung bei Wahl um 50 % gestiegen, dadurch mehr Informationsfluß zum Betriebsrat möglich geworden.

Vertrauensleute-Körper als Hilfstruppe des Betriebsrates.

Betriebsrat wird identifiziert mit Gewerkschaft.

Ohne organisierten "Hintergrund" ohnmächtig.

2.4 Mitbestimmung

Einer der Betriebsräte berichtet von einem Gruppenexperiment: mitsprechen am Arbeitsplatz. Gruppe von 15 Frauen. Erfolg: höherer Organisationsgrad, doch könne man dieses Experiment nur inoffiziell und im einzelnen betreiben.

Problem als Ganzes jedoch kontrovers.

Gruppensprecher mit Betriebsrat zusammen zu Vorgesetzten.

2.5 Betr.-Verf.-Ges.-Novelle

Jetzt mehr Einfluß auf Prämienfestlegung.

Gruppenwahl wie bisher.

Betriebsrat nach wie vor durch BVG daran gehindert, sich frei gewerkschaftlich zu betätigen.

Begrüßt größere Zahl von Freigestellten.

Notwendig wird zwecks besserer Kontrolle neue Spezialisierung und Bildung der Betriebsräte, z.B. Nachrechnen der Lohnkosten.

2.6 Rolle des Betriebsrates in den Augen der Arbeitnehmer

Bild des Betriebsrates heute besser als früher (früher ging es um Biersorten usw.).

Kritik vor allem von den Nicht-Organisierten, weil man die Betriebsräte mit den Gewerkschaften identifiziert.

Mit Bild-Zeitung gegen Betriebsrat.

2.7 Ämterüberlassung

Zusätzliche Ämter in und außerhalb des Betriebes.

Gossner Mission

Protokoll des zweiten Betriebsräte-Gespräches bei SCHOTT, Mainz, am 26. Nov. 71

1. Aufgabe des Betriebsrates

Der Betriebsrat versucht, die Entlohnung so gerecht wie möglich zu gestalten, z.B. durch Erwirkung eines Ausgleichs (Lohnzulage) für monotone Arbeit bei der Kontrolle optischer Gläser - ein Vorschlag, der indes noch nicht verwirklicht werden konnte.

Lohnpolitisch ist für den Betriebsrat nach wie vor der Leistungslohn interessant.

Bei solchen Problemen kommt es oft vor, daß der Betriebsrat Pufferfunktion zwischen Betriebsleitung und Arbeitnehmer übernimmt. Oft muß der Betriebsrat Beschlüsse der Werksleitung, die der Betriebsrat nicht gutheißt, gegenüber den Arbeitnehmern vertreten. Denn "die Kollegen sehen nur auf das Geld!".

2. Informationsfluß

Der Betriebsrat sollte die Beschwerden und Wünsche der Arbeitnehmer durch den gewerkschaftlichen Vertrauenskörper erfahren. Das klappt aber nicht: es fehlen Menschen mit Problembewußtsein. Außerdem bestehe noch nicht lange genug eine gewerkschaftliche innerbetriebliche Tätigkeit.

Der Betriebsrat ist auf Einzelbeschwerden und -Schilderungen angewiesen. Die freigestellten Betriebsratmitglieder werden aber oft nicht den genauen Tatbestand erfahren, da viele Arbeitnehmer den freigestellten Betriebsräten reserviert gegenüberstehen (weißes Hemd, Sprache). Betriebsräte verweisen ihrerseits darauf, daß sie ständig mit der anderen Seite verhandeln müssen und deshalb sich auch entsprechend kleiden müßten.

Die Beschwerden eines Arbeitnehmers werden anhand der Aussagen noch anderer vom Betriebsrat geprüft, in Ausnahmefällen werde der Tatbestand von einem Betriebsrat direkt untersucht.

Aus technischen Gründen kann die Ursache einer Beschwerde manchmal nicht beseitigt werden. Der Betriebsrat kann in solchen Fällen nicht konsequent Arbeitnehmerinteressen vertreten, sondern muß auch die Produktivität beachten.

Betriebsrat muß sich oft mit Beschwerden beschäftigen, die eigentlich vor eine Stabsabteilung oder einen Vorgesetzten gehören.

Was macht der Betriebsrat, um zu erreichen, daß die Gruppen ihre Interessen selbst wahrnehmen? Bisher wenig möglich, doch immer wieder Hinweis auf größere Effektivität durch Gruppensolidarität bei einer Beschwerde.

3. Stellung des Betriebsrates

Betriebsrat kann erfolgreich gelöste Probleme nicht seinerseits veröffentlichen, das ist Störung des Betriebsfriedens. Die andere Seite kann dagegen ohne weiteres Werkspublikationen, die begeistert über Neuerungen berichten, verbreiten.

Betriebsrat ist zu einer Beschwerdeannahmestelle degradiert. Der Hauptteil seiner Zeit wird auf den Ausgleich zwischen Arbeitnehmern und Vorgesetzten verwendet. Auch wenn der Betriebsrat versucht, die Gruppen selber zu aktivieren, so bleibt ihm für die wesentlichen Aufgaben immer noch viel zu wenig Zeit.

Gossner Mission

Die Stellung des Betriebsrates wird nur besser, wenn die Machtverhältnisse durch Mitbestimmung geändert werden.

Stellung beim Streik: § 49 altes BVG, § 74 = alt. Zwar handele der Betriebsrat als Gewerkschafter, doch sei er im Betrieb zur absoluten Neutralität verpflichtet. Bei wilden Streiks mußte der Betriebsrat sofort schlichten. Die Firma reagiert andernfalls sehr hart.

4. Wirtschaftsausschuss

Der Wirtschaftsausschuss ist reines Anhörungsgremium. WA hier insofern wichtig, als SCHOTT Stiftung ist und keinen Aufsichtsrat hat. Betriebsrat erhalte aber trotzdem wenig Information, größere Rechte seien unbedingt nötig. Früher trat der WA noch nicht alle Vierteljahr einmal zusammen, Betriebsrat drängt auf öftere Termine.

Zahlenwerke sind oft nicht zu deuten. Die Firma gab bisher nur verklausulierte Auskunft (z.B. Prozent-, nicht absolute Zahlen).

Geschäftsgeheimnisse? An Betriebsratmitglieder könne alles weitergegeben werden.

Entlassungen werden nicht im WA behandelt, sondern in direkten Verhandlungen zwischen Personalverwaltung und Betriebsrat. In diesem Falle hat die Werksleitung selbst größtes Interesse an Gemeinsamkeit, weil man unpopuläre Maßnahmen gerne auch auf die Schultern des Betriebsrates abschiebt, z.B. auch bei Geldbußen für Diebstähle, die der Betriebsrat mitentscheiden muß.

6. Beobachtung bei Werksbesichtigung

In der Glasbläserei wird die Pause für private Zwecke (Herstellung von Glaswaren aller Art) benutzt. Das Tempo, in dem dabei gearbeitet wurde (Hetze), fiel auf.

Grundsätzlicher Unterschied zu einer Führung durch die andere Seite?

Siehr/Börsch

Gossner Mission

Protokoll eines Gespräches mit Betriebsräten der HAKLE-Werke Mainz am 10. Dezember 1971

I. Allgemeines zum Betrieb

Zahl der Arbeitnehmer: 500 gewerbliche, 300 Angestellte, ca. 120 Ausländer (in der Hauptsache Portugiesen und Italiener).

Zahl der Betriebsräte: 11, hervorgegangen aus 2 Listen (einer sog. freien Wählerliste), darunter 1 Frau, 2 freigestellt, 2 Angestellten-Vertreter.

Fluktuation, gerade durch die Ausländer und die Situation in Mainz, Deutsche verzichten eher auf ein paar Pfennige. Ausländer jedoch durch Sprachschwierigkeiten behindert.

Prämiensystem nach Bedeaux.

4-, 3-, 2-, 1-fache Schicht: erschwert die Betriebsratsarbeit außerordentlich. Man kann nicht zusammenkommen.

350 Organisierte. Die Vertretung der Nichtorganisierten erfolgt nur nach Gesetz, nicht auch nach Tarifvertrag. 15 Vertrauensleute.

II. Der Betriebsrat

1. Im Unterschied zu Schott müsse sich hier der Betriebsrat mit viel Kleinkram beschäftigen, er hat nicht genug Zeit für die Ausarbeitung, z.B. für Betriebsvereinbarungen. Der Betriebsratsvorsitzende muß das Protokoll führen. Jeden Donnerstag ist Sitzung (keine Schreibkraft).

2. Gewerkschaftliche Arbeit: man müsse im Betrieb persönlich werden - regelrechte Aktion machen und auch persönlich kassieren (4 Mann). Wenn man die Vertrauensmännerwahl nicht genau vorbereitet mit fertiger Vorschlagsliste, bekommt man nicht aktive Leute. Wenn man zu spät zum Kassieren kommt, erhält man den Beitrag oft nicht. W i e soll man die Leute ansprechen?!

3. Beim Einstellungsgespräch bekommt der Betriebsrat von Anfang an Kontakt mit den Arbeitnehmern. Früher kamen von 100 vielleicht 3 zu einem solchen Gespräch. Jetzt grundsätzlich alle vorher zum Betriebsrat, pro Mann ca. eine halbe Stunde. Angestellte kommen nicht, eher technische, kaufmännische gar nicht. Auch diejenigen, die aus ländlichen Verhältnissen kommen, sind schwer anzusprechen.

4. Verhältnis Betriebsrat - Arbeitnehmer: Es wird viel gemeckert. Betriebsrat gilt als Beschwerdestelle. Angestellte kommen nur in Notfällen.

5. Verhältnis Betriebsrat - Gewerkschaft: Hilfe entsprechend dem Organisationsgrad - eine sehr subjektive Aussage.

6. Information des Betriebsrates: versucht, jeden Tag in den Betrieb zu gehen. Dann sammelt sich immer gleich eine Traube, d.h. Gespräch kaum möglich, nur im Büro.

7. Stärke: letztlich 4 - 6 Aktive. Nach Neuwahl Entlastung erhofft. Aber die richtigen Kollegen zu finden, ist schwer. "Pappkameraden" leider nicht wenige.

Gossner Mission

8. Gesetzes-Kenntnisse und -Auslegungen schwer zugänglich. Großer Nachholbedarf an Kenntnissen.

9. Betriebsrat - Arbeitgeber: Mit Vernunft und Ausgleich fast nicht möglich. Betriebsratsvorsitzender, hatte das anfänglich geglaubt, ist hart geworden. "Vertrauensvolle Zusammenarbeit" - ??

Wirtschaftsausschuß ist Unsinn: man habe keinerlei Einfluß z.B. auf die Kapazitäten. Ständige Geheimhaltungsklausel. Betriebsrat muß selbst recherchieren, um zu Informationen zu kommen.

10. Neues Betr.-Verf.-Ges.: auch wenn man die rechtlichen Möglichkeiten hat, so muß man sie doch erst noch durchsetzen!

E. Börsch

Gossner Mission

O. B l u m e , Normen und Wirklichkeit einer Betriebsverfassung,Tübingen, 1964

ä

Excerpt E. Börsch

Jeder materialen Kennzeichnung der Aufgabe des Betriebsrates (BR) sei die Idee des "Zusammenarbeitens" vorangestellt, d.h. entscheident sei die Verbundenheit, nicht das Interesse und die damit gegebenen Gegensätze.

Vorstellungen der Belegschaft: BR habe an erster Stelle Lohn und freiwillige soziale Leistungen herauszuholen, dann Unfallschutz. Nur 5% der Befragten möchten dem BR mehr Mitbestimmungsengagement in sozialen Angelegenheiten zudiktieren.

Für das BVG (I) ist der BR der Wächter über die vertraglichen Bestimmungen - genau das ist für die Belegschaft eigentlich das Uninteressante am BR. vgl. § 54, 1 b.

Nur ein Viertel der Befragten kannte die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses - kein einziger im Sinne des § 67,1.

Den BR aufgesucht haben am meisten die älteren (51 - 65 J.), Frauen sehr selten.

Gibt es eine Unterrepräsentanz der Angestellten im BR? Ist das eine Frage der Wahlart? Oder beruht das auf einer schichtenspezifischen Distanz, die die Angestellten nicht aufgeben wollen, so daß sie weniger gewerkschaftliches Interesse und mehr Aufstiegssorgen haben?

Unterrepräsentanz auch der Frauen, auch in Frauenbetrieben stehen Männer vor allem als Arbeitnehmervertreter an vorderster Front.

Im Metallbereich hat der Betriebsrat überdurchschnittlich ciele Ausschüsse.

Jeder 2. BR ohne ein ständig freigestelltes Mitglied.

Soziale Angelegenheiten:

Der Arbeitgeber will in der Öffentlichkeit als sozial gelten - darum wird hier eher nachgegeben.

§ 56,1: Bei der Änderung der Lohnauszahlungsart haben 86% mitgestimmt. Nur 65% waren zufrieden mit der Berufsausbildung (bei Ausbildung von Angestellten nur 45%). Bei der Lohnfindung waren 73% mit dem vorhandenen Grad der Mitbestimmung zufrieden.

Größe und Amtsdauer eines Betriebsrates beeinflussen den Zufriedenheitsgrad.

Je größer ein Betrieb, desto mehr habe der BR eine Vermittlerfunktion gegenüber dem Arbeitgeber.

In personellen Angelegenheiten:
im ganzen weniger Zufriedenheit, konjunkturabhängig.
§ 61 Einstellung: über 50% der BR seien nicht mit dem vorhandenen Maß an Mitbestimmung zufrieden.

Wird genug und rechtzeitig informiert? 44% klagen, nicht genug, 38% sagen " "hinlänglich". Aber diese Auskunft ist stark abhängig vom Standpunkt des einzelnen .

BR: Was dem einen genügt, ist dem anderen zu wenig.
Kein Einfluß auf die Einstellung von Angestellten.

Gossner Mission

Bei Entlassung hat der Arbeitgeber ein Interesse am Votum des BR zu seiner Entlastung. Bei Massenentlassungen waren 66% hinreichend beteiligt. BR komme hier in den Geruch des Verrates - zumal kein Einfluß auf die wirtschaftlichen Entscheidungen des Arbeitgebers.

Freistellung bedeutet automatisch mehr Mitwirkung. BR beurteilen ihre Position bei Entlassungen häufiger positiv als bei Einstellungen, bei IG Chemie allerdings auch bei Einstellung ein günstigeres Verhältnis.

Meinungen über den Arbeitgeber: 73% sagen, wir haben uns nötig, doch schätze man die Bereitschaft der Arbeitgeber niedriger ein: 42%. Obwohl die Arbeitgeber den BR nur gezwungen akzeptieren, versagt man sich selbst nicht der Zusammenarbeit. Begründung: BR gleicht aus.

Betriebsrat - Gewerkschaften: Hohes Bekenntnis zur Gewerkschaft, 11% halten die gewerkschaftlichen Kontakte für verbesserungsbedürftig. Ist das als eine negative Aussage über basisdemokratischen Rätesyndikalismus zu deuten?

Guter Kontakt heißt keineswegs immer Interessenharmonie.

85% der BR-Sitzungen in der Chemie finden in Anwesenheit der Gewerkschaftsfunktionäre statt (Durchschnitt 77%).

Gossner Mission

Zusammenfassendes Protokoll des Referates von H. G. L a n g ,
IG-Chemie-Verwaltungsstelle Darmstadt, zum neuen Betriebsverfassungsgesetz, 5. Nov. 1971

---

§ 49 ("Friedenspflicht" des Betriebsrates) werde im wesentlichen nicht geändert, d.h. nach wie vor ist der Betriebsrat nicht in der Lage, eine konsequente Interessenwahrnehmung zu betreiben. Zwar habe Arendt ein "neues" BVG angekündigt, aber die Friedenspflicht sei nach wie vor da, durch Vorziehen dieses Paragraphen zum (neuen) § 2 werde sie noch unterstrichen. Lediglich das "Gemeinwohl" fehle - kein justitiabler Begriff. Und was heißt "Wohl des Betriebes" ? Faktisch = des Eigentümers. Auch der DGB-Entwurf ändere hier nichts.

§ 56 (Mitbestimmung in sozialen Fragen)
Durch bargeldlose Lohnzahlung hat sich Absatz (b) erübrigt. Betriebsrat hat kein Recht, über die Höhe des Entgeltes mitzubestimmen, nur über den Rahmen, im Bereich des technischen Ablaufes kann der Betriebsrat mitwirken (h), aber nicht darüber, wie hoch der Prämiensatz sein soll.

§ 60: Der Betriebsrat kann zwar gegen eine Entlassung sein, er kann sie aber nicht verhindern. Dasselbe trifft auch auf Umsetzungen oder Versetzungen zu.

§ 67 (Wirtschaftl. Angelegenheiten): Der Unternehmer muß den Betriebsrat von der Schweigepflicht ausdrücklich befreien - welche Bedeutung hat das für ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht?

§ 74 neu. Faktisch jedoch sei der Betriebsrat immer noch Bittsteller.

Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften als rechts-möglich hingestellt, nicht zur Pflicht gemacht. D.h. Betriebsräte können sich immer darauf berufen, daß sie ihre Entscheidungen als Gewissensentscheidung getroffen haben. Für den Vertreter des Arbeitgeberverbandes gibt es keine Anmeldepflicht (bei Betriebsbesuch), also zweierlei Recht.

Über 3000 Betriebe in der BRD haben überhaupt keinen Betriebsrat. Der Zugang der Gewerkschaften zu einem Betrieb ist abhängig davon, daß in diesem Betrieb überhaupt Gewerkschaftsmitglieder sind: was bedeutet das für die Wahlen?!

Als Mitglied der Gewerkschaft kann sich auch der Betriebsrat an einem Streik beteiligen, nicht aber als Betriebsrat.
Wo beginnt die Friedensstörung (§ 74,2) ? (z.B. wenn sich in einer Betriebsversammlung jemand für die DKP äußert oder den Arbeitgeber angreift?)

Das neue BVG stärkt das Gruppenrecht (vgl. Gruppenwahl), nur auf Antrag findet Gemeinschaftswahl statt, und dann muß die Hälfte zustimmen. Hat man die Rivalitäten zwischen Lohnempfängern und Angestellten auf die Zusammensetzung des Betriebsrates erweitern wollen? Vgl. 14,2; § 26 und 27.

Gossner Mission

Die stärkste Industriegewerkschaft kann dann trotzdem nicht mehr Sitze im Betriebsrat besetzen. Übrigens analog der hessischen Kommunalverfassung, die Vertreter "aller", insbesondere sog. unabhängiger Arbeitnehmergruppen zuläßt, die dann leicht vom Arbeitgeber gestützt werden können. D.h. das neue BVG bewirkt hier eine Zersplitterung.

Ausschüsse: bisher ist nur der gesamte Betriebsrat das Beschlußgremium, der geschäftsführende nur ein Sektor. Jetzt können die Ausschüsse auch ohne Zustimmung des gesamten Betriebsrates Beschlüsse fassen.

Belegschaft kann den Betriebsrat nicht kontrollieren. Sie kann in der Betriebsversammlung Anträge stellen - ob aber der Betriebsrat danach handelt, steht in seinem Belieben.

"Partnerschaftsgedanke" nach wie vor drin = eine NS-Ideologie. Wirkt sich aus auf das Verhältnis von Betriebsrat und Vertrauenskörper.

Betriebsräte heute weniger Interessenvertretung als ein Instrument zur Konfliktlösung ohne größeres Aufsehen.

Die Entscheidungsbefugnis des Eigentümers/Unternehmers wird nicht angetastet. Die Hierarchische Ordnung gilt als naturnotwendig. Reale Gegensätze werden nicht erkannt. BDA bekennt sich zum BVG als "Integrationsgrundlage".

Zusammenfassende Leitsätze:

1. Betriebsrat müsse mehr Interessenvertretung sein. Die doppelte Loyalität ist unzumutbar.

2. Die kollektive Entscheidungskraft des Betriebsrates sollte nicht gespalten werden, sondern erhalten bleiben.

3. Eine Aufspaltung durch privilegierte Minderheitengruppen sei dem BVG abträglich.

4. Mitentscheidungs- und Veto-Rechte wären entscheidende Voraussetzungen der Mitbestimmung, nicht bloß "Mitwirkungs-Rechte".

5. Der gewerkschaftliche Vertrauenskörper als Kontrollinstanz müsse aufgewertet werden.

6. Strengere demokratische Kontrolle durch die Belegschaft müsse möglich sein, auch Abwahl eines Betriebsrates durch die Belegschaft, nicht erst die Absetzung vor dem Arbeitsgericht.

7. Solange man nichts Neues will, soll man es lassen.

E. Börsch

Gossner Mission

Thesen zur Theorie und Praxis kirchlicher Industrie- und Sozialarbeit

von Dr. Ekkehard Börsch - Datum: 17. 1. 1972

I. Industrie- und Sozialarbeit der Kirche ist gesellschaftskritische Arbeit, weil sie sich am sozialen Strukturwandel beteiligt. Sie muß den Humanisierungseffekt traditionaler Wertstrukturen und Verhaltensmuster (z.B. ethischer Individualismus, ökonomischer Utilitarismus, theologischer Personalismus) ebenso hinterfragen wie insbesondere alte und neue Herrschaftsstrukturen in der Güterproduktion, der Teilung der Güter, der politischen Willensbildung, der Verwaltung und Planung bekämpfen, wenn sie die Veränderung der Lage des Menschen durch Jesus Christus bezeugen will.

Sie interpretiert den christlichen Glauben politisch, wenn auch nicht im parteipolitischen Sinne, so doch im Sinne einer umfassenden Verpflichtung, dem anderen auch politisch ein Nächster zu werden.

II. Kirchliche Industrie- und Sozialarbeit nimmt an der umfassenden Aufgabe gesellschaftlicher Humanisierung teil. Sie bringt eine besondere Aufmerksamkeit mit gegenüber allen Versuchen, mit Hilfe von Sachzwängen, Technologie, Wissenschaft, Expertenvorherrschaft, Moralvorstellungen, aber auch fürsorgerisch getarntem Paternalismus andere, insbesondere die wirtschaftlich nicht autarken Mitglieder der Gesellschaft an ihrer Arbeitsstelle oder in ihrer Wohnstadt zu übermächtigen. Sie hat gerade dem "Laien" analog dem "Volk Gottes" zu seinem Recht zu verhelfen. Der spezifische Charakter ihrer "diakonia" liegt nicht im religiösen Vorzeichen, sondern in der Analogie zur Humanität Gottes. Da Industrialisierung und Urbanisierung technokratische Verfügungsgewalt freisetzen, engagiert sich kirchliche Industrie- und Sozialarbeit in beiden Bereichen, um die Usurpation von Verantwortung (Führungsstatus) zu verhindern und "die Gewalt technischer Verfügung in den Konsensus handelnder und verhandelnder Bürger zurückzuholen" (J. Habermas).

III. Zur praktischen Zielsetzung der Industrie- und Sozialarbeit gehört die Solidarisierung der Benachteiligten selber. D.h. Industrie- und Sozialarbeit hat auf die Realisierung und Sicherung der demokratischen Rechte der Benachteiligten zu dringen. Sie bedient sich dabei der Methoden der Aktivierung, so daß die Betroffenen lernen, ihre Interessen zu artikulieren und solidarisch zu vertreten. Kirchliche Industrie- und Sozialarbeit wird besonders darauf achten, nicht Konkurrent der Sozialverwaltung zu werden, sondern gezielt Modelle zu praktizieren, kritische Anregungen zu geben und Motivationen auszulösen, um sich selbst überflüssig zu machen, sobald die Öffentlichkeit ihre Verantwortung erkannt hat. Sonst würde sie die Betroffenen zu Objekten

Gossner Mission

einer als bloße Betreuung mißverstandenen "Nächstenliebe" auch ihrerseits degradieren. Sozialarbeit darf aber nicht als heimliches Mittel zur Erweiterung des kirchlichen oder religiösen Sektors mißbraucht werden.

IV. Kirchliche Industrie- und Sozialarbeit erfolgt exemplarisch. Sie ist überfordert, wenn sie allein Kirche für die Welt praktizieren soll - gleichsam als die der Gesellschaft zugewandte Kirche im Unterschied zur Kultkirche. An ihr muß vielmehr beispielhaft erkannt werden können, was christlicher Glaube überhaupt ist: Menschendienst in unaufhaltsamer Konsequenz von Gottesdienst. Denn Gott trägt Menschenantlitz.

Nur so drückt sie die entschlossene Abkehr von einer Privatisierung des christlichen Glaubens aus.

V. Sofern Industrie- und Sozialarbeit Reflexionshilfe und Sprachrohr gesellschaftlich benachteiligter Gruppen ist, also jener Masse zum Verstummen gebrachter Menschen, die nichts zu sagen haben und darum auch nichts mehr sagen wollen, - muß sie sich das Odium der Einseitigkeit gefallen lassen.

VI. Der kirchliche Charakter der Industrie- und Sozialarbeit liegt weder darin, daß ein Theologe sie tut, noch darin, daß die Kirche etwas Soziales oder Bildendes veranstaltet. Dies könnte eher die Ideologisierung der Industrie- und Sozialarbeit befördern (Alibifunktion). Der kirchliche Beitrag muß durch seinen Inhalt, d.h. durch seine soziale Notwendigkeit, kritisch-reformerische Zielsetzung, durch sein Engagement für die gesellschaftlich Deklassierten, die sich selbst nicht vernehmbar machen oder sich vertreten lassen können, und durch seine Unabhängigkeit vom Egoismus einer Institution oder eines Werkes wirken (Bereitschaft zur Buße statt Indoktrination). Darum sollte kirchlicherseits so wenig Eigenveranstaltung wie nötig, so viel Mitarbeit in säkularen Gruppen, die an der Lösung sozialer Probleme arbeiten, wie möglich erfolgen. Denn Mitarbeit dieser Art ist eher der "Salzfunktion" (Matth. 5,13) zu vergleichen als die gewollte Selbstdarstellung einer Institution.

VII. Kirchliche Industrie- und Sozialarbeit wird über ihre Motive Rechenschaft ablegen, sobald sie danach gefragt wird. Wenn sie ihre Motive vor sich herträgt, schlägt Industrie- und Sozialarbeit in das Gegenteil christlicher Sozialarbeit um: in die Selbstrechtfertigung und den bloßen Geltungsanspruch einer bestehenden Organisation. Alle kirchliche Aktivität, die gesellschaftsbezogen geschieht, steht heute von vornherein unter

Gossner Mission

diesem Verdacht. Darum genügt der Eindruck, es handele sich um apologetische "Vorfeld"-Arbeit, damit jeder humanitäre und progressive Charakter eines Tuns im Kern verfälscht wird. Denn allen Beteuerungen zum Trotz steht dann nicht die Menschlichkeit des Menschen, seine Hilfsbedürftigkeit, Gefährdung, Ausbeutung oder Deklassierung im Mittelpunkt des Interesses, sondern das als Nebenabsicht getarnte Eigeninteresse eines Apparates, der sich selbst genügt und darum für sich selbst funktioniert. Dadurch wird Kirche, ihrem Wesen entfremdet, zur Herrschaft über Menschen - und stabilisiert ihrerseits bestehende andere Herrschaftsverhältnisse.

VIII. Kirchliche Bildungsarbeit sollte keine Konkurrenz zur Bildungsarbeit der Volkshochschulen, Gewerkschaften und Parteien sein. Wenngleich Jugend- und Erwachsenenbildung auch zur Industrie- und Sozialarbeit gehören, so stehen sie (a) nicht an erster Stelle, sondern sind das Ergebnis projektbezogenen Tuns. D.H. Bildung bekommt hier die Funktion, erfahrene Abhängigkeiten und Konflikte (z.B. Autoritätskonflikt, Lohnkonflikt, aber auch gruppeninterne Konflikte), die aus der Selbstentfremdung als Produzent und Konsument herrühren, aufzudecken, so daß sie zum rationalen Protest befähigt. Wer dieses Bemühen als Aufwiegelung diskreditiert, verkennt den Machtcharakter der Auseinandersetzung. Darüberhinaus verhindert er Rechenschaft darüber, daß und warum auch legitimierte Machtausübung (über Menschen wie über wirtschaftliche Werte) der sozialen Legitimation bedarf.

(b) Auch der Bildungsbegriff sollte der Aufgabe kirchlicher Industrie- und Sozialarbeit entsprechen: Bildung darf hier nicht als Faktenvermittlung (Informationsweitergabe) betrieben werden. Ziel dieser Bildungsarbeit ist vielmehr Verhaltensänderung. Bildung muß konfliktfähig machen, d.h. sie muß an der exorzistischen Kraft des Evangeliums teilhaben.

IX. Jeder Industrie- und Sozialpfarrer sollte längere Zeit in einem der Betriebe arbeiten, die in seinem späteren Wirkungsbereich liegen. Damit dieses Praktikum effektiver als die gelegentliche Fabrikarbeit während des Studiums wird, bedarf es der ständigen Supervision (z.B. durch das für die Ausbildung von Industriepfarrern zuständiges "Seminar für kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft", Mainz, und der gleichzeitigen Kontaktaufnahme mit zahlreichen Arbeitnehmern, ihren Vertretungen und mit Personen aus den verschiedenen Rangstufen des Betriebes.

Gossner Mission

Der Theologe, der meist bürgerlich-akademischer Herkunft ist, muß existentiell erfahren, was Akkord, Leistungslohn, Schichtarbeit, Bandarbeit, Arbeitsplatzbewertung, Rationalisierung, Technokratie usw. ist, bzw. welche sozialen Folgen sie für den Betroffenen haben können. Er hat nicht nur Informationen einzuholen, sondern gerade die Sprache der Arbeitnehmer zu erlernen, ihre Denkstrukturen zu erfahren und sich in ihre Verhaltensweisen einzuleben.

X. Die Einsetzung von Teams (Besetzung je nach Aufgabenstellung mit betriebserfahrenen Soziologen, Volkswirten, Sozialpsychologen, Sozial- und Gemeinwesenarbeitern, Betriebspraktikern) ist der Installierung eines einzelnen superparochialen Industriepfarrers mit Sozialsekretär (ähnlich belastetes Verhältnis wie Pfarrer und Diakon) unter allen Umständen vorzuziehen.

Denn es sollte jeder Anschein von Willkür vermieden werden: Christliches Engagement ist nie die Sache eines Einzelgängers. Der Eindruck in der kirchlichen und nichtkirchlichen Öffentlichkeit, hier sei nur ein "Spezialpfarrer" am Werk, steht dem gesellschaftlichen Auftrag der Industrie- und Sozialarbeit im Wege. Außerdem darf die Auswahl der Aufgaben nicht willkürlich erfolgen. Denn nicht die Betriebsamkeit überzeugt, sondern die erkennbare Notwendigkeit einer Aufgabe.

Gossner Mission

Bericht über ein praktisch-systematisch-theologisches Seminar über DIE ZUKÜNFTIGE ORGANISATION DER KIRCHE.

Guy Rammenzweig

Im Wintersemester 1971/1972 veranstaltete die evangelisch-theologische Fakultät der Universität Mainz in Zusammenarbeit mit dem Berufspraxis-Seminar der Fachschaft und dem Seminar für Kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft ein praktisch-systematisch-theologisches Seminar, das mit einer zusätzlichen Übung gekoppelt war.

Neben der Tatsache, dass mit diesem Seminar einer der beteiligten Professoren, Mr. Robert J. Arnott aus Claremont / Los Angeles, eine Gastprofessur wahrnahm - das Seminar wurde von ihm und Professor Dr. G. Sauter gemeinsam geleitet -, war besonders bemerkenswert, dass hier einige neue empirische und didaktische Arbeitsformen ausprobiert wurden. Dazu gehörten neben Experteninterviews, Hearing und begleitende Beobachtung auch das Rollenspiel und die Management-Gaming Simulation.

Der Versuch, ein computerkontrolliertes Management-Spiel mit der IBM Mainz während des Semesters laufen zu lassen, scheiterte an Personal- und Kostenproblemen. Gleichfalls war das Unternehmen, einen Spitzenvertreter des regionalen DGB-Bezirks in seiner Arbeit über einige Tage hinweg zu beobachten, wegen unüberwindlicher Terminschwierigkeiten nicht zu realisieren. Weniger Probleme gab es dagegen für die "Beobachtung" eines Managers (Direktor einer chemischen Fabrik) bei seinen Besprechungen mit Betriebsleitern und seiner Entscheidungstechnik. Unproblematisch war gleichfalls - freilich erst nach längerer Suche! - ein Gemeindebesuch, bei dem Kirchenvorsteher, kirchliche Mitarbeiter und Pfarrer zur Organisation und Kommunikation ihrer Gemeinde befragt wurden.

Ausserdem besuchten die zehn Seminarteilnehmer das Diakonische Werk in Mainz, diskutierten Organisation und Zukunft der Diakonie mit René Leudesdorff, dem Geschäftsführer des Diakonischen Werkes der EKHN, und erörterten den Strukturentwurf der EKHN ("Die Ortsgemeinde im Nachbarschaftsbezirk") mit einem seiner Verfasser, OKR Roessler.

Den theoretischen Rahmen des Seminars bot ein ausführliches Referat von Professor Arnott, das in Managementtheorien, Organisationssoziologie und Planungs- und Entscheidungsmethoden einführte. Den ekklesiologischen Aspekt des Seminarthemas behandelte Professor Sauter in einem Referat. Veröffentlichungen dieser Texte sind vorgesehen.

Einen Konfliktfall im Bereich kirchlicher Entscheidungen diskutierten die Seminarteilnehmer am Beispiel der Entlassung des ehemaligen Rüsselsheimer Industriepfarrer Dr. Ekkehard Börsch, der hierzu selber Stellung nehmen konnte. In Zusammenarbeit mit dem Berufspraxis-Seminar, das die Fachschaft der Fakultät in eigener Regie veranstaltete, informierte der Projektleiter Dirk Lammers das Seminar über ein Gemeinwesen-Aktivierungsprojekt (Berliner Siedlung in Mainz) und diskutierte die dabei entstehenden Kommunikationsfragen.

Gossner Mission

Zum METHODISCHEN und DIDAKTISCHEN:

Während des Seminars zeigte es sich, dass die beteiligten Studenten zunächst weitgehend auf Anregungen und Impulse der an der Vorbereitung beteiligten Stellen - wozu hauptsächlich das Seminar für Kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft (Industriepfarrer Christa Springe, Pfarrer Horst Symanowski) gehörte- angewiesen waren. So kamen auch die ersten Kontakte zur Gewerkschaft und zu einem Industriebetrieb zustande. Keiner der Semeinarteilnehmer hatte in diesem Bereich bisher Erfahrungen gemacht, die über rein literarische oder zufällige Kenntnisse und Kontakte hinausgingen. Eine gewisse Zurückhaltung auf beiden Seiten - wenn nicht gar Mißtrauen! - musste zunächst abgebaut werden.

Erstaunlicherweise war es am Anfang aber ebenso schwierig, Kontakt zu einer "normalen" Kirchengemeinde zu bekommen, die bereit gewesen wäre, den Studenten in Fragen und Anschauung über ihren Organisationszustand Aufschluß zu geben. Protokolle von Kirchenvorstandssitzungen zu bekommen oder gar bei Sitzungen zuzuhören - das schien unmöglich zu sein.

Grosse Mühe hatten die Seminarteilnehmer auch mit der Dokumentierung der gesammelten Daten. Protokolle reichten nicht aus und Kategorien für die Beschreibung etwa von personalen Interaktionsvergängen fehlten oft ebenso wie das zureichend präzise Vokabular für die neuen Erfahrungsbereiche, in denen die Studenten mit den Betroffenen diskutierten. Nur allzu rasch wurde das theologische Sprachsystem bemüht, wurde nach den "theologischen Grundlagen" von Phänomenen gefragt, die theologisch nur sehr indirekt und verfremdend zu beschreiben sind.

Ein weiteres Problem bestand darin, dass für die Studenten, die an die "Buchwissenschaft" Theologie gewöhnt sind, das Buch der Realitäten in vielen Lebensbereichen (Betrieb etc.) oft nur mühsam zu lesen ist. Komplexe Fragestellungen in komplexen Organisations- und Kommunikationssystemen lassen sich nicht mit abstrakten Devisen oder gängigen Formeln aus zweiter Hand erfassen. Dieser Praxisverlust spiegelte sich bisweilen auch in einem Theorieverlust wieder. Die alte Schwäche der Theologie - global und postulativ zu reden - resultiert hier in einer pauschalisierenden und manchmal undifferenzierten Rhetorik.

Sehr lernintensiv und fruchtbar erwiesen sich demgegenüber Rollen- und Simulationsspiele. Die oftmals etwas verkrampfte Atmosphäre gewisser theologischer Seminare konnte durch diese "Make-believe"-Situationen sehr stark aufgelockert werden. Ein weiterer Auflockerungsfaktor war freilich die Persönlichkeit des amerikanischen Gastprofessors, der - zu Hause andere Seminarstile und Möglichkeiten gewöhnt - Konventionstabus zu brechen vermochte und neue Einsichten leichter einsehbar zu machen verstand.

Gossner Mission

Terminablauf des Seminars

9. 10. 1971	Vorbesprechung und Abstimmung mit dem Berufspraxis-Seminar der Fachschaft
18. 10. 1971	Beginn des Seminars
19. 10. 1971	Konstitution der Übung, Projektbesprechung, Gruppenbildung (Beratung durch Pfr. Symanowski)
21. 10. 1971	Vorbesprechung mit Herrn Teufel vom Diakonischen Werk in Mainz
26. 10. 1971	Gruppenbesprechung, Planung und Kontaktaufnahme mit Gewerkschaft und Manager (Sitzung im Arbeitszentrum der Gossner Mission, Pfr. Symanowski)
27. 10. 1971	Scheitern einer Vorbesprechung für einen Gemeindebesuch in Ingelheim
3. 11. 1971	Management-Speil ("The Road Game") im Arbeitszentrum der Gossner Mission
8. 11. 1971	Beginn der Referate im Seminar
9. 11. 1971 10. 11. 1971	Management-Spiele mit Pfarrern im Arbeitszentrum der Gossner Mission
18. 11. 1971	Erster Besuch bei einem Manager; vorbereitetes Meßinterview
23. 11. 1971	Entscheidungsbeispiel in der Kirche: a) Dr. Börsch berichtet, b) Scheitern des Ingelheimer Gemeindebesuchs
29. 11. 1971 6. 12. 1971	Ekklesiologisches Referat Professor Sauters
7. 12. 1971	Diskussion eines Beispiels von Gemeinwesenarbeit: Berliner Siedlung in Mainz (Dirk Lammers)
14. 12. 1971	Berichte der Gewerkschaftsgruppe und der Managergruppe
10. 1. 1972	Diskussion mit René Leudesdorff, Diakonie EKHN
11. 1. 1972	Besuch in der Diakonie Mainz
18. 1. 1972	Diskussion mit OKR Roessler über Strukturfragen der EKHN
24. 1. 1972	Besuch in der Luthergemeinde, Diskussion mit Kirchenvorstehern, kirchlichen Mitarbeitern und Pfarrern
25. 1. 1972	Nachbesprechung des Besuchs
27. 1. 1972	Zweiter Besuch bei dem Manager, Arbeitsbeobachtung, Interviews
31. 1. 1972	Schluss des Seminars
1. 2. 1972	Bericht über Manager-Besuch; Schluss der Übung

Guy W. Rammenzweig

Gossner Mission

Praktisch - systematisch - theologisches Seminar / mit Übung:

DIE ZUKÜNFTIGE ORGANISATION DER KIRCHE

Professor Robert James Arnott, Ph.D., L.H.D., Professor für Parish Ministry an der School of Theology in Claremont / Los Angeles ist von der Fakultät als Gastprofessor eingeladen worden. Er möchte in diesem Semester mit den Studenten und in Zusammenarbeit mit Professor Sauter, Assistent Dr. Gronemeyer und Pastor Symanowski Fragen der Organisation und des demokratisch-partizipatorischen Managements im kirchlichen Bereich behandeln. Dabei kämen als Themenkomplexe u.a. in Frage:

- Kirche als offenes System (Systemtheoretischer Ansatz / Ekklesiologie / Theorie und Praxis kirchlicher Organisation)
- Kommunikationsprozesse und Entscheidungsfindung
- "Machbarkeit" versus "Veränderbarkeit"
- "Management" und Demokratisierung der Kirche
- etc.

Da Herr Arnott an seiner Universität praktisch-empirische Projekt- und Feldstudien organisiert, Kurse in Pfarrpraxis leitet und Vorlesungen über Kirchenorganisation hält, könnten im Rahmen von Seminar und Übung

- Feldstudien in kirchlichen Organisationen (Gemeindebesuche, Diakonie-Analyse, Hearing mit der Kirchenleitung)
- empirisch-exkursorische Arbeiten (Befragungen und Interviews in Anstalten, Unternehmen und ggf. bei Polizei, Gewerkschaft und Parteien)

versucht werden. Daneben stünden eine Einführung in die Organisations- und Managementtheorien und ihre Kritik und eine Analyse von deutschen Organisationsexperimenten in der Kirche auf dem möglichen Seminarplan.

Eine intensive Kooperation mit den Projekten des BERUFSPERSPEKTIVE-SEMINARS der Fachschaft wird angestrebt und z.Z. noch erörtert.

Nachfragen, Informationen, Vorschläge zur Planung bei:

Prof. Robert J. Arnott, Gastprofessorenhaus, Zimmer 5, Tel.: 17 870

Ass. Dr. R. Gronemeyer, Mainz, Hegelstr. 50, Tel.: 97 558

cand.theol. Guy W. Rammenzweig, Mz.-Gonsenheim, Mainzer Str. 130

Sprechstunden Prof. Arnotts: dienstags 10 - 12, donnerstags 10 - 11, mittwochs nach seiner Vorlesung, Raum 46 (Zimmer von Prof. Sauer)

BEGINN des Seminars: Montag, 25. Oktober, 9.00 Uhr, Raum 47

Gelegenheit zu einer Vorbesprechung: Im Anschluss an die Vorlesung, Prof. Arnotts über "Probleme der praktischen Theologie in den USA", Beginn: Mittwoch, 20. Oktober, 10 - 12, Hörsaal 7

Das Seminar ist mit einer zweistündigen, praktisch-empirischen Übung gekoppelt.

Englischkenntnisse sind n i c h t erforderlich.

i.A.: Guy Rammenzweig

Gossner Mission

EV.-THEOL. FAKULTÄT / UNI MAINZ: WiSem 1971-2

SEMINAR: Die zukünftige Organisation der Kirche (Arnott / Sauer)

A. Die gegenwärtige Organisationslage der Kirchen in den Vereinigten Staaten.
(Robert J. Arnott)

I. Die geschichtlichen Bedingungen der heutigen kirchlichen Organisationen:

1. Die Trennung der Kirche vom Staat
2. Die Vielfältigkeit der religiösen Gesellschaften
3. Der Bürgerkrieg und die Tennung zwischen Norden und Süden
4. Die Bewegung der sozialen Tätigkeit unter den Kirchen
5. Die amerikanische Erfahrung mit der Kirche als Gemeinde

II. Allgemeine Beschreibung der kirchlichen Organisation

1. Die formelle Organisation einer durchschnittlichen Gemeinde
2. Die formellen Organisationen der örtlichen und nationalen Kirchen

B. Die gegenwärtige Organisationslage der deutschen Kirchen.
Zur Situation der Kirche(n) in der BRD.
(Guy W. Rammenzweig)

1 Entwicklungslinien nach 1945: Von der Stuttgarter Erklärung 1945 bis zur Friedensdenkschrift 1968
(Nachkriegslage, die Parteien, das GG, Konkordate, Ev. Hilfswerk, Ev. Akademien, DDR-Kirchenpolitik, die westdeutschen Landeskirchen, VELKD+EKU=EKD, Ökumene, Synoden, Kirchentage, Wiederaufrüstung, Atomwaffen, Polen, kein anderes Evangelium)

2 Zur gegenwärtigen Lage

21 Was mir auffiel:

211 Kirche und Staat: ein CDU-Unternehmen
212 Die Privilegien der Kirchen
213 "Der Protestantismus", "Das Luthertum", "Das kirchliche Leben": Images
214 Fehlanzeige: Ökumenismus
215 Fehlanzeige: Katholizität
216 Fehlanzeige: Demokratie
217 Die Kirche der alten Herren

22 Beschreibungen

221 Materialien zum kirchlichen Bewusstsein der Westdeutschen
222 Noch ein paar andere Zahlen: Das Ausmaß der Kirchlichkeit
223 Struktur der EKD
224 EKD und Ökumene / EKD und Katholizismus
225 Ein Beispiel: die EKHN
a) Verfassung
b) Kirchenordnung
c) Gemeindeordnung
d) Lebensordnung

Gossner Mission

23 Stichwort "Ordnung" (Vergleich zu "Struktur", "Aufbau", "Organisation", "Amt", "Dienst", "Gemeinde", "Gemeinschaft", "Leitung", "Auftrag", "Verwalten")

3 Problembereiche der evangelischen Kirche

31 Zur Frage der Kirchensteuer: arme Zukunft

32 Kirchliche Erziehung: Religionsunterricht und Konfirmation

33 Die Ortsgemeinde ohne Ort: Gemeindepfarrer und Pastorenkirche

34 Die innerkirchliche Kommunikationspolitik

35 Kirchliche Herrschaft: Abwahl, Mandat, Kontrolle?

36 Die Universitätstheologie und die amtliche Frömmigkeitsordnung

B/ 2 Die Kirche im Gespräch zwischen systematischer und praktischer Theologie (G. Sauter)ä

I. Das Thema "Kirchenleitung" (Schleiermacher) als Bindeglied zwischen kirchlicher Praxis und theologischer Theorie

1. Das Problem der Institution in der Kirchenlehre - Was heißt "Praxisbezug der Theologie" konkret?

2. Die Auflösung der Ekklesiologie in eine Soziologie religiöser Gruppen - Das Beispiel Troeltsch

3. Die empirische Gestalt der Kirche und die Frage nach dem "Wesen" der Kirche - D. Bonhoeffer, E. Brunner, K. Barth

II. Der Dualismus systematische / praktische Theologie

1. "Vom Text zur Predigt" - die Organisation theologischer Wissenschaft unter dem Leitbegriff der Verkündigung

2. Die Verlegenheit um eine Theorie der Kirche in der gegenwärtigen praktischen Theologie

III. Gemeinsame Forschungsaufgaben

1. Untersuchung der kirchlichen und theologischen Kommunikation: Wo und wie werden die faktischen Entscheidungen der Kirche vorbereitet und vermittelt?

2. Kirche als offenes System und die Lernfähigkeit der Theologie

C. Einführung in die Organisations- und Managementtheorie (R. J. Arnott)

I. Organisationstheorie

1. Die hervorragende Rolle der Organisation in der heutigen Gesellschaft

Gossner Mission

2. Das Studium der Organisationen
   - Methoden
   - Hindernisse
3. Moderne Schulen der Organisationsforscher
   - Die klassische Schule Korreferat R. Gronemeyer
   - Die "Human-Relations"-Schule
   - Die Systemtheoretiker Korreferat R. Gronemeyer
4. Allgemeine Systemtheorie
   - Hauptbegriffe der Systemtheorie
   - Die systemmäßigen Merkmale der Organisationen
   - Die Umwelt
   - Die Strukturen bei zusammenarbeitenden Menschen
     formelle Strukturen
     informelle Strukturen
5. Organisationen in Vollzug
   - Das Gleichgewicht
   - Das offene System
   - Feedback und Kontrolle
   - Änderungen, Wachstum und Konflikt

II. Managementtheorie

1. Was ist Management?
2. Einige unangenehme Tatsachen
   - Konflikt
   - Macht
3. Die verschiedenen Ziele der Organisationen
   - Die Bedürfnisse befriedigen
   - "Getting the Job Done"
   - Die Leistungsfähigkeit
   - Die Lebensfähigkeit der Organisationen selbst
   - die ethische und sittliche Grundlage
   - Die Vereinigung von menschlichem und materiellem Reichtum
   - Die Rationalisierung der Prozesse
4. Die Prozesse der Verwaltung
   - Die zwei Hauptthemen
     Der Kampf um Entscheidung
     Die Kommunikation
   - Der Weg nach vorn
     Planung
     Ausführung
     Auswertung

Gossner Mission

REFERAT ZUR ORGANISATIONS-UND MANAGEMENTTHEORIE (Professor R.J.Arnott,Ph.D.,LHD)

Kurze Darstellung einiger Diskussionsthemen

Den theoretischen Teil des Seminars besorgte hauptsächlich ein ausführliches Referat von Professor Arnott.Nach den einzelnen Abschnitten (Inhaltsgliederung s.o.) wurde ausgiebig diskutiert.Eine Tonbandnachschrift des ad hoc präparierten Referats stand den Seminarteilnehmern ebenso zur Verfügung wie eine umfangreiche und zum Teil kommentierte und strukturierte Literaturliste.
Das Referat diente vor allem der Information über und der Einführung in Probleme der Organisationssoziologie und verschiedener Managementtheorien-und Techniken.Da der Text des Referats zum großen Teil in einem Buch abgedruckt werden wird,an dem Professor Arnott zur Zeit arbeitet,beschränkt sich der folgende Kurzbericht auf die Skizzierung einiger Diskussionsthemen,die sich aus dem Referat ergaben :

1)Kirche als Organisation

Wenn man die Kirche als Organisation betrachtet,ist eine Diskussion über ihre Ziele unvermeidlich.Jede Organisation hat einen Zielhorizont,der über ihre Außen-und Binnenstruktur,ihre Grenzen,ihr Verhältnis zur Umwelt und ihre Arbeitsform entscheidet.Diese Zieldefinition ist im Falle der Kirche deswegen noch völlig unzureichend,weil die Ziele zu global beschrieben werden (Kerygma,Liebe,Versöhnung,Dienst) oder weil die Vermittlung von Zielvorstellungen und Mittelrelationen nicht realistisch genug ist.Manchmal sind Ziele wieder Mittel für weitere Ziele - jede Organisation arbeitet mit dieser Erkenntnis.Theologische Grundsatzdebatten allerdings - die oft den alleinigen Anspruch auf kirchliche Zielermittlung erheben - blenden die Relativierung,bzw. Vermittlung der Ziele häufig völlig aus.Hier besteht auch ein deutlicher Unterschied zwischen den deutschen Landeskirchen und den amerikanischen Freikirchen.Letztere sind viel stärker effizienzorientiert - aber auch vom Erfolg abhängig! - ,während deutsche Kirchen noch den starren Panzer der Amtsbürokratie tragen.

2)Entscheidung und Kommunikation

Entscheidung und Kommunikation hängen in jeder Organisation eng zusammen. Kommunikationsstrukturen-und Prozesse formen Entscheidungsmechanismen und begünstigen oder verhindern den Verlauf von Entscheidungsfindung.Daher kommen Organisationen und Managementstrategien ohne Entscheidungsmodelle nicht aus. Ein konstitutives Merkmal dieser Modelle ist die permanente Selbst-und Fremdkontrolle.Ihr liegt die instanzielle Trennung von Ausführungsverantwortung, Kompetenzverantwortung und Informationsverantwortung zugrunde.Gerade diese wichtige managerielle Auffächerung von Entscheidungsvorbereitung-,Findung- und Ausführung wird in der kirchlichen Praxis jedoch durch die bestehenden Satzungen Verfassungen und Personalstrukturen meistens verhindert.

3)Konfliktmodelle

Der Wandel und die Differenzierung von Organisationen verläuft nicht ohne Konflikte.Nur Konflikte vermögen Systeme nicht nur zu testen sondern auch so zu verändern,daß sie neue Aufgaben (input) bewältigen können (output).
Professor Arnott legte drei Grundmodelle der Konflikttheorie vor:

I:Das R&D - Modell (R=Research,D=Development,also Forschung und Entwicklung): Hier wird der Konflikt sozusagen eingeplant,vorweggenommen.Innovationsenergien werden nicht erst durch Konfliktprozesse frei,sondern planmäßig produziert.Die Informations-und Kommunikationsstruktur einer Organisation spielt hier eine entscheidende Rolle,wenn der Ablauf Forschung-Entwicklung-Verbreitung-Anwendung erfolgreich,also systemverändernd wirken soll.

II:Das "Intra-organizational interaction"-Modell
Dieses Modell geht von dem gewünschten Wandel aus:in einer Organisation spürt man überall,daß endlich etwas verändert werden muß.Im Prozeß der nun beginnenden Innovationsbemühungen kumulieren Engagement und Entscheidung bis zu dem Punkt,wo die eingeleitete Veränderung institutionell abgesichert wird.Der Konflikt verläuft dann etwa so:Bewußtwerden der nötigen Veränderung - wachsendes Interesse - Beurteilung von Möglichkeiten /

Gossner Mission

Alternativen - Annahme einer Veränderungsentscheidung - Absichern der Veränderung durch institutionelle Maßnahmen.

III:Das Problemlösungsmodell
Dieses Modell legt K.Lewins Dreiteilung Auftauen(unfreezing)-Veränder (movement) - Restabilisieren(Refreezing) für die Konfliktphasen zugru Außerdem setzt es die Hinzuziehung eines Problemlösers,eines sozial- systemtheoretischen Fachmanns (consultant) voraus.Der Konfliktprozeß verläuft dann in sieben Schritten:

a. eine Veränderung wird notwendig
b. der Berater wird hinzugezogen
c. das Problem/der Konflikt wird definiert
- - - Auftauphase - - -
d. Bewertung und Prüfung der Alternativen
e. Einleitung der Veränderung
- - - Veränderungsphase - - -
f. die erneuerte Organisation wird stabilisiert
g. der Berater beendet seine Tätigkeit
- - - Restabilisierungsphase - - -

IV:Das Konfrontationsmodell
Dieses Modell setzt ein Kontersystem,eine Gegenorganisation voraus, deren Ziel es ist,die angegriffene (target) Organisation zu erschüt oder zu bestimmten Veränderungen zu zwingen,wenn nicht gar sich selb an die Stelle der attackierten Organisation zu setzen (revolution).

In der Praxis der Organisationen werden meistens Mischformen dieser Konflik modelle benutzt,so daß es durchaus normal ist,gleichzeitig jemandes Freund und Feimd in einem Konflikt zu sein.

4)Die materiellen Grundlagen der Organisation

Ein wesentlicher Teil des Inputs einer Organisations sind ihre finanziell Quellen.Sich dieser zu versichern,neue zu erschließen und das beste daraus zu machen,ist darum die erste Sorge jeder Organisation,die weiterbestehen und arbeiten will.Ohne diese Grundlagen ist jedes Organisationsziel ein Traum,jedes Programm hinfällig und jedes Management hilflos.
Die US-amerikanischen Kirchen haben als Freikirchen bereits eine lange Erfah rung in der Sicherung und Erschließung ihrer finanziellen Basis für ihre Arbeit.Dieses Problem wird sich den deutschen Kirchen immer vordringlicher stellen und zum entscheidenden Veränderungszwang werden,wenn die jetzige Kirchensteuererhebung wegfällt.Vielleicht wird erst dann die Ziel/Mittel-Diskussion in den westdeutschen Kirchen in einen realistischen Rahmen gerüc

5)Notwendigkeit einer Theorie der Kirche

Eine Betrachtung von Kirche als partizipatorisch-strukturiertes,offenes System ist ohne eine Theorie der Kirche unmöglich.

- US-amerikanische Aspekte der Kirchenvereinigungsbewegung (COCU) sind auf die deutschen Landeskirchen nicht anwendbar (weil zu pragmatisch?)
- das Konzept der Bildung kirchlich-synodaler Parteien ist noch zu unausgereift,um eine wirkliche Alternative darstellen zu können
- eine Interessen-oder Belegschaftsvertretung kirchlicher Gehaltsempfänge steckt noch in der Anfangsphase
- die Ökumenisierung erscheint angesichts der weitgehend anzutreffenden Selbstbetrachtung kirchlicher Institutionen zur Zeit wenig aussichtsrei
- die ekklesiologische Neuformulierung kirchlicher Prinzipien (Konsensus, Erfahrungszusammenhang,Systemtheorie) wird erst ihre Praxisform unter Beweis stellen müssen,bevor hiervon Wirkungen über den Fakultätsbereich hinaus eintreten können.

Gossner Mission

BERICHT ÜBER EINEN MANAGER

Johannes Haun und Guy Rammenzweig besuchten Herrn S. zweimal in seinem Büro in einem Oestricher Chemie-Werk,dessen Direktor Herr S. ist.Der erste Besuch fand am 18.11.1971 vormittags statt.Professor Arnott nahm an diesem ersten Gespräch teil.

Zur Person von Direktor S. :

36 J. alt,verheiratet,evangelisch,Vater war Lehrer.S stammt aus einer Großstadt,hat Ingenieurwissenschaften (Verfahrenstechnik) studiert,war bei AEG angestellt (dort EDV-Kurs),besuchte Höhns Harzburger Management-Schule und das europäische Managgément-Zentrum in Brüssel.Seitdem er in Oestrich arbeitet, "wurde hier zum ersten Mal wieder investiert".
Er arbeitet nach eigenen Angaben 50-60 Stunden pro Woche,gelegentlich abends, z. T. auch nachts.Seine Arbeit besteht aus:

- Mitarbeiter-und Untergeordneten-Besprechung("aktiv-effektive Führung und Kooperation") - - - 50%
- Post und Telefonate (z.T. im Auto) - - - 25%
- Reisen (Kunden,Werke,Messen) - - - 10%
- Aufsichtsrat/Fortbildung (Lektüre,Kontakte) - - - 10%
- Repräsentation (Presse,Besucher,IHK,Gemeinde) - - - 5%

Soziale Schicht-Selbsteinschätzung:obere Mittelschicht
Politische Aktivität:früher ein bißchen (SPD),heute fehlt die Effizienzperspektive dazu.Seine Frau ist Lehrerin (gewesen?).
Dir.S. identifiziert sich weitgehend mit den Interessen der Firma,für die er eine Zeitlang auch bis zum Gehtnichtmehr arbeiten würde.Er würde sie nur verlassen - abgesehen von Aufstiegsmöglichkeiten - "wenn man mir plötzlich jemanden vor die Nase setzt".

Zum Werk :

Gründung 1885,stellt Säuren her(30%des Gesamtumsatzes)und Schaumkunststoffe (60%,d.h.i.J.1971 ca. 60 Mio.DM);AG-Form,25% Aktien in Familienbesitz,Dir.S. besitzt keine Firmenaktien.
850 AN,davon 400 gewerbliche;6 Nebenbetriebe.
In Oestrich sind viele der Arbeiter Nebenerwerbswinzer;Schichtbetrieb und Urlaub deswegen oft problematisch.

Zum Managing :

Dir.S. ist voll vom Prinzip "Delegation von Verantwortung und Kompetenz" überzeugt.Das Wichtigste ist der Umgang mit Menschen:"Wo da Null ist,ist überhaupt Null!" Die Management-Ausbildung ist dagegen nur zu 10-20% verwertbar.Erfahrung und einzelne Sachtalente rangieren vor "gesundem Ehrgeiz" - der für Ideen und Initiativen nötig ist - und Beziehungen,die man auch haben muß.
Autorität:hier ist die Überzeugungsfähigkeit wichtiger als die Position.Autorität kann sich abnutzen.
Deutsches Management:im allgemeinen "erbärmlich",Inzucht-Degeneration,Dummheiten(Fall Lotz,VW),Betriebsblindheit(IBM),wenig effizient.Militärs im Management sind nicht so schlecht wie ihr Ruf.
Unternehmensziele:1.nicht in die roten Zahlen kommen;2.Marktanteil halten; 3.optimal produzieren(Profite müssen mindestens so hoch wie die üblichen Bankzinsen sein).
Probleme in eigener Arbeit:Zeiteinteilung und Durchsetzungsprozesse ("die Besprechungen sind ja doch jedesmal eine Auseinandersetzung");menschliche Probleme,die klare Sachfragen("objektivierbar und quantifizierbar")oft überlagern; ideologische "Reibereien" mit der Gewerkschaft (S. ist gegen Montan-Mitbestimmungsmodell,da es "Reinregieren" überbetrieblicher Organisationen ermögliche); Radikalisierungsgefahr der uninformierten Arbeiter.

Dir.S. hofft,
daß die Gewerkschaften demokratisch bleiben/werden
daß die Tarifkontroversen versachlicht werden:der Unternehmer soll dabei auch seine Zahlen auf den Tisch legen,damit man sehen kann,was möglich ist und was nicht.

Gossner Mission

Mitbestimmung:Dir.S. ist dafür,wenn sie nicht ideologisch-machtpolitisch gehandhabt wird;am Arbeitsplatz ? - ja,auch!aber der Arbeiter tut den Mund ja doch nicht auf...;keinen Klassenkampf bitte!

die Arbeiter:sind materiell interessiert,spüren oft aber auch,worum's im Großen geht;sind arg desinteressiert an politisch-wirtschaftlichen Fragen,daher leider zu anfällig für Radikalisierung;verhalten sich in Urabstimmungen unter Konformitätsdruck:"wenn ick den Mann an der Pumpe frage,wie det is mit den 11%,dann schiebt der die Mütze ins Jenick und sacht:Bißken ville,wa?"

(Die Fragen,die wir stellten,korrespondierten mit denen,die Helge Pross in ihrer Erhebung verwandte;die Antworten können so mit anderen verglichen werden siehe dazu:Helge Pross,Manager des Kapitalismus,edition suhrkamp 450,Frankfurt 1971)

- - - -

Am 27.1.1972 besuchten wir den Manager das zweite Mal,diesmal mit Tonband und Beobachtungsneugier bewaffnet.Uns wurde erlaubt,von 7.45 an in und neben seinem Büro zu beobachten,was geschieht,wie Dir.S. seine Arbeit verrichtet und welche Fragen wir nicht mitbekamen.
Der Morgen verlief demnach so:

7.45 Dir.S. kommt pünktlich ins Büro;seine Sekretärin war schon da.
8.00 der vor einer Woche zum Gespräch eingeladene Betriebsleiter W. erscheint;man erörtert die Urlaubszeit von W. und macht eine tour d'horizon all der Herrn Dr.W. betreffende Fragen.
9.00 Der nächste "Mitarbeiter" erscheint;wir werden in ein kleines Zimmer nebenan gebeten,die Tür schließt sich.Bis kurz vor 11 Uhr hören wir jetzt nur,ob jemand kommt oder anruft.Die Sekretärin macht uns Kaffee, empfängt andere Besucher,von denen aber nur der geringste Teil ins Büro von Dir. S. geht.
10.50 Wir interviewen Dir, S. zu den Vorgängen am Morgen.
11.00 Dir.S geht zur Bank
11.20 Dir.S.macht mit uns seinen Routine-Betriebsrundgang
12.00 Wir verabschieden uns.

In den vier Stunden erhielt oder führte Herr S. ca.25-35 längere und kürzere Telefonate;die geführten Telefonate waren kürzer als die erhaltenen;Herr S. hatte alle Nummern im Kopf.
Als der erwartetete Betriebsleiter um 9.00 Uhr nicht erschien,fragte S. einmal,seine Sekretärin zweimal telefonisch nach dessen Verbleib:er kam um 9.03
Bei den Gesprächen (mit W,mit uns) saß Dir.S. immer so,daß er die große Standuhr unauffällig immer im Blick hatte;die Notizen,die Dir,S. macht,waren kurz:er war auf alle Fragen - so schien es - gut und präzise vorbereitet. Über Betriebsfragen war er meistens besser informiert als der zuständige Betriebsleiter;er machte auch die meisten Vorschläge.

Die Gespräche führte Dir.S. sehr sachlich,sehr bestimmt,sehr kühl.In der Urlaubsfrage von Dr.W. war er unnachgiebig (ein Betriebsleiter "darf nicht mehr als drei Wochen an einem Stück in den Urlaub gehen!").Dr.W. wirkte demgegenüber unsicher (sprach oft nur halbe Sätze,die Konjunktionen stimmten manchmal nicht),redete leiser,schien unvorbereitet,wich oft aus,dissimulierte,machte sich keine Notizen,brachte kaum eigene Argumente vor,verfiel oft in klagend-stöhnende Redeformen.Am Schluß fragte der Doktor und Diplom-Chemiker W. uns:"Haben Sie das alles (mit dem Tonbandgerät) aufgenommen?"
Die Sekretärin über ihren Chef (immer sehr leise,im Flüsterton,obwohl die Tür geschlossen war):ja,er ist sehr forsch und energisch,sehr fleißig,manchmal hetzt er einen,heute ist ein ungewöhnlich ruhiger Tag;nein danke,Kaffee darf ich doch jetzt nicht trinken...

Das Büro war groß und nüchtern,nicht protzig,keine Bilder.Größtes Möbel: Schreibtisch,der Stuhl stand jedoch nicht direkt vor einem Fenster,so daß man immer ins Gesicht von Dir.S. sehen konnte,wenn er hinter dem Schreibtisch saß.Zweitauffälligstes Möbel:die Standuhr.Drei Türen,fünf Fenster.Draußen fuhren die Werks-LKW vorbei.
Herr S. ist sehr unauffällig gekleidet,grau-braun.Er ist von schmaler,fast zierlicher Statur,hat ein ausdrucksvolles,oft verschmitzt wirkendes Gesicht. Er könnte ein Nachbar sein.Aber wenn er redet,ist er Chef.

Gossner Mission

DIAKONIE ALS SOZIALES ORGANISATIONSMODELL DER KIRCHE

Gedächtniskurzprotokoll

I. -
Das Seminar hatte am 10.2.1972 zu diesem Thema den Geschäftsführer des Diakonischen Werkes der EKHN,René Leudesdorff,eingeladen.An Hand seiner "Zehn Thesen zur Diakonie" (abgedruckt in:Gert Otto(Hrsg),Praktisch-theologisches Handbuch,Hamburg 1970,Artikel "Diakonie"(R.Leudesdorff),S.102ff)wurde unter anderem über die Frage diskutiert,welche Zukunftsbedeutung diakonische Arbeit für die Organisation der Kirche habe.
Diakonie - so Leudesdorff - kann weder die Kirche ersetzen noch ihre Verkündigungsaufgabe in der Zukunft in eine rein sozialdiakonische Arbeit überführen. Allerdings ist eine Kirche ohne Diakonie ebenfalls undenkbar.
Was kirchlicher Organisation im traditionellen Sinne heute noch weitgehend fehlt,ist eine gründliche Reflexion und eine alternative Praxis im Bereich der verschiedenartigen Kommunikationsformen,so wie sie z.B. im Alltag der Diakonie dauernd erforderlich sind.Hier könnte eine Relativierung der Nur-Verkündigungskommunikation zugunsten einer dialogisch-therapeutisch-sozialen ein erster Schritt sein.

II. -
Der Geschäftsführer der Dekanatsstelle des Diakonischen Werkes in Mainz, Herr Teufel,empfing am 11.2.1972 die Seminarteilnehmer zu einer Darstellung der diakonischen Arbeit in Mainz.
Er schilderte den Zusammenhang der Diakonie mit anderen Hilfs-und Wohlfahrtsorganisationen,berichtete über einige problematische Fälle diakonischer Praxis und führte die Studenten durch die Räume der Diakoniestelle,wobei er auch seine Mitarbeiter(innen) vorstellte.
Leider glückte der Versuch,Theologiestudenten mehr für diese Art kirchlichen Engagements zu interessieren,nicht.Es schien,als ob der Verdacht,Diakonie sei systemstützende Kleinarbeit,zwar nicht mehr so offen artikuliert wird wie früher,aber der systemverändernde Marsch durch die kirchlichen Institutionen (wie etwa in den USA) hat offenbar auch noch nicht richtig begonnen

KOMMUNIKATIONS-UND ORGANISATIONSSTRUKTUR EINER STÄDTISCHEN KIRCHENGEMEINDE

Gedächtniskurzprotokoll

Am 24.1.1972 besuchte das Seminar die Mitarbeiter,Kirchenvorsteher und Pfarrer der Luthergemeinde in Mainz.Den beiden Professoren des Seminars war es eine Woche zuvor sogar erlaubt gewesen,einer Kirchenvorstandssitzung beizuwohnen.
Für den Diskussionsabend lag ein vorbereiteter Fragebogen vor (siehe beiliegendes Originaldokument!),dessen erster Teil auch weitgehend die Diskussion bestimmte.
Ein Schwerpunkt der Diskussion war das Thema der Kommunikationsstruktur.Das Viertel,in dem die Gemeinde liegt,so ergab sich,bestimmt sehr deutlich die gemeindlichen Kommunikationsformen.In dieser Gegend wohnen nämlich überwiegend Akademiker,gehobene Mittelschicht und freie Berufe (neben zahlreichen Universitätsprofessoren wohnen hier z.B. der Oberbürgermeister,der Chefredakteur der Mainzer Allgemeinen Zeitung usw.) Hier geschieht Kommunikation sehr zentralorientiert:die in der Gemeinde direkt oder indirekt engagierten Personen informieren einander und die kirchlichen Mitarbeiter gegenseitig;eine regelmäßige Information (Gemeindezeitung,Besuchsdienst o.ä.)findet nicht statt oder wird erst geplant.Daß z.B. vor einer Woche ein neuer Kirchenvorsteher gewählt worden war,wußte an diesem Abend der Verantwortliche für die Jugendkreisarbeit noch nicht.Manche der Studenten argwöhnten daher,daß das ihnen vorgestellte,annähernd harmonische Bild der Gemeinde nicht so ganz dem entspräche,was sie an Problemen in einer solcher Gemeinde antreffen ~~würden~~ glaubten.
Auch war - das zeigten einige gezielte Nachfragen - das Selbstbewußtsein dieser Gemeinde unvergleichlich höher als das bei anderen Gemeinden :

- "Wenn's darauf ankäme,würden wir uns eben von der EKHN lösen und uns selbst tragen!Das Gemeindezentrum haben wir schließlich auch selbst und zum Teil gegen die Vorstellungen der Kirche errichtet..."

Gossner Mission

Diese und ähnliche Aussagen zeigten,daß die innere Verfassung der Gemeinde zwar konfliktarm und durchaus funktionstüchtig zu sein scheint,andrerseits aber auch wenig aufnahmebereit für Fragen erscheint,die über den direkten Horizont der einzelnen Kerngemeindemitglieder und ihrer kirchlichen Anschauungen in dem Sinne hinausgehen,daß sie z.B. von gesellschaftspolitischer Relevanz sind.Diese Gemeinde ist - so könnte man zusammenfassen - ganz auf die Bedürfnisse ihrer Mittelschicht-Kerngemeinde zugeschnitten.Ob diese Bedürfnisse aber auch auch andere Gruppen im Wohngebiet der Gemeinde (Kette Hochhaus u.a.) zutreffen und ob diese Gemeinde ihre Vorteile und ihr intellektuelles und materielles Potential auch an andere als ihre eigenen Aufgabenträger zu vermitteln weiß - das konnte an diesem Diskussionsabend,bei dem übrigens ausgezeichneter Wein kredenzt wurde,nicht herausgefunden werden.

Gossner Mission

THEOLOGIA PRACTICA

Zeitschrift für Praktische Theologie und Religionspädagogik

Sonderdruck

FURCHE

Gossner Mission

BEISPIELE UND ENTWÜRFE

DIETRICH VON BODELSCHWINGH /
ALBRECHT-SIGBERT SEIPPEL

Zur Selbsthilfe befähigen

Katalytische Sozialarbeit im Neubaugebiet »Dicker Busch«, Rüsselsheim

Diese Studie enthält einen gestrafften Erfahrungsbericht über eine Gemeinwesen-Aktivierung in Rüsselsheim im Frühjahr 1969. Das Projekt im Neubaugebiet »Dicker Busch« hatten wir nach Abschluß der entscheidenden ersten Phase im April 1969 schriftlich erläutert und beschrieben. Es war Bestandteil eines halbjährigen »Seminars für kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft« im Goßnerhaus in Mainz-Kastel, das von Christa Springe und Horst Symanowski geleitet wird. Diese alljährlich durchgeführten Seminare befassen sich mit Industrie- und Gesellschaftsfragen in der Weise, daß nicht nur theoretisch gearbeitet wird, sondern an Ort und Stelle praktische Erfahrungen gesammelt werden, sei es in Industriebetrieben, im Tertiärsektor der Wirtschaft, in Organisationen oder im kommunalen, urbanen Bereich.

I. Zielsetzung und Methode

Das Rüsselsheimer Projekt ist ein Experiment, durch das ein neues Gebiet der Sozialarbeit erschlossen wird. Dieser Arbeitsbereich, der in Deutschland unter dem wenigsagenden Begriff »Gruppen- und Gemeinwesenarbeit« allmählich bekannt wird[1], geht in dieser spezifischen Ausrichtung zurück auf den Londoner Soziologen Richard Hauser.[2]

Ziel dieses Unternehmens ist es, eine kleinere oder größere Gruppe von Menschen in einen Prozeß zu versetzen, durch den sie sich ihrer eigenen Lage und Aufgabe bewußt wird und sich in gemeinsamer Anstrengung um Lösungen und Ausdrucksformen des Zusammenlebens bemüht. Es handelt sich um einen Demokrati-

[1] Mit diesen Methoden arbeiten und beschäftigen sich z. B. das »Zentrum für Gruppenstudien und Gemeinwesenarbeit«; Geschäftsführer: Fritz Karas, 5 Köln-Bickendorf, Wolffsohnstraße 11; die »Fördergemeinschaft Kinder in Not«, 5 Köln-Mühlheim, Adamstr. 24; das »Seminar für kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft«, 65 Mainz, Albert-Schweitzer-Straße 124.

[2] Eine Übersetzung seines Buches »A new Society« erscheint im J. Pfeiffer-Verlag, München (»Die neue Gesellschaft«).

Gossner Mission

sierungsprozeß von unten, dadurch daß brachliegende Eigenkräfte vitalisiert und soziales Bewußtsein geweckt werden.[3]

Zur *Methode:*

1. Ermöglicht wird diese Arbeit durch eine Methodenlehre, die Hauser aus der Soziologie und Gruppenpädagogik abgeleitet und in einfache Denkschemata übertragen hat, so daß diese gleichsam als Werkzeuge zur Erhellung der verschiedenen Situationen und zur Selbstanalyse der Gruppen benutzt werden können.

2. Diese Methode ist anwendbar auf die verschiedensten Gruppen: Lokal bestimmte Gruppen wie z. B. Wohngebiete (Gemeinwesen) und Fabriken oder funktional bestimmte Gruppen wie z. B. Gewerkschaften, Vereine, Jugendgruppen. Die Methode ist anwendbar auf normale Situationen wie auch auf Problemgruppen (z. B. Obdachlosensiedlungen).

3. Die Arbeit setzt ein bei Problemen des ganz alltäglichen Lebens, dort wo die Betroffenen mitreden können und wo sie möglicherweise selbst am ehesten Lösungen finden, nicht dort, wo wir sie haben wollen.

4. Zur Durchführung genügt eine einzelne Person, besser eine kleine geschulte Gruppe, die sich ihrer Rolle sehr genau bewußt sein muß. Diese Personen sollten nur »Einflußführer« sein, d. h. sie bringen durch einen Impuls einen Prozeß nur eben in Gang (Stechfliegenfunktion) und greifen im folgenden nur in Notfällen ein (Hebammenfunktion). Es geht darum, die Betroffenen neugierig zu machen, sie zur Entrüstung zu bringen und Initiativen zu wecken. Die Menschen müssen den Eindruck bekommen, daß man von außen zu ihnen kommt und daß man sich als Ratgeber nur so lange zur Verfügung stellt, wie sie es wünschen.

Nie darf ihnen etwas aufoktroyiert oder übergestülpt werden. Erfolgreich wird nur das bewältigt werden, was die Betroffenen als ihr eigenes Anliegen empfinden und durch eigene Ideen und durch selbstgewählte Aktionen in Angriff nehmen.

Diese Arbeit muß deutlich von dem karitativen Gebe- und Helfemotiv unterschieden werden, wo der Empfänger leicht in ein Abhängigkeitsverhältnis vom Gebenden kommt. Er ist Objekt der guten Tat und »schuldet« dem anderen Dank, während der Spender leicht in eine Wohltäterhaltung gerät. Hier jedoch geht es um eine Befähigung zur Selbsthilfe. Darum ist der Einflußführer nicht Helfender, sondern nur Katalysator, der sich möglichst schnell überflüssig macht.

5. Die Durchführung geschieht in zwei Schritten: a) Die aktivierende Befragung und b) die Aktionen der Betroffenen. Das muß ausführlicher erklärt werden:

a) Die aktivierende Befragung:

Sie benutzt weitgehend die Mittel des demoskopischen Interviews, geht jedoch an drei Punkten über dieses hinaus: Sie achtet bei den Befragten neben den Fakten in besonderer Weise auf a) Emotionen, b) Ideen und c) mögliche Ansatzpunkte zur Aktivierung.

Unbeachtete Emotionen (a) können u. U. jegliche Aktion blockieren; umgekehrt können bewußtgemachte Emotionen sehr förderlich sein, wenn rationale Überlegungen auf sie aufbauen.

[3] Eingehend mit Zielsetzung und anderen Fragen der »Community Organization« beschäftigt sich M. Ross: Gemeinwesenarbeit — Theorie, Prinzipien, Praxis. Freiburg 1968.

Gossner Mission

Ideen (b), die von den Befragten vorgebracht werden, sind bereits als erster Schritt des Engagements der Betroffenen wichtig für weitere Beteiligung.

Mögliche Ansatzpunkte (c) liegen zunächst bei potentiellen Führertypen und bei bereits existierenden lockeren Gruppen. Auf sie gilt es zu achten.

Die Befragung selbst wird durchgeführt bei Betroffenen wie bei Experten, d. h. bei den Personen, die in irgendeiner Weise mit den Betroffenen zu tun haben (Behörden, Kirchen, Kaufleute, Postboten, Ärzte etc.). Durch diese Untersuchung auf verschiedenen Ebenen ergibt sich nicht nur ein umfassendes Bild, sondern man wird sich gleichzeitig darüber klar, welcher Art die eigenen Vorurteile sind. Zuständige Stellen sollten über das Vorhaben informiert werden, damit sie sich nicht übergangen fühlen und spätere Aktionen blockieren.

Zur *Technik* der Befragung:

Nicht durch einen schriftlich formulierten Fragebogen, sondern im direkten Gespräch kommt man den eigentlichen Problemen auf die Spur. Trotzdem folgt die Befragung einem Schema, das auf die jeweiligen Projekte modifiziert und konkretisiert wird.

Modell des Fragebogens:

a) Türöffnerfragen
   (Vorstellung und Auskunft über Anlaß des Besuches)
b) Mundöffnerfragen
   (Allgemeine Fragen, die zum Sprechen provozieren)
c) Problemfragen
   (Ermittlung der Entrüstungspunkte; Fragen nach Ursachen)
d) Ideenfragen
   (»Wenn Sie etwas zu bestimmen hätten, was würden Sie tun?«)
e) Aktionsfragen
   (Frage nach Bereitschaft zur Beteiligung an möglichen Aktionen)

Bei dem Gespräch muß sich der Interviewer möglichst zurückhalten und die Befragten soviel wie möglich reden lassen. Er selbst muß sich neutral verhalten.

b) Die Aktion

Sie setzt sinnvollerweise da ein, wo für die Mehrheit der Befragten ein gemeinsames Problem vorliegt. Normalerweise beginnt sie mit einer Versammlung der Betroffenen, auf der von ihnen selbst noch einmal die für sie gravierenden Probleme zur Sprache gebracht werden. Dies muß ein Prozeß der Katharsis sein, d. h. gestaute Emotionen müssen sich entladen und zu einer Abklärung führen. Diese erste sehr ausführliche Gesprächsphase muß weitergedrängt werden in eine Ideen- und Aktionsphase, d. h. die Betroffenen müssen zu eigenen Vorschlägen und schließlich zur Planung einer gemeinsamen Aktion vorstoßen. Wie jeweils das Ergebnis aussieht, läßt sich nicht voraussagen; es ist einzig Sache der Betroffenen.

Der Leiter der Versammlung muß noch stärker zurücktreten als im Einzelinterview, damit sich die latenten Führer der Betroffenen hervorwagen und sich allmählich ein demokratischer Gruppenprozeß bildet.

Damit ist die Arbeit des Katalysators praktisch beendet. Höchstens wird er noch als Berater und Trainer bei entstehenden Konflikten gebraucht. Hat eine Gruppe

Gossner Mission

erst einmal ein Problem mit Erfolg gemeistert, dann – so haben Erfahrungen ergeben – wächst die Fähigkeit, mit künftigen Schwierigkeiten fertigzuwerden.

Beispiel: Aktion in einem Gemeinwesen

Wir haben sie auf einen lokalen Bereich, d. h. auf ein Neubaugebiet mit ungefähr 4000 Menschen angewendet, das seit gut 2 Jahren bewohnt ist. Die Schwierigkeiten und Belastungen, die sich für die Bewohner aus dem Umzug ergaben, sind weitgehend überwunden. Man hat sich in seinen vier Wänden eingelebt und sich auf die Versorgungseinrichtungen eingestellt. Ein normal erscheinender gleichmäßiger Lebens- und Verhaltensrhythmus bestimmt die Menschen dieses Gebietes.

Doch dieser Rhythmus hat nur eine geringe Ausschlagskraft, denn noch hat sich kaum ein Geflecht von zwischenmenschlichen Beziehungen gebildet. Als eine moderne Kleinfamilie ist man weitgehend auf sich selbst angewiesen. In einer typischen Konsumentenhaltung sorgt man gerade dafür, daß die entscheidenden Lebensbedürfnisse einer Normalsituation befriedigt werden. Probleme, die sich aus der Wohnsituation und aus dem Lebensraum ergeben, werden weithin unreflektiert hingenommen oder verdrängt. Diese starke Privatorientiertheit verhindert jedoch, daß sich lokale Kommunikationen bilden. Man fühlt sich nicht verantwortlich für das Gebiet, in dem man lebt, und darum fehlt in Neubaugebieten häufig das, was man lokale Öffentlichkeit nennt. Apathie und politisches Desinteresse einerseits, Gereiztheit und Verunsicherung andererseits sind oft die Folgen dieser Entwicklung.

Ziel einer Gemeinwesenarbeit muß es darum sein, angemessene Strukturen und neue Ausdrucksformen zu finden. Die Bewohner müssen befähigt werden, sich gemeinsam an der Lösung der anstehenden Probleme zu beteiligen. Ihr Verantwortungsbereich muß ausgeweitet werden. Das geschieht zunächst durch das Bewußtmachen der eigenen Situation. Viele der vermeintlichen individuellen Probleme sind sozialer Art, die andere Bewohner in gleicher Weise belasten. Sie müssen als solche bewußt gemacht werden. Sodann gilt es durch aktive Teilnahme an gemeinsamen Aufgaben die Kommunikation mit anderen Bewohnern zu fördern, Gruppen zu bilden und mit den entsprechenden Organisationen in partnerschaftliche Kooperation zu treten.

Nur wenn man bei den tatsächlichen und die Bewohner unmittelbar betreffenden Fragen beginnt, und die Menschen befähigt, ihre Probleme nicht zu verdrängen, sondern auszutragen, kann sich auch auf der lokalen und überlokalen Ebene ein demokratisches Verantwortungsbewußtsein entwickeln.

Den Ansatz dafür sollte die Arbeit in Rüsselsheim liefern.

II. Beschreibung des Gebietes (Stadt und Siedlung)

Rüsselsheim liegt mitten im Rhein-Main-Dreieck und damit zugleich im Schatten der Zentren Darmstadt, Frankfurt, Mainz und Wiesbaden. Günstige Verkehrsverbindungen rücken die Städte eng aneinander. Die Stadt selbst ist einseitig von der Firma Opel geprägt. Finanziell ist sie völlig von diesem Unternehmen abhängig. Um der starken Nachfrage nach Wohnungen Herr zu werden, mußten mehrere

Gossner Mission

Siedlungen gebaut werden. Das Wohngebiet Dicker Busch I entstand in den Jahren 1964–67 am südöstlichen Stadtrand und ist als organische Einheit konzipiert, mit Einkaufszentrum, Kindergarten, Altenwohnheim, Volksschule mit Turnhalle und Lehrschwimmbecken und einem kirchlichen (kath.) Gemeindezentrum. Die gemischte und aufgelockerte Bauweise trägt dazu bei, daß der ›Dicke Busch‹ einen sauberen und ruhigen Eindruck erweckt: einige Hochhäuser, giebeldächige Wohnblocks, Eigenheime, Grünanlagen, großzügige Straßen und über 1000 Wagenabstellplätze bedecken das Gelände am Rande eines breiten Waldgürtels. Die etwa 1290 Wohneinheiten wurden zum großen Teil mit Mitteln des sozialen Wohnungsbaus errichtet. Die soziale Schichtung ergibt sich aus dem Charakter der Stadt und ihrer Mittelpunktlage im Rhein-Main-Gebiet: vor allem junge Opel-Arbeiter und -Angestellte bewohnen die Sozialbauten; in den Häusern des freien Wohnungsbaus sind alle Schichten vertreten, darunter viele Angestellte, die in Frankfurt und anderswo beschäftigt sind.

III. Durchführung der Aktivierung

1. Vorbereitung und Voruntersuchung

Gibt es im ›Dicken Busch‹ Probleme, an denen man Menschen ins Gespräch bringt, damit sie gemeinsam vorgehen können, um bestehende Verhältnisse zu verändern? Wo liegen solche Mißstände? Wir verschafften uns zunächst selbst einen Überblick über das Wohngebiet und sprachen Leute an, um einen Katalog möglicher Probleme zu erstellen. Aus sechs Themenbereichen (1. Offizielle Einrichtungen, z. B. Kindergarten; 2. Selbstgewählte (informelle) Kommunikationszentren, z. B. Spielplätze; 3. Veranstaltungen, Angebote (= formelle Kommunikation), z. B. durch VHS, Kirchengemeinden; 4. Verhältnis zum ›Establishment‹, z. B. Behörden, Vermieter; 5. Verhältnis untereinander, z. B. allg. Entfremdung, Schichtarbeit, Schlüsselkinder, Ausländer; 6. Allgemeine Probleme, z. B. hellhörige Häuser, Flugzeuglärm, Verkehrsverbindungen) ergab sich ein Problem-Fragebogen als Leitfaden für persönliche Gespräche. Die Gesprächsform bietet die beste Möglichkeit, zu erfahren, was die Bewohner denken und fühlen.

2. Aktivierende Befragung

Im Januar und Februar 69 führten wir täglich Gespräche in Wohnungen und Hausfluren; wer kein Interesse zeigte, wurde nicht zum Sprechen gedrängt. In Kurz- und Intensivgesprächen erfaßten wir neue Problembereiche, ließen aber auch Fragen fallen (z. B. Hellhörigkeit der Wohnungen). Als sehr hilfreich erwiesen sich Gruppengespräche: zwei oder drei Nachbarinnen im Flur, Männer an der Theke, Frauen vor dem Kindergarten. Hier ist man ungehemmter, steigert sich in der Erregung; Neugier und Phantasie werden beflügelt, die Gemeinsamkeit täglichen Ärgers wird schärfer bewußt; der unbekannte Frager tritt in den Hintergrund, erreicht aber sein erstes Ziel: Interesse an einem sozialen Problem. Das ist ja der Sinn allen Fragens: um zu anworten, beginnen die Gefragten vielleicht zum ersten Mal über gewisse Probleme nachzudenken. Alle Aussagen wurden möglichst

Gossner Mission

sofort durch kurze Notizen festgehalten. Erfahrungsgemäß weiß man nach wenigen Gesprächen nicht mehr, was vorher gesagt worden ist. Die Notizen sind darum eine notwendige Kontrolle.

Das Vorstellen an den Türen machte zunächst Schwierigkeiten. Wir brauchten zu viel Zeit, um deutlich zu machen, daß wir keine Teppiche verkaufen wollten oder Behördenspitzel seien. Wir hatten uns einen Namen gegeben, der unser Arbeitsfeld andeutet: ›Sozialer Arbeitskreis für Wohnfragen in Neubaugebieten‹; doch das reichte nicht aus, das Mißtrauen zu beseitigen. Wir entwarfen deshalb eine Ankündigung unseres Besuches, die wir jeweils einige Tage vor unserem Erscheinen in die Kästen warfen. Sie war als Tür- und Mundöffner gedacht und bewährte sich im allgemeinen gut. Wir bezogen uns auf die Zettel, wenn uns auch bald klar war, daß nur ein geringer Teil der Bewohner durch ihn zum Nachdenken angeregt worden war. Weil sich bei der Untersuchung der ersten Tage das Kinderproblem als vordringlichstes angezeigt hatte, wurde es als ›Mundöffner‹ in die Ankündigung aufgenommen:

Sozialer Arbeitskreis für . . . (mit Anschrift)
Wie lebt man in der Neubausiedlung »Dicker Busch«?
Fühlt man sich hier heimisch oder
»Herrscht im Dicken Busch ein ›Eremitenklima‹?«
(So stand es am 1. 6. 68 im Rüsselsheimer Echo)
Reichen Kindergarten und die Spielplätze aus?
Was müßte man verbessern?
Könnten Sie uns dazu einige Auskünfte und Anregungen geben?
Kein Interview, kein Ausfüllen von Fragebögen, sondern nur ein kurzes Gespräch über Ihre Erfahrungen!
Wir werden in den kommenden Tagen die Häuser in der . . . besuchen und hoffen auf Ihre Bereitschaft.

Unterschriften

Als günstige Besuchszeit erwies sich der späte Nachmittag ab etwa 17 Uhr bis 20 Uhr am Abend. Vormittags sind viele Wohnungen leer, oder Frauen sind mit dem Hausputz beschäftigt. Vormittage und frühe Nachmittage nutzten wir darum häufig für ›Experten‹-Gespräche, um Vorurteile und Erfahrungen dieses Personenkreises kennenzulernen. Es ist erstaunlich, wie ausgesprochen lange Gespräche mit Stadträten beispielsweise möglich wurden (oft weit über eine Stunde!). Besonders die Behörden-Besuche haben uns deutlich gemacht: es ist vorteilhaft, Befragungen nicht allein durchzuführen: man erleichtert sich das Auftreten, die Gesprächsführung, die Kontrolle und das Festhalten der Ergebnisse.

In den zwei Monaten erreichten wir 25 Experten (sog. Schlüsselpersonen): Vertreter städtischer Behörden (Sozialamt, Bauamt, Polizei, Bürgermeister), der Kirchen, der Presse, der städt. Baugesellschaft und sozialer Einrichtungen im Wohngebiet selbst. Manchmal klärte sich dabei für uns die Frage, warum bei diesem oder jenem Problem der Bevölkerung bisher nichts unternommen worden ist.

Über 200 Gespräche führten wir mit Betroffenen im Dicken Busch, mit 125 Frauen, 25 Männern, 41 Ehepaaren, 12 alten Leuten. Die große Zahl der befragten Frauen zeigt, daß der Wohnbereich in einem hohen Maße Lebensbereich der Frau ist. Noch stärker ist allerdings die Gruppe der von uns nicht befragten Kinder, sehr

Gossner Mission

klein die Zahl der alten Leute: in den Häusern des sogenannten sozialen Wohnungsbaus sind sie fast überhaupt nicht anzutreffen.

Durch einen freien Mitarbeiter einer Zeitung kamen wir mit der lokalen Presse in Kontakt. Die Bereitschaft, über unsere Arbeit zu berichten, kam uns gelegen, weil wir wünschten, durch Artikel die für eine Aktivierung wichtige Neugier unter der Bevölkerung auch über diesen Weg zu wecken. Anfang Februar erschien ein erster langer Artikel mit der Überschrift: ›Herausforderung zur Aktivierung der Eigenkräfte – Zwei junge Männer im Dicken Busch – Vereinigung von Außenhilfe und organisierter Selbsthilfe‹. Auch eine zweite lokale Zeitung brachte bald darauf einen ausführlichen Bericht. (Rund $^2/_3$ der Bürger halten eine Lokalzeitung.) Wir gewannen allerdings den Eindruck, daß diese (durch Bild-Blickfang) nicht zu übersehenden Zeitungsinformationen (später durch andere Zeitungen verstärkt) in der Siedlung selbst kaum aufgenommen worden sind.

3. Aktion (Bürgerversammlung)

Im Verlauf der aktivierenden Befragung stellte sich immer deutlicher heraus, daß es mehrere Punkte gab, die Ärgernis unter der Bevölkerung erregten. Entsprechend verstärkten wir in unseren Gesprächen den Bereich der Fragen nach Ideen und nach Wegen möglicher Veränderungen (Aktionsfragen), um auf eine (von Bürgern angeregte) Versammlung als erste gemeinsame Bürgeraktion hinzuarbeiten: Was könnte man tun, wenn ein einzelner ›ja doch nichts erreichen kann‹? Bis zu einem günstigen Termin Anfang März erreichten wir knapp 20 % der Haushaltungen. Durch Presseartikel und Handzettel wurde die gesamte Bevölkerung von uns zur Bürgerversammlung eingeladen:

Sozialer Arbeitskreis für Wohnfragen in Neubaugebieten (mit Anschrift)

In den vergangenen zwei Monaten wurde im Dicken Busch eine Umfrage durchgeführt. Über 200 Familien haben über ihre Erfahrungen in der Siedlung Auskunft gegeben.

Auf mehrfache Anregung findet nun eine *Bürgerversammlung* im Dicken Busch statt. Termin und Ort . . .

Tagesordnung:

1. Bericht über die Untersuchung
2. Diskussion über vorgebrachte Mängel und über Vorschläge zur Verbesserung (Spielmöglichkeiten . . . Kurse in der Siedlung . . .)

Nutzen Sie diese Gelegenheit, mit anderen Bürgern anstehende Probleme ihrer Siedlung gemeinsam anzufassen!

Unterschriften

Den Bürgermeister und andere Vertreter der Stadt baten wir schriftlich, der Versammlung fernzubleiben, mit der Begründung:

»Vor diesem größeren (?) Forum soll noch einmal geprüft werden, ob unsere Ergebnisse stimmen, vor allem aber, ob die Bewohner die anstehenden Probleme so ernst nehmen, daß sie bereit sind, selbst daran weiter zu arbeiten. Voraussetzung ist, daß die Bewohner sich selbst untereinander erst einmal abklären, und darum ist es wichtig, wenn am ersten Versammlungsabend noch keine ›Offiziellen‹ dabei sind. Sie hatten ja bei unserem Gespräch bereits die gleiche Meinung geäußert. Nun

Gossner Mission

wären wir sehr dankbar, wenn auch die zuständigen Dezernenten sich in gleicher Weise zurückhielten.«

Für den Ablauf der Versammlung entwarfen wir einen Plan, damit sie nicht ins Uferlose und ohne konkrete Ergebnisse verliefe:

1. Begrüßung – Vorstellung
2. Bericht (kurze Übersicht!) der Untersuchungsergebnisse (Positives, Mängel),
3. angegliedert: Ausschnitte aus der Veröffentlichung eines Beitrags der Stadt als Diskussionsgrundlage (›Auch Gemeindefürsorge muß ihre Grenzen finden‹)
4. Diskussion, die möglichst drei Phasen durchlaufen sollte: a) Entrüstungsphase, b) Ideen, c) Aktionen bei Aktionen: Gruppenbildung, Termine, Treffpunkte).

Minimalziel: Unterschriftensammlung in der Versammlung, evtl. ausgeweitet auf die Häuser.

Maximalziel: Ausschüsse (Spielmöglichkeiten, Kinderaufbewahrung, Planungsausschuß Dicker Busch II, Verkehrsverbindungen . . .), nächste Bürgerversammlung (Termin?): für Zwischenberichte und Diskussionen.

Es erschienen neben Schaulustigen und Vertretern der Presse etwa 100 Bürger aus dem Dicken Busch. Der Abend galt der Diskussion; sein Ablauf wurde – der Methode entsprechend – weitgehend der anwesenden Bürgerschaft überlassen.

IV. Sozialtopografische Analyse

In einer angeregten Diskussion wurden Mängel vorgetragen, die weitgehend denen der in der Befragung erhobenen entsprachen. Bei einer Auswertung und Beurteilung subjektiver Meinungen sollte man beachten: was an Wünschen, Klagen, Vorschlägen bei einer Befragung vorgebracht wird, ist stark beeinflußt von den Verhältnissen, aus denen man zugezogen ist. Selten reicht in der Regel die Vorstellungskraft über Selbsterlebtes hinaus. Es muß deshalb immer auch mit unkritischem Zufriedensein (Bedürfnislosigkeit) gerechnet werden (man ist wunschlos, weil Phantasie und andere Fähigkeiten auch andernorts niemals angeregt und ausgebildet worden sind!). Kollektive Bürgerinitiative an erkannten Problemen kann in einem Lernprozeß aus solcher Unmündigkeit herausführen. Es wird im folgenden nur skizzenhaft ein negativer Katalog aufgestellt:

Kontakte: Ein großer Teil der Bevölkerung leidet an Kontaktarmut, an Einsamkeit, Langeweile und fürchtet das Gerede der Nachbarn. Schlüsselaustausch und Kinderaufbewahrung werden selten praktiziert. Man hat nicht gelernt, sich die Umwelt zu erschließen und findet darum nicht den richtigen Weg zwischen Aufdringlichkeit und strikter Zurückhaltung. Der Rückzug in die Privatheit der eigenen vier Wände ist die notwendige Folge, und ›in der Wohnung wollen wir die Leute nicht haben‹. Das Ruhebedürfnis des erwerbstätigen Ehepartners und die Schichtarbeit erschweren die Kontaktaufnahme. Die Abneigung gegen Nahkontakte wird in der Regel als freiwillige Entscheidung mißverstanden: »Wir wollen keine Kontakte«; oder im Urteil über andere: »Die Hessen sind stur«. Mehr zufällig wird die Schwelle der Fremdheit durch sachbezogene Kontakte (familiäre Notlage, gleichaltrige Kinder, gemeinsame Aufgabe) überschritten.

Wohnerfahrungen: Der Haustyp bestimmt das Zusammenleben mit: Zuordnung der Wohnungstüren (wenn die Wohnung durchs Guckloch des Nachbarn einseh-

Gossner Mission

bar ist, besteht der Argwohn des Beobachtetwerdens), Treppenhaus oder Fahrstuhl (der Fahrstuhl sorgt für größere Distanz; in neutraler Anonymität fühlt man sich wohler). Kritik: nicht ausreichende Abstellplätze für Räder und Kinderwagen, unsachgemäße Einteilungspläne für den Trockenraum, zu kleine Kinderzimmer. Klagen beim freien Wohnungsbau: Zwang zu Fünfjahresverträgen, hohe Miete (5 DM/qm), fehlender Komfort. Zur Siedlung: zu breite Straßen (›Rennbahnen‹), verschandelte Anlagen, zu ländlich, Parkplatzwüsten.

Versorgungs- und Sozialeinrichtungen:

a) Einkauf: Zu kleine, konkurrenzlose Geschäfte mit überhöhten Preisen, eintöniges, zu klein gebautes Ladenzentrum, fehlende Waren für den täglichen Gebrauch, geringe Auswahl. Ein Zentrum für den täglichen Nahbedarf bedingt gute Einkaufsmöglichkeiten für den langfristigen Bedarf. Auch das wird vermißt.

b) Öffentlicher Verkehr: ein ›wunder Punkt‹: die Linie wird zu selten befahren, am Wochenende überhaupt nicht, während der Stoßzeiten sind die Busse überfüllt (›Sprottenkiste‹).

c) Ärztliche Betreuung: ›läßt sehr zu wünschen übrig‹: kein Kinderarzt, ein überlasteter praktischer Arzt.

d) Kinderspielmöglichkeiten: spontan und am eindeutigsten bemängelt. Ärger wegen der Sandkästen: zu viele Kinder, zu wenig Kästen, an falschen Stellen den Häusern zugeordnet, einige der prallen Sonne ausgesetzt. Fehlende Spiel- und Klettergeräte, keine Plätze für Ballspiele, der zentrale Spielplatz ist ›ein Witz‹. Heftige Erregung: ›Unsere Kinder öden herum‹; ›nirgendwo ist Platz, wo unsere Kinder bleiben können. Es wird dauernd auf ihnen herumgehackt.‹ ›Überall gibt es Ärger; nirgendwo ist Spielen und Toben erlaubt. Die schönen Anlagen werden verschandelt.‹ Ein Grund dieser Misere: Die Planer hatten eigentlich an den nahegelegenen Ostpark als Spielgelände gedacht. Sie haben aber nicht mitbedacht: Waldgebiete sind heutzutage als Spielgelände nicht geschätzt.

e) Kindergarten: Wie in anderen Neubaugebieten gibt es auch hier eine typische ›Kinderwelle‹. Sie erfaßt gerade das Alter bis zur Einschulung. Entsprechend kann der Kindergarten nur einen kleinen Teil des Bedarfs befriedigen.

f) Angebote: Veranstaltungen der Kirchengemeinden werden nur begrenzt ›gut‹ besucht. Gefragt sind Gymnastik, Turnen, VHS-Kurse, davon aber wird in der Siedlung nichts angeboten.

Die Leidtragenden der Mißstände sind vorwiegend die Kinder, die Jugendlichen und in besonderer Weise auch die jungen Mütter. Frauen haben sich deshalb auch in der Bürgerversammlung mit ihren Erfahrungen besonders deutlich zu Wort gemeldet, und eine Fülle der gemachten Vorschläge kam von ihnen.

V. Bildung von Aktionsgruppen

Da keine Vertreter von Institutionen, also keine ›Zuständigen‹ anwesend waren, sich Klagen und Forderungen anzuhören, um dann ›für die Leute etwas zu tun‹; da auch wir erklärten, wir seien nicht zuständig, die Beschwerden und Vorschläge weiterzuleiten, waren die Versammelten herausgefordert, sich selbst zu engagieren.

Gossner Mission

In eine kurze, aber deutlich spürbare Ratlosigkeit hinein kam der Vorschlag, gemeinsam etwas auf die Beine zu stellen. Daraufhin bildeten sich zwei Aktionsgruppen:

1. Dreizehn Frauen griffen spontan den Vorschlag einer Selbsthilfeaktion von Müttern (auf Gegenseitigkeit) zur Verwahrung von Kindern auf. Diese Aktionsgruppe ›Mütter helfen Müttern‹ hat seit März einige Male getagt, kam aber wegen der Schwierigkeiten (rechtliche Bestimmungen) nicht voran. Der Kreis schmolz zusammen, weil die Stadt aufgrund der ersten Bürgerversammlung sofort einen weiteren Kindergarten in Fertigbauweise zugesagt hat. Im Juli bestand die Gruppe noch, man wollte den Plan nicht fallenlassen. Nach Klärung der Versicherungsfrage und der Beseitigung finanzieller Probleme (die Stadt gab einen Zuschuß u. a. für Spielgeräte) konnte diese Selbsthilfeaktion anlaufen. Im März 70 beteiligten sich 10 Familien. Mütter als Mitarbeiterinnen stehen augenblicklich ausreichend zur Verfügung. Maximal 18 Kinder können am Dienstagvormittag betreut werden.

2. Dreizehn weitere Personen bildeten einen Bürgerausschuß. Die anwesenden Bürger beauftragten ihn:

Anfallende Probleme zu sammeln, Vorschläge auszuarbeiten, bald zu einer 2. Bürgerversammlung einzuladen, um das Erarbeitete zur Diskussion zu stellen. Wichtige Entscheidungen sollen den Bürgerversammlungen vorbehalten bleiben. Der Ausschuß legte in seiner ersten Sitzung fest:

Der Teilnehmerkreis an der Ausschußarbeit wird nicht begrenzt; sie soll auf eine möglichst breite Basis gestellt werden. Bei Gesprächen mit Behörden und Institutionen können keine verbindlichen Regelungen getroffen werden.

Die zweite Bürgerversammlung im Juni war mit 150 Personen noch besser besucht als die erste. Die Arbeitsgruppen legten in mehreren Kurzberichten Rechenschaft vor den Bürgern ab. Eingeladene Vertreter des Magistrats, der Bürgermeister, der Geschäftsführer der städt. Wohnungsbaugesellschaft konnten Stellung nehmen. Der Abend verlief entspannter als im März, wurden doch einige Ergebnisse gemeldet (ein Kindergarten im Herbst, eine wesentliche Vergrößerung des Spielplatzes, Kurse der VHS und Gymnastik in der Siedlung, verstärkter Busverkehr). Der Ausschuß wuchs auf über 20 Personen an.

Der erste Bürgerausschuß erlebte im Verlauf seiner Tätigkeit eine schwere innere Krise. Theoretisch hatte man sich fraglos auf eine partnerschaftliche Form der Zusammenarbeit geeinigt. Praktisch aber trug die Arbeit streckenweise starke paternalistische Züge: Informationen wurden vorenthalten, Vorstellungen anderer Mitglieder übergangen, Beziehungen ausgespielt. Nur die Besinnung auf die gemeinsam übernommene Aufgabe ließ den Kreis bis zur Juni-Versammlung durchhalten.

Angesichts dieser Krise war ein Trainingskurs für die neue Gruppe angebracht, bei dem die vorausgegangenen Krisen analysiert, typische Krisen und Phasen von Gruppen aufgezeigt, sowie Grenzen und Möglichkeiten für die zukünftige Arbeit abgesteckt werden konnten. Hauser hat aus der Soziologie und der Gruppendynamik ein Schulungsprogramm entwickelt, das in Form von sehr einfachen Schemata Hilfsmittel anbietet, die selbst Analphabeten verstehen können.

Mit Ausnahme dieses Trainingskurses ist die Arbeit seit unserem Weggang von Rüsselsheim Ende April von den Bürgern selbständig geleistet worden.

Zum 12. März 1970 lud der Ausschuß die Bürgerschaft zur 3. Versammlung ein. Mehrere Vertreter der Stadt und rund 100 Bürger erschienen, um sich über den Stand der Arbeit zu informieren (Kurzberichte über 9 Themenkreise). Die Spre-

Gossner Mission

cherin unterstrich, daß der Bürgerausschuß in keiner Weise als Verein anzusehen sei. Er habe weder einen Vorsitzenden noch einen Vorstand. Alle Arbeit sei nach wie vor öffentlich und nur sinnvoll auf breiter Basis. Im Verlauf des Abends beschlossen die Versammelten, den bestehenden Ausschuß durch vier gewählte Mitglieder als Repräsentanten der zahlreichen Neubürger zu ergänzen. Inzwischen ist ein ›Sportverein Disbu‹ gegründet worden (Gesundheitssport, bereits 100 Mitglieder, Kindergruppen; eine Jugendabteilung ist vorgesehen. Probleme: Übungsleiter, Sportplatzfrage). Ein ›Mütter-Notdienst‹ wurde während der Versammlung angeregt: wo dringend Hilfe auf Zeit in einem Haushalt gebraucht wird (plötzlicher Ausfall der Mutter), stellt sich eine Mitbürgerin zur Verfügung. Diese Aktion kann sofort anlaufen, weil sich 17 Frauen für diesen Dienst spontan meldeten. An 4 Stellen wird vermittelt, dort liegen Informationsblätter über diesen Notdienst aus (mit Namen, Anschrift, evtl. Rufnummer der freiwilligen Hilfskräfte).

Der Ausschuß beschäftigte sich in seiner nächsten Sitzung kritisch mit der Bürgerversammlung. Dabei stellte er heraus:

a) Der Zeitraum zwischen der 2. und 3. Versammlung war zu groß. Es hatte sich viel Stoff angesammelt, der Abend war entsprechend zu lang.

b) Der Abend war etwas spannungslos. »Wir haben zu viel Erfolge«. Die Stadtverwaltung geht bereitwillig auf alle Vorschläge ein und sorgte z. T. schon vorher für Abhilfe der beanstandeten Mängel.

c) Das Gespräch war vorwiegend ein Dialog zwischen Ausschuß und Vertretern der Stadtverwaltung im Stil einer öffentlichen Fragestunde.

d) Entsprechend kam das notwendige Gespräch zwischen Bürgerausschuß und Bürgern nur mangelhaft in Gang. Die »gewünschte Artikulation von Nöten und Problemen der Bürger kam viel zu kurz«, schreibt ein Ausschuß-Mitglied.

Der Ausschuß sieht sich vor folgenden Schwierigkeiten:

1. Man möchte nicht zur bloßen Meckerecke werden. Darum geht die Suche nach konkreten, auch langfristigen Aufgaben weiter.

2. Was kann getan werden, um die Ausschußarbeit auf eine breitere Basis zu stellen? Die Apathie, das Desinteresse eines großen Teils der Bevölkerung an der Veränderung gemeinsamer Lebensverhältnisse, ist keineswegs überwunden.

3. Wie kann der Lern-Prozeß in der Bevölkerung (nicht etwa nur im Ausschuß!) fortgesetzt (in Gang gebracht) werden, damit »die analytische Arbeit und bessere Kenntnis von Strukturen und Abhängigkeiten in unserem Wohngebiet wächst«?

»Es geht darum, daß wir uns auch an unserem Ort dem grundsätzlichen Auftrag des Menschen stellen, seine Welt bewohnbar zu machen«, heißt es im Informationsblatt des Bürgerausschusses für neu zuziehende Bürger in den Dicken Busch. Für weitere Schritte brauchten die Bürger nun auch dringend Außenhilfe.

VI. Überlegungen zur gesellschaftlichen Situation

»Ein (Mieter-)*Mitbestimmung*srecht der Bürger bei Angelegenheiten der Wohnungsbaugesellschaft mußte der Geschäftsführer aus juristischen Gründen von der Hand weisen. Wohl aber gestand er den Bürgern das ›Recht auf *Beratung*‹ zu«: Jede soziale Aktion, die Demokratie partizipierend zu verwirklichen sucht, ist politisch relevant. Wo Kräfte sich in Bewegung setzen, treffen sie auf autoritäre

Gossner Mission

Strukturen und Machtfaktoren, die die Verhältnisse unserer Gesellschaft bestimmen und die einer Entfaltung der Initiative von ›unten‹ entgegenstehen. So läßt sich verantwortlich ein Experiment auch im begrenzten Bereich nicht isoliert von gesamtgesellschaftlichen Strukturen durchführen. Die Beziehung einiger Probleme im Dicken Busch zu unserer gesellschaftlichen Lage in der Bundesrepublik sei thematisch an wenigen Punkten verdeutlicht:

A. Mietwohnungen

Die Freiheit des Lebens in der Privatwohnung beruhe vor allem darin, »daß sehr verschiedene Lebensvollzüge sich auf relativ kleinem Raum, ohne einander zu stören, entfalten können und nicht zu einer lebenshemmenden Einheit . . . zusammengebogen und zusammengezwungen werden.«[4] Zwar sei die Erwerbstätigkeit aus dem räumlichen Bereich des Haushalts hinausverlagert, keineswegs aber alle Arbeit. Menge und Qualität verschiedener Arbeitstätigkeiten werden im heutigen Wohnungsbau weitgehend falsch eingeschätzt. Sieht man einmal von immer wieder auftretenden und keineswegs unvermeidbaren Entwurfsmängeln ab, so läßt sich im Blick auf die Wohnungen grundsätzlich feststellen, daß sie für den überwiegenden Teil der Bevölkerung unzureichend sind. Bahrdt hat – ausgehend von den heutigen Bedürfnissen – errechnet, daß eine Dreizimmerwohnung mindestens 100 qm, wahrscheinlich sogar etwas mehr, erfordern dürfte.[5] Die Wohnungen im Dicken Busch liegen um rund 30 qm unter dieser Forderung. Es kommt hinzu, daß eine große Zahl von Familien nicht zu der für sie geeigneten Wohnung gelangt. »Gerade die junge, aber zur vollen Größe angewachsene Familie mit Kleinkindern brauchte am meisten Platz, möglichst auch einen Garten. In dieser Phase jedoch, in der der Mann oft der einzige Einkommensbezieher ist, und die nicht mehr erwerbstätige Ehefrau dennoch durch die Kinderpflege stark belastet ist, steht am wenigsten Geld zur Verfügung.«[6] Die Diskrepanz zwischen Bedürfnis und der Unmöglichkeit, das Bedürfnis durch Mieten einer angemessenen Wohnung zu decken, charakterisiert nicht allein die Lage auf dem freien Wohnungsmarkt. Auch vom ›sozialen‹ Wohnungsbau gilt, daß für Bezieher von durchschnittlichen Arbeitslöhnen (und an sie ist ja beim sozialen Wohnungsbau gedacht) geeignete Wohnungen nicht erschwinglich sind. Schuld an der Lage sind – neben Mietspekulationen, gegen die es praktisch keine gesetzliche Handhabe gibt – die heutigen Baupreise, deren Höhe (nach Bahrdt) zwei Ursachen hat: fehlende Rationalisierung im Bauwesen und kaum eingeschränkte Bodenspekulation, die in der Ideologie privaten Eigentumsrechts verankert ist. Mit dem Tabu der Besitzverhältnisse an Grund und Boden beschäftigt sich eingehend Mitscherlich. Er stellt fest, »daß die Notwendigkeit, zu einer Neuregelung der Bodenbesitzverhältnisse in den Städten zu kommen, ... eine Konsequenz der veränderten Lage darstellt, in der wir uns alle befinden.«[7] Diese Situation der urbanen Industriegesellschaft fordert die Suche nach einer Sozialgestalt. Der Begriff ›sozial‹ hat hier einen wichtigen neuen Akzent:

[4] H. P. Bahrdt: Humaner Städtebau. Überlegungen zur Wohnungspolitik und Städteplanung für eine nahe Zukunft. 2. Aufl. Hamburg 1968. S. 47.
[5] Vgl. aaO, S. 59.
[6] AaO, S. 41.
[7] A. Mitscherlich: Die Unwirtlichkeit unserer Städte – Anstiftung zum Unfrieden. 5. Aufl. Frankfurt aM. 1968. S. 20.

Gossner Mission

»Soziales Denken muß sich nicht mehr in erster Linie auf die materielle Armut beziehen, es muß in erster Linie die Zahl der Bewohner ins Auge fassen.«[8]

B. Bewegungsraum der Kinder und Jugendlichen

Die im Dicken Busch festgestellte Situation – die gewiß nicht nur hier anzutreffen ist (»Wir sehen keinen Anlaß zum Klagen; woanders ist es doch nicht besser!«) – wirft die Frage auf, ob sich unsere Gesellschaft ihrer Aufgabe und Verantwortung gegenüber diesen Altersgruppen wirklich bewußt ist. Wer fragt schon nach ihren tatsächlichen Bedürfnissen? Der Vorwurf der Kinderfeindlichkeit läßt sich schwer abweisen. Mag zwar auf dem Gebiet des Schulwesens in letzter Zeit manche Veränderung begonnen worden sein, so kann man das doch wohl kaum als die notwendige Experimentierfreudigkeit bezeichnen. Erziehung und Bildung auf die Eltern – genauer: auf die Mütter – abzuschieben, ist hinsichtlich der Schwierigkeit dieser Aufgaben in unseren Tagen fragwürdig.

Tatsächlich sind die Mütter angesichts unzureichender Räume, fehlender Spielmöglichkeiten und Einrichtungen, überfüllter Kindergärten und mangelhafter Schulsysteme gezwungen, eine Erziehungsarbeit zu leisten, der sie in gar keiner Weise gewachsen sein können. Leidtragende sind die Kinder, und dabei wiederum die Kinder, deren Eltern die geringste Ausbildung genossen haben. Wer setzt sich dafür ein, daß diese Altersgruppen sich in der ihnen gemäßen Freiheit entfalten können und die Fähigkeit erwerben, in den kommenden Jahrzehnten eine humane Welt zu bauen?

C. Bewegungsraum der Mütter und die Rolle der Frau in unserer Gesellschaft

Es ist wiederholt auf die inhumane Lage der Mütter mit kleinen Kindern hingewiesen worden. Der Frau wird dadurch jahrelang die Rolle eines Kindermädchens aufgezwungen, die sie unter oft sehr schwierigen Bedingungen erfüllen muß. Sie ist durch ihre Tätigkeit an den Wohnbereich gebunden, und auch der zeitliche Spielraum ist stark begrenzt. Da Wohnen und Erwerbstätigkeit in der Regel örtlich weit auseinander liegen, bedeutet das für die Frau das Ausscheiden aus dem Beruf, auch wenn sie aus finanziellen Gründen eigentlich erwerbstätig sein müßte oder aus Freude am Beruf ihn weiterhin ausüben möchte. Scheidet sie nicht aus, so ist das wiederum mit großen zusätzlichen Belastungen verbunden, einmal für sie selbst, insofern die Hausarbeit trotzdem noch wesentlich ihr aufgebürdet wird (ihr die Zeit zur Entspannung oder zum Ausgleich raubt), zum anderen für die Kinder (Schlüsselkinder-Problem u. a.) und für das Eheleben (z. B. arbeitet man innerfamiliär entgegengesetzte Schicht und sieht sich selten).

Was dem Mann selbstverständlich zugestanden wird (allerdings gibt es auch hier noch genug Fragen!): die Weiterbildung im Beruf, dessen Anforderungen sich verändern –, das ermöglicht man der Frau nicht in gleicher Weise. Sie verliert durch ihr jahrelanges Ausscheiden den ›Anschluß‹ und muß später in einer untergeordneten Position weiterarbeiten. Oder ihr wird gar von vornherein nicht dieselbe Chance beruflicher Tätigkeit zugestanden. Angesichts dieser Tatsache gälte es beispielsweise, die Halbtagsarbeit (wir stießen kaum auf sie) stärker zu ermöglichen

[8] AaO, S. 29.

Gossner Mission

(beamtenrechtlich z. B. anzuerkennen), die berufliche Weiterbildung in der Zeit, in der die Kinder ihre Mutter brauchen, zu garantieren und das Entmischen von Wohn- und Arbeitsgegend noch intensiver zu bremsen (sofern es sich um lärm- und schmutzarme Arbeitsplätze handelt). »Eine berufstätige Mutter, die in wenigen Minuten zu Hause sein kann, verliert keine wichtige Zeit des Zusammenseins mit den Kindern durch lange Verbindungswege.«[9]

D. Arbeitsplatz und Wohnbereich

Problemen, die sich aus der außerhalb des Wohnbereiches durchgeführten Erwerbstätigkeit für den Wohnbereich ergeben, sind wir nur in begrenztem Maße nachgegangen. Charakteristisch für die Opelstadt ist natürlich die große Zahl der Opelbeschäftigten in der Siedlung. Besonders durch den sozialen Wohnungsbau werden Wohnungssuchende aus dem Einzugsgebiet des Automobilwerks hereingeholt.

Von diesem Betrieb wurde uns bei der Umfrage gesagt, er sei streng hierarchisch strukturiert. Das hat – für uns auffällig in den Opel-Werkswohnungen – zur Folge, daß man mit Kontakten zurückhaltend ist. Man kennt z. B. unter den höheren Angestellten die jeweilige Stellung des anderen im Betrieb. Neid- und Konkurrenzgefühle sind permanent gereizt, Statusangst und Leistungsdenken – durch einen interindividuellen Wettbewerb am Arbeitsplatz fest geprägt – verhindern die Entfaltung einer sozial geschmeidigen, die Rechte des anderen anerkennenden und lokale Öffentlichkeit fördernden Aktivität. Fehlende Mit- bzw. Selbstbestimmung im eigenen Arbeitsbereich, damit verbundenes paternalistisches Gebaren Vorgesetzter (und sei dieses noch so mild), erstickt jede Eigeninitiative auch außerhalb der betrieblichen und behördlichen Arbeitsplätze. Demzufolge liegt eine Ursache der Isolation zur Individualität und der Unfähigkeit zur Ausbildung demokratischen Verhaltens in der Struktur unseres Wirtschafts- und Verwaltungssystems.

Ein anderes Problem, das der arbeitsbedingten Zeit, ließ sich in besonderer Weise bei den Mietshäusern des freien Wohnungsbaus beobachten. Hier hatten wir Schwierigkeiten, überhaupt Menschen anzutreffen, weil sie durch lange Verbindungswege zur Arbeitsstätte in Frankfurt, Wiesbaden und anderswo erst spät zurückkehrten. Für diese Menschen ist der Dicke Busch lediglich Schlafstätte; sie finden zum Wohngebiet keine Beziehung, in ihm haben sie keine Bedürfnisse oder können sie hier nicht befriedigen, insofern die Freizeit auf ein Minimum zusammenschrumpft. Trotz sinkender tariflicher Arbeitsstundenzahl ist der Freizeitsektor nicht gerade groß. Manch einer leistet zusätzliche Überstunden, um mit der finanziell angespannten Lage (bei 70 qm 350,– DM Miete, zuzüglich laufender Kosten für Heizung, Strom, Umlagen) fertig zu werden.

Als Problem sei das der Schichtarbeit genannt. Sie schränkt eine geregelte Teilnahme an Aktivitäten stark ein, zumal unser Bildungsangebot fast überhaupt nicht mit dem Schichtsystem in Übereinstimmung gebracht worden ist. Der Schichtarbeiter verliert den ›Anschluß‹, wenn er in Kreisen, Vereinen, Kursen etc. immer wieder aussetzen muß. Eines Tages zieht er sich ganz zurück. Was können ihm Appelle helfen?

[9] AaO, S. 15.

Gossner Mission

E. Interessenkonflikte

Es gehört zur alltäglichen Erfahrung, daß sich aus dem Zusammenleben vieler verschiedener Menschen und von unterschiedlichem Alter Konflikte ergeben. Dann ist das Klima im Hause mitunter schlecht bis feindselig. Nachlässigkeiten, permanente Übertretungen von Hausordnungspunkten, Mißstände durch ungenügende Ausstattung, Fehlplanung und hingeschleppte Reparaturen reizen zum Ärgernis auf. Vielfach kennt man die eigentlichen Ursachen der gereizten Stimmung nicht und personalisiert das Unbehagen, indem man ›Sündenböcke‹ ausfindig macht (Kinder, Ausländer, Eltern, die in ihrer Aufsichtspflicht versagen). Unsere Gesellschaft hat noch keine allgemein bekannte und anerkannte Form entwickelt, solche anstehenden Probleme in Häusern gemeinschaftlich in Angriff zu nehmen. Der Hausmeister kann eine solche Aufgabe in seiner Funktion als Hüter der Ordnung nicht lösen; er ist verlängerter Arm des Vermieters. Aber nur eine freiwillig akzeptierte Vertrauensperson (sei sie gewählt oder nicht) kann in der Lage sein, Haus- oder Blockbewohner auf ihre Interessen und Bemängelungen hin anzusprechen, sie evtl. zusammenzubringen, damit Gemeinschaftsprobleme als solche erkannt und ihre Ursachen erfragt werden. Das führt sofort zur Entspannung und kann zu gemeinsamen Aktionen führen, wenn sich z. B. die tatsächliche Nutzung von Anlagen oder Gegenständen im Widerspruch zu einem unsinnigen Hausordnungspunkt befindet oder eine Wasch- und Trockenordnung unzureichend ist, weil für sie nicht bedacht ist, daß Kleinkinderwäsche mehr als einmal wöchentlich gewaschen und getrocknet werden muß. In manchem Treppenhaus könnte auf diese Weise das Klima verbessert und damit das Zusammenleben wesentlich angenehmer gestaltet werden.

F. Gesellschaftliches, politisches Bewußtsein

Ein Haufen von Menschen, die sich in ihre Privatheit zurückziehen – so stellte sich uns der Dicke Busch dar –, kann als solcher kein politisches Bewußtsein und demokratisches Verhalten entwickeln. Wenn jemand aus seiner Vergangenheit diese Fähigkeiten in die Siedlung mitbringt, dann steht das auf einem anderen Blatt; und ob sich diese Fähigkeiten unter den ungewohnten Bedingungen einer Gesellschaft in einer städtischen Neubausiedlung bewähren, indem sie sich auf die neue Situation einstellen und dann wirksam werden, ist zusätzlich zu bedenken.

Will unsere Gesellschaft bis hin zur ›Basis‹ in allen Lebensbereichen wirklich demokratisch werden, dann muß sie auch in allen ihren Bereichen Verhaltensweisen durch Einüben aufbauen. Wie fast unmöglich das noch heute in der Wirtschaft, in der Verwaltung, wie schwierig das wohl auch im Bereich der Schulen ist, sei hier nur erwähnt. Die Chance der Einübung durch unpolitische, privatisierte Menschen in den Wohngebieten ist aber nicht minder gering. Kennen wir aber aus persönlicher Erfahrung keine Modelle des Zusammenlebens und -arbeitens in unseren eigenen Lebensbereichen, dann werden wir auch nie wirklich etwas von der sog. ›großen Politik‹ in Kommune und Staat verstehen, geschweige denn weltpolitisches Bewußtsein und weltweite Verantwortung entwickeln, die von uns heute durch die Situation gefordert werden. Darum ist es lebensnotwendig, auch im urbanen Bereich Formen zu erarbeiten, die einen Prozeß zur demokratischen Öffentlichkeit fördern; und mögen noch so viele Fehler und ermüdende Unzu-

Gossner Mission

länglichkeiten den Weg erschweren! »Die Bürger müssen Gelegenheit haben, sich selbst zu erfahren, sich in der Öffentlichkeit zum Kompromiß bereit finden und dennoch ihre Einsicht nicht verraten.«[9a]

Unüberlegtes, perfektioniertes Handeln etablierter Institutionen (Behörden, Organisationen) an entstehender Bürgerinitiative vorbei muß den Demokratisierungsprozeß ersticken, statt ihn in Bewegung zu halten, d. h. statt den Abstand zwischen Eigenverantwortung und Selbstbestimmung von Gemeinwesen und institutioneller Versorgung durch Zusammenarbeit mit den Bürgern zu mindern. Das sollte jede Institution bei ihren Entscheidungen, die sie ›für andere‹ trifft, unbedingt berücksichtigen.

VII. Aufgaben der Kirche[10]

Für die kirchliche Gemeindearbeit muß man sich über folgende Punkte im klaren sein:

1. Was ist die Zielvorstellung kirchlicher Gemeindearbeit in Neubaugebieten?
2. Auf welche typischen Verhaltensweisen der Bewohner von Neubaugebieten ist Rücksicht zu nehmen?
3. Wie muß die Strategie aussehen?

1. Die Zielvorstellung kirchlicher Gemeindearbeit in Neubaugebieten

Geht man von den volkskirchlichen Verhältnissen aus, nach denen über 90 % der Bundesbürger die Arbeit der Kirche durch die Abgabe der Kirchensteuer unterstützen, dann muß sich schon allein aus äußeren Gründen die Kirche allen Menschen verantwortlich wissen. Ein konventikelhaftes Eigenleben ist nicht möglich.

Die Kirche als institutionalisierte Ausdrucksform des Evangeliums hat entscheidend dienende – besser müßte man sagen: Menschen befähigende – Funktion, und in ihrem Befähigen zeigt sich ihr Auftrag: die Befreiung des Menschen aus Unmündigkeit, falscher Abhängigkeit und aus Vereinzelung hin zur Verantwortlichkeit für den Nächsten und seine Umwelt.

Die Kirche muß aber zugleich Ausdrucksform der jeweiligen Zeit und Umwelt sein. Sie muß sich, um für den Menschen da zu sein, auf die je neue Situation einstellen und einpassen können, und das heißt: sie wird notwendigerweise von den durch die gesellschaftliche Entwicklung bedingten Strukturwandlungen abhängig sein. Nur so kann sie zu einer ständigen Erneuerung und zu einer Veränderung des status-quo beitragen.

Mit der Errichtung einer Pfarrstelle und eines Gemeindezentrums im Dicken Busch sollte sich die ev. Kirche im klaren sein, daß sie und das katholische Zentrum neben Schwesternstation, Schule und Kindergarten die einzigen Institutionen sind, die für die Entstehung eines lebendigen Gemeinwesens in entscheidendem Maße zuständig und verantwortlich sind.

[9a] AaO, S. 78.

[10] Eine *theologische Reflexion* katalytischer Sozialarbeit (nach einer Darstellung der Methode und einer allgemeinen Beschreibung zweier Modelle: in Rüsselsheim und einer Obdachlosensiedlung im Ruhrgebiet) findet sich in: RADIUS Heft 3 (1969) S. 44 ff.

Gossner Mission

Wenn christliche Verkündigung sich nicht darin konkretisiert, daß sie die Fremdheit und Verunsicherung der Menschen in der neuen Umgebung überwinden hilft, und sich in dieser Beziehung ganz auf die jeweiligen Situationen einstellt, hat sie ihren Auftrag verfehlt. Sie wird einem isolierten Eigenleben verfallen und die sich ständig wandelnden Probleme aus den Augen verlieren.

Daraus ergeben sich drei Aufgaben für die Kirche:

a) Sie muß in ihrem Dasein (Gebäude und menschlicher Präsenz) und in ihren Veranstaltungen Sammelpunkt und Austragsort aller entstehenden Probleme sein. Sie muß für den Menschen (für den Einzelnen und für die Gruppe) da sein.

b) Sie muß Menschen zusammenbringen, damit neue Lebensgemeinschaften entstehen, um einen Bereich der gegenseitigen Verantwortung und Stützung zu schaffen.

c) Sie muß Menschen befähigen, auch außerhalb des institutionell kirchlichen Bereiches menschliches-christliches Leben führen zu können, d. h. im Alltag der Welt alle neu aufkommenden Situationen mündig zu meistern und nicht zu resignieren.

2. *Allgemeine Verhaltensweisen der Bewohner von Neubaugebieten*

Die Befragung zusammenfassend seien noch einmal typische Verhaltensweisen der Bewohner dargestellt:

a) Einerseits will man keine Kontakte, an Veranstaltungen ist man nicht interessiert, der Abend steht dem Privatleben (sprich: Fernsehen) zu, andererseits verspüren viele untergründig Isolation, Verunsicherung und auch die Notwendigkeit des Angewiesenseins auf andere. Frauen, die auch tagsüber in dem Gebiet leben, spüren die negativen Folgen stärker, vor allem während der Abwesenheit des Mannes.

b) Schichtarbeit ist ein nicht zu übersehender Faktor, denn es werden dem Manne nicht nur kulturelle Möglichkeiten (und sei es durch das Fernsehen) geraubt, sondern sie tangiert auch entscheidend das Familienleben.

c) Die Kirche – das betrifft in besonderem Maße die evangelische Bevölkerung – ist fast ganz aus dem Blickfeld geraten. Sie gehörte bei den einen oder anderen dem früheren Wohnbereich an. Registriert man sie, dann assoziiert man damit etwas weltfern Religiöses bzw. eine Versorgungsanstalt für bestimmte Lebensdaten. Für die Erziehung der Kinder wird sie akzeptiert (Kindergarten und Jugendstunden). Ein gesellschafts-politisches Engagement erwartet man nicht von ihr. Kirche ist ein Verein, der seine Veranstaltungen darauf anlegt, Mitglieder zu werben.

d) Man muß sich darüber klar sein, daß der Informationsfluß äußerst gering ist. Hinweise in Zeitungen werden kaum gelesen. Gemeindebriefe, besonders wenn sie als solche gekennzeichnet sind, verschwinden mit der Masse der täglich im Briefkasten vorgefundenen Reklame ungelesen im Papierkorb. Mündliches Weitersagen funktioniert nicht.

e) In der Konsumentenhaltung, in der täglich unzählige Anregungen auf den Menschen eindringen, übersieht bzw. vergißt man sehr schnell auch das noch so interessante kirchliche Angebot.

Alle diese Punkte machen deutlich, daß man nicht allein von einer bewußten Abneigung oder negativen Einstellung gegenüber der Kirche reden kann. Es ist allenfalls Gleichgültigkeit und Interesselosigkeit, vermutlich aber auch Hilflosigkeit

Gossner Mission

und Gehemmtheit. Diese Punkte zeigen aber auch die Schwierigkeit für die Kirche, an einen größeren Kreis von Menschen heranzukommen.

3. Strategie

Voraussetzung für eine intensive Gemeindearbeit sollte darin bestehen,

a) daß man sich immer wieder die soeben genannten typischen Verhaltensweisen der Bewohner bewußt macht und sie bei den Planungen berücksichtigt und

b) daß jedes Vorhaben auf tatsächliche Bedürfnisse der Bewohner zugeschnitten ist. Es gilt also das Geschehen in der Siedlung sehr genau zu beobachten und zu verfolgen.

In methodischer Hinsicht sollte sich der Pfarrer der Rollen, die er auszuüben hat, bewußt sein: Er ist zunächst Vertreter einer Institution (»Institutionsführer«) und hat bestimmte festumrissene Aufgaben zu erfüllen (z. B. Amtshandlungen). Darüber hinaus hat er die Möglichkeit, frei und unabhängig auf das Gemeinwesen einzuwirken. In mancher erfolgreichen Gemeindearbeit geschieht das so, daß er sich persönlich stark engagiert und alle anfallenden Probleme aufgreift, um sie im Alleingang – bzw. mit »Mit«-Arbeitern – möglichst zügig und rationell zu lösen. Durch solch eine Arbeitsweise wird er zwar schnell Achtung und Anerkennung bei der Bewohnerschaft gewinnen, die Gemeindearbeit hängt aber weitgehend von ihm als einer starken Persönlichkeit ab, und sie wird mit seinem Fortgang bald zusammenbrechen.

Um aber den oben skizzierten Aufgaben der Kirche besser gerecht zu werden, sollte sich ein Pfarrer als »Einflußführer« verstehen, der Menschen befähigt, daß sie lernen, selbständig ihre Aufgaben zu bewältigen. Er sollte Katalysator in den verschiedensten Konfliktsituationen sein und sich möglichst bei der Lösung und Ausführung zurückhalten.

Gottfried Weber · Bemerkungen zum »Dicken Busch«

Herr Lichtlein fährt mit der Straßenbahn in eine neue Siedlung am Stadtrand. Er wird dort in der nächsten Zeit eine Dreizimmerwohnung beziehen. Das ist nicht gerade komfortabel, denn Herr Lichtlein hat zwei Kinder, einen siebenjährigen Jungen und ein vierjähriges Mädchen, aber immerhin hat er schon sechs Jahre auf eine Wohnung gewartet und da ist man nicht mehr wählerisch, außerdem verdient er 800,– DM im Monat und die Dreizimmerwohnung kostet »nur« 280,– DM gegenüber den 340,– DM, die er für eine Vierzimmerwohnung bezahlen müßte.

Gossner Mission

Kirche und Macht

Studientext einer Kommission
des Protestantischen Kirchenbundes
von Frankreich

(Fédération Protestante de France)

Übersetzung und Begleittext: Françoise und Martin Koschorke

Gossner Mission

Brief des Präsidenten des Protestantischen Kirchenbundes von Frankreich (Fédération Protestante de France)

An die Kirchen, Institutionen, Werke und Gruppen
des Protestantischen Kirchenbundes von Frankreich

November 1971

Liebe Brüder und Schwestern,

die Vollversammlung des Protestantismus in Grenoble hatte empfohlen, „der Protestantische Kirchenbund von Frankreich möge den Kirchen Mut machen, sich in aller Aufrichtigkeit über ihre tatsächlichen Beziehungen zur bestehenden wirtschaftlichen und politischen Macht klar zu werden und sich zu fragen, welche Art von Beziehungen eigentlich ihrer Sendung entsprechen würde".

Im Januar 1970 hat der Rat des Kirchenbundes eine Arbeitsgruppe mit der Überlegung beauftragt, wie dieser Empfehlung am besten entsprochen werden könne. Die Aufgabe war nicht nur wegen des Themas schwer zu lösen. Es war auch nicht leicht, die berufenen Persönlichkeiten, die alle sehr beschäftigt sind, zusammenzubringen. Ein erster Text wurde erstellt und im Juni 1971 hat der Rat dem Studium dieses Textes einen halben Tag gewidmet und mehrere, nachträglich schriftlich formulierte Einwände vorgebracht, die die Arbeitsgruppe in zwei weiteren Sitzungen alle sorgfältig geprüft und zum Teil berücksichtigt hat.

Die überarbeitete endgültige Fassung lag am 3. Oktober 1971 vor. Der Rat hat sie, der üblichen Redewendung folgend, „zur Kenntnis genommen" und mich beauftragt, sie den Kirchen, Institutionen, Werken und Gruppen, aus denen der Protestantische Kirchenbund besteht, als Studientext zuzuschicken.

Es wäre erstaunlich, wenn ein Text dieser Art, der, um sein Ziel zu erreichen, zu Recht eine deutliche Sprache spricht, in allen Teilen von jedem Mitglied eines Rates gutgeheißen würde, der, dem Bild des französischen Protestantismus entsprechend, sehr unterschiedlich zusammengesetzt ist. Bei der Besprechung des Textes sind Bedenken geäußert worden, die das Ganze, den einen oder anderen Teil bzw. Abschnitt, vor allem Kapitel 7, und hin und wieder auch den Stil betreffen. Weiter wurde gebeten, an das Informationsschreiben des Rates vom März 1963 über „die gleichbleibenden Elemente einer christlichen Sozialethik" zu erinnern, in dem das Problem anders angegangen wird.

Indessen scheint die vorliegende Arbeit, so wie sie ist, den Empfehlungen von Grenoble zu entsprechen, und bietet möglicherweise eine Anregung zu jener aufrichtigen Selbstprüfung in den Kirchen, zu der wir Mut machen sollten. In der Einführung des Textes sind die Bedingungen, unter denen er entstanden ist, genau beschrieben. In mühevoller Arbeit haben die Autoren, die keine einheitliche Gruppe bildeten, versucht,

Gossner Mission

sich so gut wie möglich zu verstehen; sie waren ganz ohne Zweifel um Treue und Gehorsam gegenüber dem Evangelium bemüht. Dies dürfte es dem Leser erlauben, den Text anzunehmen und sich ausführlich mit ihm zu beschäftigen.

Kein Gemeindeglied — und keine Gemeinde — wird, selbst wenn sie an bestimmten Stellen des Textes oder sogar an der gesamten Analyse Anstoß nimmt oder sich darüber erregt, nach genauer und aufmerksamer Lektüre der Einführung leugnen können, daß der Text dazu helfen kann, sich eines wichtigen Problems bewußt zu werden, das aus Gründen, die vermutlich alle schlecht sind, zu oft und zu lange von der Liste der Angelegenheiten gestrichen war, die Christen etwas angehen.

Jean Courvoisier

Hinweis: Es ist klar, daß die Kirchen und Gruppen selbst bestimmen müssen, wie sie bei der Beschäftigung mit dem vorliegenden Text verfahren wollen. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, daß die Autoren sich in der Einführung bereit erklären, an der Diskussion teilzunehmen.

Der Protestantische Kirchenbund wäre allen Gruppen, die an dieser Frage arbeiten wollen, dankbar, wenn sie ihm, im Hinblick auf die Vollversammlung im November 1972, ihre Stellungnahmen vor den nächsten Sommerferien zusenden könnten.

Gossner Mission

Kirche und Macht

1. Einführung

Es ist nicht die Absicht des vorliegenden Textes, eine erschöpfende Darstellung des Themas zu bieten. Der Auftrag der Arbeitsgruppe, die den Text verfaßt hat, ließ sich nur in Gestalt einer ersten Erkundung in einem umfangreichen Gebiet durchführen. Der Bericht über diese Erkundung ist notwendigerweise — und das zeigt zugleich eine Begrenzung an — von den Frage- und Einstellungen derer geprägt, die an ihr teilgenommen haben, trotz der Anstrengungen, die sie unternommen haben, um ihren Horizont zu erweitern.

Auf welche Art und Weise wird sich der Text als Diskussionsbasis in Gemeinden und Gruppen verwenden lassen? Die Autoren sind der Meinung, daß er eine sinnvolle Funktion erfüllen kann, wenn man ihn als das vorläufige und verbesserungsbedürftige Ergebnis eines Dialoges betrachtet, der in ihrer Gruppe begonnen, sich dort entwickelt und anschließend zwischen den Verfassern und dem Rat des Protestantischen Kirchenbundes von Frankreich stattgefunden hat.

Die Autoren bildeten keine einheitliche Gruppe. Keiner von ihnen würde den Text, den sie zusammen erstellt haben, so wie er ist, allein unter seinem Namen herausbringen. Wenn sie ihn gemeinsam der Öffentlichkeit übergeben, so deshalb, weil dieser Text eine Synthese unterschiedlicher Meinungen darstellt, der sie sich anschließen können. Als befriedigend kann diese Synthese gelten, insofern sie bereits in der Ausdrucksweise, der sie sich bedient, deutlich macht, daß Fortschritte in Richtung eines guten gegenseitigen Verstehens gemacht worden sind und Möglichkeiten zur Fortsetzung sinnvoller Studienarbeit bestehen. Ein erster Entwurf ist dem Rat des Protestantischen Kirchenbundes von Frankreich vorgelegt worden. Daraufhin gab es einige Verbesserungen am Text, die die Gefahr von Mißverständnissen beseitigen sollten und hinter denen die Absicht stand, den Dialog über die Autorengruppe hinaus auszudehnen.

An diesem erweiterten Dialog sollten auch diejenigen teilnehmen, die den Text später als Grundlage zu weiterem Nachdenken benutzen wollen. Die Autorengruppe ist gerne bereit, dabei aktiv mitzuwirken, wenigstens in einer ersten Phase. Wie das geschehen kann, müßte noch festgelegt werden.

In ihrem eigenen Interesse sollten diejenigen, die an dieser Arbeit teilnehmen wollen, konkrete Untersuchungen der Mechanismen in einem begrenzten Ausschnitt des wirtschaftlichen Lebens ihrer Umgebung anstellen. Es empfiehlt sich, das zusammen mit anderen aus dem gleichen Ort oder der gleichen Gegend zu tun. Die in der Anlage beigefügten Projektvorschläge versuchen zu zeigen, wie solche Untersuchungen organisiert werden könnten.

2. Kurzer historischer Rückblick

2.1. Es muß gleich zu Beginn betont werden, daß nicht der Anspruch erhoben werden kann, in diesem Rahmen eine kritische Zusammenfassung der verschiedenen Konzeptionen zu geben, nach denen sich die Beziehungen zwischen der Kirche und den Machtinstanzen seit Konstantin gestaltet haben. Ein kurzer Überblick ist jedoch notwendig.

Gossner Mission

2.2. Zunächst sei daran erinnert, daß diese Beziehungen oftmals in der Vergangenheit und vielfach noch heute ein eingeengtes Verständnis der biblischen Texte, die von der Trennung der zwei Reiche sprechen, sichtbar machen[1]). Den Extremen dieses eingeengten Verständnisses (wie es sich in der lutherischen Orthodoxie und dem Pietismus in seinen verschiedenen Ausprägungen findet) zufolge, bezieht sich alles, was das Alte Testament sagt, speziell auf die jüdische Theokratie. Das Neue Testament, zeitgleich mit dem Römischen Reich, erkenne die Existenz der politischen Macht des römischen Kaisers und damit die Notwendigkeit an, dem Kaiser in dem begrenzten Bereich, für den er zuständig ist, Gehorsam zu leisten — nämlich bei der Aufrechterhaltung der weltlichen Ordnung, was im übrigen auf nichts anderes hinauslief, als daß er der Kirche die Freiheit lassen sollte, das Evangelium zu hören und zu verkündigen. Das Neue Testament spiele gelegentlich auf die wirtschaftliche Macht an, aber wie auf etwas Vorgegebenes, das niemanden, gleichgültig ob er über solche Macht verfügt oder ihr unterworfen ist, daran hindern kann, persönlich dem Glauben zu leben.

2.3. Vertreter einer konservativen Tradition haben lange Zeit behauptet, daß Kirche und Staat sich in bestimmten, besonderen Zeiten bei der Erfüllung ihrer jeweiligen Berufung in einem ausgewogenen Verhältnis befunden hätten: Ein Staat, der ohne übermäßige Gewaltanwendung die Aufrechterhaltung der Ordnung sichergestellt und im übrigen auf die Kirche gehört habe, hätte dafür gesorgt, daß sie in Freiheit das Evangelium hören, nach ihm leben und es verkündigen konnte. Aber hat es dieses Gleichgewicht zwischen den beiden Berufungen in Wirklichkeit jemals gegeben? Ist es wirklich gelungen, die Gewalttätigkeit der Ordnungsmächte im Zaume zu halten? Es ist unbestreitbar, daß die kirchliche Institution sich im politischen Bereich — aus eigenem Antrieb oder unter Druck — an zwei entgegengesetzten Extremen orientiert hat: Entweder hat sie, gelegentlich sogar unter Gewaltanwendung, den Herrschaftsanspruch über die politische Macht erhoben, ohne allerdings jemals einen dauerhaften Beitrag zur Errichtung eines gerechteren und weniger gewaltsamen politischen Systems zu leisten. Oder sie hat im Gegensatz dazu, mit dem Verlust der politischen Macht, vor allem nach der Reformation, die Rolle des Hauptvertreters, Komplizen oder passiven Zeugen einer ungerechten sozialen Ordnung akzeptiert. Sie hat es damit an Scharfsicht mangeln lassen, sie hat sich eine Basis zu Verhandlungen mit der politischen Macht verschafft, um für sich ein Minimum an Freiheit zur Meditation, zum Nachdenken und zur Unterweisung sicherzustellen, und sie zeigt sich erschreckt über die Gewalttätigkeiten, die der Unordnung dieser Welt entspringen.

2.4. In der Geschichte haben diese extremen Formen der konstantinischen Kirche im Vordergrund gestanden. Schaut man jedoch aufmerksamer hin, so wird deutlich, daß das Christentum in seiner jeweiligen geschichtlichen Gestalt durchgängig neben dem

---

1) Die Zwei-Reiche-Lehre, die nicht nur im Luthertum zu finden ist, muß bei Luther im Rahmen seiner Wiederentdeckung der Welt als des Ortes, an dem christlicher Gehorsam lebt, verstanden werden. Die Erneuerung, die dem Christen zuteil wird, kann sicherlich nicht durch diese Welt bewirkt werden, (das ist die Rolle des Evangeliums). Aber sie betrifft die Welt, weil sie den Christen zu einem tätigen Leben in dieser Welt befreit. Im übrigen spricht Luther von den zwei Reichen, sowohl um dem Staat zu verbieten, sich in die Evangeliumsverkündigung einzumischen, als auch um die Kirche vor der Selbsttäuschung zu warnen, sie verfüge über die Lösung politischer Probleme. Andererseits betont diese Lehre die Zweideutigkeit und Relativität jeden Handelns. Kein Handeln ist ohne weiteres mit dem Glauben oder der Erbauung des Gottesreiches identisch, kann davon jedoch auch nicht getrennt werden. Wenn die Zwei-Reiche-Lehre auch als Alibi für Rückzug aus der Politik und für verschiedene Ideologien hat dienen können, so darf die ihr zugrunde liegende ursprüngliche Absicht doch nicht übersehen werden. Anmerkung von Marc Lienhard. (Lutherischer Theologe, der zur Zeit in Verbindung mit dem Institut der Lutherischen Stiftung für ökumenische Forschung in Straßburg arbeitet. Die Übersetzer.)

Gossner Mission

konstantinischen einen „apokalyptischen" Pol aufwies. Es war infolgedessen bald Hort der Bewahrung, bald Triebfeder zur Infragestellung, manchmal beides zugleich. Nicht zu vergessen ist zwischen diesen beiden Polen eine hauptsächlich calvinistische Linie, die zwar weniger apokalyptisch ist als die Theologie eines Hus oder der Wiedertäufer, die aber nichtsdestoweniger im Rahmen einer weitgehend konstantinischen Perspektive die geistliche Bedeutung, die dem Aufbau des Staates zukommt, die Beziehung zwischen Rechtfertigung und Gerechtigkeit, die Verbindung, die zwischen Predigt des Evangeliums und dem Bemühen um die Errichtung einer menschlichen Ordnung besteht, äußerstenfalls auch die Widerstandspflicht gegen entartete Staatsgewalt unterstreicht. Innerhalb dieser Ausrichtung gibt es eine ganze politische Theologie oder Theologie des Politischen, die man gleichermaßen in verschiedenen angelsächsischen Strömungen findet und die dann in exemplarischer Weise als Folge der Männer des „religiösen Sozialismus" (oder „sozialen Christentums") bei Karl Barth und Josef L. Hromádka wieder auftauchen wird.

2.5. Schließlich sind im Verlaufe der Kirchengeschichte immer wieder revolutionäre Versuche unternommen worden. Sie sind Gläubigen zuzuschreiben, die keinerlei Mitschuld an einem nicht akzeptablen politischen und sozialen System auf sich laden wollten. Diese Versuche wurden gewaltsam unterdrückt und endeten in blutigen Mißerfolgen; außerdem trieben sie die etablierten Kirchen zur Unterwerfung unter die herrschende Gewalt als Garanten der Ordnung im weltlichen Bereich. Es ist anzunehmen, daß diese Mißerfolge, vom Fall der Hussiten abgesehen, nicht nur auf die heftige Reaktion der politischen Gewalt zurückzuführen sind, sondern auch auf das Fehlen einer theoretischen Auseinandersetzung mit der Frage und praktischer Erfahrung.

2.6. Die Interpretationsschwierigkeiten der biblischen Lehre von den Beziehungen zwischen Kirche und Macht sind auch bei der Anwendung auf ökonomischem Gebiet zum Vorschein gekommen. Die Kirchen der Reformation sind ohne Zweifel für das Erscheinen des Handels- und Industriekapitalismus mitverantwortlich. Ihre Verantwortung rührt von der Tatsache her, daß der Calvinismus den reformierten, von der Frage nach seinem Heil erlösten Christen aufforderte, seine Erwählung in der Ausübung seines Berufs/Berufung zu bekunden, und sich dem Aufbau des Staates zu widmen. Indessen haben die Kirchen zu jener Zeit keine Möglichkeit entdeckt, die gesamte Wirtschaftstätigkeit dem Urteil und der Hoffnung des Evangeliums zu unterwerfen. Sie beschränkten daher ihre Predigt im sittlichen Bereich auf die persönliche Ermahnung, die faktisch nur der Freiheit auf unternehmerischem Gebiet, deren politische und ethische Implikationen weiter unten zur Sprache kommen sollen, einen unmittelbaren Inhalt und Wirksamkeit in materieller Hinsicht zu geben vermochte.

2.7. Die verschiedenen Positionen, die die Kirchen und die christlich beeinflußten Bewegungen in der Vergangenheit gegenüber ökonomischer und politischer Macht eingenommen haben, sind häufig einer Beurteilung unterzogen worden. Diesen Weg schlagen die nachfolgenden Ausführungen nicht ein. Ein Rückblick und kritische Reflexion wären indessen nützlich, vor allem, um der Schwierigkeiten einer ethischen Interpretation der biblischen Lehre konkreter gewahr zu werden. Als Beispiel sei auf den in dieser Hinsicht erheblichen Wert des Buches von Eberhard Bethge hingewiesen[2]), das den geistigen und geistlichen Weg Dietrich Bonhoeffers in den dreißiger Jahren nachzeichnet. Hier beschränken wir uns auf die folgende Überlegung: Bis vor ganz kurzer Zeit wurde

---

[2]) Eberhard Bethge, Dietrich Bonhoeffer. Theologe — Christ — Zeitgenosse. Eine Biographie, 3. Aufl., München 1970 (Anmerkung der Übersetzer).

Gossner Mission

weder der Möglichkeit, wirtschaftliche und politische Phänomene zu verstehen, noch derjenigen, auf soziale Strukturen entschieden Einfluß zu nehmen, Beachtung geschenkt. Seit dem Ersten Weltkrieg zeigen sich zwar noch unbestimmte, ungeschickte, oft sogar gewaltsame Versuche, aber diese Möglichkeiten werden immer besser wahrgenommen. Dabei handelt es sich um eine Kulturerscheinung, von der bestimmte Aspekte weiter unten analysiert werden sollen. An dieser Stelle ist zu betonen, daß die Möglichkeit zum Handeln, wie vage und fragwürdig es auch sein mag, die Frage nach seiner Bedeutung aufwirft, und damit ein ethisches Problem, das die Erfahrungen aus der Vergangenheit nicht erhellen.

2.8. Endlich sei darauf hingewiesen, daß die Menschheit im Verlaufe ihrer Geschichte zwischen den beiden Extremen einer Vergottung und einer Negierung der öffentlichen Gewalt, besonders der Staatshierarchie, geschwankt hat. Die Bibel bietet in den Verstehensversuchen ihrer aufeinanderfolgenden Autoren unendlich nuancierte Aussagen. Vereinfacht kann man sagen, daß in ihr die öffentliche Gewalt in Erwartung der eschatologischen Vollendung als für das Zusammenleben der Menschen notwendig betrachtet wird, daß der Staat seine Autorität und seinen Zweck aber nicht in sich selber hat: Dem untertan, der durch die Handlungen der Menschen die Geschichte lenkt, ist ihm Gemeinwohl, Gerechtigkeit und Frieden aufgetragen. Wenn es daher zulässig ist, daß die staatliche Autorität, um diese Aufgabe zu erfüllen, Gewalt anwenden muß, so darf diese nicht willkürlich eingesetzt werden, sondern muß ohne Einschränkung dem Recht unterworfen bleiben. Und darum stellt sich die Frage, ob nicht angesichts der Gewaltanwendung seitens einer staatlichen Autorität, deren Machtfülle übermäßig geworden ist und mißbraucht wird, eine gewisse Gegengewalt zur Wiederherstellung recht gebrauchter Macht notwendig sein könnte. Wer zur staatlichen Macht Stellung bezieht, bezieht damit unweigerlich Stellung zum revolutionären Handeln, das die ersterere manchmal hervorruft. In den Rahmen dieses Konfliktes zwischen sich gegenüberstehenden Gewalten gehören die Aktionen gewaltlosen Widerstandes bestimmter Christen und Nichtchristen, die darauf hinweisen, daß das Ende der Geschichte zugleich auch das Ende, und nicht die Eskalation der Gewalt bedeutet.

3. Das Problem von Kirche und Macht seit der industriellen Revolution

3.1. Das Entstehen der Demokratie, das Aufkommen wirtschaftlicher Macht, die in der Lage ist, auf die politische Macht Druck auszuüben, die Gewerkschaftsbewegung, die meist ökonomische, aber auch politische Ziele verfolgt, Kapitalismuskritik und die Reaktion der totalitären Systeme — alle diese Tatsachen stellen jeden von uns vor die Frage seines Engagements — oder seines gewollten Nicht-Engagements — in den sozialen und politischen Auseinandersetzungen.

Diesem ethischen Problem gegenüber sind die Kirche und die Missionen lange Zeit gleichgültig geblieben, wenn auch die Bedeutung der entscheidenden Auseinandersetzungen mit der totalitären Macht des Nationalsozialismus (Barmen 1934; in Deutschland war dies eine Gelegenheit, die ganze Frage nach dem Verhältnis der Kirchen zur wirtschaftlich-politischen Macht in Vergangenheit und Zukunft einer „schmerzlichen Überprüfung" zu unterziehen) und der integrierten „sozialistischen" Gesellschaft (man denke an die theologisch-politischen Schriften und Stellungnahmen von Josef L. Hromádka/ČSSR, Helmut Gollwitzer/West-Berlin, Günter Jacob/DDR, Vitalij Borovoj und

Gossner Mission

anderen aus der UdSSR) weder verschwiegen noch herabgemindert werden soll. Zur Bildung eines neuen Bewußtseins trägt nicht nur das Erfordernis politischer Lehre und politischen Engagements bei, sondern auch die Notwendigkeit, daß die durch jahrhundertealte Verbindung mit der „bestehenden Unordnung" (Emmanuel Mounier) kompromittierte Kirche ihre Glaubwürdigkeit zurückerlangt, indem sie eine Freiheit wiedergewinnt und lebt, die nur als Solidarität mit den Geringsten, als Kampf um Gerechtigkeit und Beitrag zur Errichtung internationalen Friedens Sinn hat. In diesem Zusammenhang sind die bedeutenden Beiträge der großen ökumenischen Versammlungen von Oxford (1938) über die Weltkonferenz für „Kirche und Gesellschaft" (1966) bis Uppsala (1968) zu erwähnen.

Seit einigen Jahrzehnten indessen ruft dieses ethische Problem in Frankreich in der ganzen Kirche Stellungnahmen hervor und führt zu immer dringlicheren Aussagen und leidenschaftlicheren Kontroversen.

3.1.1. In den protestantischen Gemeinden Frankreichs, vor allem unter der jüngeren Generation, sind ziemlich allgemein bestimmte theologische Strömungen bekannt geworden, die hervorheben, daß Nächstenliebe angesichts der sozialen Ungerechtigkeit ein konkretes Engagement in der Welt erfordert, selbst auf die Gefahr hin, bestimmte Risiken einzugehen und sich wenigstens persönlich „politisch zu engagieren". Synoden und Nationalräte der Kirchen haben verschiedentlich an der Gesamtgesellschaft grundlegende Kritik geübt. Politik ist für den einzelnen Christen immer weniger tabu, wenn sie das in den christlichen Gemeinden vielleicht auch noch sein mag.

3.1.2. Es ist ein Gemeinplatz, daß der Mensch heute fast immer in einer allumfassenden und ihn prägenden Massengesellschaft lebt, ob er das will oder nicht. Diese Bewegung scheint unumkehrbar zu sein.

3.1.3. In den Ländern des Westens hat sich in den letzten Jahrzehnten die soziale Situation tiefgreifend gewandelt. Einerseits besteht immer noch ein — oft sogar sich vergrößernder — Abstand zwischen denen, die etwas haben, und denen, die nichts haben. Andererseits erscheint ein Teil der Arbeiter als privilegiert gegenüber der Unterentwicklung der Gastarbeiter, die solche Arbeiten ausführen, die die Arbeiter selbst oft verweigern (zumindest unter den Bedingungen, die die Arbeitgeber zur Zeit als normal betrachten). Privilegiert erscheinen sie auch im Vergleich zu den sozialen Gruppen, die in Bereichen neuer, aber wesentlicher Bedürfnisse — kulturelle Bedürfnisse, Bedürfnisse, am Leben der Gesamtheit effektiv beteiligt zu sein — der Verarmung anheimfallen.

3.1.4. Überdies ist mit dem Ende der Kolonialreiche ein Teil der öffentlichen Meinung — besonders eine große Anzahl von Christen — für die Situation der Länder in der Dritten Welt sensibel geworden. Diese Staaten sind wirtschaftlich von den westlichen Ländern abhängig. Ihr Entwicklungsstand erlaubt es ihnen nicht, sich die technologische Zivilisation anzueignen. Die Wertvorstellungen, denen sie nachstreben, sind wahrscheinlich nicht die der technologischen Zivilisation. Die Christen fühlen, daß diese Probleme, die die meisten von ihnen jedoch nur vage kennen, sie direkt angehen.

3.1.5. Angesichts all dieser Tatsachen ist den Kirchen„führern", Pastoren wie Laien, deutlich, daß ihnen die sich daraus ergebenden, sehr direkt ökonomischen und politischen Fragen nicht gleichgültig bleiben können. Aber wenige von ihnen haben zugleich Bildung und Wissen, Tatsachenkenntnisse und praktische Erfahrung genug, die man braucht, damit man sich über einen ersten Eindruck hinaus ein genaues Bild der Beziehungen

Gossner Mission

machen kann, die tatsächlich zwischen Kirche und Macht bestehen —, und damit man auch Vorstellungen entwickeln kann, wie diese Beziehungen sein könnten und müßten.

3.2. Aus theologischer Sicht zeigen diese Erörterungen vor allem, daß es nicht möglich ist, das Verhältnis von Kirche und Macht allein auf das Prinzip der Trennung der zwei Reiche zu stützen. Die Propheten haben der königlichen Macht ständig kritisch gegenübergestanden, weil sie sich für heilig hielt, gleichzeitig aber gewalttätig und von kurzsichtigen Interessen geleitet war. Man braucht bloß an die Haltung Jesajas vor dem Empfang der babylonischen Gesandtschaft durch Hiskia oder an Jeremias Einstellung gegenüber den Verteidigern Jerusalems zu denken. Die befreiende Kraft des Evangeliums zielt auf Kritik bestehender Macht. In diesem Sinne ist es unzulässig, der Macht — gleichgültig, ob es sich dabei um politische oder wirtschaftliche Macht handelt — den Charakter von etwas Heiligem zuzuschreiben oder ihr absolute Legitimität zuzuerkennen. Sie ist daher kritischem Urteil unterworfen.

4. Analyse der gegenwärtigen sozio-ökonomischen Entwicklung

4.1. So stellt sich ein Problem, das vor ungefähr zwei Jahrhunderten aufgetaucht, aber immer dringlicher geworden ist, heute dar. Zwischenzeitliche Erfahrungen und Überlegungen, wie auch die Kenntnis davon, wie umfangreich die zu berücksichtigenden Probleme sind, gestatten es, das Problem deutlicher zu formulieren.

4.2. Zu diesem Zweck soll zu Beginn der Versuch unternommen werden, die gegenwärtige Entwicklung der westlichen Wirtschaft so objektiv wie möglich zu beschreiben und zu erklären. Die westliche Wirtschaft versteht sich im allgemeinen zunehmend als freie Marktwirtschaft, als deren belebende Elemente man das Profitstreben bezeichnen kann sowie heftige internationale Konkurrenz, deren Schlagkraft auf dem Organisationsvermögen und der Fähigkeit zur technischen Erneuerung beruht.

4.2.1. Organisationsvermögen heißt: dank der rationalen Analyse der Produktionstechniken, der Kommerzialisierungs- und Managementmethoden zu größerer Effektivität, zu Massenproduktion bei immer niedrigeren Herstellungspreisen, zu wechselseitiger Anpassung der Bedürfnisse von Verbraucher und angebotener Ware sowie auch deren Aufmachung zu gelangen.

4.2.2. Fähigkeit zu technischer Erneuerung heißt: das systematische Bemühen, aus den Ergebnissen einer technischen und wissenschaftlichen Forschung, die selbst hauptsächlich auf wirtschaftliche Verwendbarkeit ausgerichtet ist, entweder neue Produktionstechniken (bzw. neue Management- oder Kommerzialisierungsmethoden) zu entwickeln oder Waren zu produzieren, die bisher unbefriedigte Bedürfnisse befriedigen bzw. bisher weniger zufriedenstellend und weniger umfassend befriedigte Bedürfnisse mit anderen Mitteln befriedigen.

4.3. Die zunehmende Konkurrenz führt zur Suche nach ständig besserem Organisationsvermögen und technischen Neuerungen. Darum wird der Einsatz menschlicher und finanzieller Mittel, die die verschiedenen Länder der technischen Forschung und der diese mit Ergebnissen versorgenden wissenschaftlichen Forschung widmen, nicht geringer, so aufwendig er auch ist; aufs Ganze gesehen wird der Aufwand sogar dauernd größer. Dabei regen natürlich auch das Ansteigen des Bildungsniveaus, der Wissensdurst und der Wunsch, den Bereich rationaler Erkenntnisse zu erweitern, die wissenschaftliche Forschung an. Zum großen Entsetzen bestimmter puristischer Forscher erkennen jedoch die Inhaber der öffentlichen und wirtschaftlichen Macht die Bedeutung der zuletzt genannten Fak-

Gossner Mission

toren nur an und gewähren nur dann entsprechende Mittel, insoweit die Ergebnisse den hochgespannten Erwartungen nach technisch-ökonomischen Neuerungen entsprechen.

4.4. Die Erneuerungsfähigkeit, die von einer in ständiger Entwicklung befindlichen wissenschaftlichen Forschung gespeist wird, ist heute so stark und weitverbreitet, daß sie alle Elemente der wirtschaftlichen Aktivität in Frage stellt, die den Menschen vor einiger Zeit noch festzustehen schienen. Keine sozialgeographische Karte bleibt über längere Zeit hinweg unverändert, demographische und ökonomische Größen können sich von einem Jahr aufs andere um einige Prozente verändern. Kein Unternehmen kann die Versorgungswege, über die es Rohstoffe und Energie bezieht, die beruflichen Fähigkeiten, die es von den bei ihm angestellten Arbeitern verlangt, und seine Absatzmöglichkeiten als feststehend betrachten. Kein Arbeiter entgeht der Notwendigkeit, mehr oder weniger häufig seinen Beruf zu wechseln, sich fortzubilden oder neue Qualifikationen zu erwerben.

4.5. Aufs Ganze gesehen spielen diese Entwicklungen innerhalb der allgemeinen Interdependenz, der wirtschaftliche Gegebenheiten unterliegen, und sind daher bis zu einem gewissen Grad erklärbar und vorhersehbar. Sie sind es jedoch nur bis zu einem gewissen Grad: Es dauert eine bestimmte Zeit, Instrumente zur Beobachtung und Analyse wirtschaftlicher Prozesse zu entwerfen und in Anwendung zu bringen; die zur Zeit verwandten Instrumente sind im wesentlichen etwa zur Zeit des Zweiten Weltkrieges und auf Grund der Erfahrungen der Weltwirtschaftskrise in den dreißiger Jahren entwickelt worden; daher entsprechen sie zum augenblicklichen Zeitpunkt nicht den Phänomenen — speziell dem Akzelerationsprozeß der technischen Entwicklung —, die es mit ihrer Hilfe heute genau zu verstehen gälte. Es ist notwendig, auf diese Tatsache hinzuweisen, denn es besteht die nicht zu unterschätzende Gefahr, daß die ökonomische Entwicklung undurchsichtig wird und zusammenbricht, weil die Hauptentscheidungszentren aus Mangel an soliden Informationen entscheidungsunfähig geworden sind. Sieht man jedoch einmal von der Gefahr eines Zusammenbruchs ab, so ist festzustellen, daß die Hauptentscheidungszentren seit 20 Jahren nach und nach die Möglichkeit erlangt haben, — und auch an ihr festhalten, — sich innerhalb von expliziten, einigermaßen (und vorläufig vielleicht) sicheren Zukunftsperspektiven zu bewegen und ihre Aktionsprogramme — man kann auch sagen, ihre Strategie, da sie sich mit Gegnern auseinanderzusetzen haben — in diesen Rahmen einzufügen.

4.6. Es gibt also die — zwar unsichere und auf eine kleine Zahl wichtiger Entscheidungszentren begrenzte — Möglichkeit, Handlungen zu planen und sie in rationale Verbindung mit einer bestimmten Zukunftssicht zu bringen. Diese Tatsache ist von grundlegender Bedeutung, denn sie macht verständlich, wie die wirtschaftliche Macht heute beschaffen ist, welche unterschiedlichen Entwicklungsmöglichkeiten sich für sie ergeben, und welche politischen und ethischen Probleme sie stellt.

4.7. Eine umfassende Analyse wäre zu umfangreich. Wir beschränken uns im Augenblick auf die Feststellung, daß nur mächtige Entscheidungszentren eine Strategie planen und in den Rahmen einer expliziten Zukunftsperspektive einfügen können. Um die Informationsgrundlagen zu solider Planung zusammenzubekommen, braucht man Macht. Da solide Planung nichts anderes ist als ein relativ eingeschränktes Bündel von Unsicherheitsfaktoren, braucht man Macht, um eine Strategie mit genügend verschiedenen Kombinationen zu entwerfen und in die Tat umzusetzen und um im ganzen Bereich dieses Bündels von Unsicherheitsfaktoren aktionsfähig zu bleiben. Daraus wird deutlich, daß in einer freien Marktwirtschaft die Anpassungs- und Überlebenschancen und die Möglichkeit zur Unabhängigkeit sich auf die Mächtigsten konzentrieren. Dabei handelt es sich um eine allgemeine Erscheinung, die zunächst für Unternehmen gilt, und die vor

Gossner Mission

allem den mächtigsten unter ihnen gestattet, nicht etwa sich den Bedürfnissen der Konsumenten anzupassen, wie sie behaupten, sondern solche Bedürfnisse zu wecken, die sich mit Hilfe der von ihnen benutzten Produktionstechniken bei größtmöglicher Rentabilität befriedigen lassen. Diese Erscheinung gilt auch für Nationen, und ebenfalls für Arbeiter. Es ist zu befürchten, daß in Zukunft nur Arbeiter mit einer guten Allgemeinbildung in der Lage sein werden, sich den ständigen Veränderungen anzupassen, die auf dem Arbeitsmarkt zu beobachten sind und die Verteilung der berufstätigen Bevölkerung auf Unternehmen, Regionen und Berufe berühren.

Diese Verschärfung in einem von den Starken beherrschten Wirtschaftsleben, in dem die Gefahr besteht, daß die Schwachen beseitigt werden, und in dem sie manipuliert werden, falls sie sich behaupten, ist mit dem Evangelium grundsätzlich nicht vereinbar. Angesichts dieses Phänomens sind verschiedene Linien der Reflexion und des Engagements denkbar. Die konservative Linie auf der einen Seite kann man ausschließen, weil sie die Anwendung von Gewalt und die soziale Ungerechtigkeit nur verstärkt. Auf der anderen Seite steht die radikale Ablehnung der technologischen und industriellen Entwicklung (eine Ablehnung, die zu einem Zeitpunkt, an dem die Bevölkerungsexplosion die Welt vor die Alternative wirtschaftlicher Effektivität oder des Dahinsiechens im Elend stellt, konkret schwer denkmöglich ist). Wenn man von diesen Extremen absieht, bleiben zwei Reflexionslinien übrig, eine reformistische und eine mit revolutionärer Zielvorstellung.

5. Der reformistische Denkansatz zur gegenwärtigen sozio-ökonomischen Entwicklung

5.1. Sind wir, wenn man von vornherein die Vorstellung einer radikalen Ablehnung der technischen Entwicklung ausschließt, dann in der westlichen Welt unausweichlich mit einer Zukunftsperspektive konfrontiert, in der die Hauptelemente des Wirtschaftslebens — und auf diesem Umweg auch die Hauptelemente des sozialen und politischen Lebens — vom Willen der Wirtschaftsvertreter der Mächtigsten bestimmt werden? Die Gefahr ist zweifellos sehr groß, aber nicht zwangsläufig, wie die Reformisten versichern. Es ist hier nämlich ein weiterer Tatbestand in Betracht zu ziehen: Jedes Entscheidungszentrum, das seine eigene Strategie einer expliziten Vorstellung von der Zukunft einfügen und daher das Ausmaß an Unsicherheit abschätzen möchte, ist logischerweise versucht, durch Absprachen mit anderen Wirtschaftsvertretern und vor allem der öffentlichen Gewalt das Ausmaß seiner eigenen Unsicherheitsfaktoren zu reduzieren. Solch ein Konzertierungsprozeß ist infolgedessen ein notwendiger Vorgang. Daher setzt er sich spürbar in allen großen Ländern durch, und sogar dort, wo auf politischer Ebene die Vorstellung einer Einflußnahme des Staates auf das Wirtschaftsleben verworfen wird. Der Konzertierungsprozeß gibt den Regierungen, jedenfalls in den mächtigsten Ländern, die Möglichkeit, auf die Entscheidungen der Wirtschaftsführer einzuwirken, ihre Entschlüsse, und letzten Endes die ganze Wirtschaftstätigkeit zu steuern.

5.2. Der Begriff Konzertierung ist natürlich sehr zweideutig. Wenn man ihn im umfassenden Sinne versteht, kann er die Zielvorstellung einer radikalen Umformung der gesamten Wirtschaftstätigkeit und deren politischer Bedeutung bezeichnen. An der technischen und wissenschaftlichen Entwicklung sind in der Tat die Regierungs- und Verwaltungsinstitutionen ebenso interessiert wie die sozio-ökonomischen Gruppen, die auf diese Institutionen Einfluß nehmen. Die technische und wissenschaftliche Entwicklung ermöglicht es den genannten Institutionen, sich, wenn sie es wirklich wollen, in eine Gesamtstrategie zu integrieren, um politische Ziele angehen zu können. Unter

Gossner Mission

bestimmten Bedingungen — etwa der, nicht in zu engen nationalen Grenzen zu handeln, oder der, nicht von vornherein eine Einschränkung der Marktfreiheit abzulehnen — ist es technisch möglich, sich vorzustellen, daß ein von einer aufgeklärteren und besser informierten öffentlichen Meinung gelenkter Staat sich zum Ziel setzt, soziale Ungerechtigkeiten nach und nach zu beseitigen, die grundlegenden individuellen und politischen Freiheitsrechte zu wahren und die Härten des Konkurrenzkampfes zu mildern.

5.3. Verläuft die Entwicklung der Konzertierungsvorgänge notwendigerweise in Richtung einer Intervention des politischen Willens auf die Steuerung des Lebens der Gesamtheit — und nicht nur des Willens derer, die wirtschaftliche Macht haben? Natürlich nicht. Alles hängt davon ab, wie der Konzertierungsprozeß beginnt und sich entwickelt. Wenn er sich in der Weise fortsetzt, daß die Inhaber wirtschaftlicher Macht ihn unter Kontrolle halten und ihn bewußt auf jenes Minimum beschränken, das sie brauchen, um sicherer planen zu können, dann ändern sich die Machtstrukturen nicht. Dabei wird die Gefahr der Desorganisation zwar besser gemeistert, aber ökonomische Macht und politische Herrschaft bleiben in denselben Händen. Es ist jedoch alles andere als sicher, ob eine solche begrenzte Kontrolle des Konzertierungsprozesses so leicht oder überhaupt möglich ist. Der unter dem Druck technischer Notwendigkeiten entstandene Konzertierungsprozeß erfordert in der Tat eine beträchtliche Zunahme wirtschaftlicher Informationen, und über diese sehr verschwommene Grenze hinaus eine Zunahme von Informationen über soziale und politische Tatbestände überhaupt. Aus diesem Grunde kann der Konzertierungsprozeß auf politisches Gebiet übergreifen, weil er infolge der notwendigen Entwicklung eines Informationssystems im weitesten Sinne des Wortes eine Umwandlung der Machtstrukturen bewirkt: Jede Machtinstanz (ob es sich um die Macht lokaler Stellen oder die von Betriebsräten handelt), die zur Zeit randständig ist, weil sie nicht über die zum Handeln notwendige Information verfügt, wird mit der Entwicklung des Informationssystems die Mittel erhalten, in der politischen Auseinandersetzung ihr Gewicht spürbar machen zu können. Die Analyse zeigt also die grundlegende Bedeutung des Phänomens der zunehmenden Verbreitung von Information (das seit einigen Jahren an die Einführung datenverarbeitender Techniken gebunden ist) und der entsprechenden Umwandlung der Machtstrukturen. Am Tage, an dem dies der politischen Welt zum Bewußtsein kommt, wird ihr die aufgezeigte Möglichkeit als kühner Reformismus erscheinen.

5.4. Wenn man diese kurze Analyse einmal als Grundhypothese akzeptiert, so läßt sich die Neuartigkeit dieses heute gestellten ethischen Problems unterstreichen. Ohne zu verkennen, daß jeder Mensch stark durch psychische und soziale Faktoren determiniert ist, interessiert sich die traditionelle Ethik hauptsächlich für jene begrenzten Bereiche, in denen der Mensch frei und verantwortlich handelt, und infolgedessen die Zukunftserwartung, die ihm das Evangelium verkündet, konkret zum Ausdruck bringen kann. Heute ist deutlich, daß der Mensch zwar gesamtgesellschaftlichen Mechanismen unterliegt, daß diese jedoch, wenn sie besser erkannt werden, nicht zwangsläufig wirken, und politischer Wille sie verändern kann. Und politischer Wille ist nicht nur, was auf der Ebene der Herrschaftsausübung anonym zum Ausdruck kommt; politischer Wille ist auch, was durch den Willen der Staatsbürger und durch die Verantwortung jedes Menschen entsteht, der in seinem Handlungsbereich die tiefgreifenden Veränderungen der heutigen Welt so lebt, daß er bei jeder Gelegenheit nachdrücklich seinen Willen zu erkennen gibt, die Veränderungen durchschaubar und vorhersehbar zu machen und Wahlmöglichkeiten zu lassen. Wenn man die Entwicklungsmechanismen und auch die Richtungen versteht, die diesen Mechanismen unter bestimmten Umständen kurz- oder langfristig gegeben werden können, dann ist es immer möglich, zu welcher sozialen Gruppe

Gossner Mission

man auch gehört, durch Worte oder Handlungen Wege zu zeigen, auf denen das gesamtgesellschaftliche Leben voller Hoffnung werden kann, voller Hoffnung für die Gesamtheit und für jeden einzelnen.

6. Der Denkansatz mit revolutionärer Zielvorstellung

6.1. Die Hypothese, daß eine Konzertierung wirklich möglich ist, bleibt jedoch unsicher. Werden sich die „Inseln der Rationalität", die heute hier und dort in der Wirtschaft bestehen, unter dem Druck ihrer eigenen Logik ausweiten, bis sie eine allumfassende Rationalität bilden oder werden sie nicht stets nur eine „Rationalität in Krümeln" bilden, die die dem Kapitalismus innewohnende Tendenz, daß die Stärksten den anderen ihre Herrschaft aufzwingen, weiter bestehen läßt? Oder wird weiter die entstehende allumfassende Rationalität auch die Staatsgewalt mit einschließen, die in Wirklichkeit nur das Instrument der wirtschaftlichen Macht ist, so daß die Konzertierung die Maske einer ausschließlich in der wirtschaftlichen Macht konzentrierten Kraft bleibt? Alle diese Fragen sind offen. Man muß wohl zugestehen, daß Nachdenken und Erfahrung deutlich zutage treten lassen, daß es unmöglich ist, Ungerechtigkeit und Gewalt der gegenwärtigen Gesellschaft zu reformieren, daß es unmöglich ist, auf diese Weise eine klar erkennbare, für die Menschen akzeptable Zukunft anzusteuern, die auf Hoffnung hin geöffnet ist. Die Verteidigungsmöglichkeiten der zur Zeit herrschenden, eng miteinander verflochtenen wirtschaftlichen und politischen Macht sind, wie es scheint, zu stark: sie können ohne Schwierigkeit die Informationsfreiheit einschränken und gleichzeitig den Anschein aufrechterhalten, sie bestehe weiter fort. Sie können die Entfaltung eines Kulturlebens sabotieren, das die Macht kritisiert. Es gelingt ihnen zu leicht, eine reformistische Linke hervorzubringen, die aus übermäßiger Sorge um Effektivität die lebenswichtigen Zentren des Konkurrenzkapitalismus nicht wirklich bedroht und an der lächerlichen Vorstellung von der Konsumgesellschaft festhält. Wenn die Verteidigung des gegenwärtigen Systems so wirkungsvoll bleiben sollte, wenn sein grundlegender Zwang nicht beseitigt werden kann, dann wird die Hoffnung des Evangeliums auf Gerechtigkeit — obwohl sie eine Friedenshoffnung ist — nur im revolutionären Kampf gelebt werden können.

6.2. Millionen von Menschen in aller Welt, darunter Christen, leben in dieser revolutionären Zukunftserwartung. Die Gründe, aus denen sie es tun, sind mit der oben kurz skizzierten reformistischen Analyse nicht unvereinbar. Die einzelnen Elemente dieser Analyse werden hier jedoch im Rahmen einer völlig anderen Gesamtinterpretation aufgenommen.

6.2.1. Die kapitalistische Gesellschaft hat ihre Strukturen nicht grundlegend verändert, obwohl sie einzelne Elemente umgewandelt hat, wenigstens nach außen hin. Die Masse der Arbeiter ist genötigt, ihre Arbeitskraft zu verkaufen, während bestimmte Gruppen, bestimmte Männer, die im allgemeinen zur selben sozialen Klasse gehören oder dieser Klasse auf Grund von Ausbildung oder Beruf zuzurechnen sind, dank der Entscheidungs- und Machtbefugnisse, über die sie verfügen, die Produktionsmittel besitzen und kontrollieren, die Arbeitskraft kaufen, sich die Verfügbarkeit über den Mehrwert vorbehalten — und das heißt den Profiit an sich reißen — und über die Investitionen entscheiden.

6.2.2. Von den Veränderungen, die sich in diesem System beobachten lassen, sind zwei besonders wichtig:

6.2.2.1. Sein Wirkungsbereich — und die entsprechenden Klassenkonflikte — dehnen sich heute über die ganze Erde aus.

Gossner Mission

6.2.2.2. Die Macht des Systems bleibt in ihrem Wesen gleich, ändert aber die Gestalt. Wegen der technologischen Revolution ist die Produktion in gigantischem Umfang gestiegen. Der sogenannte freie Markt ist zur Arena einer Schlacht geworden, in der jede wirtschaftliche Macht sich durchzusetzen sucht, indem sie Produkte an den Mann bringt, die beim gegenwärtigen und vorhersehbaren Stande der von ihr angewandten Produktionstechniken maximale Rentabilität sichern. Um zu überleben, muß die kapitalistische Gesellschaft heute auf unmittelbarere Höchstgewinne als einziges Ziel verzichten, um mit ihrer Macht eine allgemeine kulturprägende Funktion wahrzunehmen: nämlich soziale Übereinstimmung zugunsten des Wertsystems zu erreichen, auf dem die kapitalistische Gesellschaft beruht. Der Endzweck dieses Wertsystems entspricht keineswegs, wie behauptet wird, den grundlegenden Bedürfnissen der Massen, sondern dient in Wirklichkeit dazu, die Macht einer Klasse aufrechtzuerhalten und zu vergrößern.

6.2.3. Diese „kulturelle Einkreisung" will die Massen in den Maschen vorgefertigter Modelle fangen, wobei der „Verkauf" der Artikel von vorrangiger Bedeutung ist gegenüber den Artikeln selbst. Die Verfügung über die Massenmedien sichert dem System die Möglichkeit, auf der Grundlage neuer Mythen wie des Begriffes der Nützlichkeit, des stetigen Wachstums oder der Vorstellung, daß Fortschritt rational sei, eine einheitliche Sprache zu sprechen. Auf diese Weise schließt sich der Kreis der Maßnahmen zur Regulierung des Marktes und der sozialen Kontrolle.

6.2.4. Was kann in einer solchen Situation „Mitbestimmung" anderes sein als ein Alibi für Machtaufteilung und dadurch das Instrument zur Integration jener gewerkschaftlichen und politischen Institutionen, die das System angeblich in Frage stellen und von innen heraus verändern?

6.2.5. Wie ist es möglich, daß man nicht sieht, daß in unseren westlichen Gesellschaften und gerade auch in Frankreich die „öffentliche Gewalt" nicht neutral ist? Der Staat ist nicht jener höchste Schiedsrichter, der die Interessen der verschiedenen „sozialen Gruppen" in Übereinstimmung bringt. Er ist heute in der Hand von Kasten, die durch Herkunft, Bildung oder Interesse mit den Inhabern wirtschaftlicher Macht verbündet sind. Dieselben Männer sind oft nacheinander — manchmal sogar zugleich — Minister, Verwaltungschefs, Verantwortliche in Armee und Polizei und Inhaber der Produktionseinrichtungen und „Kommunikations"mittel.

6.2.6. Wie ist es weiter möglich, daß man nicht sieht, daß das kapitalistische System, gerade auch in Frankreich, zu seinem eigenen Vorteil die Mittel an Menschen und Rohstoffen einer bestimmten Anzahl industriell wenig entwickelter Länder in Europa und der Dritten Welt benutzt? Daß sich die Hilfe an die Dritte Welt, welche Absicht sich auch mit ihr verbinden mag, als ein Unternehmen der Beherrschung einer Kultur durch die andere herausstellt, weil gerade wegen des Elends dieser Länder, ihrer schnellen demographischen Ausdehnung und schließlich auch der Dringlichkeit der anstehenden Probleme stets der kürzeste Weg beschritten wird — und das ist der Ruf nach dem Arsenal, das die entwickelte Welt zur Verfügung stellen kann? Weil jedesmal, wenn zusätzliche Kaufkraft entsteht, schon ein in der entwickelten Welt erzeugtes Konsumgut vorhanden ist, das eine Verwendung und neue Absatzmöglichkeit sucht. Insofern sich die Entwicklung der Dritten Welt so abspielt wie hier beschrieben, stellt sie dann nur die Folge von Übertragungs- und Nachahmungsvorgängen dar und greift nicht auf die eigenständige schöpferische Kraft zurück, die dort besteht, und läßt daher nicht Freiheit entstehen.

6.2.7. Kurz, es ist vergeblich, auf eine Reform des Systems zu hoffen. Seine Mängel sind keineswegs etwa vorläufige Unvollkommenheiten, sondern in solchem Umfang konstitutiv für den Neokapitalismus, daß sie häufig seine Grundlagen bilden. So er-

Gossner Mission

lauben zum Beispiel Ineffektivität und Ungeschicklichkeiten der Beschäftigungspolitik, den Willen der Arbeiter zu unterdrücken, auf die Festlegung des Preises ihrer Arbeitskraft Einfluß zu nehmen. Ähnlich unzusammenhängend ist die gegenwärtige Städteplanungspolitik.

6.3. Die Analysen, auf denen der revolutionäre Zukunftsentwurf fußt, sind nicht auf diese Mängelerhebung beschränkt und auf die Behauptung, daß das kapitalistische System zerstört werden müsse, damit das allgemeine Wohl der industrialisierten Völker gesichert und die vitalen Interessen der Völker der Dritten Welt gewahrt werden können.

6.3.1. Gehen diese Analysen soweit, ein oder mehrere alternative Geselschaftsmodelle zur Wahl zu stellen? Es ist zunächst darauf hinzuweisen, daß zur Zeit nichtkapitalistische Gesellschaftsmodelle in Ländern mit unterschiedlichen historischen, kulturellen und ökonomischen Bedingungen erprobt werden. Die Erarbeitung eines revolutionären Entwurfs kann nur in einer bestimmten historischen Situation geschehen und erfordert zuerst eine kritische Analyse dieser verschiedenen Systeme, ihrer Schwächen und Fehler, aber auch dessen, was sie geleistet haben.

6.3.2. Die Hauptfrage jedoch ist die folgende: Wie läßt sich in einem Land wie Frankreich der Ubergang von einer Gesellschaft des gegenwärtigen kapitalistischen Typs zu einer Gesellschaft sozialistischen Typs verwirklichen? Dabei wäre eine Gesellschaft sozialistischen Typs eine Gesellschaft, in der das wirtschaftliche und politische Machtsystem in der Lage ist, die Wirtschaftstätigkeit und alle Entscheidungen, die die Sozialstrukturen und ihre in Zukunft notwendige Planung betreffen, auf die Befriedigung der grundlegenden Bedürfnisse der Gesamtheit und vor allem der sozialen Klassen und Länder auszurichten, die zur Zeit am meisten benachteiligt sind. Wie läßt sich dieser Übergang bewerkstelligen, ohne daß die Effektivität der industriellen Produktion gefährdet wird? Während diese Effektivität auf andere Ziele als die der Konsumgesellschaft auszurichten ist, muß sie doch gleichzeitig aufrechterhalten werden, damit auf Weltebene die dramatischen Probleme gelöst werden können, die das Elend in der Dritten Welt stellt, und die wegen der Bevölkerungsexplosion unlösbar zu sein scheinen.

6.3.3. Auf diese Fragen gibt es im Moment keine klare Antwort. Es kann sie im voraus und außerhalb des Kampfes gegen das bestehende System auch nicht geben.

6.3.3.1. Wird das bestehende System mit einem Male den Massen derer weichen, die es radikal ablehnen? Oder wird die „sozialistische Alternative", mit qualitativer Veränderung der Machtstrukturen und der Zielrichtungen der Gesellschaft, nach und nach aus Reformen wachsen können, die dem bestehenden System durch einen politischen Kampf auf allen Gebieten (einschließlich Wahlen) abgetrotzt worden sind?

Die Erfolgschancen der beiden genannten Richtungen sind heute Gegenstand ernsthafter Debatten. Auf jeden Fall werden sich beide Richtungen nur auf Grund permanenter Denkanstrengung entwickeln können.

6.3.3.2. An dieser Stelle wird im allgemeinen die Frage nach der Anwendung von Waffengewalt aufgeworfen. In dieser Allgemeinheit lehnen die Revolutionäre in der ganzen Welt sie ab.

Denn Waffengewalt ist nicht etwas, was man sich aussucht. Man verwendet sie unter bestimmten historischen Umständen, um der andernfalls mörderischen Gewalt repressiver Regime zu begegnen, die für den geduldigen und schmerzvollen Protest der Unterdrückten taub sind.

Mit dieser Einstellung stimmt auch der folgende, auf der Weltkonferenz für Kirche und Gesellschaft erarbeitete Text überein: „Die eindeutige christliche Lehre hinsichtlich der Achtung des Menschen und der Feindesliebe fordert vom Christen, nach allen möglichen friedlichen und verantwortlichen gewaltlosen Formen des Handelns in der Gesell-

Gossner Mission

schaft zu suchen ... Es gibt Situationen, in denen Christen zur Gewaltanwendung getrieben werden können. Wann immer jedoch Gewalt angewandt wird, muß sie als eine ‚letzte Möglichkeit' betrachtet werden, die nur in außergewöhnlichen Situationen gerechtfertigt ist ... Es muß auch anerkannt werden, daß es keine Garantie gibt, daß die tatsächlichen Ergebnisse der Gewaltanwendung den erstrebten Ergebnissen entsprechen, und daß die Gewalt, wenn sie einmal freigesetzt ist, von ihren Initiatoren kontrolliert werden kann[3])."

7. Das Problem von Kirche und Macht heute

7.1. Was bisher gesagt wurde, zeigt, wie richtig der Wunsch von Grenoble war. Dort wurde betont, wie notwendig es für die Kirchen sei, „sich in aller Aufrichtigkeit über die tatsächlichen Beziehungen zur bestehenden wirtschaftlichen und politischen Macht klar zu werden und sich zu fragen, welche Art von Beziehungen eigentlich ihrer Sendung entsprechen würde".

7.1.1. Unter „Kirchen" verstehen wir nicht nur die „nationalen" kirchlichen Institutionen, sondern auch die Lokalgemeinden und das, was man gewöhnlich „das protestantische Volk" nennt[4]), die in der Wirklichkeit und in ihrem sozialen Verhalten eine Reihe gemeinsamer Kennzeichen aufweisen.

7.1.2. Unter „bestehender wirtschaftlicher und politischer Macht" verstehen wir das System und seine — explizite oder implizite — Ideologie, die der Gesellschaft, in der wir leben, Struktur verleihen: System und Ideologie sind in ihrem gegenwärtigen Zustand nicht akzeptabel. Wegen ihrer Widersprüche rufen sie bei denen, die in der vom Evangelium eröffneten Hoffnung leben wollen, radikale Ablehnung des Status quo hervor. Sie führen entsprechend den beiden oben beschriebenen Einstellungen entweder zu einer auf kühnen Reformismus ausgerichteten Haltung der Kritik oder zu revolutionärer Infragestellung.

7.2. Indessen gibt es zwischen dieser Gesellschaft — inakzeptabel in ihrem augenblicklichen Zustand —, was nach Meinung der einen eine Reform erfordert und nach Meinung der anderen eine Revolution, und den Kirchen eine tiefgreifende und sehr alte organische Verbindung: In einem langen geschichtlichen Prozeß haben sie sich voneinander abgesondert. (Es sei verwiesen auf die bestrittenen, aber nicht völlig widerlegten Analysen von Max Weber[5]] über die entscheidende Rolle der Protestanten — zumindest der Puritaner — zu Beginn der industriellen Gesellschaft, oder auf die Beziehung zwischen den protestantischen Tugenden und dem freien Marktsystem, wie es sich beispielhaft in den USA entwickelt hat.) Wir können daher gegenüber der wirtschaftlichen und politischen Macht nicht eine neutrale Haltung einnehmen, als hätten wir nichts mit ihr zu tun: Wir waren und sind ihre Urheber und Stützen. Selbst diejenigen von uns, die am wenigsten von ihr profitieren, sind genauso in die Angelegenheit verwickelt wie ihre aktivsten Vertreter. Das verbietet uns jede dualistische oder pharisäische Haltung: Die härteste Kritik im folgenden betrifft uns alle.

---

3) Aus dem Bericht der Sektion II der Weltkonferenz für Kirche und Gesellschaft 1966, wiedergegeben in: Appell an die Kirchen der Welt. Dokumente der Weltkonferenz für Kirche und Gesellschaft, hrsg. vom Ökumenischen Rat der Kirchen, 2. Aufl., Stuttgart/Berlin 1967, S. 170 f. (Anmerkung der Übersetzer)

4) Der in den protestantischen Kirchen Frankreichs verwandte Ausdruck „protestantisches Volk" stellt eine Analogie zum Begriff „Gottesvolk" dar und bezeichnet die Gesamtheit der Protestanten in Frankreich an der Basis der kirchlichen Organisationen (Anmerkung der Übersetzer).

5) Vgl. Max Weber, Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus, in: Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie, Band 1, 5. Aufl., Tübingen 1963 (Anmerkung der Übersetzer).

Gossner Mission

7.3. Es ist völlig eindeutig, daß das bestehende System — wie jedes andere auch — das Leben des einzelnen, die Kultur, die Beziehungen zwischen Bürger und Staat, Opposition und revolutionäre Infragestellung in bestimmter Weise prägt. Es ist auch eindeutig, daß die Kirchen als soziale Gruppen dem „Klima" und dem Kräftespiel, den „Werten" und den Bindungen, die diesem Gesellschaftstyp entsprechen, nicht entrinnen können. Wenn wir richtig sehen, schlägt sich das in zwei Haltungen nieder, die beide dasselbe Abhängigkeitsverhältnis zum Ausdruck bringen. Manchmal sind die beiden Aspekte in ein und derselben kirchlichen Wirklichkeit oder sogar in derselben Person gleichzeitig vorhanden. Eine Haltung, die — ob in reformistischer oder revolutionärer Absicht — die grundlegenden Strukturen des Systems angreift, ist selten. Wir meinen damit, daß unsere Kirchen in der überwiegenden Mehrzahl ihrer Gemeinden und Einzelpersonen zwischen zwei Positionen hin- und herschwanken, die alle beide jede echte Infragestellung des Systems ausschließen. Im einen Fall halten wir gegenüber dem „Zeitlichen" Distanz und betonen, daß es der Auftrag der Kirche sei, sich mit dem Ewigen zu befassen. Im anderen Fall möchten wir zeigen — und sind dabei sicher mehr, als wir uns eingestehen, von den Verfolgungen in unserer Vergangenheit geprägt —, daß wir uns, obwohl wir Protestanten sind, um das Gemeinwohl und mit anderen zusammen um den Aufbau „einer verantwortlichen Gesellschaft" kümmern, wie der Ausdruck aus der ökumenischen Sprache vom Ende der ersten Hälfte dieses Jahrhunderts heißt, dessen Zweideutigkeiten allerdings in der Praxis offenbar geworden sind. Im einen wie im anderen Fall liegt unserer Haltung jedoch die Annahme der sozio-ökonomischen Ordnung zugrunde, so wie sie ist. Wenn wir Distanz halten, bestätigen wir diese Ordnung im Grunde in Bausch und Bogen. Wenn wir mit anderen „eine verantwortliche Gesellschaft" aufbauen, tragen wir bestenfalls dazu bei, im Augenblick aus ihr den größten Vorteil zu ziehen, ohne an die gesellschaftlichen Strukturen zu rühren. Diese können nur durch politisches Handeln verändert werden — durch ein Handeln, das das Risiko des Widerstandes gegen die staatliche Macht mit einkalkuliert.

7.3.1. Die Kirchen sind durch ein komplexes Beziehungsgefüge mit der wirtschaftlichen und sozialen Macht verflochten und profitieren aus diesen Beziehungen. Sie haben in der bestehenden Ordnung einen gesicherten Platz. Sie genießen unter der Bedingung, daß ihre Tätigkeiten einer gewissen Kontrolle unterliegen — was sie oft nicht zur Kenntnis nehmen wollen —, bestimmte Privilegien und manchmal sogar materielle Unterstützung: Sie haben ihre Zeiten im Rundfunk, ihre Vertreter werden als Würdenträger betrachtet. Als Gegenleistung dienen sie zur ausdrücklichen oder unausgesprochenen Stützung der Macht und gegebenenfalls zur Dekoration ihrer Feierlichkeiten.

7.3.2. Wenn die Kirchen den an sie gerichteten Erwartungen nicht entsprechen, läßt die staatliche Macht es sie kräftig spüren. (Man denke an die Reaktionen von Robert Lacoste während des Algerienkrieges[6]] oder an die der Vertreter der staatlichen französischen Rundfunk- und Fernsehgesellschaft ORTF nach den Mai-Unruhen 1968 oder an die Reaktionen verschiedener Politiker auf die jüngsten Erklärungen von Erzbischof Marty zur übermäßigen Strafzuteilung in bestimmten Gerichtsurteilen.) Gelegentlich kommt die Reaktion auch aus den Kirchen selbst. (Haben nicht einige einflußreiche Persönlichkeiten versucht, die finanziellen Beiträge an ihre Gemeinden spürbar zu senken aus Protest gegen bestimmte Predigten oder Handlungen, die mit dem Stil und den Werten der bestehenden Ordnung nicht konform gingen? Rühren die finanziellen Schwie-

---

6) Robert Lacoste war von 1956 bis 1958 Minister mit Residenz in Algier, d. h. höchster politischer Vertreter Frankreichs in den algerischen Provinzen. Die Stellungnahmen der französischen Kirchen zum Algerienkrieg und Hinweise auf die Haltung von Lacoste finden sich in: André Dumas, Der Krieg in Algerien, Zollikon 1958, bes. S. 89 ff. (Anmerkung der Übersetzer).

Gossner Mission

rigkeiten der Arbeitermission [Mission populaire] nicht zu einem großen Teil daher, daß ihr Programm die Teilnahme am Arbeitskampf und an revolutionären Aktionen zur Befreiung der Völker für einen untrennbaren Bestandteil gegenwärtiger Bezeugung des Evangeliums hält? Gelten Pastoren und Missionare, die neokolonialistische Regime angreifen, nicht oft als unerwünscht? Hat ein bestimmter, zu kritischer Militärseelsorger nicht ernsthaften Streit mit der militärischen Führung gehabt?) Diese Spannungen stellten jedoch die derzeitigen Strukturen und Werte nicht unbedingt in Frage. Sie bringen sie nicht wirklich ins Wanken.

7.3.3. Die Militärseelsorge — ein Gebilde, in dem die Beziehungen zwischen dem System und den Kirchen besonders deutlich zutage treten, — ist ein hervorragendes Beispiel dafür, daß das Wort trotz allem zu jeder Zeit kritisches Bewußtsein und kritisches Verhalten hervorrufen kann. Aber es liegt auf der Hand, daß diese positiven Anzeichen, so wichtig sie auch sein mögen, auf eine kleine Minderheit beschränkt bleiben und bei der Mehrheit manchmal sogar Abwehrreaktionen hervorrufen. Die Mehrheit verteidigt die bestehende Ordnung dann um so mehr, je mehr sie das System, mit dem sie sich für solidarisch hält, in Frage gestellt sieht. Man täusche sich nicht: Es ist klar, daß das Evangelium von der Inkarnation ein Sicheinfügen in das Sozialgefüge impliziert. Entscheidend ist aber, daß diesem Sicheinfügen *Bedeutung* zukommt, daß es daher an diesem System all das kritisiert und angreift, was mit der Hoffnung unvereinbar ist, die das Evangelium bringt.

7.4. Es ist also wesentlich, daß die Kirchen sich über ihre eigenen institutionellen und ideologischen Strukturen und über die Art und Weise ihrer Beziehungen zur wirtschaftlichen und politischen Macht „in aller Aufrichtigkeit klar werden". Denn diese Macht verleiht unserer Gesellschaft das Bild einer menschlichen Gemeinschaft, die im wesentlichen auf der Ausbeutung der Mehrheit basiert, und deren Ziele — Produktion und Konsum — ohne Ende den Profit der Privilegierten steigern helfen. Bei einer Kritik der „geistigen Werte" dieser Gesellschaft, speziell des Wertes, den sie als ihren höchsten betrachtet — der Freiheit für die Gesamtheit und für den einzelnen —, ist die tatsächliche Lage der in unserer sozialen Welt „am wenigsten Begünstigten" zu berücksichtigen: der unterbezahlten Arbeiter, der Gastarbeiter, der Völker, mit denen wir durch Entwicklungshilfeverträge verbunden sind. Eine lohnende Frage wäre: Welche Rückwirkungen hat unsere Freiheit auf die Entwicklung derjenigen, denen wir unseren Komfort verdanken[7])?

7.5. Einer ganzen Reihe katholischer Autoren folgend, scheint es uns für den weiteren Verlauf dieser Untersuchung günstig, die Existenz der Kirchen und ihr Verhältnis zu der unsere Gesellschaft bestimmenden Macht unter drei Gesichtspunkten kritisch zu analysieren:

7.5.1. *Der Besitz der Kirche.* „Arme, kleine Kirche", sagt Calvin . . . wer aber hilft ihr am Monatsende? Kann die objektive Abhängigkeit von einigen „großen Protestanten", d. h. reichen Protestanten, einmal abgesehen davon, wieweit sie persönliche Interessen verfolgen, wirklich ideologisch neutral sein? Die Frage ist heute sicher weniger akut als vor einem Jahrhundert, aber sie stellt sich immer noch. Die Tatsache, daß die Kirchenleitungen sich noch oft aus sozial hochstehenden Personen zusammensetzen, ist ebenso wenig harmlos wie die soziale Herkunft der Pastoren, von denen wenige aus Arbeiterkreisen stammen. Die Frage nach dem Kirchenvermögen muß selbst da klar ins Auge gefaßt werden, wo den Kirchen nicht das eine oder andere Handelsviertel einer

---

7) Vgl. „Table ronde sur le développement" de l'Assemblée Générale du Protestantisme de Grenoble, in: Christianisme Social, 78/1970, Heft 1/2, S. 75—75

Gossner Mission

großen Stadt oder ausgedehnter Grundbesitz gehört, wo kein Konkordat ihre materielle Existenz vor jedem Risiko schützt und ihnen so erlaubt, in Sicherheit zu leben. Es wäre gut, bestimmte Tatsachen offenzulegen und genau zu untersuchen, was sie bedeuten: Einige Gemeinden der Reformierten Kirche von Frankreich zahlen ihren Pastoren automatisch ein doppeltes Gehalt oder substantielle Zulagen. Die nicht zu verachtenden Zuwendungen in Naturalien, die Pastoren erhalten, bedingen eine privilegierte Situation, die oft auch eine Abhängigkeitssituation ist. Besteht nicht, sofern eine solche Situation als natürlich angesehen wird, die Gefahr, daß ein Pastor, der sich (neben seiner Gemeindetätigkeit) seinen Lebensunterhalt verdient, als suspekt gilt, als „Pastor zu Ausverkaufspreisen" oder als „geistlich nicht mehr ganz auf der Höhe"? Denn die Überflußgesellschaft hält es für normal, sich in einer Situation den Luxus von „Religionsfunktionären" zu leisten, in der es trotz aller guten Vorsätze sehr schwierig ist, persönliche Unabhängigkeit zu bewahren. (So sind auch die Reaktionen zu erklären, die auftreten, wenn die „Religionsfunktionäre" Menschen sein wollen wie alle anderen und für ihre Bedürfnisse selbst aufkommen in Solidarität mit jenen, die nicht zu den Repräsentanten der Macht gehören: Das Arbeitermilieu, sagte die katholische Hierarchie 1954 — sie hat sich seitdem sehr geändert, mehr als viele unserer Gemeindeglieder —, gestattet die Entfaltung geistlichen Lebens nicht ...) Diese Bemerkungen bedeuten natürlich nicht, daß die Kirchen mit der Zeit auf jeden hauptamtlichen Pfarrdienst verzichten sollten.

7.5.1.1. Wir haben noch lange nicht alle Schlußfolgerungen aus der Tatsache gezogen, daß wir eine Minderheit geworden sind und verstreut leben. Unser geistliches Unbehagen rührt zum großen Teil daher, daß wir im nachchristlichen Zeitalter konstantinische Reflexe bewahrt haben. Wir reagieren noch so, als ob die Kirchen einen privilegierten Platz in der Gesellschaft und Beziehungen zum Staat bewahren könnten und sollten, die ihnen Vorteile bringen.

7.5.1.2. Daraus ergeben sich natürlich Konsequenzen für unsere Einstellung zum Problem von arm und reich und unsere Haltung zu reichen und armen Menschen. Georges Bernanos hat diesbezüglich bereits Endgültiges gesagt. Sind wir bereit, ein Wertsystem aufs Spiel zu setzen, in dem faktisch Reichtum und Erfolg die Ziele der menschlichen Existenz darstellen? Sind wir bereit, die Akzentsetzungen von Amos oder Lukas wiederaufzunehmen und dabei zu aktualisieren, die unzweideutig die Macht des Geldes und diejenigen, die davon profitieren, verdammt haben? Sind wir bereit, auf die radikale Kritik aufmerksam zu werden, die von einem guten Teil der Jugend vorgebracht und gelebt wird?

7.5.2. *Das Wissen der Kirche.* Wie alle, die eine bestimmte Vorstellung vom Menschen, von seinen Beziehungen zu den anderen Menschen, von der Organisation und den Zielen der Gesamtgesellschaft verbreiten, üben die Kirchen *auf ideologischem Gebiet Macht* aus und stellen dadurch eine *Quelle weitreichender Beeinflussung* dar. Innerhalb der bestehenden sozialen, wirtschaftlichen und politischen Ordnung haben sie somit ein bestimmtes Gewicht. Und umgekehrt beeinflußt diese Ordnung stark die Einstellungen im Denken und Leben der Christen und Gemeinden. *Sie empfangen das Evangelium in die herrschende Ethik eingewickelt und von ihr geprägt* (Vorrang des Individuellen, Argwohn gegenüber dem Kollektiven und dem Geschichtlichen usw.). Daher stammt eine ganze Reihe von Vorstellungen, die in den Kirchen weitergegeben werden, aus der Lebensphilosophie des liberalen Wirtschaftssystems. (Angesichts der egoistischen Natur des Menschen ist das Profitstreben die normale Antriebskraft des individuellen und kollektiven Lebens; Marktfreiheit ist die beste Erfolgsgarantie für diejenigen, die über Initiative verfügen, und ihre individuelle Initiative bringt die ganze Gesellschaft voran, usw.)

Gossner Mission

7.5.2.1. Von einer verantwortlichen, d. h. hörenden und dialogischen Existenz sind unsere Kirchen fast immer zu einer lehrenden und monologisierenden Haltung übergegangen. Deduktive Theologie, autoritäre Unterweisung, ahistorische und „apolitische" (d. h. politisch unterworfene) dogmatische Predigt könnten in sich sehr wohl den Strukturen und Normen der sozio-ökonomischen Macht entsprechen, ohne daß sie sich darüber im klaren sind. Die Ergebnisse sind offenkundig und katastrophal genug, um aufgezählt zu werden: Entmündigung der Christen „an der Basis", Auflehnung bei den Konfirmanden, Langeweile in und Flucht vor monotonen Gottesdiensten[8]). Das bedeutet nicht, daß die Kirchen nichts mehr zu „sagen" hätten. Aber ihre Predigt muß, wenn sie glaubhaft sein soll, dem Ernstnehmen der Situation entsprechen, in der die Kirchen leben, und in echter gemeinschaftlicher Lektüre des Evangeliums in der Welt erarbeitet werden.

7.5.2.2. Die Taubheit so vieler, und auch der besten, Bischöfe und theologischen Lehrer gegenüber den Warnungen, Erkenntnissen und empirischen Ergebnissen der Sozialwissenschaften Psychologie, Soziologie und Politökonomie ist bestürzend. Während überall Bilanzen gezogen werden und einschneidende Veränderungen stattfinden, drehen die Kirchen zum großen Teil immer noch die alte Leier und treten auf der Stelle, während sie gleichzeitig die geistliche Krise beklagen, die sie durchmachen. Wer sieht nicht, daß von den Christen und ihren Gemeinden „der heilige Schatz des Glaubens" meist als eine zerbrechliche Realität betrachtet wird, die vom Unglauben und der religiösen Indifferenz der Mehrheit bedroht ist und die es um jeden Preis zu bewahren gilt? Und je schneller die Veränderungen in der Gesellschaft unter dem Druck der „technologischen Revolution" werden, je mehr die geschlossene Gesellschaft nach und nach verschwindet, desto mehr wächst die Unsicherheit der Christen und desto mehr neigen ihre Gemeinden und sie selbst dazu, eine Haltung der Bewahrung zu entwickeln. Das führt dazu, daß sie Änderungen gegenüber mißtrauisch sind und sich an den Grundlagen und Strukturen der bestehenden Ordnung festklammern. Dieser Konservatismus ist verständlich, insofern die traditionellen Glaubensaussagen mit alternden Traditionen und Lehrformeln in der Sprache vergangener Zeiten überladen sind. Dieser Konservatismus ist paradox und anstößig, wenn es sich bei diesem Glaubensschatz um das Evangelium des lebendigen Christus handelt.

7.5.2.3. Auf diesem Gebiet ist ein *Pluralismus* verbreitet, mit dem man alle Angriffe neutralisieren kann: Die protestantische Presse, die angeblich für alle Meinungen offen ist, muß lavieren, um Leser und Inserenten zufrieden zu stellen, weil beide nicht bereit sind, die zu unterstützen, von denen sie — und sei es auch nur ein ganz kleines bißchen — in Frage gestellt werden. So ist die protestantische Presse damit beschäftigt, sich nach links abzugrenzen, damit sie von rechts um so zuverlässiger unterstützt wird ... Und trotzdem werden Privatleute und Kirchen immer wieder zur Kasse gebeten, um die Defizite auszugleichen, die die Instrumente der Verbreitung protestantischer Ideologie machen ...

7.5.2.4. Die Rückkehr zu Luthers Grunderkenntnis („wir sind Bettler") oder zentraler noch zum Evangelium der *Umkehr*, d. h. der ständigen Rückkehr zu Jesus Christus, der Wiedergeburt und des unablässigen Wiederbeginns am Nullpunkt kirchlicher Existenz, könnte uns von trügerischen Sicherheiten befreien und uns wieder auf den Weg echter Gewißheiten bringen. Das Evangelium kann nur in voller Mitmenschlichkeit, nur wenn man wirklich und solidarisch teilt, nur in wahrer „Proexistenz" empfangen, weitergegeben und gelebt werden und Bedeutung erlangen. Heute wie gestern kann man Christus in einem Leben *mit* „den Geringsten seiner Brüder" begegnen, begrüßen und folgen.

---

8) Vgl. Pierre Brenac, Critique de l'enseignement religieux, in: Vie de l'Alliance, Juni 1967.

Gossner Mission

7.5.2.5. Unsere Hoffnung besteht darin, daß wir noch einmal ganz von vorne anfangen und zur einzigen wahren evangelischen Tradition zurückfinden, zu Erfindungsgeist und zu angemessener Situationsbewältigung, die nicht aufhört. Dazu bedarf es ganz neuer theologischer Reflexion, die von einer ernsthaften wissenschaftlichen und nicht durch Polemik entstellten Kenntnis der Gegebenheiten der gegenwärtigen sozio-ökonomischen Entwicklung begleitet ist. Von totem Wissen müssen wir zur risikoreichen Existenz gelebter Solidarität vor allem auf der politischen Ebene gelangen. Dazu sind zutreffende Situationsanalysen erforderlich und notwendigerweise auch eine Erneuerung der Sprache des Glaubens für unsere Zeit.

7.5.3. *Die Macht der Kirche.* Die Verbindungen der Kirche mit der Macht und die Tatsache, daß die Vertreter der bestehenden Ordnung von seiten der Kirche und auch in der Kirche überhöhte Wertschätzungen genießen, sind bereits hervorgehoben worden. Es gilt immer noch nicht als „normal", Kriegsdienstverweigerer zu sein, während der Tod auf dem „Feld der Ehre" immer noch mit der Eintragung auf einer Steintafel honoriert wird. Wir sind immer noch bereit, einem Minister, der für die Vorbereitung des Atomkrieges verantwortlich ist, und dem Präsidenten, der ihn deckt, Ehrerbietung zu erweisen, die christlichen Pazifisten aber werden immer noch scheel angesehen. Und aufs Ganze gesehen, entdecken die Kirchen, die sich am meisten durch ihre Verbindung mit dem Militarismus kompromittiert haben, die Tugenden der „Gewaltlosigkeit" zu einem Zeitpunkt, an dem die wahren Gewaltlosen Revolutionäre werden ... Von den Fragen abgesehen, die „offenkundig" zur öffentlichen Moral gehören, wie etwa die der Wiedereröffnung von Freudenhäusern oder der Abtreibung, stellen die Kirchen die wichtigen Entscheidungen der derzeitigen Gesellschaft nicht wirklich in Frage. Angesichts der Macht sind sie überwiegend konformistisch, nur zörgernd reformistisch, ausnahmsweise in Frage stellend, niemals revolutionär. Die Gewalttätigkeit von Aufständischen erschreckt sie, weit seltener jedoch die Gewalttätigkeit der bestehenden Ordnung und ihre permanente Unterdrückung. In der Tiefe ihres kollektiven Unbewußten sind sie Gefangene des Status quo und schenken dem Gott der Gerechtigkeit nur geringe Aufmerksamkeit. Nach alledem ist es erklärlich und auch gerechtfertigt, daß die Kirchen von den Menschen verachtet werden, die für ihre Befreiung kämpfen und in ihnen vor allem Komplizen der sie unterdrückenden Macht sehen: Sie haben sich ja tatsächlich für die Bewahrung des Bestehenden entschieden gegen die Hoffnung, die Infragestellung bedeutet im Namen des Kommenden.

7.5.3.1. Ihre Zurückhaltung angesichts der gegenwärtigen Uberlegungen zur Gewalt und zur Revolution machen nach Belieben deutlich, wie sehr sie schon von den Werten der derzeitigen Gesellschaft angesteckt sind.

7.5.3.2. Ihre eigenen Strukturen sind dadurch im übrigen tiefgreifend gezeichnet: Bis auf wenige Ausnahmen gehören die Kirchen noch weitgehend jenem Typ patriarchalischer, autoritärer, antifeministischer (vier Frauen unter 75 Delegierten der Nationalsynode der Reformierten Kirche Frankreichs[9]] und klerikaler Zellen an, die ziemlich gut der sozialen Ordnung entsprechen und bis gestern völlig integriert waren, sich nun aber aufzulösen beginnen. Und dennoch weigern die Kirchen sich, für sich selbst die Folgerungen aus der „technologischen Revolution" zu ziehen: Ihr Rückstand im Vergleich zur gesellschaftlichen Entwicklung wird jeden Tag größer, und sie laufen Gefahr, immer mehr als antiquiert und überholt zu gelten.

---

[9]) Von den 120 Synodalen der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland sind 11 Frauen (Anmerkung der Übersetzer).

Gossner Mission

7.5.3.3. Obgleich die Botschaften der großen ökumenischen Versammlungen, ihre theologischen und sozialethischen Texte und vor allem ihre wirkungsvollen Solidaritätsaktionen, wie zum Beispiel das Antirassismusprogramm, an die Kirchen und Christen appellieren und sie heilsam anregen, ist die internationale ökumenische Bewegung doch ein Ort geworden, an dem imperialistische Interessen zum Ausdruck kommen, die mit freiem, prophetischem Zeugnis in Widerspruch stehen. Die sich daraus ergebenden Verzögerungen und Blockierungen haben vor allem unter den Jungen eine richtige Krise der „offiziellen Ökumene" ausgelöst und die Suche nach am „Rande" entstandenen, im übrigen oft sehr positiven Ersatzformeln ermutigt. Viele Christen halten den Weltrat der Kirchen für eine genauso schwerfällige und fragwürdige Institution wie den Vatikan und neigen dazu, sich von ihm abzuwenden. Da sich die ökumenische Bewegung aus Kirchen zusammensetzt, die im Osten wie im Westen und in der Dritten Welt mit den wirtschaftlich-politischen Systemen ihrer jeweiligen Gesellschaft eng verbunden und infolgedessen stark auf ihren eigenen Fortbestand bedacht sind, läuft sie immer Gefahr, nicht unabhängig und mutig genug zu sein. Bestimmte Stellungnahmen oder Initiativen (wie zum Beispiel das Antirassismusprogramm) muß sie teuer bezahlen, besonders in finanzieller Hinsicht. Sie kann die Dynamik ihrer Anfangszeit nur wiederfinden, wenn sie der Ort wird, an dem die Kirchen sich gegenseitig Mut zu prophetischen Entscheidungen machen auch auf die Gefahr hin, daß sie eine oberflächliche Einigkeit in Frage stellen und dahin gelangen, sich zusammen oder einzeln „über ihre tatsächlichen Beziehungen zur bestehenden wirtschaftlichen und politischen Macht klar zu werden".

7.6. Wir müssen den Nerv des Evangeliums wiederfinden. Er ist nicht mit zögerndem sozialen Reformismus identisch, sondern äußert sich in einem fröhlichen eschatologischen Wagemut: Die Erwartung der anderen Welt, des Gottesreiches, beinhaltet die unablässige Anstrengung, daß *diese* Welt anders wird.

Daher bleibt nur der Rat, es zu wagen, durch die stets überraschend junge Kraft Christi in permanenter Infragestellung seiner selbst und verhärteter Strukturen zu leben.

Der Weg zur Zukunft Christi, der einzigen Hoffnung der Welt, führt über arme, hörende und dienende Gemeinschaften . . .

8. Einige Schlußfolgerungen

Das bisher Gesagte beinhaltet insbesondere:

8.1. das demütige und hellsichtige Sichbewußtmachen der Realität dieser „tatsächlichen Beziehungen", der Komplexität der auf weltweiter Ebene gestellten Probleme und vor allem der Probleme der Dritten Welt, die durch die gegenwärtige sozio-politische Entwicklung der in einer „Zivilisationskrise" befindlichen westlichen Welt ständig proletarisiert wird (gegenseitige Abhängigkeit „unserer" wirtschaftlichen und politischen Macht und eines amerikanischen Imperiums in expansiver Auflösung, das Gefangener seiner eigenen wirtschaftlichen und militärischen Stärke ist und in sozialer und moralischer Hinsicht von dieser bestimmt wird). Hauptprüffeld: Vietnam. Gründliche Information ist zusammen mit der Fähigkeit, Tatsachen zu durchdenken, für das gegenwärtige Leben unserer Kirchen entscheidend. Sie ist nicht losgelöst, sondern nur in Verbindung mit Informations- und Analysezentren außerhalb der Kirchen zu erhalten.

8.2. die Ablehnung jeder Zwei-Reiche-Lehre[10]), sobald sie zu einem Auseinanderklaffen von Geistlichem und Weltlichem führt. Ganz allgemein zeigt die kritische Untersuchung der kirchlichen Sprache und Gewohnheiten, in welchem Umfang nichts neutral

---

10) Vgl. die Anmerkung über die Zwei-Reiche-Lehre von S. 124

Gossner Mission

und im Gegenteil alles politisch bedingt ist. (Man denke an die Analyse des Redens über die Sünde von Harvey Cox[11]). Man denke weiter an die Aufforderungen zur Versöhnung, die an die Völker, die Klassen usw. gerichtet werden, ohne ernsthafte Analyse oder eigene Stellungnahme.) Eine der Aufgaben der Kirchen ist es, „kritischer Punkt" zu werden, an dem Wissen und Analyse ohne Unterlaß mit dem Evangelium konfrontiert werden.

8.3. das Deutlichmachen der politischen Implikationen des Evangeliums im Kraftfeld der Sozialethik und der ideologischen Wahlmöglichkeiten und notwendigen Abgrenzungen. Die totale Ausweitung der Bedeutung des Wortes „Umkehr" (Veränderung, Umwandlung, Wiedergeburt, Grenzüberschreitung, Revolution usw.) muß um so mehr weiterverfolgt werden, als im allgemeinen die Kirchen, die am meisten von Umkehr (bzw. Bekehrung) reden, ihrer Verantwortung am wenigsten nachkommen, d. h. sich der Macht gegenüber am stärksten zustimmend verhalten.

8.4. die Entwicklung einer Theologie und Predigt der Hoffnung bei kritischer Betrachtung der gelebten Wirklichkeit; den Aufbruch der Christen, Gemeinden und der Menschen um sie herum zu neuer schöpferischer Freiheit in bezug auf Gesetze und überkommene Vorstellungen. Die Gnade eines solchen Evangeliums ist, daß es allen als die Möglichkeit angeboten wird, unmenschliche Zustände hinter sich zu lassen, um vielleicht in einen neuen Abschnitt der Weltgeschichte einzutreten. Diese Entfremdung aufhebende Botschaft ist sowohl in der westlichen als auch in der östlichen Welt und anderswo von entscheidender Bedeutung.

8.5. die aufmerksame Beachtung aller christlichen Phänomene, die am Rande der kirchlichen Institution auftreten oder mit ihr gebrochen haben (spontane und unkontrollierte ökumenische Ereignisse, „Basisgruppen", Kriegsdienstverweigerung usw.) und der verschiedenen Bewegungen, die am Gefüge unserer Kirchen rütteln (tatsächliche und wirkungsvolle Solidarität mit den Gastarbeitern, den Arbeitern, den Menschen der Dritten Welt, Pfarrdienst Berufstätiger, kritische Bibelarbeitsgruppen usw.), in enger Verbindung mit Nichtchristen auf der Suche nach einem neuen Antlitz für die Welt von morgen.

8.6. die Entdeckung im Verlauf von Aktionen von neuen Werten und einer „schöpferischen Utopie", die den Urhebern und Opfern einer durch den Materialismus des Überflusses und die Faszination des Geldes verkalkten Gesellschaft Sinn und Hoffnung gibt; den Verzicht der Christen und der Kirchen auf finanzielle Sicherheit und das Risiko, als einzelne und Gruppen arm zu leben.

8.7. mit einem Wort: das Bewußtsein davon, daß die Kirche als Teil dieser Welt mit einer bestimmten Identität nur existiert, um der Sammlung aller Menschen um *den* zu dienen, der, weil selber arm und Diener, der Befreier aller und der Sinn der Geschichte ist. Dies Bewußtsein führt manchmal zu demütigem Gehorsam: zur Annahme des Risikos und der Schwierigkeit, trotz aller Unterschiede mit anderen zusammen in einer Gemeinschaft zu leben und bereits darin die Widersprüche unserer Welt im Geiste Christi bewußt auf sich zu nehmen; zur Annahme des Risikos, einen Dialog weiterzuführen, selbst wenn es zu Beginn den Anschein hat, daß der einzelne mit seiner bruchstückhaften Information und seinem nicht sogleich von jedem Vorurteil befreiten Denken nicht nützlich ist im Hinblick auf die entscheidenden Kämpfe, die Christen und Nichtchristen gemeinsam zu liefern haben im Dienste des Menschen.

Oktober 1971

---

11) Harvey Cox, Der Christ als Rebell oder Streitreden wider die Trägheit, Kassel 1967, S. 24 ff. (Anmerkung der Übersetzer)

Gossner Mission

Anlage 1 zu „Kirche und Macht"

Anregungen, wie man über das Thema nachdenken und es untersuchen kann

Georges Velten

Diese Anregungen sind für Personen bestimmt,
die sich darüber Gedanken machen möchten, *an welcher Stelle sie sich in ihren tatsächlichen Beziehungen* zur wirtschaftlichen und politischen Macht *befinden.*

Solche Überlegungen und Untersuchungen würden gewinnen, wenn sie in *zeitlich begrenzten,* aus diesem Anlaß geschaffenen *Arbeitsgruppen* geschähen. Die Arbeitsgruppen sollten sich nicht nur aus Personen zusammensetzen, die den Kirchen, Werken und Gruppen des Protestantischen Kirchenbundes von Frankreich angehören.

Diese Anregungen fordern dazu auf,
sich mit einem bestimmten und begrenzten *Gebiet* zu befassen, das die Mitglieder der Arbeitsgruppe schon beschäftigt, weil sie in der Tat von dem, was in diesem Bereich gesellschaftlichen Lebens geschieht, *betroffen* sind. Wenn die Mitglieder der Arbeitsgruppe über dieses Thema nachdenken und es untersuchen wollen, werden drei Schritte notwendig sein:

1. der *Versuch, die Wirklichkeit* um sie herum *besser zu erkennen.*
2. der *Versuch,* von dieser unmittelbaren Wirklichkeit ausgehend *die Mechanismen des wirtschaftlichen, sozialen und politischen Lebens in diesem Gebiet besser zu verstehen.* Das könnte die Gruppe dazu führen, *deutlicher die Handlungskriterien und Voraussetzungen zu entdecken:*
   a) derjenigen, die in diesem Gebiet Verantwortung und Einfluß ausüben;
   b) derjenigen, die diese Macht, ihre Ausübung und vielleicht sogar das wirtschaftliche oder politische System und seine Konsequenzen in dem betreffenden Gebiet in Frage stellen.
3. *die Aufnahme von Verbindungen zu Personen und Organisationen* mit dem Ziel:
   a) *sich direkt zu informieren* und nicht nur mit Hilfe von Unterlagen und Büchern;
   b) besser zu entdecken, *welche Stellung* die Mitglieder der Arbeitsgruppe, unserer Kirchen, unserer Werke, Gruppen usw. und die anderen in den tatsächlichen in unserer Gesellschaft bestehenden Beziehungen *faktisch* (und oft unbewußt) *einnehmen;*
   c) zu präzisieren, *an welcher Stelle und in welcher Richtung* vor allem die Christen, ihre kirchlichen und anderen Organisationen *eine überlegtere und aktivere Rolle spielen könnten;* sich zu organisieren, so daß eine solche Rolle allmählich *tatsächlich* von einigen wahrgenommen wird — damit *das Evangelium Christi* in dem Gebiet, auf das sich die Überlegung und Untersuchung der Arbeitsgruppe bezieht, *gelebt werden* kann.

Als möglichen Hinweis schlagen wir vor, die folgenden Gebiete zu untersuchen und über sie nachzudenken:

1. *den Markt eines oder zweier Agrarprodukte,* von dem die Landwirte als Erzeuger, die Stadtbewohner als Verbraucher, Franzosen und Ausländer betroffen sind.

2. *den sozialen Wohnungsbau.* Er betrifft die Bewohner alter Stadtviertel, die saniert werden, die Generationen junger Haushalte, Landwirte, die das Land verlassen und in die Städte ziehen, Arbeitnehmer mit einem Monatseinkommen von weniger als FF 1500 = DM 1000, d. h. 75 Prozent von ihnen, usw.

3. *die Betriebsräte.* Sie betreffen im Grunde alle Personen, die in Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern arbeiten, also Arbeiter, einfache Angestellte, Techniker, Ingenieure, höhere und leitende Angestellte, Unternehmer, Gewerkschaftsvertreter usw.

Gossner Mission

4. *die Gastarbeiter.* Von dieser Frage sind diejenigen betroffen, die Gastarbeiter beschäftigen und die mit ihnen zusammen arbeiten, ihre Vermieter und die im selben Gebäude wohnen wie sie, diejenigen, die ihre Kinder unterrichten und den Erwachsenen Lesen und Schreiben beibringen usw.

5. *den Markt eines tropischen Erzeugnisses.* Er betrifft ein oder mehrere Entwicklungsländer, gelegentlich französische Erzeuger (Zucker und Reis werden auch in Frankreich erzeugt), die Verbraucher, außerdem Exporteure und Importeure, Industrielle, die die Erzeugnisse verarbeiten, Großhändler, Einzelhändler usw.

Verbindungsstellen und Hilfen bei den Überlegungen und Untersuchungen

Wir schlagen vor, daß die Arbeitsgruppen sich in aller Freiheit konstituieren.

Wir schlagen weiter vor, daß jede Arbeitsgruppe sich mit der einen oder anderen auf einen bestimmten Bereich spezialisierten Gruppe oder Verband des Protestantismus in Verbindung setzt und vor allem mit dem nächsten Forschungs- und Ausbildungsinstitut (Centre de recherche et de formation).

Wir schlagen schließlich vor, daß jeder sich aus einer Gruppenarbeit ergebende Forschungsbericht dem protestantischen Studien- und Dokumentationszentrum (Centre protestant d'études et de documentation, 8, Villa du Parc Montsouris, Paris 14e) zur Kenntnis gebracht wird. Von dort kann man auch Material beziehen.

Anlage 2 zu „Kirche und Macht"

Hinweise zu einer Untersuchung des Themas

Die Milch und ihre Formen des Verbrauchs*)

Zur Durchführung der hier vorgeschlagenen Untersuchung sollte sich jedesmal eine Arbeitsgruppe bilden. Weiter unten werden Anregungen zur Zusammensetzung einer solchen Gruppe gegeben.

1. Die ersten Schritte, die zu unternehmen wären, könnten sein, *sich einmal umzuschauen und einfach die nächsten greifbaren Personen zu befragen:*

Auf welche Weise werden heute Milch und Milcherzeugnisse verbraucht? Frischmilch, homogenisierte Milch, Butter, Käse, Frischkäse, Weichkäse, Joghurt usw.? Welchen Anteil am Milchverbrauch haben die einzelnen Produkte?

Warum wird das eine oder andere Milcherzeugnis bevorzugt? Aus Preisgründen? Aus Gewohnheit oder Tradition? Auf Empfehlung des Kaufmanns? Infolge von Werbung? Aus Diät- oder Geschmacksgründen?

Welcher Fettgehalt wird ausgesucht? Für den Verzehr — Butter, Margarine, Tafelöl? Zum Kochen — Butter, Öl, Margarine, Schmalz?

Warum wird der eine oder andere Fettanteil gewählt? Aus Preisgründen? Aus Diätgründen?

Welche Unterschiede werden zwischen tierischen und pflanzlichen Fetten gemacht? Ernährungs-, Diät- oder Geschmacksqualität, Preisunterschiede, unterschiedliche Herkunft der Erzeugnisse: Butter, die von europäischen oder französischen Bauern erzeugt wird; Margarine und Öl, die auf der Grundlage von Produkten aus Entwicklungsländern hergestellt werden?

Wenn die Gruppe die Formen und die Mengen des Verbrauchs von Milch und Milcherzeugnissen festgestellt hat, lohnt es sich zu fragen, auf welchen Wegen die Erzeugnisse zum Verbraucher gelangen:

---

*) Diese Hinweise sind mit Hilfe der Verantwortlichen und Freunde der „Ländlichen Aktion des Protestantischen Kirchenbundes" (Mouvement d'Action Rurale de la Fédération Protestante) erstellt worden.

Gossner Mission

Berechnen Sie den Unterschied zwischen dem *Erzeugerpreis* beim Verkauf der Milch durch den Bauern und dem *Kaufpreis* der Milch für den Verbraucher.

Verfolgen Sie in Ihrem Ort oder in Ihrer Gegend die einzelnen *Stationen, über die die Milch zum Verbraucher gelangt:* Sammlung, Verwertung bzw. Verarbeitung, Verpackung, Verteilung. Wem gehören die Milchverwertungs- und -verarbeitungsanlagen: einem oder mehreren Familienbetrieben, ländlichen Genossenschaften, Industriegesellschaften?

2. *Die Molkerei- und Milchverwertungs- und -verarbeitungsbetriebe* gehören im allgemeinen einer oder mehreren Genossenschaften oder einem oder mehreren Industrieunternehmen. Es empfiehlt sich, beide zu untersuchen und die typischsten Betriebe auszuwählen, wenn es mehrere in der Gegend gibt. Aber es lohnt auch, sich Gedanken zu machen über die Gründe für die Vielfalt und den häufigen Wechsel der Formen des Milchverbrauchs, über die Händler, die die verschiedenen Milcherzeugnisse verkaufen, über die Preisentwicklung der Milch in den letzten drei Jahren, über das Grüne Europa der EWG und die Dritte Welt:

Die ländlichen Genossenschaften (Beschaffenheit, Geschäftsführung, Politik)

Beschaffenheit: Größe, Zahl der angeschlossenen landwirtschaftlichen Einzelbetriebe nach Größenklassen (gibt es große Milcherzeuger?) und Nutzfläche, Höhe der Investitionen in Maschinen und Anlagen, Verteilung der Einnahmen entsprechend den Formen des Milchverbrauchs. Verfügen sie über andere wichtige landwirtschaftliche Einnahmequellen?

Welche Qualifikation haben die *Verwaltungskräfte* dieser Genossenschaften, was sind sie von Beruf? Auf welche Art und Weise und in welchem Umfang sind die *Erzeuger* an der Ausübung der Entscheidungsgewalt beteiligt?

Wie sind die Arbeits- und Verdienstverhältnisse der *Arbeiter* und *Angestellten* dieser Genossenschaften? Haben sie Betriebsräte? Wenn nein, warum nicht? Wenn ja: wie funktionieren sie?

Was machen die Genossenschaften mit ihren *Gewinnen?* Haben sie Musterställe usw. geschaffen?

Wie *verhalten sich* diese Genossenschaften auf dem Markt gegenüber anderen Genossenschaften und gegenüber den Industrieunternehmen? Welche Kriterien und welche Voraussetzungen liegen ihrer Handelspolitik zugrunde?

Welche *tatsächlichen Beziehungen* haben die *Christen* und ihre *Gemeinden* zu diesen Genossenschaften? Auf welchen Voraussetzungen beruhen und nach welchen — impliziten oder expliziten — Kriterien gestalten sich diese Beziehungen? Müssen sie weiterentwickelt und die Voraussetzungen und Kriterien überprüft werden, damit das Evangelium auf der Ebene der Genossenschaften gelebt werden und zum Ausdruck kommen kann? Wenn ja: in welchem Sinn muß diese Überprüfung vor sich gehen?

Die Industrieunternehmen (Beschaffenheit, Geschäftsführung, Politik)

Auf welchen *finanziellen Grundlagen* ruhen sie? Haben sie Zweigniederlassungen? Gab es oder gibt es Konzentrationsvorgänge? Wieviel und was für welche *Fabriken* haben sie *in Ihrer Gegend?* Wieviel verschiedene Produkte stellen sie her und welchen Umfang hat ihre Produktion?

Welchen Nutzen zieht die Gegend aus dem Vorhandensein von Molkereifabriken? Und was passiert, wenn eine bestimmte Fabrik für unrentabel erklärt wird?

Gossner Mission

Gibt es Unterschiede hinsichtlich des *Verdienstes und der Arbeitsbedingungen* der Arbeiter und Angestellten der Molkereifabriken und der Genossenschaften? Hat die Molkereifabrik einen *örtlichen Betriebsrat,* und gibt es für das Gesamtunternehmen einen zentralen Betriebsrat? Wenn nein, warum nicht? Wenn ja: wie funktioniert er?

Wie ist das *Marktverhalten* dieser Industrieunternehmen in Ihrer Gegend?

Aufgrund welcher *Voraussetzungen* und nach welchen *Kriterien* handeln diese Industrieunternehmen? Haben die Christen und ihre Gemeinden *tatsächliche Beziehungen* zu diesen Gesellschaften: Lehnen sie es ab oder sind sie bereit, mit diesen Firmen zu arbeiten, falls diese Wahlmöglichkeit besteht? Tragen sie dazu bei, daß die Unternehmen von den Bauern abgelehnt oder akzeptiert werden? Unterstützen sie bestimmte Forderungen der Arbeitnehmer in diesen Betrieben oder nicht? — Auf welchen Voraussetzungen beruhen diese Beziehungen und nach welchen — impliziten oder expliziten — Kriterien gestalten sie sich? Müssen die Christen und ihre Gemeinden ihre Ansichten, ihre Art und Weise, sich ein Urteil zu bilden und zu handeln, überprüfen, damit das Evangelium auf der Ebene der Industrieunternehmen besser gelebt werden und zum Ausdruck kommen kann? Wenn ja: in welchem Sinn, mit welchem Ziel und welchen Methoden?

Die Händler, die Milcherzeugnisse verkaufen

Wer vor allem verkauft an Ihrem Ort *Milch und Milcherzeugnisse:* unabhängige Einzelhändler, Kaufhäuser, Geschäfte, die Ladenketten angeschlossen sind, Verbrauchergemeinschaften?

Sind *die Preise* der verschiedenen Milcherzeugnisse unterschiedlich je nach Geschäft, Erzeugnis, Verpackung usw.? Wie sind diese Preisunterschiede zu erklären? *Welche Gewinne* machen die Einzelhändler bei den einzelnen Milcherzeugnissen?

Sind die Einzelhändler Ihres Ortes an Molkereigenossenschaften, an Industrieunternehmen, an Finanz- oder Industriegruppen *gebunden?* Wenn ja: wie sind diese Beziehungen und welche Folgen haben sie für den Einzelhändler und für den Verbraucher?

Von welchen Voraussetzungen scheinen Ihrer Ansicht nach die Verbraucher in Ihrem Ort oder Ihrer Gegend bei ihren Lebensmitteleinkäufen auszugehen und welche Kriterien scheinen sie zugrunde zu legen? Gibt es einen oder mehrere *Verbraucherverbände:* wie groß und einflußreich sind sie?

Unterscheiden sich die *Christen* und ihre *Gemeinden* von anderen in dem Verhalten, das von den Geschäftsleuten und Verbrauchern allgemein akzeptiert wird? Von welchen Voraussetzungen gehen ihre Ansichten, ihre Art und Weise, sich ein Urteil zu bilden und zu handeln, aus und auf welchen — impliziten oder expliziten — Kriterien beruhen sie? Müßten neue Beziehungen geschaffen werden und auf welchen Ebenen, damit in diesem Bereich das Evangelium besser gelebt werden und zum Ausdruck kommen kann?

Kann man die Linien einer Milchpolitik erkennen?

Welche *Preiserhöhungen* gab es *bei der Milch* seit 1967?

Zu welchen Feststellungen kommt man, wenn man diese Erhöhungen *mit dem Ansteigen der Lebenshaltungskosten vergleicht?*

Zu welchen Feststellungen gelangt man, wenn man die Erhöhungen des Milchpreises mit den Preissteigerungen *anderer landwirtschaftlicher Erzeugnisse* vergleicht — Schweinefleisch, Rindfleisch, Getreide, Rüben usw.?

Welche Vertreter der Bauern beherrschen am stärksten die Agrarpolitik der *Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft?*

Welche *Voraussetzungen* und welche *Kriterien* liegen den Hauptlinien dieser Milchpolitik allem Anschein nach zugrunde?

Gossner Mission

Das Grüne Europa der sechs EWG-Länder und die Dritte Welt

Wie hoch ist die jährliche *Butter*produktion der sechs EWG-Länder — und der jährliche Fettverbrauch? Wie ist dabei das Verhältnis zwischen tierischen und pflanzlichen Fetten?

Wo kommen die pflanzlichen Fette her? Wie hoch sind die Einkaufspreise der entsprechenden Produkte, wenn sie aus der Dritten Welt kommen — und wie hoch sind die Verkaufspreise, die der französische Verbraucher bezahlen muß? Wo gehen die Gewinne hin?

Was stünde einer Umwandlung der Überproduktion in Erzeugnisse entgegen, die in die Dritte Welt und in die heißen Länder exportiert werden könnten: der Herstellung von Trockenmilch aus Trinkmilch, von wasserarmen Ölen aus Butter? Wie wäre die Zahlungsfähigkeit der importierenden Länder? Müßten solche Exporte subventioniert werden und zu wessen Gunsten? Gibt es privilegierte Bereiche in der Politik der Exportsubventionierung agrarischer Produkte? Von welchen Voraussetzungen geht diese Exportsubventionspolitik aus und welche Kriterien liegen ihr zugrunde?

Organisationen, die Informationsmaterial zur Verfügung stellen können (Anregungen)

Die ländliche Aktion des Protestantischen Kirchenbundes (Le Mouvement d'Action Rurale, Fédération Protestante, 47, rue de Clichy, Paris 9e)

Zentralgeschäftsstelle der ländlichen Genossenschaften (Le Centre National de la Coopérative Agricole, 14, rue Armand Moisand, Paris 15e) und ihre Regionalvertretungen

Zentralverband der Bauerngewerkschaften (La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles, 8, Avenue Marceau, Paris 8e) und ihre Regionalvertretungen

Die regionalen staatlichen Landwirtschaftsabteilungen (La Direction Départementale de l'Agriculture)

Verbraucherverbände usw.

Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe (Anregungen)

Die Bedeutung und die vielfältigen Aspekte der Untersuchung legen es nahe, eine *regionale* Arbeitsgruppe zu bilden mit 10 bis 20 Personen, die sich vom Thema *angesprochen* fühlen.

Grund zur Teilnahme an der Arbeitsgruppe wäre:

daß man Verbraucher ist und vielleicht Mitglied oder in Verbindung mit einem Verbraucherverband steht.

daß man als Angestellter, leitender Angestellter oder „Selbständiger" im Lebensmittelhandel beruflich tätig ist.

daß man als Erzeuger, in Verwaltungs-, Leitungs- oder Angestelltenfunktion mit oder in einer ländlichen Genossenschaft arbeitet.

daß man als Erzeuger, in Angestellten-, Leitungs- oder Verwaltungsfunktion im Rahmen eines Industrieunternehmens beschäftigt ist.

daß man beruflich mit dem Milchmarkt zu tun hat, weil man in einem Landwirtschaftsministerium arbeitet, an einer Landwirtschaftsschule unterrichtet usw., oder freiwillig aktives Mitglied einer Bauerngewerkschaft, eines Volksbildungsverbandes, einer Gemeinde oder eines christlichen Verbandes ist, der sich um Beteiligung am Wirtschaftsleben bemüht und seine Mitglieder dazu anhält usw. usw.

Es wäre wichtig, daß die Mitglieder der Gruppe nicht nur aus protestantischen Kreisen stammen, sondern sich, wie hier vorgeschlagen, aus Personen zusammensetzen, die meinen, das Thema ginge sie etwas an.

Gossner Mission

Es wäre jedoch genau so wichtig, daß die Mitglieder der Gruppe gemeinsam die Voraussetzungen und die impliziten und expliziten Kriterien der Christen, ihrer Gemeinden und Verbände prüfen wollten und die tatsächlichen Beziehungen, die diese zu den verschiedenen wirtschaftlichen und politischen Machtinstanzen unterhalten. Ziel einer solchen Überprüfung wäre die Untersuchung und Verwirklichung von tatsächlichen Beziehungen zu diesen Machtinstanzen, die dem Evangelium und dem Werk des Geistes Christi in unserer Welt gegebenenfalls mehr Bedeutung verleihen.

Zielvorstellungen und Arbeitsmethoden der Gruppe (Anregungen)

Die ersten Schritte der Arbeitsgruppe sollten einfach auf eine schnelle Sensibilisierung ihrer Mitglieder für die unterschiedlichen Formen des Milchverbrauchs zielen (siehe den ersten Punkt des Fragenkatalogs).

Das Hauptgewicht der Gruppenarbeit müßte auf der *Analyse* der Mechanismen des Wirtschaftslebens in diesem Bereich liegen und auf einer Untersuchung der *Voraussetzungen* und *Handlungskriterien* derer, die in diesem Wirtschaftssektor verdienen.

Für diese Untersuchung ist es erforderlich, mit Personen *zusammenzutreffen,* die die Gruppe informieren, dann innerhalb der Gruppe über die erhaltenen Informationen zu *diskutieren* und *Rückwirkungen* auf Personen und Verbände *zu suchen,* damit diese versuchen, ihre tatsächlichen Beziehungen zur wirtschaftlichen und politischen Macht bedeutungsvoller zu leben.

Auf Grund der *regionalen Zusammensetzung* der Gruppe sollte es möglich sein, daß ihr Land- und Stadtbewohner angehören.

Auf Grund der Zahl und Unterschiedlichkeit der Gruppenmitglieder sollte es möglich sein, *die Untersuchung* auf mehrere Kommissionen *aufzuteilen.*

Es wäre sinnvoll, eine *Koordinierungsstelle* einzurichten, die die Arbeit der Kommissionen aufeinander abstimmt und die Gesamtgruppe in regelmäßigen Abschnitten zusammenruft. Als notwendig könnte sich auch ein *Sekretariat* erweisen, das die Arbeitsergebnisse der Kommissionen vervielfältigt und verbreitet. Weiter ist *Geld* nötig, um das Sekretariat zu finanzieren.

Schließlich wäre es sicher wichtig, daß die Gruppe sich für ihre Arbeit einen *Zeitplan* macht und sich einen *Zeitpunkt* setzt, *bis zu dem sie fertig sein will.*

Informationen zum Text „Kirche und Macht"

1. Der Protestantische Kirchenbund von Frankreich, der den vorliegenden Studientext hat erarbeiten lassen, ist 1909 als zunächst lockerer Zusammenschluß der wichtigsten kirchlichen Gruppierungen des französischen Protestantismus entstanden. Zur Zeit gehören ihm sechs Kirchen an: die Reformierte Kirche von Frankreich, die Reformierte Kirche von Elsaß-Lothringen, die unabhängige Evangelisch-Reformierte Kirche, die Evangelisch-Lutherische Kirche von Frankreich und die Kirche Augsburger Konfession in Elsaß-Lothringen. Die beiden größten Kirchen sind die Reformierte Kirche von Frankreich und die lutherische Kirche in Elsaß-Lothringen. Die rund 800 000 Protestanten — die Zahl ist seit einigen Jahren gleichgeblieben — stellen in Frankreich (51 Millionen) eine kleine Minderheit dar, die jahrhundertelang hart verfolgt wurde und politisch diskriminiert war.

Der Protestantische Kirchenbund beruht nicht auf einer Lehrunion, sondern stellt ein Forum der Diskussion im Inneren und ein Organ der Vertretung nach außen dar. Er kann infolgedessen, ähnlich wie der Weltrat der Kirchen, keine für die einzelnen Mitgliedskirchen bindenden Entscheidungen treffen, sondern nur Anregungen weitergeben und Empfehlungen aussprechen. Die leitenden Gremien des Kirchenbundes sind die zur Zeit in dreijährigem Turnus tagende Vollversammlung, der Rat und das Sekretariat.

Gossner Mission

2. Die Vollversammlung des französischen Protestantismus vom November 1969 in Grenoble stand unter dem Thema: Entwicklung — was für eine und für welche Menschen? Sie brachte neben einer Debatte über mißlungene Einigungsgespräche zwischen reformierten und lutherischen Kirchen eine intensive Beschäftigung mit dem Thema. Im Anschluß an ein Referat von Willem A. Visser't Hooft und ein Podiumsgespräch[1]), dessen Spuren sich in „Kirche und Macht" wiederfinden, wurden in Arbeitsgruppen die Fragen nach Sinn und Möglichkeiten der Entwicklungshilfe, der dazu erforderlichen sozialen und internationalen Veränderungen und Probleme der Gastarbeiter diskutiert. Die Versammlung hat schließlich fünf „Empfehlungen an die Kirchen" beschlossen: 1. die Verbreitung regelmäßiger und gegenüber der üblichen Berichterstattung kritischer Informationen über Entwicklungsprobleme; 2. die Untersuchung der tatsächlichen Beziehungen der Kirchen zur bestehenden wirtschaftlichen und politischen Macht; 3. die Organisation einer Studientagung und lokaler Arbeitsgruppen über die Gastarbeiterpolitik des Staates; 4. Kooperation mit anderen, christlichen und nichtchristlichen Entwicklungshilfeorganisationen; 5. entsprechend dem Appell der Vollversammlung des Weltrates der Kirchen von Uppsala 1968 die Zahlung eines einprozentigen Anteils des regelmäßigen Kirchen- (und Staats-) Haushalts für Entwicklungshilfe[2]).

Um der 2. Empfehlung nachzukommen, beauftragte der Rat des Kirchenbundes im Januar 1970 sechs Autoren mit der Ausarbeitung der vorliegenden Studie.

3. Die Meinungsverschiedenheiten und starken Spannungen, die sich auf der Vollversammlung von Grenoble gezeigt hatten, fanden ihren Niederschlag auch in der Diskussion des Rates, als die Autorengruppe nach knapp anderthalbjähriger Arbeit ihren Text vorlegte. Aus einem am 22. Dezember 1971 veröffentlichten Kommuniqué von Jean Courvoisier, dem Präsidenten des Rates, geht hervor, daß in der entscheidenden Sitzung am 3. Oktober 1971 ein Teil des Rates gegen den Text gestimmt und ein anderer Teil sich der Stimme enthalten hat[3]). Am schärfsten ist offensichtlich Kapitel 7 angegriffen worden.

Die Auseinandersetzung ist nicht erstaunlich, wenn man bedenkt, daß der Rat im März 1963 in einer kleinen Denkschrift die Akzente noch ganz anders gesetzt hatte. Unter dem etwas irreführenden Titel „Die gleichbleibenden Elemente einer christlichen Sozialethik"[4]) hatte der Rat eine theologische Begründung seines Rechts auf Stellungnahme zu politischen und sozialen Fragen gegeben und zugleich „einige theologische Bemerkungen zur christlichen Sozialethik aus der Sicht von Kirchenführern"[5]) gemacht.

4. Der Studientext hat in Frankreich bereits zu einer lebhaften Diskussion bis hinein in die katholische Kirche geführt. Auch die französische und internationale Presse hat den Text aufgegriffen und auszugsweise veröffentlicht, was nicht immer zu einem angemessenen Verständnis der Arbeit beigetragen hat.

5. Geht „Kirche und Macht" auch uns Christen in der Bundesrepublik Deutschland (BRD) und West-Berlin an? Die Studie analysiert nicht die Gesellschaft oder Wirtschaft eines bestimmten Landes, sondern ein sozio-ökonomisches System: In Frankreich ist es das gleiche wie in der BRD, nur daß seine Strukturen und Mechanismen in Frankreich vielleicht etwas weniger verschleiert und deutlicher sichtbar zu Tage treten. Wichtige Unterschiede bestehen jedoch im Verhältnis von Staat und Kirchen. Der französische Protestantismus ist eine kleine Minderheit. Die antiklerikale Gesetzgebung zu Ende des letzten Jahrhunderts gipfelte 1905 in der völligen Trennung von Staat und Kirche. (Dies gilt mit Ausnahme von Elsaß-Lothringen auch für heute.) Zwar gibt es eine Reihe von einfluß-

---

1) Table ronde sur le développement, in: Christianisme Social 78/1970, Heft 1/2, S. 25—75
2) Vgl. Christianisme Social 78/1970, Heft 1/2, S. 81 f.
3) Vgl. Le Monde vom 25. Dezember 1971
4) Veröffentlicht in: Bulletin d'Information de l'Eglise Réformée de France, Juni 1963
5) Etienne Trocmé, Sur une petite encyclique protestante, in: Christianisme Social 71/1963,

Gossner Mission

reichen Protestanten in Staat, Wirtschaft und Banken. Aber die protestantischen Kirchen sind weit weniger direkt mit der bestehenden Ordnung liiert als in der BRD.

Das Nettoaufkommen der evangelischen Kirchen in der BRD und West-Berlin entspricht mit 2,2 Milliarden dem Umsatz führender kapitalistischer Unternehmen[6]). Zusätzlich erhält auch die volkskirchliche Variante der Staatskirche vom Staat entscheidende finanzielle Unterstützung (Subventionierung oder Bezahlung eines Teils des kirchlichen Personals, völlige oder weitgehende Übernahme der Ausbildungskosten kirchlicher Beamter und Angestellter, Subventionen zu kirchlichen Bauvorhaben, Militärseelsorge, Steuereinziehung usf.) und wichtige Rechte (Religionsunterricht, legislative Befugnisse usw.), vom faktischen politischen Einfluß auf Regierungsmaßnahmen, etwa auf bestimmte Bereiche der Gesetzgebung, ganz zu schweigen. Die Kirchen in der BRD haben also allen Anlaß, „sich in aller Aufrichtigkeit über ihre tatsächlichen Beziehungen zur bestehenden wirtschaftlichen und politischen Macht klar zu werden und sich zu fragen, welche Art von Beziehungen eigentlich ihrer Sendung entsprechen würde".

6. Gleichzeitig mit „Kirche und Macht" ist nun als „Orientierungshilfe" eine „gemeinsame theologische Erklärung zu den Herausforderungen der Zeit" von einer Kommission der Arnoldshainer Konferenz und der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands erschienen. Ein erster Vergleich liegt nahe, zumal beide Texte auf „Herausforderungen der Zeit" antworten wollen. Die Unterschiede liegen jedoch auf der Hand. Der französische Text ist ein Studiendokument, das von seinen Autoren keineswegs als abgeschlossen betrachtet wird und das einer weitgestreuten Diskussion in den Gemeinden und christlichen Gruppen bedarf. Die „Orientierungshilfe" ist ein theologisches Bekenntnis, von 12 Kirchenführern verfertigt. Sie ist „mit alternden Traditionen und Lehrformeln in der Sprache vergangener Zeiten überladen" (Kirche und Macht, 7.5.2.2.) und geradezu ein Paradebeispiel für das, was „Kirche und Macht" kritisiert.

Die Herausforderung unserer Zeit, die Frage nach dem Verhältnis von Ausbeutern und Unterdrückten, von arm und reich, von Dritter Welt und christlich-sozialistischer Welt ist in der „Orientierungshilfe" praktisch nicht angesprochen, geschweige denn theologisch bewältigt. Hier paßt die Bemerkung von Aaron Tolen aus Kamerun während der Podiumsdiskussion auf der Vollversammlung von Grenoble: „Wir brauchen nicht eine Theologie der Revolution, aber wenn ein Bereich eine Revolution braucht, so ist es die Theologie."[7])

Die „Orientierungshilfe" sagt, daß Jesus gegen Regeln verstieß. Sie tut aber niemand weh, und es ist fraglich, ob sie viel bewirken wird. Sicher ist, daß die „Orientierungshilfe" ihre Autoren und ihre Kirchen nichts kosten wird.

„Kirche und Macht" wird die französischen Kirchen eine Menge kosten, denn es ist undenkbar, daß eine ganze Reihe „großer" Protestanten die Schrift ohne wirtschaftliche Sanktionen hinnehmen wird. Der Text hat aber gewirkt und trägt weiter dazu bei, die Fragen bewußt zu machen, die die Menschheit heute existentiell betreffen.

Françoise und Martin Koschorke

---

6) Vgl. Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1971, S. 95
7) Christianisme Social 78/1970, Heft 1/2, S. 38

Sonderdruck aus Heft 3/1972 der „Junge Kirche" —

Eine Zeitschrift europäischer Christen, 2800 Bremen, Mathildenstraße 86, Telefon 04 21 - 7 16 48

Preis DM 1,—

Gossner Mission

Seminar für Kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft
Gossner-Mission Mainz am Rhein

Eglise et Société Industrielle, Centre Oecuménique, Mayence · Ecumenical Institute for Urban and Industrial Mission

Eingegangen
12. JUL. 1972
Erledigt:

Viele Pfarrer und kirchliche Mitarbeiter erkennen

aufgrund ihrer Erfahrung im kirchlichen Dienst, dass sie einen

Nachholbedarf an Ausbildung haben

für die Arbeit in einer durch Industrialisierung und Verstädterung geprägten Welt

MANCHES LÄSST SICH NACHHOLEN

an K e n n t n i s s e n über den gesellschaftlichen Rahmen, in dem kirchliche Arbeit heute erfolgt

an F ä h i g k e i t e n zur Kommunikation mit Funktionären gesellschaftlicher Gruppen

an M e t h o d e n zur Aktivierung derjenigen, die von gesellschaftlichen Veränderungen betroffen sind.

INTERESSIEREN SIE SICH

für das 16. Seminar für kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft

vom 15. 11. 1972 bis 15. 4. 1973

DANN SCHREIBEN SIE

an die Seminarleitung (Wolfgang Geller, Christa Springe, Horst Symanowski) im Arbeitszentrum der Gossner Mission, 65 Mainz, Albert-Schweitzer-Str. 113/115, (Tel.: 06131 - 24526)

Unsere Arbeit beruht auf einer Kombination von

Korrektur und Vertiefung Ihrer t h e o r e t i s c h e n Kenntnisse

Sammlung neuer p r a k t i s c h e r Erfahrungen (in Industrie, Kaufhäusern oder Gemeinwesen-Projekten)

und deren Reflexion bei ständiger Begleitung durch das Leitungsteam.

(Eine Freistellung durch die Landeskirchen im Rahmen der Kandidatenausbildung und Pfarrerfortbildung ist möglich)

65 Mainz am Rhein, Albert-Schweitzer-Straße 113/115, Tel.: 06131 - 20493 / 24516 · Konto: 4834 Mainzer Volksbank

Gossner Mission

Christa Springe, Industriepfarrer, 65 Mainz

Predigt zum 1. Mai 1972.

Liebe Hörer!

Heute ist der 1. Mai, aber diese Predigt habe ich schon vier Tage vorher - am Mittwoch - im Rundfunk aufs Band sprechen müssen. Da war noch nicht die Entscheidung im Bundestag darüber gefällt, ob die Regierung Brandt ihren Weg fortsetzen kann, den diese Regierung als einen Weg in eine bessere Welt verstand und viele im Volk mit ihr.

Zu einer besseren Welt gehört unabdingbar der Friede in der Welt, in unserer deutschen Situation insbesondere der Friede mit unseren östlichen Nachbarn. Die evangelische Kirche in Deutschland hat schon 1965 in einer Denkschrift die Notwendigkeit eines neuen und guten Verhältnisses zu allen Völkern im Osten betont. Ob auch unsere politischen Vertreter im Parlament praktische Schritte zum Frieden gehen werden, wird sich zeigen, wenn es um die Ratifizierung der Ost-Verträge geht.

Auf allen Kundgebungen der Gewerkschaften wird heute der Tag der Arbeit 1972 mit dem Motto begangen "Für eine bessere Welt". Es ist ein gutes Motto.

Gossner Mission

Es spricht ein Ziel an, das alle Menschen einbezieht, und es erweckt Hoffnung auf eine Veränderung zum Guten. Deshalb ermutigt es auch, darüber nachzudenken, wie eine bessere Welt aussehen soll. Wie und mit wem zusammen muss sie geplant werden? Wer beteiligt sich daran, sie Schritt für Schritt zu verwirklichen?

Auf den Kundgebungen werden jetzt Arbeitnehmer und Gewerkschafter dieses Motto aufgreifen und ihre konkreten Vorstellungen dazu entwickeln. Ich hoffe, dass sich viele Mitglieder der Kirche beteiligen werden, weil der christliche Glaube auch voller Hoffnung für die Menschheit ist. Das müssen sie jetzt hier mit einbringen. Die Hoffnung auf eine neue Welt, die gerecht und friedvoll ist, in der keine Tränen der Bitterkeit über zugefügtes Unrecht vergossen werden, in der es keine Angst mehr gibt, hat die Christenheit von Anfang an erfüllt. Sie schwankte aber immer hin und her zwischen dem Glauben, dass Gott Kraft gibt, diese Hoffnung schon hier in dieser Welt zu erfüllen, und dem Verständnis, dass sich dieses Ziel erst im Jenseits erreichen lässt. Nun finden sich ausserhalb der Institution Kirche Bundesgenossen, die daran glauben, in dieser Zeit etwas zum Besseren verändern zu können, und die auch etwas tun. Wir müssen dankbar dafür sein, denn andererseits gibt es unter uns so viele Menschen, die hoffnungslos sind und auch andere entmutigen; die zwar die eigene Lage verbessern, aber für die Welt nichts Besseres erwarten.

Ich möchte die Gelegenheit dieser kirchlichen Ansprache am 'Tag der Arbeit' benutzen, an die Arbeitnehmer zu denken, die sich für ein besseres und menschenwürdigeres Leben ihrer Kollegen einsetzen. Viele B e t r i e b s r ä t e wurden in diesen Wochen wiedergewählt, andere übernehmen dieses Amt zum ersten Mal. Jeder von ihnen hat nun drei Jahre lang die Aufgabe, für andere einzutreten. Der Betriebsrat muss besonders sensibel dafür sein, dass er in seiner Tätigkeit keinen vergisst und keinen benachteiligt - nicht die ausländischen Arbeitnehmer, nicht die Umsiedler aus Polen und nicht die Frauen im Arbeitsprozess. Das ist eine grosse Verantwortung.

Ich denke an die G e w e r k s c h a f t s f u n k t i o n ä r e und P o l i t i k e r, die sich mit den bestehenden Gesetzen nicht zufrieden geben und an ihrer Verbesserung arbeiten. Es ist ihnen zu danken, dass sie dabei nicht nur an die arbeitenden Menschen denken, sondern auch an die Rentner, die keine Möglichkeit haben, ihre Interessen wirkungs-

Gossner Mission

voll selbst ins Spiel zu bringen.

Bei dieser Gelegenheit sollen auch nicht die U n t e r n e h m e r und M a n a g e r vergessen werden, die mit einer neuen Betriebsverfassung und Gewinnbeteiligung experimentieren, weil sie erkennen: Zur Menschenwürde gehört mehr als nur ein ausreichender Lohn. Das Recht gehört dazu, mitzuentscheiden bei allem, was ein Arbeitsleben bestimmt, und teilzuhaben an den Früchten der Arbeit.

Was kennzeichnet diese Personengruppe, an die wir heute denken? Sie kämpfen nicht für ihren persönlichen Vorteil, sondern versuchen, für andere etwas Besseres zu erreichen. Diesen Gedanken möchte ich als einen Kernsatz aufgreifen. Es ist d a s W o h l d e s a n d e r e n - des Nächsten und des Fernen, des Freundes und des Fremden.- worum wir uns kümmern müssen. Das Vorbild gibt uns dafür Gott. Gott kümmert sich nicht um sich selbst, er ist für die Welt da. Christus lebte nicht für sich, sondern setzte sein Leben für die Menschen ein; die Christen sollen nicht ihr eigenes Haus bauen, sondern für andere tätig sein. W i r erlangen u n s e r e Menschenwürde, indem wir anderen zur Menschenwürde verhelfen. Das sind die Schritte zu einer besseren Welt, wie ich sie nach meinem Glauben verstehe.

Woran liegt es nun, dass uns diese Schritte so schwer fallen? Wir können ja nicht bestreiten, dass das Tempo von positiven Veränderungen nicht den Mitteln entspricht, die wir dafür haben. Unsere Gesellschaft könnte schon viel weiter sein, als sie es ist! Woran liegt die Verzögerung?

Der einzelne Mensch und die verschiedenen sozialen Gruppen besitzen sehr unterschiedliche Möglichkeiten, etwas zu verändern. Nehmen wir den B i l d u n g s s c h w a c h e n . Er kann meistens seine Hoffnungen, Wünsche und Vorstellungen so wenig ausdrücken, dass sich kaum ein anderer Mensch ohne Druck veranlasst fühlt, überhaupt darauf zu achten und einzugehen. Er kann sein Bildungsdilemma nicht selbst beheben, aber er hat eben deshalb auch nicht die Mittel, andere dahingehend zu überzeugen oder gar zu zwingen. Er braucht also Helfer, die ihre Möglichkeiten ihm zur Verfügung stellen.

Ähnlich ist es mit dem L o h n a b h ä n g i g e n . Für viele löst noch heute jede Konjunkturschwankung eine akute Existenzangst aus, zumal diese oft förmlich heraufbeschworen wird durch eine unverantwortliche Polemik in einigen Tageszeitungen, die gerade von den Arbeitern am meisten gelesen werden. Wer nicht weiss, wann ihn Kurzarbeit oder Entlassung trifft, wer nicht weiss, ob er bei einer Fusion seines Unternehmens mit einem anderen behalten wird oder gehen muss, ist zwangsläufig vorsichtiger, wenn er um bessere Bedingungen kämpft, als der Mann, der in einer gesicherten

Gossner Mission

Position lebt.

Es gibt Menschen, die lange Zeit unter unwürdigen Bedingungen existieren müssen, z.B. O b d a c h l o s e . Gerade diese lassen sich leicht einreden, selbst daran schuld zu sein. Das nimmt ihnen dann allen Mut, gegen die Ursachen zu kämpfen, die ihr Leben kaputt machen. So kommt zu ihrer Not die Apathie, und es kann sich nichts verändern, wenn nicht andere diesen Teufelskreis durchschauen und ihn aufbrechen.

Schritte zur Veränderung können also leichter von den Gruppen in unserer Gesellschaft unternommen werden, die Bildung, materielle Sicherheit und Macht haben, als von den Betroffenen selbst. Das setzt eine grosse soziale Reife und Verantwortlichkeit voraus. Diese wird aber oft nicht entwickelt, weil sich die privilegierten Gruppen ihre besseren Startchancen als eigenes Verdienst zurechnen und deshalb alle Vorrechte als ihren verdienten Lohn ansehen. Der Erfolgreiche geht oft gedankenlos davon aus, dass jedes Arbeiterkind, jeder Gastarbeiter und jeder Afrikaner das gleiche erreichen kann wie er, aber natürlich muss er tüchtig sein - wie er!

Ich möchte an dieser Stelle nicht weiter argumentieren, obwohl diese Denkweise schnell zu widerlegen wäre. Ich greife auf ein biblisches Wort zurück, das eindeutig sagt, wo die Grenzen menschlicher Tüchtigkeit und Leistung liegen und wo es eine sittliche Verpflichtung des Wohlstandes gibt.

Es steht im 5. Buch Mose, im 8. Kapitel, vom 6. Vers an:

So halte nun die Gebote des Herrn, deines Gottes, dass du in seinen Wegen wandelst und fürchtest ihn. Denn der Herr dein Gott führt dich in ein gutes Land, ein Land, darin Bäche und Brunnen und Seen sind, die an den Bergen und in den Auen fliessen, ein Land, darin Weizen, Gerste, Weinstöcke, Feigenbäume und Granatäpfel sind, Ein Land, darin Ölbäume und Honig wachsen, ein Land, da du Brot genug zu essen hast, da dir nichts mangelt. Ein Land, des Steine Eisen sind, da du Erz aus den Bergen haust.

Und wenn du gegessen hast und satt bist, sollst du den Herrn deinen Gott loben für dieses gute Land, das er dir gegeben hat.

So hüte dich nun, dass du des Herrn deines Gottes nicht vergisst, damit dass du seine Gebote und seine Gesetze und seine Rechte, die ich dir heute gebiete, nicht hältst, dass wenn du nun gegessen hast und satt bist und schöne Häuser erbaust und darin wohnst und deine Rinder und deine Schafe und Silber und Gold und alles, was du hast, sich mehrt, dass dein Herz sich nicht überhebe und du vergessest des Herrn.

Du möchtest sonst sagen in deinem Herzen: Meine Kräfte und meiner Hände Stärke haben mir dieses Vermögen ausgerichtet.

Sehr geehrte Hörer: Trifft dieser alte Text nicht genau unsere Probleme?

Ich lese ihn noch einmal mit heutigen ökonomischen Begriffen:

So hüte dich nun, dass du den Herrn nicht vergisst, dadurch, dass du seine Gebote und seine Gesetze und seine Rechte nicht hältst. Dass wenn du nun gegessen hast und satt bist und ein Eigenheim baust und darin wohnst, und deine Autos und deine Produktionsmittel und deine Aktien, dein Sparkonto und deine Lebensversicherung und alles, was du besitzt, sich ver-

Gossner Mission

mehrt, dass du dann nicht hochmütig wirst und den Herrn vergisst. Du möchtest sonst sagen: Meine Kraft und meine Tüchtigkeit und meine Leistung haben mir dieses Vermögen erworben.

Wer sich seinen hohen Lebensstandard als eigenes Verdienst anrechnet, ist in wirklicher Gefahr, verantwortungslos, d.h. asozial zu werden. Er behält für sich, was ihm gar nicht allein gehört. Nun sprachen wir bisher nur von unseren Problemen und Aufgaben in der Bundesrepublik. Wir entwickelten dabei den Gedanken, dass ein friedlicher Ausgleich von Interessen vorwiegend in der Hand der Bevorzugten liegt. Wenn sie den anderen keinen gerechten Anteil geben, bleibt den Benachteiligten nur die Möglichkeit, eine Gegenmacht aufzubauen, indem sich alle Unterprivilegierten solidarisieren und für ihre Interessen kämpfen.

Wenn wir uns in der Bundesrepublik nun aber im W e l t m a s s t a b sehen - und das fordert ja die Parole des DGB -, dann gehören die deutschen Arbeitnehmer mit zu den Reichen, die vor einem hochmütigen Egoismus gewarnt werden. Was sie hier von den Kapitaleignern und Inhabern der politischen Macht für sich verlangen, müssen sie selbst auch verwirklichen im Hinblick auf die Bevölkerung in Asien, Afrika und Lateinamerika. Sie müssen ihren Reichtum teilen, d.h. die Armen daran teilnehmen lassen.

Schritte zur Verwirklichung einer besseren Welt führen also über unsere Grenzen hinaus. Deshalb ist es richtig, wenn an diesem 1. Mai über die Interessen gesprochen wird, die auf der Welthandelskonferenz von den Entwicklungsländern vorgebracht werden. Sie brauchen bessere Handelsbedingungen, um aus ihrer erschreckenden Armut herauszukommen. Es wird uns so oft gesagt, aber wir scheinen es nicht zu glauben, dass unsere Einfuhr von Rohstoffen aus der dritten Welt und unsere dortige Investitionspolitik ausbeuterisch ist. Das heisst, für den wachsenden Lebensstandard der deutschen Arbeitgeber und der deutschen Arbeitnehmer bezahlt der Mensch in der dritten Welt. Seine Forderung nach Gerechtigkeit wäre lauter und könnte nicht mehr so leicht überhört werden, wenn wir sie verstärkten. Das setzt eine i n t e r n a t i o n a l e S o l i d a r i t ä t voraus, für die wir noch kein ausreichendes Verständnis entwickelt haben. Das ist ja auch an der noch sehr mangelhaften Stellung der ausländischen Arbeitnehmer in unseren Betrieben, Gewerkschaften und Städten abzulesen.

Viele Christen haben vor dem Wort Solidarität Angst, obwohl es der Sache nach unmittelbar zum christlichen Handeln gehört. Ein Mensch, der Gottes Gebote und Rechte hält, wie es in unserem Text heisst, darf sich nicht alleine so durchschlängeln, dass es ihm gut geht, die anderen aber mit ihren ungelösten Problemen allein bleiben. Er muss sich ihre Not zu eigen machen, und das heisst, sich zu solidarisieren. Es ist also die Frage, ob sich Christen nicht viel mehr mit den Gewerkschaften und anderen

Gossner Mission

Einrichtungen solidarisieren müssten, die sich für Gerechtigkeit gegenüber den armen Völkern einsetzen, als sie es bisher tun. Denn die gesammelte Kraft erreicht mehr.

Diese Kraft von aussen fehlte zum Beispiel, als Ende des vergangenen Jahres die O v a m b o s in N a m i b i a, dem früheren Deutsch-Süd-West-Afrika, streikten, weil ihre Lebens- und Arbeitsverhältnisse so unerträglich geworden waren. Sie bekommen als Kontraktarbeiter der Weissen Arbeitsverträge diktiert, auf die sie keinen Einfluss haben; sie sind nicht tariffähig und dürfen keinen Arbeitskampf führen; sie werden in Arbeitslagern kaserniert und leben von ihren Familien getrennt. Kinderarbeit wird mit ca. 20 Mark im Monat entlohnt, der Erwachsene im Haushalt oder Hotel erhält etwa 40 Mark, in den Bergwerken ist der Durchschnittslohn 100 Mark, obwohl es einige Bergwerksgesellschaften gibt, die bis zu 500 Mark zahlen.

Eine finnische Missionarin, die 25 Jahre in Süd-West gearbeitet hat, informierte jetzt mit genauen Angaben die Kirchen und die Weltöffentlichkeit. Was sie über den Streik schreibt, deckt die Härten und Unmenschlichkeiten des Systems auf. Es ist verständlich, wenn in letzter Zeit in Südwest hinsichtlich des Kontraktarbeitersystems von einer neuen Form der Sklaverei gesprochen wurde. "Die Ovambo-Christen", schreibt sie, "haben darin ihr Kreuz gesehen, das sie mit Geduld tragen müssen." Doch ist dann später unter ihnen die Frage aufgebrochen: Müssen wir dieses System in alle Ewigkeit tragen? Und zwar entstand dieser Zweifel durch Rundfunksendungen, durch die sie von den Lebensbedingungen in anderen Ländern hörten.

Diese finnische Missionarin schreibt weiter: "Unter den Streikenden sind viele, die ganz bewusst als gläubige Christen gestreikt haben, auch solche, die gute Arbeitsplätze verlassen haben, um aus Solidarität mit ihren benachteiligten Kameraden gegen das Unrecht zu kämpfen." Ein Kennzeichen dieser Aktion war das friedliche und disziplinierte Auftreten der Demonstranten. Der Streik ist vor allem deshalb zu einer gewaltlosen Aktion geworden, weil Streikende auftraten, die aus christlicher Verantwortung handelten. Es kam darin auch ein demokratischer Geist zum Ausdruck, als sich die Ovambos in dieser Weise gegen Unterdrückung und Unrecht wehrten.

Das System ist aber durch diesen Streik nicht abgeschafft worden. Die Bemühungen der Weissen gehen weiter, den Schwarzen ihren Anteil an den Reichtümern des Landes und an ihren Arbeitsergebnissen vorzuenthalten. So bleibt die Frage bestehen, wer in der Welt bereit ist, sich mit den Ovambos zu solidarisieren, damit sie in ihrem Kampf um die Menschenwürde nicht allein bleiben. Sind wir Deutschen dazu bereit? Und werden wir es auch für andere tun? Dazu müssen wir allerdings neue Instrumente ent-

- S. 6 -

Gossner Mission

wickeln, die eine wirksame Hilfe ermöglichen, und auch das geht nicht ohne Zusammenarbeit mit anderen.

Anfangs sagten wir, eine bessere Welt muss g e p l a n t werden. Das heisst, sie lässt sich nur verwirklichen, wenn wir unsere Gaben des Verstandes und der Erfahrung richtig einsetzen. Wir müssen alle Quellen von Wissen und Können, die uns heute zur Verfügung stehen, dazu nutzen.

Die bessere Welt lässt sich also nicht mit Gefühlen erreichen, sie erfordert Arbeit und Opfer. und politisches Handeln.

Wird sie an unserer Opferbereitschaft scheitern, oder an unserer Skepsis, dass die Probleme zu schwierig für eine Lösung sind?

Es wird viele Menschen geben, die skeptisch auf die Hoffnungen reagieren, die sich mit unserem heutigen Thema verbinden, vielleicht auch unter Ihnen, liebe Zuhörer. Aber von der Kirche kann man erwarten, dass sie Menschen in ihrer Hoffnung bestärkt und ihnen Mut macht, auf dem Weg zu einer besseren Welt nicht müde zu werden. Wie können wir es sonst wagen, als Christen das Wort in den Mund zu nehmen, dass Gott Kräfte gibt, mächtige Taten zu tun, weil er es unseren Vätern geschworen hat (5. Mose, 8).

Gossner Mission

Gossner Mission

Postscheck: Hannover 108305

Bank: Mainzer Volksbank (BkLZ 551 90000) Nr. 7522014

65 Mainz am Rhein
Albert-Schweitzer-Straße 113/115
Telefon: 06131-20493/24516

Eingegangen
27. APR. 1972
Erledigt: 11.IV.

24. April 1972

Liebe Freunde!

Wir laden Sie hiermit zu unserem

3. Süd-Afrika-Seminar
am Samstag, den 10. Juni 1972 von 10.00 - 17.00 Uhr

ein.

Der Seminarbeitrag von DM 5,--, der für die Kosten von Material, Mittagessen und Kaffee gedacht ist, kann am 10. Juni bezahlt werden. Wir bitten Sie aber, die anhängende Anmeldung spätestens bis zum 1. Juni an uns zurückzusenden, am besten bald. Danke.

Den Teilnehmern am 2. Seminar legen wir zur Vorbereitung eine epd-Dokumentation zum Problem Süd-Afrika bei.

Denjenigen, die sich neu anmelden werden, wird nach Eingang ihrer Anmeldung ebenfalls diese Dokumentation übersandt, ausserdem auch Material, das zur Vorbereitung des 2. Seminars benutzt wurde.

Seit dem Ovambo-Streik in Namibia und der zunehmenden Verschärfung der Lage in Süd-Afrika ist die Diskussion über Apartheid und Rassismus in der Öffentlichkeit noch stärker geworden. Wir hoffen, dass wir mit unserem Süd-Afrika-Seminar bald den Schritt von der Information zur Aktion machen können.

Eine Plakat-Ausstellung zur Apartheidsproblematik, die in Berlin, Hamburg und anderen Städten gewesen ist, wird uns am 10. Juni Anschauungsmaterial liefern. Diese Ausstellung steht uns vom 15. Mai bis 15. Juni 1972 zur Verfügung. Gibt es interessierte Gemeinden, Gruppen, Personen, die diese Ausstellung für ein paar Tage an ihren Ort holen wollen?

Mit freundlichen Grüssen

Ihre

Chr. Springe

(Christa Springe, Pfr.)

Ihr

H. Symanowski

(Horst Symanowski, Pfr.)

An die Gossner Mission, 65 Mainz, Albert-Schweitzer-Strasse 113/115

Datum: .....

Hiermit melde ich mich zum 3. Süd-Afrika-Seminar am 10. Juni 1972 an.

Vorname: Name: Beruf:

Wohnort: Strasse: Telefon:

Gossner Mission

Gossner Mission

Postscheck: Hannover 108305

Bank: Mainzer Volksbank (BkLZ 551 90000) Nr. 7522014

65 Mainz am Rhein
Albert-Schweitzer-Straße 113/115
Telefon: 06131 - 20493/24516

Eingegangen
- 4. APR. 1972
Erledigt: 6 a M.

Information über das Projektseminar März bis Mai 1972 im Gossner-Zentrum.

Wir beginnen am 1. März ein sogenanntes Projektseminar, es dauert bis Ende Mai. Daran nehmen neun Studierende der Fachhochschule für Sozialarbeit aus Darmstadt teil. Ferner zwei Pfarrer, die aus Süd-Afrika zurückgekehrt sind und mit der Herrmannsburger Mission Mitte des Sommers wieder herausgehen werden, um dort Urban Industrial Mission zu betreiben. Ausserdem beteiligen sich ein Sozialsekretär aus der Badischen Landeskirche und ein amerikanischer Theologe aus den Vereinigten Staaten daran. Dieses Projektseminar verfolgt das Ziel, den Teilnehmern durch praktische Arbeit eine grössere Sensibilität für gesellschaftliche und menschliche Fragen zu vermitteln. Ein ständiger begleitender Verarbeitungsprozess soll dazu verhelfen, erkannte Fragestellungen und Probleme sachlich aufzuarbeiten und sich mit der Frage auseinanderzusetzen, was für einen Beitrag Christen zur Lösung zu geben haben. Die Projekte werden mit aktivierenden Methoden durchgeführt, die darauf abzielen, dass die Betroffenen eines Problems zur Selbsthilfe kommen. Es geht also um die Einübung in einen Arbeitsstil, der nicht Betreuung oder stellvertretende Problemlösung sucht, sondern die Verselbständigung und Aktivierung der Bevölkerung.

Bei Vorbesprechungen haben sich die zukünftigen Teilnehmer für folgende Projekte entschlossen:

1. Mitarbeit in einer evangelischen Kirchengemeinde in einem Neubaugebiet in Mainz. Theologiestudenten haben unter unserer Anleitung über ein Jahr hinweg versucht, Eltern zu befähigen, sich für eine kinderfreundlichere Wohnwelt einzusetzen. Nun muss mit noch nicht erreichten Bevölkerungsgruppen weitergearbeitet werden. Es stellte sich insbesondere heraus, dass die sogenannten niedrigen Bevölkerungsteile in der Siedlung sich weniger haben aktivieren lassen als die sogenannten höheren Schichten. Unserer theologischen Einsicht folgend halten wir es aber für vordringlich, gerade die Unterprivilegierten und Stimmlosen bei unserer Arbeit nicht aus den Augen zu verlieren.

2. Eine weitere Gruppe greift die Anregung einer Innenstadtgemeinde in Mainz auf, sich um alte Menschen zu kümmern. Ein sehr hoher Prozentsatz lebt dort im Ruhestand und ist fast völlig passiv. Die Kirchengemeinde betreut. Die Projektgruppe soll nun herausfinden, zu welcher Selbsthilfe sind alte Menschen fähig, nachdem sie ein lebenlang durch die Arbeit zur Passivität erzogen worden sind. Diese Gruppe wird gleichzeitig Kontakte mit der Stadtverwaltung, dem Sozialamt, den Sozialabteilungen der Industriebetriebe usw. aufnehmen, um dort mehr über die gängige Einstellung gegenüber dem leistungsschwachen Menschen zu erfahren und unter Umständen einen Lernprozess in Gang zu bringen.

3. Die dritte Projektgruppe geht in einen Industriebetrieb als Hilfsarbeiter. Sie soll versuchen, die innerbetrieblichen Probleme zu entdecken, die Menschen und unsere Gesellschaft betreffen. Der Ansatz der beiden anderen Projektgruppen wird es dieser Gruppe nahe legen, sich ganz besonders mit den Auswirkungen des Leistungsdrucks und der Betriebsorganisation auf die Arbeitnehmer zu beschäftigen.

Gossner Mission

Vor allem wird auch die Frage interessieren, wie stark der Arbeitnehmer durch das Lohn- und Wettbewerbssystem vereinzelt wird und dadurch zu gemeinsamen Handeln nicht fähig ist. Welche Gegenkräfte gibt es? Welche Tendenzen müssten verstärkt werden? Genügt noch die Arbeitsethik, die wir in unserer Kirche lehren?

Dieses ist der Rahmen. Die Teilnehmer werden im Vollzug selber bestimmen, ob sie bei diesen Fragestellungen bleiben oder noch andere hinzunehmen werden.

Voraussetzung für eine Mitarbeit im Praktikum ist eine volle Teilnahme vom Anfang bis Ende, weil sonst zuviele lose Enden hängen bleiben, die sich für den einzelnen Teilnehmer, aber auch für die Gruppe als unbefriedigend erweisen würden.

Christa Springe, Pfr.

22. Februar 1972
Sem-Spr-Kl

Gossner Mission

Gossner Mission

Postscheck: Hannover 108305

Bank: Mainzer Volksbank (BkLZ 551 90000) Nr. 7522014

65 Mainz am Rhein
Albert-Schweitzer-Straße 113/115
Telefon: 06131 - 20493/24516

Information über das Projektseminar März bis Mai 1972 im Gossner-Zentrum.

Wir beginnen am 1. März ein sogenanntes Projektseminar, es dauert bis Ende Mai. Daran nehmen neun Studierende der Fachhochschule für Sozialarbeit aus Darmstadt teil. Ferner zwei Pfarrer, die aus Süd-Afrika zurückgekehrt sind und mit der Herrmannsburger Mission Mitte des Sommers wieder herausgehen werden, um dort Urban Industrial Mission zu betreiben. Ausserdem beteiligen sich ein Sozialsekretär aus der Badischen Landeskirche und ein amerikanischer Theologe aus den Vereinigten Staaten daran. Dieses Projektseminar verfolgt das Ziel, den Teilnehmern durch praktische Arbeit eine grössere Sensibilität für gesellschaftliche und menschliche Fragen zu vermitteln. Ein ständiger begleitender Verarbeitungsprozess soll dazu verhelfen, erkannte Fragestellungen und Probleme sachlich aufzuarbeiten und sich mit der Frage auseinanderzusetzen, was für einen Beitrag Christen zur Lösung zu geben haben. Die Projekte werden mit aktivierenden Methoden durchgeführt, die darauf abzielen, dass die Betroffenen eines Problems zur Selbsthilfe kommen. Es geht also um die Einübung in einen Arbeitsstil, der nicht Betreuung oder stellvertretende Problemlösung sucht, sondern die Verselbständigung und Aktivierung der Bevölkerung.

Bei Vorbesprechungen haben sich die zukünftigen Teilnehmer für folgende Projekte entschlossen:

1. Mitarbeit in einer evangelischen Kirchengemeinde in einem Neubaugebiet in Mainz. Theologiestudenten haben unter unserer Anleitung über ein Jahr hinweg versucht, Eltern zu befähigen, sich für eine kinderfreundlichere Wohnwelt einzusetzen. Nun muss mit noch nicht erreichten Bevölkerungsgruppen weitergearbeitet werden. Es stellte sich insbesondere heraus, dass die sogenannten niedrigen Bevölkerungsteile in der Siedlung sich weniger haben aktivieren lassen als die sogenannten höheren Schichten. Unserer theologischen Einsicht folgend halten wir es aber für vordringlich, gerade die Unterprivilegierten und Stimmlosen bei unserer Arbeit nicht aus den Augen zu verlieren.

2. Eine weitere Gruppe greift die Anregung einer Innenstadtgemeinde in Mainz auf, sich um alte Menschen zu kümmern. Ein sehr hoher Prozentsatz lebt dort im Ruhestand und ist fast völlig passiv. Die Kirchengemeinde betreut. Die Projektgruppe soll nun herausfinden, zu welcher Selbsthilfe sind alte Menschen fähig, nachdem sie ein lebenlang durch die Arbeit zur Passivität erzogen worden sind. Diese Gruppe wird gleichzeitig Kontakte mit der Stadtverwaltung, dem Sozialamt, den Sozialabteilungen der Industriebetriebe usw. aufnehmen, um dort mehr über die gängige Einstellung gegenüber dem leistungsschwachen Menschen zu erfahren und unter Umständen einen Lernprozess in Gang zu bringen.

3. Die dritte Projektgruppe geht in einen Industriebetrieb als Hilfsarbeiter. Sie soll versuchen, die innerbetrieblichen Probleme zu entdecken, die Menschen und unsere Gesellschaft betreffen. Der Ansatz der beiden anderen Projektgruppen wird es dieser Gruppe nahe legen, sich ganz besonders mit den Auswirkungen des Leistungsdrucks und der Betriebsorganisation auf die Arbeitnehmer zu beschäftigen.

Gossner Mission

Seminar für Kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft
Gossner-Mission Mainz am Rhein

Eglise et Société Industrielle, Centre Oecuménique, Mayence · Ecumenical Institute for Urban and Industrial Mission

Eingegangen
20. MRZ. 1972
Erledigt:

Im November 1970 fand im Arbeitszentrum der Gossner Mission ein international zusammengesetztes Kurzseminar zu Fragen der Urbanisierung und Industrialisierung statt. Drei Theologen entschlossen sich in Mainz zu bleiben und als Arbeiter in einem Industriebetrieb Erfahrungen zu machen. Nach acht Monaten Tätigkeit bei der Firma Werner und Merz (Erdal) legte Yann Redalié, Genf, seinen Bericht vor.

Wir übergeben Ihnen diesen Bericht in der Erwartung, dass er zu Diskussionen anregt, an denen sich auch gern unsere Seminare und die Seminarleitung beteiligen.

(Christa Springe, Pfr.) (Horst Symanowski, Pfr.)

Nicht zur Veröffentlichung - nur zum internen Gebrauch.

Zur Einführung in
Yann Redalié: Arbeit in einer Chemiefabrik

Diese kleine Einleitung ist kein Kommentar. Yann Redaliés Bericht spricht für sich selbst. Dennoch mögen ein paar Hinweise zu einzelnen Punkten von Nutzen sein.
Was steht in Yann Redaliés Bericht?
So ziemlich alles, was ein aufmerksamer Arbeiter in einem Jahr an seinem Arbeitsplatz erleben und beobachten kann. Aber der Bericht ist kein Film der gelaufenen Ereignisse, keine Chronik, kein distanzierter Forschungsbericht von einer Expedition in die "Welt der Arbeit". Je länger man liest, desto größer wird die "Tiefenschärfe" der Bilder, die der Bericht vermittelt. Die vielen Detailbeobachtungen und das akkurate Zahlenmaterial, das Redalié zu Beginn (I) vorführt, bekommen einen Hintergrund, verdichten sich allmählich zu zentralen Fragestellungen. Man kennt diese Fragestellungen (Automation, Entfremdung, sozialer Kontext usw.) aus vielen Diskussionen, Zeitungsartikeln, Tagungsreden und industriesoziologischen Büchern. Wenn sie aber in diesem Bericht allmählich in die Diskussion eingeschleust werden, kann man etwas damit anfangen. Sie haben wirklich etwas auszusagen, denn der Arbeitsplatz, die Gruppe, die Kollegen, die Hierarchien - das alles ist plastisch präsent. Man kennt die Kollegen mit Namen, weiss, wie sie reden und spürt die Bewegungen ihres Denkens. Insofern ist dieser Bericht anders als etwa Erika Runges "Bottroper Protokolle" kein Foto und anders als einschlägige Untersuchungen (Popitz/Barth,Kern/Schuhmann,Deppe) keine Interpretation der Menschen im Industriebetrieb. Da Redalié selbst mit gearbeitet hat und erfahren hat, was geschieht, wenn man bestimmte Dinge verändern, verbessern will, wird hier am Einzelbeispiel eines Chemie-Betriebes deutlich, was bei grossen Untersuchungen vielleicht zu abstrakt und bei Interview-Protokollen möglicherweise zu zufällig gerät.

65 Mainz am Rhein, Albert-Schweitzer-Straße 113/115, Tel.: 06131 - 20493 / 24516 · Konto: 4834 Mainzer Volksbank

Gossner Mission

Was steht nicht in diesem Bericht?
Da Redaliés Bericht nicht das Tagebuch eines Experiments ist, gibt dieser Bericht - trotz der Thesen S. 21 f - nicht unbedingt Auskunft über die Bedingungen, die die Chance der qualitativen Veränderung der Verhältnisse am Arbeitsplatz erst ermöglichen würden. Der geschilderte Betrieb mit seinen 1.600 Arbeitern und Angestellten mag typisch sein für einen gewissen Bereich der chemischen Industrie - und was die Dominanz von Forschung und Marketing angeht, ist der Bericht sicherlich allgemeingültig -, nicht zu verallgemeinern sind jedoch Redaliés Erfahrungen in der Basisgruppe. Warum nicht? Weil Redalié und sein amerikanischer Freund unter bestimmten Vorzeichen in eine bestimmte Gruppe mit bestimmten Zielen gegangen sind und sich diese Arbeit in bestimmter Weise entwickelt hat. Der Zusammenhang dieser Bestimmtheiten ist historisch, d.h. als solcher nicht wiederholbar. In Redaliés Bericht steht also keine Anleitung für systemverändernde Industriearbeit. Diese Tatsache ist jedoch sehr vorteilhaft für die Les- und Nutzbarkeit dieser 23 Seiten: Sie sind vergleichbar und meßbar mit anderen Erfahrungen und anderen, vielleicht mehr programmatischen Texten. Kurz: Redaliés Bericht wird umso wertvoller, je stärker mit ihm in dem Sinne gearbeitet wird, dass man von ihm unabhängig wird. Das bestätigt Redalié selbst, wenn er vom Selbständigwerden der Gruppe berichtet (S. 16 f).

Die kurze theologische Schlußbetrachtung (S. 22) zeigt, dass die Beziehungslosigkeit zwischen Theologie (und speziell Lehre von der Kirche) und Industriearbeit doch sehr schwer zu überwinden ist, auch für Theologen, die in der Industrie gearbeitet haben. Vielleicht sind die Produktionsverhältnisse der Theologie dazu noch zu bourgeois? Immerhin: Die Beobachtung, dass Reden von Solidarität solidarisches Handeln voraussetzt, ist wichtig genug, um theologisch verarbeitet zu werden.

Zum Schluss seien einige Hinweise für den gegeben, der diesen Bericht synoptisch zu ähnlich lesbaren Texten beurteilen möchte:

Der erwähnte Titel von Serge Mallet (La nouvelle classe ouvrière, Paris 1963) erscheint preiswert in der Sammlung Luchterhand: Die neue Arbeiterklasse, im April 1972.
Ein anderer wichtiger französischer Industriesoziologe ist Alexandre Touraine: L'évolution du travail ouvrier aux Usines Renault, Paris 1959.
Die Hauptveröffentlichungen des erwähnten Friedrich Fürstenberg sind: Wirtschaftssoziologie, Sammlung Göschen 1193, Berlin 1961; und die Anthologie Industriesoziologie I, Soziologische Texte 1, Neuwied 1966; Soziallage der Chemiearbeiter 1969.
Die erwähnten "Bottroper Protokolle" von Erika Runge erschienen in der edition suhrkamp (Bd 271).
Ferner wurden erwähnt: Popitz, Barth u.a., Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen 1957.
Zu der darin zum ersten Mal vertretenen Integrationsthese nimmt kritisch Stellung Frank Deppe, Das Bewußtsein der Arbeiter, Köln 1971.
Reiches Material bieten Kern, H./ Schuhmann, M., Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein Bd. I - II, Frankfurt /M 1970.
Preis- und lesenswert ist K.H. Hörning, Der "neue" Arbeiter/ Zum Wandel sozialer Schichtstrukturen, Texte zur politischen Theorie und Praxis, Fischer TB 6902.

Neomarxistische Ansätze vertreten:

Ernest Mandel, Arbeiterkontrolle, Arbeiterräte, Arbeiterselbstverwaltung, Frankfurt / M 1971; und die sehr pragmatische Broschüre von Berni Kelb, Betriebsfibel / Ratschläge für die Taktik am Arbeitsplatz, Rotbuch 31, Berlin 1971.

Guy W. Rammenzweig

März 1972

Gossner Mission

Yann Redalié
14,Bld de la Tour
1205 Genève

ARBEIT IN EINER CHEMIEFABRIK

Mainz,November 1970 - Juli 1971

Was aus diesem Jahr soll man berichten,welchen Leitfaden soll man wählen,um zu vermeiden,daß man ins Geschichtenerzählen kommt oder bloß allgemein "sich der Arbeitswelt zuwendet" ?

I. - Zu Beginn scheint es mir wichtig zu sein,zunächst einen Rahmen zu skizzieren,in dem die Gegenbenheiten der Fabrik und ihrer Organisation vorgestellt werden.Dies wird sehr unzulänglich sein,da über vielerlei Dinge eine Art Informationsembargo bestand.

II. - In einer indirekten Weise werde ich dann versuchen,zu zeigen,wie dieser Rahmen interpretiert,erlebt und gefühlt wird.Dabei stütze ich mich auf Diskussionen mit Arbeitskollegen.

III. - Weiter werden einige Beobachtungen über die Erlebnisse innerhalb einer Gruppe gewerkschaftlich organisierter Arbeiter mitgeteilt.

IV. - Am Schluß sollen einige allgemeinere Fragen neu aufgegriffen werden.

I. - EINIGE GEGEBENHEITEN

1. - Verteilung der Belegschaft

Die Fabrik,in der ich von November bis Juli gearbeitet habe,hat sich in der Produktion chemischer Verbrauchsgüter spezialisiert:verschiedene Schuhkremen,Reinigungsmittel,Bohnerwachs,Glänzermittel,Autopflegemittel usw.,im ganzen ungefähr sechzig verschiedene Produkte.

Die Aufteilung der Belegschaft verdeutlicht die wachsende Bedeutung der Bereiche,die der Produktion vorgeordnet (Forschung,Marktforschung) und nachgeordnet (Kontrollen,Verkauf,Werbung...) sind.

Im September 1970 sah das in Zahlen so aus:

1630 Lohn-und Gehaltsempfänger verteilten sich auf :

	Arbeiter im Produktionssektor	Verwaltungsangestellte,Forschung und Revision
Männer	341	636 (davon 410 Handelsvertreter)
Frauen	360	292
Gesamt	701	928

Leider habe ich nur sehr wenige Kontakte mit den Angestelltenbereichen gehabt.

Wenn man den Produktionsbereich näher betrachtet,fällt einem auf,daß auch hier das in der direkten Produktion beschäftigte Personal in der Minderheit ist.

- Um Wiederholungen zu vermeiden,gehe ich sämtliche Zahlen,die ich habe, hier in einer Überblickstabelle wieder,obwohl nur kurz darauf die Gewerkschaftszugehörigkeit zur Sprache kommen wird.

Gossner Mission

- Diese Tabelle bezieht sich lediglich auf die Produktionsarbeiter:

	Personal	Männer	Frauen	gewerksch. organis.	Prozent. Organisationsgrad
1) Schmelzbetriebe (direkte Produktion chemischer Verbrauchsgüter)	65	65	0	42	ca.65%
2) Gießerei (Einfüllfließbänder)	194	17 (technische u.Überwachungsaufg)	177 (Fließbänder)	144	ca.75%
3) Dosenfabrik	95	44	51	61	ca.65%
4) Mechanische Werkstätt (Mechaniker,Elektriker, Handwerker)	56	56	0	56	100%
5) Fabrikverwaltung (Lagerarbeiter,Elektrowagenfahrer,Feuerwehr)	36	32	4	26	ca.75%
6) Putzfrauen,Köchinnen, Parkwächter	33	3	30	8	ca.25%
7) LKW-Fahrer,Außenparkwächter,Putzfrauen in den Verwaltungsgebäuden, Packer/innen,usw.	137	75	62	37	ca.27%
(8) Klebstoffabteilung,unabhängig	47	40	7	18	.40%)

Hierzuist anzumerken:

Bemerkenswert ist,daß die eigentliche Produktion,also das spezifisch chemische Herstellungsverfahren,von 65 Personen betrieben wird.

In gleicher Weise gilt es festzuhalten,daß die Produktion der Behälter,die Herstellung der Werbungsbeschriftung auf den Dosen oder die Einfüllung in Flaschen jeweils mehr Leute beschäftigt beschäftigt als die Produktion der Inhalte.

Wie es scheint,spielen Dose und Flasche ebensosehr eine Rolle im Wertbildungsprozeß wie das Produkt selbst.

Daraus folgt,abgesehen von dem Verlust des Gefühls,Produzent zu sein - wie Mallet es nennt - ,zumindest das Gefühl,nur ein kleines Kettenglied im Wertbildungsprozeß zu sein.Der Inhalt ist ~~eigentl.nur~~ ein "Wertträger".

Man wird gleicherweise bemerken,daß der größte Frauenanteil bei den "Einfüllfließbändern" anzutreffen ist,bei der härtesten und schlechtest bezahlten Arbeit also.Hier arbeiten auch die meisten Ausländerinnen.

2.- Die Organisation

- Topographisch gesehen,gibt es drei Bereiche :

a) das Laborgebäude,sehr sauber,wie ein ruhiges Krankenhaus,die Männer in weißen Kitteln,die Frauen sehr hübsch.
b) die Verwaltungsgebäude:hier ist auch alles sehr sauber,obwohl ein bißchen älter;die Leute sind in Stadtkleidung.

Diese beiden Gebäudekomplexe sind"extra-muros",man hat einen Extraeingang; keine Eingangs-und Ausgangskontrolle.

Gossner Mission

c) Schließlich die Produktionsstätten,die den größten Bereich des Fabrikgeländes abdecken.Hier sind die Leute in blauen Arbeitsklamotten.Es gibt darunter viele Kriegsbeschädigte,von Geburt an oder durch Arbeitsunfälle Behinderte;selten,daß die Frauen hier attraktiv sind.

- Die Produktion selbst ist etagenweise organisiert;es gibt drei Etagen und das Erdgeschoß:
  dritter Stock : Vorbereitung der ersten Mischungen oder Lösungen
  zweiter Stock : Hauptarbeitsbereich,Fertigstellung des Produkts
  erster Stock : Stapeln in Großbehälter (Container)
  Erdgeschoß : Einfüllung in Flaschen und Verpackung

- Die Tätigkeiten der Produktion:in großen zwei-bis drei Tonnenwannen muß man verschiedene Produkte (bei mir waren es ungefähr zehn) vermischen,die man dann in Tonnen oder Container pumpt,die man eimerweise schüttet ,die man mit mit dem Rührwerk umrührt usw. . Wenn man fertig ist,wird das Ganze in den Container geschüttet,vorausgesetzt,der Chemiker hat an der entnommenen Probe nichts auszusetzen.Danach läuft das ganze Zeug auf den Fließbändern nach deren Programm weiter.

  Hierzu kommt noch eine kleine Verwaltungsarbeit:die Produktionsscheine müssen ausgefüllt,die Aufträge fürs Lager fertiggemacht und die Laborkontrollen beschriftet und eingetragen werden usw.;es folgt die Vorbereitung für einen neuen Arbeitsgang:Heranschaffen der Tonnen,Öffnen,Ausschütten,Wiegen,Zählen...

  Bei dem Produkt,zu dem ich gehörte,konnten wir zu fünft (zwei im dritten,zwei im zweiten - dort auch ich - und einer im ersten Stock) leicht zwanzig Tonnen pro Tag machen.Der Liter wird für DM 6,50,- verkauft und enthält ca. 50% Leitungswasser.

  Der Arbeitstag dauerte von 7.00 Uhr bis 16.30 Uhr,Frühstückspause von 9.00 bis 9.15 und Mittagspause von 12.00 bis 12.30 (ein Essen in der Kantine kostete 50 Pfennig und war nicht schlecht).

- Was Tempo und physische Anstrengung betrifft,waren die Arbeitsbedingungen nicht zu hart:ich selbst konnte der Maschine das Tempo diktieren und verschaffte mir so Gelegenheit,oft mit den Kollegen zu sprechen.Die einzige schwere Arbeit war die Handhabung der 100 bis 200 kg schweren Fässer,aber hierfür gab es spezielle Hebel.

  Das Schlimmste war ohne Zweifel die Luft - die Dämpfe und Gerüche,der oftmals giftige Staub,der Umgang mit gefährlichen Flüssigkeiten,z.B.Ammoniak.Häufig hatte man Kopfschmerzen oder Halsbeschwerden.Während ich in der Fabrik war, war vier Monate lang die Lüftung kaputt ! Die Sicherheitsfrage wurde nicht ernst genug genommen.So entdeckte ich zum Beispiel ganz zufällig nach drei Wochen,daß es für den Fall,daß man einen Tropfen Säure ins Auge bekommen sollte,eine kleine Spüldüse mit weichem Wasser gab ! Schutzschuhe werden zwar empfohlen,sind aber nicht obligatorisch und müssen selbst bezahlt werden.Eine medizinische Überprüfung der Wirkungen der Produkte findet nicht statt.Die Lüftung ist oft unzureichend.
  Psychologisch gesehen,ist die Unregelmäßigkeit der Arbeit (die man nicht mit Vielfalt gleichsetzen sollte) besonders aufreibend.Den einen Tag arbeitet man mit voller Kraft - und mehr - und dann macht man zwei Tage lang kaum etwas.Man weiß niemals,was man während des Tages tun wird und obwohl man selbst die Ausführung seiner Arbeit bestimmen kann,kann man wegen der widersprüchlichen und zusammenhangslosen Anweisungen seinen Arbeitstag nicht wirklich einteilen.
  Bleibt noch anzumerken,daß man im Arbeitsvertrag (durch seine Unterschrift) seine eigene Austausch-und Versetzbarkeit innerhalb der Produktionsbereiche akzeptiert.Wenn es eine Lücke in einem anderen Bereich als dem meinen (der genau genommen ja nicht der meinige ist!) gibt,kann ich dorthin versetzt werden.

- Für uns in der Produktion beschäftige Chemie-Arbeiter war der Stundenlohn DM 5,-,zusätzlich der an alle Produktionsarbeiter verteilten kollektiven Produktionsprämien.Auf diese Prämien hatten wir keinerlei Einfluß,wir wußten

Gossner Mission

auch nicht,wie sie berechnet wurden.Die Prämie variierte nicht in bezug auf die Schwankungen unserer Produktion,sondern in bezug auf die Gesamtproduktion,unabhängig vom Arbeitsplatz.

Alle diese Dinge trugen zu einem Unsicherheitsgefühl bei,oder genauer gesagt zu einem Gefühl für das Mißverhältnis zwischen meinen Tätigkeiten und ihren Resultaten,zwischen mir,dem Produzierenden und der Produktionsorganisation.Wer ist denn letztlich der Produzierende und was produziert er ? Hier hat das Gefühl der Machtlosigkeit,auf das wir noch weiter zu sprechen kommen, eine seiner Wurzeln:es ist das schmerzliche Gefühl,daß man den Einfluß auf alles verloren hat,was einen in der Arbeit bestimmt,ob man also schnell oder gemächlich,gut oder schlecht,viel oder wenig,mit Überlegung oder gedankenlos arbeitet - die Veränderungen in der Produktion,beim Lohn,in dem Funktionsbereich,die objektiven Veränderungen bleiben undurchschaubar. Man bekommt eben seine 700 - 800 Mark Netto (=Versicherungen und Steuern abgezogen) im Monat.

3.Die Rollenverteilung in der Fabrik

Vom Arbeiterstandpunkt aus erscheint die Personalstruktur wie ein Netz von Abteilungen.

a)Frauen und Männer im inneren Bereich der Produktion

Männer	Frauen
- in der direkten Produktion beschäftigt	- beim Flascheneinfüllen
- in der Mehrzahl Deutsche	- ein sehr hoher Ausländerinnenanteil
- der Mann lenkt die Maschine;wenn ich fünf Minuten warten will,kann ich das;wir "können" "unsere" Pausen machen	- die Frau wird vom Fließband dirigiert, sie hat nur kleine Toilettenpausen alle zwei Stunden
- nicht automatisierte Arbeit,eine ziemlich relative Initiative und Verantwortung	- automatisierte Arbeit,keinerlei Initiative;alles ist auf 2-3 in der Minute zehnmal zu wiederholenden Bewegungen reduziert
- Basisstundenlohn DM 5,-	- Basisstundenlohn DM 4,30,-,wodurch der Prämiendruck erhöht wird

Diese Aufteilung wird akzeptiert : um sich in den Gewerkschaften vertreten zu lassen,wählen die Frau die Mechaniker,die ihre Fließbänder überwachen. Wenn man Kinder hat,kann man sich nicht noch außerhalb engagieren.

b)Frauen in der Produktion - im Laboratorium - in der Verwaltung

So sieht das Dreieck der männlichen erotischen Träumereien aus - :

- Die Frau in der Produktion ist im allgemeinen häßlich,oft von Arbeit und Anstrengung entstellt.Sie hat keine Möglichkeit,sich "zurechtzumachen",wenn sie bei der Arbeit ist.Ihre Kleidung - alte Schürzen,Kittel und Kleider - lassen sie auch nicht gerade vorteilhaft aussehen.
- Die Frau aus dem Labor ist jung,in weißer Bluse,oft hübsch,mit Studentin-Look.Es ist schön,wenn man die Proben ins Labor bringen darf. Wenn sich das wissenschaftliche Personal in die Kantine begibt,schaut man ihm zu.
- Die Frau aus der Verwaltung scheint Attraktivitätsregatten durchzführen, ganz nach Maßgabe der Modezeitschriften.Man kommt ins Verwaltungsgebäude kaum hinein,also schaut man zu,wenn die Verwaltung sich in die Kantine begibt.

Gossner Mission

c) Die Trennung von Angestellten und Arbeitern

Sie geht sehr tief und lähmt die gewerkschaftliche Arbeit.

Der Arbeiter ist neidisch auf die saubere Arbeit im Büro oder Labor. Er sieht den Übergang zum Monatsgehalt und die freiere Arbeitszeitregulung als eine wünschenswerte Sicherheit an.Da er selbst den sichtbaren Zwängen von Überwachungen,Arbeitsbewertungen,Passierscheinen ausgeliefert ist,ist für ihn der Angestellte jemand,der größere Freiheiten besitzt.Die Geldfrage scheint mir hier nicht besonders erheblich zu sein,denn ich glaube nicht,daß ein subalterner Angestellter sehr viel mehr verdient als ein Produktionsarbeiter,bei dem Prämien und Überstunden mit zu veranschlagen sind.Andrerseits wird der Angestellte beschuldigt,faul zu sein,nichts zu tun usw. Die Trennung erscheint mir mehr als Frage des sozialen Status eine Rolle zu spielen : die saubere Arbeit und die Geltung,die man als Angestellter genießt,sind hier von Belang.Ziel vieler Arbeiter ist es daher,ins Angestelltenverhältnis zu gelangen,selbst auf Kosten der persönlichen Qualifikation.

d) Die Trennung zwischen Büro-und Laborangestellten einerseits und leitenden Angestellten andererseits.

Das hier Beobachtete ist amüsant und lässt an die Rivalitäten im Militär denken:etwa an die zwischen Stabsoffizieren, Schreibstubengenerälen und Offiziere auf dem Abstellgleis einerseits und den Frontoffizieren,die Menschen befehligen,andrerseits.

e) Die Trennung in der Hierarchie

Es gibt:

1)die subalternen Vorgesetzten (Meister,Gruppenleiter),die von der Basis auf Grund von Dienstalter,Treue oder Auszeichnung emporgestiegen sind : um die so Aufgestiegenen gibt es oft Streit und Rivalitäten,Kämpfe und Intrigen.Warum der und nicht ich ?

2)die von oben gekommenen Vorgesetzten,was im allgemeinen heißt: "die aus der Wissenschaft".Auf dieser Ebene herrscht ein sehr starkes Elitedenken:"wir andern Akademiker"..."Herr Doktor hier, Herr Doktor da..."..."Achtung,der Herr Doktor!",..."Herr Doktor hat gesagt...".

f) Die Trennung von Kompetenz und Leistung

Hier handelt es sich um eine Polarisation,derzufolge der tatsächlich Produzierende als inkompetent gilt und der Kompetente ganz woanders sitzt.Zwischen beiden liegen Papiere,Produktionsscheine,Gebrauchsanweisungen,Ausführungsanleitungen,Anordnungen.Die delegierte Kompetenz kommt erst wieder bei der Abschlußkontrolle zum Zuge.

4. - Die Integration in die Fabrik

Mallet hat,als er über die Entwicklung der modernen Industrien wie etwa die der Chemie schrieb,darauf hingewiesen,wieviele Dinge den Arbeiter in die Fabrik integrieren.Diese Tendenzen entdeckt man an vielen Stellen wieder. Zunächst vielleicht (oberflächlich betrachtet) gibt es mehrere,die sich in der Fabrik verheiraten (= die dort ihren Ehepartner gefunden haben) und die als Ehepaar dort arbeiten.Sie essen gemeinsam zu Mittag.Ferner betont die Fabrik sehr stark die Tugend der Treue,die sie mit Prämien für langjährige Betriebszugehörigkeit belohnt,mit Weihnachtsgeschenken für die Kinder,mit Feierlichkeiten für die Jubilare,mit Werkswohnungen usw. Der Betrieb versucht immer wieder,aus der wissenschaftlichen Qualität eines Produktes eine Verpflichtung für jeden einzelnen,einen kollektiven Stolz abzuleiten.

Gossner Mission

Noch bedeutsamer ist die Integration auf der Lohn-und Prämienebene,die von der allgemeinen Lage des Betriebs und nicht von der Arbeitsgruppe oder dem einzelnen Arbeiter selbst abhängt.Die berufliche Ausbildung bleibt ganz eng mit der Produktion des Werks verknüpft.Nach einer gewissen Zeit in der Fabrik wird die Anstellung garantiert.

Dennoch können alle diese Maßnahmen bei weitem nicht über die Unsicherheit und Unzufriedenheit hinwegtäuschen,durch die der Arbeiter trotz der Integrationsbemühungen gehindert wird,sich mit seiner Arbeit,seiner Produktion zu identifizieren.Vielmehr erhöht sich dadurch der Verlust an Selbstbestimmung.Erhöht wird auch die Abhängigkeit der Fabrik gegenüber;
ein soziales "Ich" und "Wir" im Unterschied und im Gegenüber zur Fabrik ist so unmöglich zu definieren.

5. - Organe der Belegschaftsvertretung

a) auf Betriebsebene:

- Der Betriebsrat
  wird von den Lohn-und Gehaltsempfängern gewählt.Seine Funktion ist die Vertretung der Arbeiter der Betriebsleitung gegenüber und die Regelung sogenannter sozialer Fragen,Kantinenorganisation-und Preise,Urlaubszeitregelung und all die anderen Probleme,die mit der Produktion direkt nichts zu tun haben.

- Der Betriebsratsvorsitzende
  wird von den Lohn-und Gehaltsempfängern gewählt und vom Betrieb voll für seine Arbeit im Betriebsrat und in allen betrieblichen Konfliktfragen bezahlt:Entlassungen,Versetzungen,Schlichtung bei Krawallen usw. Sein Büro ist im Werk und man kann ihn jederzeit während der Arbeitszeit aufsuchen.

- Die Betriebsversammlung
  Viermal im Jahr versammeln sich alle Lohn-und Gehaltsempfänger in der Kantine,um dem Bericht des Betriebsratsvorsitzenden zuzuhören und zu diskutieren (von Parksorgen bis zu Lohnfragen).Sehr oft nimmt ein Gewerkschaftsfunktionär Stellung zu Themen wie Mitbestimmung,Tarifverhandlungen usw..Aber bei 800 - 1000 Leuten ist eine Diskussion so gut wie unmöglich;das beste,was ich erlebt habe,war,daß zwei oder drei Fragen zu Randproblemen gestellt wurden.

Allgemein gesprochen,sind diese ganzen theoretischen Möglichkeiten nicht nur unausgeschöpft,sondern stellen schließlich auch keine echten Vertretungs- und Demokratie-Organe dar.Die Last der Alltagsbedingungen,die Angst,der Mangel an objektiver Freiheit - all das verhindert eine wirkliche Entwicklung an der Basis.Alles bleibt an einem hängen,dem Freigestellten,der allein handelt, Reden hält,aber nicht das Recht hat,die täglichen Konflikte zur Mobilisierung der Basis zu verwenden.

Bleibt nachzutragen,daß in unserer Fabrik der Betriebsratsvorsitzende gleichzeitig Gewerkschaftsfunktionär ist;alles,was sich im Betrieb an Arbeitervertretung abspielt,muß er auf seine Kappe nehmen.

b) auf gewerkschaftlicher Ebene

- "Der Kämpfer an der Basis" hat im allgemeinen mit der Gewerkschaft keinen Kontakt,außer daß er seinen Beitrag bezahlt (ungefähr DM 10,- monatlich) und die Zeitschrift der Gesamtgewerkschaft IG Chemie bezieht.Oft genung schließt man sich der Gewerkschaft nicht an,um zu kämpfen,sondern um eine Sicherheit zu erlangen,eine Versicherung gegen Streik,(die Gewerkschaft bezahlt 80 und 90% des Lohns des Streikenden)und eine Lebensversicherung (die die Gewerkschaft offeriert).
  Die große Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder verhalten sich wie Angehörige einer Gesellschaft,die ihre Interessen verteidigen soll;daher drückt man nach einer enttäuschenden Lohnverhandlung seine Unzufriedenheit durch den Austritt aus.

Gossner Mission

Wenn man sich die Belegschaft näher ansieht (vgl.S.2),fällt auf,daß die stärkste gewerkschaftliche Gruppierung sich aus den "Gewerblichen", den Mechanikern,Elektrikern rekrutiert,die bis zu 100 % organisiert sind. Gleichermaßen ist der gute Anteil (ca.75%) bei den Fließbandarbeiterinnen einerseits auf die Atmosphäre der Gruppenarbeit und andrerseits auf den Einfluß der Mechaniker und Maschinisten zurückzuführen,die hier wie einfache Gewerkschaftsdelegierte wirken.

In der direkten Produktion kommt die Mehrzahl der "Nichtorganisierten" aus den Landbewohnern und Kleinbauern,die keine Versicherung gegen Streik brauchen - sagen sie.Um sich über Wasser zu halten,bliebe ihnen ja immer noch die Landwirtschaft.

Was Verwaltung und Labors angeht,konnte ich keine genauen Zahlen erhalten (abermals eine Informationssperre),aber aus Gesprächen mit Gewerkschafts-vertretern habe ich mitbekommen,daß dort der Organisationsgrad 10% nicht übersteigt.Daher rührt auch ein ständiger Unmut innerhalb der Gewerkschaft und bei den Arbeitern,die ihre Beiträge und Aktionen im Zusammenhang mit der finanziellen Verbesserung der Angestellten sehen,ohne daß letztere sich um gewerkschaftliche Interessenvertretung scherten.

Aus dem bisher Gesagten folgt,daß in dieser Fabrik der Grad des gewerk-schaftlichen Bewußtseins zuerst abhängig davon ist,ob man zur Gruppe der soziologisch-beruflichen Arbeiter gehört,die aus der Arbeiterbewegung stammen,den "Gewerblichen",die übrigens mehr aus der metallverarbeitenden als aus der chemischen Industrie kommen und die sehr oft natürlich die Gruppenprozesse bestimmen,z.B. in der Arbeitsgruppe,im Kumpel-und Kollegen-kreis,im Widerstand gegen den Chef.Wir haben es also mit einem traditionel-len Syndikalismus zu tun,der keine spezifischen Forderungen im Zusammen-hang mit der Stellung der chemischen in der Gesamtindustrie und ihren Produktionsverhältnissen erhebt.Das gewerkschaftliche Bewußtsein,von dem Mallet („Die neue Arbeiterklasse") bei tausenden von Technikern spricht, ist bei Erdal völlig abwesend.

- <u>Der Vertrauensmann</u>

Der Name ist bereits zweideutig.Besitzt dieser Mann das Vertrauen der Gewerkschaft oder das der Basis,die ihn gewählt hat ? Repräsentiert er die Basis vor der Gewerkschaft oder vermittelt er der Basis Informationen und Entscheidungen der Gewerkschaft ? Seine Aufgaben werden als von oben nach unten gerichtet verstanden:Informationen weiterleiten,Papiere verteilen, Mitglieder werben.Im Normalfall gibt es für 10 Organisierte einen Vertrau-ens mann.Man hat Mühe,sie zu bekommen,dennoch arbeiten die meisten unter ihnen sehr aufopferungsvoll.Von Oktober bis Juni halten die Vertrauensleute extrem autoritär geführte Informationssitzungen ab:kaum Diskussion,keine gemeinsame Beratung,im besten Falle eine Frage-und-Antwortspiel mit dem Sitzungsleiter von einer halben bis zu einer Stunde.Ich habe an allen Sitzungen 1970-71 teilgenommen;sie schienen mir völlig wirkungslos zu sein.

- <u>Die hauptberuflichen Gewerkschafter</u> (gehören nicht zum Werk)

Sie haben gewerkschaftliche Schulen absolviert,sind oft handfeste Männer (keine Frauen),alte Kämpfer,autoritär und defensiv eingestellt.Dennoch sind sie darauf aus,das Neue mitzubekommen,obwohl sie meist dazu verdammt sind, nichts weiter als Funktionäre der Apathie der Masse zu sein.Es ist ein Teufelskreis:ein Faktor der "Apathisierung der Basis" ist die Gewerkschafts-bürokratie,aber die Apathie der Basis ist umgekehrt auch ein Faktor für die Bürokratisierung.

Während 1970=1 waren die zentralen Forderungen:

- Lohnerhöhung um mindestens 10 %
  erreicht 6,5%
- Weihnachtsgratifikation,vertraglich als 13.Monatsgehalt abgesichert
  erreicht bis 1974 (stufenweise)
- Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen junger Arbeiter und Lehrlinge

Gossner Mission

- Mitbestimmung.Unter anderem besteht hier die große Schwierigkeit, die Basis für die Diskussion zu interessieren,darin,daß gewerkschaftliche Arbeit selbst ohne Mitbestimmung ist.
- Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes.

Überprüft man diese hier vorgesellten Daten - die ungenügend und nicht exakt genug sind - ,dann erscheint der Rahmen,den ich beschreiben wollte, wie ein kompliziertes Netzwerk von Gliederungen,Aufteilungen und Trennungen, das ein Bewußtmachen der Komponenten unserer Lage verhindert:Trennung im Produktionsprozeß,übrigens mehr im Wertbildungsprozeß als in der Produktion des Produkts selbst,der Produzierende ist nur das Glied einer Kette,die in der Konjunktur-und Marktforschung beginnt und in der Organisation der großen Kaufhäuser endet,nachdem sie durch Labors und Werbung gegangen ist; Trennung innerhalb der Belegschaft,in der jede Gruppe von der anderen isoliert ist;Lenkung und Dosierung der Information,scheinbare Streuung d. Macht (In wessen Auftrag?Wer fällt die Entscheidungen?),Trennung innerhalb der Gewerkschaft zwischen Basis und Funktionären,zwischen Angestellten und Arbeitern usf.

II:DIE KOLLEGEN AM ARBEITSPLATZ

Während unseres Jahres,gehörten wir(ein amerikanischer Freund und ich) zwei verschiedenen Gruppen an:die eine war die am Arbeitsplatz,etwa zwanzig Kollegen in einem Teil des Schmelzhauses,die andere war eine Gruppe von Gewerkschaftern,die mehr als nur ihre Beiträge zahlen und die Zeitschrift beziehen wollten.Hier in Teil II werde ich von der ersten Gruppe sprechen,die zweite erscheint in Teil III.

Zunächst einige Daten,ein "Foto" gewissermaßen des Arbeitsplatzes,während wir dort waren :

\+ zeigt an,daß der Betreffende den Arbeitsplatz während unserer Zeit wechselte
++ zeigt an,daß der Betreffende den Betrieb verließ

Gossner Mission

Name	Alter	km zum Werk	Beruf vor Arbeit bei Erdal	Fam.stand	arbeitet im Werk	Funktion
Anton	40-50	6	-	verh./o.Ki.	20 Jahre	Gruppenleiter
+Karl-Heinz	30-40	10	Hilfsarbeiter bei Nestlé	verh./2 Ki.	2 "	I.STOCK: CONTAINER / SCHLUSSFERTIGUNG
+Hoffmann	50-60	15	LKW-Fahrer	gesch./2 Ki.	3 "	
+Satter	40-50	10	Vopo	verh.	6 "	
++Bergmann	20-30	aus Mainz	Student	ledig	in Semesterferien	
Schmitt	2o-30	30	Landwirt	verh./o.Ki.	2 Jahre	Gruppenleiter
Rudi	30-40	aus Mainz	arbeitete an 20 versch.Arbeitsplätzen	verh./2 Ki.	seit Sep.70	II.STOCK : HAUPTPRODUKTION UND SCHLUSSFERTIGUNG
Peter	40-50	" "	Nestlé	verh.	6 Jahre	
+Stauf	20-30	30	Weinbrennerei	ledig	2 "	
Yann	20-30	aus Mainz	Student	ledig	seit Nov.70	
Ernst	50-60	20	Weinbrennerei	verh./1 Ki.	seit Febr.71	
++Herbert	18-20	6	verschiedene	ledig	Jan-März 71	
++Keith	18-20	aus Mainz	Student	ledig	Apr.-Jun.71	
+Guiseppe	18-20	Mainz	Student	ledig	seit Jun.71	
+Wolfgang	20-30	Mainz	verschiedene	ledig	seit Mai 71	
Karl	30-40	Mainz		verh./o.Ki.	18 Jahre	
Erich	40-50	30	Maurer	verh./o.Kin.	4 "	
Scheibert	20-30	20	Maurer	verh./1 Kind	2 "	
Norbert	30-40	Mainz	Verkäufer	verh./2 Ki.	10 Jahre	GRUPPENLEITER
Karl II	40-50	10	Schlachter (Metzger)	verh./2 Ki.	4 "	III.STOCK: VORBEREITEN DER LÖSUNGEN ETC. FÜR II.STOCK
Jim	20-30	Mainz	Student	verh./1 Kind	seit Nov.70	
++Heinz	18-20	20	Maler	ledig	Jan-März 71	
++Walter	40-50	Mainz	Maler	verh.	Jun-Jul 71	
++Bayer	40-50	Mainz	-	ledig	seit Januar	
++Peter II	40-50	20	-	verh.	Jan-März 71	
Rapp	40-50	Mainz	Buchbinder	verh./o.Kind	17 Jahre	Meister

Gossner Mission

1. - Anmerkungen

- Im allgemeinen gibt es drei Personen im ersten Stock,8 - 10 im zweiten und vier im dritten,also insgesamt 17-18 Leute in dieser Abteilung,die kranken und woanders eingesetzten nicht mitgerechnet.

- Man kann eine ziemlich große Fluktuation feststellen,denn von den 26 Genannten hat ungefähr die Hälfte während des Jahres entweder die Fabrik verlassen oder den Arbeitsplatz gewechselt.Wir,mein amerikanischer Freund und ich,gehörten eher zur andern Hälfte,die dablieb.

- Das Werk holt seine Belegschaft aus einem Umkreis von 50km rings um Mainz,also aus den umliegenden Landgebieten.Eine große Anzahl der Arbeiter sind eigentlich Bauern,die auch noch auf dem Lande leben;auch mehrere der Stadtbewohner sind erst vor kurzem in die Stadt gezogen.

- Alle Kollegen haben vorher einen anderen Beruf ausgeübt:Maurer,Landwirt, Metzger usw. Die Gründe für ihre Fabrikarbeit sind unterschiedlich:nicht so anstrengend,mehr Sicherheit,im Winter drinnen arbeiten,kleine Höfe unrentabel. Zusammengenommen kann man sagen,daß sie in der Fabrik arbeiten,weil die Beziehung von "Leistung" zu Lohn,zu sozialen Vorteilen,zur Arbeitszeit,zum Urlaub ziemlich günstig ist.Sie haben physisch noch die Möglichkeit und auch die Zeit,nebenher etwas anderes zu tun:Schwarzarbeit,Hausbau,Sport,Hobby.Von Anfang an hat die Arbeit für sie nur einen sekundären Wert,das umso mehr, wenn sie nicht zu interessant ist.Maßgeblich bleibt,was man im Konsumbereich und in der Freizeit tut.Die Einstellung zur Arbeit ist derjenigen vergleichbar,die Soldaten zu ihrem Dienst haben:man will nicht weiter auffallen,man tut ein bißchen,vor allem aber versucht man,den Eindruck zu erwecken,daß man sehr beschäftigt sei,denn daraufhin wird man ja beurteilt,mehr jedensfalls als nach der tatsächlich geleisteten Arbeit.Die Mehrzahl der Kollegen hofft, eines Tages aus der Fabrik"rauszukommen" oder wenigstens aus der Produktion. Angestellter werden,Funktionär usw... Die Wahl ihrer Arbeit war nicht positiv, sie haben dies gewählt,weil anderes noch schlechter war und weil sie den sozio-ökonomischen Zwängen,unter denen sie stehen,gehorchen mußten.

2. - Die Beziehung der Kollegen zur Organisation der Arbeit

- Die dominierende Reaktion der Kollegen auf ihre Lage ist die Resignation, ähnlich wie bei Wehrpflichtigen:"So ist das Malochen!Was sein muß,muß sein!" Es gibt keine Alternative,weder hier noch sonstwo.Diese traurige Resignation drückt sich unbewußt in den Alltagsphrasen aus,die man einander im Kumpeljargon austauscht:

"Ja,ja" mit langsamem,bedeutungsvollem Kopfnicken gesagt."So ist das.",mit derselben Langsamkeit und demselben Nicken . "Du Faulenzer",lächelnd und sehr akzentuiert ausgesprochen,du hast ja auch nicht mehr Lust zu arbeiten als ich."Mein lie-ber Mann" - das ie sehr betont - sagt man,um eine Situation evident zu machen.Schließlich,der Interpretationsschlüssel:"Alles Scheiße!" Diese Sätze sind jedesmal zu hören,wenn man einander während des Tages trifft, sie haben dieselbe Funktion wie "Wie geht's?","Und Dir?","Nicht schlecht, danke."Sie begleiten die ganz kurzen Reaktionen,oder sie werden - als Gruß eskamotiert - zu kleinen bösen Streichen (jemanden mit Farbe anschmieren), Fußtritten,an den Ohren ziehen usw. Oder sie sind rein physisch.

- Hinzu kommt das Gefühl der Ohnmacht,das "was willst Du schon machen?". Man verdrängt seine Aggressivität auf die Klos,dem einzigen Ort im Werk,wo man rauchen darf,darf artikuliert sie in endlosen Redereien gegen den Saukerl von Meister,diesen Mistchef,gegen die Direktion,die Prämien,die Umwelt usw. Wenn dann die Zigarette zuende ist und man an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt, nimmt man wieder alles hin : "Was soll man machen?""Die andern ziehen ja nicht mit."

- Die "andern",das kann vielerlei sein.In unserer Abteilung wurden Fehler immer nur von einem andern gemacht.Bei diesem Typ Produktion war ein Fehler oft schwerwiegend und bewegte sich bisweilen zwischen DM 5000,- bis 15000,- (Endpreis eines Tonneninhalts);ein Fehler brachte immer die Vorgesetzten und die Wissenschaftler mit ins Spiel;wurde er wiederholt,konnte es Entlassungen geben.Die Angst vor einem solchen Fehler und die damit verbundenen Spannungen

Gossner Mission

verliefen auf horizontaler Ebene zwischen den Kollegen, berührten jedoch weder die Strukturen, die Organisation noch die Chefs.

Die andern,das ist ebenso das, was einen entmutigt,wieviel jeder einzelne an Ohnmacht verspürt,was ihn hindert,sich zu engagieren.Man nennt sie den "Haufen",das "Vieh" - das sind die, die nur für's Geldverdienen kommen und dies"abhauen", um ihr Haus zu bauen, ihr Pivatleben leben zu wollen, sich den Konsum anheimzugeben. Und doch ist man ja genauso wie "die". Die gesellschaftliche Beziehung zwischen Produktion und Konsumption wird nur selten gesehen. Alle Probleme werden im allgemeinen personalisiert,ein Fehler schreit nach einem Schuldigen,der einen Namen hat, ein ökonomisches Problem wird auf eine Personengruppe zurückgeführt (z.B. Gastarbeiter). An das System, an seine Strukturen und die Beziehungen zwischen ihnen denkt man nie.

Vorübergehend sind die "andern" auch einmal die Kumpel,mit denen man einige Pseudowerte teilt,ohne die allerdings die Fabrik unerträglich wäre. "Wenn ich nicht trinke, kann ich das Klima in der Fabrik nicht aushalten." Saufen ist das Kennzeichen der Kumpelei par excellence: Man trinkt ungeheuer viel, obwohl das im Werk verboten ist. Trinken heisst, dieses Verbot verletzen, zeigen, dass man ein Mann ist usw. (Eine Flasche vorm Frühstück, um 8.00 Uhr morgens - das habe ich erst nach 6 - 7 Monaten geschafft). Bei Geburtstagen und anderen Gelegenheiten wird Wein mitgebracht. Man kostet ihn, gibt seinen Kommentar ab, man findet ihn gut.

Zu den Tugenden dieser Scheinwerte, die sich gegen die etablierte Ordnung wenden,gehört auch das "Klauen" (vielleicht gehört es eher in die Lücken jener Scheinwerte....). Es ist ein völlig natürliches Tun, an das man sich sehr schnell gewöhnt.Warum sollte man denn auch das Äquivalent einer Arbeitsstunde für einen Liter ausgeben,wo man doch zu viert in der selben Zeit 7-8 Tonnen davon produziert? Wen bestiehlt man denn dabei? "Mitnehmen", "Organisieren" - das ist eine soziale Tat, man klaut für oder mit einem Kumpel. Die vorhandenen Kontrollen sind ziemlich nachlässig.

Sozial sind auch die Fratzen, die man extra für die Kollegen hinter dem Rücken eines Vorgesetzten macht.

Nicht zu vergessen, dass es viele Möglichkeiten gibt,um sich durchzumogeln: bei kleineren Fehlern kann man korrigieren,etwas nachhelfen oder sie verbergen. Man kann seine Arbeit auch ungeheuer effektiv rationalisieren,sprich verkürzen.Ebenso gibt es bei den Pausen vielerlei,um zu improvisieren, sie zu verlängern oder gar "vorzubereiten".
Alle diese Verhaltensweisen sind Zwischenräume, die im System bis zu einer bestimmten Grenze toleriert werden. Als kleine Ventile für die tägliche Aggressivität verhindern sie echte Konfrontationen, die sich sonst bei Unbehagen oder Aggressionsstau ergäben.Desselbe spielt sich in grösserem Rahmen im Karneval ab.

An oberster Stelle der Wertskala,als Motivation für das, was man tut, steht die Sicherheit, Sicherheit in der Anstellung, beim Geld, bei der Wohnung, mit der Familie. Von dieser Sicherheit aus beurteilt man seine Perspektiven. Eintritt in die Gewerkschaft, das ist eine weitere Sicherheit; desgleichen, wenn man ein Stück Land kauft, sein Haus baut oder auch eine Frau hat: fürs Kochen, für die Kinder, für den Haushalt, für die affektive und sexuelle Sicherheit. Sicherheit wird so zu etwas, was man nicht teilt, sie bleibt für sich, sie geht Hand in Hand mit der "Privatisierung" des Lebens; der gewerkschaftliche Einsatz oder politische Arbeit würden sie bedrohen. Genau das haben die Unternehmensleitungen begriffen, wenn sie denen, die treu arbeiten, allerlei Sicherheiten geben.

3. Weltanschauung

Diese private Sicherheit zu erlangen,ist die einzige "Alternative", oder besser:das einzig vernünftige Ziel. Der Rest,"die Ideologien",das ist etwas, womit wir,die kleinen Leute ja doch immer wieder reingelegt werden.Es gibt keine Alternative.Die täglich erfahrene Ohnmacht beim Versuch,die Machtverteilung und Autoritätsstruktur in der Fabrik und darüber hinaus zu verändern, dient als Interpretationsschlüssel.Danach ist die Geschichte keine Linie, son-

Gossner Mission

dern ein Rad.Alles wiederholt sich,die Mode,die langen Röcke,die langen Haare - das gab's vor fünfzig,sechzig Jahren schon einmal,jetzt kommt's wieder - ,auch die Wirtschaftskrisen kehren wieder. "Sieh Dir nur den Dollar an!" "Paß auf,es kommt ein neuer Adolf und der macht's so wie der alte." Keine Alternative nach vorwärts,keine nach links oder rechts."Mein Cousin von drüben (= DDR) hat mir gesagt...".In der BRD sind es die Kapitalisten,die das Geld und die Macht haben,in der DDR der Staat und die Funktionäre,aber die Kleinen Leute gehen hier wie dort leer aus.Dennoch will man lieber hier leben,in der Bundesrepublik,weil man hier für ein paar Schuhe DM 30,- bezahlt,"drüben" aber M 60,- bei niedrigeren Löhnen.

In den Gesprächen über das "Wirtschaftsleben" dreht sich das Rad mit erschreckender Geschwindigkeit;die Wirtschaft wird noch mal gewaltig auf die Nase fallen,so kann das nicht weiter gut gehen.Sehr oft kann man auch die Pseudotheorie von der Lohn-Preis-Spirale hören.Wovon man träumt,ist der große "Preisstop" - dem Danaidenfaß endlich einen Boden geben,einmal seines Verdienstes wirklich sicher sein... Auch andere "wirtschaftlichen" Mittel werden vorgeschlagen:die Hilfe an die Dritte Welt abschaffen (1,5% des Regierungshaushalts),denn "die" wollen ja doch nichts von uns als nur uns das Geld wegnehmen;die Gastarbeiter nach Hause schicken,Platz machen; nicht zu viel fordern,das bringt nur Arbeitslosigkeit usw.

Bei all diesen ökonomischen und historischen Fragen stößt man auf Fragmente einer übernommenen Ideologie,die mit den "persönlichen" Erfahrungen und Ideen vermengt worden sind - aber dabei bleibt alles völlig zusammenhangslos.Den einen Tag verflucht man das kapitalistische System,die reichen Ausbeuter,den andern Tag rechtfertigt man es mit Hilfe des Mythos von den DM 40,-,die jeder Deutsche nach der Währungsreform bekommen hätte,ganz wie der Knecht im Gleichnis von den anvertrauten Pfunden:die Schlauen haben's vermehret,die andern... Oder,was auch vorkommt,man läßt kein gutes Haar am System der DDR,gleichzeitig zugestehend,daß die da drüben wenigstens ausreichend Kindergärten haben,woran es uns fehlt.Hitler,ja der hat den Deutschen Arbeit gegeben,natürlich hat er einige Irrtümer begangen...

Solche schlechtverarbeiteten Brocken liefern zur Hauptsache das Fernsehen und die BILD-Zeitung (8 Seiten,erscheint um 4.00 Uhr morgens bei einer Auflage von 4 - 5 Millionen,wird aber von doppelt sovielen Lesern,vor allem Arbeitern, gelesen).Vor dem Fernseher sitzt man fast jeden Abend und spricht über das Programm in der Fabrik.Die meisten beschäftigt das Problem des Umweltschutzes, die Luftverpestung,die Vernichtung der Natur.Von 10-12 Leuten am Arbeitsplatz kaufen zwei die BILD-Zeitung,aber bei Arbeitschluß haben 10 sie gelesen. Manchmal wird sie diskutiert,aber auch hier oft widersprüchlich.Auf der einen Seite:dies schmutzige "Revolverblatt",auf der andern Seite gilt sie als Zeitung für den Arbeiter.Wenn dich etwas drückt,du einen Mietskandal erlebst, schreib "ihnen","sie" werden dich verteidigen.Dasselbe ist bei der Frage der Pornographie dieser Zeitung oder der dafür spezialisierten zu beobachten:"Das ist wirklich eine Sauerei mit den nackten Weibern da drin,aber damit machen die ja ihr Geld..." und macht kauft und liest sie weiter.Als ich einmal im SPIEGEL einen Artikel über die Streiks in der Chemie-Industrie las,hieß es :"Du willst wohl Politiker werden.Warum liest du denn dieses Studentenblatt?"

Welche Informationen auch immer von deerlei "Medien" kommen,die Verständnisstruktur,in der sie verarbeitet werden,erschüttern sie nicht,sondern werden durch sie nur gesiebt -:das Rad der Geschichte,die sich wiederholt,die irrsinnige Wirtschaftsspirale,die bald baden geht,die ewige Ohnmacht des "wir kleinen Leute",die Personalisierung der Probleme (immer ist es jemand),wonach niemals der Zusammenhang einer Sache ihre Ursache erklärt,schließlich die private Sicherheit als das erste und letzte.

Diese Sicherheit besteht in der Familie,im Haus und im Geld,das man beiseite legen kann.Sich verheiraten heißt,eine Lebensversicherung abschließen. Zu Beginn dachte ich,daß die Mädchen heiraten wollten,um aus der Fabrik „rauszukommen",aber das scheint nicht so zu sein.Sehr oft ist die Fabrik nach der Heirat - abgesehen von der Tatsache,daß der Lohn einer Frau fast immer für den Haushalt unentbehrlich ist - ein Ort,wo die Frau freier reden kann als zu Hause.Sie kann mit ihren Kollegen leichter über Sex und Erziehung disku-

Gossner Mission

tieren als mit ihrem Mann.Das Haus ist ein wenig in der alten Weise das soziale Ich;man ist mehr,wenn man eine Frau oder einen Mann und Kinder hat.Ferner ist man,so scheint es,auf diese Weise mitten in einem Spiel von sozialen Rückkoppelungen und Gegenbildern.

Die Fabrik ist das "Gegenbild" zum Haus,das Haus das zur Fabrik,die Kneipe ist das Gegenstück zur Familie und zum Betrieb,der Ort,wo die männliche Kameradschaft sich abspielt;Urlaub und Natur sind das Gegenstück zum Alltag usw. Der Wert jedes Ortes und jeder Zeit kommt aus seiner Beziehung zu diesem Gegenstück.Darum die Urlaubsfotos,die man mit in den Betrieb bringt,die Hautbräunung,die man bewundern läßt,die Freude über zwei Tage"krank geschrieben".Dazu gehört aber auch der Kollege,der für zwei Wochen krank geschrieben ist,aber nach acht Tagen wiederkommt,weil er sich zu Hause langweilt.Ebenso die Frauen,die froh sind,kein langes Wochenende zu haben:sie können so dem Hauskram entrinnen,der Einsamkeit entkommen.Das ist auch der Mann,der sich vor der Familie drückt und in die Kneipe geht und dort über die Fabrik und die Familie spricht.Auch hier wieder der Kreis,der sich schließt.

In diesem Spiel der Gegenbilder spielt die Natur eine privilegisierte Rolle,sie bleibt der Bezugsrahmen,das im Untergang begriffene Paradies.Sie wird das ideologische Maß für die Kultur,die Gesellschaft und die Wirtschaft, die wie eine Naturordnung gesehen werden.Von hier kommt der mythische Gedanke der Zyklen,der sich wiederholenden Kreise,der Wiederkehr,der "Gegenbilder", die keine sind...

Inmitten dieser Ersatz-und Gegenbilder und dieser unverarbeiteten Brocken erscheint ein sehr wichtiger Wert,das Feiern.Feiern ist nicht privat.Die "Fassenacht" beginnt leise im November,für die Spezialisten,wird dann stärker im Januar und Anfang Februar,dann gibt es kein Wochenende mehr ohne fünf oder sechs Karnevalssitzungen oder Kostümbälle;schließlich kommen die fünf tollen Tage von Freitag bis Aschermittwoch.Aber das Jahr geht weiter,nach einer kleinen Pause von März bis April kommen die Frühlingsfeste in den Dörfern und die Gutenberg-Nächte in der Stadt,wo in den Straßen getanzt wird.Dieser Rhythmus setzt sich bis in den Sommer fort,um in den Weinfesten des Herbstes wieder aufgenommen zu werden.

Zu diesen Festen sind wir in Gruppen gegangen.Die Kollegen haben mich häufig zu ihrem Stammtisch eingeladen.Jeder der Kollegen hat,je nach Wohnort oder Freundeskreis,seine Kneipe und seinen StammtischDazu gehören eine Spielkasse,Skat und ein Abend,an dem man dort die Freunde trifft.Man geht in die Faßnacht,zu einem Ball,immer in dieser Freundesgruppe,für die man einen Tisch reserviert hat.Für die Getränke wird viel Geld ausgegeben.Vor zwanzig Jahren ist man noch am Aschermittwoch sein leeres Portemonnaie im Rhein waschen gegangen.Man muß mittrinken,der Grad des Vergnügens,das man an der jeweiligen Feier hat,bemißt sich nach den geleerten Gläsern. Abgesehen hiervon ist der Karneval in Mainz vor allem die Büttenrede mit oft politischen (sehr reaktionären) Themen.Thema Nr.1:die Frauen,bzw. die Männer,die Mode.Diese "literarischen" Spektakel,die in Mainz sehr nahe bei der Show liegen,bewahren in den kleinen Kneipen noch ihren volkstümlichen Charakter.Hier verfassen die Kollegen selbst ihre Gedichte.

Den volkstümlichen Charakter des Karnevals kann man auch in der Fabrik bemerken,wo am Freitag ab 10.00 Uhr an manchen Stellen die Trunkenheit sehr weit fortgeschritten ist.Einige Arbeitsplätze sind von den Arbeitern geschmückt worden,manche Arbeiter sind teilweise kostümiert.Die Frauen haben die Fließbänder dekoriert,nach dem Rhythmus der Maschinen tanzen sie mit den Mechanikern,ohne die Produktion anzuhalten.

Der Karneval gehört zu dem beschriebenen Kreis,er ist das große Ventil. Man kommt in ein Café,eine Frau springt dir an den Hals,erdrückt dich fast und sagt:"Nur aan Fassenacht.","Fassenacht is nur äämol im Jahr." Beginnt die Arbeit am Aschermittwoch wieder,hört man "Alles ist vorbei","Das ist vorbei." Diese Grenzen des Gegenstücks Karneval sind sehr klar definiert, sowie das ganze Ritual des Karnevals erst dann auseinanderbricht,wenn spät am Abend alles betrunken ist.

Gossner Mission

4. - Die Arbeiterorganisationen (wie sie aufgefaßt werden)

Alle Politiker,Gewerkschaftsvertreter und bis zu einem gewissen Grad sogar die Betriebsräte gehören "zur andern Seite".Sie werden zu "denen da oben" gerechnet.Der Gewerkschafter identifiziert sich nicht völlig,wenn überhaupt,mit der Gewerkschaft : wenn er sagt "die Gewerkschaft",denkt er an die hauptberuflichen Funktionäre.Er steht also tatsächlich in einer Kundenbeziehung zur Organisation.Der Hauptvorwurf,den man gegen die Gewerkschaft hört,ist der gegen die Beitragserhöhung (ungefähr 1% des Bruttolohns) : "Die Gewerkschaftsführer sind genauso wie die andern,die ziehen auch den Arbeitern die Pinke . . aus der Tasche."Im Allgemeinen erschöpft sich die Erwartung der Gewerkschaft gegenüber darin,daß sie bei den Lohnerhöhungen einen ehrlichen Kompromiß herausholt.Eine verschwindende Minderheit betrachtet die Gewerkschaft als Kampforganisation im Interesse der Arbeiterklasse gegen die Unternehmer.Die Gewerkschaft erscheint oft als eine außerhalb bestehende Organisation,die nicht wirklich aus der Basis hervórgeht,sondern von oben nach unten auf sie zukommt.

Die Einrichtungen der Belegschaftsvertretung leiden an der selben Krankheit - anstatt Ausdruck der Basis zu sein,kommen sie von außen zur Basis und versuchen,durch basisferne Mittel,von ihr akzeptiert zu werden.Daher kommt das Paradox,daß es schließlich der Staat oder der Unternehmer ist,der an der Basis für die Anerkennung ihrer eigenen Vertreter sorgt,die sie selbst gewählt hat.

5. - Schluss-Bemerkungen

Der in I beschriebene Rahmen - die Gegebenheiten der Fabrik und des Arbeitsplatzes - reichen für die Schlußbemerkungen in diesem Teil II nicht aus.

In allen Gesprächen mit den Arbeitskollegen wurde deutlich,daß man immer von der Beziehung zur Arbeit auf die Beziehung zur Gesamtgesellschaft,zur Familie,zur Stadt,zur Wohnung,zur Freizeit usw. abhob. Die Arbeit kann nur in diesem Kontext der allgemeinen Gesellschaft verstanden werden und man sollte jeder Untersuchung mißtrauen,in der sich die Analyse auf die enge Beziehung zwischen Mensch und Maschine,Mensch und Arbeitsorganisation, Mensch und technologischem Fortschritt beschränkt und von hier aus zu rasch Folgerungen für das Verhältnis von Mensch und Gesellschaft ableitet.Anders ausgedrückt und mit Blick auf unsere Gespräche muß man sagen:das Problem ist nicht das des Menschen gegenüber der technologisch sich entwickelnden Fabrik,sondern besteht vielmehr in der Lage des Lohnabhängigen in unserer "kapitalistisch-autoritären und konsumgelenkten Gesellschaft."

Gossner Mission

III.- ARBEIT MIT EINER GRUPPE IN DER GEWERKSCHAFT

Seit meiner Ankunft in Mainz hatte ich Kontakt mit einem amerikanischen Studenten,der auch in der Industrie arbeiten wollte,und mit einem Gewerkschaftsvertreter in meinem Alter,der uns in die Fabrik gebracht hat. Sehr schnell,nach zwei bis drei Wochen,beabsichtigten wir,einige in der Fabrik vereinzelte Kollegen zu einer Gruppe einzuladen,in der wir ihre Arbeitsprobleme diskutieren wollten.

1. - Hier zunächst eine Art Foto :

Name	Alter	wohnt	war vorher	Familienstand	im Werk	Funktion
Mader	30-35	6km	ders.	verh./1 Kind	8 Jahre	I. - Schlosser und Mechaniker,technische Überwachung der Einfüllfließbänder
Erwin	3o-35	i.Mainz	"	" "	6-8 Jahre	
Christian	25-30	18 km	"	" "	3-4 "	
Harald	30-35	Mainz	"	" /4 Kind.	6 "	
Josef	30-35	"	"	" /2 Kind.	8-10 "	
Silvano	20-25	10 km	"	verlobt	3-4 "	
Norbert	30-35	Mainz	Verkäufer	verh./2 Kind.	10 Jahre	II. - Schmelzer/direkte Produktion
Bruno	30-35	Mainz	-	verh./1 Kind	8 Jahre	
Herbert	20-25	18 km	Maurer	verh./1 Kind	3 "	
Jim	25-30	Mainz	Student	verh.,Ki.kam	seit 11/70	
Yann	20-25	"	Student	ledig	" "	
Walter	20-25	Mainz	Laborant	ledig	1 Jahr	III. - kamen nur von Januar bis Februar
Gert	25-30	"	Student	"	" "	
Karl	35-40	"	?	verh./2 Kind.	?	
Schwibble	30-35	"	?	?	?	

Anmerkungen: Obwohl wir nur eine einzige Gruppe waren,verdeutlicht diese Aufstellung von drei Gruppen die Beziehungen,die im Verlaufe des Jahres spürbar wurden.Zur Gruppe III gibt es nicht viel zu sagen,außer, daß zu ihr zwei Maoisten gehörten;nachdem diese sehr aktiv gewesen waren, und das in konkreter und verstehbarer Weise,wurden sie im Februar von der Maoistenpartei in andere Fabriken geschickt.

Die erste Gruppe war von ihrem gemeinsamen Erfahrungsbereich (gleiche Art Arbeit und Verantwortung,gleiches Alter,gleiche Ausbildung und Lehrzeit,gleiche Familiensituation,Stabilität) in sehr deutlicher Weise der Motor der Gruppe gewesen und ist es noch.Dagegen nahmen die Kollegen der Gruppe II mehr aus Freundschaft zu uns an der Arbeit teil als aus der Entschlossenheit,die bestehenden Probleme anzupacken.

Die Einstellung zur Arbeit war in der Gruppe anders als bei den Kollegen,über die wir beim Thema Arbeitsplatz gesprochen haben.Wenn man hier auch nicht die Arbeit wegen ihrer Bedingungen - Lohn,Prämien,Fabrik, Hierarchie,Tempo usw. - liebte,so gab es doch ein wirkliches Interesse an den Maschinen,der Technik und wie sie funktioniert (man denke nur an die kleinen Werkstätten,die sie sich mit Material aus dem Werk zu Hause einrichteten!).

Gossner Mission

Die Verhaltensweisen,die in einem uneigentlichen Milieu sehr individualistisch aussahen,sind sehr viel stärker sozial.Keiner unter ihnen - den Mechanikern - hat z.B. weder bisher sein Häuschen gebaut noch ist er dabei,es zu tun.Sie sind überdies auch Städter.Andere,die sich für unsere Arbeit vielleicht interessiert hätten,schieden wegen ihrer zu weit entfernt liegenden Wohnung aus.Schließlich ist die Situation dieser Mechaniker im Betrieb bedeutsam.Sie sind in der Gießerei beschäftigt (vgl.S.2,Nr.2),mitten unter ungefähr 200 Frauen,die am Fließband arbeiten und zu einem großen Teil Ausländerinnen sind.Tatsächlich ist die Gießerei der Ort des Proletariats in diesem Werk.Folglich versetzt ihre Ausbildung und ihr technisches Interesse,ihr Vorrecht der technischen Überwachung und ihr ständiger Kontakt mit den Fließbandarbeiterinnen,die sie gewerkschaftlich vertreten,die Mechaniker in eine Lage,die - wie einer sagte - "zu denken gibt" und zum Handeln führt.

So kam es,daß Gruppe II mehr eine Gruppe von Aufnehmenden und Lernenden war,die aber allmählich selbständig wurde.

2. - Was wir getan haben :

Die Ziele waren etwas unbestimmt :

- Gegen die allgemeine Ohnmacht kämpfen
- Die Gewerkschaftsarbeit kritisch wiederbeleben
- Gegen die Bürokratisierung kämpfen
- Über Fragen des Unternehmens diskutieren und dann auch handeln

Im Januar hat sich unsere Grüppe unter dem Thema und im Zusammenhang mit der Arbeit der monatlichen gewerkschaftlichen Schulung versammelt.In dieser Schulung herrschte ein autoritäres Klippschulklima,das einer Elementarschule von 1900 würdig gewesen wäre.Unsere sehr bescheidenen Verbesserungsvorschläge zielten auf das Methodische - im Sinne von mehr Diskussion:die Basis sollte mehr gehört werden,die 90 Minuten ex cathedra der zwei Schulungsstunden sollten auf eine Viertelstunde gekürzt werden und die Themen sollten mehr an den tatsächlich vorkommenden Problemen orientiert sein.

- Im Januar und Februar war unsere Gruppe noch nicht stark und unsere Forderungen noch nicht nachdrücklich genug,um eine Debatte oder interessante Konflikte zu erreichen.Und sogleich stellten sich Probleme ein:

a) Ein anekdotischer Diskussionsstil:Assoziationsketten,die uns Schritt für Schritt weiter vom Anfangspunkt wegbrachten.Zu einem Thema wurde eine Anekdote erzählt - ein Name,ein Umstand,ein Zug in dieser kleinen Story rief dann eine zweite hervor,in der es um ganze andere Dinge ging u[illegible]

b) Nach der Arbeitszeit waren praktisch nur wenige verfügbar.Die Gründe: weite Entfernungen zu den Wohnungen (so kamen hauptsächlich nur die Kollegen aus Mainz und den Vororten),die Überstunden (zu den monatlichen 30 waren die Mechaniker mehr oder weniger gezwungen),die Familie,der Sport.

c) Es fehlte an Überzeugung und Entschlossenheit;an Alternativen glaubte man nicht wirklich : "Die machen schließlich doch immer,was sie wollen","man kann ja doch nichts ändern","immer dasselbe","wir sind auf uns allein gestellt" "wir haben keine Macht".

- Eine zweite Festperiode im April machte die Schwierigkeiten noch deutlicher.Außerhalb der Gespräche im Betrieb selbst haben wir uns nicht treffen können.

- Von Mitte April an trafen wir wieder zusammen,um über größere Themen zu sprechen : die Funktion des Betriebspsychologen,der uns die Dreck~~sver-~~ -hältnisse des Werks ausreden wollte.Gibt es hier so etwas wie Neutralität? Welche Kräfte haben hier noch die Hand im Spiel (Staat-Unternehmerverbände-Gewerkschaft)?Die Wirkungen dieser Kräfte.

- Ab Ende Mai gab es schließlich zwei Hauptbelange:die Vertrauensleutewahl - in der sich auch die Delegierten unserer Gruppe präsentierten - und die Tarifverhandlungen;über beide äußerte die Basis oder die Gruppe ihren

Gossner Mission

Unwillen und versuchte,durch eine Unterschriftensammlung,der Basis ein kleines Ausdrucksmittel zu verschaffen und sich mit der Gewerkschaftsführung ins Benehmen zu setzen.Auf die Initiative der Mechaniker hin schrieb die Gruppe einen Brief,der die Ablösung der Tarifkommission forderte;150 unterschrieben diesen Brief.Daraus entstand die Frage,was mit diesen Unterschriften,mit diesem Brief,mit den Antworten und mit dem Informationsfluß zu tun sei.

- Als die Urlaubszeit kam und die ersten wegfuhren,versuchten wir durch ein Fest (zu dem alle mit ihrer Familie kamen),etwas für die Integration der Frauen in die Gruppe und ihre Belange zu tun.

3. - Schlußbemerkungen

Eine Bilanz dieser Gruppenarbeit zu ziehen,ist schwierig.Zunächst bleibt festzustellen:die Arbeit hört nicht auf.Wir haben uns im September 1971 wiedergetroffen (ich hatte das Werk Ende Juli verlassen) und über die Furcht und den Willen der Kollegen,allein weiterzumachen,diskutiert.Es bestand das aktuelle Problem der Prämie,die man von den Lohnerhöhungen abziehen wollte. Andrerseits glaube ich,daß es der Gruppe gelang,eine Ecke zwischen dem Arbeits-und Privatleben,einen Bereich,sich gesellschaftspolitisch auszudrükken,wenigstens für eine gewisse Anzahl von Kollegen zu schaffen.Die Gruppe verstand es auch,Stellung gegen die Gewerkschaftsspitze zu beziehen,bestimmte Forderungen zu formulieren und so aus dem Betrieb heraus zu einer Art Pressure Group in der Gewerkschaft und anderer Vertretungsorgane zu werden.

In einer Gruppe zu arbeiten,Trennungen aufzubrechen und für etwas mehr Information zu kämpfen - das war für die meisten etwas Neues.Aber dieser Versuch,die Abkapselung zu überwinden,bleibt sehr schwierig.Es gibt in der Gruppe keine Frau.Die Frau ist kein politischer Partner.Sie ist weiterhin Mutter,Geliebte,Wunschobjekt.So bleiben auch die Angestellten,trotz eines oder zweier schüchterner Versuche,eine Welt für sich,mit der man nur persönliche oder Freundesbeziehungen haben,aber mit der man nicht über die Solidarität zwischen "Lohnabhängigen" und "Gehaltsempfängern" - um nur dies zu nennen - diskutieren kann.

Schließlich frage ich mich,ob unsere Gruppenaktivität nicht bloß ein Soziodrama war,das gewiß einige Bewegung auf der subjektiven Ebene verursachte (Bewußtmachungsprozesse,Gruppenbildung usw.),das aber im Bereich der innerbetrieblichen Machtverteilung nichts erschüttert hat.Haben wir darüberhinaus die Macht der Betriebsräte und gewisser Vertrauensleute überhaupt bedrohen können ? Kommt nicht durch die Ohnmacht der Macht der Kapitalisten gegenüber eine ähnliche Machtlosigkeit den Arbeiterorganisationen gegenüber zustande ?

Es geht nicht darum,ob man eine solche Einstellung der Gewekschaft gegenüber zu vermeiden hat.Man muß sie vielmehr aktiv und regelrecht kritisieren. Aber oft - so scheint mir - ist die Aktion dazu verurteilt,nur eine Trotzhaltung der Gewerkschaft gegenüber zu sein,weil die Macht zu diffus,zu unerreichbar ist.

Gossner Mission

IV.- DISKUSSION EINIGER FRAGEN

Die Diskussion,die die Beziehungen zwischen der Entwicklung der technischen Produktion und der sozialen Struktur zu analysieren versucht,hat mich umso mehr interessiert,als die Chemie-Industrie eine der sogenannten Schrittmacher-Industrien ist,in der die Produktion zugunsten der Forschungs-und Marketingabteilungen immer weniger Leute beschäftigt - in der also die Wissenschaft die bestimmende Produktivkraft ist.Dabei geht es hier weniger darum, meine Erfahrung einzusetzen,um so in die Diskussion einzutreten,sondern vielmehr darum,die Aussagen der Analysen eines Mallet,eines Fürstenberg oder der Marxisten aus dem Frankfurter Institut zur Erhellung eben dieser Erfahrung heranzuziehen.

Hierzu scheint mir am besten zu passen,was die Marxisten aus Frankfurt in bezug auf die soziale Situation der Chemie-Arbeiter Fürstenberg entgegenhalten (Soziallage des Chemiearbeiters.Eine kritische Stellungnahme.Institut für marxistische Studien und Forschung.Informationsbericht Nr. 5-1971).

Die Generalthese Fürstenbergs lautet : Aus Gründen der Automation schwindet der traditionelle Typ des "proletarischen" Arbeiters immer mehr zugunsten des "emanzipierten" Arbeiters,der weniger Klassenbewußtsein als Selbsbewußtsein hat;der mehr an der materiellen Existenzverbesserung orientiert ist als am Kampf gegen die kapitalistische Gesellschafts-ordnung. Diesen neuen Typ entdeckt Fürstenberg in der Chemie-Industrie.

Die Frankfurter Marxisten versuchen an mehreren Punkten,die Ungenauigkeit der These aufzuzeigen und bezichtigen sie ihrer antigewerkschaftlichen Funktion,die sie in dem Maße erfüllt,in dem sie gegen die Gewerkschaft in der ganzen Mitbestimmungsdiskussion benutzt wird.Sie wiederholen demgegenüber, daß die Basis nicht das haben will,was die Gewerkschaften fordern.

Die Gesamtkritik an Fürstenbergs These stimmt mit dem überein,was ich bei meinen Kollegen entdeckt habe (s.S.14 und Teil II).<u>Man kann die soziale Lage des Arbeiters nicht auf seine Beziehung zur technischen und sozialen Organisation des Unternehmens reduzieren.</u> Von hier aus ist die Anklage gegen Fürstenberg,in technologischem Determinismus zu machen,in meinen Augen gerechtfertigt;dabei entwickelt er seine Argumentenkette so:technologischer Fortschritt bringt mehr Automation,Automation schafft mehr Zufriedenheit am Arbeitsplatz,bessere soziale Bedingungen,einen kooperativeren Führungsstil - woraus wiederum der emanzipierte Arbeiter resultiert.

- Es ist vielleicht lohnenswert,einige Punkte in der Diskussion genauer zu behandeln,nachdem wir die Gesamtkritik an Fürstenbergs Analyse markiert haben.

Setzt man also die Technologie der Automation und der immer weiter fortschreitenden Mechanisierung voraus,so heißt das nicht zwangsläufig,daß diese Entwicklung ein vereinheitlichtes Arbeits-und Produktionssystem schafft.Außerdem automatisiert man nur dort,wo es möglich und rentabel ist.So hätten einerseits mehrere Arbeiten,die wir mit gefährlichen Flüssigkeiten zu verrichten hatten,mit Pumpe und Zählwerk automatisiert werden können,aber das wäre weder ein Fortschritt gewesen noch hätte es Zuwachs an Produktion und Profit bedeutet.Wir waren also wirtschaftlicher als die Maschine.Andrerseits scheint mir ein schlecht aufzufangender Rest an Arbeit zu verbleiben:so bei den Fließbändern der automatischen Gießerei,wo bei jedem Fließband etwa 10 Frauen zum Be-und Entladen der Bänder,zum Überwachen gewisser kritischer Stellen und zum Schließen (durch leichten Hammerschlag)widerspenstiger Verschlüsse übrig blieben.Sie leisteten eine wirkliche Arbeit,eine proletarische Arbeit.Bei Erdal fallen also verschiedene Typen Arbeit zusammen,die ihren Ursprung in verschiedenen Epochen der Industriegeschichte zu haben scheinen.Sehr moderne Labors,Verwaltung,individuelle oder von Zweiergruppen betriebene Produktion,die eigentlich von selbst läuft,klassische Maschinen der Leichtmetallverarbeitung (Pressen,Schneidemaschinen),Fließbänder,technische Überwachung usw. und auch noch Handwerke wie Tischler,der hier genauso wie auf dem Dorfe zu arbeiten hat.

Gossner Mission

Da er den Entfremdungsbegriff auf einen gewissen Typ der Beziehungen zwischen Arbeiter und Technik reduziert,glaubt Fürstenberg,man könne/ in dem Maße,wie die technische Entwicklung bedeutende Veränderungen in wesentlichen Punkten gebracht hätte,nicht mehr von Entfremdung sprechen :

1) Mehr Kontrolle über den unmittelbaren Arbeitsablauf

Es stimmt völlig,daß dieser Produktionstyp eine Kontrolle dessen,was man tut,ermöglicht,denn man ist dafür ja,allein oder zu zweit verantwortlich: vom Leitungswasser,der Basis des Produkts,bis zu dem Augenblick,wo es zur Einfüllung in die Flaschen fertig ist; außerdem ist man beauftragt,die Geschichte seiner Produktion und ihrer Kontrollen auf die entsprechenden Formulare zu übertragen.Aber sehr rasch - wir haben es schon erzählt - bemerkt man,daß die Produktion dieses Inhalts nur ein winziges Moment im Wertbildungsprozeß ist,der seinerseits für uns völlig ungreifbar ist.Auf der anderen Seite wird einem klar,daß die Programme aus technischen Gründen nicht befolgt werden und daß mehrmals am Tage die Anweisungen wechseln können - wenn man auch theoretisch,sich auf das Programm verlassend,mit ein bißchen Initiative sich vorausdenkend seine Woche organisieren könnte.

2) Mehr Aussicht auf die Ziele und Funktionen der Fabrik

Obwohl wir zahlreiche Gelegenheit zum Wechseln hatten und unterschiedliche Bereiche der Fabrik sehen konnten,blieben uns die Labors,die Forschung, ebenso die Verwaltung und die Verkaufsabteilung völlig fremd.Zum Beispiel beschränkte sich nach 9 Monaten meine Kenntnis der Fabrik und ihrer Funktion auf das,was ich gründlich in den Produktionsbereichen kennengelernt hatte. Das aber,um es zu wiederholen,war ganz und gar nicht bestimmend für die Ziele und Funktionen der Fabrik.

3) Mehr Selbstveräußerung in der Arbeit : Frage der Identifikation

In bezug auf die Berufe,die einige vorher ausübten,erscheint das "in die Chemie gehen" wie ein Aufstieg dorthin,wo man mehr Verantwortung oder Inititative hat.Man beruft sich auf die Kalkulierbarkeit der Arbeit,auf eine gewisse aufmerksame Präzision,die ihr zu eigen ist.Aber - wie wir bereits gesehen haben - wurde diese Arbeit doch nicht um ihrer selbst willen gewählt, sondern auf dem Wege des Ausscheidens anderer Alternativen,die zur gesellschaftlichen Situation nicht gepaßt hätten:also war der Bedarf an Zeit, Geld und Urlaub ausschlaggebend.Aber wenn es auch sonst nirgendwo eine Identifikation gibt,die in dialektischer Beziehung zu dem,was wir den Zirkel der Gegenbilder (S.13ff)genannt haben,stehen könnte,so trifft das dennoch bei der Familie für die Frauen zu (die teils ein Gegenstück,teils das "wo ich wirklich zu Hause bin" ist) und bei dem Haus,das man mit eigenen Händen baut,für die Männer.Beim letzteren bin ich immer erstaunt gewesen,welche Investitionen in den Komfort gesteckt wurden,was an Haushaltungseinrichtungen und sogar an einer gewissen innenarchitektonischen Ästhetik anzutreffen war.Die Arbeit bleibt eine wenig gesicherte Angelegenheit:man fürchtet die Arbeitslosigkeit,man hat Angst davor,seinen Arbeitsplatz zu verlieren.Diese Angst ist nicht eingebildet.Es gibt oft Entlassungen, vor allem bei den jungen Leuten.Während wir dort waren,wurden zwei junge Arbeiter (unter 20) in der letzten Woche ihrer Probezeit ohne offizielle Begründung entlassen.Das war ihnen vorher schon passiert und sie hatten den Eindruck,daß man mit ihnen spiele und sie als billige Arbeitskräfte während der Probezeit (man bekommt nur 75% der Prämien und wird wegen des Alters schlechter bezahlt)ausnutze.Man verhindert so,daß sie sich stabilisieren und wertet sie ab,weil man ihnen bei jeder Bewrbung ihre Entlassungen vorrechnet.

Weiter scheint mir,daß gerade da,wo die Arbeit "emanzipiert" erscheint, die Probleme der Identifikation offen zu Tage treten.Wir hatten in der direkten Produktion - im Vergleich zu anderen Unternehmen - viel "freie" Zeit,d.h.zahlreiche Augenblicke,in denen es nichts zu tun gab.Das scheint

Gossner Mission

auf den ersten Blick ein Fortschritt zu sein,ein Vorteil - doch diese langen Zeiten ohne Arbeit (manchmal ein ganzer Tag) sind die mühseligsten, das meinen alle.Zwei Kollegen haben den Betrieb wegen dieser "freien" Zeit verlassen.Jeder weiß,daß diese "freie" Zeit existiert,aber niemand will sie akzeptieren.Daher muß man immer ein Minimum an Arbeit erfinden,um zu vermeiden,daß man sie für dich erfindet - fegen(ein bißchen,sehr bedächtig), die Fässer auskratzen (nur leicht,nicht zuviel). Man kann lesen,aber man muß immer aufpassen,wer kommt,wer beobachtet,was für eine Stimmung herrscht : alles ist immer sehr angespannt.Diese "freie" Zeit bestimmt das Klima am Arbeitsplatz:da kann man seine "Treue" zum Werk demonstrieren und bei Erdal (eine deutsche Firma,die Reinigungsmittel herstellt) ist der höchste Huldigungsakt das "Saubermachen".So zeigt man,daß man sich - frei vom objektiven Zwang der Produktion - durch den subjektiven Zwang der Hierarchie unter Druck gestellt fühlt:Fügsamkeit und der Wille,"seine Punkte zu kriegen".Das ist die Zeit der Bespitzelung.Von einem Arbeitsplatz zum andern beobachtet man sich und bei der nächstbesten Gelegenheit - einer kurzen Stockung der Produktion - bricht alles hervor,wenn z.B. ein Vorgesetzter sich äußert: "die andern haben den ganzen Nachmittag über rein nichts getan",oder auch: "kein Wunder,daß er Mist macht,er liest ja dauernd!".Alle Streitereien und Auseinandersetzungen,die es während des Jahres gab,kreisten um ein Zentralthema:was mit der "freien" Zeit gemacht wurde,was einer da gesagt,getan usw. hatte und was das beweise.Dieses Beispiel scheint mir ein sehr deutliches Indiz dafür zu sein,daß da,wo man technisch und objektiv sich emanzipieren könnte,(emanzipieren meint hier:durchschnittlich zwei Stunden "freie" Zeit pro Tag zu bekommen),die außerhalb der Technik bestehenden Bedingungen (Autoritarismus,Hierarchie,Klasse...)diese Emanzipation verhindern.

4) <u>Engere Beziehungen zu den Vorgesetzten</u>

Die Aussage Fürstenbergs,in der er den Machtverlust der unmittelbaren Vorgesetzten und ihre Nähe zur Situation des Arbeiters beschreibt,ist zutreffend.Dem Programm,den Maschinen,die der Arbeiter besser kennt als er, der Disziplin von oben unterworfen,verringert sich der Machtbereich des Werkmeisters.Es besteht eine Tendenz dahin,daß seine Funktion mehr in der Koordination als in der Autorität liegen wird.Tatsächlich übt er teils die eine,dann die andere Funktion aus,wodurch bei den Untergebenen eine Unsicherheit entsteht.Bei der Beförderung spielt er immer noch die vorherrschende Rolle;hier werden seine Sympathien und sein Haß am deutlichsten fühlbar.

5) <u>Mehr Teilhabe an der Entscheidung</u>

Hier gilt dasselbe wie das zur Kontrolle des unmittelbaren Arbeitsablaufs bereits Gesagte.Die Mitbestimmung bei Entscheidungen bleibt sehr,sehr begrenzt und erschöpft sich in den Vorschlägen,die vielleicht auch einmal mitberücksichtigt werden.In jedem Fall wird das,woraus sich tatsächliche Konsequenzen ergeben,woanders entschieden.

6) <u>Größere Beförderungschancen</u>

Daß es als Aufstieg gilt,in die Chemie zu gehen,haben wir schon erwähnt. Was den Aufstieg innerhalb der normalen Entwicklung angeht,so könnte man das Monatsgehalt nennen,daß bei Arbeitern nach 5-6 Jahren Fabrikarbeit und Erfüllung gewisser Kriterien(Treue,gute Arbeit,Pünktlichkeit)an die Stelle des alten Lohns tritt.Für alle Arbeiter bedeutet die Umstellung auf das Monatsgehalt ein großer Gewinn an Sicherheit.Der Aufstieg in der Hierarchie hängt sehr vom Verhältnis der Gruppe zu ihrem Arbeitsplatz ab.Andrerseits kennzeichnet die Chemie-Industrie eine starke Polarisierung,die die Kompetenz von der Leistungsqualifikation trennt:auf der einen Seite müssen die qualifizierten Leute,bevor an Aufstieg zu denken ist,gegen die Abwertung ihres Wissens kämpfen. Auf der anderen Seite sind die Nichtqualifizierten von der Kompetenz ausgeschlossen und dadurch ist ihre Aufstiegsmöglichkeit sehr begrenzt und macht sie sehr von der Fabrik abhängig.Ein in solch einer Fabrik erreichter Status wird nicht zwangsläufig auch woanders anerkannt.

Gossner Mission

Wenn die Frankfurter Marxisten mit ihrer Kritik an Fürstenberg recht haben,wenn also die Emanzipation der Arbeiter ein schöner bürgerlicher Mythos ist,der die Aufmerksamkeit von den Strukturen unserer Gesellschaft weg und zu den einzelnen Technologieproblemen hinlenken soll,bleibt dennoch die Frage,welche Konsequenzen die Arbeiter aus ihrer Lage ziehen,was sie mit ihr machen und ob sie die Bereitschaft und die Macht haben,die Lage zu verämdern. Hier scheinen mir die Frankfurter Marxisten allerdings ein wenig zu schnell zu versichern,daß die Kampfbereitschaft immer gegeben sei und ununterbrochen in den Gewerkschaften und Arbeiterorganisationen wachse.Die zweite These Fürstenbergs,wonach beim Arbeiter ein Selbstbewußtsein besteht,daß mehr an der Verbesserung der materiellen Privatsituation als am Kampf gegen das kapitalistische System orientiert ist,entspricht in etwa dem,was ich bei meinen Kollegen bemerkt habe,sogar in der Gewerkschaft.

Die Qualität des sozialen Bewußtseins hängt vom Grad der Übereinstimmung oder des Widerspruchs zwischenden empirischen,objektiven und materiellen gesellschaftlichen Beziehungen einerseits und der subjektiven Form,sie anzuerkennen und zu leben, andrerseits ab.Nun fehlt hier der Platz,um dieses Bewußtsein in zusammenhängender Weise herauszuarbeiten.Das System verwischt seine Spuren auf vielerlei Art und Weise durch die Konsumdiktion,durch Begriffe wie konzertierte Aktion,Stabilität,Familie,Urlaub,Sparen usw. und das Spielchen mit den Sozialpartnern.Dieses Resignationsbewußtsein wird sich also aus den Informationsbrocken zusammensetzen,die in einem mehr oder weniger praktisch-mythologischen System angeordnet sind(mythologisch,wenn der gesellschaftliche Gesamtzusammenhang ausgeblendet,praktisch,wenn nur begrenzte Bereiche ausgeleuchtet werden, wie Hausbau,Budget,Arbeitsplatz ,.

Bei der Erarbeitung des gesellschaftlichen Bewußtseins sind die Gewerkschaften meistens gescheitert.Der Widerspruch tritt auf,wenn der quantitativen Selbstverwaltung("in der Chemie sind wir 600 000,da sind wir stark")die Weigerung entspricht,eine etwas kämpferischere Haltung einzunehmen,da doch "die Leute dazu nicht bereit sind","wir noch nicht stark genug sind" und "die Kollegen die Forderungen nicht durchhalten würden."Tatsächlich spielt sich alles so ab,als ob die Gewerkschaftsbürokratie bei dem Gewerkschaftsmitglied nur dessen Verkaufswert ausnutzt(und das noch zu einem ungünstigen Satz,da ja 1 Person ≠ 1 Handelseinheit),ohne seinen kreativen und kämpferischen Gebrauchswert auszuschöpfen und zu fördern.So nutzt man die Information während oder vor einer Verhandlung nicht als ein Mittel der Kräfteformierung. Im allgemeinen bekommt man die detaillierte Information erst nach Abschluß der Verhandlungen,wie die Mitteilung ihres Resultats.Frühzeitiger zu informieren hätte ja den Gang der Verhandlungen stören können !

Von den Erfahrungen meines Jahres her und als Folge der Dinge,über die wir gesprochen haben,scheinen mir die folgenden Punkte für eine Basisarbeit unabdingbar zu sein - für eine Basisarbeit,die auf einen "Bewußtmachungsprozeß" und die Übertragung in die gesellschaftlichen Strukturen abzielt:

1) <u>Der gesellschaftliche Zusammenhang</u>

Es ist notwendig,gesellschaftliche Bereiche zu schaffen,die den Mechanismus von Arbeit/Privatleben aufbrechen.Diese Bereiche,diese "Stellen" oder einfach diese Gruppen müssen ihre soziale Herkunft und Zugehörigkeit aufarbeiten,ihren gesellschaftlich-beruflichen Stellenwert,ihren Platz in der Produktion und der Distribution,in der Kultur.Es ist vorteilhaft,sich auf eine klar begrenzte soziale Basis zu stellen:Produktionsarbeiter,technische Angestellte oder Hausbewohner-und Nachbarschaftsgruppen usw. Man sollte so versuchen,zusammen das Bewußtsein der gemeinsamen,objektiven Lage in den gesellschaftlichen Strukturen herauszuarbeiten.

2) <u>Die Beziehung zu den Institutionen</u>

Obwohl man eine Gruppe ist,geht es darum,die Beziehung zu den Institutionen zu erarbeiten,die im selben Interessengebiet wirken:Gewerkschaft, Siedlungsgesellschaft,Bezirksgruppen usw. Gehört man zu ihnen,dann an welcher Stelle ? Ist man außerhalb,in welcher Beziehung steht man zu ihnen ? Muß man also mit ihnen oder gegen sie arbeiten ? Soll man die Abkehrhaltung den Institutionen gegenüber ausnutzen?Ist man eine Pressure Group,wie,warum,usw.?

Gossner Mission

3) Öffnung zu einer umfassenden Kritik

Man muß vermeiden,die Probleme isoliert zu diskutieren.Wenn man sich zB nicht vom technologischen Determinismus einfangen lassen will,muß man die gesellschaftliche Sichtweise und die umfassende Kritik aufrechterhalten. Wenn man also die die Produktion betreffenden Fragen debattiert,geht es darum, klar die Implikationen und Folgen für die Familie,die Wohnverhältnisse und die Freizeit herauszustellen.

4) Die Aktion

Zunächst muß man mit der Verzweiflung rechnen,daß man die bestehenden Machtverhältnisse nicht erschüttern kann.Was man erreicht,ist rasch wieder verloren.So schwanken die Gruppen zwischen symbolisch zu verstehendem Terrorismus,verbalen Denunziationen und dem sinnlosen Anrennen gegen die verharschten Strukturen.Anders betrachtet,scheint mir jedes Projekt schon bis zu einem gewissen Grad subversiv zu wirken,das in konkreter und präziser Arbeit so vorgeht,daß

- nach dem Erkennen der sozialen und sprachlichen Barrieren diese zerbrochen werden können,
- die Informationen,die einen bestimmen,erkämpft,verteilt und nutzbar gemacht werden und
- ein Gegenmodell der Entscheidungsfindung,der Machtverteilung,der Wissensproduktion und der Vertretungsweise erarbeitet wird.

5) Die Praxis

Die Problematik hier besteht darin,daß unsere Ausbildung im Lesen,Schreiben und Reden oft bei den Menschen nur sehr unzureichend ist,die große Mühe haben,diese Kommunikationsweisen aufzunehmen.Meine Kollegen fühlten sich eher zu Hause,wenn wir Graphiken und mehr oder weniger technische Zeichnungen heranzogen als bei der Lektüre eines Berichts.Hier kommt es sehr auf die modernen Ausdrucks-und Darstellungstechniken an.

Wenn die angeführten Prinzipien nicht gegeben sind,sehe ich keine Möglichkeit,folgenden Sackgassen-Alternativen zu entgehen:

a)entweder die Verschlechterung der Strukturen,die Krisen abzuwarten,bis eine Art automatische Bewußtseinssteuerung-und veränderung eintritt - wobei sowohl in der Schweiz als auch in Deutschland Krisen die Leute immer nach rechts treiben und nicht nach links -

b)oder die Avantgarde zu spielen und allmählich alle die Rollen annehmen zu müssen,die auf den Nur-Avantgardismus und seinen selbstätigen Selbstersatz abheben.

Einige Schlußbemerkungen zu den theologischen Rückwirkungen der bisherigen Ausführungen.

- Was die Ekklesiologie angeht,so erstickt unsere Vorstellung von der Einheit,von dem Sichergänzen von Individuellem und Universellem,zu oft die alternativen Möglichkeiten.Sie fällt ins Mythische,in die Zirkelidee,in das Karussell der Alibis zurück.Die biblische Tradition weicht gewissen "Vereinseitigungen" und "Verengungen" nicht aus.Das Thema "Einheit"/"Versöhnung" sollte im Zusammenhang mit diesen Abgrenzungen,dieser Einseitigkeit - die nichts mit der Schablone Individuell/Universell zu tun hat - neu aufgenommen werden.Die Gruppe,die betroffene Person,das Volk in der Bibel:sie haben klare Konturen,sozio-politische Bestimmtheiten;es gibt einen Anfang und ein Ende,ein pro und ein contra.Der beste Weg,Trennungen aufzubrechen,ist,sie zu erkennen und zu erfahren,ohne sie zu umgehen.Der zweite Schritt ist,sie nicht zu akzeptieren,das heißt,sich in ihre Entstehungsgeschichte und ihre Zielsetzung einzumischen.

Ein Problem bleibt:bis jetzt kamen die expliziten Kriterien von "innerhalb" und "außerhalb",von pro und contra aus der Bezugnahme auf ein Credo, einen mehr oder weniger ausgedrückten Glauben.Die sozialen Fragen hatten jedoch,

Gossner Mission

obwohl immer gegenwärtig,meistens ~~eben~~ impliziten Charakter.Nun ist es genau umgekehrt.Das Kriterium,das Gitter der Konflikte und Strukturen, entdeckt man im gesellschaftlich-politischen Engagement und der Glaube bleibt eine implizite Größe.

- Was unser Reden über die Hoffnung,den Lebenssinn,die Geschichte,Jesus Christus angeht - so wird es von der Trennung der Sprache getroffen.Es ist die gründliche Programmierung des Denkens,die die Aufnahme aller Rede durcheinanderbringt,weil der soziale Kontext und die erfahrene Geschichte tiefere Paßformen in das Denken gegraben haben als alles Reden,das dort hineingefüllt wurde.Unser Reden wird nicht gehört und nicht weitergegeben,wenn es nicht in der Gestalt eines Protokolls gemeinsamer Erfahrung geschieht;und nur so wäre es wirklich unser Reden.So übertragen,wird es das Reden einer Gruppe oder das einer Gemeinschaft.Die Sprache,das Wort,die Verbalisierung brauchen Zeit und Erfahrung - Erfahrung mit eben jener Umsetzung in die Verhältnisse,in denen wir leben.

- In der inneren Ekklesiologie kann das Zeichen des Gegenmodells vielleicht die Möglichkeit eines einheitlichen Lebens,der Globalität der Probleme und ihrer Entisolierung sein.Der Sinn von "Aufbau" (οἰκοδομεῖν)ist,sich frei zu fühlen,sein "Haus" so zu organisieren,wie man will.Aber das Haus(die kleine Gemeinschaft)ist nicht nirgendwo.Es ist ein militantes Zeichen.Es zeigt eine Richtung an,ist unterwegs zum Möglichen,zum Realisierbaren.Es kämpft für die Erneuerung der sozialen Verhältnisse.Solche Gemeinschaften müssen bereit sein,sich aufzulösen und sich zu reformieren.

- In der Erfahrung,die ich gemacht habe,ist mir die theologische Frage oder die Frage nach der Theologie erst bewußt geworden,als ich nachdachte,wie ich mein Handeln,meine Hoffnungen mitteilen sollte.Erst nach sechs Monaten,nachdem eine gemeinsame Erfahrung gegeben war,hat man mich gefragt : "Warum bist du eigentlich hier ?" In dem "du" lag die Frage nach der Rolle (du bist Pfarrer und doch keiner,Student und doch keiner,Arbeiter und auch doch wieder keiner), und das "hier" ist die Frage nach dem Platz.So hat sich mit der Zeit,mit der (kleinen)Erfahrung in einer Gruppe,eine Zone für eine theologische Diskussion herausgebildet:die Ungewißheit oder Unwahrscheinlichkeit der Beziehung zwischen meiner Rolle und meinem Arbeitsplatz.Zusammen mit dem amerikanischen Freund (auch er ein Theologe) waren wir Leute,die nicht an ihrem gewöhnlichen Platz standen.Das fiel eben auf - nachdem wir einen gewissen Weg mit der Gruppe zurückgelegt hatten.

Gossner Mission

Gossner-Mission

Postscheck: Hannover 1083 05
Bank: Mainzer Volksbank 48 34

65 Mainz am Rhein
Albert-Schweitzer-Straße 113/115
Telefon: 06131 - 2 04 93 / 2 45 16

15. März 1972
GM - Sym - Kl

Herrn Pfarrer
Dr. R. Quistorp

28 Bremen
Osterdeich 142

ZUR KENNTNISNAHME
AN GM - Berlin.
Nach Mz. hat Gm. mir 1x
25,- DM 1969 geschickt. Dorthin
mehr? Hm.

Lieber Bruder Quistorp!

Die beste Antwort auf Ihre Frage vom 16. Februar 1972 würden Ihnen die Kirchenvorsteher geben können, die mit ihrem ganzen Kirchenvorstand aus den verschiedensten Gemeinden zu langen Wochenenden in unser Haus kommen. Sie wissen sich für die Verkündigung des Evangeliums in ihren Gemeinden verantwortlich, sehen aber auch eine wachsende Schwierigkeit, wie diese Verkündigung an diejenigen erfolgen kann, die nicht mehr in die Kirche kommen und auch nicht auf andere Weise mehr zu erreichen sind. Das gilt besonders für all diejenigen Gemeinden, die in Neubaugebieten leben und ihre alte Verbindung zur Kirche - sofern sie die jemals gehabt haben - aufgeben. Mit anderen Worten: Diese Kirchenvorsteher verstehen mehr und mehr die Notwendigkeit, dass die Gemeinde selbst hier in Deutschland missionarisch wird und sich nicht mit denen begnügt, die noch kommen. Sie möchten gern lernen, wie man Menschen bewusst machen kann, dass sie für ihre Umwelt und den Weg der Menschheit verantwortlich sind. Solche Übernahme der Verantwortung heisst noch lange nicht, dass die Betroffenen in eigener Selbstherrlichkeit das Paradies auf Erden schaffen wollen. Wohl bedeutet das aber, dass die Betroffenen diese Welt und ihre Mitmenschen nicht aufgeben. Dass es dabei zu einer Spannung zwischen Verkündigung und Dienst, zwischen Predigt und Diakonie kommt, ist seit der Weltkirchenkonferenz in Neu-Delhi ganz offensichtlich, aber diese Spannung ist nicht zugunsten einer Seite aufzulösen.

Wenn Sie nun nach dem Dienst der Mission in Übersee fragen, so müssen Sie bedenken, dass es ganze Kontinente gibt, in die gar kein Missionar im alten Sinne mehr hereingelassen wird. Das ist zum Beispiel in Indien der Fall. Wenn wir aber die Kirchengeschichte und die Geschichte des Reiches Gottes ernst nehmen, so müssen wir voll Dankbarkeit anerkennen, dass es dort jetzt Kirchen gibt, z.B. die Ev.-Luth. Gossner-Kirche, die selbst die Verkündigung treiben. So hat die Gossner-Kirche eine eigene Missionsabteilung mit 100 Missionaren, deren Leiter seinen theologischen Doktor bei Heinrich Vogel in Berlin gemacht hat. Diese Verkündigungsarbeit können wir nur noch durch unsere Gaben unterstützen, in dem wir der Kirche helfen, eine solche Fülle einheimischer Missionare anzustellen. Eine deutsche Missionsgesellschaft hat heute weithin den Auftrag, Mission an anderen Stellen zu ermöglichen, ohne sie selbst im alten Sinne des Wortes tun zu können. Wer das geringachtet, achtet

- S. 2 -

Gossner Mission

gering, was Gott an den Gemeinden und Kirchen in Übersee getan hat. Auch in Ost-, West- und Süd-Afrika sind wir nur die Ermöglicher von Arbeiten, die die Kirchen selbst dort tun. Auch der Apostel Paulus hat Gehilfen gehabt. Sollten wir es für zu gering erachten, heute nur solche Gehilfen anderer zu sein?

Gern würde ich mit Ihnen mündlich weiter über Ihre Fragen reden. Vielleicht ergibt sich die Gelegenheit dazu einmal.

Mit freundlichen Grüssen bin ich

Ihr

H. Syn.

(Horst Symanowski)

Gossner Mission

Syn.

Pfr.Dr.H.Huisterp

Bremen, am 16.2.1972
Osterdeich 142

Bild Roberts
Barus
schicken.

gel. - 72
24. III
Syn

An die Gossner-Mission
in Mainz

Liebe Brüder!

Der letzte Rundbrief Ihrer Mission, den ich dieser Tage erhielt (Jan. 72) gibt mir Veranlassung, mich mit einer grundsätzlichen Anfrage an Sie zu richten, die mir schon lange auf der Seele liegt. In den letzten Jahren sind die Berichte Ihrer Mission, der ich seit langem verbunden bin (Mein Onkel, Johs. Kiefel, stand und starb als Gossner-Missionar in Indien und auch mein Vetter, Pfr. Magnus Schiebe, war vor dem Kriege dort missionarisch im Rahmen Ihrer Mission tätig) je länger je mehr nur noch erfüllt von sozialen Aktivitäten Ihrer Mitarbeiter in Asien und in der sog. Industriemission in Mainz. Bei aller Wichtigkeit dieser Arbeit, deren Notwendigkeit ich nicht bestreite, muss ich doch die Frage stellen, ob Mission, wenn sie wirklich evangelische Mission und also Sendung Jesu Christi im Dienst seines Evangeliums sein will, noch christliche Mission ist, wenn sie ihre eigentliche, dem Missionsbefehl unsres Herrn entsprechende Aufgabe, nämlich den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums an die Welt, v.a. an die Heiden, so zurückstellt gegenüber dem Sozial- und Entwicklungsdienst, dass an die Stelle der Botschaft vom Heil in Jesus Christus praktisch eine soziologische Ideologie tritt, die im Grunde mehr von einer sozialen Utopie als vom Glauben an Christus und von der Hoffnung auf sein in Ihm begonnenes und durch ihn auch einst vollendetes Reich bestimmt ist.

Bezeichnend dafür nun ist mir in Ihrem neusten Rundbrief der Satz aus dem südafrikanischen Reisebericht, dass "christlicher Glaube ihnen (den Schwarzen) die Illusion (!) auf eine neue Welt im Jenseits schafft, aber nicht die Kraft gibt, Gottes neue Welt zu bauen."

Hier wird doch mit dürren Worten die christliche Hoffnung auf den kommenden Christus und sein Reich geleugnet und als Illusion diffamiert und dem Irrwahn gehuldigt, als baute der Mensch aus eigener Kraft "die neue Welt Gottes". Dass christlicher Glaube keine billige Vertröstung auf ein "besseres Jenseits" ist, wenn er recht verkündigt wird, ist uns heute wohl deutlich ge-

Gossner Mission

werden.Aber ebenso deutlich müsste auch eine sozialistische Schwärmerei verneint bzw.zur rechten Nüchternheit gerufen werden,die wähnt,ein Paradies auf Erden schaffen zu können.Der christliche Einsatz für bessere Verhältnisse in der Welt,muss um die Grenze alles menschlichen Bemühens um eine Veränderung der Gesellschaft wissen und kann immer nur ein aufgerichtetes Zeichen für das neue Reich sein,das in Christi Tod und Auferstehung schon angebrochen ist,aber erst in seiner Wiederkunft durch Ihn vollendet wird.Er baut die neue Welt Gottes entscheidend durch sein Wort und seinen Geist und schafft neue Menschen hier und jetzt,die sich dann gewiss auch für ein neues und besseres Zusammenleben der Menschen einsetzen.

Darum ist und bleibt die Verkündigung des Evangeliums von Ihm,zumal da,wo Menschen es noch nicht gehört haben,die entscheidende und wichtigste Aufgabe der Christenheit.Es wäre ein Verrat an der Sache Jesu Christi und eine Preisgabe des Grundanliegens J.E.Gossners,der nichts andres als sein Zeuge sein wollte,wenn die("lutherische"!)Gossnermission den Dienst des Wortes durch den blossen Dienst der Werke ersetzen und damit einem falschen Humanismus verfallen würde,der praktisch heute eine antichristliche Ersatzreligion geworden ist.

Ich würde mich nicht mehr in der Lage sehen,Ihre Mission weiter zu unterstützen und für sie zu werben,wenn ich auf diese meine Anfrage keine befriedigende Antwort erhielte,zumal es hier um die Grundfrage geht,durch die Kirche und Mission in eine lebensgefährliche Krise geraten sind,die an ihre biblischen Grundfesten rührt.

Mit freundlichem Gruss

Ihr

Gossner Mission

65 Mainz, Albert-Schweitzer-Strasse 113/115

Erklärung

Das aus 25 Teilnehmern bestehende Südafrika-Seminar der Gossner Mission in Mainz am 4. März 1972 weist die EKD auf die Notwendigkeit einer Dokumentation zur Lage der deutschen lutherischen Gemeinden in Südafrika und Namibia hin, nachdem sich 15 ehemalige kirchliche Mitarbeiter in Südafrika gegen eine weitere Unterstützung dieser Gemeinden durch das Kirchliche Aussenamt ausgesprochen haben. Die vorläufige Stellungnahme des Präsidenten des Kirchlichen Aussenamts vom 3. März scheint uns keine Klärung gebracht zu haben.

Das Südafrika-Seminar bittet die EKD sich dafür einzusetzen, dass die für eine sachgerechte und umfassende Dokumentation notwendigen Akten und Unterlagen zugänglich gemacht und Mittel zu einer gründlichen Untersuchung bereitgestellt werden.

(Robert Nonnenmacher) (Brigitte Herrmann) (Ludwig Metzger)

Gossner Mission

2. an Humboldt

Das Südafrika-Seminar der Gossner Mission am 4. März 1972 in Mainz bittet Sie, bei Ihren wirtschaftspolitischen Gesprächen im Auftrag der EWG mit der Südafrikanischen Republik die vom Grundgesetz der Bundesrepublik und von der Charta der Vereinten Nationen garantierten Menschenrechte auch der schwarzen Bevölkerung zu berücksichtigen, die von den Entscheidungen mitbetroffen ist.

gez. Horst Symanowski Brigitte Herrmann Ludwig Metzger

Telegramm an Prof. Ralf Dahrendorf, EWG-Kommission, Brüssel

Gossner Mission

Seminar für Kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft
Gossner-Mission Mainz am Rhein

Eglise et Société Industrielle, Centre Oecuménique, Mayence · Ecumenical Institute for Urban and Industrial Mission

Eingegangen
29. FEB 1972
Erledigt:

ZUR KENNTNISNAHME
AN

An die
Mitglieder der ASIA
==========

Februar 1972
Sem-Sym-Spr-Kl

Liebe Freunde!

Wir können Ihnen heute den Beginn des 16. Halbjahreskurs für Vikare und Pastoren nennen: 6. November 1972. Die Anmeldungen sollten bis zum 1. Oktober 1972 bei uns sein.

Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau hat uns 1971 gebeten, bei der Ausbildung von Pfarramtskandidaten mitzuhelfen. Wir übersenden Ihnen in der Anlage die Berichte über diese Versuche (S. 10 - 29), aus denen Möglichkeiten und Schwierigkeiten deutlich werden, die bei der Ausbildung der jüngeren Theologengeneration auftauchen. Vielleicht erhalten Sie dadurch eine Anregung für Ihre eigene Arbeit mit Vikaren.

Wir freuen uns, wenn Sie uns auch Ihre Erfahrungen mitteilen.

Mit herzlichen Grüssen

Ihre
Chr. Springe
(Christa Springe)

Ihr
H. Symanowski
(Horst Symanowski)

65 Mainz am Rhein, Albert-Schweitzer-Straße 113/115, Tel.: 06131 - 2 04 93 / 2 45 16 · Konto: 48 34 Mainzer Volksbank

Gossner Mission

Eingegangen
29. FEB. 1972
Erledigt:

A U S B I L D U N G + B E R U F

BERICHTE - ANALYSEN - DOKUMENTE

Nr. 4/20.12.1971

Herausgegeben von der Kammer für Ausbildung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau. Redaktion: Wolfgang Herrmann, 6101 Weiterstadt, Liebfrauenstr. 16, Tel.: 06150/3459

Inhalt:

Redaktionelle Bemerkungen

Seminar für kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft, Gossner-Mission, Mainz: Bericht über die Arbeit des Seminars

S. Sunnus, Bericht über die Ausbildungswochen des RK V und RK VI im Seminar für kirchlichen Dienst

W. Geller, Skizze zur Auswertung der Intensivseminare des RK V und RK VI bei der Gossner-Mission

Hochschul- und ausbildungsdidaktische Modelle in der Theologie

Das Hamburger Programm für Studienanfänger

Eine Alternative zum traditionellen Examen

Gründung eines Vereins für Hochschuldidaktik

Neuere Literatur zu Ausbildungsfragen

AUSBILDUNG + BERUF dient der Information, Diskussion und Dokumentation aller Fragen der Ausbildung zum kirchlichen Dienst.

Mit Namen gezeichnete Artikel geben die Meinung des betreffenden Autors wieder, mit der sich Herausgeber und Redaktion nicht in jedem Fall identifizieren.

A + B erscheint in unregelmäßiger Folge.

Gossner Mission

Redaktionelle Bemerkungen

1. Ausbildung + Beruf wird von der Kammer für Ausbildung herausgegeben. Die publizierten Texte sind jedoch in aller Regel nicht von der Ausbildungskammer offiziell verabschiedet. Insofern dokumentiert A+B nicht die Beschlüsse der Ausbildungskammer oder gar der Kirchenleitung. Wie der Untertitel andeutet, handelt es sich bei A+B um ein Informations- und Diskussionsorgan, das sich aus Berichten, Analysen und Dokumenten zusammensetzt. Wirkungsvolle Diskussionen können nur geführt werden, wenn einerseits möglichst viele Informationen bearbeitet werden und wenn andererseits besonders die Außenseiter- und Extrempositionen beachtet werden, die entweder zu kritischer Besinnung Anlaß geben oder aber mögliche Perspektiven für die Weiterarbeit setzen.
   Diese Bemerkung schien anläßlich einiger Anfragen nötig.

2. Die Kritik an den bisherigen Ausgaben von A+B hat auf ein schwieriges Problem aufmerksam gemacht, die Frage der Verständlichkeit ausbildungstheoretischer Texte. Diese Kritik erfolgt mit Recht und wird voll akzeptiert. Sie löst die Schwierigkeiten jedoch noch nicht. Dazu zwei Hinweise.

   a) Die herkömmliche Terminologie der Ausbildung und der Kirchenstruktur überhaupt unterscheidet sich in den Landeskirchen teilweise ganz erheblich. Was ein "Rollkurs" ist, ist nur in der EKHN verständlich. Daß diese Kandidatenkurse am Friedberger Seminar RK I, RK II usw., am Herborner Seminar (seit 1966 und dann nach jedem zweiten Kurs alternierend) jedoch A-Kurs, B-Kurs usw. heißen, ist ebenfalls eine lediglich landeskirchliche Sprachregelung. Nach dem zweiten Examen heißt der Theologe in der EKHN "Pfarrvikar", Die hannoversche Kirche bildet jedoch in Celle "Pfarrvikare" auf dem zweiten Bildungsweg aus. Ein LGA (Leitendes Geistliches Amt), also ein Kollektivorgan an Stelle des Bischofs in anderen Kirchen, gibt es nur in der EKHN. Diese Beispiele lassen sich vermehren und komplizieren. Immerhin lassen sich in diesem Bereich befriedigende Sprachregelungen treffen.

   b) Das ist in einem zweiten Bereich viel problematischer. Ausbildungsforschung und Ausbildungsplanung sind darauf angewiesen, Ergebnisse und Methoden der dafür relevanten Wissenschaften anzuwenden. Das sind die Pädagogik (z.B. hinsichtlich der Didaktik und der Curriculum-Entwicklung), die Soziologie (z.B. hinsichtlich der Berufsfeldanalyse)

-/-

Gossner Mission

und die Sozialpsychologie (z.B. hinsichtlich der Analyse der Ausbildung als Rollenkonflikt oder Berufssozialisation). So etwas wie eine Examenskritik kann ohne eine intensive Anwendung psychologischer, didaktischer und soziologischer Forschung nicht mehr geleistet werden. Auch die wissenschaftstheoretische Grundlagendiskussion gehört in den Bereich der Ausbildungsfragen. Diese Diskussion vollzieht sich aber wiederum weitgehend als Auseinandersetzung mit den Sozial- und Humanwissenschaften.

Der nicht aufgebbaren Notwendigkeit, die angedeuteten Wissenschaftssprachen im Bereich von Ausbildungsforschung und -planung zu verwenden, steht nun aber die Schwierigkeit gegenüber, daß ausbildungstheoretische Aussagen, aber auch methodisch erarbeitete Analysen und Modelle, für viele an der Ausbildung beteiligte Personen nur schwer verständlich sind. Viele Pfarrer beherrschen z. B. äußerst abstrakte theologische Reflexionen. Sie sind in der Lage, die sehr komplizierten Aussagen der Existenzphilosophie zu verstehen, weil sie innerhalb dieser Wissenschaftssprachen ausgebildet wurden. Die Sprachen der Human- und Sozialwissenschaften, einschließlich der jüngsten Pädagogik, sind ihnen jedoch fremd, obwohl seit vielen Jahrzehnten eine Einbeziehung dieser Wissenschaften in die theologische Ausbildung gefordert wird.

An dieser Stelle liegt gegenwärtig ein Dilemma vor, dem wohl nur mit gegenseitiger Geduld begegnet werden kann. Die Ausbildungsplaner mü. en immer wieder versuchen, verständlich zu sprechen, ohne zu simplifizieren. Ihre Partner haben die schwierige Aufgabe, eine fremde Sprache zu akzeptieren und sich darin zurechtzufinden. Gegenwärtig kann nur die Hoffnung ausgesprochen werden, daß dieser mühsame Kommunikations- und Lernprozeß fruchtbar ist und für beide Seiten - wenn man das so sagen darf - einen Gewinn bedeutet.

3. Diese Ausgabe von A+B hat ihr Schwergewicht in Berichten über die Kandidatenausbildung im Rahmen des Seminars für kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft, Gossner-Mission, Mainz. Einem Grundsatz-Papier der Seminarleitung folgt ein detaillierter Bericht von S. Sunnus, der wiederum in einigen kritischen Reflexionen und Vorschlägen von W. Geller aufgenommen wird. Der Bericht von S. Sunnus ist absichtlich ausführlich gehalten. Er gewährt damit Einblick in die Verflochtenheit von Seminardidaktik und Kursorganisation im Rahmen der Aus-

-/-

Gossner Mission

bildung. Die Schwierigkeiten und Erfolge der Kurse werden angedeutet. Zugleich wird, besonders bei W. Geller, die Notwendigkeit einer Verbesserung der Kooperation aller an der Ausbildung Beteiligten sehr deutlich unterstrichen. Hier gibt es unbewältigte Aufgaben.

Diese Berichte setzen die in A+B, Nr. 2, angedeutete Aufgabe fort, Material aus den Kandidatenkursen zu sammeln, das gesicherte Aussagen über seminardidaktische und kursorganisatorische Probleme erlaubt.

In einem weiteren Teil enthält diese Ausgabe von A+B einige kürzere Berichte und Nachrichten über hochschuldidaktische Probleme sowie eine Übersicht über Initiativen und Modelle in der Theologie, schließlich auch eine Fortsetzung des Literaturberichtes aus A+B, Nr. 3.

4. Auch weiterhin bitten Ausbildungskammer und Sekretär um Anregungen und Kritik. Außerdem sei die Bitte ausgesprochen, die Übersicht der Initiativen und Modelle durch Hinweise und Informationen zu erweitern und zu verbessern.

Wolfgang Herrmann

Gossner Mission

Seminar für Kirchlichen Dienst in der
Industriegesellschaft, Gossner-Mission
Mainz am Rhein

An den
Strukturausschuss der Synode der EKD
Arbeitsgruppe: Bildung, Erziehung, Ausbildung

Bericht über die Arbeit des Seminars

1. Bestandsaufnahme

Das Seminar für Kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft arbeitet seit 15 Jahren mit Pfarrern, Vikaren, Theologiestudenten, Studenten aus anderen Fakultäten und Laien aus dem Berufsleben. Die Seminare haben eine Dauer von 6 Monaten, 2 Monaten, 2 Wochen. Sie wurden begonnen aufgrund einer Empfehlung der Synode von Espelkamp 1955 (siehe Beschlußfassung der Synode unter "Folgerungen für die Ausbildung der Theologen.")

Im folgenden wird nur auf die Zusatzausbildung für Theologen eingegangen.

15 Halbjahres-Seminare für Pfarrer und Vikare wurden bisher durchgeführt. Die Teilnehmer kamen aus den Gliedkirchen der EKD und aus dem Ausland (besonders aus den hochindustrialisierten Ländern Europas, Nord-Amerikas und aus Japan).

Seit einigen Jahren beginnen auch römisch-katholische Priester teilzunehmen.

Teilnehmerzahl insgesamt:	140	
davon	30	aus dem Ausland
Von den Teilnehmern wurden:	77	Parochialpfarrer
	22	Industrie- und Sozialpfarrer
	7	Dozenten an Sozial- und anderen Fachschulen
	34	sonstige Spezialpfarrer (Berufsschule, Studentengemeinde, Auslandsgemeinde, u.a.)

-/-

Gossner Mission

Zielsetzung

Es hat sich in den vergangenen 15 Jahren gezeigt, daß die übliche Ausbildung zum pfarramtlichen Dienst an Theologischen Fakultäten, Hochschulen, Prediger-Seminaren und im Gemeinde-Vikariat am Ende eine Lücke läßt, die in der kirchlichen Praxis durch den einzelnen kaum zu schließen ist. Sie besteht in der mangelnden Ausbildung, gesellschaftliche Phänomene auf Ursprung und Verflechtung zu prüfen, die adäquaten Ebenen für die Lösung von Aufgaben zu bestimmen, und eine so ansetzende gesellschaftsbezogene Arbeit in Beziehung zur biblischen Botschaft zu bringen. Deshalb zielt die Ausbildung im Seminar für Kirchlichen Dienst in der Industrie-Gesellschaft auf die Eröffnung der gesellschaftlichen Dimension, in der der kirchliche Dienst geschehen wird und auch vom Parochialpfarrer getan werden muß.

Sie ist also nicht auf e i n e n bestimmten Sonderdienst - z. B. Industriepfarramt - ausgerichtet. Da aber die Fragen der Arbeitswelt in Theorie und Praxis mit einem besonderen Schwergewicht behandelt werden, gab das Seminar bisher häufig den Anstoß, Industriepfarrer zu werden, bzw. es zog diejenigen an, die eine auf dieses Amt gerichtete Ausbildung suchten.

Entwicklung

Der Betrieb stand von Anfang an im Mittelpunkt der Seminararbeit, um einen Bezugspunkt für die Fülle und Vielfältigkeit gesellschaftlicher Phänomene und Fragen zu bilden.

Seit ca. 4 Jahren rücken gleichzeitig die Fragen und Aufgaben der Wohnwelt (Urbanität, Stadt- und Regionalplanung, Gemeinwesenarbeit) in den Blick, so daß der Ansatz der Seminare jetzt am besten mit dem in der Ökumene geprägten Begriff "Urban Industrial Mission" (UIM) beschrieben wird.

In den ersten Jahren konnten auch Vikare und Pfarrer aus der DDR teilnehmen und haben mit dieser Ausbildung neue Arbeitsweisen in ihren Kirchen entwickelt, z. B. Team-Pfarrämter an Schwerpunkten der Industrie (Schwarze Pumpe, Hoyerswerda, Lübbenau, Cottbus). Alle Landeskirchen sind bisher im Seminar vertreten gewesen. Von Anbeginn war die Zusammensetzung der Kurse ökumenisch und international. Die Industrie- und Sozialarbeit der Kirchen in Finnland und Holland wurden durch ehemalige Seminarteilnehmer entscheidend geprägt. In Finnland wurde ein ähnliches Seminar eingerichtet. Im zweiten Jahrzehnt des Seminars wurde seine Mitarbeit in Zusammenhang mit dem Weltkirchenrat in Übersee erbeten in

-/-

Gossner Mission

a) Indien: Seit 1968 geht alljährlich ein Mitglied des "Mainz-Kasteler Konvents" (Zusammenschluß der ehemaligen Seminarteilnehmer) als theologischer Dozent zum "Ecumenical Social Industrial Institut" nach Durgapur für drei Monate.

b) Ost-Afrika: In Verbindung mit der All-Afrikanischen Konferenz der Kirchen (AACC) und dem Weltkirchenrat wurde ein 5-Monate-Kurs "Ministry in Cities" in englischer Sprache in Nairobi/Kenya durchgeführt. Es nahmen 12 Afrikaner aus 10 Staaten teil. An der Leitung beteiligt war ein ehemaliger Seminarist (Pfr.J. Riess) und die Seminarleitung (Industriepfarrer Christa Springe).

c) West-Afrika: In Vorbereitung für 1972 ist ein ähnlicher Kurs wie in Ost-Afrika, diesmal in französischer Sprache unter Mitarbeit eines ehemaligen Seminaristen (Pfr. G. Mey).

Arbeitsmethode

Die Durchführung der Ausbildung basiert auf einer Kombination von Informationsvermittlung, Sammlung praktischer Erfahrung in Fabriken, Kaufhäusern und Projekten, und Reflexion. Während die Seminarleitung den Rahmen setzt und Ausbildungsmöglichkeiten aufzeigt, bestimmt jede Seminargruppe selbst die Schwerpunkte für ihre theoretische und praktische Arbeit. Letztere vollzieht sich mindestens zwei Monate im Industriebetrieb, im Handel oder in der Gemeinwesenarbeit.

Seit einigen Jahren übt ein gezieltes Methodentraining einen nachhaltigen Einfluß auf die Seminare aus. Die Studien und Projekte werden in verbindlich arbeitenden Kleingruppen durchgeführt. Für Fachfragen werden Referenten von außerhalb hinzugezogen. Dabei wird es als wichtig angesehen, daß nicht nur Wissenschaftler kommen, sondern anders als in der herkömmlichen Ausbildung gerade auch die Repräsentanten der gesellschaftlichen Gruppen wie Manager, Gewerkschaftsfunktionäre, Kommunal- und Landespolitiker, und besonders auch Industriepfarrer.

2. Strukturschwächen der bisherigen Arbeitsweise

a) Nicht alle Kirchenleitungen, bzw. Personalreferenten halten eine Zusatzausbildung für Pfarrer und Vikare für nötig. Sie halten deshalb die Information über dieses Angebot zurück und

-/-

Gossner Mission

blockieren die Teilnahme.

b) Die Verwendung der Teilnehmer n a c h dem Seminar ist nicht orientiert an der Spezialausbildung und den erworbenen Fähigkeiten, sondern an den Gesichtspunkten allgemein vakanter Stellen.

c) Manche Teilnehmer sind aufgrund von Erfahrungen im kirchlichen Dienst bzw. in der bisherigen Ausbildung enttäuscht und erwarten eine Klärung ihrer Berufsfragen als Theologe in 6 Monaten, was oft nicht zu leisten ist, wenngleich viele gerade durch das Seminar neuen Mut zur kirchlichen Arbeit bekommen haben.

d) Die steigende Unlust zur theologischen Reflexion und der Wunsch nach Mitbestimmung verschiebt in den letzten Jahren die inhaltliche Planung. Da, wie eingangs gesagt, der Lehrplan weitgehend von den Teilnehmern aufgestellt wird, entspricht er in dieser Beziehung nicht immer den Vorstellungen und Möglichkeiten des Seminars.

e) Vikare sind oft während des Seminars mit der Vorbereitung auf die 2. theologische Prüfung beschäftigt und überlastet. Es müßten ihnen bessere Chancen eingeräumt werden, das Seminar mitzumachen, ohne benachteiligt zu werden.

f) Der Studienurlaub ist für Pfarrer bei den einzelnen Landeskirchen unterschiedlich geregelt und reicht manchmal nicht zur Teilnahme an einem 6-Monate-Seminar.

Gegenüber diesen Schwächen sind die Chancen des Seminars nicht zu übersehen. Sie bestehen

a) im Zusammentreffen von ökumenischer Erfahrung der Teilnehmer, die aus deutschen Kirchen und dem Ausland (verschiedene Denominationen) kommen,

b) in der Verbindung praktischer Erfahrung mit gleichzeitiger theoretischer Reflexion gesellschaftlicher Phänomene,

c) in der Teilnahme an der praktischen Arbeit der Gossner Mission am Ort und in Übersee,

d) im Kennenlernen gesellschaftlicher Spannungsfelder und dem Erlernen, Konflikte aufzudecken und zu lösen.

3. Die Aufgaben der Zukunft erfordern

a) eine bessere Kooperation mit den Ausbildungsreferaten der Landeskirchen,

-/-

Gossner Mission

b) eine gezielte Verwendung der im Seminar ausgebildeten Pfarrer bzw. Vikare, d. h. ein Hand in Hand-Gehen von Personalpolitik und Ausbildung,

c) eine Erweiterung des Mitarbeiterstabes auf einen Soziologen oder Sozialpädagogen und einen Volkswirt. Die bisherige Besetzung mit zwei Theologen reicht nicht aus.

d) die Motivierung der Theologen für die Beschäftigung mit gesellschaftlichen Fragen, damit kirchlicher Dienst nicht im Getto erfolgt. Die Motivierung hat so früh wie möglich einzusetzen, möglichst schon während des Studiums. Oft ist eine extreme Politisierung der Theologen bereits erfolgt, es mangelt aber an der Konfrontation mit der gesellschaftlichen Realität, durch die erst mögliche Schritte in der Gesellschaft und Kirche erkannt und eingeübt werden können.

4. Zusammenfassung

Die Seminararbeit soll für die Arbeit in der durch Industrialisierung und Verstädterung geprägten Welt, d.h. für gesellschaftsbezogene Arbeit in allen kirchlichen Diensten, ausbilden.

Von einer speziell veranstalteten Ausbildung für Industrie- und Sozialpfarrer kann z. Z. nicht gesprochen werden, weil

völlig unsicher ist, wie groß der Bedarf an solchen Pfarrern in den Landeskirchen ist,

die Landeskirchen auch Industrie- und Sozialpfarrer ohne jede Zusatzausbildung berufen, wie es bisher oft der Fall war,

die gemeinsame Ausbildung von Industrie- und Sozialpfarrern mit Gemeindepfarrern notwendig erscheint. Sie verhilft dazu, daß gegenseitiges Verständnis und Kooperation zustande kommen. Es soll dadurch vermieden werden, daß die Industrie- und Sozialarbeit von der Gemeindearbeit, und umgekehrt, isoliert geschieht.

Unveräußerlich für die Seminararbeit ist die Verbindung von praktischer Erfahrung und theoretischer Reflexion. Das erfordert eine eigene gesellschaftsbezogene Arbeit der Seminarleitung bzw. der Gossner-Mitarbeiter am Ort.

Ziel des Seminars kann nicht nur eine Zusatzausbildung für

-/-

Gossner Mission

im Studium Versäumtes sein, sondern muß auch anstreben, das theologische Studium und die spätere kirchliche Ausbildung dahingehend zu beeinflussen, daß die gesellschaftliche Dimension als relevant für Theologie und kirchlichen Dienst einbezogen wird. Das erfordert die Kooperation mit Theologischen Fakultäten, Hochschulen, Predigerseminaren und Kirchenleitungen.

Industrie- und Sozialarbeit - Urban Industrial Mission - ist eine ökumenische Aufgabe. Sie sprengt den Rahmen der Parochie und Landeskirche, sie bestimmt sich nach den Gesetzen von Raumschaft und Region und ist auch nicht mehr allein im nationalen Rahmen zu fassen. Deshalb arbeitet das Seminar zusammen mit anderen Kirchen des In- und Auslands, insbesondere mit dem Weltkirchenrat.

Christa Springe, Pfr. Horst Symanowski, Pfr.

Seminarleitung

Mainz, den 14. August 1971

Gossner Mission

Dr. Siegfried Sunnus

Bericht über die Ausbildungswochen des RK V und RK VI im Seminar für Kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft -Gossner-Mission Mainz vom 21. 6. bis 16. 7. 1971.

---

1. Einleitung

In Gremien der EKHN ist seit längerem schon die Frage diskutiert worden, ob außer den Seminaren Friedberg und Herborn noch weitere Ausbildungsangebote gemacht werden sollten - ob also unter dem Gesichtspunkt von Fuktionalisierung und Spezialisierung beispielsweise Schönberg (Religionspädagogisches Studienzentrum), oder "Gossner-Mission", also das "Seminar für kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft" in Mainz, oder andere Einrichtungen in ein Gesamtkonzept von Ausbildung nach dem ersten theologischen Examen eingebaut werden können.

Zum ersten Mal sollten nun zwei Kandidatenkurse - RK V und VI aus dem Friedberger Seminar - an je einem unterschiedlich aufgebauten Intensivseminar teilnehmen, um zu erleben, inwieweit die Erfahrungen der "Gossner-Mission" für den Ausbildungsabschnitt zwischen 1. und 2. Examen im Hinblick auf die spätere pfarramtliche Tätigkeit vermittelt werden können. Der Begriff "Intensivseminar" soll ausdrücken, daß in intensiver Form versucht werden sollte einige der Erkenntnisse in zwei Wochen zu vermitteln, die sonst bei der "Gossner-Mission" in den halbjährlichen Seminaren im Kontext von Theoriedarbietung und praktischer Tätigkeit stehen.

Ich nahm an den vier Wochen als "nebenamtlicher Studieninspektor", besser: "Kursbegleiter" teil, unterbrochen von Arbeit in der Gemeinde Selzen (20 Min. Autofahrt Selzen-Mainz). Ich sah meine Aufgabe in der Mitarbeit als Lernender, in der Beobachtung des Verhältnisses Gossner-Kurs im Hinblick auf die Vermittlung von Fragestellungen und Erkenntnissen sowie gruppendynamischer Probleme und schließlich in Gesprächen mit Teammitgliedern (Kandidatenteams) und Einzelnen.

1.1. Planung des Intensivseminars des RK V (21.6. -2.7.)

In einem ersten Gespräch zwischen der Seminarleitung der "Gossner-Mission" - Pfr. Geller, Springe und Symanowski - und dem RK V sowie den Friedberger Professoren - Linke und Fürst - wurden die Kandidaten über die Arbeitsmöglichkeiten der "Gossner-Mission" informiert (Urban Industrial Mission / 1/2-jahres Seminare) und die Wünsche der Kandidaten für ein

-/-

Gossner Mission

Intensivseminar ermittelt. Es dominierte die Fragestellung: "Wie ermittele ich die Bedürfnisse der Menschen in Neubaugebieten"? "Wie können Betroffene zu Worte kommen?". Eine solche Einführung in die Gemeinwesenarbeit und speziell in die Methode der "aktivierenden Befragung" (nach Prof. Hauser, London) ist durch theoretische Darbietung und innerhalb von 14 Tagen nicht möglich. Eine Problemlösung bot sich in der Kombination von theoretischer Vermittlung mit punktuellem Einstieg in ein laufendes Projekt an: Eine Studentengruppe der Theologischen Fachschaft an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz arbeitete (und arbeitet noch) in Kontakt mit der "Gossner-Mission" an einem langfristigen Projekt in einem Mainzer Neubauviertel (Berliner Siedlung); mit Hilfe der "aktivierenden Befragung" sollten die Bewohner Abhilfe für ihre Probleme selbst bewirken.

Am 18. 5. 1971 kam es zu einem zweiten Vorbereitungsgespräch zwischen Vertretern des RK V und Friedberger Seminars einerseits und Studenten und Gossner-Seminarleitung andererseits. In diesem Gespräch wurde erstens die praktische Mitarbeit des RK V auf einer bestimmten Stufe des studentischen Projekts festgelegt und zweitens ein vorläufiger, intensive Arbeit voraussetzender Programmentwurf diskutiert und auf seine wahrscheinliche Realisierungsmöglichkeit reduziert.

ad.1.: Zum besseren Verständnis der Mitarbeit des RK V bei der studentischen Projektgruppe und zum Abschätzen der Wichtigkeit eines solchen Projektes als Ausbildungserfahrung, muß kurz die sogenannte "Hauser-Methode" der "aktivierenden Befragung" erläutert werden. Sie beruht auf Tun und Reflexion der jeweiligen Schritte. Sie beginnt mit einem

1. Allgemeinen Vorurteil (z.B. zu den Schwierigkeiten in der Siedlung)
   Sie kontrolliert dieses mit
2. Experteninterviews (z.B. Hausmeister, Arzt, Pfarrer)
   Sie erhält dadurch ein
3. spezielles Vorurteil. Sie kontrolliert dieses in einer
4. Voruntersuchung durch Interviews mit aufgefallenen Betroffenen.
   So gewinnt sie ein
5. Zwischenurteil. Dieses formulierte Zwischenurteil muß nun
6. in einer Hauptuntersuchung bei Betroffenen und weiteren Experten kontrolliert werden. Von der Aktion zur Selbsthilfe her gesehen, hat diese Hauptuntersuchung die Aufgabe, einem größeren Kreis das Problem deutlich bewußt zu machen - auch im Sinne einer "Kettenreaktion" - und ihn zu motivieren, auf einer Betroffenenversammlung zur Willensbildung zu gelangen. Die Mitarbeit des RK V sollte nun bei dieser Hauptuntersuchung einsetzen. Für die Studenten bedeutete die Mitarbeit eine wesentliche Hilfe, weil die notwendigen Interviews

-/-

Gossner Mission

(durch die Adressen auch anderer Betroffenen erfahren werden) Zeit kosten und jene unter dem Termindruck der Semesterferien standen. Die Studenten wollten die schon erkundeten Adressen von Betroffenen und die Anschreiben mit der Interviewankündigung zur Verfügung stellen. Die Kandidaten wollten das Verteilen übernehmen und dann zu zweit die Interviews machen, nachdem sie auf Grund des von den Studenten gefundenen Zwischenurteils ein Frageraster ausgearbeitet haben würden. Eine andere Gruppe der Kandidaten (ca.1/4) sollte weitere Experten befragen.

7. Die Auswertung der Interviews sollte einmal von den Studenten in eigener Regie geschehen und zum anderen von den Kandidaten, um Ziele für die Arbeit in der zweiten Woche zu präzisieren (z.B. nach dem Schema: Verhältnis von Bedürfnissen und Abhängigkeiten).
8. Eine Betroffenenversammlung, u.U. zusammen mit Experten, wollten die Studenten nach dem Intensivseminar durchführen; die Kandidaten sollten eine solche im "Rollenspiel" ausprobieren sowie die Fragen der Gemeinwesenarbeit und Aufgaben der Parochie anschließen

ad.2. (Programm): Das arbeitsintensive vorläufige Programm plante die Zeit vom 21. 6. - 2. 7. voll ein. Es schien notwendig zu sein, das Wochenende vom 26./27. 6. frei zu lassen und die, verminderten, Abendveranstaltungen fakultativ anzubieten. Hinzu kam, daß ein schon lange geplantes Gespräch zwischen LGA und RK V am 1. 7. eingebaut werden mußte, sinnvollerweise z. T. als Teilnahme an der Arbeit des Kurses.
So ergab sich folgendes Programm:

21. 6.	9.00 Uhr	Einführung in die Grundlegung für das Intensivseminar: Gemeinwesenarbeit
	15.00 Uhr	Lektüre zur Vorbereitung der Gruppenarbeit
	16.00 Uhr	Gruppenarbeit: Projektanalyse "Dicker Busch" (Rüsselsheim), in Zusammenhang mit dem Aufsatz v. Offe und dem Nachwort aus "Bürgerinitiativen - Schritte zur Veränderung"?
	20.15 Uhr	fakultativ: Urban Industrial Mission
22. 6.	vormittags	Verteilen von Anschreiben in der Berliner Siedlung und Studium derselben anhand der Studenten-Protokolle
	nachmittags	Methodische Hinweise nach Prof. Hauser (I)

-/-

Gossner Mission

23. 6.	vormittags	Fortsetzung methodischer Hinweise
	nachmittags	1. Arbeitsgemeinschaft mit der Studenten-Projektgruppe, Erarbeitung des Fragebogens für Interviews
	abends	Fakultativ: "Seminar für Kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft" (Bericht über Ziele und Arbeitsweisen)
24. 6.	vormittags	Methodische Hinweise (II); Mögliche Reaktionen der Institutionen. Erarbeitung der Fragebogen.
	nachmittags	Gruppe A: Expertenbefragung; Gruppenarbeit: Interviewauswertung.
+ 25. 6.		Gruppe B: Betroffenenbefragung; Gruppenarbeit: Interviewauswertung.
26. 6.	(Samstag)	Interviews fakultativ
27. 6.	(Sonntag)	frei
28. 6.	wie 24. + 25.	6. und: Aufarbeiten von Sachfragen I (z. B. Partizipation in anderen gesellschaftlichen Bereichen)
29. 6.		gemeinsame Auswertung Gruppen A und B und Aufarbeiten von Sachfragen II (z. B. schichtenspezifischen Sprachbarrieren; die sozio-ökonom. Lage der Frau)
30. 6.	vormittags	Sandkastenspiel "Betroffenenversammlung"
	nachmittags	Theoretische Reflexion über Gemeinwesenarbeit
1. 7.	8.15 -9.15	Sitzung der Seminarleitung mit dem LGA zur Einführung in das spezielle Thema des Intensiv-Kurs.
	9.30 -12.00	Gemeinwesenarbeit in der Parochie. Diskussion mit betr. Pfarrern aus dem Dekanat Mainz
. .	nachmittags	Besprechung von Kursproblemen, gemeinsam mit dem LGA
2. 7.		Auswertung des Seminars.

-/-

Gossner Mission

1.2. Planung des Intensivseminars des RK VI (4.7.-16.7.).

In der Kontaktaufnahme und gegenseitigen Information zwischen "Gossner-Mission" und den ursprünglichen Kandidaten des RK VI - fünf Monate (17.5.1971) nach Kursbeginn (1.1.1971) wurden 1/3 neuer Teilnehmer dem RK VI vom Ausbildungsreferat zugewiesen! - schälten sich zwei Interessengebiete heraus:
1. Bildung in der Industriegesellschaft und 2. Probleme und Arbeitsmöglichkeiten in Neubaugebieten.
Dementsprechend wurde ein Programm andiskutiert und in folgender Form, zusammen mit den schon beim RK V erwähnten Angaben, den Teilnehmern zugeschickt - leider erst einige Tage vor Beginn: "1. Woche: Bildung in der Industriegesellschaft"

5. 7.	vormittags	Einführung in die Arbeit der Gossner-Mission und das Programm des Kurses.
	nachmittags	Ansätze einer Industriepädagogik in der EKHN. Klaus Hendrich, Industrieju=gend-abteilung der EKHN.
6. 7.	vormittags	Möglichkeiten für eine gesellschaftspolitische Bewußtseinsbildung in der BRD, Fritz Vilmar-Frankfurt.
	nachmittags	Fortsetzung
	abends	Einführung in die IBM-Ideologie
7. 7.	vormittags	Ausbildung und Bildung bei der IBM, Werk Mainz
	nachmittags	Auswertung
8. 7.	vormittags	Vorbereitung auf das Gespräch im Gewerkschaftshaus Mainz
	nachmittags	Gewerkschaftliche Jugendarbeit, Gespräch mit DGB-Jugendsekretär für Rheinland-Pfalz, Herrn Greese
9. 7.		Auswertung der Woche

"2. Woche: Probleme und Arbeitsmöglichkeiten in Neubaugebieten"

12. 7.	vormittags	Einführung in die Problematik urbanen Wohnens und Lebens
	nachmittags	Literaturaufarbeitung

-/-

Gossner Mission

13. 7.	vormittags	Diskussion der Berichte über die aktivierenden Befragungen in Mainz-Lerchenberg und Rüsselsheim-Dicker Busch.
	nachmittags	Fahrt durch die Rhein-Main-Spitze
14. 7.	vormittags	Die aktivierende Befragung. Methodische Hinweise nach Prof. Hauser.
	nachmittags	Übungen
15. 7.	vormittags	Probleme und Aufgaben bei der Entwicklung der Stadt Mainz. Gespräch mit Herrn Hoffmann aus der Gruppe Regio-Plan,
	nachmittags	Primärkontakte durch Interviews
	abends	Auswertung des Gesprächs
16. 7.	vormittags	Aufgaben der Parochie in Neubaugebieten
	nachmittags	Auswertung des Seminars

2.1. Tatsächlicher Verlauf des Intensivseminars des RK V

Einige Tage vor Beginn bekamen alle Teilnehmer die ersten Experteninterviews von den Studenten zugeschickt (vervielfältigt von RK V-Mitgliedern). Das Seminar begann programmgemäß mit einem Referat von Pfr. Springe über die Bestimmung von "Gemeinwesenarbeit" und Erläuterung am Beispiel der Goldbergsiedlung in Nieder-Olm. An die Gruppenarbeit (Leitung: Geller, Springe, Symanowski) des Nachmittags schloß sich ein Plenum-Auswertungsgespräch an, in dessen zweiten Teil auch die für den Abend geplanten UIM-Informationen eingebaut wurden, weil einige Interessierte abends nicht da sein konnten.

Am Dienstag wurde das Programm auch modifiziert: Einführung in die Berliner Siedlung unter Beteiligung vom Gemeindepfarrer und einigen Studenten; Besichtigung der Siedlung und Verteilung der Anschreiben. Nachmittags dann Hausermethode; abends war Rollwochenausschuß.

Mittwoch, 23. 6., verlief programmentsprechend: Die Studenten informierten über das "Zwischenurteil":Kinderspielplatzproblem-Rasenbenutzung und bisherige "Selbst-Wehrmaßnahmen" der Bewohner. Statt der vorgesehenen Abendveranstaltung gab es von der Seminarleitung eine Einladung in die Keller-Bar (intensive Gespräche).

Der Donnerstag und Freitag (24. 6., 25. 6.) wurde um den Montag (28. 6.) erweitert, um 1. Interviews bei Betroffenen und Experten (Stadtplanungsamt, Schule, Kindergarten, kath. Pfr., Stadtrat,

-/-

Gossner Mission

Erziehungsberatungsstelle, Wohnungsbaugesellschaft) zu machen und 2. die Protokolle zu vervielfältigen.

Dienstag, 29. 6., wurde das Programm auch geändert: Im Plenum erarbeitete man ein Auswertungsraster für die Protokolle. Parallel dazu bereiteten einige Mitglieder des RK V mit Pfr. Symanowski eine Rede vor streikenden Chemiearbeitern vor - eine Solidaritätserklärung geht um.

Am 30. 6. wird eine Gruppenauswertung der Protokolle versucht - es fällt also das Rollenspiel "Betroffenenversammlung" weg. Am Nachmittag gibt es einen Bericht von den Streikversammlungen und schließlich die Vorbereitung des LGA-Gesprächs an Hand einiger Thesen von Pfr. Petersen und Vikar Schwenn aus der Lerchenbergsiedlung zum Problemkreis:"Gemeinwesenarbeit und Kirche/Parochie" mit Vikar Schwenn.

Am Donnerstag, 1. 7., wird das vorbereitete Thema nach der einführenden Sitzung von Seminarleitung und LGA (Einladungsbrief und mitgeschickte Literatur war nur wenigen LGA-Mitgliedern zur Kenntnis gekommen) weiter diskutiert: Pröpste, OKR Herbert und OKR Dr. Kratz teilen sich auf drei Arbeitsgruppen auf. Nach dem gemeinsamen Mittagessen in der Mensa sind am Nachmittag auch Kirchenpräsident Hild und der Sekretär der Ausbildungskammer, W.Herrmann anwesend. Zuerst berichtete auf Wunsch des Kurses, um ein feed-back über die beobachtete Arbeit und Stellungnahme zu Gerüchten über den Kurs zu erhalten, je ein Propst aus seiner Arbeitsgruppe.
Wegen der Synode am nächsten Tag mit dem Thema "ESG Mainz" entspann sich dann eine Diskussion über den Problembereich: Kirchenleitung - Informationen aus der Basis. Darauf ging man die am Anfang festgehaltenen Tagesordnungspunkte weiter durch: Gruppenführung im 2. Examen; Stellenbesetzungsregelung nach dem 2. Examen zur Förderung der Teamarbeit; Kritik an den Kandidatenteams.
Schließlich mußte von einigen Kandidaten das Binnenverhältnis des RK V thematisiert werden, damit das LGA nicht einen zu positiven Eindruck über die Homogenität des Kurses vorgespiegelt bekomme: Es zeigte sich, daß im Kurs Anfangserfahrungen nachwirken (nahezu traumatischer Art), die den Blick auf tatsächliche Veränderungen, Erfahrungs- und Lernprozesse verstellen. Gerade die Art, wie der Kurs sich mit der plötzlichen Situation auseinandersetzte, zeigte einen positiven Unterschied zu früher. Hieran hat auch die Gruppendynamik einen großen Anteil.

Am Freitag Vormittag, 2. 7., werteten die Kandidaten im Rundgespräch das Intensivseminar aus (s. Abschnitt 3.1).Am Nachmittag informierte Pfr. Symanowski über die rechtliche und finanzielle Struktur der Mainzer "Gossner-Mission", beantwortete Fragen zum möglichen Spezialpraktikum; es schloß sich eine Besprechung der Septemberrollwoche (Katechetik- und Predigtanalysen/Verhältnis

-/-

Gossner Mission

Ritus und Gesellschaft) und der Moskau-Studienreise (finanzielle Unterstützung für die nichtberufstätigen verheirateten Ehepartner) auf Grund des Roliwochenausschusses an.

2.2. Tatsächlicher Verlauf des Intensivseminars des RK VI

Infolge einer Informationspanne kam das Programm erst kurz vor Beginn bei den Teilnehmern an. Dann folgten zwei Änderungsankündigungen: Herr Vilmar konnte nur am Montag- und Donnerstag-Vormittag kommen; Herr Hoffmann von der Regioplan Berlin wollte am Donnerstag Nachmittag (8.7.) im Stadtplanungsamt mit dem Kurs zusammentreffen - entsprechend sollten einige Programmpunkte zeitlich umgestellt werden.

Durch die Programmänderung des Montags sollte aber das Seminar, wie sich herausstellte, eine Hypothek mitschleppen. Denn nach dem Referat von Vilmar und der Gruppenarbeit ergab sich im Plenum sofort eine Diskussion zum Problem seines reformistischen Ansatzes. Vilmar bot an, am Donnerstag Gegenthesen von Mitgliedern des RK VI zu diskutieren. So weit, so gut. In der Mittagspause nahm er aber sein Angebot im Gespräch mit anderen Kursmitgliedern zurück, weil er eine abstrakte gesellschaftspolitische Diskussion befürchtete - er wollte lieber am konkreten Modell referieren. Dies wurde am Nachmittag von einigen als Eklat empfunden und die Reaktion der Seminarleitung auf das Verhalten von Vilmar (= zustimmend interpretierend) thematisiert. Die betroffenen Kursmitglieder kündigten dann für das Donnerstag-Referat von Vilmar ihre Abwesenheit an. Die damit entstandene Spannung ließ sich auch durch meinen Vorschlag in den folgenden Tagen nicht auflösen, daß am Donnerstag Vilmar zu seinem Verhalten Stellung nehmen solle in Anwesenheit aller Betroffenen. Es wurde dann zwar am Donnerstag mit Vilmar am Anfang darüber gesprochen und in der zweiten Hälfte des vormittags waren die Betroffenen dann auch anwesend - aber es blieb ein Unbehagen gegenüber dem Referenten, das nicht aufgearbeitet wurde. Das Unbehagen gegenüber der Seminarleitung äußerte sich

a) in Kritik am Versuch, Binnenprobleme des Kurses durch ein direktes Ansprechen zu klären, das aber als Auseinanderdividieren des Kurses von einigen empfunden wurde;
b) in Kritik an zu direktiv von einigen empfundenen Leitungseingriffen.

Der Montag-Nachmittag (5.7.) war dann mit dem Referat von Herrn Hendrich ausgefüllt (s. Programm). Am 6. 7. war vormittags Hendrich-Auswertung, nachmittags in Programmänderung: IBM-Ideologie, abends frei.

-/-

Gossner Mission

Der 7. 7. verlief programmgemäß und war mit der IBM-Besichtigung sehr eindrücklich.

Am Donnerstag-Vormittag war dann Vilmar da; in seinem Referat berichtete er über konkrete Modelle in Europa, das gesellschaftspolitische Bewußtsein der Arbeiter durch erfahrene Mitbestimmung am Arbeitsplatz zu verändern. In der Diskussion dominierte, wie auch nach dem Hendrich-Referat, die Frage nach der tatsächlichen, tiefgreifenden Wirkung solcher kleiner Schritte. Der Nachmittag entsprach dem Programm, am Abend wurde ein Diskussionsforum zu dem Thema "Lehrlingsausbildung" besucht. In einem geglückten ad hoc Versuch nahm der Kurs in gezielten und abgesprochenen Beiträgen an der Diskussion teil, die im anschließenden Gespräch mit Referenten vertieft und in Interviews am Freitag fortgesetzt wurden (Industrie- und Handelskammer, DGB, Berufsschullehrer und Schüler, fortschrittlich eingestellter Handwerksmeister). Diese Programmänderung bedingte Gesprächsprotokolle, die am Montag (12.7.) ausgewertet wurden in aus je einem Teilnehmer aus den Interviewgruppen bestehenden Arbeitsgruppen wie auch im Plenum. Dieser als befriedigend angesehene Arbeitsabschnitt fand am Montag-Abend bei einer Weinprobe in Ingelheim seine Fortsetzung.

Der Dienstag der zweiten Woche (13. 7.) entsprach dem Programm wie auch der Mittwoch.

Weil am Donnerstag-Nachmittag der Planer Hoffmann zu Gossner kommen würde, sollten am Vormittag Betroffeneninterviews zu dem geplanten Container-Bahnhof in Mainz-Mombach durchgeführt werden, um anhand eines konkreten Falles mit dem Planer diskutieren zu können. Daraus ergab sich am Nachmittag eine brisante und aufschlußreiche Diskussion zu dem Verhältnis von planerischen Einsichten und sie durchkreuzenden Interessen steuerlicher (Gewerbesteuer) und wirtschaftlicher Art.

Am Freitag-Vormittag war Vikar Schwenn zur Diskussion der "Aufgaben der Parochie in Neubaugebieten" da - es ergab sich dabei auch ein Rundgespräch im Rückblick auf das Intensivseminar. Es herrschte weitgehend Resignation angesichts des gesellschaftlichen Zustandes und der geringen von der Parochie ausgehenden Veränderungsmöglichkeiten. Es bedrückte die Fragestellung, ob in der Parochie nicht nur Dienstleistungen für die Opfer des gesellschaftlichen Systems vollbracht werden - ohne die Gesellschaft selbst verändern zu können. Der "lange Marsch" und die "kleinen Schritte" schienen nicht für alle durchzuhalten sein. Am Nachmittag wurde dann weiterdiskutiert und ausgewertet sowie die Sizilienfahrt vorbereitet.
Am Tag zuvor war schon die Frage weiterer Rollwochen insoweit geklärt worden, als in einer Abstimmung die Mehrheit gegen ein Gruppendynamikseminar mit den Trainern plädierten, die schon mit dem RK V im März 1971 gearbeitet hatten.

-/-

Gossner Mission

Der Kurs war in seiner jetzigen Zusammensetzung mehrheitlich der Meinung seine Binnenprobleme selbständig lösen zu können.

3.1. Bilanz des RK V

Ich will in diesem und dem folgenden Abschnitt berichten, welche Folgerungen nach meinem Erachten Kandidaten und Gossner-Seminarleitung aus den Intensivseminaren gezogen haben.

Bei dem RK V haben die Folgerungen zwei Schwerpunkte: Einmal wurde die intensive Vorbereitung des Seminars, das Programm und die Durchführung einschließlich "Hausklima" und Seminarstil gerühmt.
Weil die vorangehenden Ausbildungswochen auch außerhalb Friedbergs stattfanden - 14 Tage Herborn CPT - schnitt Gossner im Urteil mancher besser ab, weil hochgespannte Erwartungen auch erfüllt wurden: "Es kamen neue und interessante verwertbare Dinge". Dies zielt aber schon auf den zweiten Schwerpunkt der Folgerungen: Es gefiel die Verbindung von Theorie und Praxis, also die Einführung in die Gemeinwesenarbeit, auch mit Hauser-Methode, die Interviewtätigkeit mit Hausbesuchen und Expertenbefragungen im Zusammenhang des studentischen Projektes, die Eröffnung von Perspektiven für das Spezialpraktikum und die spätere pfarramtliche Tätigkeit. Ein weiterer Teil dieses Schwerpunktes war nicht eingeplant, sondern ergab sich durch den Streik der Chemiearbeiter: Die Vorbereitung der Rede auf der Streikversammlung, die Teilnahme und Gespräche mit sich distanzierendem Ortspfarrer und Gewerkschaftlern. Das Programm hätte an dieser Stelle nach Meinung einiger um das Thema "Gewerkschaft-Mitbestimmung-Eigentum" im Interesse der Bewußtseinsbildung im Kurs für gesellschaftspolitische Aktivitäten ergänzt werden sollen.

a) Man kritisierte 1. die fluktuierende Teilnahme an den theoretischen Vorbereitungen der Interviewtätigkeit und deren Auswertung. Damit ergab sich nämlich für Gossner und den Kurs das Problem von Selbstorganisation und zentraler Planung, weil z. B. auch die Vermittlung vom Plenum an die Gruppen nicht immer gelang.
Der Grund für die Fluktuation ist einmal in den unterschiedlichen Erwartungen zu suchen: Die Einen wollten lediglich eine Kenntnis erhalten, während die anderen das Intensivseminar als Ausbildungsteil ansahen. Zum anderen liegt der Grund wohl darin, daß mancher während des Seminars Gemeindeverpflichtungen hatte, in denen der Lehrpfarrer den Vikar nicht vertreten konnte. Über diesen Grund wurde lange diskutiert, weil sich hier ein entscheidendes Problem von

-/-

Gossner Mission