

Dezember 2018 #04

Magazin

INSIST

INTEGRIERT DENKEN - GANZHEITLICH GLAUBEN - WERTEORIENTIERT HANDELN



Arbeit

ISSN-Nr. 1662-4661

Wirtschaft

Blockchain –
The Next Big Thing

Theologie

Lob der Arbeit

Umfrage

Familien- und Berufsarbeit in
drei Varianten



Sklavenarbeit

«In unserm Essen, unsern Hemden und Hosen, unsern Fussbällen und Trekkingschuhen steckt oft Arbeit, die mit Gewalt, Zwang oder unter Drohungen geleistet wurde.»

Olivier Tezgören
auf Seite 5

Firmenethik

«Ein ganzheitlicher, verantwortungsvoller und bewusster Umgang mit Mitarbeitenden ist ein wichtiger «christlicher Wert».»

Jürgen Gerber
auf Seite 16



Coworking Space

«Das Miteinander schafft unerwartete Verflechtungen, die nachhaltig Früchte tragen.»

Marco Jakob
auf Seite 23



Vorschau: 1/19

Macht

Impressum

Verlag: INSIST GmbH, Peter Deutsch, Tel. +41 31 381 44 25; peter.deutsch@advobern.ch. **Co-Redaktionsleitung:** Hanspeter Schmutz, SLA phil I, Tel. +41 31 771 28 79, redaktion@insist.ch; Marc Jost, Generalsekretär SEA, Tel. +41 76 206 57 57, mjost@each.ch. **Redaktionsschluss:** Nr. 1/19: 14.12.18. **Redaktionskommission:** Dorothea Gebauer, Rolf Höneisen, Marc Jost, Ruth Maria Michel, Hanspeter Schmutz. **Layout:** mj.design, Matthieu Jordi. **Druck/Versand:** Jordi das Medienhaus, Belp. **Bestellungen:** Schweizerische Evangelische Allianz, SEA, Josefstrasse 32, 8005 Zürich, +41 43 344 72 00; magazin@insist.ch. **Preis:** Fr. 50.- inkl. Versandkosten für vier Ausgaben (Richtpreis auf Spendenbasis). **Inserate:** Jordi AG, 3123 Belp, +41 31 818 01 26, inserate@insist.ch. **Insertionsschluss:** Nr. 1/19: 1.2.19. **Bilder:** Seite 1, 8, 11: © LubosHouska/pixabay.com, Seite 5: © svetl10 /AdobeStock, Seite 7: © xalanx /AdobeStock, Seite 12: © M.Dörr & M.Frommherz /AdobeStock, Seite 14: © stockphotosecrets.com, Seite 16: © Viacheslav Iakobchuk/AdobeStock, Seite 21: © muro/AdobeStock, Seite 22: © stockphotosecrets.com, Seite 25: © geralt/pixabay.com, Seite 26: © stockphotosecrets.com, Seite 27: © Photographee.eu /AdobeStock, Seite 28: © stockphotosecrets.com, Seite 30: © Chaiyawat/AdobeStock

04 Forum/Humor

05 Kolumnen

05 Transformation Global: Moderne Sklavenarbeit bekämpfen

06 Film: «The Nun» – Das Böse im Kino

07 Naturwissenschaften: Was ist Arbeit?

25 Wirtschaft: Blockchain – The Next Big Thing

26 Pädagogik: Autoritative Erziehung als gemeinsame Arbeit von Eltern und Lehrpersonen

27 Diakonie Schweiz: Arbeit gibt Menschen Würde

28 Interkulturell: Wenn Migranten kein Gesicht mehr haben

29 Kurzrezensionen

30 Bibel: Zum Gottesdienst trägt jeder etwas bei

31 Intern

08 Thema: Arbeit

09 Paul Kleiner

Lob der Arbeit

12 Andreas M. Walker

Eine Geschichte über die Zukunft

14 Andrea Signer-Plüss

Was Arbeit mit uns macht

16 Jürgen Gerber

Ein Unternehmen nach christlichen Werten führen

18 Umfrage

Familien- und Berufsarbeit in drei Varianten

21 Samuel Schmid

Gesund durch Arbeit?

22 Simon Bucher

Von der Work-Life-Balance zur Life-Balance

23 Interview mit Marco Jakob

Gemeinsam und selbständig arbeiten



Das Magazin INSIST erscheint 4x jährlich.

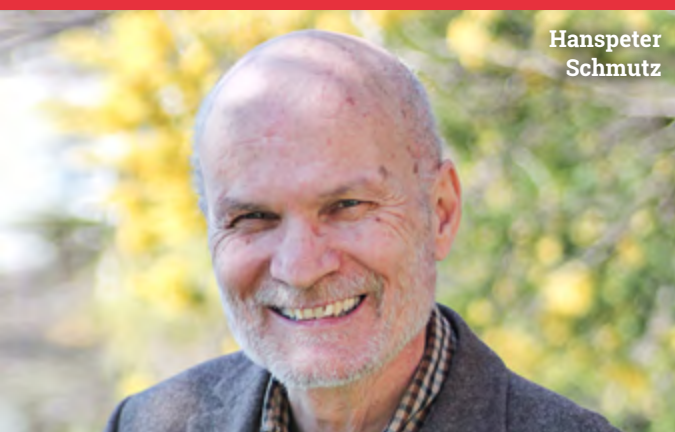
Schweizerische
Evangelische
Allianz



Magazin **INSIST**

Der Weg vom Bisherigen ins SEA-Land

(HPS) Im Rahmen meiner etwa monatlichen Stille-Tage bin ich seit über einem Jahr zwischen Basel und Chiasso unterwegs. Am 22. Dezember 2016 startete ich eine Etappe in Läuelfingen BL. In den Wochen vorher hatten harte Verhandlungen rund um die Zukunft des Magazins INSIST stattgefunden – ohne befriedigendes Ergebnis. Und nun war plötzlich die Option einer Übernahme durch die Schweizerische Evangelische Allianz (SEA) ins Gespräch gekommen. Beim Aufstieg zum schneebedeckten «Unteren Hauenstein» wehte mir ein kalter Wind entgegen. Auf der Passhöhe durchquerte ich einen engen Felsdurchgang, der schon zu römischen Zeiten als Handelsweg benützt worden war. Von da an gings hinunter ins Schweizer Mittelland. In diesem Moment hatte ich innerlich den Eindruck, dass ich nun vom Bisherigen Abschied nehmen konnte und im SEA-Land angekommen war. In meinem Innern breitete sich eine grosse Freude aus. Es brauchte dann aber noch mehrere Sitzungen und Gespräche, bis diese Eingebung Wirklichkeit geworden war.



Hanspeter Schmutz



Marc Jost

Heute sind wir so weit. Ich darf das Magazin INSIST mit grosser Freude an die SEA weiterreichen: in die Hand von Marc Jost als Herausgeber und von Daniela Baumann als Nachfolgerin in der Redaktionsleitung. Viele bisherige Abonnenten haben mir versichert, dass sie auf das Magazin INSIST auch in Zukunft nicht verzichten möchten. Ihr Wunsch geht hiermit – sicher mal für zwei Jahre – in Erfüllung. Zweifellos ist die SEA froh, wenn der nun freiwillige Abobeitrag von CHF 50.– weiterhin geleistet (und allenfalls sogar aufgerundet) wird.

Ich selber werde mich in Zukunft unter dem neuen Label «insist-consulting.ch» im bisherigen Sinne engagieren, nun aber als Berater und mit Schulungen in den drei Bereichen «integriert denken», «ganzheitlich glauben», «werteorientiert handeln». Und dabei den publizistischen Teil dieser Herausforderung gerne der SEA überlassen.

Es bleibt mir, allen herzlich zu danken, die in den letzten Jahren als Gefährten mit mir zusammen auf dem Weg eines glaubwürdigen Christseins und einer ganzheitlichen Spiritualität unterwegs waren. Es gibt auch in Zukunft viel zu tun, wenn wir im christlichen Sinne heilsam in unsere Dörfer und Städte eingreifen wollen. Deshalb gilt auch weiterhin: Wir sehen und lesen uns!

(MJo) Vor über zehn Jahren hat Hanspeter Schmutz das Magazin INSIST gegründet. Die erste Ausgabe im Jahr 2008 trug das Thema «Zeit». Und der Gründer schrieb: «Das Magazin INSIST ist eine Zeitschrift, die Christen hilft zu verstehen, was sich gesellschaftlich bewegt und wie sie damit umgehen können.» Das ist dir gut gelungen, Hanspeter! An

dieser Stelle danke ich dir ganz herzlich für deinen Mut, deine Entschlossenheit und Ausdauer, die du mit der Arbeit an diesem Magazin an den Tag gelegt hast. Mit Respekt und Freude übernehmen wir das Erbe und publizieren das Magazin weiter in diesem Sinn und Geist. Dir wünschen wir Gottes Segen bei deinen Vorhaben im aktiven Ruhestand!

Hanspeter Schmutz

Leiter «insist consulting»

Marc Jost

Co-Generalsekretär der SEA

Antworten und Anregungen



(HPS) Die Bitte um Kommentare zum Magazin INSIST in der Ausgabe 3/18 hat erfreulich viele Reaktionen ausgelöst. Gerne lassen wir hier drei Personen zu Wort kommen.

Paul Rohrbach: «Die fundierten Artikel regen zum Denken an und stellen manchmal bestehende Clichés indirekt in Frage. Das tut oft gut, führt zu einer Horizont-Erweiterung und verhindert einen allfälligen Absolutismus.»

Reto Zimmerli: «Ich hatte das 'Magazin INSIST' schon vor dem Zusammengehen mit der SEA abonniert. Ich schätze das interdisziplinäre Herangehen an ein Thema und die verschiedenen Blickwinkel, die da zusammenkommen. Ab und zu reisse ich einen Artikel heraus. Einzelne Male ärgere ich mich über einen Artikel, der anderer Meinung ist als ich. Das spricht ja für das Medium.»

Claudia Klaus: «Die Auswahl der Autoren und Beiträge finde ich sehr gelungen, da es jeweils Fachexpertinnen und -experten sind, die etwas zu sagen haben. Die Autorinnen und Autoren sind überhaupt nicht nur überzeugte Christen. Das bringt es mit sich, dass uns ab und zu ein «Spiegel» vorgehalten wird. Verbesserungsvorschläge: Ich wünsche mir mehr weibliche Autoren, die vielleicht nicht so einfach zu finden sind und vielleicht stärker überredet werden müssen als ein Mann... Dennoch fände ich eine grössere Ausgewogenheit bei den Geschlechtern unter den Autoren wünschenswert.»



Humor

Reden

«Meine Güte, ich bin völlig erschöpft», sagt der Pastor zur Haushälterin. «Wieso?» – «Der Bischof hat heute eine Rede von über zwei Stunden gehalten.» – «Und worüber?» – «Das hat er nicht gesagt.»

Quelle: Werner Tiki Küstenmacher, Tikis Buch der frommen Witze, Augsburg 1994, S. 25

Rocker

Ein Reise-Evangelist ist viel unterwegs, und nach jeder Reise erzählt er seinen Kindern dieselbe Geschichte. «Stellt euch vor: Da kamen 20 bis an die Zähne bewaffnete Rocker auf mich zu und wollten mich umbringen. Doch da habe ich gepredigt, und alle haben geheult vor Rührung, sind niedergefallen auf die Knie und haben sich bekehrt.» – «Aber Papa», sagt der Jüngste mit zarter Stimme, «letztes Mal hast du doch nur von 14 Rockern erzählt.» Der Vater antwortet streng: «Da wart ihr noch zu jung, um die ganze Wahrheit zu erfahren!»

Quelle: dito

Widmung

«New York – Ein Nachschlagewerk über Schmetterlinge auf dem amerikanischen Kontinent» trägt folgende Widmung: «Meinem verehrten Kollegen Ch.B., ohne dessen gewissenhafte Mitarbeit dieses Werk bereits vor vier Jahren erschienen wäre.»

Quelle: Rolf Klein, Vogelfutter für die Braut, Heiteres und Kurioses aus der Weltpresse, Freiburg – Basel – Wien 1980, S. 19

Einkauf

Müller: «Chef, darf ich heute eine Stunde früher Schluss machen? Meine Frau will mit mir einkaufen gehen.» Chef: «Kommt gar nicht in Frage!» Müller: «Vielen Dank, Chef, ich wusste doch, Sie würden mich nicht im Stich lassen!»

Quelle: Internet

STAMMTISCH



SIMON KRÜSI  3/18

Moderne Sklavenarbeit bekämpfen

Das Erpressen von Arbeitsleistung unter Zwang ist eine traurige Konstante der Menschheitsgeschichte. Daran haben die – wenn auch rühmenswürdigen – gesetzlichen Errungenschaften in Europa und Nordamerika im 19. Jahrhundert nichts geändert.

Schätzungsweise 25 Millionen Menschen arbeiten laut einer Kampagne heute weltweit als moderne Sklaven.

Sklaverei am Anfang der Lieferkette

Dabei geht es bei weitem nicht nur um ausgebeutete Dienstmägde in der Entourage eines orientalischen Potenta. Es geht in beträchtlichem Ausmass um die Produktion von günstigen Gütern für die Befriedigung des globalen Konsums. Oder wie es in der obgenannten Kampagne heissen könnte: «It's the supply chain¹, stupid!»

In unserm Essen, unserm Hemden und Hosen, unsern Fussbällen und Trekkingschuhen steckt oft Arbeit, die mit Gewalt, Zwang oder unter Drohungen geleistet wurde. Nicht besser steht es im Übrigen bei den Kosmetika, elektronischen Geräten oder Autos. Es ist anzunehmen, dass Männer, Frauen und Kinder die dafür benötigten Rohstoffe oft unter Zwang aus Minen graben mussten.

Wenn man sich vergegenwärtigt, wie tief unser Alltag von der Problematik durchdrungen ist, könnte man leicht in lethargische Hoffnungslosigkeit verfallen. Hoffnungslosigkeit sollte allerdings kein Merkmal eines Christenmenschen sein.

Vorbilder im 19. Jahrhundert

Und hier lohnt sich nun doch der Rückblick auf die Zeit, als der transatlantische Sklavenhandel abgeschafft wurde. Es war der englische Parlamentarier William Wilberforce, der sich die Bekämpfung des Sklavenhandels zur Lebensaufgabe gemacht hatte. Er sah seine Bemühungen nach 18 Jahren politischem Kampf am 24. Februar 1807

mit der Verabschiedung des «Slave Trade Act» gekrönt. Drei Tage vor seinem Tod durfte er 1833 sogar noch erleben, wie auch die Sklaverei als solche in Grossbritannien abgeschafft wurde. Dabei konnte Wilberforce kaum an das moralische Gewissen seiner Mitbürger appellieren: Das ausgehende 18. Jahrhundert war in England ein Zeitalter ausgeprägter moralischer Verrohung.

Es war aber auch die Zeit der methodistischen Erweckungsbewegung rund um die Wesley Brüder und George Whitefield. Unter deren Einfluss hatte der 25-jährige William Wilberforce eine tiefgreifende Hinwendung zu Gott vollzogen. Zunächst hielt er es für die Pflicht eines ernsthaften Christen, sich aus der Politik zurückzuziehen. Nach langem inneren Ringen gelangte er aber zur Erkenntnis, dass es Gottes Absichten für sein Leben entsprach, sich als Politiker für die Bekämpfung des Sklavenhandels und zugunsten einer Reformation der moralischen Sitten einzusetzen.

Moderne Sklaven befreien

Die Hinwendung zu Gott muss irgendwann zur Folge haben, dass unsere Augen sehen, was Gott sieht und dass wir uns mit dem beschäftigen, was Gott beschäftigt. Das Wahrnehmen der himmelschreienden Ungerechtigkeit von erzwungener Arbeit gehört da zweifellos frei dazu. Auch wenn dies keine Entschuldigung sein soll: Vor den prallgefüllten Einkaufsregalen zu erkennen, wieviel Ungerechtigkeit in einem Produkt steckt, ist für den Endkonsumenten schwierig.

Einen Ansatz zur besseren Kontrolle verfolgen aber politische Vorstösse wie etwa die Konzernverantwortungsinitiative: Sie will in der Schweiz ansässige Firmen für Menschenrechtsverletzungen oder Umweltschäden haftbar ma-



Arbeiter in einer Mine

chen, die durch von ihnen kontrollierte Unternehmen im Ausland begangen wurden. Tatsächlich ist fast einmal pro Monat ein Schweizer Konzern im Ausland in die Verletzung von Menschenrechten oder Umweltstandards verwickelt – nur schon, wenn man Fälle zählt, die an die Öffentlichkeit gelangen. Dringender Handlungsbedarf kann eigentlich nur schwer verneint werden. Und was das Argument der steigenden Konsumentenpreise betrifft, mit dem man hierzulande gerne politische Abstimmungen gewinnt, ist zu sagen: Es mag sein, dass Sklaverei isoliert betrachtet ein profitables Geschäft ist. Doch Studien belegen, dass Orte, die vor 200 Jahren ihren Wohlstand auf Sklaverei aufbauten, noch heute ärmer und schwächer entwickelt sind als vergleichbare Orte, in denen Menschen in relativer Freiheit ihr Geschick in die eigenen Hände nehmen konnten.

Deshalb: Lasst uns als Konsumenten und als politisch Mitverantwortliche alles Menschenmögliche tun, damit auch die modernen Sklaven ihre Freiheit finden!



Olivier Tezgoeren ist Geschäftsführer des Verbandes christlicher Hilfswerke INTERACTION.

✉ olivier.tezgoeren@interaction-schweiz.ch

¹ Lieferkette

«The Nun» – Das Böse im Kino

Das Einbetten christlicher Werte steht in Hollywood nicht zuoberst auf der Traktandenliste – auch wenn sich das zuletzt durch eine ganze Reihe glaubensbezogener Filme geändert hat. Dennoch kehrt «Tinseltown»¹ immer wieder auf die in der Bibel beschriebene Welt der Dämonen und des Teufels zurück – aber auch zu ihrem Gegenspieler: Gott.



Taissa Farmiga im Film «The Nun» (2018)

«Gott endet hier», sagt ein Priester im flackernden Fackel-Licht tief in den düsteren Katakomben unter einem alten Kloster, das abgelegen zwischen Berg und Wald liegt. Hinter einer schweren Tür, auf der in schwarzen Lettern «Fliehet dem Teufel» steht, lauert etwas Unheilvolles.

Düstere Vorfälle

Dementsprechend düster ist die fiktive Vorgeschichte des Films: Das rumänische Kloster St. Carta hat eine lange Geschichte. Sie ist nicht nur vom Guten geprägt. Im Mittelalter wird das Kloster von einem Herzog erbaut, der von okkulten und finsternen Künsten besessen ist. Er ruft eine dämonische Macht herbei, die durch einen Riss in den verwinkelten Katakomben Einlass findet. Später töten Kreuzritter den Herzog. Mit Hilfe eines Behälters, der das Blut Jesu enthält, drängen sie den Dämon zurück in die Unterwelt.

Der Film setzt im Jahr 1952 ein. Bombardements aus dem zweiten Weltkrieg haben den erwähnten Riss wieder geöffnet. Der Dämon «Valak» ist wieder da und hat die Herrschaft über das Kloster gewonnen. Rätselhafte Dinge geschehen. Der Vatikan hört von den

Vorfällen. Er entsendet einen Priester und eine junge Nonne – eine Novizin – in den Osten, um die Vorfälle zu untersuchen. Die beiden werden von der Äbtissin empfangen und geraten bei ihren Untersuchungen mitten in seltsame Ereignisse. Bei einem dämonischen Angriff betet die Novizin mit den anderen Nonnen, um die Heimsuchung abzuwehren. Doch dann merkt sie, dass die anderen Schwestern gar nicht im Raum anwesend sind. Die Äbtissin und ihre Nonnen sind eigentlich schon lange tot. Für das Untersuchungsteam ist klar, dass Valak nur in die Schranken gewiesen werden kann, wenn der Riss erneut mit Jesu Blut versiegelt wird.

Der Teufel steckt im ... Drehplan

«The Nun» ist nur einer von vielen Filmen, die sich mit Dämonen und Satan beschäftigen. Während auf den Kanzeln weniger als auch schon über diese Themen gepredigt wird, findet Hollywood seit mehr als zwei Jahrzehnten regelmässig Zugang zu dieser Realität. Zu den bekannteren Filmen gehören «Dämon – Trau keiner Seele» (1998 mit Denzel Washington), «Die neun Pforten» (1999 mit Jonny Depp), «End of Days» (1999 mit Arnold Schwarzenegger), «Constantine» (2005 mit Keanu Reeves) sowie das Con-

juring-Universum mit «Conjuring» (2013) und «Annabelle» (2014), denen bereits je eine Fortsetzung beigegeben worden ist. Dazu gehört auch «The Nun».

Gemeinsam ist diesen Filmen, dass die Gegenspieler des abgrundtiefen, vernichtenden Bösen oft gläubige Menschen sind, die sich auf die Kraft Gottes verlassen.

«Bete um Vergebung»

Im Trailer zu «The Nun» wird bedeutungsschwer der Schriftzug «Bete um Vergebung» eingeblendet, verbunden mit der bedrohlichen Ansage: «Vor 'Conjuring' und vor 'Annabelle' wurde das dunkelste Kapitel geschrieben.» Das christliche Universum spielt in diesem Film die tragende Rolle. Gut und Böse sind nicht wie in zahlreichen anderen Filmen vermischt, sondern klar zugewiesen.

Den aktuellen Machern in Hollywood geht es – abgesehen vom quantitativ und qualitativ signifikant wachsenden Genre der glaubensbezogenen Filme – nicht darum, biblische Themen aufzugreifen; pädagogische Gründe dürften ihnen noch ferner liegen. Vielmehr werden durch die Thematik Stoffe geliefert, die am Kino-Eingang die Kasse klingeln lassen. Gleichzeitig zeigt sich, dass biblisch und kirchlich charakterisierte Hauptakteure faszinieren und Interesse wecken.

Das Böse in der Gestalt von Dämonen und von Satan erscheint mit diesem Film wohl nicht zum letzten Mal auf der Leinwand. Allein aus dem «Conjuring»-Universum sind mindestens zwei weitere Filme zu erwarten. ■



Daniel Gerber ist freier Journalist. Er berichtet unter anderem für «livenet.ch» über den christlichen Glauben, bei «Open Doors» über die verfolgte Kirche und für die «Berner Zeitung», die «Luzerner Zeitung» und den «Blick» über Eishockey.

✉ danielg@opendoors.ch

¹ engl. für Flitterstadt (umgangssprachliche Bezeichnung von «Hollywood»)

Was ist Arbeit?

Neulich diskutierte ich mit einigen Dozenten die Frage, was denn eigentlich als Arbeit gelte. Wenn ein Dozent ohne konkreten Auftrag an einer Veranstaltung anwesend sein muss: Ist das bereits Arbeit und gehört deshalb zur Arbeitszeit? Ich konnte mir die Bemerkung nicht verkneifen: «Arbeit ist, sobald sich etwas bewegt.» Ja, da drang wieder einmal der Naturwissenschaftler in mir an die Oberfläche. Hinter dieser nicht ganz ernst gemeinten Bemerkung steckt aber ein Funke Wahrheit.

Physikalisch wird Arbeit definiert als Kraft, die über eine bestimmte Strecke auf einen Gegenstand einwirkt. Als Formel heisst das dann vereinfacht: $W = F \cdot s$. Die Grösse der Arbeit (W) ist abhängig von der Kraft (F), die zu wirken hat und vom Weg (s), der zurückgelegt werden muss.

Arbeit physikalisch gesehen

Zum Beispiel so: Eine schwere Kiste von einer Ecke in die andere zu schieben bedeutet mehr Arbeit, als dasselbe mit einer leichten Kiste zu tun. Und wenn ich sie dann in der Ecke stehen lassen kann, bedeutet das wiederum weniger Arbeit, als wenn ich sie wieder an ihren Ausgangspunkt zurückschieben muss. Bei dieser Aufgabe kommen unterschiedliche Formen von Arbeiten zum Zug: etwa Hubarbeit, Kompressionsarbeit oder Beschleunigungsarbeit. Das ist alles ganz einfach und nüchtern. Und das ist mitunter ein Grund, weshalb mich die Naturwissenschaften so faszinieren. Manchmal sind die Dinge einfach glasklar: Was physikalisch gesehen Arbeit ist und welche geleistete Arbeit grösser oder kleiner ist, lässt sich ganz einfach berechnen und vergleichen.

Arbeit als Lohn

Doch die Physik zeigt uns nur die eine Seite der Medaille. Mit der exakten Berechnung der Arbeit ist längst nicht alles gesagt. Das Berechnen einer Arbeitsleistung sagt noch nichts aus über den Wert dieser Arbeit. In unserer Gesellschaft wird der Wert einer Arbeit wesentlich durch die Höhe ihrer Bezahlung ausgedrückt. Arbeit wird nicht über das Mass der physikalischen Anstrengung definiert, sondern über die Höhe des Betrages, der dafür ausbezahlt wird. Und die Höhe dieses Lohnes

hängt in der Regel nicht von der physikalisch geleisteten Arbeit ab. Man stelle sich einmal ein Wirtschaftssystem vor, in dem unser Lohn von der physikalisch berechneten Arbeitsleistung abhängt! Gut in dieses Bild passt auch, dass unbezahlte Arbeit – etwa die private Hausarbeit oder Freiwilligenarbeit – als weniger wertvoll gilt und gerne übersehen wird.

Arbeit als Wert

Der Wert der Arbeit liegt aber nicht allein darin, dass wir dafür bezahlt werden. Die Arbeit gibt auch dem Menschen selbst einen Wert. Einer Arbeit nachgehen, in einem Job gebraucht werden, eine Fähigkeit beherrschen und etwas zu einem Projekt beitragen, das alles kann dem Menschen Sinn und Erfüllung geben. Dieser Zusammenhang kommt in der Bibel schon ganz am Anfang zum Ausdruck. Gott erschafft den Menschen, setzt ihn in einen Garten und gibt ihm sofort eine sinnvolle und sinnstiftende Beschäftigung¹. Wie wichtig diese Wertgebung ist, zeigt sich, wenn die Arbeit plötzlich wegfällt. Wer schon einmal länger arbeitslos war oder dies aus nächster Nähe mitbekommen hat, weiss, wovon ich rede.

Das Zeitalter «Industrie 4.0» und die damit verbundene zunehmende Digitalisierung führt deshalb zu einer doppelten Herausforderung. Einerseits fallen gewisse Arbeitsschritte, vielleicht sogar die ganze Arbeit weg – und damit auch das damit verbundene Einkommen. Andererseits geht mit der fehlenden Arbeit auch der wert- und sinnstiftende Aspekt der Arbeit verloren. Wer sich der Herausforderung des Zeitalters «Industrie 4.0» stellen will, sollte deshalb unbedingt beide Aspekte bedenken.



Wer sich auf diese Fragen einlassen will, nimmt in jedem Fall viel Arbeit in Kauf. Ob er das dann im Zeitalter «Industrie 4.0» wenigstens zur Arbeitszeit zählen kann? ■

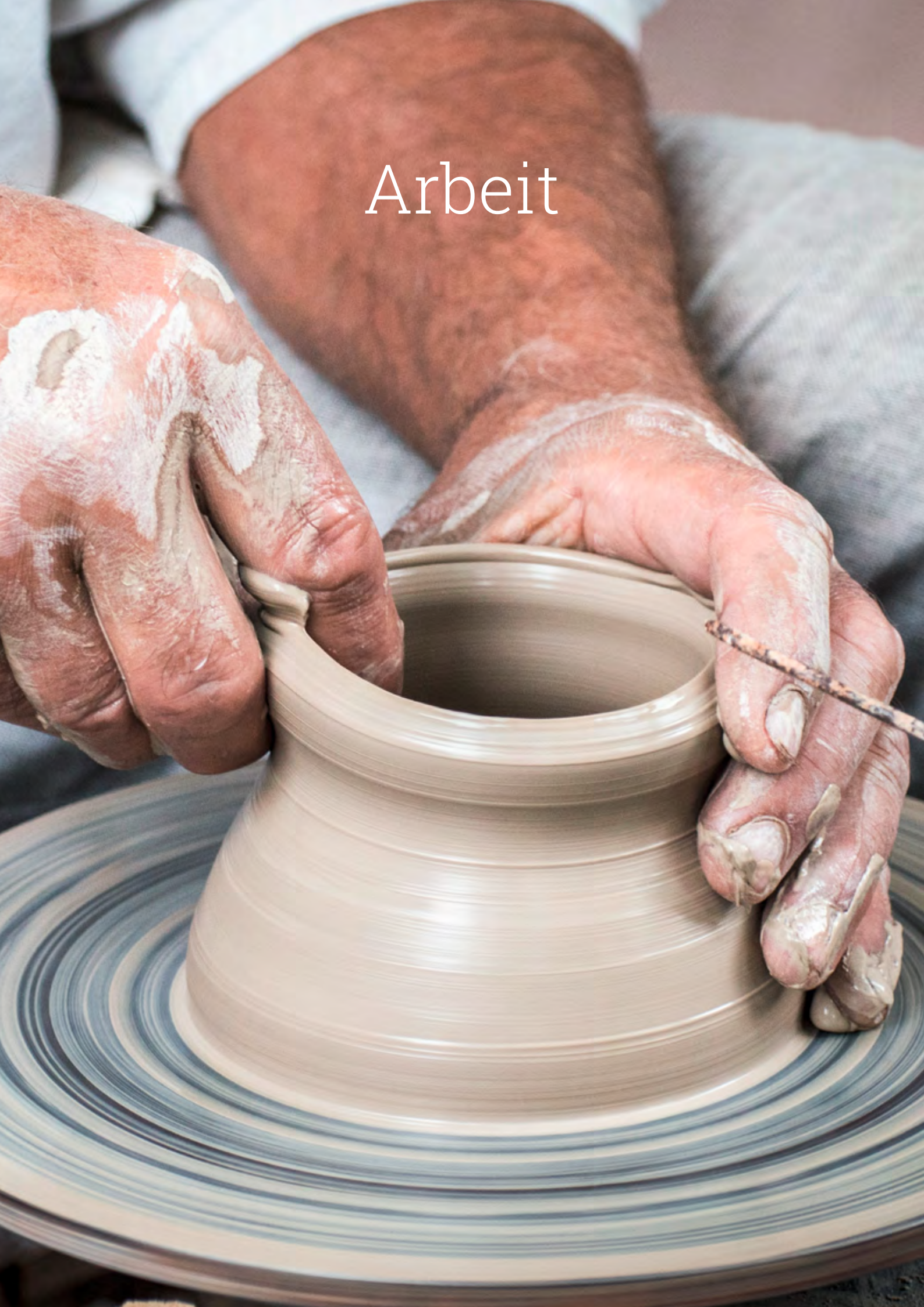


Beat Schweitzer ist Molekularbiologe und Theologe. Er ist Dozent für Ethik am Theologischen Seminar St. Chrischona (tsc).

beat.schweitzer@tsc.education

¹ Mose 2,1-15

Arbeit



THEOLOGIE

Lob der Arbeit

Gott ist ein Arbeiter. Und er will, dass auch seine Menschen arbeiten. Allerdings kann Arbeit zu einem Segen werden oder zu einem Fluch ausarten. Darum setzt Gott auch in diesem Bereich hilfreiche Leitplanken.

Gott arbeitet. Die Schöpfungsgeschichte beschreibt ihn als Innendekorateur, der Sonne und Mond wie Lampen an den Himmel hängt¹ oder als einen Töpfer, der den Menschen aus Erde formt². Psalm 104 preist Gott als Bauern, der seine Herden füttert³. Gott arbeitet auch als Baumeister und errichtet eine Stadt⁴.

Arbeit ist etwas Gutes

Der biblische Gott scheut sich also nicht, sich die Hände mit Arbeit schmutzig zu machen – und dieser Ausdruck verrät schon, wie (manuelle) Arbeit bei uns unterschwellig negativ besetzt ist. Doch eine solche Sichtweise atmet eher den Geist ausserbiblischer altorientalischer Schöpfungserzählungen. Hier erschaffen die Götter Menschen oft, um die Arbeit als unangenehme Plackerei an sie delegieren zu können. Oder den Geist des alten Griechenlands, wo Sklaven und Frauen arbeiten und sich die freien Männer geistigen Tätigkeiten wie Philosophie und Politik hingeben oder sich im sportlichen Wettkampf üben.

Gott arbeitet. Darum ist Arbeit in der Bibel grundsätzlich etwas Gutes. Da der Mensch ein Ebenbild Gottes ist, gehört Arbeit für ihn zum guten, gelingenden Leben dazu: Er darf und soll aktiv und kreativ sein wie der Schöpfergott. Dem entsprechend arbeitet der Mensch schon vor dem Sündenfall: Er soll den Garten als Mitwelt, in die ihn Gott gesetzt hat, «bebauen und bewahren⁵». Auch in der Vollendung bleibt der Mensch an der Arbeit: Jesus braucht dafür im Gleichnis das Bild des Verwaltens von mehreren Städten⁶. Ebenso dauert

die Herrschaft über die Erde, die auf der ersten Seite der Bibel dem Menschen als Arbeit aufgetragen ist⁷, in der Neuschöpfung an⁸. «Herrschen» meint hier, so wie Gott für einen schönen, geordneten Raum mit Vielfalt und Fruchtbarkeit zu sorgen⁹. Von Ausbeutung oder Umweltzerstörung kann keine Rede sein; das stünde geradezu offensichtlich im Widerspruch dazu, als Mensch ein Ebenbild Gottes zu sein.

Wie Arbeit zu einem gelingenden Leben führen kann

Arbeit gehört zu einem gelingenden Menschsein. Sie öffnet einen Raum für gesunde Selbstentfaltung und Selbstverantwortung. Der Mensch kann mit Arbeit sein Bedürfnis nach Kreativität und Freiheit stillen; Arbeit ermöglicht ihm, die von Gott gegebenen Talente zu gebrauchen. Ebenso kann Arbeit das menschliche Bedürfnis nach Teilhabe an einer grösseren Gemeinschaft aufnehmen: etwa mit sinnvollen und nützlichen Tätigkeiten im Gemeinwesen. Zudem kann der Mensch mit Arbeit seine materiellen Bedürfnisse decken und Verantwortung für den eigenen Lebensunterhalt übernehmen¹⁰.

Arbeit macht aber auch Nächstenliebe möglich. Der Apostel Paulus schreibt dazu: Der Mensch «arbeite und tue etwas Rechtes mit seinen Händen, damit er etwas hat, das er dem Notleidenden geben kann¹¹». Wer nichts (erarbeitet) hat, kann auch nichts weitergeben.

Und schliesslich kann Arbeit auch Gott ehren: In seiner Arbeit entwickelt der Mensch als Ebenbild Gottes dessen Schöpfungswerk weiter. Jesus sendet seine Nachfolgerinnen

¹ 1 Mose 1,17

² 1 Mose 2,7

³ Ps 104,28

⁴ Hebr 11,10

⁵ 1 Mose 2,15

⁶ Lk 19,17+19

⁷ 1 Mose 1,28

⁸ Offb 22,5

⁹ 1 Mose 1

¹⁰ 1 Thess 4,11; 2 Thess 3,10

¹¹ Eph 4,28

und Nachfolger in die Welt. Diese setzen in ihrem Wirken in der Kraft des Heiligen Geistes die Aufgabe Jesu fort¹². Der Apostel Paulus zum Beispiel arbeitete, um jeden Menschen zur Vollkommenheit in Christus zu bringen¹³.

Arbeit heisst mehr als Geld machen

Unfreiwillige Arbeitslosigkeit nagt an der Menschlichkeit des Menschen, weil Arbeit integraler Bestandteil des guten Lebens ist. Wer, obwohl er das möchte, nicht arbeiten kann, wird in der Ebenbildlichkeit Gottes eingeschränkt. Dabei ist es wichtig, Arbeit nicht auf die mit Lohn verbundene Erwerbstätigkeit zu begrenzen.

So genannte «Care-Arbeit» wird – sei es in der Familie oder im Gemeinwesen, beim freiwilligen Engagement in Vereinen oder in der Nachbarschaftshilfe – unentgeltlich geleistet. Sie gehört aber genauso zur Arbeit, die dem Menschen als Geschenk und Verantwortung gegeben ist. Schon Kinder erleben beim Arbeiten die Befriedigung, etwas beitragen und helfen zu können. Auch alte Menschen leben auf, wenn sie gebraucht werden und einen Platz in der Gemeinschaft haben, und sei es «nur», dass sie mit einem Witz eine Gesellschaft zum Lachen bringen oder der Tischnachbarin im Heim den Kaffeerahm reichen können.

Es gehört zu den Errungenschaften des Sozialstaates, dass Kinder und Pensionierte ihren Lebensunterhalt nicht selbst erarbeiten müssen, sondern dass andere für sie sorgen: Das Kinderarbeitsverbot, die Elternunterstützungspflicht und die AHV mit ihren Umverteilungsmechanismen sind in gesetzliche Formen geronnene Nächstenliebe. Gleichzeitig gehört die Gabe und Aufgabe der Arbeit – von der Wiege bis zum Grabe – zur Würde des Menschseins.

Der Rhythmus von Arbeit und Ruhe

Arbeit macht aber nicht das ganze Menschsein aus. Schon im ersten Kapitel etabliert Gott den Rhythmus von Arbeit und Ruhe. Er selber ruht am siebten Tag aus von seiner Arbeit¹⁴. Dieses Vorbild begründet in den zehn Geboten dann die Anforderung und zeigt, warum auch der Mensch diesen Rhythmus einhalten soll und darf¹⁵. Im Grunde genommen beginnt der Mensch, der am sechsten Schöpfungstag erschaffen wurde, sein Leben mit einem Ruhetag. Das erinnert ihn daran, dass er sein Leben nicht sich selber verdankt und dass er sich mit all der erforderlichen und erfreulichen Arbeit das Leben nicht selber verdienen kann und muss. Arbeit ist wesentlich, umfasst aber nicht das ganze gute Leben. Es ist ein wesentlicher Bestandteil von Arbeit, dass man sie – so wie Gott es tut – in Musse betrachten und sich daran freuen kann¹⁶.

¹² Joh 14-17

¹³ Kol 1,28-29

¹⁴ 1 Mose 2,2

¹⁵ 2 Mose 20,11

¹⁶ 1 Mose 1,31-2,3

Gott arbeitet. Aber er begrenzt die Arbeit auch. Der Ruhetag wird sogar zum Bild für die Zielsetzung der Erwählung seines Volkes¹⁷. Ruhen wird zum Gegenbild für das ruhelose Sorgen, verkrampfte Hasten und verbissene Wirken zur Sicherung des eigenen Lebens. Wenn Menschen den Ruhetag einhalten, drücken sie damit aus, dass sie nicht pausenlos für sich selber sorgen müssen, sondern Gott vertrauen, der alles zum Leben Notwendige schenkt – inklusive der Kraft und Möglichkeit, sechs Tage zu arbeiten! Gott heiligt und segnet den Ruhetag¹⁸: Er schenkt ihn den Menschen als ein Mittel, um mit Gott in Kontakt zu kommen und als Zeitraum, der mit Lebenskraft ausgestattet ist.

Jeder Beruf ist gleichzeitig eine Berufung. Nicht nur der Weg ins Kloster gefällt Gott, auch die Magd oder der Handwerker sind berufen, Gott mit ihrer Arbeit zu ehren.

Gottlose Arbeitssucht

«Workaholics» brauchen die Erinnerung an den Ruhetag ganz besonders. Der Lebenssinn besteht nicht in der Arbeit. Leben als Ebenbild Gottes bedeutet zu arbeiten und zu ruhen. Leben als Geschöpf Gottes bedeutet zu arbeiten und zu feiern, in Liebesgemeinschaft mit Gott und anderen Menschen zu wirken und zu empfangen.

Die heute immer weiter ausgreifende Ökonomisierung aller Gesellschaftsbereiche atmet den Geist der totalisierten Arbeit ohne Ruhe: Wer ständig in kürzerer Zeit und mit weniger Ressourcen mehr Leistung erzielen will oder muss, steigert zwar die Effizienz, missachtet aber die von Gott gesetzte und gesegnete Ordnung von Ruhe und Arbeit und gefährdet somit die Menschlichkeit des Menschen. Die zweite Fassung der zehn Gebote begründet die Heiligung des Ruhetags damit, dass Gott selber sein Volk aus der pausenlosen Plackerei der Sklavenarbeit befreit hat¹⁹. Zum Menschsein gehören Arbeit und Ruhe. Das gilt auch für den Knecht, die Magd und die Fremden, ja sogar für die Arbeitstiere. Denn der Mensch lebt nicht vom Brot allein – das er sich selber erarbeitet – sondern von Gottes Güte²⁰. Eine übervolle Agenda ist ein schlechtes Statussymbol und eine ungeeignete Quelle für den Selbstwert.

Ein Wort an die Freizeitfreaks

Freizeitfreaks sollten sich an die Gabe und Aufgabe der Arbeit erinnern. Das Leben beginnt nicht am Freitagabend mit dem Ausgang nach einer öden Arbeitswoche. Der Lebenssinn besteht nicht darin, möglichst wenig zu arbeiten und möglichst viel Freizeit zu geniessen. Gott hat uns weder für eine Leistungs- noch eine Spassgesellschaft geschaffen: Er hat uns den lebensdienlichen Rhythmus von Arbeit und Ruhe geschenkt. Arbeit führt uns immer wieder zu uns selber, zum andern und zu Gott zurück. Sie ist nicht ein notwendiges Übel, das hoffentlich bald durch technologische Innovation abgeschafft werden soll.

¹⁷ 5 Mose 12,9-10; Jos 21,44; Hebr 4

¹⁸ 1 Mose 2,3

¹⁹ 5 Mose 5,13-15

²⁰ 5 Mose 8,3; Mt 4,4

Es bleibt dabei: Das Spielfeld für den Menschen ist abgesteckt durch den Rhythmus von Arbeit und Ruhe. Auf unserer real existierenden Erde gerät diese Dynamik aber immer wieder aus dem guten Gleichgewicht: Viele Menschen belasten sich mit einem Zuviel oder einem Zuwenig an Arbeit. Gewisse Gesellschaften bürden Frauen unglaubliche Arbeitslasten auf, während Männer sich ungesund langweilen oder vergnügen. Andere tendieren dazu, Menschen im Erwerbsprozess auszupressen bis zur Schmerzgrenze – oder sie als «Arbeitslose» an den Rand der Gesellschaft zu verbannen. Das paradiesische Zusammenspiel von Arbeit und Ruhe scheint den Menschen zu überfordern. Er ist Meister darin, immer neue Spielregeln zu erfinden, welche die Gerechtigkeit und die Menschenwürde in Frage stellen. Die Arbeit verliert so ihren Glanz und ihre Würde, wie sie für Ebenbilder Gottes vorgesehen war.

Sündenfall der Arbeit

Und dann gibt es ja noch die Verfluchung des Erdbodens, wie sie in der Sündenfallgeschichte beschrieben wird²¹. Der Bruch zwischen Mensch und Gott lässt die ganze Schöpfung zerspringen wie ein Spiegel. Hier ist ausdrücklich nicht von einem «Fluch der Arbeit» die Rede, denn Arbeit gehört zur guten Schöpfung Gottes für den Menschen. Vielmehr führt die Entfremdung des Menschen von Gott und sein Wunsch, wie Gott zu sein, dazu, dass die Arbeit mühsam wird. Wir leben in einer Welt der knappen Ressourcen. Körperliche Arbeit ermüdet, weil unsere Körperkraft begrenzt ist. Die Produkte gedeihen nicht immer so, wie wir uns das wünschen: Auf dem Acker wächst auch Unkraut, manchmal hat es zu viel oder zu wenig Sonne oder Regen für eine gute Ernte. Bodenschätze sind nicht beliebig verfügbar. Unter diesen Umständen kann es mühselig und anstrengend sein, uns beim Arbeiten zu entfalten, anderen damit zu dienen und Gott zu ehren.

Arbeit als Gabe und Aufgabe

Doch auch unter diesen erschwerten Bedingungen bleibt die Arbeit für den Menschen eine Gabe und Aufgabe. Das Idealbild im ländlichen Israel ist, dass «jeder unter seinem Weinstock und seinem Feigenbaum sitzt²²», also arbeiten und die Frucht der Arbeit geniessen kann. Weder sollen Mächtige sein Land enteignen und ihn seiner Möglichkeiten zur Arbeit berauben, noch soll er auf der faulen Haut herumliegen oder gar seinem Nächsten zur Last fallen. Im Neuen Testament gilt: «Wer nicht für sich und die Seinen sorgt, der ist ärger als ein Ungläubiger²³». Zudem sollen wir arbeiten, um mit andern teilen zu können²⁴. Im alten Israel wurde dies sogar geboten und verknüpft mit der Begründung, dass Gott den Ertrag der Arbeit so segnen werde, dass es für ein grosszügiges Teilen gut reichen werde²⁵. Im Neuen Testament sollen Christinnen und Christen auch arbeiten, um für die Verbreitung



des Evangeliums spenden²⁶ und so ihren Nächsten dienen zu können. Sogar materiell Arme schnallen laut Paulus den Gürtel freiwillig enger, um andern helfen zu können²⁷.

Wer immer heute Arbeitsplätze und -bedingungen mitgestalten kann, sollte für möglichst viele Menschen begabungsgemässe und erfüllende Arbeitsmöglichkeiten schaffen. Auch wenn ein Rest von Mühsal als Folge des Sündenfalls bleibt, die Arbeit sollte eine Portion Kreativität, die Entfaltung der Gaben und eine sinnstiftende Teilhabe am Ganzen ermöglichen. Dabei sind alle gefordert: der Gesetzgeber und die Gewerkschaften, Arbeitgebende und -nehmende.

Beruf und Berufung

Unter dem Aspekt des Sündenfalls hatte Thomas von Aquin im Hochmittelalter vor allem betont, dass Arbeit notwendig sei für den Lebensunterhalt und dass sie aller Art von Laster und Müssiggang den Riegel schiebe. Luther entdeckte dann neu die Dimensionen der Schöpfung und der Erlösung für die Arbeit: Jeder Beruf ist gleichzeitig eine Berufung. Nicht nur der Weg ins Kloster gefällt Gott, auch die Magd oder der Handwerker sind berufen, Gott mit ihrer Arbeit zu ehren.

Darum gilt beides: Arbeit ist ein Segen, den Gott uns schenkt, um mit ihm in dieser Welt auf sein Reich hin zu wirken. Arbeit ist aber auch Mühsal, die wir über uns gebracht haben und in der Gott uns nicht allein lässt. Wir dürfen und sollen die Arbeit in ihrer Ambivalenz im Alltag immer wieder einbetten in Gottes guten Rhythmus von Arbeit und Ruhe. ■



Paul Kleiner ist reformierter Pfarrer in Pfäffikon ZH

✉ dpkleiner@gmx.ch

²¹ 1 Mose 3,17-19

²² Mi 4,4

²³ 1 Tim 5,8

²⁴ Eph 4,28

²⁵ 5 Mose 15,1-11

²⁶ Phil 4,16-17

²⁷ 2 Kor 8,2-3



ZUKUNFT DER ARBEIT

Eine Geschichte über die Zukunft

Vor langer, langer Zeit besuchte Hans Jedermann in jungen Jahren die Schule und die Universität. Und erlernte dann einen Beruf. Er arbeitete rund 40 Jahre lang auf seinem Beruf, wurde zum Prokuristen befördert und dann mit 65 Jahren ordentlich pensioniert. Danach sass er fünf Jahre lang auf dem Senioren-Bänkchen unter der Linde. Er dachte daran, wie er brav jeden Tag zur Arbeit gegangen war, täglich treu und exakt dieselbe Arbeit verrichtet hatte, und wie er bei der harten Arbeit, sein täglich Brot zu verdienen, manches Mal arg schwitzen musste. Er war dabei immer fleissig wie eine Ameise gewesen. Tag für Tag. Rückblickend war er stolz, denn er war sich gewiss, dass er seinen Verdienst verdient hatte. Und dann verstarb er.

Und so erlebte Hans Jedermann nicht mehr, wie später seine kühnsten Träume wahr wurden. Eigentlich war ja sein Arbeitsalltag vor lauter Arbeit und lauter Alltag alles andere als ein Paradies gewesen. Und schon gar kein Traum. Denn sein Traum vom Paradies war ja ein Paradies ohne Arbeit gewesen.

Schöne, neue Welt

Und so erlebte er auch nicht mehr, wie sich später Universitäten, Berater, Wirtschaftspolitiker und Journalisten überboten im Berechnen von Prozentzahlen, mit welcher Wahrscheinlichkeit welche Berufe verschwinden und zu wie viel Prozent Arbeitsstunden zukünftig von Robotern und künstlicher Intelligenz geleistet werden sollten. Und dass diese Roboter uns aus dem Paradies der Arbeit vertreiben würden. Aus dem Paradies, in dem Lebenssinn durch den Glauben an Arbeit definiert wurde. Und aus dem Paradies, in dem wir unser täglich Brot nicht von Gott als Geschenk erhielten, sondern indem wir es uns selbst verdienten – im Schweisse unseres Angesichtes.

Ich will hier keine einzige dieser Zahlen zitieren. Denn obwohl diese Zahlen wissenschaftliche Genauigkeit vorspiegeln und deshalb noch so gerne sensationsheischend in den Medien herum geboten werden, sind sie gerade in ihrer Genauigkeit spekulativ, irreführend und ablenkend. Und ihre scheinbare Genauigkeit wurde primär mit Hilfe von Computern berechnet und nicht von Menschen bedacht.

Maschinen können bereits heute schneller und genauer mit Zahlen rechnen und diese nach Mustern besser auswerten als Menschen – aber eben nicht denken, ob und welchen Sinn und Mehrwert diese Zahlen ergeben. Und weil viele Menschen bereits heute nicht mehr selber denken und selbst rechnen, sondern Rechenleistung an Maschinen delegieren, werden heute viel zu viele billig berechnete Zahlen herumgeboten, statt dass wir als Menschen die damit verbundenen Fragen stellen und die daraus folgenden Gedanken im Gespräch weiterentwickeln. Ob demnächst Maschinen auch für uns reden und denken, leben und lieben werden? Damit wären wir dann definitiv bei den Alpträumen angekommen.

Es ist offensichtlich: Unsere Vorstellungen einer guten Arbeitswelt und von guten Berufsbildern verändern sich stark. Übrigens bereits seit Jahrzehnten. Als Angehöriger der «Generation X» habe ich diese scheinbare Klarheit der guten alten Zeit seit meinem Eintritt in die Berufswelt in den 1980er Jahren gar nie selbst erlebt. Ich habe in bald dreissig Berufsjahren mehrere Berufe ausgeübt, die es zu Beginn meines Studiums noch gar nicht gegeben hatte. Oder bin ich einfach ein vielseitig interessierter und dynamischer Mensch, der sich auf wechselnde Gelegenheiten und wechselhafte Kunden und Märkte einstellt? Bin ich einfach «agil»? So wie mittlerweile viele von uns?

Was Maschinen können

Doch zurück zum Anfang: Computer, Roboter und Digitalisierung haben uns bereits grosse Fortschritte gebracht und werden uns weiteren Fortschritt bringen. Träume werden wahr. Wir können unangenehme Arbeiten an Maschinen delegieren: Repetitive und eintönige Arbeit, die ermüdet und bald langweilt; gefährliche Arbeit, die Menschenleben gefährdet; schwere Arbeit, die unseren Körper und unsere Gesundheit schädigt; exakte Arbeit, die kein Blinzeln der Augen und keine zitternden Finger erlaubt; Arbeiten, die rund um die Uhr erledigt werden müssen, mitten in der Nacht und an heiligen Feiertagen.

Das ist der Traum von Fortschritt, der unser Leben angenehmer und einfacher macht. Eigentlich ist «Arbeit 4.0» der Traum vom Schlaraffenland oder von der Maschine, die von alleine arbeitet. Diese Erzählung lässt uns glauben, dass jede Tätigkeit, die man in drei Sätzen beschreiben kann, demnächst von einem Algorithmus verrichtet werden kann und dies auch tun soll. Und dass am Fließband Maschinen «Hand in Hand» mit andern Maschinen arbeiten werden. Ist unser traditionelles Verständnis von Arbeit wirklich ein Paradies, das wir verteidigen müssen?

Technische Berufe

Im Blick auf die neuen Berufsbilder ist eines offensichtlich: Weiterentwicklung, Unterhalt, Reparatur und Entsorgung von Technik haben Zukunft und zwar in sämtlichen Varianten. Deshalb sind Berufe zukunftsträchtig, die auf den Kompetenzen der MINT-Fächer beruhen, also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, gerade auch in ihrer Kombination, Vernetzung und Dynamik. In Zukunft wird das alltägliche Anwenden und erfolgreiche Umsetzen von hochentwickelten Techniken eine selbstverständliche Anforderung in jedem Beruf werden. Es fragt sich, ob der digitale Analphabet oder der militante und kulturkämpferische Anti-Technik-Freak eine Zukunft haben.

Soziale Berufe

Diese einsichtige Betrachtung wirft eine Frage auf: Wo bleibt in dieser Sicht der Mensch? Der Mensch als Investor, als Kunde oder als Fachkraft? Diese Frage macht deutlich, dass wir nicht einer einseitigen MINT-Zukunft gegenüberstehen. Die Delegation von Arbeit an Maschinen gibt uns eine neue Möglichkeit, wieder in einer Art Mensch zu sein, wie dies unsere

Eltern und Grosseltern nicht konnten, deren Arbeit von Fließbändern, Stechuhren und Taschenrechnern geprägt war. Diese Zukunft fordert uns heraus, das Menschsein neu zu definieren und die menschlichen Kompetenzen wesentlich weiter zu entwickeln, als dies in den letzten Jahrzehnten möglich war.

Dementsprechend werden auch Berufe Zukunft haben, welche die Kompetenz entwickeln und vermitteln, wie wir als Menschen effizient und effektiv mit Maschinen zusammenarbeiten und die Technik sinnvoll anwenden können. Wir stehen erst am Anfang einer tiefeschürfenden Auseinandersetzung mit der Frage, wo wir Menschen als Gegenüber eine Maschine akzeptieren und wo wir lieber einen anderen Menschen wählen wollen, der uns dann tatsächlich auch menschlich begegnen kann: sei dies in den Bereichen Bildung und Kultur, Innovation und Kreativität, Verhandlung und Verkauf oder Beratung und Betreuung. Wo wollen wir auch in Zukunft Mensch sein und deshalb mit Menschen zusammenarbeiten, uns Menschen anvertrauen und uns dabei auf Menschlichkeit und Menschenwürde verlassen?

Damit meine ich nicht Menschen, die an uns eine Technik in repetitiver Weise und schematisch nach Handbuch anwenden; gerade diese Art von Arbeit wäre ja durch einen Algorithmus ersetzbar. Nein, ich meine Menschen, die uns in Vielfältigkeit, Sensibilität, Kreativität und Empathie begegnen, wie dies eben nur Menschen gegenüber anderen Menschen tun können. Ich bin überzeugt, dass Menschen auch zukünftig bereit sein werden, für Dienstleistungen, die ihnen wirklich dienen, zu bezahlen. Das repetitive und schematische Ausführen von Prozessschritten werden Maschinen hingegen schon bald besser und billiger erledigen können. ■



Andreas M. Walker zählt zu den führenden Zukunftsexperten der Schweiz. Nach einem Studium der Geografie, Geschichte und Germanistik an der Universität Basel und einer Doktorarbeit in Wirtschaftsgeografie an der Universität Zürich arbeitete er in der Umwelt- und Verkehrsplanung und der internationalen Finanzbranche. Seit 2002 berät er mit seiner Firma «weiterdenken.ch» Kunden aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Kirche zu den Chancen und Risiken langfristiger Entwicklungen und Veränderungen. 2009 bis 2018 war er Co-Präsident von «swissfuture», der Schweizerischen Vereinigung für Zukunftsforschung und begründete in dieser Zeit das Hoffungsbarometer.

✉ walker@weiterdenken.ch
 🌐 www.weiterdenken.ch



PSYCHOLOGISCHE ASPEKTE DER ARBEIT

Was Arbeit mit uns macht

«Arbeiten ist schön, stundenlang könnte ich zuschauen.» Dieser Satz ist wohl zu alt, um noch zum Schmunzeln anzuregen. Dazu ist das Thema wohl auch zu ernst, denn Arbeit ist ein wichtiger Teil des Lebens. Neben der Haus- und Familienarbeit sowie der Freiwilligenarbeit steht in der Regel die Erwerbsarbeit im Vordergrund. Erwerbsarbeit ist aus psychologischer Sicht sehr wesentlich für eine gute Lebenszufriedenheit.

Über viele Jahrhunderte hinweg war der Zweck der Arbeit die Sicherung des eigenen Überlebens. Grosse Teile der Bevölkerung bewirtschafteten Land, um sich mit dem Nötigen zu versorgen. In den Städten entstand das Handwerk. Dabei erlebten die meisten Arbeitenden einen engen Bezug zur Natur oder zum Produkt, das sie herstellten. Diesen Zustand sollten wir im Rückblick aber nicht zu romantisch bewerten.

Wohlstand durch Arbeitsteilung

Dem Ökonomen Adam Smith (1723 bis 1790) verdanken wir das Lehrbuchbeispiel der Arbeitsteilung: Ein nicht speziell ausgebildeter Arbeiter kann pro Tag bis zu 20 Stecknadeln herstellen, wenn er alle Arbeitsschritte selbst ausführt. Teilt man den Herstellungsprozess in einzelne Tätigkeiten auf, dann können in einer Manufaktur zehn Arbeiter täglich etwa 48'000 Stecknadeln herstellen, pro Arbeiter also 4'800 Stecknadeln. Die mit der Arbeitsteilung verbundene Effizienzsteigerung hat uns einen vorher kaum vorstellbaren Wohlstand beschert. Der Bezug zum Endprodukt ging dabei aber teilweise oder gänzlich verloren. Das kann zu einer Entfremdung der Person von ihrer Arbeit führen. Sie erlebt sich dann als reinen Produktionsfaktor, der einen definierten Produktionsschritt wiederkehrend ausführt.

Arbeit hängt für die meisten Menschen heute stark mit dem Lebenssinn zusammen. In den Industrienationen haben die Menschen höhere Erwartungen an die Arbeit als nur die Sicherung ihrer Existenz. Gemäss der Gallup-Umfrage 2016

äusserten in Deutschland 77% der Befragten, dass sie weiterarbeiten würden, auch wenn sie durch eine Erbschaft nicht mehr auf ein Einkommen angewiesen wären.

Gute Arbeitgeber überlegen sich auch aus eigenem Interesse, was sie zu einer guten Arbeitszufriedenheit beitragen können. Wenn die Arbeitszufriedenheit in einer Organisation über längere Zeit niedrig ist, sehen sich immer mehr Mitarbeiter nach einer anderen Arbeitsstelle um. Die Besten gehen zuerst. Arbeitszufriedenheit ist ein wichtiger Bestandteil der Lebenszufriedenheit.

Zufrieden mit der Arbeit

Die Zufriedenheit mit der Arbeit hängt von mehreren Faktoren ab, einige betreffen das Umfeld am Arbeitsplatz. Gemäss der bereits erwähnten Gallup-Umfrage sind das vor allem:

- Die Möglichkeit, das tun zu können, was man richtig gut kann.
- Unter einer hervorragenden Führungskraft arbeiten können.
- Eine herausfordernde und abwechslungsreiche Tätigkeit haben.
- Mit guten Kollegen und Kolleginnen zusammenarbeiten können.
- Attraktive Unternehmensziele und eine positiv erlebte Unternehmensphilosophie.

Diese Faktoren tragen erheblich zu einer hohen emotionalen Bindung der Mitarbeiter an ihr Unternehmen bei. Daneben wirken sich auch Persönlichkeitsfaktoren auf die erlebte Arbeitszufriedenheit aus: Dazu gehören eine ausgesprochene Neigung zu Unzufriedenheit, mangelnde Flexibilität und eine geringe Frustrationstoleranz. Manche haben eine starke Abneigung gegen Anstrengung. Umgangssprachlich würde man sie als «faul» bezeichnen. Das mag politisch nicht korrekt sein, entspricht aber teilweise der Wirklichkeit.

Arbeit schafft Ansehen, fordert aber auch heraus

Erwerbsarbeit und die dadurch erreichte Stellung sind für das gesellschaftliche Ansehen wichtig. Auf die Frage eines Unbekannten «Wer bist Du?» folgt oft eine Antwort, die sich auf die berufliche Tätigkeit und Stellung bezieht. Entsprechend negativ wirkt sich Arbeitslosigkeit aus.

Menschen sind unterschiedlich belastbar und entsprechend mehr oder weniger leistungsfähig. Eine unterdurchschnittliche Intelligenz ist nicht nur ein Handicap in der Aus- und Weiterbildung, sondern auch in der Bewältigung der beruflichen Herausforderungen. Körperliche und seelische Überbeanspruchung führt früher oder später zu krankheitsbedingten Ausfällen. Etliche erleiden in der Folge ein «Burnout». Der damit bezeichnete Erschöpfungszustand und das Gefühl, «ausgebrannt» zu sein, betrifft nicht nur Personen, die beruflich viel mit Menschen zu tun haben und emotional stärker herausgefordert sind, etwa Lehrkräfte, Mitarbeiterinnen im Gesundheitswesen oder Polizisten. Je nach Schweregrad eines Burnouts stellt sich nach einer Erholungsphase die Frage, ob der bisherige Beruf weiterhin ausgeübt werden kann oder ob eine berufliche Umorientierung nötig ist.

Ändern sich im Verlaufe der Zeit Einstellungen zur Arbeit? Verschiedentlich wird über systematische Unterschiede zwischen verschiedenen «Generationen» diskutiert: Baby-Boomer (geboren nach dem zweiten Weltkrieg), Generation X (geboren zwischen 1965 und 1980), Generation Y (geboren zwischen 1981 und 1999) und Generation Z (geboren nach dem Jahr 2000). Einige Publikationen behaupten grosse Unterschiede zwischen diesen Generationen in ihrer Einstellung zur Arbeit oder ihren Erwartungen an den Arbeitgeber. Untersuchungen legen aber nahe, dass die Unterschiede innerhalb der einzelnen Generationen grösser sind als die Unterschiede zwischen diesen Gruppen. Daher sollte man die Unterschiede zwischen den Generationen nicht überbewerten.

Macht die Digitalisierung glücklich?

Der Prozess der Digitalisierung hat vor etlichen Jahren begonnen und wird sich noch beschleunigen. Die IAP-Studie «Der Mensch in der Arbeitswelt 4.0» (2017) stellt differenziert dar, wie unterschiedlich die Digitalisierung der Erwerbsarbeit erlebt wird. Zunehmende Flexibilität ist dabei ein Kernmerkmal: Flexible Arbeitszeiten, eine weniger strikte Trennung von Beruf und Privatleben und die Bereitschaft zu ständigen Veränderungen. Rund drei Viertel der Befragten geben an, dass sie ihre Arbeit durch die Veränderungen

als vielfältiger und mit mehr Autonomie erleben. Eine knappe Mehrheit sagt, die Digitalisierung habe ihre Arbeit leichter gemacht. Glücklicher fühlt sich dennoch nur eine Minderheit. Das macht nachdenklich. Eine Mehrheit fühlt sich in der Teamkommunikation dank den digitalen Medien zwar besser informiert, hat aber dennoch nicht den Eindruck, effizienter zu arbeiten. Die permanente Erreichbarkeit wirkt sich bei der Hälfte der Befragten negativ auf den Schlaf und die Gesundheit aus. Sich abgrenzen zu können wird immer mehr zu einer Kernkompetenz für eine gelingende «Work-Life-Balance». Die digitalen Möglichkeiten stellen offensichtlich erhöhte Anforderungen an das Selbstmanagement der Mitarbeitenden.

Arbeitslosigkeit als Herausforderung

Kaum etwas fordert unser Selbstbewusstsein so heraus wie erlebte Arbeitslosigkeit, einmal ganz persönlich, aber auch wenn man anderen gegenüber eingestehen muss, dass man «stellenlos» ist. «Habe ich versagt, oder konnte ich die erforderliche Leistung nicht (mehr) bringen?» Diese oft unausgesprochene Frage berührt das Schamgefühl.

Arbeitslosigkeit nimmt uns aber auch die vorgegebene Tagesstruktur und nötigt uns, jedem Tag selbst eine Struktur zu geben. Insbesondere eine längere Arbeitslosigkeit führt zu Selbstzweifeln, wenn sich der Eindruck verfestigt, dass man nicht gebraucht wird. Manche fühlen sich wie abgehängt, ganz nach dem Motto: «Der Zug der Wirtschaft fährt weiter, aber ohne mich.» Das kann zu Depressionen und Suizidgedanken führen, von den materiellen Konsequenzen einmal abgesehen. Länger als ein Jahr arbeitslos zu sein, geht an niemandem spurlos vorbei. Nur Menschen mit einem überdurchschnittlichen Selbstvertrauen und einer guten Disziplin gelingt es, in dieser Situation nicht zu resignieren.

Eigentlich hätten Arbeitslose und Sozialhilfeempfänger viel Zeit, um sich in der Freiwilligenarbeit zu engagieren. Dem ist aber nicht so. Sie leisten tendenziell weniger Stunden zugunsten anderer. Diese Gruppe verbringt im Gegenteil am meisten Zeit vor dem Fernseher. In Deutschland spricht man im Blick auf bestimmte anspruchlose Sendungen ab 9.30 Uhr vom «Hartz IV-TV».

Der Glaube als Ressource

Arbeitslosigkeit ist auch für Christen herausfordernd. Die oben beschriebenen seelischen Auswirkungen können auch bei ihnen auftauchen. Im Umgang mit der eigenen Arbeitslosigkeit ist der Glaube eine wertvolle Ressource, wenn ein Christ verinnerlicht, dass sein persönlicher Wert als Mensch nicht in seiner Arbeit oder einem guten Verdienst begründet ist. Daneben können wir die handfeste Erfahrung machen, dass Gott gerade in solchen Notsituationen für uns sorgt. ■



Andrea Signer-Plüss ist Psychologin. Sie ist in der VBG, in der Freien Evangelischen Gemeinde (FEG) Grosshöchstetten sowie als Referentin tätig. Ihr Herz schlägt für Themen an der Schnittstelle von Psychologie und Theologie.

✉ andrea.signer@vbg.net
 🌐 www.andreasigner.ch



ETHIK IN DER FIRMA

Ein Unternehmen nach christlichen Werten führen

Die meisten christlichen Unternehmer haben den Wunsch, ihre Firma nach christlichen Werten zu führen. Es ist aber eine Herausforderung zu definieren, was dies heisst und wie das praktisch umgesetzt werden kann. Unser Autor gibt aus seiner Beratungstätigkeit einige grundsätzliche und konkrete Hinweise.

Gemäss unserer Erfahrung¹ ist das «4C-Konzept» ein geeignetes Werkzeug, um «Fleisch an den Knochen» der grundsätzlichen Absicht zu bringen. «4 C» steht für Calling, Context, Character und Competence. Bewusst reflektiert, definiert und angewandt auf die Unternehmer, die Firma und auf die Mitarbeitenden hat dieser Ansatz das Potenzial, im christlichen Sinne auf das geschäftliche und familiäre Umfeld auszustrahlen und Leben zu fördern.

Die Persönlichkeit des Unternehmers

Eine Firma wird aufgebaut, weiterentwickelt und geprägt von Unternehmer-Persönlichkeiten. Was in der Firma sichtbar werden oder sich ändern soll, muss zuerst an der Spitze des Unternehmens sichtbar sein oder geändert werden.

¹ Ansatz der Unternehmensberatungsfirma «vita perspektiv»

«**Calling**» ist die Gewissheit, in die Unternehmerrolle berufen zu sein, um mit Gottes Hilfe ein wirtschaftliches Unternehmen aufzubauen oder zu führen und so Arbeitsplätze zu schaffen. Gleichzeitig bedeutet es, sich als Verwalter und Mitgestalter dieses Auftrages von Gott leiten zu lassen. Die Firma kann etwa mit einem «Abtretungsvertrag» bewusst an «Gott übergeben» werden, im Bewusstsein der Abhängigkeit von seiner Gnade und als Zeichen dafür, dass mit der Unternehmung nicht nur die Ziele des Unternehmers, sondern primär Gottes Ziele und Absichten verwirklicht werden sollen. Da nun Gott der «Besitzer» ist, folgen regelmässige Gespräche mit ihm über die Unternehmensführung. Daraus können sich Lösungen für anstehende Probleme, Hinweise für Entscheidungen oder auch neue, innovative Ideen ergeben.

«**Context**» meint, dass der Unternehmer bewusst Rechenschaft ablegt und bereit ist, sich in Fragen der Unter-

nehmensführung von Gott und kompetenten Mitchristen hineinreden zu lassen. Ebenso bedeutet es, Teil einer «geistlichen Familie» von Christen zu sein oder auch dem eigenen Haus gemäss biblischen Vorgaben für Älteste und Diakone gut vorzustehen.

«**Character**» zielt in erster Linie auf die Integrität. Dazu gehört eine persönliche und lebendige Beziehung zu Gott, verbunden mit dem Vertrauen in ihn als Versorger. Weiter gehören dazu versöhnte Beziehungen, bereinigte finanzielle Verhältnisse, Eigenverantwortung und Selbstführung wie auch eine persönliche Verpflichtung zu Moral und Reinheit. Es sollte zumindest eine Person das Recht erhalten, bezüglich «money, sex and power» in das Leben des Unternehmers hineinzureden.

«**Competence**» schliesslich ist der Anspruch, dass die Fähigkeiten des Unternehmers fachlich, sozial, charakterlich und bezüglich Führungskompetenz den Anforderungen der hierarchischen Position entsprechen.

Anwendungen auf die Firma

Die Unternehmung sollte nicht nur vom Leitbild sondern auch von innen her «christlich» geprägt sein.

Zum «**Calling**» gehört die Überzeugung, dass die Firma Teil von Gottes Plan ist: Er soll mit dem Unternehmen etwas in seinem Sinne erreichen oder bewirken. Die Formulierungen von Vision, Mission und Werten, welche im Leitbild festgehalten werden, sollen dementsprechend aus dem Zwiegespräch mit Gott heraus erfolgen. Diese normativen Vorgaben sollen dann beim Festlegen der Strategie und im Alltag verbindlich und handlungsweisend sein. Dies kann zu Umsetzungen führen wie: regelmässiges Training der Werte, Feedback zu Leitbild-Bestandteilen an Sitzungen auf allen Stufen, Reflexion eines ausgewählten Wertes zu Beginn jeder Sitzung der Geschäftsleitung, Stärkung gewisser Werte als Teil der strategischen Jahresplanung und Prüfen der Umsetzung von Werten in internen Analysen der Praxis.

«**Context**» bezieht sich auf die vielfältigen Beziehungen zu Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Mitbewerbern. Es gilt, diese verantwortungsbewusst an- und wahrzunehmen und zu pflegen. Versöhnung ist sowohl mit andern Unternehmungen als auch mit Einzelpersonen anzustreben. Statt Kunden an sich zu binden sollen sie befähigt und bevollmächtigt werden, ihre eigene Unternehmung in Selbstständigkeit und Eigenverantwortung zu führen. Die Wirtschaft soll den Menschen dienen. Es sollen Haltungen wie Grosszügigkeit und Gunst statt Kontrolle und Missgunst gepflegt werden.

Der «**Character**» einer Unternehmung zeigt sich, wenn sich diese Gott und seinen Massstäben unterordnet und auf die gelebte Moral und Ethik achtet. Dies wird besonders deutlich sichtbar bei den Finanzen. Hier geht es etwa um die Definition, wann es genug ist; um Transparenz und Rechenschaft, pünktliches Bezahlen, Budgetierung und Controlling und ein definiertes System der «Ernteverteilung» sowie das Ermöglichen von Projekten, die auf ein freimütiges Geben angewiesen sind.

«**Competence**» schliesslich bedeutet die Fokussierung auf die Unternehmensberufung und das Streben nach Exzellenz.

Der Umgang mit den Mitarbeitenden als Kernstück

Auf der Basis der Grundüberzeugung, dass sowohl der Unternehmer, die Firma wie auch die Mitarbeitenden von Gott berufen sind, ist ein ganzheitlicher, verantwortungsvoller und bewusster Umgang mit Mitarbeitenden ein wichtiger «christlicher Wert».

Führung soll bewusst wahrgenommen und Führungspersonen für diese Aufgabe ausgerüstet werden. Die Arbeit soll von den Mitarbeitenden als Verantwortung und Chance zu einem Leben im Sinne Jesu, sowie als Förderung und positive Prägung gesehen werden können. Deshalb sollen Mitarbeitergespräche regelmässig durchgeführt werden. Mitarbeitende sollen dabei befähigt und bevollmächtigt werden durch das Übertragen von Verantwortung und Entscheidungsbefugnissen. Es gilt, die Rollen in der Hierarchie zu klären und genügend Ordnung zu schaffen, damit «Frieden» herrschen kann.

Das wird gefördert durch regelmässige Werte-Schulungen für Mitarbeiter; Mitarbeitertrainings sowie eine Lehrlingsausbildung als Investition in die nächste Generation und in die Zukunft der Branche. Jede Sitzung der Geschäftsleitung sollte mit einer Besinnung und einem gemeinsamen Gebet beginnen, ergänzt durch eine wöchentliche Mitarbeiterandacht, möglichst in einem Gebets- und Besinnungsraum. Ziel wäre es, ein umgekehrtes Organigramm zu leben, bei dem die Mitarbeitenden zuoberst stehen. ■

Der «Character» einer Unternehmung zeigt sich, wenn sich diese Gott und seinen Massstäben unterordnet und auf die gelebte Moral und Ethik achtet.



Jürgen Gerber ist Mitglied der Geschäftsleitung von «**vitaperspektiv**» – einer Firma, die KMUs und soziale Institutionen mit Unternehmens- und Personalberatung, Trainings und Treuhand-Dienstleistungen unterstützt, um das «Reich Gottes» in der Arbeitswelt zu bauen.

✉ gerber@vitaperspektiv.ch

🌐 www.vitaperspektiv.ch, www.sbgnet.ch

Familien- und Berufsarbeit in drei Varianten

Die Fragen:

1. Schildern Sie kurz Ihre Arbeits- und Familiensituation.
2. Was schätzen Sie an Ihrer Verteilung von bezahlter Arbeit und Familienarbeit?
3. Was empfinden Sie als schwierig?
4. Wie/wo hilft Ihnen der Glaube, mit Ihrer Situation zurecht zu kommen?
5. Was raten Sie Ehepaaren/Alleinerziehenden, die Ihr Modell übernehmen wollen bzw. müssen?

Das egalitäre Modell:

Christina und Andi Bachmann-Roth



1. Christina (35) und Andi (39) leben mit ihren drei Töchtern in Lenzburg. Christina ist Geschäftsführerin der «Gaudis AG», einer Handelsplattform für Delikatessen (60%). Andi ist Jugendbeauftragter der SEA und Dozent am TDS Aarau (60%). Beide betreuen die Kinder unter der Woche je zwei Tage. Einen Tag lang übernimmt die Grossmutter die Kinderbetreuung.

2. Es ist ein grosses Privileg, dass wir beide die alltägliche Entwicklung unserer Kinder hautnah miterleben können. Für die Kinder ist es zudem ganz normal, dass Mami und Papi kochen, sie nachts

trösten und frühmorgens zur Arbeit gehen. In unserem Modell stehen bezüglich Erziehung und Haushalt beide voll in der Verantwortung. Wir beide wissen, wie sich ein Tag mit den Kindern zu Hause anfühlt und was es heisst, bei der beruflichen Arbeit wieder bereitzustehen. So können wir uns weniger auseinanderleben, und wir haben einen breiteren Gesprächshorizont. Gerade die Abwechslung zwischen Familie und Beruf erleben wir als bereichernd. So ist der Haushalt für uns nicht ein «goldener Käfig».

3. Wir erfahren unser Modell vor allem als sehr bereichernd. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für egalitäre Rollenmodelle empfinden wir in der Schweiz aber nach wie vor als schwierig. So werden wir immer wieder auf die vorherrschenden Rollenbilder reduziert.

4. Wir erleben, dass uns Gottes Anerkennung genügt und wir nicht Anerkennung suchen müssen für unsere Karriere, die wir zur Zeit für die Familienarbeit zurückstellen. Unsere Identität in Gott hilft uns. Das Bedauern im kirchlichen Umfeld darüber, dass es wenig Frauen

in Leitungsfunktionen gibt, macht uns Mühe. Es braucht mehr Männer, die bereit sind, auf Lorbeeren im Beruf zu verzichten und zu Hause Verantwortung zu übernehmen, um ihre Frauen freizusetzen. Und es braucht Frauen, die bereit sind, Kinder und Haushaltsfragen wirklich mit ihrem Partner zu teilen und ihren Kompetenzvorsprung abzugeben.

5. Wir empfehlen allen, ihr Rollenmodell zu regeln, bevor die Frau schwanger ist. Über 90% aller Schweizer Ehepaare wollen ein egalitäres Rollenmodell, aber nur 7,4% leben dieses Modell tatsächlich. Hat man sich nicht vor der Geburt des ersten Kindes klar abgesprochen, fallen Frauen wie Männer in die tradierten Rollen (Mutter bzw. Er-

nährer) zurück. Zudem schlägt dann die Lohnfalle zu: Ein egalitäres Modell rechnet sich zu Beginn selten. In egalitären Rollenmodellen sollte man dem Partner bzw. der Partnerin gegenüber in den Kompetenzen einigermaßen ebenbürtig sein, ansonsten wird es anstrengend. Das und eine Portion Grosszügigkeit helfen sehr.

Vollzeitliche Familienfrau und vollzeitlicher Berufsmann:

Denise und Marc Jost-Baumann



1. Die Familie besteht aus vier Kindern (14, 12, 9, 7), der vollzeitlichen Familienfrau Denise und Marc, der 100% erwerbstätig ist als Co-Generalsekretär der SEA und als Grossrat.

Denise schreibt: Als sich unser erstes Kind ankündigte, fiel es mir leicht, meine Erwerbstätigkeit zu beenden: Als Lehrerin konnte ich meine Fähigkeiten neu in unserer Familie und weiterhin in der Kirche, bei der mein Mann damals angestellt war, einsetzen. Kurz darauf wurde er ins Kantonsparlament gewählt, später erfolgte der Wechsel zur SEA. Unser Familienmodell ermöglicht es Marc, so zu arbeiten, dass er seine Neigungen voll einsetzen kann. Wo mehr Führungsverantwortung gefragt ist, ist aber auch mehr Druck. Seither empfinden wir es als Entlastung, dass ich nicht noch eine dritte berufliche Schiene in die Familie einbringe.

2. Sich als Eltern gegenseitig stets neu über den «Stand der Dinge» bei den Kids bezüglich Schule und Freizeit zu informieren, ist sehr anstrengend. Ich

bin froh, dass sich dieser Austausch bei uns auf ein Minimum beschränkt, weil wir wenige Schnittstellen haben. Somit geht es bei unserm Gespräch nicht in erster Linie um Fakten, sondern um unser persönliches Erleben.

Weiter schätze ich an unserer Aufteilung die Flexibilität: Ich bin in der Regel daheim. Die Kinder können fast immer mit Freunden abmachen. Das wissen auch andere Mütter, die ab und zu anfragen, ob ihre Kinder für ein Mittagessen oder nach der Schule noch einen Moment zu uns kommen können. Dabei schütten sie mir nicht selten ihr Herz aus, oder ich werde um Rat in Schul- und Erziehungsdingen gefragt. Das Schöne ist: Ich habe Zeit zuzuhören.

Und schliesslich gönne ich mir auch Momente für mich selber: für Sport, fürs Lesen und für kleinere Projekte im Haus.

3. Mir fehlt die Würdigung meiner Arbeit. Musste sich eine Mutter noch vor wenigen Jahren dafür rechtfertigen, dass sie einer bezahlten Arbeit nach-

geht, gehöre ich heute als Hausfrau einer Minderheit an. Eine Freundin von mir musste sich in diesem Zusammenhang mal die Aussage «vergeudete Intelligenz» anhören.

4. Diese Schwierigkeit ist auch eine Chance: Die Frage, warum mir die Anerkennung fehlt, lässt mich tiefer schürfen. Gott sieht mein Hausfrauen-Dasein, vor ihm bin ich angesehen. Auch wenn gewisse berufliche «Skills» in den vergangenen Jahren möglicherweise etwas brachlagen – in der Entwicklung meiner Persönlichkeit gab es keinen Stillstand.

5. Betrachtet euer Leben als Zahlenstrahl und merkt dabei: Die Jahre der Familienphase sind vergleichsweise kurz. Das hat mich vor dem Gefühl bewahrt, etwas zu verpassen. Geht täglich aus dem Haus, um Abstand zu gewinnen. Nehmt regelmässig geistige Nahrung zu euch. Umgebt euch mit Menschen, die euch in eurer Tätigkeit ermutigen.

Hausmann und Berufsfrau:

Lukas und Mirja Zimmermann-Oswald



1. Mirja arbeitet hauptberuflich (80%) als Pfarrerin in der evangelisch-reformierten Kirchgemeinde Sumiswald. Lukas ist in erster Linie Hausmann. Zudem arbeitet er in einem kleinen Teilpensum (30%) als Projektleiter für die Evangelische Volkspartei (EVP).

Wir haben drei Kinder im Alter von 9, 7 und 4 Jahren. Einmal pro Woche sind zusätzlich Tageskinder bei uns.

2. Während Mirjas Studium, als Lukas noch hauptberuflich als Sozialpädagoge tätig war, gingen wir davon aus, dass wir nach ihrem Ausbildungsabschluss je etwa zu gleichen Teilen arbeiten würden. Während dem Vikariat haben wir jedoch realisiert, dass es aufgrund unserer unregelmässigen Arbeitszeiten Sinn macht, wenn jemand hauptsächlich «zu Hause» ist. Es war uns auch ein Anliegen, uns bei einem Stellenantritt von Mirja gemeinsam als Pfarrfamilie vor Ort zu engagieren.

Unser Modell ist spannend und ermöglicht uns, unsere Aufgaben gemeinsam anpacken zu können. Insbesondere auch für die Arbeit im Pfarrberuf hat ein solches Modell viele Vorteile.

3. Die Herausforderung liegt für uns darin, dass Wohn- und Arbeitsort identisch sind. Kommt hinzu, dass nicht nur Mirja sich beruflich in der Kirchgemeinde engagiert, sondern Lukas ebenso als ehrenamtlicher Mitarbeiter tätig ist, was ein ständiges Reflektieren bezüglich unseren unterschiedlichen Rollen erforderlich macht. In unserem Engagement sind die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit fließend, was eine entsprechende Abgrenzung erschwert.

Die ersten fünf Jahre seit Mirjas Amtsantritt haben uns gelehrt, dass wir uns noch besser strukturieren und uns Zeiten zugestehen müssen, in denen bewusst nicht die Kirchgemeinde Thema sein soll.

4. Der Glaube ist unsere gemeinsame Basis. Er ist unser Fundament, auf welches wir sowohl unser familiäres Zusammenleben wie auch unsere verschiedenen Engagements aufbauen. Für uns als Paar ist ein zentraler Wert des christlichen Glaubens die Vergebung.

5. Da Mirja zu Hause arbeitet, kann unser System wohl nicht eins zu eins auf andere Familiensituationen übertragen werden, in denen der Mann die Rolle des Hausmanns inne hat. Trotzdem lässt sich festhalten, dass eine klare Aufteilung der verschiedenen Aufgaben von zentraler Bedeutung ist. Dazu gehört auch, dass jeder den anderen seine Aufgaben so machen lässt, wie er bzw. sie es für richtig hält.

Eine wertvolle Hilfe ist für uns ein Ehe-Coaching, das wir seit Beginn unserer Beziehung regelmässig in Anspruch nehmen; dazu viel Raum für Kommunikation und Reflexion, fix geplante Eheabende sowie «kinderfreie» Wochenenden.

Gesund durch Arbeit?

Samuel Schmid ist davon überzeugt, dass Arbeit einen Einfluss auf die psychische Gesundheit von Menschen hat. Deshalb setzt er sich als CEO der GEWA¹ für die berufliche Integration von Menschen mit psychischen Problemen ein.

Die Stiftung GEWA ist die grösste Organisation im Bereich der Arbeitsintegration im Kanton Bern. Ihre Zielgruppe besteht primär aus Menschen, die krankheitsbedingt im beruflichen Bereich Unterstützung benötigen. Wichtig ist dabei die Frage, warum sie krank geworden sind. Sind es genetische oder biochemische Ursachen oder sind sie durch Traumata, Konflikte in Beziehungen, das Umfeld oder gar die Arbeit krank geworden? Oft gibt es nicht den einen Grund für eine psychische Krankheit sondern mehrschichtige Ursachen.

Gesunde Arbeit

Umgekehrt stellt sich die Frage, was diese Menschen wieder gesund macht. Auch da spielen ganz viele verschiedene Faktoren zusammen. Was kann die Arbeit zur Stabilisierung von Menschen mit psychischen Problemen beitragen?

Um Arbeit wohltuend zu gestalten, sind folgende Aspekte wichtig:

Partizipation: Unser Wirtschaftssystem schafft unsere Existenzgrundlage und unseren Wohlstand. Daran teilhaben zu können, ist wichtig für den Selbstwert.

Beitrag: Die meisten Menschen möchten ihren Beitrag zum Bruttosozialprodukt leisten. Wer mag es schon, als Sozial-schmarotzer abgestempelt zu werden?

Anerkennung: Menschen brauchen Anerkennung. Da in unserer Gesellschaft Anerkennung oft von Leistung abhängig ist, wollen die meisten Menschen etwas leisten.

Beziehungen: Menschen sind Beziehungswesen. Psychische Krankheiten treiben Menschen oft in die Einsamkeit. Bei der Arbeit begegnen sie anderen Menschen und können ganz natürlich Beziehungen aufbauen.

Struktur: Eine Jahres-, Wochen- und Tagesstruktur gibt Halt, Sicherheit und Orientierung.

Bewegung: Aufzustehen, einen Arbeitsweg unter die Füsse zu nehmen, mit Anforderungen konfrontiert zu werden, das setzt in Bewegung und hält lebendig.

Verantwortung: Menschen blühen auf, wenn sie Verantwortung übernehmen können. Verantwortung gibt Sinn und Identifikation.

All diese Aspekte finden sich an jedem Arbeitsplatz, der gut läuft. Wenn sie nicht gelebt werden, kann Arbeit aber auch krank machen. Davon ist auch die GEWA nicht gefeit. Die-

se Faktoren sind wohl der Grund, warum Menschen mit einer IV-Rente arbeiten wollen, obwohl sie dadurch nicht mehr Geld verdienen.

Ob Arbeit gesundheitsfördernd ist, hängt einerseits davon ab, ob es gelingt, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der Menschen wertgeschätzt und respektiert werden und andererseits von der Haltung der einzelnen Menschen. Wer seine Situation annimmt, mit seiner Geschichte versöhnt und trotz allem dankbar für sein Leben ist, lebt glücklicher und gesünder.

Braucht es immer noch angepasste Arbeitsplätze für Menschen mit IV-Rente?

Die von der Schweiz im Jahr 2014 ratifizierte UNO-Behinderertenrechtskonvention fordert die Abschaffung von exklusiven Sonderorganisationen wie die GEWA und einen inklusiven Arbeitsmarkt. Das stellt unsere Identität und unser Geschäftsmodell grundlegend in Frage. Schon heute sind wir deshalb mit ganzen Gruppen in der allgemeinen Wirtschaft tätig. Und unsere Job-Coaches begleiten einzelne Menschen, die in einem ganz normalen Betrieb wieder eine Stelle gefunden haben. Wenn Betriebe bereit sind, das notwendige Engagement zu erbringen und auf die individuelle Situation des betroffenen Menschen Rücksicht zu nehmen, sind die inklusiven wohl die besten und gesundheitsförderndsten Lösungen.

Eine Mitarbeiterin illustriert das Gesagte so: «Ich habe eine Ausbildung zur Ergotherapeutin absolviert und liebte meinen Beruf. Private Schicksalsschläge führten jedoch dazu, dass ich mich gesundheitlich immer mehr belastet fühlte. Nach etlichen Irrwegen und Misserfolgen fand ich mit Hilfe der IV zur GEWA. Hier konnte ich nach den vielen Misserfolgen in diversen Positionen im Gesundheitswesen wieder Erfolge erleben. Ich übernahm die stellvertretende Leitung in der Lingerie der GEWA. Mittlerweile habe ich einen guten Umgang mit meiner begrenzten Belastbarkeit gefunden und durfte erfahren, dass ich dennoch eine neue Richtung einschlagen kann. Jetzt freue ich mich auf alles, was noch kommt.»



Samuel Schmid ist CEO der GEWA.

✉ samuel.schmid@gewa.ch
🌐 www.gewa.ch

¹ Die Abkürzung steht für das Anliegen «Gemeinsam Wagen».

GENERATION Y

Von der Work-Life-Balance zur Life-Balance

Arbeit sollte im Idealfall Sinn machen. Sowohl für denjenigen, der sie in Auftrag gibt als auch für den, der sie ausführt. In jedem Arbeits-Alltag gibt es jedoch Tätigkeiten, deren Sinnhaftigkeit nicht auf Anhieb nachvollziehbar ist. Diese Art von Arbeiten will die «Generation Y»¹ – zu der auch unser Autor gehört – aus ihrem Alltag verbannen. Was steckt hinter dieser neuen Sicht auf Arbeit und welchen Platz findet die Beziehung zu Gott darin?



«Die Jugendlichen von heute wollen nicht mehr arbeiten.» Dies ist eine oft gehörte Aussage der Generation meiner Eltern. Für die Generation, die heute kurz vor der Pensionierung steht, waren Werte wie Fleiss, Pflichtbewusstsein und Loyalität eine klare Voraussetzung, um im Beruf langfristig erfolgreich zu sein. Langfristig waren auch die Absichten, die mit einem Job-Engagement verbunden waren. Für diese Generation waren viele Dienstjahre beim gleichen Arbeitgeber eine Art Qualitätsmerkmal der erbrachten Leistung. Neben der Hochachtung vor dieser Leistung könnte man sich aber auch fragen, weshalb diese Menschen nicht mehr Abwechslung, Neues und Unbekanntes kennenlernen wollten.

Veränderung als Konstante

Die Generation Y stellt sich primär die Frage «whY?» Diese Generation will Standards hinterfragen und sich von anderen Menschen differenzieren. Wer «normal» ist, gilt als langweilig und von gestern. Die Generation Y wurde in der Kindheitsphase geprägt von der Globalisierung und Digitalisierung. Für sie war alles schnell verfügbar und nichts unmöglich. Sie lernte den Umgang mit revolutionären Erfindungen wie dem Computer oder Smartphone im Vorübergehen und war stets darauf bedacht, Schritt zu halten mit allem, was die bunte Welt der Digitalisierung für sie bereithielt. Für diese Generation ist Veränderung nichts Aussergewöhnliches. Dies zeigt sich auch in ihrer Berufs- und Karrieremotivation. Die Unabhängigkeit von engen Strukturen und Sinnhaftigkeit von beruflichen Inhalten spielen eine zentrale Rolle.

¹ Generation, die im Zeitraum der frühen 1980er bis zu den frühen 2000er Jahre geboren wurde.

Wer die Wahl hat ...

Die Generation Y will alles miteinander vereinbaren können. Das Privatleben soll dem Leben als Berufsperson in nichts nachstehen. Für die «Jungen» ist klar, dass zwischen dem, was privat und dem, was beruflich ist, keine klare Grenze mehr gezogen werden kann. Die globalisierte und immer mehr digital vernetzte Welt schafft für sie eine Vielzahl von Möglichkeiten. Ausbildungslandschaft und Berufsbilder verändern sich. Dasselbe gilt auch für die privaten Lebensmodelle. Für die Gen Y und die Generationen, die nach ihr folgen, steht die Welt offen. Das bringt viele Chancen und einige Gefahren mit sich. So haben junge Menschen nicht selten Mühe, sich aus der Fülle der ihnen offenstehenden Wege für den einen richtigen zu entscheiden. Menschen der älteren Generationen missverstehen diese Entscheidungshemmung oft als Ziellosigkeit.

Gott ist der Zeit voraus

Die Menschen der Generation Y sind Kinder ihrer Zeit. Es muss alles schnell gehen. Lieber heute als morgen lautet die rastlose Devise. Wer länger als fünf Jahre beim gleichen Arbeitgeber bleibt, gilt als Langweiler.

Wie findet diese Generation noch zur Ruhe? Und wo hat die Pflege der persönlichen Gottesbeziehung ihren Platz? Ich erlebe immer wieder, dass Gott mich in hektischen Zeiten zu sich ruft. Nicht selten fühle ich mich dadurch zusätzlich gestresst, weil ich dem Alltags-Rhythmus auch ohne Zeiten der Stille nachhinke. Habe ich Gott aber jene Zeit eingeräumt, die er verdient, kommt mir das immer zugute. Sowohl Tempo als auch Druck am Arbeitsplatz und im Privatleben werden sich in Zukunft nicht verringern. Wie werden künftige Generationen damit umgehen? Wie werden sie ihre Prioritäten setzen? So oder so gilt: Gott war noch nie an fixe (Arbeits)Strukturen gebunden. Er lässt sich von überall in einen «Conference Call» einbeziehen. Egal zu welcher Generation wir gehören: Es ist an uns, ihm seinen Platz in unserem Kalender zu gewähren. ■



Simon Bucher ist Senior Projektleiter bei der Marketing Agentur «Fontijn/Enderli». Er ist verheiratet und lebt in Bern.

✉ simonbucher87@gmail.com

Gemeinsam und selbständig arbeiten

Interview: Dorothea Gebauer | **Coworking Space: So nennen sich Arbeitsorte, bei denen das Arbeitsumfeld zur freien Verfügung gestellt wird. Kreative sind eingeladen, Projekte umzusetzen und einander gegenseitig zu inspirieren. Das ist auch das Umfeld des Wirtschaftsinformatikers, selbständigen Unternehmers und Querdenkers Marco Jakob.**

Magazin INSIST: Marco, arbeitest du gern?

Marco Jakob: «Ja! Für mich ist es etwas vom Schönsten, kreative Lösungen zu suchen für Probleme und Bedürfnisse in dieser Welt. Meine Berufung ist es zu arbeiten. Das habe ich neu entdeckt. Nicht als Mittel zum Zweck, nicht, um viel Geld zu machen. Meine Berufung ist auch nicht, möglichst viel zu arbeiten. Aber auf jeden Fall zu arbeiten! Ich arbeite gerne viel. Das sind zuweilen 140%, mit fließenden Übergängen zwischen Arbeit und Freizeit. Ich unterscheide nicht mehr zwischen Work und Life. Ich lebe die ganze Zeit.

Ist jemand wie du in deiner Rolle nicht sehr privilegiert?

Das bin ich. In der Schweiz habe ich die Möglichkeit, mein Arbeitsleben frei zu gestalten. Am Ende ist es eine Frage des Weltbildes. Bin ich gezwungen, einem langweiligen Job nachzugehen? Ich lasse nicht gelten, wenn Leute es gar nicht erst versuchen, ihr Arbeitsleben aktiver zu gestalten. Hätten wir den Mut, die Ausreden zur Seite zu schieben, würden mehr Leute entdecken, dass auch sie einen erstaunlich grossen Gestaltungsfreiraum haben. Viele verlegen das schöne Leben auf später, auf Wochenenden, Ferien oder schliesslich in die Pensionierung. Die Frage bleibt: Wie lässt es sich proaktiv, schöpferisch sein? Alleine lässt sich das nicht bewerkstelligen.

... und da ist Coworking eine Antwort?

Coworking ist bereichernd. Das Miteinander schafft unerwartete Verflechtungen, die nachhaltig Früchte tragen. Ein Ort, wo man einander ermutigt, nicht zu warten, bis alles perfekt ist. Ein Ort, wo man einander Sicherheit gibt, wenn etwas nicht funktioniert. Denn vieles funktioniert eben nicht. Aber manchmal funktioniert es auch. Dann erlebt man, dass Arbeit echt schön ist, dass man etwas bewirken, formen kann. Dann hat einer so viele Aufträge, dass er anderen davon abgeben kann.

Genauer: Wer ist das Effinger?

Wir sind eine innovative, kreative Community mit einem gemeinsamen Coworking Space und einer Kaffeebar in Bern. Wir sind eine Heimat für Jungunternehmer, Kreative und an-



Marco Jakob (1983) ist Mitgründer der Effinger - Kaffeebar & Coworking Space in Bern (2014 - 2018). Er ist selbständig tätig als Berater und Mitumsetzer im Bereich neuer Bildungsformen, Aufbau von Communities, IT, Kommunikation, generell zur Frage «Wie man ein Projekt oder eine Firma startet» und in der gemeinsamständigen Softwareentwicklung, etwa bei Tools für Communities wie www.kurtli.com

dere Weltveränderer, die einander helfen, ihre Ideen in Firmen, Innovationen und sozialen Aktionen umzusetzen. Unsere Community besteht aktuell aus über 100 Mitgliedern. Alle Community Member engagieren sich in unterschiedlichen und selbst gewählten Formen, so dass das Zusammenspiel funktioniert. Die Community ist als Verein organisiert und nicht gewinnorientiert. Bei uns gibt es keine Hierarchien. Wir sind überzeugt, dass es in der Arbeitswelt neue Organisationsformen braucht. Im Moment sind wir 26 Jungunternehmerinnen und -unternehmer, die entweder einen Voll- oder Teilzeit-Arbeitsplatz im Effinger haben und verantwortlich sind für den Betrieb vor Ort.

Welche Rolle spielt Geld bei euch?

Es hat nur einen Zweck: Geld ist ein Investment für weitere Lösungen, nicht zum Behalten. Häufig wird die Welt der Wirtschaft kritisiert. Nun, dann lasst es uns besser zu machen, anstatt einfach das Feld den bisherigen Akteuren zu überlassen.

Brauchen wir eine neue Theorie des Scheiterns?

Theorien liefern Ausreden, um nichts machen zu müssen. Innovation heisst jedoch: Werdet wie die Kinder! Probiert etwas, fällt hin, auch wenn es weh tut. Der grosse Misserfolg ist der, etwas nicht versucht zu haben. Wenn man Erfolg hat, ist die nächste Aufgabe die, Raum zu schaffen für andere, damit auch sie mehr Handlungsspielraum haben.

Eine Zusammenfassung der Coworking Szene in der Schweiz findet sich hier: www.handelszeitung.ch/digital-switzerland/blick-ins-buro-so-arbeiten-schweizer-im-coworking

Zum vertieften Lesen: Frederic Laloux und Etienne Appert, Reinventing Organizations visuell

www.effinger.ch hat Kontakt zu oder begleitet Coworking Spaces in Thun, Luzern, Basel, Aarau und Zürich.

Ausbildungen:

Coach EASC September 2018
Mastercoach EASC September 2018
Supervisor/-in EASC September 2018

4progress GmbH
Oristatstr. 58 | 4410 Liestal | Tel. +41 (0)79 640 93 23 | mail@4progress.ch | www.4progress.ch



Theologie studieren

www.sthbasel.ch

bibelerorientiert

universitär

für Kirche und Gemeinde

Studiengänge

- Bachelor of Theology
- Master of Theology
- Doktor theol.
- Zweijähriges Quer-einsteigerprogramm



Schnupperstudientag
6. April 2019
www.sthbasel.ch/Schnupperstudientag



Religion – raus aus der Öffentlichkeit Ist Glaube reine Privatsache?

FR, 15. März 2019 | 09:15 – 16:00 | Kollegium Gambach, Fribourg



Prof. Heiner Bielefeldt
ehem. UN-Sonderbotschafter
für Religionsfreiheit



Gerhard Pfister
Nationalrat und
Parteipräsident CVP



Marianne Streiff
Nationalrätin und
Parteipräsidentin EVP



Eric Nussbaumer
Nationalrat SP

Blockchain – The Next Big Thing

Die digitale Währung Bitcoin ist in aller Leute Munde. Während Bitcoin bisher fast ausschliesslich Spekulationsobjekt ist, dürfte die dahinterstehende Technologie «Blockchain» unsere Welt verändern.



Bis heute ist es ein Abenteuer, Geld über Grenzen hinweg zu überweisen. Dazu im Folgenden zwei reale Beispiele.

Überweisungen in der Alten Welt

- Eine kanadische Organisation will einer Privatperson in der Schweiz Geld überweisen. Die kanadische Hausbank ist mit einer solchen Zahlung überfordert, es muss auf einen Überweisungsdienst zurückgegriffen werden. Dies funktioniert zunächst nicht, weil Transfers von einer juristischen Person auf ein Privatkonto nicht möglich sind. Nach unzähligen Versuchen klappt die Überweisung nach Abzug einer happigen Gebühr.
- Geld soll per Überweisungsdienst nach Mali geschickt werden. Dies ist nach mehrjähriger Erfahrung kein Problem mehr, falls man am Schalter von Western Union vorbeigeht; die Gebühren sind aber horrend hoch, in der Regel über 10%.

In beiden Fällen krankt das System der Überweisungen an alten, schwerfälligen Strukturen¹. Die hohen Kosten entstehen, weil es eine zentrale Institution braucht, welche auf beiden Seiten Vertrauen geniesst und Eigentumsrechte sichert, und dies muss meist teuer bezahlt werden.

¹ Das grösste System für internationalen Zahlungsverkehr, SWIFT, stammt aus dem Jahr 1972.

Brave New World?

Kann man das Vertrauens- und Eigentumsproblem beim Zahlungsverkehr und ganz generell bei Interaktionen zwischen Menschen auch anders lösen?

Genau da setzt die Blockchain-Technologie an: Datenblöcke (Transaktionen, Verträge, Eigentumsnachweise) werden an alle Mitglieder eines Netzwerks verschickt und x-fach gespeichert, bevor sie dann zu Ketten verbunden werden (chains), welche nicht mehr manipuliert werden können. So werden Daten transparent, sicher und vor allem dezentral gespeichert und übertragen. Als Sicherheit fungiert nicht mehr eine zentrale Stelle, welche oft ein Nadelöhr darstellt, sondern das gesamte Netzwerk von Teilnehmern. Blockchains sind wie ein offenes Buch, in welches alle Einblick haben und hineinschreiben, aber Inhalte nicht mehr löschen oder abändern können². Dies könnte ein verblüffend günstiger und effektiver Weg sein, Betrug, Fälschungen und Manipulation zu verunmöglichen. Zahlungen erfolgen direkt zwischen zwei Parteien, sozusagen mit unzähligen Zeugen. Eigentumsrechte können viel einfacher garantiert werden. Gerade dieser Aspekt könnte in armen Ländern revolutionär wirken. Häufig sind dort Menschen in Armut

² Eine Umschreibung des französischen Mathematikers Jean-Paul Delahaye

gefangen, weil sie keine Chance haben, formell und abgesichert zu (Grund)Eigentum zu kommen³.

Zur Veranschaulichung des enormen Potenzials einige aktuelle Pilotprojekte⁴. Mittels «Blockchain» wird gegenwärtig in Ghana das Grundbuch neu erfasst, um Rechtssicherheit zu ermöglichen und vor allem Korruption zu unterbinden. Dank «Blockchain» können schon heute Transaktionen den weltweiten Geldtransfer radikal verbilligen. Versicherungsverträge können mit Hilfe von «Blockchain» «smart» werden: Beispielsweise wird eine Annullationsversicherung automatisch ausbezahlt, wenn ein Flug ausfällt. Die Blockchain-Technologie könnte auch die Rückverfolgbarkeit von Medikamenten verbessern, was die Bekämpfung von Fälschungen stark vereinfachen würde.

Alles «Déjà Vu»

Viele Fragen rund um «Blockchain» sind noch ungeklärt, beispielsweise der horrende Stromverbrauch beim «Schürfen» von Tokens (Geldeinheiten) oder der Missbrauch für illegale Machenschaften. Die Entwicklung wird kaum ohne Rückschläge vonstattengehen. Aber man fühlt sich unweigerlich an die frühen 90er Jahre erinnert, als erste Artikel über die weltweite Vernetzung von Computern die Runde machten, und man ahnte: Hier bahnt sich etwas Neues an.



Lukas Stücklin ist Theologe und Mitgründer von Invethos AG

✉ lukas.stuecklin@invethos.ch
 🌐 www.invethos.ch

³ Siehe Hernando de Soto, The Mystery of Capital; Landbesitz kann in vielen Ländern nicht durchgesetzt werden, weil kein zentrales und zuverlässiges Grundbuchwesen besteht.

⁴ Beispiele von Swissquote Bank

Autoritative Erziehung als gemeinsame Arbeit von Eltern und Lehrpersonen

Jede Erziehung verfolgt Absichten. Sie ist der Versuch der älteren Generation, auf die jüngere Einfluss zu nehmen und zwar im Rahmen gewisser Lebensvorstellungen und Erziehungsnormen. Damit wird klar, dass auch Lehrerinnen und Lehrer immer erzieherisch tätig sind. In der Schule geht es nicht bloss um das Lernen von Kenntnissen und Fertigkeiten, sondern eben auch um den Erwerb von Werteinstellungen und Haltungen. Familie und Schule teilen sich diese Erziehungsaufgabe.



Um diese Aufgabe und andere Fragen der Zusammenarbeit zu klären, wird heute von verschiedenen Autorinnen und Autoren vorgeschlagen, eine Bildungs- und Erziehungspartnerschaft anzustreben¹. Eine solche Kooperation beinhaltet etwa den regelmässigen Austausch von Erfahrungen über den Bildungsstand der Kinder, die Unterstützung in familiären Erziehungsfragen oder die Erweiterung der Mitbestimmungsmöglichkeiten der Eltern.

Eine wertschätzende Zusammenarbeit finden

Von Seiten der Lehrpersonen sollte das hier gemeinte Arbeitsbündnis als Beziehungspraxis gelebt werden, bei der eine wertschätzende Grundhaltung den Eltern gegenüber im Zentrum steht. Eine meiner zentralen Aussagen in der Ausbildung angehender Sekundarlehrpersonen ist: «Denken Sie bitte daran, dass die Eltern nicht die Feinde der Lehrerinnen und Lehrer sind. Gehen Sie davon aus, dass sie dasselbe wollen wie Sie: nämlich das Beste für ihre Kinder.» Eltern sollten deshalb als Experten für ihre Kinder ernst genommen werden.

¹ vgl. z.B. Sacher, Werner (2014), Elternarbeit als Erziehungs- und Bildungspartnerschaft, Grundlagen und Gestaltungsvorschläge für alle Schularten, 2., vollständig überarbeitete Auflage, Klinkhardt, Bad Heilbrunn

Gemeinsame Vorstellungen entwickeln

Zur Erziehungs- und Bildungspartnerschaft gehört eine gemeinsame Idee von guter Erziehung. Es gibt Untersuchungen², die darauf hinweisen, dass der sogenannte «autoritative Erziehungsstil»³ bei Kindern und Jugendlichen zu einer Reihe wünschenswerter Eigenschaften führt. Je mehr dieser Stil nicht nur im Elternhaus sondern auch von den Lehrpersonen in der Schule gelebt wird, desto stärker wird die positive Weiterentwicklung der Heranwachsenden begünstigt.

Der autoritative Erziehungsstil ist hilfreich

Der autoritative Erziehungsstil hat drei Merkmale:

WERTSCHÄTZUNG

Sie äussert sich etwa darin, dass Eltern und Lehrpersonen Kinder und Jugendliche in allen Situationen respektvoll behandeln und ihre Einmaligkeit anerkennen. Aber auch darin, dass sie bei Unternehmungen oder in der Arbeit mit Kindern Freude zeigen.

FORDERN UND GRENZEN SETZEN

Dieses Verhalten äussert sich etwa so, dass Eltern und Lehrpersonen Kindern und Jugendlichen etwas zutrauen, Konflikte nicht scheuen und diese konstruktiv austragen. Aber auch, dass sie gegenüber den Heranwachsenden

ihre Meinung überzeugend vertreten, Grenzen setzen und auf die Einhaltung dieser Grenzen bestehen.

GEWÄHRUNG VON EIGENSTÄNDIGKEIT

Diese äussert sich so, dass Eltern und Lehrpersonen etwa die kindlichen Bedürfnisse ernst nehmen, dass sie kompromissbereit sind und die kindliche Selbstverantwortlichkeit stärken, indem sie den Kindern viele eigene Entscheidungen und Erfahrungen ermöglichen.

Erziehung ist Arbeit

Das bedeutet Arbeit auf beiden Seiten. Wenn aber Kinder und Jugendliche diesen autoritativen Erziehungsstil bei ihren Eltern und ihren Lehrerinnen und Lehrern immer wieder wahrnehmen⁴, werden sie die bereits angetönten wünschenswerten Eigenschaften besser erlernen: Leistungsbereitschaft, schulische Kompetenz, Selbstvertrauen, Eigenständigkeit, psychosoziale Reife, Selbststeuerung, Widerstandskraft gegenüber sozial unerwünschtem Verhalten und moralisches Urteilsvermögen. ■



Beat Urs Spirgi ist Pädagoge und Dozent für Erziehungs- und Sozialwissenschaften an der Pädagogischen Hochschule Bern.

✉ b.spirgi@bluewin.ch

² vgl. z.B. Schneewind, Klaus (o.J.), Freiheit in Grenzen, Begründung eines integrativen Medienkonzeptes zur Stärkung elterlicher Erziehungskompetenz; online verfügbar unter: http://www.achim-schad.de/mediapool/86/864596/data/F-i-G_Medienkonzept.pdf
³ nicht zu verwechseln mit dem «autoritären» Erziehungsstil

⁴ Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, Freiheit in Grenzen, Praktische Erziehungstipps für Eltern von Kindern im Vorschulalter, München, 2018

Arbeit gibt Menschen Würde

Heute Morgen sehe ich, dass Heinz*, ein Angestellter in einem geschützten Arbeitsverhältnis, nach längerer Absenz wieder in unserem Sekretariat arbeitet. Ich begrüsse ihn und frage nach, wie es ihm geht. Er antwortet kurz «besser», wirkt dabei aber bedrückt.

Auf Nachfrage stellt sich heraus, was ihn frustriert: Er kann seine schweren Depressionen nicht kontrollieren. Heinz beschreibt, was er dabei durchlebt und entschuldigt sich für seine Fehlzeiten. Die Arbeit, wie er sie früher geleistet hat, hat ihn krank gemacht. Wie viele andere sah er sich einem grossen Leistungs- und Erfolgsdruck und immer weiter steigenden Anforderungen gegenüber, denen er irgendwann nicht mehr genügen konnte.

Die Arbeit neu definieren

Ich finde es wichtig, dass wir als Unternehmen und Gesellschaft neu definieren, welche Rolle die Arbeit in unserem Leben spielen soll. Denn der Preis, den Arbeitnehmer für das Arbeiten heute bezahlen, erscheint mir teilweise zu hoch.

Heinz erklärt mir, dass er nach all den Jahren die Hoffnung aufgegeben habe, seine Depressionen je wieder in den Griff zu bekommen. Ich bedanke mich für seinen Einsatz. Wir seien froh, dass er bei uns arbeitet. Und ich versichere ihm, dass wir die Hoffnung nicht verloren haben und für ihn beten. Langsam kehrt die Erleichterung in sein Gesicht zurück, und er erklärt mir, wie wichtig die heutige Arbeitsstelle für ihn ist. Sie gibt ihm Stabilität. Er hat neue Beziehungen gefunden, die bis zu gemeinsamen privaten Unternehmungen gehen. Und das Verständnis seiner Vorgesetzten für seine Krankheit ist für ihn äusserst wichtig. Eine Arbeit im richtigen Masse gibt ihm heute Halt – und Würde.

Ohne Arbeit

Als Mitarbeiter einer christlichen Sozialunternehmung begegne ich täglich Menschen, die den Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht mehr genügen und die aufgrund gesundheitlicher, sozialer, psychischer oder sprachlicher

Einschränkungen – oder fehlender fachlicher Qualifikation – keine Arbeit finden. Viele würden gerne arbeiten, sie können bzw. dürfen es aber nicht. Als Menschen sind wir von Gott beauftragt, diese Erde «zu bebauen und zu bewahren¹». Wir sind dazu geschaffen, etwas zu unternehmen und die Welt zu gestalten. Arbeit im Sinne von beruflicher Tätigkeit ist ein wichtiger Teil davon. Zu uns kommen jeden Tag Menschen, denen genau dies fehlt – und damit ein Stück ihrer Würde.

Selber anpacken

Vor zwei Wochen war ich zu einem Erntedankfest des christlichen Vereins «Hand & Herz» in der Freien Evangelischen Gemeinde (FEG) Kleindöttingen eingeladen. Dieser Verein wurde vor sechs Jahren mit dem Abgeben von Lebensmitteln gestartet. In den vielen diakonischen Angeboten, die seither entstanden sind, arbeiten mittlerweile rund 30 Freiwillige mit. Ein Teil dieser Freiwilligen sind Migranten, die früher als Bezüger zur Lebensmittelabgabe gekommen sind. Heute machen sie Kisten mit Lieferungen des Projektes «Tischlein deck dich» bereit und sortieren dabei Gemüse, Joghurt und Konserven. Sie bedienen die Bezüger mit einem Strahlen im Gesicht. Sie tun dies freiwillig, die Tätigkeit gibt ihnen Sinn – und Würde.

Der Apostel Petrus fordert uns auf: «Dient einander als gute Verwalter, jeder mit der Gabe, die er empfangen hat².» Für mich bedeutet das, meine eigenen Fähigkeiten zu kennen und sie zu Gottes Ehre einzusetzen. Ich habe das Vorrecht, dass Arbeit für mich eine Berufung ist, bei der ich meine Gaben voll einbringen kann und dabei erst noch eine grosse Sinnhaftigkeit empfinde. Gleichzeitig versuche ich, die



Arbeiten gibt den Menschen Hoffnung und Würde.

Ressourcen anderer zu erkennen und ihnen ihr Potenzial aufzuzeigen.

Heinz macht einen tollen Job bei uns, wenn er da ist. Er hat Fähigkeiten, die gebraucht werden. Die ehemaligen Flüchtlinge, die sich bei «Hand & Herz» engagieren, wollen keine Opfer oder Bedürftige sein, sondern mit ihren Ressourcen einen Beitrag leisten. Toll, dass «Hand & Herz» und viele andere diakonische Initiativen dies erkannt haben und Menschen eine Arbeits- oder Beschäftigungsmöglichkeit anbieten. Sie geben diesen Menschen Hoffnung – und Würde. ■

*Name aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes geändert



Philipp Schön ist Leiter Unternehmensentwicklung der Sozialunternehmung Stiftung Wendepunkt und Geschäftsführer der SOVA Social Value GmbH. Er lebt mit seiner Frau und seinen drei Töchtern in Reinach AG.

✉ philipp.schoen@wende.ch

¹ 1 Mose 2,15

² 1 Petr 4,10

Wenn Migranten kein Gesicht mehr haben

«Ich bin ein Niemand», ging es mir durch den Kopf. Beim Spaziergang durch die Winterthurer Altstadt war mir kein Bekannter begegnet, niemand hatte mich gegrüsst. Ein paar Wochen zuvor waren wir nach einem vierzehnjährigen Einsatz in Guinea (Westafrika) in die Schweiz zurückgekehrt. Dort war ich als der weisse Pastor stadtbekannt gewesen, auf der Strasse sprachen mich viele Menschen an. Kurz: Ich war ein Jemand.



Das ist vor einigen Jahren geschehen. Die Migration zurück aus Afrika führte uns in ein Umfeld, das wir von früher her gut kannten. Wir beherrschten die Sprache und kamen mit dem Alltag relativ rasch wieder zurecht. Und doch ergriff mich seither öfters das Gefühl, nicht dazu zu gehören. Im Vergleich zu unserer Zeit in Guinea hatte ich im Schweizer Umfeld kein «Gesicht».

Migration löst Scham aus

Menschen, die aus gemeinschaftlichen Kulturen stammen und neu in die Schweiz einwandern, erleben intensiv, dass sie ihr Beziehungsnetz und ihren Platz verloren haben. Sie spüren, dass sie nicht zur Gemeinschaft gehören. Das Gefühl, ausgeschlossen zu sein, löst Scham aus.

Das ist typisch. Viele Migrationserfahrungen haben etwas Beschämendes an sich. Ein eritreischer Flüchtling, der in Italien wegen der winterlichen Kälte auf Abluftkanälen übernachtete, schrieb: «Ich will nicht gesehen werden, sondern mich verstecken und in Luft auflösen, so sehr schäme ich mich. Was soll ich meiner Mutter sagen, wenn ich das nächste Mal anrufe? ... Gegen bodenlose Scham hilft kein Gebet!»

Viele Flüchtlinge können kaum von ihrer Reise erzählen. Traumatische Er-

lebnisse wie Misshandlungen, Vergewaltigungen und Ohnmacht beschämen sie zu sehr. Aber auch die Situation als Asylsuchende im Gastland trägt zur Scham bei. Mangelnde Sprachkenntnisse und Arbeitslosigkeit zeigen ihnen immer wieder, dass sie den Anforderungen nicht genügen.

Persönliche Wertschätzung geben

Kürzlich begleiteten meine Frau und ich einen jungen Ghanaer in eine internationale christliche Gemeinde, damit er mit dem Pastor die Ablehnung seines Asylgesuchs besprechen konnte. Die beiden wechselten sofort in eine afrikanische Sprache. Ich dachte, dass sie aus demselben Volk kamen. Aber der Pastor erklärte mir auf Englisch, das sei nicht der Fall, sondern er beherrsche drei ghanaische Sprachen, darunter die des jungen Mannes. Als ich meine Bewunderung für seine Sprachkenntnisse ausdrückte, gestand er mir, dass er nur mit Deutsch nicht zurechtkomme. Erst als er meine Wertschätzung spürte, konnte er diese Schwäche zugeben.

Es gibt aber auch eine andere Sichtweise: Jeder Migrant und jede Migrantin ist eine Fachperson. Ihre Kenntnisse des Herkunftslandes, der Kultur und ihre Erfahrungen sind einmalig. Wenn sie dieses Wissen konstruktiv zur Geltung bringen können – was im Schweizer Umfeld selten automatisch geschieht – ist das für sie sehr wertschätzend. Ehre ist das beste Gegenmittel zur Scham.

Sichtbare Anerkennung vermitteln

Migranten aus Kollektivkulturen werden bei uns besser Fuss fassen, wenn sie nicht nur einzelne Kontakte haben,

sondern auch in gemischte Gruppen zusammen mit Schweizern hineinflinden. Auf dem Fussballplatz gelingt das immer wieder. Aber nicht alle Migranten spielen Fussball. Was können christliche Gruppen und Gemeinden tun?

Ein Afrikaner, der seit einer Weile in die Gemeinde kommt, zu der ich gehöre, stellte mir seine dreizehnjährige Tochter vor. Er fragte, ob sie nicht in einer der Worshipbands mitsingen könne. Mir war klar: Vorne auf der Bühne würde die Begabung des Mädchens sichtbar und alle würden sehen, dass sie und ihre Familie zur Gemeinde gehören. Leider konnte ich sie an keine Band vermitteln, weil sie deutlich zu jung war. Welche andere Aktivität könnte die Gemeinde dem Mädchen und seinen Eltern anbieten, bei der sie wahrgenommen werden und Anerkennung erfahren würden?

Als Jesus gefragt wurde, wer der Nächste sei, den wir lieben sollen, erwähnte er einen Fremden – einen Samariter. Fremde lieben bedeutet, ihnen wieder ein Gesicht zu geben, ihnen echte Wertschätzung entgegenzubringen und dafür zu sorgen, dass sie in ihrem Umfeld beachtet werden. Das ist Ausdruck der Liebe, zu der Gott uns auffordert². ■



Johannes Müller leitet African Link, einen Dienst mit afrikanischen Pastoren und ihren Gemeinden in der Schweiz. Er gehört zum Kernteam der SEA-Arbeitsgemeinschaft interkulturell, zum Leitungsteam von «MEOS Interkulturelle Dienste» und ist an verschiedenen interkulturellen Ausbildungen beteiligt.

✉ johannes.mueller@africanlink.ch

¹ Zekarias Kebraeb, Hoffnung im Herzen, Freiheit im Sinn, Vier Jahre auf der Flucht nach Deutschland, Bastei Lübbe, S. 234

² Für mehr Tipps zum Thema, siehe: Lienhard, Ruth. «Ehre, Scham und Harmonie: Interkulturelle Kontakte und ihre Herausforderungen.» VTR, 2016, 107 S. (erhältlich bei info@meos.ch).

Von irischen Heiligen lernen

(HPS) Europa wurde bekanntlich in einer zweiten Welle von irischen Mönchen zum christlichen Glauben zurückgeführt. Die keltisch-christliche Spiritualität, die sie von der grünen Insel mitbrachten, tut unseren heutigen so verkopften und entmutigten christlichen Kirchen gut. Es lohnt sich deshalb, die taktgebenden drei irischen Nationalheiligen Patrick, Brigid und Columba – den Abt von Iona – näher kennenzulernen. Und damit u.a. auch das Modell des verbindlichen Lebens in Klöstern – fern der hierarchischen römischen Kirche.

Der Autor fügt den drei Biografien ab und zu auch Quellentexte bei, sei es ein irisches Gedicht, Auszüge von Kloster-Regeln und sogar Ausschnitte aus den Verhandlungen auf der Synode von Whitby im Jahr 664, die mit dem (vorgesobenen) Streit über das richtige Osterdatum zwischen der irischen und der römischen Kirche den Untergang der keltisch-christlichen Spiritualität einläutete. Ihre Wiederentdeckung in den letzten 20 Jahren zeigt, dass unsere «neuheidnische» Zeit die Impulse der drei irischen Heiligen auch heute noch brauchen kann.

Bialas, Volker. **«Die Heiligen von Irland. Zu den Anfängen der irischen Kirche.»** Sankt Ottilien, 2017, eos-Verlag. Paperback, 321 Seiten, CHF 38.90, ISBN 978-3-8306-7844-1



Hoffnung statt Angst verbreiten

(HPS) Andreas Walker ist bekannt geworden durch das Initiieren des «Hoffnungsbarometers» als Antwort auf den allseits bekannten «Sorgenbarometer», der alljährlich von einer Schweizer Bank erhoben wird. Der Hoffnungsbarometer hat unterdessen Kreise bis in die benachbarten Länder gezogen und wird nun von Andreas M. Krafft weitergeführt. Im vorliegenden Buch der beiden Autoren erhält dieser Hoffnungsansatz einen wissenschaftlichen Boden. Er knüpft bei der «Positiven Psychologie an», die den Blick nicht auf die Mängel richtet, sondern nach dem «guten Leben» fragt. Dazu kommen theologische und philosophische Erwägungen zum Thema «Hoffnung». Die Autoren vergleichen das antike Verständnis mit der christlichen Auffassung von Hoffnung und mit heutigen Philosophien, die oft von Hoffnungslosigkeit geprägt sind. Von daher zeigen sie dann in verschiedenen Anwendungen, wie eine «Psychologie der Hoffnung» aussehen könnte und fassen dabei auch die Ergebnisse des Hoffnungsbarometers der letzten Jahre zusammen. Hoffnungsvolle Werte sollten sich laut den Autoren aber nicht in privaten Träumen erschöpfen, sondern «von innen her, aus den ehelichen Paarbeziehungen und Familien nach aussen in die Gesellschaft getragen werden» (S. 264). Nur so könne das, was u.a. auch spirituell erhofft wird, in einem «Tugendkreis der Hoffnung» gesellschaftlich Fuss fassen.

Krafft Andreas M. und Walker Andreas M. **«Positive Psychologie der Hoffnung. Grundlagen aus Psychologie, Philosophie, Theologie und Ergebnisse aktueller Forschung.»** Berlin, 2018, Springer-Verlag. Gebunden, 280 Seiten, CHF 37.90, ISBN 978-3-662-56200-0



Die digitale Falle

(HPS) Die Digitalisierung bietet bekanntlich nicht nur neue Möglichkeiten, sie schafft auch neue Risiken. Diese Risiken stellt die Journalistin Alexandra Borchardt gekonnt dar; gleichzeitig zeigt sie auch Auswege aus der digitalen Falle. Wichtig ist aus ihrer Sicht, dass wir die Digitalisierung verstehen: etwa die Vernetzung der Wirtschaft mit dem digitalen Netz (Industrie 4.0) und die damit verbundene totale Kommunikation; die Tendenz zur Individualisierung u.a. durch die sozialen Netzwerke, die uns gleichzeitig zu Tätern und Opfern machen; die Verkürzung des Abstandes zwischen Wunsch und Erfüllung; die Vorspiegelung von persönlicher Macht; die Ökonomisierung des Lebens und schliesslich der Verlust des inneren Orientierungssinnes durch Suchmaschinen. Von Algorithmen gesteuerte Prozesse bestimmen laut der Autorin unser Leben, falls wir das wollen. Sie geben Konzernen und Regierungen (zu) viel Macht. Es fehle ihnen das qualitative werteorientierte Denken, weil sie sich an Mustern u.a. der Stärke orientieren. Damit bestehe die Gefahr, dass die Schwachen verlieren. «Wer (aber) die Welt verändern will, muss Muster durchbrechen (S. 47).» Darin ist der Autorin auch aus christlicher Sicht zuzustimmen. Das kurze letzte Kapitel widmet sie der «Frei-

heit in der digitalen Welt». Dieser Lebensstil sei «das Gegenteil von bedürftig sein» im Sinne des Konsumismus. «Wer frei ist, kann seine Impulse hinterfragen, entscheiden und zuweilen auch Nein sagen (S. 227).» Persönliche Fürsorge-Arbeit müsse stärker gewichtet und das «Diktat der Effizienz» durchbrochen werden: «Als Mensch frei sein heisst: abweichen können von vorgezeichneten Pfaden, sich Auszeiten und Reflexion gönnen, Langeweile aushalten und Müsiggang üben, im Überschwang der Ideen Zeit und Raum vergessen (S. 240).» Es sei höchste Zeit, dass wir als «Mensch 4.0» erwachsen werden und uns unsere Freiheiten bewusst selber nehmen. Fazit: Tun wir es – und schliessen wir uns dabei mit andern zusammen!

Borchardt Alexandra. **«Mensch 4.0. Frei bleiben in einer digitalen Welt.»** München, 2018, Gütersloher Verlagshaus. Gebunden, 256 Seiten, CHF 32.90, ISBN 978-3-579-08692-7



Zum Gottesdienst trägt jeder etwas bei

Paulus beschreibt den neutestamentlichen Gottesdienst so: «Wenn ihr zusammenkommt, dann hat jeder einen Beitrag¹.» Ich träume davon, dass dann und wann – nicht immer – dieser Vers unsere Gottesdienste prägen könnte. Ja, ich schätze liturgische und andere Formen durchaus auch. Aber ich träume immer wieder davon, dass wir zusammen Gottesdienste wie die Korinther feiern könnten.



Wenn wir in unseren Zusammenkünften zuerst fragen «Was bringt es mir?», dann fördern wir jene Entwicklung, die ich als «stille Entmündigung der Gläubenden durch Professionalität» umschreiben würde.

Macher und Zuhörer

Wenn uns nicht mehr die Frage nach unserm eigenen Beitrag leitet, zerfällt die Versammlung rasch in die Gruppe der Macher und jene der Konsumenten. Zwar ist die Musik dann höchst professionell, die Leitung charmant, eloquent und witzig, die Vorbeter sind voll des Geistes und mit einer wunderbaren Sprache begabt. Und doch steigt in mir dann die leise Frage auf: «Was habe ich hier als gewöhnlicher Jesusnachfolger noch zu bieten?»

Aber die Frage erübrigt sich ja, denn es gibt weder ein offenes Mikrofon noch eine Zeit der Stille, in der die «Gemeinde» auf Gottes Einflüster-

ungen hören könnte. Dementsprechend gibt es dann auch keinen Raum, um diese Eindrücke zur Prüfung vorzulegen. Anbetung bedeutet oft nur noch, dass eine Band 30 Minuten lang Lieder spielt, und das meist so laut, dass ich meinen eigenen Gesang gar nicht mehr hören kann.

Übungsräume für die Gemeinschaft der Heiligen schaffen

Ich weiss diese «Super-Gottesdienste» durchaus zu schätzen. Mir geht es nicht um ein Entweder-Oder. Ich stelle einfach fest, dass in vielen Gemeinden die Chance zum allgemeinen Priestertum im Gottesdienst zu wenig wahrgenommen wird. Zwar teile auch ich die Vermutung, dass man den durchschnittlichen Schweizer zuerst über den Konsum und nicht die Partizipation ansprechen muss und von daher bewusst auch «besucherorientierte» Zusammenkünfte anbieten sollte. Nur stellt sich mir dann die Frage, wo der Übungsraum für die Gemeinschaft der Heiligen bleibt. Besteht nicht die Gefahr, dass sie zur Gemeinschaft von entmündigten «Konsumisten» verkommen, wenn alles professionalisiert oder monopolisiert wird?

Im 1. Korintherbrief 14,26 sagt Paulus etwas anderes: «Wenn ihr euch versammelt, dann hat jeder einen Beitrag.» Wenn uns die Mündigkeit der Gläubenden ein Anliegen ist, dann müssen wir diese Aussage ernst nehmen. Wir müssen es wagen, dem Professionalisierungsdruck zu widerstehen und mutig auch Halbfertiges zulassen. In unseren Zusammenkünften sollte es wieder vermehrt Raum zum Einüben der von Paulus in der Folge erwähnten Elemente geben: Sprachengebet, Auslegung des

Sprachengebets, Lehre, Offenbarung und das freie Singen von Psalmen.

Wenn nur die Spezialisten Raum für Beiträge erhalten, dann führt das zwar zu wunderbar moderierten Gottesdiensten, etwas ganz Entscheidendes wird aber verdrängt. Das allgemeine Priestertum beginnt in der Ehe- und Familiengemeinschaft und weitet sich aus über den Hauskreis bis zum grossen Gottesdienst. Wenn wir diese Übungsräume ernst nehmen, dürfen wir erwarten, dass unsere Eingebungen an Reife zunehmen, dass die Gottesdienst-Besucher allmählich der Konsumhaltung entwachsen und mehr und mehr wieder offen werden für die spontanen Einflüsterungen des Heiligen Geistes. Dazu müssen wir aber selber wieder lernen, unsere Zusammenkünfte in einer andern Haltung zu besuchen, nämlich mit der Frage: «Was kann ich beitragen?»

Mein Aufruf an die Leitenden lautet deshalb: «Wagt es, Fehler zuzulassen und schafft im Gottesdienst Raum für das stille Hören auf den Heiligen Geist.» Und dann sollen jene, welchen der Geist etwas eingegeben hat, in aller Demut und Bescheidenheit auch mutig vorgehen. Vielleicht werden unsere Zusammenkünfte dann nicht mehr so stromlinienförmig ablaufen, vielleicht wird Unvorhergesehenes geschehen. Dafür werden wir aber wieder vermehrt das Reden des Geistes erfahren können. Und das wird uns mehr sättigen, als all das gut gemeinte «Selbstgemachte». ■



Felix Ruther ist freier Mitarbeiter bei den Vereinigten Bibelgruppen VBG und Mitbegründer des Instituts INSIST.

✉ felixruther@bluewin.ch

¹ 1 Kor 14,26

Neue Chefredaktorin: Daniela Baumann

(MJo) Mit dem Übergang der Herausgeberschaft vom Institut INSIST zur Schweizerischen Evangelischen Allianz SEA geht auch eine personelle Veränderung in der Redaktion des Magazins einher: Das Magazin INSIST wird ab 2019 von der Leiterin Kommunikation und Medien der SEA, Daniela Baumann, verantwortet, die damit die Nachfolge von Hanspeter Schmutz antritt. Die studierte Medien- und Kommunikationswissenschaftlerin schrieb bereits vor und während der Ausbildung an der Universität Freiburg für die Thurgauer Zeitung und den Tagesanzeiger und eignete sich so das journalistische Handwerk in der Praxis an. Nach dem Uniabschluss folgten ein Ab-

stecher in die Wissenschaftskommunikation mit Praktika an der Universität Bern und an einer eidgenössischen Forschungsanstalt sowie ein Auslandsaufenthalt in Montreal. Zuletzt war Daniela Baumann während sieben Jahren für den Schweizerischen Arbeitgeberverband tätig, unter anderem als Redaktorin und Produzentin des monatlichen Verbandsmagazins und Verantwortliche für den Jahresbericht.

Die 34-Jährige ist aktives Mitglied einer reformierten Kirchgemeinde und schon seit Kantonsschulzeiten mit den Vereinigten Bibelgruppen VBG verbunden – jener Organisation, in der das Magazin INSIST seinen Ursprung hat. Als langjährige Abonnentin ist Daniela

Baumann die Zeitschrift bestens vertraut. Sie ist überzeugt vom bewährten Konzept, ein Thema jeweils aus ganzheitlicher christlicher Perspektive und dank der Expertise unterschiedlicher Fachpersonen interdisziplinär zu beleuchten. Sie freut sich, das Magazin INSIST zusammen mit einer erfahrenen Redaktionskommission und gestandenen Autoren in die Zukunft zu führen. Potenzial sieht Daniela Baumann im Online-Auftritt der Zeitschrift sowie in der vermehrten Ansprache und Sensibilisierung auch säkularer Kreise für christliche Standpunkte – ganz nach dem Ziel der SEA, als starke christliche Stimme in der Gesellschaft aufzutreten.



Scheidende Kolumnisten: Felix Ruther und Beat Spirgi

(HPS) Die beiden Kolumnen in diesem Magazin INSIST werden zugleich ihre letzten sein: Felix Ruther, Mitbegründer des Instituts INSIST, war von Anfang an als doppelter Kolumnist dabei, der Erziehungswissenschaftler Beat Spirgi kam

später dazu. Beide haben unser Magazin mit ihren Kolumnen «Bibel», «Rezensionen» (FRu) bzw. «Pädagogik» (BSp) fachlich und gedanklich immer wieder bereichert. Sie werden uns als regelmässige Kolumnisten fehlen, aber als themati-

sche Autoren hoffentlich erhalten bleiben. Mit eurem integrierten Fachwissen habt ihr mitgeholfen, den christlichen Glauben glaubwürdiger zu machen – auch bei unsern Leserinnen und Lesern. Herzlichen Dank!

FASZINATION BIBEL

Fasziniert jetzt
5 x im Jahr!

1 x jährlich:

**Hochwertiges
Themenheft**

- ▶ ein Thema:
intensiv und
umfassend
- ▶ Im Jahrespreis
enthalten!



4 x jährlich:

- ▶ Bibelwissen
- ▶ Bibelerfahrung
- ▶ Bibelzugänge



JETZT BESTELLEN

☎ 043 288 80 10

@ info@scm-bundes-verlag.ch

🌐 bundes-verlag.ch/faszinationbibel

www.sustech.ch

WENN SIE SICH SCHON IM SOMMER
AUF DEN WINTER FREUEN ...

... dann haben Sie alles richtig gemacht: Neue Heizung, neues Glück! In einer unabhängigen Energieberatung finden wir heraus, welches Heizsystem für Sie optimal ist. Bei einer neuen Heizung profitieren Sie von tieferen Heizkosten, höherer Energieeffizienz und guter Umweltverträglichkeit.

Rufen Sie
uns an unter
044 940 74 15

hässig **sustech**
Prima Klima



BIBELLIGA
Gottes Wort bewegt

BIBELAPPETIZER

Für Dich. Für Deine Freunde.
Für Deine Gemeinde.

Bibel by Heart

Türhänger zum
Auswendiglernen.



BibelCards

Bibelverse für Dich.
Und andere.



Geschenkanhänger

Bibel-Kärtchen für
besondere Anlässe.



Bibel-Tagebuch 365

Erinnerungsbuch für alles,
was Dich bewegt.



Jetzt kostenlos bestellen:

bibelliga.org

Tel. +49 (0)7181 9378832

Jeder Bestellung legen wir Informationen
über Spendenmöglichkeiten bei. Danke!