

HUBERT GRATZER/HANS GRUBER/FRIEDRICH KÄFERBÖCK-STELZER

Teilen schafft Lebensmöglichkeit

Eine theologisch-soziale Reflexion

Daß Sparprogramme auch in der Kirche Folgen für die betroffenen Mitarbeiter/innen haben, ist unvermeidlich. Die ekklesial bedeutsame Frage aber ist, ob es innerhalb der Kirche und im Rahmen kirchlicher Dienstgemeinschaften eigenständige Wege geben kann, die Lasten sozial verträglich(er) zu verteilen. Unsere Autoren, Mitarbeiter der Betriebsseelsorge in der Diözese Linz, geben über ihre diesbezüglichen Bemühungen Rechenschaft. (Redaktion)

Die Sanierer kommen

Anfangs der 80er Jahre veranstaltete die Katholische Frauenbewegung einen Studientag für Arbeiterinnen mit dem Titel: „Die Sanierer kommen“. Die Veranstaltung war ein Signal; in der Textil- Leder- und Elektroindustrie begann damals ein Prozeß, der inzwischen sogar auf Banken und Versicherungen übergreifen hat: es wird radikal rationalisiert. Zumindest auf diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, daß der Trend auch die Kirche erreicht hat.

Natürlich liegen die Voraussetzungen etwas anders. In der Kirche geht es nicht in erster Linie um eine „billigere Seelsorge“, sondern um eine Einsparung: die kirchlichen Einnahmen sinken. Die Prozesse sind aber trotzdem vergleichbar, was die Auswirkungen auf die Beschäftigten betrifft: Es entsteht Angst um den Arbeitsplatz mit all den bekannten Auswirkungen von persönlicher Konkurrenz, Mißgunst, Demotivierung und existentieller Angst.

Sparen in der Betriebsseelsorge

Als unter dem Stichwort „Strategische Planung“ in der Diözese Linz Sparkonzepte verlangt wurden, betraf dies natürlich auch den Bereich der Betriebsseelsorge.¹ Die Betriebsseelsorge hat in dieser Diözese nicht nur eine lange Tradition, sondern auch einen wichtigen Stellenwert im Pastoralkonzept. Sie wurde deshalb respektabel auf zehn regionale Standorte ausgebaut und mit 28 Mitarbeiter/innen ausgestattet. Viele von ihnen arbeiten allerdings in Teilzeitbeschäftigung, so daß der addierte Gesamtstand zwanzig Vollzeitposten ergibt. Die Nachricht einer „Dritteinsparung“ traf diesen personalintensiven Pastoralbereich sehr hart, weil sie ohne Personaleinsparung (Kündigung) nicht erreicht werden kann. Die Berechnungen ergaben eine Einsparung von sieben Vollzeitposten.

Die Dringlichkeit, über Konzepte nachzudenken, die von denen in der freien Marktwirtschaft abweichen, war schon

¹ Siehe dazu insgesamt den Beitrag von Wilhelm Vieböck in diesem Heft.

aus dieser Not gegeben. Ein noch wichtigeres Motiv kam natürlich aus dem Arbeitsbereich selbst: aus der Beschäftigung mit der Kath. Soziallehre und aus der biblischen Lektüre.

Die „Gruppe 19“ schaltet sich ein

Der Bereich „Arbeit und Betrieb“ reklamierte gemeinsam mit dem Betriebsrat des Pastoralamtes und der „Bischöflichen Arbeitslosenstiftung“ zu den 18 gebildeten „Einsparungsgruppen“ eine weitere dazu. Sie sollte den Einsparungsprozeß einerseits aus der Perspektive der Beschäftigten beleuchten, andererseits Aspekte einbringen, die über den Bereich der Betriebswirtschaft hinausreichen: Gedanken, die in der Bibel und in der Katholischen Soziallehre ihren Ursprung haben. Die „Gruppe 19“, wie sie sich nannte, beflügelte das jesuanische Wort: „Bei euch aber soll es anders sein!“ Sie meinte, diese Nachdenk- und Aktionsarbeit leisten zu müssen, weil in der Wirtschaft nur Prinzipien der „freien Marktwirtschaft“ verkündet werden, denen der Geruch des Sachzwanges anhaftet. Es sollte bewiesen werden, daß es mit Phantasie und gutem Willen menschenwürdige Auswege gibt.

Nicht unerheblich war dabei der Druck des Kontaktkreises der Betriebsseelsorge, das heißt von Beschäftigten aus allen möglichen Betriebsbranchen, die neugierig auf die Kirche (und die Betriebsseelsorge) blicken, ob sie besser sei als die übrige Welt oder ob sie bloß schöne Worte hat und im Ernstfall genauso handelt wie die „freie“ Wirtschaft.

Der Ausgangspunkt war nicht einfach. Fest stand, daß der finanzielle Einsparungsrahmen von 30 Prozent des bisherigen Finanzaufkommens unver-

rückbar war. Der Spielraum war also nur innerhalb des Sachbudgets und der Beschäftigten gegeben. So stellte sich die Gruppe die Maxime: „Ohne Solidarität kein Weg aus der Krise!“

Der übliche Kampf jeder gegen jeden mußte durch Prozesse des Teilens ersetzt werden.

Das Projekt der „Gruppe 19“ bewegte sich dabei auf zwei Ebenen:

Zunächst begann eine Ideensammlung, was „teilen“ in dieser Lage heißen könnte. Im allgemeinen ging es um den Verzicht auf nicht lebensnotwendige Einkommensteile und um das Teilen von Arbeit, beides zugunsten von Kolleg/inn/en.

Diskutiert wurden als Verzichtsmöglichkeiten:

- Arbeit: Überstunden streichen, Arbeitszeit verkürzen.
- Freiwillige Sozialleistungen: Verzicht auf Essensmarken, Zusatz-Krankenversicherung, Zusatzpension.
- Einkommen: Verzicht auf Lohnerhöhung, biennale Vorrückung.
- Errichtung eines Spendenkontos

In einer zweiten Ebene wurden jene geistigen Grundlagen diskutiert, welche die Arbeit der Betriebsseelsorge tragen. Als wichtigster Ausgangspunkt wurde die Bibel herangezogen, wobei man auf die Arbeitsergebnisse einer mehrjährigen materialistisch-strukturalistischen Lektüre der Bibel zurückgreifen konnte.

Biblische Lektüre konkret

Anhand von Gruppenprotokollen lassen sich folgende Gedankenskizzen wiedergeben:

• *Teilen statt kaufen*

Biblische Anregungen in der „Gruppe 19“ zur solidarischen Lebensgestaltung. Mk 6,30–44

„Kommt allein mit an einen einsamen Ort und ruht ein wenig aus.“ Jesus reißt seine JüngerInnen aus den gewohnten, vielleicht auch eingefahrenen Bahnen heraus, – weg aus dem ständigen Kommen und Gehen hin zu einer Zeit der Ruhe, vielleicht auch zu einer kleinen Nachschulung – heraus aus den gewohnten Gleisen und Denkmustern.

Jesus nimmt die *Gruppe* beiseite – nicht einzelne. Es geht ihm um eine solidarische Aktion, nicht um Einzelverträge. Vielleicht ist dies ein passendes Bild für unsere Betriebsversammlung? Nachdenken, miteinander überlegen in kleineren Einheiten; ermutigend aufeinander zugehen und eingehen.

Doch die Geschichte geht weiter. Die Menge durchschaut den Plan Jesu und eilt voraus. Die Leute sind Jesus nachgelaufen, weil er neue Hoffnung brachte, Kranke heilte, Nähe spürbar werden ließ, Lebenskräfte wecken konnte durch seine tiefe menschliche Begegnung. Aus dem Ausrasten und dem Nachhilfeunterricht für die JüngerInnen wird nichts, also kommt es zu einer Belehrung aller.

Zu vorgerückter Stunde wollen die JüngerInnen „ihren“ Jesus wieder für sich und schlagen vor, die Menge wegzuschicken, um ihr Gelegenheit zu geben, sich Verpflegung zu kaufen.

Hier hakt Jesus ein und erwidert: „*Gebt ihr ihnen zu essen*“. Jesus spielt den JüngerInnen den Ball zurück, sich etwas zu überlegen. Er wehrt sich gegen das Wegschicken. Die Leute sollen dableiben, nahe bleiben. Nur so kann er heilen, ermutigen und aufrichten. Die JüngerInnen verstehen noch immer nicht und wechseln wieder auf die

ihnen vertraute Ebene des Kaufens. „*Sollen wir hingehen und einkaufen?*“ Die JüngerInnen reißen sich damit ein in die gesellschaftlich dominierende Logik. Es kommt ihnen keine andere Idee in den Sinn.

Hier tauchen Parallelen mit unserer Situation auf: Sparen heißt Personalabbau, Kürzungen. Viel mehr fällt auch uns in der derzeitigen Situation noch nicht ein. Auch wir sind befangen in einem alten, herkömmlichen Denken, das in der Vereinzelung hängen bleibt.

Gut, daß in dieser Situation Jesus erneut das Wort ergreift und neue Denk- und Handlungsmöglichkeiten ins Spiel bringt. „*Wieviele Brote habt ihr? Geht und seht nach.*“

Jesus fordert einen anderen Weg ein als den allgemein gegangenen.

„*Geht...*“ Gehen ist die **Praxis der Füße**. Es ist eine Praxis, die über die Grenzen hinausreicht, die in unsrer Umgebung gesetzt sind; eine Praxis, die sich nicht abfindet mit dem gesellschaftlich Normierten, dem sogenannten „Normalen“. Jesus beschreitet einen Weg, bei dem nicht jeder einzelne für sich allein sorgen muß.

„...*Seht nach*“. Sehen ist die **Praxis der Augen**, die Aufforderung, gemeinsam genau nachzuschauen, Ausschau zu halten nach neuen Möglichkeiten, nach einer Praxis der Menschlichkeit, der Geschwisterlichkeit, nach einem gemeinsamen Weg.

Dazwischen und in Anlehnung an die Praxis der JüngerInnen läßt sich auch eine Einschätzung unserer Situation vorbringen. In der derzeit vorherrschenden Sparlogik wird anderen Ideen wenig Bedeutung beigemessen. Der Anspruch Jesu an uns, bei uns

selber nachzuschauen, was wir haben, entlockt meist ein: „Ich hab ja selber nicht viel!“ oder: „Das bringt ja bei den fehlenden Summen nicht viel!“. Die Aufforderung zum Gehen könnte heißen, in Bewegung zu bleiben, uns nicht niederdrücken zu lassen durch einen von oben her aufgedrückten, visionslosen Sparkurs. Aufeinander zugehen anstatt gegeneinander angehen. Miteinander nachschauen, was möglich ist, – wenn auch das Ergebnis unterschiedlich ausfallen mag. Zumindest das Gespräch, den Austausch suchen, Ängste abbauen, Vertrauen aufbauen und dann gemeinsame Wege beschreiten...

Jesus kommt jetzt so richtig in Fahrt. Nachdem die JüngerInnen in sich gegangen sind, Inventur gehalten haben, gibt er weitere Anweisungen, wie er sich einen anderen, gemeinschaftlichen Umgang miteinander vorstellt. Kleinere Gruppen, man könnte sagen Tischgemeinschaften, braucht es als Voraussetzung, daß Teilen möglich wird und alle satt werden. Mit denen ich am Tisch sitze, im Gras hocke, – oder, wie bei uns, in derselben Firma arbeite – breche ich das Brot, teile ich, was ich besitze. Teilen ist die Perspektive Jesu. Es geht um die **Praxis der Hände**. Teilt, was ihr habt! Ergreift die Geschwisterlichkeit als Grundlage eures Zusammenseins! Gebt von dem, was ihr eigentlich im Stillen für euch selbst bestimmt habt, denen, die es brauchen!

Jesus vervielfältigt die vorhandenen Nahrungsmittel nicht materiell. „Nicht die Menge des Brotes wurde durch den Segen vergrößert, sondern die Bereitschaft zu teilen. Wer teilt, was er hat,

statt ängstlich zu bewahren, erfährt, daß nicht Mangel entsteht, sondern Überfluß.“²

• *Konsequenzen aus der Eucharistie*

Im Geiste Jesu geht es in allen Lebensbereichen um eine neue Praxis des Miteinanders. Die Praxis des Teilens, die Praxis des Brotes ist eine des Habens und Gebens, die aber nur durch Gemeinschaft und Kommunikation gelingen kann. Ein Vorgeschmack dieser Praxis ist die Eucharistiefeier. In jeder Messe wird ein Schritt des Teilens gesetzt. In jeder Messe wird die Frage „Gott (Mahl) oder Mammon (Geld als Götze)“ praktisch entschieden.

„Die Frage, welche Rolle das Geld in unserem Leben spielt, ist eine zentrale Bekenntnisfrage in unserer Zeit, der sich immer mehr ChristInnen bewußt werden. Die Verbindung der Frage mit der Feier des Abendmahls in der Gemeinde kann helfen, das Bekenntnis, daß wir nicht Gott dienen können und dem Mammon zugleich, im Zentrum des Gemeindelebens zu verankern.“³

Markus setzt alles daran, daß wir in den Worten des Abendmahls diese Geschichte mithören. Wenn wir über das Letzte Abendmahl nachdenken, müssen wir also mit der Frage nach dem alltäglichen Brot anfangen. Denn Brot ist immer etwas Materielles, es ist aber auch immer mit einem bestimmten Geist verbunden, entweder mit dem Geist der privaten Anhäufung oder mit dem Geist des Teilens.⁴

Einige Fragen, die sich die „Gruppe 19“ stellte:

² Kuno Füssel, Ökonomie, Gebet und Erkenntnis der Wahrheit. Ein materialistischer Zugang zur Bibel, in: U. Lutz, Zankapfel Bibel. Eine Bibel – viele Zugänge, Zürich 1992, 103.

³ Gerard Minnaard, Vom Abendmahl zum Anti-Mammon-Programm. Biblische Geschichten und praktische Schritte. Knesebeck 1997, 5.

⁴ Ebd. 20.

„Und es blieben zwölf Körbe übrig“ – Laßt uns fantasieren, was das alles sein kann:

ein gestärktes Miteinander? Ein besseres aufeinander Schauen? Zusammenwachsen, Nähe, ein besseres Arbeitsklima? Eine Stärkung im Glauben?

Ein Wachrütteln, das zeigt, daß Einsparen auch anders – nämlich solidarisch – möglich ist.

„Gebt ihr ihnen!“ – ist ein hoher Anspruch an unsere Solidarität. Letztlich geht es dabei um die Frage, ob ich dem Jesuanischen Weg traue?

• *Lohngerechtigkeit*

Die Arbeiter im Weinberg. Mt 20,1–16

Die Auslegungsgeschichte der Matthäusstelle hat eine lange spiritualisierte Tradition. Widerspricht die Leistungsfeindlichkeit der Lohngestaltung in diesem Gleichnis schon einem bürgerlichen Tüchtigkeitsideal, dann erst recht der Leistungsorientierung der Marktwirtschaft. Um nicht seine eigene Lebenspraxis auf den Kopf stellen zu müssen, wurde deshalb gerne die „Jenseits-Lesart“ gewählt: Gott kann es sich leisten, bei der letzten Auszahlung am Ende der Zeit Kategorien der Barmherzigkeit einzuführen, – wir nicht! Auf diese Art entging man Konsequenzen für die tatsächlichen ökonomischen Verhältnisse.

Wer der Reich-Gottes-Rede Jesu nicht alle diesseitigen Auswirkungen absprechen möchte, muß das Weinberggleichnis auch auf die Ökonomie hin befragen. Ein Versuch der „Gruppe 19“ bringt dafür folgendes Ergebnis:

Der Herr des Weinbergs (Despotes) heuert Arbeitskräfte für seinen Weinberg an. Er geht auf den Marktplatz. Die technisch-ökonomische Entwicklung in Europa, die Arbeitskräfte scharenweise in die fragliche Freiheit der

Arbeitslosigkeit entläßt („freisetzt“), bringt erschreckend wieder in Erinnerung, was ohnehin immer klar war: die Vermittlung der Arbeit läuft über einen Markt, den „Arbeitsmarkt“. Interessant ist, daß der Besitzer im Gleichnis mit der ersten Gruppe der Arbeiter noch verhandelt. „Er vereinbarte einen Denar als Lohn.“ Mit der zweiten Gruppe verhandelt er nicht mehr, er verspricht bloß vage, geben zu wollen, was recht ist. Die „Negativauslese“ der Arbeiter, die am Abend noch ohne Job herumsteht, schickt er bloß noch an die Arbeit, ohne ein Wort über den Lohn zu sagen.

Die Erzählung bringt zutage, was auch heute gilt: Um für die Arbeitgeberseite einen Verhandlungspartner darzustellen, muß man hoch qualifiziert sein. Wer mit der Masse läuft, bekommt gerade noch „was recht ist“ (Kollektivvertragslohn), und wer bis zuletzt nicht gedungen wurde, muß alles nehmen, was geboten wird.

„Als es nun Abend geworden worden war, sagte der Herr des Weinbergs zu seinem Verwalter: Ruf die Arbeiter...!“ Hier wird die Hierarchie von Manager und Betriebseigner offenkundig. Die Manager können zwar die Arbeiter rufen, in welchem Rahmen sie die Löhne gestalten dürfen, wird ihnen aber vorgegeben. Das legt Parallelen zu den gegenwärtigen Großkonzernen und ihren Verwaltern in den Filialen nahe.

Den Kernpunkt der Geschichte bildet die Auszahlung des Lohnes. Der Weinbergbesitzer stellt gängige Leistungskategorien auf den Kopf und zahlt jedem einen Denar – das lebensnotwendige Grundeinkommen für einen Tag im damaligen Israel. Er durchbricht damit jene Werteskala, welche die Leistung über das Leben stellt. „Leben ist mehr als Leistung“ heißt implizit seine Maxime.

Spannend ist aber auch die Reaktion der qualifizierten Arbeiter: sie murren! „Nicht der Wunsch nach Lohngerechtigkeit setzt sie ins Unrecht, sondern die Art, wie sie mit diesem Wunsch umgehen. Sie machen ihren Wunsch nach Lohngerechtigkeit zur Waffe gegen andere.“⁵ Der Weinbergbesitzer übersteigt erstaunlicherweise seine betriebswirtschaftlichen Interessen, die Arbeiter hingegen bleiben im alltäglichen Konkurrenzschema hängen und verhalten sich unsolidarisch.

Die Auszahlungssequenz wirft zwei Fragenbündel auf: einerseits Fragen nach der Lohngerechtigkeit und andererseits Fragen nach der Arbeitnehmersolidarität. Konkretisiert auf den eigenen Bereich bedeutet dies:

Lohngerechtigkeit wird im Pastoralamt Linz gegenwärtig etwa auf der Ebene der Lebenslohngestaltung debattiert. Sollen demnach nicht die Löhne für jüngere Mitarbeiter zu Lasten der Endgehälter angehoben werden? lautet das Thema der Diskussion, die gegenwärtig noch läuft.

Die Geschichte der *ArbeitnehmerInnen-Solidarität* hat auch bei uns ruhmvolle und schmerzliche Seiten. Sie ist zwar eine unabdingbare Voraussetzung, um zu kollektiven Vereinbarungen zu kommen, sie fällt aber nicht einfach vom Himmel. Wie im Gleichnis des Matthäus erfahren wir auch heute, daß sich besser qualifizierte Arbeitskräfte mit „dem Chef“ die Sache eigenständig ausmachen und die Schwächeren hinter sich lassen. Teilende Solidarität fällt nicht immer leicht. Das müssen oft selbst jene TheologiestudentInnen eingestehen, die ihr Betriebspraktikum im Bildungshaus Betriebsseminar in Linz

absolvieren. Eine Episode soll das illustrieren:

Nach einem vierwöchigen Betriebspraktikum werden die alljährlich etwa zwanzig TeilnehmerInnen mit der Frage nach der Lohngerechtigkeit praktisch konfrontiert. Es wird der Lohnausgleich zwischen den TeilnehmerInnen diskutiert, der schon als Einstiegsbedingung ins Praktikum verlangt wurde (Lohndifferenzen zwischen S 8.000,- und 24.000,-). Nicht wenige TheologInnen vergessen an diesem Diskussionstag alles, was sie je über Katholische Soziallehre und biblische Konzepte gehört haben und reiten behende die gängigen Argumente des marktgerechten Zeitgeistes, um ihren jeweils höheren Lohn zu verteidigen.

• *Ein Fest der offenen Tischgemeinschaft*

Die königlichen Mähler bei Mt 22,1–10 und bei Lk 14,15–24.

Wie Urs Eigenmann im Zusammenhang mit der inhaltlichen Fülle des Reiches Gottes aufzeigt⁶, ist ein Fest mehr als eine fröhliche Zusammenkunft. Das Fest ist zugleich eine idealtypische Darstellung der Lebenspraxis. Feiern und Feste sind ja nicht vom Leben abgehoben, sondern ruhen auf der Grundlage des täglichen Umgangs. Die Lateinamerikaner haben übrigens deswegen dem in Europa kreierte Dreischritt „sehen, urteilen, handeln“ einen vierten Schritt beigefügt: das Feiern. In ein Fest fließen automatisch jene Lebens- und Handlungsregeln ein, die in einer Gesellschaft gelten: wie gesehen, beurteilt und gehandelt wird, so wird auch gefeiert. Es wird sichtbar,

⁵ Urs Eigenmann, *Das Reich Gottes und seine Gerechtigkeit*, Luzern 1998, 47.

⁶ Ebd. 33ff.

was und wer für die Gruppe ganz oben steht, wie miteinander umgegangen wird und was auf den Tisch kommt.

Der Adressat des Gleichnisses ist sowohl bei Matthäus wie auch bei Lukas die Oberschicht Israels. Die Eröffnung des Festes geschieht nach gängigem gesellschaftlichen Muster: Es werden zunächst jene Leute eingeladen, die für würdig befunden werden. Als sich die „Erste Garnitur“ entschuldigt, überschreitet die Geschichte den gängigen Wertekodex und führt ganz neue Regeln ein: *„Geh schnell auf die Straßen und Gassen der Stadt und hol die Armen und Krüppel, die Blinden und Lahmen herbei“*. Das provokante Niederreißen gesellschaftlicher Rangvorstellungen ist nicht nur eine Anfrage an hierarchische Strukturen, sondern überfordert auch die Fantasie der unteren gesellschaftlichen Ebene: *„Bei einem Fest möchte ich mir doch aussuchen, mit wem ich beieinander sitze!“*

Jesus verkündet hier aber eine radikale Gleichheit der Menschen, er entzieht jeder Diskriminierung den Boden und bestreitet damit auch die Notwendigkeit einer hierarchischen Ordnung der Gesellschaft.

Man kann sich natürlich auch bei diesen Bibelstellen behelfen, um im christlichen Leben nicht radikale Konsequenzen ziehen zu müssen: spiritualisieren oder plakativ auf die „Pharisäer“ anwenden – die wir ja nicht sind!

Die Praxis des Teilens hat nur dann ein visionäres Ziel, wenn ein Ideal der Gleichheit existiert. Gleichheit um des Gleich-Sein-Wollens ergibt ja noch keinen Sinn. Jesus peilt aber ein Leben in Fülle und Würde für jeden Menschen an. Diese Verheißung setzt voraus, daß

„alle Menschen frei und gleich an Würde und Rechten geboren sind“. Die biblische Gleichheitsvision wird von der bürgerlichen Welt gerne mit dem Hinweis entwertet, daß Gleichmacherei nicht der Lebensrealität und der Vielfalt der Talente entspreche.

Entgegen solchen Verunmöglichungsversuchen behaupten wir, daß die „gleiche Würde“ auch materielle Konsequenzen hat. Konkret bedeutet dies: Die Lohnunterschiede im Pastoralamt halten sich zwar in erträglichen Grenzen, sind aber durchaus diskussionswürdig, wie die Debatte um die Lebensverdienst-Kurve zeigt.

Zusammenfassung

Die obigen Überlegungen führten die „Gruppe 19“ zu einen Grundkonsens, der in einem „Konsultationspapier der Schweizer Kirchen“⁷ so zusammengefaßt ist:

„Deshalb kann auch die Verkündigung eines Gottes, der das Leistungslohnprinzip durchbricht, und die Verheißung einer Welt, in der auch der Arbeiter/die Arbeiterin der letzten Stunde das Lebensnotwendige bekommt, nicht nur in einem geistig-religiösen Sinn verstanden werden. Die Logik des Gottesreiches geht nicht auf in der Leistungsgesellschaft und Profitmaximierung. Und es ist auch nicht eine Logik, die den Wert eines Menschen auf seine Arbeitskraft reduziert, sondern es ist eine Logik der Gerechtigkeit, die an den Bedürfnissen der Menschen Maß nimmt. Wer sich auf diese Logik des Reiches Gottes einläßt, gewinnt einen neuen Blick auf die Gesellschaft und die Leitvorstellungen, die sie prägen.“

⁷ Ebd. S 23.

Diesen neuen Blick auf die Leitvorstellungen des Linzer diözesanen Sparkonzeptes versuchte die Gruppe entsprechend einzubringen.

Ein Stück solidarische Praxis

Nicht alles, was im Folgenden geschildert wird, ist auf die Arbeit der „Gruppe 19“ zurückzuführen; an vielem war sie aber beteiligt.⁸

Im Pastoralamtsbereich „Arbeit und Betrieb“ (Betriebsseelsorge, KAB und KAJ) haben sich die Mitarbeiter im Februar 1998 entschlossen, Solidaritätsmaßnahmen zugunsten arbeitsplatz-erhaltender Maßnahmen zu setzen.

- Am greifbarsten sind die Ergebnisse auf dem Sektor **Einkommensverzicht**. Durch Verzicht auf die Essensmarken, durch Verzicht auf Gehaltsvorrückung und durch die Aussetzung einer Lohn-erhöhung wurde im Pastoralamtsbereich „Arbeit und Wirtschaft“ ein Betrag von S 167.000,- aufgebracht, wodurch ein Kollege, der teilzeitbeschäftigt war, ein Jahr länger arbeiten konnte, was ihm einen beruflichen Überstieg erleichtert hat. Durch den Verzicht auf die Gehaltsvorrückung (Biennalsprung) werden zwischen Juli 98 und Dezember 2000 nochmals S 250.000,- der Solidaritätskasse zugeführt.

Das Anliegen, alle Angestellten des Pastoralamtes zu einem Verzicht des Biennalsprunges zu bewegen, wurde in einer Betriebsversammlung zwar mit 99 zu 57 Stimmen befürwortet, die Durchführung wurde aber dann mit Zustimmung des Betriebsrates ausgesetzt.

- Der Verzicht auf Bezahlung gemachter **Überstunden** erbrachte im gesamten Pastoralamt S 500.000,-.
- Der Verzicht auf die **Sozialleistung** einer Zusatzversicherung erbrachte – ebenfalls im ganzen Pastoralamt – S 350.000,-.
- Der Vorschlag eines generellen Verzichts auf eine Lohnerhöhung aller Angestellten des Pastoralamtes wurde fallengelassen.
- Die Errichtung einer **Arbeitsstiftung** ist gelungen. Das Projekt wird jeweils aus Beiträgen des ArbeitsMarktService, des Landes Oberösterreich, des Betriebes (Dienstgeber und DienstnehmerInnen) und der Beteiligten finanziert. Vier DienstnehmerInnen nahmen das Angebot bis Ende 1998 in Anspruch.
- Der Vorschlag, auf **Arbeitszeit** zu verzichten, steht noch in Diskussion. Das gilt vor allem für die Betriebsseelsorge. Um weitere Kündigungen zu verhindern, werden einige KollegInnen ihre Arbeitszeit reduzieren.

Was wir gelernt haben

Aus der mehrmonatigen Arbeit in der „Gruppe 19“ ergeben sich für uns einige Einsichten:

- Die finanziellen Mittel eines Betriebes sind zwar eine harte Realität, sie dürfen aber nicht als Sachzwang einer bloß (betriebswirtschaftlichen) Lösungsmöglichkeit betrachtet werden. Es gibt nur ganz wenige Situationen in der Geschichte einer Institution oder eines Betriebes, die lediglich *eine* mögliche Lösung erlauben. In den allermeisten Fällen ist nicht nur ökonomische, sondern auch soziale Fantasie und alternatives Denken angesagt.

⁸ Alle Zahlen beziehen sich auf den Zeitraum bis Ende 1998.

- Interessensgegensätze sind ein ganz normales Lebensgesetz in Institutionen und Betrieben. Wer meint, ein kirchlicher Betrieb hätte keine ArbeitnehmerInnen-Vertretung nötig, irrt sehr. Im Falle des Linzer diözesanen Sparkonzeptes leisteten die „Arbeitgebervertreter“ zwar gute Informationsarbeit und waren in vieler Hinsicht kooperativ. Trotzdem war es wichtig, daß der Betriebsrat eingeschaltet wurde und auch Diskussionsinitiativen „von unten“ gesetzt wurden.

- Der Solidarität muß die (Einsicht in die) Not vorausgehen. Wer im Wohlstand lebt und keine Einsicht in Notlagen hat, hat auch keinen Anlaß, solidarisch zu handeln. Diese Erfahrung machen nicht nur Spendenorganisationen, sondern sie war auch eine Erkenntnis im „Sparprozeß“. Viele Menschen sind bereit, solidarisch zu teilen, wenn sie Einsicht in die Notwendigkeit des Helfens haben.

- Die Prozesse des Teilens müssen übersichtlich sein. Zu einem anonymen Teilen ist kaum jemand zu bewegen.

Wie auch Jesus die Masse in „Gruppen von 50 und 100 teilte“, so muß auch ein betriebliches Teilen in Einheiten übersichtlich sein.

- Betriebliche Aktionen können in einem Gesellschafts- und Ökonomiesystem nur Reparaturcharakter haben. Den Betreibern der „Gruppe 19“ ist völlig klar, daß mit ihren Aktionen nicht die „Welt“ verändert wurde. Alles was geschildert wurde, ist bloß ein kleiner Versuch, sich im Namen Jesu gegen die Allmacht der Sachzwänge aufzubauen. Was Menschen organisiert haben, müssen Menschen auch verändern können, lautet ein Grundsatz der ArbeitnehmerInnen-Seelsorge. Der Versuch, den Sparprozeß der Diözese mitzugestalten, war in diesem Sinne auch ein Akt der Selbstachtung.

- Sparprozesse haben ein zähes Leben. Aus diesem Grund arbeitet die „Gruppe 19“ auch weiter. Der diözesane Studententag zum Thema: „Unsere Chance in der Krise ist die Solidarität“ war das bisher letzte Projekt.