

++++

**Hinweis: Diese Dokumentation dient
nur zur internen Verwendung der Wirtschaftsrunde**

++++

Ergebnisdokumentation

Veranstaltung

Kirche und Wirtschaft im Dialog für die Zukunft der Stadt

„Es ist Dir gesagt, Mensch, was gut ist“

(Prophet Micha, 4. Kapitel)

**19. November 2014
HHLA Kantine**

Moderation:

Gerd Pischetsrieder

Bischöfin Kirsten Fehrs

Dokumentation:

Julia Pischetsrieder

Teilnehmende:

**Teilnehmerliste lag am Veranstaltungsabend aus
und kann bei Bedarf bei Frau Fallbrüg angefordert werden**



Inhalt

1.	Begrüßung – Eröffnung	3
2.	Impulse „Gerechtigkeit – Demut – Liebe“	7
3.	Reflexion von „Gerechtigkeit – Demut – Liebe“ nach individueller Zuordnung	12
4.	Brainstorming zu weiteren Perspektiven	15
5.	Abschlussrunde „Das Tor“	24
6.	Verabschiedung	26



1. Begrüßung – Eröffnung

Herr Brandt begrüßt als „Hausherr“ alle Anwesenden herzlich zu der Veranstaltung und wünscht einen inhaltlich erfolgreichen Abend.

Bischöfin Fehrs eröffnet die Veranstaltung und führt einleitend aus:

Danke, lieber Herr Brandt, für Ihr herzliches Willkommen dieser großen Runde hier – und danke für Ihre Großzügigkeit, nicht allein, was den Raum, sondern auch das Catering angeht. Danke an die HHLA!

Und so schließe ich mich Ihren Worten an und heiße Sie, meine sehr geehrten Damen und Herren, Schwestern und Brüder, von ganzem Herzen willkommen.

Dass so viele meiner Einladung hierher gefolgt sind, hat mich von Herzen gefreut. Denn, Hand aufs Herz, der heutige Abend ist ein Experiment. Das Ziel ist: gemeinsam auf den Weg zu kommen. Hin zu einem vertieften Dialog mit Menschen, die sich viel zu sagen haben. Menschen aus Wirtschaft und Kirche, viele hier aus beidem. Und alle aus Hamburg. Menschen, die sich beschäftigen mit Zukunftsfragen. Mit Wachstum der intelligenten Sorte und mit Verteilungsgerechtigkeit. Die besorgt sind, nachdenklich, die große Verantwortung tragen und die es gut machen wollen.

„Es ist dir gesagt, Mensch, was gut ist.“ Diese biblische Weisheit ist die Überschrift heute. Ganz bewusst heute am Buß- und Betttag. Denn das ist mitnichten Zufall – danke übrigens, dass etliche beim ersten „Safe the date“ angerufen haben. Ob ich vielleicht übersehen hätte, dass am 19. November Buß- und Betttag ist....

In voller Absicht, weil es auch ein Innehalten und eine Art „Kehraus“ sein soll, vielleicht sogar, weil wir alle ahnen, dass man vom „Immer weiter so“ irgendwann doch umkehren muss, ist die Einladung zum Buß- und Betttag erfolgt. Als gemeinsame Besinnung. Wohin die Zukunftsreise gehen müsste. Und so folgen wir heute nicht nur einem fein ausgedachten Gesprächsfaden, lieber Herr Pischetsrieder – danke, dass Sie uns zusammen mit Ihrer Tochter hindurchleiten! – sondern wir folgen in gewisser Hinsicht auch einer Liturgie. Mit einem Eingangslied, das die einladende Konfession eben dezent andeutete...

Und einem Impuls, den man auch Andacht nennen könnte von mir. Das war der Wunsch der Gruppe, die sich diese Aktion heute mit mir zusammen ausgedacht hat. Einige von ihnen werden Sie gleich hören und sehen. Führende Frauen und Männer aus Wirtschaftsunternehmen und aus dem Arbeitskreis evangelischer Unternehmer.

Geboren wurde diese Dialoggruppe in Folge des Kirchentages im Mai letzten Jahres zum Motto „Soviel du brauchst“. Mit einer fulminant herzlichen und gastfreundlichen Stadt Hamburg; viele hier haben aktiv daran mitgewirkt, dass dieser Kirchentag ein besonderer wurde. Wirtschaftsthemen haben dabei einen Schwerpunkt gebildet - geradezu wegweisend zum Beispiel der Hauptvortrag von Michael Otto im Michel: Soviel du geben kannst..

Wir können voneinander lernen. Das war die Botschaft. Die alten Klischees sind überholt, so jedenfalls ist das Empfinden gewesen. Weder galt Unternehmertum und Geldverdienen als verwerflich noch wurde mit Hilfe der christlichen Botschaft der Zeigefinger erhoben. Moral ist etwas anderes als zu moralisieren. Wir haben mehr im Repertoire! Und so begann eine Reihe von Gesprächen mit Vertretern aus dem wirtschaftlichen Bereichen unserer Stadt. Mit großem Interesse aneinander haben wir uns ausgetauscht und diskutiert und fanden, dass ein größerer Kreis an diesem Dialog teilhaben sollte. Damit es richtig gut wird für unsere Stadt.

*„Es ist dir gesagt, Mensch, was gut ist und was Gott bei dir sucht: Nämlich Gottes Wort halten und Liebe üben und demütig sein vor deinem Gott.“
Es ist dir gesagt Mensch, was gut ist.*

1995 auf dem vorletzten Kirchentag in Hamburg, da war genau dieses Michawort die Losung. Und ich erinnere noch sehr genau das Plakat dazu: Es sah von weitem aus wie eines dieser großen blauen Hinweisschilder auf der Autobahn. „Ausgerechnet!“, empörten sich damals die Umweltschützer und Entschleunigungs-Engagierten. „Banaler und alltäglicher geht's ja kaum“, sagten sie, „so ohne jedes Geheimnis und Feierlichkeit.“ Mir dagegen hat's gefallen. Das hat doch was: ein Autobahnschild, auf dem plötzlich nicht „Marmstorf“ steht oder „Kamener Kreuz“, sondern so ein Satz, der mich auf meinem Weg anredet: Es ist dir gesagt, Mensch, was gut ist. Und dann weist der Pfeil obendrein noch nach links – dorthin wo das Herz ist. Und meine Gedanken halten inne auf meiner Lebensstraße. Es ist ja auch mir gesagt. Auch zu meinem Guten. Ich nehme Tempo heraus und biege schließlich ab von der Hauptstraße, auf der die meisten unterwegs sind. Zum meinem Herzen hin, weg vom Mainstream.

„Es ist dir gesagt, Mensch, was gut ist und was Gott bei dir sucht : nichts anderes als Gerechtigkeit tun und Freundlichkeit lieben und demütig mitgehen mit deinem Gott (Kirchentagsübersetzung).“

Recht/Gerechtigkeit, Liebe, Demut. Diese drei. Sie sind wie ein Fels in der Brandung einer tosenden Zeit. Einer Zeit damals voller Spannungen, vor allem sozialer Spannung. Micha sieht: Die Luft brennt und die Herzen sind kalt. Die Ungerechtigkeit hat die Menschen bitter und böse gemacht und Ihm, dem himmlischen Ewigen, haben sie frustriert den Rücken gekehrt. Und während sie da Rücken an Rücken stehen, grummeln sie: „Womit soll ich mich dem Herrn nahen, mich beugen vor dem hohen Gott? Wird wohl der Herr Gefallen haben an viel tausend Widdern, an unzähligen Strömen von Öl? Und während sie so gottesmüde ihren Ingrimms heraus fragen, wird doch auch die Verzweiflung darin hörbar: Warum lässt er, der Allmächtige, der hohe Gott all das Elend zu? Was nur kann man tun? Welches Opfer stimmt diesen so fremd Gewordenen da oben gnädig?!

Dahinein spricht der Prophet:

Gerechtigkeit. Liebe. Demut. In diesem Dreigestirn ist Gott. Nicht irgendwo im Himmel. Sondern dort, wo dieser Stern auf die Erde kommt. Dort, wo man mit den Trauernden den Schmerz aushält und für die Friedenstifter betet.



Dort, wo Menschen dem Misstrauen eine Absage erteilen und sich in der Liebe üben, weil sie unerhörte Schönheit auf die Welt bringt. Dies alles aber braucht das Angesicht. Augen, die sich anschauen. Das Verbindende im Ungleichen. Deshalb: umgedreht! Weg mit der kalten Schulter. Und dem stummen Rücken. Das Gute entsteht nur, wenn ich den anderen das Gute zutraue. Und das geht nur, wenn ich es aufsuche. So wie Gott das Gute ja auch bei uns sucht – welch Glück, dass dies so in dem Bibeltext steht!

Ich bin überzeugt: Bei jedem Menschen hier könnte er viel finden. Und wir sollten dazu stehen. Entgegen aller abwertenden Rede vom Gutmenschen, die in bestimmten Kreisen ja en vogue geworden ist. Wir sollten angehen gegen Miesredner, die uns „Gutmensch“ hinterherrufen und damit meinen: Gut gemeint, schlecht gemacht. Ehrlich, aber dumm. Barmherzig, aber doof.

Nein, die Güte, die Qualität einer Gesellschaft misst sich seit Mose und seinen Gesetzestafeln genau daran, wie gut wir es machen mit den Armen und den Geschwächten, wie sensibel wir sind mit den Trauernden und Verwaisten, wie herzlich wir den Fremdlingen und Hoffnungslosen begegnen. Das ist ja eben der Linksabbieger, der andere Weg, der suchende Blick, den uns die Bibel lehrt, vom ersten bis zum letzten Satz. Wenn wir da nicht mehr abbiegen wollen von der Main Street der Gesellschaft, wer dann?!

In unserem Gesprächskreis sind wir über diesen alten Micha schwer ins Diskutieren gekommen. Fragestellungen des Zeitgeschehens, der Wirtschafts- und der Arbeitswelt erschienen auf einmal in einem anderen Licht, eine Erweiterung des Horizonts. Lange haben wir überlegt, wie wir diese Form von Dialog zwischen Wirtschaft und Kirche ausweiten können. Dazu erschien uns eine Konferenz mit ermüdenden Vorträgen wenig sinnvoll – eher ein, sagen wir, interaktives Teilhaben aller. Denn es ist doch so viel voneinander zu lernen und hören!

So etwa: Welches Interesse hat Sie hergeführt? Welche Antworten erwarten Sie und welche Meinung haben Sie zu Liebe, Demut und Gerechtigkeit? Ist es Spinnerei und Utopie und was hat es zu tun mit dem eigentlich ja gültigen Dreiklang von Strategie, Zielen und Maßnahmenplänen. Können wir uns Gerechtigkeit überhaupt leisten und wo bleibt meine Autorität, wenn ich Demut vor dem Personal übe? Und im Business mit Hedgefonds und Immobilienhaien bleibt kein Platz für die Liebe! Genau und selbst, wenn ich davon überzeugt bin, dass wir Liebe, Demut und Gerechtigkeit brauchen, um gut miteinander leben zu können, wer erklärt mir endlich mal, wie man das alles zusammen mit den Anforderungen von Aktionären, Banken, Betriebsräten und Vorständen unter einen Hut bringt.

Daneben stehen und fordern können viele, darin haben wir uns als Kirche auch lange geübt. Dabei wissen wir selbst nur zu gut, wie schwierig das ist, Geld gerecht zu verteilen, den ganzen Tag allen Personen gegenüber wertschätzend zu sein und jeden Stolz abzulegen. Nein, wir haben weder Masterpläne noch Patentrezepte in der Tasche. Wir bieten auch keine Seminare und Selbsterfahrungsgruppen dazu an. Das, was wir anbieten, sind wir selbst, als Gesprächspartner, die eine Herausforderung von einer anderen Warte aus betrachten und damit den Horizont erweitern können.

Liebe, Demut und Gerechtigkeit: Werte, die wir als Kirche vertreten, lassen sich nicht unterbrechen und kleinkriegen, so dass Sie in Strategien und Maßnahmenpläne passen.

Werte bedürfen der persönlichen Interpretation, sie leben davon, dass man sich über sie austauscht und verständigt. Welches sind die gemeinsamen Werte, was gilt als vereinbart und worauf kann man sich berufen? Nur die Auseinandersetzung damit schafft eine innere Haltung, die den persönlichen Hintergrund dafür liefert, wie man entscheidet, wofür das Herz schlägt und wo man Grenzen empfindet. Und der Dreiklang von Strategie, Zielen und Maßnahmen ertönt vor dem Hintergrund von Werten, Interpretation und Haltung.

Für diese Musik möchten wir heute Abend den Rahmen bieten. „Kirche und Wirtschaft im Dialog für eine gute Zukunft in Hamburg.“

Ich danke allen, die diesen Abend vorbereitet haben und für so eine reibungslose Durchführung sorgen. Den drei Vertretern unseres Gesprächskreises, deren Statements zu Liebe, Demut und Gerechtigkeit Sie gleich hören werden, eben Julia und Gerd Pischetsrieder und dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt, der als Fachabteilung unserer Kirche das Bindeglied zu Handel und Handwerk darstellt.

Und nun bin ich gespannt auf Ihre Meinung zu Liebe, Demut und Gerechtigkeit, ich bin neugierig auf die Gemeinsamkeiten und die Widersprüche und ich freue mich auf einen gemeinsamen Prozess mit dem wir positiv in die Stadt hineinwirken.

Und danke Ihnen.

Herr Pischetsrieder übernimmt die Moderation und knüpft an die einleitenden Worte von Bischöfin Fehrs an – sinngemäß:

Die heutige Veranstaltung hat zum Ziel, den Auftakt für einen längerfristigen Dialog zwischen Kirche und Wirtschaft und für die Stadt Hamburg zu bilden; zumindest nach derzeitiger Planung für die Jahre 2015, 2016 und 2017 Inhalte, Strukturen und Methoden für diesen Dialog zusammenzutragen und die in dem Kreis der anwesenden Akteure vorhandenen Meinungen und Vorstellungen aufzunehmen.

Herr Pischetsrieder gibt einen kurzen Überblick zu Ablauf/Programm und verweist auf die Dokumentation der Ergebnisse, deren Auswertung die Grundlage für die Planung des weiteren Dialogs und entsprechender Maßnahmen/Veranstaltungen in dem Prozess bilden wird.

2. Impulse „Gerechtigkeit – Demut – Liebe“

„Gerechtigkeit – Demut – Liebe“ sind nicht automatisch im Wirtschafts- bzw. Unternehmenskontext typische/verbreitete Begrifflichkeiten, sie haben sich in den vorbereitenden Diskussionen als für die Arbeitswelt der Zukunft wichtige Begriffe herauskristallisiert. Sie bilden den Rahmen und roten Faden dieser Veranstaltung. Es folgen kurze Impulse zu den drei Begriffen von Vertretern aus der Wirtschaftsrunde – nachfolgend jeweils im Originalwortlaut wie vorliegend aufgeführt:

GERECHTIGKEIT

Heinz Brandt – Mitglied des Vorstands HAMBURGER HAFEN UND LOGISTIK AG

Das Thema Gerechtigkeit wird weltweit als Maßstab für das menschliche Zusammenleben heran gezogen. Aber was das konkret heißt, auf welcher Betrachtungsebene Gerechtigkeit diskutiert wird, z. B. gerechte Staatssysteme, Einkommensverteilungen oder Berufschancen, und ob es sich wie bereits Platon vertrat, um eine innere Einstellung, also eine herausragende Tugend handelt, oder ob wie Aristoteles betonte, Gerechtigkeit stets in Bezug auf andere zu denken ist, könnte ohne Probleme mindestens abendfüllend diskutiert werden. Auch Wikipedia hilft nicht wirklich weiter, wenn im Zusammenhang mit dem Begriff Gerechtigkeit von einem fairen Ausgleich berechtigter Interessen gesprochen wird.

Auch beschränkt auf die Handlungsweise verantwortungsvoller Wirtschaftsvertreter stellt sich die Frage, was ist eigentlich gerecht, was ist ein idealer Zustand des sozialen Miteinanders mit angemessener Berücksichtigung der jeweiligen Interessen? Ist es gerecht, wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer fachlich und in Bezug auf die Aufgabe vergleichbaren Gruppe gleich bezahlt werden oder ist es gerecht, wenn die Leistungsträger in der Gruppe höher bezahlt werden? Ist der Bezugspunkt also eher ein Team oder das einzelne Individuum?

Sicher fordert die Beantwortung der Frage im platonischen Sinne eine innere Einstellung auch und gerade von Unternehmensverantwortlichen, denn über die Ausrichtung von Unternehmensstrukturen und Einkommensverteilung werden viele Lebensinhalte konkret beeinflusst. Wenn die wirtschaftlichen Ergebnisse eines Teams für die Unternehmensentwicklung maßgeblich sind, dann sollte auch das Team an diesen Ergebnissen gemessen werden. Nur so ist meines Erachtens die Motivation und damit Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit der Unternehmenserfolg abzusichern. Ein Konkurrenzprinzip, das den Einzelnen/die Einzelne aus dem Team heraushebt, wird nach meiner festen Überzeugung nicht den Gesamterfolg des Unternehmens verbessern.

Ich kann es auch ohne jeden Verdacht der Sozialromantik formulieren: Entweder jeder eingesetzte Mitarbeiter im Unternehmen ist wertvoll für die Entwicklung oder er/sie wird seinen Arbeitsplatz verlieren.

Insofern ist die Diskussion zur Gerechtigkeit nicht lediglich eine soziale Frage sondern wirkt sich konkret auf betriebswirtschaftliche Ergebnisse aus. Damit ist die Frage der Gerechtigkeit in den Unternehmen auch eine wesentliche Frage, mit der sich Unternehmensleitungen auseinandersetzen und auch persönlich identifizieren

lassen müssen. Dabei kommt es nicht zuletzt wesentlich auf die persönliche Glaubwürdigkeit an, denn um es im Hafenjargon zu sagen „Der Fisch stinkt zuerst am Kopf“.

DEMUT

Matthias Wittenburg – Mitglied des Vorstands HSH Nordbank AG

Als es in der Vorbereitung für den heutigen Abend darum ging wer etwas zu den Begriffen Gerechtigkeit, Demut und Liebe sagen könnte, habe ich sehr spontan gesagt: Ich mache Demut. Das Raunen im Raum eben zeigt schon, dass HSH Vorstand und Demut für Überraschung sorgt.

Auch wenn der Begriff der Demut heute in vielfältiger Weise verstanden und genutzt wird, so fundiert er in seinem Kern auf frühen jüdischen und christlichen Prinzipien. Der Theologe Nicolai Hoffmann hat diesen philosophischen Kern einmal als "das Bewusstsein unendlichen Zurückbleibens, bei dem aller Vergleich versagt" bezeichnet. Anders ausgedrückt, erkennt und akzeptiert der Demütige aus freien Stücken, dass es etwas für ihn Unerreichbares, Höheres gibt. Hieraus wiederum hat Luther gleichwohl – ganz im Geiste der "Freiheit eines Christenmenschen – die Würde des Einzelnen abgeleitet.

Aber auch jenseits der Theologie wird der Demut schon lange große Bedeutung beigemessen, und so verwundert es hier in Hamburg auch niemanden, dass sie zu den Tugenden eines Ehrbaren Kaufmanns gezählt wird.

So viel zur ganz kurzen Einordnung.

Viele von uns werden in ganz unterschiedlichen Momenten Demut empfinden, ja, ich möchte sogar behaupten, dass sie eine zutiefst persönliche Sache ist. Wir empfinden Demut vor den Wundern der Natur, insbesondere der Geburt neuen Lebens. Dann hat sie wohl etwas mit Ehrfurcht zu tun. Wir werden demütig, wenn uns große Gnade zu teil wird, etwa wenn wir oder ein geliebter Mensch von einer schweren Erkrankung genesen. Dann hat sie etwas mit Dankbarkeit zu tun.

Wenn ich hier heute Abend kurz über diese Tugend sprechen möchte, dann aus dem Grund, weil wir auch in der Wahrnehmung unserer beruflichen Aufgaben Demut empfinden werden und sollten.

Dabei wünsche ich Ihnen von Herzen, dass sie sich nicht jeden Tag fragen müssen, ob eine Schieflage ihres Unternehmens eines Tages den Staatshaushalt der Freien und Hansestadt Hamburg ruinieren könnte. Gott sei es gedankt, dass wir hier von nicht ausgehen müssen! Aber die Verantwortung, die jede und jeder von uns wahrzunehmen hat, für unsere Mitarbeiter und ihre Familien, für die Qualität und Zuverlässigkeit der von uns angebotenen Produkte und Dienstleistungen, für das Wohlergehen unserer Stadt und unseres Landes, diese Verantwortung sollten wir mit einer ganz gehörigen Portion Demut angehen.



Dann wissen wir auch, wo wir im beruflichen Leben stehen: Niemals auf der Ebene unseres einen, währenden Aufsichtsratsvorsitzenden [], aber mit beiden Beinen fest am Boden.

LIEBE

Dr. Thomas Vollmoeller – CEO XING AG

Mein Thema ist also das Thema „Liebe“. Gibt es ein globaleres Thema?

*Mit „Liebe“ verbindet jeder von uns eigene, sehr persönliche Erlebnisse, Erfahrungen und Vorstellungen. Als CEO eines beruflichen Netzwerks fokussiere ich mich daher heute auf die **Liebe im Berufsleben**.*

Bitte nicht schmunzeln... Auf die gängigen Assoziationen zu Schreibtisch-Casanovas und Kopierraum-Bekanntschaften möchte ich hierbei nicht eingehen. Vielleicht nur so viel: Im vergangenen Jahr hat Forsa für XING eine Studie zum Arbeitsplatz als Partnerbörse erstellt: Fast jeder fünfte deutsche Arbeitnehmer hat sich schon einmal im Job verliebt. Eine feste Beziehung am Arbeitsplatz ist immerhin schon jeder siebte eingegangen.

*Ich aber habe mich bei der Vorbereitung auf den heutigen Tag gefragt: **Was hat die „Liebe“ – jenseits dieser nüchternen Zahlen - mit dem Job zu tun?***

Beginnen wir unsere Gedanken mit einem Bibelzitat, das Sie alle kennen, das aber normalerweise auf Hochzeiten verlesen wird: „Die Liebe ... prahlt nicht, / sie bläht sich nicht auf. Sie handelt nicht ungehörig, / sucht nicht ihren Vorteil, ... Sie freut sich nicht über das Unrecht, / sondern freut sich an der Wahrheit... Die Liebe hört niemals auf.“ (Hohelied der LIEBE, Korinther 13)

Liebe freut sich an der Wahrheit – Liebe verleiht den Dingen Gestalt.

Die Liebe, die Zuneigung, die Sympathie zu anderen Menschen treibt uns also an, etwas für uns oder für andere zu tun. Hier kommen wir zum Begriff der Nächstenliebe, die allgemein als Bereitschaft einer Person verstanden wird, ihren Mitmenschen zu helfen.

*Das ist gerade im Zeitalter der Digitalisierung und globalen Kommunikation besonders spannend: Vilem Flusser hatte bereits 1991 - also bevor die Digitalisierung wirklich eingesetzt hat – von der Wandlung des Begriffes Nächstenliebe gesprochen, weil aus seiner Sicht ein neuer Begriff der Nähe entstanden ist. „Die Vorsilbe Tele-, die wir in der Telematik und in vielen anderen Techniken finden, bedeutet das Näherbringen des Entfernten. Ethisch heißt das, dass mich das Ferne nichts angeht. **Ich muss es näherbringen, damit es mich angeht**“.*

Diese Nächstenliebe fundiert auf Achtung dem anderen Menschen gegenüber. Wenn wir also über Nächstenliebe reden, reden wir über Wertschätzung.



In der Arbeitswelt ist Wertschätzung vielleicht das wichtigste und gleichzeitig auch das heikelste Gut. Wertschätzung erst sichert ein konstruktives Miteinander und die Aufgeschlossenheit gegenüber dem Wissen und den Talenten anderer.

Wertschätzung ist eine Seelennahrung, wir brauchen Anerkennung, Feedback und soziale Eingebundenheit, um motiviert, stark und gut zu sein. Im Privaten ebenso wie im Berufsleben.

Wertschätzung im Berufsalltag geht aber über das gemeinsame Kantinenessen mit Kollegen, eine Rückmeldung im Rahmen des jährlichen Mitarbeiter-Gesprächs oder ein vereinzelt „Gut so“ nach einer gelungenen Präsentation hinaus. Das alles fällt uns leicht.

Wertschätzung im Arbeitsleben wird erst dort wirklich wirksam (aber auch wirklich schwierig), wo es eben nicht um die Anerkennung allgemein gültiger Normen eines Unternehmens geht, sondern um die Akzeptanz des Andersartigen oder um das neidfreie Anerkennen von etwas, das man selbst nicht leisten kann. Wertschätzung und Anerkennung bedeuten also auch Toleranz und Akzeptanz von Vielfalt.

Ein schöner Satz, den ich dazu gefunden habe, stammt von Friedrich Nietzsche: „Toleranz ist ein Beweis des Misstrauens gegen ein eigenes Ideal.“

Hier ergeht ein Appell an uns selbst: Wir müssen uns immer wieder ermahnen, die Herangehensweisen, die Talente und die Eigenschaften anderer zu tolerieren, auch wenn sie unseren eigenen Denkmustern widersprechen. Nur so können Kreativität und Erfolg entstehen. Ein Triumph der Vielfalt.

In der Allgemeine Erklärung zur kulturellen Vielfalt der UNESCO heißt es dazu sehr treffend: „Kulturelle Vielfalt erweitert die Freiheitsspielräume jedes Einzelnen; sie ist eine der Wurzeln von Entwicklung, wobei diese nicht allein im Sinne des wirtschaftlichen Wachstums gefasst werden darf, sondern als Weg zu einer erfüllteren intellektuellen, emotionalen, moralischen und geistigen Existenz.“

Dieser Satz sollte eigentlich in jedem Büro hängen – wäre er nicht so komplex. Kurz gesagt bedeutet er doch: Vielfalt ist vielversprechend. Oder – Diversity ist Bereicherung.

*Für Unternehmen ergeben sich daraus zwei ganz konkrete Forderungen: **Sinn schaffen und Diversity fördern.***

Die größte Wertschätzung für jeden Mitarbeiter ist, ihm ein Ziel zu geben, für das er gerne arbeitet und das dem eigenen Potential entspricht. Fordern und Fördern heißt das in der Bildungspolitik.

Eine aktuelle FORSA-Umfrage im Auftrag von XING zeigt, wie tief der Wunsch nach einer erfüllenden Tätigkeit ist: Für mittlerweile fast jede zweite Fach- und Führungskraft über 50 ist eine sinnvolle Arbeit wichtiger als Geld und Karriere – in der Generation Y ist es längst ein Kennzeichen ihrer Arbeitskultur.

Auch eine große Umfrage des Philips-Konzerns unter seinen amerikanischen Mitarbeitern macht deutlich, dass viele von ihnen gerne für die Firma arbeiten, auch ohne große Karriere und üppige Gehälter machen zu wollen – solange sie das Gefühl haben, ernstgenommen zu werden, Teil eines Teams zu sein und produktiv an der Lösung einer gemeinsamen Herausforderung arbeiten zu können. Diese Tendenz ist ein wesentlicher Bestandteil der Veränderung der Arbeitskultur und des New Work.

Sinn ist also viel essentieller für ein erfolgreiches Miteinander in einem Unternehmen als Titel und Boni. Wer diese Erkenntnis umsetzt, ist auf dem richtigen Weg.

Die zweite Forderung lautet, **Diversity sicherzustellen.** Diversity ist die Übersetzung in der Berufswelt für Toleranz der Vielfalt.

Gutes Diversity Management toleriert dabei nicht nur die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sondern versucht sie für den Unternehmenserfolg nutzbar zu machen. Sie denkt auch jenseits der klassischen Kategorien von Geschlecht, Ethnie, Religion, Alter, Behinderung oder sexuelle Orientierung.

Diversity bedeutet mehr als die Diskussion um eine Frauenquote. Letztlich geht es um die Frage wie Unternehmen Vielfalt unterstützen können.

Um Diversity zu fördern, bedarf es nach Ansicht von Thomas Sattelberger, des Ex-Personalvorstands der Telekom, noch mehr: Alte Seilschaften müssen gekappt werden, Macht muss neu verteilt werden, Rekrutierungswege und Karrieremodelle müssen überdacht und neu justiert werden.

Diversity-Management heißt aber auch Generationenmanagement. Die einen wollen vor allem Qualität, Sicherheit und persönliche Kontakte, die anderen Schnelligkeit, Transparenz und Vernetzung. Um erfolgreich zu sein müssen Firmen heute Tradition und Erfahrung mit der zügigen Arbeitsweise der jungen Generation in Einklang bringen. „Man kann sich das wie zwei Betriebssysteme vorstellen, die parallel gepflegt werden müssen“, sagt – wie ich finde sehr plastisch – der Unternehmensberater Dr. Willms Buhse.

In Hamburg zieht man gerne die Parallele zum ehrbaren Kaufmann.

Die Werte eines ehrbaren Kaufmanns sind Verantwortungsbewusstsein, Mitgefühl, Gerechtigkeit, Selbstlosigkeit – und eben auch Nächstenliebe – sie machen für ihn einen Sozialunternehmer aus, der Solidarität und Ich-Gefühl in der Wirtschaft wieder in Einklang bringen kann.

Mehrere aktuelle Studien belegen, dass eine wertorientierte Unternehmensstrategie und eine transparente, im besten Sinne also "ehrbare" Unternehmensführung wesentliche Erfolgsfaktoren eines zukunftsorientierten Unternehmens sind.

Der ehrbare Kaufmann ist also in vielerlei Hinsicht Vorbild für unsere heutige Arbeitswelt.

*Und der beste Beweis, dass Liebe und Berufsleben sich nicht nur gegenseitig bedingen und ergänzen, sondern **sich gut tun**. Ganz im Sinne der Überschrift dieser Veranstaltung.*

Ich freue mich auf den Austausch mit Ihnen über dieses spannende Thema, zu dem jeder etwas sagen kann, und das doch das wohl unerschöpflichste ist auf dieser Welt!

Vielen Dank!

3. Reflexion von „Gerechtigkeit – Demut – Liebe“ nach individueller Zuordnung

Die Anwesenden teilen sich nach den Impulsvorträgen im Plenum auf – je nach persönlicher Zuordnung zu einem der drei Begriffe. Dies im Sinne von „Welcher der drei Begriffe spricht mich am meisten an (meine persönliche Wertepriorität)?“ In den auf diese Weise entstehenden Gruppen/diskutierfähigen Kleingruppen reflektieren die Teilnehmenden ihre Gedanken.

Die anschließend im Gesamtplenum vorgetragenen Ergebniszusammenfassungen der einzelnen Gruppen sind nachfolgend sinngemäß erfasst und in Stichworten aufgeführt:

GERECHTIGKEIT	≈ 34  
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Die Diskussion ergab, Gerechtigkeit ist ein weitgefaster Begriff, mit vielen individuellen Facetten; wir stellen fest, es gibt individuelle, aber auch kollektive Gerechtigkeit</i> ■ <i>Bestenfalls ist so etwas wie ein Wertekompass von Gerechtigkeit definierbar; über den Gleichklang der Werte kann man aber nicht jeder Ideologie per se gerecht werden</i> ■ <i>Kann der Wertekompass der sozialen Marktwirtschaft der Gerechtigkeit Rechnung tragen?</i> ■ <i>Aus unserer Sicht geht es darum, die Balance zwischen individueller und kollektiver Gerechtigkeit zu finden und diese zu stärken</i> ■ <i>Auch wir haben diskutiert, dass es viele Arten/Facetten von Gerechtigkeit gibt – Ressourcengerechtigkeit, Chancengerechtigkeit, Lohngerechtigkeit usw.; wer legt Gerechtigkeit fest?</i> ■ <i>Gerechtigkeit in der Arbeitswelt muss von/für Organisationen definiert werden und wird doch immer individueller – es geht zunehmend um die Gerechtigkeit der Einzelnen</i> ■ <i>Kann Kapitalismus eine Gerechtigkeit herstellen?</i> 	

- *Wie kann bspw. Gerechtigkeit im tariflichen Bereich hergestellt werden – das hat noch nie alle zufrieden gemacht und sich noch nie für jeden Einzelnen gerecht angefühlt; Ist es gerecht, wenn ältere Mitarbeiter weniger Gehalt bekommen als jüngere Mitarbeiter? Neue Gehaltssysteme, bspw. Lebensarbeitszeitkonten, werden nicht immer mit vollem Herzen umgesetzt*
- *Eine himmlische Gerechtigkeit werden wir auf Erden nicht herstellen können*
- *Wir haben den Einstieg in die Diskussion über Manager-Gehälter gefunden*
- *... und uns gefragt: Wo stehen wir als handelnde Personen in der Gesellschaft mit Gerechtigkeit, wo können wir sie herstellen, wie können wir in der Gesellschaft an Gerechtigkeit teilhaben, wie gerecht sind Netzwerke in Unternehmen, wenn es dann nicht nach individueller Leistung, sondern nach Verbindungen/ Seilschaften geht ... usw.?*

DEMUT

≈ 49  

- *Wir haben diesbezüglich persönlich Erlebtes und persönliche Definitionen von Demut ausgetauscht*
- *Dann: Was hat Demut mit Hamburg zu tun ? > Flüchtlingsthematik, Umgang von Vorgesetzten mit Mitarbeitern, Demut vs. Wachstum – Was ist das, wie erfolgt das? Inwiefern agieren bspw. Stiftungen in Hamburg in diesem Widerspruch?*
- *Auch bei uns hat zunächst jeder seinen individuellen Bezug zum Thema deutlich gemacht – die Gemeinsamkeit war, sich selbst in jeweiliger Relation zu sehen*
- *Wir haben in dem Zusammenhang auch diskutiert, dass die Allmächtigkeit von Führungskräften/Unternehmen zurückgefahren wird, man sich selbst in der Position mehr zurücknimmt; der Begriff könnte Konjunktur erfahren, wenn man in die Distanz zu eigenen Eitelkeit geht*
- *Demut ist aus unserer Sicht eine christliche und menschliche Tugend, auch eine hanseatische Tugend*
- *Demut erwächst aus Dankbarkeit, aus Verantwortungs- aber auch aus Machtgefühl heraus; soziale Anerkennung und Selbstsicherheit sind wichtige Voraussetzungen für Demut; aus Demut wächst die Erkenntnis, dass man Dinge im Leben nicht immer nur alleine erreichen und bewegen kann*
- *Demut ist eine Kraft und Stärke, keine Schwäche; es ist eine Stärke, sich zurücknehmen zu können; Demut ist eine zutiefst menschliche Tugend*
- *Wir diskutierten auch, ob die Fähigkeit zu Demut eher Männern oder auf Frauen zuzuschreiben ist und kamen zu dem Schluss, dass das genderneutral ist*
- *Die Kunst und Erkenntnis von Demut liegt in der eigenen Begrenzung*

Pinnwandbeiträge zu „Demut“ im Originalwortlaut:

- *Wo in HH?*
- *Flüchtlinge – globale Situation vor Ort*
- *Demut gegenüber Wachstum*
- *Im Kleinen ... Familie, Unternehmen, selbst leben*
- *Verbindendes – Stiftungen in HH*
- *Begriff 12x: Wert-Schätzung, Bescheidenheit, Umgang mit (Miß-) Erfolg, persönliche Erlebnisse*

LIEBE	≈ 40  
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Wir kamen zu der Erkenntnis, dass die Diskussion zum Thema Liebe nicht im Wirtschaftskontext auftaucht – viel mehr die Themen Wertschätzung und Verantwortungsübernahme</i> ■ <i>Wo würde sich Liebe in Unternehmen wiederfinden – Liebe ggü. Mitarbeitern? Liebe zum Produkt, zum Unternehmen? Wie ist Liebe in einer Marktwirtschaft zu gestalten, dass es bspw. Fairness entspricht? – Dazu brauchen wir andere Formen, eine andere gesellschaftliche Perspektive</i> ■ <i>Wie kann man Sinnstiftung, Wertschätzung plus Toleranz vor dem Hintergrund von Vielfalt hinbekommen? Solche sinnstiftenden Prozesse müssen weiter befördert werden</i> ■ <i>Wir haben uns gefragt, weshalb sich der Begriff Liebe nicht in Statuten und Leitbildern von Unternehmen wiederfindet – verklausuliert und zwischen den Zeilen ist es vielleicht lesbar, aber nicht der Begriff als solcher</i> ■ <i>Liebe ist ein Oberbegriff von vielen gelebten Werten im Berufsleben</i> ■ <i>Wir haben diskutiert, dass Liebe im Arbeitsleben nicht immer gut sein muss, bspw. wenn Leistungen nicht erbracht wurden und man einem Mitarbeiter kündigen muss, um ihn zu schützen</i> ■ <i>Leidenschaft und Liebe zu Hamburg ist in Ausprägung und Mehrwert für den Einzelnen jeweils sehr persönlich; insgesamt haben wir gesagt, man muss sich selber lieben, um andere lieben zu können – unabhängig vom Kontext, in dem man sich bewegt</i> ■ <i>In der Arbeitswelt geht es in der Betrachtung von Liebe nicht um Zärtlichkeit oder Intimität, sondern um Nächstenliebe – Liebe als Wert und Führungsmittel im Unternehmen</i> ■ <i>Wer sich selbst liebt, kann andere lieben, kann sich selbst zurücknehmen und bei anderen Potenziale erkennen; wir haben Selbstliebe von Selbstverliebtheit unterschieden</i> ■ <i>Wenn Liebe als Ausrichtungswert gelingt, dann kann sie ein Kompass sein, der uns in der Arbeitswelt leitet und dabei hilft, anderen Menschen Würde und Respekt entgegenzubringen bzw. selbst entgegenzunehmen</i> 	

Bischöfin Fehrs bündelt nach der eindrucksvollen Runde aus ihrer Sicht die zum Ausdruck gebrachten Gedanken – hier in sinngemäßer Wiedergabe:

Vielen Dank für die große Menge an Engagement und Energie, die hier versammelt ist. Die großen Begriffe Gerechtigkeit, Demut und Liebe brauchen ganz offensichtlich „Brückenbewegungen“. Es hat sich gezeigt, dass jede Gruppe für sich eine innere, individuelle Haltung in der kurzen Zeit dazu entwickelt und dargestellt hat.

Man hat aus den Darstellungen heraushören können, wie es in den Diskussionen um Bewegungen und Spannungen ging, die Verbindungen der individuellen Interpretationen herzustellen und zu strukturieren.

Es scheint ein Bedürfnis vorhanden zu sein, dass die Begriffe in Unternehmen ihren Eingang finden, dass aber die Worte dafür noch fehlen, damit diese einen organisationalen Rahmen bekommen. Es wird eine Herausforderung sein, das alles zu strukturieren, um in einen dialogischen, gemeinsamen Prozess zu kommen – aber dieser Herausforderung werden wir uns stellen.

Die Runde schließt mit dem Kanon „Danket, danket dem Herrn“.

4. Brainstorming zu weiteren Perspektiven

Die Anwesenden teilen sich in Eigenregie in Gruppierungen verschiedener Zusammensetzungen ein – oder ein „Einzelarbeit“ – und nehmen ein Brainstorming vor:

Welche Perspektiven ergeben sich jetzt daraus für Machbarkeit, Verantwortung, Gemeinschaft – was können/wollen wir uns vornehmen?

Der jeweilige Diskussionsfokus ist nicht vorgegeben, es können Inhalte, Themen, Formate, Partnerschaften/Beteiligungen für den weiteren Dialog von Kirche und Wirtschaft in Hamburg eingebracht werden. Bischöfin Fehrs hebt das Ziel hervor, dass Kirche und Wirtschaft im Dialog gemeinsam auf den Weg gehen, eine Sprachlichkeit für Gerechtigkeit, Demut und Liebe zu erreichen. Das heißt, aus allen Ergebnissen werden sich in der Zusammenfassung die Schwerpunkte für den weiteren Prozess ableiten und Maßnahmen/Vorgehensweisen entwickeln lassen.

Die Ergebnisse – Ideen, Statements, Vorschläge/Empfehlungen – werden von den Gruppen schriftlich festgehalten und für die Dokumentation eingesammelt.

Alle vorliegenden Beiträge sind nachfolgend im **Originalwortlaut** aufgeführt:

Gruppenbeitrag

Grundsätzliche Statements:

- *Es ist wichtig, christliche Werte in Verbindung + Beziehung zur Wirtschaft zu setzen*
- *Die Themen Gerechtigkeit, Liebe und Demut in den praktischen Unternehmens- und Führungsalltag bringen! Über globale „Wohlfühlphrasen“ hinaus gehen!*
- *Ansatzpunkt für Veränderung, die dieser Dialog Kirche – Wirtschaft nutzen sollte: Die Entscheidungsträger der Stadt aus den unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft inspirieren (als Multiplikatoren), so dass sie in ihrem Einflussbereichen im Sinn v. Liebe, Gerechtigkeit + Demut handeln und weitere Menschen „mitreißen“ → Dafür müssen diese Begriffe im Dialog mit konkretem Leben gefüllt werden*
- *Anknüpfungspunkte der Wirtschaft an die Bibel finden und Teilnehmer in den Dialog darüber bringen (z. B. „Moses als Führungskraft“ oder „Welche Impulse geben die 10 Gebote für einen Code of Conduct?“)*
- *Idee: Die teilnehmenden Unternehmen laden bis zum nächsten Treffen ihre Mitarbeiter zu einem internen Dialog darüber ein, was Liebe, Demut + Gerechtigkeit in ihrem Unternehmen bedeutet*

Gruppenbeitrag

- *„Flüchtlinge/Zuwanderer“ als 3-Jahres-Aufgabe (Situation der FI. Hat sich durch Forderungen d. Wirtschaft verbessert)*
- *„Barrierefreier Dialog“ zwischen Kirche, Politik, Wirtschaft*
- *Nicht nur Unternehmen, auch die Mitarbeiter d. Unt. Begeistern*
- *Nicht nur finanzielle Aspekte; Belastungen aushalten – persönliche, „nicht bei mir“*
- *Solidarität stärken; sozialorientiertes Handeln, Messung an konkreten Herausforderungen*
- *Wertediskussion anstoßen – nicht den eigenen Vorteil im Fokus; „Augenhöhe“ herstellen*
- *Zuhören – mehr zuhören „Warum macht Kirche das so?“*
- *Wie sieht das Ergebnis in 3 Jahren aus? Was hat sich geändert? Messung?*

Gruppenbeitrag

- *Entwicklung eines Corporate Social Responsibility Wettbewerbs für Hamburgs Unternehmen*



Gruppenbeitrag

- *Dialog zum Gerechtigkeitsempfinden zwischen Kirche + Wirtschaft (Bsp. Tarifgefüge); Notwendigkeit der Vertraulichkeit, Arbeit in kleinen Workshops, ca. 10 P.*

Einzelbeitrag

- *Flüchtlinge / Unterbringung nicht nur Sache von Stadt und Kirche, sondern auch Unternehmern – Partnerschaft + Arbeitsplätze*
- *Fremdheit und Sprachlosigkeit überwinden zw. Kirche + Unternehmen, da man doch „gemeinsam studiert“ hat oder die „gleiche Schulbank“ gedrückt hat*
- *Ans Abgeben denken; Otto als Beispiel Spendenparlament, aber auch Steuergerechtigkeit*
- *Interessensphären abstecken; Themenkanon entwickeln bis 2017 (z. B. Elbvertiefung) (Presseveröffentlichung? Erst telefonieren!)*
- *Parallelgesellschaften? Einladen gegenseitig (beidseitig, kirchl. Events)*
- *Austausch auch darüber, welches Gesellschaftsbild, Freikirchentypen?*

Einzelbeitrag

Das wünsche ich mir vom Dialog Kirche – Wirtschaft:

Mehr „Wertedebatten“ in der Stadt



... dafür geeignete Formate finden, z. B.

→ *Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit, Verantwortung (gibt Impulse, Orientierung und schärft den Blick aus einer anderen Perspektive)*

- *Großer Gottesdienst, breit beworben an einem außergewöhnlichen Ort (Fußballstadion, Dom, Unternehmenshalle)*
- *Auch Wirtschaftsvertreter sollen zu Wort kommen*
- *Die etwas andere Werksführung → „verantwortliches Unternehmertum“ (welche Rolle spielen Nachhaltigkeit, faire Wertschöpfungskette, Wertschätzung, Arbeitsbedingungen), best practice*
- *Rundgänge „Soziales Unternehmen“*
- *Vielfalt, Diversity*

Einzelbeitrag

- *Inhaltlich – Momentan läuft die deutsche Wirtschaft, aber was ist in der nächsten Krise? Der Erfolgreiche braucht nicht Liebe, Gerechtigkeit, Demut – meint er. Das Scheitern jedoch ist Bestandteil der Marktwirtschaft. Die Kirche kann in der Wirtschaft in Hamburg die Werte vermitteln, die sie krisenfester, resilienter machen. Und die Menschen stärker in der Krise.*
- *Formal / methodisch – wünsche ich mir einen Prozess, der aus kleinen (Teil-) Gruppen regelmäßig in einer größeren Veranstaltung zusammenläuft.*
- *Vielen Dank für einen schönen Abend*

Einzelbeitrag

- *Im Dialog Club of Hamburg einbeziehen (Forum Unternehmensethik und Führungskultur*

Einzelbeitrag

- *Wie vermittelt man, was verantwortliches Handeln ist? Welche Beispiele und welche Schwierigkeiten gibt es?*

Einzelbeitrag

- *Gemeinsame Projekte finden – z. B. Einsatz Wirtschaftsunternehmen in CSR („Werte haben“)*

Einzelbeitrag

- *Gesprächsanlässe nutzen in HH!*
- *Zeit nehmen für Dialog, trotz hoher beruflicher Belastung! Werte entstehen durch Dialog (von Traute Müller)*
- *Methodenvorschlag: Zukunftskonferenz wiederholen – mit der Bitte, dass jeder Teilnehmer einen weiteren Teilnehmer mitbringt; und zwar einen, den man nicht sofort in so einem Kreis vermuten würde (also nicht der „Gutmensch“, sondern eher der „Zahlen-Fakten-Mensch“)*

Einzelbeitrag

- *Von der idealtypischen Begriffsdeutung zur Veränderung der Begriffsdeutung in Zukunft*
- *Herleitung zu mehr Zukunftsperspektive über kontextuale Veränderungen – z. B.: Wie hat sich der Kontext Solidargemeinschaft hin zur Individualgesellschaft entwickelt und welche Bedeutung sollte/könnte Gerechtigkeit in Zukunft haben?*

Einzelbeitrag

- *Abstrakte Begriffe in konkrete Workshops zu spezifischen Themen wandeln, z. B.*
 - *Umgang mit Flüchtlingen*
 - *Kann die Wirtschaft mehr tun und was?*
 - *Rolle der Kirche*
 - *Ist Teilen das neue Haben? Sharing vs. Eigentum am Beispiel des Verkehrs*
 - *Öffentliche „Armut“ vs. privatem Wohlstand – Wie sieht es an Schulen und Unis aus?*
- *Ggf. Kodizes entwickeln, die Begriffe wie Liebe, Demut, Gerechtigkeit „herunterbrechen“*
- *Kann die Kirche strukturell (z. B. Organisation, Effizienz) irgendetwas von Unternehmen lernen und wenn ja, was?*
- *Workshop: Integration, Migration, Akzeptanz sind bereichernd für die Gesellschaft, gerade auch für die Wirtschaft; Was können Kirchen, Unternehmen und Medien tun, um die „Willkommenskultur“ zu fördern?; gemeinsames Bündnis für Integration Wirtschaft, Kirchen, Medien macht stärker*
- *Gemeinsame Initiative → mehr Geld für Bildung ⇒ Workshop*
- *Soziale Spaltung bekämpfen; Sozialer Frieden ist für die Wirtschaft existenziell“ Wie auch für Menschen; Was kann gemeinsam getan werden, um das Bewusstsein zu schaffen und welche Maßnahmen können daraus folgen?*
- *Generell Workshop: Gibt es weitere gemeinsame Anliegen von Kirche + Wirtschaft, die identifiziert werden können? Diese dann mit Aktivitätenplan umsetzen*
- *Ideen entwickeln, wie Kirche mit Angeboten in Unternehmen kommen kann – z. B. Ethik-Workshop in der Weiterbildung*

Einzelbeitrag

- *Thema für Dialog – „Brauchen wir Übergänge/Rituale, wie leben wir mit Eingrenzungen, was macht das mit Mitarbeitern usw.?“*
- *Formate finden, die christliche Werte für Alltagsfragen im Unternehmen sichtbar machen bzw. helfen, Belegschaft und Führung zu unterstützen*
- *Denkanstöße für Führungskräfte + damit Unternehmen geben; nicht unbedingt ergebnisorientiert, sondern Argumentationsweite liefern, Verständnis schaffen*
- *Ein gemeinsames Verständnis oder Akzeptanz für die Werte Liebe, Demut, Gerechtigkeit schaffen oder durch Konflikte darüber öffentlich machen, Bewusstsein schaffen*
- *Gremien der Kirche; Gremien der Wirtschaft in der Stadt „vernetzen“*

Einzelbeitrag

- *Strittiges Thema – Elbvertiefung, Wachstum vs. Umwelt*
- *Gemeinsames Interesse – Bildung!*
- *Gemeinsames Interesse – Soziale Spaltung bekämpfen, sozialer Friede*
- *Gemeinsames Thema – Migration/Integration im Interesse von Wirtschaft und Kirche*
- *Ethischen Diskurs anstoßen im Unternehmen*

Einzelbeitrag

- *Ein Netzwerk, dem das gelingende Leben und das Gemeinwohl wichtig ist*
- *Kleinere Diskussionsgruppen sind inspirierend*
- *Welchen Beitrag kann die Wirtschaft bei großen polit./gesellschaftlichen Herausforderungen (Flüchtlinge/demograph. Entwicklung) leisten?*
- *Kann Kirche als Experte für Rituale in der Arbeitswelt helfen? (Entgrenzung entgegensteuern) Wollen wir uns Grenzen leisten?*
- *Impulsgeber einladen, die Gegenpositionen vertreten*
- *Der Weg ist das Ziel; Dialog schaffen*
- *Lotsenfunktion für „anständiges“ Führen*
- *Erweiterung der Argumentationsräume*
- *Dialogforum für wertorientiertes Handeln*

Einzelbeitrag

- *Nach Vorbild „Jugendberufsagentur“ Institutionen für die Betreuung/Unterstützung von Asylbewerbern/Ausländern organisieren (z. B. Aufenthaltsgen., D.-Kurse, Berufsqualianerk., Sozialleist.)*
- *Wettbewerb/Preis von KDA „Wirtschaft, die mehr schafft – für mehr Wert in der Wirtschaft“ – vielleicht sogar ganz konkret in den heutigen Wertekategorien*
- *Konzept für die „schnellere“ Anerkennung von Berufsabschlüssen durch Handels- u. Handwerkskammer*

Beiträge ohne namentliche Differenzierung

- *Erwartungsmanagement*
- *Aufruf zum Dialog – bedeutet dies, dass Kirche und Wirtschaft gegeneinander agieren?*
- *Standortbestimmung und Selbstreflexion für Wirtschaft und Kirche gleichermaßen*
- *Tabus ansprechen ohne Vorwürfe*
- *Wer ist in Hamburg „Kirche“, wer „Wirtschaft“?*
- *Konkrete Botschaften*
- *Unterstützung von Migranten/Flüchtlingen → Lernhilfe für Kinder, Koordinator für Behördengänge und Arbeitsplatzsuche*
- *Institutionsübergreifende Projektarbeiten (Staat/Gewerkschaften, Schulen, Kirchen), Jugendarbeitsagenturen*
- *2 Gruppen Flüchtlinge (Krieg, ggf., später zurück; Hilfe zur Selbsthilfe durch HH-Bürger); Arbeitsmöglichkeiten schaffen durch Akzeptanz der Ausbildungen (Prüfung)*
- *Jeder bringt zur nächsten Veranstaltung eine Person mit*
- *Kirche und Wirtschaft suchen das Gemeinwohl der Stadt*
- *Wirtschaft und Kirche und ??? suchen das gute Leben für die Stadt*
- *Unternehmen/Unternehmungen gehen in die Kirchen; Predigt in einer der Hauptkirchen; Beispiel AEU*
- *Die heutige Plattform weiter nutzen; Beispiel: Bremen*
- *Rückgratschulung! Zivilcourage stärken! Mitarbeiter ermuntern, das zu zeigen!*
- *Kirche als Sachwalter „der Menschen“ als Ansprechpartner; Moderator für Unternehmensveranstaltungen*
- *Dialog Kirche – Unternehmen öffnen auch für den interreligiösen Dialog*
- *Wer ist der Point of Contact im Unternehmen?*
- *Handelskammer lädt ein; Kirche gestaltet eine Veranstaltung*
- *Ansprechpartner für Sinn- und Werteorientierung im Unternehmen suchen*
- *Was trennt Kirche und Wirtschaft? Das sollte analysiert werden*
- *Für den gesamten Prozess muss gelten: Religionsfreiheit wahren – Privatsphäre wahren*
- *Mitarbeiter einladen, einen Code of Conduct zu formulieren*
- *Methode „Barcamp“, eine sogenannte Unkonferenz, bei der die Teilnehmer zu Veranstaltern werden und die Themen spontan einbringen*
- *Keine Ziele formulieren, ergebnisoffen – Dialog zw. Kirche und Wirtschaft*
- *Arbeitsgruppen zu Themen wie z. B. Gewerkschaft, Kirche, Energieunternehmen > Vorurteilswand – man schreibt auf, was man voneinander denkt*

- *Voneinander lernen*
- *Lebensarbeitszeitkonto*
- *Pendler – Trennung von Arbeit und Wohnen*
- *Ist Wirtschaft ohne Wachstum möglich?*
- *3 Veranstaltungen pro Jahr*
- *Themenkreise Michel*
- *Wirtschaftskanzel Wirtschaft/Kirche – Seitenwechsel; „Meeting Pastor“ Kirche bei Unternehmen*
- *Nutzung aktueller Kanäle; Social Media Wettbewerbe; Fotos, Bewegtbild*
- *Regionalisierung, Gesprächsforum auf Gemeindeebene*
- *Ziel win-win, gegenseitige Befruchtung – Wertevermittlung (UN), wirtschaftliches Bewusstsein (K)*
- *Ziel: Abbau von Vorurteilen*
- *Keine Institutionen – es geht um die Menschen*
- *Mensch steht im Mittelpunkt*
- *Perspektive Glaube/Zuversicht, Mensch im Mittelpunkt; Gerechtigkeit (Jahr 1), Demut (Jahr 2), Liebe (Jahr 3)*
- *Entgrenzung*
- *Thema: Rituale in der Arbeitswelt*
- *Praktische Hilfe*
- *Ziellos sein, nicht soll rauskommen, der Weg ist das Ziel*
- *Konflikt führen*
- *Ein Netzwerk pflegen, ins Gespräch kommen*
- *Der Prozess sollte durch aktive Pressearbeit begleitet werden!*
- *Kann man eine spezifisch hanseatische Unternehmenskultur auf-/ausbauen? Wie?*
- *Wie werden Werte in Unternehmen entwickelt/verankert? Sprache?*
- *Common purpose befragen + einbeziehen*
- *Spaltung bekämpfen, Rolle „der“ Wirtschaft + Rolle „der“ Kirche*
- *Gemeinsames Thema Migration – Integration voranbringen*
- *Gesellschaftl. Relevante Probleme organisieren – z. B. Lohn, Leistung, Spitzengehälter*
- *Handfeste Themen, konkrete Beispiele, Konflikte benennen*
- *Demut + konkretes Handeln*
- *Bündnisse u. Lösung gesellschaftlicher Probleme*
- *Hamburger Kodex Wirtschaft – Kirche – (Mensch) entwickeln*

- *Austausch zwischen Unternehmen & Kirche in Bezug auf Flüchtlingshilfe*
- *Kirche Ansprechpartner für Wertediskussion mit Mitarbeitern/jungen Führungskräften > gemeinsam Wertekanon definieren*
- *Wertekanon an junge Unternehmerpersönlichkeiten aus jungen Unternehmen, bspw. XING*
- *Weiterarbeit sollte grundsätzlich an konkreten Themen erfolgen > Beteiligte an einen Tisch holen (Kirche, Stadt, Wirtschaft, Verbände) und für ein bestimmtes Problem Lösungen entwickeln; Bsp.: Vermittlung von Deutschkenntnissen an Mütter von Grundschulern, Anerkennung ausländischer Abschlüsse*
- *Flüchtlingsfragen, Willkommenskultur, Finanzierung, Arbeitserlaubnis; Ehrenamtliche/Gewerkschafter, Handelskammer, Politik, Kirche/Wirtschaft als Akteure*
- *Gymnastik für die Seele*
- *Sozialer Frieden, Spaltung bekämpfen als gemeinsames Thema*
- *Migration/Integration als gemeinsames Thema*
- *Ungenutztes Know how und Ressourcen in Wirtschaft skalieren für mehr Nachhaltigkeit > Netzwerk bilden*
- *Wirtschaft kreiert ein gemeinsames Produkt: „Liebessaft“, „Demutsschnitte“, „Gerechtigkeitsbrötchen“ ...*
- *Gute Beispiele sammeln und sichtbar machen – „Geld hängt an den Bäumen“ > Äpfel*
- *Junge Menschen als Ansatz!! – Tandems machen (Big brother ...), Mentoren aus Wirtschaft und Gesellschaft/Kirche*
- *Begriffe (Liebe, Demut, Gerechtigkeit), gesellschaftsfähig machen durch Diskussionen mit Nicht-Experten*
- *„Olympiade“/olympischer Gedanke für die Themen nutzen für Dialoge/Projekte zwischen Kirche und Wirtschaft*
- *gemeinsame Projekte/Aktionen organisieren*
- *„Verschränkte“ Räume schaffen z. B. Wirtschaftsvertreter auf die Kanzel, Kirchenvertreter in Unternehmen*
- *Kann Kirche in der Zusammenarbeit mit Unternehmen sich als Seelsorger engagieren?*
- *Netzwerke fördern*
- *Dialog fortsetzen*

5. Abschlussrunde „Das Tor“

Zum Abschluss gehen alle Teilnehmenden nacheinander von der einen Seite des Raumes in die andere Seite durch ein symbolisches „Tor“ (in die Zukunft) und benennen dabei ein aus ihren Initialen formuliertes Motto für die zukünftige Entwicklung des Prozesses ...

Die individuellen Aussagen dieser Runde sind nachfolgend im Originalwortlaut (soweit erfasst) aufgeführt:

- *Jesus Christus wandert*
- *Am Menschen*
- *Aber richtig*
- *Gutes Gelingen*
- *Private Gabe*
- *Gerade bleiben*
- *Endliche loslegen*
- *Aufbau für Hamburg*
- *Energie in Hamburg*
- *Sinn geben*
- *Ohne Pendler wäre die Krönung*
- *Charakterstark und großherzig*
- *Gemeinsam wirkt*
- *Gerne reden*
- *Frei bewegen*
- *Gemeinsam handeln*
- *Gestern Kirche gegen Unternehmen, morgen Kirche mit Unternehmen*
- *Andere Chancen möglich machen*
- *Menschliches Konzept*
- *Jugend kommt glücklich in die Kirche*
- *Ruf nach Weitermachen*
- *Heil und Segen*
- *Jeder ernsthaft*
- *Gemeinsam handeln*
- *Hamburger Partnerschaft Kirche + Wirtschaft stärken*
- *Tapfere Kirche, Tapfere Krieger*
- *Lust machen*
- *Wir proklamieren Werte*
- *Habe Begeisterung*
- *Toleranz-Management*

- *Menschlich handeln*
- *Gemeinsam Chancen bejubeln*
- *Kirche als Pulsgeber*
- *Jungen helfen Wege finden*
- *Der Allgemeinheit*
- *Jugend ansprechen*
- *Kirche mit Unternehmen*
- *Andere Chancen möglich machen*
- *Menschliches Konzept*
- *Jugend kommt glücklich in die Kirche*
- *Anders machen*
- *Quer denken*
- *Mensch hoffe*
- *Tiefgang bewirken*
- *Mehrwert durch Christus in der Wirtschaft*
- *Auch Neues sagen*
- *Mit „tabei“*
- *Werte können hoch geschätzt werden*
- *Fröhliches durchhalten*
- *Profitabilität versus den Menschen*
- *Jetzt und hier*
- *Kirche macht Hoffnung*
- *Selbstbewusst beieinander*
- *Werte teilen*
- *Muckis bilden für die Hamburger Wirtschaft*
- *Einander kennenlernen*
- *Uns verstehen*
- *Toleranz in Hamburg*
- *Jetzt Taten*
- *Beobachtung ehrlich gegenspiegeln*
- *Kirche segnet*
- *Menschen denken*
- *Es braucht verschiedene Charismen*
- *Rede von einem Wert*
- *Häufig wiederkehrender Wirtschaft-und-Kirche-Dialog*
- *Jetzt mutig aufbrechen*
- *Kirche heute und auch morgen*
- *Sinnvoll Stabilität erreichen*



- *Stadtgesellschaft spricht*
- *Mut haben zur Selbstverwirklichung*
- *Religion mutig stärken*
- *Hauptsache Begeisterung*
- *„Jute“ Werte*
- *Toleranz und Vielfalt*
- *Mach weiter Bischöfin*
- *Just try*
- *Segen euren Zielen*
- *Mit Werten*
- *Profit vs. den Menschen*
- *Nix Gutes außer man tut es*
- *Hamburg glaubt*
- *Bitte umdenken*

6. Verabschiedung

Bischöfin Fehrs bedankt sich bei allen Beteiligten für die energiereiche und spannende, gemeinsame Arbeit an dem Experiment. Das deutliche Signal, dass nach dem nun folgenden Nachdenken, Sortieren, Reflektieren und Bewerten auch das Handeln folgen muss.

Der Prozess hat begonnen, alle sind herzlich eingeladen, sich weiter zu engagieren und mit zu machen.

Der musikalisch untermalte Ausklang erfolgt mit dem von allen gesungenen „Der Mond ist aufgegangen“ ...

Ergänzende Information

Im Nachgang zur Zukunftskonferenz am 19.11.2014 sind folgende Angebote und weiterführenden Gedanken in der Bischofskanzlei eingegangen:

- Gemeindeakademie Blankenese:
Thema Inklusion www.blankenese.de/gemeindeakademie.htm
- Unternehmensberatung Weinski: Liebe als Frage in der Unternehmenskultur
(Gestalterkompass) www.weinski.de
- Kirchhoff Consult AG (Ranking von Online-Geschäftsberichten 2013)
(www.kirchhoff.de)

Alle drei haben eine Internetadresse, in denen weitere Informationen zur Verfügung stehen und über die eine Kontaktaufnahme möglich wäre.

