

Inhalt

Einleitung	4
Wie entwickle ich berufsbezogenen Religionsunterricht?	9
Bausteine für einen berufsbezogenen RU zum Themenfeld Gott und Mensch	
1 Will ich in »Gottes Unternehmen« arbeiten?	12
2 Wie viel ist der Mensch wert?	16
3 Endlich Gott sein – oder in meinem Beruf lieber digital Mensch bleiben?	21
Bausteine für einen berufsbezogenen RU zum Themenfeld Ethik	
4 Soll ich als Azubi tun, was ich will?	26
5 Mit den Zehn Geboten Beruf machen?	33
6 Pest oder Cholera – wie entscheide ich in Dilemma-Situationen?	36
Bausteine für einen berufsbezogenen RU zum Themenfeld Bibel	
7 Bibel oder Nahkampf – was gilt in Konfliktsituationen?	39
8 Bibel und Business?	44
9 Gerechter Lohn – nur im Himmel oder auch auf Erden?	50
Bausteine für einen berufsbezogenen RU zum Themenfeld Interreligiöser Dialog	
10 Unterschiedliche Religionen – Zündstoff im Betrieb?	55
11 Checkliste Religion	61
12 Zeit für eine neue Generation, die das Gute und den Frieden bringt?!	66
Bausteine für einen berufsbezogenen RU zum Themenfeld Achtsamkeit/Spiritualität/ Leben aus dem Glauben	
13 Verantwortung für das »gemeinsame Haus Erde« tragen?	69
14 »Fürchte Dich nicht!« – Das sagt sich so leicht	74
15 Wenn ich einmal Chef bin	78

Einleitung

Alle Jahre wieder in der ersten Religionsstunde mit einer neuen Berufsschulklasse: Die Lehrkraft betritt den Raum, Vorstellungsrunde, um die neuen Schülerinnen und Schüler kennenzulernen.¹ Und meistens dauert es nicht lange, bis die Sinnfrage auf den Tisch kommt:

»Warum Religionsunterricht in der Berufsschule? Ich dachte, in der Berufsschule sind wir endlich durch mit Fächern wie Religion und lernen nur das, was wir für unseren Beruf wirklich brauchen und was für unsere Prüfung wichtig ist!«

Von solchen oder ähnlichen Schülerkommentaren kann wahrscheinlich jede Religionslehrkraft an einer berufsbildenden Schule ein Lied singen. Die Kommentare erzeugen einen Rechtfertigungsdruck. »Wozu brauche ich Religionsunterricht?« Diese Frage will beantwortet werden.

Für die Sinnhaftigkeit des Religionsunterrichts an berufsbildenden Schulen gibt es gute Gründe. Erst 2018 bekräftigten die Bistümer und Landeskirchen, Vertreter des Handwerks, der Unternehmensverbände und des DGB in Nordrhein-Westfalen in ihrer gemeinsamen Erklärung »Bildung und Kompetenz mit Religionsunterricht« ihr Bekenntnis zum Religionsunterricht in der beruflichen Bildung. Die Erklärung erinnert an die Ausbildungs- und Prüfungsordnung in NRW, der zufolge der Religionsunterricht mit seinem eigenen Profil »den Erwerb einer umfassenden beruflichen, gesellschaftlichen und personalen Handlungskompetenz« fördert (Gemeinsame Erklärung, S. 2).

Konkret nennt die Erklärung folgende Bildungsziele des Religionsunterrichts:

- »Selbstkompetenz mit Selbstbewusstsein«
- »Pluralitätsfähigkeit«
- »Engagement für Selbstverantwortung und Teilhabegerechtigkeit«
- »Sozialkompetenz und Weltverantwortung«

(Gemeinsame Erklärung, S. 5 ff.)

1 Ich verwende im weiteren Text in zufälliger Folge die männliche und weibliche Form. Im Sinne der gendersensiblen Sprache mögen sich bitte alle mitgemeint fühlen.

Zur Erreichung dieser Ziele verweist die Erklärung auf die Einbeziehung eines christlichen Menschenbildes, biblisch-theologischer Perspektiven sowie von Inhalten der Sozialethik und der -lehre der Kirche.

Durch die Beschäftigung mit diesen Inhalten sollen »verantwortbare Lebenshaltungen entwickelt werden« sowie »Prozesse des Mündigwerdens und der Entwicklung eines eigenen begründeten und tragfähigen Standpunktes« initiiert werden (Gemeinsame Erklärung, S. 5). Am Schluss steht ein klares Statement:

»Der Religionsunterricht tritt für Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung ein. Getragen durch ein christliches Menschenbild ermutigt er zum Engagement für eine zunehmend inklusive Gesellschaft. Der Religionsunterricht wirkt fundamentalistischen Entwicklungen durch religiöse Bildung entgegen« (Gemeinsame Erklärung, S. 8).

Diese Aussagen der gemeinsamen Erklärung sind voll und ganz zu unterstützen. Was in NRW formuliert wurde, ist auf die anderen Bundesländer übertragbar. Allerdings ist die Sinnfrage der Berufsschülerinnen damit noch nicht vollständig beantwortet, denn die Stichworte und Begründungen sind abstrakt formuliert. Würde man den Schülern die Erklärung zu lesen geben – in der Hoffnung, ihre Frage »Wozu brauche ich Religion?« wäre damit ein für alle Mal beantwortet –, würden sehr viele von ihnen den Text vermutlich gelangweilt beiseitelegen und sich in ihrer Einschätzung bestätigt fühlen, dass Religionsunterricht wenig sinnvoll ist, sie ihn also nicht brauchen.

Die Versuche, Auszubildenden die Sinnhaftigkeit des Religionsunterrichts in ihrer Berufsausbildung rein argumentativ darzulegen, scheitern auch daran, dass Jugendliche zu einem großen Teil nicht religiös sein wollen. Dies zeigt die Studie der Tübinger Religionspädagogen Reinhold Boschki und Friedrich Schweitzer aus dem Jahr 2018, für die mehr als 7.000 Jugendliche in Baden-Württemberg befragt wurden. Jugendliche glauben zwar zu einem großen Teil – mehr als die Hälfte an Gott –, aber nur noch 22 Prozent von ihnen bezeichnen sich als religiös. Unter »religiös zu sein« verstehen sie, sich mit dem institutionellen Charakter einer verfassten Religion zu identifizieren (vgl. Schweitzer et al. 2018, S. 20 ff.) und Re-

Wie entwickle ich berufsbezogenen Religionsunterricht?

Da es hier um einen dezidiert berufsbezogenen und handlungsorientierten BRU geht, steht das Paradigma der Lernfelddidaktik im Hintergrund, das seit Mitte der neunziger Jahre die Didaktik beruflichen Lernens bestimmt.¹⁰ Im Rahmen eines handlungsorientierten Unterrichts, der schon seit den 1980er Jahren das Unterrichtsgeschehen prägt und dem es um Kompetenzentwicklung geht, wurden in den Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für alle Berufe Lernfelder für den Berufsschulunterricht festgelegt. Der Sinn dieses Vorgehens liegt in der Tatsache begründet, dass die Anforderungen, die an Auszubildende und Arbeitnehmerinnen in der modernen Berufswelt gestellt werden, an Komplexität zunehmen. Die klassische Berufskarriere früherer Zeiten ist durch eine erwerbsmäßige Patchworkbiografie abgelöst worden. Arbeitnehmer müssen an unterschiedlichen Positionen eines Unternehmens einsatzfähig sein, und mitunter üben Berufstätige im Laufe ihres Lebens mehrere Berufe aus, wobei Erwerbszeiten durch Arbeitslosigkeit unterbrochen sein können. Als Folge dieses Wandels der Berufswirklichkeit werden Arbeitnehmern nicht mehr kleinschrittige Arbeitsanweisungen gegeben, die sie auszuführen haben, sondern von ihnen wird in der modernen Berufswelt erwartet, problem- und lösungsorientiert in hohem Maße eigenständig zu arbeiten und immer neue Herausforderungen zu meistern. Insofern läutete das Lernfeldkonzept einen »Perspektivwechsel in der beruflichen Bildung« ein, da diese auch Personal- und Sozialkompetenz vermitteln soll, die zusammen mit der Fachkompetenz die umfassende berufliche Handlungskompetenz als Ziel beruflicher Bildung ausmachen.

Die einzelnen Unterrichtsfächer wurden – im berufsbezogenen Lernbereich – durch Lernfelder ersetzt. Die einzelnen Lernfelder werden in Lernsituationen konkretisiert, die so real wie möglich berufliche Lernsituationen abbilden, innerhalb derer ein exemplarisch eigenständiges und lösungsorientiertes Handeln vollzogen werden kann. Nachdem ein Problem erfasst ist, gilt es für die Auszubildenden, selbstständig nach Lösungen zu suchen und das Problem zu bewältigen. Diese exemplarischen Lösungen sollen die Auszubildenden befähigen, in ähnlichen Situationen kompetent zu han-

deln und sich dabei auch ihrer selbst und der gesellschaftlichen und sozialen Implikationen ihres Handelns bewusst zu sein.

Den berufsübergreifenden Fächern ist vom Lernfeldkonzept her aufgegeben, einen Beitrag zu den Lernsituationen zu leisten – mit all den Diskussionen, die in den Fachdidaktiken der betroffenen Fächer darüber geführt werden, ob sie dadurch nicht verzweckt und ihres Eigenwerts beraubt werden, wovon in der Einleitung bereits die Rede war. Der Religionsunterricht, der sich in der Geschichte des beruflichen Schulwesens mit immer neuen Ansätzen um Berufsbezogenheit bemüht hat,¹¹ steht in den Fachklassen des dualen Systems vor der Herausforderung, sich auf das Paradigma der Lernfelddidaktik einzulassen, handlungs- und kompetenzorientiert zu agieren – und einen dezidierten Berufsbezug zu leisten, wofür dieses Materialheft plädiert. Was heißt das konkret, und wie geht das?

TIPP 1 Fragen Sie Ihre Auszubildenden

Wenn wirklich die Schülerinnen im Zentrum des Unterrichts stehen, die zu eigenverantwortlichem Handeln im Beruf befähigt werden sollen – warum dann diese Experten nicht konkret befragen? Die Schüler sind nicht nur Expertinnen für grundsätzliche unterrichtliche Abläufe und Lernprozesse,¹² sondern auch für ihren Beruf und seine Anforderungen. Wohl niemand in der Berufsschule weiß so gut über die einzelnen Ausbildungsberufe Bescheid wie die Berufsschülerinnen selbst, die ihren Beruf Tag für Tag erlernen und die betriebliche Realität kennen. Vielleicht haben einzelne Lehrkräfte im Bildungsgang den Beruf selbst erlernt oder ein Lehrerpraktikum in einem Betrieb absolviert. Aber das ist lange her oder bietet nur einen kleinen Einblick in die Berufswirklichkeit. Warum also nicht die Schüler fragen? Zu Beginn der unterrichtlichen Arbeit mit einer neuen Klasse empfiehlt es sich, mit den Auszubildenden ins Gespräch

11 Vgl. dazu Gräßle 1987, S. 161, und seine vorangehenden geschichtlichen Ausführungen (139–159). Zur Geschichte des Evangelischen und Katholischen Berufsschulreligionsunterrichtes vgl. auch Mayer/Siebel/La Gro 2006 und Schulz/Lang 2006.

12 Darauf hat die Hattie-Studie mit Recht aufmerksam gemacht (Hattie 2013).

10 Vgl. dazu Bader/Sloane 2000 und Bader/Müller 2004.



© mixmagic/Adobe Stock

Stellen Sie sich einmal folgende Situation vor:

- Gott gründet ein Unternehmen in der Branche, in der Sie Ihre Ausbildung absolvieren, und sucht ausgebildete Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger. Natürlich hat er konkrete Vorstellungen und Erwartungen an mögliche Bewerberinnen und Bewerber. Er ruft bei Ihnen an und bittet Sie um Mithilfe bei der Formulierung einer Stellenbeschreibung ...

Die Stellenbeschreibung ist meist ein Teil der Stellenanzeige und findet sich auch im Arbeitsvertrag wieder. Sie enthält alle relevanten Informationen, die eine Position bei einem Arbeitgeber ausmachen. Kurz gesagt: Wenn Sie die Stellenbeschreibung gelesen haben, wissen Sie ganz genau, was im Job auf Sie zukommt, was von Ihnen erwartet wird und mit welchen Aufgaben Sie sich während der Arbeitszeit beschäftigen werden.

10

15

Jochen Mai: Stellenbeschreibung: Worauf muss ich achten? 7.12.2020. <https://karrierebibel.de/stellenbeschreibung/> (Zugriff am 1.4.2021)

Hätten Sie selbst Interesse an einer solchen Stelle in Gottes Unternehmen? Begründen Sie.

Der Mensch als Ebenbild Gottes und sein Auftrag

Erste biblische Schöpfungserzählung (Genesis 1,26–28)

²⁶ Dann sprach Gott: Lasst uns Menschen machen als unser Bild, uns ähnlich! Sie sollen walten über die Fische des Meeres, über die Vögel des Himmels, über das Vieh, über die ganze Erde und über alle Kriechtiere, die auf der Erde kriechen. ²⁷ Gott erschuf den Menschen als sein Bild, als Bild Gottes erschuf er ihn. Männlich und weiblich erschuf er sie. ²⁸ Gott segnete sie und Gott sprach zu ihnen: Seid fruchtbar und mehrt euch, füllt die Erde und unterwerft sie euch und herrscht über die Fische des Meeres, über die Vögel des Himmels und über alle Tiere, die auf der Erde kriechen!

Der Mensch als Gärtner und sein Auftrag

Zweite biblische Schöpfungserzählung (Genesis 2,8.15)

⁸ Dann pflanzte Gott, der Herr, in Eden, im Osten, einen Garten und setzte dorthin den Menschen, den er geformt hatte.

¹⁵ Gott, der Herr, nahm den Menschen und gab ihm seinen Wohnsitz im Garten von Eden, damit er ihn bearbeite und hüte.

© Die Bibel. Einheitsübersetzung der Heiligen Schrift. Katholisches Bibelwerk Stuttgart 2016.

»Herrschen« oder »Hüten«?

Wer die Bibel zu lesen beginnt, stößt in den ersten drei Kapiteln auf zwei Schöpfungserzählungen mit verstörenden Aussagen.

– Nach der ersten, vermutlich jüngeren Schöpfungserzählung (Gen 1,1–2,4a) wird der Mensch als »Ebenbild« Gottes eingesetzt und beauftragt, über alle Tiere der Erde zu »herrschen« (1,26.28).

– Nach der zweiten, vermutlich älteren Schöpfungserzählung (Gen 2,4b–3,24) wird er als Gärtner eingesetzt, um den Garten Eden zu »bebauen« und zu »hüten« (2,15).

Widersprechen sich die beiden Aufgabenbeschreibungen nicht? [...]

Zweifellos erfuhren Menschen in frühen Kulturen, die ihre Siedlungen in mühseliger Arbeit einer unwirtlichen Umwelt abgerungen hatten, die unkultivierte Umwelt vornehmlich als Bedrohung durch Unwetter, wilde Tiere oder feindliche Heere. [...]

Daher galt die Sehnsucht der Menschen nicht der unberührten Natur, sondern Inseln der Ordnung in einer lebensfeindlichen Umwelt, in denen die Chaosmächte gebannt sind und eine Rechtsordnung einen Lebensraum eröffnet. Daher erschuf Gott die Welt

im ersten Schöpfungsbericht auch nicht, indem er sie aus dem Nichts ins Dasein rief, sondern indem er das Chaos bannte, das Licht erschuf, zwischen Licht und Finsternis schied und die Mächte der Finsternis in die Schranken wies.

Und aus eben diesem Grund wurde in der altorientalischen Umwelt der König und in der ersten Schöpfungserzählung der Mensch als »Repräsentant« und »Ebenbild« Gottes eingesetzt, damit er Gottes Schöpfungswerk, die Mächte des Chaos in ihre Schranken zu weisen, fortsetze. Dann aber beziehen sich die anschließenden Aussagen über die Tiere, wenn wir sie im Horizont der altorientalischen Bildersprache lesen, nicht naiv auf Tiere im biologischen Sinn, sondern auf alle Mächte des Chaos, die die Kultur bedrohen. [...]

Und diese »Tiere« sind nicht zu »hüten«, sondern im Auftrag Gottes mit aller Macht in Schranken zu weisen, damit Gottes Schöpfungswerk nicht gefährdet wird. Nur so können wir Gottes Garten »hüten« (Gen 2,15).

Klaus Bieberstein: »Herrschen« oder »Hüten« – Gen 1,28 und 2,25 in Diskussion. In: Bischöfliches Hilfswerk Misereor (Hg.): Bausteine zur Enzyklika Laudato Si'. Über die Sorge für das gemeinsame Haus von Papst Franziskus, 2. Aufl., Aachen 2015, S. 53 f.



Verleihung des Axel Springer Award 2018 in Berlin am 24.04.2018
© picture alliance/SvenSimon | Anagret Hilse/SVEN SIMON

»Jeff Bezos ist jetzt über 200 Milliarden Dollar wert«

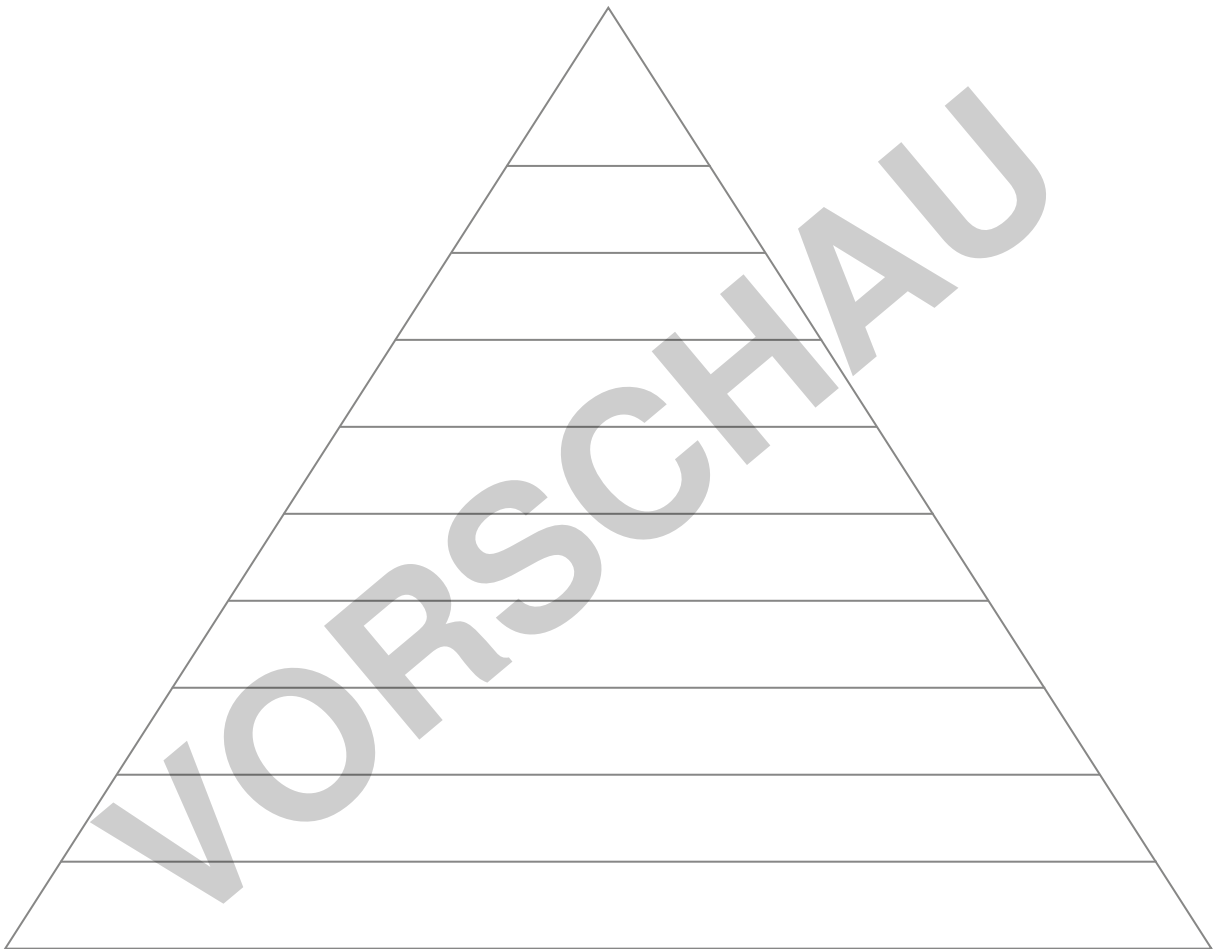
(t3n.de vom 20.8.2020)

1. Zu dieser Schlagzeile habe ich folgende Gedanken ...
2. Tauschen Sie sich zu zweit darüber aus, wie ein solcher Wert zustande kommt.
3. Diskutieren Sie in der Klasse: Ist dieser Wert von Jeff Bezos gerechtfertigt?
Was spricht dafür, was spricht dagegen?

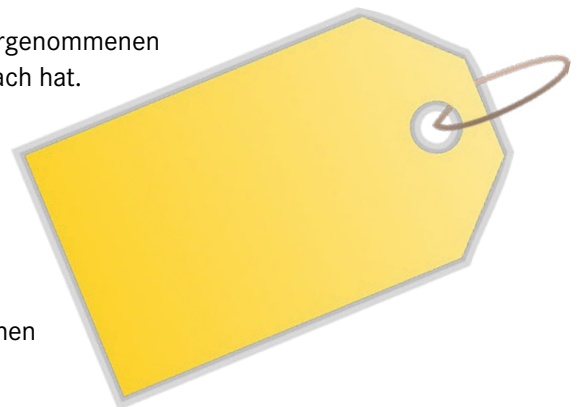
M 2

Wie viel ist ein Azubi wert?

1. Recherchieren Sie Kriterien, die den Wert eines Azubis ausmachen. Denken Sie z. B. an Ausbildungsvergütung, soziale Kompetenz usw.
2. Gewichten Sie die Kriterien ihrer Bedeutsamkeit nach. Welches Kriterium ist das wichtigste für Sie, welches steht an zweiter Stelle usw.? Tragen Sie Ihre Kriterien in die Pyramide ein: das wichtigste Kriterium in die Spitze, die anderen entsprechend sortiert darunter. Begründen Sie Ihre Reihenfolge.



3. Legen Sie auf der Basis Ihrer Kriterien und der von Ihnen vorgenommenen Gewichtung einen Preis fest, den ein Azubi Ihrer Meinung nach hat. Schreiben Sie ihn auf Ihr Preisschild.



4. Vergleichen Sie Ihr Preisschild mit denen Ihrer Mitschülerinnen und Mitschüler und diskutieren Sie das Ergebnis.

6 Pest oder Cholera – wie entscheide ich in Dilemma-Situationen?

Die Idee

Wichtige Elemente einer moralisch-ethischen Bildung sind das Abwägen unterschiedlicher Handlungsmöglichkeiten sowie das subjektive Entscheiden für einen moralischen Wert und ein dementsprechendes Handeln. Die Konfrontation mit Dilemmasituationen stellt eine wichtige Methode der Moralerziehung dar. »Die Fähigkeit, moralische Dilemmas zu lösen, stellt [...] in fast allen Lebensbereichen eine Schlüsselqualifikation dar, der eine ebenso hohe Bedeutung zukommen muss wie dem Lesen, Schreiben und Rechnen« (Lind 2003, S. 19). Im beruflichen Alltag geraten die Auszubildenden häufig in Konfliktsituationen, die kommunikativ in Form von Argumentation und Diskussion bewältigt werden müssen. Daher bietet es sich an, in Kooperation mit dem berufsbezogenen Bereich ein moralisches Dilemma zu entwickeln und über dieses Dilemma eine Dilemmadiskussion zu führen.

Für eine gewinnbringende Dilemmadiskussion stellen sich einige Anforderungen an das Dilemma. Da die Dilemmadiskussion im BRU geführt wird, sollte das Dilemma zwingend ein moralisches sein. Zudem ist es sinnvoll, dass es »semi-real« ist, d. h. so real, dass die Schüler damit im Betrieb tatsächlich konfrontiert werden könnten, aber auch so fiktional, dass es nicht von einer konkreten Schülerin aus der Klasse durchlebt worden ist. Ansonsten besteht die Gefahr, dass zu starke Emotionen ausgelöst werden. Schließlich sollte das Dilemma so komplex sein, dass es nicht einfach zu entscheiden ist. Das in M1 präsentierte Beispiel konfrontiert die Schülerinnen daher mit einem fiktiven Kollegen namens Carsten, der seinen besten Freund, mit dem er seit Kindertagen aufgewachsen ist, als Dieb entlarvt. Es geht also um den anspruchsvollen Konflikt zwischen den moralischen Prinzipien Freundschaft und Wahrhaftigkeit. Bei der Diskussion können die Schülerinnen auf eigene Wertmaßstäbe, aber auch auf ethische und religiöse Argumente zurückgreifen, die sie z. B. bei der vorangehenden Auseinandersetzung mit den Bausteinen 4 und 5 gelernt und sich angeeignet haben.

Positionierung

Kann ich mit Religion Beruf machen?! Hier in einer geänderten Zuspitzung: Wie gehen Schüler mit moralischen Situationen um, die unlösbar scheinen und sich im Beruf stellen? Was hilft ihnen in solchen Situationen? Und mit welchen Argumenten können sie ihr Handeln begründen und rechtfertigen? Die Schülerinnen setzen sich mit (berufs)ethischen Aspekten und zentralen religiösen Wertvorstellungen auseinander und können so die Relevanz ethisch-moralischer Themen für den beruflichen Alltag erleben. Als Handlungsprodukt entstehen Argumente und eine Argumentationsstrategie, die in vergleichbaren Situationen angewendet werden können.

Mögliches Vorgehen

M1 bietet ein Beispiel für ein Dilemma aus dem Bereich der dualen Ausbildung zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit. Da es um die beiden moralischen Werte Freundschaft und Wahrhaftigkeit geht und die berufliche Anforderungssituation kein spezifisches Fachwissen erfordert, sondern aus sich heraus zu verstehen ist, kann es auch in anderen Ausbildungsberufen eingesetzt werden. Es lässt sich aber auch in Kooperation mit den Fächern des berufsbezogenen Bereichs ein spezifisches Dilemma für das konkrete Berufsfeld entwickeln.

Die Dilemmadiskussion, die in diesem Baustein geführt wird, orientiert sich an der Konstanzer Methode. Die Schüler arbeiten in zwei Gruppen – pro und contra –, die Carstens Verhalten für richtig oder falsch halten und dafür entsprechende Argumente ausarbeiten. Nach Lektüre der Dilemmadiskussion beurteilen die Schülerinnen zunächst spontan, ob Carsten sich richtig oder falsch verhalten hat, und formulieren eine kurze Begründung. Anschließend erfolgt eine Abstimmung darüber. Dadurch konstituieren sich die beiden Lager, da die Diskussion authentisch und kein Teilnehmer damit konfrontiert sein soll, eine andere Meinung zu vertreten. Für den Fall, dass die Lager zu ungleich groß sein sollten, kann versucht werden, das Dilemma so zu verändern, dass einige Teilnehmer ins kleinere Lager wechseln. Je nach Klassengröße werden die beiden Lager noch einmal in Kleingruppen unterteilt, da-



M 1

Wie würden Sie entscheiden?

Carsten ist als Fachkraft für Schutz und Sicherheit beim Werksschutz der Firma Chemie International AG beschäftigt und im Pfortendienst eingesetzt. Sein bester Freund Roman arbeitet ebenso bei dieser Firma, und zwar als kaufmännischer Angestellter. Carsten und Roman kennen sich seit ihrer Kindheit und haben dieselbe Schule besucht. Sie sind gemeinsam durch Dick und Dünn gegangen, und zwischen ihnen gibt es keine Geheimnisse. Vor zwei Jahren hat Roman Carsten einmal aus einer ziemlich brenzlichen Situation gerettet. Roman weiß, dass Carsten an diesem Abend Dienst an der Pforte hat; nach Carstens Dienstschluss sind die beiden verabredet.

Zu Carstens Aufgaben beim Pfortendienst gehört die Behältniskontrolle beim Ausgang. Dieser Kontrolle müssen sich sämtliche Mitarbeiter des Unternehmens unterziehen. In Carstens und Romans Firma wird die Behältniskontrolle stichprobenartig durchgeführt. Am Ausgang betätigen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Zufallsgenerator, der ein akustisches Signal gibt, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kontrolliert werden soll. Carsten vollzieht die Behältniskontrolle zusammen mit seinem Vorgesetzten Manfred.

Die Behältniskontrolle am Schluss dieses Arbeitstages funktioniert bisher problemlos. Als Carstens Kollege Manfred gerade durch einen Telefonanruf, der an der Pforte eingeht, abgelenkt ist, ertönt das Signal des Zufallsgenerators und Roman wird zur Behältniskontrolle durch Carsten ausgewählt. Da Carsten ihn sehr gut kennt, merkt er bereits an Romans Verhalten, dass irgendetwas nicht stimmt. Roman will

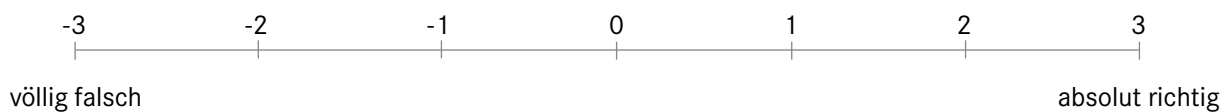


© Nathan Dumlaio/Unsplash

seine Tasche nicht öffnen und sagt, unter Freunden sei das doch nicht nötig. Doch Carsten lässt nicht locker und verweist darauf, dass er seiner Pflicht nachkommen müsse.

Als Roman daraufhin seine Tasche öffnet, findet Carsten darin ein Firmen-Laptop. Allerdings kann Roman weder einen Ausleihschein noch einen Gerätepass für das Gerät vorweisen. Carsten ist klar: Roman will das Gerät stehlen. Carsten schaut Roman an und entschließt sich, seinen Freund passieren zu lassen. Kurz darauf kehrt Manfred vom Telefon zurück und fragt Carsten, ob bei der eben durchgeführten Kontrolle alles in Ordnung gewesen sei. Carsten bestätigt, dass alles in Ordnung gewesen ist ...

Wie würden Sie entscheiden? Hat Carsten richtig oder falsch gehandelt?
Meiner Meinung nach war das Verhalten von Carsten



Begründen Sie Ihre Entscheidung:
Carsten hat richtig/falsch gehandelt, weil ...

M 3

Jetzt mal ehrlich!

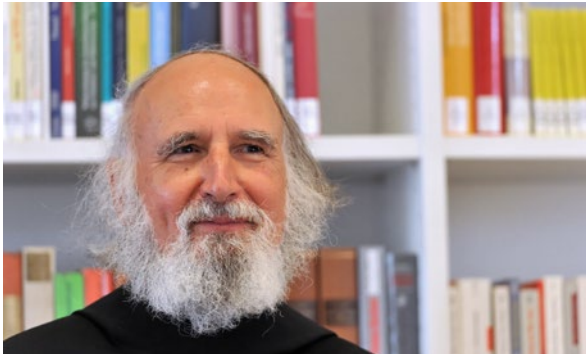
VORSCHAU

Bibel oder Nahkampf?

Positionieren Sie sich: Was gilt denn nun?

Welche Bedeutung hat Gewaltlosigkeit für Sie im beruflichen Handeln?

Schreiben Sie Ihre Meinung in die Sprechblase.



Das Gleichnis von den Talenten* aus dem Matthäusevangelium (25,14–30) löst mitunter aggressive Gefühle aus. Ein Mann vertraut seinen Knechten sein Vermögen an, als er auf Reisen geht. Nach seiner Rückkehr belohnt beziehungsweise bestraft er sie je nachdem, was sie aus dem Anvertrauten gemacht haben. Für die einen ist das zu »kapitalistisch« – nach dem Motto: Wer hat, der bekommt immer noch mehr. Für die andern erscheint Gott, der mit dem Herrn im Gleichnis natürlich gemeint ist, als ungerecht. Warum bestraft er den dritten Knecht? Schließlich hat der es

doch gut gemeint, als er sein Talent vergraben hat. Er wollte keinen Fehler machen und seinem Herrn keinen Verlust zumuten. [...]

Lehrer benutzen dieses Gleichnis oft, um ihre Schüler zu ermahnen, dass sie ihre Talente entfalten sollen. Doch bei dieser Deutung geht es oft zu sehr um Leistung. Aber Jesus will gar nicht herausstellen, dass die ersten beiden Diener etwas geleistet und deshalb möglichst viel Geld verdient haben. Es geht ihm vielmehr darum, dass sie aus Vertrauen leben, dass sie das Leben wagen. Selbst wenn sie bei ihrem Wirtschaften etwas verloren hätten, wäre das nicht so schlimm, als wenn sie gar nicht angefangen hätten, mit dem Anvertrauten etwas zu machen.

Anselm Grün: Außer Kontrolle. In: Christ in der Gegenwart 47/2017 vom 19.11.2017.

* In der Übersetzung des Gleichnisses, mit der Sie gearbeitet haben, ist nicht von Talenten die Rede, sondern von Euro. Bei Talenten handelt es sich um eine antike Münz- und Gewichtseinheit. Ein Talent hatte den Wert von 6.000 Denaren. Da ein Denar der Lohn für einen Tagelöhner war, hätte er für ein Talent mehr als 16 Jahre arbeiten müssen.

1. Fassen Sie in drei Sätzen zusammen, worum es Anselm Grün in seinem Text geht.
2. Vergleichen Sie seine Deutung des Gleichnisses mit Ihren eigenen Deutungsideen.
3. Erinnern Sie sich an Situationen, in denen Sie etwas gewagt und verloren bzw. gewonnen haben.
4. Formulieren Sie im Blick auf Ihre Erinnerung und die Aussagen von Anselm Grün eine Erkenntnis für zukünftige Situationen.