

„Gott würfelt doch“

Statement

aus dem Online Forum „Gott würfelt nicht“ am 16. Januar 2025

„Quiet Quitting“ – die stille Kündigung war das Thema des ersten Online-Forms des KDA in diesem Jahr. Der Begriff „Quiet Quitting“ geht zurück auf ein kurzes Tiktok-Video, in dem Quiet Quitting auf den Punkt gebracht wurde und wohl den Nerv traf. Aber: Ist „Quiet Quitting“ ein echter Trend oder nur ein Phänomen oder sogar ein ernsthaftes Problem? Wenn es ein Problem ist und Menschen davon betroffen sind, dann müssen wir in der Arbeitswelt nach Ursachen und Lösungen suchen. Das „Phänomen“ Quiet Quitting geht von: „Wir leisten nicht mehr als nötig“ bis dahin, dass Mitarbeitende krank werden, weil sie sich mit ihrer Arbeit überhaupt nicht mehr identifizieren. Das dürfte das eigentliche und wirkliche Problem sein, auch für die Unternehmen und Betriebe. Dagegen ist das Phänomen, dass Menschen bewusster schauen, wieviel sie arbeiten wollen und können, legitim und eine Frage der guten Arbeitsplatzbeschreibung. Das „echte“ Quiet Quitting“, die stille Kündigung, stellt viel mehr die weitergehende Frage nach der Motivation der Mitarbeitenden. Und diese hängt beileibe nicht nur von den Mitarbeitenden selbst ab, sondern von vielen anderen und externen Faktoren.

Die große Gefahr der „stillen Kündigung“ ist nicht nur, dass es sie gibt und wahrscheinlich öfter gibt, als man denkt und wahrhaben will, auch nicht nur, dass Menschen daran sinnlos oder sogar krank werden, auch nicht nur, dass sie wirtschaftlich natürlich den Unternehmen und Betrieben schadet und sich toxisch auf das Betriebsklima auswirkt. Das größte Problem der „stillen Kündigung“ dürfte sein, dass sie sich im „Stillen“ vollzieht, schleichend, unbemerkt, fast unsichtbar. Bemerkte man Konsequenzen und Ursachen, ist es schon fast zu spät, auch dann für gute Lösungen. Deren gibt es viele, aber sie wirken oft erst im Nachhinein, oder weit im Vorherein, wenn sie schon „immer“ als eine gute Unternehmenskultur gelebt werden.

Deswegen – so hat es das Online-Gespräch deutlich gezeigt – ist auf der einen Seite die Entwicklung und Pflege einer mitarbeiterorientierten Unternehmens- und Führungskultur (auch aus wirtschaftlicher Sicht der Unternehmen) extrem wichtig, aber auf der anderen Seite ist entscheidend das mutige, einfühlsame und problembewusste Ansprechen der Thematik in den Betrieben, am Arbeitsplatz und unter Kolleg:innen. Quiet Quitting muss aus der „Stille“ herausgeholt werden. Quiet Quitting ist theologisch gesprochen eine „Wüstenerfahrung“ und es braucht Wege daraus. Wie Jesus in seiner Wüstenerfahrung neben dem Bösen auch Engel an seiner Seite hatte, brauchen wir diese auch: Menschen, die entschlossen und klar auf das Phänomen und das Problem der inneren Kündigung (mit diesen beiden Worten) aufmerksam machen, darauf andere sensibel ansprechen und mit Führungskräften und untereinander nach Lösungen suchen.

Für Christinnen und Christen ist verheißen, dass sie in ihrer Arbeit Fülle und Erfüllungen erfahren dürfen. Auch wenn das oft nicht oder eingeschränkt der Fall ist, bringt diese versprochene Fülle an sich Motivation und Engagement. Ihnen ist aber auch gesagt, dass sie ihr Herz nicht ganz daran hängen sollen, sondern an etwas, was ihnen von außerhalb ihrer selbst echtes Leben verspricht, Gott zum Beispiel. Das relativiert die Arbeit auf heilsame Weise und kann wie eine kleine Engelsbotschaft wirken.

Pfarrer Dr. Jochen Kunath, Leiter Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA) Baden und Studienleiter Wirtschaft und Arbeitswelt in der Evangelischen Akademie Baden