



HIRSCHBERG



Zur psychosozialen Lage in Deutschland



**Titelbild und alle Fotos
im Thementeil von
Suzanne von Melle**

Liebe Leserinnen und Leser, liebe Bundesgeschwister,

es fröstelt. Auf den Seelen liegt Reif. Die Schäden im Haushalt der Menschennatur sind beträchtlich. Die Psychometeorologen sagen keinen Temperaturanstieg voraus, das Tief lastet schwer auf dem Land. Alle reden vom Wetter, aber die Experten sprechen von einem Klimawechsel. Was kann man tun? Den Druckausstoß reduzieren, die Produktion mit humanen Ressourcen nachhaltig gestalten, das System werteorientiert umbauen. Brauchen wir eine Weltseelenkonferenz? Es hilft schon die Reanimation der Restwärmereserven in den Seelen, wir müssen neue Leitungen bauen von Mensch zu Mensch, mit erhöhten Streicheleinheiten, unter entmonopolisierter Zuständigkeit. Der Frühling ist möglich.

Martin Jung

Wenn Arbeiten krank macht. Vom Überleben zum Leben

Willy Loman ist ein älterer Handlungsreisender, ein »Auslaufmodell«. Er kann nicht Schritt halten mit den raschen Veränderungen in seiner Branche und in seinem Kundenkreis. Der geschäftliche Erfolg bleibt aus. Es folgen zermürbende Jahre, in denen ihm die Dinge des Lebens immer mehr entgleiten. Nach außen kann er noch die Fassade des Erfolges wahren – zumindest am Anfang noch. Der Handlungsreisende erfährt sich völlig in die Enge getrieben. Schließlich sieht er keinen Ausweg mehr als den, sich das Leben zu nehmen. Ein Mensch, der ausschließlich unter dem objektiven Gesetz von Leistung und Erfolg lebt – und daran zerbricht. Ein Opfer seines Traumes vom Erfolg.

Willy Loman begegnete mir in den siebziger Jahren in den Kammerspielen in München. Er ist der Titelheld von Arthur Millers »Tod eines Handlungsreisenden. Gewisse Privatgespräche in zwei Akten und einem Requiem«. ¹ Dieser Loman vernahm einen Befehl, durch seine eigene Leistung Erfolg haben zu müssen. ² Er hörte nichts als diesen Befehl. So sagte Arthur Miller selbst über sein Stück, uraufgeführt am 10. Februar 1949 in New York. Nur ein Theaterstück!?

Thomas Buddenbrook wird von Thomas Mann in »Buddenbrooks. Verfall einer Familie« 1901 so porträtiert: »Die phantasievolle Schwungkraft, der muntere Idealismus seiner Jugend waren dahin ... Er fühlte sich unaussprechlich müde

und verdrossen. Was für ihn zu erreichen gewesen war, hatte er erreicht ... Der gänzliche Mangel eines aufrichtig feurigen Interesses, das ihn in Anspruch genommen hätte, die Verarmung und Verödung seines Inneren ... dass jedes Wort, jede Bewegung, jede geringste Aktion unter Menschen zu einer anstrengenden und aufreibenden Schauspielerlei geworden war.« ³ Nur ein Roman!?

Die Menschen vor Ort bleiben
der Maßstab für das Handeln.
Die Wirklichkeit scheint eine andere

Benno Kuppler

Jitro, den Schwiegervater, kennen nur wenige. Moses, den Schwiegersohn, kennen einige mehr. Seine Geschichte kurz und bündig: Mose, ein Leader mit Vision und Mission, arbeitet seinen Terminkalender ab. Früh am Morgen setzt er sich in sein »mobiles Büro« und einer nach dem anderen trägt ihm sein Anliegen vor. Stress bis in die Nacht bedeutet die Umsiedlung seines gesamten Volkes von Ägypten ins Gelobte Land. Dabei hatte er Besuch ... seine Frau, seine Söhne, der Schwiegervater. Grund genug für ein paar freie Tage. Aber Dienst ist Dienst. Zähne zusammenbeißen – es ist ja zur Ehre Gottes – und weitermachen.

Jitro ist ein kluger Fragensteller: »Warum musst du ganz allein da sitzen, und alles Volk steht um dich her, vom Morgen bis zum Abend?« Übersetzt ins Heutige:

Was tust du eigentlich? Was machst du dir für einen Stress? Musst du das alles alleine tun? Mose rechtfertigt sein Tun, geht aber gar nicht wirklich auf die Fragen ein. Sein Glaubenssatz: »Was soll ich machen?«, eine rhetorische Frage, mit anderen Worten: »Es gibt doch keine Alternative, es sind doch keine anderen da, die Leute wollen das so, es war doch schon immer so ...«

Die Folge: Überarbeitung, weil Mose alles alleine macht. Der Rat des externen »Beraters« Jitro: Hole dir qualifizierte Mitarbeiter und lass diese verantwortlich arbeiten. »Du aber erschaue vor allem Volk tüchtige Männer, die Gott fürchten, zuverlässige Menschen, die Bestechung ablehnen.« Gott möge seinen Segen dazu geben. Mose war einsichtig. Er schreibt die erforderlichen Richterstellen aus. Das lesen wir im Alten Testament, der hebräischen Bibel.⁴ Nur ein frommer Text!?

Drei unterschiedliche literarische Texte aus unterschiedlichen Epochen, aber ein Thema: Wenn Arbeiten krank macht. Vom Überleben zum Leben. Und mir will scheinen, diese Texte halten auch uns und unserer Gesellschaft im Jahr 2012 einen Spiegel vor. Will ich hineinschauen?!

Diese und ähnliche Texte biete ich Menschen an, wenn sie ihr Leben ordnen wollen. Meine erste Botschaft: Du stehst nicht alleine mit deinen Schwierigkeiten im Leben, wenn dich deine Arbeitsbedingungen krank zu machen scheinen, wenn du augenblicklich keine Perspektiven am Horizont deines Lebens zu entdecken glaubst, wenn du dich nur noch zur Arbeit schleppst und dann »so gut«⁵ funktionierst, dass keiner in dei-

nem Umfeld merkt, wie schlecht es dir geht. Die Herausforderung an mich als WirtschaftsSeelsorger besteht zunächst darin, diese Situation mit dem jeweiligen Menschen auszuhalten und zu hören, was gesagt und vor allem was nicht gesagt wird. Ignatius von Loyola spricht in seinen Anmerkungen zu den Exerzitien davon, die Seele mit seinem Schöpfer ins Gespräch kommen zu lassen. Wer aus der Getriebenheit des Alltags in die Begegnung mit sich und seinem Leben gehen will, wird langen und ruhigen Atem brauchen, der sich oft in der Beschleunigung des Lebens in eine Kurzatmigkeit gewandelt hat. Es gilt Leib und Seele wieder in Beziehung miteinander zu bringen. Wieder mit sich selbst in Beziehung zu treten, braucht Zeit. Meine Aufgabe ist die des Wegbegleiters, die Themen und den Rhythmus gibt der vor, der sich auf diesen Prozess einlässt.

Sich auf einen solchen geistlichen Prozess⁶ einzulassen, ist eine wichtige Seite des Themas »Wenn Arbeiten krank macht. Vom Überleben zum Leben«. Es darf aber nicht die einzige Perspektive sein, weil sonst der Eindruck entstehen könnte, ich als Einzelner sei ausschließlich für mein Lebensglück verantwortlich. Es gibt eine ebenso bedeutende soziale Dimension.

Das Leben gestalten

Christoph Jacobs hat im Jahr 2000 im Erzbistum Paderborn einen Vortrag gehalten, dessen Titel ich zum Untertitel meines Beitrags gemacht habe: »Vom Überleben zum Leben. Sechs vordringliche Gestaltungsaufgaben des Wandels.

Zum Leitungs-Dienst der Dechanten im Kontext der Pastoralverbände⁷. Er ist für mich das Scharnier zwischen persönlicher Suche nach Lebensbewältigung und den strukturellen Herausforderungen, Lebensbedingungen lebenswert zu gestalten. Was Jacobs mit seinem Beitrag anzielt, beschreibt er so:

»1. Die Person und die Aufgabe des Dechanten werden wichtiger. Denn: Wandel wird gesteuert über Schlüssel-Personen.

2. Der Dienst der Leitung hat Zukunft. Werte und Normen werden durch Vorbilder gesetzt. Der wirksamste Weg, Einstellungen und Verhalten von Menschen zu beeinflussen, ist das Vorleben eines Modells, das zum Nachmachen animiert.

3. Inhaltlich geht es dem Arbeitspapier darum, vordringliche Aufgaben der strukturellen, personellen und spirituellen Arbeit im Pastoralverbund in Handlungsschwerpunkten und Handlungsregeln zu verdichten und zu vereinfachen.

4. Ziel des Arbeitspapiers ist es, Reflexionsprozesse und Handlungsabläufe anzustoßen. Je einfacher die Regeln, um so mehr Nachahmer. Der Maßstab für das Handeln ist jedoch nicht die Regel, sondern bleiben die Menschen vor Ort.«

An sechs Bereichen – Komplexitätsmanagement, Widerstandsmanagement, Emotionsmanagement, Konfliktmanagement, Belastungsmanagement und Spirituelle Förderung – arbeitet Jacobs heraus, wie Dechanten auf neue Strukturen in der Erzdiözese eingehen können, ohne zwischen den Mahlsteinen alter und neuer Erwartungen zerrieben zu werden. Jacobs Anliegen lassen sich

ohne Schwierigkeiten auch auf den Wandel in Wirtschaftsbetrieben übertragen, einige Begriffe müssen in ein anderes Wortspiel übertragen werden.

Der Maßstab für das Handeln bleiben die Menschen vor Ort, formuliere ich mit Jacobs in der Tradition der katholischen Soziallehre. Die Wirklichkeit scheint eine andere. Wie hoch die Wertschätzung der Mitarbeiter ist, lässt sich an ihrer Arbeitsmotivation ablesen, seien es Unternehmen oder kirchliche Einrichtungen. Die Gallup-Studie 2010 zur Arbeitsmotivation⁸ legt den Finger in die Wunde: 66 % der befragten Deutschen gaben an, Dienst nach Vorschrift zu machen, 21 % haben sogar innerlich gekündigt. Nur 13 % haben eine hohe emotionale Bindung an Ihr Unternehmen. Und diese Zahlen lassen sich ohne Schwierigkeiten auf kirchliche Institutionen übertragen, das wird zumindest hinter vorgehaltener Hand von Verantwortlichen bestätigt. Wer hat wohl die zahllosen Exemplare eines Malbuchs erworben, das sich an alle richtet, »die sich im Büro langweilen«?⁹

Wenn Arbeiten krank macht: Hören Sie sich und anderen einmal zu, wie häufig wir Redewendungen im Alltag verwenden, die einen psychosomatischen Bezug haben, also unseren Leib und unsere Seele in den Blick rücken und Unwohlsein ausdrücken: Jemanden die Stirn bieten – Sich den Kopf zerbrechen – Etwas nicht mehr sehen können – Viel um die Ohren haben – Die Nase voll haben – Die Stimme verschlagen – Verbissen sein – Sein Kreuz tragen – Die Luft bleibt weg – Herzerreißend – Rückgrat zeigen – Im Magen liegen – Die Galle

läuft über – An die Nieren gehen – Sich gelb und grün ärgern – Nicht zu Potte (Stühle) kommen – Gänsehaut bekommen – Weiche Knie bekommen.

Das Leben fördern

Vom Überleben zum Leben: Was ist nun Gesundheit? Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat 1986 die Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung verabschiedet, in der es u.a. heißt: »Die sich verändernden Lebens-, Arbeits- und Freizeitbedingungen haben entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit. Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein. Gesundheitsförderung schafft sichere, anregende, befriedigende und angenehme Arbeits- und Lebensbedingungen ... Gesundheit wird von Menschen in ihrer alltäglichen Umwelt geschaffen und gelebt: dort, wo sie spielen, lernen, arbeiten und lieben. Gesundheit entsteht dadurch, dass man sich um sich selbst und für andere sorgt, dass man in die Lage versetzt ist, selber Entscheidungen zu fällen und eine Kontrolle über die eigenen Lebensumstände auszuüben sowie dadurch, dass die Gesellschaft, in der man lebt, Bedingungen herstellt, die allen ihren Bürgern Gesundheit ermöglichen.«¹⁰

Gesundheit ist mehr als nicht krank sein. Eine wichtige Frage lautet: Warum bleiben Menschen trotz einer Vielzahl von Krankheitserregern und gesundheitlichen Risiken und belastenden Lebenslagen gesund, während andere erkranken? Gestellt hat sich diese Frage der

Medizinsoziologe Aaron Antonovsky¹¹ (1923-1994) und mit seinem Modell der Salutogenese¹² beantwortet. Alexa Franke, die das Hauptwerk Antonovskys in einer erweiterten Fassung¹³ in deutscher Sprache herausgegeben hat, formuliert die Kernfrage so: »Warum bzw. wie bleiben Menschen auch unter schwierigen Bedingungen und angesichts der Omnipräsenz von Pathogenen gesund?«¹⁴

Ein Mensch ist nicht entweder gesund oder krank, sondern mehr oder weniger gesund oder krank. Antonovsky illustriert sein Konzept mit einer Flussmetapher. In den Strömungen, Stromschnellen, Strudeln und Windungen eines gefährlichen Flusses befinden sich die Menschen in einem ständig bedrohten gesundheitlichen Gleichgewicht. »Gleich einem Rettungsschwimmer würde ein ärztlicher Therapeut mit seiner pathogenetisch ausgerichteten Medizin versuchen, einen Ertrinkenden aus dem Strom zu retten. In der Salutogenese hingegen will man den Menschen ermöglichen, zu schwimmen, gut und besser zu schwimmen. Dieses gute Schwimmen wird für Antonovsky dadurch möglich, dass die Menschen grundsätzlich Schwimmer sind. Sie verfügen über geistig-seelische Fähigkeiten und Sinnorientierungen, um mit Herausforderungen, Problemen und Bedrohungen umgehen zu können. So können sie gesund bleiben bzw. sich wieder erholen. Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsförderung sind nach Antonovskys Metapher gleichsam Schwimmtraining. Der Lebensfluss bleibt so gefährlich, wie er nun einmal ist, allenfalls benötigen manche Schwimmer Schonräume zum Erinnern und Üben ei-



generer Fähigkeiten sowie Hilfestellung zur Verbesserung ihrer Schwimmtechniken.«¹⁵ Und als Ergänzung dieser Metapher findet sich eine andere Beschreibung: »Man stelle sich einen Strom vor, der flussabwärts starke Turbulenzen hat. In diesem Strom schwimmen Menschen, die verzweifelt versuchen, nicht zu ertrinken. Die Medizin bemüht sich mit größter Hingabe, mit immensem apparativem Aufwand und mit einer riesigen Industrie, diese Menschen vor dem Ertrinken zu retten. Jedoch wird viel zu selten die Frage gestellt, was flussaufwärts eigentlich passiert: wer oder was schmeißt die Leute eigentlich ins Wasser?«¹⁶ Oder anders formuliert: Was muss passieren, damit der Blickpunkt mehr auf die Gesundheitsförderung gelenkt wird und nicht nur auf Überwindung von Krankheit?

Damit ist die Unterscheidung von Pathogenese und Salutogenese beschrieben. Pathogenese identifiziert Prozesse, die Krankheit verursachen, und fragt, wann, warum und unter welchen Bedingungen entsteht Krankheit? Wie werden Kranken »behoben«? Krankheit gilt als Abweichung, es gibt nur ein Gegeneinander von Krankheit und Gesundheit. Salutogenese identifiziert Prozesse, die Gesundheit erhalten und fördern, und fragt, warum bzw. wie bleiben Menschen gesund? Krankheit ist ein natürlicher Zustand. Es gibt ein Gesundheits-Krankheits-Kontinuum.

Hat das Modell der Salutogenese auch für die Arbeitswelt Konsequenzen, habe ich mich gefragt, oder wird das nur in medizinischen und therapeutischen Kreisen diskutiert? Spannend war für mich, dass

ich vieles zur Salutogenese im Zusammenhang mit dem Thema Schule und im Bereich der Arbeitswissenschaften fand.

Merkmale gesunder und ungesunder Organisationen zeigt die folgende Tabelle¹⁷ auf:

Pathogene Merkmale	Salutogene Merkmale
»ungesunde« Organisation	»gesunde« Organisation
Autoritärer Führungsstil	Partizipativer Führungsstil
Steile Hierarchie	Flache Hierarchie
Misstrauenskultur	Vertrauenskultur
Intransparenz von Entscheidungen	Transparenz von Entscheidungen
Geringe Handlungs- und Mitwirkungsspielräume	Prozessorientierte Arbeitsorganisation
Hohe Arbeitsteilung, Spezialisierung	Teamarbeit
Hochfragmentierte Arbeitsabläufe	Weiterbildungsmöglichkeiten
Keine/unzureichende Weiterbildungsmöglichkeiten	Institutionalisierte Gesundheitsförderung
Verbreitete Hilflosigkeits-/Angstgefühle	Psychosoziales Wohlbefinden (wenig Angst/ Hilflosigkeit)
Niedriges Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen	Hohes Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen
Geringe Arbeitszufriedenheit	Hohe Arbeitszufriedenheit
Geringe Motivation	Hohe Motivation
Innere Kündigung	Hohe Bindung ans Unternehmen
Soziale Kompetenz wenig ausgeprägt und verbreitet	Soziale Kompetenz stark ausgeprägt und verbreitet
Management-Kompetenz wenig ausgeprägt und verbreitet	Management-Kompetenz stark ausgeprägt und verbreitet
Schlechte körperliche Gesundheit	Gute körperliche Gesundheit
Häufiges Fehlen	
Hohe Fluktuation	Niedrige Fluktuation
Geringe Flexibilität und Innovationsbereitschaft	Hohe Flexibilität und Innovationsbereitschaft
Individuelles Konkurrenzstreben	Gegenseitige Unterstützung
Hoher Genussmittelkonsum (Rauchen etc.)	Geringer Genussmittelkonsum
Riskanter Lebensstil (schlechte Ernährung, mangelnde Bewegung etc.)	Gesundheitsförderlicher Lebensstil (Ernährung, Bewegung etc.)
Verbreitete Hilflosigkeits-/Angstgefühle	
»ungesunde« Organisation	»gesunde« Organisation

Wenn Arbeiten krank macht. Vom Überleben zum Leben. In den Bereich des Personalwesens, heute Human Resources (HR) genannt, müssen die Ansätze der Salutogenese verstärkt Eingang finden, nicht zuletzt mit der Umsetzung der »ISO 26000 Social responsibility«¹⁸, die ethische Kriterien¹⁹ in Unternehmen und Organisationen einfordert. Sicherlich ist es auch spannend, in den eigenen Lebensbereichen zu schauen, wo schon »Gesundes« wächst oder noch »Unge-sundes« wuchert!

Für den Einzelnen bietet die Salutogenese einen »Erste Hilfe Koffer«²⁰ mit folgenden 12 Übungen an, die sich auch in den Geistlichen Übungen des Ignatius von Loyola finden:

1. Ruhe des Atems
2. Achtsamkeit für den Körper
3. Mäßigung in der Ernährung
4. Harmonie der Bewegung
5. Konzentration auf die gegenwärtige Aufgabe
6. Klarheit der Gedanken
7. Augenmaß in den Zielen
8. Besonnene Sprache
9. Umsicht im Handeln
10. Bejahung des Tuns
11. Konstruktivität in Beziehungen
12. Eine innere Haltung von Güte, Liebe, Dankbarkeit

Statt einer Schlussbemerkung:

»Die ökonomischen Werte werden als die eigentlichen, global verbindlichen Werte deklariert. Die Folge ist ein extremer Materialismus, der unsere heutigen Wertvorstellungen dominiert. Wir kennen trotz der Vielfalt an Werten in den

verschiedenen Dimensionen unserer Lebenswelt nur noch einen Grundwert: den des Profits. Der Wertbegriff hat sein moralisches und sein ethisches Profil verloren und wird primär auf quantifizierbare Gegenstände bezogen.«²¹

1 Arthur Miller: Tod eines Handlungsreisenden. Gewisse Privatgespräche in zwei Akten und einem Requiem. Fischer-Taschenbuch-Verlag, Frankfurt am Main 2008.

2 Benno Kuppler SJ: Leistung soll menschlich sein, in: Schmitz, Ph. [Hg.], Soziale Predigten zu Gegenwartsfragen, Innsbruck; Wien: Tyrolia, 1982, S. 38-41.

3 Thomas Mann: Buddenbrooks. Verfall einer Familie, Verlag Fischer (Tb.), Frankfurt; Auflage 61, 2011.

4 Die ganze Geschichte im Buch Exodus 18,1-27.

5 Terrence Real: Mir gehts doch gut. Männliche Depressionen – warum sie so oft verborgen bleiben, woran man sie erkennt und wie man sie heilen kann, Scherz, München 1999.

6 http://www.we-wi-we.de/Kuppler_Geistliche_Prozesse_supervision_4-2004.pdf

7 http://www.pastoralverbuende.de/dechanten_www.pdf [08.01.2012]

8 Am 09.02.2011 stellte Gallup die neuen Zahlen des Engagement Index vor. Quelle: <http://eu.gallup.com/file/Berlin/146030/Präsentation%20zum%20Gallup%20EEI%202010.pdf> [08.01.2012]

9 Claire Fay: Das Malbuch für alle, die sich im Büro langweilen, Verlag: Blanvalet 2008

10 WHO Ottawa Charter for Health Promotion, 1986, in Deutsch: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/129534/Ottawa_Charter_G.pdf

11 Einen ersten Überblick zur Person bieten zwei Artikel in Wikipedia [10.01.2012]:

http://de.wikipedia.org/wiki/Aaron_Antonovsky;
http://en.wikipedia.org/wiki/Aaron_Antonovsky

12 Als Übersichtsartikel vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Salutogenese>; BZgA (Hg), Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese. Band 6 Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung, Köln, erweiterte Neuauflage 2001, zum Herunterladen: <http://www.bzga.org>.

de/botmed_60606000.html [10.01.2012]

13 Salutogenese: zur Entmystifizierung der Gesundheit / von Aaron Antonovsky. Dt. erw. hrsg. von Alexa Franke. Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie. Dgvt-Verl., Tübingen 1997.

14 Alexa Franke, Das Modell der Salutogenese 2005, Vortrag bei der Tagung der Evangelischen Akademie Tutzing vom 06./07. April 2005: »Salutogenese in der Psychiatrie«. Die Beiträge zum Herunterladen: http://web.ev-akademie-tutzing.de/cms/index.php?id=576&part=downloads&lf_dnr=742

15 Eva Schulc, Grundlagen zur Gesundheitsförderung und Prävention Teil 2: ausgewählte Modelle zu Gesundheit und Krankheit 2009; www.umit.at/dataarchive/.../gesundheitsmodelle_teil_2b_2009.ppt [10.01.2012]

16 Johannes Neubauer, Salutogenese, 1999, http://johannes-neubauer.de/uni/saluto/kap_2.html [10.01.2012]

17 Vgl. Landesinstitut für Schule und Weiterbildung in Soest: Gesundheitsförderung – neue Impulse für das Fach Sport, oJ (2001), www.schulsport-nrw.de/info/03_fortbildung/implementation/berufskolleg/materialien/ppptrefe-rate/gesund.pps [10.01.2012]

18 ISO - ISO 26000 Social responsibility - Discovering ISO 26000, <http://www.iso.org/iso/>

iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_discovering_iso26000.htm

19 Vgl. Kleinfeld, Unternehmensethik auf dem Vormarsch ISO 26000 FORUM Wirtschaftsethik 19. Jg., Nr. 1_2011, www.kleinfeld-cec.com/uploads/media/201103_ForumWirtschaftsethik_Unternehmensethik_auf_dem_Vormarsch.pdf [10.01.2012]

20 Vgl. Margret Schnetgoeke, Stephanie Thiele: Bausteine der Psychotherapie: Salutogenese und Resilienz 2005, http://www.hochges.de/tagung2011/pdf/salutogenese_u.resilienz.ppt [10.01.2012]

21 Annemarie Pieper: Der evaluierte Mensch. Von der Menschenwürde zum Humankapital. In: Konrad Liessmann (Hg.): Der Wert des Menschen. An den Grenzen des Humanen. Paul Zsolnay Verlag, Wien, 2006 (vergiftet); Quelle Zitat: www.dradio.de/dlf/sendungen/politischeliteratur/525171/ [10.01.2012]

Bbr. Dr. Benno Kuppler SJ , Geistlicher Leiter der KMF, ist WirtschaftsSeelsorger, UnternehmerBerater, EthikErzähler. Seine Websites: www.we-wi-we.de und www.benno-kuppler.de



Inklusion – Gehören wir zusammen? Im März öffnet der *Hirschberg* seine Arme sehr weit und umschlingt die Millionen – wenn sie denn wollen.

Geht doch: **Den Glauben leben.** Beispiele und Herausforderungen im April-*Hirschberg*.

Redaktionsschluss für die Ausgabe April ist der 29. Februar.

HIRSCHBERG

Herausgeber: Bund Neudeutschland – KMF e.V.

Redaktion: Martin Merz, Gabelsbergerstraße 19, 50674 Köln

Fon: 02 21 / 94 20 18 50, Fax: 02 21 / 94 20 18 99, Mail: Hirschberg-Redaktion@t-online.de

Druck: in puncto Druck+Medien GmbH, Bonn

Preis: € 30,00 jährlich (incl. 7% MWSt. und Versandkosten)

Bund Neudeutschland (ND)



Gemeinschaft Katholischer Männer und Frauen (KMF)



Geschäftsführer: Michael Gediga

Gabelsbergerstraße 19, 50674 Köln, Fon: 0221 / 942018 50, Fax: 0221 / 942018 99

Mail: geschaeftsstelle@kmf-net.de; Internet: www.kmf-net.de

Bank im Bistum Essen, BLZ 360 602 95, Konto-Nr. 109 460 18

Katholische Studierende Jugend (KSJ-ND)



Bundesleitung und Bundesamt

Gabelsbergerstraße 19, 50674 Köln, Fon: 0221 / 942018-0, Fax: 0221 / 942018-22

Mail: bundesamt@ksj.de; Internet: www.ksj.de

Bank im Bistum Essen, BLZ 360 602 95, Konto-Nr. 832 100 10

HIRSCHBERG, Bund Neudeutschland, Gabelsbergerstraße 19, 50674 Köln
PVSt, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt, B 3753