

EVANGELISCHE STIMMEN

ZEITFRAGEN
UND KIRCHE IN
NORDEUDESCHLAND



Care - wir haben einen Notstand

Geld oder Leben
Care Diskurse

Wie Sorgearbeit zum
Frauenberuf wurde

Erst das Klatschen,
dann die Klatsche

Liebe Leserin, lieber Leser,



**FRIEDRICH
BRANDT**

„Was bedeutet Gnade für Sie?“ So lautet eine Frage in dem Fragebogen „Eine evangelische Stimme“ (S. 48). Meine – freilich betriebsbedingte – Antwort darauf lautete (mich bittet der Chefredakteur ja nie um die Beantwortung): „Die Fülle der großartigen Artikel, die mich erreichen.“ Auch und gerade im vorliegenden Heft. Spätestens seit dem Frühjahr 2020 ist zwar jedem klargeworden, dass wir in unserer Gesellschaft einen Pflegenotstand haben, auch weil die Bemühungen um dessen Beseitigung eher halbherzig und wenig konzeptionell angegangen werden. Aber welche Bedingungen diesen Notstand herbeigeführt haben und welche Geschichte hinter dem „Frauenberuf Pflege“ steht, habe ich erst bei der Lektüre der hier zusammengekommenen Artikel verstanden; und auch, wie es sich mit der gewerkschaftlichen Vertretung bei den Pflegenden verhält und wie sich die Arbeitsbedingungen auf die Verweildauer in diesen Berufen auswirkt.

Um das Thema Gnade noch einmal aufzugreifen: Dass diese Artikel in der Redaktion gelandet sind, ist eben nicht das Verdienst des Redakteurs, sondern fast ausschließlich das des Frauenwerks in Gestalt von Waltraud Waidelich. Sie hat ihr Netzwerk bemüht und äußerst kompetente Autorinnen gewinnen können. Dass es ausschließlich Frauen sind, die zu diesem Thema schreiben, ist mir erst ganz zum Schluss aufgefallen. Und dagegen wäre auch gar nichts zu sagen, wenn nicht ausgerechnet bei diesem Komplex sich die Männer zurückhielten. Ich nehme das zur Kenntnis und halte es mit Wolfgang Neuß: „Heute mach' ich mir kein Abendbrot, heute mach' ich mir Gedanken.“

Bleibt mir nur noch zu wünschen, dass Sie als Leserinnen und Leser das Heft ebenso reich beschenkt lesen wie ich.

Herzlich grüßt Ihr

www.evangelische-stimmen.de

EVANGELISCHE STIMMEN

INHALT

- 3 **Editorial**
Friedrich Brandi
- 6 **Fürsorge – die Anfänge**
Annett Büttner
- 14 **Geld oder Leben**
Waltraud Waidelich
- 19 **Care in der
theologischen Ethik**
Christine Globig
- 27 **Erst Klatschen,
dann die Klatsche**
Monika Neht
- 31 **Raus aus dem
Krankenhaus**
Gudrun Nolte
- 37 **Sorge und Solidarität**
Gabriele Winker
- 42 **SAGE: Aufbruch im
Pflegeberuf**
Maike Hagemann-Schilling
- 48 **Eine Evangelische
Stimme**
Nora Steen
- 50 **Die Normalität ist
das Problem**
FaDA – Feminisms and
Degrowth Alliance
- 52 **Gute Pflege...**
Heike Rieman
- 55 **Nicht nur böse Buben**
Ralf Schlenker
- 57 **Akteur in der
Beratungsszene**
Christoph von Stritzky
- 61 Zu guter Letzt
- 62 Vorschau



Geld oder Leben

Care-Diskurse in Deutschland

Die Frage, welches „Care-Regime“ in Deutschland herrschen soll, hat durch die Corona Krise noch weiter an geschlechterpolitischer Aktualität gewonnen, denn in der Zeit des Lockdowns, waren es 90 Prozent Frauen, die mit Homeschooling und Betreuung belastet waren. Die Wortkombination Care und Regime mutet widersprüchlich an. In soziologischen Texten ist die Bezeichnung gebräuchlich. Sie beschreibt, dass Strukturen der Versorgung von Menschen in unserer Gesellschaft politisch gestaltet sind. Versorgte und Sorgenden sind innerhalb eines rechtlichen und strukturellen Rahmens tätig sind, der im Fall von Sorgearbeit ihre Lebenssituation, ihre Wertigkeit und ihr Einkommen stark bestimmt. Als Beispiele seien genannt: Kita-Öffnungszeiten, die einer Erwerbsbeteiligung von Sorgenden entgegenstehen; durch Transferzahlungen oder den Kinderfreibetrag u.a. werden geldliche und zeitliche Strukturen vorgegeben, die das Verhalten von Menschen nach kulturell bestimmten Vorstellungen des Geschlechterdualismus steuern. All dies und unsere ökonomische Kultur bewirken die Hierarchisierung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, Produktion und Reproduktion. Der sogenannte Gender Care-Gap zwischen Frauen und Männern wird mit 52 Prozent beziffert. D.h. Frauen leisten nach dem Gleichstellungsbericht 52 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer.

In den herrschenden volkswirtschaftlichen Erzählungen braucht es Erwerbsarbeit und



Waltraud Waidelich

ist Dipl. Sozialökonomin, Referentin für feministische Ethik und Konsumethik im Frauenwerk der Nordkirche.

Unternehmen, Industrie und Gewerbe, damit die Versorgung von Menschen finanzierbar wird. Doch es gibt neuere, andere Sichtweisen, z. B. die des vorsorgenden Wirtschaftens und vieler Ökonominen und Ethikerinnen, die Sorge als die Basis und Voraussetzung des Wirtschaftens begreifen und nicht etwa die Industrie. „Invest in care not in cars“ steht nahe am Reichstag in Berlin groß an eine Wand gesprüht.

Zu der Frage nach Alternativen zu Gestaltung des herrschenden gängigen Care-Regimes, gibt es viele verschiedene Denkansätze von Wissenschaftler*innen. Eine davon ist die „Care-Revolution“

Bewegung, wie sie Gabriele Winker hier im Heft darstellt. Wichtige ethische Überlegungen zur Funktion des Sorgens für die Bewahrung der Fähigkeit zur Mitmenschlichkeit entfaltet Christine Globig.

Zur Einordnung und Beurteilung der mittlerweile vielen Ansätze eines neuen Care-Systems helfen die Überlegungen der US-amerikanischen Theoretikerin Nancy Fraser. Sie unterscheidet im Hinblick auf den Umgang mit Care-Arbeit zwischen Anerkennung und Umverteilung. Anerkennung bedeutet, dass alle unbezahlte Sorge und Pflege monetär im hierarchischen Verhältnis zu Erwerbsarbeit aufgewertet wird und dass bezahlte Sorgearbeit besser entgolten wird. In der Umverteilung wird Sorgearbeit gleichermaßen auf die Geschlechter verteilt. Das zentrale Kriterium für Fraser ist Geschlechtergerechtigkeit. Diese kön-

ne durch den Egalitarismus von bezahlter und unbezahlter Arbeit erreicht werden. Unter Geschlechtergerechtigkeit versteht sie mehr, und zwar mehr als die Chancengleichheit innerhalb der Erwerbsarbeit, im Hinblick auf Karriere und Bezahlung. Ihr geht es vor allem um die Aufwertung und Gleichstellung der ggw. unbezahlten Arbeit.

Nancy Fraser entwirft drei Modelle:

- Das Modell allgemeinen Erwerbstätigkeit beider Geschlechter
- Das Modell der Aufwertung der Sorgearbeit
- Das Integrationsmodell – Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit für beide Geschlechter

Im Folgenden werden diese Modelle erläutert und zur Einordnung von unterschiedlichen Ansätzen realer oder utopischer Ansätze genutzt.

1. Das Modell der allgemeinen Erwerbstätigkeit. Vollzeit-Erwerb beider Partner*innen

Darin wird die Betreuung an Dritte delegiert, und die Arbeits- und Lebensmuster von Frauen gleichen sich denen der Männer an. Es beruht darauf, dass Erwerbsarbeit Anerkennung und finanzielle Absicherung im Alter schafft. Wer sich statt Vollerwerb auch nur in Teilzeit für die Kinderbetreuung oder die Pflege der Eltern entscheidet, erfährt in diesem Modell Nachteile. Dieses Modell der Vollzeiterwerbstätigkeit bei guter Fremdbetreuung wird in Skandinavien praktiziert. Beispielsweise ist in Dänemark die Betreuung der Älteren und von Kindern in der Trägerschaft von Kommunen bei guter Bezahlung der Betreuungspersonen und vergleichsweise guten Personalschlüsseln ohne das Wettbewerbsprinzip geregelt.



Graffiti-Weisheit nahe der Tagungsstätte unserer Bundesregierung in Berlin. Bleibt noch die Forderung, die Sendung „Börse vor acht“ durch „Sorge vor acht“ zu ersetzen.

Foto: Waltraud Waidelich

Die Finanzierung in Dänemark unterscheidet sich beträchtlich von der der Deutschen. In dem skandinavischen Land wird die Sorgearbeit nämlich aus Steuern finanziert, und 2,8 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) werden für Sorgearbeit ausgegeben, während das in Deutschland nur 0,2 Prozent des BIP sind und die Finanzierung privat oder ergänzend über die bekannten Pflegekassen u.a. erfolgt

Exkurs:

Im Gegensatz zu Skandinavien ist für Deutschland derzeit noch die modernisierte Versorger-Ehe charakteristisch. Gemeint ist damit: in der Ehe dominiert der in Vollzeit erwerbstätige Ehemann die Teilzeit arbeitende Frau. 47 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Deutschland sind in Teilzeit tätig. Da Rentenansprüche überwiegend auf Erwerbsarbeit basieren, entsteht eine Rentenlücke bei Frauen, die zu Altersarmut führt. Eine Vollzeiterwerbstätigkeit von Paaren, wie im ersten Modell von Fraser, ohne die korrespondierende ausreichende Infrastruktur mit Ganztagschulen oder Ganztagskinderbetreuung geht zu Lasten der Erwerbstätigkeit von Frauen. Wenn beide Partner in Paarzusammenschlüssen Karriere machen wollen, wird die Betreuung oder Pflege oft in schlecht bezahlte migrantische Hände gegeben. Dieses Phänomen wird von Wissenschaftlerinnen als „Care-Drain“, als Abfluss von Sorgearbeitskraft bezeichnet. Häufig sind es osteuropäische Pflegekräfte, die die Sorge-Krise in Deutschland abfedern.

2. Das Modell der Aufwertung der Sorgearbeit

Das zweite Modell charakterisiert sich durch die Aufwertung von Betreuungsarbeit gegenüber der Erwerbsarbeit. Die Wertigkeit von Sorgearbeit wird über die der Erwerbsarbeit gestellt. Vertreter*innen, die diesen Ansatz verfolgen, fordern meist ein bedingungsloses Grundeinkommen, und einige von Ihnen wollen Sorgearbeit als gemeinschaftliche Aufgabe (Commons), organisieren. So schlägt Gabriele Winker u.a. die Einrichtung von lokale Care-Rä-

ten vor. Die Wissenschaftlerinnen Friederike Habermann und Corinna Dengler schlagen vor, dass Menschen angesichts des Klimawandels und der Notwendigkeit einer Postwachstums-wirtschaft sich in Lebens- und Arbeitsprojekten zusammenfinden und gemeinschaftlich eine veränderte Praxis von Leben und Arbeiten und Sorgearbeit einüben. So sollen parallel zu der marktbasieren Geld- und Warenwirtschafts-weise Projekte entstehen, in denen Menschen gemeinschaftlich anders arbeiten und wirtschaften. Geld, der Markt und Profite sollen weitgehend aus der einfachen Versorgung von Menschen herausgehalten werden. Gleichwohl stehen diese Vertreter*innen auch für eine bessere Bezahlung von professioneller Pflege im herrschenden System ein und unterstützen die Sorge-Kämpfe der Gewerkschaften. Auch die im kirchlichen Bereich bekannte Politologin und Journalistin Antje Schrupp und die feministische Theologin Ina Praetorius vertreten die Umkehrung der Wertigkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit mittels eines bedingungslosen Grundeinkommens.

3. Das Integrationsmodell. Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit für beide Geschlechter

In Frasers Integrationsmodell wird die Normalerwerbsarbeitszeit für beide Geschlechter verkürzt. Dieses Modell vermittelt Geschlechtergerechtigkeit am besten, da Paare sich die Sorgearbeit dann in der erwerbsarbeitsfreien Zeit besser aufteilen können. Grob in diese Richtung weisen die Ansätze der feministischen Psychologin Frigga Haug mit dem Vorschlag der Vier-in-einem-Perspektive. Haug schlägt darin vor, dass in nicht rigider Weise etwa ein Viertel der täglichen Zeit für Erwerbsarbeit, ein weiteres Viertel für Bildung, ein drittes Viertel für Haus- und Sorgearbeit und ein viertes Viertel für politisches Engagement verwendet werden sollte. Gewerkschaftliche Bestrebungen, die Erwerbsarbeitszeit zu reduzieren weisen in diese Richtung. Haugs Ansatz fand vor einigen Jahren viel Beachtung, allerdings wurde

der Vorschlag als zu rigide in der Zeiteinteilung wahrgenommen, was von Haug nicht so gemeint war. Eine „kurze Vollzeit“ mit einer Reduzierung des Normalarbeitsverhältnisses von 40 Wochenstunden auf 30 Stunden/Woche bei vollem Lohnausgleich und entsprechender Anpassung der Rentenformel wurde in diesem Jahr bei einer Veranstaltung des Frauenwerks der Nordkirche von Margareta Steinrücke von ATTAC gefordert. Tarifverträge mit Verkürzungen der Arbeitszeit gibt es bislang im Bereich der IG-Metall. Sie waren in den 90er-Jahren im Gespräch und sind seit der Agenda 2010 immer mehr aus dem politischen Blickfeld geraten.

Eine Mischform zwischen Arbeitszeitverkürzung und Vollzeit für beide Partner*innen propagiert die Direktorin des Wissenschaftszentrums Berlin, Jutta Allmendinger. Sie fokussiert in ihren Veröffentlichungen auf Erwerbsarbeitszeitverkürzung für jüngere Paare, die in der „Rush-Hour“ ihres Lebens auf familienfreundliche Rahmenbedingungen in Unternehmen stoßen sollten, so dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso ermöglicht wird wie die bessere Bezahlung von Sorgearbeit.

Sorgearbeit weg vom Markt

Aus den vorhergehenden Darstellungen ergibt sich, dass das reale deutsche Care-Regime in das Schema von Nancy Fraser nicht eindeutig eingeordnet werden kann. In dem Gleichstellungsberichten, die in den letzten Jahren vorgelegt wurden, wird die Inkohärenz des deutschen Care-Regimes kritisiert: Frauen sollen zwar eine Vollzeitberufstätigkeit anstreben, um sich gegen Altersarmut oder durch Teilzeitbeschäftigung bedingte Niedriglöhne zu schützen. Aber wie Kinder und Pflegebedürftigen von ihren Angehörigen versorgt werden, müssen diese selbst organisieren. Eine unterstützende staatliche Care-Infrastruktur finden sie nicht vor. Großeltern und osteuropäische Frauen müssen die Sorgelücken füllen. Andererseits gibt der Staat Anreize durch Betreuungsgeld, Ehegattensplitting und Minijobs, so dass besonders Frauen die Zuständigkeit für die Kinderbetreuung

und Pflege zugewiesen wird, weil es aufgrund der meist höheren Männereinkommen nicht lohnt, erwerbstätig zu sein. Durch die Veränderung des Unterhaltsrechts, sind sie nach einer Scheidung auf sich gestellt.

Die in Deutschland diskutierten Alternativen wollen einerseits unbezahlte Sorgearbeit aufwerten und über Transferleistungen wie beispielweise ein Grundeinkommen finanzieren. Überraschend an den neueren feministischen Ansätzen ist, dass sie Sorgearbeit entmonetarisieren und damit auch entmarktlichen wollen. Möglichst viel Arbeit soll aus der Geldsphäre herausgenommen werden, besonders die Arbeit, die lebensdienlich ist. Die lokale Commonisierung von Sorgearbeit in kleinen Einheiten birgt aus meiner Sicht die Gefahr, dass diese dann an Frauen hängen bleibt und damit nicht zur Geschlechtergerechtigkeit beiträgt, in der Frauen und Männer in beiden Arbeitssphären gleichermaßen eingebunden wären. Doch Befürworterinnen dieses Ansatzes sehen den Vorteil vor allem darin, dass er den Wachstumszwang als Verursacher des Klimawandels bremst. Corinna Dengler und Miriam Lang sagen, dass das Klimaproblem ohne die Veränderung des Care-Regimes nicht gelöst werden könne.

Die gleichstellungsfeministische Position dagegen wandelt die unbezahlte Sorgearbeit zunehmend in professionalisierte Erwerbsarbeit um. Emanzipation ist an die Teilhabe an Erwerbsarbeit geknüpft. Hierbei gibt es zwei entscheidende Varianten hinsichtlich der Trägerschaft: die professionelle Erwerbs-Sorgearbeit geschieht in gemeinwohlorientierter oder in privater, profitorientierter Trägerschaft. Ein Pflegeheim kann in Deutschland von einem kirchlichen Träger oder einem Wohlfahrtsverband betrieben werden. Diese Träger müssen keine Rendite erwirtschaften und speisen Überschüsse wieder in den Betrieb ein. Sie stehen im Wettbewerb zu privaten Pflegeanbietern, die Profite erwirtschaften. Durch die Fallpauschalen werden auch die gemeinwohlorientierten Einrichtungen in einen Quasi-Markt gezwungen. Das führt dazu, dass deutsche Pflegeein-

richtungen nach den Effizienzkriterien von Fabriken arbeiten müssen. Die Frage, in welcher Art von Trägerschaft Sorgearbeit erbracht wird, hat Folgen für die Höhe der Bezahlung und auch für die Menschlichkeit in Einrichtungen. In Deutschland erfolgt die Leistungserbringung in der Betreuung und Pflege überwiegend durch Familienangehörige oder zunehmend durch privat-gewerbliche Dienstleister*innen. Und Pflegedienste oder Pflegeheime in privater Trägerschaft wollen nun mal Gewinne erwirtschaften. Thomas Klie, Experte in Pflegepolitik, nennt Gewinnmargen von zwei bis fünf Prozent Umsatzrendite in Pflegeheimen. Private Equity-Betreiber von Pflegeeinrichtungen fordern sogar Umsatzrenditen von bis zu 18 Prozent.

Dem Beitrag von Annett Büttner in diesem Heft können wir entnehmen, dass das deutsche Sorgesystem sich aus der christlichen ehrenamtlichen Sozialarbeit heraus hin zu immer mehr Erwerbsarbeit entwickelt hat. Das Erbe dieser kulturellen Prägung lastet auf dieser Arbeit und mindert ihre Anerkennung und Bezahlung in Deutschland – im Unterschied zu den angelsächsischen Ländern – bis in unsere heutige Zeit.

Im Integrationsmodell, das die Erwerbsarbeitszeit so verkürzen will, dass nach 30 oder 20 Std. ausreichend Zeit für Sorgearbeit zur Verfügung steht, bleibt allerdings offen, wie diese Sorgearbeit dann zwischen Geschlechtern geteilt wird. Ohne Drittbetreuung kommt dieses Modell sicher auch nicht aus. Sein Charme ist aber, dass das Leben vermutlich entspannter würde.

Fazit

Beurteilen wir die Ideen zur Organisation von Sorge in der Gesellschaft nach ihrer politischen Anschlussfähigkeit, so finden sich bei den Sozialdemokraten und Grünen Bestrebungen in Richtung des Ausbaus der Sorgeinfrastruktur und eines Anreizes zur Vollerwerbstätigkeit für alle Geschlechter z.B. durch die Abschaffung des Ehegattensplittings. Aber die Veränderungen im Unterhaltsrecht in den letzten Jahren zielen in Deutschland politisch auf eine Vollerwerbstätigkeit von Müttern ohne die Bereitstellung der In-

frastruktur, die dann die Kinderversorgung übernimmt. So ist eine Sorge-Krise vorprogrammiert, und Sorgende werden mit Doppelbotschaften konfrontiert: einerseits für die Kinder und Alten zu sorgen und gleichzeitig etwas für ihre Rente durch eigene Erwerbstätigkeit zu tun.

Parallel zu diesen Strömungen entwickelt sich eine Commons-Bewegung in der Menschen neue Lebens- und Arbeitsformen ausprobieren. Diese Wohn-Lebens-Arbeitsprojekte wollen die Gesellschaft durch anderes Handeln von unten her verändern. Kleine Gesellschaftsverträge sollen schließlich in einen großen neuen Gesellschaftsvertrag münden. Sie wollen die Arbeit von unten her verändern. Ob nun mit Aufwertung von Sorgearbeit, mit dem Integrationsmodell oder aber mit der Vollzeiterwerbstätigkeit und der Delegation von Care an Dritte die kulturelle und gesellschaftliche Umwertung von Arbeit erreicht wird – es wäre schon viel erreicht, wenn die Sendung „Börse vor Acht“ in „Sorge vor Acht“ verwandelt wird und wir dann täglich darüber informiert werden, wie es Kindern, Jugendlichen, Alten, Kranken in der Gesellschaft ergeht – also über das, was dem Leben statt dem Geld dient.

Waltraud.Waidelich@frauenwerk.nordkirche.de>

● Literatur:

- (1) Allmendinger Jutta, *Es geht nur gemeinsam!*, Berlin 2021
- (2) Biesecker u.a. (Hrsg.) *Vorsorgendes Wirtschaften, Auf dem Weg zu einer Wirtschaft des Guten Lebens*, Bielefeld 2002
- (3) Heinzte, Cornelia, *Care-Dienste von der Wiege bis zur Bahre, Das skandinavische System im Vergleich in: Waidelich, Waltraud/ Baumgarten Margit, Um-Care zum Leben*, Hamburg, 2018
- (4) Klie, Thomas, *Wen kümmern die Alten*, München 2014
- (5) Knobloch, Ulrike (Hrsg.), *Ökonomie des Versorgens*, Beltz, 2019
- (6) www.gleichstellungsbericht.de, Zugriff am 15.5.2021
- (7) Haug Frigga, *Die Vier-in-Einem-Perspektive*, Hamburg 2012
- (8) Fraser, Nancy, *Die halbierte Gerechtigkeit Gender Studies*, Baden-Baden, 2001
- (9) Habermann, Friederike, *Eommony, UmCARE zum Miteinander*, Sulzbach, 2014
- (10) Blaschke, Ronald, Praetorius, Ina, Schrupp, Antje, (Hg), *Das Bedingungslose Grundeinkommen*, Sulzbach, 2016

SAGE: Aufbruch im Pflegeberuf

Zwischen Lohnerhöhung, Imagekampagne und neuer Solidarität

Sozial- und Pflegeberufe erleben durch die Pandemiekrise eine neue Aufmerksamkeit. Die von allen anerkannte Systemrelevanz führt uns auch die Fragilität und die Versäumnisse der letzten Jahre in diesen Berufsfeldern vor Augen. Schmerzlich wird uns bewusst, wie abhängig wir vom Funktionieren dieser beruflichen Systeme sind. In dieser Erfahrung liegen auch die Chance und die Hoffnung auf eine nachhaltige Wertschätzung und Anerkennung der in diesen Berufen Beschäftigten.

Neulich in einer Online-Diskussion zum Thema „Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen“, die für mich die Initialzündung zu diesem Beitrag war: Eine der eingeladenen Diskutantinnen, sie ist Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, kam nach einer Analyse zu dem einfachen Schluss, dass die Benachteiligung von Frauen im Beruf wesentlich an der falschen Berufswahl liege. Frauen müssten also darin unterstützt werden, nicht in die für sie klassischen Berufe zu gehen. Viele bekannte Probleme von Frauen im Beruf – wie prekäre Beschäftigung mit geringem Einkommen und Teilzeit-Tätigkeit (fast jede zweite Frau) sowie darüber hinaus private Care-Situationen (Betreuung von Kindern und Familienangehörigen) – würden von den Frauen selbst verstärkt, weil sie viel häufiger als Männer Berufe wählen, die den klassischen weiblichen Rollenbildern entsprechen. Daraufhin gab es von einigen Teilnehmerinnen



Maïke Hagemann-Schilling
ist Referentin,
Regionsverantwortliche
Dithmarschen
Kirchlicher Dienst in
der Arbeitswelt.

starken Widerspruch und Empörung, an die sich eine rege Diskussion anschloss. Am Ende setzte sich in der Runde eine Meinung durch: „Nein, nicht die Berufswahl muss sich ändern, wenn sie denn dem Wunschberuf entspricht, sondern eine Aufwertung der SAGE-Berufe ist wichtig!“

Was SAGE bedeutet

Der Satz sprach mir und einigen anderen Teilnehmer*innen aus dem Herzen. Ich kenne so viele Kranken- und Altenpfleger*innen, Sozialarbeiter*innen und Erzieher*innen, die für ihren Beruf brennen und ihn lieben, dafür sogar bereit sind, einen hohen Preis zu zahlen. Aber was verbirgt sich hinter dem Begriff SAGE? Ich muss gestehen, dass dieser Begriff mir selbst als Pädagogin nicht bekannt war. Bei der Diskussion im Kreis von Kolleg*innen und Bekannten stellte ich fest, dass ich mit dieser Wissenslücke nicht alleine war. „Ich kenne MINT, aber was bedeutet SAGE?“, war eine häufige Frage.

Bereits seit 2009 steht die Abkürzung SAGE für die Fächer „Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege sowie Erziehung und Bildung“ an einigen Hochschulen und in vielen Fachbereichen Deutschlands. SAGE wurde vom Sozialwissenschaftler Ulrich Mergner als Pendant zu den bekannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) geprägt.¹ Das Label ist der Versuch, den Berufen, die durch personenbezogene und soziale Dienstleistungen gekennzeichnet sind, die ihnen zu-

stehende Wertschätzung und Anerkennung zukommen zu lassen.

Leider bisher nur bedingt erfolgreich. Während die Bezeichnung MINT einen großen Bekanntheitsgrad hat und die Vertreter*innen an den Hochschulen in ihrem Bemühen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, von Politik und Wirtschaft großzügig unterstützt werden – denn hier geht es um Wirtschaftskraft und Wettbewerbsfähigkeit –, ist SAGE in Fachkreisen zwar zunehmend bekannt, in der Öffentlichkeit jedoch kaum.

Dabei ist eine Stärkung dieser Berufsgruppen dringender denn je. Gerade die Corona-Krise zeigt, wie sehr die SAGE-Berufe unter einem schon lang bestehenden und kontinuierlich zunehmenden Fachkräftemangel leiden, dessen Konsequenzen wir jetzt alle schmerzlich spüren. Die dramatische Entwicklung in einigen Berufszweigen, wie z. B. bei Erzieher*innen oder in der Intensivpflege, ist keineswegs neu, nur wirkt Corona hier wie ein Brennglas, das uns die Missstände und den chronischen Mangel in diesen Bereichen besonders deutlich zeigt.

Das Beispiel Intensivpflege

Nicht nur in der Pandemie sind Intensivstationen die buchstäblich letzte Rettung. Inzwischen erfahren wir täglich durch die Medien, wie angespannt die Situation – auch jenseits von Corona – in den Intensivstationen ist.

Diese Entwicklung ist nicht schicksalhaft, sondern das Ergebnis einer jahrelangen Entwicklung in den Kliniken, die zu stark an Profiten orientiert waren, was heute zu einem dramatischen Mangel an Pflegekräften führt. Auch Warnungen von verschiedensten Fachgesellschaften, die schon vor Corona auf diesen Mangel hingewiesen hatten, konnten keine Änderung herbeiführen.

Die reinen Zahlen verdeutlichen die Situation:

Laut dem „Krankenhausbarometer 2019“ können 97% aller größeren Kliniken offene Stellen in der Intensivpflege nicht besetzen.² Eine aktuelle Studie zur Belastung von Pflegekräften

unter Corona der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (Hamburg)³ zeigt noch deutlicher, wie dramatisch die Situation in den Kliniken ist. Für die Studie wurden 1.000 Pflegenden von Ende Oktober 2020 bis Anfang Januar 2021 befragt. 88 % der Befragten gaben an, dass sie durch die Pandemie eine deutliche berufliche Mehrbelastung haben und Pflegebedürftige nicht mehr angemessen versorgen könnten.

70 % der Befragten gaben an, dass sie sich durch ihre Tätigkeit in einem moralischen Konflikt zwischen ihrer beruflichen Aufgabe und der Angst, sich selbst anzustecken, befinden würden. Ein Großteil der Befragten zeigte sich äußerst verärgert darüber, dass ihre Hilferufe weder vor noch während der Pandemie oder zwischen den beiden ersten Wellen gehört wurden. Außerdem würden viele Kolleg*innen kündigen, weil sie die Belastungen nicht mehr aushielten.

Diese Frustration zeigt sich auch in anderen Zahlen. Etwa jeder sechsten Pflegeperson, in der Befragung 17%, ist die Motivation für ihren Beruf verlorengegangen. Diese 17% sind laut Studienleiterin Uta Gaidys stark gefährdet, komplett aus dem Beruf auszusteigen: „Wenn wir noch weitere Kolleginnen und Kollegen verlieren, die in der Pflege arbeiten, dann glaube ich, dass die gesundheitliche Versorgung, so wie wir sie jetzt kennen, nicht mehr sichergestellt ist.“⁴ Dieser schon länger bestehenden, aber unter Corona massiv zunehmenden Berufsflucht steht die Zahl der unbesetzten Stellen auf den Intensivstationen gegenüber – aktuell 3.000 bis 3.500 bundesweit.⁵

Die aufgezeigte Entwicklung aus der Intensivpflege lässt sich auf nahezu alle Berufsgruppen der SAGE-Disziplinen mehr oder weniger übertragen. Ergo- und Physiotherapeut*innen, Altenpfleger*innen, Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen vereint, dass sie systemrelevant wie nie zuvor sind und dass in nahezu allen Bereichen ein erheblicher Fachkräftemangel besteht, viele Stellen vakant sind und oft über Monate nicht besetzt werden können.

Was tun Politik und Wirtschaft?

Von der Gesundheits- und Bildungspolitik, von Wirtschaftsvertreter*innen und Fachforschung wird diese Systemrelevanz zwar betont, häufig bleibt es aber außer einer Bonuszahlung – und die noch nicht einmal für alle SAGE-Beschäftigten – bei Lippenbekenntnissen. Eine Anhebung der Löhne in den unterbezahlten Sozial-, Gesundheits-, Pflege- und Bildungsberufen könnte zu einer Attraktivitätssteigerung beitragen und damit dem eklatanten Fachkräftemangel und der Berufsfucht entgegenwirken. Das Argument der leeren Kassen verhindert das schon seit Jahren.

Aktuell ist ein flächendeckender Lohntarif für die Altenpflege ausgerechnet an der Ablehnung der Caritas gescheitert und damit wieder einmal eine Chance auf nachhaltige Veränderung vertan (siehe Kasten). „Ein Schlag ins Gesicht der Pflegekräfte“, sagt Stefan Sell, Arbeitsmarkt- und Sozialforscher an der Hochschule Koblenz.⁶

Tarifvertrag Pflege: Chance vertan

Mit Unverständnis und Fassungslosigkeit hat der KDA auf das Scheitern des Tarifvertrags für die Altenpflege reagiert. „Ein flächendeckender Tarifvertrag wäre ein wichtiger Baustein zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege gewesen“, erklärt die Leiterin des KDA in der Nordkirche, Gudrun Nolte. „Er hätte zu einer Aufwertung des Pflegeberufes beitragen können, auch um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.“ Die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) der Caritas habe dies nun verhindert.

Die Caritas-Kommission hatte Ende Februar 2021 ihr Veto eingelegt gegen einen Tarifvertrag, den die Gewerkschaft ver.di und die Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) ausgehandelt hatten. Damit ist nach jahrelanger Vorbereitung eine bundesweit einheitliche Vereinbarung vorerst gescheitert.

In der Folge verzichtete die ARK der Diakonie auf eine eigene Abstimmung, obwohl sich die Mitarbeiterseite eine Positionierung für den Tarifvertrag gewünscht hatte. Auch das sei eine

„vertane Chance“, kritisiert Nolte. Die KDA-Leiterin bekräftigt: „Als kirchlicher Fachdienst bedauern wir diese Entwicklung sehr und stellen uns an die Seite der Altenpflegekräfte sowie der Gewerkschaften und Verbände, die sich für den Tarifvertrag stark gemacht haben. Der Einsatz für eine menschenwürdige Pflege ist eine gesellschaftliche Aufgabe, die menschenwürdige Arbeitsbedingungen braucht und uns alle früher oder später angeht.“ (vgl. auch die Beiträge von M. Neht und G. Nolte)

Weitere Informationen auf www.kda-nordkirche.de.

Auch eine Männerquote für SAGE-Berufe sehen einige Vertreter*innen als Instrument zur Verbesserung der Situation. Schließlich können die MINT-Berufe mit der Kampagne zur Frauenquote einige Erfolge verzeichnen.

Aber Maßnahmen dieser Art sind nicht in Sicht. Stattdessen versuchen die Verantwortlichen, den Mangel an Fachkräften mit der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte auszugleichen, doch auch das führte bisher nicht zur Lösung des Problems. Der Anteil der hinzugewonnenen ausländischen Fachkräfte ist verschwindend gering.

Die groß angelegte gemeinsame Kampagne von Familien- und Gesundheitsministerium „Mach Karriere als Mensch“, mit der junge Menschen für die Pflegeausbildung gewonnen werden sollen, trägt ebenfalls nicht nachhaltig zur Aufwertung und Würdigung der Pflegeberufe bei. Teil der Kampagne ist die Webserie „Ehrenpfegas“, die auf YouTube läuft. Junge Menschen sollen mit einem Slang aus der Jugendkultur und einem Werbeformat im Stil einer vorabendlichen Seifenoper zur Ausbildung in der Pflege motiviert werden.⁷ Was gut gemeint war, löst bei vielen Pflegekräften Empörung und Befremden aus, sie sehen ihren Beruf in keiner Weise repräsentiert. Im Gegenteil, der Pflegeberuf werde durch die Darstellung eher abgewertet und ins Lächerliche gezogen. In einer Petition fordern daher Pflegekräfte die Bundesfamilienministerin und den Bundesge-



Wer kümmert sich um die Voraussetzungen für eine gelingende Operation? Wer macht die unsichtbare Arbeit, wer säubert und desinfiziert? Und vor allem: Zu welchen Bedingungen?

Foto: pixabay

sundheitsminister auf, die beleidigende „Ehrenpflegas“-Kampagne sofort zu stoppen.⁸

Eine gemeinsame Strategie fehlt

Woran liegt es, dass SAGE-Berufe diese Art der Darstellung immer wieder erfahren, obwohl der für unsere Gesellschaft hohe Wert unumstritten ist? Warum ist es so schwer, eine (gemeinsame) Strategie wie bei den MINT-Berufen⁹ zu schaffen? Azize Kasberg, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Alice Salomon Hochschule Berlin, äußert gegenüber der Website *berufsreport.com*¹⁰ verschiedene Erklärungen für dieses Phänomen. „Im Gegensatz zu den MINT-Berufen, die mehrheitsdemokratisch und hierarchisch organisiert sind“, so Kasberg, arbeiten die Fachkräfte in den SAGE-Berufen konsensorientiert

und partizipativ. Das heißt, sie beteiligen Menschen in ihren vielfältigen Lebenswelten an den sie betreffenden Entscheidungen und arbeiten vorwiegend gemeinwohlorientiert. Dies geschehe allerdings mit jeweils spezifischen Perspektiven und Zielen, in der Pflege anders als in der Ergotherapie, in der Sozialen Arbeit anders als in der Lehre. „Diese große Diversifikation der SAGE-Berufe macht eine übergeordnete Strategie für alle gemeinsam schwierig“, so Kasbergs Erfahrung.¹¹

Neben der Diversifikation scheint auch die nicht abgeschlossene Akademisierung des Berufsbereiches hemmend auf die Entwicklung einer gemeinsamen Strategie zu wirken: Viele Studienangebote der SAGE-Berufe seien noch im Modellstatus. Besonders problematisch ist

laut Kasberg aber die von der Politik präferierte Teil-Akademisierung, das parallele Angebot von akademischen wie nicht-akademischen Ausbildungsgängen wie in Ergotherapie, Physiotherapie oder Krankenpflege. Das führe zur Zersplitterung und Entsolidarisierung sowie zu Fachkräften erster und zweiter Klasse unter den SAGE-Berufstätigen.¹²

Hinzu kommt ferner, so der Beitrag im „Berufsreport“, dass über allen SAGE-Berufen das Erbe der altruistisch orientierten, schlecht bezahlten und klassischen Frauenberufe schwebt. SAGE-Beschäftigte seien vor allem intrinsisch motiviert. Im Gesundheitsbereich durch die unmittelbare Arbeit mit den Patient*innen, in den Kitas und Schulen durch die Arbeit mit den Kindern und Schüler*innen. Dabei schauen sie nicht so auf die (Stech-)Uhr wie die Vertreter*innen der MINT-Berufe, weil es schlicht nicht möglich ist.

Dass sie dabei oft über ihre eigenen Grenzen und Kräfte gehen, sehen wir gerade beispielhaft in der Kranken- und Intensivpflege. Aber auch in anderen SAGE-Berufen ist zu beobachten, dass die eigenen Interessen häufig hintenangelassen werden. Wenn beispielsweise ein medizinischer Notfall eintritt oder eine akute Kindeswohlgefährdung besteht, muss sofort gehandelt werden, oft über die vorgesehene Arbeitszeit hinaus und nicht erst am nächsten Arbeitstag. Diese geradezu vorbildliche Haltung der Arbeitnehmer*innen hat ihren Preis. Der „Berufsreport“ spricht von Selbstausbeutung, die dauerhaft keine Strukturprobleme löse.¹³

Leider führt dies nicht dazu, dass Arbeitgeber*innen ihren Teil zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen. Argumentiert wird dabei meist mit fehlenden Finanzen und/oder dem Personalmangel. Ergebnis ist ein immer kürzerer Verbleib der Fachkräfte im ehemaligen Traumberuf. Eine Krankenpflegerin sagte etwa bei einer Podiumsdiskussion des KDA: „Ich liebe meinen Beruf und ich möchte ihn nicht verlassen, dennoch sehe ich, dass es immer schwieriger wird zu bleiben.“ Ein Alarm-signal für uns als Gesellschaft.

Ruf nach neuer Solidarität

Gerade die Corona-Krise zeigt die Wunden von Menschen in den SAGE-Berufen und die Verletzbarkeit der ganzen Branche – ein jahrelang vernachlässigter Bereich mit gleichzeitig unumstrittener Systemrelevanz.

Die Rufe nach Veränderung und einer neuen Solidarität werden lauter. Wir stellen fest, dass die altbewährten Konzepte nicht mehr taugen und unbedingt erneuert werden müssen. Die SAGE-Berufe geraten mehr und mehr in den Fokus der Aufmerksamkeit, erfahren aktuell eine Medienpräsenz wie nie zuvor. Beiträge und Berichte über die Arbeit der Pflegekräfte, Erzieher*innen, Sozialarbeiter*innen und vieler weiterer im Krisenmodus sind an der Tagesordnung. Spätestens seit der Corona-Krise lassen sich die Mängel und Versäumnisse in einer ganzen – systemrelevanten! – Branche nicht mehr leugnen. Soziolog*innen, Gewerkschaften, Interessenvertretungen und sogar die Politik erkennen, dass es einen Wandel braucht und fordern diesen ein.

Auch SAGE-Wissenschaftler*innen und -Organisationen positionieren sich in einer Stellungnahme zur Corona-Pandemie und ihren Folgen.¹⁴ Die Initiator*innen sind an der Alice Salomon Hochschule Berlin tätig.¹⁵ Sie formulieren aus der Krise heraus den Anspruch von mehr gesellschaftspolitischer Verantwortung für die SAGE-Berufe. Präzise werden die durch den Handlungsdruck entstandenen gesellschaftlichen Zielkonflikte benannt und Handlungsansätze entwickelt. Denn, so der Wortlaut der Stellungnahme: „Die Corona-Pandemie droht, gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse zu verstärken und soziale Spaltungen zu vergrößern.“¹⁶ Dabei sehen sich die Verfasser*innen in ihrem Engagement ganz klar an der Seite von Nutzer*innen des Hilfesystems sowie von Beschäftigten und Trägern des Sozial-, Gesundheits- und Bildungswesens. Selbstbewusst fordern sie ein stärkeres Zusammenwirken von Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft und die konsequente Berücksichtigung der SAGE-Perspektiven.

Die Wissenschaftler*innen rufen dazu auf, die Chance des durch die Corona-Krise forcierten gesellschaftspolitischen Umbruchs zu nutzen und sich nachhaltig für Verbesserungen einzusetzen, indem der gesellschaftlich hohe Wert der SAGE-Fächer anerkannt und angemessene Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die fachliche Errungenschaften erhalten und weiterentwickeln.

Daneben setzen sich die SAGE-Vertreter*innen sehr konkret mit den Herausforderungen der aktuellen Krise auseinander und zeigen Handlungsperspektiven auf, z. B. zur Ausbeutung in der Care-Arbeit, zur strukturellen Benachteiligung von Frauen, zum verkannten gesellschaftlichen Stellenwert von Gesundheitsberufen und Sozialer Arbeit. Sollte hier doch so etwas wie eine übergreifende Strategie für SAGE-Berufe entstanden sein?

Die Zeit für Veränderung ist jetzt! Ja, wir sind in einer Krise. Aber diese Situation ist auch ein Motor für Veränderung – wenn wir ihn nutzen. So macht der Soziologe Heinz Bude aktuell einen neuen Solidaritätsbegriff stark. Er beschreibt, wie unsere Gesellschaft durch die Pandemie die Erfahrung einer allgemeinen Verwundbarkeit macht, in der jede und jeder Einzelne feststellt, dass er/sie – auch wenn noch so gebildet, noch so reich – sich nicht alleine retten kann. Diese Erfahrung der Verwundbarkeit sieht Bude als die Grundlage für eine neue Solidarität.¹⁷ Er unterscheidet sie von der Kampfsolidarität der Arbeiterbewegung oder der Solidarität unter Nationen. Für ihn ist sie eine wechselseitige Hilfe auf Augenhöhe.

Das macht Hoffnung auf grundlegende Veränderungen und die Verschiebung von Werten und Wertigkeiten in unserer Gesellschaft – und damit auf eine größere Bedeutung der SAGE-Berufe. Sie muss mit angemessenen Tarifen, verbesserten Arbeitsbedingungen sowie der Anhebung von Personalschlüsseln einhergehen.

Maike.Hagemann-Schilling@kda.nordkirche.de

📌 Quellenangaben:

- (1) U. Mergner (2009): *SAGEhafte Fächer! Soziale Arbeit, Gesundheit und Erziehung in einer gemeinsamen Interessenlage? Oder: SAGE – Wir sind MINTestens so systemrelevant!* Referat für den Fachbereichstag Soziale Arbeit in Mainz.
- (2) Deutsches Krankenhaus Institut: *Krankenhausbarometer 2019*, <https://www.dki.de/barometer/krankenhaus-barometer/>, Abruf 12.03.2021.
- (3) <https://www.haw-hamburg.de/detail/news/news/show/pflegekraefte-am-limit/>, Abruf 12.03.2021.
- (4) <https://www.bibliomed-pflege.de/news/jede-sechste-pflegefachperson-denkt-ans-aufhoeren/>, Abruf 12.03.2021.
- (5) Deutsches Krankenhaus Institut (2017), *Personalsituation in der Intensivpflege und Intensivmedizin*, <https://www.dki.de/sites/default/files/2019-05/Personalsituation%20in%20der%20Intensivpflege.pdf>, Abruf 12.03.2021.
- (6) https://www.deutschlandfunk.de/pflegetarifvertrag-das-veto-der-caritas-und-seine-folgen.886.de.html?dram:article_id=493844/, Abruf 12.03.2021. Hintergrundinformationen auf der KDA-Website: <https://kda-nordkirche.de/beitrag/195>, <https://kda-nordkirche.de/beitrag/193>, <https://kda-nordkirche.de/beitrag/194>, Abruf 12.03.2021.
- (7) <https://www.youtube.com/watch?v=H9YCs8Usj78>, Abruf 12.03.2021.
- (8) *Zur Kampagne auf change.org: <https://bit.ly/38KNXks>; im Netz selbst wurde die Kampagne sachlich kritisiert: <https://www.youtube.com/watch?v=ohvqAXHITpo>*, Abruf jeweils 12.03.2021.
- (9) [https://www.bmbf.de/files/MINT-Aktionsplan%20\(2\).pdf](https://www.bmbf.de/files/MINT-Aktionsplan%20(2).pdf), Abruf 12.03.2021.
- (10) <https://bit.ly/2NnuaQt>, Abruf 12.03.2021.
- (11) A.a.O.
- (12) A.a.O.
- (13) A.a.O.
- (14) Vgl. <https://bit.ly/38LyfFE>, Abruf 12.03.2021
- (15) *Die ASH ist die größte SAGE-Hochschule Deutschlands. Mit der Evangelischen Hochschule Berlin und der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin gründete die ASH 2019 einen SAGE-Verbund für Berlin. Die Stellungnahme von Mai 2020 unterzeichneten Einzelpersonen und Organisationen bundesweit.*
- (16) A.a.O.
- (17) Vgl. <https://www.tagesspiegel.de/kultur/soziologe-bude-ueber-corona-folgen-fuer-die-gesellschaft-verwundbarkeit-macht-solidarisch/25757924.html/> sowie Heinz Bude: *Zeitenwende?! Wie Corona die Gesellschaft verändert: <https://youtu.be/ypNmZTR7Hc0>*, Abruf jeweils 12.03.2021.

Zu guter Letzt

mutter unser

mutter unser
die du heißest gerechtigkeit
führe im sohn
die sache der armen zum sieg

mutter unser
die du willst frieden
hilf uns die götzen stürzen
krieg und profit

mutter unser
die du kommst
aus den himmeln und bist
die schöne stadt gottes

Kurt Marti (1921–2017)



Foto: epd-bild/Dharmendra Parmar

**KURT
MARTI**

Vorschau

Selbstbestimmt sterben. Mit Hilfe? (Doppelheft Juli/August)

Das Leben ist ein Geschenk Gottes, unverfügbar für den Menschen. So wird gepredigt. Aber: die Autonomie prägt das irdische Leben. Warum sollte sie nicht auch beim Sterben gültig sein?

Beiträge bitte bis zum 15. Juni

Wer hat die Macht? Der Allmächtige oder der Mensch?

Während Gottes Macht fraglich ist, expandiert die Macht des Menschen. Wird Gott also ohnmächtig? Im Ratzeburger Unikolleg wurde diesen Fragen nachgegangen. Bringen auch Sie Ihre Gedanken ein!

Beiträge bitte bis zum 15. August

Diakonie und Pädagogik in der Gemeinde

Kirchengemeinden haben einen Bildungsauftrag und betreiben Diakonie. Diese Aspekte der Verkündigung bleiben in der Öffentlichkeit wie auch in der Kirche selbst viel zu oft unberücksichtigt. Welche Rolle nehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kirche ein?

Beiträge bitte bis zum 15. September

Schreiben Sie!

Zu Themenschwerpunkten, die für die nächsten Ausgaben geplant sind, werden gezielt Artikel erbeten. Darüber hinaus können Sie gerne auch Beiträge zu anderen Themen einsenden.

redaktion@evangelische-stimmen.de

IMPRESSUM

Herausgeber:
Evangelischer Presseverband
Norddeutschland GmbH,
Gartenstr. 20, 24103 Kiel

Verlag:
Evangelischer Presseverlag Nord GmbH,
Gartenstr. 20, 24103 Kiel,
Postfach 34 66, 24033 Kiel,
Tel. (0431) 55 77 99
Fax (0431) 55 779 - 292
Geschäftsführer: Bodo Elsner

Redaktionsanschrift:
Evangelischer Presseverband
Norddeutschland GmbH,
Schillerstraße 44a, 22767 Hamburg
Tel. (040) 70 975 - 200
Fax (040) 70 975 - 249
E-Mail: redaktion@evangelische-stimmen.de

Redaktion:
Dr. Friedrich Brandi (VISdP)

Layout:
Evangelischer Presseverband
Norddeutschland GmbH
Tel. (040) 709 75 - 277

Anzeigen:
Kristina Heesch
Tel. (0431) 55 77 9 - 206
Fax (0431) 55 77 9 - 292

Vertrieb und Abonnementverwaltung:
Stefanie Elsner & Inge Limburg
Tel. (0431) 55 77 9 - 271
E-Mail: vertrieb@evangelische-stimmen.de

Druck:
Hugo Hamann
Offsetdruckerei, Kiel

Die Evangelischen Stimmen erscheinen monatlich. Das Jahresabonnement kostet 48,00 € inkl. Versandkosten innerhalb Deutschlands. Die Kündigungsfrist beträgt 6 Wochen zum Quartalsende. Zur Zeit ist die Anzeigenpreisliste Nr. 5 gültig. Mit Namen oder Initialen gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Unverlangt zugeschickte Beiträge und Bücher werden nicht zurückgeschickt. Die Zeitschrift und ihr Inhalt sind urheberrechtlich geschützt.
ISSN 0938-3697