

caritas



Deutscher
Caritasverband e.V.

Präsident

Postfach 4 20, 79004 Freiburg
Karlstraße 40, 79104 Freiburg
Telefon-Zentrale 0761 200-0

Ihr Ansprechpartner
Dr. Peter Neher
Telefon-Durchwahl 0761 200-215
Telefax 0761 200-11402
Peter.Neher@caritas.de
www.caritas.de

Datum
25.10.2018

Vortrag

Die Caritas der Kirche und ihr Auftrag – welche „Loyalität“ brauchen wir? Hirschberger Gespräche, Schloss Hirschberg, 31.10.2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

von wie vielen der Krankenhausärzte, von denen Sie bisher behandelt wurden, kennen Sie die Konfession oder deren Lebensstand? Ich persönlich weiß es nur von denjenigen, mit denen ich über die Behandlung hinaus ins Gespräch gekommen bin. Dabei muss ich feststellen, dass ich das nur von wenigen weiß und vermute, dass es Ihnen nicht anders geht. Dies macht für mich deutlich, dass sich in der öffentlichen Wahrnehmung etwas verändert hat. Alle Patienten wollen, dass Ärzte fachlich „auf der Höhe der Zeit“ sind und die Patienten gut und professionell betreuen. Ob das Krankenhaus, in dem sie angestellt sind, weltanschaulich gebunden ist, spielt dann und wann durchaus eine Rolle, tritt aber nicht selten in den Hintergrund – vor allem dann, wenn es sich ohnehin um ein Krankenhaus der Grundversorgung handelt.

Die praktischen Konsequenzen der beiden Urteile des EuGH (Egenberger bzw. „Chefarzt“) werden wir letztlich erst bewerten können, wenn das Bundesarbeitsgericht oder gar erst das Bundesverfassungsgericht eine Entscheidung getroffen hat. Eine Konsequenz wird aber schon jetzt deutlich: Beide Fälle haben ein weiteres Mal gezeigt, wie notwendig es ist, über die Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts nachzudenken. Denn der EuGH hat deutlich gemacht, dass die Kirchen zwar entscheiden können, welche religionsbezogenen Anforderungen an berufliche Tätigkeiten gestellt werden können. Er hat aber auch darauf hingewiesen, dass dies plausibel begründet werden muss und künftig von den Gerichten überprüft werden kann.

Vor diesem Hintergrund habe ich mich über die Einladung nach Hirschberg gefreut. Gerne bringe ich die Perspektive der verbandlichen Caritas ein und gliedere meinen Impuls in zwei Punkte:

1. Eindrücke der Debatte in der verbandlichen Caritas
2. Schlaglichter eines institutionellen Loyalitätsverständnisses
1. Eindrücke der Debatte in der verbandlichen Caritas

Mit Blick auf die Diskussionslage innerhalb der verbandlichen Caritas sind es vor allem zwei Prozesse, welche die Situation am besten verdeutlichen. Zum einen ist dies der Zukunftsdialog Caritas 2020, der 2014 initiiert wurde. Zum anderen ist es das Papier „Merkmale verbandlicher Caritasidentität für berufliche Mitarbeitende“, das 2015 durch die Delegiertenversammlung verabschiedet wurde und das ich vor zwei Jahren hier schon einmal kurz skizziert habe.

Der Zukunftsdialog wurde vom Vorstand bzw. von mir als Präsident des Deutschen Caritasverbandes angestoßen. Ausgelöst durch Anfragen und Diskussionen zum kirchlichen Arbeitsrecht und den Loyalitätsobliegenheiten, war es das Anliegen, gesellschaftliche Veränderungen in den Blick zu nehmen und entsprechende Lösungswege zu entwickeln. Im Prozess haben sich Führungskräfte, Mitarbeitende und ehrenamtlich Engagierte über alle Hierarchieebenen hinweg miteinander intensiv beraten. Über 700 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nahmen an den sechs regionalen Workshops und den vier Fachveranstaltungen teil. Die vielen Ideen und konzeptionellen Überlegungen, die dabei entstanden sind, hat eine Projektgruppe Ende 2014 in sechzehn strategische Thesen, den sogenannten Wegmarken, zusammengefasst. Unter dem Schwerpunktthema „Caritas als attraktiver Arbeitgeber“ heißt es:

„Die Träger und Einrichtungen der Caritas entwickeln Formen einer institutionellen Spiritualität. Die Träger und Führungskräfte der Einrichtungen konkretisieren gemeinsam mit den Mitarbeitenden die für die jeweiligen Arbeitsbereiche wesentlichen christlichen Prinzipien, nach denen Arbeit und Dienstgemeinschaft gestaltet werden. Die Caritas fördert bei ihren Mitarbeitenden eine Loyalität, die sich auf der Basis der Botschaft des Evangeliums am Profil der Einrichtung orientiert.“¹

Mit dieser Aussage sind erste Orientierungspunkte benannt, wie eine Weiterentwicklung des Loyalitätsbegriffs gestaltet werden könnte. Es wurde im Verlauf der Debatten deutlich, dass die caritative Arbeit als wertegebender Dienst eine besondere Identifikation und Loyalität erfordert. Diese Loyalität gilt aber keiner abstrakten Caritas, sondern derjenigen Einrichtung, die als caritativer Ort den Sendungsauftrag der Kirche verwirklicht. Damit werden die jeweiligen Dienstgeber in die Pflicht genommen, Profile zu entwickeln und Anforderungen zu formulieren, „anhand derer nachvollziehbar ist, wie sich die wesentlichen christlichen Prinzipien in einer Einrichtung konkretisieren.“²

Ein zweites Schlaglicht in den Debatten um eine weiter entwickelte Form der Loyalität ist das 2015 von der Delegiertenversammlung verabschiedete Papier „Merkmale verbandlicher Caritasidentität für berufliche Mitarbeitende“. Mit diesem Papier soll die Debatte um weitere Aspekte ergänzt werden. Das Papier umreißt zunächst den Auftrag einer Caritas der Kirche. Demnach weiß sie sich in der Botschaft Jesu von einem liebenden Gott begründet. In der Nachfolge Jesu leistet sie konkrete Hilfe, verwirklicht das kirchliche Grundprinzip der Nächstenliebe und setzt sich für Gerechtigkeit ein. Gradmesser ihrer Hilfe ist die Not der Menschen – unabhängig von ihrer weltanschaulichen Gebundenheit.

Das dabei entstehende Miteinander von Helfenden und Hilfebedürftigen soll auf Augenhöhe sein, im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe. Eine entscheidende Rolle in dem Papier nimmt jedoch die Organisationskultur in den jeweiligen Arbeitskontexten ein. Demnach sollen Mitarbeitende die Ziele einer Einrichtung vertreten und die Dienstgemeinschaft in gegenseitiger Achtung und Wertschätzung leben. Die Mitarbeitenden und Leitenden werden so zu einer Art des Umgangs aufgefordert, wie sie der Sendung der Caritas im Dienst der Liebe entspricht. Dazu gehört es

¹ Wegmarken Zukunftsdialog Caritas 2020, Freiburg 2015, A2.

² Ebd.

etwa, eine Fehler- und Lernkultur als auch eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung zu entwickeln.

Im Sinne dieser Kultur werden die Kennzeichen von Caritasorganisationen beschrieben. So heißt es „Caritasorganisationen sind sichtbare und erlebbare Orte der Kirche und Teil der Zivilgesellschaft. In diesen Begegnungsorten wird der christliche Glaube konkret in der Lebenswelt der Hilfesuchenden sowie der Mitarbeitenden und deren Wirkungsfeld.“³ Demnach sollen Caritasorganisationen genauso Orte der gegenseitigen Begegnung sein, wie sie zur Begegnung und Auseinandersetzung mit dem Glauben einladen. Von daher sieht das Papier eine wesentliche Leitungsaufgabe darin, Sorge für eine institutionelle Spiritualität als Teil der Organisationskultur zu tragen.

Dass diese Anforderungen immer in Spannung zur Praxis stehen, liegt auf der Hand. So heißt es ebenfalls: „Caritasorganisationen stehen immer in der Spannung zwischen ihren Ansprüchen an sich selbst und deren Verwirklichung. Sie hüten sich vor übertriebenen Idealisierungen. Dies zeigt sich auch daran, wie mit organisationalen und persönlichen Fehlern umgegangen wird, ob diese ein- und zugestanden werden und wie an der Verbesserung gearbeitet wird.“⁴

Dabei muss Loyalität im jeweiligen Kontext konkret werden. Die abstrakte Formulierung einer Loyalität gegenüber dem Sendungsauftrag ist im einzelnen Arbeitskontext zu verorten und zu realisieren. So müssen die Ziele einer Einrichtung, die sich dem kirchlichen Sendungsauftrag verpflichtet weiß, im gemeinsamen Leben und Arbeiten eingeholt werden. Die Frage, wie Menschen miteinander umgehen – Leitende und Mitarbeitende miteinander als auch mit den ihnen anvertrauten Menschen und diese untereinander ist nicht ohne die Botschaft des Evangeliums zu beantworten.

2. Schlaglichter eines institutionellen Loyalitätsverständnisses

Die Bevölkerung Deutschlands ist in den letzten Jahrzehnten bunter geworden. Eine plurale Gesellschaft zeichnet sich auch durch ein Nebeneinander unterschiedlicher Religionen und Weltanschauungen aus. An wenigen Orten wird dies so deutlich wie in Kindertagesstätten, wo Kinder verschiedenster Herkunft zusammenkommen. Dies geht häufig mit einer kulturellen Vielfalt einher, die durch die jeweiligen Familien geprägt werden. Diese Vielfalt ist auch bei Erzieherinnen und Erziehern zu spüren – auch wenn die Anstellung von nicht-katholischen Mitarbeitenden in der Intention der Grundordnung eine Ausnahme sein soll.

Vor dem Hintergrund dieser Pluralität gilt es, ein katholisches Profil zu entwickeln, das eine klare Identität formuliert und zugleich Perspektiven für eine weltanschauliche Vielfalt enthält. Die christliche Botschaft hält hierfür Perspektiven bereit. Theologischer Ausgangspunkt eines solchen Profils ist die biblische Botschaft von der Liebe Gottes zu allen Menschen. Gerade dort, wo wenige Katholiken oder Christen leben, wo Menschen sozial benachteiligt oder ausgegrenzt sind, wird diese biblische Zusage zu einem besonderen Auftrag der Einrichtungen, Nächstenliebe zu leben und Solidarität zu stiften. Nur so kann die Botschaft vom liebenden Gott spürbar werden. Der Leitspruch der Caritas „Not sehen und handeln“ ist zentral für dieses Selbstverständnis. Dies beinhaltet genauso eine interkulturelle wie interreligiöse Offenheit, die den Menschen im Blick hat und sich zugleich eindeutig der Botschaft Jesu vom Reich Gottes verbunden weiß.

³ Deutscher Caritasverband, Merkmale verbandlicher Caritasidentität für berufliche Mitarbeitende, in: neue caritas 21/2015, 32.

⁴ Ebd.

Eine katholische Einrichtung, die sich in diesem Sinne auf die Welt einlässt, wird sich dabei auch verändern, weil sie durch die Begegnung mit anderen Lebenswelten mehr über sich und die christliche Botschaft lernen wird. Hierzu braucht es interkulturelle Kompetenz der Mitarbeitenden und der Einrichtung, damit sie zu einem religiös pluralen Erfahrungs- und Lernort werden kann – und das im Wissen um die eigenen Wurzeln und die eigene Identität. Hierbei handelt es sich um eine Aufgabe, für welche Leitungen eine besondere Verantwortung haben.

Aber auch auf der Ebene der Mitarbeitenden kann die Verschiedenheit der Weltanschauungen zum Austausch anregen. So bietet die Grundordnung Möglichkeiten, andersgläubige Menschen einzustellen. Dabei haben sie das kirchliche Selbstverständnis, das Profil und die Ziele der Einrichtung selbstverständlich mitzutragen.⁵ Diese Möglichkeiten der Grundordnung gilt es aufzugreifen und verantwortlich damit umzugehen. Damit die weltanschauliche Vielfalt der Mitarbeitenden aber sowohl zur bewussteren Wahrnehmung des eigenen Glaubens führt als auch das Profil stärkt, bedarf es der Auseinandersetzung mit dem Profil der Einrichtung und dem christlichen Glauben. Insofern ist es nötig, dass die Leitungen Verantwortung für das katholische Profil übernehmen und weiterentwickeln. Mitarbeitende brauchen Möglichkeiten, sich mit den theologischen und ethischen Herausforderungen der Arbeit auseinanderzusetzen, um so ihre Kompetenzen in diesem Bereich zu stärken. Und das ist von ihnen auch zu erwarten!

Vor diesem Hintergrund halte ich es für unabdingbar, dass leitende Angestellte in der Regel katholisch sein, mindestens aber einer christlichen Kirche angehören sollten. Mit dieser Position ist nicht nur die Repräsentanz der kirchlichen Einrichtung in der Öffentlichkeit verbunden. Der Zusammenhang von Tätigkeit und konfessioneller Zugehörigkeit könnte sich hier auch aus den Aufgaben und den Umständen einer leitenden Tätigkeit ergeben. So trägt die Leitung eine besondere Verantwortung für die inhaltliche Gestaltung und Auseinandersetzung mit der Sinn dimension des kirchlichen Sendungsauftrags. Einer Überprüfung von „Wesentlichkeit, Rechtmäßigkeit und Rechtfertigung“ von Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft würde ich hier gelassen entgegen sehen.

Vor dem Hintergrund, insgesamt für die Sendung einer Einrichtung im Dienst der Kirche verantwortlich sein, könnte es also durchaus möglich sein, eine Kirchenmitgliedschaft einzufordern. Nahezu unmöglich jedoch erscheint mir das, wenn ich dies für einzelne Handlungsfelder definieren sollte. Wieso sollte ein IT-Experte danach katholisch sein?!

Überdies gebe ich zu bedenken, dass die konfessionelle Gebundenheit schon lange kein eindeutiges Kriterium mehr darstellt. Es reicht nicht aus, nur über die objektiv nachvollziehbare Zugehörigkeit zu einer Konfession zu sprechen. Menschen können zwar innerhalb von Religionsgemeinschaften sozialisiert sein. Jeder und jeder wird sich aber im Laufe des Lebens vor dem Hintergrund der eigenen Überzeugungen mit der jeweiligen Glaubensbotschaft auseinandersetzen müssen. Oder anders formuliert: Der Taufschein sagt zu wenig über den Glauben und die inneren Überzeugungen eines Menschen aus. Wieso also sollte ein evangelischer Christ möglicherweise nicht besser geeignet sein, die Verantwortung für eine Einrichtung zu übernehmen, in welcher der kirchliche Sendungsauftrag thematisiert bzw. gelebt wird?! Auch die Frage, ob und wie Überzeugungen und Werte gelebt werden, die in der Botschaft Jesu verkündet werden, ist auf der persönlichen Ebene eine Frage des Gewissens und der persönlichen Überzeugungen. Von daher führt die Frage, wie es eine Person mit den Werten einer caritativen Einrichtung hält mitunter weiter als die Frage, welcher Konfession sie angehört und ob sie nun geschieden und wieder verheiratet oder in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft lebt.

Ganz zu schweigen davon, wie diese Lebensweisen theologisch (neu) zu bewerten sind und als Voraussetzung für einzelne Tätigkeiten beschrieben werden sollen.

⁵ Vgl. Die deutschen Bischöfe, Das katholische Profil caritativer Dienst und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Arbeitshilfe Nr. 98, Bonn 2014, 29.

Fazit

Die Ergebnisse der beiden Urteile des EuGH haben zu einer deutlichen Verunsicherung der Verantwortlichen geführt. Sie erhöhen den Druck, mit den Thesen des Zukunftsdialogs Caritas 2020 und dem Impulspapier „Merkmale verbandlicher Caritasidentität für berufliche Mitarbeitende“ ernst zu machen und die notwendige Debatte voranzutreiben. Eine einseitige Konzentration auf das äußere Zeichen der Konfessionszugehörigkeit und der persönlichen Lebensumstände vernachlässigt die persönlichen Überzeugungen und die entsprechende Praxis.

Von daher ist es unerlässlich, dass Verbände, Einrichtungen und Dienste der Caritas an ihrem Profil arbeiten und es schärfen. Sie müssen deutlich machen, wofür sie stehen. Das Konzept der Dienstgemeinschaft bietet die Möglichkeit, den kirchlichen Sendungsauftrag unter Einbeziehung von Dienstgebern und Dienstnehmern zu konkretisieren. Diese Arbeit ist vor Ort zu leisten und wird dort gelebt oder eben nicht. Damit handelt es sich entscheidend um eine Frage der Organisationskultur. Schließlich gilt es die Botschaft zu leben, die tragen soll. Ob Mitarbeitende zu einer Einrichtung passen und ob sie die Ziele der Einrichtung mittragen, wird sich nur im Gespräch klären lassen und muss sich in der Praxis der Zusammenarbeit zeigen. Dies ist juristisch nicht einfach zu fassen. Wenn dieser Weg über den Sendungsauftrag kirchlich-caritativer Einrichtungen aber weiter beschritten werden soll, werden Juristen und Personalverantwortliche nicht darum herum kommen, objektivierbare Kriterien zur Bewertung dieses Sachverhaltes zu entwickeln. Und theologisch kommen wir nicht umhin, die herkömmliche Sexualmoral neu in den Blick zu nehmen und weiter zu entwickeln – und dafür die Diskussionen endlich zuzulassen und offen zu führen.

Prälat Dr. Peter Neher
Präsident