



**Forum für Theologie und Ethik
03. Februar 2011, Bensberg**

Sehr geehrten Damen und Herren,

Sie haben sich gestern sehr intensiv mit dem Thema „Interreligiöse Öffnung“ beschäftigt und Beispiele aus der Caritaspraxis besprochen. Interreligiöse Öffnung ist meist auch eine interkulturelle Öffnung.

Ich möchte Ihnen nun in einem ersten Schritt einige Ergebnisse des Teilprojektes „Evaluierung der Erfahrungen und des Bedarfs katholischer Träger in der Beschäftigung nicht-christlicher Mitarbeiter(innen) in ihren Diensten und Einrichtungen“ aus dem Projekt „Chancen und Grenzen der interkulturellen Öffnung der Dienste und Einrichtungen der Caritas“ von Deutschem Caritasverband und Deutscher Bischofskonferenz aus den Jahren 2006 / 2007 vorstellen.

Anschließend werde ich auf die Arbeit des zweiten Teilprojektes „Diakonisches Handeln in der pluralen Gesellschaft. Das Profil sozialer Dienste und Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und interkulturelle Kompetenz“ aus dem genannten Gesamtprojekt eingehen und zum Schluss einige Thesen formulieren. Anschließend werde ich versuchen, Folgerungen für die Zukunft der Kirche zu ziehen.

1. Das Teilprojekt zur Evaluierung von Erfahrungen
2. Der Entwurf einer Arbeitshilfe der DBK
3. Meine Einschätzung in Form von Thesen
4. Einige Schlussfolgerungen für die Zukunft der Kirche

1. Das Teilprojekt zur Evaluierung von Erfahrungen

Das Thema interreligiöser Öffnung ist in den letzten Jahren stärker in die innerverbandliche und kirchliche Diskussion gekommen. Spätestens seit dem Mauerfall und dem Ausbau der Caritaseinrichtungen in den neuen Bundesländern ist dieses Thema bei uns angekommen. Denn dort ist es eine Realität, dass die Christen überhaupt und insbesondere die Katholiken eine Minderheit darstellen. Nach der Wiedervereinigung ergab sich die Frage, ob ein Ausbau

der Caritaseinrichtungen möglich ist, wenn nicht ausreichend katholische bzw. christliche Mitarbeitende gefunden werden könnten.

Aufgrund der sozialen Bedarfe und anderer Faktoren wurden jedoch Caritaseinrichtungen ausgebaut und teilweise neu gegründet. Insgesamt aber war die katholische Kirche mit ihrer Caritas wesentlich zurückhaltender als die Diakonie, was die Übernahme ehemaliger staatlicher Sozialeinrichtungen anging. Trotzdem wurden auch nichtgetaufte Mitarbeitende eingestellt.

In den westlichen Bundesländern haben wir ein etwas anderes Bild. Während es sich im Osten eher um die Frage der Beschäftigung von Nichtgetauften handelt, geht es im Westen mehr um Mitglieder anderer (christlicher) Konfessionen und Religionen. Dies ist jedoch von Region zu Region und in den verschiedenen Arbeitsfeldern sehr unterschiedlich.

So ist insgesamt zwischen nichtgetauften und andersgläubigen Mitarbeitenden zu unterscheiden.

Ziel des genannten Projektes war es, auf der Basis einer Evaluierung der vorhandenen Erfahrungen in der Caritas eine Arbeitshilfe zu erstellen. Auslöser dazu war die Bemerkung in dem Wort der Deutschen Bischöfe „Integration fördern – Zusammenleben gestalten“ vom 22. September 2004: Dass „die Einstellung von nicht-christlichen Migranten unter gewissen und genau definierten Umständen möglich und ein Gewinn für eine katholische Einrichtung sein kann.“ (S. 56) Eine Arbeitshilfe sollte dazu Hilfestellung bieten.

Um es gleich vorweg zu nehmen, die Evaluierung unter Verantwortung des Deutschen Caritasverbandes wurde durchgeführt und der Entwurf einer Arbeitshilfe unter Verantwortung der DBK entwickelt. Die Arbeitshilfe ist jedoch bis heute nicht verabschiedet und veröffentlicht. Hintergrund sind arbeitsrechtliche Prozesse auf EU-Ebene und kirchenpolitische Hintergründe. Auf die Arbeitshilfe gehe ich später ein.

Zunächst möchte ich Ihnen einige zentrale Ergebnisse der Evaluierung vorstellen. Das Projekt bestand aus einer Dokumentenanalyse bzw. Literaturrecherche zum fachwissenschaftlichen und kirchlichen Diskurs, Hintergrundgesprächen mit Einrichtungen zur Vorbereitung der Feldanalyse und einer Feldanalyse. Ich konzentriere mich auf die Feldanalyse, die von einem externen sozialwissenschaftlichen Institut durchgeführt wurde.

In der Feldanalyse wurden Fragebögen an Caritaseinrichtungen versandt. 386 Fragebögen wurden zurückgesandt. Es lagen 250 Rückmeldungen zu Erfahrungen mit nichtchristlichen Mitarbeitenden vor. Ein zentrales Ergebnis ist: Die Träger verfügen in vielen Arbeitsfeldern über Erfahrungen in der Beschäftigung von andersgläubigen und nichtgetauften Mitarbeitenden. Überwiegend waren zum damaligen Zeitpunkt nichtchristliche Mitarbeitende in Einrichtungen der Gesundheitshilfe, der Behindertenhilfe und Altenhilfe beschäftigt. Neben der Pflege und Betreuung waren nichtchristliche Mitarbeitende vorwiegend in der Hauswirtschaft, Reinigung und Küche beschäftigt.

Welche Erfahrungen lagen damals laut der Rückmeldungen vor?

- Förderung der interkulturellen Öffnung: Durch die Mitarbeit nichtchristlicher Mitarbeitender wird die Chance gesehen, die interkulturelle Öffnung des Angebots zu gewährleisten. Nichtchristliche Mitarbeitende sollen dazu beitragen, die Zugangsbarrieren für Menschen unterschiedlicher Herkunft abzubauen.
- Unterstützung der interkulturellen Kompetenz: Durch sie wird interkulturelle Kompetenz als Teil professionellen Handelns gestärkt.
- Konkretisierung des kirchlichen Auftrags: Die Öffnung der Teams für nichtchristliche Mitarbeitende soll aus Sicht von Trägern auch den kirchlichen Charakter der Einrichtungen betonen. Leitungsstellen und auch der Bereich Öffentlichkeitsarbeit sollte mit katholischen Mitarbeitenden besetzt werden, um das katholische Profil nach innen und außen deutlich zu machen.

- Realisierung des kirchlichen Leitbildes: Die Mitarbeit anders- oder nichtgläubiger Menschen bietet die Chance, modellhaft das interkulturelle Zusammenleben zu praktizieren und einen aktiven Beitrag zur Integrationsarbeit der Kirche und ihrer Caritas zu leisten.
- Herausforderungen nach regionalen Gegebenheiten: Die Frage der Beschäftigung nichtchristlicher Mitarbeitender ist besonders in der Diaspora für die Einrichtungen von Bedeutung. Hier besteht die Herausforderung, sich als katholische Einrichtung zu profilieren und nicht über ausreichend christliche Bewerber(innen) zu verfügen.

Dieser Punkt spielt aber eine deutlich nachgeordnete Rolle.

Die Erfahrungen, die in dem Projekt deutlich wurden, zeigten: Die Mitarbeit andersgläubiger oder nicht religiös gebundener Mitarbeitender kann das Bewusstsein der Mitwirkung am kirchlichen Sendungsauftrag stärken. Sie bietet die Chance, dass theologische Reflexion und Inspiration als Quelle stärker genutzt wird als in homogenen christlichen Teams. Sie wird darüber hinaus als Chance gesehen, die Dienstgemeinschaft für alle konkret erfahrbar zu machen. Die Begegnung und Zusammenarbeit mit diesen Mitarbeitenden stellt eine Herausforderung für die Profilierung des eigenen Glaubens dar.

Die Träger sehen eine Spannung zwischen den konkreten Erfordernissen ihres Umfeldes und der Grundordnung. Über deren Auslegung besteht offensichtlich Unklarheit. Eine positive Grundhaltung der nichtchristlichen Mitarbeitenden zur katholischen Kirche wird vorausgesetzt. Den interreligiösen Dialog könne man laut der Befragten nur mit einer gefestigten Identität führen. Die Begleitung und die theologisch-ethische Fortbildung aller Mitarbeitenden werden deshalb als wichtig angesehen.

2. Der Entwurf einer Arbeitshilfe der DBK

Die Ergebnisse des Evaluierungsprojektes sollten nun in die Erstellung einer Arbeitshilfe mit dem Arbeitstitel „Diakonisches Handeln in der pluralen Gesellschaft. Das Profil sozialer Dienste und Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und interkulturelle Kompetenz“ einfließen. Der Entwurf der Arbeitshilfe beschreibt zunächst die theologischen Grundlagen für eine interkulturelle und interreligiöse Öffnung und sieht den Dienst der Nächstenliebe als eine Berufung aller Menschen an. Er beschreibt dazu die Aussagen der Grundordnung und kommt zu dem Schluss, dass nichtchristliche Mitarbeitende eine Bereicherung der Einrichtungen im Sinne einer interkulturellen Öffnung sein können. Das katholische Profil der Einrichtung muss jedoch klar erkennbar und gewährleistet sein. Deshalb sind auch die Leitungsstellen sowie die Aufgaben mit katechetischen und pastoralen Funktionen mit katholischen Personen zu besetzen. Ausnahmen sind möglich, wenn die Bedarfe der Einrichtung und der Klienten dies erfordern. Die Beschäftigungsmöglichkeiten werden vor allem im Bereich von Pflege und Betreuung gesehen, nicht jedoch beispielsweise in der Schwangerschaftsberatung, weil dort Fragen einer katholischen Ethik betroffen sind. Die Beschäftigung von nichtchristlichen Mitarbeitenden ist nach Vorstellung dieses Entwurfes nur möglich, wenn diese das Profil der Kirche und ihrer Caritas bejahen und nicht für die eigene Weltanschauung missionieren. Die Arbeitshilfe fordert intensive geistliche und ethische Angebote für die christlichen Mitarbeitenden, aber auch für nichtchristliche Mitarbeitende, wobei sich diese auf Wissensinhalte über kirchliche Inhalte beziehen sollten. Den Mitarbeitenden soll schon bei der Einstellung deutlich gemacht werden, dass sie keine Chance auf Leitungsstellen haben.

Dieser Entwurf, der nicht zugänglich ist, ist geprägt durch eine wertschätzende und differenzierte Sprache und eine gute theologische Fundierung und Konkretisierung für die Praxis. Er konnte jedoch bis jetzt nicht verabschiedet und veröffentlicht werden, weil einerseits Arbeitsgerichtsverfahren auf europäischer Ebene anstanden, die das Selbstbestimmungsrecht der Kirche bei der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen kritisch befragen. Und andererseits wurde befürchtet, dass die Arbeitshilfe wenig Chance auf Verabschiedung in der Bischofskonferenz hätte. Letztlich sah man die Gefahr, dass das Ganze eher zu einer Verschärfung der Grundordnung führen könnte. Die

Folge ist: Die Grundordnung ist, wie sie ist, und die Praxis gestaltet sich selbst. Gleichwohl wird das Thema durchaus offensiv angegangen wie beispielsweise im Bistum Essen. Teilweise konkretisiert sich dabei die Frage auf die Beschäftigung von Muslimen.

Die Diskussion zu diesem Thema im kirchlichen Umfeld ist also sehr heterogen. Es gibt viel gelebte Praxis und jede Menge Unklarheiten. Teilweise werden die Möglichkeiten der Grundordnung auch nicht genutzt.

3. Meine Einschätzung in Form von Thesen

Dieses Forum steht unter der Überschrift: Frischer Wind durch Caritasorganisationen – interkulturelle und interreligiöse Öffnung.

Ich bin der Auffassung, dass die Frage der interkulturellen und interreligiösen Öffnung wichtige Profilfragen der Kirche und ihrer Caritas betrifft und neue Kräfte wecken könnte.

Meine Thesen:

- Andersgläubige Mitarbeitende und nicht religiös gebundene Mitarbeitende sind eine Realität in Caritaseinrichtungen.
- Die Beschäftigung dieser Mitarbeitenden ist eine Chance für die Auseinandersetzung mit dem eigenen Profil und ein Beitrag zur interkulturellen Öffnung. Sie kann eine Stärkung des Profils bedeuten, wenn sie dazu führt, auch den Glauben der katholischen Mitarbeitenden zu vertiefen.
- Die Anstellung von nichtchristlichen Mitarbeitenden muss bewusst gestaltet werden – bereits im Auswahlverfahren und im Bewerbungsgespräch.
- Die Beschäftigung muss für jede Stelle aufgabenbezogen geklärt werden. Eine Beschäftigung auf Leitungsstellen kann ich mir kaum vorstellen. Grundsätzlich sehe ich gute Möglichkeiten für die Beschäftigung in den Praxisfeldern, die in der Evaluierung genannt wurden.
- Alle Mitarbeitenden brauchen eine gute Begleitung und Möglichkeiten der Fortbildung und Auseinandersetzung mit dem Profil der Einrichtung und dem christlichen Glauben. Christliche Mitarbeitende brauchen Angebote der Spiritualität. Alle sollten sich mit den theologischen und ethischen Herausforderungen der Arbeit auseinandersetzen können und darin Kompetenzen vermittelt bekommen.
- Einrichtungen sind kein Raum für Missionierung. Und trotzdem sollten sie Orte gelebten Glaubens sein, die andere neugierig machen und so den interreligiösen Dialog befördern können.
- Das Profil ist Aufgabe der Leitung und der Organisation. Es hängt nicht allein am einzelnen Mitarbeitenden, aber Mitarbeitende müssen wissen und anerkennen, wo sie arbeiten.
- Mitarbeitende dürfen nicht unter Druck gesetzt werden, dass sie sich taufen lassen – weder emotional noch versteckt arbeitsrechtlich. Gleichzeitig sollte eine einladende Atmosphäre bestehen.
- Das Profil der Einrichtungen ist eine ständige Aufgabe und kann nicht ausschließlich an der Konfessionszugehörigkeit der Mitarbeitenden festgemacht werden. Dafür braucht es auch Fachlichkeit, Ressourcen und die Unterstützung durch die Kirche.
- Es bestehen meines Erachtens derzeit keine Chancen zur Änderung der Grundordnung im Sinne größerer Spielräume. Das Gegenteil könnte der Fall sein. Die Möglichkeiten, welche die Grundordnung bietet, sollten aber genutzt werden.

4. Einige Schlussfolgerungen für die Zukunft der Kirche

Die Fragen, mit denen wir uns hier beschäftigen, sind für die Einrichtungen nicht unwichtig. Deswegen ist es auch nötig, dass wir im Verband darüber offen diskutieren und unsere Anliegen gegenüber den Bischöfen mutig zur Sprache bringen. Entscheidend ist es, dass wir die interreligiöse

Öffnung bewusst, nachdenklich und letztendlich auch professionell gestalten. Dazu sind solche Tagungen und der Austausch über gute Modelle der Fortbildung sehr wichtig.

Die Leitungspersonen müssen für dieses Thema befähigt werden, wir brauchen konkrete Konzepte. Wir müssen uns aber auch offen mit der Frage auseinandersetzen, was es bedeutet, wenn wir weniger katholische bzw. christliche Bewerber(innen) haben. Das ist gesellschaftliche Realität. Ich bin nicht der Meinung, dass wir uns deshalb aus der Breite zurückziehen und nur noch sogenannte Leuchtturmprojekte machen sollten. Die Caritas Hongkong beschäftigt unter ihren Mitarbeitenden lediglich 2 Prozent Katholiken und hat trotzdem eine enorme Strahlkraft. Trotzdem müssen wir uns dieser Auseinandersetzung ohne Vorbehalte stellen, was das letztlich für die Einrichtungen und Dienste der Caritas und damit für die Präsenz der Kirche in der Gesellschaft bedeutet.

Meiner Ansicht nach können wir die offene Auseinandersetzung mit dem Thema interkulturelle und interreligiöse Öffnung in der Caritas dafür nutzen, um einen Beitrag zum interkulturellen und interreligiösen Dialog unserer Kirche zu leisten. Denn unsere Kirche kann und darf sich nicht auf das zurückziehen, was angeblich gut katholisch ist und bleibt. Spätestens seit dem Missbrauchsskandal und allen damit verbundenen Vorgängen ist unsere Kirche im Mark erschüttert und hat damit auch bei vielen „guten Katholiken“ enormes Vertrauen verloren. Unsere Kirche muss sich mit den gesellschaftlichen Realitäten offen auseinandersetzen und darf sich nicht in die Sakristeien zurückziehen.

Ich unterstütze deshalb alle Prozesse des Dialogs, die Erzbischof Dr. Zollitsch als Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz angestoßen hat. Der Deutsche Caritasverband wird sich an diesem Dialogprozess mit seiner Initiative „Solidarität und gesellschaftlicher Zusammenhalt“ in den Jahren 2012 bis 2014 beteiligen. Zu dieser Initiative, die mit der Jahreskampagne für Solidarität und Gesundheit im nächsten Jahr beginnt, zählt sicherlich auch die weitere Auseinandersetzung mit dem Thema interreligiöse bzw. interkulturelle Öffnung. Wichtig aber ist vor allem eine gute und mutige Praxis.

Prälat Dr. Peter Neher
Präsident