
Pastoralblatt für die Diözesen
Aachen, Berlin, Hildesheim,
Köln und Osnabrück

Januar 1/2019

71. Jahrgang

Aus dem Inhalt

Christian Hennecke/Christiane MüBig

119 - eine spannende Reise in 15 Erfahrungen

Markus Roentgen

„Ein aufmerksames Ohr ist die Sehnsucht des Weisen“ (Sir 3,29)

Geistlicher Kulturwandel - oder wie könnte neues Vertrauen
in die Kirche gehen? - Einige Bemerkungen

Bruno Schrage

Christliche Professionalität

Was der Europäische Gerichtshof anmahnt!

PASTORALBLATT

Christliche Professionalität

Was der Europäische Gerichtshof anmahnt!

Wir realisieren: Teams, Abteilungen, ganze Dienste und Einrichtungen in Diakonie und Caritas werden künftig interkonfessionell und interreligiös aufgestellt sein und gerade so ihre christliche Identität leben. Zum einen sind 30 Prozent der heutigen Bürgerinnen und Bürger Deutschlands konfessionslos, 28 Prozent katholisch und 26 Prozent evangelisch. Zum anderen hat sich das Bindungsverhalten zu den großen Konfessionen verändert. Und besorgt wird gefragt, wie kann das gehen, mit Nichtchristen einen kirchlichen Auftrag zu gestalten und die christliche Identität der Einrichtung oder des Dienstes fortzuentwickeln?

Die aktuelle Rechtsprechung

Lange Zeit glaubte man in der Personalauswahl über das Konfessionsprinzip ein ausreichendes Merkmal zu haben, um die christliche Identität des jeweiligen kirchlichen Trägers zu gewährleisten. Hinzu kamen Loyalitätsanforderungen der „Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie“ bzw. die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse der Katholischen Kirche“. Was der explizite kirchliche bzw. christliche Auftrag und die explizite christliche Fachlichkeit ausmachen, wurde durch die kirchlichen Organisationen nicht thematisiert. Dies galt in volkkirchlichen Zeiten geradezu als Gott gegeben und wurde vorausgesetzt. In der Folge musste der Ar-

beitsplatz als Ort der Berufung durch den jeweiligen Arbeitnehmer in seiner Christlichkeit gestaltet werden.

Geschützt durch das verfassungsrechtlich verbriefte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen haben diese als Arbeitgeber einen enormen Spielraum in der Gestaltung des kirchlichen Anforderungsprofils gegenüber möglichen Bewerberinnen und Bewerbern.¹ Unabhängig von der Art der beruflichen Tätigkeit reichen diese Anforderungen oft bis weit in die persönliche Lebensführung.

Die jüngsten Urteilen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) im Falle Egenberg vom 17.4.2018 (diskriminierende Einstellungspolitik der Diakonie - Rechtssache C-414/16) und dem Chefarzturteil vom 11.09.2018 (Kündigung eines katholischen Chefarztes wegen seiner Wiederheirat - Rechtssache C-68/17) haben daher weitreichende Auswirkungen. Die bisherige Einstellungspraxis wird sich ebenso ändern müssen, wie die aus dem diakonischen Kontext wenig barmherzig wirkende Kündigungspraxis auf Grund von Verletzungen der Loyalitätsobliegenheiten bei Trennung und Wiederverheiratung bzw. dem Eingehen gleichgeschlechtlicher Partnerschaften.² Diese stellen in einer pluralen, aufgeklärten und säkularen Gesellschaft eben kein sittliches Ärgernis mehr da.³ Peter Scherle drückt den Wandel am 12.11. 2018 in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung so aus: „Mit den jüngsten Urteilen des EuGH und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) wird diese Situation nur ins Bewusstsein gehoben. Die Mitgliedschaftsgrenze hat sich verflüssigt, und die Kirchen müssen darauf neue theologische Antworten finden.“⁴

Für angestellte Mitarbeitende bei kirchlichen Trägern wird ein rein privates Fehlverhalten, ganz ohne Zusammenhang mit der persönlichen beruflichen Eignung, als Kündigungsbegründung seitens der kirchlichen Dienstgeber vor deutschen Arbeitsgerichten kaum mehr Bestand haben.⁵ Zugleich dürfen Stellenausschreibungen in Caritas und Diakonie nicht einfach die Konfession als Bedingung benennen, wollen sie sich nicht auf Grund möglicher Diskriminie-

zung von Bewerbern schadensersatzpflichtig machen. Es klingt paradox, aber genau hierin liegt eine enorme Chance!

Identität – eine Frage des Angebots

Es galt viel zu lange die banale Formel: 100% katholische Mitarbeitende garantieren ein 100 % konfessionelles Profil der Institution. Ob diese Formel jemals stimmig war, darf an anderer Stelle diskutiert werden. Nicht nur unter heutigen Gegebenheiten verkennt diese Formel, dass es keine konfessionelle Totalidentifikation für Christen geben kann. Eine Kirchenmitgliedschaft bedeutete selbst in volk-kirchlichen Zeiten meist keine bewusste bzw. reflektierte Identifikation mit der Kirche. Identifikation braucht immer die Auseinandersetzung, andernfalls wäre sie bloß eine schlichte folgsame Kirchentreue und das Ende einer lebendigen Kirche. Der christliche Glaube ist immer ein Prozess des individuellen und gemeinschaftlichen Werdens. Gerade so entwickelt sich ein gereifteres Verstehen des Heilsplans Gottes mit dem Einzelnen und der kirchlichen Gemeinschaft. Kirche ist Volk Gottes auf dem Weg - auf dem Weg der immer tieferen Erkenntnis auf Basis biblischer Offenbarung und erkannter Wahrheiten. Der Glaube ist nicht einfach mit einer Konfessionszugehörigkeit zu haben. Er entwickelt sich in einem lebenslangen Prozess, der die Auseinandersetzung mit der Botschaft des Jesus von Nazareth auf der Basis eines konfessionellen Angebots benötigt.

Genau dies stellen uns zzt. die Urteile des Europäischen Gerichtshof sowie des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 25. Oktober 2018 - 8 AZR 501/14) vor Augen. Die schlichte Bindung von Stellenausschreibungen kirchlicher Träger an die Konfession ist aus Sicht des EuGH mitunter heute diskriminierend. Konfessionelle Anforderungen an die Tätigkeit müssen hinsichtlich des Ethos der Organisation für den jeweiligen Beruf erläutert und künftig für Gerichte inhaltlich überprüfbar sein. Maß-

geblich ist somit das „Ethos“ lt. EuGH, was hier synonym für das „christliche Selbstverständnis“ kirchlicher Träger steht.⁶ So heißt es in Art. 4, Abs.2 der Richtlinie 2000/78/ der Europäischen Gemeinschaft (EG) mit Bezug auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen je nach Mitgliedsstaat, dass es keine Ungleichbehandlung bzw. Diskriminierung darstellt, wenn „die Religion oder die Weltanschauung einer Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos einer Organisation darstellt.“ Zu klären ist somit künftig, welche konkret berufliche Anforderung sich aus dem Ethos der Organisation ergibt.

Organisationsidentität ist gefragt

Professor Dr. Hermann Reichold (Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Handels-, Wirtschafts- und Arbeitsrecht Tübingen) stellt fest: „Für beide Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie stellen sich nicht nur neue praktische Fragen der möglicherweise neu zu regelnden Ausschreibungspraxis. Vielmehr werden weit grundsätzlichere Fragen nach Grund und Grenzen des theologischen Selbstverständnisses kirchlichen Wirkens in der Welt aufgeworfen - Fragen, die dem EuGH helfen sollen, die Schlüssigkeit des mit kirchlichen Dienstleistungen verfolgten ‚Ethos‘ beurteilen zu können. Mit dem Stichwort ‚Verkündigungsnähe‘ allein lässt sich eine ausreichende Antwort darauf nicht finden. Die Anforderungen an kirchliches Personal benötigen überzeugendere und differenzierende theologische Antworten.“⁷

Was hier ansteht, ist eine reflektierte und nach Berufsgruppen darstellbare differenzierte christliche Professionalität. Nicht die schlichte Zugehörigkeit der Mitarbeitenden zu einer Kirche hilft, das Reich Gottes zu verwirklichen. Der Wechsel von einer nur auf die personale Identität der Einrichtung gerichteten Einstellungspraxis hin zu einer die Mitarbeitenden begleitenden organi-

sationseigenen Identität ist notwendig. Kirchliche Träger sind auskunftspflichtig, was der christliche Handlungskontext der jeweiligen Fachlichkeit ist. Die fatale Annahme, der einmal fertig christlich sozialisierte konfessionelle Arbeitnehmer könnte so von der Straße aus eingestellt werden, kommt an sein Ende.

Fachliches Handeln konstituiert Identität

Arbeitsgerichte werden künftig überprüfen, inwieweit die Zugehörigkeit zu einer Konfession als Einstellungskriterium für die Umstände der Ausübung einer Tätigkeit eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Konkret: Welches fachliche Handeln ist für das Gefüge moralischer Verhaltensweisen der kirchlichen Institution, in der der Beruf ausgeübt wird, wesentlich? Was dürfen Klienten, Bewohner, Patienten an „kirchlicher“ Fachlichkeit und christlicher Zuwendung erwarten? Oder anders gefragt: Was bedeutet die jeweilige berufliche Tätigkeit für die Verwirklichung einer Zivilisation der Liebe - des Reich Gottes - auf Erden? Welche explizite Motivation, welche konkreten fachlichen, qualitativen und ethischen Standards konstituieren in der jeweiligen Tätigkeit ein christliches Ethos (Selbstverständnis) des jeweiligen Berufsprofils?

Von der Konfession zur christlichen Profession

Es geht um einen Paradigmenwechsel vom statischen Persönlichkeitsmerkmal „Konfession“ hin zu Tätigkeitsmerkmalen „christlicher Profession“. Aus spezifischen Tätigkeitsmerkmalen des Christlichen einer Profession leiten sich entsprechende religiöse bzw. explizite christliche Kompetenzen ab (s. u.) Im Kontext einer funktionalen und an Qualitätsstandards orientierten Arbeitswelt wird die Theologie nicht mehr

einfach ihre Vorstellungen von Anforderung an diese Berufe und Tätigkeiten heranzutragen können. Vielmehr bedarf es des Dialogs auf Augenhöhe mit den Professionen und der Anstrengung, das Christliche im beruflichen Selbstverständnis (Ethos) der Professionen zu entdecken und in einem weiteren Schritt theologisch im Sprachduktus der jeweiligen Fachlichkeit zu erschließen. So könnte bei einem christlichen Träger ein Pfleger oder eine Ärztin z.B. eine pastorale Sensibilität im Sinne der Achtsamkeit und Zuwendung auf Basis des Lebensbeispiels Jesu entdecken und als Gewinn in ihre Professionalität integrieren. Ebenso wird ein kirchlicher Träger wissen, dass es eine fundierte ethische Kompetenz auf Basis eines christlichen Menschenbildes für diese Tätigkeiten braucht. Berufe im Bereich der Erziehung benötigen eine religionspädagogische Kompetenz und leitende Mitarbeitende sollten Fähigkeiten im Sinne einer christlichen Personalführung erwerben können. Das leitende Management sollte eine Kompetenz zur Gestaltung einer christlichen Unternehmenskultur entwickeln sowie Visionsarbeit der christlichen Gesellschaftsentwicklung leisten. Ökonomen sind in Fragen der Nachhaltigkeit und ethischer Investitionsformen zu schulen. Kirchliche Träger werden hierzu Unterstützung durch die Kirchenleitung und neue berufsspezifische Fortbildungsangebote benötigen. Wir stehen noch ganz am Anfang dieser Entwicklung und realisieren: Die Eigentümlichkeit christlicher Fachlichkeit braucht den interdisziplinären Dialog der verschiedenen Professionen mit der Theologie.

Theologie und Kirchenleitung

Zugleich werden die Theologie und die Kirchenleitung in diesen Prozess mit einer Haltung der Wertschätzung ohne vorauslaufenden Wahrheitsanspruch und normative Geste eintreten müssen. Mitarbeitende der Caritas verdienen diesen respektvollen Dialog, da sie mitten im Alltag eines

ökonomisierten Gesundheits- und Sozialwesens den täglichen Versuch wagen, die göttliche Barmherzigkeit durch Fachlichkeit in ihrem Berufsalltag zu realisieren. Hier zeigt sich die reale Kirchlichkeit caritativer Berufe, die entdeckt, gewertschätzt und gefördert werden möchte. Gefordert ist hier die Pastoraltheologie sowie eine diskursive Moralthologie und weniger die Dogmatik oder das kirchliche Arbeitsrecht. Es ist an der Zeit, gemeinsam die Eigentümlichkeit christlicher Fachlichkeit in den verschiedenen Berufen zu beschreiben, um in einer pluralen Gesellschaft das christliche Ethos in der Tätigkeit zu klären. Dem entsprechen dann berufsspezifische Kompetenzen.

Die „christliche Professionalität“ entscheidet⁸

Was sind die erwartbaren berufsspezifischen Kompetenzen einer christlichen Professionalität? Für jeden Berufszweig bei einem kirchlichen Träger ist das christlich erwartbare Ethos durch konkrete Kompetenzen zu beschreiben. Diese sind dann in Bewerbungsgesprächen zu thematisieren und künftigen Mitarbeitenden in Form von Fort- und Weiterbildungen als zu erwerbende Kompetenzen einer expliziten christlichen Professionalität anzubieten. Eine solche Transparenz und der Zuwachs an Kompetenz dürften bei vielen jungen Bewerberinnen und Bewerbern auf Interesse stoßen. Hierbei sind verschiedene Kompetenzgruppen zu unterscheiden, wie spirituell-religiöse oder kirchlich-institutionelle Kompetenzen. Sie sind wiederum hinsichtlich verschiedener Berufe und Verantwortlichkeiten differenziert zu beschreiben und können hier nur in allgemeiner Weise vorgestellt werden.

Als spirituell-religiöse Kompetenzen können bspw. genannt werden:

- die Fähigkeit, berufliche Wirklichkeit und eigene Motivation im christlichen Glauben zu reflektieren

- die Fähigkeit, das professionelle Handeln aus einer christlichen Haltung zu begründen
- eine Offenheit und Urteilsfähigkeit für die Auseinandersetzung mit religiösen Fragen / Bezügen im Arbeitskontext
- Sprachfähigkeit zu Glaubensaspekten und religiös-ethischen Fragestellungen der Tätigkeit
- reflektierte soziale/christliche/kirchliche Motivation/Identifikation mit dem kirchlichen Auftrag der Einrichtung/des Trägers/der beruflichen Tätigkeit
- Interreligiöse Haltung - Toleranz/Akzeptanz/Respekt vor anderen Religionen und Andersgläubigen sowie weltanschaulicher Pluralität

Diese sind zu unterscheiden von kirchlich-institutionellen Kompetenzen:

- reflektierte Loyalität zur Kirche bzw. zum kirchlichen Träger
- konfessionelles, ökumenisches und interreligiöses Grundwissen
- die Kenntnisse und der handlungssichere Zugriff auf kirchliche Aussagen bezogen auf das eigene Arbeitsfeld
- Vertrautheit mit tätigkeitsrelevanten kirchlichen Inhalten, z.B. kirchliche Strukturen, Riten, Rollenträger, Verfahren, Vorgaben, ...
- Selbstverständnis als Mitarbeitende/Führungskraft in der Kirche mit ihrem besonderen Sendungsauftrag
- Bereitschaft, kirchliche Standpunkte, Aussagen, ethische Orientierungen in den beruflichen Diskurs einzubringen
- Bereitschaft zur Teilnahme an beruflichen Qualifizierungen zu religiösen/ethischen Themen

Träger werden zu Gestaltern

Kirchliche Träger werden um ihrer eigenen christlichen Identität Willen künftig enorme Anstrengungen unternehmen müssen, wenn sie kompetente Mitarbeitende gewinnen wollen, die dann durch

entsprechende Fort- und Weiterbildung mit einer reflektierten christlichen Professionalität den jeweiligen kirchlichen Auftrag verwirklichen. Der Anspruch an die „Konfessionalität“ der Mitarbeitenden wird zum Anspruch an die Organisation. Es geht dabei um weit mehr als allgemeine „Glaubenskurse“. Kirchliche Träger werden in positiver Weise darstellen können, was der christliche Glaube im Sinne eines Ethos der Nächstenliebe an fachlicher Innovation bedeuten kann. Wie sehr der Einsatz für den Nächsten Grenzen zwischen Menschen überwindet und von der Vision einer weltumspannenden Gemeinschaft aller Menschen getragen ist. Sie werden von einer Motivation sprechen dürfen, die keinen Menschen zurücklässt, ausgrenzt oder in seinem Leiden allein lässt.

Ein christlich reflektiertes Berufsethos

Wenn die Kirchen differenziert erläutern können, was der kirchliche bzw. christliche Auftrag der jeweiligen Tätigkeit in Diakonie und Caritas explizit ist, werden sie erleben, dass weniger die Religionszugehörigkeit der Mitarbeitenden den Dienst am Menschen konstituiert, sondern das von allen fachlich gelebte und reflektierte christliche Ethos. Es wird möglich werden, in einer multikulturellen und sogar interreligiösen Dienstgemeinschaft ein christliches Unternehmensethos überzeugend zu leben. Genau diese Form von Dienstgemeinschaft ist ein überzeugender Erweis der Kraft des Evangeliums. Es ist an der Zeit, mit der Weite der Überzeugungskraft einer christlichen Nächstenliebe unsere fachliche Expertise gemeinschaftlich zu durchformen.

Das ist eine Chance!

- teil des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland ist.
- 2 Die Überarbeitung der Grundordnung des kirchlichen Dienst 27.04.2015 trägt diesem Anliegen in Bezug auf angestellte Mitarbeitende erstmalig Rechnung.
- 3 So demonstrierten 600 Schüler am katholischen Ordens-Gymnasium Mariengarden in Borken-Burlo im September 2018 mit Ballons in Regenbogenfarben für die Festanstellung eines homosexuellen Referendars. Mit dem seit 1. Oktober 2017 in Kraft getretene Ehe-Gesetz für gleichgeschlechtliche Paare wird die katholische Morallehre gesellschaftlich zur Sondermoral. Zugleich waren 2002 eingetragene Lebenspartnerschaften noch als schweres Vergehen gegen das katholische Arbeitsrecht und seit 2015 sind Andersgläubige wie Orthodoxe und Muslime, die in katholischen Einrichtungen arbeiten, bereits davon ausgenommen,
- 4 Peter Scherle, Zukunft der Volkskirchen: Werte liefern, das können auch andere: 12.11.2018, FAZ – online.
- 5 So wurde die Kündigung eines langjährigen Mitarbeiters bei der Caritas Hagen wegen Wiederverheiratung vor der 4. Kammer des Arbeitsgerichts Hagen am 14.8.2018 für unwirksam erklärt.
- 6 So der Generalvikar des Erzbistums München und Freising, Dr. Beer bei den 3. Hirschberger Gesprächen am 30/31.Okt. 2018.
- 7 Dr. Hermann Reichold und DDr. Peter Beer, Eine „Abmahnung“ des EuGH mit Folgen - beck-online, NZA 2018, 681.
- 8 Der Begriff „christlichen Professionalität“ wird vom Autor seit ca. 7 Jahren als Kernaufgabe der „Caritaspastoral“ eingeführt und propagiert. Er ist die Voraussetzung für kirchliche Träger in einer säkularen Gesellschaft ihre Identität nachhaltig zu entwickeln. Die Begrifflichkeit macht die pragmatische Dimension einer notwendigen Reflexion der Schnittstelle von Fachlichkeit und christlichen Inhalten sowie Motivationen in beruflichen und ehrenamtlichen Tätigkeiten der Caritas und Diakonie zum expliziten Thema. Dies ist nach Tätigkeitsfeldern und Berufen differenziert darzustellen. Die Fort- und Weiterbildung kirchlicher Träger steht in der Folge unter dem Anspruch, entsprechende Kompetenzen je nach Beruf und Tätigkeit zu vermitteln.

Anmerkungen:

- 1 Art. 137 Absatz 3 der Weimarer Reichsverfassung, der gemäß Art. 140 des Grundgesetzes Bestand-