

DIE CHRISTLICHE IDENTITÄT WANDELT SICH!

Christliche Professionalität

Wir realisieren: Teams, Abteilungen, ganze Dienste und Einrichtungen in Diakonie und Caritas werden künftig interkonfessionell und interreligiös ihre christliche Identität leben. Zum einen sind 30 Prozent der heutigen Bürgerinnen und Bürger Deutschlands konfessionslos, 28 Prozent katholisch und 26 Prozent evangelisch und 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?

DIE AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Lange Zeit glaubte man über das Konfessionsprinzip, in der Personalauswahl 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 ausmacht, wurde durch die kirchliche Organisation nicht thematisiert. Dies galt geradezu als Gott gegeben und wurde vorausgesetzt. In der Folge musste der Arbeitsplatz als Ort der Berufung durch den jeweiligen Arbeitnehmer in seiner Christlichkeit gestaltet werden.

Geschützt durch die verfassungsrechtlich verbrieft Kirchenautonomie haben die Kirchen als Arbeitgeber einen enormen Spielraum in der Gestaltung des kirchlichen Anforderungsprofils gegenüber möglichen Bewerberinnen und Bewerbern. Oft unabhängig von der Art der beruflichen Tätigkeit reichten diese Anforderungen bis weit in die persönliche Lebensführung.

Die jüngsten Urteile des Europäischen Gerichtshofs im Falle Engenberger 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 Auswirkungen auf viele Angestellte des gesundheitlich-sozialen Bereichs.

Für angestellte Mitarbeitende bei kirchlichen Trägern wird ein rein privates Fehlverhalten, ganz ohne Zusammenhang mit der persönlichen beruflichen Eignung, als Kündigungsgründung seitens der kirchlichen Dienstgeber vor deutschen Arbeitsgerichten kaum mehr Bestand haben. Zugleich dürfen Stellenausschreibungen in Caritas und Diakonie nicht einfach die Konfession als Bedingung benennen, wollen sie sich nicht aufgrund von möglicher Diskriminierung von Bewerbern schadensersatzpflichtig machen. Und genau hierin liegt eine enorme Chance!

IDENTITÄT – EINE FRAGE DER ORGANISATION

Es galt viel zu lange die banale Formel: 100% katholische Mitarbeitende garantieren ein 100-prozentiges 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 volkskirchlichen Zeiten keine bewusste bzw. reflektierte Identifikation mit der Kirche. Identifikation braucht immer die Auseinandersetzung, andernfalls wäre sie bloß eine schlichte folgsame Kirchentreu 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 Konfessionszugehörigkeit, sondern ein lebenslanger Prozess der Auseinandersetzung mit der Botschaft des Jesus von Nazareth.

Genau dies stellen uns derzeit die Urteile des Europäischen Gerichtshof sowie des Bundesarbeitsgerichts vor Augen. Die schlichte Bindung von Stellenausschreibungen kirchlicher Träger an die Konfession ist aus Sicht der Gerichte 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.



FACHLICHES HANDELN KONSTITUIERT IDENTITÄT

Inwieweit ist die Zugehörigkeit zu einer Konfession für die Umstände der Ausübung einer Tätigkeit eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung? 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 des jeweiligen Berufsprofils?

VON DER KONFESSION ZUR CHRISTLICHEN PROFESSION

Bei einem christlichen Träger darf ich von einem Pfleger oder einer Ärztin z.B. eine pastorale Sensibilität im Sinne der Achtsamkeit und Zuwendung erwarten. Ebenso braucht es eine fundierte ethische Kompetenz auf Basis eines christlichen Menschenbildes. 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. Wir stehen noch ganz am Anfang dieser Entwicklung. Es geht um einen Paradigmenwechsel vom statischen Persönlichkeitsmerkmal „Konfession“ hin zu Tätigkeitsmerkmalen „christlicher Profession“.

CHRISTLICHE PROFESSIONALITÄT ENTSCHIEDET

Was sind die erwartbaren berufsspezifischen Kompetenzen einer christlichen Professionalität? Für jeden Berufsweig 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. Hierbei sind verschiedene Kompetenzgruppen zu unterscheiden, wie spirituell-religiöse oder kirchlich-institutionelle Kompetenzen. Sie sind wiederum hinsichtlich verschiedener Berufe und Verantwortlichkeiten differenziert zu beschreiben.

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 und 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

ORGANISATIONSENTWICKLUNG 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.

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 organisationseigenen 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.

TRÄGER WERDEN ZU GESTALTEN

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 „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! ■



Bruno Schrage, Köln
Diplom-Theologe/
Diplom-Caritaswissenschaftler