

Interview aus Anlass der wissenschaftlichen Arbeit im Rahmen der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien im Fach Katholische Religion, eingereicht dem Landesschulamt, Prüfungsstelle Frankfurt am Main.

„Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes am Beispiel der Caritas im Erzbistum Köln“

Verfasserin: Beate Meyer-Eppler

Gutachter: Prof. Dr. Claus Arnold

Das Interview führte Frau Beate Meyer-Eppler mit Bruno Schrage, Dipl. Theologe u. Dipl. Caritaswissenschaftler, Referent für Caritaspastoral und Grundsatzfragen im Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln eV. am 19. Juli 2013

----

Frage: Herr Schrage, vielen Dank für Ihre Bereitschaft zum Gespräch mit mir. Könnten Sie sich zunächst kurz vorstellen?

B.S.: Name: Bruno Schrage, Diplom kath. Theologe, Diplom Caritaswissenschaftler. Ich war dreizehn Jahre in der Gemeindegeseelsorge mit dem Schwerpunkt Kinder- und Jugendpastoral, Jugendsozialarbeit und als Ansprechpartner einer Pfarrgemeinde tätig. Seit 2007 bin ich Referent für Caritaspastoral und Grundsatzfragen im Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. Diese Stelle wurde im Rahmen eines Strategieprozesses neu geschaffen.

Frage: In meiner Abschlussarbeit beschäftige ich mich mit der Fragestellung, wie katholisch die Einrichtungen der Caritas im Erzbistum Köln sind, beziehungsweise sein können. Wie würden Sie persönlich die Katholizität der Einrichtungen einschätzen?

B.S.: Die Diskussion, ob die Caritas katholisch genug ist, beruht auf der Grundannahme nach der Mitarbeitende ein gewisses Level an katholischen Glauben besitzen müssen. Es geht, um Glaubenswissen, christliche Haltung, regelmäßigen Sakramentenempfang, usw. Schnell eröffnet sich eine einseitige Perspektive von Kirchlichkeit. Und je nach Standpunkt werden die Mitarbeitenden dann nie „katholisch“ genug sein in dieser Defizitsicht. Der jüdisch-christliche Glaube verlangt stattdessen ein immer neues und oft situatives individuelles wie auch gemeinschaftliches Ringen um die Wahrnehmung, Erfahrbarkeit und das Verstehen-Wollen Gottes in der Welt. Das kann temporär in der jeweiligen Lebensgeschichte mit Gott

sehr unterschiedlich sein. Nun ist das caritative Handeln ein privilegierter kirchlicher Zugangsweg um Christus in der Welt zu begegnen und zu erfahren.. Genau das sagt Mt 25: Was ihr dem geringsten meiner Brüder/Schwestern getan habt, habt ihr mir getan. Die Frage ist also, mit welchen Angeboten hilft die Kirche, den in der Caritas Tätigen für diese Erfahrungen sensibel zu sein, sie zu deuten, sie ins Gespräch zu bringen. Denn wer für die Caritas arbeitet, arbeitet im Auftrag der Kirche. Die Frage lautet also eher, wie leben und erleben wir den Glauben im Kontext der ehrenamtlichen und beruflich- caritativen Erfahrungswelt. Welche Angebote macht Kirche, um Mitarbeitende im Glauben wachsen zu lassen. Genau dann kann der Grad der Identifikation der Mitarbeitenden mit der Kirche und ihrem Auftrag sich weiterentwickeln. Hierbei geht es weniger um „messbare“ Glaubenswissensbestände sondern um ein Bewusstsein für den Auftrag der Kirche und seine Konkretisierung in meinem Handlungsfeld. Der Auftrag lautet, das Evangelium und die damit angesprochene positive gesellschaftliche Veränderung in Richtung auf das Reich Gottes, also eine Zivilisation der Liebe zu gestalten. Zu Recht sind die Bischöfe daran interessiert, dass dieser Auftrag bewusst in den Einrichtungen der Caritas gelebt wird. Sie werden aber verstehen, dass ich zunehmend unruhig werde, wenn ich höre, die Mitarbeitenden seien nicht christlich oder katholisch genug. Wie wird in heutiger Zeit, dem Ende einer volksskirchlichen Situation, einer pluralen und säkularen Gesellschaft denn dieser Katholizismus definiert. Per Taufschein oder pfarramtliches Zeugnis geht das nicht mehr. Und warum sollte die Caritas nicht katholisch sein? Sie ist doch eine vom Grundauftrag her klar katholische Einrichtung! Meines Erachtens sollte die Erfahrungskompetenz, die Entscheidung zur caritativen Arbeit der Mitarbeitenden zunächst geschätzt werden. Caritas ist als Kirche ein Erfahrungs- und Lernort des christlichen Glaubens. Der Blickwinkel der Caritaspastoral ist es, diesen Ort zu gestalten und den Glaubensbezug der caritativen Tätigkeit mit den Kolleginnen und Kollegen zum Thema zu machen. In dieser Hinsicht entstehen zunehmend Stellen mit verschiedenen „Bezeichnungen“ bei den caritativen Rechtsträgern. Mitunter beteiligen sich die Bischöfe an der Einrichtung dieser Stellen. Sehr deutlich zeigt sich das beispielsweise im Erzbistum Köln an meiner Stelle für Caritaspastoral und Grundsatzfragen

Frage: Wie katholisch schätzen Sie denn die Arbeit in der Caritas ein?

B.S.: Dies ist ja, wie gesagt, nicht einfach messbar. Wie messen wir „Religiosität“? Eine klassische Krieriologie greift auf Quantitäten, z.B. den regelmäßigen Gottesdienstbesuch zurück. Das ist aber heute kaum ausreichend, um die Katholizität einer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit abzubilden. Z.B. ist damit nicht geklärt, welches Gottesbild

Mitarbeitende haben? Aus dem Religionsmonitor der Bertelsmannstiftung 2008 wissen wir, dass in Deutschland nur gut 25 % der Katholiken an einen personalen Gott glauben. Wahrscheinlich war das auch schon früher so, es hat nur keiner gefragt. Im Fortgang der Individualisierung und Pluralisierung der Lebensbezüge stellen wir diese Fragen und entdecken, dass der Glaube auch in der Kirche hoch individuell ist und daher die Anstrengung der Kommunikation über Erfahrungen und die Deutung aus der Tradition der Kirche braucht. Gerade dies ist aber im Kontext der Arbeitswelt absolut unüblich. Religion findet in einer funktionalen Arbeitswelt nicht mehr ihren Platz. Im Religionsmonitor 2008 wurde festgestellt, dass die Arbeitswelt in der Wahrnehmung der Menschen kaum noch ein Ort ist, an dem sie religiös anknüpfen können.

Die Arbeitswelt ist ein Umfeld, in dem der Mensch „nur“ funktioniert. Die funktionalen Arbeitswelten ermöglichen keine Rückbindung an einen Sinnhorizont. Um es mit Hannah Arendt zu sagen: „In ihrem letzten Stadium verwandelt sich die Arbeitsgesellschaft in eine Gesellschaft von Jobholdern, und diese verlangt von denen, die ihr zugehören, kaum mehr als ein automatisches Funktionieren, ...“ (Hannah Arendt, *Vita activa oder vom tätigen Leben*, München 2002, S. 401) In der Arbeitswelt ist also grundsätzlich nur wenig Platz für Religiosität.

Das ist die Herausforderung für die caritativen Rechtsträger mit ihrer notwendigerweise professionellen und damit funktionalen Dienstleistungserbringung. Wie gelingt also unter diesen Bedingungen innerhalb der Arbeitsprozesse eine Kommunikation über Glaube oder Religion, die die christliche Haltung stärkt.

Frage: Was ist mit den Mitarbeitern der Caritas? Was bringen die für die Arbeit in der Caritas mit, oder was sollten sie mitbringen?

B.S.: Zunächst würde ich positiv wahrnehmen, dass Sie ein soziales Berufsethos gewählt haben. Denn das zeigt ihre Berufswahl bzw. den Willen bei einem sozialen Dienstleister wie der Caritas tätig zu werden. Nach dem Gesagten, muss von Mitarbeitenden eine Offenheit gegenüber der christlichen Religion, die Bereitschaft dies im kollegialen Umfeld zu reflektieren und im Sinne der Kirche den jeweiligen Beruf auszuüben erwartet werden. Optimalerweise sind sie religiös neugierig und bereit, neue Prozesse der religiösen Reflexion und Bildung anzustoßen oder daran mitzuarbeiten. Sie sollten also auf jeden Fall offen für die Reflexion unter christlichen Vorzeichen sein. Je nach Verantwortungsgrad bedarf es auch einem Willen solche Prozesse zu ermöglichen bzw. Sorge für sie zu tragen. Insbesondere gilt

dies für die in der Grundordnung hervorgehobene Personengruppen: Leitungskräfte, pastorale Dienste und in der Erziehung tätige Mitarbeitende. Hier darf die Kirche eine bewusstere Zugehörigkeit erwarten. Diese kann sich ja z.B. in der bisherigen Tätigkeit auch entwickelt haben. Die Bereitschaft und der Wille der Mitarbeitenden sich über den Glauben im eigenen Arbeitsfeld auszutauschen, ist künftig unabdingbare Voraussetzung.

Für den Träger bedeutet es, die religiöse Prägung der Mitarbeiter wertzuschätzen und zu pflegen. . Es muss Freiraum dafür gelassen werden und Angebote geschaffen werden, dass sich die Mitarbeitenden in ihrer religiös begründeten Arbeitsmotivation weiterentwickeln. Ich würde daher eine Grundordnung präferieren, die mehr eine Identitätsentwicklungsordnung als eine Loyalitätsordnung ist. Der Mensch und seine mögliche Entwicklung sollten im Vordergrund stehen, nicht der Mensch und seine möglichen Verstöße gegen die Glaubens- und Sittenlehre der katholischen Kirche.

Frage: Was wird Ihres Erachtens benötigt, um den Glauben in die Einrichtungen der Caritas einziehen zu lassen?

B.S.: Das ist die Frage. Braucht man Religionspädagogen? Besinnungstage? Supervision? Die Mitarbeiter brauchen eine religiöse Bildung, das ist klar. Sie brauchen spirituelle Impulse. Oasentage, in denen sich die Dienstgeber zurücknehmen. In denen Verschwiegenheit gilt. Es braucht insgesamt eine förderliche christliche Unternehmenskultur. Hierzu gehören berufs- und arbeitsfeldbezogene Fort- und Weiterbildungsangebote zur Stärkung einer christlich fundierten Professionalität, die sich am Bedarf der betreuten, begleiteten oder zu beratenden Personen mit ihrem religiösen Bedarf ausrichtet. Die Unternehmensführung muss diese Lernorte des Glaubens ermöglichen und schaffen.

Frage: Wie sollen diese Lernorte aussehen?

B.S.: Es handelt sich um vier Bildungsbereiche: die Biografie, die Profession, die Organisation und die Klientenbeziehung. Mit Biografie ist gemeint, dass die Mitarbeiter ihre Arbeit als christlichen Auftrag verstehen und die intrinsische Motivation aus dem Glauben weiterentwickeln. Wenn die Mitarbeiter sozial motiviert sind, ist eine innere Loyalität zum Auftrag Gottes eine Zivilisation der Liebe zu verwirklichen bei ihnen zu vermuten. Die Profession bezeichnet die Übereinstimmung der Arbeit mit dem christlichen Ethos. Ethos statt einer extrinsischen Motivation durch monetäre Anreize. Es besteht ein Interesse daran, dass die Mitarbeitenden ein berufliches Ethos entwickelt und zunächst aus christlicher Überzeugung, eben in einer empathischen Haltung der Nächstenliebe tätig sind, die

Selbstliebe und notwendige Selbstsorge einschließt. D.h. nicht nur ausschließlich im Sinne der Entlohnung in der Caritas arbeiten. Die Organisation meint die Unternehmensidentität. Die Identität jeder Einrichtung und jedes caritativen Trägers mit seiner jeweiligen christlichen Tradition ist anders. Dies muss durch die Trägerverantwortlichen den Mitarbeitenden immer wieder neu vermittelt und mit ihnen gemeinsam weiterentwickelt werden. D.h. die christliche Kultur und konfessionelle Erkennbarkeit der Einrichtung darf nicht einfach den Mitarbeitenden zugemutet werden, sondern die notwendigen Prozesse hierzu müssen vom Träger und von der Einrichtung ausgehen. Wir müssen die Rahmenbedingungen schaffen, die dies ermöglichen. Beispielsweise bei neuen Mitarbeitern: Es muss im Bewerbungsgespräch geklärt werden, ob der Mitarbeitende die oben genannten Voraussetzungen mitbringen möchte. Er muss entscheiden, ob er unter diesen Voraussetzungen, in einer kirchlichen Einrichtung arbeiten möchte. Und dann liegt es am Träger – also den Leitungskräften – Sorge zu tragen, dass eine förderliche Kultur den Mitarbeitenden auch in seiner christlichen Haltung prägt. Bei uns hier gibt es zum Beispiel für alle neu angestellten Mitarbeitenden ein Festhaltekreuz. Das ist ein kleines Holzkreuz, mit einer Höhe von etwa 4 cm. Alle Kreuze sind aus demselben Stamm geschnitten - ein Zeichen für die Dienstgemeinschaft. Sie werden in einem Mitarbeitergottesdienst gesegnet und mit dem Mitarbeitergebet des Verbandes den neuen Mitarbeitenden überreicht. Es entstehen neue Rituale und Traditionen, die dann in unseren Einrichtungen lebendig gehalten werden müssen. Der letzte Punkt schließlich ist die Klientenbeziehung. Unsere Mitarbeiter müssen eine spezifisch religiöse Handlungskompetenz aufweisen. Auch hier gilt: nicht der Profit steht im Vordergrund, sondern die Beziehungskultur wie in Mt 25. Die Fortbildung der Mitarbeitenden muss daher das Religiöse berühren. Hier entwickeln wir Kursangebote: Z.B. für die ambulante Pflege den Kurs „Mit dem Glauben unterwegs“ oder für die stationäre Altenhilfe, „Dem Glauben Gestalt geben“. Es bedarf hier neuer Aufbrüche.

Frage: Wie sollen diese Fortbildungen aussehen?

B.S.: Es muss geklärt werden, ob und welche Form von theologischer, religiöser und ggfls. seelsorglicher Bildung im Sinne der oben genannten Felder erforderlich und in dem Berufsfeld notwendig ist, oder welches spirituelle Angebot angemessen und gewünscht ist. Die Leitungskräfte müssen klären, wo die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden liegen bzw. welche religiöse Kompetenz erwartet wird. Sie tragen ja auch die Verantwortung dafür, welche christliche Kultur in der Einrichtung gepflegt wird und wie christlich professionell die Dienstleistung erbracht wird.

Frage: Es werden ziemlich hohe Erwartungen an die Leiter durch die Grundordnung gestellt. Wie können sie diesen Aufgaben gerecht werden?

B.S.: Aus diesem Grund wird bei uns eine umfangliche Weiterbildung zum Thema Führen und Leiten angeboten. Diese Kurse „Führen und Leiten“ und „Führen im Blick“ thematisieren durchgehend die Frage der Spiritualität, Kirchlichkeit und notwendigen Steuerungskompetenz von Führungskräften zur Sicherung des christlichen Profils. Früher konnten Führungskräfte meist auf einen geistlichen Beirat zurückgreifen. Dies ist heute kaum noch der Fall, da es an pastoralen Diensten in der katholischen Kirche mangelt. D.h. die Aufgabe Profilprozesse, Prozesse zur Stärkung der christlichen Einrichtungskultur, zur Fortentwicklung der christlichen Professionalität in den verschiedenen Berufen und in der Organisation, auf den Weg zu bringen und zu fördern, muss erst „gelernt“ werden. Kirchliche Führungskräfte sind Kulturverantwortliche und mit den Mitarbeitenden gemeinsam Kulturträger. Es braucht Ermutigungsformen, um das sich dem privatisierten religiösen Berufsethos kommunikativ zu öffnen. Daher können nicht einfach Managementtheorien in unseren Führungskursen übernommen werden, diese müssen selbst hinsichtlich der christlichen Haltung reflektiert und so in unseren Einrichtungen integriert werden, dass sie Raum für diese Prozesse geben. So muss z.B. im Veränderungsmanagement das Thema der christlichen Visionen für die Arbeit, für den Träger oder die Einrichtung mit einbezogen werden. Die Vorgesetzten müssen religiös sensibel sein, denn sie fördern entsprechend auch ihre Mitarbeitenden und deren Religiosität. Zugleich müssen sie auch auf ihr eigenes christliches Führungshandeln reflektieren und sich in dieser Hinsicht immer wieder Anregungen holen bzw. weiterbilden lassen. Sonst ginge die Religiosität der Einrichtung verloren. Das erwartet die Grundordnung für den kirchlichen Dienst von Führungskräften. Wie man das umsetzen kann, verrät sie uns aber nicht. Gerade daran arbeiten wir. Die Führungskräfte lernen und tauschen sich aus, wie man die Mitarbeitenden religiös dort abholen kann, wo sie stehen. Dass man miteinander klärt, was Religiosität in einer kirchlichen Einrichtung und Tätigkeit ausmacht und wie man gemeinsam diese Religiosität pflegt und weiterentwickelt. Und dafür brauchen die Mitarbeitenden wie die Leitungskräfte eine religiöse Offenheit, Bereitschaft und eine Vorstellung, wie dies zu gestalten ist. Es geht also um mehr als nur gottesdienstliche Feiern und deren Intergration im Berufsalltag.

Frage: Was können die Leitenden konkret tun, um die Religiosität in den Alltag der Mitarbeiter zu bringen?

B.S.: Es gibt hier nicht einfach fertige Konzepte oder Glaubenskurse. Die Führungskräfte müssen eine Vorstellung für die religiösen Prozesse, Instrumente und Bedingungen sowie notwendigen Ressourcen entwickeln, um eine eigene christliche Kultur in ihrer Einrichtung zu ermöglichen. Wir hier im Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln experimentieren in dieser Hinsicht und so entwickelt sich eine eigene Kultur: Natürlich feiern wir gemeinsam Gottesdienste, aber wir bilden auch narrative Kreise, in denen jeder, der möchte von einer Berufserfahrung erzählt, die für ihn z.B. eben auch religiös bedeutsam oder fraglich ist. Dann haben wir ein Bibelblitzlicht, in dem wir uns besondere berufliche Fragen im Kontext mit der Bibel stellen. Beispielsweise fragte eine Kollegin, wenn der Mensch Ebenbild Gottes ist, – was ist dann mit den Behinderten? Ist Gott behindert? Solche Fragen können unglaublich spannend und auch für den beruflichen Alltag enorm bereichernd sein. Es gibt einen spirituellen Bildschirmschoner oder in der Adventszeit einen lebendigen Adventskalender. Da öffnet eine Kollegin und ein Kollege mittags die Bürotür und gibt einen Impuls zur Adventszeit. In Mitarbeitergesprächen oder Dienstgesprächen wird der religiöse Bezug von Themen bewusst angesprochen. Führungskräfte dürfen und sollen solche Anlässe zum Gespräch schaffen, zum Gespräch über den Beruf und die religiöse Dimension der Arbeit. Die Themen müssen dabei von den Mitarbeitern bestimmt werden können, was sie beschäftigt, was sie interessiert.

Frage: Und so könnte die gewünschte Katholizität in die Einrichtungen gebracht oder gehalten werden?

B.S.: Eine Kontrolle der Katholizität von Einrichtungen wollen wir nicht. Die christliche Botschaft ist eine Einladung und ein Prozess Gottes mit uns. Es geht also um Prozesse. Wir wollen die Mitarbeitenden religiös abholen, einladen sich spirituell zu betätigen, dass sie ihre Tätigkeit im Hinblick auf ihr christliches Ethos reflektieren. Das ist ein Privileg. So kann der Heilige Geist weiter Einzug in die Einrichtungen halten, so werden wir durch das Evangelium motiviert und so können wir auf die existenziellen Nöte von Menschen aus dem christlichen Glauben angemessen reagieren.

DANKE