

AcU-Intern

13/2015



www.a-cu.de

Inhalt

Sonderausgabe

AcU-Fachtagung am 08. Oktober 2015 in Köln zum Thema „Caritative Unternehmen – Anforderungen an ein katholisches Profil“

Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU)

| Wittelsbacherring 11 | 53115 Bonn

Tel. +49 228 926 166-0 | Fax +49 228 926 166-11 | info@a-cu.de

Kontakt: Doris Henseler | Tel. +49 228 926 166-25 | doris.henseler@a-cu.de

AcU

Arbeitsgemeinschaft
caritativer Unternehmen

AcU-Fachtagung am 8. Oktober 2015 in Köln zum Thema „Caritative Unternehmen – Anforderungen an ein katholisches Profil“

Die diesjährige AcU-Fachtagung fand erneut reges Interesse. Rund 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer folgten den Ausführungen der fünf hochkarätigen Referenten aus den unterschiedlichsten Bereichen von Kirche, Caritas und Wissenschaft. Abgerundet wurden die Fachbeiträge durch ein praxisnahes Interview. Ute Knoop, Vorstandsmitglied der AcU und Geschäftsführerin der Katharina Kasper ViaSalus GmbH in Dernbach, moderierte die Tagesveranstaltung.

Bernd Molzberger, Vorstandsvorsitzender der AcU und Geschäftsführer der cusanus trägergesellschaft trier mbH (ctt), begrüßte die Teilnehmer und führte in die Thematik ein. Seit mehr als 15 Jahren geht es darum, dass wettbewerbsfähige caritative Unternehmen die sozialen Märkte mitgestalten und den Fortbestand ihrer Einrichtungen sichern können. Neue Bewegung in diese Diskussion ist sowohl durch das Signatur-Urteil als auch durch das Streik-Urteil des BAG gekommen. Insbesondere richtete er ein Augenmerk auf die Beteiligung der Gewerkschaften im Dritten Weg und das notwendige Pendant in Form eines Dienstgeberverbandes, zu dem sich die AcU in den letzten Jahren entwickelt hat. Ständige (Weiter-) Entwicklung sei auch bei dem heutigen Thema, das sich um ein katholisches Profil dreht, angezeigt. Caritative Einrichtungen müssten sich dafür stets fragen, woher sie kommen und wohin sie wollen, um mit den Worten von Lorenz Werthmann auch weiterhin der „Dampf in der sozialen Maschine“ zu bleiben.

Bruder Peter Berg FMMA, Generaloberer der Barmherzigen Brüder von Maria-Hilf und Aufsichtsratsvorsitzender der Barmherzigen Brüder Trier gGmbH in Koblenz setzte sich als erster Referent des Tages mit der Frage „**Was macht das christliche Profil unserer caritativen Einrichtungen aus?**“ auseinander. Er leitete damit ein, dass nahezu 600.000 Menschen im Bereich der Caritas beschäftigt sind und Kirche in der Neuzeit nie nur geistige, sondern immer auch eine wirtschaftliche Macht gewesen ist. Auf Grund dessen gelten die caritativen Dienste den einen (insbes. Vertretern der verfassten Kirche) als weltlich zu verstrickt und „nur“ noch sozial, während andere darin einen überzeugenden Arm der Kirche in der Gesellschaft sehen. Das „Eigene“, „Kirchliche“ eines kirchlichen Unternehmens muss auf beides abzielen: deutlich sichtbar zu sein als Träger von etwas Besonderem und selbstbewusst innerhalb des ganzen Spektrums kirchlichen Lebens als „starker Arm“ der Kirche wahrgenommen zu werden. Und dies unter den Bedingungen des Wettbewerbs. Während kirchliche Einrichtungen früher auch sichtbar von „Kirchenleuten“ geprägt waren, hat sich der Anteil an Ordensleuten an in der Bundesrepublik hauptamtlich in der Caritas tätigen Mitgliedern aber von 60% im Jahr 1960 auf heute unter 0,3% reduziert. Deshalb muss das kirchliche Profil erarbeitet und in anderer Weise sichtbar gemacht werden, was in vielen Einrichtungen ein wertvolles Nachdenken über das eigene kirchliche Profil in Gang gesetzt hat. Nach Bruder Peter Berg's Ansicht lassen sich hierbei die christliche oder kirchliche Akzentuierung im Profil mit fünf Schlagworten umreißen:

- Festhalten an der Gründungsidee in einer christlichen Mission eines kirchlichen Unternehmens

Dies bezog Bruder Peter Berg nicht nur auf die originären Erwägungsgründe für kirchliche Gründungen im sozialen Bereich und caritative Orden, sondern auch auf die ursprüngliche Organisationsform, nach der jeder jede Aufgabe übernehmen konnte, vor allem jeder jeden kannte und zu jedem in einer mehr oder weniger persönlichen Beziehung stand. Mit zunehmender Größe von Einrichtungen ist dies typischerweise weniger der Fall und erfolgt notwendigerweise eine Arbeitsteilung und Ausdifferenzierung der Dienste, Berufe und Tätigkeiten, die mit Standardisierung und Objektivierung einhergeht. Damit besteht die Gefahr, dass sich die Organisation von ihrem Gründungszweck entfernt und damit ihre primäre Aufgabe, für die sie gegründet wurde, aus dem Blick verliert. Die Formulierung einer gemeinsamen Mission, die alle integriert und dem Engagement der einzelnen eine gemeinsame Richtung gibt, kann dem entgegenwirken. Schlüssel hierfür ist die Verständigung auf den Unternehmenszweck, welcher sich aus der ursprünglichen Gründungsidee und Zukunftsvorstellung herleiten lässt.

- Werteorientierung in christlicher Ausprägung

„Spezifisch christliche Werte“ zu identifizieren bzw. konkretisieren könne schwierig sein, weil auch andere Unternehmen Nachhaltigkeitsprogramme oder Werteorientierung in ihren Leitbildern implementiert hätten und die soziale Verantwortung bei ihrem Handeln in Entscheidungen einbeziehen (sog. Corporate Social Responsibility). Das sei kein Nachteil, denn es gibt kein Monopol auf ethische Qualität. Der Begründungszusammenhang für die Werteorientierung ist jedoch ein anderer.

- Gemeinschaft

Bruder Peter Berg stellte heraus, dass die Dienstgemeinschaft nicht auf die zwanghafte Erwartung eines Gemeinschaftsgefühls abzielt, die eine Dienst- und Arbeitsgemeinschaft von weltlichen Mitarbeitern nicht erfüllen kann und auch nicht erfüllen muss. Es gehe vielmehr um die Besinnung auf die die Dienstgemeinschaft auch in ihrem strategischen Handeln prägende gemeinsame Mission bzw. – theologisch gesprochen – ihre Berufung.

- Solidarität

Sie ist für Unternehmen der katholischen Kirche nicht nur moralische Verpflichtung, sondern originärer Unternehmensauftrag. Kirchlich-caritative Unternehmen sind Lernorte für Solidarität und machen sie möglich. Zunehmend wird von ihnen erwartet, die Folgen sozialstaatlicher Entsolidarisierungsprozesse zu substituieren. Jedoch werden durch Kürzungen im Sozial- und Gesundheitssystem die Bedingungen für solidarisches Handeln aus der Hand genommen.

- Barmherzigkeit

Es ist laut Bruder Peter Berg in einem kirchlichen Unternehmen wahrscheinlich eine der größten Herausforderungen, der Barmherzigkeit ein Gesicht zu geben, weil es keine unternehmerische und keine marktfähige Idee sei und sie nicht Kennzeichen eines Wettbewerbs ist. Jedoch hat Barmherzigkeit eine unternehmerische Relevanz, weil sie ausstrahlen müsse auf alle Beziehungen in einem Unternehmen, insbesondere auch darauf, wie Konflikten begegnet und an ihnen gearbeitet wird.

Dr. Martin Fuhrmann, Rechtsanwalt beim Verband der Diözesen Deutschlands in Bonn, hielt den zweiten Vortrag der AcU-Fachtagung, der sich dem Thema **„Novelle der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“** widmete. Er wies zunächst einleitend darauf hin, dass das kirchliche Profil einer Einrichtung nicht im luftleeren Raum existiert, sondern idealerweise von der Einrichtungsleitung und den Mitarbeitern gelebt wird. Während die „Erklärung des ständigen Rats der Deutschen Bischofskonferenz über die Grundsätze für den kirchlichen Dienst“ aus dem Jahr 1983 den Schwerpunkt noch auf das persönliche Lebenszeugnis jedes Mitarbeiters legte, sah die Neufassung der Erklärung aus dem Jahr 1993 die Verantwortung für den kirchlichen Charakter der Einrichtung bei dem Träger und der Leitung. Dies kommt folgerichtig auch in einem modifizierten Verständnis der Dienstgemeinschaft zum Ausdruck, welche keine „Gemeinschaft von Heiligen“ ist, sondern von fehlbaren und fehlgehenden Menschen, welche „auf dem Weg zur Heiligkeit“ sind. Mit der diesjährigen Novelle der Grundordnung haben die Bischöfe diese eingeschlagene Richtung fortgeführt.

Dr. Fuhrmann erläuterte dann die mit der Novelle verfolgten drei wesentlichen Ziele. Die Rechtswirklichkeit soll bessere Beachtung finden; die bisherigen Loyalitätsanforderungen haben mitunter eine Strenge vermittelt, die mit der praktischen Handhabung von Loyalitätsverstößen nicht korrespondierte. Auch sollen bestimmte Verhaltensweisen im Bereich der privaten Lebensführung (Wiederverheiratungen, eingetragene Lebenspartnerschaften) arbeitsrechtlich differenzierter bewertet werden. So werden die Bedingungen für eine Kündigung enger gefasst, aber nicht aufgehoben. Drittens bezweckt die Grundordnungsnovelle eine Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen in der Gesellschaft, in der staatlichen Gesetzgebung und Rechtsprechung. Dr. Fuhrmann hob hier das Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum Streikrecht im kirchlichen Dienst, den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts im Düsseldorfer Chefarztfall sowie die Judikatur des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte hervor.

Sodann räumte er die zwei grundlegenden Missverständnisse bzw. Fehlvorstellungen aus, die es zum Loyalitätsrecht gäbe. Erstens ist die Existenz von Loyalitätsobliegenheiten nichts Kirchenspezifisches, sondern ist prägend für jedes Dienst- und Arbeitsverhältnis. Auch weltliche Arbeitsverhältnisse kennen Loyalitätspflichten des Arbeitnehmers, ebenso wie Fürsorgepflichten des Arbeitgebers. Besondere Loyalitätspflichten gibt es auch im öffentlichen Dienst und in anderen Tendenzunternehmen, etwa bei Presseunternehmen, Verlagen, Parteien oder Gewerkschaften.

Zweitens ist Zweck der Festlegung von kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten nicht die möglichst umfassende juristische Absicherung des theologischen Dogmenkanons und aller religiösen Ge- und Verbote. Dies würde eine „Klerikalisierung“ des kirchlichen Arbeitnehmers darstellen und unzulässig auch dessen private Lebensführung voll umfassen. Das kirchliche Loyalitätsrecht hat vielmehr defensiven, abwehrenden Charakter. Nur solche Verhaltensweisen können und sollen loyalitätsrechtlich geahndet werden, die „zur Abwendung

substantieller Risiken für den Zusammenhalt, die Glaubwürdigkeit oder die Einheit der Gemeinschaft“ unbedingt erforderlich sind. Es geht nicht um die Verwirklichung eines theologischen Maximalprogramms, sondern um die Normierung von Basis- oder Mindestloyalität.

Auf die Frage aus dem Publikum, wie ein evangelischer Kirchenaustritt zu werten ist, antwortete Herr Dr. Fuhrmann, dass dies keine Konsequenzen hat. Es sei nicht Aufgabe des katholischen Arbeitsrechts, die Mitgliedschaftstreue anderer Religionen zu überwachen und Verstöße zu sanktionieren. Etwas Anderes gilt nur dann, wenn z.B. Äußerungen gegen die christliche Botschaft hinzukommen.

Die Frage, ob die neue Grundordnung mit der europäischen Rechtsprechung vereinbar ist, bejahte der Referent. Fraglich ist aber, ob dem Kriterium der Religion tatsächlich bei allen Berufen bzw. Funktionen Vorrang einzuräumen ist. Mit dieser Frage befasst sich derzeit das Bundesarbeitsgericht.

Prälat Dr. Peter Neher, Präsident des Deutschen Caritasverbandes e.V. in Freiburg, stellte seine Überlegungen zum Tagungsprogramm unter den Titel **„Auf der Suche nach der eigenen Identität – um eine christliche Unternehmenskultur ringen“**. Er umschreibt den Begriff der Identität damit, wie man zu sich selbst steht. Dies entwickle sich stetig fort und bleibe deshalb ein stetiges Ringen.

Caritative Unternehmen bewegen sich in unterschiedlichen Systemlogiken. Nämlich einerseits dem kirchlichen Bereich, aus welchem u.a. der kirchliche Sendungsauftrag folgt. Und zum anderen im weltlichen wettbewerblich geprägten Markt sozialer Dienstleistungen mit seinen wirtschaftlichen Notwendigkeiten. Dies erzeugt nicht selten Konflikte im Rahmen konkreter Entscheidungsfindungen. Dabei sei Glaubwürdigkeit notwendig, um die Wertgebundenheit caritativer Unternehmen nicht als bloßes theoretisches Postulat erscheinen zu lassen. Hierbei kommt der Transparenz von Entscheidungen eine hohe Bedeutung zu. Hier kann eine Matrix hilfreich sein, die ethische Kriterien bewusster einbezieht ohne aus anderen Systemlogiken stammende Kriterien wie etwa die Wirtschaftlichkeit von Entscheidungsoptionen auszublenden. Prälat Neher stellte eine solche, im Rahmen des Projektes „Ethik im Management christlicher Organisationen“ erarbeitete Matrix vor. Sie besteht aus den vier eher christlich geprägten Werten „Gerechtigkeit, Barmherzigkeit, Frieden, Treue“ sowie den vier Kriterien „Wirtschaftlichkeit, Nachhaltigkeit, Legalität und Transparenz“. Jede Handlungsoption wird mit Blick auf diese Kriterien bewertet. Eine Matrix nimmt keine Entscheidung ab, kann aber helfen, Handlungsalternativen ins Gespräch zu bringen und einer ethischen Abwägung Platz einzuräumen.

Unter dem Stichwort Christliche Unternehmenskultur sprach Neher die auch in der novellierten Grundordnung weiter betonte Verantwortung der Einrichtung bzw. deren Leitung für ein sichtbares christliches Profil an. Da caritatives Wirken “nicht nur eine Umsetzungsebene und Konsequenz des Glaubens an Gott, sondern eine Möglichkeit, Gott selbst zu entdecken“ ist, sind die Einrichtungen gehalten ein dies unterstützendes Umfeld zu schaffen und vorzuhalten. Dies geht über verbreitete Qualitätsmanagementsysteme (QMS)

hinaus, da diese spezifisch christliche Werte nicht berücksichtigen. Anforderungen, die über die grundlegenden Standards von QMS-Gütesiegeln hinausgehen, haben Caritas und Diakonie 2011 in den „Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur in Caritas und Diakonie“ entwickelt. Hier nannte der Referent konkrete Beispiele aus den vier Bereichen „Führung und Leitung“, „Dienstleistungserbringung“, „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ und „Mitarbeit von ehrenamtlich und freiwillig Engagierten“.

Ein Teilnehmer möchte im Anschluss wissen, was man konkret tun könne, um alle Mitarbeiter auf diesem Weg mitzunehmen. Prälat Dr. Neher weist auf sechs Workshops hin, die die Caritas auf Bundesebene durchgeführt hat, um die Mitarbeiter mit dem Thema vertraut zu machen, umfassend zu informieren und abzuholen, so dass der Weg gemeinsam gegangen werden kann.

Nach der Mittagspause folgte ein **praxisnahes Interview zum Tagungsthema** mit Thomas Gäde, Geschäftsführer der Stiftung der Cellitinnen zur hl. Maria und der Hospitalvereinigung St. Marien GmbH in Köln und Stefanie Krones, Geschäftsbereichsleiterin Personal und Qualität und Prokuristin der CBT – Caritas- Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH in Köln. Moderiert wurde das Interview von Dr. Matthias Scholz, Bereichsleiter Personal der Malteser Deutschland gGmbH in Köln und stellvertretender Vorstandsvorsitzender der AcU.

In seiner ersten Frage wollte der Moderator wissen, woran ein Bewerber auf die Stelle eines Krankenpflegers bzw. Altenpflegers in der Einrichtung der Interviewpartner merken würde, dass es sich um einen christlichen Arbeitgeber handeln würde.

Frau Krones wies darauf hin, dass natürlich Kreuz und Kapelle nicht fehlen dürfen, es aber vor allem auf die christliche Haltung der Mitarbeiter und den Umgang miteinander aber auch mit den Patienten und deren Angehörigen ankommen würde. So wird z.B. Wert auf einen angemessenen Sprachgebrauch, der ins christliche Bild passt, gelegt. Jeder neue Mitarbeiter erhält eine Broschüre, die u.a. Vokabeln enthält, die nicht fallen sollen. Danach sind die Wörter Insasse und Pflegefall tabu. Schließlich handelt es sich hier um Menschen. Herr Gäde stellte klar, dass jeder Träger seinen eigenen Weg finden müsse. Sein Unternehmen habe damals mit den Ordensschwestern die Entstehungsgeschichte und den Umgang des Miteinanders und mit den Patienten beleuchtet. Daraus wurden acht Grundwerte wie u.a. Herzlichkeit, Aufrichtigkeit und Dankbarkeit entwickelt, die von den Mitarbeitern gelebt werden sollen. Unterstützend wirken dabei auch der Einsatz von modernen Führungsgrundsätzen und Schulungen.

Als nächstes wollte Moderator Dr. Scholz wissen, wie sichergestellt wird, dass das christliche Profil z.B. in Form des Sprachgebrauchs auch tatsächlich gelebt wird. Für Frau Krones ist dies eindeutig eine Führungsfrage. Das christliche Profil müsse von den Führungspersonen vorgelebt werden. Und die Mitarbeiter müssen insbesondere über die Mitarbeitervertretungen ins Boot geholt werden. Um Mitarbeiter über die Kirche, deren Aufbau und Organisation und z.B. Feiertage zu informieren, wurde ein e-learning-Programm entwickelt. Schließlich soll Ostern nicht nur mit bunten Eiern in Verbindung gebracht

werden. Die Mitarbeiter werden so für die religiösen Bedürfnisse der Patienten sensibel gemacht.

Auch Herr Gäde weist auf die Bedeutung der Mitarbeiterführung in diesem Zusammenhang hin. Insbesondere sind die o. g. Werte wie Herzlichkeit auch Gegenstand von Mitarbeitergesprächen. Zudem werden auch hier die Mitarbeiter entsprechend geschult. So gibt es schon 24 Mitarbeiter, die für die Begleitung der Seelsorge fortgebildet wurden und die für diesen außerordentlichen Dienst von ihrer normalen Arbeitszeit freigestellt werden.

Zum Abschluss des Interviews fragte der Moderator nach der Rolle des institutionellen Rahmens wie der Grundordnung und der AVR bei der Entwicklung und Einführung des christlichen Profils. Während Frau Krones diesen für eine gute Rückendeckung und z.B. für hilfreich in der Zusammenarbeit mit den Mitarbeitervertretungen hält, hat er für Herrn Gäde keine Rolle gespielt, da es auf der rechtlichen Ebene immer um eine Einzelfallbetrachtung geht, hier aber die Werte der Schwestern ausschlaggebend waren bzw. sind.

Prof. Dr. Heribert W. Gärtner vom Fachbereich Gesundheitswesen der Katholischen Hochschule NRW in Köln referierte anschließend zu dem Thema **„Kirchliches Profil und jesuanische Irritation. Wenn kirchliche Unternehmen vom Evangelium lernen.“**

Einleitend schilderte der Referent seine persönlichen Erfahrungen in einem Krankenhaus mit Maximalversorgung. Neben einer Kapelle und der vorhandenen Seelsorge schilderte Prof. Gärtner vor allem das Verhalten sämtlicher Personen in verschiedenen Abteilungen und Funktionsbereichen als stets aufmerksam, zugewandt und professionell. Damit sei das Ideal eines christlichen Hauses erreicht. Der – den Teilnehmern erst nach den Schilderungen mitgeteilte – Umstand, dass das Haus nicht kirchlich, sondern kommunal betrieben werde, illustrierte deutlich, dass aus den Verhaltensweisen ein Rückschluss auf das (kirchliche) Profil einer Einrichtung nicht möglich sei. Kann (und soll) das Idealziel auch von anderen erreicht werden, besteht der profilierende Unterschied dann im zu Grunde liegenden (christlichen) Begründungszusammenhang.

Kirche darf nicht selbstreferenziell sein, sondern muss aus sich herausgehen und Zuversicht verkünden. Deshalb gibt es bei der Diskussion um das Profil christlicher Einrichtungen nach Ansicht von Prof. Gärtner einen entscheidenden Ansatzpunkt, nämlich erneut und immer wieder bei Jesus in die Schule zu gehen. Es braucht vor allem auf der Führungsebene Menschen, die an Jesus als den Messias glauben und ihm als Gemeinschaft nachfolgen. Dazu sollen Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen regelmäßig miteinander die Heilige Schrift lesen und reflektieren, was diese Botschaft für ihre Sendung in der Praxis bedeutet. Derart entsteht eine Interpretationsgemeinschaft, welche das organisationale Handeln beeinflussen kann.

Das Markusevangelium besteht zu etwa einem Drittel aus Heilungs- und Dämonenaustreibungsgeschichten, die Jesus als Heiler darstellen. Und genau das soll die Nachfolgegemeinschaft auch tun: Menschen heilen. Dabei enthält das Wort „Heilen“ eine semantische Vielfalt: bedienen, freundlich behandeln,

verehren, pflegen, heilen, wiederherstellen, wiedergutmachen, retten, aufrichten, reinigen, befreien, glücklich entkommen. All dies zu tun, folgt der Spur des jesuanischen Heilshandelns.

Da es insbesondere in klinischen Großorganisationen jedoch nicht nur die Nachfolgegemeinschaft, also die der Kirchenangehörigen, gibt, muss sie durch eine Wertegemeinschaft ergänzt werden. Damit sind alle jenen Menschen guten Willens gemeint, die vielleicht nicht einmal an Gott glauben, aber die aus dem Evangelium abgeleiteten Handlungsprinzipien akzeptieren und teilen. Grundvoraussetzung sei, dass diese Werte als organisationale Erwartungen verankert und durch die Leitungen repräsentiert würden.

Wenn biblisch begründetes Verhalten in eine Organisation komme, würde dies zu Paradoxien führen. Dass diese sinnvoll und für alle Beteiligten nutzbringend aufgelöst werden können, schilderte er anhand von praktischen Beispielen. So ist das Handlungsprinzip der Individuierung, also das Wahrnehmen der Einmaligkeit jedes Patienten und Mitarbeiters im beruflichen Alltag, kein Gegensatz zu stark routinierten Betriebsabläufen, sondern ein im einzelnen Bedarfsfall anzuwendendes Korrektiv; die Individuierung steht dann folgerichtig über der Routine, was dem Einzelnen eine eigenständige fallbezogene Beurteilung zuweist (und damit aber auch abverlangt). Und auch in einem bewährten sozialen Ordnungsprinzip mit stark funktionsdifferenzierten, hierarchischen Strukturen könne „jesuanische Egalität“ realisiert werden. Dazu leitete Prof. Gärtner aus dem Evangelium (Markus) heraus ab, dass Führungsaufgaben stets nur funktional zu begreifen sind und die Handelnden demnach metaphorisch Diener und Sklaven. Führungspersonen müssen deshalb unter Einbeziehung der beruflichen Kompetenz und des Verstandes zu einem Perspektivenwechsel fähig sein, also radikal die Perspektive des anderen einnehmen, vom anderen her denken und ihr Handeln danach ausrichten können.

Zum Abschluss seines Vortrages weist Prof. Gärtner auf den derzeitigen Papst hin, der in seinem Modell des „absoluten Monarchen als Antimonarchen“ einen interessanten Weg aufzeigt. „Er führt uns zurück zum Evangelium als der entscheidenden Quelle des Christentums. Aus dem Evangelium bekommen wir die Inspiration für die kantigen Maßstäbe unseres Handelns.“

Johannes Stücker-Brüning, Geschäftsführer der Caritaskommission der Deutschen Bischofskonferenz, referierte im letzten Vortrag der Tagung zu dem Thema **„Katholisches Profil mit nicht-katholischen Mitarbeitenden? Zur Identität sozialer Einrichtungen der Kirche aus bischöflicher Sicht.“** Den von den Vorrednern aufgezeigten Ansätzen und Gedanken könne inhaltlich wenig hinzugefügt werden, er wolle jedoch einige Aspekte aus spezifisch bischöflicher Sicht beleuchten.

Einleitend stellte Stücker-Brüning heraus, dass mit der Enzyklika *Deus caritas est* im Jahr 2005 endgültig anerkannt wurde, dass die Caritas Kirche ist und letztere hier nicht „lediglich“ mitwirkend zur Seite stehe; Diakonie und Caritas sind damit unmissverständlich auf eine Stufe mit der Verkündigung und der Liturgie gestellt und können ebenfalls ein Ort der Gottesbegegnung sein. Er wies anschließend vor dem Hintergrund der tiefgreifenden Veränderungen der

gesellschaftlichen, sozialpolitischen und ökonomischen Rahmenbedingungen caritativer Dienste und Einrichtungen darauf hin, dass die Bischöfe Analysen und Hinweise erarbeiten und erarbeitet haben, wie unter diesen veränderten Rahmenbedingungen das katholische Profil der Dienste und Einrichtungen erhalten bzw. gestärkt werden kann. Als jüngste dieser Verlautbarungen nannte er „Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft“ (2014).

Sodann erläuterte er die in der Enzyklika aufgeführten vier Merkmale, die für die Caritas identitätsbildend sind, nämlich (1) die Unmittelbare Hilfe in konkreten Notlagen, (2) die darüber hinausgehende „Zuwendung des Herzens“, (3) die Unabhängigkeit von Parteien und Ideologien und (4) keine Instrumentalisierung für „Proselytismus“, so dass also anderen niemals der Glauben der Kirche aufgedrängt wird. Er hob neben den berechtigterweise hohen fachlich-qualitativen Anforderungen an das Handeln der Caritas deren ganzheitlichen Ansatz und Charakter in Form zwischenmenschlicher Begegnungen hervor; insbesondere an dieser Stelle wirkt sich die Persönlichkeit des Handelnden und seine Wertewelt aus.

Auch Stücker-Brüning schreibt jedoch der Einrichtung selbst eine mindestens ebenso wichtige Rolle zu, da diese als Ganze einen katholischen Charakter ausstrahlen muss. Die in der Grundordnung enthaltenen Mindeststandards sollten dabei ergänzt werden, wobei Stücker-Brüning hier u.a. unter dem Stichwort „Seelsorge und Ethik“ die (Weiter)Entwicklung eines Seelsorgekonzeptes forderte, das sich paart mit einer ethischen Positionierung der Einrichtung und unter dem Stichwort „Gute (wertorientierte) Unternehmensführung und Aufsicht“ die Prinzipien der Personalität, der Solidarität und der Subsidiarität hervorhob und die Notwendigkeit einer angemessenen internen Aufsicht aufzeigte.

Abschließend erläuterte Stücker-Brüning die – in der genannten Verlautbarung aus 2014 festgehaltene – bischöfliche Position zu dem Thema nicht-katholischer Mitarbeiter. Der insbesondere durch die Migrationsbewegungen seit den 50er Jahren und die deutsche Einheit stark beeinflusste gesellschaftliche Wandel in der konfessionellen Zusammensetzung der Bevölkerung macht es oft schwer, für freie Stellen qualifizierte katholische Bewerber zu finden. Während in kirchlichen Einrichtungen weiterhin in der Regel katholische Mitarbeiter tätig sein sollten, müssten bei deren prozentuaalem Anteil in der Mitarbeiterschaft die regionalen Besonderheiten maßgeblich berücksichtigt werden. Die Beschäftigung von nicht der Kirche angehörigen Mitarbeitern kann einen Gewinn darstellen. Andersgläubige Mitarbeitende müssen jedoch zwingend den kirchlichen Charakter einer Einrichtung anerkennen und ihn respektieren. Als besonders wichtig wurde herausgestellt, dass die das katholische Profil verantwortende Leitungsebene mit Mitgliedern der Kirche besetzt bleiben und geeignete Konzepte entwickeln muss, um den religiösen und spirituellen Bedürfnissen der katholischen Nutzer weiterhin gerecht zu werden. Zudem müsse ein Werben nicht-katholischer Mitarbeiter für deren eigenen Glauben unterbleiben. Die Existenz eines katholischen Profils, welches von Mitarbeitern mit Leben gefüllt wird, sei Grundbedingung für die Beschäftigung nicht-katholischer Mitarbeiter in katholischen Einrichtungen.

Aus dem Publikum kam die Frage, was die Bischöfe zu katholischen/caritativen Einrichtungen sagen, die sich außerhalb der Grundordnung bzw. der AVR bewegen. Stücker-Brüning führte aus, dass das christliche Profil nicht auf die Grundordnung beschränkt ist. Vielmehr können Einrichtungen auch ohne Anwendung der Grundordnung katholisch sein. Allerdings stehen diese rechtlich gesehen dann nicht mehr unter dem Schutz des Staatskirchenrechts. Dabei verwies er auch auf die Ausführungen seines Kollegen Dr. Fuhrmann. Nach der Ansicht von Stücker-Brüning können die Bischöfe einer Einrichtung das „Katholische“ auch absprechen, so dass die Einrichtung dann nicht mehr kirchlich sei.

In seinem Schlusswort stellte Bernd Molzberger zunächst fest, dass die Reihen im Publikum noch geschlossen waren, was erkennen lasse, dass nun ein spannender Tag mit vielen unterschiedlichen Blickwinkeln zu Ende gehen würde. Er stellte heraus, dass es vor allem um Glaubwürdigkeit und Würdigkeit gehe und dass Führungsverständnis im christlichen Sinne auch einen Perspektivenwechsel erforderlich mache. Er schließt die Fachtagung mit einem Zitat von Adolph Kolping: „Wer Menschen gewinnen will, muss das Herz zum Pfand einsetzen“. In diesem Sinne dankte er allen Teilnehmern und wünschte eine gute Heimfahrt.

Alle Referate können Sie im Wortlaut oder als Präsentation unter www.a-cu.de nachlesen.

Impressum

V.i.S.d.P. Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU), Wittelsbacherring 11, 53115 Bonn
 Tel. +49 228 926 166-0, Fax: +49 228 926 166-11, acu-intern@a-cu.de, www.a-cu.de
 Vorstand RA Bernd Molzberger (Vorsitzender), Alfons Donat, Dr. Thomas Franke, Dr. Klaus Goedereis,
 Werner Hemmes, Ute Knoop, Dr. Sven U. Langner, Dr. Matthias Scholz (stellv. Vorsitzender),
 Geschäftsführer Andreas Franken