

Das katholische Profil
caritativer Dienste
und Einrichtungen
in der pluralen Gesellschaft

28. April 2014

Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft / hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz. – Bonn 2014. – 37 S. – (Die deutschen Bischöfe ; 98)

INHALT

Vorwort.....	5
0. Einleitung	9
1. Caritatives Engagement der Kirche in der pluralen Gesellschaft.....	13
2. Das Profil sozialer Dienste und Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft	18
3. Gesellschaftliches und soziales Umfeld von Diensten und Einrichtungen.....	24
4. Die Beschäftigung von Christen anderer Konfession und Nichtchristen in katholischen Diensten und Einrichtungen.....	28
5. Zusammenfassung.....	36

Vorwort

Die sozial-caritative Arbeit als Dienst an den Menschen ist ein Grundvollzug der Kirche, der grundsätzlich jedem Menschen in Not offensteht, unabhängig von seinem ethnischen, nationalen, religiösen oder sozialen Hintergrund. Zu den Qualitätsmerkmalen katholischer Einrichtungen gehört daher auch die „interkulturelle Kompetenz“. Das gilt insbesondere in Gesellschaften wie der deutschen, die mehr denn je von kultureller und religiöser Pluralität geprägt ist.

In den vergangenen Jahren haben caritative Dienste und Einrichtungen vermehrt nichtkatholische Mitarbeitende eingestellt. Häufig spielen dabei konzeptionelle Überlegungen eine Rolle: Nichtkatholische Mitarbeitende, die einen ähnlichen persönlichen Hintergrund haben wie ein großer Teil der Nutzer, können unter Umständen besser mit diesen in Kontakt treten und Ansprechpartner für deren Sorgen und Nöte sein. Die interkulturelle Kompetenz einer Einrichtung hängt allerdings nicht allein von der Herkunft der einzelnen Mitarbeitenden ab, sondern muss von der gesamten Einrichtung erworben werden.

In den Diözesen und Regionen Deutschlands ist die Praxis bei der Einstellung nichtkatholischer Mitarbeitender sehr unterschiedlich. Sie reicht von der vereinzelt Einstellung bis zur Beschäftigung von mehrheitlich nichtkatholischen Mitarbeitenden. In den östlichen Bundesländern geht es dabei in der Regel um ungetaufte Mitarbeitende, in den westlichen Bundesländern häufig um die Einstellung andersgläubiger Mitarbeitender. Vor diesem Hintergrund besteht bei den katholischen Diensten und Einrichtungen

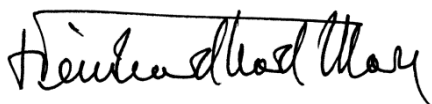
Orientierungsbedarf hinsichtlich der Frage, ob und wenn ja, in welchen Diensten und unter welchen Rahmenbedingungen es möglich und sinnvoll sein kann, Mitarbeitende einzustellen, die nicht der Kirche angehören.

Die Caritas- und die Migrationskommission der Deutschen Bischofskonferenz haben sich gemeinsam mit dem Deutschen Caritasverband mit den Konsequenzen befasst, die diese Veränderungen für die caritativen Dienste und Einrichtungen mit sich bringen. Das vorliegende Wort der deutschen Bischöfe bietet einen überdiözesanen Ordnungsrahmen zur Orientierung für die Verbände und Einrichtungen in dieser Fragestellung. Es beruht auf der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“, die die Beschäftigung aller Mitarbeitenden in caritativen Diensten und Einrichtungen rechtlich regelt. Danach dürfen Leitungsfunktionen und erzieherische Aufgaben in der Regel nur von katholischen Mitarbeitenden wahrgenommen werden, die ein persönliches Lebenszeugnis im Sinne der katholischen Glaubens- und Sittenlehre ablegen.

Der Ordnungsrahmen erkennt an, dass auch Mitarbeitende, die keiner oder einer nichtchristlichen Konfession angehören oder nicht katholisch Getaufte sind, ein Gewinn für eine katholische Einrichtung sein können. Für ihre Beschäftigung ist jedoch in jedem Fall ein klares katholisches Profil der Einrichtung unabdingbar – eine kirchliche Einrichtung muss immer als solche erkennbar sein. Sie können zudem nur angestellt werden, wenn sie den kirchlichen Charakter einer Einrichtung anerkennen und ihn respektieren (vgl. *Motu Proprio Intima ecclesiae natura*, Art. 7, § 1).

Der in diesem Wort aufgezeigte Ordnungsrahmen bietet die Möglichkeit zur Konkretion auf diözesaner Ebene. So kann in jedem (Erz-)Bistum angemessen auf die Situation reagiert werden.

Bonn/München, den 28. April 2014

A handwritten signature in black ink, reading "Reinhard Kardinal Marx". The signature is written in a cursive style with a horizontal line above the first part of the name.

Reinhard Kardinal Marx
Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz

0. Einleitung

In einer immer pluraler werdenden Gesellschaft wächst die Herausforderung, die caritative Arbeit der Kirche so zu organisieren, dass sie prinzipiell allen Menschen offen steht, die Begleitung, Unterstützung und Hilfe in Notlagen brauchen. Die Kirche kann ihnen auf diese Weise angemessen und in christlichem Sinn begegnen. Das Zweite Vatikanische Konzil betont in der Konstitution über die Kirche in der Welt von heute *GAUDIUM ET SPES*, dass sie sich in ihrer pastoralen Sendung an der „Freude, Hoffnung, Trauer und Angst“ der Menschen dieser Welt ausrichtet.¹

Kirchliche caritative Arbeit findet Ausdruck sowohl in vielfältigen Formen ehrenamtlichen Engagements als auch in professionellen Strukturen mit hauptamtlichen Mitarbeitenden.² Beide Formen sind Zeugnisse für den Dienst der Kirche an den Menschen. Dieser Liebesdienst der Kirche gehört – mit den Worten von Papst Benedikt XVI. – „zu ihrem Wesen, ist unverzichtbarer Ausdruck ihrer selbst.“³ In der Regel arbeiten deshalb in kirchlichen Einrichtungen Menschen, die für den Glauben der Kirche

¹ Vgl. die Pastorale Konstitution über die Kirche in der Welt von heute *Gaudium et spes* (1965), in: Lexikon für Theologie und Kirche: Das Zweite Vatikanische Konzil, Dokumente und Kommentare, Band III, Freiburg im Breisgau u. a. 1968, S. 241–292.

² Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird hier und im Folgenden die männliche Schreibweise benutzt. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass gleichermaßen weibliche und männliche Personen gemeint sind.

³ Papst Benedikt XVI., Enzyklika *DEUS CARITAS EST* an die Bischöfe, an die Priester und Diakone, an die gottgeweihten Personen und an alle Christgläubigen über die christliche Liebe, 25: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2006), S. 33 f.

ein persönliches Zeugnis ablegen. Sie teilen die katholische Identität dieser Werke oder respektieren sie.⁴

Die kirchlichen Verbände und Einrichtungen müssen je nach gesellschaftlichem Umfeld und Tätigkeitsfeld auf sehr unterschiedliche Herausforderungen reagieren. So sind beispielsweise die nord- und ostdeutschen Bundesländer von einer Diaspora-Situation geprägt, in der eine gesellschaftliche Präsenz der Kirche mit ausschließlich katholischen Mitarbeitenden nicht gesichert werden könnte. Zugleich stellt diese Situation eine missionarische Herausforderung und Chance dar, der sich auch die kirchlichen Verbände und Einrichtungen mit ihren Mitarbeitenden stellen müssen und wollen. In den Ballungsräumen der alten Bundesländer mit einem hohen Anteil von Angehörigen anderer Religionen an der Wohnbevölkerung wird die Thematik vorrangig im Rahmen der „interkulturellen Kompetenz“ diskutiert, d. h. der Befähigung der Dienste und Einrichtungen, allen hilfesuchenden Menschen unabhängig von ihrem ethnischen, kulturellen oder religiösen Hintergrund gerecht werden zu können. Diese verschiedenen gesellschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahre werfen unter anderem die auch für das kirchliche Arbeitsrecht bedeutende Frage auf, ob es angesichts neuer Herausforderungen möglich und sinnvoll sein kann, in begrenztem Umfang und in bestimmten Arbeitsfeldern Mitarbeitende einzustellen, die selbst nicht der Kirche angehören. Die Kirche hat in Ausübung ihres grundgesetzlich garantierten Selbstbestimmungsrechts in der *Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen*

⁴ Vgl. Papst Benedikt XVI., Apostolisches Schreiben in Form eines *Motu Proprio Intima Ecclesiae natura* über den Dienst der Liebe (11. November 2012), Art. 7, § 1: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 195 (Bonn 2014), S. 10.

*kirchlicher Arbeitsverhältnisse*⁵ (im Folgenden: „Grundordnung“) die rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen, innerhalb derer flexibel und sachlich angemessen auf die aktuellen Anforderungen reagiert werden kann. Auf dieser rechtlichen Grundlage erfolgt die Entscheidung über die Einstellung von Mitarbeitenden, die einer anderen christlichen Konfession⁶ angehören, andersgläubig oder religionslos sind.

Nach den Erfahrungen der Träger und Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes kann die Mitarbeit andersgläubiger oder religiös nicht gebundener Mitarbeitender die Arbeit fachlich-konzeptionell stärken.⁷ Allerdings ist die diesbezügliche Praxis in den Verbänden und Einrichtungen regional sehr heterogen. Es besteht großer Orientierungsbedarf hinsichtlich der Frage, wann und in welcher Form es sinnvoll und möglich ist, religiös nicht gebundene oder andersgläubige Mitarbeitende zu beschäftigen. Orientierung ist auch notwendig im Zusammenhang mit den Herausforderungen, die aus der Anstellung dieser Mitarbeitenden gegebenenfalls resultieren, wie beispielsweise die Erhaltung, Stärkung und Weiterentwicklung des katholischen Profils,

⁵ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), *Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse*. Die deutschen Bischöfe Nr. 51 (Bonn 1993).

⁶ Unter „andere christliche Konfession“ werden im Folgenden alle nicht-katholischen christlichen Kirchen und kirchlichen Gemeinschaften verstanden. Die Angehörigen dieser Kirchen und kirchlichen Gemeinschaften werden aus Gründen der besseren Lesbarkeit als „Christen anderer Konfession“ bezeichnet.

⁷ Dies ergab das Projekt „Evaluierung der Erfahrungen und des Bedarfs katholischer Träger in der Beschäftigung nichtchristlicher Mitarbeiter(innen) in ihren Diensten und Einrichtungen“, das der Deutsche Caritasverband in den Jahren 2005 und 2006 in Absprache mit dem Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz durchgeführt hat. Die Erfahrungen werden auch von anderen katholischen Verbänden bestätigt.

mögliche Auswirkungen auf die Dienstgemeinschaft oder die Anforderungen an die theologische, ethische und spirituelle Begleitung der Mitarbeitenden.

Die vorliegende Arbeitshilfe erläutert die konzeptionellen und fachlichen Überlegungen, die für eine Beurteilung relevant sind. Dabei ist nicht nur eine Unterscheidung nach dem gesellschaftlichen und sozialen Kontext, in dem die Einrichtung tätig ist, erforderlich, sondern auch eine Differenzierung nach den verschiedenen Handlungsfeldern kirchlicher sozialer Arbeit. Die Abwägung der aufgeworfenen grundsätzlichen Fragen obliegt letztlich, soweit die jeweilige Einrichtung und ihr Träger in bischöflicher Verantwortung liegen, jedem (Erz-)Bistum, das die Situation vor Ort am besten einschätzen und so eine sachgerechte Entscheidung treffen kann.

I. Caritatives Engagement der Kirche in der pluralen Gesellschaft

Die Kirche trägt Gottes barmherzige und grenzenlose Sorge um den Menschen weiter. „Das Programm des Christen – das Programm des barmherzigen Samariters, das Programm Jesu – ist das ‚sehende Herz‘.“⁸ Beim caritativen Engagement stehen die Not und ihre Beseitigung im Mittelpunkt, nicht die Vermittlung des katholischen Glaubens. „Wer im Namen der Kirche karitativ wirkt, wird niemals dem anderen den Glauben der Kirche aufzudrängen versuchen. (...) Der Christ weiß, wann es Zeit ist, von Gott zu reden, und wann es recht ist, von ihm zu schweigen und nur einfach die Liebe reden zu lassen.“⁹

Die Begegnung mit dem (Not leidenden) Nächsten kann es erleichtern, die Spuren von Gottes Gegenwart in unserem Leben zu erkennen. Im Nächsten kommt Gott in Jesus Christus auf uns zu und will unsere Liebe wecken. So wie sich jeder Christ als Gläubiger, so weiß sich auch die Kirche als Institution verpflichtet, diesem Auftrag ihres Stifters gerecht zu werden.

Dieses caritative Engagement realisiert sich unter bestimmten gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen. Dazu gehört in Deutschland ein Gestaltungsprinzip, nach dem die gemeinwohlorientierte Erbringung sozialer Dienste nicht in erster Linie Sache des Staates ist, sondern Angelegenheit gesellschaftlicher Kräfte, insbesondere der sogenannten freien Träger. Der

⁸ Papst Benedikt XVI., Enzyklika *DEUS CARITAS EST* an die Bischöfe, an die Priester und Diakone, an die gottgeweihten Personen und an alle Christgläubigen über die christliche Liebe, 31 b: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), S. 46.

⁹ *Ebd.*, 31 c, S. 47.

Staat hat dafür zu sorgen, dass soziale Dienste grundsätzlich in ausreichendem Maße vorhanden und für alle zugänglich sind. Um dies sicherzustellen, greift er gemäß dem sogenannten Subsidiaritätsprinzip zunächst auf Angebote der freien Träger wie der Caritas zurück. Durch diese Träger wird zudem die Einbindung von freiwilligem Engagement ermöglicht. Für eigene Aktivitäten des Staates als Anbieter sozialer Dienste ist dann Raum, wenn ein ausreichendes plurales Angebot an Diensten freier Träger fehlt. Dieses bewährte Gestaltungsprinzip für die Organisation und Bereitstellung sozialer Dienste ist nicht nur rechtlich fest verankert, sondern auch in der Öffentlichkeit anerkannt.

Gesellschaftliche und politische Veränderungen der jüngeren Vergangenheit haben die Rahmenbedingungen für das caritative Engagement deutlich gewandelt. Zwar gibt es nach wie vor in vielen Regionen Deutschlands Strukturen, in denen Traditionen kirchlichen Lebens weiterhin lebendig sind und den Alltag der Menschen prägen. Die Situation in diesen traditionell von kirchlichen Milieus geprägten Gebieten kann als „volkskirchlich“ umschrieben werden. Allerdings hat die Heterogenität der deutschen Gesellschaft deutlich zugenommen. Aufgrund der Migrationsbewegungen seit den 50er Jahren ist vor allem in den Ballungsräumen West- und Süddeutschlands eine starke ethnische, kulturelle sowie religiöse Pluralität zu beobachten. Zudem bedeutet die deutsche Einheit eine tiefgreifende Zäsur mit Blick auf die konfessionelle Zusammensetzung der deutschen Bevölkerung.

Wenn in den sozialen Einrichtungen der Kirche für den Glauben Zeugnis abgelegt wird, kann auch der missionarische Charakter dieses Glaubens im oben beschriebenen Sinne neu belebt werden. Katholische Einrichtungen tragen zur Präsenz der katholischen Kirche und ihrer Werte in der Gesellschaft bei, etwa im Zusammenhang mit den besonders sensiblen Fragen am Lebensanfang und -ende. Auch das Vorhandensein christlich pro-

filiertem Pflege und medizinischer Versorgung ist ein Zeichen der Liebe Gottes zu den Menschen. Die Kirche muss das Profil ihrer Einrichtungen entsprechend gestalten. Diese stehen dabei vor der doppelten Herausforderung, Mitarbeitende zu finden, die ein glaubwürdiges Mitarbeiten an den Zielen einer profilierten katholischen Einrichtung und eine gute fachliche Kompetenz miteinander verbinden. Das gilt zum einen in den westlichen und südlichen Bundesländern, in denen die Tendenzen zur Säkularisierung unübersehbar sind. In den östlichen Bundesländern ist die Kirche zum anderen mit einer besonderen Situation konfrontiert: Katholische Christen sind hier nicht nur eine konfessionelle Minderheit, sondern eine kleine Minderheit in einer weitgehend entchristlichten Umgebung. Gerade in einer solch ausgeprägten Diaspora-Situation will die Kirche die Strahlkraft des Glaubens in die Gesellschaft tragen und durch ihr Zeugnis Fenster in die Welt Gottes öffnen.¹⁰

Fast jeder fünfte Einwohner in Deutschland hat einen Migrationshintergrund, d. h. entweder er selbst oder wenigstens ein Elternteil hat eigene Migrationserfahrungen. Die Kirche hat diese Entwicklung von Anfang an auf der Grundlage ihrer Soziallehre begleitet. Die gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland hat bereits 1974 zu den politischen und gesellschaftlichen Fragen im Zusammenhang mit der Zuwanderung Stellung bezogen.¹¹ Viele der damaligen Aussagen sind bis heute gültig; sie wurden im gemeinsamen Wort der Kirchen zu den Herausforderungen durch Migration und Flucht aufgegrif-

¹⁰ Vgl. dazu: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), *Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein*. Die deutschen Bischöfe Nr. 68 (Bonn 2000).

¹¹ Vgl. Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland. Beschlüsse der Vollversammlung, offizielle Gesamtausgabe, Freiburg 1976. *Beschluss: Die ausländischen Arbeitnehmer – eine Frage an die Kirche und die Gesellschaft*, S. 365 ff.

fen¹² und im Wort der deutschen Bischöfe zur Integration von Zuwanderern *Integration fördern – Zusammenleben gestalten* (2004)¹³ breiter entfaltet. Aus der katholischen Soziallehre und den Erfahrungen in der pastoralen und caritativen Arbeit speist sich das kirchliche Verständnis von Integration. Sie ist ein vielschichtiger und wechselseitiger Prozess, der Zuwanderer *und* Aufnahmegesellschaft herausfordert.¹⁴

Eine der wichtigsten Herausforderungen im Integrationsprozess ist der Umgang mit der aus der Migration resultierenden Vielfalt.¹⁵ Dazu gehört unter anderem, dass alle potentiellen Nutzer – unabhängig von ihrem kulturellen oder religiösen Hintergrund – prinzipiell Zugang zu den sozialen Diensten und Einrichtungen

¹² Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), „... und der Fremdling, der in deinen Toren ist.“ Gemeinsames Wort der Kirchen zu den Herausforderungen durch Migration und Flucht. Gemeinsame Texte Nr. 12 (Bonn 1997).

¹³ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), *Integration fördern – Zusammenleben gestalten*. Wort der deutschen Bischöfe zur Integration von Migranten. Die deutschen Bischöfe Nr. 77 (Bonn 2004).

¹⁴ „Beide müssen sich in unterschiedlicher Weise in neuen Situationen zu-rechtfinden. Integration bedarf des gegenseitigen aktiven Interesses. Wechselseitige Wahrnehmung und Achtung sind unabdingbare Voraussetzungen für ein friedliches Miteinander. Die Mehrheitsgesellschaft muss die mitgebrachten Werte und Prägungen der Zuwanderer – soweit diese mit den Grundwerten unserer Verfassung vereinbar sind – respektieren. Die Zuwanderer ihrerseits sind gehalten, den Traditionen der Mehrheitsgesellschaft mit Verständnis und Wertschätzung zu begegnen. So verstandene Integration strebt ein Zusammenleben in Vielfalt an. Sie richtet sich sowohl gegen den Gedanken einer einseitigen Anpassung der Zuwanderer (Assimilation) als auch gegen die Entstehung abgeschlossener ‚Parallelgesellschaften‘. Ein gedeihliches Miteinander, kein gleichgültiges Nebeneinander ist das Ziel.“ (*Ebd.*, S. 6.)

¹⁵ Vgl. dazu auch: Deutscher Caritasverband (Hg.), *Vielfalt bewegt Menschen*. Interkulturelle Öffnung der Dienste und Einrichtungen der verbandlichen Caritas (Freiburg 2006).

haben müssen. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um eine gleichberechtigte Teilhabe aller an gesellschaftlichen Gütern erreichen zu können. Die Einrichtungen und Institutionen als solche und alle Mitarbeitende müssen sensibel sein für kulturelle und religiöse Besonderheiten. Die caritativen Dienste und Einrichtungen unterbreiten das Angebot von christlicher Hilfe auch Angehörigen anderer Religionen und Menschen ohne Religionszugehörigkeit überzeugend und fachgerecht. „Interkulturelle Kompetenz“ gehört bei sozialen Diensten und Einrichtungen in katholischer Trägerschaft gerade in pluralen, religiös oft diffusen Gesellschaften zum Profil.

2. Das Profil sozialer Dienste und Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft

Der Kern der kirchlichen diakonischen Arbeit ist bereits im Alten Testament verankert und wird in den Evangelien weiterentfaltet: Der Mensch als Gottes Ebenbild steht im Mittelpunkt aller Bemühungen. Jesus Christus selbst stellt das Gebot der Nächstenliebe gemeinsam mit dem der Gottesliebe ins Zentrum des christlichen Glaubens (*Mt 22,34–40*). Das Bild vom Weltgericht ist zur „Magna Charta der Caritas“ geworden, sein Maßstab ist die Nächstenliebe: „Denn ich war hungrig und ihr habt mir zu essen gegeben; ich war durstig und ihr habt mir zu trinken gegeben; ich war fremd und obdachlos und ihr habt mich aufgenommen; ich war nackt und ihr habt mir Kleidung gegeben; ich war krank und ihr habt mich besucht; ich war im Gefängnis und ihr seid zu mir gekommen. (...) Was ihr für einen meiner geringsten Brüder getan habt, das habt ihr mir getan“ (*Mt 25,35–40*). Ausdrücklich gilt dieser Maßstab für Christen und Nichtchristen in gleicher Weise. Dies klingt auch im Gleichnis vom barmherzigen Samariter (*Lk 10,25–37*) an. Der Samariter, zur damaligen Zeit ein Ungläubiger für die jüdische Mehrheit und ein gesellschaftlicher Außenseiter, hat anders als der Priester und der Levit einfach das getan, was unmittelbar notwendig war: „Die Hungrigen müssen gespeist, die Nackten gekleidet, die Kranken auf Heilung hin behandelt, die Gefangenen besucht werden usw.“¹⁶ Deshalb gilt er als Vorbild für die christliche Liebestätigkeit.

¹⁶ Papst Benedikt XVI., Enzyklika *DEUS CARITAS EST* an die Bischöfe, an die Priester und Diakone, an die gottgeweihten Personen und an alle Christgläubigen über die christliche Liebe, 31 a: Sekretariat der Deutschen

Die Caritas als Erfüllung des Liebesgebotes Jesu Christi gehört also zum Wesensauftrag der Kirche und zu ihren elementaren Lebensäußerungen. Die Aufgaben der Verkündigung von Gottes Wort, der Feier der Sakramente und der Dienst der Liebe bedingen sich gegenseitig und sind untrennbar miteinander verbunden. Papst Benedikt XVI. betont in seiner Enzyklika *DEUS CARITAS EST*: „Das Wesen der Kirche drückt sich in einem dreifachen Auftrag aus: Verkündigung von Gottes Wort (*kerygma-martyria*), Feier der Sakramente (*leiturgia*), Dienst der Liebe (*diakonia*).“¹⁷ Erst in Erfüllung aller drei Grundvollzüge ist Kirche wirklich Kirche: „Eucharistie, die nicht praktisches Liebeshandeln wird, ist in sich fragmentiert ...“¹⁸ „Der Liebesdienst ist für die Kirche nicht eine Art Wohlfahrtsaktivität, die man auch anderen überlassen könnte, sondern er gehört zu ihrem Wesen, ist unverzichtbarer Wesensausdruck ihrer selbst.“¹⁹ In der Fortführung dieses integralen Verständnisses der kirchlichen Grundvollzüge betonen die deutschen Bischöfe in ihrem Wort *Berufen zur caritas*, dass „ähnlich wie das Hören auf Gottes Wort und die Feier der Sakramente ... auch die Nächstenliebe ein Ort der Gottesbegegnung (ist)“²⁰. Die Kirche erfüllt diesen Auftrag unter anderem mit der verbandlichen Caritas. „Die karitativen Organisationen der Kirche stellen ... ihr *opus proprium* dar, eine ihr ureigenste Aufgabe, in der sie nicht mitwirkend zur Seite steht, sondern als unmittelbar verantwortliches Subjekt selbst

Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), S. 45.

¹⁷ *Ebd.*, 25 a, S. 33.

¹⁸ *Ebd.*, 14, S. 22.

¹⁹ *Ebd.*, 25 a, S. 33–34.

²⁰ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), *Berufen zur caritas*. Die deutschen Bischöfe Nr. 91 (Bonn 2009), S. 8.

handelt und das tut, was ihrem Wesen entspricht.“²¹ Aus diesem Geist heraus sieht auch die verbandliche Caritas neben aller beruflichen Kompetenz der Helfer die „Zuwendung des Herzens“²² aller Helfenden zu den Menschen in Not als den Kerngedanken ihrer Arbeit. Die Mitarbeitenden jeder katholischen Einrichtung arbeiten „mit der Kirche und daher mit dem Bischof dafür, dass sich die Liebe Gottes in der Welt ausbreitet.“²³ Sie sind durch ihr „Teilnehmen am Liebestun der Kirche Zeuge Gottes und Christi und wollen gerade darum absichtslos den Menschen Gutes tun.“²⁴

Soziale Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft können gleichwohl für Mitarbeitende und Nutzer „Lernorte des Glaubens“ sein und den missionarischen Sendungscharakter der Kirche im Alltag verdeutlichen.²⁵ Sie sind Ausdruck der christlichen Hoffnung auf die zeichenhafte Verwirklichung des Reiches Gottes in der Welt und zeichnen sich durch eine Haltung der Offenheit und Gastfreundschaft aus. Es geschieht nicht selten, dass durch den Kontakt mit Christen in katholischen Einrichtungen Menschen im katholischen Glauben gestärkt werden bzw. zum katholischen Glauben finden – sowohl bei den Mitarbeitenden als

²¹ Papst Benedikt XVI., Enzyklika *DEUS CARITAS EST* an die Bischöfe, an die Priester und Diakone, an die gottgeweihten Personen und an alle Christgläubigen über die christliche Liebe, 29: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), S. 41.

²² *Ebd.*, 31 a, S. 45.

²³ *Ebd.*, 33, S. 49.

²⁴ *Ebd.*, 25.

²⁵ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), *Das Profil sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen*. Eine Handreichung des Verbandes der Diözesen Deutschlands und der Kommission für caritative Fragen der Deutschen Bischofskonferenz, 25. Arbeitshilfen Nr. 209 (Bonn 2007), S. 45.

auch bei denjenigen, die dort Zuwendung, Hilfe und Unterstützung erfahren. Dieses spezifische Profil, das durch die Verknüpfung von guter sozialer Arbeit mit der Zuwendung des Herzens gekennzeichnet ist, ist ein besonderes Qualitätsmerkmal caritativen Handelns.

Um sicherzustellen, dass Hilfe, die im Namen der Kirche geleistet wird, auch an die Verantwortungsträger in der Kirche rückgebunden ist, bedarf es auch rechtlicher Rahmenbedingungen. Auf Ebene der Weltkirche hat Papst Benedikt XVI. im Jahr 2012 im „Motu Proprio über den Dienst der Liebe“²⁶ eine Reihe von Bestimmungen erlassen, die soziale Dienste und Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft kennzeichnen. Das Motu Proprio unterscheidet drei Dimensionen: Das Selbstverständnis dieser Dienste und Einrichtungen, ihre konkreten Tätigkeiten und ihr Verhältnis zur kirchlichen Autorität. Zum Selbstverständnis der Dienste und Einrichtungen heißt es, dass in ihren Statuten neben den institutionellen Ämtern und den Führungsstrukturen auch ihre Leitmotive und Ziele anzugeben sind (Art. 2, § 1). Diese Dienste und Einrichtungen dürfen nur mit der Zustimmung der zuständigen Autorität die Bezeichnung „katholisch“ verwenden (Art. 2, § 2). Die Dienste und Einrichtungen der Kirche sind gehalten „ihre Aktivitäten an den katholischen Prinzipien auszurichten“ (Art. 1, § 3) und ihre Mitarbeitenden „unter solchen Personen auszuwählen, die die katholische Identität dieser Werke teilen oder zumindest respektieren“ (Art. 7, § 1). Zu den Regelungen über das Verhältnis der Dienste und Einrichtungen zur kirchlichen Autorität gehören die Vorlage der Statuten der Dienste und Einrichtungen zur Genehmigung und der Erwerb von ei-

²⁶ Papst Benedikt XVI., Apostolisches Schreiben in Form eines Motu Proprio *Intima Ecclesiae natura* über den Dienst der Liebe (11. November 2012): Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 195 (Bonn 2014).

nem kanonischen Rechtsstatus (Art. 1, §§ 1, 2 und 4), die Aufsichts- und Koordinationsaufgabe der kirchlichen Autorität (Art. 6) sowie die Vorlage eines jährlichen Rechenschaftsberichts (Art. 10, § 5). Die in Deutschland im Verantwortungsbereich der Deutschen Bischofskonferenz gültigen rechtlichen Bestimmungen, insbesondere die Grundordnung, stehen im Einklang mit diesen Vorschriften.

Grundlage für diese rechtlichen Normierungen sind inhaltliche Erwägungen, die in Konzepten oder Leitbildern verankert sind. Die Träger stehen in der Verantwortung für die Leitbilder, die von allen Mitarbeitenden getragen und mit Leben erfüllt werden. Eine katholische Einrichtung soll sich beispielsweise durch eine besondere Achtsamkeit gegenüber Mitarbeitenden und Nutzern und ihren Bedürfnissen auszeichnen. Wichtig sind auch Schwerpunkte in der Fortbildung in ethischen Fragen und eine intensive geistliche Begleitung der Mitarbeitenden einer Einrichtung oder eines Verbandes. Kirchliche Einrichtungen haben den Anspruch, dass sich das Liebeshandeln der Kirche auch im Handeln ihrer Mitarbeitenden widerspiegelt.

In der Regel engagieren sich in kirchlichen Einrichtungen Mitarbeitende, die die Glaubensüberzeugung der Kirche teilen und sich in ihrem beruflichen Handeln zu Eigen machen. Aufgaben, die kein explizites Glaubenszeugnis erfordern, können auch durch Angehörige anderer Religionen oder Menschen ohne formelle Religionszugehörigkeit wahrgenommen werden. Wie auch alle getauften und gefirmten Christen können sie den kirchlichen Auftrag durch das sogenannte „Tatzeugnis der Liebe“²⁷ (Zuwendung, Begleitung und Hilfe) auf Grundlage des christli-

²⁷ Vgl. Papst Paul VI., Apostolisches Schreiben *Evangelii nuntiandi* über die Evangelisierung in der Welt von heute (8. Dezember 1975), 21, veröffentlicht in: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), *Texte zu Katechese und Religionsunterricht*. Arbeitshilfen Nr. 66 (Bonn 1998).

chen Menschenbildes erfüllen. Basis einer Zusammenarbeit von Christen und Nichtchristen im Dienste der Menschen ist dabei eine gemeinsame Kultur des Helfens, die im Menschen tief verwurzelt ist. Die Enzyklika *DEUS CARITAS EST* spricht vom „Imperativ der Nächstenliebe, [der] vom Schöpfer in die Natur des Menschen selbst eingeschrieben ist.“²⁸ Um eine Zusammenarbeit erfolgreich zu gestalten, bedarf es persönlicher und institutioneller Voraussetzungen sowohl auf Seiten der Mitarbeitenden als auch auf Seiten des Dienstgebers.

²⁸ Papst Benedikt XVI., Enzyklika *DEUS CARITAS EST* an die Bischöfe, an die Priester und Diakone, an die gottgeweihten Personen und an alle Christgläubigen über die christliche Liebe, 31: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), S. 44.

3. Gesellschaftliches und soziales Umfeld von Diensten und Einrichtungen

Für die Beurteilung der Frage, ob zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags einer Einrichtung auch eine Beschäftigung von Christen anderer Konfession oder nichtchristlichen Mitarbeitenden sinnvoll sein kann, sind unter anderem das gesellschaftliche und soziale Umfeld, in dem die Einrichtung tätig ist, sowie die kulturellen und religiösen Bedürfnisse der in der jeweiligen Einrichtung zu betreuenden Menschen von Bedeutung. Die im Folgenden typisiert beschriebenen Situationen kommen in verschiedenen Regionen unterschiedlich ausgeprägt vor. Sie können auch innerhalb einer Kommune in verschiedenen Stadtteilen anzu-treffen sein.

In einer „*volkskirchlich*“ geprägten Situation sind kirchliche Strukturen und Einrichtungen selbstverständlicher, oft sogar prägender Teil des Alltags. Kirchliches Leben ist in katholischen Pfarrgemeinden, Vereinen, Verbänden, durch die Trägerschaft von Kindertagesstätten, Schulen, Krankenhäusern und anderen Einrichtungen vielfach präsent. Hier gehören die Nutzer katholischer sozialer Einrichtungen in hoher Anzahl selbst der Kirche an. Auch in solchen Kontexten stehen die Kirche und ihre Verbände vor der Herausforderung, in bestimmten Handlungsfeldern (etwa der Pflege) eine ausreichende Anzahl von gut qualifizierten katholischen Mitarbeitenden zu finden.

Noch größer wird diese Herausforderung in ausgeprägten *Diaspora-Situationen*. Katholische Gemeinden, Vereine und Verbände sind dort entweder gar nicht oder nur vereinzelt vorhanden. Kirchliche pädagogische oder soziale Einrichtungen wie Kindertagesstätten, Schulen oder Pflegeheime sind nur selten präsent.

Hier ist es von hoher Bedeutung, als Kirche in der Gesellschaft präsent zu sein und die missionarische Dimension des Glaubens zu leben.²⁹ Der Caritas kommt dabei eine wichtige Rolle zu, da sie oft als eine markante katholische Institution glaubwürdig Zeugnis für die Liebe Gottes zu allen Menschen ablegt. Um die Präsenz von Kirche in der Gesellschaft zu sichern, beschäftigen caritative Einrichtungen hier auch Mitarbeitende anderer christlicher Konfession oder in manchen Fällen nichtchristliche Mitarbeitende. Dies gilt in besonderer Weise in vielen Gebieten Ostdeutschlands, in denen alle Christen in einer gesellschaftlichen Minderheitenposition sind.

Durch die Migrationsbewegungen der vergangenen Jahrzehnte sind in zahlreichen, vor allem großstädtisch geprägten Gebieten Stadtviertel entstanden, die durch einen sehr hohen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Wohnbevölkerung geprägt sind. Die *ethnische, kulturelle und religiöse Pluralität* ist in diesem Umfeld oft stark ausgeprägt. Viele Menschen haben einen anderen Glauben als den christlichen, vor allem der Anteil der Muslime ist häufig sehr hoch. Nicht selten sind diese Viertel auch von sozialer Benachteiligung betroffen. Die Kirche ist von ihrem Selbstverständnis her aufgerufen, ihren Beitrag zu einem gelingenden Integrationsprozess zu leisten. Sie ist bemüht, nach innen (in der Kirche selbst) und nach außen (in die Gesellschaft hinein) Anstöße für ein gelingendes Leben mit Zugewanderten zu geben. Dabei muss sie um ihrer eigenen Glaubwürdigkeit willen auch ganz praktisch Zeugnis geben für die Wertschätzung und Beheimatung von Migranten.³⁰ Das kirch-

²⁹ Vgl. dazu Kardinal Lehmann im Geleitwort zu: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), *Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein*. Die deutschen Bischöfe Nr. 68 (Bonn 2000), S. 6.

³⁰ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), *Integration fördern – Zusammenleben gestalten*. Wort der deutschen Bischöfe zur

liche Integrationsengagement gründet in der Diakonie und Anwaltschaft Gottes selbst, dessen Gebote der Solidarität mit den Fremden die Botschaft der Bibel durchziehen: „Der Fremde, der sich bei euch aufhält, soll euch wie ein Einheimischer gelten, und du sollst ihn lieben wie dich selbst ...‘ (Lev 19,33 f.).³¹ Diese Ausrichtung der Kirche drückt sich auch im Handeln der verbandlichen Caritas und ihrer Einrichtungen aus. Vor allem jene Dienste und Einrichtungen, die für die Integration von Migranten von besonderem Belang sind, entwickeln seit einigen Jahren Konzepte für eine interkulturelle Sensibilisierung. Interkulturelle Kompetenz ist jedoch ein Qualitätsmerkmal nicht nur der Integrationsfachdienste, sondern auch der sozialen Regeldienste. Die Träger von Einrichtungen müssen dafür Sorge tragen, dass die Einrichtung als Ganze diese Kompetenz erwirbt.³²

Grundsätzlich sollen *alle* Mitarbeitenden einer Einrichtung durch geeignete Aus- und Fortbildungsmaßnahmen interkulturelle Kompetenz erlangen. Darüber hinaus kann die Einstellung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund ein Beitrag zur interkulturellen Kompetenz einer Einrichtung sein. Diese haben im Idealfall durch ihren eigenen kulturellen Hintergrund ein besonderes Verständnis für die Lebens- und Notlagen der Migranten. Sie sind mit Sprache und Kultur der Nutzer intensiv vertraut und können so „Brückenbauer“ zu den Migranten sein. Obwohl ca. 20 Prozent der Katholiken in Deutschland einen eigenen Migrationshintergrund haben, sind diese vor allem in höher qualifizierten Tätigkeiten unter den Mitarbeitenden sozialer Dienste

Integration von Migranten. Die deutschen Bischöfe Nr. 77 (Bonn 2004), S. 17.

³¹ *Ebd.*, S. 23.

³² Vgl. Deutscher Caritasverband (Hg.), *Vielfalt bewegt Menschen*. Interkulturelle Öffnung der Dienste und Einrichtungen der verbandlichen Caritas (Freiburg 2006).

und Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft deutlich unterrepräsentiert.³³ Gerade was die Mitarbeit katholischer Migranten in kirchlichen Diensten und Einrichtungen betrifft, ist es dringend erforderlich, den Ursachen für dieses Defizit nachzugehen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.³⁴

Mancherorts wird die unterschiedliche Religion als Hindernis im Integrationsprozess wahrgenommen. In begründeten Einzelfällen stellen caritative Einrichtungen deshalb nichtchristliche Mitarbeitende mit eigenem Migrationshintergrund ein und erleben dies als einen Gewinn für ihre Arbeit. Die Verbände und Einrichtungen wollen durch die Einstellung dieser Mitarbeitenden verschiedene Ziele erreichen: Durch die besonderen Qualifikationen soll die Fachlichkeit von Einrichtungen gestärkt werden, zu deren Nutzern ein besonders hoher Anteil von Migranten gehört. So kann – gerade in gesellschaftlich und sozial schwierigen Situationen – auch ein Beitrag für eine bessere gesellschaftliche Integration der Zuwanderer geleistet werden. So will die Kirche durch ein gelingendes Zusammenarbeiten von Mitarbeitenden unterschiedlicher kultureller, ethnischer oder auch religiöser Herkunft auch wichtige gesellschaftliche Zeichen setzen. Als Weltkirche, in der unterschiedliche Kulturen im Glauben zusammenkommen, hat sie gute Voraussetzungen hier Vorbild zu sein.

³³ Vgl. Deutscher Caritasverband (Hg.), *Umgang mit Fremden: Blick nach innen* (Freiburg 2003).

³⁴ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), *Integration fördern – Zusammenleben gestalten*. Wort der deutschen Bischöfe zur Integration von Migranten. Die deutschen Bischöfe Nr. 77 (Bonn 2004), S. 56.

4. Die Beschäftigung von Christen anderer Konfession und Nichtchristen in katholischen Diensten und Einrichtungen

Die Verantwortung der Träger und Einrichtungsleitungen für den kirchlichen Charakter einer Einrichtung und die differenzierten Aufgaben der Mitarbeitenden in den Einrichtungen spiegeln sich in der Grundordnung wider. Danach dürfen Leitungsfunktionen und erzieherische Aufgaben in der Regel nur von katholischen Mitarbeitenden wahrgenommen werden, die ein persönliches Lebenszeugnis im Sinne der katholischen Glaubens- und Sittenlehre ablegen. Eine Leitungsposition bekleidet z. B., wer Personal- oder Budgetverantwortung hat, die Einrichtung verantwortlich nach außen vertritt und im Wesentlichen frei von Weisungen Entscheidungen trifft, die für den Bestand oder die Entwicklung der Einrichtung von grundlegender Bedeutung sind. Pastorale und katechetische Aufgaben dürfen nur einer Person übertragen werden, die der katholischen Kirche angehört. Darüber hinaus sind in der Grundordnung auch die Erwartungen an die Mitarbeitenden anderer christlicher Konfession beschrieben: Sie müssen die „Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.“ Ausdrücklich angesprochen sind auch die nichtchristlichen Mitarbeitenden, die bereit sein müssen, „die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.“³⁵ Auch das Wort der deutschen Bischöfe zur Caritas aus dem Jahr 1999 stellt fest, dass sich „differenzierte Bedingungen für die Möglichkeit

³⁵ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), *Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse*. Die deutschen Bischöfe Nr. 51 (Bonn 1993), S. 9 f.

der Mitarbeit von katholischen, nichtkatholischen christlichen und nichtchristlichen“ Mitarbeitenden ergeben.³⁶ Eine gelingende Zusammenarbeit von Katholiken, Christen anderer Konfession und Mitarbeitenden, die keiner oder einer anderen Religionsgemeinschaft angehören, bedarf institutioneller Rahmenbedingungen, die durch die Verbände und die Träger der Einrichtungen gewährleistet werden müssen.

Dabei ist zu beachten:

- Unabdingbar ist die Loyalität aller Mitarbeitenden zum kirchlichen Selbstverständnis und zum Profil der Einrichtung, das sich aus Auftrag und Zielen der Kirche herleitet. Zum kirchlichen Selbstverständnis gehört die Zustimmung zu den Zielen der Kirche und ihrer Einrichtungen.
- Die Verantwortung für das katholische Profil muss institutionell auf Leitungsebene explizit verankert sein. Die Mitarbeitenden, die direkt Verantwortung für dieses Profil tragen, müssen selbst Mitglieder der Kirche sein.
- Einrichtungen müssen gewährleisten, dass sie den religiösen und spirituellen Bedürfnissen der katholischen Nutzer auch dann gerecht werden können, wenn sie Mitarbeitende beschäftigen, die mit katholischen Traditionen nicht vertraut sind und dafür geeignete Konzepte entwickeln. Nur so kann die im System der freien Wohlfahrtspflege wesentliche Wahlfreiheit gesichert werden, durch die jedem Bürger die Auswahl eines für ihn passenden konfessionellen oder weltanschaulichen Angebots ermöglicht wird. Eine religiös-spirituelle Begleitung nicht nur der Nutzer, sondern auch der Mitarbeitenden einer Einrichtung ist von großer Bedeu-

³⁶ Vgl. dazu: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), *Caritas als Lebensvollzug der Kirche und als verbandliches Engagement in Kirche und Gesellschaft*. Die deutschen Bischöfe Nr. 64 (Bonn 1999), S. 28.

tung für die Stärkung der eigenen christlichen Identität.³⁷ Für die nichtchristlichen Mitarbeitenden muss es wie für christliche Mitarbeitende Formen der Begleitung und Schulung (z. B. die kognitive Vermittlung wesentlicher Inhalte katholischen Glaubens und für die Einrichtung relevanter kirchlicher Traditionen³⁸) geben, die ihre Sensibilität für das kirchliche Profil einer Einrichtung stärken. Die Bereitschaft zur Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen ist daher wesentliche Voraussetzung für ihre Anstellung. Umgekehrt haben aber auch sie einen Anspruch darauf, dass ihre religiöse Orientierung geachtet wird und sie in die Teams der Einrichtung und in die Dienstgemeinschaft integriert werden.

- Für das Profil sind in jedem Fall katholische Mitarbeitende erforderlich, die ihren Dienst aus dem Glauben versehen und diese Spiritualität in die Einrichtung tragen. Wie hoch der Anteil von Katholiken, von christlichen Mitarbeitenden anderer Konfession oder von nichtchristlichen Mitarbeitenden sein sollte, muss unter Berücksichtigung der regionalen Besonderheiten vor Ort entschieden werden.
- Für die Einrichtungsleitungen sollten auf Grundlage des katholischen Glaubens Arbeitshilfen und Schulungsangebote zum integrativen Umgang mit Mitarbeitenden, Nutzern und

³⁷ Das Motu Proprio *Intima Ecclesiae natura* von Papst Benedikt XVI. über den Dienst der Liebe (11. November 2012) hebt die Bedeutung geeigneter Angebote für das spirituelle Leben und die theologische und pastorale Ausbildung für Personen, die im pastoralen, caritativen Dienst der Kirche tätig sind, in Art 7, § 2 hervor.

³⁸ Dazu gehört die Bereitschaft zur Unterstützung der Nutzer bei religiösen Vollzügen in den Einrichtungen wie z. B. die Betreuung von Heimbewohnern bei Gottesdiensten, das Verständigen von Geistlichen, wenn dies notwendig bzw. gewünscht ist, die Vorbereitung zur Krankenkommunion usw.

deren Angehörigen entwickelt werden. Dazu gehört die Auseinandersetzung mit der Frage, in welchem Umfang nicht-katholische Glaubens- und Bekenntnispraktiken (z. B. das Tragen von religiös motivierter Kleidung, die Einhaltung von Gebetszeiten u. a.) in den Einrichtungen gestattet werden können. Hier sind die betrieblichen Abläufe ebenso zu berücksichtigen wie das Erscheinungsbild nach außen und das Zusammenleben in der Dienstgemeinschaft.

- Alle besonderen Anforderungen an die nichtchristlichen Mitarbeitenden müssen aus Gründen der Klarheit und der Fairness in den Auswahlgesprächen benannt und schriftlich dokumentiert werden. Um eventuelle Fehleinschätzungen und Missverständnisse von vornherein auszuschließen, sollten die damit verbundenen eingeschränkten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten beim Aufstieg in Positionen mit Leitungsverantwortung deutlich gemacht werden. Bewerber, die anderen Religionen angehören, sollten auch darüber in Kenntnis gesetzt werden, dass sie bei Anstellung in der kirchlichen Einrichtung bestimmte Einschränkungen in ihrem Recht auf religiöse Betätigung am Arbeitsplatz hinzunehmen haben. Mit der Vertragsunterzeichnung bringen sie zum Ausdruck, dass sie sich der vollen Tragweite ihrer Entscheidung bewusst waren, innere Bedenken gegen eine Beschäftigung in einer kirchlichen Einrichtung nicht gehabt haben und dass sie die kirchlichen Ziele der Arbeit ausdrücklich anerkennen. Dies beinhaltet auch, dass er die freiwillig eingegangenen privatrechtlichen Verpflichtungen zu einem späteren Zeitpunkt nicht unter Berufung auf die Glaubens- und Bekenntnisfreiheit einseitig lösen kann.
- Um die Integration der nichtchristlichen Mitarbeitenden in die Dienstgemeinschaft zu fördern, sind Maßnahmen zu entwickeln, damit sich die Mitarbeitenden über die religiösen und kulturellen Verschiedenheiten (z. B. Rollenkonflik-

te, Wertediskussionen, Schamgrenzen und Ähnliches) und die gemeinsame Verantwortung für das katholische Profil einer Einrichtung verständigen können.

- Nichtchristliche Mitarbeitende dürfen in keinem Fall in katholischen Einrichtungen für ihren eigenen Glauben werben. Auch ihre individuelle Religionsausübung während der Dienstzeit muss mit den Leitbildern der Arbeit und den dienstlichen Erfordernissen in Einklang gebracht werden. So darf beispielsweise das Tragen religiös oder kulturell motivierter Kleidung (z. B. einer Burka oder eines Gesichtschleiers) nicht die für christliche Arbeit essentielle Zuwendung von Angesicht zu Angesicht verhindern oder die Sicherheit am Arbeitsplatz gefährden. Bei der Beurteilung nichtchristlicher religiöser Symbole ist die Art des Symbols und seine prägende Wirkung für die Außendarstellung der Person zu berücksichtigen, die nicht im Widerspruch zum kirchlichen Charakter einer Einrichtung stehen darf.
- Für den Erfolg von Integrationsbemühungen ist es entscheidend, dass innerhalb einer Einrichtung nicht alle Kontakte zu den Nutzern mit Migrationshintergrund an die Mitarbeitenden delegiert werden, die ebenfalls einen Migrationshintergrund haben. Eine mögliche „Brückenfunktion“ zwischen der deutschen Mehrheitsgesellschaft und den Migranten kann nur dann wahrgenommen werden, wenn die Mitarbeitenden eine Mittlerfunktion ausüben und die Migranten befähigt werden, auch selbst Kontakte aufzunehmen.

Die Kirche betrachtet die caritativen Dienste in ihrer Gesamtheit als Teil ihres Wesens und ihrer Sendung. Das caritative Handeln stellt ein Bekenntnis in Wort und Tat dar. Gleichwohl gibt es Dienste, die stärker durch gesprochene Worte geprägt sind (z. B. Erziehungs- und Beratungsdienste), und solche, bei denen das Tatzeugnis zunächst im Vordergrund steht (z. B. Pflege).

Die Grundordnung trägt diesen verschiedenen Dimensionen kirchlicher Verkündigung Rechnung, indem sie zwischen „pastoralen, katechetischen und erzieherischen sowie leitenden Aufgaben“ unterscheidet.³⁹

Die Differenzierungen, die die Grundordnung vornimmt, legen für die Frage der Beschäftigung von nichtkatholischen Mitarbeitenden je nach Handlungsfeld eigene Konsequenzen nahe, die ebenfalls zu bedenken sind.

- Im Handlungsfeld *Elementarerziehung/Bildung* sind Dienste und Einrichtungen tätig, die auf die Fähigkeit des Menschen, lernen zu können, aufbauen. Typische Einrichtungen für dieses Handlungsfeld sind Kinderhorte und Kindertagesstätten.⁴⁰ Sie tragen wesentlich zur Verkündigung des Wortes Gottes bei. In diesen Einrichtungen werden religiöse Rituale (Gottesdienste, Gebete, Andachten), Symbole und Hochfeste tradiert, gelebt und gefeiert. Sie sind kindgemäße Orte des Glaubenslernens.

Die Beschäftigung von Christen anderer Konfession oder nichtchristlichen Mitarbeitenden in einer Einrichtung der Elementarerziehung oder Bildung in erzieherischer Funktion ist nur im Einzelfall sinnvoll. Sie sollte nur dann in Erwägung gezogen werden, wenn das Ziel der Kirche, zu einem gelingenden Integrationsprozess von Migrant*innen beizutragen, einen besonders hohen Stellenwert im Konzept der Einrichtung und des Trägers hat und es einen großen Be-

³⁹ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), *Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse*, Art. 3 (2): Die deutschen Bischöfe Nr. 51 (Bonn 1993), S. 16.

⁴⁰ Für die katholischen Schulen wird auf das Wort der deutschen Bischöfe *Qualitätskriterien für Katholische Schulen: Ein Orientierungsrahmen* verwiesen. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.): Die deutschen Bischöfe Nr. 90 (Bonn 2009).

darf an Integrationsförderung im Umfeld der Einrichtung gibt. Die Entscheidung über eine Beschäftigung von Christen anderer Konfession oder nichtchristlichen Mitarbeitenden können der Träger und die Einrichtungsleitung im Einvernehmen mit der Bistumsleitung vornehmen.

Zum *Handlungsfeld Erziehung/Bildung* gehören auch Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe wie beispielsweise Jugendmigrationsdienste. In diesen Einrichtungen stehen diakonische und sozialarbeiterische Vollzüge im Vordergrund. Hier kann die Beschäftigung von nichtkatholischen Mitarbeitenden hilfreich sein, um eine „Brückenfunktion“ zwischen unterschiedlichen Kulturen und Religionen zu erfüllen.

- Dienste und Einrichtungen im Handlungsfeld *Pflege/Gesundheit/Rehabilitation* sind auf die Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Gesundheit und Selbstständigkeit von Menschen oder der würdigen Begleitung am Lebensende ausgerichtet. Typische Einrichtungen sind ambulante oder stationäre Pflegedienste, Krankenhäuser sowie Alten- und Pflegeheime. Ihre Arbeit ist in besonderer Weise geprägt durch das christliche Menschenbild und das Verständnis der körperlich-seelischen Einheit des Menschen. Hieraus ergibt sich der große Stellenwert von Seelsorge und religiös-spirituellem Begleitung. Die Mitarbeitenden dieser Dienste und Einrichtungen geben ein Zeugnis der Liebe Gottes zu jedem Menschen.

Die Beschäftigung von Christen anderer Konfession oder von Nichtchristen in solchen Einrichtungen kann dem Dienst der Nächstenliebe nach katholischem Verständnis dienen und dazu beitragen, die Präsenz von katholischen Einrichtungen in diesen Handlungsfeldern zu gewährleisten. Bei leitenden Mitarbeitenden sollte sie nur im Einvernehmen mit der Bistumsleitung vorgenommen werden.

-
- Das Handlungsfeld *Beratung/Lebenshilfe* ist auf die Wiederherstellung bzw. den Erhalt der Fähigkeit zur selbst verantworteten Lebensgestaltung ausgerichtet. Typische Einrichtungen in diesem Handlungsfeld sind die allgemeine Sozial-, die Schwangerschafts-, die Migrations-, Schuldner-, Sucht- und Erziehungsberatung und auch die Ehe-, Familien- und Lebensberatung. Das christliche Menschenbild bestimmt die Konzepte dieser Dienste. Sie bieten in diesen Kontexten Orientierungen an, die einer glaubenden Haltung entspringen.

Die Beschäftigung von Christen anderer Konfession oder Nichtchristen in Diensten und Einrichtungen der Schwangerschaftsberatung sowie der Ehe-, Familien- und Lebensberatung ist in der Regel nicht möglich, da diese in erheblichem Maße von Fragen nach dem Sinn des Lebens, von Leid, Schuld, Not und Sterblichkeit geprägt sind. Schuldner-, Sucht-, Migrations- oder allgemeine Sozialberatung sind dagegen stärker von lebenspraktischen oder sozialrechtlichen Fragen geprägt. Sie wirken unter anderem als ein „Fach- und Lotsendienst“ durch die komplexen sozialstaatlichen Regelungen (z. B. durch Hilfen beim Umgang mit Behörden und Regelungen). Die Beschäftigung nichtkatholischer Mitarbeitender kann hier von den Trägern der Einrichtungen vorgenommen werden. Sie kann dazu beitragen, die Präsenz von katholischen Einrichtungen in diesen Handlungsfeldern zu gewährleisten.

5. Zusammenfassung

Sozial-caritative Arbeit als Dienst an den Menschen ist ein Grundvollzug der Kirche. Dieser Dienst steht grundsätzlich jedem Menschen in Not offen, unabhängig von dessen ethnischem, nationalem, religiösem oder sozialem Hintergrund. Die Kirche ist deshalb mit ihrer sozial-caritativen Arbeit in den verschiedensten sozialen und gesellschaftlichen Kontexten präsent und vermittelt dadurch christliche Werte.

Im Zentrum der Arbeit kirchlicher Dienste und Einrichtungen steht das Verständnis des Menschen aus dem Glauben, als Gottes Ebenbild. Das Gebot der Nächstenliebe ist gemeinsam mit dem der Gottesliebe Kern des christlichen Glaubens. Auf dieser Basis arbeiten die Kirche und ihre Caritas im Dienst an den Menschen mit allen Menschen guten Willens zusammen, auch mit jenen, die nicht selbst Katholiken oder Christen sind. Für kirchliche Träger sind Mitarbeitende wichtig, die beides miteinander verbinden können: glaubwürdiges und loyales Mitarbeiten an den Zielen einer katholischen Einrichtung und gute fachliche Kompetenz. Die *Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse* gibt als Ausdruck des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts auch in der Auswahl der Mitarbeitenden den rechtlichen Rahmen für die Einstellung eines Mitarbeitenden vor, der selbst nicht der Kirche angehört.

Bedingung der Möglichkeit aller Überlegungen zur Beschäftigung von Mitarbeitenden, die nicht selbst der Kirche angehören, ist ein klares katholisches Profil der Einrichtungen. Unerlässlich ist, dass das katholische Profil einer Einrichtung nicht nur in Leitbildern und Konzepten verankert ist, sondern auch als christliche Kultur in den Einrichtungen gestaltet und von den Mitarbeitenden mit Leben gefüllt wird. Gelingt es nicht, ein solches Profil glaubwürdig auch mit Mitarbeitenden umzusetzen, die nicht

selbst katholisch sind, muss gegebenenfalls darüber nachgedacht werden, die Einrichtung in anderer als kirchlicher Trägerschaft weiterzuführen. Darüber hinaus müssen Verbände und Einrichtungen Rahmenbedingungen für eine gelingende Zusammenarbeit von Katholiken, Christen anderer Konfession und Nichtchristen (Konfessionslosen und Angehörigen anderer Religionen) schaffen. So müssen sie beispielsweise den religiösen und spirituellen Bedürfnissen der katholischen Nutzer ihrer Einrichtungen auch dann gerecht werden, wenn sie Mitarbeitende anderer Konfession oder nichtchristliche Mitarbeitende beschäftigen; diese müssen in geeigneten Fortbildungen mit den wesentlichen Inhalten des katholischen Glaubens und den für die Einrichtung relevanten kirchlichen Traditionen vertraut gemacht werden.

Zu den Qualitätsmerkmalen kirchlicher Einrichtungen gehört auch die „interkulturelle Kompetenz“. Diese Kompetenz hängt nicht von der Herkunft der einzelnen Mitarbeitenden ab, sondern muss von der ganzen Einrichtung erworben werden. Die Einstellung von Mitarbeitenden mit eigenem Migrationshintergrund kann ein Gewinn für eine katholische Einrichtung sein, auch wenn diese selbst nicht katholisch sind oder einer anderen christlichen Konfession angehören. Andersgläubige Mitarbeitende können jedoch nur angestellt werden, wenn sie den kirchlichen Charakter einer Einrichtung anerkennen und ihn respektieren.

Unter den in diesem Bischofswort beschriebenen Bedingungen kann auch die Mitarbeit nichtkatholischer Mitarbeitender dazu beitragen, die Präsenz der Kirche in der Gesellschaft zu sichern und an der Integration von Menschen anderer Herkunft und anderen Glaubens mitzuwirken.

Die sozialen Dienste und Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft haben mit ihrem katholischen Profil schon in der Vergangenheit gesellschaftliche Verantwortung übernommen, sie tun dies im Geiste Jesu auch in Zukunft.