

Christliches Profil in pluraler Gesellschaft

Caritas-Arbeit zwischen Glaubensinspiration und autonomer Professionalität¹

Michael Rosenberger

Im Jahr 2016 veröffentlichten Michael Ebertz und Lucia Segler die Ergebnisse einer empirischen Untersuchung unter 2180 hauptamtlichen MitarbeiterInnen der Caritas Würzburg.² Sie zeigen mit großer Klarheit, dass die gegenwärtigen religiösen Umbrüche die MitarbeiterInnen der Caritas zwar vielleicht etwas später und in etwas geringerem Maß erreichen als andere Menschen, jedoch mit derselben Stetigkeit und Richtung. Obgleich die MitarbeiterInnen der Caritas erheblich kirchennäher sind als die Gesamtbevölkerung (S. 61), pluralisieren sie sich religiös ebenfalls und werden gleichfalls säkularer (S. 43). Sie

- „schätzen rituelle Ausdrucksformen,
- sind bestimmt durch eine kritische Verbundenheit mit ihrer Kirche,
- schätzen persönliche Praktiken des Gebets, auch der Meditation,
- tendieren zu einem ‚überkonfessionellen‘ inklusiven Christentum,
- postulieren einen stark individualistischen Akzent in Sachen Religion und Spiritualität und
- wollen innerhalb der christlichen Kirchen eigene spirituelle Wege gehen.“ (S. 81)

Aber zugleich gilt: Sie

- „zeigen keine ausgesprochen liturgiefreudigen, eucharistischen Züge,
- gehen insbesondere zum kirchlichen Modus geistlicher Herrschaft und Belehrung auf Distanz,
- sind an bestehenden kirchlichen Lehren und Dogmen tendenziell desinteressiert und
- relativieren für sich konfessionelle Differenzen und Grenzziehungen.“ (S. 81)

¹ Dieser Beitrag ist die ausgearbeitete und vertiefte Fassung eines Referats im Rahmen des Theologischen Forums „Christliche Professionalität in der Caritas – Anforderungen formulieren und Entwicklung fördern“, veranstaltet von der Fortbildungsakademie des Deutschen Caritas-Verbands am 12. und 13.02.2019 in Frankfurt a. M.

² Vgl. Ebertz, Michael N. / Segler, Lucia: Spiritualitäten als Ressource für eine dienende Kirche. Die Würzburg-Studie. Würzburg 2016.

Wie kann die Caritas unter diesen Bedingungen noch ein Profil entwickeln und plausibilisieren, das nach innen die größtmögliche Zahl an MitarbeiterInnen verbindet und nach außen als „Markenkern“ erkennbar ist? Wie kann sie unter diesem Profil Menschen unterschiedlicher Konfessionen und Religionen, ja sogar agnostischer und atheistischer Weltanschauungen vereinen? Wie kann sie dieses Profil schließlich so entwickeln, dass es homogen in die Professionalität der vertretenen Berufe integriert und in Stellenausschreibungen zum Kriterium gemacht werden kann, ohne anschließend vor Gericht verworfen zu werden?

Die Frage nach dem Profil der Caritas ist – zumindest gemessen an meiner Lebenszeit – eine endlose Debatte. Sie existiert, seit ich mich erinnern kann. In den letzten Jahren hat sie aber erheblich an Dynamik gewonnen. So eröffnete die Zeitschrift „neue caritas“ mit Heft 10/2014 eine Serie von Beiträgen unter der Überschrift: „Was ist das kirchliche Profil der Caritas?“ Im erklärenden Text dazu heißt es: „Soll sich die Caritas aus der Kirche lösen und große Einrichtungen, wie Krankenhäuser, nur noch als Einrichtungen ‚in katholischer Tradition‘ außerhalb der Kirche betreiben? Oder ist die Caritas eine Kernaufgabe der Kirche und der entscheidende Ort, an dem sich diese selbst findet?“³

Hans-Jürgen Marcus weist zurecht darauf hin, dass die Anstellungsbedingungen der katholischen Kirche in der jüngeren Vergangenheit ein relativ schräges Profil hervorgebracht haben:

„Ob die Mitarbeitenden genügend katholisch sind, ist eine Kernanfrage an das christliche Profil der Caritas. Unter ‚genügend katholisch‘ geht es weniger um katholische Grundüberzeugungen, also den Glauben und die Hinwendung zum Nächsten. Eher geht es um die Frage von Ehe- und Sexualmoral als um die Nähe zu den Armen. Wir haben eine eigene Hierarchie der Wahrheiten und sind aufmerksam für die irdenen Gefäße, aber nicht für den Schatz, der in ihnen zu finden ist (2 Kor 4,7). Es geht hier um ein sehr reduziertes Verständnis von Loyalitätsobliegenheiten.“⁴

Wie kann angesichts dessen ein neues Modell der Profilbildung aussehen, das die institutionelle Seite (Caritas als Teil der katholischen Kirche) und die inhaltliche (Caritas als Ort gelebter Spiritualität und Nächstenliebe) schlüssig miteinander verbindet? Ich möchte dieser Frage in fünf Schritten nachgehen: Zunächst will ich die jüngste Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum kirchlichen Arbeitsrecht in Deutschland resümieren, die die Möglichkeiten der Profilbildung begrenzt, aber auch fokussiert (1). In einem zweiten Schritt stelle ich diese in einen größeren

³ Zitiert nach der Onlineausgabe: <https://www.caritas.de/neue-caritas/kommentare/was-ist-das-kirchliche-profil-der-carita> (abgerufen 27.11.2020).

⁴ Marcus, Hans Jürgen: Die Caritas – ein starkes Stück Kirche. In: neue caritas 10 (2014). <https://www.caritas.de/neue-caritas/kommentare/was-ist-das-kirchliche-profil-der-carita> (abgerufen 27.11.2020).

rechtsphilosophischen Kontext (2). Unter Rückgriff auf einen Klassiker der nachkonziliaren Moraltheologie, die Autonome Moral Alfons Auers, frage ich nach der Relevanz des christlichen Glaubens für das Berufsethos der Caritas (3). Daraus ergeben sich Konsequenzen für die Praxis der Caritas als Dienstgeberin, die um eine sowohl arbeitsrechtlich kompatible als auch theologisch verantwortete Profilbildung bemüht ist (4). Abschließend möchte ich meine Vorschläge in einen größeren Horizont stellen (5).

1. Der Anlass: Die Rechtsprechung des EuGH

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat den Europäischen Gerichtshof (EuGH) in den letzten Jahren in zwei Fällen des kirchlichen Arbeitsrechts um eine Auslegung der Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG ersucht. Beide wurden 2018 vom EuGH im Grundsatz entschieden und vom BAG auf die konkreten Fälle angewandt⁵. (*EuGH, Urteil vom 17.04.2018, Aktenzeichen C-414/16 im Fall Egenberger gegen Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung (EWDE) e.V.*)

Das EWDE entstand 2012 durch den Zusammenschluss des Diakonischen Werkes der EKD (einschließlich Brot für die Welt) und des Evangelischen Entwicklungsdienstes und hat seinen Sitz in Berlin. Noch im Gründungsjahr 2012 hatte sich die Konfessionslose Vera Egenberger beim EWDE auf eine Stelle beworben, war aber nicht zum Hearing eingeladen worden. Gemäß Stellenausschreibung mussten die BewerberInnen Mitglied einer evangelischen oder der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angehörender Kirche sein. Egenberger vermutete, dass dies der Grund für ihre Nichteinladung war, und klagte unter Berufung auf die Antidiskriminierungsrichtlinie der EU beim BAG auf Entschädigung. Das BAG rief daraufhin den EuGH an. Dieser urteilte, dass die Kirchen zwar grundsätzlich das Recht hätten, eine bestimmte Religionszugehörigkeit für die Besetzung einer Stelle zu verlangen, dies aber mit Bezug auf die Stelle und die dort geforderten Tätigkeiten begründen müssten. (*EuGH, Urteil vom 11.09.2018 – Aktenzeichen C-68/17 im Fall JQ gegen IR.*)

Dem Chefarzt für Innere Medizin eines katholischen Krankenhauses wurde von seinem Arbeitgeber gekündigt, als er nach einer Ehescheidung eine zweite Zivilehe

⁵ Zur ausführlichen und teilweise auch kontroversen Debatte dieser Urteile siehe besonders Reichhold, Hermann (Hg.): *Loyalität und Konfessionsbindung in der Dienstgemeinschaft. Wege zu einer glaubwürdigen Unternehmenskultur in katholischen Einrichtungen.* Regensburg 2018; ders. (Hg.): *Welche Loyalität dürfen kirchliche Einrichtungen fordern? Auf der Suche nach Eckpfeilern der Identität von Caritas und Diakonie.* Münster 2018.

schloss. Das Krankenhaus sah darin einen Verstoß gegen die dienstvertraglich geforderte Loyalität entsprechend der (mittlerweile überholten) Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse von 1993 (GrO 1993). Der Chefarzt klagte dagegen beim BAG unter Berufung auf die Antidiskriminierungsrichtlinie der EU wegen Ungleichbehandlung: Ein evangelischer oder konfessionsloser Chefarzt hätte ein zweites Mal heiraten können, ohne die Kündigung zu riskieren. Das BAG rief wiederum den EuGH an. Dieser urteilte, dass die Kündigung eines wiederverheirateten katholischen Chefarztes durch eine katholische Klinik eine Diskriminierung sein könne. Die Überprüfung des Falls durch ein nationales Gericht sei folglich legitim. Außerdem sei die Akzeptanz des katholischen Eheverständnisses kein wesentliches Kriterium für die loyale Berufsausübung eines Arztes, da sie nur an katholische ArbeitnehmerInnen gestellt werde. Falls die GrO 1993 anderes sage, sei sie wirkungslos. Es liege dann tatsächlich eine Diskriminierung im Sinne der Antidiskriminierungsrichtlinie der EU vor.

Der Kerngedanke beider (und einer Reihe anderer) Urteile des EuGH ist folgender: Die gerichtliche Überprüfung, ob kirchlich geforderte Kriterien für eine Position „wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt“ (Art. 4 (2) der EU-Richtlinie) sind, ist möglich, ja sogar geboten. Die Antwort auf diese Frage hängt von der „Art“ der fraglichen Tätigkeiten und den „Umständen“ ihrer Ausübung ab. Die Beweislast liegt auf Seiten der Kirche und nicht auf Seiten der kirchlichen MitarbeiterInnen.

2. Der generelle Trend seit 2010: Diskriminierung als No-Go

Der Paradigmenwechsel, den die beiden EuGH-Urteile von 2018 markieren, liegt auf der Hand: Während die Kirchen früher ihre Anforderungen an die MitarbeiterInnen als interne Angelegenheit und als Ausdruck ihres Selbstbestimmungsrechts betrachten konnten, müssen sie diese jetzt an der Messlatte der EU-Richtlinie und damit letztlich des Menschenrechts auf Nichtdiskriminierung (Artikel 7 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN) messen lassen. Selbstbestimmung, so der Gedanke des EuGH, ist individuell wie institutionell nur im Rahmen der Menschenrechte möglich. Sie ist nicht grenzenlos. Dieser Paradigmenwechsel hat sich ungefähr ein Jahrzehnt angebahnt. Nichtdiskriminierung ist im zweiten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts zu einem Schlüssel des säkularen gesellschaftlichen Ethos und der europäischen Rechtsprechung geworden. So wurde zum Beispiel die eingetragene Lebenspartnerschaft für gleichgeschlechtliche Paare (und die damit einhergehende Unmöglichkeit einer gleichgeschlechtlichen Ehe) bei ihrer Einführung 2001 nicht als diskriminierend empfunden. 2017 hingegen war das stärkste

Argument zugunsten der „Ehe für alle“ die Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Paare. In Österreich wurde die „Ehe für alle“ dann auch nicht vom Parlament, sondern vom Verfassungsgerichtshof durchgesetzt (Urteil G 258/2017 vom 4.12.2017). Ähnlich sah es in Österreich in Bezug auf den Zugang zur Reproduktionsmedizin aus: Solange der Staat verschiedengeschlechtlichen Paaren die Samenspende erlaubt, muss er sie gleichgeschlechtlichen Paaren ebenfalls gestatten (Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte EGMR 57813/00, S.H. u. a. gegen Österreich, vom 3.11.2011, und Urteil des Österreichischen Verfassungsgerichtshofs G16/2013 vom 10.12.2013).

Die im zu Ende gehenden Jahrzehnt enorm gestiegene Sensibilität für Diskriminierung in Gesellschaft, Politik und Rechtsprechung ist sicher ein „Zeichen der Zeit“ dieser Dekade. Kommentare, die Gerichte machten sich in den genannten Urteilen zu Gesetzgebern, gehen daher am Kern der Sache vorbei. Die Gerichte zwingen den Gesetzgeber nur konsequenter als früher, diskriminierungsfreie Gesetze zu machen. So hätte das österreichische Parlament in der Novellierung des Fortpflanzungsmedizingesetzes 2015 die Samen- und Eizellspende durchaus gänzlich verbieten können. Nur durfte es sie nicht den einen erlauben und den anderen verbieten. Die Rechtsprechung achtet also ausgesprochen genau auf ihre Kompetenzgrenzen. Aber innerhalb dieser Grenzen geht sie konsequenter als früher vor.

Nichtdiskriminierung ist jedoch nicht nur eine Sache des säkularen Ethos, sondern auch ein Grundpfeiler des Evangeliums: „Es gibt nicht mehr Juden und Griechen, nicht Sklaven und Freie, nicht männlich und weiblich; denn ihr alle seid einer in Christus Jesus.“ (Gal 3,28) Dieser Spitzensatz des paulinischen Ethos ist letztlich nichts anderes als eine zumindest für den innerkirchlichen Bereich vorweggenommene Formulierung von Artikel 7 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Und das II. Vatikanische Konzil postuliert in GS 41 nicht nur die Kompatibilität von Menschenrechtsdenken und christlichem Glauben, sondern einen inneren Konnex zwischen ihnen: „Durch kein menschliches Gesetz können die personale Würde und die Freiheit des Menschen so wirksam geschützt werden wie durch das Evangelium Christi, das der Kirche anvertraut ist ... Kraft des ihr anvertrauten Evangeliums verkündet also die Kirche die Rechte des Menschen, und sie anerkennt und schätzt die Dynamik der Gegenwart, die diese Rechte überall fördert.“⁶ Die Kirche lernt also von der Welt, was Gal 3,28 in letzter Konsequenz bedeutet. Paulus hat einen Keim gesät, der auf fremdem Boden offenbar besser aufgegangen ist als auf kirchlichem Terrain. Wenn die Kirche daher Macht abgeben muss, um dieses Anliegen im eigenen Bereich zu realisieren, sollte sie diesen Machtverlust als Befreiung erleben und nicht als Einengung.

Doch kann unter diesen Umständen überhaupt noch von einem „Proprium christlicher Moral“ gesprochen werden? Gibt es eine spezifisch „christliche“ oder

⁶ GS 41.

„kirchliche“ Professionalität von Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft? Auf diese Fragen antwortet die „autonome Moral“ von Alfons Auer, die ich im nächsten Abschnitt darstelle.

3. Die fundamentalethische Einordnung: Alfons Auer und sein Ansatz einer „Autonomen Moral“

Alfons Auer (1915 Schönebürg bei Biberach – 2005 Tübingen) war von 1955 bis 1966 Inhaber des Lehrstuhls für Moraltheologie an der Universität Würzburg und von 1966 bis 1981 Inhaber des Lehrstuhls für Moraltheologie an der Universität Tübingen. Inspiriert von Thomas von Aquin, der eine Autonomie der irdischen Sachbereiche kennt, und aufbauend auf den Ausführungen des Konzils zur Autonomie der Wissenschaften und der Künste (SC 123; GS 36; 59; 62; IM 6) entwickelt Auer Ende der 1960er Jahre seine Theorie der „Autonomen Moral“, die nach harten und schmerzvollen Auseinandersetzungen⁷ mittlerweile zumindest im deutschsprachigen Bereich zum festen Bestand gegenwärtiger Moraltheologie zählt⁸.

Bei der Frage nach einem „Proprium christlicher Moral“ unterscheidet Auer zunächst zwischen Heils- und Weltethos. „Heilsethos“ ist das Ethos, das den ausdrücklich religiösen Bereich normiert. Vereinfacht könnte man sagen, dass es die ersten drei Gebote des Dekalogs umfasst, wobei das ungenau ist, weil das Sabbatgebote als Ruhetagsgebote ein eminent soziales Gebote ist. Aber zumindest die Gottesdienstpflicht am Sonntag, die im ursprünglichen Sabbatgebote nicht enthalten ist, stellt einen Baustein des Heilsethos dar. Die Pflicht zum regelmäßigen Beten, zum Fasten in der Fastenzeit, zum Empfang der Sakramente, das alles sind Elemente des Heilsethos. Es bindet klarerweise nur die Gläubigen. „Weltethos“ hingegen ist das Ethos des zwischenmenschlichen und zwischengeschöpflichen Zusammenlebens. Wiederum vereinfacht könnte man sagen, dass es dabei um die Gebote IV bis X des Dekalogs geht. Das Weltethos bindet nicht nur die Gläubigen, sondern alle Menschen.

Auf Basis dieser Unterscheidung formuliert Auer drei Kernthesen der Autonomen Moral, deren mittlere, die „theologische These“, für uns entscheidend ist. Sie besagt Folgendes: Die christliche Botschaft enthält in Bezug auf das „Weltethos“ keine materialen Propria. „Das Menschliche ist menschlich für Heiden wie für Christen.“ (Alfons Auer 1984², 212) Es gibt also keine weltethische Norm, die nur für ChristInnen gälte oder nur für sie einsehbar wäre. Ethische Forderungen des

⁷ Vgl. AAVV: Autonomie. In: Theologische Quartalschrift 161 (1981), S. 1–66. Online unter: http://idb.uni-tuebingen.de/opedigi/thq_1981#tab=struct&p=13 (abgerufen 27.11.2020).

⁸ Vgl. Auer, Alfons: Autonome Moral und christlicher Glaube. Düsseldorf 1971. S. 212–215.

Christentums sind vernünftig einsehbar und verbindlich für alle Menschen. Wohl aber öffnet der Glaube den ChristInnen einen neuen Sinnhorizont, der deren Handeln motiviert und die ethische Normfindung und -begründung integriert, stimuliert und kritisiert.

- Integriert: Der Glaube bietet einen weiteren Horizont an. So ist die Forderung, die Würde jedes Menschen bedingungslos zu achten, auch ohne den Glauben als Forderung der Gerechtigkeit einsehbar. Aber wenn ChristInnen in jedem Menschen ein geliebtes Kind Gottes und einen Bruder oder eine Schwester Christi erkennen, öffnet sich der Blick für tiefere Zusammenhänge.
- Stimuliert: Die Glaubensüberlieferung hat eine stark narrative Komponente. Gerade solche konkreten, anschaulichen Erzählungen können zur intensiveren Suche nach der sittlichen Wahrheit stimulieren. Im Kontext der Caritas kann man z. B. an die Motivationskraft der Gleichnisse Jesu vom barmherzigen Samariter (Lk 10,25–37) und vom Weltgericht (Mt 25,31–46) denken. Ohne diese beiden Gleichnisse ist christliche Caritas gar nicht vorstellbar.
- Kritisiert: Ethische Urteilsbildung ist immer in Gefahr, sich mit dem Mittelmaß zufrieden zu geben. Der Glaube hingegen nährt den inneren Hunger nach dem Mehr, nach der je „größeren Gerechtigkeit“ (Mt 5,20), nach der Grenzüberschreitung. Er kritisiert bestehende Ungerechtigkeiten und Defizite. Man denke nur an die kirchliche Kritik an der Abschottungspolitik gegen Flüchtlinge.

Wenn Auer hier von „dem christlichen Glauben“ spricht, dann meint er nicht nur und nicht vorrangig die einzelnen Glaubensinhalte (*fides quae*), sondern vor allem den gelebten Glaubensvollzug (*fides qua*), man könnte auch sagen: „das Glauben“ der ChristInnen. Dieser Vollzug manifestiert sich in sehr irdischen Dingen⁹: Im Erzählen von (biblischen und nichtbiblischen) Geschichten, im Singen von Liedern, im Vollziehen von Ritualen, im Sprechen von Gebeten, im Erleben von Gemeinschaft. „Glauben“ im Auer’schen Sinn ist also ganzheitlich gemeint, vielleicht sogar mehr emotional als rational, wenn auch nicht irrational, im Sinne eines Liebens, Vertrauens, Sich-Hingebens. Genau auf Grund dieser emotionalen Grundie-

⁹ Auer denkt aristotelisch. Er sieht den christlichen Glauben in ganz konkreten Vollzügen manifestiert. Der Gegensatz wird deutlich, wenn man ihm das platonische Denken von Andreas Einig gegenüberstellt. Einig versteht Spiritualität als „Öffnung zur Transzendenz“ und „transzendente Überschreitung des Selbst“ (S. 148) mit dem Ziel, die Rückbindung an die Ewigkeit sicherzustellen (S. 149). Durch die Implementierung von Spiritualität in die Arbeit der Diakonie oder Caritas vollziehe sich ein „Perspektivwechsel zur ‚himmlichen‘ (transzendenten) Perspektive“ (S. 151), und das sei das Unterscheidende kirchlich-diakonischer Arbeit. Mir ist Einigs Ansatz viel zu lebensfern, abstrakt, platonisch-idealistisch und zu wenig geerdet. Die behauptete Wirkung der Spiritualität in der diakonischen Arbeit wird daher kaum konkret. Vgl. Einig, Andreas: *Wie im Himmel so auf Erden. Spiritualität in der Personal- und Organisationsentwicklung*. Baden-Baden 2013. S. 148–151.

nung kann der Glaube nicht nur denkerisch integrieren – ein eher rationales Geschehen –, sondern das Denken auch stimulieren und kritisieren – zwei eher emotionale Vorgänge.

Moral ist also autonom – sie braucht den Glauben nicht, auch wenn ihr dieser helfen kann. „Das Moralische ist moralisch für Nichtglaubende wie für Glaubende“, könnte man in Abwandlung des vorhin zitierten Satzes Auers sagen. Genau das erkennt Auer bereits in einem Schlüsselsatz des Römerbriefs (Röm 2,14–15): „Denn wenn Heiden, die das Gesetz nicht haben, von Natur aus das tun, was im Gesetz gefordert ist, so sind sie, die das Gesetz nicht haben, sich selbst Gesetz. Sie zeigen damit, dass ihnen die Forderung des Gesetzes ins Herz geschrieben ist; ihr Gewissen legt Zeugnis davon ab, ihre Gedanken klagen sich gegenseitig an und verteidigen sich.“¹⁰ Grundsätzlich, so Paulus in Fortführung deuteronomischer Gedanken, ist die ethische Einsichtsfähigkeit allen Menschen „ins Herz geschrieben“. Man muss nicht im Gesetz, der Tora, nachlesen, was gut und böse ist. Man muss nicht die Toraschule besuchen oder Rabbiner werden. Denn jeder Mensch hat „von Natur aus“ ein Gewissen und die Fähigkeit zu ethischer Einsicht.

Richtig verstanden beruht daher jede Moral – eine religiöse genauso wie eine säkulare – auf Grundhaltungen wie denen, die Paulus in 1 Kor 13 nennt: Glaube, Hoffnung, Liebe. Wohlgemerkt, hier geht es um Haltungen, nicht um Inhalte.

- Glaube heißt Vertrauen in die Gutheit des Lebens und der Welt.
- Hoffnung ist die Herzensweite, die über das eigene Leben hinausschaut auf den größeren Zusammenhang der Schöpfung und seine Sinnhaftigkeit.
- Liebe meint die Bereitschaft zur Hingabe, zum Dasein für Andere.

Diese Grundhaltungen sind die Herzmitte christlicher Caritas-Arbeit – und zugleich die Herzmitte jedes humanen Ethos. Sie einzufordern grenzt niemanden aus, sondern baut potenziell zu allen MitarbeiterInnen wie KlientInnen eine Brücke. Die von Michael Ebertz und Lucia Segler benannte Distanz vieler Caritas-MitarbeiterInnen zu kirchlicher Belehrung und dogmatischer Festlegung ist aus der Perspektive von Paulus und Auer sekundär. Primär geht es um die Offenheit aller in der Caritas Aktiven, sich auf den überlieferten Schatz kirchlicher Zeugnisse von Glauben, Hoffen und Lieben einzulassen. Er ist im Sinne Auers eine Quelle der Horizonterweiterung, Motivation und Kritikfähigkeit – durch das Erzählen von (biblischen und nichtbiblischen) Geschichten, das Singen von Liedern, das Vollziehen von Ritualen, das Sprechen von Gebeten, das Erleben von Gemeinschaft. Auf diese Quelle sollte sich jedeR MitarbeiterIn der Caritas einlassen können, weil sie eine

¹⁰ „ὅταν γὰρ ἔθνη τὰ μὴ νόμον ἔχοντα φύσει τὰ τοῦ νόμου ποιῶσιν, οὗτοι νόμον μὴ ἔχοντες ἑαυτοῖς εἰσιν νόμος· οἵτινες ἐνδεικνύνται τὸ ἔργον τοῦ νόμου γραπτὸν ἐν ταῖς καρδίαις αὐτῶν, συμμαρτυροῦσας αὐτῶν τῆς συνειδήσεως καὶ μεταξύ ἀλλήλων τῶν λογισμῶν κατηγορούντων ἢ καὶ ἀπολογουμένων.“

Quelle der Humanität ist – und Humanität gehört unbezweifelbar zum professionellen Handeln im Dienst an den Menschen.

4. Von hard facts zu soft skills: Konsequenzen für die Caritas als Dienstgeberin

Was bedeuten die vorangehenden Überlegungen für die Caritas als Dienstgeberin? Wie kann sie den Impuls Alfons Auers für ihre Profilbildung fruchtbar machen? Bisher war das kirchliche Arbeitsrecht stark auf formale Kriterien, auf „hard facts“ aufgebaut: Gefragt wurde für die meisten Arbeitsplätze wie in den beiden Eingangsbeispielen, die vor dem EuGH gelandet sind, nach der Kirchenmitgliedschaft oder einer kirchlich gültigen Ehe. Für Berufe im unmittelbaren Bereich des Heilsethos mag das angehen. Für Berufe im mittelbaren Bereich des Heilsethos oder im Bereich des Weltethos hingegen nicht. Hier braucht es Kriterien im Bereich der „soft skills“. Hans Jörg Millies schlägt deshalb in Reaktion auf die Urteile des EuGH und des BAG vor, in Stellenausschreibungen der Caritas weitgehend auf das Kriterium der Zugehörigkeit zur katholischen Kirche zu verzichten und stattdessen die „Identifikation mit den Aufgaben, Zielen und Werten der katholischen Einrichtung“ zu fordern.¹¹ Grundsätzlich folge ich (wie im Übrigen auch die „Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur in Caritas und Diakonie“ vom Diakonie Bundesverband Deutschland und Deutschem Caritasverband 2018 und „Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft“ der deutschen Bischöfe 2014) dieser Idee, möchte sie aber ausdifferenzieren und präzisieren: Für *Berufe im unmittelbaren Bereich des Heilsethos*, die Verkündigung, Liturgie und Seelsorge im engen Sinne zur Aufgabe haben, ist die Konfessionszugehörigkeit unverzichtbar, und zwar sowohl wegen der Art der Tätigkeiten als auch auf Grund des Kontextes ihrer Ausübung im Namen der Kirche. Aus denselben Gründen ist auch eine hohe Übereinstimmung des persönlichen Lebenswandels mit den kirchlichen Lehren im Bereich der Glaubenslehre sowie des Heils- und Weltethos notwendig, wiederum sowohl wegen der Art der Tätigkeiten als auch auf Grund des Kontextes ihrer Ausübung. Allerdings kann „hohe Übereinstimmung“ nie „volle Übereinstimmung“ bedeuten. Vielmehr geht es hier um Fragen der Verhältnismäßigkeit und beim Ethos auch um Fragen der Barmherzigkeit. Das hat die kirchliche Praxis prinzipiell auch stets bejaht.

Schon für *Berufe im mittelbaren Bereich des Heilsethos* (z. B. hauptberufliche MesnerInnen, HostienbäckerInnen in kirchlicher Anstellung, DombaumeisterInnen) ist –

¹¹ Vgl. Millies, Hans Jörg: „Nun sag, wie hast du's mit der Religion?“ In: neue caritas 119, 12 (2018) S. 13.16.

anders als in der Zeit der Gegenreformation – die Konfessionszugehörigkeit keine notwendige Voraussetzung, ebenso wenig die Übereinstimmung des persönlichen Lebenswandels mit den kirchlichen Lehren. Loyalität im Bereich des Heilsethos ist erfordert, soweit es die Berufsausübung betrifft. So muss sich ein Hostienbäcker an die kirchlichen Vorgaben für Hostien halten, die Mesnerin an die liturgischen Vorgaben und der Dombaumeister an die kirchlichen Normen für Sakralgebäude. Darüber hinaus kommen aber schon hier die *soft skills* ins Spiel. Sinnvollerweise wird man von Personen in diesem Bereich die Bereitschaft verlangen, sich auf spirituelle Fragen einzulassen, um am Teamspirit der Institution teilzunehmen, sowie die Bereitschaft, die eigene Urteilsbildung in beruflichen Fragen vom christlichen Glauben inspirieren, kritisieren und weiten zu lassen – selbst für den Fall, dass man diesen Glauben nicht teilt.

Analog gilt es für *Berufe im unmittelbaren Bereich des Weltethos*, zu denen die Kernberufe der Caritas ebenso gehören wie die Kernberufe kirchlicher Kindergärten, Schulen und Universitäten. Auch hier ist die Konfessionszugehörigkeit keine notwendige Voraussetzung, ebenso wenig die Übereinstimmung des persönlichen Lebenswandels mit den kirchlichen Lehren. Loyalität im Bereich des Weltethos ist erfordert, soweit es die Berufsausübung betrifft. So darf der Arzt eines kirchlichen Krankenhauses nicht nebenbei in einer Abtreibungsklinik oder einer Sterbehilfeorganisation mitarbeiten oder gar im kirchlichen Krankenhaus selbst unter der Hand Abtreibungen oder aktive Sterbehilfe durchführen – was nicht heißt, dass er nicht in einen kritischen Diskurs mit seinen Vorgesetzten treten darf, wenn sein Gewissen ihn zu einem anderen Urteil bringt. Zu einem solchen Diskurs sollte er sogar ermutigt werden, denn schließlich hat die katholische Lehre in moralischen Fragen nie Unfehlbarkeit beansprucht. Darüber hinaus kommen wiederum die *soft skills* ins Spiel. Wie schon für die vorangehende Berufsgruppe wird man die Bereitschaft verlangen, sich auf spirituelle Fragen einzulassen, um am Teamspirit der Institution teilzunehmen, sowie die Bereitschaft, die eigene Urteilsbildung in beruflichen Fragen vom christlichen Glauben inspirieren, kritisieren und weiten zu lassen – selbst für den Fall, dass der oder die MitarbeiterIn diesen Glauben nicht teilt.

Für *Berufe im mittelbaren Bereich des Weltethos* (z. B. Hausmeister im Krankenhaus, Reinigungsservice, Küche etc.) wird die Arbeitgeberin nur die *soft skills* einfordern können.

Wie aber, so möchte ich fragen, kann der so skizzierte Kriterienkatalog der *soft skills* im Bewerbungsgespräch erfragt werden? Nach Hans Jörg Millies könnte man zum Beispiel folgende Fragen stellen: „Was verbinden Sie mit christlichen Werten? Wie kommt die Identifikation mit diesen Werten in Ihrem Alltag zum Ausdruck?“¹²

¹² Ebd. <https://www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2018/artikel/nun-sag-wie-hast-dus-mit-der-religion> (abgerufen 27.11.2020).

Das scheinen mir zu abstrakte Fragen, für deren Beantwortung viele BewerberInnen vermutlich keine passenden Worte parat haben. Ich würde die BewerberInnen eher eine berufliche Erfahrung erzählen lassen, in der ihre Spiritualität spürbar wird. Das kann ein besonders beglückendes Erlebnis aus der bisherigen Berufstätigkeit sein, aber auch ein besonders bedrückendes oder sprachlos machendes. Über dieses Erlebnis ins Gespräch zu kommen und seine Tiefenschichten zu entdecken, wäre dann die Aufgabe des Bewerbungsgesprächs. So würde das Ethos der BewerberInnen schnell zutage treten.

Zurecht weist Hans Jörg Millies noch auf ein spezielles Kriterium hin: „Die Frage nach dem Kirchenaustritt ist keine unzulässige Frage nach der Kirchenzugehörigkeit, sondern dient dazu, eine Mindestidentifikation mit der Kirche sicherzustellen. Der Kirchenaustritt ist eine willentliche und wissentliche Distanzierung von der Kirche. Wer sich so verhält, kann nicht gleichzeitig widerspruchsfrei beteuern, sich mit den Werten und Zielen einer katholischen Einrichtung zu identifizieren.“¹³ Während ich den ersten Satz des Zitats voll und ganz bejahe, würde ich den zweiten in seiner Allgemeinheit so nicht unterschreiben. Der Kirchenaustritt kann eine wissentliche und willentliche Distanzierung *von der Kirche als Organisation* sein. Er kann aber auch nur eine wissentliche und willentliche Distanzierung *vom Glauben der Kirche* sein, den jemand nach reiflicher Überlegung nicht (mehr) teilen kann, bei gleichzeitig bleibender Wertschätzung der Kirche als einer sozial engagierten und wertorientierten Organisation. Die Frage nach dem Kirchenaustritt mag also berechtigt sein – im Fall einer bejahenden Antwort wird man aber nicht umhin kommen, den individuellen Gründen nachzugehen.

5. Caritas-Arbeit zwischen Glaubensinspiration und autonomer Professionalität

Wie die Kirche als ganze ist auch die organisierte Caritas noch mitten auf dem Weg, fünf Paradigmenwechsel zum Ende zu bringen, die das II. Vatikanische Konzil begonnen hat:

- Dogmatisch: Weg von einem primären Glaubensverständnis des Für-wahr-haltens-von (*fides quae*), hin zu einem Glaubensverständnis des Sich-fallen-las-sens- und Vertrauens-in (*fides qua*).
- Moralthologisch: Weg von der Idee einer christlichen Sondernorm oder eines spezifischen „christlichen Menschenbilds“, hin zu einer mit allen vernünftigen Menschen geteilten humanen Ethik.

¹³ Ebd.

- Spirituell: Weg von einer Spiritualität äußerlich messbarer Praktiken (Kirchenmitgliedschaft, Gottesdienstbesuch, Sakramentenempfang), hin zu einer Spiritualität innerlich gepflegter Aufmerksamkeiten (spiritueller Tagesrückblick, spiritueller Austausch).
- Pastoraltheologisch: Weg von einer Exklusion der „Anderen“, hin zu einer Integration des „fremden Wundertäters“ (Mk 9,38–40).
- Kirchenpolitisch: Weg vom Anspruch, die Kirche bestimme für alle MitarbeiterInnen, was professionell ist, hin zur autonomen Bestimmung von Professionalität durch die Berufsverbände und Fachwissenschaften.

Dem Jubilar Peter Fonk bin ich auf Grund der Weggefährtenschaft im Oberseminar unseres gemeinsamen akademischen Lehrers an der Universität Würzburg, Bernhard Fraling, seit 1989 verbunden. Auch nach Peter Fonks Berufung auf den Lehrstuhl für Moraltheologie an der Universität Passau zum Herbst 1994 blieb diese Verbundenheit und „Verwandtschaft im Geiste“ des gemeinsamen Lehrers stets erhalten. Von seinem Forschen und Lehren im Bereich Caritaswissenschaft habe ich viel profitiert. Mit diesem Beitrag wünsche ich ihm noch viele Jahre segensreichen Arbeitens im Dienst des Prägens von Personen und des Gestaltens von Institutionen.