

sei aber nicht der Fall gewesen. „Skates“ habe die Absicht gehabt, die Situation der Kirche in der Slowakei – mit ihren Erfolgen wie auch mit ihren Mißerfolgen – wie in einem Spiegel aufzuzeigen. Der slowakische katholische Pressedienst sollte eine Agentur sein, die in- wie ausländischen Medien Nachrichten über die wichtigsten Ereignisse der slowakischen Kirche vermittelt und Dokumente der kirchlichen Autoritäten

wie auch Informationen aus den kirchlichen Gemeinschaften publiziert: „Dieses Ziel haben wir nach unserem Ermessen in so ungenügendem Maß erreicht, daß wir lieber der Einstellung unseres Bulletins den Vorzug geben“, resignierte Hlinka. Ein „Spiegel“ dieser Art scheint – zumindest noch zur Zeit – in der katholischen Kirche der Slowakei nicht sehr gefragt.

Peter Musyl

Entlastung für die Mitarbeiter

Ein Diskussionsbeitrag zum Selbstverständnis der Caritas

In unserem Aprilheft (S. 177 ff.) veröffentlichten wir einen Beitrag zur gegenwärtigen Debatte über das Selbstverständnis der Caritas, die sich nicht zuletzt an den Forderungen des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts für die Mitarbeiter entzündet. Prof. Heinrich Pompey, Leiter des Arbeitsbereichs Caritaswissenschaft und Christliche Sozialarbeit an der Theologischen Fakultät der Universität Freiburg, schickte uns dazu die folgende Stellungnahme.

In dem Artikel „Caritas: Auf der Suche nach einem neuen Selbstverständnis“ (vgl. HK, April 1993, 177 ff.) wird u. a. auf meinen Artikel „„Dienstgemeinschaft“ unter dem Anspruch des Glaubens und des Sendungsauftrages der Kirche.“ (in: N. Feldhoff/ A. Dünner [Hg.] Die verbandliche Caritas. Praktisch-theologische und kirchenrechtliche Aspekte. Freiburg 1991 S. 81–118) Bezug genommen. Wie der Titel andeutet und in den ersten Sätzen meines Aufsatzes ausgeführt ist, gehe ich von dem Problem aus, daß das Arbeitsvertragsrecht der Caritasverbände von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fordert: die Mitwirkung in der Dienstgemeinschaft Caritas ist „begrenzt auf Mitarbeiter und Gruppen, die sich mit dem kirchlichen Auftrag identifizieren und diese Identifikation arbeitsvertraglich anerkennen“ (Arbeitsvertragsrecht in der Kirche – Regional-KODA in NRW – in: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.), Bonn 1980, S. 15).

Er ist einsehbar, daß sich seitens der Mitarbeiter/innen die Frage stellt, 1. ob diese arbeitsvertraglich festgelegte Identifikation mit dem kirchlichen Auftrag der Caritas zu fordern sei, 2. worin im einzelnen die Identifikation mit dem kirchlichen Auftrag der Caritas besteht ist und 3. ob nicht eine Verpflichtung ausreiche, wie z. B.: „die geleistete Sozialarbeit im Geiste einer christlich geprägten Humanität erfüllen zu wollen“. Ins Bewußtsein tritt die Problematik dieser Verpflichtung den meisten Mitarbeitern dann, wenn die bekannten Konflikte zwischen dem eigenen Verständnis des sozial-diakonischen Engagements und den Optionen der Kirche leidvoll eintreten (beispielsweise bei Wiederverheiratung nach Scheidung usw.). Ohne diese arbeitsvertragliche Verpflichtung würden die Probleme rechtlich bedeutungslos sein.

Für die Kirche stellt sich die Frage, ob sie unbedingt für alle 400 000 Mitarbeiter/innen der Caritas ein kirchlich geprägtes Proprium der Sozialarbeit bzw. diese Identifikation arbeitsvertraglich fordern und absichern muß, zumal diese Praxis in der katholischen Weltkirche m. W. sonst nirgendwo üblich ist. Stellt sich die Kirche diesen und ähnlichen Problemen ihrer Caritasverbände nicht, wird sie von außen – wie es tagtäglich in den Medien geschieht – sehr peinlich befragt, ob sie sich möglicherweise durch diese Arbeitsvertragsklausel – auf Kosten der Mitarbeiter/innen – Privilegien gegenüber anderen Wohlfahrtsorganisationen verschaffe (z. B. Ausschaltung der gewerkschaftlichen Mitbestimmung usw.) oder durch ihr Sozialimperium kirchliche Machtansprüche in der Gesellschaft sichern möchte, wie dies erst jüngst wieder von dem Münsteraner Soziologen Horst Herrmann in seinem Buch: „Die Caritaslegende – Wie die Kirchen die Nächstenliebe vermarkten“ (Hamburg 1993) geschieht.

Die Problematik einer arbeitsvertraglich festgelegten Identifikation

Im Blick auf die außerordentlich große Zahl der Mitarbeiter/innen der Caritas – im Vergleich zu anderen Ländern – muß die Kirche überlegen, ob sie an der genannten Arbeitsvertragsklausel festhalten soll. Um entsprechende Wünsche der Mitarbeiter/innen kennenzulernen, empfiehlt es sich, die Mitarbeiter/innen zu befragen, welche Formulierung ihrem Arbeitsverständnis am ehesten entspricht. Ihre Mitsprache ist unumgänglich, schließlich produziert die Caritas

keine Ware, sondern macht durch ihre Mitarbeiter/innen ein diakonisch helfendes Beziehungs-Angebot, was durch qualifizierte fachliche und persönliche Arbeits-Begleitung und ein positives Arbeitsklima ermöglicht wird. Geringer ist der Einfluß der formalen Organisationsstruktur einer Einrichtung. Sozialverhalten ist – psychologisch nachweisbar – durch die Motivation des Handelnden nachhaltig bestimmt, auch wenn dies manchen Systemveränderern nicht paßt.

Hält man jedoch an der – m. E. theologisch nicht geforderten – juristischen Verpflichtung fest (wie dies einige Kollegen der Pastoraltheologie möchten), dann kommt es zu den von mir exemplarisch genannten *Konflikten* zwischen Grundeinstellungen der Mitarbeiter und kirchlichen Optionen des Helfens. Bei den derzeitigen gesellschaftlichen Mentalitätsveränderungen wird verständlicherweise ein daraus resultierendes innerkirchliches Unzufriedenheitspotential leidvoll für viele Mitarbeiter/innen und für die Kirche steigen. Zu dieser Mentalitätswirklichkeit zählt heute – rein phänomenologisch – die Zunahme eines selbstbestimmten Denkens wie auch die Abnahme der communialen Glaubens- und Lebenssicht (sozialwissenschaftlich ist dies klar – im Gegensatz zu den angemeldeten Zweifeln – nachzuweisen, vgl. den Befund des Hamburger Sozialwissenschaftlers *Manfred Hermanns*: Konfession und Lebensführung – Zur Sozial-, Kultur- und Mentalitätsgeschichte und zu soziologischen Aspekten heute. In: Jahrbuch für Jugendsozialarbeit. Bd. XIII, 1992).

Wahrheit und Freiheit bringen Entlastung für die Mitwirkenden

Um der Wahrheit und Freiheit der Mitarbeiter/innen und der Kirche willen schlage ich darum vor, sozial-diakonische Einrichtungen von seiten der Caritasverbände zu ermöglichen, in denen alle mitarbeiten dürfen, die Sozialarbeit im Geistes einer christlich geprägten Humanität oder einer allgemeinen Humanität erfüllen wollen und die keine so starke bzw. überhaupt keine persönliche Vernetzung mit dem Glauben und der Institution der Kirche möchten. Fast alle heute gegründeten *Hospizvereine* sind z. B. in dieser offenen Form konzipiert. Die Arbeits- und Betriebspsychologie weiß, daß die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen Hauptquelle eines gelingenden Sozial-Engagements ist. So zielt mein Vorschlag darauf ab, die heute unbedingt erforderliche *Entlastung von Mitarbeitern* (vgl. das große Problem des burn-out) in Sozialberufen zu ermöglichen. Lebbare Wahrhaftigkeit und Freiheit im Beschäftigungsverhältnis sind dazu eine wichtige Basisbedingung.

Es fragt sich, was die eigentlichen Gründe sind, warum dieser Vorschlag von vielen Seiten so heftig attackiert wird und warum insbesondere einige Pastoraltheologen diese Freiheit und Offenheit den Mitarbeitern/innen nicht gewähren wollen. Dies wird in keinem der Gegenbeiträge deutlich. Betonen möchte ich nochmals, daß jeder katholische Christ in

einer solchen Einrichtung wie auch in Einrichtungen freier, öffentlicher und anderer Träger seine sozialdiakonische Sendung voll erfüllen kann, so wie dies bereits viele tun und wie dies in der ganzen Welt durch Christen geschieht.

Es kann darum der große Sozialkonzern der Caritas mit über 400 000 Mitarbeitern durchaus gesellschaftlich geöffnet werden; er muß kein „Kirchen-Besitz“ bleiben und darf außerhalb der verfaßten Kirche angesiedelt sein. Vom Selbstverständnis der Kirche her reicht eine gemeindliche sozial-pastorale Praxis voll aus, so wie es in der Dritten Welt geschieht.

Gegen eine entsprechende gesellschaftliche Öffnung des Caritasverbandes und einer Mitarbeit von Christen kann ich keine theologischen Gründe ausfindig machen. Darum plädieren meine Überlegungen für eine größere Handlungsfreiheit. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, daß die „Corporate Identity“ des Caritasverbandes dadurch in der Gesellschaft verblässen wird.

Versteht sich die deutsche katholische Kirche im Sinne ihrer Lehrdokumente als „Communiales Subjekt“ der Evangelisation und sieht dabei die Diakonie als eine ihrer Wesensäußerungen an (wie die Kirche dies seit dem 2. Vatikanischen Konzil über den von der Deutschen Bischofskonferenz herausgegeben Erwachsenen Katechismus und durch Lehrschreiben der letzten drei Päpste bekanntlich immer wieder formuliert), dann stellt sich die Frage, wie eine entsprechende sozial-pastorale Umsetzung aussehen kann. Nach dem Selbstverständnis der Urgemeinde sollte ihre Diakonie ein vernehmbares Zeichen der Verkündigung sein. Wie Jesus – der auch nicht alle Kranken heilte –, muß sie zumindest exemplarisch in unserer Gesellschaft *einzelne diakonisch-pastorale Projekte* realisieren und dazu einzelne Einrichtungen unterhalten. Dies gilt für kirchliche Basisgemeinschaften, Kirchengemeinden, für Bistums- und Weltkirche. Angesichts der in Deutschland schwindenden Zahl praktizierender Christen und der vermutlich bald auch geringer werdenden finanziellen Mittel der Kirche werden diese Christen nur wenige Projekte selber tragen und ausführen können, wie dies in unseren Nachbarländern Frankreich, Spanien, Italien usw. Praxis ist.

Gradualität der Identifikation mit der sozial-pastoralen Sendung der Kirche ist zu respektieren

Wenn diese Projekte und Einrichtungen von den Christen der Gemeinden und der Bistumskirche getragen werden, ist es um der Menschen und des Zeichencharakters der Verkündigung willen unumgänglich, daß die Gemeinschaft aller Mitwirkenden eines solchen Projektes und die Strukturen entsprechender Einrichtungen von einem christlich-diakonischen wie communialen Geist beseelt sind. Alle, die haupt- oder nebenamtlich für die Kirche arbeiten, vom Papst bis zur Honorar-Mitarbeiterin einer caritativen Einrichtung, gehören dieser Dienstgemeinschaft Kirche an (vgl. Pompey a. a. O. S. 107).

Die mir von verschiedenen Autoren unterstellte einseitige Adressatenschaft, z. B. bei den diakonisch-spirituellen Optionen nur nichtleitende Mitarbeiter im Blick zu haben, weise ich als falsch zurück, ebenso den Einwand es würde mir um die weltanschauliche Herkunft derer gehen, die die diakonische Arbeit verrichten (vgl. HK, April 1993, 178). Statt dessen unterstreiche ich, daß jeder in der kirchlichen Caritas mitarbeiten kann, wenn er sich freiwillig mit dem kirchlichen Auftrag identifiziert. Unumgänglich erscheint mir dabei, die Gradualität dieses Identifikationsprozesses zu respektieren (vgl. Pompey, a. a. O. S. 99). Nur für solche Einrichtungen und unter Berücksichtigung dieser Bedingungen habe ich die theologische Praxis der kirchlichen Diakonie leitbildhaft beschrieben. Interessant und inspirierend wäre es, wenn in der entsprechenden Fachdiskussion ebenfalls theologisch begründete und praktisch-theologisch operationalisierte konkrete Ausführungen dargelegt würden. Ob der empfohlene „Mangel an Eindeutigkeit“ (vgl. HK, April 1993, 179) eine Lösungsperspektive für die genannten Probleme der Mitarbeiter und der Kirche darstellt, bleibt anzufragen.

Für sozial-pastorale Einrichtungen mit einer auch für Außenstehende erkennbaren und plausiblen christlich-kirchlichen Ausrichtung könnte die obige Mitarbeiterverpflichtung zur Identifikation mit dem kirchlichen Auftrag von Caritas erhal-

ten bleiben, damit im Geiste des Grundgesetzes und entsprechender Auslegungen die freie Religionsausübung der Kirche (z. B. Tendenzschutz, usw.) für ihre Diakonie garantiert bleibt.

Angeichts der Konflikte und der Glaubwürdigkeitskrise der Kirche und ausgehend von den Realitäten in Gesellschaft und Kirche wie zur Entlastung der Mitarbeiter/innen habe ich die referierten Konfliktlösungsperspektiven vorgeschlagen: den arbeitsvertraglich eingeforderten Anspruch, „sich mit dem kirchlichen Auftrag zu identifizieren“, für die meisten Mitarbeiter/innen in Caritaseinrichtungen zu mildern und dies nur für Caritaseinrichtungen beizubehalten, wenn es die Mitarbeiter/innen ausdrücklich möchten bzw. wenn es sich um Einrichtungen handelt, die Christen eines Bistums oder einer Gemeinde hauptamtlich oder ehrenamtlich tragen und versorgen.

Inwieweit im Sinne meiner Anregungen derzeit ein faktischer Entscheidungsbedarf bzw. Leidensdruck bei Mitarbeitern/innen und Trägern besteht, müssen Caritasverbände bzw. Kirche selber entscheiden. Eine repräsentative Mitarbeiterbefragung, wie sie vor vielen Jahren für Priester, Laientheologen etc. in der Kirche durchgeführt wurde, könnte den Caritasverbänden und der Kirche bei der Entscheidungsfindung eine Hilfe sein. „Die Wahrheit macht frei!“ – Man kann aber auch alle Veränderungen der Geschichte überlassen. *Heinrich Pompey*

Kurzinformationen

Ökumenischer Arbeitskreis äußert sich zur ostdeutschen Tarifaueinandersetzung

Als riskantes Spiel mit der Tarifautonomie, die sich als soziale Friedensordnung in der Bundesrepublik bewährt habe, kritisierte Ende April der Ökumenisch-sozialethische Arbeitskreis Kirche und Gesellschaft die einseitige Kündigung des Stufentarifvertrages durch die Arbeitgeber der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie. Damit sei ein gefährliches politisches Signal gegeben worden, das sicher Nachahmer finde. Sollte jedoch die grundsätzliche Vertragstreue eine der Tarifparteien brüchig werden, verlören Tarifverträge ihre Funktionsfähigkeit, denn die Verbindlichkeit für die Dauer der Laufzeit sei zugleich ihr Kernstück. Überdies sei,

so die sieben seitige wirtschaftsethische Stellungnahme, in der einseitigen Kündigung durch die Arbeitgeber die Auswirkung einer Politik erkennbar, die seit längerer Zeit die Schwächung der Tarifautonomie und der Verhandlungsposition der Gewerkschaften bewußt betreibe. Seine Kritik an der nicht verhältnismäßigen, nicht ursachen- und nicht zielgemäßen Maßnahme der Arbeitgeber, verband der Kreis – dem der Leiter des Oswald-Nell-Breuning Institutes für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik, *Friedhelm Hengsbach*, angehört – mit einem sieben Punkte umfassenden Grundsatzkatalog zur Tarifautonomie als Bestandteil einer gesellschaftlichen Friedensordnung: So wie diese einerseits dazu diene, die Schiefelage der Verhandlungsmacht einzelner ArbeitnehmerInnen gegenüber

dem Arbeitgeber auszugleichen, profitierten die Arbeitgeber selbst von den durch sie geschaffenen vergleichbaren Wettbewerbsbedingungen, der größeren Transparenz auf dem Arbeitsmarkt und der für die betriebliche Organisation und das Betriebsklima erforderlichen Stabilität. Über den arbeitsmarktförmigen Interessenausgleich hinaus aber seien Tarifverträge vor allem „Friedensordnung“ zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Bisher habe sich das Tarifvertragssystem als Standortvorteil der Bundesrepublik im internationalen Wettbewerb bewährt. Ein Einbruch in das Vertragssystem müßte im letzten durch staatliche Eingriffe aufgefangen werden. Das Gegenstück zur Tarifautonomie heiße demnach nicht „Mehr Markt“, sondern „Mehr Staat“. Als gefährliche Zer-