



Impulse

Nr. 16 | Neuaufgabe
2 0 1 6

Vielfältig glauben – gemeinsam engagiert

Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Eine Handreichung für Führungskräfte
zum Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt in der Dienstgemeinschaft

Not sehen und handeln.

C a r i t a s



Inhalt

Vorwort	1
1. Die multireligiöse Situation in Baden-Württemberg	4
2. Die christliche Botschaft als Basis für den Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt	6
3. Inhaltliche Perspektiven	7
3.1. Selbstverständnis des DiCV Rottenburg-Stuttgart	7
3.2. Motive des DiCV Rottenburg-Stuttgart zur Anstellung von Mitarbeitenden unterschiedlicher Religionen und Weltanschauungen	8
3.3. Haltung des DiCV Rottenburg-Stuttgart zur Anstellung von Mitarbeitenden unterschiedlicher Religionen und Weltanschauungen	10
3.3.1. Theologische und kirchliche Perspektiven	10
3.3.2. Rechtlicher Rahmen	11
4. Orientierungen für die Gestaltung der Dienstgemeinschaft	14
4.1. Die Zusammenarbeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlicher Religionen und Weltanschauungen	14
4.2. Kriterien der Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	15
4.2.1. Rahmenbedingungen/Selbstverpflichtung der Organisationseinheiten vor Ort	16
4.2.2. Mitarbeiter(innen)bezogene Kriterien	16
Ermutung	17

Vorwort

Deutschland hat sich zu einer multikulturellen und multireligiösen Gesellschaft entwickelt. Die Vielfalt an Kulturen, Religionen und Weltanschauungen zeigt sich dabei als Reichtum und Gestaltungsherausforderung zugleich. Der Diözesancaritasverband (DiCV) Rottenburg-Stuttgart versteht sich als aktiver Mitgestalter dieser gesellschaftlichen Realität im Sinne des Evangeliums.

Wie bereits die Texte des Zweiten Vatikanischen Konzils hervorheben, sind „Freude und Hoffnung, Trauer und Angst der Menschen dieser Zeit ...“ (Gaudium et spes 1) jeweils die Orte, an denen sich die Identität und das Profil von Kirche entscheiden. In der Begegnung und gemeinsam mit den Menschen sucht der DiCV Rottenburg-Stuttgart nach der Botschaft des Evangeliums und seinem kirchlichen Auftrag für diese Zeit. Kirche gibt es nie „für sich“ oder „an sich“, sondern nur in der Weggemeinschaft und in der Solidarität mit den Freuden und Nöten der Menschen.

In der derzeitigen gesellschaftlichen Situation nehmen zunehmend Menschen verschiedener Kulturen, Religionen und Weltanschauungen karitative Dienste in Anspruch oder sind wichtige Partner und Akteure im gemeinsamen Einsatz für soziale Ziele. Aber sie wollen sich ebenso mit ihren sozialen, fachlichen und spirituellen Kompetenzen als Mitarbeitende der Caritas zum Wohl anderer Menschen einbringen. Und dies nicht nur als „interkulturelle Öffner“, sondern als Menschen, die mit hoher Motivation und „Herzensbildung“¹ beraten, pflegen, aufrichten, vernetzen, Solidarität stiften oder Teilhabe ermöglichen wollen.

Doch wie kann das gehen bei einem katholischen Wohlfahrtsverband? Wie könnte eine Position des DiCV Rottenburg-Stuttgart hierzu aussehen? Welche Orientierung gibt der christliche Glaube?

Das Gleichnis vom barmherzigen Samariter (Lukas, Kap. 10, Vers 25-37) ist wohl die berühmteste „Caritasgeschichte“ der Bibel: Ein Mensch wird von Räubern überfallen und liegt hilflos am Wegrand. Ein Priester und ein Levit – also offizielle Religionsvertreter – gehen achtlos an dem Notleidenden vorbei (wörtlich: „sie machen einen Bogen um ihn ...“). Erst ein Mann aus Samarien (der „Samariter“) lässt sich in seinem Herzen von der Not berühren. Er unterbricht seinen Weg und hilft. Der Samariter ist interessanterweise weder ein Amtsträger/Religionsvertreter, noch gehört er der jüdischen Religionsgemeinschaft an. Doch Jesus wählt ihn aus, um seinen Zuhörern zu zeigen, was er unter Nächstenliebe versteht. Dieses Gleichnis gibt bereits wichtige Hinweise für die Gestaltung von Caritas in einer zunehmend multikulturell und multireligiös geworde-

nen Gesellschaft. Die Frohe Botschaft weitet den Blick: Wie der Samariter können Menschen, die nicht der christlichen Religionsgemeinschaft angehören, Vorbilder für karitatives Handeln sein. Menschen können im Sinne des Evangeliums handeln, auch wenn sie die Motivation zu diesem Dienst aus einer anderen Glaubensorientierung oder Weltanschauung schöpfen.²

Die interkulturelle und interreligiöse Ausrichtung des karitativen Handelns – sowohl was die fachliche Arbeit als auch was die Mitarbeitenden betrifft – gehört daher zum Selbstverständnis des DiCV Rottenburg-Stuttgart. Sie ist weder eine Bedrohung des Profils, noch ein Tabu, sondern eine wichtige, sorgsam zu pflegende und weiter zu entwickelnde Dimension der eigenen Identität. Menschen verschiedener Religion und Weltanschauung kommen unter dem Dach des DiCV zusammen und engagieren sich gemeinsam für die karitativen Ziele.

Dies entspricht auch der inklusiven Ausrichtung des Verbandes. Der DiCV Rottenburg-Stuttgart möchte dazu beitragen, dass Vielfalt als Bereicherung für das gesellschaftliche Zusammenleben erfahren werden kann. Hierzu gehört u.a. ein kompetentes Eintreten für den Abbau von Barrieren, die Förderung der Teilhabe für alle Menschen und der kontinuierliche Aufbau von Selbstreflexionskompetenzen, um sensibel eigene und gesellschaftliche Vorurteile, Stereotypen und gruppenspezifische Machtkonstellationen wahrnehmen bzw. verändern zu können. So stellt sich auch für eine Dienstgemeinschaft von religions- und konfessionsverschiedenen sowie konfessionslosen Mitarbeitenden die Frage: Wie werden unterschiedliche Lebenserfahrungen, Fähigkeiten und religiöse Herkunft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertgeschätzt? Welche Strukturen und Angebote tragen dazu bei, dass religiöse Vielfalt zu einem allgemeinen Kompetenzzuwachs im Verband führt (religiöse Vielfalt als „Entwicklungsmotor“)?³

Auf Initiative meines Vorgängers, Diözesancaritasdirektor Prälat Wolfgang Tripp, setzt sich daher der DiCV seit einigen Jahren damit auseinander, wie kulturelle, religiöse und weltanschauliche Vielfalt innerhalb des Verbandes gestaltet werden kann und was dies für die Anstellung von Mitarbeitenden bedeutet. Fertige Antworten gibt es hierzu nicht. Was die Botschaft Jesu in einer bestimmten Situation und einer bestimmten Zeit jeweils meint, will immer wieder neu entdeckt werden. Eine rein arbeitsrechtliche oder pragmatische Betrachtungsweise dieser Fragen greift zu kurz. Es geht vielmehr um die Eröffnung und Pflege

eines allgemeinen verbandlichen Lernprozesses, an dem möglichst viele Mitarbeitende beteiligt sind. Hierzu will die folgende Handreichung einen Beitrag leisten. Sie stellt eine wichtige Etappe auf diesem Weg der Suche und des Lernens im Verband dar.

Aufbauend auf den Vorerfahrungen und Maßnahmen zur Interkulturellen Öffnung initiierte Prälat Wolfgang Tripp daher einen umfassenden Entwicklungsprozess des Verbandes: Eingeleitet wurde dieser mit einem theologischen Begleitungsprozess für ein interreligiös zusammengesetztes Team an einer Beratungsstelle der Caritas. Nach dieser ermutigenden Praxiserfahrung diskutierte das Netzwerk der Theologinnen und Theologen im DiCV Rottenburg-Stuttgart unter Begleitung von Prof. Ottmar Fuchs und Prof. Bernd Jochen Hilberath (Katholisch-Theologische Fakultät Tübingen) die Frage des katholischen Profils in multireligiöser Gesellschaft aus explizit theologischer Perspektive.⁴ Im gleichen Jahr wurde das Projekt „Vielfältig glauben – gemeinsam engagiert“ in Auftrag gegeben, um weitere theologische Begleitungsprozesse von interreligiösen Teams anzustoßen und die dort gemachten Erfahrungen auszuwerten. Parallel dazu wurden Gespräche mit Mitarbeitenden vor Ort über ihre Wahrnehmungen und Fragen zum Thema Religionsvielfalt in der karitativen Arbeit geführt. Nach der Zusammenführung dieser Lernerfahrungen folgte als nächster Schritt die Erstellung eines Entwurfs der hier vorliegenden Handreichung.

Die Grundpositionen der Handreichung wurden daraufhin im Netzwerk der Theologinnen und Theologen erneut beraten und einstimmig bestätigt und befürwortet. Im Herbst 2013 stimmte die Leitungskonferenz des DiCV und im Sommer 2014 der Caritasrat und damit auch das Aufsichtsgremium des Verbandes der Handreichung zu. Seither wurde sie mit allen Leitungsverantwortlichen des DiCV, in unterschiedlichen verbandlichen Foren und bei einzelnen karitativen Trägern der Diözese vorgestellt und diskutiert. Der Prozess des Ausschreibungs- und Anstellungsverfahrens wurde daraufhin überarbeitet, weitere Umsetzungsschritte werden folgen. Die inzwischen von der Deutschen Bischofskonferenz veröffentlichte Handreichung „Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft“⁵ stellt einen hilfreichen überdiözesanen Ordnungsrahmen für die weitere Umsetzung dar.

Auch wenn der Schwerpunkt der Handreichung auf der Zusammenarbeit mit religionsverschiedenen und konfessionslosen Mitarbeitenden liegt, so ist uns doch bewusst, dass religiöse Vielfalt bereits innerhalb der verfassten christlichen Kirchen bzw. innerhalb der katholischen Kirche besteht. Diese Vielfalt ist im Folgenden immer mitgemeint

und bedarf ebenso der kontinuierlichen Reflektion und Gestaltung.

Die Handreichung stellt in knapper Form die theologischen und rechtlichen Grundlagen des Themas dar, formuliert zentrale Haltungen des Verbandes, benennt Kriterien für die Einstellungspraxis und gibt Empfehlungen für die konkrete Zusammenarbeit. Sie will sowohl nach innen wie nach außen zu mehr Handlungssicherheit bei diesem Thema beitragen. Sie kann als Ausgangspunkt dienen, um vor Ort in den jeweiligen Teams über die Frage des Umgangs mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt ins Gespräch zu kommen. Alle Leitungskräfte sind eingeladen, sich an diesem gemeinsamen Lernweg zu beteiligen und Räume und Zeiten für religiöse und interreligiöse Austausch- und Lernprozesse für ihre Mitarbeitenden zu eröffnen. So können alle Mitarbeitenden in ihrer jeweiligen Konfession, Religion oder Weltanschauung diesen Suchprozess mit ihren Fragen, Erfahrungen und Wünschen bereichern. Und so wird religiöse Vielfalt innerhalb der Mitarbeitenden zur wertvollen Ressource für die Aufgabe von Kirche, die „Einheit und Liebe unter den Menschen, ja sogar den Völkern zu fördern [...]“⁶.

Aufgrund der großen Nachfrage legen wir hiermit die Handreichung mit einem erweiterten Vorwort in zweiter Auflage vor.

*Pfarrer Oliver Merkelbach
Diözesancaritasdirektor*

- 1 Enzyklika DEUS CARITAS EST (Nr. 171, 2005), Kap. 31a.
- 2 Vgl. hierzu z. B. Schüssler, Michael, Statement „Interreligiöse Kommunikation ist im Kommen“, mündlich vorgetragen beim Studientag am 13. Juni 2013 zum Thema „Theologie und Diakonie. Praxisfelder der interreligiösen Begegnung“ an der Katholisch-Theologischen Fakultät Tübingen u.v.m.
- 3 Vgl. die Veröffentlichung „Unser Verständnis von Inklusion“ des Caritasverbandes Rottenburg-Stuttgart (2012) und den Index für Inklusion (Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft: Inklusion vor Ort. Der Kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch, 2011).
- 4 Die Ergebnisse wurden veröffentlicht unter dem Titel: „Dienst am Reich Gottes in einer multireligiösen Gesellschaft. Caritastheologische Impulse zur Frage der Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verschiedener Religionszugehörigkeit in katholisch-karitativen Einrichtungen und Diensten“ (in: Wolfgang Tripp (Hg.), Viele Religionen in der einen Caritas? (Impulse Caritasverband Rottenburg-Stuttgart, Nr. 15), Stuttgart 2010, S. 4-13.
- 5 Vgl. Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft (Die deutschen Bischöfe, Nr. 98, 2014).
- 6 Erklärung über die Haltung der Kirche zu den nichtchristlichen Religionen „Nostra aetate“ (Na 1,1).



1. Die multireligiöse Situation in Baden-Württemberg

Die katholische Kirche und ihre karitative Arbeit sind Teil einer sich rapide verändernden Gesellschaft. Demographische Entwicklungen, Zuwanderung, Änderungen in den gesellschaftlichen Werten und Zielvorstellungen erzeugen Dynamik und Handlungsdruck.

Der Anteil Angehöriger christlicher Kirchen an der Bevölkerung geht zurück, während zugleich eine Religionsvielfalt bzw. der Anteil jener Menschen zunimmt, die sich nicht mehr kirchlich oder religiös zuordnen.

Aktuell gehören rund 3,8 Millionen der etwa elf Millionen Einwohnerinnen und Einwohner von Baden-Württemberg einer der beiden römisch-katholischen Diözesen des Landes an, knapp 3,4 Millionen einer der beiden evangelischen Landeskirchen.⁷ Darüber hinaus leben in Baden-Württemberg rund 70.000 Mitglieder evangelischer Freikirchen und etwa 650.000 Menschen mit einem islamischen Hintergrund. Die israelitischen Religionsgemeinschaften zählen rund 8.000 Mitglieder. Zudem bestehen kleinere Zentren und Gemeinschaften weiterer Religionsgruppen, so des Buddhismus, Hinduismus, Sikhismus, Bahai und anderer.⁸

Während die Zahl der Einwohner in Baden-Württemberg von 1990 bis 2011 um zehn Prozent zunahm, sank die Zahl der Katholikinnen und Katholiken in dieser Zeit um etwa elf Prozent, die Anzahl der evangelischen Bürgerinnen und Bürger um ca. zwölf Prozent. Demgegenüber wuchs in diesem Zeitraum die Zahl jener, die sich zu anderen Religionsgemeinschaften zählen oder keiner Konfession angehören um ca. 108 Prozent (1990: 1,6 Millionen, 2011: 3,5 Millionen).⁹

Besonders auffallend zeigen sich Entwicklungen in größeren Städten wie Stuttgart: Noch vor etwa drei Jahrzehnten bekannten sich 82 Prozent der Stuttgarter mit deutscher Staatsangehörigkeit zur evangelischen oder katholischen Kirche. In keiner der Altersgruppen lag der Wert unter 80 Prozent. 2005 waren dagegen bereits 42 Prozent der Stuttgarter mit deutscher Staatsangehörigkeit weder evangelisch noch katholisch. Gravierend ist, dass 2005 etwa 50 Prozent der 5-Jährigen mit deutscher Staatsangehörigkeit und sogar 75 Prozent der 1- bis 2-Jährigen nicht getauft waren und damit formal nicht den christlichen Kirchen angehörten.¹⁰

Inzwischen haben in der Stadt Stuttgart 40 Prozent der Einwohnerinnen und Einwohner einen Migrationshintergrund. Bemerkenswert ist, dass im Rahmen einer Lebensstilbefragung Einwohner mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit fast durchweg höhere Religiositätswerte aufwiesen als deutsche Einwohner.¹¹



Mit diesen Entwicklungen verändert sich deutlich wahrnehmbar der Alltag der karitativen Dienste und Einrichtungen. Gerade in Folge gesamtwirtschaftlicher Unsicherheiten und der alternden Gesellschaft insgesamt werden jedoch die kirchlichen Dienste und Einrichtungen als wichtige sozial-karitative Netzwerke verstärkt nachgefragt.

Nach dem Bericht des Tübinger Forschungsprojekts „Interkulturelle und interreligiöse Erziehung in Deutschland“ geben 77 Prozent der Erzieher/innen in Deutschland an, dass es in ihrer Gruppe Kinder mit verschiedenen Religionszugehörigkeiten gibt. 84 Prozent erklären, in ihrer Gruppe Kinder mit Migrationshintergrund zu betreuen.¹² In den katholischen Schwangerschaftsberatungsstellen der Diözese Rottenburg-Stuttgart waren im Jahr 2011 durchschnittlich 53,2 Prozent der Klientinnen konfessionslos (7,8 Prozent) oder gehörten einer nichtchristlichen Religionsgemeinschaft an (45,4 Prozent). Laut Klientinnenbefragung werden katholische Schwangerschaftsberatungsstellen gerade von muslimischen Frauen aufgrund ihres eindeutigen Wertebezugs aufgesucht.¹³

Im Kontext dieser gesellschaftlichen Veränderungen stellen sich der katholischen Kirche und ihrer Caritas wichtige Fragen:

- Wie können wir den Menschen im Sinne des Evangeliums begegnen und ihnen nahe sein?
- Wie können die kirchlich-karitativen Dienste und Einrichtungen wirklich allen Menschen mit ihren jeweiligen Religionen und Kulturen offen stehen?
- Wie kann die Kirche und ihre Caritas mit Menschen guten Willens zusammenarbeiten, so dass alle Menschen „das Leben haben und es in Fülle haben“ (Joh 10,10)?

7 Vgl. Landeshauptstadt Stuttgart - Statistisches Amt – Eicken, J., Schmitz-Veltin, A., Kirchen im demographischen Wandel, unveröffentlichte Präsentation, 25.10.2012.

8 Vgl. Blume, Michael, Vielfalt in Baden-Württemberg – Einblicke, Zahlen, Fakten, in: Heimat und Identität, Nr. 01/10, Stuttgart, 2010, S. 18f.

9 Vgl. Landeshauptstadt Stuttgart - Statistisches Amt – Eicken, J., Schmitz-Veltin, A., Kirchen im demographischen Wandel, unveröffentlichte Präsentation, 25.10.2012, S. 20.

10 Vgl. Walle, Wolfgang, Setzt sich der Mitgliederschwund in den Kirchen fort?, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 3/2005, S. 46f.

11 Vgl. Eicken, J., Lott, B., Religionszugehörigkeit und Religiosität in Stuttgart. Statistik und Informationsmanagement, in: Monatsheft 2/2012, S. 337f.

12 Internetquelle: <http://www.erzieherin.de/religioese-vielfalt-in-der-kita.php>

13 Vgl. Katholische Schwangerschaftsberatungsstellen des Caritasverbandes und des Sozialdienstes Katholischer Frauen in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Jahresbericht 2011, Stuttgart, S. 8.

2. Die christliche Botschaft als Basis für den Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt

Kern der christlichen Botschaft

Der Glaube an die **bedingungslose** Liebe Gottes zu **allen** Menschen in ihren jeweiligen Kulturen, Religionen und Weltanschauungen.

Sinn des karitativen Dienstes der Kirche

... sich in den Dienst dieser Liebe zu stellen und diese Liebe für möglichst viele Menschen in ihren jeweiligen Kulturen, Religionen und Weltanschauungen erfahrbar zu machen.

Profil von Kirche

Für das christliche Profil ist entscheidend, ob und wie diese niemanden ausschließende Liebe Gottes zu allen Menschen lebendig wird.

Der Glaube an die **bedingungslose** Liebe Gottes zu **allen** Menschen in ihren jeweiligen Kulturen, Religionen und Weltanschauungen bildet den Kern der christlichen Botschaft. Niemand muss sich diese Liebe erst verdienen, irgendetwas dafür leisten oder einer bestimmten Religion angehören. Für Christen ist diese Botschaft in Leben, Tod und Auferstehung Jesu Christi offenbar geworden. Das Profil eines kirchlichen Wohlfahrtsverbandes entscheidet sich daran, „wie diese niemanden ausschließende Liebe Gottes zu allen Menschen sichtbar, spürbar, ja ‚greifbar‘ wird. In der Sprache des Christentums wird der Zuspruch und die Verheißung dieser Liebe sowie ihre Weitergabe an alle Menschen ‚Reich Gottes‘ genannt“¹⁴ (Befreiung des Menschen zu seiner eigentlichen Berufung und Würde). Orientierung hierfür gibt uns das Handeln Jesu.

Für den DiCV Rottenbug-Stuttgart bilden die Bibel, die katholische Glaubensstradition, ihre Symbole, Rituale, ethische Positionen und die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche Quelle und Orientierung für das karitative Handeln. So wird auch in Zukunft immer Wert auf Mitarbeitende gelegt, die eine Vertrautheit mit diesen Vollzügen mitbringen, diese gestaltend in ihre Arbeit einbringen und sich für das katholische Profil des Verbandes verantwortlich empfinden (z. B. für die Erfahrbarkeit katholisch-christlichen Lebens in den Einrichtungen).

Katholische Rituale und Symbole enthalten in sich Ressourcen, die über den christlichen Bereich hinausweisen. Was Menschen in ihnen erfahren und feiern, ist von Gott her größer als die Zugehörigkeit zu einzelnen Religionsgruppen. So feiern die christlichen Kirchen z. B. in den Sakramenten (wie der Taufe oder der Eucharistiefeier) gerade die alle Grenzen überschreitende Bedingungslosigkeit der Liebe Gottes zu allen Menschen.

Katholische Profilbildung verläuft immer in einer Dynamik von Bezogenheit auf die eigene Religion und der in ihr gegebenen Entgrenzung („Liebe für alle Menschen erfahrbar machen“):

Dynamik katholischer Profilbildung

Erkennbarkeit, Vollzug und Pflege der katholischen Orientierungen, Symbole und Rituale



Erfahrbarkeit der entgrenzenden Liebe Gottes für alle Menschen





In diesem besonderen Spannungsfeld entstehen Entscheidungsräume für die Gestaltung profilierten karitativen Handelns in multireligiöser Gesellschaft und für die Anstellung von religionsverschiedenen und konfessionslosen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Daher orientiert sich das katholische Profil an der Perspektive des Reiches Gottes (qualitative Orientierung des karitativen Handelns) und nicht allein an der Konfessionszugehörigkeit. Das „Katholische“ zeigt sich vielmehr darin, an das ==> **Heil für alle Menschen** zu glauben und sich mit aller Kraft und Professionalität dafür einzusetzen, dass Menschen dies auch in ihrem Leben erfahren können! Auf diesem Hintergrund ist auch der Wahrheitsanspruch des Christentums zu verstehen, nämlich im Zeugnis für die göttliche Zusage, dass allen Menschen unabhängig von ihrer Religionszugehörigkeit Heil verheißen ist.

Hierbei ist es wichtig zu betonen, dass es nicht um eine Auflösung von Profil geht (i. S. von Beliebigkeit oder Pragmatismus), sondern im Gegenteil um dessen Konturierung.

Dieser Anspruch grenzt gegenüber fundamentalistischen religiösen Positionen ab, die Gottes Liebe exklusiv und damit ausschließlich für Mitglieder ihrer eigenen religiösen Gruppe verkünden.

Begriffsklärung:

==> HEIL FÜR ALLE MENSCHEN

Der religiöse Begriff „Heil“ steht für die Erfahrung und Verheißung einer Lebensfülle und Ganzheit, die von Gott her geschenkt werden und die Menschen nicht selbst machen können (dies wäre der im Christentum abgelehnte Gedanke der Selbsterlösung des Menschen).

Heil bedeutet Anteilgabe an der Lebensfülle Gottes. Die Rede vom Geschenk des göttlichen Heils, das den Menschen auch im Unheil nicht verlässt, bezeichnet daher eine Qualität und Güte von Leben, die über Kategorien wie Gesundheit, (Therapie)Erfolg oder Glück hinausgeht. Hierbei geht es immer um das Heil aller Menschen, nicht nur um das individuelle Heil des einzelnen.

Karitatives Handeln möchte dazu beitragen, dass Menschen das ihnen von Gott verheißene Heil bereits jetzt im Leben spüren können – z. B. in Erfahrungen der Wertschätzung, des Aufgerichtetseins oder der konkreten Unterstützung in körperlicher und seelischer Not.

¹⁴ Netzwerk Theologinnen und Theologen im DiCV Rottenburg-Stuttgart, Dienst am Reich Gottes in einer multireligiösen Gesellschaft. Caritastheologische Impulse zur Frage der Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verschiedener Religionszugehörigkeit in katholisch-karitativen Einrichtungen und Diensten, in: Wolfgang Tripp (Hg.), Viele Religionen in der einen Caritas? (Impulse Caritasverband Rottenburg-Stuttgart, Nr. 15), Stuttgart 2010, S. 6.

3. Inhaltliche Perspektiven

3.1 Selbstverständnis des DiCV Rottenburg-Stuttgart

Der Diözesancaritasverband Rottenburg-Stuttgart versteht sich als kirchlicher Akteur, ...

- der im Sinne des Zweiten Vatikanischen Konzils nahe bei den Menschen von heute in ihren jeweiligen Kulturen, Religionen und Weltanschauungen ist und zu ihrer Teilhabe und Chancengerechtigkeit beiträgt;
- in dem alle Dienste und Einrichtungen qualifiziert sind, Inklusion zu fördern und Ausgrenzung (Exklusion) von Menschen (auch anderer Religionen) zu verhindern;
- in dem interkulturelle/(inter-)religiöse Lernprozesse besondere Wertschätzung und Förderung erfahren und als Teil des Profils verstanden werden;
- in dem sich Menschen verschiedener Konfessionen und Religionen bzw. Menschen ohne Konfessionszugehörigkeit gemeinsam für seine Ziele einsetzen¹⁵ und sich hierbei willkommen und gut begleitet fühlen;
- in dem Vielfalt in der Dienstgemeinschaft als Ressource gewertet und im Sinne des Evangeliums gestaltet wird;
- der fördert, dass sich die Ressourcen des sozialen Handelns von Menschen verschiedener religiöser und kultureller Herkunft und Zugehörigkeit miteinander verbinden, sich gegenseitig bestärken und gemeinsam zu einer Humanisierung der Gesellschaft beitragen;
- der in der Gesellschaft vor allem zum interreligiösen **==> Dialog des Handelns und des Lebens** beiträgt.

Begriffsklärung:

==> DIALOG DES HANDELNS UND DES LEBENS

Interreligiöser Dialog meint nicht nur die Diskussionen von theologischen Expert(inn)en oder den Vergleich von religiösen Texten. Die katholische Kirche vertritt einen umfassenderen Dialogbegriff: „Interreligiöser Dialog bezeichnet nicht nur das Gespräch, sondern das Ganze der positiven und konstruktiven Beziehungen mit Personen und Gemeinschaften anderen Glaubens, um sich gegenseitig zu verstehen und einander zu bereichern“¹⁶.

Dem Caritasverband kommt als Wohlfahrtsakteur besondere Verantwortung für die Gestaltung eines Dialogs des Handelns und des Lebens zu. Bei diesen Dialogformen liegt der Akzent auf dem gemeinsamen Tun und Erfahren von Menschen verschiedener Religionszugehörigkeit:

Dialog des Handelns akzentuiert interreligiöse Begegnungsformen, die sich im Rahmen eines gemeinsamen Einsatzes für Gerechtigkeit ergeben, z.B. die Organisation von „Runden Tischen“ zu bestimmten sozialen Fragen, das gemeinsame Handeln als Stadtteilmütter, die Zusammenarbeit als Kolleginnen und Kollegen unter dem Dach des Caritasverbandes oder in anderen sozialen Organisationen u. v. m.

Dialog des Lebens meint Austauschformen und Begegnungen, die durch gemeinsame Lebenserfahrungen von Menschen entstehen, z.B. durch den Besuch von Festen, das Zusammenleben als Nachbarn, die Begegnung an Stadtteiltreffpunkten, dem Besuch von Mutter-Kind-Gruppen im Rahmen von Sprachförderprogrammen u. v. m.

¹⁵ Erste Orientierung gibt hierfür das Leitbild des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

¹⁶ Dokument „Dialog und Verkündigung“ des Päpstlichen Rates für den Interreligiösen Dialog, 1991, Nr. 9



3.2 Motive des DiCV Rottenburg-Stuttgart zur Anstellung von Mitarbeitenden unterschiedlicher Religionen und Weltanschauungen

Das oben beschriebene Selbstverständnis konkretisiert sich in folgenden Motiven zur Anstellung von Mitarbeitenden in religiöser und weltanschaulicher Vielfalt:

■ Einlösung des Selbstverständnisses als Mitgestalter der religiösen Vielfalt

- Es ist Auftrag der Kirche, selbst aktiv und kompetent eine inzwischen multikulturell und multireligiös gewordene gesellschaftliche Realität mit zu gestalten. Sie ist dabei auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen, die sie darin unterstützen.
- Die Verantwortung für eine zunehmende Zahl an Klientinnen und Klienten mit anderer Religionszugehörigkeit macht eine interkulturelle und interreligiöse Offenheit der Dienste und Einrichtungen besonders notwendig. Die Einstellung von Mitarbeitenden anderer Religionszugehörigkeit ist ein wertvoller Beitrag zur interkulturellen und interreligiösen Öffnung des Diözesancharitasverbandes.

■ Eröffnung des Zugangs zu den Klientinnen und Klienten

- Religionsverschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Vertrauen zu/in ihren und anderen Communities schaffen und auch als Vorbilder dienen. Durch ihre lebensweltlichen und kulturellreligiösen Kenntnisse können sie dabei helfen, die Barrieren für die Inanspruchnahme der sozialen Dienstleistungen zu erkennen.
- Ebenso trägt die systematische Auseinandersetzung mit diesen Kenntnissen im Team (interkulturelle

Fallbesprechungen, kollegiale Beratung, Dienstbesprechungen) zur Entwicklung interreligiöser und interkultureller Kompetenz bei.

- Die dadurch entstandene interkulturelle und -religiöse Sensibilität in den Diensten und Einrichtungen unterstützt dabei, bedarfsgerechte Angebote zu gestalten, Zugangsbarrieren abzubauen, Kontakte zu Migrantenorganisationen und Menschen anderer Religionszugehörigkeit aufzunehmen ... u. v. m.

■ Chancengerechtigkeit für alle Menschen

- In einem religiös und weltanschaulich pluralen Umfeld möchten sich Menschen mit anderer oder ohne Religionszugehörigkeit mit ihren sozialen Kompetenzen bzw. Berufsqualifikationen in die Gesellschaft einbringen. Arbeit ist ein wichtiger Faktor von Integration und Teilhabe. Die Kirche ist aufgerufen, hier einen Beitrag zur Teilhabe- und Chancengerechtigkeit für alle Menschen in einer Vielfaltsgemeinschaft zu leisten. So werden „Nächstenliebe auf Augenhöhe“ und die Überwindung von Machtasymmetrien möglich: Menschen verschiedener religiöser Prägung begegnen und erfahren sich in ihrer Gleichwertigkeit.
- Es gehört des Weiteren zum kirchlichen Selbstverständnis, in ihren Diensten und Einrichtungen ein gutes Beispiel interreligiösen Miteinanders geben zu wollen (Kirche als glaubwürdige Zeugin von gelungener Inklusion, für gelingendes Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Kulturen und Religionen).

■ Fachliche Qualität als Voraussetzung zur Erfüllung des kirchlichen Sendungsauftrages

Katholisches Profil karitativer Dienste und Einrichtungen zeigt sich vor allem darin, wie in ihnen mit religiös und weltanschaulich plurarer Mitarbeiterschaft Zeugnis vom Evangelium gegeben wird. Fachliche Qualität ist

hierzu unabdingbare Voraussetzung. Es gehört daher zur Erfüllung des kirchlichen Sendungsauftrages katholisch-karitativer Träger, die fachliche Qualität ihrer Angebote stetig weiterzuentwickeln und hierfür mit kompetenten Mitarbeitenden zusammen zu arbeiten.

3.3 Haltung des DiCV Rottenburg-Stuttgart zur Anstellung von Mitarbeitenden unterschiedlicher Religionen und Weltanschauungen

3.3.1 Theologische und kirchliche Perspektiven

Die kulturelle und religiöse Vielfalt in der Gesellschaft wertet der DiCV Rottenburg-Stuttgart als „Zeichen der Zeit“. In Orientierung an den Texten des Zweiten Vatikanischen Konzils sucht er dieses Zeichen der Zeit zu deuten und Wege des Handelns zu entwickeln, die eine alleinige Konfessionsorientierung überschreiten. Deshalb tritt der Verband für eine interreligiöse Öffnung seiner Dienste und Angebote ein. Und dies sowohl auf die Menschen hin, die in ihrer Not der karitativen Hilfe bedürfen als auch im Blick auf die Dienstgemeinschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. „Viele Religionen in der einen Caritas“ – das soll die Ausrichtung in der Zusammenarbeit haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeitender verschiedener Religions- und Konfessionszugehörigkeit in katholisch-karitativen Einrichtungen und Diensten sein.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereit sind, die Ziele des Diözesancaritasverbandes mitzutragen und eine entsprechende fachliche und persönliche Kompetenz mitbringen, gehören zur Dienstgemeinschaft und sind willkommen. Der DiCV versteht sich als interkonfessionelle und interreligiöse Dienstgemeinschaft von Menschen, die sich unter dem Dach eines katholischen Wohlfahrtsverbandes für karitative Ziele einsetzen möchten. Das gemeinsame ==> **Handeln im Sinne des Evangeliums** ist die verbindende Basis dieser Dienstgemeinschaft.

Christen begründen ihren Dienst am Menschen aus dem Evangelium und verstehen ihn als Nachfolge Christi. Wenn auch Menschen anderer Religionen und Weltanschauungen diese Begründung nicht teilen können, so können

sie doch gemeinsam mit Christen diesen Dienst am Menschen ausüben. Entscheidend ist die konkrete Praxis (Unterscheidung von Handlungs- und Begründungszusammenhang). Der DiCV Rottenburg-Stuttgart erachtet es als wertvoll, im Rahmen der gemeinsamen karitativen Arbeit Räume zu eröffnen, um sich über die unterschiedlichen Begründungen und Motivationen des gleichen Dienstes auszutauschen.

In konfessionell und religiös heterogenen (statt homogenen) Teams zu arbeiten, wird als Inspiration und positive Stärke des Verbandes verstanden. Auch und gerade in der Begegnung mit anderen religiösen und weltanschaulichen Orientierungen schärft sich das Profil katholischer Einrichtungen und Dienste.

Begriffsklärung:**==> IM SINNE DES EVANGELIUMS ZU HANDELN**

meint, mit Menschen in ähnlicher Weise umzugehen, wie es im Evangelium von Jesus berichtet wird – und dies unabhängig davon, welcher Religion jemand angehört.

Dies bedeutet z. B. konkret,

- sich vom Leid anderer Menschen im eigenen Herzen berühren zu lassen;¹⁷
- sich dem Anderen zuzuwenden, ohne damit eigene Interessen zu verfolgen (z.B. ökonomischen Gewinn oder soziale Anerkennung in einer Helferbeziehung ...);
- Menschen in Notsituationen als Subjekte anzusehen, die Entscheidendes zu sagen haben (das karitative Handeln von der Kompetenz der Betroffenen her gestalten);
- auch und gerade in Situationen des Leidens und der Not den unendlichen Wert jedes Lebens zu sehen und erfahrbar zu machen;
- sich nicht nur in der individuellen Begegnung, sondern auch öffentlich und politisch für die Veränderung von Gesellschaftssystemen einzusetzen;
- um der Solidarität mit den Menschen willen auch selbst Kritik und Nachteile zu riskieren;
- den eigenen Dienst am Nächsten immer auch als ein Empfangen zu verstehen;
- die Beziehung zu den Quellen des eigenen Handelns offen zu halten und zu pflegen (Kultur des Innehaltens, der Unterbrechung);
- ...

Aus theologischen Gründen ist die Anstellung von religionsverschiedenen und konfessionslosen Mitarbeitenden möglich und sinnvoll. Entscheidend ist die Reich-Gottes-Perspektive – also das Erfahrbarmachen von Liebe im Sinne des Evangeliums.

Aus *theologischer Sicht* bilden folgende weitere Motive die Basis für die Zusammenarbeit von Mitarbeitenden mit und ohne ACK-Zugehörigkeit unter katholischer Trägerschaft:

- Die katholische Kirche ist nach den Dokumenten des Zweiten Vatikanischen Konzils aufgerufen, zur Erfüllung ihres Sendungsauftrags mit allen Menschen Seines (Gottes) „guten Willens“¹⁸ zusammenzuarbeiten und hebt die Möglichkeit der Anwesenheit vom Heil Gottes in allen Religionen hervor.¹⁹
- Das Gleichnis vom barmherzigen Samariter (Lukas 10, 25-37) und die Weltgerichtsrede im 25. Kapitel des Matthäusevangeliums zeigen: Nicht die Übereinstimmung des Glaubens, sondern die Gemeinsamkeit und die Qualität des Handelns und des Helfens ist entscheidend.
- Kirchliche Dokumente betonen eine religionsübergreifende Kultur des Helfens: So geht die Verlautbarung der Deutschen Bischöfe „Berufen zur Caritas“ vom Imperativ des Helfens aus, der vom Schöpfer selbst im Menschen verankert ist (Kap. 4.1, S. 28) und spricht allen Menschen zu, zur Caritas berufen zu sein (Kap. 6, S. 51).²⁰
- Die deutschen Bischöfe formulieren aus christlicher Sicht: „Wo immer Menschen sich wirklich der [...] selbstlosen Liebe öffnen, geschieht es in der Kraft des Heiligen Geistes.“²¹ Dies ist die gemeinsame Basis, auf der die Caritas mit allen Menschen zusammenarbeiten kann.
- Die ==> **Loyalität** aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Zielen und **dem kirchlichen Charakter der Einrichtung** trägt die gemeinsame karitative Arbeit.

17 Wenn im Evangelium von Barmherzigkeit oder Mitleid gesprochen wird, ist genau diese Erfahrung gemeint: sich im Innersten berühren, sich bis in die Eingeweide betreffen lassen ...

Vgl. hierzu: Netzwerk Theologinnen und Theologen im DiCV Rottenburg-Stuttgart, Dienst am Reich Gottes in einer multireligiösen Gesellschaft. Caritastheologische Impulse zur Frage der Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verschiedener Religionszugehörigkeit in katholisch-karitativen Einrichtungen und Diensten, in: Wolfgang Tripp (Hg.), Viele Religionen in der einen Caritas? (Impulse Caritasverband Rottenburg-Stuttgart, Nr. 15), Stuttgart 2010, S. 9-10 und im gleichen Heft den Artikel von Bernd Jochen Hilberath, Theologie der Berührung – zum Proprium des Christentums, S. 27-29. Vgl. im Folgenden auch Fuchs, Ottmar, Heilen und befreien. Der Dienst am Nächsten als Ernstfall von Kirche und Pastoral, Düsseldorf 1990, S. 31-58 o. Haslinger, Herbert, Diakonie. Grundlagen für die soziale Arbeit, Paderborn 2009, 312-314.

18 Pastoralkonstitution Gaudium et spes, Kap. 22,5. Der Text des Zweiten Vatikanischen Konzils spricht von „alle[n] Menschen guten Willens, in deren Herzen die Gnade unsichtbar wirkt.“ Vgl. in diesem Zusammenhang auch die Kapitel 44 und 92.

19 Vgl. Erklärung über die Haltung der Kirche zu den nicht-christlichen Religionen Nostra aetate, Kap. 1,2.

20 Vgl. Berufen zur Caritas (Die deutschen Bischöfe, Nr. 91, 2009).

21 Caritas als Lebensvollzug der Kirche und als verbandliches Engagement in Kirche und Gesellschaft (Die deutschen Bischöfe, Nr. 64, 1999), FN 11.



3.3.2 Rechtlicher Rahmen

Aus *rechtlicher* Sicht bildet die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (in der 4., völlig neu überarbeiteten Neuauflage von 2015 und in der Diözese Rottenburg-Stuttgart ab 1. August 2015 geltenden Fassung)²² den Rahmen, um im Einzelfall in Orientierung am Auftrag des Diözesancaritasverbandes in der Welt von heute über die Einstellung von Mitarbeitenden zu entscheiden, die sich keiner oder einer anderen Religion zugehörig fühlen.

Artikel 1 der Grundordnung betont: *„Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).“*²³ In der Begründung zur alten Grundordnung vom 20.06.2011 heißt es ausdrücklich: *„Zur Dienstgemein-*

*schaft gehören aber nicht nur die konfessionsverschiedenen Christen, wenn sie in den Dienst einer Einrichtung der katholischen Kirche treten, sondern auch Nichtchristen können, wenn sie sich freiwillig dazu bereiterklären, zwar nicht im Verkündigungsdienst, aber bei der Wahrnehmung anderer Aufgaben einen Auftrag der Kirche erfüllen.“*²⁴

Die Anstellung von nichtchristlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist also prinzipiell möglich. Jedoch kann der kirchliche Dienstgeber *„pastorale und katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.“*²⁵ Bei der Einstellung muss der kirchliche Dienstgeber darauf achten, *„dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen.“*²⁶ Jeder kirchliche Dienstgeber hat deshalb *„bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Festlegung der entsprechenden Anforderungen sicherzustellen, dass sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.“*²⁷

Das bedeutet, auch *„[n]ichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer christlichen Einrichtung übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.“*²⁸ Für sie gilt ebenso, was für alle Beschäftigten einer kirchlichen Einrichtung gilt: *„Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die ==> Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.“*²⁹

Begriffsklärung:

==> LOYALITÄT ZU DEM KIRCHLICHEN CHARAKTER EINER EINRICHTUNG

Loyalität zu dem kirchlichen Charakter einer Einrichtung bedeutet: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen zu der Art und Weise, wie in dieser Einrichtung mit Menschen umgegangen und wie hierbei die Beziehung zur Transzendenz (zu Gott) gepflegt und offen gehalten wird.



Von der Grundordnung her liegt die Verantwortung für den kirchlichen Charakter der Einrichtungen bei dem Träger und der Leitung: „*Sie haben auch dafür zu sorgen, dass in der Einrichtung geeignete Personen tätig sind, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu pflegen und zu fördern.*“²³ Wenn sie diese Verantwortung wahrnehmen, steht auch der Anstellung nicht-christlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nichts im Wege.

22 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. 4. völlig überarbeitete Neuauflage, Die deutschen Bischöfe (Nr. 95a), Bonn 2015 (bekannt gemacht im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Rottenburg-Stuttgart 2015, Nr. 9, 15.06.2015, gültig ab 01.08.2015).

Es sei darauf hingewiesen, dass im Unterschied zur vorangehenden Fassung aus dem Jahr 2011 in der novellierten Fassung die Propagierung von Fremdenhass sowie die Werbung für andere Religionen und Weltanschauungsgemeinschaften während der Dienstzeit neu als Verstoß gegen die Loyalitätsobliegenheiten aufgenommen wurde.

23 Ebenda, Art. 1.

24 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Die deutschen Bischöfe (Nr. 95a), Bonn 2011, S. 30. (Zur novellierten Fassung der Grundordnung von 2015 Zitate stammen, liegt noch kein eigener Begründungstext vor. Es ist zum aktuellen Zeitpunkt auch noch unklar, ob es solch einen Text geben wird. In der novellierten Fassung ist jedoch nichts enthalten, was der Grundaussage des obigen Zitates widerspricht.) Vgl. auch Johannes Paul II., Apost. Konst. „Ex corde Ecclesiae“, Normae generales Art. 4 § 4.

25 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. 4. völlig überarbeitete Neuauflage, Die deutschen Bischöfe (Nr. 95a), Bonn 2015, Art. 3 (2).

26 Ebenda, Art. 3 (1).

27 Ebenda, Art. 3 (3).

28 Ebenda, Art. 4 (3).

29 Ebenda, Art. 4 (4).

30 Ebenda, Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst, Art. III.2. Vgl. auch Johannes Paul II., Apost. Konst. „Ex corde Ecclesiae“, Normae generales Art. 4. Vgl. auch Johannes Paul II., Apost. Konst. „Ex corde Ecclesiae“, Normae generales Art. 4.

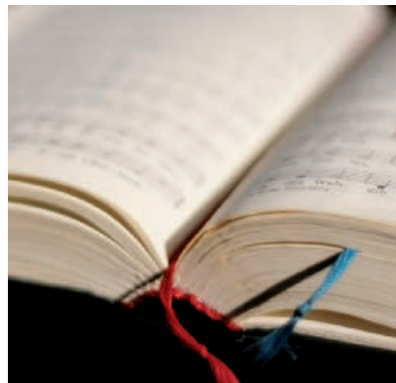
Für den Umgang mit der Grundordnung ist für uns die Überzeugung leitend,

- sie im lebensförderlichen Sinne auszulegen („dem Leben dienen“);
- dass alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrem Glauben Zeugen für die Liebe Gottes zum Menschen sein können;
- dass der Kern der Identität von karitativem Handeln in der Reich-Gottes-Orientierung liegt („Liebe im Sinne des Evangeliums erfahrbar machen“) und nicht in der Konfessionszugehörigkeit oder der „Perfektheit“ des Lebenslaufes der Mitarbeitenden.

Begriffsklärung:

==> DIE GLAUBWÜRDIGKEIT DER KIRCHE

Kirche ist umso glaubwürdiger, je eher es ihr gelingt, ihre eigene Identität zu realisieren – d. h. übersetzt: Inwieweit trägt Kirche dazu bei, dass Menschen bereits jetzt in ihrem Leben das ihnen von Gott verheißene Heil spüren können?



4. Orientierungen für die Gestaltung der Dienstgemeinschaft

4.1 Die Zusammenarbeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlicher Religionen und Weltanschauungen

Als religiöser Verband hat der DiCV eine ganzheitliche Sicht auf den Menschen. Er interessiert sich daher auch für die religiösen und weltanschaulichen Erfahrungen, Bezüge und Wurzeln, die Mitarbeitende in die Organisation mitbringen. Es ist bereits gute Tradition, dass unter seinem Dach Mitarbeitende der verschiedenen christlichen Kirchen zusammenwirken und ein Beispiel gelebter Ökumene auf dem Feld des sozial-karitativen Handelns geben. Ausgehend von der Überzeugung, dass Gott durch jeden Menschen etwas zu sagen hat, werden interkonfessionelle und interreligiöse Begegnungen als kostbare Chancen betrachtet. Es geht darum, nicht nur den anderen kennenzulernen, sondern auch das eigene Glaubensverständnis zu klären und weiterzuentwickeln (die wechselseitige Entdeckung von Glauben). Der Handlungsrahmen der Inklusion steht hierbei im Hintergrund.

Religiöse Vielfalt zeigt sich nach dem Verständnis des DiCV nicht erst zwischen den Religionen. Auch bei christlichen Mitarbeitenden bestehen oft nicht weniger Fragen und Unsicherheiten in Bezug auf den eigenen Glauben, die eigene Religion und das christliche Profil der Caritas als bei konfessionslosen oder religionsverschiedenen Mitarbeitenden.

Es gehört daher zur Leitungsaufgabe im DiCV, in den jeweiligen Teams Räume und Zeiten des Austauschs, der Vergewisserung und des Lernens zu diesen Themen zu eröffnen und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzuladen, – soweit sie dies möchten – sich mit ihren unterschiedlichen religiösen Erfahrungen hier einzubringen und offen füreinander zu sein.

Grundsätzlich gilt beim Diözesancaritasverband Rottenburg-Stuttgart:

- Niemand muss Experte für seine Religion sein! Niemand sollte mit einem religiösen Dialog überfordert werden. Gerade nichtchristliche Mitarbeitende dürfen nicht in die Rolle der „Experten“ für ihre Religion gedrängt werden. Dies sollte den Mitarbeitenden als Entlastung von der Leitung immer wieder zugesprochen werden. Die Basis der Zusammenarbeit ist das gemeinsame karitative **Handeln**. Wenn Informationsbedarf über die einzelnen Religionen besteht, sollte die Leitung für entsprechende Expertise von außen Sorge tragen.
- Niemand darf gezwungen werden, über **persönliche** religiöse Erfahrungen zu sprechen. Der Austausch über religiöse Fragen setzt diese Freiheit voraus.

Zugleich erachtet der Verband eine kontinuierliche **fachbezogene** Auseinandersetzung mit dem Thema Religion und Weltanschauung (als Teil der spezifischen Fachlichkeit) für wichtig. Sie gehört daher zum verbandlichen Selbstverständnis von kompetenter Sozialer Arbeit zugunsten der Menschen in ihren unterschiedlichen religiösen Herkunftlichkeiten.

Mögliche Themen für die persönliche Auseinandersetzung als Leitungskraft und für den Austausch in den jeweiligen Teams und Organisationseinheiten können z. B. sein:

- Reflektion des eigenen Verhältnisses zu Religion und Weltanschauungsfragen und ihrer Bedeutung für das soziale Handeln (z. B. Menschenbild)
 - **Impulsfragen:** Wo stärkt mich meine Religion/meine persönliche Sicht auf das Leben für das soziale Handeln? Welche Orientierung gibt sie? Welche Auswirkungen hat sie für mein Alltagshandeln im Verband? Welche Fragen habe ich? Wie prägt sie meine Haltung zum Menschen, mein persönliches Lebenszeugnis?
- Auseinandersetzung mit der Bedeutung der eigenen Religionszugehörigkeit und der Tätigkeit bei einem katholischen Träger
 - **Impulsfragen:** Wie geht es mir (mit meiner Religion) bei der katholischen Caritas? Kann ich die Werte der Caritas überzeugt teilen?

- Interesse und Achtung für die religiöse Dimension bei den Menschen, die uns anvertraut sind und bei den Kolleginnen und Kollegen; Eröffnung von Austauschräumen und -zeiten im jeweiligen Verantwortungsbereich; Sorge für den Aufbau von religiösen und interreligiösen Kompetenzen als Einzelne/r
 - **Impulsfragen:** Wo begegnet mir und meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Religion in der sozialen Arbeit? Wie gehe ich/gehen sie damit um? Welche Kompetenzen bräuchten ich und mein Team für das jeweilige Arbeitsfeld? Erlebe ich die religiöse Vielfalt im eigenen Team/bei den Klienten als Bereicherung? Welche Formen der Wertschätzung für die unterschiedlichen konfessionellen und religiösen Orientierungen meiner Kolleginnen und Kollegen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter habe ich gefunden? Fühlen sich alle gleichermaßen zugehörig und willkommen? Welche Austauschformen wären für die jeweiligen Teams hierzu hilfreich?

4.2 Kriterien der Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Prinzipiell gilt für die Anstellung von nichtchristlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, was auch für alle Mitarbeitenden maßgeblich ist: Entscheidend ist, welchen Beitrag Mitarbeitende zur Erfüllung des karitativen Auftrags in einem bestimmten Handlungsfeld und einer bestimmten gesellschaftlichen Situation einbringen können.

Orientiert man sich an den bereits genannten Motiven (3.2) und nachfolgenden Kriterien, können in karitativen Handlungsfeldern andersgläubige und konfessionslose Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angestellt werden.

Hierbei sind Rahmenbedingungen, die von der Organisation zur Verfügung gestellt werden sollten von Kriterien zu unterscheiden, die sich auf die einzelnen Mitarbeitenden beziehen.

4.2.1 Rahmenbedingungen/Selbstverpflichtung der Organisationseinheiten vor Ort

- Die Integration der Mitarbeitenden in ein sich regelmäßig treffendes Team ist gegeben.
- Im Team werden Räume und Zeiten für gemeinsame religiöse und interreligiöse Lernprozesse sowie die Auseinandersetzung mit dem christlichen Profil der Einrichtung/der gemeinsamen Wertegrundlage eröffnet.
- Die Organisation stellt Angebote für die persönliche Auseinandersetzung zur Verfügung (z. B. Angebote von theologischer Begleitung/Bildung/spirituelle Veranstaltungen, interreligiöser und interkultureller Dialog ...).
- Die spirituellen und religiösen Bedürfnisse aller Nutzerinnen und Nutzer sind gewährleistet.
- Im Fokus steht immer der interkulturelle und interreligiöse Kompetenzzuwachs des ganzen Teams (z. B. keine Delegation von nichtchristlichen Nutzerinnen und Nutzern an die nichtchristlichen Mitarbeitenden).
- Es ist geklärt, welche Unterstützung bei religiösen Vollzügen jeweils erwartet wird (evtl. auch Kleidung, Verwendung religiöser Symbole ...).
- Die Leitungsperson der Organisationseinheit ist vertraut mit dem Thema Religion/katholisch-karitativer Sendungsauftrag der Einrichtung und kennt das Impulspapier „Dienst am Reich Gottes in einer multireligiösen Gesellschaft“ (siehe Fußnote 4, Seite 3). Sie übernimmt bewusst Verantwortung für die Gestaltung eines religiös heterogenen Teams und vertritt dies offensiv nach innen (Kirche, z. B. Dekanat, Träger, Einrichtungen, Teams ...) und außen (Sozialraum) als Profilmerkmal. Relevante Akteure aus Kirche und dem Sozialraum werden einbezogen.

4.2.2 Mitarbeiter(innen)bezogene Kriterien

- **Allgemeine Erwartungen an Mitarbeitende**
 - Persönliche und fachliche Kompetenz
 - Bereitschaft, das Grundgesetz und die in ihm für alle Menschen verbürgten Grundrechte zu achten; Bereitschaft, den kirchlichen Charakter der Einrichtung und ihre Ziele anzuerkennen und mitzutragen; Bereitschaft, sich mit dem christlichen Gottes- und Menschenbild auseinanderzusetzen.
 - Prinzipielle Offenheit für religiöse Themen und die Bereitschaft, sich damit auseinanderzusetzen; Achtung vor religiösen Überzeugungen und Praktiken anderer Menschen.
 - Bereitschaft, sich im Sinne des Evangeliums für die Ziele der Einrichtung zu engagieren, auch wenn die Motivation für diesen Dienst aus anderen Quellen bzw. einer anderen Religion geschöpft wird (Unterscheidung von Handlungs- und Begründungszusammenhang).
 - Bereitschaft zur Unterstützung bei religiösen Vollzügen (z. B. Begleitung von Nutzer/innen zum Gottesdienst ...).
 - Verzicht auf jede Form von Fundamentalismus und aggressiver Missionierung; beispielsweise ist eine Anstellung von Zeugen Jehovas oder Mitgliedern von Sekten aufgrund ihres Menschenbildes nicht möglich.³¹
- **Anstellungskriterien für Leitungsfunktionen**
 - Vor Ort ist geklärt, wer in einer entsprechenden Organisationseinheit direkt Verantwortung für das katholische Profil trägt, entsprechende Qualifikationen aufweist und von der Organisation autorisiert ist.
 - Diese Leitungsstellen sind in der Regel mit Mitarbeitenden besetzt, die einer anerkannten christlichen Kirche (ACK) angehören.
 - Die Organisation stellt sicher, die verantwortlichen Leitungen in ihrer Aufgabe durch geeignete Seminare, Materialien und Kommunikationsorte sowie durch theologische Ansprechpartner/innen zu unterstützen.

Eine starre Quotierung (z. B. die Festlegung einer Ober- und Untergrenze des Anteils an katholischen bzw. nichtchristlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) wird nicht als sinnvoll erachtet. In jedem Team sollte mindestens ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin sein, der/die die Reich-Gottes-Perspektive einbringt.

³¹ Ansprechpartner bei Fragen hierzu ist der Fachbereich Personal und Recht in der Geschäftsstelle des DiCV.



Ermutigung

Religiöse und weltanschauliche Vielfalt unter katholisch-karitativer Trägerschaft darf nicht tabuisiert werden. Sie ist Ressource und Gestaltungsherausforderung zugleich. Die bisherigen Erfahrungen sind sehr motivierend. Sie zeigen,

dass eine Mitarbeiterschaft in aller Vielfalt den katholisch-karitativen Sendungsauftrag nicht gefährdet, sondern im Gegenteil, zu dessen Erfüllung beiträgt. Das Evangelium ermutigt uns dazu.

Gleichnis vom barmherzigen Samariter

(Lukas 10,25-37)

„Und da! Ein Gesetzeslehrer stand auf. Er sagte, um ihn zu versuchen: Lehrer, was habe ich zu tun, um unendliches Leben zu erben? Er sprach zu ihm: Was ist im Gesetz geschrieben? Wie liest du da? Er antwortete und sprach: Liebe den Herrn, deinen Gott; aus deinem ganzen Herzen und mit deinem ganzen Leben und mit deiner ganzen Stärke und mit deinem ganzen Sinnen! Und: Deinen Nächsten wie dich selbst! Er sprach zu ihm: richtig hast du geantwortet. Tu das! Dann wirst du leben. Der aber wollte sich rechtfertigen und sprach zu Jesus: Und nun – wer ist mein Nächster?“

Jesus nahm das auf und sprach: Ein Mensch ging von Jerusalem nach Jericho hinunter und fiel unter eine Räuberbande. Die zogen ihn aus, schlugen ihn wund, machten sich davon und ließen ihn halbtot liegen. Zufällig ging ein Priester auf jenem Weg hinunter, sah ihn an und ging vorüber. Desgleichen auch ein Levit. Der kam an den Ort, auch er sah ihn an und ging vorüber. Ein Samariter, der unterwegs war, kam ebenda hin, sah ihn an, und es ward ihm weh ums Herz. Er trat hinzu, verband seine Wunden und goß Öl und Wein darauf. Dann setzte er ihn auf sein Reittier, brachte ihm zum Wirtshaus und versorgte ihn. Am anderen Morgen zog er zwei Denare heraus, gab sie dem Wirt und sprach: Versorg ihn, und was du etwa dazuhin aufwendest – ich gebe es dir zurück, wenn ich wieder herkomme.

Wer von diesen Dreien scheint dir der Nächste dessen geworden, der unter die Räuberbande gefallen ist? Er sprach: Der das Werk des Erbarmens an ihm getan hat. Und Jesus sprach zu ihm: Geh und tu auch du desgleichen.“

(Übersetzung: Fridolin Stier, Das neue Testament)



Herausgeber: Pfr. Oliver Merkelbach
Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.
Strombergstraße 11, 70188 Stuttgart
Telefon: 0711 2633-0
Telefax: 0711 2633-1177
E-Mail: info@caritas-rottenburg-stuttgart.de
www.caritas-rottenburg-stuttgart.de

Erarbeitet von
Mervi Herrala (Kompetenzzentrum Sozialpolitik)
Bernhard Slatosch (Kompetenzzentrum Unternehmenspolitik)
Dr. Dorothee Steiof (Stabsstelle Caritasheologie und Ethik)

Fotos: Bilderbox, brand-x-pictures, Pantermedia, Photocase, Gettyimages, Reflexstock, Dreamstime, Thinkstok, Fotolia, iStockphoto
Gestaltung: Wolfgang Strobel, Nürtingen