

„Das geht mich überhaupt nichts an“

Wie lebensnah ist Kirche? Diakonie und Caritas über Anforderungen und Erwartungen an Lebensführung von Mitarbeitern

GIESSEN (tt). 1,3 Millionen Menschen stehen im Sold der Kirche, dem nach dem Staat größten Arbeitgeber in Deutschland. Die Bedingungen sind durchweg besondere. Der Arbeitgeber Kirche ist vielfältiger, als man auf den ersten Blick vermuten mag. Das gilt zum Teil auch für Anforderungen, die an Mitarbeiter gestellt werden.

Ob Krankenhäuser, Pflegeheime, Kindergärten, Schulen und Hochschulen, Radiosender, Verlage, Nachrichtenagenturen, Filmstudios, Banken, Versicherungen, IT-Unternehmen oder internationale Hilfsorganisationen – die Liste der Einrichtungen, hinter denen die katholische oder die evangelische Kirche steht, ist lang. Allein die beiden Wohlfahrtsverbände Caritas (katholisch) und Diakonisches Werk (evangelisch) beschäftigen jeweils rund eine halbe Million Mitarbeiter. Der größte Teil der Beschäftigten ist in der

Kranken-, Jugend- und Altenhilfe tätig, wie die Bundesagentur für Arbeit meldet. Der jüngste Fall, bei dem eine vergewaltigte Frau von zwei katholischen Krankenhäusern in Köln abgewiesen worden war, hat die Frage „Wie lebensnah ist Kirche?“ in den Fokus gerückt.

Für Holger Claes, Leiter des Diakonie in Gießen, ist bei der Einstellung der Mitarbeiter zunächst einmal die Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) maßgebend. So gilt für Führungskräfte, dass sie der evangelischen Kirche angehören müssen. Alle übrigen Mitarbeiter sollen Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen sein. In der Arbeitsgemeinschaft sind neben der evangelischen und der katholischen Kirche weiterhin unter anderem Freikirchen wie die Baptisten und Methodisten sowie die Orthodoxe Kirchengemeinde zusammengefasst. Ansonsten sind die Beschäftigten gehalten, die Grundrichtung des Diakonischen Werkes anzuerkennen. Wobei für Holger Claes stets die fachliche

Qualität an oberster Stelle steht. Die Frage nach der Lebensführung, ob etwa ein Bewerber homosexuell ist, würde er niemals stellen. „Das geht mich überhaupt nichts an und hat auch noch nicht einmal im Ansatz etwas mit der Frage von Fachlichkeit zu tun“, betonte der Diakonie-Chef.

Letztgenannter Punkt liest sich zumindest mit Blick auf die Caritas in der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ des Bistums Mainz ein wenig anders: Dort heißt es in Artikel 4, Loyalitätsobliegenheiten: „(1) Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Insbesondere im pastoralen, catechetischen und erzieherischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica (kirchliche Unterrichtserlaubnis) tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre

erforderlich. Dies gilt auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“ Homosexuelle Mitarbeiter der katholischen Kirche hätten es zumindest von der Papierform her also schwerer.

Von den nicht katholischen christlichen Mitarbeitern der Caritas werde ferner erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten. Nicht christliche Angestellte müssten bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen – sie unterliegen also ebenfalls den „Loyalitätsobliegenheiten“. Zudem hätten alle Mitarbeiter kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen.

In der Praxis sind jedoch auch Ausnahmen vorgesehen, wie die Gießener Caritas-Direktorin Eva Hofmann ausführt. „Bei uns in der Diaspora gibt es Ausnahmen dahin gehend, dass wir evangelische Christen auch in Leitungsfunktionen haben.“ Diese müssten die Werte des Evangeliums achten und sich mit den Zielen des Caritasverbandes identifizieren.