

▣ ARBEITSRECHT

Prof. Dr. Klaus Baumann, Freiburg*

Christliches Ethos in Freier Wohlfahrtspflege – zur Zukunft des kirchlichen Arbeitsrechts in Caritas und Diakonie

Die jüngste Rechtsprechung des EuGH und des BAG mit Auswirkungen auf das kirchliche Arbeitsrecht in Deutschland stützte sich vor allem auf die Antidiskriminierungsrichtlinie der EU aus dem Jahr 2000, näherhin auf den Begründungsbedarf von Unterscheidungen „angesichts des Ethos der Organisation“. Wie sind diese Bedingungen des EuGH zu legitimer „Diskriminierung“ zu verstehen? Der Beitrag fragt nach dem Verständnis des Begriffs „Ethos der Organisation“ im Kontext von Religion(en), in denen aus religionswissenschaftlicher Sicht das Ethos eine Kerndimension bzw. ein Strukturprinzip darstellt. In diesem Licht stellt das christliche Ethos von Caritas und Diakonie ein ausdrücklich gewolltes eigenes Ethos im Kontext der Pluralität in Freier Wohlfahrtspflege in Deutschland dar. Exemplarisch wird dieses im biblischen Ethos Jesu Christi verankerte knapp ausgeführte Ethos konkretisiert in Kriterien von sozialer Arbeit für Hilfesuchende wie im Blick auf die organisationale Identität von Caritas und Diakonie sowie ihren Diensten und Einrichtungen. Solche Operationalisierungen bleiben eine kontinuierliche Aufgabe und Chance für Caritas und Diakonie für die Kommunikation und Plausibilisierung ihrer Anforderungen im gesellschaftlichen und rechtsstaatlichen Kontext und dienen damit auch der Selbstklärung und besseren Realisierung ihres Ethos.

1 Einleitung

Das BAG ist den Urteilen des EuGH in Sachen Egenberger (17.04.2018, C-414/16) und Chefarzt (11.09.2018, C-68/17) trotz der bestehenden Verfassungs- und Rechtslage in Deutschland jeweils gefolgt (25.10.2018, 8 AZR 501/14 sowie 20.02.2019, 2 AZR 746/14). Beide Fälle betreffen den Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens, in dem die Kirchen mit ihren Diensten und Einrichtungen als Teil der Freien Wohlfahrtspflege mit über einer Million Mitarbeitenden tätig sind. Für das bestehende kirchliche Arbeitsrecht – ungeachtet seiner Anpassungen bei EKD wie DBK in den letzten Jahren – zeitigen diese Urteile erheblichen Diskussions- und gegebenenfalls Anpassungsbedarf. Die beiden EuGH-Urteile beziehen sich auf zwei unterschiedliche Sachverhalte und rekurren jeweils auf die Anti-Diskriminierungsrichtlinie der EU aus dem Jahr 2000. Zum einen geht es (im Fall Egenberger) um das Erfordernis der Zugehörigkeit zur christlichen Religion bzw. zu einer christlichen Konfession für eine berufliche Aufgabe im Feld von Caritas oder (hier konkret) Diakonie als Einstellungsvoraussetzung, die Nicht-Christen als Diskriminierung (Benachteiligung) empfinden können; zum anderen geht es (im Chefarzt-Urteil) um sog. Loyalitätsobliegenheiten insbesondere der persönlichen Lebensführung im Sinne des katholischen Selbstverständnisses an katholische Beschäftigte, die an andere Beschäftigte nicht gestellt werden und katholische Beschäftigte somit diesen gegenüber diskriminieren (benachteiligen).

Weder EuGH noch BAG stützen sich in ihrer Argumentation auf die Begriffe „Dienstgemeinschaft“ oder „Verkündigungsnähe“, die sonst in solchen Kontexten mit unterschiedlich guten Gründen angeführt werden. Auf beide Begriffe wird an späterer Stelle kurz zurückzukommen sein. Die herangezogene Passage der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie formuliert stattdessen Bedingungen, unter denen sowohl Religionszugehörigkeit als auch spezielle Loyalitätspflichten eingefordert werden dürfen, wenn diese nämlich „eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte

Anforderung angesichts des Ethos der Organisation“¹ darstellen. Wenn diese Anforderung nicht erfüllt ist, handele es sich um eine illegitime und damit rechtswidrige Diskriminierung, sei es im Fall Egenberger in der Bewerbung auf eine bestimmte Stelle der Diakonie, sei es im Fall des Chefarztes eines Katholischen Krankenhauses im Blick auf seine Weiterbeschäftigung oder Kündigung nach seiner zivilen Wiederheirat nach Scheidung (einer katholischen Ehe).

2 Bedingungen des EuGH zu legitimer Diskriminierung

Im Folgenden werden viele Fragen, die sich um diese neueste Rechtsprechung des EuGH und des BAG gegenüber der bisherigen deutschen Rechtsprechung und im Blick auf das deutsche Verhältnis von Kirchen und Staat stellen (können), ausgeblendet oder nur gestreift. In diesem Beitrag geht es vielmehr um das zentrale Begründungs- bzw. Forderungselement des EuGH, mit dem er ungeachtet etwa des Lissabon-Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union – dort in Art. 17 Abs. 1 AEUV² –

* Prof. Dr. Klaus Baumann ist Direktor des Arbeitsbereichs Caritaswissenschaft und Christliche Sozialarbeit im Institut für Praktische Theologie, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Dieser Beitrag stellt eine Bearbeitung der Überlegungen dar, die der Autor auf einer Tagung von Diakonie Deutschland und Deutschem Caritasverband am 30.01.2019 in der Evangelischen Akademie Tutzing vorstellte.

1 Art. 4 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG.

2 Vgl. Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union in der Fassung aufgrund des am 01.12.2009 in Kraft getretenen Vertrags von Lissabon (konsolidierte Fassung bekanntgemacht in ABl. EG Nr. C 115 vom 09.05.2008, S. 47), zuletzt geändert durch die Akte über die Bedingungen des Beitritts der Republik Kroatien und die Anpassungen des Vertrags über die Europäische Union, des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union und des Vertrags zur Gründung der Europäischen Atomgemeinschaft (Abl. EU L 112/21 vom

und des deutschen Staatskirchenrechts Urteile setzt – und ihm das BAG darin folgt. Dieses zentrale Element ist die bereits genannte Formulierung der Antidiskriminierungsrichtlinie der EU.

Sie ist wohl bewusst, wenn auch stillschweigend in Gegenposition zur kirchenfreundlicheren Regelung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland (AGG) gebracht, die eine Unterscheidung aufgrund der Konfessions- bzw. Religionszugehörigkeit erlaubt, wenn sie „wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist“ (§ 8 Abs. 1 AGG). Dies mag der Antidiskriminierungsrichtlinie entsprechen; damit verbunden ist nach § 9 Abs. 1 AGG eine „unterschiedliche Behandlung wegen der Religion (...) bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften (...) auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion (...) unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft (...) im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.“

Das Selbstbestimmungsrecht und das Selbstverständnis der Religionsgemeinschaft erwähnt der EuGH nicht. Stattdessen lautet die Bedingung für eine legitime Ungleichbehandlung seitens des EuGH mit der Richtlinie 2000/78/EG (Art. 4 Abs. 2), dass „die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt“.

Hier kommt es im Grunde auf jedes Wort und seine Bedeutung (im Kontext) an. Die Aufgabe, die Caritas und Diakonie bzw. DBK und EKD für ihr kirchliches Arbeitsrecht von EuGH und BAG mit beiden Fällen aufgetragen ist, ist die Klärung, inwiefern die Religion der Person „nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte Anforderung angesichts des Ethos der Organisation“ darstellt.³

Die Anforderung müsse sogar – wie im Fall Egenberger formuliert – „objektiv notwendig“ und „verhältnismäßig“ sein. Was bedeutet all das, insbesondere bezogen auf Caritas und Diakonie? Es ist angesichts des gewiss bewussten Nicht-Zitierens deutscher Rechtsprechung seitens des EuGH keineswegs die Interpretation anzunehmen, dass „das ‚Ethos der Organisation‘ (= des Arbeitgebers) nur nebenher eine Rolle spielt.“⁴

Denn „wesentlich“ muss eine Anforderung aus Sicht des Ethos der Organisation sein bzw. für dieses Ethos. Mit „rechtmäßig“ kann nur gemeint sein, dass es dem zivilen bzw. staatlichen Recht entspricht – und nicht dem Eigenrecht der Kirchen; denn sonst wären die Kirchen einfach nur (in ihrem weitreichenden Selbstbestimmungsrecht) bestätigt worden. Das Gegenteil ist der Fall. Im Grunde ist hier Rechtsgehorsam der Organisation gegenüber dem zivilen bzw. staatlichen Recht gefordert. Wie weit dies in das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen hineinreicht und dieses radikal beschneidet, wird die Entwicklung erst noch zeigen müssen. Im Fall Egenberger hat die evangelische Seite am 18.03.2019 Beschwerde beim BVerfG eingelegt.⁵

„Gerechtfertigt“ bezieht sich wieder auf das Ethos der Organisation – von ihm her muss die Anforderung plausibel begründet werden. Wer beurteilt, ob sie plausibel vom Ethos der Organisation her begründet ist? Mit der Formulierung „objektiv notwendig“ im Fall Egenberger wird das weltliche Gericht als Instanz angeführt, die beurteilt, ob plausibel begründet wurde

und es sich auch um eine „objektiv notwendige“ Anforderung handelt; „objektiv“ ist im Sinne des Wissenschaftstheoretikers Karl Popper zu deuten, also als „intersubjektiv überprüfbar“. Das weltliche Gericht (u. a.) muss also seinerseits überprüfen können, ob und dass Anforderungen „notwendig“ sind und auf sie nicht verzichtet werden kann – wiederum angesichts des Ethos der Organisation.

Das Gericht geht noch einen Schritt weiter: Eine Anforderung muss auch noch „verhältnismäßig“ sein. Wieder ist zu fragen, wer die Verhältnismäßigkeit beurteilt. Wieder das Gericht? So ist es wohl wieder gemeint. Dann schließt sich die Frage an: Verhältnismäßig aufgrund welcher Maßstäbe? Und da es sich um Ethos-Fragen handelt: Maßstäbe welchen Ethos werden angelegt, um eine Anforderung als „verhältnismäßig“ zu akzeptieren? Des Ethos der Organisation oder des Ethos des Gerichts? Diese dürften in der Regel nicht identisch sein. Was geschieht bei unterschiedlicher Einschätzung? Offenkundig wollen EuGH und BAG dann „angesichts des Ethos der Organisation“ gegen die Auffassung der Religionsgemeinschaft bzw. Organisation entscheiden.

Auch die Formulierung „nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung“ bedarf der Klärung. Bezugsgröße ist wiederum das Ethos der Organisation. Was bedeutet diese Tätigkeit in diesem Ethos? Was bedeuten die Umstände der Ausübung der Tätigkeit vom Ethos der Organisation her? Welchen Sinn und Rang an Bedeutung haben z. B. personennahe Dienstleistungen oder anwaltschaftliche Tätigkeiten oder Solidaritätsstiftung oder die professionelle (Aus-, Fort- und Weiter-) Bildung für diese Aufgaben vom Ethos der Organisation in einem „säkularen“, sozialen oder sozialstaatlichen Setting her?

3 Ethos der Organisation

Alles läuft auf die Frage hinaus, was mit „Ethos“ und „Ethos der Organisation“ gemeint ist und was dieses im Kontext der beiden Urteile für die Tätigkeiten der kirchlichen Organisationen im Feld der (Freien) Wohlfahrtspflege in Deutschland bedeutet.

3.1 Zum Ethos-Begriff im Kontext von Religion

Was bedeutet also der Begriff „Ethos“ überhaupt und in unserem Zusammenhang? Der EuGH hat den Begriff selbst nur aus der Antidiskriminierungsrichtlinie zitiert; er ist meines Wissens

24.04.2012) mit Wirkung vom 01.07.2013, Art. 17 Abs. 1 AEUV: „Die Union achtet den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, und beeinträchtigt ihn nicht.“

3 Vgl. hierzu in Teilen bereits Klaus Baumann, Zur Zukunft des kirchlichen Arbeitsrechts in Caritas und Diakonie, neue caritas 120 (2019), Heft 9, S. 9–13.

4 So die Meinung in Konfession als Voraussetzung der Einstellung?, Rechtsanwalt Dr. Henschke, Fachanwalt für Arbeitsrecht, HENSCHKE Rechtsanwälte, Fachanwälte für Arbeitsrecht, Kanzlei Berlin, 18.04.2018; <https://www.henschke.de/>, zuletzt überprüft am 10.06.2019.

5 Vgl. Ulrich Lillie, Rechtssicherheit für die diakonische Arbeit, neue caritas 120 (2019), Heft 9, S. 17, mit Bezug auf Art. 17 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union: „Dazu gehört in Deutschland das Verfassungsrecht, wonach Glaubensgemeinschaften und ihre Einrichtungen über ihre eigenen Angelegenheiten selbst bestimmen – also auch über das Arbeitsrecht. Der EuGH – und in der Folge das BAG – haben nach unserer Auffassung gegen diesen Grundsatz verstoßen.“ Lillie ist Präsident der Diakonie Deutschland – Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.

in der europäischen Rechtsprechung bislang nicht näher bestimmt. Damit ist zunächst nach einer zuverlässigen Interpretation für den Begriff in diesem besonderen Kontext zu suchen.

Der Begriff Ethos stammt aus dem Griechischen und kann beschreibend oder normativ gemeint sein; er impliziert damit bereits eine Spannung und Dynamik zwischen Sein und Sollen. Er meint umgangssprachlich sittliche Gesinnung(en), Bräuche und Verhaltensweisen von Einzelnen und Gruppen. Philosophisch bezeichnet er vorgegebene, die Menschen mitprägende Lebensgewohnheiten und das soziale Gefüge moralischer Verhaltensweisen. Ethos ist also nicht dasselbe wie Ethik. Ethik ist praktische Philosophie;⁶ sie reflektiert und begründet Ethos und begibt sich dafür auf eine Abstraktionsebene, sei dies für die Individual-, sei dies für die Sozialethik. Ethos hat in verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen demgegenüber ähnliche, aber nicht deckungsgleiche Bedeutungen, die dem umgangssprachlichen Sinn nahe sind; das Historische Wörterbuch der Philosophie⁷ führt auf:

- Kulturanthropologisch: „Gesamtheit der von der Mehrheit einer ethnisch abgrenzbaren Gruppe geglaubten Auffassungen über wesentliche Angelegenheiten.“⁸
- Soziologisch: „die von jeweiligen Mehrheiten (in Kleinstgruppen, in Sekten, in Großgesellschaften) als verbindlich gelebten ‚Leitbilder‘, ‚Verhaltensmuster‘, die eine bestimmte, eindeutig festgelegte ‚dogmatische Denkform‘ enthüllen und ein vorhersagbares, geregeltes Zusammenleben mit Vertrauen, Verlässlichkeit, Verstehen gewährleisten.“⁹
- Nach dem Historischen Wörterbuch der Philosophie werde Ethos „im Deutschen als Fremdwort seit dem späten 19. Jahrhundert gebraucht zur Bezeichnung der bleibenden Gesinnung und Haltung eines Einzelnen oder einer Gemeinschaft, insofern in dieser bestimmte sittliche Akzente gesetzt, bestimmte Werte betont sind. Auch von ‚Ethos der Religion‘, von ‚Ethos des Alten Testaments‘ wird gesprochen.“¹⁰
- Relevant mag auch das sog. „Arbeitsethos“ nach Max Weber sein. Dazu führt das Historische Wörterbuch der Philosophie aus: „‚Ethos‘ oder synonym dazu ‚Lebensführung‘ meint bei Max Weber den wertfreien und formalen Begriff der sozialen Handlungsnormierung. Solche Normen bedürfen regelmäßig, besonders aber, wenn es sich um die Durchsetzung neuer Normen handelt, der Legitimierung. Eine solche suchte Weber vor allem in den Deutungssystemen der ‚Weltreligionen‘ auf. Seinem soziologischen Erkenntnisinteresse entsprechend richtete sich dabei seine Analyse nicht auf diese Lehren selbst als vielmehr auf ‚dasjenige ethische Verhalten, auf welches durch die Art und Bedingtheit ihrer Heilsgüter Prämien gesetzt sind‘“¹¹.

Die Antidiskriminierungsrichtlinie der EU und der EuGH meinen mit dem Ethos der Organisation jedenfalls nicht das Ethos von Einzelnen, vielmehr geht es um Anforderungen an die Einzelnen vom Ethos der Organisation her. Caritas und Diakonie sind Wohlfahrtsverbände der beiden großen Kirchen in Deutschland und somit religiöser Organisationen. Sie sind auch selbst Organisationen.

3.2 Ethos als Strukturprinzip oder Kerndimension von Religionen

„Ethos“ ist ein festes Element der Strukturprinzipien von Religionen, wie soziologische und religionswissenschaftliche Theorien herausarbeiten. Den amerikanischen Soziologen Charles

Y. Glock und Rodney Stark zufolge haben Religionen die folgenden Strukturprinzipien¹² oder „core dimensions“:

- Erfahrung,
- Mythos und Lehre,
- Ritus und Gemeinschaft,
- Ethos und Praxis/Lebensregeln.

Die Autoren Glock und Stark unterstreichen, dass diese Dimensionen untereinander verbunden und nicht unabhängig voneinander sind. Gleichwohl können die Dimensionen laut empirischer Forschung sehr unterschiedlich ausgeprägt sein.¹³ Für unseren Zusammenhang interessiert darum ganz besonders die letzte Kerndimension. Sie unterscheidet sich für Glock und Stark von den anderen: „It encompasses the secular effects of religious belief, practice, experience, and knowledge on the individual. Included under the consequential dimension are all those religious prescriptions which specify what people ought to do and the attitudes they ought to hold as a consequence of their religion. The notion of ‘works’, in the theological meaning of the term, is connoted here. In the language of Christian belief, the consequential dimension deals with man’s relation to man rather than with man’s relation to God.“¹⁴

Die Strukturprinzipien gehören zusammen; sie lassen sich jedoch unterscheiden und selektiv behandeln. Hier liegt wohl eine wesentliche Spur für das Verständnis von „Ethos der Organisation“ im Richterspruch des EuGH. Dem Ethos der Religion bzw. Organisation zu entsprechen hieße nicht, automatisch und in gleicher Weise der Lehre oder den Riten entsprechen zu müssen.

4 Christliches Ethos in freier Wohlfahrts- pflege – Caritas und Diakonie

In der Selbstdarstellung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) legen die Spitzenverbände gemeinsam dar: „Die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege sind geprägt durch unterschiedliche weltanschauliche oder religiöse Motive und Zielvorstellungen. Gemeinsam ist allen, dass sie unmittelbar an die Hilfsbereitschaft und an die Solidarität der Bevölkerung anknüpfen.“¹⁵ Religiös-weltanschauliche

6 Vgl. Artikel Ethik, in Historisches Wörterbuch der Philosophie, Bd. 2, digitale Ausgabe, Darmstadt 2007, S. 759–809.

7 Artikel Ethos, in Historisches Wörterbuch der Philosophie, Bd. 2, digitale Ausgabe, Darmstadt 2007, S. 812–815.

8 Ebd. S. 812.

9 Ebd. S. 813.

10 Ebd. S. 815.

11 Artikel Arbeitsethos, in Historisches Wörterbuch der Philosophie, Bd. 1, digitale Ausgabe, Darmstadt 2007, S. 489.

12 Charles Y. Glock, Rodney Stark, Religion and Society in Tension, Chicago 1965. Sie sprechen von fünf Dimensionen: experiential dimension, ideological dimension, ritualistic dimension, intellectual dimension, consequential dimension. Vgl. ebd. S. 20f. Ich fasse ideologische dimension und intellectual dimension für die Zwecke dieses Beitrags der Einfachheit halber zusammen und folge darin Gerd Theissen, Die Religion der ersten Christen. Eine Theorie des Urchristentums, Gütersloh 2000.

13 „Being religious on one dimension does not necessarily imply religiosity on other dimensions.“ Ebd. S. 22.

14 Ebd. S. 21. Die Konnotation mit „Werken“ erinnert an Max Weber und „Werke“ etwa „der Barmherzigkeit“.

15 <https://www.bagfw.de/ueber-uns/freie-wohlfahrtspflege-deutschland> (zuletzt überprüft am 20.04.2019).

Pluralität und damit Diversität des Ethos ist ein zentrales, im deutschen Sozialstaat ausdrücklich gewünschtes Merkmal des Wohlfahrtssystems.¹⁶ Die „religiösen“ Motive und Zielvorstellungen¹⁷ in Caritas und Diakonie (zumal im Blick auf Hilfsbereitschaft und Solidarität) sind Teil der gewünschten Pluralität, und zwar als sie selbst, nicht als unkenntlich „angeglichene“.

In einer kritischen Auseinandersetzung mit dem Bedeutungshof des Begriffs „diakonia“ unterstreicht der evangelische Theologe Eberhardt Hauschildt, die wohlfahrtsstaatliche Diakonie müsse „darauf achten, dass in der Interpretation des Gesamthandelns der Institution (...) die christliche Motiviertheit deutlich bleibt. Dafür ist der Interpretationsbezug zur Bibel fundamental“.¹⁸

Für das Ethos der Caritas (und im Grunde auch der Diakonie) ist das Ethos der „Agape“ (lat. Caritas; dt. Liebe) im Neuen Testament wesentlich, wie es in Mk 12,28-34 (parr.) dicht formuliert ist:

„Ein Schriftgelehrter (...) ging zu Jesus hin und fragte ihn: Welches Gebot ist das erste von allen? Jesus antwortete: Das erste ist: Höre, Israel, der Herr, unser Gott, ist der einzige Herr. Darum sollst du den Herrn, deinen Gott, lieben mit ganzem Herzen und ganzer Seele, mit all deinen Gedanken und all deiner Kraft. (vgl. Dtn 6,4f.) Als zweites kommt hinzu: Du sollst deinen Nächsten lieben wie dich selbst. (vgl. Lev 19,18) Kein anderes Gebot ist größer als diese beiden.

Da sagte der Schriftgelehrte zu ihm: Sehr gut, Meister! Ganz richtig hast du gesagt: Er allein ist der Herr, und ihn mit ganzem Herzen, ganzem Verstand und ganzer Kraft zu lieben und den Nächsten zu lieben wie sich selbst, ist weit mehr als alle Brandopfer und anderen Opfer. Jesus sah, dass er mit Verständnis geantwortet hatte, und sagte zu ihm: Du bist nicht fern vom Reich Gottes.“

Was bedeuten jedoch „Gottesliebe“ und „Nächstenliebe“ als Herzstück dieses Ethos der Caritas? Dem Bochumer Exegeten Thomas Söding zufolge heißt Gottesliebe: Gott bejahen, ihn bitten, ihm danken; ihm zutrauen, dass er seine Herrschaft vollendet; sich von ihm für diese Herrschaft – für Gottes Reich – in Dienst nehmen lassen (vgl. Lk 11,42; 16,13); und Nächstenliebe heißt darum nicht nur, den Nächsten „zu akzeptieren und ihm Gutes zu tun, sondern ihn als den anzunehmen, als den ihn Gott durch das Nahkommen der Gottesherrschaft bejah“¹⁹. Für das Ethos des Christentums ist (primär²⁰) das Ethos Jesu maßgeblich, wie Söding an anderer Stelle ausführt: Das Ethos „Jesu folgt der Logik des Doppelgebotes, die ihrerseits die Logik der Zehn Gebote fortschreibt. Die Konzentration auf Jesus bildet die Mitte: Die vielen Formen der Gottesliebe kommen nach den Evangelien zur Erfüllung, wenn Gott so geliebt wird, wie Jesus ihn verkündet; und die vielen Formen der Nächstenliebe kommen dann zur Erfüllung, wenn die Menschen so gesehen werden, wie Jesus sie gesehen hat. Die Kehrseite: In jeder Form von Gottesliebe und von Nächstenliebe wird die Nähe des Reiches Gottes verwirklicht. Das spricht Jesus dem Schriftgelehrten zu.“²¹

In diesem Sinne des Ethos Jesu verstehen sich – ungeachtet sekundärer Unterschiede – die christlichen Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie (nicht nur) in Deutschland. Das II. Vatikanische Konzil unterstrich in der Diskussion über das Verhältnis von Caritas und Verkündigung (gewissermaßen in Analogie zur Unterscheidung von Ethos und Lehre), dass es für die caritative Tätigkeit nicht darauf ankommt, Gelegenheit zur

Verkündigung des Evangeliums zu sein: „Die caritative Tätigkeit hat aus sich apostolischen Wert, nicht nur als Instrument oder Gelegenheit zur Evangelisierung.“²² Caritas ist intrinsisch wesentlich für die Sendung der Kirche, sie geschieht um der notleidenden Menschen und in diesem Sinne um ihrer selbst willen. Sie ist nicht minder wesentlich, jedoch anders wesentlich für die Sendung der Kirche. Ein Kriterium wie „verkündigungsnah“ ist darum geradezu ein gravierender Kategorienfehler, will man es für die Frage der Wesentlichkeit für die Kirche an die Caritas (oder Diakonie) anlegen und ihr damit etwa ein geringeres Maß an „Kirchlichkeit“ oder weniger Bedeutung für die Sendung der Kirche zuschreiben. Es ist darum jedoch auch legitim, dass in diesen unterschiedlichen Dimensionen der christlichen Religion und somit des Arbeitsrechts der Kirche (n) unterschiedliche Anforderungen an das Ethos der Mitarbeitenden – wie es etwa im Blick auf Fälle wie die des Chefarztes bereits mehrheitlich Praxis war – gestellt werden können. Aus der Sicht von Papst Franziskus ist gerade das Feld der Caritas sogar ein besonders geeignetes Feld, um Mitarbeitende in diesen Organisationen ihre Beheimatung in der Kirche auch weiterhin erfahren zu lassen.²³

5 Exemplarische Operationalisierungen des Ethos der Caritas

Für das Ethos der Caritas (als Organisation) lassen sich Kriterien für ihre Arbeit für und mit Hilfesuchenden herausarbeiten, aber auch ein Ethos der Organisation im Blick auf die Mitarbei-

16 Vgl. u. a. Klaus Baumann, Artikel Wohlfahrtspflege, in Staatslexikon, Bd. 5, 8. Aufl., Freiburg 2019 (im Druck).

17 Vgl. passend dazu die ethnologische Definition für Religion: „ein Symbolsystem, das darauf zielt, starke, umfassende und dauerhafte Stimmungen und Motivationen in den Menschen zu schaffen, indem es Vorstellungen einer allgemeinen Seinsordnung formuliert (...)“; Clifford Geertz, Dichte Beschreibung, Frankfurt 1983, S. 48.

18 Eberhardt Hauschildt, Was bedeuten exegetische Erkenntnisse über den Begriff der Diakonie für die Diakonie heute?, Pastoraltheologie 97 (2008), S. 307–314, 313 f.

19 Thomas Söding, Artikel Liebe/Hass, in Lothar Coenen, Klaus Haacker (Hrsg.), Theologisches Begriffslexikon zum Neuen Testament, Wuppertal/Neukirchen 2005, S. 1322–1326, 1329–1331, 1323 f.

20 Auch im Sinne einer Hierarchie der Wahrheiten – also auch für die anderen Dimensionen der Erfahrung, der Lehre, der Rituale: vgl. Klaus Baumann, Focusing on the Basic Elements of Christian Faith in the Service of Renewal. The Scope and Effects of the Encyclical Deus caritas est More than Ten Years after its Publication. Rozniki Teologiczne 2017, 64/6, 5–25, doi: <http://dc.doi.org/10.18290/rt.2017.64.6-1> (open access).

21 Thomas Söding, Das Hauptgebot in der Verkündigung Jesu. Beobachtungen bei den Synoptikern, in George Augustin, Klaus Krämer (Hrsg.), Gott denken und bezeugen, FS Kardinal Walter Kasper, Freiburg 2008, S. 250–273, 266.

22 Zit. nach Ferdinand Klostermann, Einleitung und Kommentar zum Dekret über das Apostolat der Laien, in LThK² Erg. Bd. II, Freiburg 1967, S. 587–701, 631–633. In den Konzilsakten selbst: actio caritativa ex seipsa habet valorem apostolicum, non solum ut instrumentum vel occasio evangelizationis. Acta Synodalia Va II, IV–II (Vatican 1977) 327. Dies in Erinnerung zu rufen bzw. zu unterstreichen, war ein Anliegen der ersten Enzyklika Papst Benedikt XVI. (Deus caritas est [Dce], 2005, z. B. N. 25 und passim) wie auch der deutschen Bischöfe (Berufen zur caritas, 2009).

23 Vgl. Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben Amoris Laetitia (19.03.2016) N. 297; vgl. Klaus Baumann, Ausgegrenzte in soziale Aufgaben der Kirche integrieren. neue caritas 117 (2016), Heft 13, S. 29–30.

tenden, die Leitenden, die Unternehmenskultur. Exemplarisch sei dies zum einen für die Arbeit für und mit Hilfesuchenden vom II. Vatikanischen Konzil her illustriert, zum anderen im Blick auf die Unternehmenskultur.

Das II. Vatikanische Konzil äußerte sich in einem sehr kondensierten Abschnitt des Dekrets über das Apostolat der Laien (Apostolicam Actuositatem N. 8) zum Ethos, das die caritative Arbeit der Gläubigen und kirchlicher Organisationen zu verwirklichen bestrebt sein sollten. Diesem Text folgend ergeben sich in einer offenen Liste folgende Kriterien für die Caritasarbeit als Teil des Ethos der Organisation, deren Sinnrichtung jeweils selbsterklärend sein dürfte:

1. Wie werden durch die Hilfe die Würde und Freiheit des bzw. der Hilfeempfangenden als Gottes Ebenbild geachtet, gestärkt und gefördert?
2. In welcher Weise fördert die Hilfe die Selbstbestimmung und Teilhabe der Hilfeempfangenden am gesellschaftlichen Leben?
3. Versucht die Hilfe aus der Situation der Unterlegenheit und Schwäche durch unlautere Methoden Kapital zu schlagen und die Hilfeempfangenden in ihrer Selbstbestimmung (z. B. religiös oder zugunsten anderer Abhängigkeit) zu manipulieren?
4. In welcher Weise realisiert die Hilfe mehr Gerechtigkeit und damit das, worauf die Hilfeempfangenden ein Recht haben, oder lenkt sie davon ab, verkauft sie gar als besonderes Liebeswerk, was schon der Gerechtigkeit geschuldet ist?²⁴
5. Inwiefern führt die Hilfe auch dazu, die Ursache der Not zu beseitigen?
6. Inwiefern befähigt die Hilfe dazu, dass die Hilfeempfangenden ihre Potenziale weiterentwickeln und sich, wo möglich, selbst helfen können?

Im Blick auf die Caritas als Organisation gehört es zum Ethos dieser Organisation, dass sie selbst Ausdruck der Gemeinschaft der Kirche ist, da auch die Kirche selbst als Gemeinschaft Liebe üben muss – dies kann keine Sache der Einzelpersonen bleiben.²⁵ „Von der Übung der Liebestätigkeit als gemeinschaftlich geordneter Aktivität der Gläubigen kann die Kirche nie dispensiert werden“, unterstrich Benedikt XVI. in seiner Antrittsenzyklika.²⁶ In diesem gemeinschaftlichen Ethos der Kirche zu „gemeinschaftlich geordneter“ Liebestätigkeit von Anfang an liegt die theologische Verankerung der Rede von „Dienstgemeinschaft“ als Teil des Ethos der Organisationen Caritas und Diakonie.

Dazu gehört jedoch auch, dass dies keine wirkungslosen (religiöse) Selbstbeschreibungen, sondern wirksame Teile des Ethos der Organisation sind. Das „caritas“-Ethos muss sozusagen „systemisch“ werden.²⁷ Dann sind die Selbstbeschreibungen und Elemente des Ethos Teil der organisationalen Identität²⁸ von Caritas und Diakonie (und ihren Diensten und Einrichtungen), weil diese (religiösen und ethischen) Selbstbeschreibungen integrative und operative Funktion ausüben: integrativ, indem sie helfen, aus der Perspektive des Ethos der Gottes- und Nächstenliebe die Wirklichkeit zu deuten; operativ, indem sie Prämissen und Regeln darstellen für das Treffen von Entscheidungen und für deren Ausführung.²⁹ Dies gilt für strategische Entscheidungen, für die Unternehmenskommunikation wie auch für die Personalentwicklung in den Organisationen, Diensten und Einrichtungen von Caritas und Diakonie. Hier liegen somit auch Führungsverantwortung und Aufgaben der Führungskräfteentwicklung,

um das Ethos der Organisation zu vertiefen sowie kontinuierlich integrativ und operativ zu machen.³⁰

6 Kontinuierliche Aufgabe und Chance

Dieses Ethos weiter zu operationalisieren und begründungsfähig auch gegenüber außerkirchlichen Instanzen wie z. B. weltlichen Gerichten zu machen, stellt eine kontinuierliche Aufgabe dar. Sowohl die Organisationen Caritas (etwa in der Kommission Caritasprofil) und Diakonie selbst als auch auf akademischer Ebene besonders Caritaswissenschaft und Diakoniewissenschaft haben hierzu bereits viele Arbeiten und Studien hervorgebracht. Diese Bemühungen um Klärungen und Sprachfähigkeit auch in die pluralen, säkularen und postsäkularen Kontexte der Gesellschaft, des Sozial- und des Rechtsstaats hinein dienen auch Caritas und Diakonie als Organisationen selbst dazu, ihre Sendung als wesentlichen Teil der Sendung der Kirche(n) und als ihr Ethos glaubwürdig(er) zu realisieren.

Von diesem Ethos schrieb Dietrich Bonhoeffer: „Die Kirche ist nur Kirche, wenn sie für andere da ist. (...) Sie muß an den weltlichen Aufgaben des menschlichen Gemeinschaftslebens teilnehmen, nicht herrschend, sondern helfend und dienend. Sie muss den Menschen aller Berufe sagen, was ein Leben mit Christus ist, was es heißt, ‚für andere dazu sein‘“³¹. Es geht im Ethos von Caritas und Diakonie „wesentlich“ und „objektiv notwendig“ um nicht weniger als die Realisierung der sakramentalen Sendung der Kirche im Sinne der Kirchenkonstitution „Lumen gentium“ (LG) des II. Vatikanischen Konzils³² oder – gemäß der Kurzformel der Enzyklika „Deus caritas est“ – um die Verwirklichung ihrer „Sendung im Dienst der Liebe“.³³

24 Im Hintergrund steht das bereits scholastische Axiom „iustitia minimum caritatis“, das Papst Paul VI. und Papst Benedikt XVI. (zuletzt 2009 in der Enzyklika Caritas in veritate N. 6) aufnahmen, dass „Gerechtigkeit das Mindestmaß der Liebe“ sei.

25 Vgl. Papst Benedikt XVI., Dce 20: „Auch die Kirche als Gemeinschaft muss Liebe üben. Das wiederum bedingt es, dass Liebe auch der Organisation als Voraussetzung für geordnetes gemeinschaftliches Dienen bedarf. Das Bewusstsein dieses Auftrags war in der Kirche von Anfang an konstitutiv.“

26 Dce 29.

27 Vgl. Klaus Baumann, Wie kann „caritas“ systemisch werden? Zu einer zentralen Herausforderung an kirchliche Einrichtungen im Gesundheitssystem und im Dienst der Kirche, in Arndt Büssing, Janusz Surzykiewicz, Zygmunt Zimowski (Hrsg.), Dem Gutes tun, der leidet, Heidelberg/Berlin 2015, S. 181–189.

28 Ich verwende und übertrage hier der Sache nach Elemente von Holger Herkle, Die Identität der Organisation und die Organisation der Identität, Wiesbaden 2012, vor allem S. 112–117.

29 Vgl. Alexis Fritz/Michael Fischer/Wolfgang Heinemann/Georg Beule (Hrsg.), Entscheidungen im Management christlicher Organisationen, Freiburg 2016.

30 Vgl. Peter Neher, Institutionelle Loyalität gestalten. neue caritas 120 (2019), Heft 9, S. 15. M.E. gehört zum Ethos der Organisation von Caritas und Diakonie das Realisieren einer „gesunden“ Organisation; vgl. Patrick Lencioni, The Advantage, San Francisco 2012.

31 Dietrich Bonhoeffer, Widerstand und Ergebung. Briefe und Aufzeichnungen aus der Haft/hrsg. von Christian Gremmels (Werke Bd. 8), München 1998, S. 560 f.

32 „Die Kirche ist ja in Christus gleichsam das Sakrament, das heißt Zeichen und Werkzeug für die innigste Vereinigung mit Gott wie für die Einheit der ganzen Menschheit.“ – LG 1.

33 Dce 42.