



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Christsein in der Caritas der Erzdiözese Wien“

Verfasserin

Maria-Regina Dietrich

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Theologie (Mag. theol.)

Wien, im Jänner 2010

Studienkennzahl:

A 011

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Katholische Fachtheologie

Betreuer:

Univ.-Prof. DDr. Paul Michael Zulehner

Danksagung

Mein erster Dank gilt Frau Mag. Dr. Ursula Hamachers-Zuba, die den Kontakt zur Caritas der ED Wien hergestellt hat und mir während der Diplomarbeit jederzeit mit Rat und Tat zur Seite stand.

Weiters danke ich Herrn Dr. Rainald Tippow für die Möglichkeit mich jederzeit mit meinen Fragen an ihn zu wenden und für seine fachliche Beratung.

Ein besonderer Dank gilt meinen beiden Töchtern, Jana und Isabelle, für ihre unendliche Geduld.

Zum Abschluss möchte ich mich bei allen Menschen bedanke, die mir in unterschiedlichster Weise geholfen haben, diese Arbeit zu erstellen.

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	5
1.1. URSÄCHLICHE MOTIVATION.....	5
1.2. <i>Hintergründe des Themas</i>	6
1.3. ANLIEGEN.....	7
1.3.1. PERSÖNLICHE ANLIEGEN	7
1.3.2. WISSENSCHAFTLICHES ANLIEGEN	8
1.4. MEINE METHODE	10
1.5. DIE WICHTIGSTEN HYPOTHESEN	10
1.6. DIE FORSCHUNGSFRAGE	14
2. GRUNDLEGUNG: „WAS MACHT DIE CHRISTLICHE IDENTITÄT EINER CHRISTLICHEN SOZIALEINRICHTUNG AUS?“	15
2.1. TRÄGER UND MITARBEITER	15
2.2. GRUNDVOLLZÜGE: MARTYRIA, DIAKONIA UND LITURGIA BZW. KOINONIA.....	17
2.3. BIBELTHEOLOGISCHE HINTERGRÜNDE	21
2.4. DIAKONIE ALS AUSGANGSPUNKT DER CARITAS.....	26
2.5. RAHNERS „ANONYMES CHRISTENTUM“	29
3. CHRISTLICH MOTIVIERTE MITARBEITER ALS ENTWICKLUNGSPOTENTIAL FÜR EINE STÄRKERE CHRISTLICHE PROFILIERUNG.....	33
3.1. ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE DER SCHRIFTLICHEN BEFRAGUNG	34
3.2. SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS DER UNTERSUCHUNG IN BEZUG AUF DIE AUSGANGSTHESEN	50
3.3. FAZIT	56
3.4. FRAGE NACH GELEBTEM CHRISTSEIN AM ARBEITSPLATZ.....	57
3.5. KONFLIKT ZWISCHEN NÄCHSTENLIEBE UND WIRTSCHAFTLICHKEIT:	60
4. DERZEITIGE PRAXIS IN DER CARITAS WIEN	64

4.1. DOKUMENTATION UND ANALYSE DER SPIRITUELLEN ANGEBOTE, DIE DERZEIT DEN MITARBEITERN UND MITARBEITERINNEN DER CARITAS DER ED WIEN ZUR VERFÜGUNG STEHEN	64
4.1.1. Oasetage, die etwas anderen Arbeitstage	64
4.1.2. Caritasgemeinde am Schedifkaplatz	66
4.1.3. Kooperation mit dem Kardinal König Haus	67
4.2. ZUKUNFTSFÄHIGKEIT DER CARITAS DURCH CHRISTLICHE IDENTITÄT DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER	69
4.2.1. Das Leitbild der Caritas der ED Wien.....	69
4.2.2 Möglichkeit der Verkündigung im eigenen Haus.....	74
4.3. HERVORHEBUNG DES CHRISTLICHEN WERTES, DER GLAUBENSFREIHEIT, EINER HETEROGENITÄT DER WELTANSCHAUUNGSBREITE IN EINER KIRCHLICHEN ORGANISATION.....	75
5. KONKRETE ERGEBNISSE UND VERÄNDERUNGSVORSCHLÄGE	77
5.1. AUS DEN FRAGEBÖGEN KANN MAN NUN EINZELNEN ANTWORTEN ZIEHEN	77
5.2. AUS ALLEDDEM KANN NUN FOLGENDES RESÜMEE GEZOGEN WERDEN.....	78
5.2.1. Abschluss-Gedanke von Reinhold Stecher	89
6. LITERATURVERZEICHNIS.....	91
7. ANHANG.....	94
7.1. DOKUMENTATION DER ANTWORTEN ALLER FRAGEBÖGEN.....	94
7.2. GESPRÄCH MIT MARKUS LEHNER (11.07.06)	110
7.3. GESPRÄCH MIT RAINALD TIPPOW (28.08.06)	127
7.4. ZUSAMMENFASSUNG	140
7.5. ABSTRACT.....	141
7.6. LEBENSLAUF	142

1. Einleitung

1.1. Ursächliche Motivation

Angeregt durch das Seminar im WS 03/04 mit dem Titel: „Caritas – wer in Gott eintaucht, taucht neben den Menschen auf“ am Institut für Pastoraltheologie mit Ursula Hamachers-Zuba und Rainald Tippow, dem Leiter der Pfarrcaritas, stellten sich mir viele Fragen zu den Unterschieden zwischen der Caritas der ED Wien und anderen sozialen Einrichtungen: was anders ist, was anders sein sollte bzw. warum vieles so ist und nicht anders. Angefangen von den Fragen, die sich durch meine Seminararbeit ergeben haben – ich suchte die „Qualitätskriterien caritativer Arbeit aus der Sicht des Evangeliums“ - schienen mir einige Punkte der gegenwärtigen Praxis aus christlicher Sicht fragwürdig:

Warum werden in der *Gruft* nur Menschen aus dem Inland aufgenommen? – Auch wenn es dafür plausible wirtschaftliche und auch humanitäre Gründe gibt, bleibt es doch der Mitarbeiter, der es ausspricht, der das Gegenüber ist und der den Menschen wegschicken muss.

Warum kann es dazu kommen, dass im *Karwan-Haus* ab einer gewissen Belegung asylsuchende Menschen in Not abgewiesen werden, wissend, dass es keine weitere „Auffang-Möglichkeiten“ gibt? – Auch hier ist die Frage der Menschlichkeit bei allem Verständnis für hygienische Verhältnisse, Zumutbarkeit und/oder Gegensätzlichkeit offen.

Wie ist beim Langzeitarbeitslosenprojekt in der *Carla* das Fehlen einer Art „Auffangbecken“ für die Menschen, die ins Arbeitsleben nicht integrierbar scheinen, zu lösen? – Wie weit kann und darf Wirtschaftlichkeit die Menschlichkeit überschatten?

Wie steht es mit der psychologischen Betreuung der Caritas Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter?

Wie weit sind gottesdienstliche Feiern – ein wichtiger Punkt unseres christlichen Auftrags – mit atheistischen oder andersgläubigen Mitarbeitenden im jesuanischen Sinne möglich?

Wie weit sind Personalmangel und/oder Sachzwänge (z.B. Kommunikationsprobleme mit anderssprachigen Menschen) für Personalentscheidungen, die eventuell gegen den jesuanischen Auftrag sprechen, verantwortlich?

1.2. Hintergründe des Themas

Gemessen an meinem Verständnis von Christlichkeit (welches in der Arbeit auch noch einmal an biblischen und praktisch-theologischen Kriterien zu überprüfen ist) bleibt die Caritas Wien an einigen Stellen hinter ihrem Anspruch zurück.

Es stellt sich die Frage, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus ausdrücklich christlicher Motivation bei der Caritas arbeiten, diese Situation erleben.

Sind sie in der Umsetzung ihrer eigenen Ideale durch die Strukturen und die gegenwärtige Praxis der Caritas Wien unterstützt oder eingeschränkt ? (z.B. weil sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diejenigen sind, die einen Flüchtling, einen ausländischen Obdachlosen abweisen müssen).

Besteht für sie die Gefahr des Verlustes der christlichen Wurzeln der Caritas?

Erleben sie die Caritas Wien als einen Ort, an dem sie ihren Glauben leben, bekennen und vertiefen dürfen?

Das sind grundlegende Fragen für die Arbeit einer organisierten Caritas. Besondere Aspekte kommen aber durch die österreichweit einzigartige Rechtsform der Wiener Caritas als Verein hinzu:

In der Caritas Wien arbeiten sowohl engagierte Christen als auch Menschen anderer Konfession oder auch Menschen ohne religiösem Bekenntnis: Möglich ist das durch die Vereinsstruktur der Wiener Caritas. Wie klappt das Zusammenspiel? Wo gibt es Probleme und wo Chancen? Wie wird sichergestellt, dass die Caritas in Bezug auf ihre christlichen Wurzeln nicht in eine Identitätskrise gerät?

Die Fragen nach der christlichen Motivation der Nicht-Christen, wie diese mit dem christlichen Leitbild der Caritas umgehen, wie die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden, aus verschiedenen Weltanschauungen kommend, überhaupt funktionieren kann etc. bewog mich, im September 2004 an die Caritas heranzutreten. Dabei bekam ich die Möglichkeit, eine Gruppe von sehr engagierten Christinnen und Christen kennen zu lernen, die in der Caritas der ED Wien mit Begeisterung arbeiten. Diese Gruppe hat sich ca. ein Jahr relativ regelmäßig zu Diskussionen getroffen, bei denen es größtenteils darum ging, dass neue Chancen für Spiritualität, für Verinnerlichung, für Fortbildung im Rahmen der persönlichen Religiosität erschlossen werden. Ich hatte die Möglichkeit diese Gruppe zu begleiten und einen Eindruck zu gewinnen, welches Potential und welche Wünsche vorhanden sind und welche Veränderungen erstrebenswert wären.

1.3. Anliegen

1.3.1. Persönliche Anliegen

Dem Entschluss, diese Arbeit zu schreiben, liegen mindestens drei Anliegen zu Grunde:

Fürs Erste war es das Kennenlernen von Menschen, denen ich nicht weiter nur zusehen wollte, nicht weiter nur zuhören wollte, sondern mit einer Arbeit ihre und die in mir entstehenden konkreten Fragen, Wünsche, Pläne und Ziele offen zu legen. Dabei war es mir wichtig, zu hinterfragen, was davon auch realisierbar sein könnte.

Zum anderen ging es mir darum, damit an einer konkreten Veränderung beitragen zu können. Eine Veränderung, die gelebtes Christsein mehr in den Alltag derer bringt, die es sich wünschen, allerdings immer dabei bedenkend, dass dabei andere in ihrer persönlichen Freiheit nicht eingeschränkt werden dürfen.

Zu guter Letzt ging es mir darum, mit diesen Ausführungen nicht nur eine wissenschaftliche Arbeit zu schreiben, sondern es auch zu schaffen, dass ein Stein ins Rollen gebracht werden kann, der lebendiges Christsein am Arbeitsplatz in einer christlichen Sozialeinrichtung möglich macht!

1.3.2. Wissenschaftliches Anliegen

Die Vermutung, dass das spirituelle Potential der Caritas als christliche Sozialeinrichtung noch weiter ausgeschöpft werden könnte, lag dem Ganzen zu Grunde. Es gibt verschiedene ungenutzte Chancen für stärkere Profilierung im Sinn der christlichen Identität.

Grundsätzlich ist es so, dass jede gewachsene kirchliche Praxis von Zeit zu Zeit überprüfen muss, ob das, was entstanden ist und was erprobt ist, dem ursprünglichen Auftrag de facto noch voll entspricht – und, ob es den Erfordernissen der jeweiligen Situation angemessen ist.

Gerade im Bereich der sozialen Arbeit haben sich durch nationale und EU-weite

Gesetzgebungen sowie durch Sparmaßnahmen der öffentlichen Hand die Rahmenbedingungen in den letzten Jahren stark geändert.

Im gesellschaftlichen Bereich rückt Religiosität nach einer Phase der Säkularisierung und der Privatisierung von Religion wieder stärker ins öffentliche Bewusstsein. Beides wird wahrscheinlich nicht ohne Einfluss darauf bleiben, wie Christinnen und Christen ihre Arbeit in einer kirchlichen Sozialeinrichtung erleben und wie sie sie im Idealfall gestalten wollen.

Zugang zum Thema sind christlich motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Caritas Wien: ihre Motivation, ihre Erwartungen an die Caritas, ihre Erfahrungen als Mitarbeitende in einer christlichen Sozialeinrichtung.

Wichtig war es mir auch, die Vorteile der Caritas der ED Wien als einen Teil der Kirche aufzuzeigen, die ihr aufgrund ihrer besonderen Rechtsform eines Vereins und einer Ges.m.b.H. zukommen. Genauso wichtig ist es aber auch, die Problematik eines solchen „Vereins“ nicht zu übersehen.

Gleichzeitig ergab es sich aber auch für mich, diesen „Verein“ nach verschiedenen Bereichen zu durchleuchten, die mir für eine christliche Sozialeinrichtung als wichtig und unumgänglich erschienen, alles immer im Bezug auf die Möglichkeiten der Öffnung der Caritas der ED Wien aufgrund ihres rechtlichen Status.

Den Schwerpunkt möchte ich vor allem auf die biblische Hinterfragung legen, besonders auf Mt 25,40 und Apg 2,44ff. Einen kurzen Blick werde ich dabei aber auch auf das *„anonyme Christentum“* im Rahnerschen Sinn werfen. (Heil für alle Menschen guten Willens. d.h. wer christlich handelt, auch wenn er der Kirche selbst fern steht).

Weiters auf der Suche nach *Möglichkeiten der Verkündigung* im eigenen Haus

immer die Grundvollzüge im Auge habend – im Hinblick darauf, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einander achten und nicht in ihrer religiösen Lebensweise eingeschränkt werden, dabei aber auch nach einer realisierbaren Form gemeinsamer Liturgiefeier in diesem Sinne suchen.

Ein besonderes Anliegen ist mir die positive *Hervorhebung des christlichen Wertes* einer Heterogenität der Weltanschauungsbreite (Glaubensfreiheit in einer kirchlichen Organisation).

1.4. Meine Methode

Auf den folgenden Seiten werde ich versuchen, meine Thesen mit den mir möglichen Mitteln zur Bestätigung oder Widerlegung zu bringen.

Als Hilfsmittel dazu habe ich eine schriftliche Befragung verwendet, an der sich neun TeilnehmerInnen der Oasetage und weitere 14 ausgesuchte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Caritas beteiligt haben. Außerdem habe ich von Prof. Dr. Markus Lehner und Dr. Rainald Tippow zu diesem Thema Experteninterviews erhalten. Vor allem aber habe ich versucht, Literatur zu diesem Thema zu finden und dafür zu verwenden, um die Untersuchung in einen wissenschaftlichen Kontext einzubetten.

1.5. Die wichtigsten Hypothesen

“Die Caritas hilft, ohne nach Schuld, Religion, Ansehen der Person zu fragen. Sie ist eine Rettungsorganisation. Sie ist aber auch weit mehr als das. Sie ist eine Agentur der Hoffnung. Dieser ‚Mehrwert‘ der Caritas ist ihre spirituelle Dimension. Auch diese gilt es in die Tat umzusetzen. ... Die Qualität der Caritas liegt natürlich auch zu einem Gutteil in der fachlichen Qualifikation der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. ... zum Leistungsstandard und zur Qualitätssicherung kommt in der Caritas etwas ganz Elementares:

Zuneigung, Liebe, Hilfe allein ist nicht genug. Die Würde des Menschen steht im Mittelpunkt allen Caritas-Wirkens; durch die Hilfe muss die Liebe erfahrbar werden. Durch die Hilfe muss Heil spürbar werden. Die Motivation für unsere Arbeit muss also tiefer liegen, aus dem Herzen, aus dem ‚Inneren Menschen‘ kommen. Was die Caritas auch in der Zukunft ausmacht, ist die Herzensbildung.“¹

Aus diesem Zitat lassen sich zwei Faktoren herauslösen, die notwendig sind, um aus einer Sozialeinrichtung eine *christliche* Sozialeinrichtung zu machen:

Erstens die Träger, die der Einrichtung ein christliches Profil geben und dessen Umsetzung auf politischer Ebene (Leid vermeiden, Gesellschaft umgestalten), im Umgang mit den Klientinnen und Klienten (Not lindern) und im Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sichern müssen, die für Leistungsstandards, Qualitätssicherung und Fortbildung der Mitarbeitenden sorgen und die Verantwortung tragen müssen.

Zweitens die Mitarbeitenden, die sich mit der christlichen Zielsetzung identifizieren (lassen), sie durch eine sach- und menschengerechte Arbeit umsetzen, ihre Arbeit als einen Ort für gelebtes Christsein verstehen und ihre Herzensbildung, die Umsetzung der Liebe Christi, spüren lassen.

Für beide Faktoren kann man als Kriterium für die Christlichkeit heranziehen, ob die Grundvollzüge² oder Grundfunktionen³ von Kirche gelebt werden:

Verkündigung, Diakonie, Liturgie (und Gemeinschaft).

Der Schwerpunkt muss natürlich auf der Diakonie liegen. Die Rückkoppelung an die anderen Dimensionen muss jedoch gewährleistet werden.

¹ Küberl, Franz; Den Himmel offen halten, S 308f.

² vgl. Zerfaß, Rolf; Lebensnerv Caritas, S 86

³ vgl. Handbuch der Pastoraltheologie, Band I, S 216 ff

Neben den Grundvollzügen darf auch der paulinische Sinn von Glaube, Hoffnung und Liebe in allen Worten und Taten nicht übersehen werden. So kann man die Hoffnung als das Fahrzeug – den Träger all unserer Handlungen – sehen: „Ist der Glaube der Motor unseres Tuns, so muss die Caritas im kirchlichen Gefüge der Keilriemen im Sinne der ‚ecclesia semper reformanda‘ sein.“⁴

Als Zugang für diese Arbeit wird der Schwerpunkt auf den zweiten Faktor gelegt, auf die Mitarbeitenden. Meine Vermutungen zu Beginn der Arbeit:

Es gibt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Caritas der ED Wien, die ihre Arbeit aus einer bewusst christlichen Motivation heraus tun und dies als „gelebtes Christsein“ verstehen. Daher haben sie auch gewisse Erwartungen an die Caritas der ED Wien (christliches Leitbild, spirituelle Begleitung, ähnlich motivierte Kolleginnen und Kollegen).

Für diese bekennenden Christinnen und Christen kann es in der Caritas der ED Wien zur positiven Erfahrung des gelebten Christseins am Arbeitsplatz, aber auch zu Defiziterfahrungen kommen, denn teilweise scheint ihnen die Caritas in eine Identitätskrise (die christliche Identität wird nicht gewahrt) hinein zu steuern, sodass es wichtig ist, eventuelle Krisensituationen aufzuzeigen, um noch rechtzeitig gegensteuern zu können.

Begünstigt werden diese Erfahrungen dadurch, dass die Caritas der ED Wien ein Teil der Kirche ist, der aufgrund seiner besonderen Aufgaben derzeit die Rechtsform eines Vereins und einer Ges.m.b.H. gewählt hat (was auch beispielsweise die Anstellungskriterien betrifft). Es gibt daher unter den Mitarbeitenden unterschiedliche Motivationen für die Arbeit, unterschiedliche

⁴ Küberl, Franz; Den Himmel offen halten, S 313.

Akzeptanz, Unterschiede in der konkreten Umsetzung des christlichen Leitbildes. Es kommt dadurch möglicherweise zu Konflikten in Glaubensfragen.

Christlich motivierte Mitarbeitende in der Caritas der ED Wien wünschen sich mehr religiöse Praxis in ihrem Arbeitsalltag und mehr spirituelle Begleitung sowie mehr Möglichkeiten ihr religiöses Leben in den Alltag dieser christlich orientierten Arbeitsstelle einzubringen.

Dass der Wunsch nach mehr christlicher Begleitung geäußert wird und erste Ansätze der Umsetzung findet (Oasetag, Kooperation mit Kardinal König Haus) liegt sowohl an der steigenden Heterogenität der Weltanschauungen und religiösen Praxis unter den Mitarbeitenden (die ein Teil der vermuteten oder empfundenen Identitätskrise der Caritas ist, denn - Christsein einerseits und Christsein praktizieren andererseits - wird hier, wie in vielen anderen Bereichen, nicht mehr als selbstverständlich angesehen), als auch am gesellschaftlichen Trend der Re-Spiritualisierung. Letzteres macht es leichter, auch in der Arbeitswelt auf die Bedeutung von religiösen Werten und religiöser Praxis hinzuweisen.

Die Caritas der ED Wien bietet durch ihre ganz eigene Struktur allen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit des gelebten Neuen Testaments, mit Andersdenkenden eine gemeinsame Erfahrungsebene – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gottes sein (1 Kor 3,9) durch die an anderen tätige Nächstenliebe (vgl. Gleichnis vom barmherziger Samariter): Hier finden christlich motivierte, wie aktive Christen ihre Gemeinsamkeiten.

1.6. Die Forschungsfrage

Aus all dem entwickelte sich meine Forschungsfrage, die wie folgend lautet:
Sehen christlich motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Caritas der ED
Wien ihre Organisation (und damit sich selbst als Mitarbeitende) in ihrem
Auftrag hinsichtlich des christlichen Leitbildes unterstützt und gefördert?

Wenn ja: wodurch und was sind positive Einflussfaktoren?

Wenn nein: mit welchen Maßnahmen kann eine mögliche Identitätskrise
verhindert werden?

2. Grundlegung: „Was macht die christliche Identität einer christlichen Sozialeinrichtung aus?“

2.1. Träger und Mitarbeiter

Grundsätzlich sind zwei Faktoren wichtig, um aus einer Sozialeinrichtung eine christliche Sozialeinrichtung zu machen:

Erstens sind das die Träger der Sozialeinrichtung, die der Einrichtung ein christliches Profil geben. Dieses Profil geben sie ihr nicht nur nach außen, in der Umsetzung auf politischer Ebene, wo es darum geht Leid zu vermeiden und die Gesellschaft, vor allem in ihrem Denken, aber auch in ihrem Handeln umzugestalten, sondern auch in der inneren Struktur.

Die Verantwortung, dass die Arbeit professionell geleistet wird, dass es zu Fort- und Weiterbildungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kommt, aber auch für die Sicherung des christlichen Leitbildes, liegt beim Träger. Diese Qualitätskriterien sind bei einer christlichen Sozialeinrichtung aber nicht nur auf die soziale Tätigkeit anzuwenden, sondern auch in Richtung christlicher Ausbildung anzustreben.

Der Träger hat auch seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber christliche Verantwortung, die sich im Umgang mit jedem Einzelnen von ihnen widerspiegelt. Ebenso geht es beim Träger darum, sein christliches Verhalten den Klientinnen und Klienten gegenüber zu demonstrieren und dies verwirklichen vor allem seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer täglichen Arbeit, in der sie versuchen, Not zu lindern und Heil zu schenken.

Zweitens sind es somit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich mit dem Träger, ihrem Arbeitgeber, identifizieren müssen. Einem Arbeitgeber, der nicht

nur Arbeitgeber sein soll, sondern auch im christlichen Verständnis für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter da sein sollte, sodass sich eine Einheit bildet, auf welcher sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der christlichen Zielsetzung identifizieren können und diese durch eine sach- und menschengerechte Arbeit umsetzen und somit als einen Ort für gelebtes Christsein verstehen können.

Vom Mitarbeitenden kann in einer christlichen Sozialeinrichtung also eine besondere Form der „Herzensbildung“ erwartet werden, an der man die christliche Zielsetzung seiner Arbeit erkennen kann.

Die Grundvollzüge von Kirche - Bekenntnis/Verkündigung, Liturgie, Diakonie – können als Kriterium für die Christlichkeit herangezogen werden, ebenso ob und wie diese gelebt werden. Der Schwerpunkt muss natürlich im Falle der christlichen Sozialeinrichtung auf der Diakonie liegen, wobei die Rückkoppelung an die beiden anderen Dimensionen jedoch nicht aus den Augen verloren werden darf.

Als Zugang für diese Arbeit wird der Schwerpunkt auf den zweiten Faktor gelegt, auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei gilt es aufzuzeigen, dass christlich motivierte Mitarbeitende mit ihrem Engagement und ihren kritischen Anfragen bezüglich gelebter Christlichkeit in der Organisation ein wichtiges Potential dafür darstellen, die Wiener Caritas in ihrer Identität als christliche Sozialeinrichtung zu stärken und zu profilieren.

Rainer Krockauer schreibt dazu: „Für den Bereich einer wertorientierten Personalentwicklung heißt dies: Der Prozess spiritueller Ressourcenorientierung hat ‚unten‘ anzufangen und den Weg bei den Akteuren sozial-caritativer Arbeit, den Mitarbeitern, zu beginnen. ... gilt es, dass diese sich mit ihren biographischen Erkenntnissen und Alltagserfahrungen theologisch ernst genommen wissen und darauf vertrauen, dass in ihnen und durch sie Gott

selbst am Wirken ist. ... Wer seine Zeit und Kraft beruflich darin investiert, sich Menschen in Liebe zuzuwenden, die beispielsweise unheilbar krank, behindert oder ständig einer menschlichen Zuwendung bedürftig sind, und sich so in die Sache der hilfsbedürftigen Menschen verwickeln lässt, wird selbst nicht nur zur sichtbaren Botschaft für deren Wertschätzung, sondern wird auch sensibel für eine durch diese Menschen in ihre Situationen gegebene Nähe zu diesem Evangelium. Sie entsteht wohl nicht nur dadurch, dass sich die Klienten und Lebenssituationen der Diakonie Jesu und heutiger Caritasarbeit ähneln, sondern vor allem auch, weil viele Mitarbeiter in dem sich um Hilfesuchende sorgenden und gegen Unrecht ankämpfenden Jesus einen Menschen erkennen, der ihnen als Mensch gewordener Gott gerade durch dieses Engagement ganz nahe ist. Auch Gott muss demnach nicht in erster Linie in den Alltag der konkreten Caritasarbeit hineingeredet oder hineingetragen werden. Er ist dort längst gegenwärtig, unter anderem in der Kraft, die Menschen im Leiden aushalten lässt oder in der Aufmerksamkeit und Liebe, mit der andere sich diesen Menschen zuwenden. Sicherlich sind diese Erfahrungen eher unscheinbarer und schweigsamer Natur, aber deshalb nicht weniger aussagekräftig und wirkmächtig. Denn sie sind die tragende Wurzel der Caritas bis heute.“⁵

2.2. Grundvollzüge: Martyria, Diakonia und Liturgia bzw. Koinonia

Durch Karl Rahner wurde die theologische Diskussion über die Grundvollzüge während des Zweiten Vatikanums ausgelöst. Er selbst nennt sechs: Verkündigung des Wortes, Kult, Sakramentspendung, kirchliches Rechtsleben, christliches Leben in seiner ganzen Breite und Caritas. Ferdinand Klostermann erregte zur gleichen Zeit Aufsehen mit dem Begriff „Gemeinde“ für die Pfarre. Er reduzierte auf „pneumatologischer Basis die Trilogie als die gemeindebildenden Grundelemente und verbindet diese mit der Koinonia als

⁵ Krockauer, Rainer; Spiritualität – „Kapital“ der Caritas, S 37.

der universalen Gemeinschaft mit Jesus Christus und untereinander“⁶. Sehr bald ist wie selbstverständlich im deutschen Sprachraum die Rede von den oben genannten drei Grundvollzügen. Rolf Zerfaß ist es dann, der sich darum bemüht die Grundvollzüge um die von Klostermann genannte Koinonia zu ergänzen, so dass auch von vier Grundvollzügen gesprochen wird.

“Der Dreiklang von Martyria – Leiturgia – Diakonia (M-L-D) hat sich seit dem II. Vatikanum als ein Weg herausgebildet, um die Vollzüge der Kirche theologisch zu systematisieren. Es ist auch in Erinnerung zu rufen, dass die drei Grundvollzüge Glauben, Beten und Teilen in einer gewissen Übereinstimmung zu den christlichen Grundgedanken Glauben, Hoffnung und Liebe (vgl. 1 Kor 13,13; Gal 5,5f) stehen. Eine Analogie dazu finden wir auch in der Apostelgeschichte, wo die folgenden Lebensvollzüge der nachpfingstlichen „Gemeinde“ genannt werden (Apg 2,41-46): das Hören und Bezeugen der frohen Botschaft, das Teilen und Empfangen von Solidarität, der gemeinsame Vollzug des Gottesdienstes und des Betens. ... Die Grundvollzüge (M-L-D) sind die wesentlichen Konkretisierungen der Koinonia (K), wodurch die Kirche in Treue gegenüber Jesus und seinem Geiste die Liebe zu Gott bzw. die Agape zwischen den Menschen zu verwirklichen versucht. Je größer die gemeinsamen Schnittmengen der drei Grundvollzüge sind, um so glaubwürdiger vollzieht sich Koinonia.“⁷

Im Falle der christlichen Sozialeinrichtung sollte nun das Hauptaugenmerk natürlich auf die Caritas, die Diakonie gelegt werden. Doch bei allem sozialen Auftrag zur Nächstenliebe, dürfen Bekenntnis und Liturgie auch in dieser Gemeinschaft nicht zu kurz kommen.

Innerhalb der Kirche ortet Rainald Tippow eine Reduzierung auf den moralischen Aspekt von Verkündigung. Im folgenden Zitat wird deutlich, was die Folgen sind, wenn eine der drei Dimensionen ausgeblendet oder unterbelichtet

⁶ Karrer, Leo; Handlungsvollzüge, S 381.

⁷ Karrer, Leo; Handlungsvollzüge, S 390.

wird: „Das nicht stimmige Verhältnis der drei Grundaufträge, die man ja nicht erfunden hat, sondern das sind ja Identität stiftende Elemente von Jesus selbst. Das ist ein massives Problem der Kirche. Weil wir brauchen Kirche nicht als Kulturverein, das kann jemand anderer auch machen. Die Kirche wird noch besucht für Hochzeiten und Begräbnisse und eventuell für Taufen – das sind nur noch rein kultische Bräuche. Das verschwindet auch, weil das Authentische immer mehr fehlt.

Wir haben ja auch eine absolute moralische Schräglage in der Verkündigung. Wir haben seit einigen Jahrhunderten ganz stark die Tendenz des Moralisierens. Wenn wir uns anschauen, was sind die moralischen Vorschriften im Neuen Testament und was ist dem gegenüber die Frage der Barmherzigkeit, Sorge um den Nächsten und um die Armen? Da kommt Moral überhaupt nicht vor, vielleicht ist es eine Folge davon, dass man sagt, ab jetzt sollte ich doch besser anders. Aber die großen Themen, die Gerichtsrede am Ende von Matthäus 25, da ist nur die Frage nach der Barmherzigkeit. Wie ist Jesus mit den Menschen umgegangen, eine Frage der Barmherzigkeit und keine der Moral. Da haben wir heute ein Problem.“⁸

Ebenso wichtig ist es umgekehrt, dass es innerhalb kirchlicher Sozialeinrichtungen nicht zu einer pragmatischen Schräglage kommt. In Verkündigung und liturgischen Feiern mit Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommt zum Ausdruck, was einem im Alltag der sozialen, pflegerischen und politischen Arbeit begegnet. Und sie können Kraftquellen sein, Motivation für den diakonalen Dienst.

„Wer Liturgie und Diakonie trennt, noch dazu abgesondert von der Martyria und der Koinonia, gerät theologisch in die Sackgasse. Die Trennung macht lediglich dann einen Sinn, wenn man das eine nach dem anderen untersuchen und unterrichten will. Im Vollzug aber ereignen sich diese ‚Bereiche‘ christlich-

⁸ Tippow, Rainald; Auszug aus Interview 28.08.06, s. Anhang.

kirchlicher Lebenspraxis stets ineinander. Nicht ausgeschlossen wird damit, dass die Mischungsverhältnisse jeweils verschieden sind. Das ist immer und bei jeder Person der Fall. Es ist dann auch zu erwarten, dass in den einzelnen Vollzügen jeweils die Akzente anders gesetzt sind. ... Multidimensional zu denken und damit die Kunst des Ausbalancierens zu verbinden wird so zur Grundherausforderung einer nicht ideologisierten Pastoraltheologie. Das heißt auch bereits für unseren Titel ‚Gottesdienst als Menschendienst‘: Der Clou liegt im ‚als‘, welches nicht reduktiv gelesen wird - also Gottesdienst auf Menschendienst verkürzend. Vielmehr ist das ‚als‘ zu verstehen als dialektische Verschärfung: Je mehr Gottesdienst Gottesdienst ist, hat er auch eine Chance zum Menschendienst zu werden. Je mehr Gottesdienst Menschendienst ist, desto intensiver wird er Gottesdienst.“⁹

Ein motivierendes Zusammenspiel der Grundvollzüge findet sich bei Norbert Mette, wobei sich für die Caritas ein wunderbarer Ausgangspunkt im Auftrag Jesu ergibt: „... die vier Grundvollzüge christlicher Gemeinde - Martyría, Liturgía, Koinonía, Diakonía (Zeugnis, Gottesdienst, Gemeinschaft, Nächstenliebe) [sind] - nicht lediglich additiv nebeneinander zu stellen, sondern sie in ihrer gegenseitigen Durchdringung und wechselseitigen Ergänzung wahrzunehmen. Gibt die Verkündigung (Martyria) der Diakonie bzw. Caritas ihre inhaltliche Bestimmung und damit ihren Horizont und ihre Aufgabe vor, so gewinnt sie zugleich von dieser her erst ihre konkrete Basis und Glaubwürdigkeit. Durch solches Miteinander-Teilen und Einander-Mitteilen der Liebe Gottes werden Menschen aus der Abhängigkeit von ihren eigenen Verstrickungen und gesellschaftlich verfükten Zwängen herausgeführt und in eine neue (geistgewirkte) Gemeinschaft zusammengeführt (koinonia). Ihre symbolisch-sakramental verdichtete Darstellung findet dies in den gottesdienstlichen Versammlungen (Liturgia), vorab in der Eucharistie.“¹⁰

Und im Artikel von Helmut Schüller finden wir weitere Gründe, warum man die

⁹ Zulehner, Paul Michael; Gottesdienst als Menschendienst, in Diakonia 1999, S 93.

¹⁰ Mette, Norbert; Theologie der Caritas, in Grundkurs Caritas, S 122f.

Grundvollzüge nicht trennen, sondern als gemeinsamen Auftrag sehen muss. So schreibt er in „Caritas, eine ‚verlorene‘ Dimension der Kirche“, dass die Theologie das Problem erst dadurch geschaffen hat, indem sie die Grundvollzüge nebeneinander stellt. So ist der „Eindruck entstanden, dass Caritas neben Verkündigung und Liturgie ‚auch‘ wichtig sei.“¹¹ Und weiter stellt er die Frage: „Doch muss nicht eigentlich die Diakonie als die Grundlage der Kirche Jesu gesehen werden, auf der Liturgie und Verkündigung aufbauen?“¹² Man kann und darf Diakonie von Verkündigung und Liturgie nicht trennen. „Wenn aber Verkündigung und Liturgie auch Diakonie sind und umgekehrt, so müssen wir davon ausgehen, dass wir nicht drei nebeneinanderstehende Säulen vor uns haben, sondern nur verschiedene Spielformen oder Varianten des einen großen Auftrags.“¹³

So wird es ein Auftrag sein, die Grundvollzüge wieder als Gesamtheit zu verstehen und zu sehen und im alltäglichen Leben ihnen mehr Raum zu geben. Von den Aufgaben der Caritas ausgehend, für Klientinnen und Klienten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Verkündigung und Liturgie auch am Arbeitsplatz nicht zu kurz kommen zu lassen.

Mehr dazu wird später beim Durchleuchten der bestehenden Möglichkeiten in der Caritas der ED Wien bzw. bei den Veränderungsvorschlägen erläutert werden.

2.3. Bibeltheologische Hintergründe

Das Programm von christlicher Gemeinde, welches uns in der Apostelgeschichte (2,44ff) aufgezeigt wird, soll und wird neben Mt 25,40 in diesem Abschnitt den geistigen Grundstein legen:

¹¹ Schüller, Helmut; Caritas eine „verlorene“ Dimension der Kirche?, in Grundkurs Caritas, S 75.

¹² Schüller, Helmut; Caritas eine „verlorene“ Dimension der Kirche?, in Grundkurs Caritas, S 75.

¹³ Schüller, Helmut; Caritas eine „verlorene“ Dimension der Kirche?, in Grundkurs Caritas, S 75-76.

„Und alle, die gläubig geworden waren, bildeten eine Gemeinschaft und hatten alles gemeinsam. Sie verkauften Hab und Gut und gaben davon allen, jedem so viel, wie er nötig hatte. Tag für Tag verharrten sie einmütig im Tempel, brachen in ihren Häusern das Brot und hielten miteinander Mahl in Freude und Einfalt des Herzens. Sie lobten Gott und waren beim ganzen Volk beliebt.“ (Apg 2,44-47)

Norbert Mette meint: „Die hier nur kurz skizzierte frühchristliche Praxis kann als eine modellartige Form der Nachfolge Jesu gewürdigt werden, versteht sie doch ihr caritatives Handeln ausdrücklich als ‚Christopraxis‘. Nicht zufällig wird auf die Gerichtsrede im Matthäusevangelium (Mt 25, 31-46) zurückverwiesen, in der sich Jesus selbst mit den Geringsten und Ärmsten identifiziert. Das hier gleichnisartig ausgemalte Gebot von der Einheit der Gottes- und Nächstenliebe kann in der Tat als Grundgesetz christlicher Caritas - und damit von christlicher Praxis schlechthin - bezeichnet werden.“¹⁴

Wir finden in der Bibel viele Beispiele für die Praxis der Nächstenliebe doch „das klassische Beispiel für die Humanisierung der Gottesliebe ist das Gleichnis vom barmherzigen Samariter, das an das Doppelgebot angehängt ist (Lk 10, 25-37).“¹⁵ Hier wird gezeigt, dass der Auftrag dem Nächsten zu helfen über die Tempelpflicht geht und von allen äußeren Klassenkämpfen frei sein soll und muss.

Rolf Zerfaß schreibt in seinem Buch „Lebensnerv Caritas“ unter anderem: „Vielleicht sind wir nur zu kompliziert. Vielleicht hat Gott genau deshalb in seiner Kirche wenig Chancen, weil wir zuviel darüber nachdenken, wie wir sein Wort in die Sprache des modernen Menschen übersetzen können, während wir uns auf die einzige Sprache, die alle Menschen sprechen, auf die Sprache der Liebe zu wenig verstehen.“¹⁶ Vielleicht ist dieses Hören auf die Liebe Gottes, auf seine Stimme, auf seinen Auftrag an uns, in einer Welt mit soviel ‚Lärm um Nichts‘

¹⁴ Mette, Norbert; Theologie der Caritas, in Grundkurs Caritas, S 120.

¹⁵ Mette, Norbert ; Theologie der Caritas, in Grundkurs Caritas, S 120.

¹⁶ Zerfaß, Rolf., Lebensnerv Caritas S 57.

auch kaum mehr möglich. Wenn man dann nicht so begnadete Ohren wie Mutter Teresa oder ähnliche Persönlichkeiten hat, muss man wieder in sich Ruhe finden, um Hören zu lernen. Dazu ein weiterer Denkansatz in den beiden Abschnitten über Praxis und Denkansätze für die Zukunft.

„Dass in der Caritas untereinander und zu den anderen Gottes Liebe zu uns zur glaubwürdigen Darstellung kommt, davon sprechen, teilweise unter Anknüpfung an alttestamentliche Überlieferungen, alle neutestamentlichen Schriften. Von den synoptischen Evangelien, die Jesus präsentieren als einen, der diese Liebe nicht nur verkündet, sondern praktiziert - und zwar bis zur letzten Konsequenz -, zieht sich dieses Thema durch bis zu den Johannesbriefen oder dem Jakobusbrief (vgl. z.B. 1 Joh 4,7f: ‚denn die Liebe ist aus Gott, und jeder, der liebt, stammt von Gott und erkennt Gott. wer nicht liebt, hat Gott nicht erkannt; denn Gott ist Liebe.‘, vgl. auch 1 Joh 4,21; Jak 2,8). Vorher hatte bereits Paulus die Liebe zum Richtmaß allen Denkens und Tuns erklärt, gleichsam zur Devise christlicher Praxis (vgl. z.B. Röm 13,8-10; 1 Kor 13; Gal 5,13).“¹⁷

Durch das Schreiben meiner Seminararbeit bin ich besonders auf die in Mt 25 genannten Werke der Barmherzigkeit aufmerksam geworden. Deshalb möchte ich auch in diesem Abschnitt meiner Arbeit mein Hauptaugenmerk auf diese Bibelstelle legen. In diesem Text wird jeder von uns gefordert und verantwortlich gemacht:

„Mt 25, 31-46 ist ein biblischer Text, der wohl den meisten Christinnen und Christen bekannt ist mit seinen markanten Zentralsätzen: ‚Was ihr für einen meiner geringsten Brüder getan habt, das habt ihr mir getan [...] Was ihr für einen dieser Geringsten nicht getan habt, das habt ihr auch mir nicht getan.‘“¹⁸

Der Auftrag ist so klar und deutlich formuliert, dass es kein Vorbeilesen, Vorbeidenken gibt.

¹⁷ Mette, Norbert; Theologie der Caritas, in Grundkurs Caritas, S 121.

¹⁸ Weiss-Flache, Martin; Theologische Perspektiven, S 42.

„Mt 25 macht als Leitbild deutlich: Für Christinnen und Christen steht die Solidarität mit den Armen im Mittelpunkt ihres Handelns, denn in dieser Praxis ereignet sich eine entscheidende Begegnung mit Christus. ‚Was ihr den Geringsten getan habt, das habt ihr mir getan. Was ihr ihnen nicht getan, das habt ihr mir nicht getan.‘“¹⁹

Die Bibelstelle stellt den Anspruch, dass der Mitarbeitende in einem christlichen Unternehmen bzw. der christliche Mitarbeitende, ja jeder Christ, nach den Weisungen seines Herzens zu handeln hat. Wenn wir Jesus lieben, auf den wir getauft sind, dann haben wir den Auftrag, für ihn da zu sein. Da uns Jesus aber in jedem Menschen begegnet, und besonders in jenen, die unserer Hilfe besonders bedürfen, haben wir hier den Grundauftrag zu helfen.

Martin Weiss-Flache erklärt dies so: „Mt 25 weist zudem darauf hin, dass diakonisches Engagement für Christinnen und Christen nicht nur eine Frage der Moral ist, die erst nachträglich zum Glauben, dem angeblich ‚Eigentlichen des Christentums‘, hinzukäme. Im Licht dieses Textes wird gerade deutlich, dass die diakonische Zuwendung, die Solidarität mit den Armen, eine wesentliche Voraussetzung des christlichen Glaubens ist. So macht Mt 25 eindeutig klar, dass nur derjenige Christus wirklich mit Liebe begegnet, der den Armen beisteht, ihnen hilft und für ihr Recht eintritt. Wer sich nicht mit den Armen und Notleidenden solidarisiert, der begegnet Jesus nicht als Glaubender und Liebender.“²⁰

Freund der Reichen und Wohlhabenden zu sein, ist um vieles leichter für uns Menschen! Doch Jesus verlangt nicht, dass wir uns das Leben leicht machen, sondern, dass wir uns um die kümmern, die weniger haben als wir, die auf unsere Hilfe angewiesen sind, die ausgestoßen und am Rande der Gesellschaft anzutreffen sind. Mit ihnen sollen wir uns als Brüder und Schwestern Jesu Christi solidarisieren.

¹⁹ Weiss-Flache, Martin; Theologische Perspektiven, S 43.

²⁰ Weiss-Flache, Martin; Theologische Perspektiven, S 43.

Die Geringsten, die Armen, sind Brüder und Schwestern Jesu. Gott ergreift Partei für sie. Er steht auf ihrer Seite, weil er ihr Schicksal aus Liebe teilt. Er ruft uns zur Solidarität mit den Armen, zu einem Glauben, der sich im Tun der Nächstenliebe als Akt des Glaubens an den gekreuzigten und auferweckten Sohn Gottes, Jesus Christus, erweist.

Weil das so ist, weil christlicher Glaube und christliche Existenz ohne Solidarität mit den Armen nicht denkbar, weil das Evangelium vom Reich Gottes für die Armen eine Botschaft der Befreiung, für die Reichen aber eine Botschaft der Umkehr ist, muss das diakonische Engagement im Zentrum des kirchlichen Handelns stehen. Hierbei muss sich der einzelne Christ, jede Pfarrei, jeder Verband, jede Diözese und die Weltkirche am Anspruch von Mt 25 messen lassen.“²¹

Wenn wir über die Arbeit der Caritas reden, wird dabei nicht zufällig auf die Gerichtsrede im Matthäusevangelium zurückverwiesen, in der sich Jesus selbst mit den Geringsten und Ärmsten identifiziert, uns Beispiel gibt, wie unser Handeln auszusehen hat.²²

“Indem die gewohnten Diskriminierungen aufgrund von Rasse, Klasse und Geschlecht aufgehoben sind, den Armen und Schwachen die besondere Aufmerksamkeit gilt und Dienen an die Stelle von Beherrschen tritt, kommt es zu einer totalen Umkehrung der Sozialbeziehungen. Mag es auch zur damaligen Zeit bereits idealisiert sein, so ist als bleibender Anstoß dennoch das Programm christlicher Gemeinde in der Apostelgeschichte (2,44-47).“²³

Durch die Worte der Bibel ist jeder und jede von uns gerufen und berufen, in seinem Handeln Christus nachzufolgen, im Nächsten Christus zu sehen und zu

²¹ Weiss-Flache, Martin; Theologische Perspektiven, S 43.

²² vgl. Mette, Norbert; Theologie der Caritas, in Grundkurs Caritas, S 120.

²³ Mette, Norbert; Theologie der Caritas, in Grundkurs Caritas, S 122.

erkennen. Dies soll und muss die Basis für das Handeln als Christ, aber auch das Handeln einer christlichen Organisation darstellen.

2.4. Diakonie als Ausgangspunkt der Caritas

Wenn Menschen für Menschen arbeiten, so ist das per se eine christliche Handlung. Denn „wo Christen helfen, setzen sie fort, was Jesus getan hat. Wo geschieht, was er tat, entsteht ein Milieu, in dem man – mit der Biographie, die jede und jeder mitbringt – entdecken kann, was das Evangelium meint und wozu es befreit.“²⁴

In seinem Buch „Lebensnerv Caritas“ zitiert Rolf Zerfaß ein Dokument aus der Alten Kirche, in dem die Verwirklichung der Worte Jesu in der Gemeinde nach Apg 2,44-47 dargestellt wird. „Es beschreibt die Aufgaben eines Gemeindediakons, aber sehr rasch wird sichtbar, dass es hier um mehr geht als um das Profil eines bestimmten Dienstes in der Kirche. Es geht um die Kirche insgesamt. Es geht um die Weise, wie Gott in der Kirche vorkommt. Es geht darum, welchen Gott eine Gemeinde in dieser Welt vertritt.“²⁵

Eine christliche Einrichtung ist gleichzusetzen mit einer solchen Gemeinde. Welchen Gott vertritt die Gemeinde des christlichen Unternehmens Caritas? Einerseits wird die Gemeinde durch die Leitung nach außen repräsentiert, andererseits – und da viel fundamentaler – an der Art, wie die Menschen mit den Mitmenschen umgehen; Wie also der Mitarbeitende des christlichen Unternehmens sich um die ihm anvertrauten Menschen kümmert. Hier sollte der Unterschied deutlich erkennbar sein.

„Der Diakon geht in den Häusern der Armen aus und ein, um festzustellen, ob

²⁴ Zerfaß, Rolf; Lebensnerv Caritas, S 191.

²⁵ Zerfaß, Rolf; Lebensnerv Caritas, S 57.

es niemanden gibt, der in Angst, Krankheit oder Not geraten ist. Er packt selber zu, wo es fehlt: Die Gelähmten und die Kranken wird er baden, damit sie in ihrer Krankheit ein wenig aufatmen können. Er wäscht die verstorbenen Männer und richtet sie her für die Beerdigung, kümmert sich um die Waisen und hilft den Witwen, und er bildet die Brücke zur Gemeinde: Er macht der Gemeinde die Namen derer bekannt, die der Hilfe bedürfen, und lässt allen über die Gemeinde zukommen, was Not tut.'

Es gibt also keine Berührungsängste. Armut und Elend sind Realitäten, gegen die die Gemeinde sich nicht abschottet, sondern bewusst öffnet.²⁶

Das gilt genauso heute wie damals. Die Ansprüche haben sich allerdings geändert. Die fachliche Kompetenz steht in den meisten Fällen über der inneren Einstellung. Da sollte sich ein christliches Unternehmen unterscheiden. Die Herzensbildung der Angestellten muss ein wichtiges Kriterium sein. „Dabei haben ... Grundbegriffe wie Verantwortung und Vertrauen, wie Geduld, Hoffnung und Chancengewähr, wie Gemeinschaft und Akzeptanz, praxisorientierten und dynamischen, nicht statischen Charakter. Es gilt stets von neuem, jeder gesellschaftlichen Situation angepasst, diese Hauptelemente gemeinschaftlichen Miteinanders in Anwendung zu bringen. Die Vorgaben stammen von Jesus, die Umsetzung heute bleibt dem Einzelnen je nach Sachverstand, Vernunft und Erfahrung vorbehalten.“²⁷

„In der Unterkunft der Fremden soll er sich erkundigen, ob es dort nicht Kranke, Arme oder Verstorbene gibt, und er wird es der Gemeinde mitteilen, dass sie für jeden tut, was nötig ist. ... Die Gemeinde sucht aber auch nach einer langfristigen Lösung des Problems: Sie richtet auf eigene Faust Volksküchen und Herbergen ein: Gleich neben der Kirche soll ein Hospiz sein, wo der Erzdiakon die Fremden empfängt. Wer aus den Diakonen der eifrigste und der

²⁶ Zerfaß, Rolf; Lebensnerv Caritas, S 59.

²⁷ Langhorst, Peter; Das Handeln Jesu als Modell, in Glaube in Politik und Zeitgeschichte, S 42.

beste Verwalter ist, soll ausgewählt werden, um die Fremden zu empfangen. Er soll ständig im Gästehaus ... erreichbar sein.“²⁸

Die Anforderungen, die an die Mitarbeitenden in tätiger Nächstenliebe gestellt werden, sind groß. Doch das Vorbild, das diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch heute noch geben, ihr gelebtes Christsein, ist die Umsetzung des Auftrages, den wir alle von Gott bekommen haben.

„Diese Entschlossenheit der christlichen Gemeinden, dem Elend entgegenzutreten, wo immer es sich zeigt, muss auf die heidnische Welt einen unerhörten Eindruck gemacht haben. Man vermutet, dass dieser Einsatz für die Armen in den antiken Städten der Kirche weit mehr Menschen zugeführt hat als ihre Predigt über das Evangelium. Richtiger gesagt: Ihre Caritasarbeit war ein inneres Moment ihrer Verkündigung, Ausdruck der neuen Brüderlichkeit, zu der sie sich zusammengeführt sahen und die sie in der Eucharistie feierten.“²⁹

Diese Vorbildwirkung, dieses gelebte Christsein, ist auch heute der Auftrag und die Anforderung an ein christliches Sozialunternehmen. „Dadurch wird die Gemeinde ein Brief Christi, allen Menschen lesbar und verständlich, geschrieben nicht mit Tinte, sondern mit dem Geist des lebendigen Gottes, nicht auf Tafeln aus Stein, sondern – wie auf Tafeln – in Herzen von Fleisch‘(2 Kor 3,3)“³⁰

Und jede und jeder Mitarbeitende in einem christlichen Unternehmen wie der Caritas unterschreibt auf dieser Tafel von Fleisch tagtäglich für die Nächstenliebe, ob er bekennender Christ ist oder nicht, in seinem Handeln ist er Zeuge der Liebe Gottes.

²⁸ Zerfaß, Rolf; Lebensnerv Caritas, S 60.

²⁹ Zerfaß, Rolf; Lebensnerv Caritas, S 60.

³⁰ Zerfaß, Rolf; Lebensnerv Caritas, S 60f.

2.5. Rahners „Anonymes Christentum“

“Wer ist ein anonymer Christ? Jemand, der/die nicht den Namen Christ trägt, sich nicht zum Namen Christi bekennt und nicht auf den Namen des Herrn Jesus getauft ist? Zu dieser richtigen Bestimmung des ersten Begriffteils muss als zweites hinzukommen: Jemand, der/die dennoch so lebt, wie ein Christ/eine Christin leben sollte.“³¹ Von dieser zusammenfassenden Definition ausgehend, darf auch der bibeltheologische Hintergrund nicht unbedacht bleiben:

“‘Was Ihr dem Geringsten meiner Brüder getan habt, das habt ihr mir getan’ (Mt 25,40). Dieses Schriftwort hat Schlüsselbedeutung in Rahners Denken. In jedem Bruder und jeder Schwester können wir Jesus begegnen und zwar im Alltag, ganz real und existenziell. ... Diesem Zusammenhang entstammt auch Rahners These vom ‚anonymen Christentum‘. Sie wurde in Theologie und Kirche mit Skepsis und Misstrauen aufgenommen, mitunter auch als Bedrohung des christlichen Glaubens abgelehnt. Rahners Intention zielte in eine ganz andere Richtung. Er ging davon aus, dass sich Glaube nicht nur in Liturgie und Verkündigung, sondern gerade in der Unauffälligkeit des Alltags verwirklicht - in der Namenlosigkeit, ohne kirchliches oder konfessionelles Etikett. Eine Kirche, die diese Dimension ihres Selbstvollzuges wertschätzen kann, kann gelassen werden. Für sie ist die Welt niemals „gottlos“. Sie braucht sich nicht ängstlich auf ihr angestammtes Terrain zurückziehen, sie kann je neu entscheiden, was sich ihr gerade als Aufgabe stellt; sie kann gelassen abgeben und mutig neue Aufgaben ergreifen.“³²

Im Gleichnis vom barmherzigen Samariter (Lk 10,25-37) beschreibt Jesus nicht nur das Nicht-Handeln von zwei gläubigen Juden, sondern als gutes Beispiel das Handeln eines Menschen, eines Nichtjuden, der aus sich und seinem Gewissen heraus nicht anders handeln kann. Wenn also ein Mensch nach seinem Gewissen handelt, dabei wohl tätig ist, den christlichen Werken der

³¹ Hilberath, Bernd Jochen; Karl Rahner, S147.

³² Wollasch, Ursula; Glaube der die Erde liebt, in Caritas 2004, S 53 ff.

Barmherzigkeit nachkommt, aber persönliche Gründe hat, sich nicht als Christ zu bezeichnen oder einer anderen Religion anzugehören, darf er dann in einer christlichen Einrichtung nächstenliegend handeln, oder sollte es ihm verwehrt werden?

„Das Gewissen ist die letztgültige innere Instanz des Menschen. Es wird als kontrollierende Stimme wahrgenommen, die den Menschen drängt, das, was er nach reiflicher Auseinandersetzung als gut und wahr erkannt hat, zu verwirklichen. Indem er seiner inneren Stimme vertraut und auf sie hört, ist der Mensch mit sich identisch. In den Werten, an die er glaubt, verwirklicht er sich selbst.“³³

Wenn die inneren Werte eines Menschen christliche Werte sind, wer darf über den Menschen urteilen, ihn beurteilen? Wer sagt uns, dass nur der getaufte Christ christlich handeln kann? Gibt es nicht genügend Beispiele, die jeder aus seinem persönlichen Umfeld kennt, wo Menschen sehr wohl christlich handeln, aber keinen Taufschein besitzen? „Weil Gott den Menschen geschaffen und ihn als Geschöpf begnadet und zur Vollendung in der Gottesschau (Gottesgemeinschaft) berufen hat, deshalb gehört zur Definition des Menschen in dieser konkreten Welt seine Ausstattung mit dem übernatürlichen Existential; allen Menschen gilt also das Angebot des Heilswillens Gottes. Da dieses transzendente Moment nicht bewusstseins- und erfahrungsjenseitig ist und zugleich immer als geschichtlich Vermitteltes gegeben ist, ist die Betroffenheit durch den göttlichen Gnadenwillen nicht etwas, was den Menschen außerhalb der Offenbarungsgeschichte ideologisch angedichtet wird, sondern was sie in ihrer persönlichen Geschichte erfahren können.“³⁴ Wenn nun eine christliche Einrichtung den Menschen die Möglichkeit gibt, durch ihre Aufgaben und ihr nächstenliegendes Handeln, den göttlichen Auftrag, den himmlischen Heilswillen zu erfahren (eventuell auch zu erkennen), macht das nicht auch einen bedeutenden Unterschied zu einem anderen sozialen Unternehmen aus?

³³ Giegel, Regina; Zur Verantwortung herausgefordert, in Glaube in Politik und Zeitgeschichte, S 87.

³⁴ Hilberath, Bernd Jochen; Karl Rahner, S153.

“Ob nicht diakonische Einrichtungen der Kirche ein Milieu sein könnten, in dem Menschen, die anderen Menschen helfen wollen, die Erfahrung machen, dass ihnen selber geholfen wird? Dass die Eigenschaften und Erfahrungen, die sie mitbringen und nun in den Dienst Christi stellen, aufblühen und nicht nur die ‚Armen‘ weiterbringen, sondern auch ihre eigenen Lebensgeschichte? ‚Wer die Wahrheit tut, kommt zum Licht‘, sagt Jesus (Joh 3,21). Ob nicht gerade die große Zahl diakonischer Einrichtungen in kirchlicher Hand eine große Chance darstellt, ‚ans Licht zu kommen‘, weil dort die Wahrheit des Evangeliums weniger beredet als vielmehr getan wird?“³⁵ fragt Rolf Zerfaß meiner Meinung nach ganz zu Recht.

Und doch darf hier Rahners Heilsnotwendigkeit der Kirche nicht übersehen werden, auch wenn nicht christliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer täglichen Arbeit den christlichen Missionsauftrag vorbildhaft erfüllen.

“Das entscheidende theologische Argument, welches den Überlegungen zur Heilsnotwendigkeit der Kirche, zur Kirchengliedschaft und zur Heilsmöglichkeit derer ‚außerhalb der Kirche‘ erst seinen systematisch-theologischen Stellenwert gibt, ist das folgende: Gott bindet in seiner Selbstmitteilung an die Geschichte, aber er bindet sich nicht exklusiv an die kirchliche, offizielle, amtliche Geschichte des Zusichselberkommens seiner Selbstmitteilung. Damit ist mehr gemeint, als dass Gott in seiner freien Selbstbindung an die Geschichte immer frei bleibe, sich auch anders zu binden. ... Die Selbstmitteilung Gottes ist nicht nur das transzendente Moment der ‚kirchlichen Kategorialisierung der Offenbarung Gottes, sie ist vielmehr das transzendente Moment der die ganze Menschheitsgeschichte einschließenden Geschichte des Selbstmitteilungswillens Gottes.“³⁶ Von dieser Seite betrachtet haben wir eine weitere Definition des anonymen Christen vorliegen, nicht nur aus seinem Handeln ist er Christ, sondern auch aus dem Willen Gottes. “Der anonyme

³⁵ Zerfaß, Rolf; Lebensnerv Caritas, S 191.

³⁶ Hilberath, Bernd Jochen; Karl Rahner, S149f.

Christ wird nämlich nicht von dem her definiert, was er selber zu seinem ‚Status‘ beiträgt, sondern von dem her, was Gott an ihm tut.“³⁷

Ausgehend von der unerschöpflichen Liebe Gottes und der nicht endenwollenden Gnade Gottes kann zum Abschluss dieses Kapitels gesagt sein: „Von Gott her ist der Mensch, ist jeder Mensch als Begnadeter qualifiziert. Im Christentum erhält dieser Gnadenwille Gottes, seine Erfahrung und Annahme einen unverwechselbaren Namen.“³⁸

³⁷ Hilberath, Bernd Jochen; Karl Rahner, S153.

³⁸ Hilberath, Bernd Jochen; Karl Rahner, S154.

3. Christlich motivierte Mitarbeiter als Entwicklungspotential für eine stärkere christliche Profilierung

Dieses Kapitel, die schriftliche Befragung, bildet das Kernstück dieser Arbeit, welche ich allerdings nur in einer sehr eingeschränkten Anzahl an 23 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Caritas der ED Wien verteilen konnte. Es ist ein qualitativer Forschungsansatz geworden, kein quantitativer, d.h. offene Fragen ermöglichen, die ganze Bandbreite an Erfahrungen, Motiven, Begründungen zur Sprache zu bringen, die die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ihrem Arbeitsalltag beschäftigen.

Ich lege großen Wert darauf, dass die Ergebnisse dieser Befragung auch unter dem Aspekt gesehen werden, dass schon *ein* Mitarbeitender, der sich in seinem Christsein in einem christlichen Unternehmen nicht angenommen fühlt oder von einem christlichen Arbeitgeber sich etwas ganz anders wünschen würde, ernst zu nehmen ist.

Genauso ist jedes Lob, das sich in dieser Befragung findet, ein Lob an das Unternehmen, denn die Zufriedenheit jedes einzelnen Mitarbeiters bzw. jeder einzelnen Mitarbeiterin, führt zum Erfolg des Unternehmens.

In der Auswertung meiner schriftlichen Befragung findet man sehr viel Zufriedenheit und Begeisterung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Unternehmen und die Möglichkeiten, die es bei der Caritas der ED Wien für den Einzelnen gibt, es finden sich aber auch Wünsche und Verdrüsse. Zu jeder Frage aus dem Fragebogen habe ich Antwort-Beispiele gegeben.

Die Fragen lagen in zwei Versionen vor – einmal für den Oasentag und einmal für eine Weiterleitung „im Haus“. Beide Befragungen hatten aber – bis auf zwei

Fragen – eine absolute Übereinstimmung und gliederten sich in acht Fragen. (Die Summe der Ergebnisse kann auch über 23 liegen, da die Befragten teilweise mehrere Antworten, Erwartungen, Gründe angeführt haben – es war immer die Möglichkeit einer Mehrfachnennung gegeben)

Es wurde die „Qualitative Inhaltsanalyse“ zur Ausarbeitung gewählt und hierbei die Form der Strukturierung. Zu jeder Strukturierungsdimension werden Ankerbeispiele gegeben, an denen die Interpretation der Texte verständlich gemacht werden soll.³⁹

3.1. Zusammenfassung der Ergebnisse der schriftlichen Befragung

Ad 1. Frage: *Warum haben Sie sich entschlossen, Ihren Beruf in der Caritas der ED Wien auszuüben und welche Erwartungen hatten Sie?*

„Um in jenem Teil der Kirche zu arbeiten, von dessen Sinnhaftigkeit ich am meisten überzeugt bin und beizutragen, dass der Nächstenliebeauftrag sinnvoll umgesetzt wird.“

„Erwartung, dass christliche Motivation geschätzt wird bzw. in der Einrichtung (im Hintergrund, nicht oberflächlich) insgesamt eine Rolle spielt. Natürlich auch weitere Erwartungen betreffend soziale Mitarbeiterführung, Engagement der Belegschaft für ihre Arbeit, etc.“

Zwei Beispiele, die zeigen, warum und mit welchen Erwartungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Caritas der ED Wien an die Arbeit gehen. Bei den Antworten auf diese Fragen stehen an erster Stelle: soziales

³⁹ Vgl. Bucher, Anton; Einführung in die empirische Sozialwissenschaft, S 86f.

Engagement, christliche Motivation und Umsetzung der Nächstenliebe, sowohl gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch den Klientinnen und Klienten.

Daneben finden sich Erwartungen hinsichtlich eines besonders guten Arbeitsklimas - das wiederum aus dem christlichen Ansatz der Organisation erwartet wird - und die Familienfreundlichkeit der Arbeitszeiten – auch hier ist die Menschlichkeit der Organisation aus christlicher Sicht gefragt.

Aber selbst bei denen, die es als Zufall sehen, bei der Caritas eine Anstellung gefunden zu haben, findet sich sehr wohl eine Verbundenheit zum Christlichen der Arbeitsstelle.

Soziales Engagement, Umsetzung der Nächstenliebe
und christliches Engagement: 13 mal

(„In erster Linie um Ausbildung und soziales Engagement beruflich zu verbinden; evtl. christliche Motivation/Glauben einzubringen und auch in dieser/m gestärkt zu werden“)

Verbindung Familie und Beruf: 5 mal

(„Da es mit Familie und Beruf zeitlich vereinbar war, Teilzeitbeschäftigung möglich war; erwartet; ...“)

gutes Arbeitsklima: 6 mal

(„... erwartet: gute Integration , gutes Arbeitsklima“)

Randgruppenbetreuung bzw. Menschen für Menschen: 6 mal

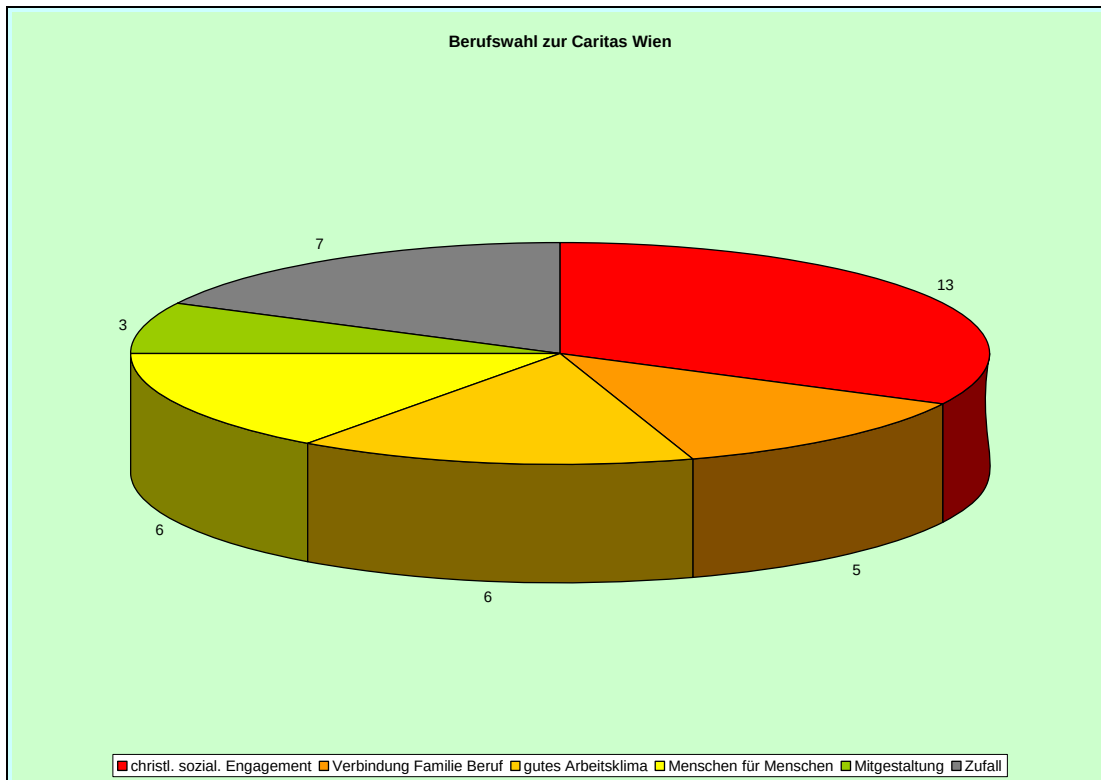
(„Die Sorge und Unterstützung von Menschen, die als Randgruppen gelten ...“
„Christliches Umfeld; Menschen für Menschen arbeiten“)

Mitgestaltung: 3 mal

(„... Erwartung: mitgestalten können (hat sich auch erfüllt)“)

mehr oder weniger Zufall: 7 mal

(„Es war Zufall, fühle mich aber Pfarre und Caritas verbunden“)



Ad 2. Frage: *In wieweit haben sich Ihre Erwartungen erfüllt? Was ist anders als erwartet?*

„Sprechen über Christliches ist exotisch; religiöse Einstellung wird als Privatsache akzeptiert/toleriert; einen Zusammenhang mit dem „Dienstlichen“ herzustellen ist z.T. (v. einigen) unerwünscht/nicht geschätzt. Dies prägt die Gesamtlinie, d.h. es wird keine/kaum Verbindung mit diesem Hintergrund

hergestellt – es gibt kaum praktische (positive) Beispiele für eine ausdrückliche Verbindung von Glauben und Arbeit.“

„Inhaltlich haben sich meine Erwartungen erfüllt, wenn auch die Arbeit deutlich vielschichtiger ist als erwartet. Anders ist die Hektik, die meinem Empfinden nach auch ständig zunimmt. Wir sind hier ein Stück weit Abbild der „immer-mehr-Tendenzen“ der Gesellschaft. Auch wir müssen Jahr für Jahr noch bessere Zahlen bringen, noch mehr Menschen erreichen usw. Dennoch: Den Caritas-Slogan „Arbeit mit Sinn“ erlebe ich beinahe tagtäglich im Rahmen meiner Aufgaben.“

Die Erfüllung der Erwartungen ist großteils vorhanden. Mängel werden durch finanziellen und erfolgsorientierten Druck und auch durch das Fehlen des christlichen Hintergrundes aufgezeigt: „Da aus der Kirche kommend, habe ich auch sehr viel Christlichkeit erwartet, was ich immer weniger spüre.“ Oder „Seit ca. einem Jahr wird mir alles zu wirtschaftlich.“

Großteils erfüllte Erwartungen: 13 mal

(„Erwartungen haben sich großteils erfüllt, trotzdem habe ich das Gefühl, dass die Finanzen an erster Stelle stehen“)

Fehlen des christlichen Hintergrundes: 5 mal

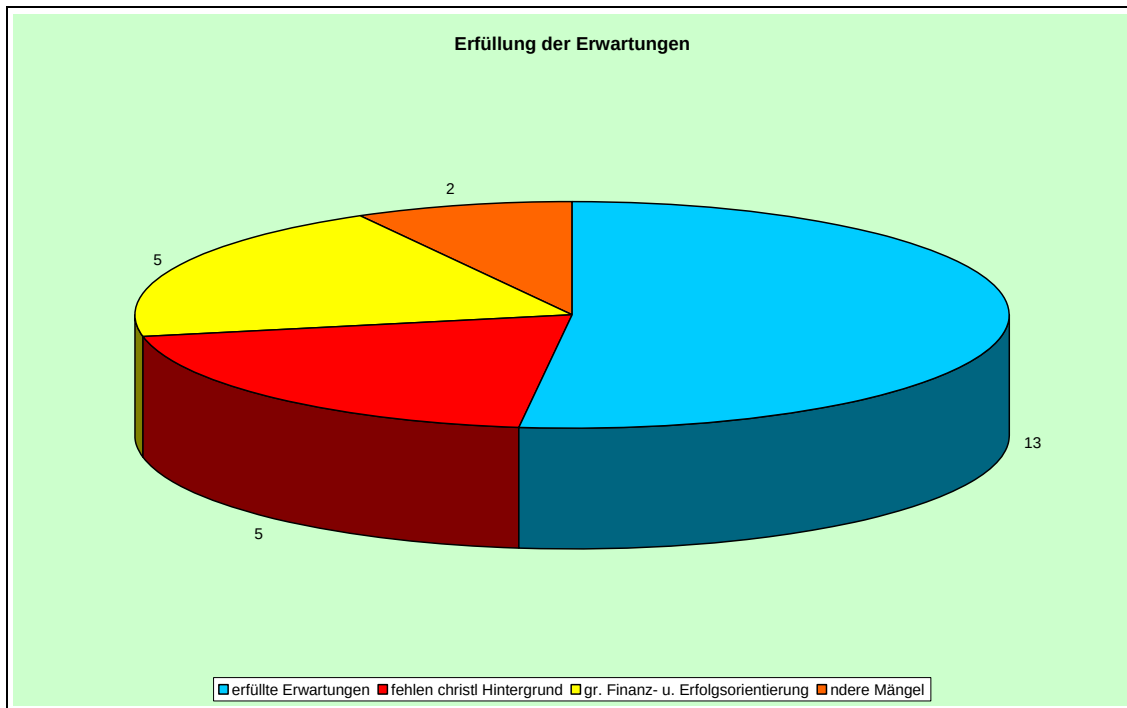
(„Kirche und Caritas nicht eins ist“)

Zu große Finanz- bzw. Erfolgsorientierung: 5 mal

(„Anfänglich wurden die Erwartungen erfüllt, jetzt scheint es so, als würde Kalkulation, Auslastungsrate, Leistungsdruck, Personalmangel, etc. das „Menschliche“ ins „Unmenschliche“ verwandeln.“)

Andere Mängel: 2 mal

(„... aber schlechte Kommunikation mit Zentrale, schwerfällige Organisation, ...“)



Ad Frage 3: Was bedeutet für Sie „Christsein im Alltag“ im Blick auf Ihren Arbeitsplatz und für den Umgang mit Klienten und Mitarbeitern?

„Die Menschen zu akzeptieren wie sie sind und allen Rassen, Religionen und Lebensanschauungen gegenüber offen zu sein. Wenn ich von meinen Mitarbeitern erwarte, dass sie sich unseren Kunden gegenüber „christlich“ verhalten, muss ich das als Vorgesetzter ihnen gegenüber ebenso handhaben.“

„... zu versuchen in jedem Jesus zu sehen.“

Christ zu sein bedeutet für viele, dass man sich in den anderen hineinversetzt, ihn annimmt wie er ist, in Ihm Jesus sieht, bzw. Jesus begegnet, aber es bedeutet auch sein eigenes Christsein zu hinterfragen und gewünschte Veränderungen bei sich selbst zu beginnen, wenn man an andere Erwartungen hat – nur im Vorbildsein kann man Christ sein.

Aber auch hier werden die Fragen nach der Transparenz in den Strukturen der Organisation bzw. nach dem finanziellen Druck sehr deutlich bzw. humoristisch gestellt: „und ich glaube Christus war auch kein ‚Finanzmensch‘.“

Hineinversetzen, annehmen, Jesus sehen: 14 mal

(„Zu versuchen in jedem Jesus sehen“)

Einsatz für den Menschen, (spirituelle) Bedürfnisse wahrnehmen: 6 mal

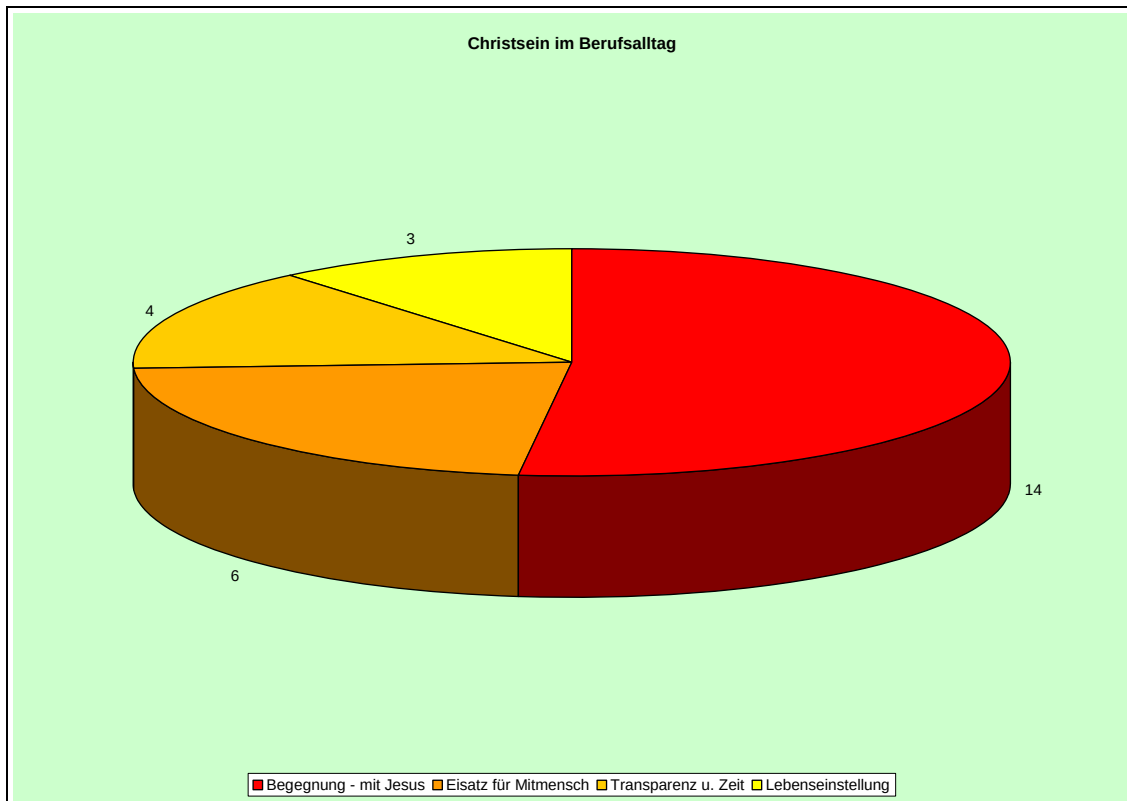
(„Menschlichkeit; Tu den anderen das, was du möchtest, das man dir tut.“)

Transparenz, Zeit: 4 mal

(„Zeit nehmen für Gespräche mit den Kunden, Zuhören! ...“)

Christsein hinterfragen, Lebenseinstellung: 3 mal

(„Für mich geht es um Wertschätzung allen Menschen gegenüber, das ist nicht immer einfach. Mithilft, mich zu erinnern, dass wir alle Kinder Gottes sind.“)



Ad Frage 4: *Erleben Sie hier eine Kluft zwischen (ihrem) Ideal und der Wirklichkeit? Wenn ja, woran kann das liegen?*

„... Christlichkeit ist nicht in allen Ebenen ein Wert – wird bei Bewerbungen nicht gefragt – kann man so nicht sagen.“

„Ja, manchmal erlebe ich eine Kluft – evtl. liegt es am „Kostendruck“ – natürlich muss auch die Caritas als Wirtschaftsunternehmen geführt werden, aber es braucht ein Korrektiv.“

Es wird eine merkbare Kluft zwischen Ideal und Wirklichkeit wegen des finanziellen Drucks (=Spiegel der Gesellschaft) erlebt, der sich auch immer mehr in Zeitdruck manifestiert, so dass man für die Klientinnen und Klienten nur noch privat etwas Zeit anhängen kann.

Es fehlt einigen die geistliche Dimension, Reflexion und Kommunikation über die eigene Ebene hinaus, so dass auch ein persönliches Feedback da wäre.

Viele sehen auch die Kluft in sich selbst, da wir alle nur Menschen sind und nur menschlich agieren können.

Aber es gibt auch einige Mitarbeiter, die dieses Gefühl einer Kluft zwischen Ideal und Realität nicht erleben.

Finanzdruck und Zeitmangel: 9 mal

(„Kluft entsteht durch Zeit = Geld; viele Klienten haben wenig Geld, also darf ich kaum Zeit brauchen“)

Geistliche Dimension, Reflexion und Kommunikation fehlen: 7 mal

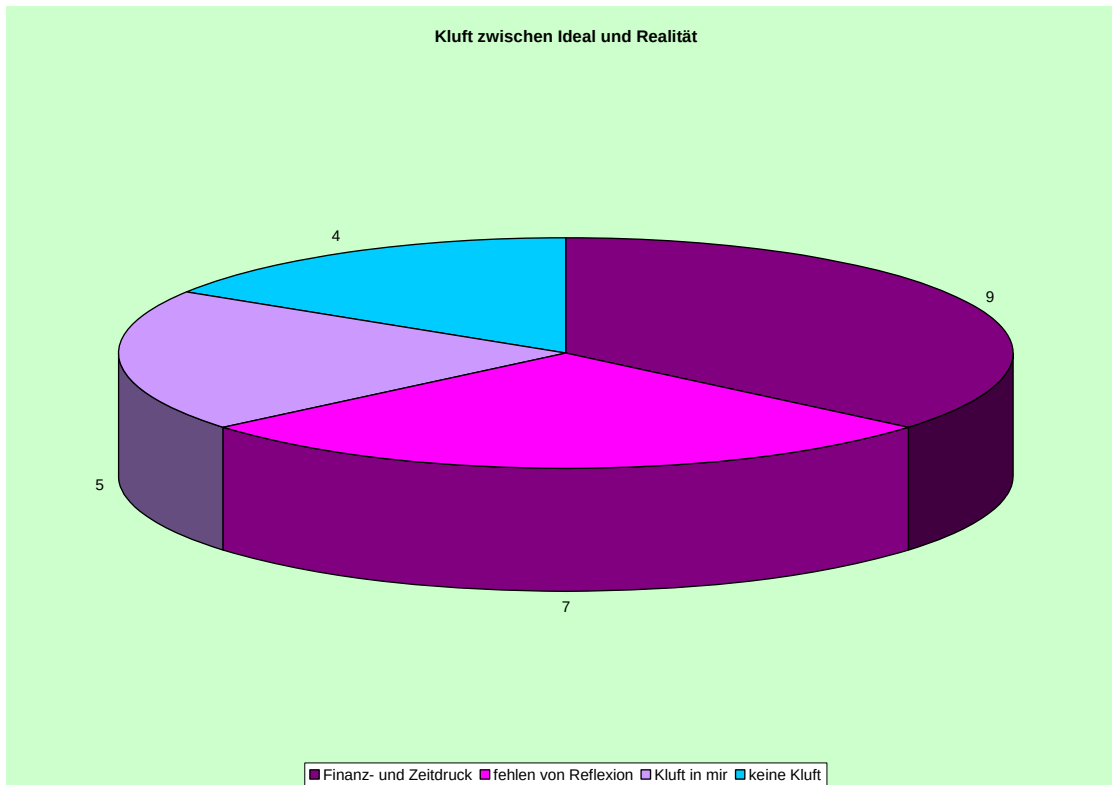
(„Über die geistliche Dimension und den Konsequenzen daraus wird wenig gesprochen. ... Aber auch Kommunikationsmängel, verletzende Vorgangsweisen, etc.)

Kluft in einem selbst: 5 mal

(„Die Kluft habe ich auch in mir selber, ... versuche aber immer wieder die gute Energie und die Wertschätzung in meinen Alltag zu retten“)

Keine Kluft verspüren: 4 mal

(„Ich erlebe keine Kluft, da jeder Mensch das Recht auf Glaubensfreiheit hat. Die Caritas betreut alle Menschen, egal welches Umfeld od. Glaubenszugehörigkeit“)



Ad Frage 5: Welche Wünsche und Träume haben Sie in Bezug auf Ihren Beruf, Ihre Arbeit bei der Caritas der ED Wien?

„Mehr Flexibilität, weniger Wirtschaftlichkeit, dass mein Engagement möglich und erlaubt ist; ...“

„Ich habe die Hoffnung fast verloren. Druck der Auslastung steigt – es gibt Prämien!! = furchtbar für mich! Ich bin kein Vertreter!“

Die Träume ziehen sich von lebendigem Evangelium, das ansteckend wirkt, über gelebtes Christsein, sowie Zeit haben, entfallen des wirtschaftlichen Drucks bis hin zur Anerkennung durch den Arbeitgeber recht breit gefächert bis hin zur Weltveränderung: „Caritas steckt die gesamte Gesellschaft an ...“

Christ sein umsetzen: 12 mal

(„Ich träume von einer Caritas, die in den Augen der Welt Konkretisierung des Evangeliums ist. Ich träume von einer Arbeit, die auch in Zukunft Sinn macht.“)

Zeit, Ruhe, Entfallen des wirtschaftlichen Drucks: 11 mal

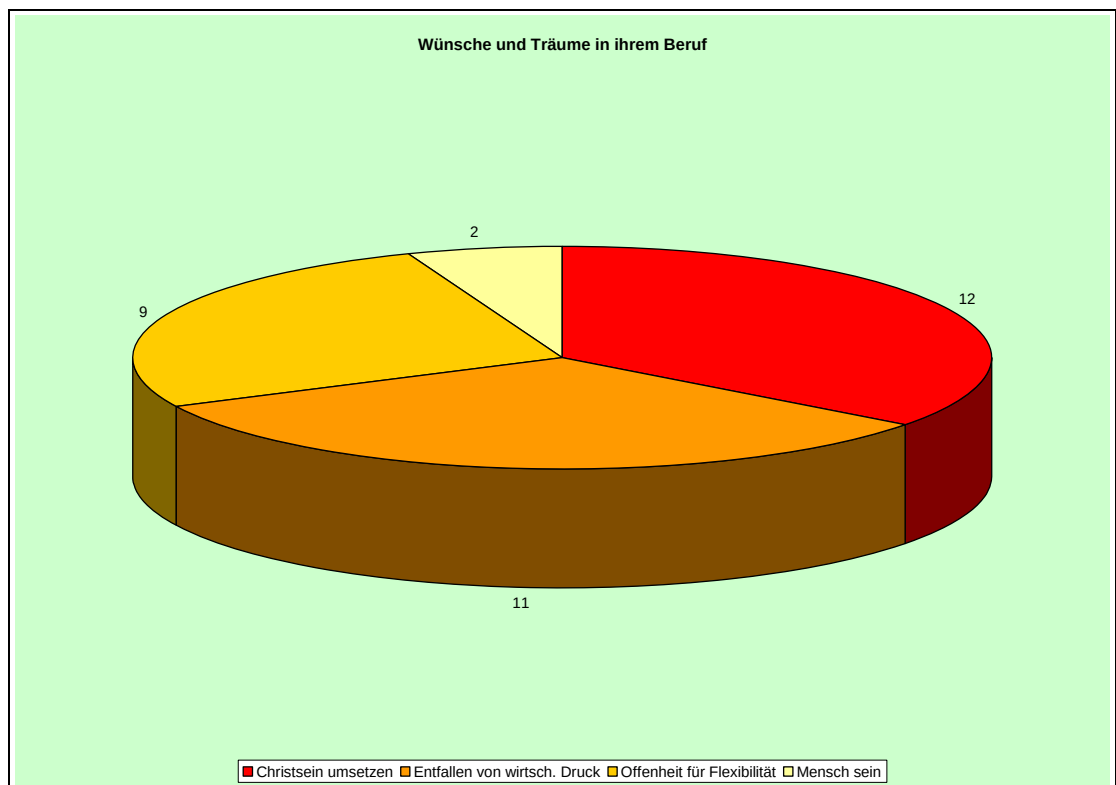
(„... Zeit als positiven Faktor zu sehen und zu werten, persönliche Leistung positiv gewertet; ...“)

Wertschätzung und Offenheit für Flexibilität: 9 mal

(„Mehr Flexibilität, weniger Wirtschaftlichkeit, dass mein Engagement möglich + erlaubt ist; ...“)

andere Träume: 2 mal

(„Dass Menschen immer bestrebt sind mehr Mensch zu werden“)



Ad Frage 6: *Was haben Sie vom Oasetag erwartet und was können Sie von hier mit in den Alltag nehmen? Bzw. Haben Sie vom „Oasetag“ gehört? Glauben Sie, dass so ein Tag etwas verändern kann? Wenn ja, was?*

„Ich habe gefunden, was ich erwartet habe: das Zeit-für-sich-nehmen, für die Gemeinschaft, Ruhe, nachdenken,...“

„Habe noch nicht teilgenommen, klingt aber gut, aber da die Fortbildungen beschränkt sind, muss man eher die fachlichen wahrnehmen, da man im Jahr gewisse fachliche FB aufweisen muss.“

Der Oasetag wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als großer Erfolg gesehen. Viele Erwartungen haben sich erfüllt und dieser Tag wurde oftmals als Stärkung für den Alltag erlebt.

Der Oasetag ist aber noch nicht zu allen „durchgedrungen“, bzw. wurde er hinter die Fortbildung gereiht – allerdings wurde auch hier von einem Oasetag Ruhe und Besinnung erwartet.

Teilgenommen: 9 mal

Ruhe finden und innehalten: 8 mal

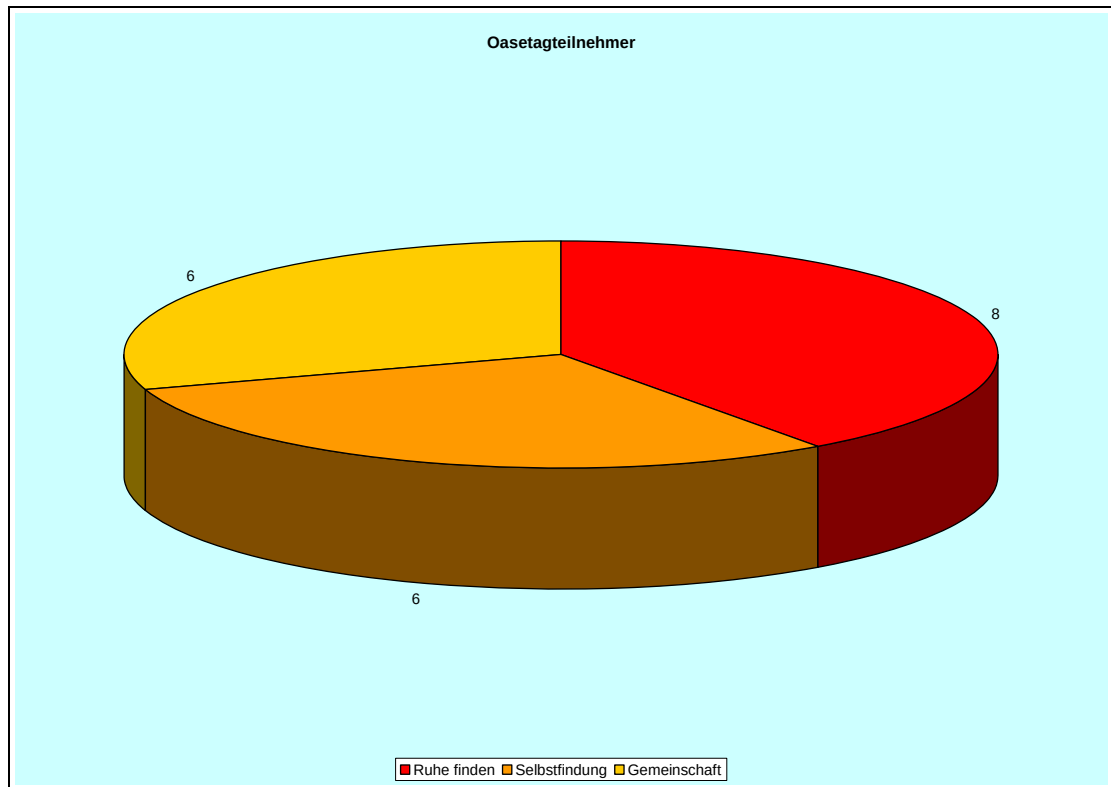
(„Ruhe, Besinnung auf mich; Im Alltag öfter auf das hören, was ich spüre – wenn ich mich nicht spüre – inne halten!“)

Sich selbst finden, stärken, auftanken: 6 mal

(„Ich habe Entspannung und ein liebevolles Miteinander erwartet – ich gehe gestärkt und ruhig in die restliche Arbeitswoche“)

Gemeinschaft erleben, Kontakte knüpfen: 6 mal

(„Besinnung – neuen Mut – Kontakte – Neuanfang – Gebetsgruppe“)



Nicht teilgenommen: 14 mal

Gehört oder gelesen: 8 mal

(„Hab davon gehört, noch nicht teilgenommen, kann daher dazu nichts sagen“)

Nicht „durchgedrungen“: 6 mal

(„Nein, noch nichts davon gehört, klingt aber interessant.“)

Ruhe, Gelassenheit und Besinnung: 3 mal

(„Kenne ich aus dem Fortbildungsprogramm. Man sollte sich danach wieder etwas mehr auf das Wesentliche besinnen können.“)

Oase nicht in der Caritas: 1 mal

(„Nein. Für mich persönlich finde ich Oase, aber nicht bei der Caritas. Theorie und Praxis sind zu weit auseinander.“)

Pflichtfortbildung vorgezogen: 1 mal

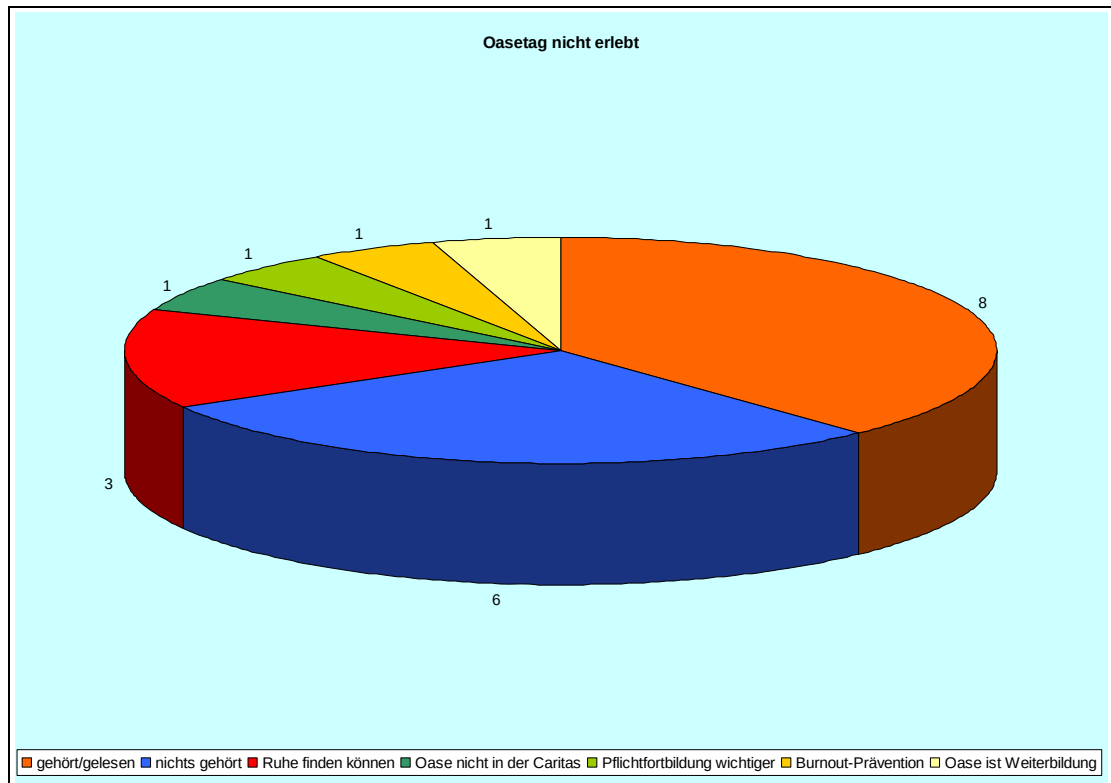
(s.o.)

Burn-out-Prävention: 1 mal

(„Kann z.B. einen gelassenen Umgang mit der Arbeit bewirken. Evtl. auch Burn-out-Prävention“)

Oasetag = Weiterbildung: 1 mal

(„Ich habe davon gehört, möchte auch mitmachen. Ich halte seelische Weiterbildung (wenn man sie so nennen will) für genauso notwendig und berechtigt, wie fachlich-inhaltliche Weiterbildung“)



Ad Frage 7: *Haben Sie den Wunsch nach mehr „gelebtem“ Christsein an Ihrem Arbeitsplatz?*

„Ja. Habe oft das Gefühl, es geht in erster Linie um Versorgung und Bezahlung, danach erst um den Menschen!“

„Ja, aber Caritasmitarbeiter müssen offensichtlich mehr dem schnöden Mammon dienen als Christ sein zu dürfen; in unserem Job kann man Zeit schenken, aber nur privat!“

Der Wunsch nach mehr gelebtem Christsein ist offensichtlich vorhanden (12 von 23!) – nur 4 haben nicht diesen Wunsch! Natürlich ist dieses Ergebnis nicht repräsentativ für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Caritas, da es sich um eine spezielle, exemplarische Auswahl von 23 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

handelt. Dennoch gibt das Ergebnis zu denken, dass unter den christlich monitvierten oder spirituell offenen MitarbeiterInnen mehr Christlichkeit gewünscht wird, als in der Praxis derzeit umgesetzt wird.

Zum Teil werden Möglichkeiten als vorhanden empfunden, und es ist eine Anforderung an sich selbst, diese Angebote wahrzunehmen.

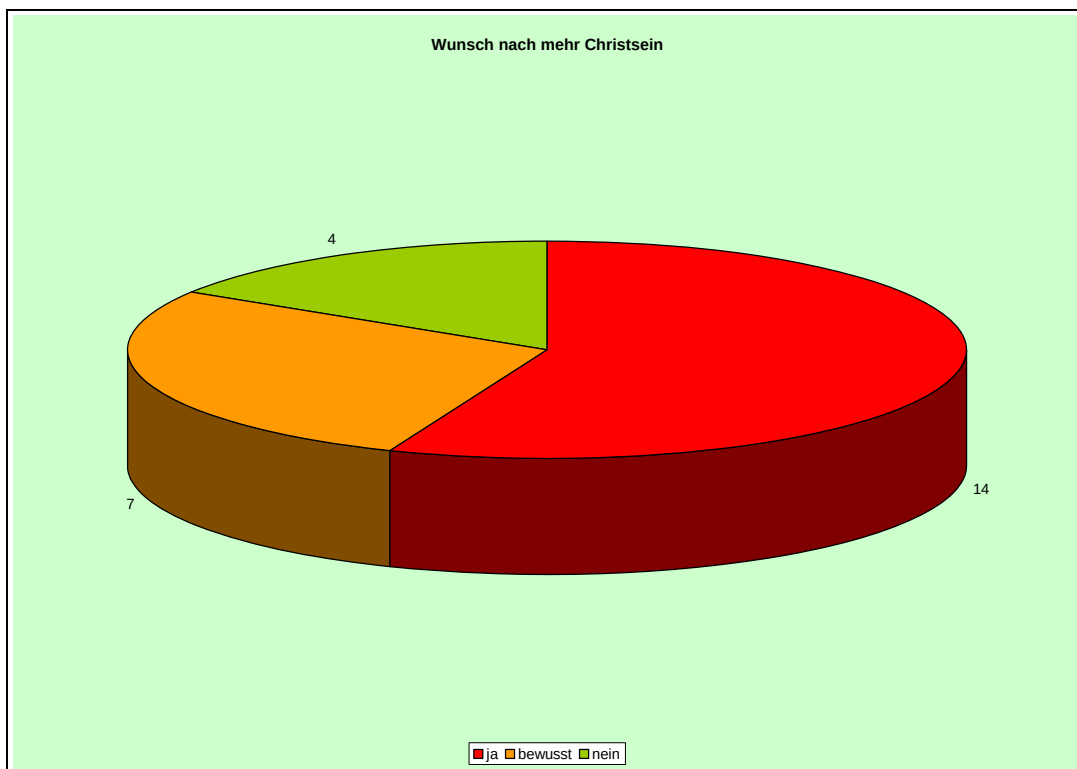
Aber der Wunsch nach mehr Austausch zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, nach Menschlichkeit statt Gewinn im Umgang mit den Klienten, aber auch nach Anerkennung und Lob von „oben“ werden klar formuliert.

Ja: 12 mal

Versuchen, oder leben Christsein bewusst: 7 mal

(„Es könnte mehr sein, aber auch dafür fühle ich mich zumindest mitverantwortlich, dass das passiert“)

Nein: 4 mal



Ad Frage 8: *Wissen Ihre KollegInnen von der Teilnahme an der Umfrage bzw. von der Teilnahme am Oasetag? Wenn ja, wie sind die Reaktionen?*

„Ich hoffe, sie wissen es und ich hoffe auch, dass sie selber mitmachen.“

„Sie wissen es, sie kennen mich und wissen, dass mir so etwas gut tut und Freude macht.“

Sowohl der Oasetag als auch die schriftliche Befragung haben positive Reaktionen hervorgerufen, und doch ist es so, dass einige auch nicht wollten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davon erfahren!

Befragung:

Ja	7 mal
Nein	4 mal
Weiß nicht	3 mal

Reaktion:

Positiv:	1 mal
Keine:	5 mal
Offen:	3 mal

Oasetag:

Ja	7 mal
Nein	2 mal

Positiv:	5 mal
Offen:	2 mal

3.2. Schlussfolgerungen aus der Untersuchung in Bezug auf die Ausgangsthesen

Nach dieser Darlegung der Ergebnisse meiner schriftlichen Befragung möchte ich nun zur Thesenüberprüfung durch die Befragung bzw. durch die in den Interviews gegebenen Antworten kommen:

Der Fragebogen wurde an Teilnehmerinnen und Teilnehmer (9) eines Oasetages und einige ausgesuchte Personen ausgeteilt, die von ihren Vorgesetzten, Kolleginnen oder Kollegen als kirchlich aufgeschlossen eingeschätzt wurden, davon haben 14 Teilnehmerinnen und Teilnehmer geantwortet. Wie vermutet spielt in diesem Personenkreis die christliche Motivation für den Beruf eine Rolle.

1. These: *Es gibt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Caritas Wien, die ihre Arbeit aus einer bewusst christlichen Motivation heraus tun und dies als „gelebtes Christsein“ verstehen. Daher haben sie auch gewisse Erwartungen an die Caritas der ED Wien (christliches Leitbild, spirituelle Begleitung, ähnlich motivierte Kolleginnen und Kollegen)*

Laut dieser schriftlichen Befragung geben ca. die Hälfte der befragten Personen christliche Motivation (oder Ähnliches) als Grundprinzip ihrer Arbeitseinstellung an; auch die Hälfte der Befragten sieht seine Erwartungen als erfüllt, was aber noch nicht heißt, dass dies die selben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, die oben genannt werden. Denn ca. ein Viertel sagen auch, dass der christliche Hintergrund fehlte.

2. These: *Für diese bekennenden Christinnen und Christen kann es in der Caritas der ED Wien zu Defiziterfahrungen kommen. Teilweise scheint ihnen die Caritas der ED Wien in eine Identitätskrise hinein zu steuern (in ihren Augen wird die christliche Identität nicht gewahrt)*

Ein Viertel der Befragten empfindet ihre Erwartungen hinsichtlich des christlichen Hintergrundes nicht erfüllt – Christliches wird immer weniger spürbar und der finanzielle bzw. wirtschaftliche Druck nimmt spürbar zu. Allerdings haben 13 der Befragten ihre Erwartungen als erfüllt beantwortet – aber wie schon oben erwähnt, heißt das noch nicht, dass es sich auch um die selben Personen handelt, die christliche Motivation als Grundprinzip ihrer Arbeit bei der Caritas sehen.

3. These: *Begünstigt werden diese Erfahrungen dadurch, dass die Caritas der ED Wien ein Teil der Kirche ist, der aufgrund seiner besonderen Aufgaben derzeit die Rechtsform eines Vereins und einer Ges.m.b.H. gewählt hat (wodurch z.B. kirchenunabhängige Anstellungskriterien möglich sind). Es gibt daher unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedliche Motivationen für die Arbeit und unterschiedliche Akzeptanz bzw. konkrete Umsetzung des christlichen Leitbildes. Es kommt dadurch möglicherweise zu Konflikten in Glaubensfragen.*

Allerdings findet sich in der schriftlichen Befragung keiner der Befragten, der von negativen Reaktionen im Umfeld auf die Teilnahme am Oasentag oder an der Befragung berichtet. Das scheint zumindest darauf hinzuweisen, dass es keine großen Konflikte gibt. Es könnte aber auch bedeuten, dass Schwierigkeiten in dieser Richtung von den Befragten nicht genannt werden wollen.

Es wurde auch keine Frage dezidiert in diese Richtung gestellt. Allerdings findet sich im Interview mit Rainald Tippow: „... jeder darf mit seinem religiösen Bekenntnis, mit seiner religiösen Einstellung bei uns arbeiten, auf der anderen

Seite verlangen wir aber - und zwar bedingungslos - dass die Menschen sich mit unserer Weltanschauung, unserem Gottesbild, unserem Menschenbild einverstanden erklären. D.h. es ist bei uns nicht denkbar, dass jemand, der grundlegend gegen das Leitbild der Caritas ist – da ist es vollkommen egal in welcher Richtung – dass der hier arbeitet und da kannst du hinunter gehen bis zum Koch.“⁴⁰

Auch daraus lässt sich schließen, dass durch die Vorbedingungen ein solcher Konflikt auszuschließen ist. Auch im Interview mit Markus Lehner findet sich dazu: „Meine Einschätzung ist es, dass es in den meisten Fällen ganz gut läuft. Voraussetzung ist, dass beide Seiten lernbereit sind. Voraussetzung ist, dass nicht-christliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch akzeptieren, dass sie bei einem konfessionellen Träger arbeiten.

Probleme gibt es, wenn nicht christliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Caritas, in der Arbeit zu missionieren beginnen. Diese Probleme hat es immer gegeben, etwa mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Seiten der Zeugen Jehovas. Man hat das meist gelöst, in dem man gesagt hat: Ihr könnt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben, wenn ihr nicht missioniert, das passt bei uns nicht, sonst müssen wir uns trennen. Ich glaube, das kann man durchaus tun.

Für manche Arbeitsbereiche ist es unabdingbar, nicht christliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu haben, ich denke da an den Bereich der Betreuung von Migranten und Flüchtlingen. Es wird in manchen Arbeitsbereichen auch hilfreich werden. Wenn ich etwa an den stationären Pflegebereich denke, müssen wir damit rechnen, dass wir in 10 - 20 Jahren dort viele Patienten, Bewohner in diesen Pflegeheimen haben, die anderen Religionen und Kulturen angehören. Da ist es durchaus im Sinne christlicher Identität zu sagen, wir müssen diesen Menschen so begegnen, dass sie bis zuletzt auch ihre religiöse Einstellung gut leben können. Da können nicht

⁴⁰ Tippow, Rainald; Auszug aus Interview 28.08.06. s. Anhang.

christliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchaus auch hilfreich sein, wenn man gemeinsam Wege entwickelt, wie man diesen Menschen gerecht wird.“⁴¹

4. These: *Christlich motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Caritas der ED Wien brauchen und wünschen mehr religiöse Praxis in ihrem Arbeitsalltag und mehr spirituelle Begleitung.*

Einige der Befragten sehen eine Kluft zwischen ihren religiösen Idealen oder Vorstellungen, die sie sich - von einem christlichen Arbeitgeber unterstützt - erwünscht hätten und dem, was sich dann im Alltag wieder findet. Dabei ist nicht nur der wirtschaftliche Druck gemeint, der die Caritas der ED Wien mit anderen Sozialeinrichtungen gleich ziehen lässt, sondern auch das Fehlen von religiösen Angeboten. Ein konkreter Wunsch der Befragten ist z.B.: gemeinsame eucharistische Anbetung und 3 x pro Jahr Messe im Haus. Mehr Zusammenhalt der praktizierenden Christen innerhalb der Caritas. Dazu findet sich auch im Leitbild eine konkrete Stelle: „Die persönliche Förderung sowie die Möglichkeit zur religiösen Vertiefung für alle Mitarbeiter sind uns ein Anliegen.“⁴²

5. These: *Sie wünschen außerdem, dass das christliche Leitbild nach innen und außen sichtbar wird*

Etwa die Hälfte der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschen sich, das Christsein mehr umsetzen zu können. z.B.: Ich träume von einer Caritas, die in den Augen der Welt Konkretisierung des Evangeliums ist. Ich träume von einer Arbeit, die auch in Zukunft Sinn macht.

Im Leitbild der Caritas der ED Wien, findet sich die Konkretisierung: „In Jesus Christus ist die Liebe Gottes Mensch geworden. Jesus Christus ist auch die

⁴¹ Lehner, Markus; Auszug aus Gespräch 11.7.06. s. Anhang.

⁴² Leitbild der Caritas der ED Wien.

Wurzel der Caritas. Wir glauben, dass sich Christus auch heute in besonderer Weise in den Armen und Ausgegrenzten zeigen will.“⁴³ Und weiter: „Die Caritas möchte mit ihrer Arbeit dem Beispiel Christi folgen. Denn die Caritas ist ein Teil seiner Kirche in dieser Welt. Wir wollen auch innerhalb der Kirche das Bewusstsein stärken, dass christlicher Glaube und der Einsatz für die Armen untrennbar miteinander verbunden sind.“⁴⁴ So geht es darum, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dahingehend zu unterstützen und zu fördern.

6. These: *Dass der Wunsch nach mehr christlicher Begleitung geäußert wird und erste Ansätze der Umsetzung findet (Oasetag, spirituelle Fortbildung, ...) liegt sowohl an der steigenden Heterogenität der Weltanschauungen und religiöser Praxis unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (die ein Teil der vermuteten oder empfundenen Identitätskrise der Caritas ist), als auch am gesellschaftlichen Trend der Re-Spiritualisierung. Es wird leichter, auch in der Arbeitswelt auf die Bedeutung von religiösen Werten und religiöser Praxis hinzuweisen.*

Der Wunsch nach mehr christlicher Begleitung ist lt. Befragung sicher vorhanden, aber die Realisierung wird unter dem wirtschaftlichen Druck als unmöglich angesehen.

Der Oasetag hat lt. schriftlicher Befragung großen Anklang gefunden, wurde von allen Teilnehmern sehr positiv bewertet. Geistig spirituelle Fortbildung wird teilweise auch als gleichberechtigt mit anderen Fortbildungen empfunden, allerdings ist eine „Gleichberechtigung“ der Fortbildungen leider noch nicht zu erkennen.

⁴³ Leitbild der Caritas der ED Wien.

⁴⁴ Leitbild der Caritas der ED Wien.

7. These: *Es liegt in der Verantwortung der Führung, entsprechende Angebote zu machen und dafür zu sorgen, dass gegenseitiger Respekt herrscht:*

Von nicht religiös/christlich motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber einer kirchlich institutionalisierten Spiritualität (bekenkende Christen). Von christlich motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber nicht religiösen/christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich in ihrer Arbeit aber de facto der tätigen Nächstenliebe verschrieben haben.

Zu dieser These wurde keine Frage im Katalog formuliert, es wurde auch keine konkrete Problematik gefunden oder angesprochen. Doch findet sich im Leitbild der ED ein Ansatz dazu, der allem Anschein nach zur vollen Umsetzung gelangt: „Wir fragen nicht, woher einer kommt oder welche Religion und Weltanschauung jemand hat. Wir dienen speziell den Armen, Schwachen, Benachteiligten und Ausgegrenzten. Die Frage nach Schuld oder Unschuld ist dabei für unsere Hilfe nicht ausschlaggebend. Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht der Mensch. Denn der Mensch verliert nie seine Würde.“⁴⁵ Und weiter: „Dabei respektieren wir die verschiedenen religiösen Bekenntnisse unserer Mitarbeiter. Wir streben ein Klima und Strukturen an, in denen Gemeinschaft vertrauensvoll und kollegial gelebt werden kann. Allen Mitarbeitern soll ermöglicht werden, ihre individuellen Fähigkeiten und Begabungen in die gemeinsame Arbeit einzubringen.“⁴⁶

8. These: *Die bestehenden Angebote (Oasetage, spirituelle Fortbildung) werden in dieser Hinsicht als hilfreich erlebt.*

Ganz klar kristallisiert sich der Oasetag als Erfolg heraus, aber wegen der Probleme mit den Fortbildungsangeboten, Schwierigkeiten bei der Freistellung, haben viele die Anmeldung erst gar nicht in Betracht gezogen. Auch dazu findet sich im Leitbild eine anzustrebende Stelle: „Eine entsprechende Aus- und

⁴⁵ Leitbild der Caritas der ED Wien.

⁴⁶ Leitbild der Caritas der ED Wien.

Weiterbildung ist für die hauptamtlichen Mitarbeiter verbindlich. Ehrenamtlichen Mitarbeitern bieten wir eine entsprechende Fortbildung und Begleitung an.“⁴⁷ Dieses Ziel hat ja auch in der Zusammenarbeit mit dem Kardinal König Haus eine weitere Umsetzung erfahren.

3.3. Fazit

Aus den obengenannten Antworten und den Thesen ergibt sich folgendes Fazit:

These 1 hat sich bestätigt, denn Christliche Motivation wird als wichtiger Faktor gesehen. Offensichtlich hegen auch einige der christlich motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Caritas Wien die Befürchtung, dass die christlichen Wurzeln in der täglichen Arbeit aus dem Blick geraten. Interessant ist, dass die Ursache dafür weniger in der weltanschaulichen Heterogenität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesehen wird (was durch die Vereinsstruktur der Caritas Wien und damit verbundenen offeneren Anstellungskriterien beeinflusst wird) als vielmehr in dem wirtschaftlichen Druck, der immer stärker wahrgenommen wird. Finanzdruck und Zeitmangel belasten aus Sicht der Befragten die Arbeit für und mit den Klientinnen und Klienten und verschlechtern die Atmosphäre und Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zeit für Reflexion, Kommunikation und geistliche Dimension kann man sich „nicht leisten“.

Die andere Dimension wird zwar auch genannt (z.B.: „...Christlichkeit ist nicht in allen Ebenen ein Wert – wird bei Bewerbungen nicht gefragt“) Der wirtschaftliche Aspekt scheint aber dominanter zu sein.

Mit Blick auf Christsein in der Caritas ist ein weiterer Aspekt deutlich geworden: Die Arbeit in der Caritas ist nicht nur mit der Erwartung verbunden, dass man dort selbst Nächstenliebe praktizieren und vom eigenen Glauben Zeugnis ablegen kann, sondern stark auch mit den Erwartungen an den Arbeitgeber als

⁴⁷ Leitbild der Caritas der ED Wien.

„ein etwas anderer Arbeitgeber“. Man erwartet sich ein stressfreies, verständnisvolles, ermutigendes Arbeitsklima. Keinen Leistungs- oder Zeitdruck, statt dessen gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wenn es zu Defiziterfahrungen kommt (These 2), dann stammen sie teilweise auch aus diesem Bereich.

Schon in den wenigen Antworten wird deutlich, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die „zufällig“ bei der Caritas gelandet sind und sich nicht unbedingt als sehr kirchlich empfinden, mit den christlichen Leitlinien der Arbeit durchaus konform gehen. Es gibt also auch das „anonyme Christentum“ in der Caritas – oder anders gesagt: die offenen Anstellungskriterien ermöglichen auch ein kirchliches Engagement „auf Umwegen“ bzw. eine Begegnungsmöglichkeit mit dem Evangelium durch das konkrete humanitäre Tun (s. auch Mt 25, 31-46)

3.4. Frage nach gelebtem Christsein am Arbeitsplatz

Aus all dem ergibt sich nun die Frage nach der Motivation und den Möglichkeiten des gelebten Christseins am Arbeitsplatz. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen ihr „Christsein“ leben können. Was ist diese Christlichkeit?

Wenn man die Befragten zu Wort kommen lässt, so hört sich das zusammenfassend so an:

Sich um den einzelnen Menschen, ob Klient oder Mitarbeitenden zu kümmern.

Zeit zu haben, die Bedürfnisse des Einzelnen zu erkennen und zu helfen, so gut man kann.

Sich in den Mitmenschen hineinzuversetzen, ihm Freundlichkeit und Ehrlichkeit entgegenzubringen.

Es soll professionell gehandelt werden, aber im Bewusstsein, dass dem Gegenüber immer die uneingeschränkte Würde als Gotteskind zukommt.

Sich für den anderen einsetzen und sich leiten lassen vom Wort Gottes.

Immer wieder hinterfragen, ob es im Geiste Jesu Christi ist, wie ich handle.

Christsein bedeutet auch Vorbild sein und auf die Nächstenliebe hinweisen.

Ein gutes Beispiel dafür ist die Pfarrcaritas. Auch wenn sie in der Caritas selbst nur wenige hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat, so ist sie doch eine Stelle, die jedem im kirchlichen Alltag durch die vielen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Pfarren bekannt ist.

„Wie weit Pfarrcaritas in der Caritas eine Rolle spielt, ist eine ganz andere Sache. Wir hatten eine Umstrukturierung in der Caritas in fünf Bereiche: Pfarrcaritas, Seniorenbereich - das sind sowohl die Seniorenhäuser als auch die Mobilen Dienste - Sozialer Bereich und Behindertenarbeit. Unternehmenstechnisch arbeiten von den 3.200 angestellten Hauptamtlichen 10 in der Pfarrcaritas, grob 2/3, also ca. 2.000 Mitarbeiter arbeiten im Seniorenbereich und der Rest, etwa die Hälfte, im sozialen Bereich und mit Menschen mit Behinderungen, ein kleiner Teil der Angestellten arbeitet in der Verwaltung, die kein eigener Bereich ist. Eigentlich komisch, andererseits ist die Pfarrcaritas mit den wenigen Mitarbeitern ein eigener Bereich, aus ihr ist ja auch die Caritas entstanden.

Wir haben auch die meisten ehrenamtlichen Mitarbeiter (ca. 4000), in den anderen Bereichen, vor allem in den Seniorenhäusern, gibt es auch noch ehrenamtliche Mitarbeiter (ca. 1050). Wir dürfen nicht übersehen, dass diese ehrenamtlichen Mitarbeiter eine große Caritas-Vorführ-Funktion inne haben und andererseits das Netz der Caritas so hochinteressant machen. Es gibt de facto 600 Knotenpunkte, an diesen Orten wird etwas für Menschen in Not getan. Überall gibt es Sammlungen und an manchen Stellen darüber hinaus Lernhilfen für Kinder mit nicht deutscher Muttersprache, Besuchsdienste für alte

Menschen, Familienhilfen, Orte, wo Möbel besorgt werden für Asylwerber, u.s.w. Das ist in Zahlen schwer zu gießen, das steht auch nicht in der Bilanz drinnen. Diese ehrenamtlichen Mitarbeiter arbeiten natürlich auch sehr unterschiedlich, von dem, der uns einmal im Jahr bei der Sammlung hilft, was ganz wichtig ist, bis zu der Frau, bei deren Ehrung ich vor kurzem dabei war, die jetzt schon 10 Jahre in Pension ist und seither wöchentlich über 45 Stunden für der Pfarrcaritas arbeitet. So gesehen hat die Pfarrcaritas einen durchaus prominenten Platz in diesem Gesamtbereich Caritas. Wir sind auch der einzige Bereich der Caritas, der flächendeckend, also sowohl durch alle Bereiche als auch territorial, anwesend ist.“⁴⁸

Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden aber auch Wünsche und die Erwartungen an die Caritas als christlicher Arbeitgeber ausgesprochen. Dabei geht es vom Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie bis hin zu spirituellen Angeboten. Im Gespräch mit Markus Lehner geht er auf den Wunsch nach Spiritualität besonders ein: „Ich erlebe, dass die sehr unterschiedlich gelebt wird, so wie auch Menschen in den Pfarren ihre Spiritualität, ihre Religiosität sehr unterschiedlich leben. Es gibt jene Pfarrmitglieder, denen es genügt, wenn sie zu Weihnachten und am Palmsonntag in den Gottesdienst gehen, ihren Kirchenbeitrag zahlen und ihre Kinder taufen lassen. Es gibt aber auch jene Menschen, die ein viel intensiveres religiöses Leben haben, die sich in „movimenti“ oder sonst wo engagieren. Diese ganze Bandbreite, die wir in der Kirche sehen, haben wir natürlich auch in der Caritas. Ich sehe das nicht so, dass hier die Kirche ist, die einheitlich katholisch, religiös, spirituell geprägt ist und daneben die Caritas, die ganz anders ist. Es sind weithin die selben Leute, hier wie dort, einmal als Dienstnehmer, einmal als Pfarrmitglieder oder –mitarbeiter.

Es kommt sehr darauf an, wie in den Organisationen damit umgegangen wird. Meine Position ist, dass die Caritas religiöses Leben nicht einfach auf die Privatsphäre der Mitarbeiter abwälzen kann. Sie kann nicht einfach sagen: „Es

⁴⁸ Tippow, Rainald; s. Anhang, Interview 28.08.06.

gibt genug religiöse Angebote in der katholischen Erwachsenenbildung, in Klöstern und Bildungshäusern. Geht dort hin und betätigt euch religiös in eurer Freizeit.' „⁴⁹

Caritas wird damit von anderen Arbeitgeberern unterschieden, der christliche Auftrag wird also auch der Arbeitnehmerin, dem Arbeitnehmer gegenüber laut. Doch bleibt dabei die freie Entscheidung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu respektieren, ihren Glauben - in welcher Form auch immer - zu leben.

„Ich bin hier sehr für Freiwilligkeit, man kann niemanden verpflichten. Aber man kann attraktive Angebote schaffen und auch Signale an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen setzen: Uns ist es wichtig! Wir gehen auch mit euch einen Weg. Was ist eure Form von Religiosität?

Wir haben ja sehr unterschiedliche Formen von Religiosität, man kann hier sehr kreativ sein. Wenn man etwas anbietet, das ist unsere Erfahrung auch in der Kooperation mit der Caritas Linz, wenn es attraktive Angebote gibt, dann werden die auch durchaus wahrgenommen. Es gibt viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von ihrer Pfarre enttäuscht sind, aber sehr gerne religiöse Angebote in der Caritas wahrnehmen, weil sie sehen: das hat etwas mit meinem beruflichen Engagement zu tun. Das ist etwas, wo ich Neues erfahre, wo ich neue Motivation gewinne. Mit dem Pfarrer in der Pfarre kann ich nichts anfangen –so etwas gibt es, auch wenn es natürlich anders besser ist. Das Stichwort ist: Nicht Spiritualität fordern, sondern sie fördern.“⁵⁰

3.5. Konflikt zwischen Nächstenliebe und Wirtschaftlichkeit:

Bleibt noch die Frage: Wie ist es einer kirchlichen Organisation wie der Caritas möglich, Offenheit nach außen (für jeden da sein - Nächstenliebe verwirklichen) und Geborgenheit nach innen (alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wichtig

⁴⁹ Lehner, Markus; Auszug aus dem Gespräch vom 11.7.06, s. Anhang.

⁵⁰ Lehner, Markus; Auszug aus dem Gespräch vom 11.7.06, s. Anhang.

- auch hier sollte Nächstenliebe und ein Unterschied zu einem „normalen“ Arbeitgeber spürbar sein) zu vermitteln?

„Da ist die Caritas wirklich in einer schwierigen Situation. Dieser Zeit- und Geldmangel hängt ja zusammen. Beides betrifft die gesamte Sozialbranche; nicht nur die Caritas, sondern auch alle anderen Unternehmen und Organisationen.

Die Caritas ist in einer schwierigeren Lage, weil die Erwartungen viel höher sind. Doch nur wegen des christlichen Hintergrundes sind weder die Kunden noch ein Soziallandesrat oder eine Sozialstadträtin bereit, mehr zu zahlen.

Die Caritas ist noch stärker gefordert, ihre internen Prozesse, ihre Organisation und ihren Personaleinsatz zu optimieren und viel zu kommunizieren, was hier geschieht, was man im eigenen Bereich tun kann und was nicht.

Eine andere Situation für die Caritas würde dann bestehen, wenn die Kirche erhebliche Mittel für sie bereitstellt. Von irgendwoher muss das Geld kommen, mit dem man familienfreundliche Maßnahmen und alles mögliche andere finanziert.

Andererseits kann die Situation für die Mitarbeiter so schlecht nicht sein. Wir machen zur Zeit hier an der FH eine große Studie zum Thema ‚Personalfluktuationsrate im Sozialbereich‘, wo auch Caritas und Diakonie (Diakoniewerk Gallneukirchen) mit untersucht werden. Da sehen wir, dass die Fluktuationsrate bei diesen beiden Trägern erheblich niedriger ist, als üblicherweise über die Sozialbranche berichtet wird.

Wir waren selbst überrascht, weil man immer wieder hört ‚Sozial- und Pflegeberufe führen zu Burnout, zu hohen Fluktuationsraten. Zumindest bei der von uns untersuchten Caritasorganisation bzw. beim Diakoniewerk trifft das nicht zu. So schlecht kann es also nicht sein. Freilich gibt es immer wieder Fehler, aber das ist ein Druck, unter dem alle leiden.“⁵¹

⁵¹ Lehner, Markus; Auszug aus dem Gespräch vom 11.7.06, s. Anhang.

Bei all dem bleibt der Konflikt zwischen Wirtschaftlichkeit und Nächstenliebe nicht aus. Wobei die Hinterfragung der Wirtschaftlichkeit, hier nur angesprochen werden kann, da sie durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter thematisiert wurde, es bedarf sicher einer eingehenderen Betrachtung als der folgenden, die aber nicht Ziel dieser Arbeit sein soll.

„Effizientes Wirtschaften ist zweifellos ein von der Schöpfungstheologie her gut begründetes Qualitätskriterium von Caritas – allerdings nicht das einzige Kriterium. Eine eindimensional wirtschaftsfixierte Mentalität deformiert die Kernidee der Caritas. Es braucht die Besinnung auf das unterscheidend Christliche als flankierenden Dauerprozess für die Caritaspraxis, andernfalls liefert man sich der normativen Kraft des Faktischen, der Zivilreligion der Käuflichkeit von Menschlichkeit, der Kommerzialisierung des Helfens aus. Es kann nicht sein, dass Caritaspflege sich dem eindimensional ökonomischen Handlungsschema anschließt, wo alle pflegerischen Handgriffe in Zeitmodule umgerechnet und kommerzialisiert werden.“⁵²

Bei aller notwendigen Effizienz sollte doch sowohl den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch den Klientinnen und Klienten klar sein, dass hier ein christlicher Grundgedanke zu finden ist, der keine wirtschaftlichen Regeln kennt. Vielleicht wäre da auch eine andere Form der Veröffentlichung der wirtschaftlichen Probleme – ev. in Form von Werbung – notwendig. Allerdings wird auch mit höherem Fremdkapital das Problem nicht wirklich gelöst werden können.

Denn, so Markus Lehner: „Das war immer ein Spannungsfeld, das kann man nicht auflösen. Jeder Mitarbeiter erwartet sich ja auch seinen Gehalt rechtzeitig am Konto, und das muss irgendwie erwirtschaftet werden, das ist völlig klar.

⁵² Baumgartner, Isidor; Seelsorge als ein Markenzeichen der Caritas, S 64f.

Wichtig ist, dass man darüber redet, dass man transparente Lösungen findet, wie gehen wir mit solchen Themen um.

In der Caritas Linz kam es zu einer transparenten Klärung: Für das spirituelle Programm „Ein Tag für uns“ steht so und so viel Dienstzeit pro Jahr zur Verfügung. Damit gibt es eine klare Regelung: Ich kann das in Anspruch nehmen oder nicht. Es kann auch ein Vorgesetzter, wenn das von oben als generelle Regelung abgesegnet ist, nicht sagen: das bekommst du nicht. Er kann sagen: Bitte, zu dem oder dem Zeitpunkt ist es ungünstig, da sind so viele auf Urlaub, da kannst nicht weg, das ist klar. Grundsätzlich geht es darum, in den Unternehmensabläufen Regelungen klar zu verankern und festzulegen, wo die Mitarbeiter sagen, hier sind unsere Interessen berücksichtigt, und das Unternehmen sagt, damit können wir auch wirtschaftlich leben.“⁵³

⁵³ Lehner, Markus; Gespräch vom 11.7.06, s. Anhang.

4. Derzeitige Praxis in der Caritas Wien

4.1. Dokumentation und Analyse der spirituellen Angebote, die derzeit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Caritas der ED Wien zur Verfügung stehen

4.1.1. Oasetage, die etwas anderen Arbeitstage

Seit Advent 2004 finden regelmäßig Oasetage unter der Leitung von Mag. Renate Trauner statt. Oasetag als der etwas andere Arbeitstag, ein Einkehrtag, der den Auftrag der Verkündigung ganz konkret umsetzen soll. Es geht darum, mitten im Alltag, ohne weit wegfahren zu müssen, nicht andere Menschen aus anderen Lebensbereichen zu treffen, sondern in Wien bleiben, mit Menschen zusammenzusitzen, die den gleichen Arbeitgeber haben – ja, mit Menschen einen Tag verbringen, die die gleichen Wünsche nach Christlichkeit, Verinnerlichung, Nähe zu Gott haben, die morgen wieder in ihren Aufgabenbereichen für andere Menschen da sind.

Das Ziel des Oasetages war und ist es, bewusst inne zu halten und aus dem Wort Gottes und der Erfahrung der Gemeinschaft für den Alltag Lebensmut und –freude zu schöpfen. Ruhe finden, loslassen können und in sich die Nähe Gottes spüren, sich in die Hände Gottes fallen lassen dürfen und können.

Der erste Oasetag im Advent 2004 stand unter dem Motto: „Du bist mein geliebtes Kind“. Der Ablauf ist prinzipiell immer gleich und soll helfen anzukommen, sich selbst zu finden und Zeit und Raum für die Begegnung mit Gott zu geben.

Ein bewusstes Ankommen, Abstandnehmen zum Alltag und ein sich Einlassen auf den anderen Arbeitstag wird an den Beginn gestellt. Nach einer Einführung ins Thema mit Kurzreferat und Impulsfragen, ist Zeit für Stille und Austausch.

Kreativität wird in sehr mannigfacher Hinsicht gefordert und gefördert. Nicht nur die Bewegung in meditativen Tänzen, sondern auch die Erfahrung des Körpers durch verschiedene Atemübungen, das Singen von Liedern und das Arbeiten mit unterschiedlichen Materialien macht den Oasetag zu einer Erfahrung, die mit dem Alltag nicht vergleichbar ist.

Auch der biblische Bezug wird intensiv unterstrichen und die Sehnsüchte, Fragen, Ängste, Hoffnungen, Gotteserfahrungen von damals gesucht, gesammelt und zu den eigenen, der jetzigen Zeit in Bezug gebracht. Weiters wird immer wieder hinterfragt, welche Hilfe uns die konkrete Stelle aus der Bibel im Alltagsleben geben kann.

Zwischendurch gibt es beim und nach dem gemeinsamen Mittagessen Zeit für sehr persönliche Gespräche, die durch die liebevolle und tiefgehende Motivation des Oasetages vieles zur Klarheit in den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bringen soll.

Die Feier eines gemeinsamen Wortgottesdienstes als Abschluss des Tages zeigt dann, vor allem bei dem freien Fürbittgebet, welche Tiefe und Fülle in den Teilnehmerinnen und Teilnehmern entstehen kann, wie sehr so ein etwas anderer Arbeitstag bewegen und stärken kann.

Oasetage finden seither immer in der Adventzeit und der österlichen Fastenzeit statt. Nur einmal musste wegen zu weniger Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Termin verfallen. In den letzten Jahren hat sich der Oasetag aber als der etwas andere Arbeitstag im Fortbildungsprogramm etabliert und großen Anklang gefunden. Die weiteren Oasetage standen unter Themen wie: „Weil du in meinen Augen wertvoll bist“ nach Jes 43,4. „Raumgeben – Herberge sein“, „Ein Stern der Hoffnung leuchtet auf“, „Wachse, werde, du bist geliebt“, „Ein Engel in dir – ein Engel in mir“, „....und Mirijam tanzte vor ihnen her“, „Bereitet dem Herrn den Weg“, „Alles hat seine Zeit“ und „Unterwegs mit den Hirten“.

Vielleicht sollte man darüber nachdenken, ob solche Fortbildungstage nicht zusätzlich zum allgemeinen Fortbildungsprogramm angeboten werden sollten, so dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht wählen müssten und aufgrund von Fortbildungsnotwendigkeiten sich gegen einen solchen Tag entscheiden müssten. Wenn es die Möglichkeit gäbe, einen Tag im Jahr für einen „etwas anderen Arbeitstag“ im Einklang mit sich und Gott zu haben, würde den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein wahrlich christlicher Weg geöffnet werden.

4.1.2. Caritasgemeinde am Schedifkaplatz

Diese Gemeinde ist nicht durch die Caritas der ED Wien gegründet worden, sondern eine Gründung aus den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern heraus. Sie ist entstanden am sozialen Brennpunkt, dort, wo Mitarbeiter und Klienten gemeinsam einen Ort gefunden haben.

Die Caritasgemeinde besteht seit dem Jahr 1996. Gegründet wurde Sie durch Mag. Tomas Kaupeny - Caritas Seelsorger, welcher früher in den unterschiedlichsten Einrichtungen mit den Bewohnerinnen und Bewohnern Messe feierte und dem es mit der Zeit für die kleinen Einrichtungen zu viel wurde. Bei Pfarrer Henk Landmann hat die Caritasgemeinde "Obdach" bekommen. Die Messe findet jeden Sonntag um 18 Uhr in der Pfarre Name Jesu mit ungefähr 300 Mitfeiernden statt. Die Caritas Gemeinde ist bunt gemischt. Danach gibt es eine Agape im Festsaal. Ende der gemeinsamen Zeit ist ca. um 21 Uhr.

Tomas Kaupeny hat zwei Pastoralassistenten zur Unterstützung, weil die Caritasgemeinde nicht nur die Messfeier beinhaltet, sondern viele zusätzliche Aufgaben übernommen hat. Von der Begleitung und Betreuung bedürftiger Menschen über Krankenhausbesuche, Wohnungsübersiedelungen und vielem mehr. Einmal im Jahr findet eine gemeinsame Wallfahrt der Caritasgemeindemitglieder statt, an der etwa 250 Personen teilnehmen. Das

Büro der Caritas Gemeinde befindet sich in der Mentergasse 13 bei der Alt Lerchenfelder Kirche.

4.1.3. Kooperation mit dem Kardinal König Haus

Seit 2004 arbeitet die Caritas der Erzdiözese Wien im Kardinal König Haus mit, um Fortbildung und christliche Verantwortung in der Caritas der ED Wien mehr zu unterstreichen. „Da haben wir z.B. die Kooperation mit dem Kardinal König Haus, das in gemeinsamer Trägerschaft von Jesuiten und Caritas betrieben wird. Wir sind natürlich erst am Anfang des Weges, da diese Kooperation erst heuer unter Dach und Fach gebracht wurde. Wir haben einerseits das Ziel, Angebote zu machen, wo wir den spirituellen Hintergrund der Caritas hinterfragen können und an der Realität spiegeln, d.h. ist christliche Theorie und Realität in Deckung; das zweite ist eine Erhöhung des Angebots für Mitarbeiter. Einerseits eigene spirituelle Angebote, andererseits auch die Öffnung der jesuitischen Spiritualität, Exerzitien für unsere Mitarbeiter und auch das Beleuchten von Quellen und Wurzeln.“⁵⁴

Die Öffnung des Fortbildungsangebotes in Richtung geistlicher und spiritueller Angebote, ist ein Zeichen für mehr Hinwendung zum Christsein im christlichen Unternehmen, so betont die Pressesprecherin der Caritas Doris Becker: „Die tägliche Praxis kirchlicher Sozialarbeit bedarf der laufenden Reflexion. Bildung schafft Zukunft. Die Kooperation mit den Jesuiten wird dazu beitragen, die Caritasarbeit inhaltlich, aber auch spirituell weiterzuentwickeln.“⁵⁵

“Wir werden ein Symposium machen, anlässlich des 15. Todestages von Prälat Ungar: ‚Die sozialen Ansprüche der Kirchenväter‘, eben wieder vor dem Hintergrund der Caritasrealität. Ich bin der Ansicht, da investieren wir relativ viel. Unterm Strich muss man sich auch bewusst sein, dass das Argument der

⁵⁴ Tippow, Rainald; Auszug aus Interview 28.08.06. s. Anhang

⁵⁵ Becker, Doris; Jesuiten und Caritas; 02.01.07.

Wirtschaftlichkeit immer da ist, denn es muss alles bezahlt werden, letztlich von jedem, der in der Caritas arbeitet, erwirtschaftet werden.“⁵⁶

Man kann davon ausgehen, dass die Jesuiten in ihrem Konzept der Ausbildung ein großes Ziel in der spirituellen Fortbildung sehen. Umso zukunftssträchtiger ist dann ein Zusammenschluss mit einem christlichen Unternehmen, dem auch die fachliche Ausbildung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so am Herzen liegt. „Mit der Gründung der gemeinsamen Betriebsgesellschaft wird für die Zukunft kirchliche Erwachsenenbildung auf hohem Niveau in Wien sichergestellt. Im Dienst der Persönlichkeitsbildung sowie der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden Schwerpunkte des Angebots sein: Spiritualität, Gesellschaftsfragen, Hospiz und Palliative Care, Ordensentwicklung und Sozialmanagement.“⁵⁷

Durch Abstimmung der Bildungsangebote der beiden Einrichtungen wird es also in Zukunft sowohl bei der Caritas, als auch im Kardinal König Haus möglich sein, dem jeweiligen christlichen Auftrag zu folgen und so neue Orientierungsmöglichkeiten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Caritas einzurichten.

⁵⁶ Tippow, Rainald; s. Anhang Interview 28.08.06.

⁵⁷ Becker, Doris; Jesuiten und Caritas; 02.01.07.

4.2. Zukunftsfähigkeit der Caritas durch christliche Identität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Voraussetzung ist die Motivation aus dem Glauben heraus, aus dem Glauben an das Evangelium, zu handeln. So meint Franz Küberl: „Die Caritas baut auf einem starken Fundament, dem Evangelium, auf. Die Kraft, die Energie unserer täglichen Arbeit, das Bestehen in der Konfrontation mit schwierigen Situationen, nehmen wir aus einem Glauben, der Berge versetzen kann, an. Daraus entsteht als wichtige Grundlage der Arbeit die hohe Motivation von Mitarbeitern. Auf den ersten Blick wirkt die Caritas dadurch vielleicht unmodern. Caritas ist Selbstverwirklichung durch Selbstlosigkeit – und nicht durch Selbstdarstellung.“⁵⁸ Nun arbeiten in der Caritas der ED Wien auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die diese Voraussetzung nicht mitbringen und doch ihre Arbeit in diesem Sinne erledigen.

Hier spielt sicher eine Rolle, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Leitbild kennen müssen und sich dazu bekennen müssen, um die Anstellungsbedingungen zu erfüllen.

4.2.1. Das Leitbild der Caritas der ED Wien

Die Caritas der ED Wien ein sehr intensives, inhaltsschweres Leitbild, das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sicher zum Wegweiser, zur Vision gereichen kann.

„Unumstritten ist auch, dass es ein Leitbild braucht und dahinter eine Vision. Wer nicht weiß, wo er hin will, wird keine gedeihliche Entwicklung durchmachen können. Zwar kann es dann intensive Aktivitäten geben. Aber man geht im

⁵⁸ Küberl, Franz; 2001: Menschlichkeit hat Zukunft, S 308.

Kreis, tritt auf der Stelle oder geht, schlimmstenfalls, in die falsche Richtung.“⁵⁹

Einige Punkte sollen hier hervorgehoben werden, die in meiner Arbeit in besonderer Weise angesprochen werden:⁶⁰

„Viele Menschen sind in Not. In seelischer, in körperlicher oder in materieller Not. Wir von der Caritas wollen ihnen helfen. Wir fragen nicht, woher einer kommt oder welche Religion und Weltanschauung jemand hat. Wir dienen speziell den Armen, Schwachen, Benachteiligten und Ausgegrenzten. Die Frage nach Schuld oder Unschuld ist dabei für unsere Hilfe nicht ausschlaggebend. Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht der Mensch. Denn der Mensch verliert nie seine Würde. ... Wir glauben, dass auch unser eigenes Handeln diese befreiende Liebe Gottes sichtbar machen kann.“ Was die erste Begründung des Handelns aus dem Gebot der Nächstenliebe heraus darstellt.

„Im Einsatz für die Menschen erfahren wir uns, trotz der Schwierigkeiten, die diese Arbeit manchmal mit sich bringt, auch selbst als Beschenkte.“ Vielleicht ist das auch für einige eine Motivation, die ein anderer Arbeitgeber ihnen nicht bieten kann.

„Gerechte Chancen für alle, solidarisches Handeln und die Bereitschaft zum Teilen - das sind für uns wesentliche, unverzichtbare Bausteine der Gesellschaft. Unsere Arbeit ist ein Dienst auch gegen Einsamkeit und Anonymität. Menschen sollen in schwierigen Lebenssituationen auch Ja zum Leben sagen können. Und sie sollen ihr Leben wieder als Geschenk erfahren können. ... Es liegt uns daran, den Starken und Mächtigen ihre Verantwortung für die Schwachen und Ohnmächtigen aufzuzeigen. Wir wenden uns gegen die Haltung, Menschen und ihr Dasein nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu beurteilen.“ Aus diesem Absatz des Leitbildes heraus, sollte doch die Frage der Abwägung Zeit und Wirtschaftlichkeit diskutierbar erscheinen.

⁵⁹ Zulehner, Paul M.; Brandner, Josef; Meine Seele dürstet nach dir, S186.

⁶⁰ folgend: Leitbild der Caritas der ED Wien.

„Solidarität ist unteilbar. Das heißt, keiner darf sich der Pflicht dem anderen gegenüber entziehen und niemand darf aus der Gemeinschaft, die die Menschheit bildet, ausgeschlossen werden.“ Was sich leider in der Praxis aus hygienischen Gründen, aus Rivalitätsgründen oder wegen Überfüllung, um einige Beispiele anzuführen, nicht umsetzen lässt.

„Wir nehmen uns vor, jene Menschen, denen wir helfen, mit ihren individuellen Begabungen und Talenten zu fördern. Wir wollen sie ermutigen, ihr Leben nach ihren eigenen Möglichkeiten selbst in die Hand zu nehmen. Ihre tragfähigen Bindungen und Kontakte, insbesondere zu Familie und Freunden, sollen bewahrt und gestärkt werden. Wir wollen sie auf keinen Fall in ihrer Würde kränken und sie zu bloßen Empfängern von Hilfeleistungen degradieren.“ Leider findet da eine große Diskrepanz zwischen den Wünschen und den Ressourcen statt. Es ist unter Zeitdruck und mit finanziellen Einschränkungen sicher nicht möglich, dieser Idealvorstellung zu entsprechen.

„Wir sind überzeugt, dass alle Menschen das Recht und die Pflicht haben, die Zukunft mitzugestalten, an einer solidarischen Gesellschaft und an einer gerechten Welt mitzubauen. ... Staat, Kirchen, freie Verbände, soziale Bewegungen, Familien, Bürgerinnen und Bürger, die sich um den Menschen sorgen - sie alle sind für uns Partner, mit denen wir zusammenarbeiten wollen.“ Diese Offenheit und Solidarität findet sich in der Caritas der ED Wien an vielen Stellen und kann bestimmt auch als Vorbild, vor allem in der Zusammenarbeit, staatlichen Sozialeinrichtungen dienen.

„Ganz besonders wichtig ist der Caritas der Erzdiözese Wien ein partnerschaftliches Miteinander mit der Pfarr-Caritas in den Pfarrgemeinden. Wir sehen einen Auftrag auch in der Unterstützung und in der Ergänzung pfarrlichen und sozialen Engagements.“ Wahrscheinlich ist die Pfarr-Caritas für viele Menschen der einzige Repräsentant der Caritas, wo sich – vor allem durch ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – das Leitbild der Caritas

verdeutlicht.

Alle Christen haben den Auftrag der Nächstenliebe und selbst für Atheisten gilt, dass sie andere so behandeln sollen, wie sie selbst behandelt werden wollen. Da alle Menschen ein inneres Bedürfnis nach Liebe und Geborgenheit haben, wird der Auftrag zur Nächstenliebe zu einem Auftrag für alle. Diese „Liebe zeigt sich nicht nur im konkreten, praktischen Tun, sondern auch im Rufen nach Gerechtigkeit. Staat und Gesellschaft dürfen nicht aus ihrer Verantwortung entlassen werden.“ So, dass die Unterstützung der Caritas durch Staat und Wirtschaft nicht zum Druckmittel ausarten sollte.

„Wir achten auf die Qualität unserer Arbeit, die wir nach den neuesten Erkenntnissen der verschiedenen Fachbereiche ausrichten und aufgrund unserer Erfahrungen laufend weiter entwickeln. Wir bekennen uns zum Prinzip der Selbstkontrolle anhand anerkannter Standards. Eine entsprechende Aus- und Weiterbildung ist für die hauptamtlichen Mitarbeiter verbindlich. Ehrenamtlichen Mitarbeitern bieten wir eine entsprechende Fortbildung und Begleitung an. Wir verpflichten uns, die uns anvertrauten Mittel angemessen, sparsam und überprüfbar einzusetzen. Beim Einsatz dieser Mittel versuchen wir sozial gerecht und ökologisch verantwortlich zu handeln.“ Allerdings sollte Fort- und Weiterbildung nicht nur auf das fachliche Wissen, sondern immer auch auf geistiger Ebene stattfinden.

Wenn man in einem so großen Unternehmen, wie der Caritas arbeitet, welches für die einzelne Mitarbeiterinnen und den einzelnen Mitarbeiter sicher unüberschaubar bleibt, so kann man nur folgendes unterschreiben: „Wir vertrauen auf einen Führungsstil, der die Eigenverantwortung unserer Mitarbeiter schätzt und fördert. Klare Ziele und Aufgabenbeschreibungen helfen uns dabei, gemeinsam das Erreichte zu überprüfen. Die Grundsätze und Werthaltungen der Caritas sollten sich auch in der internen Zusammenarbeit und im Umgang miteinander zeigen. Unsere Sprache soll eine Sprache der offenen Worte sein. Konflikte wollen wir partnerschaftlich, fair und mit

gegenseitiger Wertschätzung lösen.“ Diese sollte in christlicher Nächstenliebe – ob aktiv oder anonym - möglich sein, wird aber durch unsere Menschlichkeit sicher zur täglichen Herausforderung.

Auch die gegenseitige Akzeptanz kann und soll in einem christlichen Unternehmen nicht fehlen. Von einem Unternehmen, das wie die Caritas der ED Wien, durch ihren besonderen Status alle Möglichkeiten der Anstellung hat, wird Besonderes erwartet. Die Offenheit gegenüber allen Glaubensrichtungen, das Bekenntnis zur christlichen Brüderlichkeit und die besondere Unterstützung der Gemeinschaft unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. So dass „die persönliche Förderung sowie die Möglichkeit zur religiösen Vertiefung für alle Mitarbeiter ... uns ein Anliegen (sind). Dabei respektieren wir die verschiedenen religiösen Bekenntnisse unserer Mitarbeiter. Wir streben ein Klima und Strukturen an, in denen Gemeinschaft vertrauensvoll und kollegial gelebt werden kann. Allen Mitarbeitern soll ermöglicht werden, ihre individuellen Fähigkeiten und Begabungen in die gemeinsame Arbeit einzubringen.“

Daraus ist klar zu erkennen, dass eine Identifizierung mit den Grundgedanken dazu gehört, um in einem christlichen Unternehmen tätig sein zu können. „Zur Identität der Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen gehört selbstverständlich – im eigenen Interesse und im Interesse der Menschen, für die sie da sind – dass sie ihre Beziehung zu der Einrichtung, in der sie arbeiten, zu klären und zu vertiefen suchen, weil es zur beruflichen Identität gehört, die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen mitzuverantworten, in denen man sich vorfindet. Wer sich in der kirchlichen Einrichtung nur taktisch verhält oder sich fromm durchzumogeln sucht, betrügt nicht nur die Einrichtung, sondern auch seine Mitmenschen und sich selbst.“⁶¹

⁶¹ Zerfaß, Rolf; Lebensnerv Caritas, S 180.

4.2.2 Möglichkeit der Verkündigung im eigenen Haus

„Das Bild vom selbstlos helfenden Caritasmitarbeiter, der sich mit dem kirchlichen Auftrag identifiziert, einen hohen Einsatz im caritativen Dienst leistet und sich in seiner Heimatgemeinde engagiert – dieses ‚idealtypische‘ Bild stößt an die Grenzen eines guten Caritasmitarbeiters.“⁶² Wahrscheinlich auch an die Grenzen jedes Menschen, gleich wo er arbeitet. Wenn die Arbeit Berufung ist, dann kann eine Identifizierung mit dem Auftrag einhergehen. Wir leben allerdings in einer Gesellschaft, in der wir nicht nur unserer Berufung folgen können, sondern auch für den täglichen Lebensbedarf Sorge tragen müssen.

Auch wird eine Arbeitsstelle, mag sie auch noch so christlich sein, nie dieselbe Atmosphäre haben, nie die Vertrautheit einer Pfarrgemeinde, in die man sich eventuell schon von Kindesbeinen an einleben konnte. „Für Caritasmitarbeiter ist die Caritas der Dienstgeber. Die Pfarre ist im Grunde genommen ein Freizeitphänomen, das ist schon ein gewaltiger Unterschied.

Andererseits ist der Vergleichspunkt schon der: Wenn ich Christ bin, dann bin ich das in meinem ganzen Leben. Ich kann nicht meinen Taufschein bei der Stechuhr abgeben. Es war immer theologisches Prinzip, dass ich auch an meinem Arbeitsplatz Christ bleibe. Apostolat war das theologische Schlagwort. Karl Rahner hat im Handbuch für Pastoraltheologie das christliche Alltagsleben auch im Beruf als einen Grundvollzug von Kirche formuliert.

Die sechs Grundvollzüge der Kirche, die Rahner hier formulierte, wurden später auf drei komprimiert. Bei ihm aber war das christliche Leben im Alltag, auch im Berufsleben ganz dezidiert ein Grundvollzug von Kirche.

Und das ist der Punkt für mich: ich kann das christliche Leben in der Pfarre und den Arbeitsplatz Caritas nicht völlig von einander trennen.“⁶³ Mein Auftrag als Christ bleibt mir also bestehen, bei jeder täglichen Handlung, vor allem am Nächsten, Klienten oder Mitarbeiter – allerdings als Christ auch in jedem nicht christlichen Unternehmen.

⁶² Kreß, Martina; Böcker, Johannes; Für das Proprium der Caritas, S25.

⁶³ Lehner, Markus; Gespräch vom 11.7.06, s. Anhang.

„Die berufliche Tätigkeit füllt, zumindest für Vollbeschäftigte, einen großen Teil ihrer Lebenszeit aus. Und wenn ‚Leben‘ nicht nur als die Zeit am Wochenende, im Urlaub oder der Pensionierung, sondern das Leben auch im beruflichen Kontext als ‚das eigene Leben‘, das sich entfalten möchte, wahrgenommen wird, dann bietet es sich für die Caritas an, Mitarbeitern durch die ‚Personalentwicklung‘ dafür Begleitung anzubieten und ihnen die Möglichkeit zu eröffnen, sich auch menschlich und religiös weiterzuentwickeln. Zur Qualitätssicherung der Fachlichkeit gehört Fort- und Weiterbildung unbestritten dazu.

Gottesdienste, Besinnungstage oder Exerzitien haben in der Entwicklung eines erwachsenen Glaubenslebens ihren Sitz mitten im Leben und mitten im Dienst der Caritas.“⁶⁴ Womit wieder der Punkt der geistigen Fort- und Weiterbildung, aber auch der Öffnung gegenüber den verschiedenen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Religiosität angesprochen wäre.

4.3. Hervorhebung des christlichen Wertes, der Glaubensfreiheit, einer Heterogenität der Weltanschauungsbreite in einer kirchlichen Organisation

Es ist sicher nicht leicht, den Ansprüchen und Anforderungen der verschiedenen religiösen Bekenntnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch der Klientinnen und Klienten entgegen zu kommen. Da die Caritas der ED Wien durch ihre besondere Stellung nun aber die Möglichkeit hat, bei Anstellungen, auch nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzunehmen, was bei sehr unterschiedlich religiösen Klientinnen und Klienten, schon aus sprachlichen Gründen, einen großen Vorteil hat, ist sie auch diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber zu Offenheit verpflichtet, was den christlichen Grundsätzen allerdings nicht widersprechen darf!

⁶⁴ Kreß, Martina; Böcker, Johannes; Für das Proprium der Caritas, S25.

„Die Realität sieht so aus, dass Menschen, die ein religiöses Interesse haben und nicht christlichen Ursprungs sind, nicht eine christliche Pflegeeinrichtung in Anspruch nehmen. Ein religiöser Jude kann z.B. nicht in ein Caritasheim gehen, weil da hat er schon ein Problem beim Essen, eines bei der Körperhygiene, u.s.w. Wenn bei uns jemand in ein Seniorenheim kommt, wird er beim Aufnahmegespräch gefragt, welches religiöse Bekenntnis er hat und ob und wenn ja, welche religiöse Betreuung er wünscht. Wenn es sich dann um einen gläubigen Moslem handelt, der besucht werden möchte oder auch in seine Gemeinde gebracht werden möchte, so werden wir das organisieren, was auch nicht immer einfach ist. ... Wenn sich bei uns jemand um etwas im Asylzentrum bewirbt, der z.B. aus der Kirche ausgetreten ist, dann muss er im Wesentlichen den Grundideen der Caritas zustimmen, aber wenn die inhaltlichen Kriterien stimmen, dann kann er angestellt werden; das ist in Eisenstadt nicht möglich, weil er als kirchlicher Angestellter nicht ausgetreten sein darf. Das kommt schon häufig vor.“⁶⁵

⁶⁵ Tippow, Rainald; Auszug aus Gespräch am 28. 8. 06, s. Anhang.

5. Konkrete Ergebnisse und Veränderungsvorschläge

Meine Forschungsfrage lautete: „Sehen christlich motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Caritas der ED Wien ihre Organisation (und damit sich selbst als Mitarbeitende) in ihrem Auftrag hinsichtlich des christlichen Leitbildes unterstützt und gefördert:

Wenn ja: wodurch und was sind positive Einflussfaktoren?

Wenn nein: mit welchen Maßnahmen kann eine mögliche Identitätskrise verhindert werden?“

5.1. Aus den Fragebögen kann man nun einzelnen Antworten ziehen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich dort gefördert und unterstützt, wo sie ihr Christsein leben können, wo sie sich mit ihren Wünschen und Talenten angenommen fühlen und empfinden das Arbeitsklima zumeist angenehm und offen, wie es dem Leitbild der Caritas der ED Wien auch entspricht.

Positiv wirken sich sicherlich die Fortbildungsmaßnahmen aus, die sowohl den fachlichen Bereich abdecken, als auch durch Oasetage und die Zusammenarbeit mit dem Kardinal König Haus zu einer erweiterten geistigen Fortbildung kommen kann. Wie weit Angebote genutzt werden, liegt nicht nur beim Arbeitgeber, sondern auch in der Bereitschaft des Arbeitnehmers.

In einigen Bereichen gibt es allerdings auch Defiziterfahrungen, die zu einem Großteil mit dem Wirtschaftsunternehmen Caritas in Verbindung gebracht werden.

5.2. Aus alldem kann nun folgendes Resümee gezogen werden

„Es reicht in keiner Weise hin, wenn wir die Caritas als gut geöltes Räderwerk der Humanität begreifen, so wichtig diese anerkannte und institutionalisierte Tüchtigkeit heute ist. Sie ist nicht nur ein Summarium aus Sitzungszimmern, Gremien, Abteilungen, Zentren, Schaltern, Aktionen, Küchen, Heimen, Sammlungen und Hilfen. Der Baum der Caritas braucht eine Pfahlwurzel, die in große Tiefen reicht, dorthin, wo zeitweise Trockenheiten die Grundwasserströme nicht versiegen lassen. Die Caritas darf nicht nur Brunnen im Sahel bohren, sie muss auch immer wieder die Tiefenbrunnen ihrer eigenen Existenz erschließen.

Und so müssen wir zum Urgrund aller Offenbarungen vorstoßen. Es ist sehr schwer, das in einem Begriff zusammenzufassen, weil man von diesen Dingen kaum mehr reden, sondern nur noch ergriffen flüstern oder verlegen stottern kann. Aber der Gedanke, der alles verbindet, was wir im Glaubensbekenntnis aussprechen, ist der sich verschenkende Gott. ... Der sich verschenkende Gott ist der Urgrund der Caritas, ihr letzter Sinn-Rund-Horizont, vor dem alles im Alltag sich abspielt, manchmal im Licht und manchmal als Schattenriss.“⁶⁶

Christ zu sein ist ein Auftrag, den wir durch die Sakramente Taufe, Eucharistie und Firmung in uns gelegt bekommen haben. D.h. für mich, dass wir auch die Glaubenserfahrung immer neu erleben dürfen, aber auch weitergeben sollen. Wie Paul Wehrle schreibt: „Dabei ist mit Erfahrung von vornherein nicht eine elitäre christliche Mystik gemeint, die nur einigen wenigen Menschen zugänglich ist. Vielmehr geht es um das ganz konkrete, oft genug banale Alltagsleben, in dem der Glaube verwirklicht, also erlebt und reflektiert und so auch erfahren werden soll. ... das Wesen eigentlich christlicher Erfahrung: das Finden Gottes in den Dingen des Alltags und im tätigen Vollzug der Liebe zu Gott und den Nächsten. Christliche Glaubenserfahrung ist Berührung mit dem

⁶⁶ Stecher, Reinhold; Meditation zur Caritas: Die unendliche Motivation, in Caritas – Dienst an Mensch und Gesellschaft S92.

Nächsten, Berührung mit der Welt als Berührung durch Jesus Christus in der Kraft des Geistes.“⁶⁷

In einem kirchennahen, ja kirchlich caritativen Unternehmen gehört diese Erfahrung sicherlich zum alltäglichen Leben, aber nicht nur im Zusammensein mit den Klientinnen und Klienten, sondern auch im Unternehmen unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Vielleicht wäre es notwendig ein paar Veränderung zu schaffen, damit diese Erfahrung – die ja von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwünscht und erhofft wird – lebbarer, merkbarer und spürbarer wird, vor allem für die, die sie suchen. Vielleicht lässt sich auch die Hürde der verschiedenen Bekenntnisse überwinden, unter dem Motto, welches wir bei Lukas finden: „Wer nicht gegen euch ist, ist für euch“ (Lk 9,50)

Bei Isidor Baumgartner findet sich der Aufruf: „Seelsorge darf in caritativen Einrichtungen nicht fehlen. Sie muss (wieder) zu einem wesentlichen Markenzeichen der organisierten Caritas werden. ‚Seelsorger‘ oder ‚Spirituale‘ gehören sozusagen zur ‚Unternehmenskultur‘. Seelsorger haben ihre Aufgaben neben der Alltags- und Lebensberatung der Hilfsbedürftigen auch darin, Leitbildprozesse zu inspirieren und Mitarbeitende zu begleiten. Sie sind die spirituellen Mentoren und Coaches in den Einrichtungen.“⁶⁸

Was wird von einem Seelsorger eigentlich erwartet? Reicht die Anwesenheit eines Seelsorgers aus? Darf man sich darauf verlassen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ihm kommen, wenn sie Hilfe brauchen? ..., dass sie zu ihm kommen wollen? ..., ein persönliches Verhältnis aufbauen konnten?

⁶⁷ Wehrle, Paul; in lebendige Seelsorge, S 224.

⁶⁸ Baumgartner, Isidor; Seelsorge als ein Markenzeichen der Caritas, in Neue caritas Jahrbuch 2004, S64.

„Seelsorge meint ganzheitliche Sorge um den Menschen, ist Lebensbegleitung um die religiösen, existenziellen, geistigen, seelischen, sozialen und leiblichen Grundbedürfnisse zu berücksichtigen. Seelsorge ist wesentlicher Bestandteil christlich-diakonischer Praxis und damit ein Erkennungs- und Unterscheidungskriterium von Caritaseinrichtungen. Für dieses banale Caritaskriterium gibt es freilich Entwicklungsbedarf.“⁶⁹

Die Frage, die sich nun stellt, ist schon, ob ein Einzelner, der wirtschaftliche und seelsorgliche Leitung vereint, überhaupt in der Lage sein kann, diese Anforderungen zu erfüllen.

Markus Lehner hat in seinem Interview den Vorschlag des Systems „Priesterseminar“ gemacht: „Es ist für mich eine Frage, ob dieses Modell aus den Priesterseminaren, wo es neben dem Regens einen Spiritual gibt, anzusterben ist. Dass der Caritasdirektor ein Priester ist, gewährleistet noch nicht hinreichend, dass Spiritualität, Religiosität verwirklicht ist. Genau dann ist es oft sinnvoll, wenn es jemand Zweiten gibt, der eher die religiösen, spirituellen Anliegen betreut: Einen, der die Entscheidungen trifft, und einen, der sich um die religiösen Anliegen der Mitarbeiter bemüht.“⁷⁰

Beide sollten immer im Sinne Christi entscheiden, womit ich dieses Modell „Priesterseminar“ auch dahingehend unterstreichen möchte, dass es sich bei den beiden Leitern um Priester handeln sollte. Die Entscheidungen auf wirtschaftlicher Ebene sowie die Entscheidungen auf seelsorglicher Ebene sollten dabei auch „Hand in Hand“ gehen, und damit sollte immer von einer gemeinsamen Leitung gesprochen werden. Der Spiritual sollte den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vertrauen, Geborgenheit und Halt geben können, denn in einer Welt, in der wir sehr oft „allein gelassen werden“, ist das

⁶⁹ Baumgartner, Isidor; Seelsorge als ein Markenzeichen der Caritas, in Neue caritas Jahrbuch 2004, S63f.

⁷⁰ Lehner, Markus; Interview 11.7.06 in Linz, im Anhang dieser DA.

Finden von „Hingehören“, Heimat haben, für viele Menschen ein großes, oft unausgesprochenes Problem. In einem System, in dem man „flexibel“ sein muss, im Wechsel des Arbeitsplatzes, im Verlassen der Gewohnheiten, wird die Frage nach Heimat, nach einem Ort, der etwas Geborgenes ausstrahlt, immer wichtiger.

Dazu findet sich bei Anna Findl-Ludescher: „Die Sehnsucht nach Heimat, nach Beheimatung kennzeichnet uns Menschen der modernen mobilen Gesellschaft. Wir haben zwiespältige Gefühle der ‚Heimat‘ gegenüber. Sehnsucht und Geringschätzung gehen einträchtig nebeneinander her. Heimatverbundenheit als Treue zu einem Dorf, zu einem Haus beispielsweise wird heute auf nur wenig Zustimmung stoßen. Flexibilität ist der höhere Wert, Weltenbürger sind gefragt. Was aber von vielen gesucht wird, ist die Erfahrung und das Gefühl des Beheimatet -Seins. Es ist die Sehnsucht nach einer wohl tuenden Konstante, die dem Alltag Boden unter den Füßen gibt oder ein Leben in der Fremde, unter entfremdenden Verhältnissen auf wohlthuende Weise unterbricht, nach einer Erfahrung, die Ruheplatz und Kraftquelle verheißt.“⁷¹

Und weiter beschreibt sie die Aufgabe, welche die Kirche und damit auch ein christliches Unternehmen, wie die Caritas der ED Wien gegenüber ihren, vielleicht auch zeitweise sich heimatlosfühlenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat. Wodurch sich dann ja auch das eine oder andere ändern könnte: „Kirche soll und kann Heimat sein, ein Raum, in dem Menschen mit unterschiedlichsten Voraussetzungen und unterschiedlichsten Zugehörigkeitsstatus des Gefühl vermittelt wird, willkommen zu sein, auch oder vielleicht sogar wegen ihrer Andersheit, ihrer kritischen Gedanken und Positionen, ihrer Schwierigkeiten. Nur dort, wo individuelle Wege, Frömmigkeiten, je konkrete Lebenssituationen und individuelle Bereitschaft wahrgenommen werden, nur dort werden sich Menschen gerne einwurzeln. Nur dort bin ich über längere Zeit hinweg – oder immer wieder einmal – bereit,

⁷¹ Findel-Ludescher, Anna; Heimat finden in der Kirche, in Im Glauben Mensch werden; S 43.

meine Kraft, meine Erfahrung, mein Wissen einzubringen. Dieses Tun wird mich selbst befriedigen, wird mich Heimat erfahren lassen und wird auch anderen Menschen Räume eröffnen, in denen Beheimatung erfahren wird.“⁷²

Dort, wo Kirche Heimat gibt, dort, wo die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein gemeinsames Ziel haben, dort wird es dann auch den passenden Ort geben, wo sie gemeinsam mit Gott, ihrem persönlichen Gott ins Gespräch treten können – alleine oder gemeinsam.

Reinhold Stecher formuliert seinen Wunsch des persönlichen Gespräches mit Gott sehr humorvoll, um zum einen großen Ziel der Caritas zu kommen: „Ich möchte alle die in der Caritas tätig sind, mit einem Gerät ausstatten, das mir sonst nicht besonders sympathisch ist, einem Handy, aber dieses Handy hat eine einzige Nummer, eine Geheimnummer, bei dem nie ein Besetztzeichen ertönt. Das Handy dessen, der in der Caritas aktiv ist, ist die Verbindung zu eben diesem unfassbaren Gott, dessen Wesen es ist, sich zu verschenken. Eine Caritas, die nicht mehr betet, ist wie ein Tiefbrunnen ohne Pumpe. Da kommt nichts mehr herauf. Die Caritas, wie wir sie verstehen, kann nur aus der unendlichen Motivation leben. Was ich über den sich verschenkenden Gott zu sagen versuchte, hat Johannes zusammengefasst: Deus Caritas est (1 Joh 4,8). Und damit hat die Caritas ihr unendliches Logo“⁷³

Dieser Wunsch und Auftrag gilt natürlich nicht nur für das Zusammensein, das Dasein für die Klientinnen und Klienten, sondern für jeden Einzelnen im Dienst am Nächsten – Klienten oder Mitarbeiter – immer ist es dabei wichtig, diesen „Draht“, diese „Wellen“, diesen „Anschluss“ zu Gott nicht zu verlieren. Dazu findet sich bei Martin Weiss-Flache: „Nicht nur im Doppelgebot Jesu, sondern auch in seiner Praxis wird das Ineinander von Gottes- und Menschenliebe

⁷² Findel-Ludescher, Anna; Heimat finden in der Kirche in Im Glauben Mensch werden; S 51 f.

⁷³ Stecher, Reinhold; Meditation zur Caritas: Die unendliche Motivation, S 92 f.

deutlich, das konstitutiv für den christlichen Glauben ist. Indem Jesus heilt und vergibt, Freuden und Leid teilt, konkretisiert er jenen, der den liebenden Abba-Gott verkündet, konkretisiert er jene Gottesliebe, die zu seiner Menschenbeziehung passt. ... Deshalb bleibt aufgrund dieses inneren Zusammenhangs von Gottes- und Nächstenliebe die christliche Praxis immer dann defizitär, wenn bei einer durchaus legitimen Spezialisierung einer der beiden Pole weitgehend oder sogar völlig ausgeblendet wird.“⁷⁴

Um den Pol der Gottesliebe „warm“ zu halten in einem Aufgabenbereich, wo sich tagtäglich der Pol der Nächstenliebe „erhitzt“, bedarf es eines Ortes, an dem es die Möglichkeit des Betens, der Suche nach Gott gibt, unabhängig von der ganz persönlichen Gottesbeziehung, unabhängig von konfessionellen Bekenntnissen oder möglichem „anonymen“ Christseins. Damit meine ich einen Ort der Stille, einen Ort, in dem jeder findet, was er für seine innere Ruhe, sein persönliches „Telefonat mit Gott“ braucht. Aber auch ein Ort, an dem wir gemeinsam diesem Gott gegenüberstehen können, konfessionelle Grenzen überschreitend.

Die Caritas Wien schafft solche Räume in unterschiedlicher Weise: als Angebot, wie beim Oasetag, sehr kirchlich geprägt in der Caritasgemeinde und in gewissem Rahmen auch als konkreten Raum, z.B. die Kapelle „am Himmel“ oder die Elisabeth-Kapelle in der Zentrale, aber auch durch Kapellen in Seniorenhäusern oder in einigen Obdachloseneinrichtungen. Die meisten dieser Räume sind eindeutig „konfessionell“ geprägt. Oft sind diese Kapellen zu groß, um sich dort zurückziehen zu können, wie z.B. in der Caritas-Zentrale.

Das Konzept eines offenen Meditationsraumes könnte hier noch mal eine neue Möglichkeit eröffnen:

⁷⁴ Weiss-Flache, Martin; Theologische Perspektiven, S 45.

„Die Gestaltung eines Meditationsraumes wird ohne ein klar definiertes Nutzungskonzept, dem wiederum eine möglichst genaue Kenntnis der ‚Zielgruppe‘ vorliegt, eher schwierig sein. Gerade weil Räume der Stille nicht ausschließlich religiös sind und nur von Kirchenmitgliedern betreten werden, können die Kirchen eine ganz neue, zeitgemäße Form finden, um Menschen anzusprechen. In vielen Bereichen sind nichtkirchlich orientierte Gruppen geradezu angetan von der unaufdringlichen Möglichkeit, einen ‚heiligen Raum‘ zum Zwecke der Selbstbesinnung aufsuchen zu dürfen. ... Ein charakteristisches Kennzeichen der unterschiedlichen Nutzergruppen ist in der Regel, dass sie homogen in Bezug auf ihre jeweilige ‚Aktivität‘ zusammengesetzt sind, jedoch heterogen hinsichtlich ihrer Glaubensorientierung. Was sie verbindet, ist der Wunsch nach dem Erlebnis der Stille.“⁷⁵

Diesen Ort des Innehaltens, der Ruhe, der Meditation und der spirituellen Findung soll zur Tankstelle für Kraft, Frieden, Ruhe, Inspiration, ... sein. Es gibt viele Beispiele dafür an Autobahnen, in Flughäfen u.s.w. bis hin zu Meditationsräumen in Klöstern, zum Beispiel im Kloster Wernberg. In einem Nebengebäude des Klosters haben die Schwestern versucht einen Raum der Ruhe zu schaffen, der allen Besuchern offen steht und von allen Besuchern verwendet werden kann. Schon der Zugang zum Meditationsraum, eine weite, moderne Treppe, eine helle Stiege, mit meditativem Sonnenblumen-Bild, lädt zum Ruhig werden, zum Stille finden ein.

⁷⁵ Kraft, Sabine; Räume der Stille, S12 f.

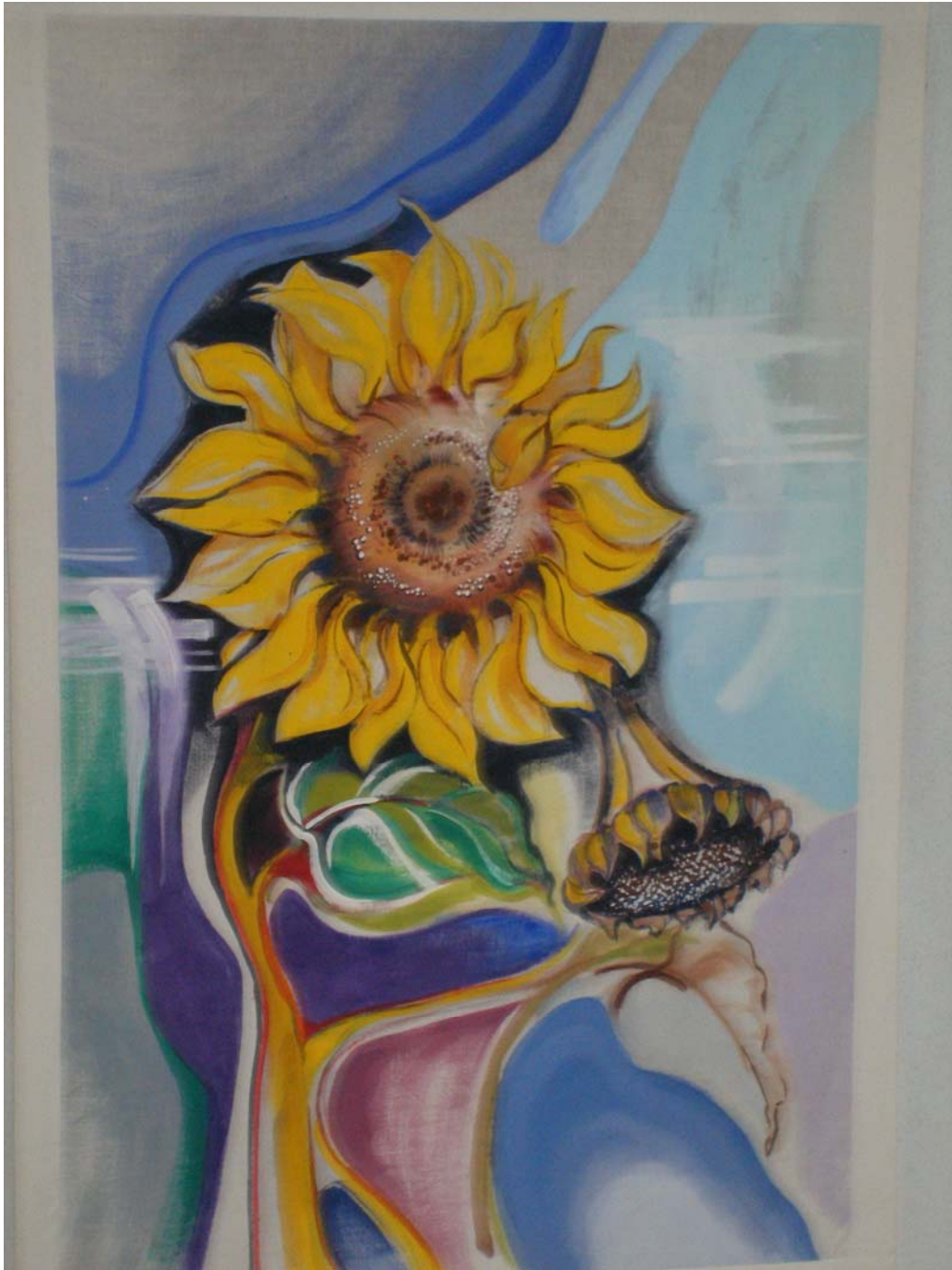


Abb. 1 Aufgang Kloster, Gina Dietrich

Auch die Türe zu dem Raum verrät, völlig Bekenntnis unabhängig, dass sich hinter ihr etwas Besonderes befindet.

Den Raum darf man nur ohne Schuhe betreten, so dass man den Boden unter den Füßen spürt, den Teppich wahrnimmt, sich niederlassen kann, mit der Klangschaale aufgefordert wird, in sich selbst zu spüren.

Der Raum ist, bis auf den Corpus Christi ohne Kreuz, völlig bilderlos gestaltet, um wahrgenommen zu werden als leerer Raum mit der Aufforderung, selbst leer zu werden, um in sich Raum zu gewinnen. Nur wer leer ist, in sich ruht, ist bereit zu hören, aufzunehmen und anzunehmen.



Abb. 2 Meditationsraum Kloster Wernberg, Gina Dietrich

Der Corpus Christi stammt von einem Wegkreuz aus dem Lavanttal, nach dem das Kreuz gestohlen worden war, bekam das Kloster den Corpus geschenkt und dieser fand in diesem Raum seinen Platz. Er symbolisiert auch besonders stark das Christsein. Jesus als Mensch wie wir: verbunden mit dem Boden, auf dem wir gehen und stehen, mit unseren Wurzeln, die wir spüren. Hoch aufgerichtet zu unserem Vater, auf Gott hinweisend, in Verbindung mit ihm stehend. Aber die Arme weit ausgebreitet, um alle zu umarmen, um für alle da zu sein, für die Menschen, die Tiere, die gesamte Schöpfung, die uns anvertraut wurde.

Viele verschiedene Gruppen nutzen während des Jahres diese Gelegenheit, inne zu halten, still zu werden und zu entspannen. Nicht nur christliche Gruppen sind dabei, auch eine Yoga-Gruppe trifft sich regelmäßig in dieser Räumlichkeit.

Wenn erwünscht, kann der Bereich auch so verändert werden, dass anders konfessionelle Gruppen ihn zu ihren Gebeten und Riten nutzen können. Auf diese Weise ist ein Ort geschaffen, der in diesem Kloster die Offenheit und den Zusammenhalt aller Menschen demonstrieren kann.



Abb. 3 Meditationsraum Kloster Wernberg, Gina Dietrich

In einem Unternehmen wie der Caritas der ED Wien, in dem so viele unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichsten Vorstellungen gemeinsam an einem großen Projekt arbeiten, könnte so ein Raum neue Möglichkeiten des Verbundenseins aufschließen, wenn wir uns immer vor Augen halten: „Aber jeder Mensch ist eine Welt für sich, ein einmaliger Gedanke Gottes. Die Wege der Kirche können deshalb nicht ein abstraktes Menschenwesen anzielen, sondern den Einzelnen auf seiner Suche nach etwas, was seinem Leben in guten und bösen Tagen Sinn gibt. Auf solchen Wegen hilft die Kirche mit, dass die neuzeitliche Individualisierungstendenz Teil einer christlichen Freiheitsgeschichte wird, in der alle Menschen guten Willens zur Freiheit und Herrlichkeit der Kinder Gottes gelangen (vgl. Röm 8,21).“⁷⁶

⁷⁶ Berkel, Karl; Zirker, Leo; Leben – nicht bloß überleben; in Im Glauben Mensch werden; S 177f.

Die Caritas der ED Wien hat durch ihre Anstellungsmöglichkeiten sicher auch einen Auftrag bekommen: Den Auftrag als Christinnen und Christen beizutragen an einem friedlichen Miteinander so verschieden denkender Menschen – im Zusammensein mit den Klientinnen und Klienten, aber auch untereinander. „Weil Christinnen und Christen glauben, dass Gott in Jesus Christus zu ihnen herabgestiegen ist und die Welt in ihrem Weltsein angenommen hat, transzendieren sie vertikal: kraft dieser kenotischen Liebe Gottes können sie nationale, kulturelle, soziale, religiöse Schranken überwinden und über alle Grenzen hinweg versuchen, Liebe und Versöhnung zu mehren. In dieser Transzendenz der Liebe lässt sich das Wesen Gottes als Einheit mit den Menschen erkennen und wird die Nächstenliebe zur wesentlichen Form der Gottesverehrung und –Liebe.“⁷⁷

Diese Nächstenliebe soll auch ermöglichen, grenzüberschreitend zu arbeiten. Nicht nur Staatsgrenzen, sondern vor allem religiöse Grenzen niederreißend und über ideologische Zäune die Hände reichend, denn: „Gewiss will man in der Begegnung mit den anderen Religionen nicht mehr den Wahn wiederholen, der über lange Zeit die entsetzlichen Kriege der Konfessionen entfacht hat.“⁷⁸ Ganz im Gegenteil, denn „die Caritas muss immer weltweit sein, Grenzen überspringend, Vorurteile missachtend. Die Caritas ist meistens schneller als die Theologie, was die Ökumene angeht, weil sie nach dem Grundsatz des alten irischen Sprichwortes leben muss: 'Wenn Gott den Menschen misst, legt er das Maßband nicht um den Kopf, sondern um das Herz...'“⁷⁹

5.2.1. Abschluss-Gedanke von Reinhold Stecher

„Die Caritas ist der stille Strom, der unbeirrt durch die Schluchten und Canyons der Kirchengeschichte zieht, dem ewigen Meer entgegen. Dass der Erweis des

⁷⁷ Zulehner, Paul Michael; Polak, Regina; Hamachers-Zuba, Ursula; Respiritualisierung als ‚heilsgeschichtliches Muss‘ S272.

⁷⁸ Berkel, Karl; Zirker, Leo; Leben – nicht bloß überleben; in Im Glauben Mensch werden; S 178.

⁷⁹ Stecher, R., Meditation zur Caritas: Die unendliche Motivation, S 95.

Christentums in Glaubwürdigkeit besonders das betrifft, was die Caritas tut, das ist nicht Kirchengeschichte und gegenwärtige Erfahrung, das bekommt eine eschatologische Bestätigung. Welche Fragen sind bei der Schlussbilanz der Weltgeschichte entscheidend? Worauf bezieht sich der letzte große Test des Weltenrichters? Die letzten Frage, die der Herr der Welt an die Menschheit stellt, gleichen einem Caritasprotokoll.⁸⁰ Und: „Man muss sich hüten vor Verbeamtung und Verbürokratisierung – die Caritas muss die schnelle Einsatztruppe der Liebe bleiben, die „Spezialeinheit“ gegen die Not. Und es muss durch ihre Zentren und Räume ein positiver Affekt ziehen, nicht der lähmende Kirchenjammer, die düstere Katastrophensummserei und die Klage über die ach so schlechte Welt mit tränenden Augenaufschlägen. Die Caritas muss, wenn die schöpferische Liebe blühen soll, von einer Spiritualität des Ja beherrscht sein, dem Echo jenes Ja, das der Allmächtige zu dieser Welt und uns gesagt hat.“⁸¹

⁸⁰ Stecher, R., Meditation zur Caritas: Die unendliche Motivation, S 97.

⁸¹ Stecher, Reinhold, Meditation zur Caritas: Die unendliche Motivation, S 98.

6. Literaturverzeichnis

Baumgartner, Isidor; Seelsorge als ein Markenzeichen der Caritas. In: Neue Caritas Jahrbuch 2004.

Becker, Doris; Jesuiten und Caritas: Kirchliche Bildung mit Zukunft – 02.01.07, <http://www.caritas-wien.at/aktuell/presseaussendungen/detail/artikel/371/1057> (14.05.09)

Bucher, Anton; Einführung in die empirische Sozialwissenschaft: ein Arbeitsbuch für Theologen; Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer, 1994.

Findel-Ludescher, Anna; Heimat finden in der Kirchen. Von menschlichen Sehnsüchten und kirchlichen Verheißungen. In: Im Glauben Mensch werden: Impulse für eine Pastoral, die zur Welt kommt, Festschrift für Hermann Stenger zum 80. Geburtstag, Münster: Lit 2000.

Giegel, Regina; Zur Verantwortung herausgefordert. In: Glaube in Politik und Zeitgeschichte, Festschrift für Franz Josef Stegmann zum 65. Geburtstag, Paderborn, Münschen, Wien, Zürich: Schöningh, 1995.

Handbuch der Pastoraltheologie, Praktische Theologie der Kirche in ihrer Gegenwart, Band I, Herder, Freiburg, Basel, Wien, 1964.

Hilberath, Bernd Jochen; Karl Rahner: Geheimnis Mensch, Mainz; Matthias-Grünewald-Verlag, 1995.

Karrer, Leo; Grundvollzüge christlicher Praxis, aus Handlungsvollzüge, im Handbuch Praktische Theologie, Band 2 Durchführungen, Matthias-Grünwald-Verlag, Mainz, 2000.

Kraft, Sabine; Räume der Stille, Eine Studie des Instituts für Kirchenbau und kirchliche Kunst der Gegenwart, Philipps-Universität Marburg, Jonas Verlag, 2007.

Kreß, Martina; Böcker, Johannes; Für das Proprium der Caritas, Die geistliche Begleitung für Mitarbeiter sichern. In: neue Caritas Jahrbuch 2004.

Krockauer, Rainer; Spiritualität – „Kapital“ der Caritas. In Theologische Perspektiven.

Küberl, Franz; 2001: Menschlichkeit hat Zukunft. Die Caritas im 3. Jahrtausend. In: Isidor Baumgartner, Christian Fries, Andreas Mate-Toth: Den Himmel offen halten. Ein Plädoyer für Kirchenentwicklung in Europa. Festschrift für Paul M. Zulehner, Innsbruck-Wien 2000.

Langhorst, Peter; Das Handeln Jesu als Modell, in Glaube in Politik und Zeitgeschichte, Festschrift für Franz Josef Stegmann zum 65. Geburtstag, Paderborn; München; Wien; Zürich: Schöningh, 1995.

Mette, Norbert; Theologie der Caritas. In: Grundkurs Caritas.

Stecher, Reinhold; Meditation zur Caritas: Die unendliche Motivation. In: Caritas – Dienst an Mensch und Gesellschaft; Echter, 1999.

Wehrle, Paul; Lebendige Seelsorge, 54. Jhg., Heft 5, 2003.

Weiss-Flache, Martin; Matthäus 25: Herausforderung für die Caritas. In: Theologische Perspektiven.

Wollasch, Ursula; Glaube, der die Erde liebt; Karl Rahner SJ – vor hundert Jahren geboren – doch in der Diskussion um die Caritas als modernes Dienstleistungsunternehmen erhalten seine Denkanstöße neue Relevanz. In: Caritastheologie, Caritas 2004, Jahrbuch des Deutschen Caritasverbandes.

Zerfaß, Rolf; Lebensnerv Caritas: Helfer brauchen Rückhalt, Freiburg im Breisgau; Basel; Wien: Herder, 1992.

Zulehner, Paul Michael; Gottesdienst als Menschendienst. In: Treue zum Konzil, in Diakonia 30. Jhg., Heft 1, 1999.

Zulehner, Paul Michael; Polak, Regina; Hamachers-Zuba, Ursula; Respiritualisierung als „heilsgeschichtliches Muss“. In: Doris Nauer/Rainer Bucher/Franz Weber (Hg.): Praktische Theologie, Bestandsaufnahme zu Zukunftsperspektiven, Festschrift zum 60. Geburtstag Ottmar Fuchs, Stuttgart 2005.

7. Anhang

7.1. Dokumentation der Antworten aller Fragebögen

Warum haben Sie sich entschlossen, Ihren Beruf in der Caritas der ED Wien auszuüben und welche Erwartungen hatten Sie?

In erster Linie um Ausbildung und soziales Engagement beruflich zu verbinden; evtl. christliche Motivation/Glauben einzubringen und auch in dieser/m gestärkt zu werden

Erwartung: Dass christliche Motivation geschätzt wird; in der Einrichtung (im Hintergrund, nicht oberflächlich) insgesamt eine Rolle spielt. (Natürlich auch weitere Erwartungen betr. soziale Mitarbeiterführung, Engagement d. Belegschaft f. ihre Arbeit, etc.)

Ich hab 1984 ganz einfach einen Job als Musiktherapeut im Weinviertel gesucht, und da war es naheliegend auch bei der Caritas in Retz nachzufragen, wo ich schlussendlich auch gelandet bin.

Es war Zufall, fühle mich aber Pfarre und Caritas verbunden

Die Sorge und Unterstützung von Menschen, die als „Randgruppen“ gelten und/oder die sich als solche erleben – sei es unerwünscht und/oder unangenehm - waren für mich Hauptmotivation.

private Notwendigkeit den Arbeitsplatz zu wechseln, Beruf und Familie unter einen Hut bringen

Hat sich zufällig ergeben. Ich rechnete mit einem menschlichen Miteinander - Für mich ist die kirchliche Grundfunktion Caritas/Diakonie die konkrete Umsetzung meines theologischen Verständnisses. Meine anfänglichen Erwartungen betrafen vor allem die Arbeit am Konkreten; also keine theoretische Auseinandersetzung mit der Thematik „soziale Not“.

Um in jenem Teil der Kirche zu arbeiten, von dessen Sinnhaftigkeit ich am meisten überzeugt bin, beizutragen, dass der Nächstenliebeauftrag sinnvoll umgesetzt wird

Weil ich Menschen, die sich so intensiv für ihre Nächsten einsetzen, auf ihrem Weg begleiten wollte

Sinnvoll; dass die Caritas ein anderer Dienstgeber ist.

Ich wollte schon „immer“ für die „Kirche“ arbeiten; Nächstenliebe; Non-profit;

Christliches Umfeld; mit Menschen für Menschen arbeiten

Weil ich dort schon einmal Praktikum und die Erfahrung machte, aus dem Herzen heraus zu arbeiten. Erwartung: mit Herzgesinnten zu arbeiten

„soziales Umfeld“ Kollegen sind engagierter und menschlicher als in der freien Wirtschaft; gutes Arbeitsklima

Ich bin durch eine Freundin dazugekommen, das hatte mit Caritas vorerst nichts zu tun, angesprochen hat mich das vorhergesagte gute Betriebsklima, sonst keine Erwartung

War im kirchlichen Dienst bereits 9 Jahre (KJ), bin gefragt worden und habe gerne zugesagt. Erwartung: mitgestalten können (hat sich auch erfüllt)

Die Caritas ist eine renommierte Einrichtung, guter Vertrag, Veränderungsmöglichkeit

Gelebtes Christsein, dazu lernen, meine Erfahrungen mit anderen teilen, Hilfestellung mit Hinweis auf Jesus geben

Da es mit Familie und Beruf zeitlich vereinbar war, Teilzeitbeschäftigung möglich war; erwartet: gute Integration, gutes Arbeitsklima

War Wiedereinsteigerin, meine Kinder besuchten den Pfarrkindergarten, wir waren aktiv in der Heimatpfarre, die Vermittlung an die Caritas erfolgte durch den Pfarrer.

Weil mir die damalige Einsatzleiterin persönlich sehr gut gefiel und ich mit den Kindern keine andere Möglichkeit sah.

„Menschlicheres“ Verhalten und Arbeitsmöglichkeit, mehr als bei anderen Organisationen; wo alle Klientinnen und Klienten gleich behandelt werden.

Bin katholisch, erwarte flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten, gutes soziales Netz, Flexibilität.

In wieweit haben sich Ihre Erwartungen erfüllt? Was ist anders als erwartet?

Sprechen über Christliches ist exotisch; religiöse Einstellung wird als Privatsache akzeptiert/toleriert; einen Zusammenhang mit dem „Dienstlichen“ herzustellen ist z.T. (v. einigen) unerwünscht/nicht geschätzt. Dies prägt die Gesamtlinie, d.h. es wird keine/kaum Verbindung mit diesem Hintergrund hergestellt – es gibt kaum praktische (positive) Beispiele für eine ausdrückliche Verbindung von Glauben und Arbeit

Großteils erfüllt

Meine Erwartungen als Musiktherapeut haben sich erfüllt. Ich konnte eigenständig mit den KlientInnen aus 3 Einrichtungen arbeiten und wurde sehr gut in den Teams aufgenommen. Ich habe damals einen umfassenden Eindruck über die Caritas-Behindertenarbeit zum Ende der 80er Jahre bekommen. Manches hat mir gefallen, manches missfallen.

Und da ich dann Karriere in der Institution gemacht habe, haben sich meine Erwartungen – die hatte ich damals ja gar nicht – sogar übererfüllt.

Ich fühle mich im Team gut aufgehoben - Jeder einzelne Mensch ist Zentrum aller Überlegungen – niemals die gesamte Gruppe. Wenn auch die Bereiche für Ihre Handlungsvorgänge als Übersicht erforderlich sind, um zielführend zu arbeiten, so bleibt im letzten das Ziel, den einzelnen Menschen geholfen, gefördert, begleitet zu haben. Die betriebswirtschaftlichen Aspekte sind Mittel zum Zweck, dieses Ziel zu erreichen und daher 1:1 erforderlich wie die Arbeit mit dem einzelnen Menschen.

Alle Erwartungen wurden erfüllt, benötigte Flexibilität war gegeben

Erwartungen haben sich größtenteils erfüllt, trotzdem habe ich das Gefühl, dass die Finanzen an erster Stelle stehen.

Inhaltlich haben sich meine Erwartungen erfüllt, wenn auch die Arbeit deutlich vielschichtiger ist als erwartet. Anders ist die Hektik, die meinem Empfinden nach auch ständig zunimmt. Wir sind hier ein Stück weit Abbild der „immer-mehr-Tendenzen“ der Gesellschaft. Auch wir müssen Jahr für Jahr noch bessere Zahlen bringen, noch mehr Menschen erreichen usw. Dennoch: Den Caritas-Slogan „Arbeit mit Sinn“ erlebe ich beinahe tagtäglich im Rahmen meiner Aufgaben.

Arbeitsklima ist gut (Probleme gibt's natürlich überall) im Team

Das mit dem guten Betriebsklima stimmt, aber man ist selbst verantwortlich dafür zu sorgen, die Möglichkeit ist vorhanden

Schwer zu beantworten, da sich die Caritas seit damals sehr verändert hat. Da aus der Kirche kommend, habe ich auch sehr viel Christlichkeit erwartet, was ich immer weniger spüre

Erwartungen haben sich erfüllt; anders ist, dass die verschiedenen Bereiche nicht vernetzt sind (HKP, Heim, Sozial...)

„Erkenntnis“, dass es in der Privatwirtschaft „gute Christen“ gibt und nicht alle in der Caritas heilig sind (inkl. mir)

So wie in der Gesellschaft gibt es in der Caritas Menschen, die offen sind, und Menschen, die verschlossen sind – auch was den Glauben betrifft. Auch in der Caritas ist es leider nur die kleine Herde, die offen ist.

Die Arbeit ist schön und sinnvoll. Druck ist leider inzwischen an andere Dienstgeber angepasst

Der Geist weht öfter leise, sehr viel Arbeit für die „Grenzgänger“, was „normal“ ist

Kirche und Caritas nicht eins sind

Zum Teil treffe ich auf KollegInnen, die auch aus dem Glauben heraus ihre Arbeit tun; auch „anonyme“ Christen

Ich hatte keine besonderen Erwartungen an den Dienstgeber. Ich wurde positiv überrascht und hatte die Möglichkeit vieler Fort- und Weiterbildungen.

Seit ca. einem Jahr wird mir alles zu wirtschaftlich.

Anfänglich wurden die Erwartungen erfüllt, jetzt scheint es so, als würden die Kalkulation, Auslastungsrate, Leistungsdruck, Personalmangel, etc. das „Menschliche“ ins „Unmenschliche“ verwandeln.

Arbeitszeit gut, Klima in SST gut, aber schlechte Kommunikation mit Zentrale, schwerfällige Organisation,...

Erwartungen werden erfüllt, Fortbildung und persönliche Aktivitäten außerhalb der Norm sind gewünscht (positiver Eindruck)

Was bedeutet für Sie „Christsein im Alltag“ im Blick auf Ihren Arbeitsplatz und für den Umgang mit Klienten und Mitarbeitern?

Es geht um den Einzelnen (Klienten bzw. Mitarbeiter) und seine Bedürfnisse, also die Bereitschaft, sich in andere hineinzuversetzen – Freundlichkeit – Bemühen um Ehrlichkeit, Eingestehen-Können von Fehlern/Sich Entschuldigen – Aneignen hoher Kompetenz (s. Charlie Rottenschlager/Emmausgemeinde St. Pölten: „Liebe ohne Kompetenz ist Pfusch.“)

Transparenz in den Strukturen der Einrichtung.

Klient und Mitarbeiter werden auch mit ihren geistlichen/spirituellen Bedürfnissen und Äußerungen wahrgenommen, etc.

Bedeutet für mich konkret auch Hinnahme eines wohl relativ geringen Lohnes – und dass ich mein Engagement nicht vom Lohn abhängig mache

Ich kann im Rahmen meiner Tätigkeit, sowohl im Umgang mit unseren Klienten als auch mit den Mitarbeitern mein Christsein ständig hinterfragen. Und das ist gut so. „Bei euch soll es nicht so sein wie in der Welt“ ist ständiger Auftrag. - Professioneller Umgang bei gleichzeitigem Bewusstsein, dass Klient und Mitarbeiter uneingeschränkt Würde als Gotteskinder zukommt

Christsein bedeutet für mich, wertschätzend mit meinen Mitmenschen umzugehen. Nicht immer gelingt es, manchmal muss ich mich sehr an der Nase nehmen, dann wieder läuft es besser.

Christsein bedeutet für mich aber auch, mich für Menschen einzusetzen, die vielleicht nicht die Möglichkeit haben, das mit dem notwendigen Nachdruck zu tun. Dazu hab ich jetzt eine doch sehr verantwortungsvolle Position.

Christlich bin ich immer – zu Hause, in der Arbeit, in der Freizeit – eine Lebenseinstellung..

Jeden Menschen für die Zeit, die ich mit ihm zu tun habe – seien es 10 Sekunden oder täglich 8h über Jahre – anzunehmen (zuhören, ehrlich sein, auch wenn das heißt eine unangenehme Meinung mitzuteilen), weil er mein Nächster ist. Dieses Christsein im Alltag kann aber abflachen, da einem die Kraft für die Aufmerksamkeit dafür ausgeht. Immer wieder ins Bewusstsein rufen (Messe, Gebet, Gespräche) gibt diese Kraft. Das Allerwichtigste aber erscheint mir im Christsein im Alltag, nicht kausal zu handeln „Tu ich so, dann tun die anderen auch.“ Christsein im Alltag bedeutet für mich nicht „wenn, dann“, sondern „weil du mein Nächster bist“.

Eingehen auf den Nächsten (sei es jetzt Kunde oder Mitarbeiter), Wahrnehmung seiner Bedürfnisse, Akzeptanz seiner Stärken, Schwächen und Eigenheiten

Die Menschen zu akzeptieren, wie sie sind, und allen Rassen, Religionen und Lebensanschauungen gegenüber offen zu sein. Wenn ich von meinen Mitarbeitern erwarte, das sie sich unseren Kunden gegenüber „christlich“ verhalten, muss ich dass als Vorgesetzter ihnen gegenüber ebenso handhaben.
... menschlich sein – tolerant sein

Für mich geht es um Wertschätzung allen Menschen gegenüber, das ist nicht immer einfach. Mir hilft, mich zu erinnern, dass wir alle Kinder Gottes sind.

Ich möchte für alle Menschen Gutes und versuche daher jede/n zu verstehen und auf ihn/sie einzugehen

Zeitschätzender Umgang mit Klienten und Mitarbeitern ist das Wichtigste

Problemlösung Glaube, Gemeinschaft hinweisen. Gebet für Klienten; gemeinsame Heilige Messe und Bibelrunde. Wallfahrt Mariazell

Dass meine Entscheidungen, Handlungen und Worte geleitet sind vom Wort Gottes, dass ich mich immer frage, ist es im Geist / Sinne Jesu

Zu versuchen in jedem Jesus zu sehen

Den Menschen sehen – ohne Erwartung

Offen auf die Leute zugehen, Helfer sein, den Menschen als Ganzes sehen; für sich versuchen, immer wieder eine Tankstelle, Oase zu finden, um dem Beruf gerecht zu werden

Arbeit: den Menschen zu helfen, den Alltag zu meistern auf ihre Fragen einzugehen; zu und hinhören, ehrlich sein, sich abgrenzen

Den Schwachen zu respektieren und ihnen Gewicht zu geben, kein Ansehen der Person durch Geld, Macht oder gesellschaftliche Stellung, ...

Bedeutet für mich sehr viel, denn man könnte damit viel bewegen; und ich glaube, Christus war auch kein „Finanzmensch“

Zeit nehmen für Gespräche mit Kunden, zuhören! Ansprechen, dass Priester zu Klient kommt, ...

Menschlichkeit; Tu den anderen das, was du möchtest, das man dir auch tut.

Vorbild sein, Disziplin – ich kann nur von anderen erwarten, was ich selber vorlebe. Klienten und Mitarbeiter darauf hinweisen, dass wir eine christliche Organisation sind. Keine EVANGELISIERUNG!

Erleben Sie hier eine Kluft zwischen (Ihrem) Ideal und der Wirklichkeit? Wenn ja, woran kann das liegen?

Über die geistliche Dimension und den Konsequenzen daraus wird wenig gesprochen. Ansonsten ist Kluft unterschiedlich groß bzw. klein: Es gibt praktisch gelebte christliche Werte, die auf eine ausdrückliche Etikettierung als

„christlich“ verzichten. Aber auch Kommunikationsmängel, verletzende Vorgangsweisen, etc.

Ja, es liegt an den Finanzen.

Die Kluft ist da, weil wir natürlich abgelenkt werden. Es gibt immer wieder Situation, die erst im Nachhinein eine Reflexion zulassen. So ist meine Arbeit auch andauerndes Scheitern und Neuanfangen.

Das geht nicht leicht, manchmal sind wir dilettantisch, manchmal unmenschlich ; irren (sündigen) ist menschlich

Also natürlich gibt es eine Kluft zum Ideal, ich bin keiner, der sein Ideal je erreicht, aber versuchen tu ich es, immer wieder von Neuem. Und liegen tut es wohl an mir, wenn es eine Kluft gibt, denn ich bin der Auffassung, ändern kann nur ich mich, ich sollte nicht andere für mein Verhalten verantwortlich machen.

nein

nein

Es liegt an mir, meine Werte umzusetzen unabhängig von den Vorstellungen des Vorgesetzten

Ja, dass die Caritas ein wirtschaftlicher Betrieb ist „wie andere auch“ und Leistung, Finanzen, manchmal vor anderen stehen – so scheint es mir

Ja, Zeitmangel

Mir fällt es manchmal schwer

Christlichkeit ist nicht in allen Ebenen ein Wert – wird bei Bewerbungen nicht gefragt – kann man so nicht sagen

Ja. Ich glaube, weil die einzelnen Bereiche nicht wissen, was die anderen tun (Büro, HKP Heim ...)

Die Organisation ist schon sehr groß geworden – manchmal etwas starr und träge

Die Kluft habe ich auch in mir selber, ein Oasetag verläuft anders als ein Büroalltag; ich versuche aber immer wieder die gute Energie und die Wertschätzung in meinen Alltag zu retten

Mein Ideal hat sich schon etwas geerdet!

Ja, manchmal erlebe ich eine Kluft – evtl. liegt es am „Kostendruck“ – natürlich muss auch die Caritas als Wirtschaftsunternehmen geführt werden, aber es braucht ein Korrektiv

Ja, teilweise, Caritas auch nur „Spiegel der Gesellschaft“

An der Wirtschaft, am Druck der Regierung und den eigenen Chefs (Auslastung, Sparen, sparen, sparen!!), am Management, Präsentation, Marketing

Kluft entsteht durch Zeit = Geld; viele Klienten haben wenig Geld, also darf ich kaum Zeit brauchen

Für mich persönlich ist da keine Kluft.

Ich erlebe keine Kluft, da jeder Mensch das Recht auf Glaubensfreiheit hat. Die Caritas alle Menschen betreut, egal welches Umfeld od. Glaubenszugehörigkeit.

JA, immer stärker. Caritas wird immer mehr kommerzialisiert; Druck des Geldes (Auslastung)

Welche Wünsche und Träume haben Sie in Bezug auf Ihren Beruf, Ihre Arbeit bei der Caritas der ED Wien?

Dass die Caritas ihre Herausforderung im Spannungsfeld von sozialer und geistlicher Arbeit verstärkt sucht: D.h. z.B.: Stärkere Sensibilisierung von ChristInnen/Kirchen für Sozialpolitik, ein Hinweisen darauf, dass sich der Sinn des Lebens nicht im Diesseits erschöpft bzw. dass die Hoffnung auf eine andere Welt Handlungsmotivation für unsere Arbeit im Hier und Jetzt ist mal: das Aufreißen des Himmels

In Ruhe arbeiten zu können, Wertschätzung meiner Arbeit durch den Vorgesetzten und Kolleginnen, Möglichkeit zur Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit

Ich würde mir mehr Raum und Zeit wünschen um miteinander zu kommunizieren, über alle Ebenen und Sparten hinweg. Um einander besser kennen zu lernen und um Missverständnissen und falschen Vermutungen keinen Raum zu geben.

Ich träume von einer Caritas, die in den Augen der Welt Konkretisierung des Evangeliums ist. Ich träume von einer Arbeit, die auch in Zukunft Sinn macht.

Weiter gelingt, die Menschen in Not praktisch und politisch nicht alleine zu lassen – und dass dies nicht nur von Caritas, sondern von ganzer Kirche gelebt wird...

Wünschen tu ich mir, dass es weiterhin so spannend bleibt wie bisher, dass die CW weiterhin den Mut hat, auch unpopuläre Aussagen zu Fehlentwicklungen zu treffen und dass es mir gelingt, in meinem Tätigkeitsbereich mitzuwirken, dass die Situation für Menschen mit Behinderungen sich verbessert.

Gute Zusammenarbeit und Unterstützung von den Kollegen und gute Zusammenarbeit

Caritas steckt die gesamte Gesellschaft an – ist eher Traum als Wunsch ☺

Mehr Anerkennung

Dass spirituelle Angebote angeboten werden und die Mitarbeiter keine Schwierigkeiten mit den Chefs haben, diese Seminare wahrzunehmen

Mehr Zeit, damit man alle Ressourcen weitergeben kann

Dass es unnormal wird, ALLES tun zu sollen; jeder soll sich LIEBEN, ACHTEN, sich selbst wertschätzen und bei sich bleiben, weniger Leistung ist „besseres“ Leisten

Dass das an sich gute Leitbild der Caritas wirklich von allen, besonders Führungskräften, gelebt wird

Dass Menschen immer bestrebt sind mehr Mensch zu werden

Mit KollegInnen aus einem gemeinsamen Ideal zu handeln

Gemeinsame eucharistische Anbetung und 3 x pro Jahr Messe im Haus. Mehr Zusammenhalt der praktizierenden Christen innerhalb der Caritas.

Mehr Vernetzung der Bereiche, mehr Möglichkeiten über den Tellerrand (sprich eigenes Büro/Abteilung) hinausschauen

Ich würde meine Arbeit, die ich sehr gerne mache, in weniger Zeit bewältigen, also öfter das Gefühl haben, fertig geworden zu sein

Mehr Flexibilität, weniger Wirtschaftlichkeit, dass mein Engagement möglich + erlaubt ist; mehr Rücksicht auf Landbevölkerung (weniger Technik), ...

Weiter menschlich betreuen zu können, Zeit als positiven Faktor zu sehen und zu werten; persönliche Leistungen positiv gewertet werden (auch in den höheren Führungsebenen)

Mein Team auch weiterhin gut zusammen zu halten, damit die Arbeit für Menschen gut erledigt werden kann. Die wirtschaftliche Vorgabe einhalten.

Ich habe die Hoffnung fast verloren. Druck der Auslastung steigt – es gibt Prämien!! = furchtbar für mich! Ich bin kein Vertreter!

Ideen verwirklichen, Ressourcen nützen, mehr Bereitschaft in Neues zu investieren und auszuprobieren

Haben Sie vom „Oasetag“ gehört? Glauben Sie, dass so ein Tag etwas verändern kann? Wenn ja, was?

Ja.

Kann z.B. einen gelasseneren Umgang mit der Arbeit bewirken. Evtl auch Burn-Out-Prävention, ...

Nein, noch nichts davon gehört. Klingt aber interessant.

Kenn ich nicht

Kenne ich aus dem Fortbildungsprogramm. Mann sollte sich danach wieder etwas mehr auf das Wesentliche besinnen können.

Ich habe davon gehört, möchte auch mitmachen. Ich halte seelische Weiterbildung (wenn man sie so nennen will) für genauso notwendig und berechtigt, wie fachlich-inhaltliche Weiterbildung.

Kann helfen das „Warum“ wieder klarer zu bekommen

Hab davon gehört, noch nicht teilgenommen, kann daher dazu nichts sagen.

Nein

Nein

Habe zu spät davon erfahren

Nein. Für mich persönlich finde ich Oasen, aber nicht bei der Caritas. Theorie und Praxis sind zu weit auseinander.

Habe noch nicht teilgenommen, klingt aber gut, aber da die FB beschränkt sind, muss man eher die fachlichen wahrnehmen, da man im Jahr gewisse fachliche FB aufweisen muss.

Nichts davon gehört.

Was haben Sie vom Oasetag erwartet und was können Sie von hier mit in den Alltag nehmen?

Auftanken, Distanzierung/Selbstdistanzierung vom Alltag, und dann wieder gestärkt in den Alltag zurückzukehren – ist so geschehen

„Besinnung“ – neuen Mut – Kontakte – Neuanfang – Gebetsgruppe

Tag, an dem ich MIR was Gutes tue; Kollegen kennenzulernen; Ruhe bzw. ein gutes Gefühl

Ich habe Entspannung und ein liebevolles Miteinander erwartet – ich gehe gestärkt und ruhig in die restliche Arbeitswoche

Erwartet: Ruhe, Besinnung auf mich; Im Alltag öfter auf das hören, was ich spüre – wenn ich mich nicht spüre – inne halten!

Habe gefunden, was ich erwartet habe: das Zeit für sich nehmen, für die Gemeinschaft, Ruhe, nachdenken,...

Bei mir zu sein / Stille / mich spüren

Seele baumeln lassen, Gemeinschaft, das INNEhalten wichtig ist

RUHE – STILLE – BEI MIR SEIN – Verbundenheit

Haben Sie den Wunsch nach mehr „gelebtem“ Christsein an Ihrem Arbeitsplatz?

Mich persönlich hindert niemand an einem Mehr an „gelebtem Christsein“. Es liegt an mir.

Als Einrichtung würde ich mir als ersten Schritt mehr Austausch über die Bedeutung der Religion in unserer Arbeit und der christlichen Wurzeln wünschen.

Man kann niemanden den Glauben aufzwingen, nur Vorbild sein.

Diesen Wunsch kann ich nur an mich selbst richten, zudem viele das leben, was Christus vorlebte, aber der erste Eindruck oder die Bekanntheit um die Abneigung zum Christsein die christliche Haltung am Arbeitsplatz nicht erkennen lässt. Wir sind halt noch immer wurzel-, und nicht fruchte-fixiert ☺

nein

Bin mit meiner Situation weitgehend zufrieden.

Ja, natürlich. Wir sind hier immer unterwegs. Natürlich ist die Tätigkeit in der Pfarr-Caritas hier privilegiert, weil wir ständig auf den christlichen Aspekt der Caritas-Arbeit in unverhüllter Form stoßen.

Christsein am Arbeitsplatz kann ich und versuch ich - gem. Gebet ist mit monatlichem Messangebot genug...

nein

Ja, eindeutig

Ja

An manchen Tagen, in manchen Situationen; aber im Großen und Ganzen ist es da

Es könnte mehr sein, aber auch dafür fühle ich mich zumindest mitverantwortlich, dass das passiert

Ja. Habe oft das Gefühl, es geht in erster Linie um Versorgung und Bezahlung, danach erst um den Menschen!

Ja, aber ich bin da sicher besonders gut dran. Was mich freuen würde, wäre, dass unsere christlichen Angebote (Messe, Oasetag, ..) mehr wahrgenommen würden

Ich habe das Glück, in einem Bereich zu arbeiten, wo Christsein gelebt wird

Ja

Ja

Nein

Ja

Ja, Christ sein heißt für mich nicht nur immer selbst geben, sondern auch etwas nehmen dürfen ohne schlechtes Gewissen (Fortbildung, Anerkennung, Lob), wenn es gegeben wird!

Ja, aber Caritasmitarbeiter müssen offensichtlich mehr dem schnöden Mammon dienen als Christsein zu dürfen; in unserem Job kann man Zeit schenken, aber nur privat!

Nein

Wissen Ihre KollegInnen von der Teilnahme an der schriftliche Befragung?

Wenn ja, wie sind die Reaktionen?

Zum Großteil nein. Sonst keine Reaktion

- Die SST Leiterin, sie meint, mit meiner christlichen Einstellung wäre die schriftliche Befragung was für mich

nein

nein

ja, neutral

Ich hoffe, sie wissen es und ich hoffe auch, dass sie selber mitmachen.

ja, weiß nicht

Ich hab das jetzt gleich ausgefüllt, mit den KollegInnen nicht darüber gesprochen, wenn es sich ergibt, werd ich das tun. Ich erwarte mir keine besondere Reaktion.

Die MA und KollegInnen bekommen alles per Mail, aber Reaktionen gibt es derzeit keine.

Sie sind ähnlicher Meinung

O.K., aber die meisten machen nicht mit

Manche – Reaktion: ich soll ihn beantworten, weil Zeitmangel (Antwortspalten viel zu klein!!)

Ja, positiv

Wissen Ihre KollegInnen von der Teilnahme am Oasetag? Wenn ja, wie sind die Reaktionen?

Ja – positive Reaktionen

Meine Kolleginnen wussten es nicht; aber mein Team-Leiter/pädagogischer Leiter, der dies befürwortet hat

Ja, teilweise recht positiv (eine Kollegin will auch teilnehmen)

Ja! Gespannt auf meine Rückmeldung, auf mein Befinden

Sie wissen es, sie kennen mich und wissen, dass mir so etwas gut tut und Freude macht

Wissen es und O.K.

Ja, die tragen das mit

Nein

Ja; gemischt

7.2. Gespräch mit Markus Lehner (11.07.06)

Auf der Suche nach Material, mit dem ich meine Arbeit wissenschaftlich unterlegen kann, bin ich sehr oft über Ihren Namen gestolpert.

Wie kommt es dazu, dass Sie so viele Arbeiten zum Thema Caritas verfassen?

Das hängt einfach mit meinem Job zusammen. Wir haben in Linz am Institut für Pastoraltheologie schon lange einen Schwerpunkt in dieser Richtung gehabt. Professor Wilhelm Zauner, mein Chef in meiner Assistentenzeit, war schon lange gewissermaßen der Haus- und Hoftheologe der Caritas. Wenn die Caritas Österreich oder auch der Deutsche Caritasverband theologische Fragen hatte, war er schon seit den 70er Jahren einer der wichtigsten Ansprechpartner.

Es war dann auch eine Anfrage der Caritas an das Institut für Pastoraltheologie in Linz, ob wir hier nicht stärker kooperieren könnten, auch im Bereich der Fortbildung für Caritasmitarbeiter. Auf der Basis sind dann Anfang der 1990er Jahre Lehrgänge entstanden, die im Rhythmus von zwei Jahren abgehalten wurden, zunächst unter dem Namen Hochschullehrgang, dann Universitätslehrgang, jetzt ab 2007 Diplomlehrgang Caritas-Diakonie.

Wir haben zunächst eine Abteilung für Caritaswissenschaft im Rahmen des Instituts für Pastoraltheologie aufgebaut, um diesen Schwerpunkt zu stärken. Seit 1999 gibt es ein eigenes Institut für Caritaswissenschaft, das an die Theologische Privatuniversität Linz angegliedert ist und das ich leite.

Es ist klar, dass dahinter dann auch wissenschaftliche Arbeit, Forschung, Publikationstätigkeit stehen müssen.

Mich interessiert einfach dieser ganze Bereich sozialer Arbeit allgemein und christlich motivierter sozialer Arbeit im Besonderen.

Was fasziniert Sie an der Caritas selbst?

Was mich fasziniert am Thema Caritas selbst, ist, dass sich über 2000 Jahre Kirchengeschichte aus dieser christlichen Botschaft ein ganz handfestes, vielfältiges soziales Engagement im Gesundheits-, im Pflegebereich und in vielfältigen weiteren Feldern entwickelt hat - aus dieser Botschaft auch immer wieder neu motiviert wurde.

Rein von der Geschichte her - ich habe mich sehr viel mit Caritasgeschichte beschäftigt - ist faszinierend, dass immer wieder neue Initiativen kommen, immer wieder Neues entwickelt wird, Neues wächst, bis zu den großen Caritasunternehmen heute. Ich finde es faszinierend, wie hier eigentlich heute in einem Feld, das nicht rein kirchlich ist - denn Sozialarbeit, Gesundheitsdienste, Betreuungsdienste machen auch viele andere - doch darum gerungen wird, ein eigenes Profil zu entwickeln. Das ist eigentlich auch eines der Hauptthemen meiner Arbeit. Ich bin nun auch an der FH Oberösterreich tätig, inzwischen sogar schwerpunktmäßig, wo Studenten in allen möglichen Bereichen arbeiten, aus der öffentlichen Verwaltung, sowie vielen anderen Trägern wie etwa der Volkshilfe. Ich sehe hier wie viel gute professionelle Arbeit überall geleistet wird, und es stellt sich hier noch einmal verstärkt die Frage: Was heißt es für christlich motivierte Träger, in diesem Umfeld tätig zu sein?

Das Thema Caritas ist durch die Tätigkeit hier an der FH, wo ich beruflich gar nichts mit Theologie zu tun habe, eher noch spannender geworden.

*In welcher Rolle/Bedeutung sehen Sie die Caritas derzeit in der Gesellschaft?
Warum ist Caritas für unsere Gesellschaft wichtig?*

Zum einen, weil sie ein wichtiger Träger im Bereich der sozialen Dienste und der Gesundheitsdienste ist. Ich denke bei Caritas auch an die Ordenskrankenhäuser, die konfessionellen Krankenhäuser – nicht nur an das, was in den diözesanen Caritasorganisationen versammelt ist.

Zum anderen nehme ich wahr, dass die Caritas sich in vielen Feldern traut, eine kritische Rolle in Richtung Sozialstaat, in Richtung gesellschaftlicher Entwicklungen einzunehmen, ich denke etwa an den Flüchtlingsbereich. Also meine Wahrnehmung ist, dass gerade auf der politischen Seite, dort, wo es darum geht, in der Öffentlichkeit aktiv zu werden, auf problematische Entwicklungen hinzuweisen, dass hier in Österreich die Caritas doch eine sehr wichtige Rolle spielt.

Und wo ich ebenfalls Caritas sehr spannend erlebe, ist die Verknüpfung mit der Kirche, mit der Kirche vor Ort. Das ist ja etwas, das sonst kein Sozialunternehmen hat: diese starke Basisvernetzung bis hin zu den Ehrenamtlichen in den Pfarren. In der Pfarrcaritas kommt soziales Engagement wirklich an die Basiswurzeln der Gesellschaft und bleibt nicht nur auf der professionellen Ebene, wo ja auch viele andere Institutionen sehr gute Arbeit leisten.

Da kommen wir gleich zu meiner nächsten Frage: Wie sehen Sie die Rolle der Caritas auf individuell-gemeindlicher bzw. institutionalisiert-professioneller Ebene?

Ich denke, es braucht beides. Caritas, so wie wir sie heute kennen, ist im Grunde im Wesentlichen aus pfarrlichen Initiativen heraus gewachsen.

Heute haben sich aber die professionellen Arbeitsfelder weitgehend abgegrenzt. Ich sehe, dass in weiten Bereichen nur noch wenig Kontakt da ist. Es gibt auf der anderen Seite auch Suchbewegungen, wie man wieder zusammenkommt. Im Grunde ist dieser ganze Pfarrcaritas-Bereich ein wenig im Niemandsland zwischen Pastoral und Caritas.

Jeder, der Theologie studiert hat, weiß, dass Caritas bestenfalls ein Randthema ist.

Ich sehe im Moment auch eine Gefahr durch die Ausdünnung des pastoralen Personals, ob es Priester sind, ob es Pastoralassistenten sind. Die Pfarrcaritas ist das Feld, das als erstes aus dem Blick gerät. Es ist klar, wenn ein Pfarrer

vier, fünf Pfarren zu betreuen hat, wird das Hauptbedürfnis der Leute sein: Wie schaffen wir es, dass wir die Gottesdienste noch irgendwie regeln? Die erste Priorität wird nicht sein, wie die Pfarrcaritas am Leben bleibt. Wo dieser Pfarrcaritas-Bereich weniger Engagement und weniger Fürsorge von Seiten der pastoralen Handlungsträgers erhält, da orte ich wirklich Probleme.

Auf Seiten der diözesanen Caritasorganisationen weiß man natürlich, dass die Pfarrcaritas auch ein Feld ist, das dazugehört. Es gibt auch mehr oder weniger Personal für die Begleitung der Pfarrcaritas. Doch ohne stärkeres Engagement von Caritasseite, wobei man wirklich gezielt versucht, diese lokalen ehrenamtlichen Ebenen zu stärken, wird diese Ebene in Zukunft als Ressource für die Caritasarbeit eher ausdünnen. Das ist meine Prognose.

Im Moment haben eher die Caritasorganisationen die Ressourcen, diesen Bereich zu stärken, als die kirchliche, pastorale Seite. Sie sollten das auch tun, im eigenen Interesse.

Wie sehen Sie jetzt die Bedeutung der Caritas aus theologischer Sicht?

Aus theologischer Sicht halte ich sie für sehr wichtig, vor allem wenn ich an die Pastoralkonstitution des Zweiten Vatikanums denke. Kirche hat die Aufgabe, im Blick auf die Entwicklung des Reiches Gottes die Gesellschaft mitzugestalten. In dieser Aufgabe nehmen die Caritasorganisationen einen ganz entscheidenden Part wahr. Wenn man sich anschaut, wo Kirche als Gesellschaft gestaltende Kraft in den Medien präsent wird, dann ist das zu einem guten Teil die Caritas. In früheren Zeiten haben, wenn ich auf Österreich blicke, auch Laienverbände, Laienorganisationen wie die Katholische Aktion, eine größere Rolle gespielt. Sie bemühen sich natürlich nach wie vor. Wenn man es sich rein von der medialen Seite her ansieht, haben sich hier die Gewichte sicher in Richtung Caritas verlagert.

Wie kann sich die Caritas in der heutigen Gesellschaft (besser) positionieren?

Indem sie ihre Stärken, die sie hat, weiter entwickelt, ohne den Kontakt zur christlichen Botschaft, zur Kirche zu verlieren. Die Caritas muss ein spezifisches Profil haben. Wenn sie versucht, sich von der Kirche loszulösen, wird sie ein Sozialunternehmen wie irgend ein anders sein, da hat der Markt ganz klare Gesetzmäßigkeiten. Aber sie verliert sehr viel, auf diese Weise, sie verliert sicher an Glaubwürdigkeit.

Ich denke doch, dass es in den Medien eine Rolle spielt, dass man weiß, hier ist ein Unternehmen, das von einer klaren Wertebasis her denkt und handelt. Gerade im Sozial- und Gesundheitsbereich, wo es um Menschen in schwierigen Lebenssituationen geht, wo es immer wieder um schwierige ethische Entscheidungen geht, um Fragen des Menschenbildes, da hat eine Organisation, von der die Menschen wissen, dass sie selbst überlegt und Positionen entwickelt, mehr Glaubwürdigkeit als ein Unternehmen das sagt, wir tun, was der Markt will.

Auch die Rückbindung an die Basis, an den pfarrlichen, gemeindlichen Bereich ist wichtig. Dabei können durchaus Spannungsfeldern auftreten, mit denen man kreativ umgehen muss. So wird die Caritas unglaubwürdig, wenn sie Fragen der kirchlichen Disziplin in den Vordergrund stellt.

Was heißt es, wenn Caritasmitarbeiter – etwa die Leiterin eines kirchlichen Kindergartens - aus irgendwelchen Gründen aus der Kirche austritt? In Deutschland gibt es klare Regelungen: Sie wird sofort gekündigt. Ob das in jedem Fall das Richtige ist, das ist die Frage. Zumindest sollte man prüfen, welche Gründe dahinter stehen, ob es ein Ärgernis in einer Pfarrgemeinde ist. Wenn die Leute das Gefühl haben, in der Caritas zählt nicht, welche Einstellung jemand hat und welche Arbeit jemand für die Menschen macht, sondern es zählt nur das Kirchenrecht, dann kann es durchaus auch problematisch werden für das öffentliche Image der Caritas. Natürlich geht es hier um Abwägungen, aber man muss diese Abwägungen machen.

Ein anderes heißes Thema: nichtchristliche Mitarbeiter in der Caritas. Auch dies ist ein Thema, das man sich sehr genau anschauen muss, das man diskutieren muss. Was ist Auftrag der Caritas, was ist Auftrag der Kirche. Ich denke, dass es zu unterschiedlichen Folgerungen kommen wird, ob es um pastorale Mitarbeiter geht oder um Mitarbeiter in der Caritas. Wenn ein Pastoralassistent oder ein Priester zum Islam übertritt, wird man das anders beurteilen, als wenn es eine Mitarbeiterin im Controlling der Caritas der Erzdiözese Wien ist.

Vor welchen Herausforderungen steht die Caritas heute?

Eine der Herausforderungen ist sicher die multireligiöse, die multikulturelle Gesellschaft, in die wir kommen. Hier wird die Caritas in schwierige Situationen kommen: auf der einen Seite die „Nicht-Diskriminierungsrichtlinien“ der EU im Blick auf ihre Mitarbeiter, auf der anderen Seite die Frage, wie sie ihre Identität als kirchliche, konfessionelle Organisation wahren kann. Von dieser Seite kommen schwierige Herausforderungen auf uns zu.

Eine zweite Herausforderung ist sicher die Zukunft des Sozialstaates insgesamt. Hier ist Caritas zunächst in einem Boot mit allen anderen Sozialorganisationen. Es wird darauf ankommen, ob sich der europaweite Trend zur US-Amerikanisierung der Gesellschaft, wo jeder für sich selbst verantwortlich ist und gesellschaftliche Solidarität durch Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge abgebaut wird, auch in Österreich durchsetzt, oder ob es uns doch gelingt, solidarische Traditionen zu erhalten und teilweise wiederzubeleben. Wir sind ein reiches Land. Es ist eine gesellschaftspolitische Entscheidung: wie viel uns dieses Sozialsystem wert ist.

Diese Entscheidung müssen wir treffen. Wenn es in die Richtung geht, dass jeder in Zukunft sich selbst der Nächste sein soll, dann wird es für alle Sozialorganisationen schwierig, noch einmal schwieriger für Sozialorganisationen, die hohe ethische Standards haben und sagen: unter dieser Latte wird es unethisch, darunter machen wir es nicht.

Also das sind zwei ganz entscheidende Herausforderungen, die ich für die Zukunft sehe.

Und Caritas als kirchliches Grundprinzip?

Ich denke, das wird sie bleiben. Wenn ich mir die neue Enzyklika „Deus Caritas est“ ansehe, da ist das ganz klar formuliert, klarer als das je zuvor ein Papst formuliert hat. Es ist ja irgendwie eine spannende Sache, dass hier das Denken von den Grundvollzügen der Kirche her, das in der deutschsprachigen Pastoraltheologie – und Österreicher wie Ferdinand Klostermann und Karl Rahner waren ja die treibenden Köpfe dahinter– sich erst mit einem deutschen Papst auf weltkirchlicher Ebene durchgesetzt hat. Bis dahin war es auf weltkirchlicher Ebene nicht präsent. Hinter die Pflöcke, die mit dieser Enzyklika eingeschlagen wurden, kann auch die Weltkirche nicht so schnell zurück.

Die entscheidende Frage ist, wie sich das umsetzen lässt. Das ist ja auch eine spannende Sache in der Enzyklika: Wo es um das Personelle geht, wird die Verantwortung für die Caritas zwar auf der weltkirchlichen Ebene für den Papst klar festgeschrieben, auch auf der diözesankirchlichen Ebene als Verantwortung des Bischofs, aber nicht mehr auf der pfarrlichen Ebene. Von der Logik her ist ganz klar, dass diese amtliche Verantwortung für die Caritas sich natürlich bis auf die Gemeindeebene durchziehen muss. Die Frage wird sein: Wie gestaltet die Kirche ihr Leben so, dass das auch dort möglich ist? Der aktuelle Personalmangel ist, wie schon gesagt, nicht die beste Voraussetzung.

Welche Probleme sehen Sie für die Caritas?

Das eben genannte Problem der schwindenden amtlichen Verantwortung auf Pfarrebene durch die personelle Entwicklung der Kirche ist eines der gravierendsten Probleme.

Ein Problem ist sicher auch, dass Pfarrcaritas und kirchliches Gemeindeleben eine andere innere Logik haben als die Caritas als professionelles

Dienstleistungsunternehmen. Hier muss auch die Caritas sehen, wie sie Anknüpfungspunkte findet. Die Caritas Oberösterreich hat derzeit gerade einen interessanten Prozess in Richtung Regionalisierung laufen. Man versucht auf neue Weise unter dem Begriff Regionalcaritas beides zu verknüpfen. Wenn man den Kontakt zwischen professionellem Angebot und der Caritas in den Gemeinden nicht verlieren will, muss man sicher sehr kreativ neue Brücken schlagen.

Welche Entwicklungsmöglichkeiten sehen Sie für die Caritas?

Die Caritas hat mit ihren hochqualitativen Angeboten sehr gute Chancen, sich im sozialen Dienstleistungsbereich zu behaupten, hier auch Maßstäbe zu setzen. Ich denke auch, dass das ein entscheidender Dienst an der Gesellschaft ist. Entscheidend ist aus meiner Sicht nicht, ob 50%, 60% oder 80% der Mitarbeiter von mobilen Diensten am Sonntag in die Kirche gehen und brave Katholiken sind, sondern ob hier eine fachliche Arbeit geleistet wird, die dem Standard der christlichen Botschaft in Richtung Menschenwürde entspricht. Ob es gelingt, in Caritas-Unternehmen diesen christlichen Geist, diese Motivation, diese Begeisterung für Menschen wach zu halten und in die Arbeit zu übersetzen, unterstützt durch entsprechend professionelle Organisations- und Unternehmensstrukturen, an dem wird sich auf dieser Ebene die Zukunft entscheiden.

Die Voraussetzungen sind gut, die Caritas hat einen hohen Vertrauensvorschuss in der Bevölkerung, nach wie vor traut man ihr etwas zu. Ich denke an die Ordenskrankenhäuser, wo viele Leute sagen, dort fühle ich mich im Krankheitsfall besser aufgehoben. Das ist natürlich ein Vertrauensvorschuss, den man sich Tag für Tag erarbeiten muss.

Ist die Institution Caritas noch eine christliche Einrichtung?

Ja!

Was heißt christliche Einrichtung? Ich denke da immer an das biblische Wort: „Herr, ich glaube, hilf meinem Unglauben.“ In diesem Sinn könnte man auch fragen: Ist die Kirche noch eine christliche Einrichtung?

Entscheidend ist, ausgehend von diesem biblischen Wort, dass man auf dem Weg ist, dass man sich darum bemüht. Wir alle wissen, dass wir dieser Botschaft nie hundertprozentig gerecht werden.

Es geht darum, sich ernsthaft zu bemühen, und so wie ich in Kontakt mit Caritaseinrichtungen in Österreich, in Deutschland und auch darüber hinaus bin, merke ich doch, das wird auch als ernsthaftes Problem gesehen. Es geht darum, dieses Bemühen auf allen Ebenen sicherzustellen, von der Führungskräfteebene bis hinunter auf die Arbeitsebenen, aber auch in der Personalentwicklung, im Fortbildungsbereich und im Qualitätsmanagement. Trotzdem wird es immer wieder viele Fälle geben, wo man weiß, dass wir weit von dem entfernt sind, wo wir hin wollen.

In der Caritas Linz wurde versucht, Spiritualität, christliche Spiritualität als Maßstab im Qualitätsmanagement einzusetzen. Es wurden mehrere Stufen definiert, von der Einstiegsstufe bis zu sehr intensiven Stufen. Auf dieser Basis können sich Einrichtungen selbst einschätzen: Wo stehen wir? Sie können sich Ziele setzen: Wo wollen wir hin? Man arbeitet hier mit völlig neuen Instrumenten.

Da ist die Caritas teilweise weiter als manche Pfarrgemeinde, der es genug ist, wenn im nächsten Jahr – pointiert gesagt - auch wieder das Kirchenjahr abgspult wird und alles funktioniert. Wenn ein Kindergarten oder eine Pflege-Einrichtung sich fragt: Wie schätzen wir uns derzeit ein in Bezug auf unsere Spiritualität, was tun wir, wo möchten wir mehr, welche Ziele setzen wir uns für das nächste Jahr, dann finde ich das durchaus der Intention des Evangeliums gemäßer.

Diese Diplomarbeit ist, entstanden aus dem Seminar „Wer in Gott eintaucht, taucht neben den Menschen wieder auf“, bei dem wir verschiedene Einrichtungen der Caritas besucht haben. Meine Aufgabe bestand in der Hinterfragung, aufgrund von biblischen Schriftstellen, wie weit diese christliche Qualität in den jeweiligen Einrichtungen zu finden war.

Unser Institut versteht sich als Beratungseinrichtung für die Caritas, gerade wenn es um Fragen von Theologie, Kirchlichkeit und Spiritualität geht. Deshalb sind wir auch regelmäßig in Arbeitskreisen drinnen.

Die Herausforderung in diesem Fall war der Anspruch, christliche Spiritualität im Rahmen eines Qualitätsmanagementsystems messbar zu machen. Die Caritas Wien hat übrigens das gleiche System.

Wie steht es um die explizit religiöse Dimension innerhalb der Caritas?

Ich erlebe, dass dies sehr unterschiedlich gelebt wird, so wie auch Menschen in den Pfarren ihre Spiritualität, ihre Religiosität sehr unterschiedlich leben. Es gibt jene Pfarrmitglieder, denen es genügt, wenn sie zu Weihnachten und am Palmsonntag in den Gottesdienst gehen, ihren Kirchenbeitrag zahlen und ihre Kinder taufen lassen. Es gibt aber auch jene Menschen, die ein viel intensiveres religiöses Leben haben, die sich in „movimenti“ oder sonst wo engagieren. Diese ganze Bandbreite, die wir in der Kirche sehen, haben wir natürlich auch in der Caritas. Ich sehe das nicht so, dass hier die Kirche ist, die einheitlich katholisch, religiös, spirituell geprägt ist und daneben die Caritas, die ganz anders ist. Es sind weithin dieselben Leute, hier wie dort, einmal als Dienstnehmer, einmal als Pfarrmitglieder oder -mitarbeiter.

Es kommt sehr darauf an, wie in den Organisationen damit umgegangen wird. Meine Position ist, dass die Caritas religiöses Leben nicht einfach auf die Privatsphäre der Mitarbeiter abwälzen kann. Sie kann nicht einfach sagen: Es gibt genug religiöse Angebote in der Kath. Erwachsenenbildung, in Klöstern und Bildungshäusern; Geht dort hin und betätigt euch religiös in eurer Freizeit.

Caritas kann religiöses Leben nicht zum reinen Freizeitvergnügen von Mitarbeitern machen. Sie ist den Mitarbeitern gegenüber verpflichtet, hier auch selbst adäquate Initiativen zu setzen.

Ich habe in der Caritas Linz immer betont: Das heißt auch Dienstzeit zur Verfügung zu stellen. Wir haben für die Caritas Linz ein Programm entwickelt, wo klar geregelt ist, dass Mitarbeiter einen Tag Dienstzeit im Jahr zur Verfügung haben, um für sich spirituelle Angebote wahrzunehmen.

Das gilt jetzt für die Caritas Linz?

Ja, wie andere damit umgehen, weiß ich nicht. Ich habe ganz klar zu den Verantwortlichen in der Caritas gesagt: Wenn ihr sagt, wir wollen eine konfessionelle Organisation sein, uns ist religiöse Prägung wichtig, dann müsst ihr auch etwas dafür tun.

Ich bin hier sehr für Freiwilligkeit, man kann niemanden verpflichten. Aber man kann attraktive Angebote schaffen und auch Signale an Mitarbeiter setzen: Uns ist das wichtig! Wir gehen mit euch einen Weg. Was ist eure Form von Religiosität?

Wir haben ja sehr unterschiedliche Formen von Religiosität, man kann hier sehr kreativ sein. Wenn man etwas anbietet, das ist unsere Erfahrung auch in der Kooperation mit der Caritas Linz, wenn es attraktive Angebote gibt, dann werden die auch durchaus wahrgenommen. Es gibt viele Mitarbeiter, die von ihrer Pfarre enttäuscht sind, aber sehr gerne religiöse Angebote in der Caritas wahrnehmen, weil sie sehen: Das hat etwas mit meinem beruflichen Engagement zu tun. Das ist etwas, wo ich Neues erfahre, wo ich neue Motivation gewinne. Mit dem Pfarrer in der Pfarre kann ich nichts anfangen – so etwas gibt es, auch wenn es natürlich anders besser ist. Das Stichwort ist: Nicht nur Spiritualität fordern, sondern sie fördern.

Sie vergleichen immer wieder die Caritas mit der Pfarre. Kann man die Caritas als Institution mit einer Pfarrgemeinde vergleichen, obschon sie Dienstgeber ist?

Es gibt hier viele Unterschiede.

Für Caritasmitarbeiter ist die Caritas der Dienstgeber. Die Pfarre ist im Grunde genommen ein Freizeitphänomen, das ist schon ein gewaltiger Unterschied.

Andererseits ist der Vergleichspunkt schon der: Wenn ich Christ bin, dann bin ich das in meinem ganzen Leben. Ich kann nicht meinen Taufschein bei der Stechuhr abgeben. Es war immer theologisches Prinzip, dass ich auch an meinem Arbeitsplatz Christ bleibe. Apostolat war das theologische Schlagwort.

Karl Rahner hat im Handbuch für Pastoraltheologie das christliche Alltagsleben auch im Beruf als einen Grundvollzug von Kirche formuliert. Die sechs Grundvollzüge der Kirche, die Rahner hier formulierte, wurden später auf drei komprimiert. Bei ihm aber war das christliche Leben im Alltag, auch im Berufsleben ganz dezidiert ein Grundvollzug von Kirche. Und das ist der Punkt für mich: Ich kann das christliche Leben in der Pfarre und den Arbeitsplatz Caritas nicht völlig von einander trennen.

In der Caritas arbeiten christliche und nicht-christliche MA. Wie schätzen Sie diese Situation ein, funktioniert das?

Meine Einschätzung ist, dass es in den meisten Fällen ganz gut läuft. Voraussetzung ist, dass beide Seiten lernbereit sind. Voraussetzung ist, dass nicht-christliche MA auch akzeptieren, dass sie bei einem konfessionellen Träger arbeiten.

Probleme gibt es, wenn nicht-christliche MA der Caritas in der Arbeit zu missionieren beginnen. Diese Probleme hat es immer gegeben, etwa mit MA von Seiten der Zeugen Jehovas. Man hat das meist gelöst, indem man gesagt hat: Ihr könnt MA bleiben, wenn ihr nicht missioniert, das passt bei uns nicht. Sonst müssen wir uns trennen. Ich glaube, das kann man durchaus tun.

Für manche Arbeitsbereiche ist es unabdingbar, nicht-christliche MA zu haben, ich denke, da an den Bereich der Betreuung von Migranten und Flüchtlingen. Es wird in manchen Arbeitsbereichen auch hilfreich werden. Wenn ich etwa an den stationären Pflegebereich denke, müssen wir damit rechnen, dass wir in 10, 20 Jahren dort viele Patienten, Bewohner in den Pflegeheimen haben, die anderen Religionen und Kulturen angehören. Da ist es durchaus im Sinne christlicher Identität zu sagen, wir müssen diesen Menschen so begegnen, dass sie bis zuletzt auch ihre religiöse Einstellung gut leben können. Da können nicht-christliche MA durchaus auch hilfreich sein, wenn man gemeinsam Wege entwickelt, wie man diesen Menschen gerecht wird.

Sich hier abzuschotten und zu sagen: geht nicht, machen wir nicht, wäre der völlig falsche Weg. Im Vordergrund muss bei der Caritas immer das Ziel stehen, einen möglichst guten Dienst am Menschen zu leisten.

Dies sagt übrigens auch der Papst in seiner Caritas-Enzyklika: Es gibt durchaus auch Augenblicke, wo es sinnvoll ist, erst die Tat für sich sprechen zu lassen, die Pflegehandlung, die mitmenschliche Begegnung, und nicht gleich von Gott zu reden. Er spricht selbst durch die Taten.

Viele der befragten Mitarbeiter sind deshalb zur Caritas gegangen, weil sie „anders“ arbeiten wollen: Umsetzung von christlicher Nächstenliebe etc. und weil sie sich einen „anderen“ Arbeitgeber erwarten: familienfreundliche, flexible Dienstzeiten, ... In ihren Erfahrungen ist aber teilweise ein Defizit genau in diesem Bereich zu finden, da immer mehr Geld- und Zeitdruck entsteht.

Wie ist es einer kirchlichen Organisation wie der Caritas möglich, Offenheit nach außen (für jeden da sein - Nächstenliebe verwirklichen) und Geborgenheit nach innen (alle MA sind wichtig - auch hier sollte Nächstenliebe spürbar sein und ein Unterschied zu einem „normalen“ Arbeitgeber spürbar sein) zu vermitteln?

Da ist die Caritas wirklich in einer schwierigen Situation. Dieser Zeit- und Geldmangel hängt ja zusammen. Beides betrifft die gesamte Sozialbranche;

nicht nur die Caritas, sondern auch alle anderen Unternehmen und Organisationen.

Die Caritas ist in einer schwierigeren Lage, weil die Erwartungen viel höher sind. Doch nur wegen des christlichen Hintergrundes sind weder die Kunden noch ein Soziallandesrat oder eine Sozialstadträtin bereit, mehr zu zahlen.

Die Caritas ist noch stärker gefordert ihre internen Prozesse, ihre Organisation und ihren Personaleinsatz zu optimieren und viel zu kommunizieren, was hier geschieht, was man im eigenen Bereich tun kann und was nicht.

Eine andere Situation für die Caritas würde dann bestehen, wenn die Kirche erhebliche Mittel für sie bereitstellt. Von irgendwoher muss das Geld kommen, mit dem man familienfreundliche Maßnahmen und alles mögliche andere finanziert.

Andererseits kann die Situation für die MA so schlecht nicht sein. Wir machen zur Zeit hier an der FH eine Studie zum Thema Personalfluktuations im Sozialbereich, wo auch Caritas und Diakonie (Diakoniewerk Gallneukirchen) mituntersucht werden. Da sehen wir, dass die Fluktuationsrate bei diesen beiden Trägern erheblich niedriger ist, als üblicherweise über die Sozialbranche berichtet wird. Wir waren selbst überrascht, weil man immer wieder hört, Sozial- und Pflegeberufe führen zu Burnout, zu hohen Fluktuationsraten. Zumindest bei der von uns untersuchten Caritasorganisation bzw. beim Diakoniewerk trifft das nicht zu. So schlecht kann es also nicht sein. Freilich gibt es immer wieder Fehler, aber das ist ein Druck, unter dem alle leiden.

In meiner Arbeit habe ich die Problematik: Geld und Wirtschaftlichkeit gegen Menschlichkeit und Christsein als besonders dominierend empfunden. Diesem Problem wurde der Titel „Identitätskrise“ gegeben. Schon bevor der Fragebogen zurückkam, wurde dieses Problem in einer MA-Gruppe immer wieder diskutiert und auch am „Oasetag“ wurde dieses Problem einige Male von verschiedenen Seiten zur Sprache gebracht.

Wie kann an das Spannungsfeld Caritas und Geld bzw. den Widerspruch zwischen sozialem und ökonomischem Handeln herangegangen werden?

Das war immer ein Spannungsfeld, das kann man nicht auflösen. Jeder MA erwartet sich ja auch sein Gehalt rechtzeitig am Konto, und das muss irgendwie erwirtschaftet werden, das ist völlig klar. Wichtig ist, dass man darüber redet, dass man transparente Lösungen findet, wie man mit solchen Themen umgeht.

In der Caritas Linz kam es zu einer transparenten Klärung: Für das spirituelle Programm ‚Ein Tag für uns‘ steht so und so viel Dienstzeit pro Jahr zur Verfügung. Damit gibt es eine klare Regelung: Ich kann das in Anspruch nehmen oder nicht. Es kann auch ein Vorgesetzter, wenn das von oben als generelle Regelung abgesegnet ist, nicht sagen: das bekommst du nicht. Er kann sagen: Bitte, zu dem oder dem Zeitpunkt ist es ungünstig, da sind so viele auf Urlaub, da kannst nicht weg, das ist klar. Grundsätzlich geht es darum, in den Unternehmensabläufen Regelungen klar zu verankern und festzulegen, wo die MA sagen, hier sind unsere Interessen berücksichtigt, und das Unternehmen sagt, damit können wir auch wirtschaftlich leben.

Was meinen Sie als Theologe dazu?

Ich sehe das als theologisch völlig legitim. Was heißt Inkarnation? Es heißt Verwirklichung des Reiches Gottes in ganz irdischen Strukturen und Zusammenhängen und zu diesen Zusammenhängen gehören auch wirtschaftliche Zusammenhänge.

Wenn unser Leben auf der Welt von knappen Ressourcen bestimmt ist - letztlich ist Wirtschaft nur die Frage, wie wir unsere Bedürfnisse, angesichts von knappen Ressourcen befriedigen - dann muss ich hier Wege finden.

Ich kann sagen: Ich gehe in ein kontemplatives Kloster, dort habe ich sehr viel Zeit für Spiritualität und Gebet und brauch mich nur wenig um Ökonomisches kümmern, nehme dafür aber auch gewisse Rahmenbedingungen in Kauf. Wenn ich sage, ich will Familie haben und einen Job und dabei will ich so und so viel

verdienen, dann werde ich nicht so viel Zeit fürs Beten haben, wie wenn ich in ein kontemplatives Kloster gehe. Aber auch die Mönche in einem kontemplativen Orden müssen in der Regel arbeiten um essen zu können.

Gibt es bekannte (publizierte) Parallel-Fälle, in denen sich Caritasmitarbeiter ähnlich geäußert haben?

Es gibt eine große Mitarbeiter-Untersuchung im Deutschen Caritasverband, wo es auch um christliche Identität gegangen ist. Dieses konkrete Spannungsfeld stand dort allerdings nicht im Mittelpunkt.

Ist hier die deutsche mit der österreichischen Caritas vergleichbar?

In diesen Themen denke ich, dass es in Österreich nicht viel anders wäre. Die religiöse Situation ist relativ vergleichbar.

Ein letzter Punkt, der sich vor allem aus den Antworten der Fragebogen heraus entwickelt hat: Der Leiter einer kirchlichen Einrichtung wird immer ein Theologe sein, er wird immer derjenige sein, der die letzte Verantwortung hat. In wie weit wird da ein offener Konflikt geschaffen, denn dieser Theologe, Priester trägt auch die letzten wirtschaftlichen Entscheidungen, die zu größeren, menschlichen Problemen führen können und führen. (s.o.)

In der kirchlichen Tradition war das nie ein Problem. Bischöfe waren Fürsten und haben regiert, haben ihre wirtschaftlichen Entscheidungen getroffen. Jeder Diözesankammerdirektor muss Entscheidungen treffen. In vielen Bistümern in Deutschland werden derzeit Einrichtungen geschlossen, werden Angestellte, etwa Pastoralreferenten, gekündigt. Wenn eine Kündigung tatsächlich notwendig ist, muss sie plausibel erklärt werden. Ob das dann ein Priester oder ein Laie tut, das macht nicht viel Unterschied.

Es gibt natürlich Modelle, wo ein Laie Direktor, Leiter der Caritas, ist und ein Priester der geistliche Rektor, der sich eher als Seelsorger versteht. Es ist für mich eine Frage, ob dieses Modell aus den Priesterseminaren, wo es neben dem Regens einen Spiritual gibt, anzustreben ist. Dass der Caritasdirektor ein Priester ist gewährleistet noch nicht hinreichend, dass Spiritualität, Religiosität verwirklicht ist. Genau dann ist es oft sinnvoll, wenn es jemand Zweiten gibt, der eher die religiösen, spirituellen Anliegen betreut: Einen, der die Entscheidungen trifft, und einen, der sich um die religiösen Anliegen der Mitarbeiter bemüht.

Unter den Direktoren der österreichischen Caritas sind die Priester inzwischen in Minderheit. Wenn es überall jemanden gibt, der dann die Funktion eines Rektors, eines Spirituals ausführt, so ist dies auch ein mögliches Modell.

Vielen Dank für das Gespräch und Ihre Zeit!

7.3. Gespräch mit Rainald Tippow (28.08.06)

In deinem letzten Mail hast du mir geschrieben, dass du zu meinen Thesen bzw. zur Thesenbestätigung durch den Fragebogen einige Fragen hättest.

Es ist für mich eine ganz grundlegende Frage, wir haben darüber eh schon mal gesprochen, wie repräsentativ ist die ganze schriftliche Befragung. Man müsste von vornherein einmal sagen, dass die ganze Gruppe, die hier ausgewählt wurde, eine Gruppe von Menschen ist, die sagen, sie haben ein vermehrt religiöses Interesse.

Was aber nach den Aussagen des Fragebogens nicht stimmt.

Du hast die Menschen des Oasetages und Menschen, von denen der Vorgesetzte meinte, ein Interesse an deinem Fragebogen wäre bei diesem Mitarbeiter vorhanden. Wenn sich meine – auf gefühlsmäßiger Einschätzung beruhende – Anmerkung nicht mit deinem empirischen Ergebnis deckt, dann ist natürlich dein Ergebnis das Richtige. Wenn man es einigermaßen repräsentativ haben möchte, müsste man alle 80 Einrichtungen befragen.

Nun, das war mir ja nicht möglich, weil mir der Zugang nicht möglich war. Im Grunde denke ich aber auch, dass es ausreichend sein sollte zu wissen, dass ich mit der DA zumindest 15 Mitarbeitern „Sprachrohr“ zu einem christlicheren Arbeitsplatz, bzw. zur Möglichkeit auf einen christlicheren Arbeitsplatz nach ihren Wünschen sein kann. Ich will auf keinen Fall sagen, dass hier alles schlecht ist, ganz im Gegenteil ich würde gerne jedem der in der Caritas arbeitet - egal welchem religiösen Bekenntnis er/sie angehört - helfen, dass er die Unterstützung erhält, wie sie in eurem Leitbild genannt wird: Dabei respektieren wir die verschiedenen religiösen Bekenntnisse unserer Mitarbeiter.

Es ist schon so, dass uns das ein großes Anliegen ist – nicht nur vom Leitbild, sondern von der Grundeinstellung der Caritas her - aber es ist eine Gradwanderung zwischen: keine Gedanken- und Gewissenspolizei zu sein – jeder darf mit seinem religiösen Bekenntnis, mit seiner religiösen Einstellung bei uns arbeiten. Auf der anderen Seite verlangen wir aber - und zwar bedingungslos - dass die Menschen sich mit unserer Weltanschauung, unserem Gottesbild, unserem Menschenbild einverstanden erklären. D.h. es ist bei uns nicht denkbar, dass jemand, der grundlegend gegen das Leitbild der Caritas ist – da ist es vollkommen egal, in welcher Richtung – dass der hier arbeitet und da kannst du hinunter gehen bis zum Koch.

Das heißt, jeder Mitarbeiter der in der Caritas der ED Wien angestellt wird, muss dieses Leitbild unterschreiben und damit als „seine Arbeitseinstellung“ bestätigen?

Unterschreiben tut man das Leitbild sicherlich nicht. Aber jede/r Mitarbeiterin unterschreibt mit dem Dienstantritt auch die persönliche Übereinstimmung mit dem Leitbild der Caritas der EDW. Und jeder, der hier arbeitet, bekommt dieses Leitbild. Das Problem liegt in der Praxis.

Anfang Juli war ich bei Markus Lehner in Linz, da hat er von einem Qualitätsmessinstrument (Spiritualität als Qualitätsmaßstab) gesprochen, das auch in der Caritas der ED Wien eingesetzt sein soll. Was weißt du davon – was kann ich davon für meine DA bekommen ;-):

Ich weiß nichts von diesem Papier. Ich kenne das Institut nicht im Detail, gemessen an den Lehrplänen, die ich kenne, kann ich ohne Augenzwinkern und ohne einen doppelten Hintergrund sagen, da sind wir in Wien als Caritas deutlich weiter. Da haben wir z.B. die Kooperation mit dem Kardinal König Haus, das in gemeinsamer Trägerschaft von Jesuiten und Caritas betrieben wird. Wir sind natürlich erst am Anfang des Weges, da diese Kooperation erst

heuer unter Dach und Fach gebracht wurde. Wir haben einerseits das Ziel, Angebote zu machen, wo wir den spirituellen Hintergrund der Caritas hinterfragen können und an der Realität spiegeln, d.h. ist christliche Theorie und Realität in Deckung; das zweite ist eine Erhöhung des Angebots für Mitarbeiter. Einerseits eigene spirituelle Angebote, andererseits auch die Öffnung der jesuitischen Spiritualität, Exerzitien für unsere Mitarbeiter und auch das Beleuchten von Quellen und Wurzeln.

Wir werden ein Symposium machen, anlässlich des 15. Todestages von Prälat Ungar: „Die sozialen Ansprüche der Kirchenväter“, eben wieder vor dem Hintergrund der Caritasrealität. Ich bin der Ansicht, da investieren wir relativ viel. Unterm Strich muss man sich auch bewusst sein, dass das Argument der Wirtschaftlichkeit immer da ist, denn es muss alles bezahlt werden, letztlich von jedem, der in der Caritas arbeitet, erwirtschaftet werden.

Da müssen wir uns nicht verstecken, solange wir nicht unsere Grundidee aufgeben wollen, nämlich offen zu sein für alle. Wir können natürlich sagen, wir sind eine kirchliche Organisation, auch nach dem Kirchenrecht, wie in den anderen Diözesen. Das ist in Österreich ja sehr unterschiedlich, die Wiener Caritas ist ja praktisch ein eigener Verein, wo der Kardinal eine gewisse Einspruchsmöglichkeit hat, aber nur begrenzt, im Unterschied z.B. zu Eisenstadt, wo alle Caritasangestellten auch kirchliche Angestellte sind. Da sind wir dann Kirche quasi auch in organisatorischer Hinsicht. Kirche sind wir sowieso, was wiederum heißt, jeder Angestellte muss sich dem Kirchenrecht unterwerfen, was wiederum heißt, dass z.B. geschieden Wiederverheiratete mal prinzipiell in Frage gestellt sind. Wo man dann sagen muss, wir müssten auf einen guten Teil unserer Leute verzichten. Moslems – da ist die Frage: wie können wir Ausländerberatung machen?

Zusammenarbeit mit nichtchristlichen Mitarbeitern ist nicht nur eine Frage von „wollen wir oder wollen wir nicht“ bzw. „hilft es uns bei der Verwirklichung der christlichen Ziele“ (z.B. nichtchristlichen Klienten besser begegnen können, z.B. in der Betreuung von Flüchtlingen etc.) oder ist es eine Bedrohung für die

christliche Identität“, sondern einfach auch eine rechtliche Frage (Nicht-Diskriminierungsrichtlinien der EU). Wie weit ist es rechtlich nicht mehr möglich zu sagen: Ich stelle jemanden nicht an.

Das ist sehr wohl möglich, als Kirche sind wir nach dem Konkordat ein Betrieb der eigenen Grundlagen hat. Man kann nicht einfach hergehen und sagen: Die EU verfolgt Geschlechtergleichstellung, hier ist eine Pfarre frei, warum darf ich mich als Frau mit der gleichen Ausbildung trotzdem nicht für diese Stelle bewerben? Das geht eben nicht.

Heißt das, die EU-Richtlinien gelten in der Kirche nicht?

In manchen Bereichen gelten sie nicht. Das gilt nicht nur für Kirche, das gilt ja auch für Parteien und Gewerkschaften. Es gibt gewisse Bereiche, die sind ausgenommen. D.h. nicht, wenn die Diözese einen neuen Druckereileiter ausschreibt, können sich Männer wie Frauen gleich bewerben. Aber in inneren Belangen, hat die Kirche das Sagen, wie etwas gehandhabt wird.

Wo es ganz anders aussieht, bzw. manchmal auch schwierig wird, ist da, wo wir Kooperationen mit der öffentlichen Hand eingehen. Wir können z.B. im Asylzentrum nicht abweichend von der österreichischen Gesetzgebung bestimmen, wen wir aufnehmen oder nicht, sowohl Angestellte als auch Klienten.

In der Robert-Hammerling-Gasse ist es etwas anderes, das ist eine Asylwerbereinrichtung der Caritas, die Personen aufnimmt, wo die rechtliche Situation zumindest ungeklärt ist, oder wo das Caritasheim sogar gebraucht wird als ziviler Schutz, wo sonst menschliche Grausamkeiten, wie z.B. Abschiebung eines Elternteiles stattfinden würden.

Während wir im Asylzentrum selber nicht sagen können: Diese ja, diese nein! Da unterliegen wir vollkommen klar dem Gesetz.

Wären wir aber eine reine Einrichtung des Kirchenrechts, so würden für uns die kirchenrechtlichen Vorschriften gelten.

Wie ist das nun mit den Anstellungskriterien?

Wenn sich bei uns jemand etwa im Asylzentrum bewirbt, der z.B. aus der Kirche ausgetreten ist, dann muss er im wesentlichen den Grundideen der Caritas zustimmen. Aber wenn die inhaltlichen Kriterien stimmen, dann kann er angestellt werden. Das ist in Eisenstadt nicht möglich, weil er als kirchlicher Angestellter nicht ausgetreten sein darf. Das kommt schon häufig vor.

Um Klienten gerecht zu werden, wird es ja immer häufiger vorkommen, dass Angestellte nicht unbedingt einer christlichen Kirche angehören – z.B. in Pflegeheimen werden auch immer mehr ausländische Klienten aufgenommen werden, die von jemandem betreut werden wollen, der sie auch in ihrer Religiosität unterstützt. Wie siehst du da die Aufgaben und Änderungen in Anstellungsfragen?

Die Realität sieht so aus, dass Menschen die ein religiöses Interesse haben und nicht christlichen Ursprungs sind, nicht in eine christliche Pflegeeinrichtung gehen. Ein religiöser Jude kann z.B. nicht in ein Caritasheim gehen, weil da hat er schon ein Problem beim Essen, eines bei der Körperhygiene, u.s.w. Wenn bei uns jemand in ein Seniorenheim kommt, wird er beim Aufnahmegespräch gefragt, welches religiöses Bekenntnis er hat und ob und wenn ja, welche religiöse Betreuung er wünscht. Wenn es sich dann um einen gläubigen Moslem handelt, der besucht werden möchte, oder auch in seine Gemeinde gebracht werden möchte, so werden wir das organisieren, was auch nicht immer einfach ist.

Unzufriedenheit der von mir befragten Mitarbeiter wird relativiert durch die Linzer Studie, dass die Fluktuation in Caritas geringer ist als bei anderen Sozialeinrichtungen? (Nach dem Motto: „offensichtlich wird geraunzt, aber de facto ist es hier immer noch besser und glaubwürdiger als anderswo“?)

Das gilt für Linz. Siehst du das in der ED Wien auch so?

Wir haben in dem ersten Jahr eine ziemlich große Fluktuation und dann eine relativ geringe. D.h. wer das erste Jahr überlebt, der hat gute Chancen, relativ lange zu bleiben. Statistik habe ich jetzt keine, aber ich weiß, dass z.B. die Personalvertretung solche Statistiken erstellt.

Wie viel Arbeitszeit wird einem Mitarbeiter für spirituelle Weiterbildung zur Verfügung gestellt?

Jeder Mitarbeiter darf eine Fortbildung konsumieren, und diese Fortbildung darf auch für spirituelle Fortbildung verwendet werden, da sind alle Fortbildungen gleichberechtigt. Da ist es dann gleich, ob er auf den Orientierungstag gehen möchte, oder ob er drei Tage der Stille braucht, das wird alles über das Fortbildungsprogramm angeboten und er kann das machen. Drei Fortbildungstage stehen jedem Mitarbeiter zur Verfügung.

In meiner Arbeit kristallisierte sich heraus, dass es sich für einige Befragte als Problem erweist, dass Landau als Priester auch die letzte Verantwortung in wirtschaftlichen Dingen zukommt. Überspitzt formuliert heißt das auch, dass er für eine Kündigung verantwortlich ist. Darüber habe ich auch mit Markus Lehner gesprochen, worauf er mir das Modell in Linz vorstellte, welches er Modell „Priesterseminar“ nennt: zwei Theologen leiten, einer als Regens, einer als Spiritual. Was hältst du von diesem Modell?

Im Prinzip kann ich mir gut vorstellen, dass die religiösen Belange auch von einer anderen Person, etwa einem/r geistlichen Begleiter/in der Caritas wahrgenommen werden können. In einer religiösen Funktion begegnen wir Michael Landau bei den Gottesdiensten, die einmal im Monat in der Caritaszentrale stattfinden und bei sonstigen anderen Veranstaltungen, wo ich ihn hinbegleite und wo er, weil er Priester ist, zelebriert. Ansonsten ist Michael Landau ein dienstrechtlich Vorgesetzter. In dieser Rolle als unmittelbar

Vorgesetzter wird Michael Landau aber nur von einem ganz kleinen Kreis wahrgenommen.

Das Entkoppeln von religiöser und vorgesetzter Funktion in der Caritas wäre natürlich interessant. Dennoch: Das Michael Landau Priester ist, weist die Caritas als Teil der Kirche in der Öffentlichkeit noch einmal ganz anders aus, als durch ihr soziales Agieren.

Das ist etwas, was ich gerne in der DA vorschlagen möchte und einen Vorschlag kann man mir hoffentlich nicht vorwerfen.

Vorschlagen kannst du es schon, nur ist es technisch schwer umzusetzen. Technisch wäre es auch für einen Spiritual schwer umzusetzen. Wie willst du 3200 Mitarbeiter seelsorglich betreuen? Geht nicht, ist nicht durchzuführen.

Das ist klar, es ist sogar in einem Priesterseminar schwierig, alle Seminaristen seelsorglich zu betreuen, aber auch da gibt es ja so etwas, wie eine Heimatpfarre, oder eine andere Pfarre, der sich der Seminarist nahe fühlt, in der er Betreuung finden kann. Es steht ja auch jedem Caritasmitarbeiter zu, eine „Heimatpfarre“ zu haben, in der er sich begleiten lässt und verwirklichen kann. Es geht mir darum, dass ein christlicher Arbeitgeber nicht sagen kann: „Religiosität ist deine Privatsache, das geht mich nichts an, das macht bitte draußen in eurer Pfarre.“

In der Caritas gibt es definitiv mehr explizit religiöse Angebote ausschließlich für Angestellte als in der Diözese. So etwas wie den monatlichen Gottesdienst, habe ich in der Diözese nur an einigen Orten (etwa in meiner Zeit bei der Katholischen Jugend) kennen gelernt. Dem gegenüber finden sich hier am Stephansplatz viele religiöse Angebote, die von MitarbeiterInnen diözesaner Stellen wahrgenommen werden können. Es gibt hier arbeitende Menschen, die ihren Arbeitstag mit der 8 Uhr Messe im Dom beginnen. Das Angebot ist vielfältig, aber selten exklusiv auf die diözesanen Mitarbeiter/innen zugeschnitten.

Unsere katholischen Mitarbeiter haben fast alle eine Pfarre, in der sie mitarbeiten, aber für den Berater im Asylzentrum schaut es natürlich ganz anders aus.

Meiner Meinung nach bedarf es einiger christlicher Tugenden, die uns ermöglichen einer spirituellen Fortbildung für unsere Mitarbeiter mehr Raum und Zeit einzuräumen. Wir schwimmen mit in der Hektik unserer Zeit, „immer mehr, immer schneller, immer größer!“ Das sind Kriterien, die die Bibel nicht kennt.

Ich habe mit Markus Lehner auch lange über die Pfarrcaritas geredet. Dabei hat er lobend erwähnt, dass er Caritas in der Pfarre am spannendsten erlebt, eben in der Verknüpfung mit der Kirche, weil sie dort vor Ort ist. Weil er auch kein anderes Sozialunternehmen kennt, außer der Caritas, das so bis zur Basis vertreten ist. Er hat aber auch gesagt, dass er die Pfarrcaritas am wenigstens unterstützt sieht, in den Pfarren selbst. Durch die Unmöglichkeit der Nachbesetzung der Pfarrstellen sieht er aber auch eine Gefahr für die Pfarrcaritas, da es ganz klar ist, dass es den Gemeindemitgliedern bedeutend wichtiger ist, dass es eine Sonntagsmesse gibt als, dass sich der Pfarrer um einen Armen oder einen Asylwerber kümmert.

Hier sehe ich ein ganz anders Problem. Einerseits das Problem der Gestalt der Kirche, wie sie heute ist. Die Kirche hat von Anfang an das Gedächtnis Jesu gefeiert und davon ausgehend Caritas gemacht. Schon in der Apostelgeschichte ist da diese Aufteilung, ein Ineinander von Gottesdienst und Nächstendienst, und je mehr Kirche das vergisst und verliert, desto größere Identitätsprobleme wird sie bekommen. Kirche ist in den heutigen Medien Ideologie und Kultur und immer wieder auch Caritas, nämlich dann, wenn was Spektakuläres zu berichten ist.

Wenn man sagt, dass es drei Grundaufträge gibt: Verkündigung, Liturgie und Caritas. Und dann schaue ich mich in einer konkreten Gemeinden um, so ist das erschütternd. Nicht, dass wir mehr als Caritas vorkommen sollten, sondern

weil ich sehe, die Kirche geht am eigentlichen Auftrag vorbei. Michael Landau haben sie mal in einer Pfarre als Begrüßungsgeschenk eine Umfrage präsentiert – auch eine nicht repräsentative, doch die Tendenz ist doch ablesbar – in der sie alle Aktiven befragt haben, wenn sie ihren Schwerpunkt festlegen sollen auf die drei Grundaufträge, so kamen 60% auf die Liturgie, 37% auf Verkündigung und nur 3% auf die Caritas. Wenn man diese drei Grundaufträge aber als Säulen sieht, so haben wir – schon rein optisch – eine Schräglage.

Das nicht stimmige Verhältnis der drei Grundaufträge, die man ja nicht erfunden hat, sondern das sind ja Identität stiftende Elemente von Jesus selbst. Das ist ein massives Problem der Kirche. Weil wir brauchen Kirche nicht als Kulturverein – das kann jemand anderer auch machen. Die Kirche wird noch besucht für Hochzeiten und Begräbnisse und eventuell für Taufen – das sind nur noch rein kultische Bräuche. Das verschwindet auch, weil das authentische immer mehr fehlt.

Wir haben ja auch eine absolute moralische Schräglage in der Verkündigung. Wir haben seit einigen Jahrhunderten ganz stark die Tendenz des Moralisierens. Wenn wir uns anschauen, was sind die moralischen Vorschriften im Neuen Testament und was ist dem gegenüber die Frage der Barmherzigkeit, Sorge um den Nächsten und um die Armen? Da kommt Moral überhaupt nicht vor. Vielleicht ist es eine Folge davon, dass man sagt: Ab jetzt sollte ich doch besser anders. Aber die großen Themen, die Gerichtsrede am Ende von Matthäus 25, da ist nur die Frage nach der Barmherzigkeit. Wie ist Jesus mit den Menschen umgegangen, eine Frage der Barmherzigkeit und keine der Moral. Da haben wir heute ein Problem.

Wie weit spielt die Pfarrcaritas eine Rolle im Unternehmen „Caritas“? Wie weit kann man ein christliches Unternehmen mit einer Pfarre vergleichen?

Mit einer Pfarre vergleichen ist schwierig. Wie weit Pfarrcaritas in der Caritas eine Rolle spielt, ist eine ganz andere Sache. Wir hatten eine Umstrukturierung

in der Caritas in fünf Bereiche: Pfarrcaritas, Seniorenbereich, das sind sowohl die Seniorenhäuser als auch die Mobilen Dienste, Sozialer Bereich und Behindertenarbeit. Unternehmenstechnisch arbeiten von den 3.200 angestellten Hauptamtlichen 10 in der Pfarrcaritas, grob 2/3, also ca. 2.000 Mitarbeiter arbeiten im Seniorenbereich und der Rest, etwa die Hälfte im Sozialen Bereich und mit Menschen mit Behinderungen. Ein kleiner Teil der Angestellten arbeitet in der Verwaltung, die kein eigener Bereich ist. Eigentlich komisch, andererseits ist die Pfarrcaritas mit den wenigen Mitarbeitern ein eigener Bereich - aus ihr ist ja auch die Caritas entstanden.

Wir haben auch die meisten ehrenamtlichen Mitarbeiter (ca. 4000). In den anderen Bereichen, vor allem in den Seniorenhäusern, gibt es auch noch ehrenamtliche Mitarbeiter (ca. 1050). Wir dürfen nicht übersehen, dass diese ehrenamtlichen Mitarbeiter eine große Caritas-Vorführ-Funktion inne haben und andererseits das Netz der Caritas so hoch interessant machen. Es gibt de facto 600 Knotenpunkte, an diesen Orten wird etwas für Menschen in Not getan. Überall gibt es Sammlungen und an manchen Stellen darüber hinaus Lernhilfen für Kinder mit nicht deutscher Muttersprache, Besuchsdienste für alte Menschen, Familienhilfen, Orte wo Möbel besorgt werden für Asylwerber, u.s.w. Das ist in Zahlen schwer zu gießen, das steht auch nicht in der Bilanz drinnen. Diese ehrenamtlichen Mitarbeiter arbeiten natürlich auch sehr unterschiedlich: von dem, der uns einmal im Jahr bei der Sammlung hilft - was ganz wichtig ist - bis zu der Frau, bei deren Ehrung ich vor kurzem dabei war, die jetzt schon 10 Jahre in Pension ist und seither wöchentlich über 45 Stunden für die Pfarrcaritas arbeitet. So gesehen hat die Pfarrcaritas einen durchaus prominenten Platz in diesem Gesamtbereich Caritas. Wir sind auch der einzige Bereich der Caritas, der flächendeckend, also sowohl durch alle Bereiche als auch territorial, anwesend ist.

Ein letzter Punkt zu meiner schriftlichen Befragung. Einige Mitarbeiter empfinden die Caritas in einer Identitätskrise, wie auch du selbst es formuliert hast. Wie weit leidet die Caritas in ihrem christlichen Verständnis an ihrer

Glaubwürdigkeit? Was könnte man ändern, um diese Glaubwürdigkeit für die Mitarbeiter wieder spürbar zu machen?

Ich glaube, das sind zwei Paar Schuhe. Das eine ist, vieles in der Caritas ist christlich, auch wenn nicht „christlich“ drauf steht. Es ist der Umgang mit den Menschen, es sind sehr, sehr viele kleine Tätigkeiten. Es fängt an bei Anstellungskriterien, Krankenständen, da hängt ja auch viel damit zusammen, wie man damit umgeht – wir können natürlich nicht jedes private Schicksal mittragen, z.B. den, der jahrelang krank ist, aber man wird schauen, wie man helfen kann. Das ist auch der Fall, wenn Mitarbeiter private Schwierigkeiten haben. Wir schauen schon, dass wir helfen können. Wir werden nicht nach beinharten Wirtschaftskriterien jemanden hinauswerfen. Da wird tatsächlich gesagt: Bei uns muss es anders sein!

Es ist aber auch christlich, wie wir mit verschiedenen Randgruppen umgehen. Auch wenn viele Menschen, die auch sonntags in die Kirche gehen, da keine Sympathien dafür haben. Der Umgang mit dem Fremden, mit dem Außenseiter, da steht jetzt nicht „christlich“ darauf, aber vom Evangelium, von der Bibel her, haben wir diesen Menschen eine gewisse Verantwortung gegenüber, weil sie eben Menschen sind!

Das glaube ich sofort und ich denke, dass jeder, der hier arbeitet, das weiß. Woher kommt aber dann dieses Gefühl, in seinem Christsein nicht unterstützt zu sein?

Ich glaube, dass es sehr schwer ist in der alltäglichen Arbeit. Wir sind eine individualisierte Gesellschaft, wo wir sagen: um die verschiedenen Dinge muss sich jeder selbst kümmern. Wir schaffen zwar Freiräume für Spiritualität, aber nehmen muss sich jeder diese Freiräume selbst, was in der Praxisumsetzung sehr schwer sein kann. Eine Heimhilfe, die einen Zeitplan hat, der mit der Stoppuhr ausgemessen ist, wo ganz klar ist für welchen Handgriff, sie wie lange brauchen darf. D.h., sie erlebt in diesem Fall keine Spiritualität und eventuell auch wenig Menschlichkeit, weil sie sich aus Zeitmangel nicht hinsetzen kann.

Es ist trotzdem immer noch so, dass wir bei der Altenbetreuung immer noch zuzahlen müssen. D.h. aber auch, dass wir nicht den Anspruch haben, dass Altenbetreuung gewinnbringend sein muss, oder nur auf Null ausgehen muss. Wir haben sicher das Problem, in den alltäglichen Arbeiten das Christliche vorkommen zu lassen. Ich selbst kann es mir so einrichten, dass ich in der monatlichen Messe dabei sein kann, das kann die Heimhilfe z.B. nicht.

Ein Thema, das noch Markus Lehner angesprochen hat, das ich noch gerne ansprechen möchte: Wenn jemand während des Dienstes in der Caritas aus der Kirche austritt, was geschieht dann. In der deutschen Caritas würde sie sofort gekündigt werden. Wie ist das bei uns?

Die meisten Menschen treten aus der Kirche aus, weil der Kirchenbeitrag zu hoch ist, oder weil der Bischof Sowieso etwas gesagt hat. Von meinem Verständnis ist Kirchenaustritt eine ganz primäre Haltungsfrage. Wenn jemand in der Caritas arbeitet und aus der Kirche austritt, sagt er mit dem Austritt eigentlich: ich möchte mit dem Verein nichts zu tun haben – ist aber in diesem Verein angestellt. Der Kirchenbetrag sollte sowieso nie ein Grund für einen Austritt sein, da sollte es immer noch ein klärendes Gespräch geben. Kein Bischof kann so viel Macht haben, dass er mich von meinem Glauben abbringt.

Ich denke, das ist mit dem Religionsunterricht zu vergleichen. Ich sage meinen Kindern auch, sie können sich von Religion abmelden, aber ihre Argumente können nicht sein, dass der Religionslehrer einen Knall hat – auch wenn es so ist, es geht um meinen Glauben. Ich glaube, wir können von unseren Mitarbeitern verlangen, dass sie konsequent, ehrlich das durchdenken und da ist die Suppe für einen Kirchenaustritt wirklich sehr dünn.

Gibt es den Fall „Caritas Wien“ in Österreich noch einmal anderswo?

Diese spezielle Form gibt es nur in Wien. Wir sind ein Verein, wo bei der Bestellung des Vereinsobmannes – der der Caritasdirektor ist – der Erzbischof

von Wien ein Mitspracherecht hat. Auch eine Änderung der Vereinsstatuten, muss im Einklang mit dem Erzbischof geschehen. Auch die Anstellungskriterien der Mitarbeiter sind in Wien anders als in anderen Diözesen.

Vielen Dank für deine Zeit! Hast du noch Fragen zu meinem Fragebogen?

Gerne, wenn noch Fragen auftauchen, dann melde dich, jederzeit.

7.4. Zusammenfassung

Diese Arbeit soll einen Einblick geben, wie sich Christsein in einem christlichen Unternehmen leben lässt. Konkretisiert am Beispiel der Caritas der ED Wien, die durch ihre Rechtsform als Verein die Möglichkeit hat sowohl engagierte Christen als auch Menschen anderer Konfessionen oder auch Menschen ohne religiösem Bekenntnis anzustellen. Auch die Chancen und Probleme, die sich aus dieser Zusammensetzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergeben, sollen in dieser Arbeit zur Sprache kommen.

Meine Schwerpunkte möchte ich auf die biblische Hinterfragung legen und dabei besonders auf Mt 25,40 und Apg 2,44ff eingehen, aber auch einen Blick auf das *"anonyme Christentum"* im Rahnerschen Sinn werfen. Hierbei soll die Möglichkeit des Heils für alle Menschen guten Willens, der Missionsauftrag, aber auch die Heilsnotwendigkeit der Kirche beleuchtet werden.

Dabei sollen die Grundvollzüge der Kirche im Auge behalten und nach den *Möglichkeiten der Verkündigung* im eigenen Haus gesucht werden. Besonders wichtig erscheint hier aber zu beachten, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einander achten und nicht in ihrer religiösen Lebensweise einschränken.

Durch eine schriftliche Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Caritas der ED Wien, Experteninterviews mit Prof. Dr. M. Lehner und Dr. R. Tippow, sowie ausgesuchter Literatur, habe ich versucht, diese Schwerpunkte in einen wissenschaftlichen Kontext zu stellen und möchte einen Anstoß geben, weiter zu denken, inwiefern ein Unternehmen ein christliches Unternehmen ist.

7.5. Abstract

This abstract is designed to provide the possibility of allowing insight into being a Christian in a Christian enterprise.

The idea will be illustrated by looking at the organization, Caritas ED Wien, as it is based on the legal framework of an association, the opportunity to employ dedicated Christians, as well as people of different or non denominations is provided. This paper is also meant to include a closer view on the existing chances and difficulties posed by such a mixture of dedicated employees.

The focus of the abstract is a close examination of biblical backgrounds, especially Mt 25,40 and Apg 2,44ff; as well as the incorporation of the “anonyme Christentum” as presented by Rahner.

The possibility of salvation for all people of good will, the mission and the notion of salvation of all in the sense of Christian church is supposed to be looked at in particular, keeping the fundamental implementations of church in mind and searching for proclamation in ones own reign.

Thereby it seems to be of great importance to ensure that coworkers do not interfere with or restrict the others religious lifestyle.

A survey carried out among the employees at Caritas ED Wien and interviews with experts as Dr. M. Lehner and Dr. R. Tippow, as well as selected literature should provide for keeping the focus on a scientific context.

The aim is to perpetuate a reflection on what defines an enterprise as a Christian one.

7.6. Lebenslauf

Maria-Regina Dietrich (geb. Rajakovics)

1020 Wien, Novaragasse 37/8

E-mail: a8710988@unet.univie.ac.at

Persönliche Daten:

geb. am 5. Jänner 1965 in Kapfenberg

Österreichische Staatsbürgerin, geschieden, 2 Kinder

Ausbildung:

1986	Matura am BRG Knittelfeld
1987	RTA Ausbildung am LKH Graz
ab 1987	Studium LA Mathematik und Theologie
1995	1. Diplomprüfung Fachtheologie Uni Graz
2003	Wiederaufnahme des Studiums der Fachtheologie Uni Wien

Berufstätigkeit:

1992-1994	Pflichtschulreligionslehrerin (Springerin)
1994-1996	Selbständige Tätigkeiten mit eigene PR Agentur
1996-1998	Assistentin der Geschäftsleitung bei Artwork
2003-05	administrative Ordinationshilfe in Ord. Dr. Gál,
2005/06	Religions-Supplierreserve der ED Wien
Seit 2006/07	Religionsprofessorin an BG/BRGs

Pfarrliche Tätigkeiten:

1980-1986	JS Aufbau und Leitung Pfarre St. Stefan ob Leoben
1986-1994	Jugendleiterin Pfarre Graz-Schutzengel
Herbst 1987	Kloster auf Zeit in Wernberg
seit 2003	Kinderliturgie Pfarre St. Johann Nepomuk (Kinderwortgottesdienst, Offene Kinder Kirche)
seit 2007	PGR Mitglied, Verantwortliche für Kinderpastoral der Pfarre St. Johann Nepomuk