

Ethische Orientierung für Mitarbeiter

// Die „Charta der Hospitalität“ des Hospitalordens vom heiligen Johannes von Gott (Barmherzige Brüder)

Der Verweis auf ethische Grundlagen fehlt in neueren Artikeln im sozialen Bereich selten. Seien es Veröffentlichungen der Politik, der Kirchen, der Träger oder Selbsthilfegruppen, es drängt sich die Frage auf: Hat die Ethik früher keine Rolle gespielt oder wurde sie neu entdeckt? Ich denke, sie hat zu allen Zeiten eine wichtige Rolle gespielt, nur war der gesellschaftliche Konsens, was darunter zu verstehen ist, wesentlich größer als in unserer derzeitigen multikulturellen Gesellschaft.

Der Hospitalorden des heiligen Johannes von Gott – Barmherzige Brüder – hat den Versuch unternommen, für sich selbst und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der „Charta der Hospitalität“ eine ethische Orientierung für den Alltag in den sozial-caritativen Einrichtungen des Ordens zu geben. Diese Schrift orientiert sich nicht nur an den Lehren der katholischen Kirche, sondern versucht auch sehr gezielt, die Werthaltungen des Ordensgründers, des heiligen Johannes von Gott (8. März), einzubinden. Sie wurde von einem internationalen Gremium, bestehend aus Brüdern und externen Fachleuten, erarbeitet und im März 2000 durch den Pater Pascual Piles den Ordensmitgliedern und den Dienstgemeinschaften in den Einrichtungen übergeben. Die Barmherzigen Brüder haben die „Charta der Hospitalität“ nicht nur für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter formuliert, sondern auch zur Vergewisserung der eigenen Arbeit.

Ein Blick in die frühe Ordensgeschichte

Für die Ordensbrüder legten die Konstitutionen von jeher ethische Maßstäbe für die Arbeit fest. So heißt es in der aktuellen Ausgabe im Artikel 23: „Die von uns gelobte Hospitalität¹ verlangt, uns für die Rechte der Person einzusetzen und über sie zu wachen. Der Mensch hat das Recht, geboren zu werden und menschwürdig zu leben. Er hat den Anspruch auf Pflege in seiner Krankheit und auf das Recht, in Würde zu sterben.“

Die ersten Konstitutionen des Ordens von 1585 umfassten genau 35 Kapitel, elf bezogen sich auf das geistliche Leben und 24 auf die Krankenpflege. Auch wenn diese auf den ersten Blick den Eindruck erweckten, es handle sich nur um Anweisungen für die praktische Arbeit, so lässt sich an ihnen doch ablesen, von welcher Hochachtung vor der Würde des einzelnen Menschen sie getragen sind.

Durch die schnelle Entwicklung des Sozialwesens in den vergangenen 50 Jahren mussten auch wir Barmherzige Brüder unsere Arbeit stets neu auf das Hier und Jetzt konkretisieren. In den zurückliegenden zwei Jahrzehnten hat sich dabei das Augenmerk zunehmend auch auf die Dienstgemeinschaften in den Einrichtungen gerichtet. So entstanden mehrere Schriften, die die prinzipielle ethische Ausrichtung der Einrichtungen visionär aufzuzeigen versuchten.² Die letzte große Schrift in dieser Reihe stellt die „Charta der Hospitalität“ aus dem Jahr 2000 dar.



Die Barmherzigen Brüder und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Bereits aus den Briefen des heiligen Johannes von Gott wissen wir, dass er Mitarbeiter³ hatte, die für Geld in seinem Hospital arbeiteten, dass er aber genauso ehrenamtliche Helfer hatte, die „um der Liebe Christi willen“ in seinem Hospital arbeiteten. Bei seiner Abwesenheit anlässlich größerer Bettelreisen führten sie in seinem Auftrag das Hospital weiter. Auch die ersten Konstitutionen gehen im neunten Artikel auf das Miteinander von Brüdern, Mitarbeitern und ehrenamtlichen Helfern ein.

Die aktuellen Konstitutionen von 1984 gehen mit drei Aussagen auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein:

- ◇ Wir nehmen unsere Mitarbeiter/-innen an
- ◇ Wir geben unseren Mitarbeiter/-innen ein Beispiel
- ◇ Die Mitarbeiter/-innen sind auch eine Zielgruppe unserer Pastoral

Dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Orden der Barmherzigen Brüder einen besonderen Stellenwert haben und wir auf eine lange Tradition des Aufeinanderzugehens haben, verdanken wir dem Generalprior Pierluigi Marchesi (†2002), der von 1976 bis 1988 Generalprior des Ordens war. In seine Amtszeit fällt auch der erste internationale Mitarbeiterkongress (1984), der das Anliegen hatte, die gemeinsame Sorge um den kranken und hilfsbedürftigen Menschen hervorzuheben. Neben dem alltäglichen Miteinander in der Arbeit, in Gremien und Kommissionen – auch auf internationaler Ebene –, ist die Tatsache, dass beim Generalkapitel in Rom 1988 erstmals Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnahmen, für mich ein Zeichen des echten Miteinanders. Auch beim den folgenden Generalkapiteln (1994 und 2000) nahmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil. Dies fin-

det seine Fortsetzung auch in der Teilnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei den Provinzkapiteln.

Die Leitbildarbeit

Das Miteinander in den gewachsenen Dienstgemeinschaften forderte auch eine Verschriftung des Selbstverständnisses der gemeinsamen Arbeit. Kirchliche und ordensinterne Erklärungen konnten dies nicht leisten (selbst uns „Insidern der Kirche“ fällt es gelegentlich schwer, mit offiziellen Texten der Kirche umzugehen). Von 1994 bis 1996 erarbeitete die Bayerische Ordensprovinz der Barmherzigen Brüder Leitbilder, um den Dienstgemeinschaften eine Hilfe für das Planen und Handeln im Alltag zu geben. Im Vorwort schreibt der damalige Provinzial, Frater Donatus Wiedenmann: „Wir haben den Wunsch, dass der Geist des heiligen Johannes von Gott in unseren Einrichtungen weiterlebt und das Erbe der Barmherzigen Brüder auch weiterhin erfahrbar bleibt. Im folgenden möchten wir beschreiben, was für unsere Ordensgemeinschaft kennzeichnend ist, und die Grundsätze und Werte benennen, die alle Häuser in unserer Trägerschaft leiten sollen.“ Die Leitbilder bestehen aus acht Begriffen, die je nach dem Typus der Einrichtung eine spezifische Interpretation erfahren: Ordenstradition, Wertschätzung, Fürsorge, Ganzheitlichkeit, Gemeinschaft, Zusammenarbeit, Sensibilität, Wirtschaftlichkeit.

Die Arbeit der internationalen Gruppe zur Erstellung der „Charta der Hospitalität“

Die internationale Arbeitsgruppe begann ihre Tätigkeit mit einem Treffen im Juni 1996 in Rom. Am Ende der Tagung stand die Gliederung des Dokuments der „Charta der Hospitalität“ in ihren wesentlichen Zügen fest.

Von einzelnen Mitgliedern der internationalen Kommission und von Kleingruppen wurde in den folgenden Monaten an den Texten geschrieben, die von einem Redaktionsteam zusammengefügt wurden. Zwei Jahre später, im Juni 1998, lag der erste Entwurf der „Charta der Hospitalität“ vor. Sehr deutlich merkte man diesem Text die verschiedenen Autoren an. Es gab Überschneidungen, und einzelne Themen waren im Gesamtkontext zu wenig gewürdigt.

Als sich die internationale Kommission im November 1998 zum zweiten Mal traf, um die endgültige Fassung der Charta festzulegen, reisten die Teilnehmer mit einer langen Wunschliste von Streichungen und Ergänzungen an. In der einwöchigen Sitzung wurde hart an Formulierungen und Gliederungspunkte gerungen. Am Ende lag ein stark überarbeiteter erster Entwurf für die Redaktionsgruppe bereit. Diese Kleingruppe brachte das Dokument in seine endgültige Fassung und versuchte, die Unebenheiten durch die verschiedenen Autoren etwas zu glätten. Die endgültige Fassung lag im Juli 1999 vor.

Nicht nur die internationale Arbeitsgruppe feilte an den Formulierungen der Charta, sondern auch alle Provinzen waren schon ab 1997 eingeladen, ihre Überlegungen in die „Charta der Hospitalität“ einzubringen. So kann man wirklich sagen: Die „Charta der Hospitalität“ ist ein Dokument des Gesamtordens der Barmherzigen Brüder.

Die Inhalte der „Charta der Hospitalität“

Das Dokument verdeutlicht verschiedene Aspekte, die für unsere Arbeit als Barmherzige Brüder grundlegend sind:

- ◇ das Thema der Hospitalität, das in philosophischer und theologisch-biblischer Perspektive illustriert wird, um die Grundhaltungen des heiligen Johannes von Gott und der Tradition des Ordens zu erhellen

und die Überzeugungen aufzuzeigen, an denen wir heute unsere Hospitalität orientieren wollen;

- ◇ die ethische Dimension des Menschen und seiner Betreuung. In diesem Zusammenhang werden die allgemeinen Prinzipien beschrieben, auf denen unsere Ethik gründet, und die konkreten Situationen, denen wir mit einer Hospitalität in der Nachfolge des heiligen Johannes von Gott begegnen wollen;
- ◇ das Thema der Kultur der Hospitalität, wobei insbesondere auf die Bedeutung der Bildungs- und Forschungsarbeit zur Bewältigung der Herausforderungen des dritten Jahrtausends hingewiesen wird;
- ◇ die Notwendigkeit einer an unserem Charisma orientierten Leitung unserer Werke. Wir müssen zwar die Regeln des modernen Managements anwenden, aber stets unter Rückbindung an unser Charisma. Dabei ist wichtig, dass wir die Werte zur Geltung bringen, welche die Nachfolge Christi und des heiligen Johannes von Gott beinhalten, weil durch sie das Management eine besondere Prägung erhält. Außerdem ist wichtig, dass wir in diesem Bereich mit besonderer Aufmerksamkeit die Soziallehre der Kirche beachten.

Hervorzuheben ist, dass am Anfang eine Rückbindung der Hospitalität in das Alte und Neue Testament stattfindet, um so den biblischen Auftrag zu verdeutlichen. Im dritten Kapitel wird das Charisma des Ordensgründers Johannes von Gott in acht Facetten dargestellt. Ein sehr kurzer Blick in die Geschichte verdeutlicht die jeweils zeitbedingte Sichtweise der Aufgabenstellung des Ordens.

Auf dieser Grundlage werden im vierten Kapitel sechs Leitwerte der Hospitalität definiert:

- ◇ die Würde der menschlichen Person
- ◇ Achtung vor dem menschlichen Leben

- ◇ Förderung der Gesundheit und Kampf gegen Schmerz und Leiden
- ◇ effizientes und gutes Management
- ◇ neue Hospitalität und neue Forderungen
- ◇ Evangelisierung, Inkulturation und Sendung

Wohlwissend, dass es keine abschließenden Antworten und Anwendungsbeispiele auf die konkreten Situationen gibt – zumal das Dokument für den Gesamtorden, der weltweit tätig ist, gedacht ist –, wurden nur exemplarische Versuche unternommen, auf die typischen Fragestellungen unserer Zeit Antworten zu geben. Wir finden Aussagen u. a. zu den Schlagwörtern: Schweigepflicht, Wahrheit am Krankenbett, Selbstbestimmung, Organtransplantation, Hirntod, Euthanasie, Patientenverfügung, Palliativ-Medizin, klinische Therapieforschung, Datenschutz, Aids-Kranke ...

Wichtig erscheint mir, dass es auch exemplarische Aussagen zum Thema „Management und Leitung“ gibt. Wir obliegen oft der Engführung bei ethischen Themen, diese auf die handelnden Personen vor Ort zu konkretisieren, und vergessen dabei die Voraussetzung, dass diese ethisch-verantwortlich handeln können; Leitung und Management müssen Strukturen klären und Wege ebnen. Weitere Kapitel befassen sich mit der Bildungsarbeit, Lehrtätigkeit und Forschung und ebenso der persönlichen Integrität als Grundlage des Handelns.

Das letzte Kapitel versucht, die Herausforderungen der Gegenwart zu konkretisieren und mutmachend die prophetische Kraft der Hospitalität zu umschreiben.

Das Ziel ist klar, der Weg hat begonnen

Die Verantwortlichen in der Generalleitung und in den Provinzen sind sich bewusst, dass die Erarbeitung und die Drucklegung der „Charta der Hospitalität“ nicht der Schluss-

punkt eines Prozesses ist, sondern eher der Auftakt. Um den Mitbrüdern, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Orientierung im Alltag zu geben, bedarf es einer intensiven Auseinandersetzung mit den Texten. Diesen Prozess anzustoßen und zu motivieren, dienen Fragen am Ende jeden Kapitels. Sie laden ein, die Aussagen des Textes auf die eigene konkrete Wirklichkeit hin zu hinterfragen und analoge Antworten abzuleiten. Dies soll auf persönlicher Ebene und in Gemeinschaft geschehen.

Aus-, Fort- und Weiterbildung sind Gebote der Stunde, dies bedarf wohl keiner Erklärung. Sie zählen auch bei uns Barmherzigen Brüdern zu den wichtigen Aufgaben. Zur Zeit erarbeiten wir die Konzeption eines Fortbildungskurses für Mitarbeiter/-innen mit Leitungsaufgaben. Er soll eine Einführung in die „Charta der Hospitalität“ geben und das spezifische Anliegen der Barmherzigen Brüder in den Einrichtungen verdeutlichen.

Wir sind der Überzeugung, dass Managementqualifikationen bei den verschiedensten Instituten erworben werden können, aber es muss unsere ureigenste Aufgabe als Ordensgemeinschaft sein, den verantwortlichen Mitarbeitern das Proprium des Ordens der Barmherzigen Brüder zu vermitteln, zumal bei der nächsten Generation der verantwortlichen Mitarbeiter/-innen noch weniger als in der Gegenwart christliche Orientierung und christliches Verständnis vorausgesetzt werden kann. Dies verstehen wir nicht als einen Vorwurf an unsere Mitarbeiter/-innen, sondern als eine Herausforderung, dass wir nicht nur – so wie es die Grundordnung für Mitarbeiter/-innen im kirchlichen Dienst vorsieht – christliches Handeln einfordern können, sondern mehr und mehr auch zum Begleiter unserer Mitarbeiter/-innen zu werden, wenn es um Glauben und religiöses Leben geht.⁴

Dieses Anliegen verdeutlicht auch eine Aussage im Vorwort der bereits erwähnten Leitbilder: „Christliche Werte lassen sich aber nicht vorschreiben und auch nicht erzwin-

gen. Nicht alle Mitarbeiter/-innen können den Glauben und die Motivation voll und ganz teilen, aus denen heraus unsere Werke entstanden sind. Wir respektieren dies und versichern auch ihnen unsere volle Loyalität und Fürsorge. Wir bitten auch zu respektieren, dass wir in unseren Einrichtungen in Treue zu unserem Ursprung unsere Grundüberzeugungen wachhalten wollen.

Wir glauben, dass dies dem Heil der dort betreten Menschen dient und für unser gemeinsames Arbeiten eine hohe menschliche Bedeutung hat. Darum möchten wir alle einladen, nach Möglichkeit dazu beizutragen, aus unseren Einrichtungen noch mehr als bisher Orte gelebter Nächstenliebe und christlicher Solidarität zu machen.“

Schlussgedanken

Um Missverständnissen vorzubeugen, kann man von der „Charta der Hospitalität“ nicht erwarten, dass sie ein Lexikon für Ethik ist. Diesen Anspruch erhebt sie nicht. Sie ist ein Versuch des Ordens, in den wesentlichen Gebieten sozialer Arbeit⁵ an einzelnen Fragestellungen Antworten zu geben, die das prinzipielle Handeln des Ordens in seinem sozialen Apostolat aufzeigen. Sie lädt ein, im eigenen Alltag für die sich spezifisch stellenden Fragen analoge Antworten zu finden.

¹ Die Barmherzigen Brüder legen neben den drei klassischen Ordensgelübden ein viertes, das der Hospitalität, ab. Dies bedeutet, dass sie sich zeitlebens kranken und hilfsbedürftigen Menschen zuwenden wollen. Der Begriff Hospitalität wird ordensintern zum Synonym für das Anliegen des Ordensgründers Johannes von Gott (1495 - 1550): Fremden, Kranken, an den Rand der Gesellschaft Gedrängten Gastfreundschaft zu gewähren, ihnen Heilung, Förderung, Betreuung und Pflege zukommen zu lassen.

² P. Marchesi, Die Grundlagen der Erneuerung (1978), P. Marchesi, Vermenschlichung (1981), Die apostolische Dimension des Hospitalordens vom heiligen Johannes von Gott (1982), Konstitutionen des Hospitalordens vom heiligen Johannes von Gott (1984), P. Marchesi, Die Hospitalität der Barmherzigen Brüder - Aufbruch ins Jahr 2000 (1986), Erklärungen des 62. Generalkapitels (1988), B. O'Donnell, Diener und Prophet (1990), Johannes von Gott lebt (1991), Gemeinsam dem Leben dienen - Die Barmherzigen Brüder und ihre Mitarbeiter (1992), Neue Evangelisierung und neue Hospitalität (1994), P. Piles, Die Macht der Liebe (1995), P. Piles, Johannes von Gott: Einladung zur neuen Hospitalität (1996), P. Piles, Lasst Euch vom Geist leiten (1996), Die missionarische Dimension des Hospitalordens. Eine prophetische Stimme im Dienst am kranken und hilfsbedürftigen Menschen (1997)

³ Frater Brian O'Donnell (Generalprior von 1988 bis 1994) charakterisiert die Beziehung des Johannes von Gott zu seinen Mitarbeitern und Helfern mit den Stichworten: wahre Freundschaft und Bruderliebe, Solidarität im gemeinsamen Dienst, Vertrauen und Ehrfurcht zueinander, gemeinsame Wertvorstellungen, Annahme der Gegebenheiten des Lebens, Sorge füreinander.

⁴ Der Pastoraltheologe Rolf Zerfaß spricht in diesem Zusammenhang von sozialen Einrichtungen als „Lernorte des Glaubens“ (Lebensnerv Caritas, Herder, Freiburg 1992)

⁵ Aus der Sicht der Bayerischen Ordensprovinz ist festzustellen, dass der Themenbereich „Arbeit mit Menschen mit Behinderungen“ nicht sehr ausgeprägt hervortritt, sondern mit den Einrichtungen der Psychiatrie verschwimmt. Gerade weil die Bayerische Ordensprovinz ihren Schwerpunkt in der Hilfe für Menschen mit Behinderungen hat, ist es aus ihrer Sicht bedauerlich.