

Norbert Feldhoff  
Dompropst

**Dienstgemeinschaft  
Idee und Wirklichkeit**

Vortrag beim „Dialogforum Theologie“ des  
Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart  
Stuttgart, 6. Juli 2009

Sie haben mich freundlicherweise eingeladen, Ihnen auf Ihrem „Dialogforum Theologie“ eine Einleitung zum Thema „Dienstgemeinschaft“ zu geben. Ich habe diese Einladung gerne angenommen, weil ich schon lange der Überzeugung bin, dass die arbeitsrechtlich weithin geklärten Grundlagen des kirchlichen Dienstes von der Theologie und speziell von der katholischen Soziallehre weiter bedacht und vertieft werden sollten – selbstverständlich immer im Blick auf den Alltag, die Wirklichkeit unserer Dienste und Einrichtungen. In drei Schritten möchte ich Ihnen meine Gedanken vorlegen. Zunächst die Idee „Dienstgemeinschaft“, dann Kritik an dieser Idee und schließlich und am ausführlichsten etwas zu den Konsequenzen, die diese Idee für die Praxis unseres Tuns hat bzw. haben sollte. Auf die Geschichte des Begriffs „Dienstgemeinschaft“ werde ich später im Zusammenhang mit der Kritik zu sprechen kommen. Für unsere heutige arbeitsrechtliche Wirklichkeit sind zwei Dinge entscheidend.

### **1. Die Idee**

Das Grundgesetz der Bundesrepublik garantiert den Kirchen im Rahmen der für alle geltenden Gesetze das Selbstbestimmungsrecht. Dies schließt nach den Worten des Bundesverfassungsgerichtes ein, „dass die Kirchen der Gestaltung des kirchlichen Dienstes auch dann, wenn sie ihn auf der Grundlage von Arbeitsverträgen regeln, das besondere Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft aller ihrer Mitarbeiter zugrunde legen können“.<sup>1</sup> In unserem Zusammenhang kann ich darauf verzichten, auf weitere höchstrichterliche Urteile im Zusammenhang mit unserem Thema zu verweisen.

Wichtiger ist für uns, wie die katholische Kirche diesen Freiheitsraum genutzt und gestaltet hat. In ihrer Erklärung vom 22. September 1993 haben die deutschen Bischöfe den Sendungsauftrag der Kirche für die ihr zugeordneten Einrichtungen konkretisiert. In der Präambel heißt es: „Der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen, ist der Auftrag der Kirche. ... Diese Sendung verbindet alle Glieder im Volk Gottes; sie bemühen sich, ihr je an ihrem Ort und je nach ihrer Begabung zu entsprechen. Diesem Ziel dienen auch die Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt,

---

<sup>1</sup> Vgl. Reinhard Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 2. Auflage, München 1992, S. 46 Rz 7

um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können. Wer in ihnen tätig ist, wirkt an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten, bilden – unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste und ihrer rechtlichen Organisation – eine Dienstgemeinschaft.“

Gleichzeitig mit dieser Erklärung haben die deutschen Bischöfe auf ihrer Herbstvollversammlung am 22. September 1993 in Fulda für die katholische Kirche die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ verabschiedet. Die Diözesanbischöfe haben diese Grundordnung (GO) als Kirchengesetz für die jeweilige Diözese zum 1.1.1994 (im Bistum Fulda zum 1.1.1995) in Kraft gesetzt. Artikel 1 der Grundordnung definiert die Dienstgemeinschaft als Grundprinzip des kirchlichen Dienstes so: „Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass diese Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann.“<sup>2</sup>

Viele verstehen unter Dienstgemeinschaft nur die Gemeinschaft aller, die in einer kirchlichen Einrichtung, in einem kirchlichen Betrieb arbeiten. Böswillige unterstellen sogar eine gewisse Nähe zum nationalsozialistischen Begriff der Betriebsgemeinschaft. Dazu später bei der Kritik mehr. Die Dienstgemeinschaft ist aber kein soziologischer Begriff, sondern ein religiös begründetes Leitprinzip des kirchlichen Dienstes.

Bei der Erfüllung des kirchlichen Sendungsauftrags geht es nicht nur um die dienende Nachfolge des Einzelnen, sondern auch um das Zusammenstehen vieler in einer „Gemeinschaft des Dienstes“, so lautet die wörtliche Übersetzung des griechischen Textes von 2 Kor 8,4. Mit dem Begriff „Dienstgemeinschaft“ wird der religiös geprägte Sendungsauftrag der Kirche, der in all ihren Einrichtungen und Diensten unter sehr unterschiedlichen Aspekten zu verwirklichen ist, herausgestellt. Der Begriff „Dienstgemeinschaft“ bestimmt die arbeitsrechtliche Ordnung in der Kirche und ist selbstverständlich auch ein Leitbild für den partnerschaftlichen Umgang im betrieblichen und überbetrieblichen Bereich.

---

<sup>2</sup> GO Artikel 1, Satz 1

Trotz der konfessionellen Unterschiede im theologischen Amtsverständnis wird der Bedeutungsgehalt der Dienstgemeinschaft von den Kirchen im Wesentlichen gleich begründet. Die katholische und die evangelische Kirche kennzeichnen mit dem Begriff „Dienstgemeinschaft“ eine Besonderheit ihres Dienstes. Soweit die Idee. Nun aber zur Kritik.

## **2. Kritik**

Bewusst habe ich dem zweiten Schritt nicht die Überschrift gegeben „Die Kritik“. Ich spreche nur von „Kritik“, weil ich nicht in der Lage bin, eine vollständige Übersicht über die Kritik am Begriff „Dienstgemeinschaft“ zu geben. Zwei kritische Stimmen sollen zu Wort kommen, wobei die eine im katholischen und die andere im evangelischen Raum beheimatet ist.

### **2.1 Katholisch**

Die Kritik im katholischen Raum geht auf Oswald von Nell-Breuning SJ zurück, der sich immer gegen den Dritten Weg ausgesprochen hat. In dieser Tradition steht heute Friedhelm Hengsbach SJ. 1994 hat er sich mit der Erklärung und Grundordnung der Bischöfe auseinandergesetzt und dabei den Begriff „Dienstgemeinschaft“ scharf kritisiert. Er bezeichnet ihn als „eine der umstrittensten Wortschöpfungen bzw. Lehnworte der beiden großen Kirchen“, da dieser Begriff „weder der theologischen noch der soziologischen noch der arbeitsrechtlichen Ebene eindeutig zuzuordnen“ sei.<sup>3</sup> In einem (meines Wissens nicht veröffentlichten) Vortrag in Dortmund sprach er von der „Theologischen Legende der Dienstgemeinschaft“. Er spricht sich in der Tradition Nell-Breunings dafür aus, dass auch in der Kirche nach dem „Tarifvertragssystem unter Einschluss der Gewerkschaften“ gehandelt werden sollte und betrachtet die Dienstgemeinschaft ausschließlich unter diesem Aspekt. Das „religiöse Aufladen“ der arbeitsrechtlichen Organisation der Kirche sei nicht zwingend und es sei ein theologischer Fehlschluss, die religiöse Dimension der Dienstgemeinschaft gegen den Abschluss von Tarifverträgen ins Feld zu führen. Im dritten Teil werde ich auf diese Kritik noch einmal zurückkommen.

---

<sup>3</sup> Friedhelm Hengsbach SJ, Der „dritte Weg“. Aus dem Abseits heraus? Gesellschaftsethische Anfragen an die „Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst“ und an die „Grundordnung im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ von 1993, Sonderdruck der Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen, sozialwissenschaftlichen Forschung, Frankfurt 1994, S. 12

## **2.2. Evangelisch**

Im evangelischen Raum wird der Begriff „Dienstgemeinschaft“ inzwischen massiv in Frage gestellt.<sup>4</sup> Die Kritik am Begriff „Dienstgemeinschaft“ muss auch hier – wie bei Friedhelm Hengsbach – gesehen werden im Zusammenhang mit der Ablehnung des Dritten Weges und der Bevorzugung des Tarifvertragssystems auch für die Kirche. Neu gegenüber Hengsbach ist der Versuch, eine Parallele zur nationalsozialistischen Betriebsgemeinschaft zu ziehen. Die Kirchen waren während des Dritten Reiches, soweit sie Arbeitnehmer beschäftigten, dem Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. März 1934 unterstellt. Dort heißt es: „Im öffentlichen Dienst wirken zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat alle Schaffenden zusammen. Die ihnen gestellte hohe Aufgabe erfordert eine Dienstgemeinschaft im Sinne der nationalsozialistischen Weltanschauung...“ Richardi weist diese Verbindung mit Entschiedenheit zurück und stellt fest, soweit eine „unheimliche Nähe der kirchlichen Dienstgemeinschaft zur faschistischen Wertung des Arbeitsverhältnisses“ diagnostiziert werde, sei „allein unheimlich, dass die Kirchen einer derartigen Missdeutung ausgesetzt werden“.<sup>5</sup> Er fasst seine Zurückweisung der Kritik mit den Sätzen zusammen: „Intellektuelle Redlichkeit gebietet, dass man den Kirchen nicht unterstellt, was ihrem Selbstverständnis widerspricht. Man mag einem anderen Begriff den Vorzug geben, darf dadurch aber nicht die Sache selbst in Frage stellen und den Kirchen bestreiten, dass die Gemeinsamkeit ihres Dienstes ausschließlich durch den religiös geprägten Sendungsauftrag bestimmt wird.“ Dem muss nichts mehr hinzugefügt werden. Wenden wir uns also den Konsequenzen zu, den die Idee der Dienstgemeinschaft in der Praxis hat bzw. haben sollte.

## **3. In der Praxis**

### **3.1 Keine Ausgrenzung nicht-katholischer Mitarbeiter**

Mit dem Begriff „Dienstgemeinschaft“ soll also der religiös geprägte Sendungsauftrag der Kirche, der in all ihren Einrichtungen und Diensten unter sehr unterschiedlichen Aspekten zu

---

<sup>4</sup> Jürgen Klute, Franz Segbers (Hrsg.), „Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn“. Tarifverträge für die Kirchen, Hamburg 2006, und Hermann Lührs, Dienstgemeinschaft als Abgrenzungsprinzip, in: Arbeitsrecht und Kirche, 4/2006, S. 95 – 106, 1/2007, S. 12 - 14

<sup>5</sup> Richardi, S. 52, Rz 19 (dort auch weitere Literatur zu dieser Kontroverse)

verwirklichen ist, herausgestellt werden. Damit werden aber nicht alle Nicht-Katholiken vom kirchlichen Dienst ausgeschlossen. Das ist eine erste, wichtige Feststellung für die Praxis. Dass auch Nicht-Katholiken einen Beitrag zur Erfüllung des Sendungsauftrags der Kirche leisten können, hat Papst Johannes Paul II. in der apostolischen Konstitution „Ex Corde Ecclesiae“ über die katholischen Universitäten vom 15. August 1990 ausdrücklich anerkannt.<sup>6</sup>

Durch das Leitbild der „Dienstgemeinschaft“ wird die Unterschiedlichkeit der Dienste und der arbeitsrechtlichen Stellung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht aufgehoben. Das ist der Schlüssel dafür, dass auch konfessionsverschiedene Christen und Nicht-Christen, wenn sie sich freiwillig dazu bereit erklären, durch ihren Dienst in einer Einrichtung der katholischen Kirche einen Beitrag zur Erfüllung des Sendungsauftrags der Kirche leisten können. Ob ein Nicht-Katholik eine bestimmte Aufgabe übernehmen kann, hängt zunächst einmal von dieser Aufgabe selbst ab und von der Bereitschaft der jeweiligen Person, diese Aufgabe im Sinne der Kirche zu erfüllen. Wer aus der katholischen Kirche ausgetreten ist oder sich kirchenfeindlich betätigt, ist für keinen Dienst in der Kirche geeignet. Dies wird in der Grundordnung eigens festgestellt.<sup>7</sup> Pastorelle, katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben können nur einer Person übertragen werden, die der katholischen Kirche angehört.<sup>8</sup> Dies sind nur Rahmenbedingungen, die die Grundordnung festlegt. Im Übrigen ist den jeweiligen Dienstgebern eine große Freiheit eingeräumt, die selbstverständlich auch Verantwortung bedeutet. In jedem Einzelfall muss geprüft werden, ob es richtig, sinnvoll und verantwortbar ist, eine bestimmte Aufgabe einem Nicht-Katholiken zu übertragen und bei jeder Einstellung muss geprüft werden, ob die Bewerberin oder der Bewerber geeignet und befähigt ist, die vorgesehene Aufgabe so zu erfüllen, dass sie der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der zu übertragenden Funktion gerecht wird.<sup>9</sup> „Dienstgemeinschaft“ ist kein Begriff, der ausgrenzen will, sondern ein positives Leitbild für die Aufgabenerfüllung und das Zusammenwirken im kirchlichen Dienst.

---

<sup>6</sup> Johannes Paul II., Apost. Konst. « Ex Corde Ecclesiae », Normae Generales Art. 4 § 4, 1990

<sup>7</sup> GO, Artikel 3 (4)

<sup>8</sup> GO, Artikel 3 (2)

<sup>9</sup> Vgl. GO, Artikel 3 (1)

### **3.2 Bewährung im Dritten Weg**

Der Begriff „Dienstgemeinschaft“ wurde auch nicht als „Abgrenzungsnorm“ gegen die Gewerkschaft und gegen das Tarifvertragssystem eingeführt. Wenn die oben genannten Kritiker „Dienstgemeinschaft“ ausschließlich unter diesem Aspekt sehen, ist dies eine Engführung, die zurückgewiesen werden muss.

Richtig ist zweifellos, dass nach der heute vorherrschenden Meinung in der katholischen und in der evangelischen Kirche dem religiös geprägten Sendungsauftrag der Kirche, der nicht vom Begriff der „Dienstgemeinschaft“ abhängt, sondern durch diesen nur herausgestellt wird, das Arbeitsrechtsregelungsverfahren des Dritten Weges besser entspricht als das Tarifvertragssystem.

Die Bischöfe haben hierzu in ihrer Erklärung zum kirchlichen Dienst (IV., 1.) klar Stellung bezogen: „Das Tarifvertragssystem mit dem zu seinen Funktionsvoraussetzungen gehörenden Arbeitskampf sichert nicht die Eigenart des kirchlichen Dienstes. Tarifverträge kirchlicher Einrichtungen mit verschiedenen Gewerkschaften sind mit der Einheit des kirchlichen Dienstes unvereinbar. Streik und Aussperrung widersprechen den Grundforderungen des kirchlichen Dienstes. Für die Einrichtungen der Glaubensverkündigung und die Werke der Nächstenliebe gäbe daher die Kirche ihren Sendungsauftrag preis, wenn sie ihren Dienst den Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems unterordnen würde.“ Das sind klare Worte, ohne dass der Begriff „Dienstgemeinschaft“ erwähnt wird. Der Idee der Dienstgemeinschaft entspricht es am besten, wenn Dienstnehmer und Dienstgeber sich bemühen, im Konsens Lösungen für die anstehenden Fragen zu finden. Streik und Aussperrung sind ein krasser Widerspruch zur Idee der Dienstgemeinschaft.

In den letzten Jahren sind zunehmend im außerkirchlichen Bereich Stimmen zu hören, die den Dritten Weg nicht mehr als eine schwächere, schlechtere Lösung gegenüber dem Zweiten Weg ansehen, sondern durchaus als eine bedenkenswerte Alternative zum Tarifvertragssystem. Häufig kamen in den letzten Jahren Tarifabschlüsse durch Schlichtungsverhandlungen zu-

stande, die durchaus eine Ähnlichkeit mit dem Dritten Weg haben. Die Unwirtschaftlichkeit von Streiks ist allgemein bekannt. Auch in den politischen Gesprächen zur Vorbereitung der gesetzlichen Regelung für Mindestlöhne im Pflegebereich erfuhren unsere Vertreter, dass der Dritte Weg mit seinem Konsensverfahren auch von Vertretern der politischen Parteien positiv gewertet wird, wenn man ihn richtig erklärt.

Die letzten Monate haben allerdings allzu deutlich gezeigt, dass unser Weg ein sehr schwieriger Weg ist. Beide Seiten müssen lernen, ihre Positionen überzeugend zu vertreten und zugleich mit dem Partner nach Kompromissen zu suchen, um zum Konsens zu kommen. Die Mühe lohnt sich aber.

### **3.3 Die Kultur kirchlicher Unternehmen**

Es ist zu kurz gefasst, wenn „Dienstgemeinschaft“ als „Betriebsgemeinschaft“ verstanden wird. Dienstgemeinschaft ist kein soziologischer Begriff, sondern ein religiös begründetes Leitprinzip der kirchlichen Dienste und damit selbstverständlich auch ein Leitbild für den partnerschaftlichen Umgang im betrieblichen Bereich. Das ist ein weites Feld. Es geht um rechtliche Fragen (Mitarbeitervertretungsordnung), vor allem aber um die Kultur in unseren Einrichtungen und Diensten. Es schadet der Glaubwürdigkeit der Kirche, wenn wir nach außen für „Dienstgemeinschaft“ eintreten, in unseren Unternehmen aber kaum etwas von Gemeinschaft des Dienstes zu spüren ist.

Papst Johannes Paul II. hat in seiner Enzyklika *Centesimus annus* die Mitarbeiter eines Wirtschaftsunternehmens als „das kostbarste Vermögen des Unternehmens“ und den entscheidenden Produktionsfaktor bezeichnet.<sup>10</sup> Wenn das schon für Wirtschaftsunternehmen gilt, die Güter und Dienstleistungen produzieren, um wieviel mehr für Unternehmen der Kirche, die immer ein Stück Auftrag der Kirche zu verwirklichen haben, was nur durch Personen und personale Beziehungen möglich ist, selbst wenn von Fall zu Fall auch erhebliche Sachmittel eingesetzt werden müssen.

Wenn solche Worte nicht den Charakter einer folgenlosen Sonntagsrede bekommen sollen, müssen sie innerbetrieblich im All-

---

<sup>10</sup> Johannes Paul II., Enzyklika *Centesimus annus*, Nr. 35, auch Nr. 32-33 ; vgl. auch Kompendium Nr. 344



tag und ganz besonders in kritischen Situationen beachtet werden. Ich weiß, dass man sich darum häufig bemüht. Leider ist mir auch bewusst, dass in vielen Fällen die alltägliche Wirklichkeit weit hinter dieser Idealvorstellung zurückbleibt.

Das Mitarbeitervertretungsrecht in den einzelnen Einrichtungen ist in Artikel 8 der Grundordnung als kirchliche Betriebsverfassung kirchengesetzlich geregelt. Seit 1977 hat es mehrere Novellierungen der Mitarbeitervertretungsordnung gegeben. Zuletzt wurde nach heftigen Diskussionen im Gesetzgebungsverfahren der § 27a eingeführt „Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten“. Zur Zeit wird wieder an einer Novellierung gearbeitet. Mir ist allerdings nicht bekannt, um welche Fragen es dabei im Einzelnen geht. Die Beteiligung der Mitarbeiter in deutschen kirchlichen Unternehmen ist sicher rechtlich weiter abgesichert als in anderen Teilen der Welt. Dennoch ist in diesem Bereich eine durchaus dynamische Entwicklung zu erwarten.

Mitarbeiter fragen nach Beteiligungen in den Aufsichtsgremien kirchlicher Unternehmen. Ein Anlass für solche Fragen sind Fälle, in denen kirchliche Unternehmen sich durch große Investitionen übernommen haben und später von den Mitarbeitern Gehaltsverzicht erwarten, um die erforderlich gewordenen Darlehen bedienen zu können.

Im „Kompendium der Soziallehre der Kirche „ wird die „allzu oft vernachlässigte Forderung“ der Beteiligung der Arbeiter am Eigentum, an seiner Verwaltung und seinen Erträgen wiederholt.<sup>11</sup> Nach Auffassung des „Kompendiums“ dürfen Unternehmer und Manager sich „in den großen strategischen und finanziellen Entscheidungen über Ankauf oder Verkauf, die Verkleinerung oder das Schließen von Niederlassungen sowie in der Fusionspolitik... nicht ausschließlich auf finanzielle oder kommerzielle Kriterien beschränken. Zu ihren klar definierten Pflichten gehört auch der konkrete Respekt vor der Menschenwürde der in ihrem Unternehmen tätigen Arbeiter.“<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Kompendium Nr. 281

<sup>12</sup> Kompendium Nr. 344

Eine rechtlich klare und ausreichende Regelung der Mitarbeitervertretung ist wichtig. Aber mindestens ebenso entscheidend ist die Kultur in unseren Einrichtungen. Dazu geben die „Leitlinien für unternehmerisches Handeln der Caritas“, die die Delegiertenversammlung des DCV am 16. Oktober 2008 in Essen beschlossen hat, sehr konkrete und hilfreiche Hinweise, die ich jetzt im Ausschnitt zitiere:

„Die kirchliche Dienstgemeinschaft konkretisiert sich u. a. in den Unternehmen der Caritas, in denen sie erlebbar und erfahrbar wird... Diese Dienstgemeinschaft wird dann lebendig, wenn sie von gegenseitigem Respekt, Vertrauen, Achtsamkeit und wechselseitiger Solidar- und Lernbereitschaft sowie von Partizipation und Transparenz getragen ist. Unternehmen der Caritas stellen die Bedürfnisse der Klient(inn)en in den Mittelpunkt. Sie berücksichtigen dabei die Bedürfnisse der haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden. Die Mitarbeiterorientierung bedeutet, dass die Mitarbeiter(innen) im Rahmen und im Geiste der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) einen Anspruch auf die Mitgestaltung der Entwicklungsprozesse im Unternehmen haben.

Entscheidend ist, ob die Unternehmenskultur Raum und Möglichkeit für die Erfahrung der Nähe Gottes gibt. Dies zeigt sich z.B. in Wertschätzung und Anerkennung aller Mitarbeitenden unabhängig von Funktion und Leistung, in Verständigungsbereitschaft und gegenseitiger Offenheit, im gegenseitigen Mittragen von belastenden Lebenssituationen und Konflikten. Dienstgemeinschaft in Unternehmen der Caritas heißt in diesem Verständnis auch, dass sie ihren Auftrag für die Menschen und als kirchliches Unternehmen reflektiert. Jedes Unternehmen der Caritas braucht Formen und Modelle der eigenen theologischen und ethischen Reflektion und der Glaubensfeier und -verkündigung. Jedem Mitarbeitenden sind Zugänge zu spirituellen und seelsorglichen Angeboten zu eröffnen. Gleichzeitig bleibt die persönliche Glaubenserfahrung der Führungskräfte und Mitarbeitenden ein Geschenk in Freiheit.“

Das ist sehr konkret und sehr bedenkenswert für jeden kirchlichen Dienst und jede Einrichtung. Dem möchte ich von mir aus auch nichts mehr hinzufügen. Nur noch ein Hinweis auf das,

was Papst Johannes Paul II. in seinem apostolischen Schreiben zur Jahrtausendwende über die Bedeutung der Liebe für die kirchliche Gemeinschaft gesagt hat und was den Begriff „Dienstgemeinschaft“ theologisch stärker füllen könnte: „Aus der innerkirchlichen Gemeinschaft öffnet sich die Liebe wie es ihrer Natur entspricht auf den universalen Dienst hin und stellt uns in den Einsatz einer tätigen, konkreten Liebe zu jedem Menschen. Das ist ein Bereich, der das christliche Leben, den kirchlichen Stil und die pastorale Planung gleichermaßen bestimmt und kennzeichnet.“<sup>13</sup> Trotz aller Leistungsanforderungen, denen auch kirchliche Unternehmen unterliegen, trotz aller Unterschiede der Mitarbeiter nach Stellung, Verantwortung und Gehalt sollte der Stil des Umgangs miteinander von der Liebe geprägt sein – besonders dann, wenn wir uns „Caritas“ nennen.

---

<sup>13</sup> Johannes Paul II., „Novo Millennio Ineunte“, Nr. 49