

Verwandlung heißt das Wort und das Ziel allen menschlichen Strebens, gerade auch für die Bewältigung unseres Themas: Integration der Geschlechtlichkeit und Erziehung zur Liebesfähigkeit.

Tief beeindruckend von der Realität einer solchen Verwandlung war die Begegnung mit *Tatjana Gorischewa* in einem Vortrag. Wir wissen aus ihrem Buch: ‚Von Gott zu reden ist gefährlich‘, Herder Verlag, daß sie nach früheren Jahren eines sexuell ausschweifenden Lebens ihre Bekehrung in einer Christus-Erfahrung erlebte, die für ihr ganzes Leben umwälzend war. Alles sei in ihr verwandelt, und sie zeigte mit den Händen auf sich: ‚auch mein Leib ist seither verwandelt; ich habe einen anderen, neuen Leib, der frei ist.‘ Was aus ihrer innersten Frömmigkeit mit absoluter Überzeugungskraft herausleuchtete, war die radikale Forderung einer ‚Gottleidenschaft‘, die alle inneren und äußeren Kräfte zur höchsten Freiheit mobilisieren kann.

Werte kirchlicher Dienstgemeinschaft – aus der Sicht der Caritas

Bernd-Otto Kuper, Freiburg i. Br.

Eine Betrachtung über das Wesen kirchlicher Dienstgemeinschaft, insbesondere ein Versuch zur Darstellung der diese Gemeinschaft tragenden Werte darf einige zunächst recht widersprüchlich erscheinende Umstände nicht außer acht lassen. Außerkirchlich hat das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht inzwischen eine geradezu glanzvolle Bestätigung gefunden, wie etwa die jüngste Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zeigt, während es im Gegensatz hierzu durchaus den Eindruck hat, als ob die theologischen und sozial-ethischen Erschütterungen innerhalb der Kirche auch die Frage miteinschließen, ob das Selbstverständnis von kirchlicher Dienstgemeinschaft schon ausreichend geklärt ist. Kardinal Höffner hat beim nun schon länger zurückliegenden Papstbesuch in Deutschland auf eine darauf zielende Sorge hingewiesen. Befindet sich die deutsche Kirche nicht in der Situation des David, der sich den Panzer Sauls übergezogen hat? Verliert die Kirche ihre Konturen? Trägt dazu nicht auch die Größe des kirchlichen Dienstes bei, in dem weit über 300 000 Mitarbeiter beschäftigt werden? Wie kirchlich sind kirchliche Dienste und Einrichtungen heutzutage?

So erstaunlich ist es nicht, daß die gesellschaftliche Akzeptanz des kirchlichen Arbeitsrechtes gewachsen ist. In Zeiten wachsender Arbeitslosigkeit zählt die Sicherheit eines kirchlichen Arbeitsplatzes weit mehr als alles andere. Abge-

sehen davon, daß in nur vorübergehend bezuschußten sozialen Projekten Mitarbeitern gekündigt werden mußte, ist es jedenfalls im allgemeinen nicht zu Entlassungen größeren Stils gekommen. Das mag ein wichtiger Grund auch für die Gewerkschaften gewesen sein, inzwischen ihre Widerstände gegen die Strukturen des „Dritten Weges“ zumindest vorübergehend in die Schublade zu stecken, sich statt dessen auf Kritik an Einzelregelungen und Änderungsvorschlägen zu beschränken, wobei diese durchaus übereinstimmen kann mit der Kritik nichtverbandlich organisierter kirchlicher Mitarbeiter. Im Augenblick hat es jedenfalls den Eindruck, daß den Gewerkschaften eher daran liegt, von Fall zu Fall das gemeinsame politische Bündnis mit den Kirchen und ihren Verbänden zu suchen, um die infolge der Arbeitslosigkeit entstehenden Gefährdungen des sozialen Friedens zu beseitigen.

Da ist es dann schon weniger verwunderlich, daß auch der Gesetzgeber dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht Respekt zollt und ohne nennenswerten politischen Widerstand die Kirchen und ihre Einrichtungen in den neuen Arbeitsrechts-Gesetzen, beispielsweise im Beschäftigungsförderungsgesetz oder in den Vorschlägen zur Neuordnung der Arbeitszeitordnung, von der Geltung einzelner Bestimmungen ausnimmt und entsprechende eigene kirchlichen Regelungen anzuerkennen bereit ist. Auf derselben Linie liegt auch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom Sommer dieses Jahres, wonach es den Kirchen grundsätzlich überlassen bleibt, auf der Grundlage des allgemein geltenden staatlichen Arbeitsrechts darüber zu bestimmen, worin sich die Besonderheit der Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst ausdrückt und insbesondere auch darüber, was als Verstoß gegen die wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre anzusehen ist. Wie groß dieser Freiheitsraum ist, zeigt sich am einfachsten daran, daß die Kirchen als einzige Schranke akzeptieren müssen, sich in dieser Ausübung des Selbstbestimmungsrechts nicht in Widerspruch zu den Grundprinzipien der Rechtsordnung zu setzen. Damit hat das Bundesverfassungsgericht nun auch in bezug auf das kirchliche Arbeitsrecht entschieden, daß die Kirche in der Verwaltung ihrer eigenen Angelegenheiten frei ist. Damit ist er seiner Linie treu geblieben, den Kirchen sozusagen als Vorreiter der Freiheit aller gesellschaftlicher Gruppen einen größtmöglichen Entfaltungsspielraum zu sichern. Erinnert sei nur daran, daß seinerzeit die Struktureingriffe des nordrhein-westfälischen Gesetzes in den Krankenhausbereich zurückgewiesen worden sind, ohne auch nur Einzelheiten dieser Eingriffe zu prüfen, eben weil sie weit unterhalb der Schwelle unumgänglicher Regelungen lagen.

Fast so, als ob die Kirche damit auch offiziell das von ihr längst erstrittene Ergebnis gutheißen wollte, haben die deutschen Bischöfe im Sommer 1983 in der „Erklärung zum kirchlichen Dienst“ noch einmal die Grundsätze hervorgehoben, von der die einzelnen kirchlichen Arbeitsrechtsordnungen getragen werden. Kernpunkt dieser Erklärung ist die Aussage, wonach die Sendung der Kirche Grundlage des kirchlichen Dienstes ist und wonach die Eigenart des kirchlichen Dienstes dessen religiöse Dimension ist. Dieser Begriff der kirchlichen Dienstgemeinschaft ist trotz seiner Anerkennung im nichtkirchli-

chen Bereich innerkirchlich immer noch recht umstritten. In einer Veranstaltung der Fortbildungsakademie des DCV, die solchen und ähnlichen Zweifelsfragen nachgehen wollte, wurde immer wieder die Sorge geäußert, dieser Begriff könne als übergestülpter Rechtsbegriff geradezu verhindern, daß Dienstgemeinschaft entsteht. Identifikation des Mitarbeiters mit der kirchlichen Zielsetzung sei nur aufgrund einer prozeßhaften Entwicklung möglich, sie sei nicht statisch, sondern dynamisch. Theologische Kritik an dieser bischöflichen Erklärung ist im April-Heft 1985 von „Stimmen der Zeit“ angemeldet worden, und zwar vor allem mit Hinweis darauf, daß es nur eine von mehreren möglichen Optionen sei, den Auftrag der Kirche durch „institutionelle Integration und Stabilität“ zu erhöhen, anstatt etwa dort, wo der „kirchliche Idealfall des Zusammenklingens von ausdrücklichem Glauben und gelebter Liebe scheitert“, stärker die heilsvermittelnde Bedeutung der Liebe zu betonen – eine Beobachtung, die dem Praktiker keineswegs fremd ist, wenn man beispielsweise an die Mitarbeiter denkt, die dem Nächsten wirklich aufopfernd helfen und sich zugleich in Widerspruch zu den Geboten der Glaubens- und Sittenlehre gesetzt haben.

Auf welche Werte kirchlicher Dienstgemeinschaft soll man nun setzen? Dabei wird es zweckmäßig sein, einen kurzen Blick auf die Grundzüge geltenden kirchlichen Arbeitsrechts zu werfen, dann einige wichtige Probleme der Praxis zu skizzieren und sozusagen im Lichte dessen zu versuchen, diese Werte zu benennen.

I. Grundzüge des geltenden kirchlichen Arbeitsrechts

Zu unterscheiden ist zwischen kollektivem und individuellem Arbeitsrecht. Zum kollektiven Arbeitsrecht kann man insbesondere die Ordnungen zur betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung zählen. Das Ergebnis dieser Mitbestimmung schlägt sich dann nieder im individuellen Arbeitsrecht, welches unmittelbar das einzelne Arbeitsvertragsverhältnis bestimmt, sei es daß betriebliche Vereinbarungen, sei es daß überbetrieblich beschlossene und durch Einbeziehung in den Arbeitsvertrag wirksam werdende Arbeitsvertragsrichtlinien zustandekommen.

Kirchliches Arbeitsrecht bedeutet dabei als Begriff keineswegs, daß es immer auch in den Einzelheiten von vergleichbarem nichtkirchlichen Arbeitsrecht abweicht oder gar die Geltung staatlichen Arbeitsrechts abbedingt. So ähnelt z. B. ein Großteil der Bestimmungen der AVR Bestimmungen anderer Tarifverträge und ein Großteil der staatlichen Arbeitsschutzgesetze, z. B. das Mutterschutzgesetz, wird ohne ausdrückliche Erwähnung auch im kirchlichen Dienst angewendet. Auch in den Gesetzen, die im Anschluß an das Betriebsverfassungs- und das Personalvertretungsgesetz, worin die Kirchen samt ihrer caritativen Einrichtungen ausdrücklich von der Geltung der Gesetze ausgenommen sind, neuerdings eigene Regelungen der Kirchen eigens anerkennen, werden die von den Kirchen zu treffenden Regelungen sich nur insoweit

von den staatlichen Regelungen unterscheiden, als dies vom Selbstverständnis des kirchlichen Dienstes, also von seiner Eigenart her geboten ist.

1. Individuelles Arbeitsrecht

In der bei weitem überwiegenden Zahl von Beschäftigungsverhältnissen im kirchlichen Dienst gelten die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR)“ nach dem Stand vom 1. Januar 1985. In gewissem Sinne vergleichbar ist damit die „Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung“ in Nordrhein-Westfalen vor allem für die nichtcaritativen Dienste. Demgegenüber gilt in den meisten deutschen Diözesen vor allem in der Kirchenverwaltung und in den Erziehungs- und Bildungseinrichtungen nach wie vor der BAT, ein Tarifvertrag, an dessen Zustandekommen die Kirche weder durch kirchliche Arbeitgeber noch durch kirchliche Mitarbeiter beteiligt ist. In den Amtsblättern der Diözesen ist lediglich bestimmt, daß dieser Tarifvertrag nur unter der Voraussetzung angewendet werden kann, daß die besondere Eigenart des kirchlichen Dienstes anerkannt wird. Dabei handelt es sich im wesentlichen um die Bestimmung, daß der Dienst in der katholischen Kirche vom katholischen Mitarbeiter erfordert, daß er seine persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre sowie den übrigen Normen der katholischen Kirche einrichtet und daß die persönliche Lebensführung des nichtkatholischen Mitarbeiters dem kirchlichen Charakter der Einrichtung, in der er tätig ist, nicht widersprechen darf. Das ist auch in den AVR so bestimmt. Ein einheitliches kirchliches Arbeitsrecht etwa in Form von Bestimmungen wie der AVR, gibt es also derzeit nicht.

Im übrigen liegen die Vorzüge der AVR als dem einzigen größeren kirchlichen Arbeitsrecht von Bedeutung vor allem auch in seiner inneren Stimmigkeit, seiner Prägnanz und seiner Übersichtlichkeit – Vorzüge, die gerade auch von Arbeitsrechtlern immer wieder gelobt werden. Daß nach diesem Recht Angestellte und Arbeiter gleichgestellt sind, daß beispielsweise Mutterschaftsurlaub nicht auf den allgemeinen Erholungsurlaub angerechnet wird, belegt auch zugunsten der Mitarbeiter, zu welchen Konsequenzen ein auf die Eigenart des kirchlichen Dienstes abgestimmtes Arbeitsrecht führen kann. Die Diözese Berlin hat inzwischen für alle kirchlichen Mitarbeiter die AVR eingeführt.

2. Kollektives Arbeitsrecht

Auch im kollektiven Arbeitsrecht gibt es zwischen der für den gesamten kirchlichen Bereich geltenden Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) und den entsprechenden staatlichen Gesetzen durchaus Ähnlichkeiten. Der wesentliche Unterschied liegt darin, daß der Eigenart des kirchlichen Dienstes und der Mitverantwortung aller Mitarbeiter für die Erfüllung des kirchlichen Auftrages entsprechend Dienstgeber und Mitarbeiter gemeinsam zu der best-

möglichen Erfüllung ihrer Aufgabe angehalten werden. Diesem Zweck dienen alle Mitwirkungsrechte der Vertreter der Mitarbeiter.

Was die kirchlichen Ordnungen betrifft, wonach die arbeitsvertraglichen Regelungen erarbeitet werden, gibt es entsprechend den bestehenden Unterschieden im Arbeitsvertragsrecht unterschiedliche Ordnungen. Die Arbeitsrechtliche Kommission des DCV als Abteilung B der Zentral-KODA berät und beschließt über das für die Caritas geltende Arbeitsrecht, während demgegenüber die von den Diözesen besetzte Abteilung A nur empfehlende Beschlüsse fassen kann, die dann an regionale Kommissionen weitergegeben werden. Auf deren Vorschlag setzt der jeweilige Diözesanbischof die entsprechende arbeitsrechtliche Bestimmung in Kraft.

Abgesehen davon, daß der in den meisten Diözesen der BAT gilt und somit der Bischof relativ selten von seiner entsprechenden Gesetzgebungsgewalt Gebrauch macht, sind die Kompetenzen der Arbeitsrechtlichen Kommission des DCV wesentlich weitreichender. Diese Kommission hat die Aufgabe, das in den AVR niedergelegte Arbeitsvertragsrecht ständig weiterzuentwickeln und dazu Beschlüsse zu fassen, durch die dann das Arbeitsvertragsrecht auch tatsächlich unmittelbar geändert wird. Ein internes Abstimmungs- und Zustimmungsverfahren stellt die Kooperation mit den Diözesen sicher, insbesondere auch im Hinblick darauf, daß der Bischof in einzelnen Diözesen auch für andere kirchliche Dienste und Einrichtungen die AVR in Kraft setzen kann. Bemerkenswert im Vergleich zu Regelungen der Tarifpartner im nichtkirchlichen Bereich ist, daß sowohl die Vertreter der Dienstgeber als auch die Vertreter der Mitarbeiter nicht an Anweisungen gebunden sind. Auch wenn es sich bei den vom Zentralrat des DCV gewählten Vertretern der Dienstgeber nur um Mitarbeiter handelt, die Dienstgeberfunktionen wahrnehmen, so ist doch nicht ganz ohne Bedeutung, daß sie eben nicht von einem reinen Gremium der Dienstgeber, sondern vom wichtigsten Organ des DCV gewählt werden, das auf das gesamte Wohl der Caritas verpflichtet ist. Hiermit wird belegt, daß der Gedanke von der Einheit der Dienstgemeinschaft für den kirchlichen Dienst nicht nur den Tarifvertrag und die dazugehörigen Mittel des Streiks und der Aussperrung ausschließt, wie die bischöfliche Erklärung zum kirchlichen Dienst noch einmal unterstrichen hat, sondern auch dem Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer längst nicht die Bedeutung wie anderswo beimißt.

Die Dienstgemeinschaft versteht sich als Gemeinschaft aller Mitarbeiter, also einschließlich der Geistlichen und Ordensangehörigen. Nur soweit sie Dienstgeber-Funktionen ausüben, sind sie wie entsprechende Laien-Mitarbeiter von bestimmten Regelungen ausgenommen. In der bevorstehenden Novellierung der Mitarbeitervertretungsordnung wird sehr viel Wert darauf gelegt, diese Einheit der Dienstgemeinschaft noch augenfälliger zu machen, gerade auch für diejenigen leitenden Mitarbeiter, die irrtümlich annehmen, ihre besondere Verantwortung gegenüber dem Träger einer Einrichtung laufe auf einen grundsätzlich anderen Status hinaus.

Anzumerken ist noch, daß sich diese Mitbestimmungsordnungen im Vergleich zu denen der evangelischen Kirche im wesentlichen nur dadurch unterscheiden, daß in den evangelischen Kommissionen auch die Vertreter von Berufsverbänden und Gewerkschaften Sitz und Stimme haben und daß verglichen mit dem Letztentscheidungsrecht des Bischofs bei den nichtcaritativen Diensten auch in der evangelischen Kirche alternativ ein Letztentscheidungsrecht der Synode vorgesehen ist. Im übrigen haben die Gewerkschaften, sprich die ÖTV, es bisher abgelehnt, in Kommissionen dieser Art mitzuarbeiten, so daß sich dieser Unterschied zur katholischen Kirche bisher jedenfalls im Verhältnis zu den Gewerkschaften praktisch nicht ausgewirkt hat.

II. Probleme des kirchlichen Arbeitsrechts

Bewußt sind die folgenden Probleme unvollständig ausgewählt. Dies zielt darauf ab, die Darlegung der Werte der Dienstgemeinschaft zu erleichtern und vorzubereiten. Es entfällt also alles, was im praktischen Arbeitsalltag Schwierigkeiten machen kann, was sich aber beim näheren Hinsehen nicht sehr wesentlich von nichtkirchlichen Einrichtungen unterscheidet. Beispielsweise schafft die Abhängigkeit des nachgeordneten vom vorgesetzten Mitarbeiter überall ähnliche Probleme. Ausgeschlossen bleiben sollen also die typischen Probleme, die bei der Existenz und Verfolgung unterschiedlicher Interessen der Dienstgeber und Mitarbeiter entstehen, wie sie auch die bischöfliche „Erklärung zum kirchlichen Dienst“ anerkennt.

1. Praxis der Kündigung

Ein großes Feld von Schwierigkeiten eröffnet sich auf dem Gebiet der Kündigungspraxis. Hier scheint sich eine weitere Widersprüchlichkeit zu offenbaren, die darin besteht, daß die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, notfalls durch das Bundesverfassungsgericht korrigiert, einerseits den Kirchen das Recht bestätigt, bei schweren Verstößen gegen die Glaubens- und Sittenlehre sich notfalls von dem betreffenden Mitarbeiter zu trennen. Andererseits haben viele Mitarbeiter den Eindruck, es gäbe viel zu viel solcher Verstöße, als daß man dem mit Kündigung überhaupt abhelfen könne, so daß gerade deshalb bei vielen die Zweifel wachsen, ob es denn überhaupt richtig ist, solche Verstöße als Obliegenheits-Verletzungen vertraglich festzulegen.

Nicht alles an diesem angeblichen Widerspruch läßt sich auflösen. Es ist zwar eine juristische Unumgänglichkeit, rechtliche Schritte nicht ohne nachweisbare Fakten einleiten zu können. Es erscheint aber manchem grotesk, daß der Arbeitgeber beispielsweise erst bei Eintragung der Wiederverheiratung in die Lohnsteuerkarte etwas rechtlich zur Kenntnis nehmen muß, was er vielleicht in Person als Vertreter des Dienstgebers sozusagen inoffiziell schon längst wußte. Manche empfinden es als Heuchelei, daß Arbeitgeber in Situationen geraten, worin sie nach zweierlei Maßstäben zu handeln scheinen.

Manche empfinden es als unverzeihlich, daß die Kirchen nicht einen Katalog einzelner Verstöße herstellen, auf daß ein jeder weiß, worauf es im einzelnen ankommt und womit er zu rechnen hat, denn ein solcher Katalog würde ja auch zwangsläufig die zu erwartende Sanktion mitvorsehen müssen. Das so etwas möglich ist, wurde gerade noch einmal vom Bundesverfassungsgericht bestätigt, indem es ausdrücklich darauf hinweist, daß es das Recht der Kirchen ist genau festzulegen, was als Verstoß – gegebenenfalls als schwerer Verstoß – gegen die wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre anzusehen ist.

Das alles belastet die Dienstgemeinschaft, kann zu Streit, Zank und Neid führen. Was ist mit den Fällen, bei denen der Arbeitgeber in einen allgemeinen Druck gerät, weil etwa die Einzelsituation eines Mitarbeiters – man denke an die Wiederverheiratung eines Ehegatten, der von seinem Partner im Stich gelassen ist – ausnahmsweise alle Mitarbeiter in ihrem Urteil über die menschliche Unzumutbarkeit einer arbeitsrechtlichen Maßnahme einig werden läßt? Und ist es nicht andererseits fragwürdig, daß der Mitarbeiter besser steht, dem es gelungen ist, die äußeren Umstände seines Falles in ein gesellschaftlich günstiges Licht zu rücken, etwa weil keiner ahnt, welche Gründe der angeblich weggelaufene Ehepartner denn wirklich hatte?

2. Praxis der Kostenerstattung

Für viele Mitarbeiter war es eine große Überraschung, daß die Zustimmung der Gewerkschaften zur Absenkung der Gesamtversorgung im Alter, die ja früher gar nicht allzu selten über 100 Prozent des Netto-Arbeitslohnes ausmachte, auch im Rahmen des „Dritten Weges“ übernommen werden mußte. Dabei war dies nichts anderes als der Preis dafür, daß die neu eingerichtete kirchliche Zusatzversorgung den Wechsel vom öffentlichen zum kirchlichen Dienst und umgekehrt ermöglichen sollte, was wiederum voraussetzte, die Regelung dieser Kasse mit den Regelungen der anderen öffentlichen Kassen abzustimmen. Aber selbst wenn man darauf verzichtet hätte und eine solche Abkopplung in den arbeitsrechtlichen Kommissionen eine Mehrheit gefunden hätte, wäre das Problem entstanden, ob die öffentlichen Kostenträger denn auch die dadurch entstehenden Kosten übernommen hätten.

Immer wieder wird bei arbeitsrechtlichen Entscheidungen, etwa bei Höhergruppierungen oder bei Neueinstufungen, mehr oder weniger deutlich ausgesprochen darauf geachtet, ob das denn auch später vom Kostenträger bezahlt wird. Für die meisten Einrichtungen der Jugend- und Altenhilfe läuft das auf die Frage hinaus, ob die Pflegesatzkommissionen der jeweiligen Regelung zustimmen werden oder ob sie gar die Anerkennung solcher Beschlüsse ganz ausgeschlossen haben, ebenso wie dies für den Bereich der Krankenhäuser die Frage aufwirft, ob die Krankenkassen derartiges bezahlen werden.

Im Grunde genommen läuft es darauf hinaus, daß der Vorwurf gegenüber den Diözesen, in ihren nichtcaritativen Diensten einen Tarifvertrag anzuwen-

den, in sich zusammenbricht, wenn nämlich der Caritasbereich praktisch das gleiche tut, weil er sich indirekt dem Diktat dieser Tarifverträge dadurch beugt, daß er sie über den Umweg der Pflegesatzkommissionen und der Verhandlungen mit den Krankenkassen anerkennt. Es führt nun einmal kein Weg daran vorbei, Besoldungsgefüge, Organisation und Struktur einer jeden Einrichtung sind zu eng miteinander verknüpft, als daß man aus dieser Zwickmühle mit dem Argument heraus käme, letztlich entscheide sich der kirchliche Charakter einer Einrichtung doch nicht an einer Besoldungsfrage. Wie falsch das wäre, wird sich an dem neuen rheinland-pfälzischen Krankenhausgesetz zeigen, daß die Struktureingriffe in den kirchlichen Krankenhausbereich aus verfassungsrechtlichen Gründen zurücknehmen muß und beispielsweise damit auch die bisher geltenden Vorschriften über die Beteiligung der ärztlichen Mitarbeiter an der Vergütung der Chefarzte.

Man darf gespannt sein, ob das Land für die nichtkirchlichen Krankenhäuser an diesen Vorschriften festhält oder ob die Sorge zu groß ist, daß zukünftig eben deswegen die besten Ärzte zu den kirchlichen Krankenhäusern abwandern werden. Hierzu noch ein weiteres Beispiel. Die Einführung einer Vorruhestandsregelung im kirchlichen Bereich könnte durchaus daran scheitern, daß die Kostenträger die sich daraus abzeichnenden Mehrbelastungen der Arbeitgeber, die bis zu einem Drittel der Gehaltssumme des einzelnen Mitarbeiters ausmachen kann, nicht tragen wollen, solange die Übernahme für den gesamten öffentlichen Dienst abgelehnt wird. Muß man es aber dann nicht innerhalb der Dienstgemeinschaft als Widerspruch empfinden, daß einerseits die Bischöfe zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit aufrufen, andererseits aber die Kirche nicht die Kraft hat, in den eigenen Reihen genau darauf abzielende Vorschläge der Regierung durchzusetzen?

Entscheidendes Problem ist also die Frage, ob Gestalt und Form einer katholischen Einrichtung von heute schon viel zu sehr von dritter Seite vorbestimmt werden, als daß sie überhaupt noch das notwendige kirchliche Profil gewinnen kann.

3. Praxis der freien Wohlfahrtspflege

Über die Finanzierungsprobleme hinaus, die der Caritas einerseits zum erheblichen Teil die finanzielle Grundlage sichert, zum anderen aber in Kollision mit dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht gerät, lassen sich noch weitere Widersprüche aufzeigen, welche dem Gedanken der Dienstgemeinschaft nicht förderlich sind. Diese Probleme sind typisch für die Tätigkeit eines freien Wohlfahrtsverbandes heute, der ja nicht nur mitten im Wettbewerb mit anderen freien Verbänden und in Konkurrenz zur Tätigkeit öffentlicher Wohlfahrtspflege steht, sondern der wegen der dabei eingesetzten öffentlichen Mittel, sei es über die Subventionierung, sei es durch die Inanspruchnahme der Bürger, die sich dabei auf öffentlich finanzierte Rechtsansprüche stützen, auch unter staatlichen Druck gerät.

Die Caritas ist es bisher durchaus gewohnt, sich gegen eine aus diesen Abhängigkeiten herrührende Nivellierung zur Wehr zu setzen. Die Verteidigung der institutionellen Freiheit ist alt vertraut: Man denke an die Auseinandersetzung um die Krankenhäuser und deren ökonomische Sicherung oder an den Kampf gegen die Bedarfslenkung und -steuerung im Heimbereich.

Man wird dennoch fragen müssen, ob dies nicht auch unter dem Gesichtspunkt der Dienstgemeinschaft gewürdigt werden müßte und woran es liegt, daß hier bisher kaum Zusammenhänge gesehen werden. Das ist um so verwunderlicher, als solche Bezüge sich schon unmittelbar in früheren Gesetzen ergeben haben. Die verfassungswidrige Regelung etwa im bisherigen rheinland-pfälzischen Krankenhausgesetz, bei der es um die Errichtung von Krankenhauskonferenzen und entsprechenden Krankenhausesgremien ging, worauf ja im Grundsatz auch die Kirchen verpflichtet wurden, zielte direkt auf die innere Struktur und damit auch auf die Dienstgemeinschaft solcher Einrichtungen. Die politische Idee der Mitbestimmung in der Arbeit verlangt entweder nach einer Adaption dieser Leitidee auch für den kirchlichen Bereich oder eben nach anderen Vorstellungen, die unter dem Begriff der Dienstgemeinschaft zu entwickeln sind. Man kann aber schwerlich den Kampf um institutionelle Freiheit führen, gar mit den Bedürfnissen der Dienstgemeinschaft begründen, wenn nicht für den einzelnen Mitarbeiter erkennbar wird, wofür denn im einzelnen dieser Kampf geführt wird. Daran setzte ja gerade die innerkirchliche Kritik an dem „Dritten Weg“ im Arbeitsrecht ein, indem in wohl beeindruckendster Weise von Nell-Breuning bezweifelt worden ist, daß die Kirche einschließlich ihrer Mitarbeiter überhaupt die dazu notwendige Kraft des Veränderns, des „anders-sein“ aufbringt, daß also Dienstgemeinschaft allenfalls als Utopie von Wert ist. Unter diesen Umständen dafür zu plädieren, sozusagen auf dem Teppich zu bleiben und es dabei bewenden lassen, Mitarbeiter in Beschäftigungsverhältnissen gerecht zu entlohnen, dafür kann man schon einiges Verständnis aufbringen.

Ein anderes wohlfahrtspolitisches Indiz für die Fragwürdigkeit von Dienstgemeinschaft sind die Auseinandersetzungen mit der Selbsthilfe-Bewegung. So verwunderlich es ist, daß ausgerechnet Caritas, die ja in ihrer jahrhundertealten Entstehungsgeschichte aus denselben Quellen schöpfte, im letzten Jahrzehnt dieses Phänomen der bundesrepublikanischen Gesellschaft in der eigenen Arbeit so wenig bewältigt hat, so nahe liegt es doch wieder, wenn man sich vergewissert, daß heute etwa von 100 Mitarbeitern in der Caritas 90 in stationären Einrichtungen und nur 10 in ambulanten Diensten beschäftigt werden. Dabei liegt ja im gedanklichen Ansatz für jede Art von Hilfe nichts näher, als sie so durchzuführen, daß sich der Nächste, den wir lieben, dem wir helfen wollen, sich möglichst selbst helfen kann. Hätte es nicht nahegelegen, gerade unter Berufung auf den Gedanken der Dienstgemeinschaft und die damit verlangte größere Anspannung des Mitarbeiters Selbsthilfe auch in den Reihen der Caritas besser umzusetzen und damit eine überzeugende gesellschaftliche Alternative zu einer Idee zu bieten, die ja in allen politischen Gruppierungen grassiert?

Auch die Beobachtungen zur Unzufriedenheit der jüngeren Generation, zu den Unlustgefühlen, die immer wieder an den Einschränkungen, den organisatorischen Engführungen in unserer Gesellschaft dingfest gemacht werden, sind ein Umstand, der sich unmittelbar auf den Arbeitsalltag auswirkt. Es ist eine paradoxe Entwicklung: Einerseits werden die Arbeitszusammenhänge des täglichen Lebens immer komplizierter und immer weniger durchschaubar, andererseits sind wir stolz auf eine Bildung, die den Menschen im recht verstandenen Sinne immer anspruchsvoller, immer aufgeklärter und immer sensibler werden läßt. Es ist also das Verhältnis beispielsweise von Arbeitgeber und Mitarbeiter eine um vieles kompliziertere Angelegenheit geworden, als dies früher der Fall ist.

Aber noch besser als eine Illustration anhand der Auseinandersetzungen mit der öffentlichen Hand sollte man sich eine mehr innerkirchlich gelagerte Widersprüchlichkeit vor Augen führen. Die Kirche wird in der Regel identifiziert mit der örtlichen Pfarrgemeinde und mit den katholischen Verbänden und Organisationen. Kirchliche Sozialarbeit einschließlich der Caritas wird demgegenüber identifiziert mit den Einrichtungen, mit Kindergärten, Altenheimen und Sozialstationen. Aber für viele stehen diese beiden Bereiche, sowohl von innen wie auch von außen betrachtet, oftmals beziehungslos nebeneinander. Muß sich das nicht auch auf die kirchliche Dienstgemeinschaft auswirken?

Noch eindeutiger gilt dies für die großen kirchlichen Einrichtungen, für die Krankenhäuser, für die Berufsbildungswerke, sei es daß sie in erster Linie von den fachlichen Ansehen leben, das sie sich errungen haben, sei es daß allein schon die Größe dieser Einrichtung nicht an die vertrauten kleineren Bezugsgrößen denken läßt, für die Kirche steht. Ist es da nicht verwunderlich, wenn diese innerkirchliche Beziehungslosigkeit manche Mitarbeiter daran zweifeln läßt, ob denn Dienstgemeinschaft nicht doch nur eine Art Disziplinierungsmittel ist, das vor allem dann bei Bedarf eingesetzt wird, wenn zu der fehlenden kirchlichen Eignung die fachlichen Zweifel an der Leistung des Mitarbeiters hinzukommen. Auch Publikationen fast offiziellen Charakters wie das Büchlein Professor Rauschers über den kirchlichen Dienst drücken sich da allzu leicht mißverständlich aus, wenn er etwa schreibt, daß in einer säkularisierten und zum Teil a-christlich geprägten Gesellschaft dem Arbeits- und Dienstrecht für die Kirche ein eher noch größeres Gewicht zukommt als in einer Gesellschaft, in der die Grundwerte des christlichen Menschenverständnisses auch zum unangefochtenen Bestandteil der Rechtskultur und der öffentlichen Meinung gehören – eine glatte Überschätzung des Rechts und seiner Wirkungen. Das hat nun beileibe nicht nur Auswirkungen auf das Ansehen und die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstgebers bei den Mitarbeitern! Die immer wieder mehr oder weniger laut geäußerten Zweifel innerhalb der Kirche, ob es denn wirklich notwendig sei, alle Dienste im bisherigen Umfang aufrecht zu erhalten, was ja in erster Linie auf die Krankenhäuser zielt, deren Größe die kirchlichen Finanzverantwortlichen immer wieder von einer Art Durchgriffshaftung fürchten läßt, ist eine weitere Folge. Die

Frage der kirchlichen Dienstgemeinschaft berührt also unmittelbar auch Inhalt und Umfang des kirchlichen Auftrages selbst.

Auch in der Zusammenarbeit mit Geistlichen und Ordensangehörigen kann es Probleme geben. Der in der Nachkriegszeit geradezu rasant einsetzende Wechsel in der personellen Zusammensetzung der kirchlichen Dienste mit der Verschiebung zu immer mehr Laien-Mitarbeitern läßt es immer weniger selbstverständlich werden, daß wichtige Führungspositionen des kirchlichen Dienstes von Geistlichen oder Ordensangehörigen besetzt werden. Worin liegt die besondere Aufgabe von Ordensschwwestern, Ordensbrüdern oder von Geistlichen innerhalb einer Dienstgemeinschaft insbesondere in den caritativen Diensten? Der Vorwurf etwa gegen Nell-Breuning, er lehne die Dienstgemeinschaft aus einem verborgenen, vielleicht unbewußten Klerikalismus ab, weil man seiner Meinung nach Laien-Mitarbeitern eben nicht dieses Engagement, diesen Einsatz innerhalb einer Dienstgemeinschaft zutrauen kann, dieser Vorwurf bezieht genau jene Entwicklung mit ein.

III. Grundwerte kirchlicher Dienstgemeinschaft

Ausgehend von der Zweiteilung des Arbeitsrechts in einen individual-rechtlichen und einen kollektiv-rechtlichen Teil soll dies auch bei der Darstellung der einzelnen Werte beibehalten werden. Dabei wird darauf verzichtet, für diese Werte als solche klare neue Begriffe zu entwickeln. Die „Kirchlichkeit der Caritas“ und die „Förderung der Caritas“ sind vielmehr zu verstehen als Oberbegriffe für Anforderungen, die an die einzelne Einrichtung oder den einzelnen Dienst bzw. an den einzelnen Mitarbeiter gestellt werden, ohne daß die Adressaten dieser Anforderungen stets säuberlich getrennt werden können.

Wenn dabei aus der Sicht der Arbeit und der Erfahrungen im Deutschen Caritasverband der Begriff der Caritas besonders genannt wird, dann geschieht dies sozusagen nur in stellvertretender Funktion, denn die Probleme stellen sich ja nicht nur für den engeren Caritas-Bereich, sondern ebenso auch für den Bereich der Erziehung und Bildung in den schulischen Einrichtungen wie überhaupt für alle kirchlichen Bereichen, in denen heute Mitarbeiter tätig sind.

1. Kirchlichkeit der Caritas

Entscheidend kommt es darauf an, daß die Forderung nach Kirchlichkeit in all ihren Dimensionen erkannt wird und die weitreichenden Konsequenzen sowohl für den Arbeitgeber wie auch für den Mitarbeiter nicht verborgen bleiben. Es muß radikal mit dem Mißverständnis ausgeräumt werden, als sei Kirchlichkeit eine Sache, bei der sich der Dienstgeber stets verzweifelt be-

müht, mit denjenigen Mitarbeitern „fertig“ zu werden, die angeblich eigentlich gar nicht in eine kirchliche Einrichtung gehören. Ein Dienstgeber, der solchermaßen resignieren will, stellt sich zunächst selbst ein Armutszeugnis aus. Er hat diesen Mitarbeiter eingestellt und er hat zumindest stets dann offensichtlich versagt, wenn es bei den Mitarbeitern überhaupt an der Bereitschaft fehlt, sich auf die kirchliche Dimension der Caritas einzulassen. Es kommt nicht immer auf den Text einer Stellenausschreibung an, aber wenn auf dem Großteil der Anzeigen in den einschlägigen Blättern allenfalls noch das abgedruckte „Caritas-Kreuz“ ein Indiz dafür ist, daß der gesuchte Mitarbeiter an der Erfüllung eines kirchlichen Auftrags mitwirken soll, dann kann das Bände sprechen. In solchen Fällen kann es durchaus sein, daß nicht die Mitarbeiter, daß nicht die Vertreter der Dienstgeber, sondern daß bereits der kirchliche Träger selbst seine Aufgabe verfehlt hat.

Der Arbeitgeber oder überhaupt die Dienstgemeinschaft einer Einrichtung, die meint, daß Kirchlichkeit sich in Einhaltung von Vorschriften und Respekt vor Ordnungen erschöpft, verfehlt Caritas. Es mag sein, daß sich eben hier das juristische Vorhaben rächt, einen Rechtsbegriff der Dienstgemeinschaft einzuführen. Es mag sein, daß solche nach meinem juristischen Geschmack recht monströsen Vorschläge wie der zu einer Grundordnung für das katholische Krankenhaus, der Anfang 1982 fertig gestellt worden ist, nicht immer die erhoffte Wirkung zeitigen, weil man sich manchmal erschlagen fühlt von den Worten oder auch nur gelähmt fühlt von dem Anflug von Verzweiflung, all dem nicht gewachsen zu sein, was da in den Himmel gehängt wird.

Die Schwierigkeiten mit dieser erstrebten Kirchlichkeit rühren aber woanders her. Die zuvor beschriebenen Abhängigkeiten kirchlicher Einrichtungen vom Staat oder vom Kostenträger sind zu offenkundig, als daß sich Mitarbeiter dafür erwärmen können, die Unabhängigkeit in einer Dienstgemeinschaft zur Herzenssache zu machen, wenn sie sich lediglich erschöpft in individuellen Voraussetzungen für die Erfüllung kirchlichen Auftrags. Wo steht eigentlich geschrieben, daß ein kirchliches Krankenhaus seinen Auftrag immer dann am besten erfüllt, wenn es in der Versorgung der kranken Menschen gemessen an einer allgemein gesellschaftlich gültigen Vorstellung von Krankenversorgung immer dem benachbarten staatlichen Krankenhaus ein Stückchen voraus ist? Was steht dem eigentlich im Wege, daß ein katholisches Krankenhaus auch einmal durch seine besondere Struktur und Organisation auffällt?

Ein Mitarbeiter, an den die Anforderung gestellt wird, sich anders als die Gesellschaft um ihn herum zu verhalten, wird von der Notwendigkeit dieser Forderung nicht überzeugt sein, wenn der Grundsatz der Konformität und Anpassung in allen anderen Fragen die Arbeit beherrscht. Diese Vielfalt von Kirchlichkeit zu entdecken, sie sozusagen zusammen mit den Mitarbeitern auszubreiten und zu entfalten, muß das Salz im Brot der Dienstgemeinschaft sein. Gerade das hat für die Caritas seit je als Aufgabe gegolten und hat gerade dazu beigetragen, die bevorzugte Stellung der Freien Wohlfahrtspflege in ihrer Zusammenarbeit mit der öffentlichen Wohlfahrtspflege zu begründen.

Je mehr dies verflacht, je mehr diese Abhängigkeit um sich greift unter den Stichworten Bedarfslenkung, Krankenhausbedarfsplanung, und wie immer solche dirigistischen und etatistischen Eingriffe bezeichnet werden, wird nicht nur die Kirche und ihr Auftrag als Institution gefährdet, sondern wird gerade auch das im Kern angegriffen, was unter Dienstgemeinschaft angestrebt wird. Kirchlichkeit heißt „anders-sein“, um so den Anspruch einzulösen, den die Kirche für sich gegenüber dem Staat als Selbstverpflichtung aufgestellt hat, und den man ohne die Mitarbeiter, ohne die Dienstgemeinschaft nicht erfüllen kann. Diesen Zusammenhang zwischen dem nur allzu vertrauten Kampf um institutionelle Selbständigkeit und dem dann erst möglichen Wahrmachen von Dienstgemeinschaft gilt es zu erkennen.

Das führt zu ganz und gar praktischen Konsequenzen. Pflegesatzvereinbarungen, in denen sich die Caritas selbst ihrer Freiheit beraubt, dürfen nicht abgeschlossen werden. Gesetze, die beispielsweise wie die diskutierte Novellierung des Heimgesetzes, welche die staatliche Gängelung weiter vorantreiben, müssen abgelehnt werden. Die Einrichtungen der verschiedensten Fachbereiche müssen sich noch mehr um unterschiedliches Profil bemühen und davon abkommen, irgendwelchem fachspezifisch erarbeiteten Prototyp einer maßgeschneiderten Einrichtung nahezukommen. Auch die hierarchische Struktur des kirchlichen Bereiches kann dem im Wege stehen, wenn sie nämlich dazu verführt, fälschlicherweise die Vielfalt der Arbeit als Gefährdung der Kirche anzusehen. In der demnächst geänderten Mitarbeitervertretungsordnung ist das Instrument der Betriebsvereinbarung eingeführt worden, wonach Dienstgeber und Mitarbeiter einer einzelnen Einrichtung Angelegenheiten regeln können, die genau diesen Prozeß fördern sollen. Das schließt auch Abweichungen vom allgemeinen Arbeitsvertragsrecht ein, wobei in den AVR noch genau festzulegen sein wird, in welchen Angelegenheiten solche Abweichungen möglich sein werden.

Insgesamt wird das auch die Frage mit einschließen, inwieweit es der Kirche in der Bundesrepublik Deutschland gelingt, sich glaubwürdig als die „Kirche der Armen“ zu präsentieren – ein Begriff, der inzwischen in der ganzen Kirche von allen Autoritäten anerkannt ist. Nicht nur die Kirchlichkeit der Organisation, der Strukturen, nicht nur die Kirchlichkeit der Mitarbeiter in allen kirchlichen Diensten, sondern auch der Einsatz für die Nöte der alten Menschen, für die Nöte der Ausländer und für die Nöte der schwangeren Frauen, um nur einige Beispiele zu nennen, wird der Dienstgemeinschaft jene Kraft verliehen, auf die sie so dringend angewiesen ist.

2. Förderung der Caritas

Erst wenn die volle Breite dessen, was Kirchlichkeit umfaßt, erkannt wird, kann sich das entfalten, was die jedem Mitarbeiter in seiner Zugehörigkeit zur Dienstgemeinschaft auferlegten Pflichten zur Förderung der Caritas bedeutet. Es wurde schon auf die Schwierigkeit des Begriffs der „Identifika-

tion“ aufmerksam gemacht, der die Gefahr mit sich trägt, genau jenes Maß an Aktivität und Entwicklung zu unterdrücken, ohne die sich Bereitschaft zur Mitwirkung an der Erfüllung des kirchlichen Auftrages ebenso wie dazu, seine persönliche Lebensführung mit den kirchlichen Geboten in Einklang zu bringen, nicht verwirklichen läßt.

Wir haben uns daran gewöhnt, den „Aussteiger“ als jemanden anzusehen, der letztlich sich selbst ebenso wie der Gesellschaft schadet, weil er nicht bereit ist, mitzuarbeiten und vor den Problemen davon läuft. Ist nicht aber gerade der Christ ständig dazu aufgefordert, zumindest ein wenig auszusteigen, oder doch die Treppen zu jenem Haus zu suchen, in dem etwas mehr Gerechtigkeit herrscht, in dem es etwas weniger Arme gibt, in dem etwas besser geholfen werden kann. Auch das muß Identifikation mit dem kirchlichen Auftrag oder, wie es besser heißen sollte, Förderung des kirchlichen Auftrages miteinschließen. Man kann nicht insbesondere jüngere Mitarbeiter zur Teilnahme an der Dienstgemeinschaft anspornen, wenn man nicht ihren Hunger und ihren Durst nach Sinn und Zweck ihres Lebens stillt und löscht. Dazu kann es auch gehören, in der Aussprache mit dem Mitarbeiter über den eigenen Lebensweg innerhalb des kirchlichen Dienstes zu sprechen und, soweit dies möglich ist, die eigenen Zweifel und die eigenen Schwierigkeiten nicht zu verschweigen.

Eingebettet darin wird dann auch glaubwürdiger, warum Caritas nicht ohne Einhaltung kirchlicher Gebote auskommen kann, warum der Dienstgeber sorgfältig prüfen muß, ob beispielsweise im Einzelfall eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Falsch wäre es, wenn etwa nunmehr etwa eine katalogartige Liste solcher arbeitsrechtlicher Verstöße aufgestellt würde, die dem einzelnen Dienstgeber praktisch keine Gelegenheit mehr geben, seiner Verantwortung im Einzelfalle besser gerecht zu werden. Er muß auch weiterhin prüfen können, ob ein Mitarbeiter nicht doch die Möglichkeit erhalten muß, und sei es über einen längeren Zeitraum hindurch, sich im wahrsten Sinne des Wortes eines Besseren zu besinnen, wenn etwa deutlich ist, daß der Mitarbeiter grundsätzlich an der von ihm geforderten Bereitschaft festhält, seine persönliche Lebensführung mit den kirchlichen Geboten in Einklang zu bringen und vielleicht nur vorübergehend in Widerspruch zu dieser Bereitschaft geraten ist. Vor den Arbeitsgerichten braucht man deswegen nicht sofort Angst zu haben, daß sie vielleicht Ungleichbehandlung rügen werden. Zunächst einmal sind die wenigsten Fälle ganz genau gleich gelagert: Die einzelne Situation des Mitarbeiters kann sich auch in arbeitsvertraglicher Hinsicht in vielen von der Situation anderer Mitarbeiter unterscheiden. Im übrigen hat gerade in einem Fall, wo das Bundesarbeitsgericht eine Ungleichbehandlung nicht ausschließen konnte, das zuständige Landesarbeitsgericht ganz deutlich gemacht, daß es zunächst einmal darauf ankommt, ob sich die betreffende Einrichtung generell an die eigenen arbeitsrechtlichen Grundsätze hält: Unterschiedliche Maßnahmen sind also keineswegs arbeitsrechtlich ausgeschlossen. Auch die Mitarbeiter werten es dann nicht als Heuchelei, wenn sie das Bemühen des Dienstgebers erkennen, mit seinen besseren Kenntnissen der

Umstände jedes Einzelfalles auch seinerseits zum Prozeß der Identifikation des Mitarbeiters mit kirchlichen Zielsetzungen beizutragen.

Von ganz entscheidender Bedeutung wird sein, in welchem Maße es gerade den Geistlichen und Ordensangehörigen gelingt, Dienstgemeinschaft als eigene Aufgabe zu erkennen. Die Zugehörigkeit zu einer Ordensgemeinschaft darf nicht in Konkurrenz zur Zugehörigkeit zur Dienstgemeinschaft stehen, erstere müßte ganz im Gegenteil diesen Mitarbeitern die Kraft geben, persönlich diese Doppelbelastung zu bewältigen, um das gemeinsame Ziel der Erfüllung kirchlichen Auftrags noch besser zu erreichen. Dazu paßt es natürlich nicht, wenn heutzutage sich da und dort Ordensangehörige aus bestimmten Bereichen zurückziehen oder wenn die Bischöfe immer weniger Priester für die Caritas zur Verfügung stellen.

Wer die Zeit, die für die Dienstgemeinschaft geopfert werden muß bedauert, weil etwa „die Arbeit darunter leidet“ oder wer darauf hinweisen möchte, daß dafür kein Geld gezahlt wird, schon gar nicht von den Kostenträgern, hat nicht verstanden. Dabei gilt es vor allem auch Erkenntnisse des nichtkirchlichen modernen Managements zu nutzen. Warum soll nicht beispielsweise ein Insider des kirchlichen Dienstes, der nicht selbst aus der betroffenen Einrichtung kommt, mit den Mitarbeitern dieser Einrichtung einmal im Monat die Gelegenheit erhalten, eine Aussprache über überbetriebliche Kommunikation herbeizuführen, wie das beispielsweise eine Ordensgemeinschaft seit längerem eingeführt hat? Auch ökonomisch macht das einen Sinn. Auf dem Markt sozialer Nachfrage steht die besondere Ware der Zuwendung hoch im Kurs. Die kirchliche, die andere Leistung ist gefragt.

Bei allem hat der kirchliche Dienst einen immensen Vorteil. Die Tatsache, daß er nichtstaatlichen Charakter hat, daß er also immer einen gewissen Widerpart zum wirtschaftlich oder behördlichen organisierten Bereich bildet, kommt diesem Freiheitsstreben, dieser Sehnsucht nach Entfaltung der eigenen Persönlichkeit, die vieles in der heutigen Gesellschaft erklärt, in vielem entgegen. Dies zu nutzen, dies zu erkennen, diese Werte der Dienstgemeinschaft umzusetzen, darum geht es.