

Johannes Stücker-Brüning

**Katholisches Profil mit nicht-katholischen Mitarbeitenden?
Zur Identität sozialer Einrichtungen der Kirche aus bischöflicher Sicht**

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Tagungsdynamik scheint jetzt der Zeitpunkt gekommen zu sein, die Anforderungen an ein katholisches Profil caritativer Unternehmen aus *bischöflicher* Sicht anzusprechen. Dies wird sich nicht so sehr von den Perspektiven unterscheiden, die heute bereits zu dieser Fragestellung vorgetragen worden sind – von Orden, vom Caritasverband, aus der Theologie und aus der Praxis. Es geht wohl eher darum, Gleiches oder Ähnliches aus einer anderen Perspektive zu verdeutlichen und zu bestärken.

1. Das katholische Profil – ein zentrales Anliegen der deutschen Bischöfe

Die deutschen Bischöfe haben sich in den zurückliegenden zehn Jahren vergleichsweise häufig mit diesem Fragekomplex beschäftigt. Eine gewisse Initialzündung dafür war sicherlich die Enzyklika *Deus caritas est* (2005), die als ein Meilenstein in der offiziellen Anerkennung der Caritas und auch ihrer Dienste und Einrichtungen durch den Apostolischen Stuhl gewertet werden kann. Papst Benedikt XVI. bezeichnet darin die „karitativen Organisationen der Kirche“ und ihr Wirken als „*opus proprium*“, als eine Aufgabe, in der die Kirche „nicht mitwirkend zur Seite steht, sondern als unmittelbar verantwortliches Subjekt selbst handelt und das tut, was ihrem Wesen entspricht“¹. Aus diesem Grund wies Benedikt im Motu Proprio *Intima ecclesiae natura* über den Dienst der Liebe in 2012 darauf hin, dass der Diözesanbischof „erster Verantwortlicher“ für den karitativen Dienst ist.²

Neben diesen wichtigen Impulsen, die von den deutschen Bischöfen insbesondere durch ihr Wort „Berufen zur caritas“ (2009) aufgegriffen worden sind, waren es vor allem tiefgreifende Veränderungen der gesellschaftlichen, sozialpolitischen und ökonomischen Rahmenbedingungen caritativer Dienste und Einrichtungen, die die Aufmerksamkeit der Bischöfe erregte. Wie sind diese Veränderungen zu bewerten? Was ergibt sich aus ihnen als neue Herausforderungen für caritative Dienste und Einrichtungen? Welche Unterstützung können die Bischöfe zur Bewältigung dieser Herausforderungen anbieten? In den Verlautbarungen „Das Profil

¹ Papst Benedikt XVI., Enzyklika *Deus caritas est*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls (Bonn 2006), Nr. 29.

² Papst Benedikt XVI., Apostolisches Schreiben in Form eines Motu Proprio *Intima ecclesiae natura über den Dienst der Liebe* (11. November 2012), Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 195 (Bonn 2014), Art. 4, § 1.

sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen“ (2007), „Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht“ (2004, 2007 und 2014) sowie „Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft“ (2014) finden sich Analysen dieser Veränderungen und Hinweise der Bischöfe, wie unter diesen veränderten Rahmenbedingungen das katholische Profil dieser Dienste und Einrichtungen erhalten bzw. gestärkt werden kann.

2. Merkmale und Charakteristika eines katholischen Profils

Die vor knapp 10 Jahren veröffentlichte Enzyklika *Deus Caritas est* stellt heraus: „Der Liebesdienst ist für die Kirche nicht eine Art Wohlfahrtsaktivität, die man auch anderen überlassen könnte, sondern er gehört zu ihrem Wesen, ist unverzichtbarer Wesensausdruck ihrer selbst.“³ Das kirchliche Lehramt hat damit Diakonie und Caritas unmissverständlich auf eine Stufe mit der Verkündigung und der Liturgie gestellt.

Deus Caritas est verweist auf vier Merkmale, die für die Caritas insgesamt und damit auch für ihre Dienste und Einrichtungen von hervorgehobener Bedeutung und gewissermaßen identitätsbildend sind. Da diese inzwischen oft beschrieben worden sind, beschränke ich mich hier auf einige Stichworte dazu:

1. Zunächst ist Caritas einfach die unmittelbare Hilfe in konkreten Notlagen: „Die Hungri- gen müssen gespeist, die Nackten gekleidet, die Kranken auf Heilung hin behandelt, die Gefangenen besucht werden usw.“⁴
2. „Zuwendung des Herzens“: Es muss für alle, die in den caritativen Organisationen der Kirche tätig sind, kennzeichnend sein, dass sie „nicht bloß auf gekonnte Weise das jetzt Anstehende tun“ – das können andere auch –, „sondern sich dem andern mit dem Herzen zuwenden, so dass dieser ihre menschliche Güte zu spüren bekommt.“⁵
3. Unabhängigkeit von Parteien und Ideologien: Caritas ist nicht Mittel zum Zweck der Durchsetzung politischer oder anderer Vorstellungen, sondern schlicht die Vergegenwärtigung der Liebe. „Das Programm des Christen – das Programm des barmherzigen Samariters, das Programm Jesu – ist das ‚sehende Herz‘. Dieses Herz sieht, wo Liebe not tut und handelt danach.“⁶
4. Keine Instrumentalisierung für „Proselytismus“: „Wer im Namen der Kirche caritativ wirkt, wird niemals dem anderen den Glauben der Kirche aufzudrängen versuchen. ... Der Christ weiß, wann es Zeit ist, von Gott zu reden, und wann es recht ist, von ihm zu schweigen und nur einfach die Liebe reden zu lassen.“⁷

³ Papst Benedikt XVI., *Deus caritas est* (s. Anm. 1), Nr. 25 a.

⁴ Ebd. Nr. 31 a.

⁵ Ebd.

⁶ Ebd., Nr. 31 b.

⁷ Ebd., Nr. 31 c.

Die in der Enzyklika genannten Merkmale von Caritas können als Anspruch an jede Form christlicher Caritas verstanden werden, unabhängig davon, ob sie von einzelnen Initiativen, in Pfarrgemeinden oder von caritativen Unternehmen ausgeübt wird.

In der Fortführung dieses Verständnisses vom Grundvollzug der Diakonie heben die deutschen Bischöfe in *Berufen zur caritas* hervor, dass neben Verkündigung und Liturgie auch die Caritas ein Ort der Gottesbegegnung sein kann. Das Bischofswort beschreibt charakteristische Aspekte von Caritas, die die Merkmale aus der Enzyklika aufgreifen und weiterführen. Dazu gehören Ausführungen zur persönlichen Beanspruchung im sozial-caritativen Handeln, zur Achtsamkeit für sich und den anderen sowie zu Spiritualität und Gebet als Dynamik und Haltung. In diesem Kontext beschreibt das Bischofswort drei Ebenen, die in ihrer Gesamtheit das spezifische Profil von diakonischem Handeln ausmachen.⁸

- Die erste Ebene ist das methodisch richtige Handeln: „Von den Mitwirkenden der Caritas wird mit vollem Recht erwartet, dass sie fachlich angemessen und mit der gebührenden Sorgfalt ihre Aufgaben erfüllen (vgl. DCE Nr. 31 a), indem sie Techniken, Verfahren und Methoden der Hilfe richtig und verantwortlich anwenden.“⁹
- Als zweite Ebene beschreibt das Bischofswort das zwischenmenschliche Beziehungs-geschehen: „Darüber hinaus geht es stets um die Begegnung mit konkreten Menschen, gerade auch in ihrer besonderer (Not-)Situation. (...) Die professionelle wie die ehrenamtliche Hilfe wird meist unweigerlich zu einem Geschehen in zwischenmenschlicher Beziehung und Kommunikation.“¹⁰ Das caritative Handeln stellt eine Begegnung von Personen in ihrer Ganzheitlichkeit dar. Caritas ist keine Reparatur eines defekten Körperteils, sondern eine zwischenmenschliche Begegnung, die auch für das Heilungsgeschehen von Bedeutung ist.
- Auf der dritten Ebene werden die Persönlichkeit des Handelnden und seine Wertewelt hervorgehoben: „Im zwischenmenschlichen Begegnen kommen die Empfängerinnen und Empfänger der Hilfe mehr oder weniger intensiv in Berührung mit der Persönlichkeit der Helfenden. Sie begegnen ihren Einstellungen und Werten, ihrem Welt-, Menschen- und auch Gottesbild (...). Und ihrerseits lösen die Begegnungen mit leidenden Menschen, mit deren Selbst- und Weltverständnissen, mit deren Beziehungswirklichkeiten und Reaktionsweisen in den Helfenden Reaktionen aus, die auch ihre Hilfsangebote beeinflussen.“¹¹ Es geht um die Haltung, die etwas vom Welt-, Menschen- und Gottesbild des christlichen Glaubens ausdrückt. Dazu muss sich der Helfende mit seiner ganzen Persönlichkeit einbringen, nicht nur mit seiner beruflichen Kompetenz.

⁸ Vgl. dazu *Berufen zur caritas*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 91 (Bonn 2009), S. 40-42.

⁹ Ebd., S. 40.

¹⁰ Ebd., S. 41.

¹¹ Ebd.

3. Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des Profils

An wen richten sich Anforderungen an das Profil einer Einrichtung? Zunächst kommt den Mitarbeitenden einer caritativen Einrichtung eine besondere Verantwortung dafür zu, wie diese Einrichtung bei den Patienten, Klienten oder Kunden, für die sie da ist, als katholische Einrichtung erkennbar ist. *Wie* begegnen Mitarbeitende Menschen in Krankheit und Not? Nicht umsonst wird oft die Frage, ob ein christlicher Geist in einem Hause erfahrbar sei, mit Hinweisen auf einen warmherzigen, mitfühlenden Umgang, auf den freundlichen Ton und die herzliche Atmosphäre in der betreffenden Einrichtung beantwortet. In diesem Sinne legen auch die Bischöfe Wert auf die Persönlichkeit der Helfenden, auf ihre Einstellungen, Werte und Haltungen. Im Wort *Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft* steht deshalb auch klar: „Für das Profil sind in jedem Fall katholische Mitarbeitende erforderlich, die ihren Dienst aus dem Glauben versehen und diese Spiritualität in die Einrichtung tragen.“¹²

Hier wird jedoch auch deutlich, dass der Einrichtung selbst mindestens eine ebenso wichtige Rolle zukommt. Sie muss als Ganze einen katholischen Charakter ausstrahlen und sich dadurch auch von anderen, vergleichbaren Einrichtungen unterscheiden. Wie kann sie das erreichen? Die Bischöfe weisen dazu zunächst auf die Anwendung des sogenannten Dritten Weges und der *Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse* hin: „Die Verantwortung der Träger und Einrichtungsleitungen für den kirchlichen Charakter einer Einrichtung und die differenzierten Aufgaben der Mitarbeitenden in den Einrichtungen spiegeln sich in der Grundordnung wider.“¹³

Die Grundordnung stellt Mindeststandards im Sinne eines katholischen Profils einer Einrichtung dar. Sie sollte idealerweise durch andere Merkmale ergänzt werden. Dazu gehören aus Sicht der Bischöfe insbesondere

- Klarheit der Sendung: „In Gesellschaftsverträgen, in Satzungen der Gesellschaften und im Gesellschaftszweck muss der caritative Wesensvollzug benannt und das kirchliche Proprium muss klar zum Ausdruck gebracht werden. Die Klarheit der Sendung macht deutlich, welchen Charakter kirchliche Einrichtungen haben, für welche Werte sie sich einsetzen und welche ‚Un-Werte‘ sie aus ethisch-religiöser Überzeugung ablehnen.“¹⁴
- Seelsorge und Ethik: „Unter Einbindung der pastoral Verantwortlichen, gegebenenfalls der Ordensoberinnen, der beim Träger tätigen Theologen und externer Experten sollte ein Seelsorgekonzept (weiter) entwickelt werden. Auf Trägerebene bedarf es einer klaren ethischen Positionierung innerhalb der Gesamtstrategie. Es sollte ein Konzept zur Unternehmensethik beschlossen werden, das auf der Grundlage christlicher Wertvorstellungen

¹² *Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014), S. 30.

¹³ Ebd., S. 28.

¹⁴ *Das Profil sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 209 (Bonn 2007), S. 18 f.

aufbaut, ein eigenes Ethikverständnis beschreibt, Instrumente für eine Unternehmensethik benennt und eine Umsetzungsstrategie für die kommenden Jahre entwirft.“¹⁵

- Mitarbeiterführung und Personalentwicklung: „Konzepte moderner Mitarbeiterführung werden mit Blick auf das christliche Menschenbild und die ... Veränderungstendenzen im Bereich der Rahmenbedingungen sozialer Einrichtungen immer wichtiger. Die Befähigung von Mitarbeitern sowie Leitungsverantwortlichen durch Personalentwicklung ist ein kontinuierlicher Prozess, der auf zukünftige Entwicklungen, Anforderungen und Bedarfe abgestimmt ist. Zur Bereitstellung einer guten (beispielsweise medizinischen, pflegerischen und pädagogischen) Betreuung und Versorgung gehören eine umfassende Ausbildung sowie eine qualifizierte Fort- und Weiterbildung.“¹⁶ sowie
- Gute Unternehmensführung und Aufsicht: „Für soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft ist ... in besonderem Maße eine werteorientierte Unternehmensführung maßgeblich, die die Prinzipien der katholischen Soziallehre beachtet. Dazu gehören die Prinzipien der Personalität, der Solidarität und der Subsidiarität. Alle drei Prinzipien sind wichtig für die Unternehmenskultur in katholischen Einrichtungen, da sie das christliche Menschenbild widerspiegeln. (...) Eine werteorientierte Unternehmensführung zeichnet sich auch durch eine angemessene interne Aufsicht aus. Eine hohe Bedeutung haben Fragen nach qualifizierten Aufsichtsstrukturen, nach notwendigen Aufsichtsgremien, ihren Kompetenzen und ihren qualitativen sowie quantitativen Fähigkeiten zur realistischen Einschätzung der zukünftigen Entwicklung des Trägers.“¹⁷

Die Bischöfe weisen zudem darauf hin, dass „soziale Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft (...) für Mitarbeitende und Nutzer ‚Lernorte des Glaubens‘ sein und den missionarischen Sendungscharakter der Kirche im Alltag verdeutlichen (können). Sie sind Ausdruck der christlichen Hoffnung auf die zeichenhafte Verwirklichung des Reiches Gottes in der Welt und zeichnen sich durch eine Haltung der Offenheit und Gastfreundschaft aus.“¹⁸

4. Katholisches Profil mit nicht-katholischen Mitarbeitenden?

Zu den sich wandelnden gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen für caritative Einrichtungen gehören die Migrationsbewegungen seit den 50er Jahren, durch die vor allem in den Ballungsräumen West- und Süddeutschlands eine starke ethnische, kulturelle sowie religiöse Pluralität zu beobachten ist. Zudem bedeutete die deutsche Einheit mit Blick auf die konfessionelle Zusammensetzung der deutschen Bevölkerung eine tiefgreifende Zäsur für die katholische Kirche. Der gesellschaftliche Wandel führt vielerorts auch zu Schwierigkeiten, für freie Stellen qualifizierte katholische Bewerber zu finden.

¹⁵ Ebd., S. 22.

¹⁶ Ebd., S. 23.

¹⁷ *Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 182 (Bonn, 3., völlig neu überarb. Aufl. 2014), S. 9 und 10 f.

¹⁸ *Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft* (s. Anm. 12), S. 20.

Die Praxis in den Diözesanverbänden der Caritas sowie bei den kirchlichen Trägern und Einrichtungen im Hinblick auf die Beschäftigung nicht-katholischer Mitarbeitender ist regional sehr unterschiedlich. Sie reicht von der Einstellung einzelner nicht-katholischer Mitarbeitender bis zur Beschäftigung von mehrheitlich nicht-katholischen Belegschaften in caritativen Einrichtungen und Diensten.

Vor diesem Hintergrund haben die Bischöfe mit dem Wort *Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft* einen überdiözesanen Ordnungsrahmen erstellt, an dem sich katholische Verbände und Einrichtungen orientieren können. Der Ordnungsrahmen betont zunächst den Wert der sozial-caritativen Arbeit als „unverzichtbaren Ausdruck“ des Wesens der Kirche. Deshalb arbeiten in kirchlichen Einrichtungen in der Regel Menschen, die für den Glauben der Kirche ein persönliches Zeugnis ablegen.

Der Ordnungsrahmen stellt zugleich fest, dass auch Mitarbeitende mit Migrationshintergrund ein Gewinn für eine katholische Einrichtung sein können, selbst wenn diese keiner christlichen Konfession angehören. Er folgt damit übrigens auch einer Vorgabe von Papst Benedikt, der im Motu Proprio *Intima ecclesiae natura* ausführt, dass die caritativen Einrichtungen gehalten sind, „ihre Mitarbeiter unter solchen Personen auszuwählen, die die katholische Identität dieser Werke teilen oder zumindest respektieren“¹⁹. Für die Beschäftigung von Mitarbeitenden, die nicht der Kirche angehören, ist nach dem Ordnungsrahmen jedoch in jedem Fall ein klares katholisches Profil der Einrichtung unabdingbar. Andersgläubige Mitarbeitende können nur angestellt werden, wenn sie den kirchlichen Charakter einer Einrichtung anerkennen und ihn respektieren. „Unabdingbar ist die Loyalität aller Mitarbeitenden zum kirchlichen Selbstverständnis und zum Profil der Einrichtung, das sich aus Auftrag und Zielen der Kirche herleitet. Zum kirchlichen Selbstverständnis gehört die Zustimmung zu den Zielen der Kirche und ihrer Einrichtungen.“²⁰

Folgende Aspekte, die bei der Anstellung nicht-katholischer Mitarbeitender zu beachten sind, sind nach dem Bischofswort darüber hinaus besonders wichtig:

- „Die Verantwortung für das katholische Profil muss institutionell auf Leitungsebene explizit verankert sein. Die Mitarbeitenden, die direkt Verantwortung für dieses Profil tragen, müssen selbst Mitglieder der Kirche sein.“²¹
- „Einrichtungen müssen gewährleisten, dass sie den religiösen und spirituellen Bedürfnissen der katholischen Nutzer auch dann gerecht werden können, wenn sie Mitarbeitende beschäftigen, die mit katholischen Traditionen nicht vertraut sind, und dafür geeignete Konzepte entwickeln.“²²
- „Für das Profil sind in jedem Fall katholische Mitarbeitende erforderlich, die ihren Dienst aus dem Glauben versehen und diese Spiritualität in die Einrichtung tragen. Wie hoch der

¹⁹ Papst Benedikt, Motu Proprio *Intima ecclesiae natura über den Dienst der Liebe* (s. Anm. 2), Art. 7, § 1.

²⁰ *Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft* (s. Anm. 12), S. 29.

²¹ Ebd.

²² Ebd.

Anteil von Katholiken, von christlichen Mitarbeitenden anderer Konfession oder von nicht-christlichen Mitarbeitenden sein sollte, muss unter Berücksichtigung der regionalen Besonderheiten vor Ort entschieden werden.²³

- „Alle besonderen Anforderungen an die nicht-christlichen Mitarbeitenden müssen aus Gründen der Klarheit und der Fairness in den Auswahlgesprächen benannt und schriftlich dokumentiert werden.²⁴ und
- „Nicht-christliche Mitarbeitende dürfen in keinem Fall in katholischen Einrichtungen für ihren eigenen Glauben werben. Auch ihre individuelle Religionsausübung während der Dienstzeit muss mit den Leitbildern der Arbeit und den dienstlichen Erfordernissen in Einklang gebracht werden.²⁵

Die Bischöfe differenzieren im Weiteren zwischen Diensten und Einrichtungen, die stärker durch gesprochene Worte geprägt sind (z. B. Erziehungs- und Beratungsdienste), und solchen, bei denen das Tatzeugnis zunächst im Vordergrund steht (z. B. Pflege). Diesen Differenzierungen wird Rechnung getragen, indem für die Handlungsfelder *Elementarerziehung/Bildung, Pflege/Gesundheit/Rehabilitation* und *Beratung/Lebenshilfe* detailliertere Hinweise zur Frage der Beschäftigung von nicht-katholischen Mitarbeitenden gegeben werden.

Abschließend stellen die Bischöfe fest, dass die Bedingung aller Überlegungen zur Beschäftigung von Mitarbeitenden, die nicht selbst der Kirche angehören, ein klares katholisches Profil der Einrichtungen ist. „Unerlässlich ist, dass das katholische Profil einer Einrichtung nicht nur in Leitbildern und Konzepten verankert ist, sondern auch als christliche Kultur in den Einrichtungen gestaltet und von den Mitarbeitenden mit Leben gefüllt wird.“²⁶

5. Ausblick

Die sozialen Dienste und Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft haben mit ihrem katholischen Profil schon in der Vergangenheit gesellschaftliche Verantwortung übernommen, sie tun dies im Geiste Jesu auch in Zukunft. Dazu ist die von den Bischöfen anerkannte und in einem gewissen Maß geregelte Möglichkeit der Beschäftigung nichtkirchlicher Mitarbeitender eine wichtige Voraussetzung.

Welche Rückschlüsse ergeben sich für das katholische Profil von Diensten und Einrichtungen der Caritas? Zunächst wird einmal mehr deutlich, dass es *das* katholische Profil im Sinne einer mehr oder weniger fest umrissenen Größe mit Kriterien, die gewissermaßen universelle Gültigkeit für alle Dienste und Einrichtungen beanspruchen, nicht gibt. Es gibt die zuvor beschriebenen Merkmale und Charakteristika eines solchen Profils, aber diese sind sehr abstrakt und können besser als Orientierung denn als Kriterium dienen. Es geht vielmehr darum, dass

²³ Ebd., S. 30.

²⁴ Ebd., S. 31.

²⁵ Ebd., S. 32.

²⁶ Ebd., S. 36.

jede und jeder Mitarbeitende einer Einrichtung und insbesondere auch die Einrichtung als Ganze sich mit dem Anspruch ihrer katholischen Identität auseinandersetzen und eigene Antworten bzw. Konkretisierungen finden müssen. Die angesprochenen Verlautbarungen der deutschen Bischöfe bieten eine gute Hilfestellung dafür.

Darüber hinaus ist meines Erachtens absehbar, dass die Bedeutung und Rolle der Dienste und Einrichtungen der Caritas für die Frage nach dem katholischen Profil in Zukunft zunehmen wird. Dies hat Konsequenzen für die Aus- und Fortbildung der Mitarbeitenden. Es ist in erster Linie eine Leitungsaufgabe, die Frage nach dem katholischen Charakter einer Einrichtung präsent zu halten und dafür zu sorgen, dass sie im Berufsalltag nicht untergeht. Und es ist ebenso eine Leitungsaufgabe, die Anstellung nicht-katholischer Mitarbeitender in der Einrichtung gut überlegt und unter Berücksichtigung der beschriebenen Aspekte vorzunehmen bzw. zu gestalten.

Schließlich bin ich überzeugt – das ist aber mehr eine persönliche Anmerkung zum Schluss –, dass die Frage nach einem *katholischen* Profil immer stärker im Sinne eines *christlichen* Profils interpretiert werden muss. Sicher, Caritas und Diakonie haben unterschiedliche Traditionen, Strukturen und Verfasstheiten, die nicht in Abrede gestellt werden sollen und die auf absehbare Zeit auch keine Veränderungen zulassen. Aber wenn es Felder kirchlichen Redens und Handelns gibt, die sich besonders wenig für eine Unterscheidung nach katholisch und evangelisch eignen, dann gehört der diakonische Bereich jedenfalls dazu.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.