

Mitarbeiterseelsorge, spirituelle Bildung und spirituelle Kultur

Theologische Anmerkungen¹

1. Spiritualität der Caritas

In vielen sozialen Organisationen und Einrichtungen christlicher Trägerschaft rückt das Thema "Spiritualität" in den letzten Jahren zunehmend ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Dies hängt zum einen mit einer verstärkten Suche nach dem jeweils eigenen (christlichen, kirchlichen, konfessionellen) Profil zusammen, welche unter sich verschärfenden Marktbedingungen im Sozialbereich eingesetzt hat.² Zum anderen wird Spiritualität aber auch als wichtige Ressource und Kraftquelle für die MitarbeiterInnen selbst erkannt, um den beruflichen Anforderungen und Belastungen Stand zu halten. Die gelebte Spiritualität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tritt dabei als ein Schlüsselfaktor in den Blick, sie wird neu entdeckt als "Kapital der Caritas", das es zu pflegen und zu fördern gilt.³

2. Was meint "Spiritualität"?

Nun ist "Spiritualität" ein durchaus schillernder Begriff. Er hat eine eigene, lange Diskussionsgeschichte und die Definitionsvorschläge sind fast so zahlreich wie die Diskussionsteilnehmer. Je nachdem, mit welchem Interesse jemand in die Diskussion eintritt, wird sie oder er möglicherweise eine bestimmte Bestimmung von Spiritualität vornehmen wollen, wird philosophische, psychologische, theologische Deutungen in den Mittelpunkt rücken und dabei seinen Focus auf spezifisch christliche oder gerade nicht christliche Momente richten. Nichtsdestotrotz müssen wir hier eine Begriffsklärung vornehmen, soll unser Nachdenken über eine "Spiritualität der Caritas" vor einem gemeinsamen Verständnishorizont geschehen.

¹ Die nachfolgenden Ausführungen sind der erste Teil meines Beitrags zu einer Publikation des Caritasverbands der Diözese Rottenburg – Stuttgart (Mitarbeiterseelsorge, spirituelle Bildung und spirituelle Kultur – theologische Anmerkungen; S. 10-15 und – praktische Anmerkungen, S. 44-46). Die Publikation ist 2009 erschienen und trägt den Titel: "Der Geist der Caritas trägt und bewegt. Caritas-Spiritualität in karitativen Verbänden, Diensten und Einrichtungen". In ihr werden vielfältige Überlegungen; Konzepte und Praxisbeispiele aus der Diözese Rottenburg – Stuttgart zusammengetragen und vorgestellt.

² Dass in dieser Entwicklung für die Caritas durchaus Chancen liegen, darauf wurde und wird von verschiedener Seite hingewiesen. Hans-Jürgen Marcus etwa betont in seinem Beitrag zum Jahrbuch neue caritas 2005: "Man kann fragen, ob es nicht gerade die Marktsituation ist, die neue Chancen für die Profilfrage eröffnet. (...) Die caritativen Unternehmen [haben] nur dann Zukunft (...), wenn sie ihre christliche Verortung als zentrale Herausforderung ihrer Zukunftssicherung – sozusagen im Sinne einer klaren Marktpositionierung – begreifen." [Marcus, Hans – Jürgen: Gesellschaft im Umbruch: Kirche muss Kurs halten. In: Deutscher Caritasverband (Hrsg): neue caritas Jahrbuch 2005. Freiburg 2004, 38.]

³ So etwa Rainer Krockauer: "Angesichts dessen, dass das Profil sozial-caritativer Einrichtungen immer mehr an der bewusst gelebten Spiritualität (...) [der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; J.R.] hängt, gilt es, diese als unschätzbare 'Kapital' und Innovationspotenzial für die eigene Einrichtung zu sehen, mit dem bewusst und sorgsam umzugehen ist." [Krockauer, Rainer: Spiritualität – 'Kapital' der Caritas. In: Deutscher Caritasverband (Hrsg): neue caritas Jahrbuch 2001. Freiburg 2000, 35.]

Ich schlage vor, dabei von zwei Leitideen auszugehen:

1. "Spiritualität" ist zunächst ein formaler Begriff. Er bezeichnet eine Art und Weise, etwas zu tun oder zu sein.
2. Spiritualität ist kein spezieller Teilbereich *im* Leben oder Arbeiten, sondern das Gesamtkonzept des Arbeitens oder Lebens.

Dazu ein paar Erläuterungen Ein selektives Spiritualitätsverständnis ist nicht selten das vorherrschende. Es gibt – so diese Vorstellung – verschiedene Felder und Aufgaben in der sozialen Arbeit, die mit der erworbenen beruflichen Kompetenz bearbeitet werden. Irgendwo daneben kann man unter Umständen auch noch "etwas Spirituelles" machen, eine Kerze entzünden oder einen Gottesdienst feiern (lassen). Dazu muss man aber ein "spiritueller Mensch" sein, oder zumindest einen solchen herbeiholen, der dann irgendwelche "spirituellen Angebote" macht. Und je mehr ein Mitarbeiter sich für "religiös unmusikalisch" (Jürgen Habermas) hält, desto schneller wird er sich von einer derartigen Aufgabe dispensieren.

Demgegenüber wird hier ein ganzheitliches – auf die Ganzheit bezogenes - Spiritualitätsverständnis vertreten. Es wird davon ausgegangen, dass die Spiritualität nicht ein Lebens- und Arbeitsbereich neben anderen ist, sondern gerade die Art und Weise, sein Leben zu führen (Lebens-Spiritualität) und seine berufliche Aufgabe zu gestalten (Berufs-Spiritualität). Spiritualität ist keine religiöse Sonderwelt, die abseits vom Alltag in den Einrichtungen und Diensten stattfindet, sondern sie gewinnt genau in diesem Alltag ihre Gestalt.⁴

Im Letzten ist die Spiritualität einer Person, Einrichtung oder Organisation die Art und Weise ist, wie sie ihr Leben insgesamt gestaltet; die Werte, an denen sie sich ausrichtet, die Dinge, die ihr heilig sind. Meine Spiritualität ist das, woran ich mein Herz hänge. Denn das, so hat es Martin Luther einmal formuliert, "woran dein Herz hängt, das ist dein Gott". Um nicht weniger geht es beim Thema "Spiritualität": um das, woran mein Herz hängt, um den Geist ("spiritus"), aus dem heraus ich lebe, arbeite und meine Beziehungswelt forme.

Geht man von einem solchen - existenziellen - Spiritualitätsverständnis aus, bedeutet dies zunächst und zuerst: Es gibt keinen "unspirituellen" Menschen. Jeder hat eine Art, sein Leben und seine Arbeit zu gestalten. Jeder lebt und arbeitet aus einem bestimmten "Geist" heraus. Und jeder prägt eben dadurch die "Spiritualität der Caritas" mit. Die große Kunst wird sein, die vielfältigen, je eigenen "Spiritualitäten" bewusst zu machen und in einen fruchtbaren

⁴ Von daher wird auch die Formulierung "Spiritualität *der* Caritas" (und analog: Spiritualität der Führung, Spiritualität der Altenpflege, Spiritualität der Suchthilfe etc.) gegenüber der Begrifflichkeit "Spiritualität *in* der Caritas" bevorzugt.

Dialog zu bringen. Damit haben wir noch keine gemeinsame Spiritualität, wir haben damit auch noch keine christliche Spiritualität; aber wir haben uns ernsthaft auf den Weg gemacht zu einer Spiritualität, die mehr ist als eine schöne Formulierung auf Papier, und mehr als das Steckenpferd von ein paar "spirituellen Spezialisten".⁵

3. Geist und Profil

Die Frage nach der Spiritualität und die Suche nach dem Profil hängen unmittelbar zusammen. In gewissem Sinne wird schon Jesus damit konfrontiert. Das Johannesevangelium berichtet zu Beginn (Joh 1, 35-42), als Jesus Menschen zu Aposteln beruft, von zwei Jüngern, die an ihn zunächst die Frage richten: "Meister, wo wohnst du?" "Wo wohnst Du?": das ist nicht die Frage nach Straße oder Gebäude. Es ist die Frage nach der Atmosphäre, die Jesus um sich aufbaut. Seine Antwort lautet lapidar: "Kommt und seht!" Sie gehen mit ihm, und das, was sie in seinem Haus erfahren, wird zum ausschlaggebenden Argument für ihre Bereitschaft, ihr Leben in seine Nachfolge zu stellen.

Im Grunde spiegelt die Suche nach dem Profil der Caritas die gleiche Frage wieder: "Wo wohnst du?" Das heißt: Welche Atmosphäre, welcher Geist herrscht bei euch? In welches Haus trete ich ein, wenn ich mich als Mitarbeiter(in) entscheide, meine Lebenszeit, meine Energie, meine Gefühle, meine Person in euren Dienst zu stellen? In welches Haus trete ich ein, wenn ich mich als Klient - mit all meinen Lebensbrüchen - euch anvertraue?

Und die Antwort geben nicht Hochglanzbroschüren, feine Leitbilder oder elegante Internetauftritte. Die Antwort kann nur sein: "Kommt, und seht!" Seht, wie wir in unserem Altenheim miteinander und mit den Bewohnern umgehen. Spürt, welche Atmosphäre in unserer Beratungsstelle herrscht. Atmet etwas von dem Geist, der in unseren Wohnheimen und Werkstätten weht. Das, was Menschen bei uns erleben, das, was in den verschiedenen Häusern, sozialen Diensten, Besprechungen und Konferenzen tatsächlich spürbar wird, das ist unser Profil. Nichts sonst.

4. Christliche Spiritualität

Im christlichen Selbstverständnis ist der Geist, der Leben und Arbeiten prägt, der Heilige Geist. Jesus nennt ihn "einen Beistand, der für immer bei euch bleiben soll" (Joh 14,16). Seit dem Pfingstereignis der Urkirche trauen Christen in ihrem Leben dem Geist Gottes; vielleicht nicht als Ereignis solch spürbarer Wucht, aber doch in Form wegweisender Zeichen, in Form heilsamer Begegnungen, neuer Perspektiven, neuen Mutes. Und christliche Spiritualität wird am Ende wohl dies sein: das Vertrauen auf den Beistand Gottes, den Heiligen Geist. Damit ist nicht gemeint, dass ich nun in die Passivität versinke und nur noch auf Wunder hoffe. Aber es bedeutet doch, dass ich bei allem eigenen Schaffen und Tun auch mit Geschenken

⁵ Dagegen: LaRocca-Pitts, Mark: Walking the wards as a spiritual specialist. In: Harvard Divinity Bulletin, 3/2004.

Gottes – das, was man "Gnade" nennt – rechne. Und in dieser Balance zwischen Tat und Gnade, zwischen Handeln und Geschehenlassen stellt sich als innere Haltung vielleicht das ein, was Romano Guardini einmal den "Humor der Erlösten" genannt hat. Es wird gut sein, diesem "Humor der Erlösten" in der sozial-caritativen Arbeit Raum zu geben. Damit daraus ein liebevoller Blick entspringe, der vom Menschen nicht mehr als Menschliches erwartet, weil er das Übermenschliche von Gott erhofft.

5. Spiritualität und spirituelle Kultur

Sicherlich, der Geist weht, wo er will (Joh 3,8). Welche Spiritualität eine Organisation oder Einrichtung tatsächlich ausbildet, ist nur bis zu einem bestimmten Punkt planbar, darüber hinaus gibt es immer auch etwas Unverfügbares. An einem Ort kann glücken, was am anderen misslingt, ohne dass daran im vordergründigen Sinne jemand oder etwas "schuld" ist. Auf der anderen Seite setzt die Gnade aber, wie es die Theologie formuliert, die Natur voraus (*gratia supponit naturam et perfecit*) und das mag für die Spiritualität in sozialen Einrichtungen ebenso gelten. Es wird sinnvoll sein, bestimmte Rahmenbedingungen schaffen, die es dem Geist Gottes nicht unnötig schwer machen. Spiritualität ist in diesem Sinne durchaus auch eine Frage der Kultur.

Nun gedeiht eine spirituelle Kultur selbst in caritativen Organisationen christlicher Provenienz nicht von selbst. Sie bedarf der sorgenden Verantwortung und der bewussten strukturellen Verortung und Vernetzung in der Organisation. Dazu wurden und werden vielerorts Konzepte entwickelt, Strukturen geschaffen, Kooperationen eingegangen uvm. Einen Weg, diese Herausforderung anzugehen, hat der Caritasverband für Stuttgart in Kooperation mit sechs Einrichtungen der Paul Wilhelm von Keppeler-Stiftung beschritten: die Einrichtung einer eigenen Stelle "Mitarbeiterseelsorge und spirituelle Bildung".

6. Das Projekt "Mitarbeiterseelsorge und spirituelle Bildung"

Im zweiten Teil dieser Publikation wird dieses Projekt noch etwas genauer vorgestellt werden. Grundsätzlich möchte das Angebot, ganz allgemein gesagt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Ebenen unterstützen und begleiten bei der Sinndeutung ihrer Erfahrungen und Erlebnisse im Beruf. Es möchte Möglichkeiten zeigen, die Arbeit im Sinne des christlichen Welt- und Menschenbildes zu gestalten. Und es möchte Strukturen und Prozesse so mitgestalten, dass sie einer spirituellen Unternehmenskultur dienlich sind. Verankert ist die "Mitarbeiterseelsorge und spirituelle Bildung" in ihren Aufgaben auch im neuen Leitbild des Caritasverbands für Stuttgart, wo die Ausprägung einer spirituellen Kultur ausdrücklich als Unternehmensziel genannt wird: "Spiritualität hat im Alltag ihren festen Platz, sie prägt das Profil der Einrichtungen und Dienste."⁶

⁶ Das Leitbild des Caritasverbands für Stuttgart, 2007. Rubrik: Unsere Ziele.

7. Mitarbeiterseelsorge und spirituelle Bildung: zwei Ziele

Der betriebswirtschaftliche Grundsatz "form follows function" gilt auch im Bezug auf die Mitarbeiterseelsorge und spirituelle Bildung. Erst wenn klar ist, wozu etwas gemacht werden soll, kann überlegt werden, was diesem Ziel dient. Was aber sind die Ziele, denen sich die Mitarbeiterseelsorge und spirituelle Bildung verpflichtet weiß? Was soll am Ende als Ertrag stehen? Und wem soll dieser Ertrag zu Gute kommen?

Dass es bei der Zielformulierung im Hinblick auf Spiritualität und Seelsorge in caritativen Organisationen nicht selten eine gewisse Unschärfe und Unausgegorenheit gibt, soll eine kleine Anekdote veranschaulichen: Vor einiger Zeit wurde ich zu einer Diskussionsveranstaltung einer großen diakonischen Einrichtung eingeladen. Der Bogen, unter dem die Tagung stand, war – wieder einmal - die Suche nach dem besonderen, eigenen, spirituellen etc. Profil. Ich war angefragt zum Thema: "Seelsorge für und durch Mitarbeitende". Auf den ersten Blick liest sich diese Fragestellung relativ unverdächtig. Es geht irgendwie um Seelsorge und irgendwie um Mitarbeiter(innen). Und irgendwie wird das "für" und das "durch" schon miteinander zu tun haben. Bei genauerem Hinsehen zeigt sich aber doch ein gravierender Unterschied. Seelsorge *für* Mitarbeitende zu leisten ist etwas grundsätzlich anderes, als *durch* sie seelsorgerlich tätig zu werden. Im ersten Fall ist die Seelsorge ein Dienst, der den Mitarbeitenden zukommen soll, der ihnen selbst etwas Gutes sein will; sie sind Adressaten und Ziel der Seelsorge. Im zweiten Fall ist die Seelsorge etwas, für das die Mitarbeitenden ihrerseits in Dienst genommen werden sollen, eine (zusätzliche) Aufgabe also, die Anderen zugute kommt. Es lohnt sich sehr, hier von vorneherein klar zu unterscheiden. Beides hat seinen Sinn und sein Recht. Das eine ist nicht auf das andere zu reduzieren und nicht für das andere zu funktionalisieren. Und nicht zuletzt bedarf beides eigener struktureller Voraussetzungen.⁷

Ich trete dafür ein, für die Mitarbeiterseelsorge und spirituelle Bildung zwei Zielhorizonte zu benennen: einen externen und einen internen. Im ersten Fall soll die Tätigkeit einen Nutzen für den "output" der Caritas bringen. Ihr Ertrag dient mittelbar oder unmittelbar den KlientInnen, BewohnerInnen oder den Kooperationspartnern (Kommune, Staat, Kirche...). Im zweiten Fall dagegen bleibt der Ertrag im Unternehmen, er kommt den Mitarbeitenden selbst zugute. Mutatis mutandis kann man die spirituelle Bildung dem outputorientierten Ziel zuordnen; die Mitarbeiterseelsorge dagegen zielt vor allem auf eine Wirkung nach innen.

⁷ M.E. gibt es auch in manchen Seelsorgekonzepten eine gewisse Vermischung. Die verschiedenen Zielgruppen werden z.T. nicht klar genug als solche benannt. Meist wird die "Mitarbeiterseelsorge" der "Bewohnerseelsorge" zu- und untergeordnet.

8. In der Arbeit mehr Mensch werden

Mein Eindruck ist, dass es vielen Organisationen und Einrichtungen leichter fällt, vom Nutzen für BewohnerInnen oder KlientInnen her zu argumentieren. Dass Mitarbeiterseelsorge (und – anders - spirituelle Bildung) auch den Mitarbeiter(innen) etwas bringt, wird wohl bemerkt. Aber darf man darin einen Selbstzweck sehen? Muss nicht sogleich darauf verwiesen werden, dass dies dann ja auch der Arbeit zugute kommt?

Hier lohnt es sich, einen Blick auf das christliche Grundverständnis von Arbeit überhaupt zu werfen. Er wird zeigen, dass sich christliche Unternehmen gerade dadurch auszeichnen, dass Sie die den Wert ihres Tuns nicht nur vom Ertrag für Andere her definieren.

Ein bedeutsamer theologischer Text, der sich mit Wesen und Wert der Arbeit aus christlicher Sicht auseinandersetzt, ist die Enzyklika "Laborem exercens" von Papst Johannes Paul II aus dem Jahr 1981. Das Anliegen dieses Schreibens zielt auf eine (neue) Ethik der Arbeit, die der personalen Würde des arbeitenden Menschen entspricht.

Joh Paul geht dabei von der kirchlichen Tradition aus, die die menschliche Arbeit im biblischen "Herrschaftsauftrag" (Gen 1,28) verankert sieht: *"Wenn dieser [der Mensch; J.R.], »als Gottes Abbild... als Mann und Frau« geschaffen, die Worte hört: »Seid fruchtbar und vermehrt euch, bevölkert die Erde und macht sie euch untertan«, so beziehen sich diese Worte zwar nicht direkt und ausdrücklich auf die Arbeit des Menschen, weisen ihn jedoch zweifellos indirekt schon darauf hin als auf eine Tätigkeit, die er in der Welt zu verrichten hat. Ja, sie zeigen bereits ihr tiefstes Wesen auf. Der Mensch ist unter anderem deshalb Abbild Gottes, weil er von seinem Schöpfer den Auftrag empfangen hat, sich die Erde zu unterwerfen und sie zu beherrschen. Indem er diesen Auftrag erfüllt, spiegelt der Mensch und jeder Mensch das Wirken des Weltenschöpfers selber wider."* (LE II,4) Das Christentum sieht darin den Auftrag zur Weltgestaltung im umfassenden Sinne. Durch seine Arbeit – Arbeit als Gesamtbegriff für das geistige und körperliche Schaffen des Menschen – "baut" der Mensch das Geschaffene im Sinne Gottes "weiter". Die Naturwelt wird zur Menschenwelt, zur Lebenswelt der Person.

Entscheidend für das weitere Verständnis ist nun eine Differenzierung, die die Enzyklika anbringt: sie unterscheidet zwischen dem objektiven und dem subjektiven Sinn von Arbeit. Der objektive Sinn der Arbeit liegt in dem, was sie – als Objekt – hervorbringt; in den Produkten also, den Dienstleistungen, den Prozessen uvm. Neutestamentlich gesprochen wären das die "guten Früchte", die aus der Arbeit erwachsen zum Nutzen für Andere.

Dieser "objektive Sinn" der Arbeit ist für das Christentum aber nicht der einzige – und am Ende auch nicht der entscheidende. Arbeit hat auch einen subjektiven Sinn, d.h. eine Bedeutung für den Menschen, der sie tut. Sie ist ein Weg für ihn, sein Personsein zu verwirklichen. *"Als Person arbeitet er und vollzieht die verschiedenen Handlungen, die zum*

Arbeitsprozess gehören; und unabhängig von ihrem objektiven Inhalt müssen diese alle der Verwirklichung seines Menschseins dienen, der Erfüllung seiner Berufung zum Personsein, die ihm eben aufgrund seines Menschseins eigen ist." (LE II, 6) Der Papst verwendet für diesen zweiten Sinn von Arbeit eine schöne Formulierung: In der Arbeit mehr Mensch werden. *"Die Arbeit ist ein Gut für den Menschen - für sein Menschsein -, weil er durch die Arbeit nicht nur die Natur umwandelt und seinen Bedürfnissen anpasst, sondern auch sich selbst als Mensch verwirklicht, ja gewissermaßen »mehr Mensch wird«.* (LE II,9)

In der Arbeit mehr Mensch zu werden setzt eine innere und äußere Freiheit voraus. Es setzt voraus, dass der Mensch Herr über seine Arbeit ist. Zu betonen, dass der Mensch Herr über seine Arbeit bleiben muss und nicht umgekehrt die Arbeit Macht über den Menschen gewinnen darf, ist gerade in der heutigen Zeit nicht überflüssig. Zu oft kommt es vor, dass scheinbare "Sachzwänge" materieller oder psychologischer Natur dieses Grundverhältnis umkehren. So wichtig Karriere, Wirtschaftskraft, Unternehmenszahlen sein mögen, ihr Wert bleibt immer relativ: bezogen auf die personale Entwicklung des Menschen. In Abwandlung des Jesus – Wortes vom Sinn des Sabbat-gebotes (Ex 20, 8-11; Dtn 5, 12-15) formuliert Johannes Paul: *"Die erste Grundlage für den Wert der Arbeit [ist] der Mensch selbst (...), ihr Subjekt. Hiermit verbindet sich sogleich eine sehr wichtige Schlussfolgerung ethischer Natur: So wahr es auch ist, dass der Mensch zur Arbeit bestimmt und berufen ist, so ist doch in erster Linie die Arbeit für den Menschen da und nicht der Mensch für die Arbeit."* (LE 6,6)

Auch in der sozialen Arbeit gibt es vermeintliche oder tatsächliche Sachzwänge, die die Gefahr einer schleichenden Funktionalisierung der Mitarbeitenden Vorschub leisten. Die Geschichte kirchlicher Caritas kennt denn auch Zeiten, in denen eine "Spiritualität der Selbstaussbeutung" (Isidor Baumgartner) zur herrschenden Arbeitsethik geworden ist. Das scheinbar soziale Gesicht dieser Arbeitsauffassung, der Hinweis auf die Notleidenden, denen der Einsatz zu Gute kommt etc. hat hier lange das zerstörerische Moment überdecken können. Wirklich christlich aber ist das nicht, im Gegenteil: es ist eine subtile Form der Vergötzung der (sozialen) Arbeit. Die Enzyklika wählt harte Worte, um zu zeigen, dass kein Nutzen – und sei er noch so sozial – den Verschleiß des arbeitenden Menschen rechtfertigt. *"Gleichviel, welche Arbeit der einzelne verrichtet, und unterstellt, diese Arbeit habe ein vielleicht starken Einsatz erforderndes Ergebnis, auf das das Bemühen abzielt, so kommt dennoch diesem Ergebnis kein eigener und endgültiger Wert zu. Ziel der Arbeit, und zwar jedweder Arbeit (...) bleibt letztendlich doch immer der Mensch selbst."* (LE II, 6)

Konsequent nimmt die Enzyklika nicht nur die äußeren Anforderungen, sondern auch die innere Haltung in den Blick, die Art, wie jemand sich der Arbeit "verschreibt". Wir sprechen gerne von high-performance, von "Topleistern" mit überdurchschnittlichem Arbeitspensum oder ganz altmodisch vom "Fleiß". Und gerade in der sozialen Arbeit gibt es durchaus ein gewisses Ethos, "ein bisschen mehr zu machen", "nicht auf die Stunden zu schauen" etc.

Aber eine hohe Arbeitslast ist aus christlicher Sicht für sich genommen noch keine Tugend. Die hervorgebrachten Ergebnisse sind nur die eine Hälfte, die zur Bewertung steht – die andere ist das, was dabei mit dem eigenen Menschsein geschieht. Christliche Unternehmen tragen hier eine besondere Verantwortung, die innere Arbeitsbereitschaft ihrer Mitarbeiter(innen) nicht zur (Selbst-)Ausbeutung verkommen zu lassen. *"[Es gibt eine] moralische Verpflichtung, den Fleiß als Tugend mit einer sozialen Ordnung zu verbinden, die es dem Menschen erlaubt, in der Arbeit »mehr Mensch zu werden«, statt sich ihretwegen zu erniedrigen und nicht nur seine Körperkräfte zu verbrauchen (was ja wenigstens zu einem gewissen Grad unvermeidlich ist), sondern sogar seine ureigene Würde und Personalität verletzt zu sehen."* (LE II, 9)

Was folgt daraus für die Mitarbeiterseelsorge und die spirituelle Bildung? V.a. die Mitarbeiterseelsorge wird in einer besonderen Weise zum Anwalt dieser "subjektiven" Dimension von Arbeit werden. Sie wird immer und immer wieder darauf hinweisen, dass zu einem christlichen Profil sozialer Einrichtungen nicht nur die "guten Früchte" gehören. Christliche Unternehmen haben ein zweites Ziel, das den "Produkten" ebenbürtig ist: die Mitarbeitenden – und "Mitarbeitende" meint hier alle, vom Praktikant bis zum Vorstand – sollen selbst mehr Mensch werden. Die kontinuierliche Reflexion darüber, ob und inwieweit ich "mehr Mensch werde", ist in der sozialen Arbeit längst nicht selbstverständlich. Es braucht Momente der Unterbrechung, Zeiten und Räume des bewussten Heraus- und Zurücktretens, um sich selbst in den Blick zu bekommen. Die spirituelle Kultur einer caritativen Einrichtung wird sich nicht zuletzt dadurch beglaubigen, dass sie "heilsame Unterbrechungen", in denen das Menschsein der Mitarbeitenden zum Thema werden kann, zulässt und fördert.

9. Mitarbeiterseelsorge, spirituelle Bildung, spirituelle Kultur

Im Verlaufe des Projekts haben sich drei große Arbeitsschwerpunkte herausgebildet, die sich inhaltlich und von den Zielen, die sie verfolgen, deutlich voneinander unterscheiden. Der eine Bereich fällt unter das Stichwort "Mitarbeiterseelsorge". Er umreißt ein Bündel konkreter Dienstleistungen für Mitarbeitende, die alle der persönlichen Stärkung und dem seelischen Wachstum dienen. Der Zielsatz, dem sich die Angebote verpflichtet wissen, lautet: "In der Arbeit mehr Mensch werden" (s.o.).

Der zweite Tätigkeitsbereich steht unter der Überschrift "Spirituelle Bildung". Hier geht es um die Gestaltung und Steuerung von Lern- und Bildungsprozessen. Ihre Zielgröße soll "spirituelle Kompetenz" genannt werden.

Die dritte Säule der Tätigkeit bezieht sich nicht mehr auf Personen, sondern auf Strukturen und Prozesse. Es geht in ihr um die Mitgestaltung von Elementen, in denen die Spiritualität

des "Unternehmens Caritas" konkret wird, also etwa: Rahmenbedingungen, Kommunikationsprozesse, formelle und informelle Verhaltenscodices, auch ausgewählte Projekte und Prozesse etc. Zielgröße ist hier: "spirituelle Kultur".⁸

Alle drei Tätigkeitsfelder wollen auf ihre Weise mithelfen bei der Gestaltung einer heilsamen Spiritualität der Caritas. Die Hoffnung ist, dass die Bereiche und Einrichtungen der Caritas für viele Menschen– Mitarbeiter, Klienten, Bewohner, Partner uvm. – zu Erlebnisräumen werden, wo etwas spürbar wird von dem Geist, den wir den Heiligen – den heil machenden – Geist nennen.⁹

Dr. Joachim Reber

Mitarbeiterseelsorge und spirituelle Bildung.

Caritasverband für Stuttgart / Paul Wilhelm von Keppler-Stiftung.

⁸ Eine ausführlichere Studie, die die theoretischen Grundlagen darstellt und die im Projekt gemachten Erfahrungen auswertet, erscheint im Frühjahr 2009. Reber, Joachim: Spiritualität in sozialen Unternehmen. Mitarbeiterseelsorge, spirituelle Bildung, spirituelle Kultur. Stuttgart – Kohlhammer Verlag 2009.

⁹ Sh. dazu auch die Rede von Bischof Dr. Gebhard Fürst beim Begegnungstag mit den Verantwortlichen der karitativ tätigen Einrichtungen "Die missionarische Kirche und ihr konkret karitatives Profil", gehalten in Weingarten am 19. September 2008.