

„Vielfalt ist eine Bereicherung“ – was folgt daraus für die Einstellungs- und Beschäftigungspolitik in der Caritas?

10. Symposium Kirchliches Arbeitsrecht

Stuttgart

30.09.2022

Vielfalt ist eine Bereicherung

- *„**Vielfalt** in kirchlichen Einrichtungen ist keine Bedrohung, sondern bietet die **Möglichkeit der Vervollkommnung**. Kirchlicher Dienst in einer pluralistischen Welt darf nicht auf den Dienst **von** Katholiken **für** Katholiken reduziert werden: Unsere **Einladung** und Bitte zur Mitarbeit gilt allen, die in der Kirche ihre religiöse Heimat gefunden haben. Sie ergeht aber **auch** an **diejenigen**, die eher **Abstand wahren** wollen, die **auf der Suche sind** und sich dem **Christentum als Kultur verbunden** fühlen... Die Einladung und Bitte zur Mitarbeit an alle gilt in besonderem Maße für die **sozial-karitativen** und **erzieherischen** Dienste. ... Der Einsatz **nichtchristlicher** Mitarbeitender in kirchlichen Einrichtungen muss weder zu einem Rückzug der Kirchen aus den in Rede stehenden Bereichen führen noch dazu, dass der geistlich theologische Auftrag und die Sendung nicht mehr erkennbar sind. ...“*

Vielfalt als Bereicherung

- *...**Kulturelle und religiöse Verschiedenheit** bedroht die christliche Identität der kirchlichen Einrichtungen **nicht**, solange alle Mitarbeitenden eine **positive Grundhaltung und Offenheit** gegenüber der Botschaft des Evangeliums mitbringen, den **christlichen Charakter** der Einrichtung **achten** und **aktiv** dazu **beitragen**, ihn im **eigenen** Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen. Alle Mitarbeitenden können und sollen **unabhängig** von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein.“*
- Quelle: IV.4. Entwurf Bischöfliche Erläuterungen zum Kirchlichen Dienst

Vielfalt als Bereicherung

Gliederung

- I. Vorgaben des Entwurfs der neuen Grundordnung des kirchlichen Dienstes
- II. Angebot der Caritas: *Zehn Zusagen für Mitarbeitende in der Caritas*
- III. Stellungnahme und Forderungen der Caritas-Dienstgeber
- IV. Einblick mit Ausblick

Vorgaben Entwurf neue Grundordnung

- Unterscheidung: Anforderungen bei **Begründung** / im **laufenden** Dienstverhältnis (Art. 6f.)

- Artikel 6 (Anforderungen bei Begründung des Dienstverhältnisses)
 - Abs.1: *Der Dienstgeber muss bei der **Einstellung** darauf achten, dass Bewerberinnen und Bewerber **fachlich** und **persönlich** geeignet sind, um die vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen. In den Auswahlgesprächen sind die Bewerberinnen und Bewerber mit den **christlichen Zielen** und **Werten der Einrichtung vertraut** zu machen, damit sie ihr Handeln mit Rücksicht auf das **katholische Profil** ausrichten und den übertragenen Aufgaben gerecht werden können. Mit der Vertragsunterzeichnung bringen die Bewerberinnen und Bewerber zum Ausdruck, dass sie die **Ziele und Werte** der kirchlichen Einrichtung **ausdrücklich anerkennen**.*
 - Abs. 2: *Von **allen** Mitarbeitenden wird die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Kirche erwartet.*

Vorgaben der neuen Grundordnung

- Identifikation mit den **Zielen** und **Werten** der katholischen Kirche
 - Formales Kriterium der Kirchenmitgliedschaft durch Taufe: nicht ausreichend, um glaubensbezogene / spirituelle Kompetenzen Bewerbers zuverlässig auszudrücken
 - Neben fachlichen und sozialen Fähigkeiten kommt es daher besonders auf Grundhaltung zur **Kirche** / zum **kirchlichen Anstellungsträger** an
 - Vertrautsein mit kirchlichem Selbstverständnis, Anerkennung desselbigen, Bereitsein, christlich-katholischen Charakter der Einrichtung zu achten und ihrem professionellen Handeln zu Grunde zu legen
 - Offenheit und Respekt für religiöse / spirituelle Bedürfnisse der Menschen, die Dienste in Anspruch nehmen, Bereitschaft, bei Vollzügen in Einrichtungen zu unterstützen
 - Bereitschaft, sich mit Grundfragen christlichen Glaubens auseinanderzusetzen
- Anforderungen erfüllt (+), dann Teil der Dienstgemeinschaft

Vorgaben der neuen Grundordnung

- **Vertrautmachen** mit christlichen Zielen und Werten der Einrichtung
 - Je weniger mit christlicher Prägung zu rechnen, desto mehr mögliche religiös begründete Anforderungen und Erwartungen näherbringen
 - Anforderungen sollen in **Stellenprofilen** durch Erfordernis der Identifikation mit Zielen und Werten katholischer Kirche zum Ausdruck gebracht werden
 - **Christliche Unternehmenskultur** im Rahmen Auswahlgespräche thematisieren
 - **Information** über spirituelle Angebote, um zu verdeutlichen, dass mit Sinnfragen in Einrichtung gut aufgehoben; dadurch **bewusste** und **begründete** Entscheidung für Dienstgeber möglich

Vorgaben der neuen Grundordnung

- Artikel 6
 - Abs. 3: *Pastorale und katechetische Tätigkeiten können nur Personen übertragen werden, die der **katholischen** Kirche angehören.*
 - Abs. 4: *Personen, die das katholische Profil der Einrichtung **inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren**, kommt eine besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung zu. Sie **sollen** daher katholisch sein.*

- Voraussetzungen des Abs. 4 müssen **kumulativ** vorliegen
- Personenkreis überschneidet sich mit Leitungs- und Führungskräften, aber nicht deckungsgleich
- Zugehörigkeit zur katholischen Kirche **erforderlich**: Mitarbeitende, die die christlich-katholische Identität der Einrichtung **programmatisch mitgestalten** und **in die Gesellschaft hinein** vertreten und verkörpern

Vorgaben der neuen Grundordnung

- Artikel 6
 - Abs. 5: *Wer sich **kirchenfeindlich betätigt** oder aus der katholischen Kirche **ausgetreten** ist, **wird nicht** angestellt. Artikel 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.*

- Artikel 7 (Anforderungen im laufenden Dienstverhältnis)
 - Abs. 3: **Kirchenfeindliches Verhalten**, das nach den **konkreten** Umständen **objektiv geeignet** ist, die **Glaubwürdigkeit** der Kirche zu **beeinträchtigen**, **kann** rechtlich geahndet werden. Kirchenfeindliches Verhalten erfasst Handlungen, die **öffentlich** wahrnehmbar sind und sich **gegen** die Kirche oder deren Werteordnung richten. ...

Vorgaben der neuen Grundordnung

■ Artikel 7

- Abs. 3 (Fortsetzung): *Hierzu zählen insbesondere - das öffentliche Eintreten gegen **tragende Grundsätze** der katholischen Kirche (z.B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass), - das Verunglimpfen von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen, - die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.*
- Abs. 4: *Bei **katholischen** Mitarbeitenden führt der Austritt aus der **katholischen Kirche in der Regel** zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. Von einer Beendigung kann in diesen Fällen **ausnahmsweise** abgesehen werden, **wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles** diese als **unangemessen** erscheinen lassen.*

Vorgaben der Grundordnung

- Artikel 7
 - Abs. 5: Erfüllt ein Mitarbeitender die Anforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber **zunächst durch Beratung und Aufklärung** darauf hinwirken, dass der Mitarbeitende den Anforderungen wieder genügt. Im **konkreten** Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches **klärendes Gespräch**, eine **Abmahnung** oder eine **andere** Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Verstoß gegen die Anforderungen zu begegnen. Wenn alle mildereren, weniger belastenden Mittel ausgeschöpft sind, kommt als äußerste, allerletzte Maßnahme („**ultima ratio**“) eine **Beendigung** des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses in Betracht.

Vorgaben der neuen Grundordnung

- **Leitmotiv** kirchlicher Anforderungen und Erwartungen
 - Normierung eines **Mindestanforderungskatalogs**, dessen Beachtung der kirchliche Gesetzgeber als **unabdingbar** ansieht, um drohende oder bereits eingetretene schwerwiegende Störungen bzw. Beeinträchtigungen der kirchlichen Integrität und Glaubwürdigkeit durch ein dienstliches oder außerdienstliches Verhalten des Mitarbeitenden abzuwehren.
- **Kirchenfeindliches Verhalten**
 - Es bedarf gewisser **Mindestübereinstimmung** zwischen gesamtkirchlichen und individuellen öffentlichen Meinungsäußerungen einzelner Mitarbeitender.
 - **Tragende Grundsätze** Katholischer Kirche: Auslegung im Einzelfall – bei Zweifeln Konsultierung zuständiger kirchlicher Organe
 - Propagierung religiöser / weltanschaulicher Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen
 - P: Andersgläubige

Vorgaben der neuen Grundordnung

■ Kirchenfeindliches Verhalten

- P: Andersgläubige
 - Werbung für andere Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften
 - Im Einzelfall möglich: Konflikt zwischen Selbstbestimmungsrecht der Kirche und Recht auf individuelle Religionsausübung – kein pauschaler Ausgleich, sondern **Einzelfallbetrachtung**
 - **Grundsatz:** Pflicht andersgläubiger Mitarbeitender, kirchlichen Charakter der Einrichtung anzuerkennen und ihn zu respektieren, Bereitschaft, Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen
 - Mit Tätigkeit in kirchlicher Einrichtung **unvereinbar:** Aktive Verbreitung von Lehren, die im Widerspruch zum Auftrag / Selbstverständnis der Kirche stehen

Vorgaben der neuen Grundordnung

- Artikel 7
 - Abs. 1: *Dienstgeber und Mitarbeitende übernehmen **gemeinsam** Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung.*
 - Abs. 2: *Anforderungen erstrecken sich **in erster Linie** auf das Verhalten im Dienst. **Außerdienstliches** Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es **öffentlich wahrnehmbar** ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche **verletzt** und dadurch deren Glaubwürdigkeit **beeinträchtigt** wird. **Der Kernbereich privater Lebensgestaltung, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen.** Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker und Ordensangehörige bleiben hiervon unberührt.*

Vorgaben der neuen Grundordnung

- **„Werbeslogan“ der neuen Grundordnung**
 - *„Der Kernbereich privater Lebensgestaltung, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen.“*
 - Privatleben nur dann Anknüpfungspunkt rechtlicher Bewertung, wenn
 - Verhalten nicht den Kernbereich des Persönlichkeitsrechts tangiert
 - Rechtlich unantastbare Zone
 - Insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre; Mitarbeitende können sich nach eigenen Maßstäben entfalten

Angebot der Caritas – *Zehn Zusagen für Mitarbeitende der Caritas*

- Anlass: Positive Begleitung des Prozesses zur Neufassung der Grundordnung durch die Caritas
- Erarbeitet von Kommission **Caritasprofil** der Delegiertenversammlung des DCV
- März 2022: Im Caritasrat **beschlossen**
- **Empfehlung** an Gliederungen, sich Zusagen anzuschließen, in ihrer Unternehmenskultur umzusetzen und im Alltag zu leben
- Zentrale Botschaft an die Mitarbeitenden: „Du bist uns in Deiner ganzen **Vielfalt** herzlich willkommen, wir schätzen Dich!“
- **Fortsetzung** zu Impulspapier der Delegiertenversammlung von 2015 „Merkmale verbandlicher Caritasidentität für berufliche Mitarbeiter“
- Charakter: **kein** neues Arbeitsrecht
- Stehen für ein offenes und einladendes Verständnis vom Dienst in der Caritas, **keine** Ausgrenzung von Menschen

Angebot der Caritas – *Zehn Zusagen*

- Zusage 3
 - Alle Caritas-Mitarbeitenden können **unabhängig** von ihrer Herkunft und Religion Repräsentantinnen der unbedingten Liebe Gottes und damit einer dienenden Kirche sein. Sie haben Verantwortung für das in die Caritas gesetzte Vertrauen der Menschen. Mitarbeitende **teilen** die kirchliche Identität **oder respektieren** diese. Bei uns können sie christliche Haltung und kirchliche Gemeinschaft erfahren.

- Zusage 4
 - In unseren Organisationen haben Menschen **unabhängig** von ihrer Nationalität und ihrer Herkunft, von ihrer Religionszugehörigkeit, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung und Identität, von einer Behinderung und ihrer Lebensform einen Arbeitsplatz, an dem sie sich für die Belange benachteiligter Menschen einsetzen können. Bei **Kirchenaustritt** bedarf es eines Gespräches, ob weiterhin Identifikation mit den Werten und Zielen der **Caritas** besteht.

Angebot der Caritas – *Zehn Zusagen*

- Zusage 5
 - Caritas-Mitarbeitende können einen fairen wertschätzenden Umgang und gute Arbeitsbedingungen nach AVR erwarten. Dienstgeber_innen und Dienstnehmer_innen verpflichten sich, die Arbeitsbedingungen fair auszuhandeln. Der **Dritte Weg** ist ein Versprechen und eine Verpflichtung, in Abwägung aller berechtigten Interessen Lösungen zu finden, bei denen es keine Siegenden und keine Verlierenden gibt.

- Zusage 6
 - Wir verpflichten uns, alles dafür zu tun, die eigene Organisation ökologisch und wirtschaftlich nachhaltig aufzustellen, die **Arbeitsplätze** möglichst **langfristig** zu erhalten und die **Gehälter pünktlich** auszusahlen.

Angebot der Caritas – *Zehn Zusagen*

- Zusage 7
 - Caritas-Mitarbeitenden stehen in persönlichen Krisensituationen nach Möglichkeit auch Dienste und Hilfen der Caritas zur Verfügung. Es wird die Anonymität auch gegenüber Vorgesetzten gewährleistet. Auf Wunsch vermitteln wir auch andere, von der eigenen Organisation unabhängige Angebote.

- Zusage 8
 - Wir bieten Mitarbeitenden **spirituelle** Angebote in den Diensten und Einrichtungen an. Die persönliche und berufliche Auseinandersetzung mit dem christlichen Glauben **fördern** und **ermöglichen** wir. Auf Wunsch vermitteln wir seelsorgliche Begleitung.

Angebot der Caritas – *Zehn Zusagen*

- Zusage 9
 - Wir bieten einen „Sinn-vollen“ Arbeitsplatz. Als Caritas mehrten wir die Solidaritätspotenziale und das inklusive Verständnis in der Gesellschaft und schenken Hoffnung. Wir bekämpfen sowohl die konkrete Not als auch deren Ursachen. Wir gestalten Politik mit, setzen uns vor Ort und weltweit für Gerechtigkeit ein. Wir sind offen für gesellschaftliche Allianzen mit allen, mit denen wir Ziele teilen.

- Zusage 10
 - Wir sorgen dafür, dass extremistische, fundamentalistische, demokratiefeindliche, nationalistische, ausländerfeindliche und andere Positionen, die den Werten des christlichen Glaubens widersprechen, **keinen** Platz in der Caritas haben.

Forderungen der Caritas-Dienstgeber

- Begrüßendes **Statement** Herrn Altmanns – Sprecher der Caritas-Dienstgeber – vom 20.06.2022
 - Positiv, dass christliche Prägung an **Selbstverständnis** der **Einrichtung** festgemacht wird
 - Positiv, dass Mitgliedschaft in Katholischer Kirche nur für sehr **wenige** Mitarbeitende Voraussetzung für Beschäftigung ist
 - Positiv, dass private Lebensführung künftig rechtlicher Bewertung **entzogen** bleibt
 - Verbleibende Anforderungen müssen sich in der Praxis **bewähren** (!)
 - Denn: Caritas-Einrichtungen „**profitieren** und **leben** gerade von der **Vielfalt** ihrer Mitarbeitenden“.
 - Zudem: Positiv, dass klares Bekenntnis zum Dritten Weg, zum konsensualen Weg zur arbeitsrechtlichen Tariffindung enthalten

Forderungen der Caritas-Dienstgeber

- **Stellungnahme** zum Entwurf der Grundordnung vom 01.07.2022
 - **Allgemeine** Anmerkungen
 - Herausnahme privater Lebensführung aus arbeitsrechtlicher Betrachtung entspricht **Praxis** und löst Zweifelsfragen in Einrichtungen
 - **Einladungscharakter** wird positiv hervorgegeben (Einladung an Andersgläubige)
 - Sanktionsfähigkeit des Kirchenaustritts **untergräbt** Einladungscharakter
 - DGS begrüßt **einrichtungsbezogenen** Ansatz
 - ▶ Aus diesem darf nicht folgen, dass Dienstgeber über Gebühr in Entscheidungsmöglichkeiten eingeschränkt und mindestens anspruchsfähig verpflichtet werden

- **Stellungnahme** zum Entwurf der Grundordnung vom 01.07.2022
 - **Forderung zu Artikel 6**
 - **Streichung** des Kirchenaustritts als Einstellungshinderungsgrund
 - ▶ Rechtliches Problem: Einzelfallentscheidung → Gleichbehandlung?
 - ▶ Theologisches Problem: Einladende Kirche wird konterkariert
 - ▶ Reales Problem: Verschärfung der Personalnot in Zeiten von starkem Arbeits-/ Fach- und Führungskräftemangel
 - ▶ Vorschlag: Öffentliches Propagieren des Kirchenaustritts könnte ggf. als kirchenfeindliches Verhalten arbeitsrechtlich sanktionsfähig sein
 - **Hinweis** zu Personen, die das katholische Profil inhaltlich prägen, etc.
 - ▶ Leitungen von Kindertageseinrichtungen: katholisch nur (+), wenn Außendarstellung Kern der Aufgabenstellung

Forderungen der Caritas-Dienstgeber

- **Stellungnahme** zum Entwurf der Grundordnung vom 01.07.2022
 - **Forderungen** zu Artikel 7
 - Kirchenfeindliche **Betätigung**, statt Verhalten
 - ▶ Rückt Charakter aktiven Tuns stärker in den Fokus
 - **Streichung** des Kirchenaustritts als Kündigungsgrund
 - ▶ **Unterbleibt** Streichung, wird Praxis „Kreativlösungen“ suchen
 - ▶ Schwerwiegende Gründe des Einzelfalls auch (Personal-)Situation in Einrichtung?
 - ▶ Gleichbehandlung im Hinblick auf Einrichtung oder gesamte Katholische Kirche?
 - ▶ Meinung DGS: wirklich gravierende Fälle des Kirchenaustritts lassen sich auch nach Streichung des Kirchenaustritts als Kündigungsgund über Tatbestand des kirchenfeindlichen Verhaltens lösen

Einblick mit Ausblick

- Was **jetzt** wichtig ist...
 - **Zeitnaher** Beschluss und **einheitliche** Umsetzung der neuen Grundordnung
 - **Weiterarbeit** an der Weiterentwicklung der Grundordnung / des kirchlichen Arbeitsrechts (Stichwort: Evaluation der neuen Grundordnung)
 - Dienstgeber wollen
 - ▶ aus Rolle der „**Getriebenen**“ herauskommen
 - ▶ mit Einrichtungscharakter **werben** können

- ...angesichts **großer** Herausforderungen wie
 - Personalmangel
 - Wettbewerbsdruck
 - fortschreitender Säkularisierung der Gesellschaft

Exkurs – *Vielfalt* als Bereicherung

- Weiterentwicklungspotential des **Dritten Wegs**
 - Caritas-Dienstgeber diese Woche in Zeitschrift *neue caritas*
 - „Konsens hat Potenzial – und warum der Dritte Weg nur ohne Streik funktioniert“
 - Zeitnah Artikel in *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen (ZAT)*
 - Thema: **Systemkonforme** stärkere Einbindung von **Gewerkschaften** in Kommissionssystem des Dritten Wegs
 - Grundlage: BAG, Urteil vom 20.11.2012, Az. 1 AZR 179/12
 - Politische Lage
 - ▶ Diskussion **intern** (Caritas-Präsidentin, Bischof von Eichstätt etc.)
 - ▶ Diskussion **extern** (Prüfauftrag im Koalitionsvertrag etc.)

Exkurs – *Vielfalt* als Bereicherung

- **Diskussionsbeitrag** zu systemkonform stärkerer Einbindung von Gewerkschaften
 - Streikrecht der Gewerkschaften mit System des Dritten Wegs **inkompatibel**
 - Stattdessen beispielsweise
 - Beteiligung der Gewerkschaften am **Wahlverfahren**
 - Einbindung der Gewerkschaften in das **Vermittlungsverfahren**

- **Akzeptanzsteigerung** erwartet
 - Gesellschaft
 - Bewerber / Mitarbeitende

Vielen Dank!

Marcel Bieniek

**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**

des Deutschen Caritasverbandes e. V.

Dreisamstraße 15, 79098 Freiburg

Telefon: 0761 / 200 - 786

E-Mail: marcel.bieniek@caritas.de

Internet: www.caritas-dienstgeber.de