

Sendungsauftrag und Verkündigungsnähe – Arbeit im Dienst der Kirche

Religionspädagogische Jahrestagung

KTK / BAGKAE

Freiburg

9. Oktober 2023

- Bischöfliche Erläuterungen III. 1
 - *Kirche dient dazu, den Sendungsauftrag **Jesu** zu verwirklichen. **Der Sendungsauftrag besagt, dass der Kirche die Aufgabe zukommt, sich aktiv der Welt zuzuwenden und das Reich Gottes in ihr, wenn auch immer nur anfanghaft, gegenwärtig zu machen:** „Das Reich ist darauf angelegt, die Beziehungen unter den Menschen zu verändern und verwirklicht sich schrittweise, insofern sie lernen, einander zu lieben, einander zu vergeben und einander zu dienen. [...] Das Reich bezieht alle ein: die Einzelnen, die Gesellschaft, die ganze Welt.*

Sendungsauftrag

- Art. 2 Abs. 1 GrO
 - *„Der Dienst in der Kirche ist ausgerichtet an der Botschaft Jesu Christi. Alle kirchlichen Einrichtungen sind sichtbare und erlebbare Orte der Kirche und dem Auftrag Christi verpflichtet. Sie sind Ausdruck der christlichen Hoffnung auf die zeichenhafte Verwirklichung des Reiches Gottes in der Welt (**Sendungsauftrag**).“*

- Art. 2. Abs. 2 GrO
 - *„**Alle** in den Einrichtungen der Kirche Tätigen, gleich ob sie haupt- oder ehrenamtlich, ob sie leitend oder ausführend beschäftigt sind und **unbeschadet des Umstandes, ob es sich um Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt**, arbeiten gemeinsam daran, dass die Einrichtung ihren Teil am **Sendungsauftrag** der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).“*

Sendungsauftrag

- Art. 2 Abs. 3
 - „Der Sendungsauftrag **verbindet alle** Mitglieder der Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.“

- Art. 4 Satz 1
 - Zu den **wechselseitigen Pflichten von Dienstgeber und Mitarbeitenden** gehört die Verwirklichung des Sendungsauftrags und die gemeinsame Sorge für alle in der Kirche Tätigen.

- Art. 4 lit. f) Satz 1
 - Die **wirtschaftliche Betätigung** kirchlicher Einrichtungen hat stets der Verwirklichung des kirchlichen Sendungsauftrages zu dienen.

Sendungsauftrag

- Art. 7 Abs. 1
 - „Dienstgeber und Mitarbeitende übernehmen **gemeinsam** Verantwortung für die **glaubwürdige Erfüllung** des Sendungsauftrags in der Einrichtung.“

- Bischöfliche Erläuterungen VIII.1
 - Eine **glaubwürdige Erfüllung** des Sendungsauftrags in der Einrichtung kann nur in **gemeinsamer** Verantwortung von Dienstgeber und Mitarbeitenden gelingen. Im Vordergrund steht die **gemeinsame** Verwirklichung des Sendungsauftrags in einem vertrauensvollen Miteinander.

- Bischöfliche Erläuterungen VIII.5
 - Der **Kirchenaustritt** berührt die persönliche Eignung des am Sendungsauftrag teilhabenden Mitarbeitenden **unmittelbar und in besonders starker Form**. Wer aus der katholischen Kirche austritt, wendet sich ostentativ von der Kirche als Institution ab und durchtrennt die Verbindung zur Bekenntnisgemeinschaft. Damit verstößt der Mitarbeitende gegen das **Gebot der Mindestidentifikation** mit der katholischen Kirche, das unerlässliche Voraussetzung für jede Anstellung im kirchlichen Dienst ist.
 - In einem solchen Fall begibt sich der Austretende in einen **unauflösbaren Widerspruch**, wenn er einerseits das einigende Band zur Glaubensgemeinschaft kappt und er andererseits bekundet, sich weiterhin zu dem **Sendungsauftrag**, den Werten und Zielen der Kirche zu bekennen, sich mit diesen zu identifizieren und seine ganze Arbeitskraft einer Institution zur Verfügung zu stellen, von der er – aus welchen Gründen auch immer – sich **offen distanziert** hat.

Vielfalt als Bereicherung

■ Bischöfliche Erläuterungen IV.4

- „**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.“*

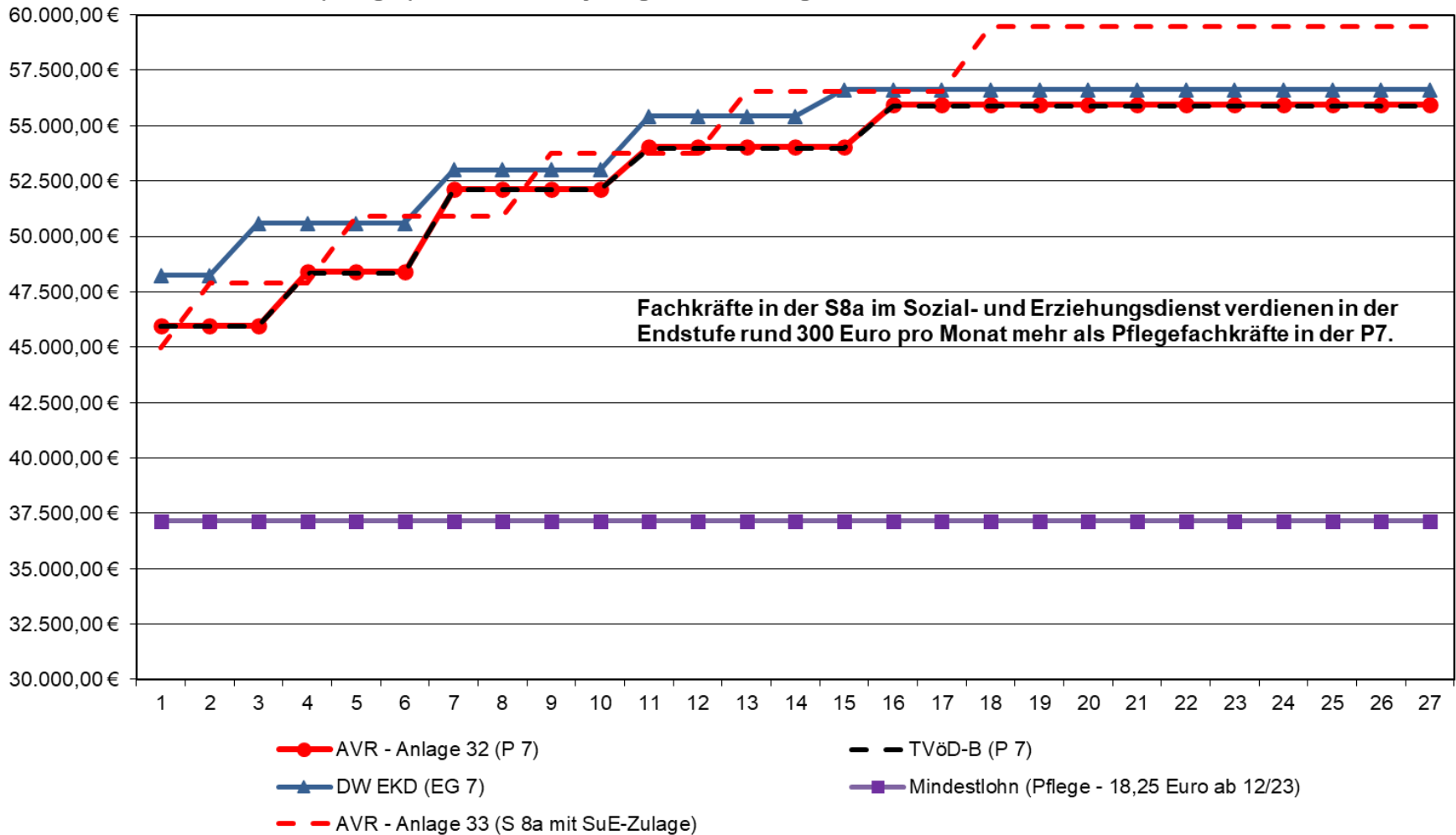
Zahlen zur Realität

- Beschäftigte Kinder- und Jugendhilfe: rund 175.000
 - jünger als Durchschnitt der Caritas-Beschäftigten
 - dennoch: 21 Prozent älter als 55 Jahre

- Jeder **Fünfte** (35.000) geht in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand

Tarifvergleich SuE vs. Pflege

Vergleich Bruttojahresvergütung (Tabellenentgelt, Jahressonderzahlung + (Pflege)zulagen - 39h)
einer (Pflege-)fachkraft mit 3jähriger Ausbildung in der P7 und der S8a - Stand 2024



Gliederung

- I. Vorgaben der neuen Grundordnung des kirchlichen Dienstes
- II. Angebot der Caritas: *Zehn Zusagen für Mitarbeitende in der Caritas*
- III. Diskussion mit Ausblick

Geist der neuen Grundordnung

- Neu: Institutionenorientierter Ansatz
 - alt: Personenorientierter Ansatz
- Kirchliches Profil einer Einrichtung: Leitbilder, Leitsätze, Handlungsempfehlungen → Einzelfallbetrachtung!

Vorgaben 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 befähigt** und **persönlich geeignet** sind, um die vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen. Im Bewerbungsverfahren sind die Bewerberinnen und Bewerber mit den **christlichen Zielen und Werten der Einrichtung vertraut zu machen**, damit sie ihr Handeln am katholischen Selbstverständnis ausrichten und den übertragenen Aufgaben gerecht werden können. Im Bewerbungsverfahren ist **der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren**. Mit der Vertragsunterzeichnung bringen die Bewerberinnen und Bewerber zum Ausdruck, dass sie die **Ziele und Werte der kirchlichen Einrichtung anerkennen**.

Vorgaben der neuen Grundordnung

- Abs. 2: Von allen Mitarbeitenden wird im Rahmen ihrer Tätigkeit die **Identifikation mit den Zielen und Werten** der katholischen Einrichtung 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

- **Anerkennen** der Ziele und Werte der kirchlichen 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 **müssen** 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

- Wenn Mindestidentifikation fehlt...
- Artikel 6
 - Abs. 5: *Wer sich **kirchenfeindlich** betätigt, wird nicht eingestellt. Das gilt auch für Personen, die aus der katholischen Kirche **ausgetreten** sind. Artikel 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.*
- Artikel 7 (Anforderungen im laufenden Dienstverhältnis)
 - Abs. 3: ***Kirchenfeindliche Betätigungen**, die nach den **konkreten Umständen objektiv** geeignet sind, die **Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen**, können rechtlich geahndet werden. Kirchenfeindliche Betätigungen erfassen 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), – die Herabwürdigung 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, auch 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: *Erfüllen Mitarbeitende die Anforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber **zunächst durch Beratung und Aufklärung** darauf hinwirken, dass sie den Anforderungen wieder genügen. 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 zugrunde liegenden 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: *Die 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, Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörige sowie Personen im Noviziat und Postulat 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.

Bewertung der neuen Grundordnung

- Sicht der Caritas-Dienstgeber
- Diskussion mit Ausblick

Quellen zur Erläuterung und Vertiefung

- *Zeitenwende im kirchlichen Arbeitsrecht? – Anmerkungen zur jüngsten Novelle der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ aus der Werkstatt des Gesetzgebers*, Dr. Martin Fuhrmann, ZAT 2023,42
- *Religionsfreiheit im Arbeitsrecht*, Dr. Roman F. Adam, NZA 2003, 1375
- Arbeitsgericht Freiburg, Urteil vom 14. Januar 2010, Az. 13 Ca 331/09 – [Religiöse Überzeugung vs. Weisungsrecht des Arbeitgebers](#)
- Erläuterung zu Folie 10 (Verdienstvergleich) – [Faktenblätter Caritas-Dienstgeber](#)

Vielen Dank!

Marcel Bieniek
Geschäftsführer

**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