

Die (neue) Grundordnung – Chance und Herausforderung für den Kita-Zweckverband Unikathe im Bistum Mainz KdÖR

1. Vorbemerkung zu Unikathe

Unikathe, der Kita-Zweckverband in Mainz ist nach mehrjähriger Planung und Vorarbeit vor gut einem Jahr gegründet worden. Dabei ging es selbstverständlich darum, Pfarrgemeinden von Trägeraufgaben zu entlasten, sowie Finanzen und personelle Kräfte zu bündeln. Die Arbeit sollte in einer immer komplexer werdenden Bildungslandschaft nicht nur innerkirchlich, sondern auch den Ländern und Kommunen bzw. deren politischen Vertreter:innen gegenüber professionalisiert werden.

Wie weit und wie schnell das gelingt, kann ich heute – in all den Umbrüchen und Veränderungsprozessen auf Bistumsebene – nicht sagen. Bei uns in Mainz ist der große Veränderungsprozess der sog. „Pastorale Weg“, der das Bistum umstrukturiert und an den wachsenden Mangel an Ressourcen anpasst. Wir befinden uns mit Unikathe also in der Aufbauphase, in der viel Neues im gesamten Bistum am Entstehen ist. Und neben der Freude über das Neue gilt es auch, schmerzliche Abschiedsprozesse vom Gewohnten und vom Liebgewonnenen ernst zu nehmen und zu gestalten.

Ich kann Ihnen daher nur ein paar Einblicke in unsere aktuelle Situation bieten. Oft steht Altes und Neues ungleichzeitig nebeneinander. Vieles ist in der Erprobung. Ich kann also noch nicht darlegen, was sich bewährt hat und was nicht.

Die meisten unserer 180 Kitas sind nach wie vor in pfarrgemeindlicher Trägerschaft und Verantwortung. Sie gehen sukzessive innerhalb der nächsten vier Jahre in die Trägerschaft von Unikathe über. Manche Kitas werden aber auch ganz aufgegeben bzw. möglichst an andere Träger abgegeben.

Damit werden die Kitas inhaltlich und fachlich nicht länger vom „Fachbereich Kindertagesstätten“ des Diözesancaritasverbandes betreut. Dieser Fachbereich ist in die neue „Abteilung Kindertagesstätten“ des Unikathe-Zweckverbandes überführt worden. D.h. auch die Kita-Mitarbeitenden der Pfarrgemeinden, also die pädagogischen Fachkräfte, die Kita-Verantwortlichen des DiCV, also die Fachberatungen, und die Mitarbeitenden des Bistums wie z.B. die Kolleginnen und Kollegen in der Buchhaltung und der Zentralen Gehaltsabrechnung gehen mit der Übertragung der Kitas per Betriebsübergang mehr und mehr zu Unikathe über. Ich selbst bin als Pastoralreferent Angestellter des Bistums und per Dekret an den Caritas-Verband bzw. jetzt an Unikathe delegiert.

2. Vorbemerkung zur Grundordnung

Die Katholische Kirche hat zu Recht ein Interesse daran, dass ihre Mitarbeitenden als glaubwürdige Zeugen und Zeuginnen des Evangeliums und als ernst zu nehmende Repräsentantinnen und Repräsentanten ihrer Kirche in Erscheinung treten. Daher bedarf es vermutlich tatsächlich einer „Grundordnung“ für den kirchlichen Dienst,

auch wenn die Rede von „Dienstgemeinschaft“ als Ausfluss nationalsozialistischer Propagandasprache längst hätte abgeschafft werden müssen. (Das „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit im öffentlichen Dienst“ verpflichtete die Angestellten als „Dienstgemeinschaft“ auf das Führerprinzip was u.a. die Ausschaltung unabhängiger Gewerkschaften zum Ziel hatte.)

Zwei Bereiche sind in der Grundordnung besonders im Blick bzw. für unser Kita-Aufgabenfeld relevant: die private Lebensführung, die für kirchliche Mitarbeitende eben nie **nur** Privatsache ist, sowie die Katholizität, bzw. der „rechte“ Glaube, also das, was in den Arbeitsverträgen immer mit einer „Lebensweise gemäß der Glaubens- und Sittenlehre der Katholischen Kirche“ benannt wurde. Ja, die Kirche ist ein sog. Tendenzbetrieb, und jeder/jede der/die für sie arbeiten will, muss sich dessen bewusst sein. „Berufschristentum“ verlangt im Letzten nicht nur dienstliche Loyalität, sondern mehr: ein persönliches Überzeugt- und Erfüllt-Sein und ein Engagement mit „Haut und Haaren“. Kirchliche Mitarbeitende sollen schließlich die Menschen im direkten Umfeld in ihrem Glauben und Zweifeln begleiten und in der Hoffnung auf Gottes Liebe stärken. Das ist nicht nur die Aufgabe während einer 40-Stunden Arbeitswoche, sondern eine „24/7“ Lebensaufgabe. Das stelle ich persönlich nicht infrage! Im Gegenteil: ich finde es sehr befremdlich, wenn Kolleginnen und Kollegen ihren Beruf **nur** als Beruf und nicht als Berufung verstehen und sich nur während ihrer Arbeitszeit kirchlich gebunden fühlen, ansonsten aber kaum Interesse an kirchlichen Glaubens- und Lebens-Vollzügen zeigen.

Über Jahre hinweg hieß es bei Einstellungen von Bewerbern/Bewerberinnen für den kirchlichen Dienst bzw. bei Personal in kirchlichen Arbeitsfeldern zumindest offiziell immer zwischen einem „Ganz oder Gar-nicht“ zu entscheiden: entweder ganz ein Leben als „perfekter, sittlich integrierter“ Mensch, über jeden Glaubenszweifel bzw. Zweifel an der Katholischen Kirche erhaben oder eben nicht und damit keine Chance auf eine Anstellung im kirchlichen Dienst. Zumindest in einigen Bereichen wie der Caritas oder bei pädagogischen Fachkräften und Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern, auch in Sekretariaten, wurde das katholische Profil immerhin schon vor Jahren auf ein „christliches“ Profil hin geöffnet. So hatten zunehmend auch evangelische Christinnen und Christen bzw. Mitglieder der ACK-Kirchen die Möglichkeit, in und für die Katholische Kirche zu arbeiten. Christ-/Christin-Sein genügte und genügt dafür. Was unser Arbeitsfeld betrifft haben wir im Bistum Mainz mittlerweile in den Kitas viele evangelische Leitungen und Stellvertretungen – im „Kinderdienst“ sowieso.

3. Vorbemerkung zum idealisierten amtskirchlichen Selbstverständnis als „vorbildliches“ Gegenüber zur unheilen/unheiligen Welt

Mit einigen Grundgegebenheiten der realen Welt – und ich spreche bewusst nicht von einer modernen Welt, sondern der realen Welt, weil das nicht erst Erscheinungen der Moderne sind – hat sich die Katholische Amtskirche immer schwergetan:

- auch Katholik:innen bzw. Christ:innen scheitern an den Idealen und damit den impliziten und expliziten Forderungen, die ihre Kirche und das Evangelium vorgeben, ja manche Ideale lehnen sie sogar wissentlich und willentlich ab
- auch Katholik:innen verlieben sich anders, als ihre Kirche sich das wünscht oder scheitern möglicherweise in ihren Beziehungen
- auch Katholik:innen leben in der Welt von heute, und sie tun das mit Lust und Freude, manchmal auch mit Trauer und Schmerz
- auch Katholik:innen haben einen freien Willen, dem zu folgen bereits Thomas von Aquin (+1274) über die kirchliche Lehre gestellt hat. Und dieser freie Wille kann möglicherweise irren oder sich gegen die eigene Kirche und ihre Lehren wenden

Einige Bereiche sind für amtskirchliche Idealvorstellungen vom katholischen Leben besonders heikel:

- „Mischehen“ – heute nicht mehr nur zwischen evangelischen und katholischen Menschen, sondern religionsverbindend oder sogar zwischen Christ:innen und Atheist:innen
- Scheidungen
- Wiederverheiratet-Geschiedene
- Gleichgeschlechtliche Partnerschaften
- Moderne und diverse bzw. differenzierte Familiensituationen, die nicht dem Ideal von der „Heiligen Familie“ entsprechen

Klar wissen auch die kirchlichen Leitungsebenen, dass es das alles gibt, weil die Welt ist wie sie ist, aber die Realität akzeptieren oder gar gutheißen, Menschen in ihrer gelebten Lebensvielfalt unterstützen? Damit tun sich viele Kirchenobere bis heute schwer!

Besonders problematisch war und ist das immer bei kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – stehen die doch wie bereits erwähnt in einem besonders engen Verhältnis zu ihrer Kirche. Ihr ganzes Leben soll die Ideale der Katholischen Kirche (manchmal sogar des Evangeliums ☺) sichtbar machen. Andere Lebenskonzepte oder gar das Scheitern an den Idealen passt da nicht ins Bild. Besonders kritisch war und ist das bei Menschen, die im sog. „verkündigenden Dienst“ der Kirche stehen wie: Past.ref's, Gem.ref's, Lehrer:innen und Erzieher:innen. Aber auch vor leitenden Ärzt:innen, die eigentlich vor allem gut operieren, Patient:innen versorgen oder sorgsam Wunden heilen müssen, hat die Forderung nach idealer Lebensführung nach den Maßstäben der Katholischen Kirche keinen Halt gemacht. Immer wieder haben sog. Verstöße gegen die Glaubens- und Sittenlehre zu schlimmstenfalls Kündigungen, zu Versetzungen, aber in jedem Fall zu unangenehmen Gesprächen mit kirchlichen Vorgesetzten geführt. Oder aber die vermeintlich anstößige Realität des Privatlebens hat Mitarbeitende in ein dauerhaftes Doppelleben gedrängt, in der sie eine offiziell-öffentliche Lebensweise zur Schau stellen und im Verborgenen anderes leben.

4. Biographisches Schlaglicht

Meine erste Gemeinde-Stelle 1997: Der Personalverantwortliche des Bistums hat mich in sein Büro einbestellt, um mir mitzuteilen: „Aber Herr Klöppinger, Sie wissen, solange Sie nicht verheiratet sind, dürfen Sie nicht mit Frau M. zusammenziehen!“ Hintergrund war, dass Frau M., mit der ich „nur“ gut befreundet bin, und ich in dieselbe Kleinstadt versetzt wurden, wenn auch in unterschiedliche Pfarrgemeinden.

5. Die neue Grundordnung als Chance

Was die Frage nach der privaten Lebensführung betrifft, ist die neue Grundordnung auf jeden Fall eine deutliche Verbesserung: endlich mischt sich die Kirche – zumindest theoretisch – nicht mehr in das Privat- und Sexualleben der Mitarbeitenden ein. Zivilrechtlich geregelte Rechte auf Scheidung, neue Eheschließung, gleichgeschlechtliche Partnerschaften etc. werden nun (notgedrungen) akzeptiert. Was außerhalb des dienstlichen Kontextes und der kirchlichen Öffentlichkeit passiert, wird nicht länger sanktioniert. Die offizielle kirchliche Lehre aus den 60-ern, der CIC, der Katechismus der Katholischen Kirche, das liturgische Recht etc. hingegen verurteilen dies alles bis heute als „schwere Sünde“ bzw. nicht existent oder sogar als „sich-selbst-exkommunizierendes“ Verhalten!

Daher hat unser Mainzer Bischof Kohlgraf – der bekanntermaßen nicht zu den konservativsten Vertretern seines Standes zählt – zunächst zurückhaltend auf die Grundordnung reagiert. Im Gespräch mit meiner Berufsgruppe im Januar hat er deutlich gemacht, man müsse die neue Grundordnung erst auf alle Arbeitsbereiche hin durchbuchstabieren. Das ist bis heute auf Bistumsebene jedoch nicht final geschehen. Die vorgeschlagene Grundordnung der Deutschen Bischöfe ist eins zu eins im diözesanen Amtsblatt im März veröffentlicht worden. D.h. was die private Lebensführung betrifft dürfte es vermutlich für einen Arzt/eine Ärztin, eine Reinigungskraft oder einen Buchhalter/eine Buchhalterin keine dienstrechtlichen Probleme mehr geben, wenn er/sie anders lebt als es dem katholischen Idealbild entspricht. Trotzdem: auch ein wiederverheiratet-geschiedener Buchhalter darf zwar nun für die katholische Kirche arbeiten, bei der Eucharistie kommunizieren darf er hingegen nicht!

Wie sieht es für pastorale bzw. im Verkündigungsdienst stehende Mitarbeitende aus, (was im Bistum Mainz pädagogische Fachkräfte einschließt,) da bei diesen Personen, je nach beruflicher Stellung, je nach Tätigkeitsbereich und Bekanntheit, möglicherweise das Privatleben nicht ganz privat bleibt?

Wenn ich, Matthias Klöppinger, als „Verantwortlicher für Glaube und Katholizität bei Unikathe“ in Berlin beim CSD leicht bekleidet auf einem Prunkwagen tanze, ist das vermutlich unproblematisch, weil mich da niemand kennt. Wenn ich das jedoch in Mainz tue, könnte es sehr wohl (sittlich) Anstoß erregen, weil es dem katholischen

Profil und den kirchlichen Idealen bzw. der Lehre widerspricht, für die ich als Pastoralreferent im verkündigenden Dienst in Mainz einzustehen habe.

Die Anfragen aus meiner Berufsgruppe im Blick auf die Legalisierung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften sind zumindest bislang nicht verlässlich positiv beantwortet worden, so dass zwar von vielen Kolleginnen und Kollegen, sogar auf Leitungsebene, eine gleichgeschlechtliche Partnerschaft bzw. eine „wilde“ Ehe nach einer Scheidung bekannt ist, aber es noch niemand gewagt hat, seine/ihre Beziehung zu legalisieren.

Ich glaube freilich und vertraue darauf, dass sich das in den nächsten Jahren ändern wird: Dass sich Kolleginnen und Kollegen nicht mehr verbiegen und verstecken müssen. Dass Leben im Scheitern wie Leben in Fülle gelebt werden kann, und dass sich die Liebe in all ihren Facetten entfalten darf. „Out in Church“ hat das Leiden vieler Kolleginnen und Kollegen aufgezeigt und die Erneuerung der Grundordnung mit Sicherheit beschleunigt. Im Übrigen sind Katholik:innen es gewöhnt, sich mit der Kluft zwischen der offiziellen Lehre und der Realität irgendwie zu arrangieren.

Ich vermute, auch wenn vieles noch im Entstehen ist: für pädagogische Fachkräfte in Kitas und Familienzentren, sind im Blick auf das Privat- und Beziehungsleben keine ernsthaften Probleme mehr zu erwarten, obwohl auch sie in einem verkündigenden Dienst stehen. Das Leben gemäß der Sittenlehre der Kirche steht vermutlich nicht mehr wirklich zur Debatte, wenn es sich im zivil- und strafrechtlich abgesicherten Rahmen bewegt.

6. Loyalitätsobliegenheiten oder katholisches Profil?

Wie sieht es jedoch mit dem Leben gemäß der Glaubenslehre der Katholischen Kirche aus?

Hier rückt das zentrale Thema der neuen Grundordnung in die Aufmerksamkeit: die starke Betonung des katholischen Profils. Zwar macht die Grundordnung deutlich, dass dieses Profil zu garantieren zunächst Aufgabe des Arbeitgebers bzw. des Trägers sei: dennoch muss auch der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin selbstverständlich für dieses Profil Gesicht zeigen. War in der alten Grundordnung „nur“ von Loyalität gegenüber der Katholischen Kirche die Rede, haben nun alle – freilich mit tragender Unterstützung des Dienstgebers – für das katholische Profil einzustehen. Entsprechend ist es auch nicht weiter verwunderlich, dass aktiv und freiwillig aus der Katholischen Kirche ausgetretene Mitarbeitende im Normalfall nicht bzw. nicht länger beschäftigt werden dürfen.

7. Religionsungebundene bzw. muslimische Mitarbeitende im Bistum Mainz vor der Gründung von Unikathe – argumentative Versuche der Bistumsleitung gegenüber

Bevor wir den kirchlichen Kita-Zweckverband Unikathe im Bistum Mainz gegründet haben, hatten wir als dem Diözesancaritasverband zugeordneter „Fachbereich

Kindertagesstätten“ über sehr viele Jahre hinweg versucht, mit der Bistumsleitung über die potentielle Einstellung religionsungebundener Fachkräfte, bzw. Fachkräfte mit anderer religiöser Identität ins Gespräch zu kommen. Hintergrund war der, dass neben dem offensichtlichen Bedarf vor Ort (Fachkräftemangel) bereits die alte Grundordnung und diverse offizielle Schreiben der Deutschen Bischöfe im Prinzip eine Einstellung nicht-katholischer Fachkräfte möglich machten: die entscheidenden Stichworte waren die „Lebensführung“ und die „Loyalität“ gegenüber dem Arbeitgeber. Und Loyalität kann freilich gegeben sein, ohne dass man selbst katholisch ist. Da jedoch die Mitarbeitenden Vorbildfunktion haben, galt eine Öffnung nicht für leitende Fachkräfte. Da hat man stets mehr als Loyalität erwartet. Auch durfte freilich bereits damals niemand für eine andere Religion oder Weltanschauung werben. Und immer blieben alles Einzelfallentscheidungen, aber immerhin. Daher haben wir in Abstimmung mit der Bistumsleitung Kriterien erarbeitet, die den Bedürfnissen einer realen Welt einigermaßen gerecht wurden, bzw. Kriterien wie es sie auch in anderen Bistümern zum Teil bereits gab und die den Wünschen unserer Bistumsleitung entsprachen.

Um es kurz zusammen zu fassen: Der Mainzer Bistumsleitung war es wichtig, dass der Fachkräftemangel kein offizielles Einstellungskriterium für religionsungebundene Fachkräfte bzw. Kolleginnen und Kollegen aus anderen Religionen wurde. Vielmehr sollte das **zentrale Kriterium der potentielle Bedarf im jeweiligen Sozialraum** sein. Soll heißen – ich karikiere: eine „heile“ klassisch-katholische rheinhessische Ortschaft hat selbst bei Fachkräftemangel kein Recht, eine nicht katholische bzw. nicht christliche Fachkraft einzustellen. In einem städtischen Sozialraum mit möglicherweise 40-prozentig muslimischem Bevölkerungsanteil könnte es durchaus geboten sein, eine muslimische Fachkraft einzustellen, nicht aber z.B. eine buddhistische.

Wie auch immer: all das blieb theoretisch, wurde nie als verbindliche und verlässliche Regelung in Kraft gesetzt. Im letzten blieben alles nicht vereinheitlichte Einzelfallentscheidungen, die durch viele Anträge und Begründungen gestützt, auf dem Tisch des Generalvikars entschieden wurden und durchaus zur Einstellung von Fachkräften anderer Konfessionen und Religionen geführt haben.

Im Blick auf die neue Grundordnung gilt es festzuhalten, dass das „sozialräumliche Kriterium“ eigentlich keine Rolle mehr spielt.

8. Unser Versuch die neue Grundordnung als Arbeitgeber Unikathe umzusetzen

Zunächst Dokumentation:

Arbeitsverhältnis:

- Bewerbung als
- Falls unbefristet: Einstellung ab

- Falls befristet: Zeitraum der Beschäftigung

Bewerber/-in:

- Vor- und Nachname:
- Religionszugehörigkeit:
- Ausbildung als/ Fachkraftstatus:

Kindertagesstätte:

- Name:
- Ort:
- In Trägerschaft von Unikathe Kita-Zweckverband
Kirchengemeinde
andere, nämlich
- Geschäftsträger/-in / Trägervertreter/-in:
- Anzahl päd. MA (inklusive nicht-katholische/-r Bewerber/-in):
Anzahl, davon katholisch: in %
- Anzahl Kinder): Anzahl davon ohne christliche Konfession: in %
- Pastorale Begleitung des Teams durch:

Stellungnahme Geschäftsträger/-in:

Falls notwendig laut Entscheidungsmatrix (wenn unzutreffend durchstreichen/ löschen):

- Bestätigung der Kirchengemeinde liegt vor Ja Nein
- Begleitung durch folgende/-n Mentor/-in sichergestellt:

Wegen Ausnahmeregelung ist kollegiale Beratung notwendig: Ja
 Nein

Mögliche Gründe für eine Ausnahmeregelung: z.B. ausgetreten wegen Missbrauchserfahrung

Datum der kollegialen Beratung:
Beteiligte an kollegialer Beratung:
Ergebnis der kollegialen Beratung:

Die Entscheidung wird dem Vorstand/ stv. Dezernenten vorgelegt:
 Ja Nein

Entscheidung und Begründung Vorstand/ stv. Dezernent:

Finale Entscheidung am
Bewerber/-in erhält Zusage Absage

Prozessbeschreibung Nicht-katholische Mitarbeitende

Definition / Vorbemerkung

Die neue Grundordnung für den kirchlichen Dienst hebt das katholische Profil einer Institution hervor und macht die Bewertung der privaten Lebensführung der Mitarbeitenden tabu. Das Verfahren zur Einstellung nicht-katholischer Mitarbeitender trägt diesen Veränderungen Rechnung.

Ziele

Klarheit, Transparenz, Entscheidungssicherheit für Trägerverantwortliche

Kritische Stellen im Prozess / Bewertung von Chancen und Risiken

Interreligiöse Teams, die das katholische Profil ihrer Kita gemeinsam bewusst gestalten, sind eine besondere Chance für interkulturelles und interreligiöses Lernen für alle Kinder und Erwachsenen.

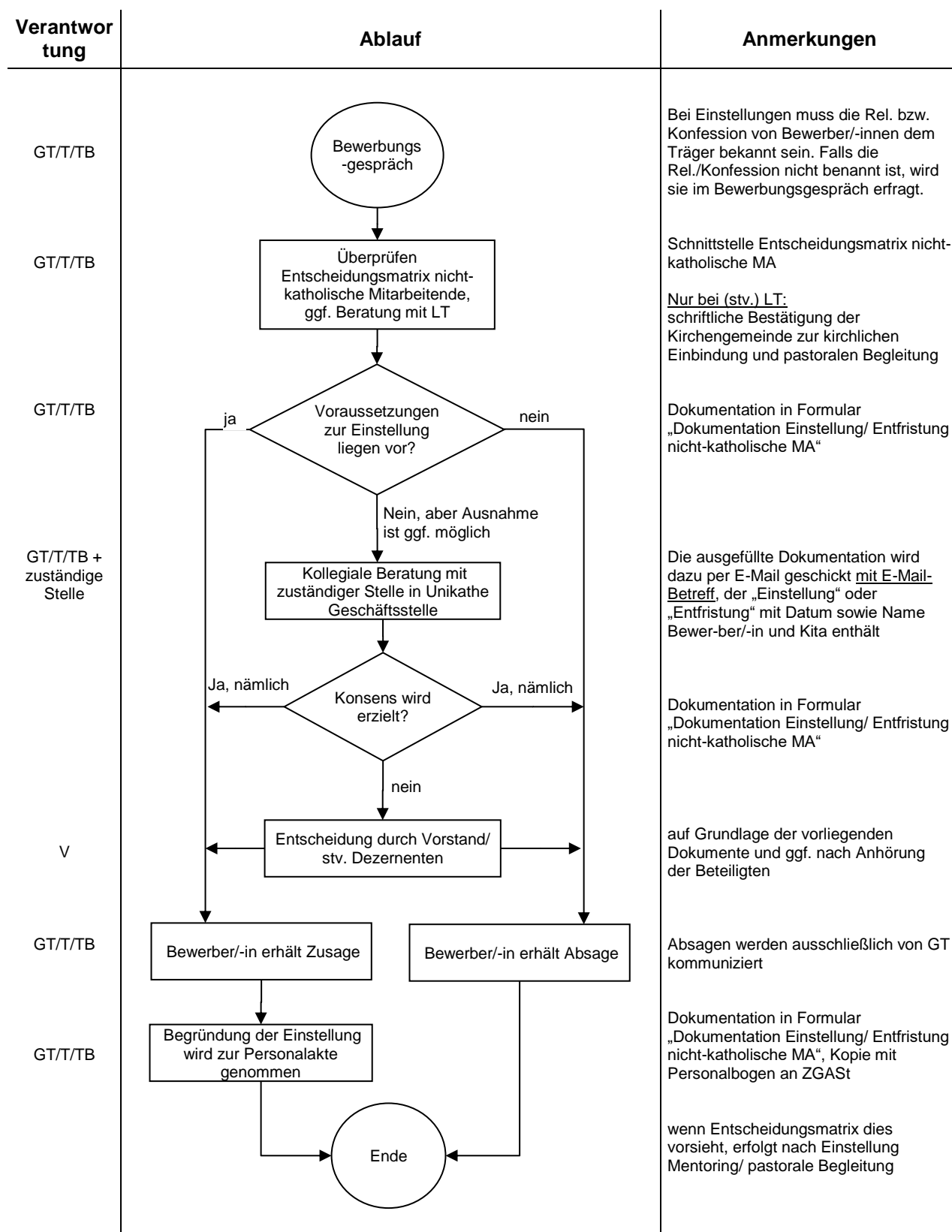
Die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Kita wird von allen Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Tätigkeit erwartet. Um dies sicherzustellen, ist das Bewerbungsverfahren nicht-katholischer Mitarbeitender inklusive einer kollegialen Beratung bei Bedarf sorgfältig durchzuführen.

Leider darf ich Ihnen unsere vorläufigen Überlegungen zur Einstellung, d.h. unsere „Einstellungsmatrix“, nicht zur Verfügung stellen, solange sie nicht von der bischöflichen Leitungskonferenz genehmigt ist.

Nur so viel als Hinweis:

Auch wenn die neue Grundordnung im Prinzip die Einstellung von Mitarbeitenden anderer Konfessionen/Religionen oder „religionsungebunden“ erlaubt und als Vielfalt wertschätzt, müssen Verantwortliche in der Trägerschaft ernsthaft die Frage stellen wie sich diese Personen als zukünftige Mitarbeitende mit dem katholischen Profil identifizieren können. Dabei gilt es sowohl das Anliegen katholisch/christlicher Trägerschaft ernst zu nehmen, als auch die Bewerber:innen mit den je eigenen (religiösen) Hintergründen. Bei Bewerber:innen aus dem Kontext der ACK-Kirchen dürfte es vermutlich wenig Probleme geben. Wie sieht es jedoch bei muslimischen/jüdischen/buddhistischen/... Bewerber:innen aus? Wenn sie ihre Religion bekennd und aktiv leben, können sie sich (in meiner Wahrnehmung als Theologe) nicht ernsthaft auf das katholische Profil einlassen. Das heißt, diese Realitäten müssen im Bewerbungsverfahren ehrlich angesprochen werden, nicht um zu diskriminieren, sondern im Gegenteil: um die Bewerber:innen und unsere katholische Trägerschaft ernst zu nehmen.

Das folgende Flussdiagramm beschreibt wie wir uns den Beratungsverlauf vorstellen. Möglicherweise zeigt die Praxis, dass etwas nicht funktioniert und geändert werden muss. All das ist vorläufig und noch nicht offiziell genehmigt!



Abkürzungen: GT: Geschäftsträger/in, (stv.) LT: (stellvertretende) Leitung, MA: Mitarbeiter/-in, PB: Prozessbeschreibung, T: Träger, TB: Trägerbeauftragte/-r, V: Vorstand

9. Die neue Grundordnung als Herausforderung

Ich will es gar nicht verheimlichen: auch wenn ich persönlich grundsätzlich froh bin über die neue Grundordnung, hat sie doch auch ihre Fallstricke. Zum einen ist sie sehr individuell durch die Bistumsleitungen auszulegen. Es hat schließlich einen Grund, dass sie von allen Bistümern in Kraft gesetzt worden ist – von progressiveren wie von konservativeren Bischöfen. (Ausnahmen sind die Bistümer mit Sedisvakanz.) Jede katholische Richtung hat ihre Anliegen darin wiedergefunden.

Das zweite ist für mich in meiner Aufgabe gravierender:

- Wie können wir als Träger in einer zunehmend säkulareren Welt das „katholische Profil“ sicherstellen?
- Wie können wir pädagogische Fachkräfte, denen unsere Religion und Tradition fremd ist – und das sind durchaus auch katholisch bzw. christlich Getaufte –, für ein christlich-katholisches Leben nicht nur berufsbeding-professionell interessieren, sondern sogar begeistern?
- Wenn eine Öffnung hin zu religionsungebundenen Mitarbeitenden bzw. Fachkräften aus anderen kulturellen und religiösen Hintergründen unseren Mangel an Fachkräften beheben könnte, müssten andere freie Träger und die Kommunen schon die ganze Zeit aus der Fülle an Fachkräften geschöpft haben. Das ist aber nicht der Fall: auch dort herrscht genau wie bei uns Fachkräftemangel!
- Die Öffnung des Arbeitsmarktes aufgrund der neuen Grundordnung genügt also nicht. Als Kirche, als katholischer Arbeitgeber, als christlicher freier Träger müssen wir mehr bieten.

Über diese „Mehr“ würde ich gerne mit Ihnen ins Gespräch kommen!