

**Hochschule für öffentliche
Verwaltung und Finanzen
Ludwigsburg**

University of Applied Sciences

**Wahlpflichtfach im Wahlpflichtfachbereich Nr. 11:
Personalentscheidungen in Betrieben und Verwaltungen**

**Arbeitsrechtliche Problematik bei der Beschäftigung von
Mitarbeitern in kirchlichen Tendenzbetrieben
- am Beispiel des Caritasverbands der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. -**

DIPLOMARBEIT

zur Erlangung des Grades einer
Diplom-Verwaltungswirtin (FH)

vorgelegt von

Gabriele Weber

Studienjahr 2009/2010

Erstgutachter: Prof. Manfred Matjeka M.A.
Zweitgutachter: Prof. Dr. Peter-Paul Alber

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
Anlagenverzeichnis	VIII
1 Einleitung	1
2 Der kirchliche Tendenzbetrieb	3
2.1 Begriffsklärungen.....	3
2.1.1 Der Tendenzbetrieb nach § 118 Betriebsverfassungsgesetz..... (BetrVG)	3
2.1.2 Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieher-..... ischen Einrichtungen.....	4
2.2 Tendenzträger und Tendenzcharakter	6
2.3 Der Tendenzschutz nach § 118 BetrVG.....	7
3 Die rechtliche Stellung der Kirchen nach Verfassung und Arbeitsrecht..	8
3.1 Staatskirchenrechtliches System des Grundgesetzes	9
3.2 Das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften	10
3.3 Das kircheneigene Arbeitsrecht	13
3.3.1 Der „Dritte Weg“ als kircheneigenes Tarifvertragssystem.....	14
3.3.2 Die Dienstgemeinschaft, der Dienstvertrag und das Dienst-..... verhältnis in der Kirche.....	16
3.3.3 Streikrecht und Koalitionsfreiheit in kirchlichen Einrichtungen.	18
4 Der Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.	19
4.1 Der Caritasverband als kirchlicher Tendenzbetrieb	19
4.1.1 Arbeitsrechtliche Beziehungen beim Diözesancaritasverband....	21
4.1.2 Leitbild des Diözesancaritasverbands.....	21
4.1.3 Aufgaben und Ziele des Diözesancaritasverbands	22
4.2 Arbeitsrechtliche Problematik.....	23
4.2.1 Loyalitätsobliegenheiten der Mitarbeiter im kirchlichen..... Tendenzbetrieb.....	23

4.2.2	Treuepflicht und Leistungspflicht des kirchlichen Mitarbeiters..	25
4.2.3	Fürsorge- und Treuepflicht des Dienstgebers	26
4.3	Die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas auf..... Dienstverträge	26
4.4	Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der katholischen	28
	Kirche	28
5	<i>Das Bewerbungsverfahren beim Caritasverband.....</i>	31
5.1	Die Stellenausschreibung	31
5.2	Das Bewerbungsverfahren	32
5.3	Fragerecht des Dienstherrn beim Einstellungsinterview.....	33
5.3.1	Unzulässige Fragen beim Einstellungsinterview	34
5.3.2	Zulässige Fragen beim Einstellungsinterview	34
5.3.3	Fragekatalog des Caritasverbands zum Einstellungsverfahren ...	36
5.3.4.	Praktische Beispiele beim Auswahlverfahren des Caritas-	36
	verbands	36
5.4	Einstellung von Mitarbeitern beim Caritasverband	39
5.5	Anspruch des Dienstgebers an das innerdienstliche Verhalten des	40
	Mitarbeiters	40
5.6	Anspruch des Dienstgebers an das außerdienstliche Verhalten des.....	42
	Mitarbeiters	42
6	<i>Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Caritasverband</i>	43
6.1	Ordentliche Kündigung	44
6.1.1	Der Kündigungsschutz für Mitarbeiter in kirchlichen Betrieben	45
6.1.2	Die Kündigungsfristen nach den Arbeitsvertragsrichtlinien der	46
	Caritas	46
6.2	Außerordentliche Kündigung.....	47
6.2.1	Scheidung vom Ehepartner	48
6.2.2	Wiederverheiratung nach einer geschiedenen Ehe	48
6.2.3	Zusammenleben in „eheähnlicher Gemeinschaft“ nach der	50
	Scheidung sowie in einer Lebenspartnerschaft.....	50
6.2.4	Kirchenaustritt aus der katholischen Kirche	52
6.2.5	Öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der Kirche....	53

6.3	Beendigung durch Änderungskündigung.....	54
6.4	Beendigung durch Auflösungsvertrag.....	55
7	<i>Mitarbeitervertretung im kirchlichen Tendenzbetrieb</i>	56
7.1	Mitbestimmungsrecht beim Caritasverband.....	57
7.2	Beteiligung der Mitarbeitervertretung.....	58
7.3	Bildung einer Mitarbeitervertretung.....	59
7.4	Das Mitarbeitervertretungsrecht und die Aufgaben.....	61
7.5	Schutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung	63
8	<i>Fazit</i>	64
Anlagen		IX
Literaturverzeichnis		LIV
Erklärung nach § 36 III APrOFin gD		LVII

Vorwort

Die Autorin möchte sich an dieser Stelle beim Caritasverband der Diözese Rotenburg-Stuttgart, insbesondere bei Herrn Martin Hitzel vom Fachbereich Personal und Recht, für die Bereitstellung der Unterlagen und Daten sowie für die offenen Gespräche über die Arbeit beim Caritasverband, bedanken. All diese Informationen waren eine hilfreiche Unterstützung beim Gelingen dieser Diplomarbeit.

Rosenberg, im März 2010

Gabriele Weber

Abkürzungsverzeichnis

ACK	Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AK	Arbeitsrechtliche Kommission des deutschen Caritasverbandes
AP	Arbeitsrechtliche Praxis – Nachschlagewerk der Bundesarbeitsgerichte
ArbPlSchG	Arbeitsplatzschutzgesetz
ArbG	Arbeitsgericht
ArbR	Arbeitsrecht
Aufl.	Auflage
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
AVR	Richtlinien für die Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes
BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BPersVG	Bundespersonalversammlungsgesetz
BVerfGE	Bundesverwaltungsgerichtsentscheidung
c. oder can.	canon (des Codex Iuris Canonici)
CIC	Codex Iuris Canonici = Rechtsammlung des katholischen Rechts
DiCV	Diözesancaritasverband
EGBGB	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch
EuR	Europa und Recht (Zeitschrift)

EuGH	Europäischer Gerichtshof
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
GrOkathK (GrO)	Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse
kanonisches Recht	katholisches Recht
kath.	katholisch
KODA	Kommissionen zur Ordnung des diözesanen Arbeitsrecht
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LPartG	Lebenspartnerschaftsgesetz
MAV	Mitarbeitervertretung
MAVO	Mitarbeitervertretungsordnung
MitbestG	Mitbestimmungsgesetz
MK	Münchener Kommentar
MuSchG	Mutterschutzgesetz
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
öff.	öffentlich
NJW	Neue Juristische Wochenzeitung
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
SGB	Sozialgesetzbuch
SprAuG	Sprecherausschussgesetz
TVG	Tarifvertragsgesetz
WRV	Weimarer Reichsverfassung

Anlagenverzeichnis

Anlage 1: Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrOkathK) – Auszug aus der AVR.....	IX
Anlage 2: Gliederung der Richtlinien für die Arbeitsverträge in den Ein- richtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR)	XIII
Anlage 3: Gliederung der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)	
– Auszug aus der AVR	XVI
Anlage 4: Übersicht der Caritasregionen und –Zentren des Caritasverbands der Diözese Rottenburg-Stuttgart	XVIII
Anlage 5: Organe des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart	XIX
Anlage 6: Leitbild der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Caritasver- bandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.	XX
Anlage 7: Satzung des Caritasverbands der Diözese Rottenburg-Stuttgart....	XXIII
Anlage 8: Berufserfahrungsstufen, Anlage 3 der AVR	XXXIII
Anlage 9: Zuordnung Regelungsvergütung für neue Mitarbeiter.....	XXXIV
Anlage 10: Bewerbungsborgen.....	XXXV
Anlage 11: Ablauf des Bewerbungsgesprächs (Fragekatalog)	XXXVI
Anlage 12: Frage nach der Spiritualität (Fragekatalog).....	XXXVII
Anlage 13: Interview mit einer evangelischen Mitarbeiterin aus dem Fach- bereich Migration und Integration des Caritasverbands der Diözese..... Rottenburg-Stuttgart	XXXVIII
Anlage 14: Stellenanzeige Fachreferent/in Arbeits-/Zivilrecht	XLIV
Anlage 15: Stellenanzeige Diplom-Sozialpädagoge/ Sozialpädagogin für katholischen Kindergarten.....	XLV
Anlage 16: Musterdienstvertrag.....	XLVI
Anlage 17: Flyer zum Zentrum Tabor	XLIX
Anlage 18: Auszüge auf dem Veranstaltungskalender: Workshops, Fach- tagungen und Foren des Bereichs Sozialpolitik und soziale Hilfen	LI

1 Einleitung

Die katholische und evangelische Kirche sind die großen Kirchen in Deutschland. Sie haben als zweitgrößter Arbeitgeber nach dem öffentlichen Dienst eine wichtige Position in der Gesellschaft eingenommen, schon deshalb, weil ihre Einrichtungen die sozialen Dienste des Staates (Sozialamt und Agentur für Arbeit) unterstützen und erweitern. Dabei verfolgen sie ihren Sendungsauftrag des kirchlichen Dienstes. Doch in ihren Einrichtungen treten arbeitsrechtliche Besonderheiten im Gegensatz zum staatlichen Arbeitsrecht auf, die in der Vergangenheit immer wieder für Diskussionen und Aufruhr gesorgt haben. Die Kirche fordert von ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen¹ nicht nur, dass sie im kirchlichen Dienst die Werte ihrer Lehre respektieren, umsetzen und im Auftrag der Nächstenliebe die Botschaft Christi verkünden, nein, sie greift in ihrem eigens geschaffenen Arbeitsrecht auch sehr konkret in den Privatbereich ihre Mitarbeiter ein.

Darf die Kirche das? Ist eine ordentlich Kündigung einer katholischen Arbeitnehmerin, die bei einem Diözesancaritasverband als Sekretärin tätig ist und karitative Aufgaben in ihrer Tätigkeit wahrnimmt, tatsächlich gerechtfertigt, wenn sie nach der Scheidung von ihrem ersten Ehemann eine standesamtliche Ehe mit einem anderen Mann eingeht?²

Im Zeitalter des 21. Jahrhundert tritt hier die Frage hervor, wie es möglich ist, dass eine Religionsgemeinschaft so viel Einfluss auf ihre Angestellten und deren Intimsphäre nehmen darf und selbst Gerichte eine solche Entscheidung bejahen und sich den Anordnungen der Kirche nicht widersetzen. Ein weiteres Phänomen ist hierbei auch, dass trotz der konservativen Vorstellungen der Kirchen viele Arbeitnehmer, besonders Frauen im sozialen Bereich, eine Tätigkeit in einem kirchlichen Unternehmen befürworten. Sie sind bereit, sich den Vorschriften anzupassen und danach zu leben, auch wenn der moderne Zeitgeist für Freiheit, Unabhängigkeit und Emanzipation plädiert.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit enthält die Diplomarbeit bei der Bezeichnung von Personen durchgängig die männliche Form. Die weiblichen Mitarbeiterinnen sind darin eingeschlossen.

² BAG v. 14.10.1980 – 1 AZR 1274/79.

Um der vielerlei aufkommenden Fragen mögliche Antworten zu geben und Gründe für den Sonderstatus der Kirchen in unserer Gesellschaft zu suchen, hat es sich die Autorin mit dieser Diplomarbeit zur Aufgabe gemacht, am Beispiel und mit Hilfe des Caritasverbands der Diözese Rottenburg-Stuttgart die Arbeit in einem kirchlichen Tendenzbetrieb näher zu untersuchen.

Diese Diplomarbeit beschäftigt sich mit der Thematik, woher die katholische Kirche ihr Recht für ein eigenes Kirchenrechtssystem nimmt und wie deren Richtlinien in das moderne Bild eines Rechtsstaats passen.

Ein weiterer Punkt ist die Analyse des kircheneigenen Arbeitsvertragssystems im sog. „Dritten Weg“ und ob sich dessen Entwicklung zugunsten oder zum Nachteil der kirchlichen Arbeitnehmer auswirkt.

Zuletzt werden in der näheren Betrachtung das Einstellungsverfahren und die Beschäftigung beim Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart untersucht. Hierbei wird die Fragestellung diskutiert, welche Vorteile der Tendenzbetrieb von seinem besonderen Fragerecht beim Einstellungsverfahren hat und wie er mit konfessionslosen und nichtkatholischen Bewerbern und Mitarbeitern umgeht.

Die Untersuchung der arbeitsrechtlichen Problematik in kirchlichen Tendenzbetrieben bezieht sich hier ausschließlich auf die katholische Kirche in Deutschland. Sie erfasst die Regelungen der evangelischen Kirche nicht. Ebenso beschränkt sich diese Diplomarbeit auf nationales Recht.

Die Diplomarbeit bezieht sich auf Tarifkräfte und lässt Beamte sowie die Dienstverhältnisse von Geistlichen außen vor. Sie beschäftigt sich nicht mit Belangen von schwerbehinderten Mitarbeitern. Der Betriebsübergang eines kirchlichen Tendenzbetriebs auf einen herkömmlichen Betrieb nach § 613a BGB wird ebenfalls nicht erfasst, da dieser den Umfang der Diplomarbeit zu sehr ausdehnen würde.

Die Thematik des Arbeitsrechts in der katholischen Kirche ist spannend und zieht weite Kreise. Es lohnt sich ein Blick unter die Oberfläche und in die Tiefe einer Institution, die sich seit mehreren Jahrhunderten in ihren Werten treu geblieben ist und sich in ihrer Funktion und Stellung in der Gesellschaft erhalten konnte.

2 Der kirchliche Tendenzbetrieb

Ein Tendenzbetrieb unterscheidet sich von herkömmlichen Betrieben und Unternehmen. Er verfolgt in seiner Führung Absichten, welche z.B. religiös, parteizugehörig oder wissenschaftlich sind. Genauso unterhalten die katholische und evangelische Kirche kirchliche Tendenzbetriebe, welche ihren Sendungsauftrag des kirchlichen Dienstes als Tendenz verfolgen.

2.1 Begriffsklärungen

2.1.1 Der Tendenzbetrieb nach § 118 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Der Begriff des Tendenzbetriebs bestimmt sich nach § 118 Abs. 1 Ziff. 1 und 2 BetrVG. Ein Betrieb bzw. Unternehmen ist ein Tendenzbetrieb, wenn er unmittelbar und überwiegend politische, koalitionspolitische, konfessionelle, karitative, erzieherische, wissenschaftliche und künstlerische Bestimmungen bzw. Ziele verfolgt oder Zwecken der Berichterstattung oder der Meinungsäußerungen nach Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG dient. Es sind Betriebe und Unternehmen, welche durch die Grundrechte aus Art. 2 Abs. 1, 4, 5 und 9 Abs. 3 GG besonders geschützt sind.³

Ein Tendenzbetrieb nach § 118 Abs. 1 BetrVG verfolgt eine bestimmte geistig-ideelle Zielsetzung. Die Tendenzbezogenheit bezieht sich auf den Zweck und die Art des Unternehmens. Bei überwiegend wirtschaftlichen Zielen findet § 118 Abs. 1 BetrVG keine Anwendung. Mit den Worten *unmittelbar und überwiegend* erfährt der Tendenzbetrieb eine absolute Einschränkung in den Beteiligungsrechten der Arbeitnehmer. So darf in einem Tendenzbetrieb kein Wirtschaftsausschuss nach den §§ 106 bis 110 BetrVG gebildet werden. Dies ist eine Ausnahmenvorschrift. Ebenso stehen dem Betriebsrat insoweit nur Beteiligungsrechte zu, als die Eigenart des Unternehmens oder Betriebs nicht entgegenstehen.⁴

Betriebe mit konfessionellen Bestimmungen verfolgen gewisse religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen und sind rechtlich selbständige Einrichtungen. Sie sind weder karitative noch erzieherische Einrichtungen der Kirchen. Sie würden sonst in den Anwendungsbereich des § 118 Abs. 2 BetrVG fallen. Unter kon-

³ Vgl. Kania, T. in Küttner, W., Personalbuch 2009, Arbeitsrecht, 16. Aufl., 1.10.2009, Rn 1-3.

⁴ Vgl. Noll, G., Arbeitsrecht im Tendenzbetrieb, Frankfurt am Main 2001, S. 30.

fessionelle Einrichtungen fallen u.a. Männer-, Frauen- und Jugendverbände der Kirchen, Missionsvereine, Bildungsvereinigungen der Kirchen und Gruppen der Pfadfinder.⁵

Von Tendenzbetrieben zu unterscheiden, sind Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen nach § 118 Abs. 2 BetrVG. Für die in den Absätzen 1 und 2 genannten Betriebe und Gemeinschaften findet das BetrVG nur teilweise (Abs. 1) oder gar keine Anwendung (Abs.2). Dies beruht auf der verfassungsrechtlichen Garantie in Art. 140 Grundgesetz (GG) i.V.m Art 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung (WRV), siehe dazu Kap.3.2.

2.1.2 Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen

Der Begriff der **Religionsgemeinschaft** wird im Gesetz nicht definiert, ist aber im gleichen Sinne wie der Begriff der Religionsgesellschaften in Art. 7 Abs. 3 GG und Art. 137 Abs. 3 WRV zu verstehen.⁶ Eine Religionsgemeinschaft ist ein „Zusammenschluss einer Organisation, die in glaubensbezogener Übereinstimmung ihrer Mitglieder äußerlich erkennbar ein Glaubensbekenntnis lebt“⁷. Für die Begriffsbestimmung ist die Gewährleistung der Glaubensfreiheit in Art. 4 Abs. 1 und 2 GG maßgebend. Darunter fallen auch nichtchristliche Religionen. Zu ihrem Kern zählt aber der „Glaube“ an ein außermenschliches Sein oder eine außermenschliche Kraft. Die großen Kirchen haben den Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts in Art. 137 Abs. 3 WRV, für welche das BetrVG nach § 130 keine Anwendung findet. Unter Religionsgemeinschaften fallen Bistümer der römisch-katholischen Kirche (Erzdiözesen und Diözesen), evangelische Landeskirchen, der Zentralrat der Juden und ebenso auch Anstalten, Stiftungen und sonstige Vermögen nach § 138 Abs. 2 WRV⁸. Die Scientology-Sekte ist keine Religionsgemeinschaft i.S.d. Art. 4, Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV, da sie keine religiösen Ziele verfolgt, sondern ihre religiösen Lehren nur ein Vorwand für

⁵ Vgl. Noll, S. 66, mit weiteren Nachweisen.

⁶ BAG v. 6.12.1977 E 29, 405, 409f. = AP Nr. 10 zu § 118 BetrVG 1972, BAG v. 24.7.1991, NZA 1991, 977 = ArbuR 1991, 348 (Leitsatz).

⁷ Noll, S. 105, m.w.N.

⁸ BVerfG, BVerfGE 46, 73 (86).

wirtschaftliche Ziele sind.⁹

Die **Weltanschauungsgemeinschaften** gehören nicht zu den Religionsgemeinschaften. Nach herrschender Meinung¹⁰ suchen sie „das Weltganze und die Stellung des Menschen in ihm von anderen als von religiösen Grundlagen aus zu erkennen und zu bewerten (...), [sind] religionsfrei oder doch betont religionsfeindlich (...)“. Sie sind nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 7 WRV den Religionsgemeinschaften gleichgestellt, aber sie erhalten ihre Struktur nicht aus einem Offenbarungsglauben wie Religionsgemeinschaften. Das ist für die Interpretation des Schrankenvorbehalts in Art. 137 Abs. 3 WRV von großer Bedeutung. Zu einer Offenbarung darf sich der Staat nicht äußern.¹¹

Karitative Einrichtungen haben das Ziel, dem Hilfsbedürftigen auf *freiwilliger* Basis auf Grundlage der Nächstenliebe zu dienen¹². Es besteht eine institutionelle Verbindung zwischen der Religionsgemeinschaft und der Einrichtung, welche der Religionsgemeinschaft ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeit gibt, damit die Übereinstimmung der religiösen Bestätigung mit der religiösen Einrichtung gewährleistet ist.¹³ Sie haben einen kirchlichen Sendungsauftrag und verwirklichen den Liebesauftrag der Kirche. Sie erfüllen den Auftrag der Religionsgemeinschaft mit ihrer Zweckbestimmung. Die Einnahmen aus dem vorbeugenden Handeln zur Beseitigung der bereits eingetretenen Notlage sollen kostendeckend sein.¹⁴ Beispiele hierfür sind kirchliche Krankenhäuser, Behindertenwerkstätten, kirchliche Wohnungsbaugesellschaften, das Deutsche Rote Kreuz, Wohlfahrtsverbände, Suchtberatungsstellen und Hilfswerke.

Mit **erzieherischen Einrichtungen** sind allgemein- und berufsbildende Betriebe und Unternehmen gemeint, wenn in ihnen eine planmäßige und methodische Unterweisung in allgemein- oder berufsbildenden Fächern erfolgt und das Erwerbstreben nicht im Vordergrund steht. Beispiele hierfür sind Bildungswerke, Privat-

⁹ BAG v. 22.3.1995, DB 95, 1724.

¹⁰ Mikat in Richardi, R., BetrVG, Kommentar, 11. Aufl. 2001, Rn 210 m.w.N.

¹¹ Ebenda, Rn 210f.

¹² Vgl. Noll, S. 69.

¹³ Vgl. Kania in: Küttner, Personalbuch 2009, Rn 1-3.

¹⁴ BAG v. 7.4.1981, v. 29.6.1988, v.8.11.1988, v. 24.5.1995, AP Nr. 16, 37, 38, 57 zu § 118 BetrVG 1972.

schulen, Kolpingwerk, Kindergärten.¹⁵ Keine karitativen oder erzieherischen Einrichtungen sind privatrechtlich organisierte kirchliche Unternehmen, die rein wirtschaftliche Zwecke verfolgen.

2.2 Tendenzträger und Tendenzcharakter

Beschäftigte, welche tendenzbezogene Aufgaben im Tendenzbetrieb wahrnehmen und auf der Grundlage ihres Dienstvertrages einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung der geistig-ideellen Zielsetzung des Unternehmens beitragen, werden als *Tendenzträger* bezeichnet.¹⁶ In der Regel werden in konfessionellen, karitativen oder erzieherischen Bereichen leitende Angestellte nach den §§ 2,3 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) und i.S. der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrOkathK) als Tendenzträger angesehen. Sie sind leitende Angestellte durch Ernennung und nehmen Funktionen mit besonderer Bedeutung für den Bestand, die Entwicklung und für die Glaubwürdigkeit der Einrichtung hinsichtlich ihres kirchlichen Auftrages wahr. Sie bestimmen die geistig-ideelle Zielsetzung unmittelbar mit. Es sind meist Lehrer und Honorarkräfte an privaten Schulen, Leiter von Familienbildungsstätten, Psychologen bei einem Berufsförderungswerk für Behinderte, Gruppenleiter und Betreuer einer Behindertenwerkstatt, Leiter eines Kindergartens, und angestellte Ärzte. Krankenschwestern bzw. das Pflegepersonal sind davon nicht betroffen. Beim Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart sind die leitenden Angestellten neben dem Vorstand in drei Ebenen eingeteilt. In der 1. Ebene befinden sich Führungskräfte in der Regional-, Kompetenzzentrums- und Bereichsleitung. Die 2. Ebene erfasst die Fachleitung und Fachbereichsleitung. In der 3. Ebene gibt es keine leitenden Angestellten. Dort arbeiten die Leitung der Caritasdienste und die Verwaltungsleitung.

Die leitenden Mitarbeiter sollen beim Caritasverband einen partizipativen Führungsstil praktizieren. Das bedeutet im Wesentlichen, dass der Vorgesetzte als Koordinator für Problemdefinitionen fungiert und versucht, Alternativen und Entscheidungen zu finden.

¹⁵ Vgl. Richardi, BetrVG, Rn 204 und Noll, S. 69.

¹⁶ Vgl. Noll, S. 48.

Der *Tendenzcharakter* eines kirchlichen Tendenzbetriebes kommt nicht durch die subjektiv religiöse Einstellung des kirchlichen Dienstgebers zum Ausdruck, sondern muss auch objektiv in der Art des Unternehmens begründet sein. An dieser Stelle ist die Unterscheidung der Begriffe *Betrieb* und *Unternehmen* wichtig. Nach der Rechtsprechung ist unter dem Begriff des Betriebes die „organisatorische Einheit zu verstehen, innerhalb derer der Unternehmer allein oder zusammen mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe sachlicher und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt“.¹⁷ Unter dem Begriff Unternehmen versteht man demgegenüber die „organisatorische Einheit, die durch den wirtschaftlichen oder ideellen Zweck, dem ein Betrieb oder mehrere organisatorisch verbundene Betriebe dienen, bestimmt wird“.¹⁸

Erstreckt sich der Tendenzcharakter auf einen Betrieb, so sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats eingeschränkt. Ein absoluter Ausschluss der Beteiligungsrechte nach §§ 106 bis 110 BetrVG ergibt sich für Unternehmen aus § 118 Abs. 1 Satz 2 BetrVG.

Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, so ist ein Tendenzcharakter anzunehmen, wenn sich die Tendenz des Unternehmens überwiegend in jedem einzelnen Betrieb auswirkt. Der Tendenzcharakter eines Unternehmens wird nur durch seine Zwecksetzung i.S.d. § 118 BetrVG bestimmt und ist unabhängig von der gesellschaftlichen Verflechtung mit anderen Unternehmen.¹⁹

2.3 Der Tendenzschutz nach § 118 BetrVG

Der Tendenzschutz gilt für Tendenzunternehmen und Betriebe nach § 118 Abs. 1 BetrVG, die unmittelbar und überwiegend den Zwecken in Nr. 1 und Nr. 2 dienen, wie z.B. ein karitatives Krankenhaus. Tendenzträger genießen den Tendenzschutz. Die Unterscheidung von Betrieben und Unternehmen in Kap. 2.2 wird wichtig, wenn ein Unternehmen über mehrere Betriebe verfügt. Unterhält ein Unternehmen mehrere Betriebe und einer davon unterliegt aufgrund seines Tendenzcharakters nicht dem Tendenzschutz, so wird dieser Betrieb von § 118 BetrVG

¹⁷ BAG v. 14.9. 1988, AP Nr. 9 zu § 1 BetrVG 1972; BAG v. 18.1.1990, AP Nr. 9 zu § 23 KSchG 1969 sowie Noll, S.58.

¹⁸ BAG v. 7.8.1986, AP Nr. 5 zu § 1 BetrVG 1972; BAG v. 5.3.1987, AP Nr. 30 zu § 15 KSchG 1969 sowie Ders., S. 58.

¹⁹ Vgl. Noll, S. 61, m.w.N.

nicht eingeschränkt. Ein Beispiel hierfür ist, wenn ein Kloster eine Brauerei führt. Diese Brauerei ist vom Tendenzschutz nicht erfasst. „Unmittelbar“ dient ein Betrieb den Zwecken in Nr. 1 und Nr. 2 nur, wenn der Betriebszweck auf die Tendenz ausgerichtet ist. Dabei darf sich der Betrieb nicht nur in seiner wirtschaftlichen Tätigkeit auf die Tendenz ausrichten. Die alleinige Gewinnerzielungsabsicht begründet nicht die Anwendbarkeit des § 118 Abs. 1 BetrVG, wenn darüber hinaus noch andere geistig-ideelle Ziele verfolgt werden. Diese geistig-ideellen Ziele müssen überwiegen, sonst kann der Tendenzschutz, z.B. in einem Mischunternehmen, nicht greifen.²⁰ „Überwiegend“ richtet sich auf sog. Mischbetriebe, welche teilweise tendenzbezogenen Zwecken dienen, aber auch tendenzfreie Zwecke verfolgen. Die Tätigkeiten müssen aber überwiegend tendenzbezogen sein. Betriebe mit überwiegend konfessionellen und karitativen Bestimmungen fallen am häufigsten unter § 118 Abs. 2 BetrVG, wie auch Religionsgemeinschaften.²¹ Aufgrund ihres Selbstbestimmungsrechts in Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV regeln die Religionsgemeinschaften ihren Bereich selbständig.

Für Betriebe und Verwaltungen, die dem Bundespersonalversammlungs-gesetz (BPersVG) unterfallen, finden sich vergleichbaren Bestimmungen zum Tendenzschutzparagrafen des § 118 BetrVG in den §§ 77 Abs. 1, 95 Abs. 1 (Bildung der Personalvertretung) und 112 BPersVG.²² Ebenso besteht in Tendenzbetrieben keine Anwendung des § 32 Abs. 1 Sprecherausschussgesetz (SprAuG), wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Sprecherausschuss einmal im Jahr über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Betriebs und des Unternehmens zu unterrichten.

3 Die rechtliche Stellung der Kirchen nach Verfassung und Arbeitsrecht

Die katholische Kirche hat ihr Recht in freier Selbstbestimmung geschaffen. Der Teil der staatlichen Rechtsordnung, welcher die Religion betrifft, wird Staatskirchenrecht genannt. Dieser Begriff führt häufig zu Diskussionen, denn der Begriff des Staatskirchenrechts, oder auch Religionsverfassungsrecht genannt, ist sehr auf

²⁰ BAG v. 9.12.1975, AP Nr. 7 zu § 118 BetrVG 1972.

²¹ Vgl. Kania in Küttner, Personalbuch 2009, Rn 1-3.

²² Vgl. Noll, S. 37.

das Christentum und die christlichen Religionen fixiert. Andere Religionen könnten mit diesem Begriff benachteiligt sein. Ein weiteres Missverständnis liegt darin, dass mit Staatskirchenrecht eine Staatskirche gemeint sein könnte, die aber nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 1 WRV verboten ist.²³

3.1 Staatskirchenrechtliches System des Grundgesetzes

Das Staatskirchenrecht ist Bestandteil im Grundgesetz. Es ist in Art. 140 GG verankert. Dort werden die staatskirchenrechtlichen Artikel 136 bis 141 der WRV als Bestandteil in das Grundgesetz einbezogen. Sie bilden die Grundlage des staatskirchenrechtlichen Systems in der Bundesrepublik Deutschland. Das Staatskirchenrecht ist eine durch den Staat gesetzte Norm, welche über das Verhältnis des Staates und seiner Rechtsordnung zu den Religionsgemeinschaften und über deren Rechte innerhalb der staatlichen Rechtsordnung entscheidet. Der Staat gewährleistet in den Grundrechten die Religionsfreiheit für die Kirchen und Religionsgemeinschaften sowie ein Selbstbestimmungsrecht für die Religionsgemeinschaften.²⁴

Die drei Pfeiler, auf denen die staatskirchenrechtliche Ordnung in Deutschland beruht, sind die *Religionsfreiheit*, die *Trennung von Staat und Kirche* und das *Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften*.

Die Kirchen haben ihre Verfassungsgarantie in Art. 137 Abs. 5 WRV. Sie sind Körperschaften des öffentlichen Rechts und im organisatorisch gestuften Staatsaufbau nicht einbezogen. Sofern eine Religionsgemeinschaft diesen Status nicht hat, kann sie ihn nach dem Gleichheitssatz aus Art. 140 GG i.V. mit Art. 137 Abs. 5 WRV erwerben. Seit dem Zusammenbruch des nationalsozialistischen Regimes haben die Kirchen die volle Unabhängigkeit erlangt. Der Staat respektiert die Eigenständigkeit der kirchlichen Rechtsordnung, da er sich zum Wesen und Auftrag der Kirche nicht äußern kann.²⁵ Als Körperschaften des öffentlichen Rechts haben sie hoheitliche (öffentliche-rechtliche) Befugnisse, u.a. auch das Recht, die Kirchensteuer zu erheben. Sie haben zusätzlich eine Organisationsgewalt zur Bildung von öffentlich-rechtlichen Untergliederungen und anderen Institutionen mit

²³ Vgl. de Wall, H./Muckel, S., Kirchenrecht, München 2009, § 8 Rn 2ff.

²⁴ Ebenda, § 1 Rn 1ff.

²⁵ Vgl. Richardi, R., Arbeitsrecht in der Kirche, München 2009, S. 2.

Rechtsfähigkeit und Dienstherrnfähigkeit. Der Körperschaftsstatus soll die Eigenständigkeit und Unabhängigkeit der Religionsgemeinschaften unterstützen.²⁶

Neben den Weimarer Kirchenartikel garantiert Art. 4 GG die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses. Das Grundrecht der Religionsfreiheit in Art. 4 GG verbietet dem Staat, sich über die Glaubenslehren der Kirchen zu äußern und in das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen einzugreifen.

3.2 Das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften

Die Religionsgemeinschaften haben aufgrund des Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV ein verfassungsrechtlich geschütztes Selbstbestimmungsrecht, welches sich auf ihre eigenen Angelegenheiten bezieht. Darin ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten selbstständig und innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze. Nach der Rechtsprechung des BVerfG²⁷ fallen unter den Trägern des Selbstbestimmungsrechts nicht nur die organisierte Kirche und ihre rechtlich selbstständigen Teile, sondern auch die der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform, soweit sie nach kirchlichem Verständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, einen Teil des kirchlichen Auftrags zu erfüllen. Das sind neben der verfassten Kirche und Ordensgemeinschaften auch die karitativen und diakonischen Einrichtungen und Verbände, weil sie nach kirchlichem Verständnis eine Wesens- und Lebensäußerung der Kirche darstellen. Die Caritas ist ein religiöser Verband. Religiöse Verbände sind Personenzusammenschlüsse, die den umfassenden Auftrag der Religionsgemeinschaft nur in einem Teilbereich erfüllen.

Ordnen und verwalten beinhaltet die Rechte, eigene Regelungen zu erlassen, diese anzuwenden und zu vollziehen und im Konfliktfall durch rechtsprechende Instanzen über die Anwendung des eigenen Rechts zu entscheiden.²⁸ Dies umfasst auch die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, dem

²⁶ Vgl. de Wall/Muckel, § 14 Rn 3.

²⁷ BVerfG, Beschluss vom 4.6.1985 – 2 BvR 1703/83 u.a., in: NJW 1986, 367, 368 sowie de Wall/Muckel, § 11 Rn 3.

²⁸ Vgl. Campenhausen, A. von/de Wall, H., Staatskirchenrecht, 4. Aufl., München 2009, § 14.

Individualarbeitsrecht, sowie die Beteiligungsrechte der Mitarbeiterschaft in Belangen der Einrichtungen, dem kollektivem Arbeitsrecht.²⁹ Die Religionsgemeinschaften verleihen ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinden. Dies ist die Grundlage für die Begründung und Gestaltung aller Dienstverhältnisse in den Kirchen und Religionsgesellschaften. In diesem Sinne sind sie autonom. Mit „für alle geltenden Gesetze“³⁰ ist gemeint, dass die Kirchen sich an die allgemeinen Gesetze halten müssen und nicht aus der staatlichen Rechtsordnung herausgenommen sind. Sie haben keine Sonderstellung gegenüber anderen Vereinigungen. Der Staat verfügt über das Recht, seine Rechtsordnung notfalls mit Mitteln körperlichen Zwanges durchsetzen zu dürfen. Die Kirchen sind auf staatliche Vollstreckungsorgane angewiesen.

Das Selbstbestimmungsrecht garantiert den Kirchen einen Gestaltungsfreiraum zur Erfüllung ihres Auftrages aus ihrem Bekenntnis in der Nachfolge Christi in der Welt.³¹ Es sichert ausdrücklich die Eigenständigkeit einer Dienstverfassung und die Gestaltung ihrer Beschäftigungsverhältnisse. Die Kirche setzt darin das *Leitbild* einer christlichen Dienstgemeinschaft um. Der Staat erkennt die Kirche als Institution mit dem Recht der Selbstbestimmung an, die ihrem Wesen nach unabhängig vom Staat ist und ihre Gewalt nicht von ihm herleitet.³² Er respektiert die Kirchenautonomie und verhält sich ihr gegenüber neutral. Beides zusammen bewirkt die Trennung von Staat und Kirche unter Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes in Art. 3 Abs. 1 und 3 GG. Eine Beeinträchtigung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts kann als Verletzung des Grundrechts auf freie Religionsausübung in Art. 4 GG gesehen werden und als Verfassungsbeschwerde vor dem Bundesverfassungsgericht eingeklagt werden kann.

Das Selbstbestimmungsrecht steht unter einem Schrankenvorbehalt. Diese *Schranken* liegen in den allgemeinen (staatlichen) Gesetzen, wie dem Zivilrecht, Arbeitsrecht und öffentlichem Recht, welche sich nicht gegen Religionsgemeinschaften oder gegen ihr Selbstbestimmungsrecht richten. Mit der Güterabwägungs- oder Wechselwirkungstheorie (Wechselwirkung von der Freiheit der Reli-

²⁹ BVerfG, Beschluss vom 4.6.1985 – 2 BvR 1703/83 u.a., in NJW 1986, 367, 368 und BVerfG, Beschluss vom 11.10.1977 – 2 BvR 207/76 in NJW 1978, 581.

³⁰ Vgl. de Wall/Muckel, § 1 Rn 7.

³¹ Vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 1 Rn. 12.

³² BVerfGE 18, 385 (386); 66, 1 (19).

gionsgemeinschaften und deren Schranken Zweck) haben die Rechtsprechung und die herrschende Lehre sich geeinigt, das Selbstbestimmungsrecht mit kollidierenden Rechten Dritter oder anderen Verfassungsgütern zu einem angemessenen Ausgleich zu bringen und im Einzelfall die Grenze der zulässigen Beschränkung festzustellen.³³ Jedes schrankenziehende Gesetz trifft auf eine materielle Wertentscheidung der Verfassung, welche die Eigenständigkeit der Kirchen und ihren Einrichtungen dem Staat gegenüber anerkennt.³⁴ Die Güterabwägung kann aber im Einzelfall dem staatlichen Richter eine Kompetenz zuweisen, die ihn zum Herrn über das Grundverhältnis von Kirche und Staat macht und deshalb mit der Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts nicht vereinbar ist.³⁵ Oftmals wird hier zugunsten der Kirche entschieden und ihr ein besonderes Gewicht beigemessen.

Der Schrankenvorbehalt in Art. 137 Abs.3 WRV gibt dem Staat nicht das Recht, für die Kirche verbindlich festzulegen, wie sie ihren Auftrag zu erfüllen hat und mit wem; weder durch allgemeine, noch durch Sondergesetze. Am Beispiel des Kirchenaustritts zeigt sich, dass der Staat die Religionsfreiheit in Art. 4 GG feststellt. Somit muss er auch festlegen, dass niemand ein Mitglied einer Religionsgemeinschaft ohne freien Willen wird und diese Person die Mitgliedschaft wieder beenden darf, obwohl die Mitgliedschaft Angelegenheit der Religion ist.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass die Bindung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts an die für alle geltenden Gesetze ihre Schranken dort hat, wo es um die Verfassung der Kirche und ihren Auftrag geht. Staatliche Gesetze dürfen die kirchliche Ordnung nicht beeinträchtigen und kirchliche Gesetze dürfen nicht gegen die für den Staat verbindliche Ordnung sein. Der Staat muss den Kirchen somit eigene Wege offen halten, wie sie den kirchlichen Dienst und seine arbeitsrechtliche Ordnung gestalten.

³³ BVerfGE 53, 366 (400); 66, 1 (22), sowie Thüsing, G., Kirchliches Arbeitsrecht, Tübingen 2006, S. 2ff und Czermak, G., Religions- und Weltanschauungsrecht, Berlin 2006, S. 104 Rn 188.

³⁴ BVerfG, Beschluss vom 25.3.1980 – 2 BvR 208/76 in NJW 1980, 1895, 1897.

³⁵ Vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 2 Rn 7, 31, 35.

3.3 Das kircheneigene Arbeitsrecht

Das kirchliche Arbeitsrecht ist Teil des staatlichen Arbeitsrechts und des Kirchenrechts. Hier fließen die verfassungsmäßigen Rechte der Kirche, ihre Rechtsvorschriften und ihr Selbstverständnis zusammen. Die Kirchen können ein eigenständiges Dienstrecht nach ihrem bekenntnismäßigen Verständnis auf öffentlich-rechtlicher Grundlage schaffen, da sie wegen der verfassungsrechtlichen Gewährleistung der Eigenschaft als Körperschaften des öff. Rechts die Dienstherrnfähigkeit nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 5 WVR haben.³⁶ Seit den Beschlüssen des Bundesverfassungsgerichts vom 4.6.1985³⁷ scheint das kirchliche Arbeitsrecht gesichert und sich zu einem eigenständigen arbeitsrechtlichen Teilgebiet zu entwickeln. Es wurde geschaffen, um das Wesen und die Eigenart der Kirchen zu wahren und die Interessen der Mitarbeiter zu berücksichtigen, indem sie an der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts beteiligt werden. Dieses Arbeitsrechts- oder Tarifvertragssystem wird auch als „Dritter Weg“ der Kirchen bezeichnet.

Es obliegt dem kirchlichen Tendenzbetrieb, ob er staatliches Arbeitsrecht oder auch das spezielle kirchliche Arbeitsrecht auf seine Mitarbeiter anwendet.³⁸ Bedienen sich die Kirchen der Privatautonomie, so finden die Regelungen des staatlichen Arbeitsrechts Anwendung.

Grundlage für das kircheneigene Arbeitsrecht ist die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrOkathK), welche die Deutsche Bischofskonferenz am 22. September 1993 in Fulda für die katholische Kirche verabschiedet hat (Anlage 1). Sie beruht auf dem verfassungsrechtlichen Selbstbestimmungsrecht, in dem die Kirchen ein eigenständiges Dienstrecht schaffen dürfen. Beschäftigungsverhältnisse sollten daher in den Grenzen des Arbeitsrechts bestehen. Die GrO gilt für alle Diözesen in Deutschland.

Die GrO ist mit dem Europäischen Gemeinschaftsrecht vereinbar, besonders im Verhältnis zur Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG, nach welcher die Kirchen von ihren Mitarbeitern in Art. 4 Abs. 2 Satz 3 GrO verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig i.S. des Ethos der Kirche verhalten. Die Grundordnung trifft

³⁶ Vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 5 Rn 1.

³⁷ BVerfGE 70, 138.

³⁸ Vgl. Hammer, U., Kirchliches Arbeitsrecht, Frankfurt am Main 2002, S. 143.

Grundsatzregelungen für das kollektive Arbeitsrecht der katholischen Kirche nach Art. 6 bis 8 GrO, im Bereich der Koalitionsfreiheit in Art. 7 Abs. 2 und im Bereich der Mitarbeiterbeteiligung bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und der Mitarbeitervertretung als kirchliche Betriebsverfassung in Art. 7 Abs. 1 GrO.

3.3.1 *Der „Dritte Weg“ als kircheneigenes Tarifvertragssystem*

Die katholische Kirche in Deutschland praktiziert anstelle des Abschlusses von Tarifverträgen ein eigenes Tarifvertragssystem. Da bei der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts zwischen den Mitarbeitern und ihrem Dienstgeber ein Interessensausgleich sichergestellt und dabei die religiösen Dimensionen des kirchlichen Dienstes berücksichtigt werden sollten, wurde der **„Dritte Weg“** geschaffen. In diesem Verfahren sind kollektive Regelungen zum Inhalt kirchlicher Arbeitsverhältnisse geregelt. Paritätisch besetzte Kommissionen setzen die Arbeitsbedingungen für die einzelnen Dienstverhältnisse fest. Für den Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. sind die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes (AK) und die Regional-Kommission Baden-Württemberg zuständig.³⁹

Die Ziele des „Dritten Weges“ sind ein partnerschaftliches und kooperatives Miteinander von Mitarbeitern und Dienstgebern. Sie sollen gleichberechtigt und gleichgewichtig i.S. einer Parität vertreten sein und Konflikte fair, ohne Arbeitskampf und mit dem Ziel der Lohngerechtigkeit lösen können.⁴⁰

Natürlich geht einem Dritten Weg ein erster und zweiter Weg voraus. Beide Wege werden heute von den Kirchen abgelehnt.

Unter der Bezeichnung des **„Ersten Weges“** wird im kirchlichen Arbeitsrecht der Vorrang des kirchlichen *vor* dem staatlichem Recht verstanden. Nach der kirchl. Tradition wurden die Inhalte der Dienstverhältnisse einseitig durch den Bischof oder Trägerorgane festgelegt.⁴¹ Die Mitarbeiter wirkten nur beratend mit. Dieser Weg wurde vor vielen Jahrzehnten angewandt, als die Kirche eine geringe Anzahl

³⁹ Vgl. Beyer N./Papenheim, H., Arbeitsrecht der Caritas, Kommentar, Loseblatt, Stand: September 2009, AT-Einleitung Rn 12.

⁴⁰ Vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 13 Rn 2.

⁴¹ Vgl. Beyer/Papenheim, AT-Einleitung Rn 14.

von Mitarbeitern hatte und sie ihr Dienstverhältnis nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gestaltete oder die damals im öffentlichen Dienst einseitig erlassenen Tarifordnungen übernahm.

Im „**Zweiten Weg**“ erfolgte der Abschluss von Dienstverhältnissen durch einen Tarifvertrag, welcher zwischen den Kirchenleitungen und Gewerkschaften oder Mitarbeitervertretungen ausgehandelt wurde. Er enthielt aber wesentliche Abweichungen gegenüber den Prinzipien des bundesdeutschen Tarifrechts. Die Kirchen wollen ihre Aufgabenerfüllung nicht vom (Ver-)Handeln von Tarifvertragsparteien abhängig machen. Dazu sind oftmals Streiks und Tarifverhandlungen nötig, welche jedoch mit dem Wesen des kirchlichen Dienstes nicht vereinbar sind.⁴²

Die Beteiligung der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst wird durch den „Dritten Weg“ gewährt. Die Mitarbeiter wählen eine Mitarbeitervertretung (MAV). Aus der MAV werden Vertreter in die Kommissionen zur Ordnung des diözesanen Arbeitsrechts (Zentral-KODA) gesandt und dort das Dienstverhältnis gemeinsam mit den Dienstgebern ausgehandelt. Jeweils 28 Vertreter des Dienstgebers und je 28 der Mitarbeiter stellen Normen auf, in denen der Inhalt, der Abschluss und die Beendigung von Dienstverhältnissen tariflich geregelt sind und beschließen mit ¾-Mehrheit.⁴³ Diese Vereinbarungen gelten dann für alle Mitarbeiter der kirchlichen Einrichtung.

Die *Arbeitsvertragsordnung* für den Caritas-Bereich wird von den AK des Deutschen Caritasverbandes nach einer eigenen Ordnung beschlossen, nämlich nach den AVR (Richtlinien für die Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes) (Anlage 2). Soweit kirchliche Anstellungsträger die AVR anwenden, bleiben sie nach § 3 Abs. 2 AVR von der Zuständigkeit der Kommission ausgenommen, weil in diesem Fall die AK zuständig ist.

Der „Dritte Weg“ hat auch seine Schwächen. Er ist zum einen ein Tarifwerk, das trotz der beschlossenen Bestimmungen durch einzelvertragliche Abmachungen schnell verlassen werden kann, wenn die AVR nicht Bestandteil des Dienstvertra-

⁴² Vgl. Hammer, § 13 Rn 10ff.

⁴³ Vgl. Beyer/Papenheim, AT-Einleitung Rn 21.

ges ist. Er lässt sich leicht umgehen und bietet im Streifall nicht immer die Sicherheit vor Gericht. So kann der Anschein erweckt werden, dass der „Dritte Weg“ für Schönwetterzeiten konzipiert wurde, denn auf der anderen Seite hält er in Krisenzeiten nicht Stand. Welcher Vertreter, der der Dienstgeber oder Mitarbeiter, zeigt sich in schweren Zeiten zur Vernunft bereit? Da können Verhandlungen länger dauern, müssen Gründe dargelegt werden, will jeder auf seinen Vorteil pochen und bei Geld hört bekanntlich die Freundschaft auf. Die Dienstpflicht der Mitarbeiter in katholischen Einrichtungen erstreckt sich zwar auf einen verkünderischen Auftrag, dennoch ist jeder Mitarbeiter auch vorwiegend an seinen eigenen Interessen, wie gesichertes Einkommen, familienfreundlicher Arbeitsplatz, gutes Arbeitsklima und an der Sorge um die Familie interessiert.

„Beten“ kommt hier nach dem „Arbeiten“.

Der „Dritte Weg“ ist aber auch ein sehr schlaues System. Als der BAT noch galt, passte er sich stets an dessen Entwicklungen an. Es war ein automatischer Übergang, welcher seit der Einführung der TVöD nicht mehr gegeben ist. Der „Dritte Weg“ orientiert sich nur noch am TVöD als Leittarif, da dieser Regelungen enthält, die von den Verträgen nach der AVR (siehe dazu Kap.4.3) abweichen.

Dieses Nachmachen verhindert Streit und vor allem Streik, wird aber von nicht Wenigen als „Trittbrettfahrerei“ bezeichnet, da die Kommissionen auf die qualifizierte Vorarbeit der anderen angewiesen sind. Selbst aber bringt sie keine eigenen Lösungsansätze hervor. Die Entwicklung des „Dritten Wegs“ bleibt offen.⁴⁴ Es stellt sich hier die Frage, ob ein Wechsel zum TVöD für alle Beteiligten einfacher und besser wäre. Problematisch ist dies vor allem bei der Vergütung, da Vergütungsgruppen, -stufen und das Vergütungssystem anders als in der AVR geregelt sind und die Qualität des TVöD zudem nicht besser als die der AVR ist.

3.3.2 Die Dienstgemeinschaft, der Dienstvertrag und das Dienstverhältnis in der Kirche

Im kirchlichen Arbeitsrecht gibt es die *Dienstgemeinschaft* als konstituierendes Element des kirchlichen Dienstes. Als Christen sollen die Mitarbeiter durch ihr Handeln aktiv die Welt gestalten und den Sendungsauftrag der Kirche verwirkli-

⁴⁴ Vgl. Becker-Freyseng, W., Arbeitsplatz Caritas, Survival-Handbuch, Freiburg 2007, S. 49f.

chen. Nach § 1 der AVR und Art. 1 GrO bilden Mitarbeiter und Dienstgeber eine Dienstgemeinschaft, welche sich gemeinsam für notleidende Menschen durch ihr Zeugnis des Glaubens stark macht. In dieser Dienstgemeinschaft werden die Angestellten oder Arbeiter als *Mitarbeiter* und der Arbeitgeber als *Dienstgeber* bezeichnet. Dienstgeber ist nach § 2 MAVO der Rechtsträger der Einrichtung. Mitarbeiter sind nach § 3 MAVO alle Personen, die bei einem Dienstgeber aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses, ihrer Ordenszugehörigkeit, eines Gestellungsvertrages oder ihrer Ausbildung tätig sind. Keine Mitarbeiter sind Mitglieder eines Organs, das zur gesetzlichen Vertretung berufen ist, so auch Leiter von Einrichtungen, Mitarbeiter die zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen und Kündigungen befugt sind, sonstige Mitarbeiter in leitenden Stellungen und Geistliche im Bereich der Kirchengemeinden und deren Stiftungen sowie Verbänden. Wer als Mitglied eines Ordens oder eines Säkularinstituts in der kath. Kirche beschäftigt ist, dessen Dienst ist ausschließlich vom religiösen Bekenntnis geprägt. Die Freiheit des religiösen Bekenntnisses (Art. 4 Abs. 1 und 2 GG) garantiert, die Lebensführung nach den Geboten einer religiösen Gemeinschaft oder eines Ordens auszurichten.⁴⁵ Das sog. Inkardinationsverhältnis begründet ein eigenes Dienstverhältnis für Kleriker.

Das Arbeitsverhältnis ist ein *Dienstverhältnis*. Damit kommt äußerlich der spezifische Charakter kirchlicher Dienstverhältnisse zum Ausdruck. Arbeitsverhältnisse können aufgrund eines Dienstvertrags oder entsprechend eines Amtes, wie z.B. Pfarrer oder Priester, begründet sein. Für Dienstverträge wird in kirchlichen Einrichtungen ein besonderes Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft zugrunde gelegt. Weitere Erläuterungen zum Leitbild folgen in Kap. 4.1.2.

Für das Dienstverhältnis gilt weitgehend das staatliche Arbeitsrecht, denn die deutschen Bischöfe haben kein eigenes kirchliches Dienstrecht für die Mitarbeiter geschaffen, sondern sich dafür entschieden, mit den Mitarbeitern Dienstverträge nach staatlichem Recht abzuschließen. Deshalb sind auf Dienstverhältnisse auch staatliche Vorschriften des Arbeitsrechts anzuwenden, soweit sie für alle gelten und sie mit dem kirchlichen Selbstverständnis vereinbar sind.

⁴⁵ Vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 5 Rn 6.

3.3.3 Streikrecht und Koalitionsfreiheit in kirchlichen Einrichtungen

In Art. 9 Abs. 3 GG wird den Arbeitnehmern die Koalitionsfreiheit zum Zusammenschluss in Gewerkschaften gewährt. Dies ist eine Garantie eines gesetzlich geregelten und geschützten Tarifvertragssystems zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Die Tarifautonomie und der Arbeitskampf sind notwendige und wichtige Elemente eines marktwirtschaftlich organisierten Arbeitslebens. Kirchliche Einrichtungen haben die Möglichkeit, mit einer Gewerkschaft Tarifverträge abzuschließen. Sie können, müssen aber nicht. Art. 9 Abs. 3 GG enthält keine öffentlich-rechtliche Verpflichtung zum Abschluss von Tarifverträgen. Die Bischöfe haben in ihrer Erklärung zum kirchlichen Dienst in Art. 7 Abs. 2 GrO jedoch festgelegt, dass wegen der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts keine Tarifverträge mit Gewerkschaften abgeschlossen werden. Ebenso scheidet Streik und Aussperrung zur Veränderung der Arbeitsbedingungen mit der Begründung aus, dass ihre Mitglieder nicht die Erfüllung ihres karitativen und verkünderischen Werks unter dem Vorbehalt der eigenen Interessenswahrung setzen sollen, ohne dabei den Charakter ihrer Tätigkeit zu wandeln. Diese Festlegung ist von der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts eingeschlossen. Der Kirche geht es um ihren Sendungsauftrag. Mitarbeiter können sich im „Dritten Weg“ zu Arbeitsrechtsregelungen beteiligen und durch die Mitarbeitervertretung ihre Anliegen in den KODAs vorbringen. Nicht nur von den Gewerkschaften, sondern auch im kirchlichen Raum wird vermehrt die Forderung laut, die Arbeitsbedingungen kirchlicher Mitarbeiter durch Tarifvertrag zu regeln, da diese wie andere Erwerbstätige an erster Stelle ihre eigenen Interessen wahrnehmen, um mit ihrem Einkommen der Familie und den eigenen Wünschen gerecht zu werden.⁴⁶ Im Bereich der Tarifvereinbarungen haben sich bei Kirchen und Gewerkschaften Gemeinsamkeiten entwickelt. Die Kirchen respektieren die Gewerkschaften als sozialpolitische Gestaltungsmacht sowie als Tarifvertragspartei. Die Gewerkschaften wiederum erweisen ihre Achtung den Kirchen als sozial engagierte Religion.⁴⁷

⁴⁶ Vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, §§ 10 und 11.

⁴⁷ Vgl. Hammer, S. 101.

Nach Art. 6 GrO können sich kirchliche Mitarbeiter aber in Vereinigungen (Koalitionen) zur Beeinflussung und Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zusammenschließen, ihnen beitreten und sich dort betätigen. Sie haben das Recht, Mitglieder zu werben und zu informieren. Diese Vereinigung muss aber die Zielsetzung der Kirche und ihre Loyalitätspflichten anerkennen. Sie sollen darauf Acht geben, dass die Mitarbeiter, die den Vereinigungen angehören, unter dem geistig-religiösen Auftrag der Kirche stehen. Dazu gehört der Respekt des verfassten Selbstbestimmungsrechts der Religionsgemeinschaften. So kommt es, dass von einigen Bistümern die Massengewerkschaft Ver.Di als Koalition nicht anerkannt wird.⁴⁸

4 Der Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.

Der Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. wurde am 15. Juli 1918 gegründet und hat seinen Sitz in Stuttgart. Er steht unter dem Schutz und der Aufsicht des Bischofs von Rottenburg-Stuttgart, welcher derzeit Bischof Dr. Gebhard Fürst ist. Im Januar 2010 sind 1053 Mitarbeiter beim Diözesancaritasverband (DiCV) beschäftigt. Davon sind 770 Frauen und 283 Männer. Der Vorstand des eingetragenen Verbands besteht aus drei Personen (Anlage 5).

4.1 Der Caritasverband als kirchlicher Tendenzbetrieb

Das Wort „Caritas“ kommt aus dem Lateinischen und bedeutet Nächstenliebe, von welchem Gedanken die Einrichtungen der Caritas geleitet sind. Die Dienste der Caritas sind Wesens- und Lebensäußerung der römisch-katholischen Kirche.⁴⁹ Karitativ ist ein Unternehmen, wenn die Dienste Hilfsbedürftigen dienen, insbesondere bei Betreuung körperlich oder geistig behinderter Menschen.⁵⁰ Diese Aufgabe erfolgt nach der Auffassung des BAG freiwillig, d.h., sie verfolgen nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke. Das evangelische Gegenstück zur Caritas ist die Diakonie. Die Einrichtungen der Caritas nehmen somit eine kirchliche Grundfunktion wahr. Zur Caritas gehört die Übernahme sozialer-karitativer

⁴⁸ Vgl. Becker-Freyseng, S. 48.

⁴⁹ BVerfGE 24, 236 (246f); 46, 73 (90); 53, 366 (391ff) und Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 3 Rn 4.

⁵⁰ Vgl. Noll, S. 69 m.w.N.

Aufgaben in organisierter Form, z.B. in der Gesundheits-, Kinder- und Jugend-, Familien-, Alten- und Behindertenhilfe sowie in Bildungseinrichtungen. Die Caritas ist Anlaufstelle für verschiedene Bereiche, wie z.B. Adoption, Schwangerschaftsberatung, Migration und Integration, Kinderarmut, Altenhilfe und Pflege, Suchtberatung, Arbeit und Beschäftigung, was über die Hilfe der Arbeits- und Sozialämter oder der Hauptfürsorgestellen hinausgeht.

Der DiCV ist in Caritas-Regionen aufgeteilt: Caritas Biberach, Bodensee-Oberschwaben, Fils-Neckar-Alb, Ludwigsburg-Waiblingen-Enz, Heilbronn-Hohenlohe, Ost-Württemberg, Schwarzwald-Alb-Donau, Schwarzwald-Gäu und Caritas Ulm (Anlage 4).

Jede Region wird durch das regionale Leitungsteam, bestehende aus Regionalleiter, Leiter für Wirtschaft und Finanzen und soziale Hilfen geleitet. Die jeweiligen Untergliederungen des DiCV arbeiten mit Caritasausschüssen, Gruppen für soziale Dienste, karitative Vereinigungen und Einrichtungen auf der Ebene der Kirchengemeinden und Dekanate zusammen und tragen für eine entsprechende Zuordnung Sorge. Der Mensch spielt als Wesen bei der Caritas eine große Rolle. Die Mitarbeiter haben ihrem Arbeitgeber gegenüber Loyalitätspflichten, soweit sie einen spezifischen kirchlichen Auftrag ausführen (siehe dazu Kap. 4.2.1).

Die Caritas gehört als Erfüllung des Liebesgebotes Christi zusammen mit der Verkündigung und dem Gottesdienst zum Auftrag der Kirche. Daher gelten die Regelungen in Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV.

Der DiCV wird von § 118 Abs. 2 BetrVG als Teil der Religionsgemeinschaft in der Rechtsform eines religiösen Verbands der katholischen Kirche erfasst.⁵¹ Er ist ein Verband der Freien Wohlfahrtspflege und Glied des Deutschen Caritasverbands. Er ist aus dem Anwendungsbereich des BetrVG ausgenommen. Die Ausübung einer karitativen Tätigkeit ist eine Erscheinungsform der Religionsausübung i.S. des Art. 4 Abs. 1 und 2 GG.⁵² Der Caritasverband ist somit kein Tendenzbetrieb i.S.d. § 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, da er aber arbeitsrechtlich relevant ist und tendenzbezogene bzw. karitative Aufgaben wahrnimmt, qualifiziert er

⁵¹ Vgl. de Wall/Muckel, § 11 Rn 3.

⁵² LAG München, Urteil v. 5.11.1979.

sich als kirchlicher Tendenzbetrieb.⁵³

4.1.1 *Arbeitsrechtliche Beziehungen beim Diözesancaritasverband*

Die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen dem Dienstgeber und dem Mitarbeiter müssen nach § 1 Abs. 2 AVR dem religiösen Charakter des kirchlichen Dienstes entsprechen. Das Arbeitsrecht des DiCV basiert auf der GrOkathK, denn er ist in Art. 2 Abs. 1 lit. d GrO im Geltungsbereich aufgeführt. Beim Caritasverband wirken folgende Organe: der *Vorstand*, der *Diözesancaritasrat* und die *Vertreterversammlung* (Anlage 5).

Der *Vorstand* besteht aus drei hauptamtlichen Mitgliedern: der Diözesancaritasdirektor als Vorsitzender, welcher vom Bischof ernannt und abberufen wird, und zwei stellvertretenden Diözesancaritasdirektoren, welche vom Diözesancaritasrat gewählt und abberufen werden und der Bischof die Wahl bestätigten muss. Der Diözesancaritasdirektor ist der Dienstvorgesetzte aller Mitarbeiter.

Dem Vorstand liegt die Leitung des DiCV zugrunde. Er hat das Recht und die Pflicht, das zur Erfüllung der Verbandsauflagen Erforderliche zu veranlassen und durchzuführen.

Der *Diözesancaritasrat* besteht aus dem Caritasreferenten der Diözese Rottenburg-Stuttgart und seinem Stellvertreter, sowie fünf von der Vertreterversammlung für sechs Jahre gewählten Personen und vier vom Bischof für den gleichen Zeitraum berufenen erfahrenen Personen.

Mitglieder der *Vertreterversammlung* sind der Diözesancaritasrat, Vertreter jeder ortsverbandlichen und territorialen Untergliederung, Ordensvertreter, Vertreter von Fachverbänden und Arbeitsgemeinschaften sowie Vertreter des Diözesanpriesterrates und des Diözesanrats. Die Aufgaben der Organe sind ausführlich in der Satzung in Anlage 7 aufgeführt und werden hier deshalb nicht erläutert.

4.1.2 *Leitbild des Diözesancaritasverbands*

Aufgrund des Selbstbestimmungsrechts haben die kirchlichen Einrichtungen das Gestaltungsrecht, allen Mitarbeitern das besondere Leitbild einer christlichen

⁵³ Marino, G., Die verfassungsrechtlichen Grundlagen des sog. Tendenzschutzes im Betriebsverfassungsrecht und im Unternehmensverfassungsrecht, Bd. 77, Berlin 1986, S 3.

Dienstgemeinschaft zugrunde legen zu können.⁵⁴ Art. 1 GrO legt fest, dass das Leitbild Grundlage aller Dienstverhältnisse in kirchlichen Einrichtungen ist. Der Staat gewährleistet den Kirchen die Befugnis, den spezifisch religiösen Charakter ihres Dienstes auch beim Einsatz der zivilrechtlichen Gestaltungsformen herzustellen und zu bewahren. Der Begriff der Dienstgemeinschaft umfasst den Auftrag Jesu Christi, ihm im Dienst der Versöhnung zu folgen und sich nicht auf die dienende Nachfolge des einzelnen zu beschränken (Art. 1 Abs.1 GrO). Wer im kirchlichen Dienst tätig wird, trägt dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann.

Das Leitbild des DiCV (Anlage 6) zeigt die gemeinsamen Grundlagen der Arbeit auf. Es enthält Grundsätze, welche gemeinschaftlich zwischen Mitarbeitern und Führungskräften in praktisches Handeln umgesetzt werden muss. Im Leitbild werden Perspektiven für eine Weiterentwicklung in der Zukunft aufgezeigt. Dort werden auch Aufgaben und Ziele festgesetzt, welche nachfolgend näher erläutert werden.

4.1.3 Aufgaben und Ziele des Diözesancaritasverbands

Die wichtigste Aufgabe beim DiCV ist die Arbeit als Grunddienst der Ortskirche von Rottenburg-Stuttgart zu benennen. Der DiCV wirkt in Kirche, Staat und Gesellschaft im Auftrag des Bischofs von Rottenburg-Stuttgart. Er hilft Menschen in geistiger, körperlicher, seelischer und materieller Not, durch seine bereit gestellten sozialen Dienste in den verschiedenen Fachbereichen.

Das gemeinsame Ziel als Mitarbeiter ist, Menschen vor Ausnutzung, Ausgrenzung und Vereinnahmung zu schützen und ihre Selbsthilfekräfte zu stärken. Insbesondere werden hier die Benachteiligten und Armen geschützt. Für dieses Ziel ist die unermüdliche Arbeit von ehrenamtlich Tätigen zur Unterstützung notwendig, deren vielfältig soziales Engagement hoch geschätzt wird.

Grundlage des Handelns beim DiCV ist die Botschaft Jesu Christi aus der Überzeugung, dass Gott sich in Liebe aller Menschen annimmt und ihr Heil möchte. Der Dienst am Nächsten, wie auch die Liturgie und die Verkündigung, gehören zum Wesen der Kirche. Da jeder Mensch ein einmaliges Geschöpf Gottes und

⁵⁴ BVerfG, BVerfGE 70, 138 (165).

Individuum nach christlichem Verständnis ist, hilft der DiCV grundsätzlich jedem Menschen – ohne Unterschied aufgrund des Alters, des Geschlechts, der Religion, der Staats- und Volkszugehörigkeit oder der politischen Überzeugung. Der DiCV will solidarisch mit den schwachen und ausgrenzten Menschen sein. Diese Überzeugung bietet oftmals Nährstoff für Spannungsfelder von gesellschaftlicher Realität und der Vision vom Reich Gottes. Der DiCV orientiert sich in seinem Handeln an der katholischen Soziallehre. Es gelten folgende Prinzipien: *Personalität*, *Subsidiarität* und *Solidarität* (Anlage 6).

Der DiCV achtet die Würde jedes einzelnen Menschen und tritt für seine Rechte ein (Personalität). Er fördert die Selbständigkeit einzelner Personen sowie Gruppen und leistet Hilfe zur Selbsthilfe (Subsidiarität). Er unterstützt solidarisches Handeln und Verhalten i.S. des Gemeinschaftswohls (Solidarität).

Zur bewussten Stärkung und Verwirklichung der Ziele unterstützt, fördert und ergänzt der DiCV die ehrenamtlich-karitative Arbeit in den Kirchengemeinden. Die Qualität der Leistungen des DiCV unterliegt der ständigen Prüfung. Genauso ist Ziel, die Finanzmittel wirtschaftlich und zweckmäßig zu verwenden. Es werden überwiegend Eigenmittel für die Aufgaben eingesetzt, für die der Caritasverband Verantwortung trägt. Weiter kooperiert der Verband mit kirchlichen Stellen und anderen Trägern der freien Wohlfahrtspflege und stellt sich dem Wettbewerb.

4.2 Arbeitsrechtliche Problematik

Die Arbeit im kirchlichen Dienst unterscheidet sich vom staatlichen Arbeitsverhältnis. Aufgrund der karitativ-sozialen Tendenz in kirchlichen Einrichtungen werden an die Mitarbeiter speziellere Anforderungen gestellt, sowohl im dienstlichen als auch privaten Bereich. Die Kirche hat das Recht dazu und kann bei Verletzungen Sanktionen ausüben. Dies führt in der Praxis häufiger zu Streitigkeiten, vor allem vor dem Arbeitsgericht.

4.2.1 Loyalitätsobliegenheiten der Mitarbeiter im kirchlichen Tendenzbetrieb

Dem Caritasverband und anderen kirchlichen Tendenzbetrieben stehen aufgrund des verfassungsrechtlich geschützten Selbstbestimmungsrechts die Befugnis zu, über die allgemeinen Arbeitnehmerpflichten hinaus weitere „kirchliche Grund-

verpflichtungen“⁵⁵ festzulegen. Diese Pflichten werden auch Loyalitätsobliegenheiten genannt. Ihre Erfüllung kann im Gegensatz zu anderen Rechtspflichten nicht mit staatlichen Zwangsmitteln erzwungen werden. Der Bischof als alleiniger Gesetzgeber bestimmt den Umfang und die Grenzen der Loyalitätsobliegenheiten, nicht das weltliche Gericht.⁵⁶ Sie bestimmen sich nach Art. 4 GrO und sind keine Nebenpflichten, auf deren Erfüllung der kirchliche Arbeitgeber einen Rechtsanspruch hat. Somit wird von den Mitarbeitern in Art. 4 erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie bei Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica*, der Erteilung einer Rechts- und Lehrbefugnis, tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis i.S. der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. Diese Vorschriften gelten auch für leitende Mitarbeiter (Abs. 1). Weiter haben alle Mitarbeiter kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden (Abs. 4). Von nichtkatholischen christlichen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen (Abs. 2). Nichtchristliche Mitarbeiter *müssen* bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung übertragenden Aufgaben i.S. der Kirche zu erfüllen. Die Grenzen der Loyalitätspflichten bestehen im *ordre public* (Öffentliche Ordnung) in Art. 6 EGBGB, in § 138 BGB in den guten Sitten und im Willkürverbot in Art. 3 Abs. 1 GG. Die kirchlichen Einrichtungen dürfen nicht in Einzelfällen unannehmbare Anforderungen an die Loyalität ihrer Mitarbeiter stellen, welche möglicherweise entgegen den Grundsätzen der eigenen Kirche und der daraus folgenden Fürsorgepflicht stehen.⁵⁷ Überschreitet der Caritasverband seinen Autonomiebereich, müssen staatliche Arbeitsgerichte eingreifen und nachbessern. Verstößt ein Mitarbeiter gegen Loyalitätsobliegenheiten, so muss der Dienstgeber versuchen, diesen Mangel auf Dauer zu beseitigen. In Art. 5 GrO ist bestimmt, dass der Dienstgeber das Gespräch mit dem betroffenen Mitarbeiter aufzusuchen

⁵⁵ BVerfG, Beschluss vom 4.6.1985, 2 BvR 1703/83 – AP Nr. 24 zu Art. 140 GG.

⁵⁶ BVerfG, BVerfGE 70, 138 (165).

⁵⁷ BVerfG, BVerfGE 70, 138 (165).

hat. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme, wie Versetzung oder Änderungskündigung, geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. Als letzte Maßnahme kommt die Kündigung in Betracht.

Der Mitarbeiter verstößt nach Art. 5 Abs. 2 GrO gegen die Obliegenheiten, wenn er aus der Kirche austritt, öffentlich gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche eintritt, sich z.B. öffentlich für Abtreibung ausspricht und er schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen wie z.B. sexueller Missbrauch oder Unterschlagung begeht. Ein schwerwiegender Verstoß liegt auch vor, wenn eine nach dem kirchlichen Verständnis ungültige Ehe abgeschlossen wird.

4.2.2 Treuepflicht und Leistungspflicht des kirchlichen Mitarbeiters

Neben den Loyalitätsobliegenheiten aus Art. 4 GrO hat der Mitarbeiter seinem Dienstgeber gegenüber auch eine Treuepflicht, den ihnen anvertrauten Dienst in Treue und Erfüllung der allgemeinen und besonderen Dienstpflichten zu leisten. Dem Mitarbeiter obliegt es generell, seine Leistungspflicht nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) mit Rücksicht aus dem Grundsatz der Sittenwidrigkeit (§ 138 BGB) zu bewirken und z.B. keine Betriebsgeheimnisse an die Öffentlichkeit zu bringen.⁵⁸

Die Nebenleistungspflichten stehen dabei in einem engen Bezug zu den Hauptleistungspflichten. Die Nebenpflichten innerhalb des Dienstes sind in den AVR konkretisiert.

§ 4 AVR listet wichtige Pflichten auf: so hat der Mitarbeiter in Abs. 2 kirchliche Gesetze und Vorschriften zu beachten. Die persönliche Lebensführung des kath. Mitarbeiters hat den Normen der Kirche zu entsprechen. Die persönliche Lebensführung der nichtkatholischen Mitarbeiter darf dem kirchlichen Charakter der Einrichtung nicht widersprechen (Abs. 3). Jeder Mitarbeiter hat die für seinen Bereich geltenden staatlichen Rechtsvorschriften und die Dienstanweisungen sowie die Weisungen seiner Vorgesetzten zu beachten (Abs. 4.) Dies gilt auch für Dienstordnungen, Haus- und Heimordnungen nach Abs. 5.

⁵⁸ Vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 6 und Becker-Freyseng, S. 24.

4.2.3 Fürsorge- und Treuepflicht des Dienstgebers

Der kirchliche Dienstgeber hat nach § 1 Abs. 2 AVR eine Fürsorge- und Treuepflicht für seine Mitarbeiter. Die Fürsorgepflicht des Dienstgebers umfasst Pflichten zum Schutz der Persönlichkeit, des Lebens, der Gesundheit, des Eigentums und sonstiger Vermögensinteressen des Mitarbeiters gegen Beeinträchtigungen i.S. des Gedankens von Treu und Glauben. Der Dienstgeber hat insbesondere die Würde des Menschen in Art. 1 GG sowie das Recht auf freie Persönlichkeitsentfaltung in Art. 2 Abs. 1 GG zu achten. Die katholische Kirche hat in der GrOkathK eine entsprechende Pflicht in das kirchliche Arbeitsverhältnis übernommen und sich zu den aus der Würde des Menschen abgeleiteten Grund- und Menschenrechten bekannt.

Der Dienstgeber hat somit die Intimsphäre des Mitarbeiters zu respektieren, ihn vor Mobbing und ungerechtfertigten Vorwürfen Dritter im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit zu schützen und Maßnahmen zu ergreifen. Ebenso sollen Ansprüche der Mitarbeiter auf Beschäftigung, ein gesicherter Datenschutz, das Recht zur Bestimmung der sexuellen Freiheit sowie die Begrenzung von Fragerecht und Offenbarungspflichten gewährleistet sein.⁵⁹ Den Dienstgeber treffen zudem zahlreiche Auskunft- und Informationspflichten dem Mitarbeiter gegenüber, welche die Erfüllung der Arbeitspflicht und den Umgang der Rechte aus dem Arbeitsverhältnis betreffen.

4.3 Die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas auf Dienstverträge

Die Richtlinien für die Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) sind eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung. Ihnen wird im Unterschied zum Tarifvertrag keine normative Wirkung zuerkannt. Alle caritativen Dienstgeber sind aber kirchenrechtlich dazu verpflichtet, Dienstverträge abzuschließen, in denen die Anwendung der AVR in vollem Umfang auf das Dienstverhältnis vereinbart wird.⁶⁰ Sie würden sonst gegen zwingendes Recht verstoßen. Die AVR finden Anwendung in allen Einrichtungen und Dienststellen des Deutschen Caritasverbandes in Deutschland (§ 2 Abs. 1 AVR). Sie sind aber kein Tarif-

⁵⁹ Vgl. Beyer/Papenheim, AT § 1 Rn 20ff.

⁶⁰ Ebenda, AT § 2 Rn 2.

vertrag i.S. des Tarifvertragsgesetzes (TVG), weil sie nicht auf einer Vereinbarung eines Arbeitgebers bzw. einer Arbeitgebervereinigung mit einer Gewerkschaft beruhen. Der Inhalt der AVR wird in paritätisch besetzten Kommissionen festgesetzt. Es ist deshalb streitig, ob es sich bei der AVR um eine einseitige Richtlinie des Dienstgebers ohne Normcharakter oder um eine eigenständige kollektive Arbeitsvertragsordnung mit normativem Charakter, ähnlich dem Tarifvertrag, handelt.⁶¹

Das BAG⁶² geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass die Regelungen der AVR nur dann Rechtsnormqualität haben können, wenn der staatliche Gesetzgeber ihnen Rechtsnormqualität zuerkennt. Dies ist für Tarifverträge in § 4 TVG geschehen. Da die AVR nicht von Tarifparteien ausgehandelt werden und auch nicht nach Maßgabe des TVG zustande kommen, können sie Tarifverträgen nicht gleichgestellt werden. Ein Mitarbeiter kann seine Rechte aus den AVR somit nur geltend machen, wenn der Dienstgeber mit ihm im Einzelarbeitsvertrag die Anwendung der AVR vereinbart. Im Bereich des Mindestlohns für Pflege sind die AVR zur Qualitätssicherung als Tarifvertrag anerkannt. Sie sollen Lohndumping unterbinden.

Die einzelvertragliche Bezugnahme auf die AVR ist im Musterdienstvertrag (Anlage 16) gem. § 7 Abs. 1 Unterabsatz 1 Satz 2 enthalten. Die Kirchen sehen dennoch in den AVR eine eigenständige kollektive Arbeitsvertragsordnung mit normativem Charakter, welchen den Tarifverträgen gleichzusetzen ist. Sie begründen ihre Meinung auf das Selbstverwaltungsrecht der Kirchen.⁶³ Für die Praxis ergibt sich, dass die Dienstgeber einerseits aufgrund des kirchlichen Rechts an die AVR gebunden sind, andererseits aber die kirchenrechtliche Bindung von den staatlichen Arbeitsgerichten nicht berücksichtigt wird. Der Inhalt des Dienstvertrags kann nach § 105 Gewerbeordnung (GewO) von den Arbeitsvertragsparteien frei vereinbart werden. Die AVR sind demnach nur anzuwenden, wenn dies im Dienstvertrag ausdrücklich vereinbart wurde. Hat ein Mitarbeiter in seinem Dienstvertrag den Ausschluss der AVR vereinbart, muss er befürchten, dass sich

⁶¹ Vgl. Beyer/Papenheim, AT-Einleitung Rn 36.

⁶² BAG Urteil vom 28.10.1987 – 5 AZR 518/85 – AP Nr. 7 AVR Caritasverband in: NZA 1988, 425; zuletzt Beschluss vom 23.1.2002 – 4 AZN 760/01 – ZMV 2/2002, 87.

⁶³ Vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 15 Rn 12ff.

Ansprüche, die sich aus ihr ergeben, vom staatlichen Arbeitsgericht nicht anerkannt werden.

Der DiCV ist verpflichtet, die AVR für seine Dienstverträge anzuwenden. Geschäftsführer, Verwaltungsleiter und Personalleiter verletzen ihre dienstvertraglichen Pflichten, wenn sie die Anwendung der AVR ganz oder teilweise ausschließen. Sie schädigen dadurch die betroffenen Mitarbeiter und gefährden das Ansehen und die Glaubwürdigkeit der Kirche als Arbeitgeber. Auch finanzielle Umstände verbieten den Ausschluss der AVR. In Härtefällen können Bestandteile von Vergütungen gekürzt oder gestundet werden.⁶⁴

Die AVR finden nach § 3 AVR keine Anwendung für Mitarbeiter mit körperlicher, geistiger, seelischer oder sonstiger beeinträchtigter Leistungsfähigkeit und für Mitarbeiter in Betreuung. Sie gelten nicht für Mitarbeiter, die ihre Arbeit nach § 11 Abs. 3 SGB XII verrichten und für jene, die für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich zu ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt sind. Genauso gelten sie nicht für Auszubildende, leitende Ärzte und vergleichbare leitenden Mitarbeiter mit Einzelverträgen und für Mitarbeiter, die über die höchste Vergütungsgruppe der Richtlinien hinausgehende Dienstbezüge erhalten.

4.4 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der katholischen Kirche

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, Gleiches gleich und Ungleiches ungleich zu behandeln. Auf der Grundlage des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes ist der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz entwickelt worden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) setzt die EG-Richtlinien, insbesondere Richtlinie 2000/78/EG (Rahmenrichtlinie für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf), Richtlinie 2000/43/EG (Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft) und Richtlinie 2006/54/EG (Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen), in nationales Recht um und ist ein Gesetz, welches dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht Schranken setzt. Nach § 1 i.V.m. § 2 Abs. 1 AGG sind insbesondere berufliche Benachteiligungen aus Gründen der Religion oder Weltanschauung unzulässig. § 8 Abs. 1 AGG stellt aber eine Ausnahme dar.

⁶⁴ Vgl. Beyer/Papenheim, AT § 2 Rn 4.

Danach ist eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung zulässig, wenn der Grund der unterschiedlichen Behandlung eine *wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung* darstellt. Es ist also zulässig, wenn ein Frauenorden männliche Interessenten ablehnt. Eine weitere Ausnahme und Erweiterung des § 8 AGG ist die sog. „Kirchenklausel“⁶⁵ nach § 9 Abs. 1 AGG. Danach ist eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Religion oder Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Ferner sichert Abs. 2 das Recht der Religionsgemeinschaften, von ihren Mitarbeitern ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können. Ein katholischer Tendenzbetrieb darf für bestimmte Positionen nur Mitarbeiter katholischer Konfession einstellen oder Bewerber nichtchristlicher Konfessionen ablehnen. In den leitenden Positionen der 1. Ebene (vgl. Kap. 2.2) sind derzeit nur Führungskräfte katholischer Konfessionen beschäftigt. Für diese Aufgabe sind ein fundiertes Wissen im katholischen Glauben sowie seiner Lehre und die Einbindung in der katholischen Kirche für die Zusammenarbeit mit geistigen Personen und kirchlichen Einrichtungen wichtig. Ein Regionalleiter der Caritas kann eine Stelle nur mit katholischer Konfession wahrnehmen, da er mit Dekanaten und katholischen Priestern zusammenarbeiten muss. In nicht leitenden Positionen arbeiten beim DiCV auch Mitarbeiter anderer Konfessionen. Als Beispiele hierfür wurden eine Verwaltungskraft und eine Sozialpädagogin in der Migrationsberatung mit muslimischen Glauben eingestellt. Für diese Tätigkeit ist die Ausübung des katholischen Glaubens nicht gefordert und strahlt nicht in die Öffentlichkeit aus.

⁶⁵ Vgl. Junker, A., Grundkurs Arbeitsrecht, 7. Aufl., München 2008, § 2 Rn 108 und Berkoswsky in: Münchener Handbuch, Arbeitsrecht, Band 1, 3. Aufl. 2009, § 124 Rn 29-34.

Der Caritasverband beschäftigt derzeit mehr Frauen als Männer. Gründe dafür liegen nicht in der Diskriminierung von Männern im sozialen Bereich. Frauen fühlen sich in sozialen Berufen mehr angesprochen und bewerben sich daher vermehrt auf solche Stellenausschreibungen. Der DiCV bietet für viele weibliche Mitarbeiter einen familienfreundlichen Arbeitsplatz mit Teilzeitarbeitsplätzen an. Die Quote der Teilzeitbeschäftigungen liegt bei ca. 60%. Genauso gibt es für Frauen die Möglichkeit, Karriere beim DiCV zu machen; die Anzahl der Bewerbungen ist jedoch gering. Rund 80% der Bewerbungen in leitenden Positionen kommen von Männern, obwohl die Aufstiegschancen im internen Bereich häufig angesprochen und den weiblichen Mitarbeitern nahe gelegt werden.

Um der Diskriminierung des Alters im kirchlichen Tendenzbetrieb entgegenzuwirken, hat der Deutsche Caritasverband als Anlage 3 in der AVR Berufserfahrungsstufen (Anlage 8) in der Regelvergütung als vorbeugende antidiskriminierende Maßnahmen eingeführt. Es gibt je nach Vergütungsgruppe insg. 12 Regelvergütungsstufen. In Stufe 1 kommen Berufsanfänger ohne jegliche Berufserfahrung. Nach zwei Jahren können sie in die nächste Stufe aufsteigen. Der Rhythmus ist immer 2-jährig. Ist in einer Stellenausschreibung eine erste einschlägige Berufserfahrung für die Stelle erforderlich, können bis zu vier Jahre Berufserfahrung anerkannt werden und der Mitarbeiter kann bereits in Stufe 2 einsteigen (s. Anlage 9). Bringt ein Mitarbeiter die für eine Stelle geforderte mehrjährige einschlägige Berufserfahrung mit, können bis zu 16 Jahren Berufserfahrung angerechnet werden und die Vergütung kann sofort in Stufe 8 erfolgen. Die Einstufung ist aber Auslegung des DiCV. Betriebserfahrung bekommt ein Mitarbeiter erst, wenn er beim DiCV arbeitet. So hat ein 35-jähriger Mitarbeiter die gleichen Ansprüche und Chancen auf Gehalterhöhung wie ein 50-jähriger Mitarbeiter, wenn sie beide die gleiche Dienstzeit hinter sich haben. Zuvor gab es Altersstufen, welche mit der Einführung des AGG jedoch nicht mehr zu vereinbaren waren.

Weiter ist zu erwähnen, dass die vom kirchlichen Dienstgeber geforderten Loyalitätspflichten dem AGG nicht entgegen stehen.

5 Das Bewerbungsverfahren beim Caritasverband

Die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts gewährleistet den Kirchen die Festlegung der Vorgaben für die Personalauswahl. Der Caritasverband als kirchlicher Arbeitgeber nimmt sich daher die Freiheit, mit wem er einen Dienstvertrag abschließt und macht von der Auswahlfreiheit aus der allgemeinen Vertragsfreiheit Gebrauch. Er kann den Abschluss eines Arbeitsvertrages von der Zugehörigkeit zur katholischen Kirche abhängig machen. Die Kirche kann konfessionsverschiedene Christen und sogar Nichtchristen in ihren Dienst aufnehmen. Deshalb ist es keine Willkür, wenn die kirchliche Einrichtung ihre Anzahl konfessionsverschiedener oder konfessionsloser Mitarbeiter begrenzt.

5.1 Die Stellenausschreibung

Der Bereich der Personalgewinnung und –werbung stellt für jeden Arbeitgeber ein wichtiges Instrument dar. Es müssen geeignete Mitarbeiter mit den entsprechenden Qualifikationen gefunden werden. Die Stellenausschreibung ist das Mittel, mit dem der Dienstgeber mögliche Bewerber für die Besetzung einer Stelle intern und extern informiert. Aufgrund des breiteren Bewerberauswahlspektrums werden Stellen häufig extern ausgeschrieben, um die am besten geeigneten zukünftigen Mitarbeiter zu finden und nicht geeignete Bewerber von einer möglichen Bewerbung abzuhalten. Allerdings setzt die Stellenausschreibung ein mehrwöchiges Verfahren voraus. Der Dienstgeber muss nach § 27 Abs. 2 MAVO die Mitarbeitervertretung über die beabsichtigte Stellenausschreibung durch Übermittlung des Ausschreibungstextes informieren. Der Inhalt der Stellenausschreibung muss umfassend und gleichzeitig genau beschrieben sein. Wichtig sind hier folgende Angaben: Träger der Einrichtung und deren Aufgaben, Aufgaben in der zu besetzenden Stelle, Anforderungen an den Bewerber, Arbeitsbedingungen, Grund für die Ausschreibung, Form der Bewerbung, einzureichende Bewerbungsunterlagen und die Angabe über den Adressaten der Bewerbung.

In Art. 3 Abs. 3 GrO werden als persönliche und fachliche Eignungen die fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung vorausgesetzt. Dies bedeutet, dass der Bewerber die Loyalitätsanforderungen erfüllen und körperlich, geistig und see-

lisch den Anforderungen der beabsichtigten Tätigkeit gewachsen sein muss.⁶⁶ Grundsätzlich gelten bei der Stellenanzeige die allgemeinen Vorschriften nach dem AGG. Die Stellenausschreibung muss geschlechtsneutral sein und darf Bewerber aus den Gründen in § 1 AGG nicht benachteiligen. Ein Arbeitsplatz darf nach § 11 AGG nicht unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 1 AGG ausgeschrieben werden. Allein die falsche Stellenausschreibung führt noch nicht zum Anspruch auf Schadensersatz. Ein Bewerber kann sich nur wehren, wenn er abgelehnt wurde und Indizien für einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot beweisen kann, die eine Benachteiligung vermuten lassen.⁶⁷ Der kirchliche Tendenzträger kann aus dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen in seiner Stellenausschreibung die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche verlangen, wenn es eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt (§ 9 AGG). Der Caritasverband fordert dies meist in Beschäftigungsverhältnissen im sozialen Bereich im Umgang mit Erwachsenen, Kindern und Jugendlichen so z.B. bei Stellenanzeigen von Sozialpädagogen (Anlage 15).

5.2 Das Bewerbungsverfahren

Der Einstellung geht regelmäßig ein Verfahren voraus, in dem der am besten geeignete Bewerber ermittelt werden soll. Gem. § 7 Abs. 1 AVR wird der Mitarbeiter durch den Rechtsträger der Einrichtung, dem sog. Dienstgeber oder von dessen Bevollmächtigten, eingestellt. Der Dienstgeber hat im Einstellungsverfahren das Diskriminierungsverbot nach dem AGG zu beachten, die Mitarbeitervertretung (MAV) nach § 34 MAVO zu beteiligen, deren Zustimmung einzuholen und die rechtlichen Grenzen des Fragerechts einzuhalten. Die Zustimmung der MAV gilt als erteilt, wenn sie nicht binnen einer Woche nach Eingang des Antrags Einwendungen erhebt. Die MAV kann ihre Zustimmung verweigern, wenn die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsordnung, kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstößt oder der Verdacht begründet ist, dass der Bewerber durch sein Verhalten den Arbeitsfrieden in der Einrichtung in einer Weise stören wird, die insgesamt für die Einrichtung unzutraglich ist (§ 34 Abs. 2 MAVO).

⁶⁶ Vgl. Beyer/Papenheim, AT § 7 Rn 36f.

⁶⁷ Vgl. Büdenbender, U./Will, C., Arbeitsrecht, Konstanz 2008, S. 121f.

Nach Eingang der Bewerbungsunterlagen beim DiCV trifft die Führungskraft der Geschäftsstelle eine Vorauswahl. Sie kann das Auswahlverfahren auf den Personalfachbereichsleiter delegieren, welcher beim Bewerbungsverfahren ansonsten begleitend mitwirkt. Die Bewerbungsmappe ist der erste Eindruck. Sie sollte vollständig und ordentlich sein. Es folgt die Analyse der fachlichen Kompetenzen, des methodischen Teils und der Motivation, ob der Bewerber wirkliches Interesse an der ausgeschriebenen Stelle zeigt und sich mit dem Bereich identifizieren möchte sowie Theorie in Praxis umsetzen kann. Den Bewerbern, die in den engeren Kreis gelangen, wird ein Bewerbungsbogen (Anlage 10) zugesandt, welcher das Ziel hat, die Motivation und das Interesse des Bewerbers auf die ausgeschriebene Stelle zu erforschen. Die Führungskraft analysiert auf Grundlage der Antworten, ob der Bewerber zur Caritas passt, ob er in der katholischen Kirche verwurzelt ist, ob der Bewerber bei der Caritas überhaupt arbeiten. Wichtig ist, ob der Bewerber genau diese Stelle oder nur irgendeinen Job haben möchte und ob er im Hinblick auf die Zukunftsperspektive auch noch in ein paar Jahren dem Caritasverband zur Verfügung steht. Neben der Motivation muss der Bewerber auch ins Team passen. In diesem Bewerbungsbogen ist die Angabe der Konfession zu tätigen. Die Konfession ist, wie oben bereits aufgeführt, abhängig von der Stellenbesetzung. Beim DiCV haben alle Bewerber, egal welcher Konfessionszugehörigkeit, den gleichen Rang. Diese Angabe darf vom DiCV gem. § 9 AGG gefordert werden. Der Bewerber hat mit dieser Frage beim Bewerbungsverfahren in einer kirchlichen Einrichtung zu rechnen. Nach der Analyse des Bewerbungsbogens wird nochmals eine Auswahl getroffen und diese Bewerber werden dann zum Vorstellungsgespräch geladen.

5.3 Fragerecht des Dienstherrn beim Einstellungsinterview

Der Dienstgeber will sich beim Einstellungsverfahren ein möglichst detailliertes Bild vom Bewerber machen. Interessant sind hier die persönlichen Verhältnisse, die fachlichen Fähigkeiten und der berufliche Werdegang. Dabei soll der Bewerber in seiner Intimsphäre und seinem Persönlichkeitsrecht geschützt sein.⁶⁸ In Art. 3 Abs. 5 GrO ist festgelegt, dass der kirchliche Arbeitgeber vor Abschluss des

⁶⁸ Vgl. Noll, S. 121.

Arbeitsvertrages durch Befragung und Aufklärung der Bewerber sicherzustellen *hat*, dass er die für ihn nach dem Arbeitsvertrag geltenden Loyalitätsobliegenheiten nach Art. 4 erfüllt. Er hat eine Fragepflicht! Hierbei hat der kirchliche Arbeitgeber ein weitergehendes Fragerecht. Jedoch muss er Vorsicht gebieten und die Diskriminierungsmerkmale des AGG nicht außer Acht lassen, sonst kann es passieren, dass ein Bewerber aufgrund einer unzulässigen oder diskriminierenden Frage nicht eingestellt und daher nicht ausreichend geschützt wird.

5.3.1 Unzulässige Fragen beim Einstellungsinterview

Dem Bewerber dürfen keine unzulässigen Fragen gestellt werden. Sollte dies geschehen, muss er sie nicht beantworten. Die wahrheitswidrige Beantwortung einer unzulässigen Frage durch den Bewerber berechtigt den Dienstgeber nicht zur Anfechtung. Dem Bewerber wird ein Recht zur Lüge gebilligt, wenn das Schweigen negative Schlüsse ziehen kann.⁶⁹ Unzulässige Fragen nach §§ 2 Abs. 1 und 12 AGG sollen Benachteiligungen der aufgezählten Merkmale vorbeugen und verhindern.

Unzulässig ist die Frage nach Heiratsabsichten und Kinderwunsch, da der Schutz der Persönlichkeitssphäre Vorrang vor dem Informationsinteresse des Dienstgebers hat. Ebenso verboten sind Fragen nach der Empfängnisverhütung, Homosexualität, Schwangerschaft und der Intimsphäre. Weiter darf nicht nach der Parteizugehörigkeit und die Frage nach einer HIV-Infektion gestellt werden, weil jeder Mensch nach der EuGH- Rechtsprechung⁷⁰ gem. Art. 8 der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte das Grundrecht auf Achtung des Privatlebens und damit auch das Recht hat, seinen Gesundheitszustand geheim zu halten.

5.3.2 Zulässige Fragen beim Einstellungsinterview

Der Bewerber ist verpflichtet, eine zulässig gestellte Frage wahrheitsgemäß und vollständig zu beantworten. Der Dienstgeber hat andernfalls das Recht, wegen Irrtum oder arglistiger Täuschung nach §§ 119, 123 BGB den Dienstvertrag anzufechten und von Anfang an ungültig zu machen.

⁶⁹ Vgl. Wisskirchen, G./Bissels, A., Fragerecht des Arbeitgebers bei Einstellung unter Berücksichtigung des AGG in: NZA 2007, Rn 169ff.

⁷⁰ EuGH, Urteil vom 5.10.1994 – Rs C-404/92 P in NJW 1994, 3006.

In kirchlichen Tendenzbetrieben spielt ferner die Frage nach der Religionszugehörigkeit und der Konfession eine wichtige Rolle. Diese Frage ist zulässig, da der Dienstgeber eine weitgehende Identifikation bestimmter Mitarbeiter mit den Unternehmenszielen erwarten kann. Das geschützte Recht des Bewerbers durch Art. 4 GG, seine religiösen Überzeugungen nicht offenbaren zu müssen, tritt dabei hinter die Interessen der Kirchen, mit ihren Mitarbeitern ihren kirchlichen Auftrag zu erfüllen. Der Bewerber hat hier eine Offenbarungspflicht aus dem Grundsatz von Treu und Glauben nach § 242 BGB. So steht es ihm auch zu, neben der Zugehörigkeit zur Kirche nach kirchlichen Eheschließungen, standesamtlicher Wiederverheiratung und nach der Zugehörigkeit bzw. den aktiven Einsatz für Überzeugungen, Sekten oder sonstigen Gruppen, Vereinigungen, Organisationen, deren Einstellung mit der katholischen Glaubens- und Sittenlehre nicht übereinstimmen, zu fragen.⁷¹

Generell zulässig sind Fragen nach der fachlichen Qualifikation für die ausgeschriebene Stelle, der Ausbildung, dem beruflichen Werdegang und der zuletzt ausgeübten Tätigkeit sowie nach Nebentätigkeiten. Weiter darf der kirchliche Arbeitgeber nach dem Familienstand fragen, soweit dies für die Beurteilung der persönlichen Eignung einschließlich der Loyalitätsanforderungen erforderlich ist. Er darf sich nach der Zugehörigkeit zu Organisationen mit verfassungsfeindlicher bzw. kirchenfeindlicher Zielsetzung, z.B. die Zugehörigkeit zur NPD⁷² oder zur Scientology Kirche⁷³ erkundigen. Bei Fragen hinsichtlich Erkrankungen muss differenziert werden. Die Zulässigkeit der Fragestellung wird bejaht, wenn durch die Krankheit bzw. Behinderung die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in wiederholten Abständen eingeschränkt ist, wenn eine ansteckende Krankheit vorliegt, welche Dritte gefährden könnte und wenn zu Dienstbeginn oder in absehbarer Zeit mit Dienstausfällen zu rechnen ist, bspw. durch eine Operation oder einen Kuraufenthalt.⁷⁴ In Berufen mit erhöhter Gefahr für Dritte wie z.B. in Krankenhäusern, darf deshalb nach einer HIV-Infektion gefragt werden. Die Frage Schwerbehinderung ist zulässig, wenn dies für die auszuübende Tätig-

⁷¹ Vgl. Beyer/Papenheim, AT § 7 Rn 65.

⁷² BVerwG, Urteil vom 12.3.1986 – 1 D 103/84 in NJW 1986, 3096.

⁷³ BAG, Urteil vom 22.1.1995 – 5 AZB 21/94 in NJW 1996, 143.

⁷⁴ Vgl. Beyer/Papenheim, AT § 7 Rn 73.

keit von Bedeutung ist. Begrenzt zulässig sind Fragen nach Vorstrafen. Sie spielen bei der Einstellung in Kinderbetreuungseinrichtungen oder bei Bewerbern für die Verwaltung der Finanzen eine Rolle. Der Caritasverband lässt sich hier ein polizeiliches Führungszeugnis vor der Einstellung des Bewerbers vorlegen.

5.3.3 Fragekatalog des Caritasverbands zum Einstellungsverfahren

Die Geschäftsstelle des DiCV hat für den Ablauf ihres Bewerbungsgesprächs einen eigenen Ablauf mit Fragekatalog geschaffen (Anlage 11). Zu Beginn wird dem Bewerber der Caritasverband mit seinem Leitbild, den Regionen und seiner Struktur vorgestellt. Danach darf der Bewerber die Initiative ergreifen und sich dem Bewerberauswahlgremium vorstellen und präsentieren. Nach dieser Vorstellung erfolgt die Fragerunde zum Anforderungsprofil, zu Kenntnissen und Fähigkeiten, zur Organisation, dem Team, dem Aufgabengebiet der Stelle und zur Spiritualität des Bewerbers. Die Frage nach der Spiritualität (Anlage 12) ist bei der Einstellung beim Caritasverband ein zentraler Punkt. Der Bewerber wird u.a. gefragt, was ihm am christlichen Glauben besonders wichtig ist und was seine interessanteste Erfahrung mit der Kirche war. Diese Fragen dringen schon tiefer unter die Oberfläche der Religions- und Glaubensthematik. Für den DiCV ist es aber von enormer Bedeutung, ob der zukünftige Mitarbeiter die Spiritualität als Quelle der Erneuerung und Richtungsweisung sieht und sich in seinem Handeln an den Werten der kath. Kirche orientiert. Genauso interessant ist die Frage, ob der Bewerber als religiöser Mensch von einer Veränderung im Laufe seines Lebens durch die Beziehung zu Gott und der Kirche berichten kann. In den Einrichtungen der Caritas wird jedem Mitarbeiter nach § 10 AVR mit dem Einverständnis des Dienstgebers bis zu drei Arbeitstagen die Teilnahme an Exerzitien gewährt. Deshalb ist es von Bedeutung, zu sehen, ob der künftige Mitarbeiter die Möglichkeit zur Entfaltung und Entwicklung in seiner gelebten Spiritualität nutzt.

5.3.4. Praktische Beispiele beim Auswahlverfahren des Caritasverbands

Die Fragen nach der Konfession und Spiritualität beim Bewerbungsverfahren können große Diskussionen aufwerfen. Hierzu drei Beispiele aus der Praxis: Eine evangelische Frau bewirbt sich als Verwaltungskraft im Sekretariat im Referat Migration und Integration beim DiCV (s. Interview in Anlage 13). Die Frau

hat in ihrer Tätigkeit mit karitativen Diensten sowie Mitarbeitern zu tun. Dabei erlebt sie christliche Rituale, wie z.B. den Wortgottesdienst zu Jahresanfang und kann Angebote von geistigen Auszeiten wahrnehmen. Sie ist standesamtlich verheiratet. Die Caritas fragt beim Vorstellungsgespräch, ob eine kirchliche Trauung in der Zukunft geplant ist. Die Bewerberin verneint, weil ihr Ehemann aus der Kirche ausgetreten ist und eine kirchliche Trauung aus diesen Gründen ablehnt. Sie zeigt sich am katholischen Glauben interessiert, hat ihre Magisterarbeit über ein katholisch-theologisches Thema, der Befreiungstheologie, geschrieben und weist die geforderten fachlichen Qualifikationen für die Stelle auf. Da die Bewerberin für ihre Aufgaben keine leitende Funktion wahrnimmt, ist es nicht von Nöten, ihre Bewerbung aufgrund ihrer evangelischen Konfession abzulehnen.

Im nächsten Beispiel liegt eine Stellenanzeige für einen Fachreferent für Arbeits- und Zivilrecht in Teilzeit 80% vor (Anlage 14). Diese Stelle fällt nicht in leitende Aufgaben. Der gesuchte Jurist soll aufkommende Fragen oder arbeitsrechtliche Probleme rechtlich prüfen. Er steht in dieser Position nicht in der Verkündigung der Botschaft Christi. Für diese Stelle ist die Konfession daher eher nebensächlich. In der Stellenanzeige ist kein Hinweis darauf, dass die Zugehörigkeit zur einer christlichen Kirche gewünscht ist. Bejaht er das kirchliche Leitbild, steht einer Beschäftigung nichts im Wege.

Anders ist es bei der Suche der Caritas Calw nach einem Dipl.-Sozialpädagogen für einen kath. Kindergarten im Bereich der Erziehungsbeistandschaft (Anlage 15). Durch den näheren Kontakt mit den Kindern, Eltern und Erziehern steht die Person vermehrt im verkünderischen Bereich der Caritas. Besonders ihre Wertevorstellung sind im Austausch mit dem Klientel gefragt. Wer praktisch mit Kindern und Eltern auf erzieherischer Ebene in einer katholischen Einrichtung arbeitet und Einfluss auf sein Umfeld ausübt, von dem darf die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche erwartet werden, weil er auch eine Vorbildfunktion in dieser Stelle einnimmt und zur Glaubwürdigkeit der Kirche beiträgt.

Die Bejahung der Eigenart des kirchlichen Dienstes (Art. 3 Abs. 1 S. 1 GrO) ist eine Prüfungspflicht des katholischen Dienstgebers.⁷⁵ Ein Verzicht der Dienst-

⁷⁵ Vgl. Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 101ff.

geber auf die Einstellungsbefragung wäre rechtswidrig i.S. der GrO, egal ob der Bewerber sich für eine leitende oder anweisungsgebundene Tätigkeit bewirbt. Als Folge könnten Kündigungen wegen Verstoß der Loyalitätsobliegenheiten ungültig sein oder darauf verzichtet werden. Die Kirche bräuchte keine Vorgaben über Loyalitätspflichten. Sie hätte keine Eigenart. Der Sendungsauftrag und das Ziel der Nächstenliebe könnten somit nicht verwirklicht werden. Das BAG⁷⁶ hat für diese Diskussion eine klare Stellungnahme bezogen und festgelegt, dass die unterbliebene Nachfrage nach vorhandenen Loyalitätsobliegenheiten in Art. 4 GrO, nach der Anerkennung und Beachtung der Grundsätze der kath. Glaubens- und Sittenlehre und der Unauflöslichkeit der Ehe in Art. 5 Abs. 2 GrO vor Abschluss des Arbeitsvertrages nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung führt.

Gibt ein Bewerber in seinem Bewerbungsbogen an, dass er keiner oder einer nichtchristlichen Konfession angehört, setzt der DiCV an diesem Punkt an und fragt nach. Die Pflichten zwischen katholischen, nichtkatholischen und konfessionslosen Mitarbeitern sind differenziert. Ein beratendes Gespräch geht auf die persönliche Situation des Bewerbers ein. Bei konfessionslosen Bewerbern entsteht eine Diskussion über Wertevorstellungen zwischen Bewerber und Interviewer mit dem Resultat, ob sich der Bewerber mit der Lehre der Kirche und dem Leitbild des Caritasverbands identifizieren kann oder sie ablehnt. Im pastoralen oder katechetischen Bereich ist eine Offenbarungspflicht des Bewerbers über seine Religion und Konfession in Anlehnung an Art. 3 Abs. 2 GrO von Bedeutung. Bei übrigen Positionen ist es oftmals eine Einzelfallentscheidung. Bewirbt sich eine aus der Kirche ausgetretene Person und gibt bei der Frage nach der Religion konfessionslos an, ist anzunehmen, dass dieser Bewerber nach § 3 Abs. 1 S. 1 GrO die Eigenart des kirchlichen Dienstes nicht bejahen kann. Ein aus der katholischen Kirche ausgetretener Bewerber hat sich bewusst gegen die Glaubens- und Sittenlehre der Kirche entschieden, was eine Ablehnung beim Einstellungsverfahren rechtfertigt.⁷⁷

⁷⁶ BAG v. 16.9.2004, AP Nr. 44 zu § 611 BGB Kirchendienst und Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 102 m.w.N.

⁷⁷ BAG v. 4.3.1980.

5.4 Einstellung von Mitarbeitern beim Caritasverband

Der Caritasverband entscheidet nach der Qualifikation bzw. nach dem Potential, ob der Bewerber die Fähigkeit besitzt, die Anforderungen und Aufgaben der Stelle zu erlernen, ob er motiviert und an der ausgeschriebenen Stelle interessiert ist. Entscheidend ist die Frage, ob der Bewerber und sein ganzes Wesen zur Caritas und in das zukünftige Team hineinpassen. Überzeugt ein Bewerber, erhält er eine Zusage für die ausgeschriebene Stelle. Gem. § 7 Abs. 1 AVR wird der Mitarbeiter durch den Dienstgeber oder von dessen Bevollmächtigten eingestellt. Beim DiCV sind nur Ebene 1 und 2 einstellungsberechtigt. Jede Region und die Geschäftsstelle des DiCV in Stuttgart stellen ihre Bewerber selber ein. Der Vorstand ist in seinen untergeordneten Bereichen bei der Einstellung zu beteiligen. Der Dienstvertrag wird vor Dienstbeginn schriftlich unter Verwendung eines Musterdienstvertrages des Deutschen Caritasverbandes (Anlage 16) abgeschlossen. Für den Dienstvertrag gelten die Richtlinien der AVR in ihrer jeweils geltenden Fassung. Das bedeutet, dass die neueste Fassung der AVR mit allen Änderungen automatisch Bestandteil jedes Dienstvertrages wird. Durch den Dienstvertrag wird zum einen deutlich, dass der Mitarbeiter in der Einrichtung an der Verwirklichung des gemeinsamen Werks christlicher Nächstenliebe mitwirkt und zum anderen werden Ort, Art und zeitlicher Umfang der Arbeitsleistung des Mitarbeiters sowie die dafür vom Dienstgeber zu erbringende Gegenleistungen in Form der Vergütung, des Urlaubs und der Zusatzversorgung festgelegt.

Die Einstellung setzt nach Abs. 3 die persönliche Eignung und die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten, i.d.R. die erforderliche Fachausbildung, voraus. Hierbei darf der Dienstgeber die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses von einem Arzt seines Vertrauens verlangen (Abs. 3 S. 2). Wie im staatlichen Arbeitsrecht werden beim Caritasverband ebenso sechs Monate Probezeit gem. § 7 AT der AVR festgesetzt. Bei Dienstantritt ist der Mitarbeiter nach Abs. 5 auf treue und gewissenhafte Erfüllung seines Dienstes und die Einhaltung der Verschwiegenheit zu verpflichten. Im Personalbogen unterschreibt er die Anerkennung der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz.

Zur Mitarbeiterneueinführung gehört beim Caritasverband nicht nur eine Mappe für den neuen Mitarbeiter mit Leitbild, Organigramm, Telefonliste, Historie der Cari-

tas usw., sondern auch zwei Einführungstage über Werte und die Bedeutung der Caritas als spiritueller Arbeitgeber. Einer davon findet in der Geschäftsstelle des DiCV und der zweite im Kloster Reute im Zentrum Tabor (Anlage 17) statt. Tabor ist ein Zentrum für karitativ-diakonische Spiritualität des DiCV und der Franziskanerinnen von Reute für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter, die dort ungehindert ihrer Konfession oder Religion zur Ruhe kommen, neue Orientierung und Sinn finden sowie Kraft schöpfen können. Der Mitarbeiter findet dort Raum und Zeit, über Arbeitsbedingungen, deren Ausführung für die Hilfsbedürftigen und über sich selbst nachzudenken. Es steht ihm frei, an der Ordensspiritualität und an Gebetszeiten teilzunehmen.

Der DiCV unterhält und fördert als soziale Einrichtung auch den Fachbereich Migration und Integration. Hier werden bewusst Mitarbeiter mit türkischer Herkunft und mit muslimischen Glauben zur Kommunikation und Arbeit mit türkischen Migranten eingestellt. Zur Integration von konfessionsverschiedenen Mitarbeitern beim Caritasverband wurde eine individuelle Begleitung für muslimische Mitarbeiter eingeführt, welche in der Lehre der katholischen Kirche und in ihrer Persönlichkeit gecoacht werden. Die Dauer der Begleitung wird frei bestimmt und ist von den muslimischen Mitarbeitern gut angenommen.

Die Mitarbeiter erhalten während des Jahres die Gelegenheit, sich durch Workshops, Fachtagungen und Foren des Bereichs Sozialpolitik und soziale Hilfen weiter zu bilden und neu zu orientieren (Anlage 18). Dort gibt es verschiedene Veranstaltungen für unterschiedliche Zielgruppen, z.B. speziell für leitende Personen in den Caritas-Regionen, für Referenten der Verbände oder für Verantwortliche aus der ambulanten und stationären Altenhilfe u.a..

5.5 Anspruch des Dienstgebers an das innerdienstliche Verhalten des Mitarbeiters

Der Dienstvertrag regelt die Rechte und Pflichten eines Dienstnehmers. Soweit er keine Regelungen enthält, gelten die allgemeinen privatrechtlichen Grundsätze. Der DiCV darf seinen Mitarbeitern vertraglich die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre auferlegen. Loyalität gegenüber kirchlichen Dienstgebern bedeutet Rücksicht und Redlichkeit gegenüber seinen religiösen Anschauungen und Zielen. Die Loyalitätspflicht unterscheidet sich aber von der allgemeinen

arbeitsrechtlichen Treuepflicht formal nicht. Im Gegenteil, sie ist als deren Bestandteil anzusehen. Einer der sensibelsten Problembereiche ist das dienstliche und außerdienstliche Verhalten von Mitarbeitern. Welche Arbeit ein Mitarbeiter zu leisten und wie er sie zu erbringen hat, bestimmt sich nach dem Inhalt des Dienstvertrages. Zu den Pflichten eines Mitarbeiters gehört die **Leistungstreuepflicht**. Hierbei hat der Mitarbeiter die im Verkehr erforderliche Sorgfalt zu beachten. Für die Mitarbeiter im kirchlichen Tendenzbetrieb und in der Kirche ergibt sich hieraus die Pflicht, die nach dem Dienstvertrag übernommene Arbeit so zu leisten, dass die Kirche ihren bekenntnismäßig geprägten Auftrag zu erfüllen vermag. Der Mitarbeiter soll nach besten Kräften für den Betrieb und seinen Interessen einsetzen.⁷⁸ Das Gebot der Schweigepflicht gilt nach § 5 Abs. 1 AVR in allen dienstlichen Angelegenheiten und selbst nach dessen Beendigung. Von der Leistungstreuepflicht zu unterscheiden ist die oben bereits erwähnte **Loyalitätspflicht**. Die Leistungstreuepflicht erschließt sich nur über die Erbringung der rechtsgeschäftlich zugesagten Dienstleistung. Die Loyalitätspflicht erstreckt sich allgemein auf das Verhalten eines Dienstnehmers.⁷⁹

Umstritten ist die Auffassung des BAG⁸⁰ zur Abstufungstheorie der Loyalitätspflichten, welche vom BVerfG korrigiert wurde. Das BAG hielt die staatlichen Gerichte für befugt, in allen Grundsatzfragen die Abstufung der von kirchlichen Mitarbeitern zu erwartenden Loyalitätspflichten inhaltlich zu überprüfen und festzulegen. Aus dem Berufsfeld heraus können sich Abstufungen zum Auftrag der Kirche ergeben. Die Anforderungen an das Verhalten eines Mitarbeiters in einer leitenden Führungsposition sind höher als die einer Schreibkraft. Die Kirchen allein bestimmen aber diese Anforderungen!

Ein heikles Thema ist das Tragen eines Kopftuches in kirchlichen Tendenzbetrieben. Der Dienstgeber darf nach dem Urteil des Arbeitsgerichts Köln⁸¹ von einer muslimischen Angestellten, die in einem karitativen Krankenhaus beschäftigt ist, auch aufgrund seines Direktionsrechts nicht verlangen, dass sie während der Dienstzeit ihr Kopftuch abnimmt. Es liegt kein gewichtiger Verstoß gegen tragen-

⁷⁸ Vgl. Noll, S. 132.

⁷⁹ Vgl. Richardi, Kirchliches Arbeitsrecht, Rn 24-25, S. 86f.

⁸⁰ BAG v. 14.10.1980, AP Nr. 7 zu Art. 140 GG und Becker-Freyseng, S. 36ff.

⁸¹ ArbG Köln, Urteil v. 06.03.2008 - 19 Ca 7222/07.

de Glaubensgrundsätze der katholischen Kirche vor. Sie kann auch mit Kopftuch ihrer Leistungspflicht als Krankenschwester nachkommen. Das Kopftuchtragen kann nicht ohne Weiteres kraft Weisungsrecht untersagt werden⁸², da die Mitarbeiterin Grundrechte in Anspruch nimmt. Das Tragen eines Kopftuches aus religiöser Überzeugung fällt in den Schutzbereich der Glaubens- und Bekenntnisfreiheit (Art. 4 I GG), die durch die Gewährleistung der ungestörten Religionsausübung (Art. 4 II GG) noch verstärkt wird. Die Klägerin ist als Krankenschwester nicht Tendenzträgerin.

5.6 Anspruch des Dienstgebers an das außerdienstliche Verhalten des Mitarbeiters

Für den Arbeitnehmer eines Tendenzbetriebes oder einer kirchlichen Einrichtung gehört zum Vertragsinhalt, dass sie zur Verwirklichung der Tendenz des Unternehmens auch ihr Privatleben entsprechend einrichten. Für die Kirche kann ihre Glaubwürdigkeit davon abhängen, dass ihre Mitglieder, welche in einem Arbeitsverhältnis zu ihr stehen, die kirchliche Ordnung (GrOkahtK) auch in ihrem außerdienstlichen Verhalten respektieren.⁸³ Nach der Auffassung einer Entscheidung des BAG verträgt die Erfüllung kirchlicher Aufgaben „keine scharfe Scheidung von dienstlicher Loyalität und außerdienstlicher Ungebundenheit“.⁸⁴ Ein außerdienstliches Verhalten, welches die Glaubwürdigkeit des Betriebes allgemein, in der Öffentlichkeit, gegenüber dem Klientel und Geschäftspartnern, den Betriebsfrieden, die Zusammenarbeit der Beschäftigten untereinander oder das Vertrauen des Dienstgebers entgegensteht und in Frage stellt, kann darauf zurückführen, dass der Mitarbeiter die Zielvereinbarungen des Dienstgebers nicht mehr teilen möchte. Hier gibt es aber das verfassungsrechtliche „Klerikalisierungsverbot“. Es schließt die Umwertung des bürgerlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses mit der Kirche oder einer ihrer Einrichtungen in ein kirchliches Statusverhältnis aus und verbietet, dass die Kirche ihren Mitarbeiter total ergreift und auch seine private Lebensführung voll umfasst.⁸⁵ Auch nichtkatholische Mitarbeiter sind verpflichtet,

⁸² BAG 10.10.02, 2 AZR 472/01, NZA 03, 483; BVerfG 30.7.03, 1 BvR 792/03, NZA 03, 959.

⁸³ BVerfGE 70, 138 (165), BVerfG 4.6.1985 - AP GG Art. 140 Nr. 24) und Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 10. Aufl., Kennzahl 230 BGB, § 611, Rn 733.

⁸⁴ BAGE 30, 247 (257).

⁸⁵ BVerfGE 70, 138, (166).

dass ihre persönliche Lebensführung dem kirchlichen Charakter der Einrichtung, in der sie tätig sind, nicht widerspricht.

Verstöße im außerdienstlichen Bereich liegen in Form von Kirchenaustritt, Wiederverheiratung, Meinungsäußerungen zu Abtreibung vor, welche meist zur Beendigung des kirchl. Arbeitsverhältnisses führen und in Kap. 6 erläutert werden.

6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Caritasverband

Kirchliche Tendenzunternehmen und ihre Einrichtungen stehen unter dem besonderen Schutz des Grundgesetzes, weil ihre Tendenz unmittelbar der Verwirklichung dieser Unternehmensziele dient. Kirchlichen Einrichtungen unterliegen dem staatlichen Kündigungsrecht, ihnen steht kein „Sonderkündigungsrecht“ zu. So finden auch hier Gesetze wie das Mutterschutzgesetz (MuSchG), Sozialgesetzbuch XI (SGB) u.a. Anwendung. Kündigungen müssen nach § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) sozial gerechtfertigt sein. Das Kündigungsrecht von Mitarbeitern in kirchlichen Tendenzbetrieben wird von den Grundrechten in Art. 2 Abs. 1 GG Allgemeines Persönlichkeitsrecht, Art. 4 GG Glaubens-, Gewissens- und Bekenntnisfreiheit, Art. 5 GG Recht der freien Meinungsäußerung und Art. 9 Abs. 3 GG Koalitionsfreiheit eingeschränkt.⁸⁶ Die kirchlichen Einrichtungen entscheiden dennoch selber, wie schwer ein Verstoß gegen Loyalitätsobliegenheiten nach dem kirchlichen Selbstverständnis wiegt. Ist der Fall gegeben, dass ein Mitarbeiter die Anforderungen des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erfüllt, so ist es die Pflicht des Dienstgebers, in einem klärenden Gespräch durch Beratung nach Art. 5 GrO zu versuchen, das Problem und/oder die Mängel auf Dauer zu beseitigen. Hilft ein klärendes Gespräch nichts, so sind weitere Überlegungen und Maßnahmen zu treffen. Eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine Versetzung bzw. Änderungskündigung können geeignete Maßnahmen sein. Die Kündigung ist das letzte Mittel. Sie würde gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz verstoßen und wäre sozialwidrig, wenn kein Gespräch vor der Kündigung stattgefunden hätte.⁸⁷ Eine Weiterbeschäftigung hängt von den Einzelfallumständen ab. Hierbei muss die Glaubwürdigkeit von Kirche und der Einrichtung, der Charakter

⁸⁶ Vgl. Noll, S. 153ff.

⁸⁷ Vgl. Beyer/Papenheim, AT-Einleitung, Rn 8.

der übertragenen Aufgabe, deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag, die Stellung des Mitarbeiters und das Gewicht der Obliegenheitsverletzung geprüft werden (Art. 5 Abs. 4 GrO). Im Streitfall haben die Arbeitsgerichte die von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäbe zur Beurteilung zugrunde zu legen.

6.1 Ordentliche Kündigung

Die ordentliche Kündigung ist die einseitige, empfangsbedürftige Erklärung einer Vertragspartei, die das Dienstverhältnis beenden soll. Sie bedarf nicht der Zustimmung der anderen Vertragspartei. Sie bestimmt sich auch für kirchliche Tendenzträger nach § 1 Abs. 2 KSchG.⁸⁸ Danach kann das Dienstverhältnis eines Mitarbeiters aus Gründen, die in der Person oder in deren Verhalten liegen sowie aufgrund dringender betrieblicher Erfordernisse, gekündigt werden. Diese Kündigungsgründe können die Interessen des Dienstgebers beeinträchtigen. Hier spielt die Interessensabwägung zwischen dem Interesse des Dienstgebers an der Beendigung und dem Interesse des Mitarbeiters an der Fortsetzung des Dienstverhältnisses eine Rolle. Ordentliche Kündigungen liegen auch vor, wenn ein Mitarbeiter die Caritas verlässt, um eine neue Tätigkeit zu beginnen oder wenn ein befristetes Dienstverhältnis ausläuft, ohne dass es unter diesen Umständen verlängert wird.

Nach § 14 AVR können befristete und unbefristete Dienstverhältnisse von beiden Vertragsparteien ordentlich gekündigt werden, wobei die ordentliche Kündigung von befristeten Dienstverhältnissen eine Besonderheit darstellt. Der Mitarbeiter muss dabei keinen besonderen Grund angeben. Der Dienstgeber muss die Schranken des allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzes sowie die des Mitarbeitervertretungsrechts beachten. Er hat zu prüfen, ob eine ordentliche Kündigung aufgrund der AVR, der MAVO und aufgrund gesetzlicher Vorschriften ausgeschlossen ist oder der vorherigen Zustimmung einer Behörde bedarf sowie dem KSchG unterliegen könnte.⁸⁹ Näheres dazu in Kap. 6.1.1.

Die Mitarbeitervertretung ist vor jeder ordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber nach § 30 MAVO schriftlich zu benachrichtigen und anzuhören. Wird die MAV nicht beteiligt, ist die Kündigung unwirksam (Abs. 5). Der Kündigende hat bei der ordentlichen Kündigung Fristen zu beachten. Ihre Dauer richtet sich nach

⁸⁸ Vgl. Noll, S. 161ff.

⁸⁹ Vgl. Beyer/Papenheim, § 14 Rn 4.

der Beschäftigungszeit gem. § 11 AVR, s. Kap. 6.2.1. Die Kündigung wird wirksam, wenn sie dem Mitarbeiter nach § 130 BGB zugegangen ist, d.h., wenn er Kenntnis davon nehmen kann. Die Beweislast für den Zugang trägt der Erklärende.

6.1.1 Der Kündigungsschutz für Mitarbeiter in kirchlichen Betrieben

Der *allgemeine Kündigungsschutz* gilt für die ordentliche Kündigung der Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen seit mindestens sechs Monaten ununterbrochen nach § 1 Abs. 1 KSchG besteht und die in einem Betrieb oder einer Verwaltung mit i.d.R. mehr als zehn Arbeitnehmern arbeiten, § 23 Abs. 1 KSchG.

Der *besondere Kündigungsschutz* führt bei folgenden Mitarbeitern zu keiner ordentlichen Kündigung: unkündbare Mitarbeiter i.S. des § 14 Abs. 5 AVR, Auszubildende und Berufspraktikanten nach Ablauf der Probezeit nach § 15 Berufsbildungsgesetz (BBiG), Mitarbeitervertreter und Personen nach § 19 MAVO und Wehrpflichtige nach § 2 Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPlSchG). Die ordentliche Kündigung bedarf der vorherigen Zustimmung der durch Landesrecht bestimmten Arbeitsschutzbehörden bei Frauen vom Beginn der Schwangerschaft bis vier Monate nach der Geburt nach § 9 MuSchG, bei Mitarbeitern von der Beantragung bis zum Ende der Elternzeit gem. § 18 BEEG (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit) und des Integrationsamts bei Schwerbehinderten und Gleichgestellten nach sechsmonatigem Bestand des Dienstverhältnisses nach § 85 SGB IX. Unterliegt ein Mitarbeiter des DiCV dem allgemeinen oder besonderen Kündigungsschutz, so ist eine ordentliche Kündigung nach § 14 AVR ausgeschlossen bzw. nur unter bestimmten Voraussetzungen zu rechtfertigen.

Mitarbeiter, die von den Kündigungsschutzvorschriften nicht erfasst sind, dürfen nicht schutzlos bleiben. Hier hat der Dienstgeber bei jeder Kündigung den gesetzlichen Mindestschutz einer Kündigung zu beachten. Er ergibt sich aus dem Maßregelungsverbot nach § 612a BGB, dem Diskriminierungsverbot gem. Art. 3 GG und dem AGG und dem Grundsatz von Treu und Glauben in § 242 BGB.⁹⁰

⁹⁰ Vgl. Beyer/Papenheim, § 14 Rn 4.

Das Dienstverhältnis endet ohne Kündigung mit Ende des Monats, in dem der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet hat, gem. § 19 Abs. 3 AVR.

6.2 Außerordentliche Kündigung

Ein Dienstverhältnis kann in einem kirchlichen Tendenzbetrieb außerordentlich von beiden Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund i.S. des § 626 BGB und § 16 AVR vorliegt, oder Fehlverhalten des Mitarbeiters begründet sind. Es gab z.B. hin und wieder Kündigungen aufgrund von Diebstahl beim DiCV. Eine außerordentliche Kündigung ist nur zulässig bei Wiederholungsgefahr oder fortwirkender Belastung des Arbeitsverhältnisses.⁹¹ Zudem muss abgestuft werden und die Kündigung nach der Nähe zum kirchlichen Auftrag abgewogen werden.⁹² Ein wichtiger Grund liegt im Verstoß der oben erwähnten Loyalitätsobliegenheiten (verhaltensbedingte Kündigung), ebenso bei Vertrauensbrüchen oder groben Achtungsverletzungen gegenüber Angehörigen der Dienstgemeinschaft, leitenden Personen oder wesentlichen Einrichtungen der kath. Kirche, bei schweren Vergehen gegen die Sittengesetze, die Kirche oder die staatliche Rechtsordnung. In diesem Fall müssen alle Umstände des Einzelfalls berücksichtigt und eine Abwägung der Interessen des Dienstgebers und des Mitarbeiters bei der Frage nach der Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses, getätigt werden. Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Kündigungsfrist beginnt ab dem Moment, in dem der Dienstgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Die Kündigung ist dem Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen (§ 17 AVR). Auf Verlangen muss der Kündigende den Kündigungsgrund schriftlich mitteilen (§ 16 Abs. 1 Unterabsatz 3). Von einer Kündigung kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalls diese als unangemessen erscheinen lassen, Art. 5 Abs. 3 GrO.

In den folgenden Kapiteln wird auf tendenzbezogene Kündigungsgründe in kirchlichen Einrichtungen eingegangen.

⁹¹ Vgl. Beyer/ Papenheim, § 16 Rn 59.

⁹² ArbG Regensburg, Urteil v. 18.7.1986.

6.2.1 *Scheidung vom Ehepartner*

Im katholischen Bereich stellt sich insbesondere der Verstoß gegen das kirchliche Eherecht als Problem dar. Art. 6 Abs. 1 GG ist in erster Linie ein Abwehrrecht des Bürgers gegen Eingriffe in Ehe und Familie durch den Staat. Ehe und Familie stehen unter besonderem Schutz der staatlichen Ordnung. Dabei ist die bürgerliche Ehe gemeint. Anders ist es aber bei einem kirchlichen Dienstgeber. Deren Ausübung und Sanktionen fallen unter den Schutz der Glaubens- und Gewissensfreiheit in Art. 4 GG sowie unter das kirchliche Selbstverständnis und der Kirchenautonomie in Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV. In der katholischen Kirche ist die Ehe zwischen Getauften nach can. 1055 CIC (Codex Iuris Canonici = Rechtsammlung des katholischen Rechts) ein Sakrament.⁹³ Die kirchliche Eheschließung ist lebenslänglich und unauflöslich (c. 1055 § 1 und c. 1956 CiC)⁹⁴ Die katholische Kirche verliert ihre Glaubwürdigkeit, wenn sie es hinnehmen würde, dass dieses Dogma keine Beachtung findet. Eine Kündigung aufgrund der Scheidung eines Mitarbeiters kann aufgrund des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen sozial gerechtfertigt sein. Heute bestimmt Art. 5 Abs. 2 GrO, dass bei Wiederverheiratung und nicht bei Ehescheidung eine Kündigung gerechtfertigt ist.⁹⁵ Aus Sicht der katholischen Kirche besteht nach der Scheidung vor dem staatlichen Gericht die Ehe weiter. Beim Caritasverband ist jüngst kein Fall bekannt, dass einem Mitarbeiter gekündigt wurde, der sich von seinem Ehepartner scheiden ließ. Ein solcher Fall unterliegt auch immer eine Einzelfallprüfung, besonders bei leitenden Mitarbeitern. Würde sich ein Vorstandsmitglied oder ein Regionalleiter scheiden lassen, würde ihm vermutlich gekündigt werden. Diese Thematik tritt aber beim DiCV nicht ans Tageslicht, da wie oben genannt die Ehe aus kirchlicher Sicht nicht geschieden ist. Problematisch wird es, wenn der Mitarbeiter eine erneute standesamtliche Ehe eingeht, was im folgenden Kapitel beschrieben wird.

6.2.2 *Wiederverheiratung nach einer geschiedenen Ehe*

Geht ein kirchlich getrauter Mitarbeiter nach der Scheidung von seinem Ehepartner erneut eine standesamtliche Ehe ein, rechtfertigt dies eine außerordentliche

⁹³ Vgl. MH zum Arbeitsrecht, 328 Rn. 28ff.

⁹⁴ Vgl. de Wall/Muckel, § 21 Rn 62 ff.

⁹⁵ Vgl. MH, § 328 Rn. 28.

Kündigung des Dienstverhältnisses. Er schließt sich nach katholischem Kirchenrecht selbst aus der aktiven kirchlichen Gemeinschaft aus und verliert die Befähigungen zur Ausübung kirchlicher Ämter und Dienste. Die Eheschließungsfreiheit aus Art. 6 Abs. 1 GG, die sich nicht nur auf eine Eheschließung beschränkt, ist nicht auf das kirchliche Eherecht übertragbar. In diesem Fall kann ein Mitarbeiter eines kirchlichen Tendenzbetriebes sich nicht ohne weiteres auf das Grundrecht des Schutzes von Ehe und Familie in Art. 6 GG berufen und einen Vorrang gegenüber dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen beanspruchen.

Das LAG München⁹⁶ sieht es in seinem Urteil ebenso, dass eine kirchlich getraute Arbeitnehmerin, wenn sie nach der Scheidung eine neue Ehe eingeht, gegen die wesentlichen Grundnormen der katholischen Kirche verstößt, denn nach Art. 5 Abs. 2 GrO ist die Wiederverheiratung ein schwerwiegender Verstoß gegen Loyalitätspflichten, besonders bei Mitarbeitern, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer *Missio canonica* oder leitend i.S. der GrOkathK tätig sind. Die Wiederverheiratung ist ein Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe, sie ist eine Doppelehe, Bigamie.

Ein Verstoß gegen das von der Unauflöslichkeit der Ehe geprägte Sittengesetz der katholischen Kirche ist schwerwiegend. Es kann nur in Ausnahmefällen und nach der Einzelfallprüfung bei diesen Mitarbeitern aus schwerwiegenden Gründen von einer Kündigung nach Art. 5 Abs. 3 abgesehen werden. Arbeitet ein Mitarbeiter im erzieherischen, sozialen, hauswirtschaftlichen, technischen, ärztlichen, pflegerischen oder im Verwaltungsdienst, so hat der Dienstgeber zu prüfen, ob die Wiederverheiratung gem. Abs. 4 eine Weiterbeschäftigung in Einzelfällen zulässt und insbesondere vom Ausmaß einer Gefährdung der Glaubwürdigkeit von Kirche und kirchlicher Einrichtung, dem Charakter der übertragenen Aufgabe, deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag und von der Stellung des Mitarbeiters in der Einrichtung abhängig ist. Eine Weiterbeschäftigung scheidet in jedem Fall aus, wenn ein kirchlicher Mitarbeiter eine ungültige Ehe unter Erregung öffentlichen Ärgernisses eingeht. Genauso dürfen keine beeinträchtigenden Umstände, wie z.B. böswilliges Verlassen von Ehepartner und Kindern, vorliegen. (Abs. 5).

⁹⁶ LAG München, Urteil v. 5.11.1979.

So gibt es hier in der Rechtsprechung zahlreiche Beispiele, in der die Gerichte i.S. der kirchlichen Ordnung entschieden haben. So wurde im Jahr 1980 einer katholischen Angestellten, die geschieden war, ein uneheliches Kind erzogen, bei der Caritas karitative Aufgaben wahrnahm und erneut heiratete, das Dienstverhältnis gekündigt.⁹⁷ Ebenso endete das Dienstverhältnis einer im katholischen-kirchlichen Dienst stehenden Lehrerin, welche mit einem geschiedenen katholischen Mann eine standesamtliche Ehe einging.⁹⁸ Beim Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart gab es schon Fälle, in denen Kündigungen wegen „Bigamie“ ausgesprochen wurden. Bei jedem Fall einer außerordentlichen Kündigung wird aber immer der Einzelfall in den Ebenen geprüft und von einer Außenvertretung untersucht, ob die Wiederverheiratung auf die Tätigkeit in der Caritas zugreift oder nicht.

6.2.3 Zusammenleben in „eheähnlicher Gemeinschaft“ nach der Scheidung sowie in einer Lebenspartnerschaft

Ähnlich wie bei der Wiederverheiratung verhält es sich, wenn ein Mitarbeiter eines kirchlichen Tendenzbetriebes nach der Scheidung mit einem neuen Partner in einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft zusammenlebt. Nach Art. 4 Abs. 4 GrO haben alle Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung die Glaubwürdigkeit der Kirche und die der Einrichtung, in der sie arbeiten, nicht gefährden. So entschied das BAG⁹⁹ in seinem Urteil, dass die Trennung eines Organisten und Chorleiters von seiner Ehefrau und die neue nichteheliche Lebensgemeinschaft mit seiner Partnerin zu Recht zu einer verhaltensbedingten Kündigung führe. Die Lebensgefährtin gebar während des Zusammenlebens mit dem Organisten eine Tochter. Das BAG beschloss, dass der Kläger zwar nicht zu den Mitarbeitern gem. Art. 4 Abs. 1 Satz 3 und 3 und Art. 5 Abs. 4 GrO gehöre, denen als leitenden Mitarbeiter gesteigerte Loyalitätspflichten auferlegt werden können, obwohl er im liturgischen Dienst tätig war, sondern allein die Aufnahme einer neuen geschlechtlichen Beziehung stellt eine schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlung i.S.v. Art. 5 Abs. 2 GrO dar. Die kirchliche Einrichtung kann aus dem

⁹⁷ BAG v. 4.3.1980, BAG v. 14.10.1980.

⁹⁸ BAG v. 25.5.1988 – 7 AZR 506/87, AP Nr. 36 zu Art. 140 GG.

⁹⁹ BAG v. 16.9.1999 – 2 AZR 712/98, AP Nr. 1 zu Art. 4 GrO kath. Kirche.

Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und dem daraus resultierendem Recht, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, dem Mitarbeiter auferlegen, dass er das besondere Leitbild der Dienstgemeinschaft und die Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre anzuerkennen hat. Dazu gehört die herausragende Bedeutung der Ehe, die nicht nur ein Bund und ein Vertrag ist, sondern ein Sakrament darstellt. Das Verhalten des Organisten wurde als Ehebruch angesehen. Die Unauflöslichkeit der Ehe ist eine Wesenseigenschaft, genauso ihre lebenslange Natur.¹⁰⁰

Eine eingetragene Lebenspartnerschaft nach § 1 Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) widerspricht als Rechtsinstitut der Auffassung über Ehe und Familie, wie es die katholische Kirche nach der Kongregation für die Glaubenslehre vom 3. Juni 2003 lehrt.¹⁰¹ Die Bischöfe haben in „authentischer Interpretation“¹⁰² in ihrer Grundordnung festgelegt, dass kirchliche Mitarbeiter nach Art. 4 gegen Loyalitätsobliegenheiten verstoßen, wenn sie eine „eingetragene Lebenspartnerschaft“ nach dem LPartG eingehen, weil diese Partnerschaft im „diametralen Gegensatz“¹⁰³ zum Sakrament der Ehe steht. Zudem darf die persönliche Lebensführung des Mitarbeiters nach § 4 Abs. 3 AVR nicht im Widerspruch zum kirchlichen Charakter der Einrichtung stehen. Der Mitarbeiter stellt sich hierbei im Gegensatz zur Auffassung über Ehe und Familie. Selbst das Benachteiligungsverbot wegen sexueller Identität in §§ 1 und 7 Abs. 3 AGG greift hier nicht. In der Vergangenheit wurde einem Arbeitnehmer einer Konfliktberatung eines Diakonischen Werkes gekündigt, weil er außerdienstliche homosexuelle Kontakte pflegte.¹⁰⁴ Da der kirchliche Dienstgeber bei der Einstellung nicht befugt ist, dem Bewerber Fragen bezüglich seiner sexuellen Ausrichtung zu stellen, spielt dieser Bereich beim Caritasverband keine Rolle. Vor allem steht hier der Respekt gegenüber der Person als Mitarbeiter und die Intimsphäre an vorderster Stelle. Genau so verhält es sich bei eheähnlichen Lebensgemeinschaften. Beim Caritasverband gab es bisher keine Kündigungen aufgrund einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft eines Mitarbeiters. Selbst das Zusammenleben vor der Ehe stellt kein

¹⁰⁰ BAG v. 16.9.1999 – 2 AZR 712/98, AP Nr. 1 zu Art. 4 GrO kath. Kirche.

¹⁰¹ Vgl. MH zum Arbeitsrecht, § 328 Rn 28 und Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 7 Rn 54ff.

¹⁰² Vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 7 Rn 54.

¹⁰³ Vgl. MH zum Arbeitsrecht, § 328 Rn 28.

¹⁰⁴ BAG v. 30.6.1983.

Einstellungshindernis oder Kündigungsgrund für den DiCV dar.

6.2.4 *Kirchenaustritt aus der katholischen Kirche*

Der Austritt aus der katholischen Kirche ist ein schwerer Verstoß gegen die wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre der katholischen Kirche. Wer aus der katholischen Kirche austritt, dem wird nach Art. 5 Abs. 5 GrO das Dienstverhältnis gekündigt und das gilt für alle Mitarbeiter, nicht nur für leitende Angestellte. Hier wird keine Abstufung vorgenommen. Eine Weiterbeschäftigung ist definitiv nicht möglich. Eine Einschränkung für den Austritt aus der katholischen Kirche gibt es nicht, so zeigen Art. 3 Abs. 5 und Art. 5 Abs. 2 GrO, dass jeder Kirchenaustritt ein Kündigungsgrund ist. Allerdings können nach Art. 5 Abs. 3 Ausnahmen gemacht werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalls vorliegen.

Der Kirchenaustritt wird als tendenzfeindlicher Akt angesehen.¹⁰⁵ Eine Kündigung wegen Kirchenaustritt ist eine verhaltensbedingte Kündigung, da eine Verletzung dienstvertraglicher Pflichten vorliegt. Dem Mitarbeiter fehlt die persönliche Eignung, was die Rechtsprechung auch als personenbedingte Kündigung ansieht.¹⁰⁶ Jedoch hat die verhaltensbedingte Kündigung den höheren Rang, da der Mitarbeiter sich nicht mehr vollständig mit den vom Dienstgeber verfolgten Zielen identifizieren möchte. Man nennt das auch tendenzaggressives Verhalten. Es ist auch kein Vergleich zu machen, ob der katholische Tendenzbetrieb einen konfessionslosen oder andersgläubigen Mitarbeiter einstellt und dafür einen aus der katholischen Kirche ausgetretenen Mitarbeiter kündigt und sich dadurch öffentlich von der Kirche lossagt. Der aus der Kirche Ausgetretene unterfällt der Tatstrafe der Exkommunikation nach c. § 1364 § 1 CIC.¹⁰⁷ Es ist ein formeller Akt des Abfalls, weil er sich nicht mehr der einen Kirche eingliedern will. Zur Wahrung der Glaubwürdigkeit kann die Kirche unabhängig vom Einzelfall die sofortige Lösung des Arbeitsverhältnisses für erforderlich halten.

¹⁰⁵ Vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 7 Rn 71.

¹⁰⁶ ArbG Regensburg, Urteil v. 18.7.1986.

¹⁰⁷ Thüsing, Das Arbeitsrecht in der Kirche – Ein Nachtrag der aktuellen Entwicklungen in NZA, 2002, S. 306.

Bei einer Konversion zum katholischen Glauben bleibt der Kirchenaustritt ohne Folgen, im Gegensatz beim Wechsel zur evangelischen Kirche.¹⁰⁸ Tritt ein unkündbarer Mitarbeiter aus der katholischen Kirche aus, gelten die gleichen Vorschriften wie bei einem kündbaren Mitarbeiter.

In der Rechtsprechung gibt es einige Urteile zum Kirchenaustritt. Bejaht wurde die außerordentliche Kündigung bei einer Lehrerin, die in einer kath. Privatschule angestellt war und ihren Kirchenaustritt bei der Einstellung verschwiegen hatte¹⁰⁹, wie auch der Kirchenaustritt eines Arztes in einem kath. Krankenhaus.¹¹⁰ Genauso wurde ein kaufmännischer Angestellter eines Jugendwohnheims einer Ordensgemeinschaft der kath. Kirche im Bereich der Buchhaltung entlassen.¹¹¹

Beim Caritasverband ist in den letzten 10 Jahren kein Mitarbeiter aus der kath. Kirche ausgetreten. Würde dieser Fall eintreffen, stünde ein klärendes Gespräch an, eine Kündigung wäre mit sicherer Wahrscheinlichkeit dann die Rechtsfolge.

6.2.5 *Öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der Kirche*

Weder ein katholischer noch ein nichtkatholischer Mitarbeiter darf nach Art. 5 Abs. 2 GrO öffentlich gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche, wie z.B. zum Thema Abtreibung, eintreten.¹¹² Dies ist ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß und Kündigungsgrund. Nach kirchlichem Recht ist die Tötung eines Ungeborenen als Tötung eines unschuldigen Menschen anzusehen, welches als schweres Verbrechen gedeutet wird. Ein Kirchenmitglied, welches sich für einen Schwangerschaftsabbruch öffentlich ausspricht, kann aus der Gemeinschaft der Gläubigen nach can. 2257 § 1 und can. 2350 § 1 CIC ausgestoßen werden. Dieser Mitarbeiter kann seinen karitativen Aufgaben somit nicht mehr nachkommen, da er die fundamentalen Grundsätze der kath. Kirche in Frage stellt.¹¹³ Der Mitarbeiter kann sich auch nicht auf sein Grundrecht der freien Meinungsäußerung in Art. 5 GG berufen, weil Art. 4 GG und das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen überwiegen. Ein Assistenzarzt musste die außerordentliche Kündigung hinneh-

¹⁰⁸ Vgl. Derselbe, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 111.

¹⁰⁹ BAG v. 4.3.1980.

¹¹⁰ BAG v. 12.12.1984, NZA 86, Beilage 1, 32.

¹¹¹ BVerfG, Beschluss v. 4.6.1985 – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 856/84.

¹¹² Vgl. Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 111.

¹¹³ BVerfG, Beschluss v. 4.6.1985 – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 856/84.

men, weil er sich in einem Leserbrief in der Zeitschrift „Stern“ zusammen mit 57 anderen Personen mit voller Berufs- und Wohnortsangabe gegen die Meinung der kath. Kirche zum Thema Schwangerschaftsabbruch aussprach.¹¹⁴

6.3 Beendigung durch Änderungskündigung

Bei einer Änderungskündigung kündigt der Dienstgeber dem Mitarbeiter das bestehende Dienstverhältnis und bietet ihm die Fortsetzung eines Dienstverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an. Der Mitarbeiter hat die Wahl, entweder den Änderungsvertrag zu unterzeichnen oder ordentlich bzw. außerordentlich gekündigt zu werden¹¹⁵. Der Inhalt des Dienstvertrags wird gegen den Willen des Mitarbeiters verändert, z.B. die Art der Tätigkeit, Eingruppierung, Vergütungsbestandteile, Dauer und zeitliche Lage der Arbeitszeit. Diese Regelung bestimmt sich nach § 14 Abs. 4 AVR und ist aus dem KSchG übernommen. Die Änderungskündigung ist nur zulässig, wenn sie erforderlich ist. Sie muss dem Mitarbeiter schriftlich zugehen. Es muss ein wichtiger Grund i.S. von § 626 BGB und § 16 AVR (außerordentliche Kündigung) vorliegen. Die Änderungskündigung unterliegt dem allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz. Die Kündigungsfristen finden wie bei der ordentlichen Kündigung Anwendung. Der Mitarbeiter kann die Änderungskündigung unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderungen der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt sind. Dies liegt vor, wenn Gründe in der Person, in ihrem Verhalten oder dringende betriebliche Gründe gegeben sind, wie z.B. Abbau von Arbeitsplätzen oder die Person erfüllt die für den Arbeitsplatz gewünschten Anforderungen nicht. Diesen Vorbehalt muss der Mitarbeiter dem Dienstgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung schriftlich erklären. Der Vorbehalt erlischt nach Abs. 4, wenn der Mitarbeiter nicht fristgerecht das Arbeitsgericht anruft. Der Dienstgeber hat die MAV gem. § 30 MAVO bei einer ordentlichen Änderungskündigung zu beteiligen.¹¹⁶

Beim DiCV gibt es selten Änderungskündigungen. Meist sind die bedingt durch Umstrukturierungsmaßnahmen und wenn daraus Aufgaben entstehen, auf die sich

¹¹⁴ BVerfG, Beschluss v. 4.6.1985 – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 856/84.

¹¹⁵ Vgl. Junker, Rn 420.

¹¹⁶ Vgl. Beyer/Papenheim, § 14 Rn 34.

niemand bewerben und diese Aufgaben wahrnehmen möchte.

6.4 Beendigung durch Auflösungsvertrag

Das Dienstverhältnis kann im gegenseitigen Einverständnis jederzeit durch einen Auflösungsvertrag gem. § 19 Abs. 2 AVR schriftlich gekündigt werden. Er hat in der Praxis große Bedeutung und beendet das Dienstverhältnis einvernehmlich mit einem gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleich.¹¹⁷ Das ergibt sich schon aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit nach § 106 GewO. Diese Form der Dienstvertragsbeendigung werden Kündigungen gerne vorgezogen. Der Dienstgeber kann das Dienstverhältnis ohne relevanten Kündigungsgrund beenden und trägt kein Risiko des Kündigungsschutzprozesses. Die MAV muss dabei auch nicht beteiligt werden. Eine Kündigung durch Auflösungsvertrag ist auch bei unkündbaren Mitarbeitern und MAV-Mitgliedern möglich. Weiter müssen bei der Auflösung erforderliche Zustimmungen von Behörden nicht eingeholt werden, wie z.B. bei Mutterschutzfristen, der Elternzeit oder bei Schwerbehinderten. Der Mitarbeiter hat den Nachteil, dass tariflich festgesetzte Kündigungsfristen nicht eingehalten werden und er meist in einer Art Drucksituation ist, z.B. durch Mobbing oder wenn er eine außerordentliche Kündigung wegen eines begangenen Diebstahls fürchtet.¹¹⁸ Der Dienstgeber hat eine Hinweis- und Aufklärungspflicht bezüglich der betrieblichen Altersversorgung, sozialversicherungsrechtliche Folgen und Sperrzeit sowie die Meldung bei der Agentur für Arbeit.¹¹⁹ Ein Auflösungsvertrag ist aber auch eine Möglichkeit für einen Mitarbeiter, welcher ein neues Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber vor Ende der Kündigungsfrist nach der AVR beginnen möchte. Er kann so die Sperrzeit durch Auflösung des Dienstvertrags umgehen. Ein Mitarbeiter kann sich in manchen Fällen über die Zahlung einer Abfindung freuen, wozu der Dienstgeber gesetzlich nicht verpflichtet ist.

Ein Auflösungsvertrag darf nicht gegen die guten Sitten oder gegen ein Gesetz verstoßen, sonst ist er nach §§ 134, 138 BGB nichtig. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, bei den Verhandlungen über den Abschluss des Auflösungsvertrags teil-

¹¹⁷ Vgl. Junker, Rn 425ff.

¹¹⁸ Vgl. Noll, S. 148ff.

¹¹⁹ Vgl. Junker, Rn 434.

zunehmen.¹²⁰ Die Vertragspartner verhandeln dabei über den Zeitpunkt der Beendigung, dessen Grund, die Abwicklung von Resturlaub, Freistellung und Anrechnung anderweitiger Verdienste, Zahlung einer Abfindung und Erteilung eines Zeugnisses.¹²¹ Auflösungsverträge kommen beim Caritasverband im Gegensatz zu Änderungskündigungen häufiger vor. „Wo Menschen zusammentreffen, da menschelt es.“, sagt ein Sprichwort und es kann zu Streitigkeiten kommen. Meist zieht sich so ein Prozess über Jahre hinweg, bis ein Auflösungsvertrag aufgesetzt wird. Gründe hierfür sind auch Vernachlässigungen in der Dienstpflicht oder der Mitarbeiter kommt mit dem Wesen der Caritas nicht mehr klar.

7 Mitarbeitervertretung im kirchlichen Tendenzbetrieb

In Tendenzbetrieben ist nach § 118 Abs. 1 BetrVG die Anwendung des BetrVG eingegrenzt. So ist nach §§ 106 bis 110 BetrVG die Bildung eines Wirtschaftsausschusses nicht möglich. Die §§ 111 bis 113 BetrVG finden zum Ausgleich bzw. zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile der Mitarbeiter aufgrund einer Betriebsänderung insoweit Anwendung. Die übrigen Vorschriften im BetrVG finden in Tendenzbetrieben nur Anwendung, wenn die Eigenart des Unternehmens bzw. Betriebes nicht entgegensteht. Das Mitbestimmungsrecht entfällt unter den Voraussetzungen, dass die Maßnahme gegenüber einem Tendenzträger sein muss. Ebenso muss die Maßnahme einen Tendenzbezug haben und die Möglichkeit, dass die geistig-ideellen Zielsetzungen und ihre Verwirklichung verhindert oder beeinträchtigt werden.¹²² Im Regelfall sind die organisatorischen sowie allgemeinen Vorschriften über die Mitbestimmung des Betriebsrates in den §§ 1 bis 86 BetrVG anzuwenden. Es sind wertneutrale Arbeitsabläufe im Unternehmen. In § 99 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat bei Einstellungen und Versetzungen von Tendenzträgern ein Unterrichtsrecht; ein Zustimmungs- oder Verweigerungsrecht steht ihm aber nicht zu. Mitbestimmung hat der Betriebsrat bei Ein- und Umgruppierungen und bei Anhörungen vor dem Ausspruch von Kündigungen nach § 102 BetrVG. Ein Widerspruchsrecht hat er nur bei ordentlichen und nicht

¹²⁰ BAG v. 18.7.1963 – 2 AZR 436/62 – AP Nr. 1 zu § 59 MTL, LAG Hessen v. 7.7.1997 – 16 Sa 2328/96 – NZA 1998, 822.

¹²¹ Vgl. Beyer/Papenheim, § 19 Rn 36.

¹²² Vgl. Kania in Küttner, Personalbuch 2009, 3. Einschränkung Mitbestimmung Rn 14.

tendenzbedingten Kündigungsgründen.

7.1 Mitbestimmungsrecht beim Caritasverband

Kirche und Staat unterscheiden sich in ihrem Mitbestimmungsrecht. Nach § 118 Abs. 2 BetrVG sind Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherische Einrichtungen aus dem Anwendungsbereich des BetrVG ausgenommen.¹²³ Die Vorschriften zu Abs. 1 gelten nicht. Von Abs. 2 ist auch die privatrechtliche Form der verselbstständigten Einrichtungen der Kirche betroffen. Für sie gilt kein staatliches Betriebsverfassungs-, Mitbestimmungs- und Personalvertretungsrecht nach den §§ 118 Abs. 2 BetrVG, 112 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), 1 Abs. 4 S. 2 Mitbestimmungsgesetz (MitbestG), § 1 Abs. 3 Nr. 2 Sprecherausschussgesetz (SprAuG), 81 Abs. 2 BetrVG 1952. Sie regeln ihre Angelegenheiten i.S. des Art. 137 Abs. 3 WRV. Ein Widerspruch zu einer sozialstaatlichen Arbeitsrechtsordnung wäre gegeben, wenn die Beteiligungsrechte der Mitarbeiter in der Kirche nicht vorhanden wären. Der Staat hat in § 112 2. Halbsatz BPersVG die Erwartung, dass die Kirchen ein eigenes Personalvertretungsrecht schaffen. Aus diesem Grund entstand das eigene Mitarbeitervertretungsrecht in der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) (Anlage 3), welche von der Bischofskonferenz beschlossen wurde. Die Bischöfe haben als Gesetzgeber für ihre Diözese eine inhaltsgleiche kirchengesetzliche Regelung getroffen. Es gibt zwar eine einheitliche „Rahmenordnung für die Mitarbeitervertretung“, da der Bischof alleiniger Gesetzgeber in seiner Diözese ist, wird sie aber in jeder Diözese anders umgesetzt. Die MAVO enthält das allgemeine Recht der Kirche und gilt für die verfasste Kirche als auch für die verselbstständigten Einrichtungen, wie für den Deutschen Caritasverband oder die Diözesancaritasverbände, ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform gem. § 1 Abs.1 Nr. 4 MAVO. Sie hat das Ziel, die berechtigten Interessen der Mitarbeiterschaft dem Dienstgeber gegenüber geltend zu machen. Beim DiCV gibt es 9 Regionen, eine Geschäftsstelle in Stuttgart und der kirchliche Suchtdienst. In 10 von diesen 11 Einrichtungen gibt es eine MAV. Der Umgang und die Zusammenarbeit sind in den jeweiligen MAV unterschiedlich. In der Geschäftsstelle des DiCV herrscht zwischen MAV und Mitarbeiter sowie MAV

¹²³ Vgl. Richardi, R./Thüsing, G., BetrVG, § 118, Kommentar, 11. Aufl., 2009, Rn 1-5.

und MAV anderer Regionen ein partnerschaftliches Verhältnis, mit dem Ziel des optimalen Arbeitens auf der Seite der Dienstgebervvertretung und der MAV.

7.2 Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Nach den §§ 1 und 3 Abs. 1 und 2 MAVO erstreckt sich die Zuständigkeit der MAV grundsätzlich auf alle Mitarbeiter karitativer Einrichtungen. Die Rahmenordnung der MAVO billigt auch Personen eine Mitarbeiterereignenschaft zu, welche in Einrichtungen mitarbeiten, aber nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, z.B. Ordensleute, Gestellungskräfte und Auszubildende. Sie dürfen nach den §§ 7 und 8 der MAVO aktiv und passiv mitwirken.¹²⁴ Die Beteiligungsrechte bestehen für allgemeine Aufgaben sowie in sozialen und personellen Angelegenheiten. Eine Maßnahme, welche gegenüber einem Mitarbeiter ohne die Beteiligung vorgenommen wurde, ist unwirksam.¹²⁵

Es gibt verschiedene Beteiligungsformen nach § 28 MAVO: Anhörung und Mitberatung, Vorschlagsrecht, Zustimmung und Antragsrecht. Besonders bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit ist die MAV gefragt. Bei ordentlichen Kündigungen ist sie gem. § 30 MAVO schriftlich durch den Dienstgeber mit Kündigungsgrund zu informieren. Sie hat ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht. Einwendungen gegen ordentliche Kündigungen legt die MAV innerhalb einer Woche schriftlich beim Dienstgeber ein, wenn sie der Ansicht ist, dass die Kündigung gegen Gesetz, Rechtsordnung, kircheneigene Ordnung oder sonstiges geltendes Recht verstößt, wenn der Dienstgeber bei der Auswahl der gekündigten Mitarbeiter soziale Gesichtspunkte nicht berücksichtigt hat oder die Person an einem anderen Arbeitsplatz, ggf. nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen weiterbeschäftigt werden könnte bzw. eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist.

Bei außerordentlichen Kündigungen ist der MAV nur die Absicht der Kündigung mitzuteilen, nicht der Grund. Wie kann sich die MAV zu einer außerordentlichen Kündigung Stellung nehmen kann, wenn sie nicht einmal die Gründe dafür

¹²⁴ Vgl. Beyer/Papenheim, AT § 2 Rn 17.

¹²⁵ BAG 10.12.1992, NZA 93, 593, BAG 7.10.1993, NZA 94, 443, BAG 26.7.1995, NZA 95, 1197.

kennt?¹²⁶ Die Frist zur Erhebung von Einwendungen ist auf drei Tage beschränkt. Bei Einwendungen entscheidet der Dienstgeber allein über den Ausspruch der außerordentlichen Kündigung. Die MAV schützt den Mitarbeiter in den Fällen der außerordentlichen Kündigung (§ 16 AVR, § 31 MAVO) geringer als in den Fällen der ordentlichen Kündigung (§ 14 AVR, § 30 MAVO). Bei außerordentlichen Kündigungen ist die MAV anzuhören, während sie bei ordentlichen Kündigungen ein weit stärkeres Beteiligungsrecht und eine längere Frist für die Stellungnahme hat. Über Einwendungen hat der Dienstgeber mit der gesamten MAV in einer gemeinsamen Sitzung zur Verständigung zu beraten.¹²⁷ Die §§ 30 und 31 MAVO entsprechen weitgehend § 102 BetrVG. Die Schriftform muss eingehalten werden. Nicht übernommen ist die Weiterbeschäftigungspflicht aus dem BetrVG.

7.3 Bildung einer Mitarbeitervertretung

Die MAV ist nicht nur eine Interessensvertretung, sie ist auch ein kirchliches Amt.¹²⁸ Sie ist in den kirchlichen Einrichtungen nach § 1 MAVO zu bilden. Als von den wahlberechtigten Mitarbeitern gewähltes Organ übernimmt die nach der MAVO zustehenden Aufgaben und Verantwortungen (§ 5). Es müssen nach § 6 MAVO mind. fünf wahlberechtigte Mitarbeiter beschäftigt sein, von denen mind. drei wählbar sind. Die MAV besteht aus

- 1 Mitglied bei 5 bis 15 wahlberechtigten Mitarbeitern,
- 3 Mitgliedern bei 16 bis 50 wahlberechtigten Mitarbeitern,
- 5 Mitgliedern bei 51 bis 100 wahlberechtigten Mitarbeitern,
- 7 Mitgliedern bei 101 bis 200 wahlberechtigten Mitarbeitern,
- 9 Mitgliedern bei 201 bis 300 wahlberechtigten Mitarbeitern,
- 11 Mitgliedern bei 301 bis 600 wahlberechtigten Mitarbeitern,
- 13 Mitgliedern bei 601 bis 1000 wahlberechtigten Mitarbeitern,
- 15 Mitgliedern bei 1001 und mehr wahlberechtigten Mitarbeitern.

Der MAV gehören Vertreter der Dienstbereiche und der Gruppen an. Frauen und Männer sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis in der Einrichtung vertreten sein. Ihr aktives Wahlrecht dürfen alle Mitarbeiter ausüben, die am

¹²⁶ Vgl. Richardi, Mitbestimmung bei Kündigung im kirchl. Arbeitsrecht in: NZA 1998, 113.

¹²⁷ Vgl. Beyer/Papenheim, § 15 Rn 24.

¹²⁸ Vgl. Richardi, Mitbestimmung bei Kündigung im kirchl. ArbR in: NZA 1998, 113.

Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mind. sechs Monaten ohne Unterbrechung bei der Einrichtung beschäftigt sind (§ 7). Dazu zählen auch Auszubildende (Abs. 3). Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter, für die vorübergehend ein Betreuer bestellt ist, die am Wahltag für mind. noch sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind oder sich nach dem Blockmodell in Altersteilzeit befinden. Wählbar sind nach § 8 die wahlberechtigten Mitarbeiter, die am Wahltag seit mind. ein Jahr ohne Unterbrechung im kirchl. Dienst stehen und davon mind. sechs Monate in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig sind. Nicht wählbar sind Mitarbeiter, die zur selbstständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind. Sie gelten nach § 3 Abs. Nr. 3 MAVO nicht als Mitarbeiter. Hierzu zählen auch Mitarbeiter, die zu einer Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) gehören.¹²⁹ Nicht-katholische Mitarbeiter sind genauso wählbar wie katholische Mitarbeiter.

Acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit bestimmt die MAV den Wahltag, der spätestens zwei Wochen vor Amtszeitablauf liegen soll (§ 9 MAVO). Die MAV bestellt einen Wahlausschuss, in welchem sich drei bis fünf Mitglieder befinden. Dort wird ein Vorsitzender gewählt, welcher die Wahllisten auslegt, die Frist und den Ort für die Auslegung festlegt und die wahlberechtigten Mitarbeiter auffordert, schriftliche Wahlvorschläge einzureichen. Die Mitarbeiter können gegen Wahlvorschläge auch Einspruch einlegen, worüber der Wahlausschuss entscheidet. Ein Wahlvorschlag muss von drei Mitarbeitern unterzeichnet sein. Die Kandidatenliste soll doppelt so viele Bewerber haben, wie Mitglieder zu wählen sind. Eine Woche vor der Wahl sind die Kandidaten durch Aushang bekannt zu geben. Die Wahl der MAV erfolgt unmittelbar und geheim nach § 11 Abs. 1 MAVO durch den Wahlausschuss und durch Abgabe von Stimmzetteln. Es können so viele Stimmen durch Ankreuzen abgegeben werden, wie Mitglieder zu wählen sind. Eine Briefwahl ist möglich. Nach der Wahl gibt der Wahlausschuss das Ergebnis bekannt, was in einem Protokoll festgehalten und unterzeichnet wird. Die Mitglieder, die die meisten Stimmen haben, sind gewählt. Der Rest wird als Ersatzmitglied bei Ausstritten eingesetzt und bleibt somit in der Warteschleife. Bei gleicher Stimmzahl entscheidet das Los. Beim DiCV gibt es eine Besonderheit bei der

¹²⁹ Vgl. Hammer, S. 159ff.

Psychologischen Familien- und Lebensberatung. Dort arbeiten Mitarbeiter des DiCV und des Bischöflichen Ordinariats. Die Mitarbeiter des Bischöflichen Ordinariats sind dem DiCV zugewiesen, ihr Arbeitsvertrag ist aber mit der Diözese abgeschlossen. Ihre Interessen werden in jedem Punkt doppelt, sowohl von der MAV der Diözese als auch von der MAV des DiCV, vertreten. Sie wählen in beiden MAV und können in beiden Vertretungen hineingewählt werden.

Die Amtszeit beträgt nach § 13 MAVO vier Jahre. Die regelmäßigen Wahlen finden in der Zeit vom 1. März bis 30. Juni statt. Die Amtszeit beginnt mit der Wahl oder mit Ablauf der Amtszeit der vorherigen MAV. Die Wahl kann nach § 12 aus Gründen des Verstoßes in der Vorbereitung (Frist, Aushang, aktives und passives Wahlrecht) und Durchführung innerhalb einer Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses schriftlich angefochten werden. Ungültig ist eine Wahl, wenn der Wahlausschuss eine Anfechtung begründet. Sie ist unverzüglich zu wiederholen. Nach der Wahl hat der Dienstgeber spätestens nach drei Monaten zu einer Mitarbeiterversammlung, der Versammlung aller Caritas-Mitarbeiter, einzuladen. Die Mitgliedschaft erlischt bei Ablauf der Amtszeit, bei Verlust der Wählbarkeit, bei Niederlegung des Amtes, bei Ausscheiden aus der Einrichtung oder aufgrund eines Urteils des kirchlichen Arbeitsgerichts im Fall großer Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als MAV nach § 13c MAVO.

7.4 Das Mitarbeitervertretungsrecht und die Aufgaben

Die MAV wählen in ihrer ersten Sitzung eine Woche nach der Wahl einen Vorsitzenden, einen Stellvertreter und einen Schriftführer mit einfacher Mehrheit. (§ 14). Der Vorsitzende *soll* katholisch sein! Er beruft die MAV ein, auch dann, wenn es die Mehrheit der Mitglieder verlangt. Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Die MAV beschließt mit Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. Sie kann ihrem Vorsitzenden mit 2/3 Mehrheit das Vertrauen entziehen. Eine Neuwahl hat in solch einem Fall stattzufinden. Die MAV kann Ausschüsse mit mind. drei Mitgliedern bilden, welchen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden, darunter fallen aber nicht die Beteiligung bei Kündigungen.

Die Mitglieder der MAV führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Sie sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Tätigkeiten vom Dienst freizustellen. Es können MAV-Mitglieder auch für die Hälfte ihrer regelmäßigen Arbeitszeit frei-

gestellt werden. Den MAV-Mitgliedern ist auf Antrag während ihrer Arbeitszeit unter Fortzahlung der Bezüge bis zu insg. drei Wochen Arbeitsbefreiung für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen nach § 16 MAVO zu gewähren.

Der Caritasverband als Dienstgeber übernimmt nach § 17 MAVO die Kosten für die Wahrnehmung der Aufgabe als MAV.

Die *Aufgaben* der MAV liegen u.a. in der Behandlung aller Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit. Die Mitarbeiter der einzigen Region der Diözese Rottenburg-Stuttgart, welche keine MAV hat, werden hier benachteiligt. Unterschiede zeigen, dass es gut ist, eine MAV und damit einen Partner zu haben, der sich schon vor einer Entscheidung mit einem Thema auseinandersetzt, es prüft und der Mitarbeiter aufgrund dieser Vorarbeit und Sicherheit sich anschließen kann. Ist keine MAV vorhanden, sind die Mitarbeiter für sich selber verantwortlich. Am Beispiel von Fortbildungen herrscht hier keine Gleichbehandlung. Die Gründe für den Ausfall der MAV in dieser Region der Diözese waren mangelndes Engagement und fehlende Bereitschaft zur Mitarbeit in der MAV. Weiter hat die MAV eine Mitverantwortung für die Aufgabe der Einrichtung und soll bei den Mitarbeitern das Verständnis für den Auftrag der Kirche stärken. Sie treten für eine gute Zusammenarbeit innerhalb der Dienstgemeinschaft und mit dem Dienstgeber ein.

Nach § 26 MAVO regen sie zu Maßnahmen zum Wohl der Einrichtung an, nehmen Beschwerden und Anregungen der Mitarbeiter entgegen, fördern die Eingliederung von schwerbehinderten, ausländischen und anderen schutzbedürftigen sowie älteren Mitarbeitern, arbeiten mit den Sprechern der Jugendlichen und Auszubildenden zusammen, führen Einsätze von Unfallverhütung durch, fördern den Arbeitsschutz und Gesundheit, schaffen frauen- und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und benennen Mitgliedern in den Kommissionen zur Behandlung von Beschwerden gegen Leistungsbeurteilungen. Die MAV wirkt an der Wahl der KODA nach Art. 7 GrO mit, welche das tarifvertragliche Arbeitssystem der Caritaseinrichtungen bestimmen. Interessant ist auch, dass in der MAV beim DiCV noch nie eine Diskussion über Religion bzw. Konfession auftrat, sondern meist über Themen wie die Integration Schwerbehinderter verhandelt wird.

Der Dienstgeber und die MAV informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft betreffen (§ 27). Die MAV wird vom Dienst-

geber insbesondere über Stellenausschreibungen, Änderungen und Ergänzungen des Stellenplanes, über Anregungen und Beschwerden, Bewerbungen von Schwerbehinderten und Vermittlungsvorschläge nach § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX sowie über die Einrichtung von Langzeitkonten und deren Inhalt, unterrichtet. Wichtig ist auch die Information der MAV in wirtschaftlichen Angelegenheiten über die finanzielle Lage, Rationalisierungsvorhaben, Änderungen in der Organisation und Zweck der Einrichtung sowie über Änderungen, die die MAV wesentlich berühren (§ 27a Abs. 2). Die MAV hat ein Vorschlagsrecht (§ 32) bei innerbetrieblichen Informationen, Arbeitszeitänderungen, Pausen, Haus- und Heimordnung, Fort- und Weiterbildung und bei allen weiteren Angelegenheiten, die die Regelungen im Dienstvertrag betreffen. Sie hat ein Zustimmungsrecht bei Einstellung und Anstellung von Mitarbeitern, bei persönlichen Angelegenheiten, wie z.B. eine Höhergruppierung eines Mitarbeiters und bei Angelegenheiten der Dienststelle, z.B. Planung und Durchführung von Veranstaltungen oder Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiter (§§ 33 bis 36 MAVO). Es sind eindeutig Parallelen zum staatlichen Personalvertretungsrecht festzustellen. Die MAVO unterscheidet sich nicht besonders in ihrer Anwendung, jedoch in der Gerichtsbarkeit nach Art. 10 GrO. Die Arbeitsgerichte sind für die Geltendmachung von Rechten zwischen der MAV und dem Dienstgeber nicht zuständig. Dies regeln kircheneigene Gerichte. Bei Streitigkeiten zwischen Mitarbeitern und dem Dienstgeber prüfen die Arbeitsgerichte durch Inzidentkontrolle, wenn Entscheidungen von der Anwendung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts abhängen.

7.5 Schutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

Die Mitglieder der MAV unterliegen einem besonderen Kündigungsschutz. Ihnen kann nach § 19 MAVO nur außerordentlich gekündigt werden. In den Fällen des Art. 5 Abs. 3 bis 5 GrO kann ihnen bei Verletzung der Loyalitätsobliegenheiten, Kirchenaustritt, öffentliches Eintreten für Abtreibung oder Hassparolen auch *ordentlich* gekündigt werden (§ 19 Abs. 1 MAVO) und wenn die Einrichtung geschlossen wird. Die MAV-Mitglieder dürfen in ihrer Amtsausübung nicht behindert oder benachteiligt, noch begünstigt werden. Sie unterliegen über dienstlichen Angelegenheiten der Schweigepflicht (§ 20 MAVO). Eine Verletzung der Schweigepflicht stellt eine grobe Pflichtverletzung dar.

8 Fazit

Zusammenfassend ist Folgendes festzustellen:

Die Kirche und ihre Einrichtungen nehmen sich ihre Sonderrechte aus dem verfassungsrechtlichen Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV. Daher haben sie die Möglichkeit, ein eigenes Arbeitsrecht zu schaffen und zu gestalten, welches der Staat zu akzeptieren hat. Ihre eigenen Regelungen passen in der Form in ein zeitgemäßes Bild, da die katholische Kirche aufgrund ihrer, im Vergleich zum staatlichen Recht eher konservativen Bestimmungen, den Menschen und dessen Wert in den Mittelpunkt stellt, sei es als Mitarbeiter oder als Kunde in den Einrichtungen. In einer Zeit, in der Werte eine immer geringere Rolle spielen, steht die katholische Kirche noch voll und ganz hinter ihren Grundprinzipien, z.B. zur Ehe und zum Thema Abtreibung, und fördert so die Besonderheit der Glaubensgemeinschaft.

Das kirchliche Tarifvertragssystem im „Dritten Weg“ weist einige Schwachstellen auf, die nicht zum Vorteil von Mitarbeitern sind. Spöttische Zungen behaupten, dass der „Dritte Weg“ eine Mogelpackung und Kopie des BAT bzw. Orientierung am TVöD sei und die zuständigen Kommissionen stets auf Änderungen bei Gewerkschaften und Staat warten würden, um dann ganz einfach zu kopieren. Ein kompletter Umstieg auf das staatliche Tarifvertragsrecht ist aber aufgrund der gravierenden Unterschiede bei der Vergütung zur AVR nicht zu befürworten. Zudem ist ein Wechsel zum TVöD mit dem Selbstbestimmungsrecht der Kirche nicht vereinbar, denn sie soll ihre Angelegenheiten selbst verwalten, ordnen und eigens darüber bestimmen.

Dafür, dass den kirchlichen Mitarbeitern kein Streikrecht zusteht, werden ihnen noch besondere Loyalitätspflichten aufgebürdet und an tariflichen Verhandlungen dürfen sie auch nicht teilnehmen. Ihr Vetorecht ist durch die Sendung von Vertretern in Kommissionen zur Verhandlung ihrer Interessen sehr eingeschränkt. Ein Mitarbeiter kann sich persönlich nicht zur Wehr setzen, er kann nur tätig werden, wenn er sich aktiv in der Mitarbeiterversammlung oder als Vertreter in der Mitarbeitervertretung für seine Rechte und Interessen einsetzt. Der Einsatz in einer Mitarbeitervertretung ist oftmals jedoch eine Herausforderung. Der sachliche Aufgabenbereich ist hier vom persönlichen Interesse zu trennen, was in der Praxis

oftmals sehr schwer ist. Sie müssen die Rolle in der Mitarbeitervertretung wahrnehmen und dabei ihre emotionalen Aspekte hinter sich lassen.

Zum Thema Einstellungsverfahren ist beim Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart anzumerken, dass die Auswahl der Bewerber mit hoher Sorgfalt vollzogen wird. Die katholische Konfession ist bei leitenden Angestellten aufgrund der Zusammenarbeit mit Dekanaten, Verbänden und dem Deutschen Caritasverband auf Bundesebene bedeutungsvoll. Die Frage nach Wertevorstellungen bzw. der Spiritualität wird allen Bewerbern gestellt und ist von Wichtigkeit, weil der Mitarbeiter die Zielvereinbarungen des kirchlichen Tendenzbetriebs bejahen muss, um in der katholischen Kirche zu arbeiten. Für jede arbeitsrechtliche Beziehung wird der religiöse Charakter des Caritasverbands zugrunde gelegt. Daher ist die Notwendigkeit des Fragerechts zu bejahen. Alle Bewerber in nicht leitenden Positionen *müssen* die Wertvorstellungen bejahen. Die Qualifikation und das ganze Wesen des Bewerbers gewichten in der Beurteilung genauso, denn was nützt ein katholisch praktizierender Mitarbeiter, wenn die Anforderungen aufgrund fehlender Talente und Ausbildung nicht erfüllt werden. Spätestens beim Bewerbungsgespräch muss dem Bewerber klar sein, ob er sich mit dem kirchlichen Tendenzbetrieb identifizieren kann oder nicht.

Konfessionslose und nichtkatholische Bewerber werden wie katholische Bewerber behandelt. Sie haben den gleichen Rang. Sie werden weder benachteiligt, noch in einer anderen Art und Weise speziell behandelt. Von konfessionslosen Bewerbern wird erwartet, dass sie sich einer Wertediskussion stellen. Das ist aber das Gegenpendant zur Frage nach einer religiösen Veränderung im Laufe ihres Lebens bei katholischen und evangelischen Bewerbern. Eine gesunde Einstellung zur Spiritualität und zu Werten, die der Lehre der katholischen Kirche nicht entgegenstehen, bildet zusammen mit den geforderten Qualifikationen das komplette Paket für ein wohlwollendes Dienstverhältnis beim Caritasverband.

Ebenso wird allen neuen Mitarbeitern ein sehr angenehmer Start in die Arbeit bei der Caritas durch zwei Einführungstage mit der Beschäftigung von Werten und der Auseinandersetzung mit dem Leitbild in der Geschäftsstelle und im Zentrum Tabor geboten. Auch ein Veranstaltungskalender innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit bietet die Möglichkeit zur Integration, wobei ein klares NEIN zu die-

sen Aktionen ohne Vorbehalte respektiert wird. Der Mitarbeiter kann ebenso frei wählen, ob er an den regelmäßigen Gottesdiensten teilnehmen möchte. Ein Zwang ist nicht vorhanden.

Der Umgang mit konfessionsanderen oder konfessionslosen Bewerbern weist keine rechtlichen Widersprüche auf. Probleme bei der Loyalitätspflicht und bei Forderungen im außerdienstlichen Verhalten, können im Normalfall durch Aufklärung beim Einstellungsgespräch entgegengewirkt werden.

Aus Sicht der Autorin war es interessant, die Unterschiede von staatlichem und kirchlichem Arbeitsrecht näher zu betrachten. Viele Menschen, die in der Kirche arbeiten, tun dies aus ihrer Glaubensüberzeugung heraus. Die Kirche bietet Menschen, die dem Glauben gegenüber offen sind, die Möglichkeit, sich für karitative Dienste einzusetzen. Daher sind das Fragerecht nach der Konfession und die Wertschätzung der katholischen Lehre bei den meisten Stellen unumgänglich.

Die Caritas ist offen und schließt Andersgläubige nicht aus, sondern legt Wert darauf, mit anderen Konfessionen und Überzeugungen in Kontakt zu treten. So war es staunenswert zu sehen, wie beim Caritasverband jeder Mensch, gleich welcher Konfession er angehört, in die Caritas eingeschlossen wird. Genauso war es interessant, wie nichtkatholische Mitarbeiter, vor allem Muslime, in die katholische Kirche durch Einführungstage und Coaching integriert werden. Die Caritas setzt sich sehr stark mit dem Thema Integration, sowohl von Menschen in ihrer Region, als auch ihrer eigenen Mitarbeitern auseinander, um Problemen bei der Beschäftigung entgegenzuwirken.

Der Einblick in das Arbeitsrecht der katholischen Kirche hat gezeigt, dass das Zusammenwirken von Staat und Kirche wichtig ist. Obwohl die Zahl der Gläubigen nicht stetig wächst, sondern teilweise abnimmt, wird die Arbeit von Caritas und Diakonie in Zeiten leerer Kassen und erhöhtem Leistungsdruck wichtiger und auch in Zukunft gefragt sein. Die Caritas als Verband der Nächstenliebe ist aus Sicht der Autorin eine kostbare Ergänzung für unsere Gesellschaft und ein Auffangbecken für viele Hilfsbedürftige.

Anlagen

Anlage 1: Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrOkathK) – Auszug aus der AVR

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Art. 1	Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes	330
Art. 2	Geltungsbereich	330
Art. 3	Begründung des Arbeitsverhältnisses	330
Art. 4	Loyalitätsobliegenheiten	331
Art. 5	Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten	331
Art. 6	Koalitionsfreiheit	333
Art. 7	Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen	333
Art. 8	Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung	333
Art. 9	Fort- und Weiterbildung	334
Art. 10	Gerichtlicher Rechtsschutz	334

Die katholischen (Erz-)Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland erlassen, jeweils für ihren Bereich,

- in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,
- in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,
- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,
- in Erfüllung ihrer Pflicht, dass das kirchliche Arbeitsrecht außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundnormen gerecht werden muss, wie sie die katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat,

die folgende

Grundordnung

Artikel 1 Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft). Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, müssen anerkennen und ihrem Handeln zugrunde legen, dass Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung der Einrichtung, für die sie tätig sind, sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der katholischen Kirche auszurichten haben.

Artikel 2 Geltungsbereich

(1) Diese Grundordnung gilt für Arbeitsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei den Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbstständig geführten Stellen – nachfolgend als Einrichtung(en) bezeichnet –

- a) der Diözesen,
 - b) der Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
 - c) der Verbände von Kirchengemeinden,
 - d) der Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
 - e) der sonstigen öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts.
- (2) Diese Grundordnung ist auch anzuwenden im Bereich der sonstigen kirchlichen Rechtsträger und ihrer Einrichtungen, unbeschadet ihrer Rechtsform, sowie des Verbandes der Diözesen Deutschlands und des Deutschen Caritasverbandes. Die vorgenannten Rechtsträger sind gehalten, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen.

(3) Unter diese Ordnung fallen nicht Mitarbeiter, die aufgrund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind.

Artikel 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses

(1) Der kirchliche Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejaht. Er muss auch prüfen, ob die Bewerberin und der Bewerber geeignet und befähigt sind, die vorgesehene Aufgabe so zu erfüllen, dass sie der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht werden.

(2) Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale, katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.

(3) Der kirchliche Dienstgeber muss bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Festlegung der entsprechenden Anforderungen sicherstellen, dass sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.

(4) Für keinen Dienst in der Kirche geeignet ist, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist.

(5) Der kirchliche Dienstgeber hat vor Abschluss des Arbeitsvertrages durch Befragung und Aufklärung der Bewerberinnen und Bewerber sicherzustellen, dass sie die für sie nach dem Arbeitsvertrag geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) erfüllen.

Artikel 4 Loyalitätsobliegenheiten

(1) Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. Dies gilt auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

(2) Von nichtkatholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Worte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.

(3) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

(4) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

Artikel 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

(1) Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeg-

net sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. Als letzte Maßnahme kommt eine Kündigung in Betracht.

(2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Loyalitätsverstöße als schwerwiegend an:

- Verletzungen der gemäß Art. 3 und 4 von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter zu erfüllenden Obliegenheiten, insbesondere Kirchenaustritt,
- öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. hinsichtlich der Abtreibung) und schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen,
- Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe,
- Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i.V. mit c. 751 CIC), Vernehrung der heiligen Eucharistie (c. 1367 CIC), öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (c. 1369 CIC), Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (insbesondere gemäß den cc. 1373, 1374 CIC).

(3) Ein nach Abs. 2 generell als Kündigungsgrund in Betracht kommendes Verhalten schließt die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung aus, wenn es begangen wird von pastoral, katechetisch oder leitend tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* tätig sind. Von einer Kündigung kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalls dies als unangemessen erscheinen lassen.

(4) Wird eine Weiterbeschäftigung nicht bereits nach Abs. 3 ausgeschlossen, so hängt im Übrigen die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung von den Einzelfallumständen ab, insbesondere vom Ausmaß einer Gefährdung der Glaubwürdigkeit von Kirche und kirchlicher Einrichtung, von der Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft, der Art der Einrichtung, dem Charakter der übertragenen Aufgabe, deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag, von der Stellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in der Einrichtung sowie von der Art und dem Gewicht der Obliegenheitsverletzung. Dabei ist auch zu berücksichtigen, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Lehre der Kirche bekämpft oder sie anerkennt, aber im konkreten Fall versagt.

(5) Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die aus der katholischen Kirche austreten, können nicht weiterbeschäftigt werden.

Im Falle des Abschlusses einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe scheidet eine Weiterbeschäftigung jedenfalls dann aus, wenn sie unter öffentliches Ärgernis erregenden oder die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigenden Umständen geschlossen wird (z. B. nach böswilligem Verlassen von Ehepartner und Kindern).

Artikel 6 Koalitionsfreiheit

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, innerhalb ihrer Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgaben und Tätigkeit zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen. Die Koalitionsfreiheit enbndet sie aber nicht von der Pflicht, ihre Arbeit als Beitrag zum Auftrag der Kirche zu leisten.

(2) Wegen der Zielsetzung des kirchlichen Dienstes muss eine Vereinigung dessen Eigenart und die sich daraus für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergebenden Loyalitätsobliegenheiten anerkennen. Vereinigungen, die diesen Anforderungen gerecht werden, können die ihnen angehörenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der zulässigen Koalitionsbetätigung in der Einrichtung unterstützen. Dabei haben sie und die ihnen angehörenden Mitarbeiter darauf zu achten, dass die Arbeit einer kirchlichen Einrichtung unter einem geistig-religiösen Auftrag steht. Sie müssen das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes respektieren.

Artikel 7 Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen

(1) Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zu schaffen. Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind. Die Beschlüsse dieser Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für das jeweilige Bistum. Das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten, regeln die KODA-Ordnungen. Die Kommissionen sind an diese Grundordnung gebunden.

(2) Wegen der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts schließen kirchliche Dienststellen keine Tarifverträge mit Gewerkschaften ab. Streik und Aussperrung scheidet ebenfalls aus.

Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung

Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelungen Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden. Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsord-

nung (MAVO). Die Gremien der Mitarbeitervertretungsordnung sind an diese Grundordnung gebunden.

Artikel 9 Fort- und Weiterbildung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. Diese umfassen die fachlichen Erfordernisse, aber genauso die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes. Hierbei müssen auch Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste angemessen berücksichtigt werden.

Artikel 10 Gerichtlicher Rechtsschutz

(1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.

(2) Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechtes werden für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte gebildet.

(3) Die Richter sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. Zum Richter kann berufen werden, wer katholisch ist und in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.

Anlage 2: Gliederung der Richtlinien für die Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR)

Inhaltsübersicht

AVR

Allgemeiner Teil §§ 1 bis 23	7
Anlage 1 Vergütungsregelung	34
Anlage 1a RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern Überleitungsregelungen zu Anlage 1	73
Anlage 1b RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern Besitzstandsregelungen zu Anlage 1	75
Anlage 2 Vergütungsgruppen für Mitarbeiter (allgemein)	79
Anlage 2a Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in stationären Einrichtungen	125
Anlage 2b Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Rettungsdienst/ Krankentransport	144
Anlage 2c Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Pflegedienst in ambulanten Einrichtungen	149
Anlage 2d Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst	155
Anlage 3 RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern – Regelvergütungstabellen	174
Anlage 3a RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern – Regelvergütungstabellen	175
Anlage 4 (RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern: derzeit nicht belegt)	
Anlage 5 Arbeitszeitregelung	177
Anlage 5a Sonderregelung zur Arbeitszeitregelung	192
Anlage 5b Mobilzeit durch Dienstvereinbarung	198
Anlage 5c Langzeitkonto	202
Anlage 6 Überstundenregelung	207
Anlage 6a Zeitzuschläge, Überstundenvergütung	210
Anlage 7 Ausbildungsverhältnisse	213

Anlage 7a	RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern Besitzstandsregelung zu Anlage 7	232
Anlage 8	Versorgungsordnungen	234
Anlage 9	Vermögenswirksame Leistungen	243
Anlage 10	(RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern: derzeit nicht belegt)	
Anlage 11	Ordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen	247
Anlage 11a	Geburtsbeihilfe	249
Anlage 12	Bewertung der Unterkünfte der Mitarbeiter	250
Anlage 13	Bestimmungen über Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld	254
Anlage 13a	Bestimmungen über Reisekostenersatzung	255
Anlage 14	Erholungsurlaub, Urlaubsgeld, Sonderurlaub	256
Anlage 15	Übergangsgeld	268
Anlage 16	Jubiläumszuwendung	273
Anlage 17	Altersteilzeitregelung	275
Anlage 18	Ordnung für geringfügig beschäftigte Mitarbeiter	283
Anlage 19	Modellprojekte	290
Anlage 20	(derzeit nicht belegt)	
Anlage 21	Besondere Regelungen für Lehrkräfte	293
Anhang A	RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern – Regelvergütung bei Höhergruppierung (Tabellen)	296
Anhang B	Bundeskommission Bandbreitenbeschlüsse und -tabellen	300
Anhang E	Umrechnungstabelle	308
Anhang F	RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern Stundenvergütungstabellen	309
	RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern Zeitzuschläge, Stunden- und Überstundenvergütungen	311

Zentral-KODA

Beschlüsse	Entgeltumwandlung	316
	Ordnung für den Arbeitzeitschutz im liturgischen Bereich	318
	Kinderbezogene Entgeltbestandteile	320
	Arbeitsvertragsformular	320
	Ordnung für die Zentrale Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst – Zentral-KODA-Ordnung	321

Ordnungen

	Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse	329
	Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes	335
	Wahlordnung der Mitarbeiterseite gemäß § 4 Abs. 5 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes	350
	Wahlordnung der Dienstgeberseite gemäß § 5 Abs. 6 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes	355
	Richtlinien für die Inkraftsetzung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes i.d.F. vom 26.11.2007	360
	Ordnung für die Zentrale Schlichtungsstelle des Deutschen Caritasverbandes	362
	Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)	368

Allgemeiner Teil

§ 1	Wesen der Caritas, Dienstgemeinschaft	8
§ 2	Geltungsbereich	8
§ 2a	Übergangsregelung für die Bundesländer und den Teil des Landes Berlin, für die das Grund- gesetz vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt	9
§ 3	Ausnahmen vom Geltungsbereich	16
§ 4	Allgemeine Dienstpflichten	17
§ 5	Besondere Dienstpflichten	17
§ 6	Personalakten	19
§ 7	Einstellung	19
§ 8	Ärztliche Untersuchungen während des Dienstverhältnisses	20
§ 9	Versetzung und Abordnung	20
§ 9a	Arbeitszeit	20
§ 9b	Arbeitsversäumnis	21
§ 10	Arbeitsbefreiung	21
§ 10a	Fort- und Weiterbildung	24
§ 11	Beschäftigungszeit	24
§ 11a	Dienstzeit	25
§ 11b	Ausschlussfrist zu § 11 und § 11a	26
§ 12	RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern – Dienstbezüge	26
§ 12a	Fürsorge bei Krankheit	27
§ 13	Erholungsurlaub	27
§ 14	Ordentliche Kündigung	27
§ 15	Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiter	28
§ 16	Außerordentliche Kündigung	29
§ 17	Schriftform der Kündigung	29
§ 18	Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	30
§ 19	Sonstige Beendigung des Dienstverhältnisses	31
§ 20	Zeugnis	32
§ 21	Schutzkleidung, Dienstkleidung	32
§ 22	Schlichtungsverfahren	32
§ 23	Ausschlussfrist	33

Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)

zuletzt geändert durch Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen
Deutschlands vom 25. Juni 2007

Präambel	371
I. Allgemeine Vorschriften	372
§ 1 Geltungsbereich	372
§ 1a Bildung von Mitarbeitervertretungen	373
§ 1b Gemeinsame Mitarbeitervertretung	373
§ 2 Dienstgeber	373
§ 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	373
§ 4 Mitarbeiterversammlung	374
§ 5 Mitarbeitervertretung	374
II. Die Mitarbeitervertretung	376
§ 6 Voraussetzung für die Bildung der Mitarbeitervertretung – Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung	376
§ 7 Aktives Wahlrecht	376
§ 8 Passives Wahlrecht	376
§ 9 Vorbereitung der Wahl	376
§ 10 Dienstgeber – Vorbereitungen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung	377
§ 11 Durchführung der Wahl	376
§§ 11a bis c Vereinfachtes Wahlverfahren	379
§ 11a Voraussetzungen	379
§ 11b Vorbereitung der Wahl	379
§ 11c Durchführung der Wahl	379

368

Anlage 3: Gliederung der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) – Auszug aus der AVR

§ 12 Anfechtung der Wahl	380
§ 13 Amtszeit der Mitarbeitervertretung	380
§ 13a Weiterführung der Geschäfte	381
§ 13b Ersatzmitglied, Verhinderung des ordentlichen Mitglieds und ruhende Mitgliedschaft	382
§ 13c Erlöschen der Mitgliedschaft	382
§ 13d Übergangsmandat	382
§ 13e Restmandat	383
§ 14 Tätigkeit der Mitarbeitervertretung	383
§ 15 Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung	384
§ 16 Schulung der Mitarbeitervertretung und des Wahlausschusses	385
§ 17 Kosten der Mitarbeitervertretung	386
§ 18 Schutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung	386
§ 19 Kündigungsschutz	387
§ 20 Schweigepflicht	388
III. Mitarbeiterversammlung	388
§ 21 Einberufung der Mitarbeiterversammlung	388
§ 22 Aufgaben und Verfahren der Mitarbeiterversammlung	388
IIIa. Sonderregelungen für gemeinsame Mitarbeitervertretungen	389
§ 22a Sonderregelungen für gemeinsame Mitarbeiter- vertretungen nach § 1b	389
IV. Besondere Formen der Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	390
§ 23 Sonderversetzung	390
§ 24 Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung	390
§ 25 Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen	391
	369

V. Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung	392
§ 26 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung	392
§ 27 Information	393
§ 27a Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten	394
§ 28 Formen der Beteiligung, Dienstvereinbarung	395
§ 28a Aufgaben und Beteiligung der Mitarbeitervertretung zu Schutz schwerbehinderter Menschen	395
§ 29 Anhörung und Mitberatung	396
§ 30 Anhörung und Mitberatung bei ordentlicher Kündigung	397
§ 30a Anhörung und Mitberatung bei Massenentlassungen	398
§ 31 Anhörung und Mitberatung bei außerordentlicher Kündigung	399
§ 32 Vorschlagsrecht	399
§ 33 Zustimmung	400
§ 34 Zustimmung bei Einstellung und Anstellung	401
§ 35 Zustimmung bei sonstigen persönlichen Angelegenheiten	401
§ 36 Zustimmung bei Angelegenheiten der Dienststelle	402
§ 37 Antragsrecht	403
§ 38 Dienstvereinbarungen	404
§ 39 Gemeinsame Sitzungen und Gespräche	406
VI. Einigungsstelle	406
§ 40 Bildung der Einigungsstelle – Aufgaben	406
§ 41 Zusammensetzung – Besetzung	406
§ 42 Rechtsstellung der Mitglieder	407
§ 43 Berufungsvoraussetzungen	407
§ 44 Berufung der Mitglieder	408
§ 45 Zuständigkeit	409
§ 46 Verfahren	410
§ 47 Einigungsanspruch	410


VII. Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden, Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Vertrauensmann der Zivildienstleistenden	411
§ 48 Wahl und Anzahl der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden	411
§ 49 Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden	412
§ 50 Amtszeit der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden	412
§ 51 Mitwirkung der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden	412
§ 52 Mitwirkung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	413
§ 53 Rechte des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden	414
VIII. Schulen, Hochschulen	414
§ 54	414
IX. Schlussbestimmungen	414
§ 55	414
§ 56	414





































Präambel


Grundlage und Ausgangspunkt für den kirchlichen Dienst ist die Sendung der Kirche. Diese Sendung umfasst die Verkündigung des Evangeliums, den Gottesdienst und die sakramentale Verbindung der Menschen mit Jesus Christus sowie den aus dem Glauben erwachsenden Dienst am Nächsten. Daraus ergibt sich als Eigenart des kirchlichen Dienstes seine religiöse Dimension. Als Maßstab für ihre Tätigkeit ist sie Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgegeben, die als Dienstgemeinschaft den Auftrag der Einrichtung erfüllen und so an der Sendung der Kirche mitwirken. Weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Dienst in der Kirche mitgestalten und mitverantworten und an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teilhaben, sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrages und der kirchlichen Dienstverfassung. Dies erfordert von Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit.

Anlage 4: Übersicht der Caritasregionen und -Zentren des Caritasverbands der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Caritas-Regionen und -Zentren des Caritasverbands der Diözese Rottenburg-Stuttgart



<p>Caritas Biberach</p>  Axel Zorn, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter	<p>Caritas Bodensee-Oberschwaben</p>  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter	<p>Caritas Filz-Neckar-Alb</p>  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter	<p>Caritas Ludwigsburg-Waiblingen-Enz</p>  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter	<p>Caritas Heilbronn-Hohenlohe</p>  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter	<p>Caritas Ost-Württemberg</p>  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter	<p>Caritas Schwarzwald-Alb-Donau</p>  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter	<p>Caritas Schwarzwald-Gäu</p>  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter	<p>Caritas Ulm</p>  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter  Frank Schuler, Regionalleiter
---	--	--	---	--	--	--	--	--



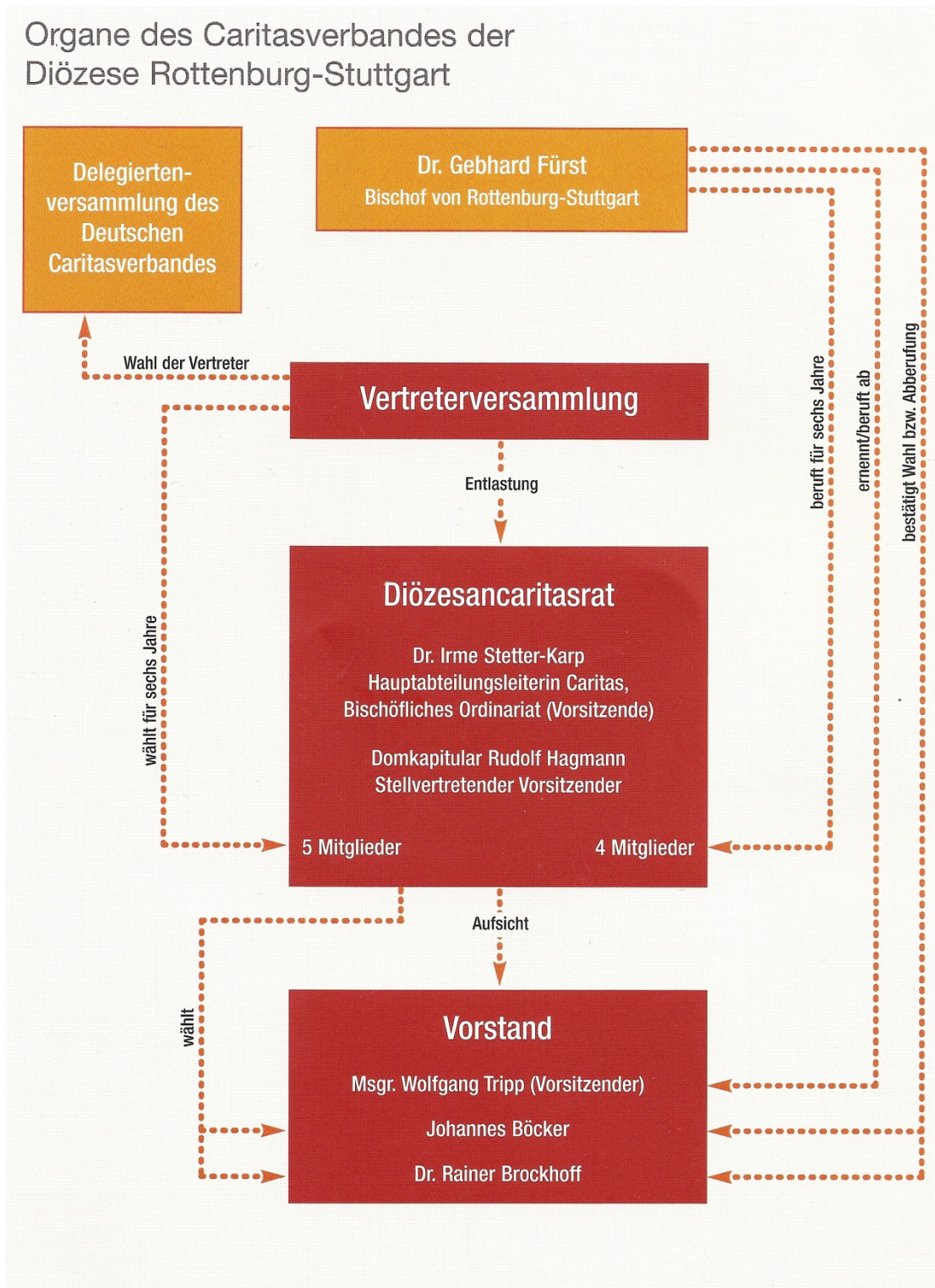
The map shows the following regions and centers:

- Caritas-Regionen:** Biberach, Bodensee-Oberschwaben, Filz-Neckar-Alb, Ludwigsburg-Waiblingen-Enz, Heilbronn-Hohenlohe, Ost-Württemberg, Schwarzwald-Alb-Donau, Schwarzwald-Gäu, Ulm.
- Caritas-Zentren:** Biberach, Bodensee-Oberschwaben, Filz-Neckar-Alb, Ludwigsburg-Waiblingen-Enz, Heilbronn-Hohenlohe, Ost-Württemberg, Schwarzwald-Alb-Donau, Schwarzwald-Gäu, Ulm.
- Caritas-Zentrum:** Rottenburg-Stuttgart.
- Sitz des Bischofs:** Rottenburg-Stuttgart.
- Sitz des Deutschen Caritasverbandes:** Rottenburg-Stuttgart.
- Sitz des Caritasverbandes für den Erzbistum Freiburg:** Rottenburg-Stuttgart.

Stand: 01.10.2009

Quelle: Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.

Anlage 5: Organe des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart



Quelle: Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart (Hrsg.): Caritas zeigt Profil, Jahresbericht 2008

Anlage 6: Leitbild der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.

Quelle: <http://www.dicv-rottenburg-stuttgart.caritas.de/4320.html> vom 15.02.2010

Leitbild der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Dies ist das Leitbild der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Caritasverbandes. Es will die gemeinsamen Grundlagen unserer Arbeit aufzeigen, unser Selbstverständnis benennen und Möglichkeiten zur Motivation und Identifikation anbieten.

Das Leitbild enthält Grundsätze. Diese müssen in einem gemeinsamen Prozess zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Führungskräften in praktisches Handeln umgesetzt werden.

Die Leitbild-Grundsätze sind zukunftsorientiert. Sie sagen aus, was sein soll, und zeigen damit Perspektiven für die Weiterentwicklung unserer Arbeit auf.

Das Spannungsfeld zwischen Bestehendem und Angestrebtem ist uns bewusst und fordert uns heraus.

Wer wir sind

Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Caritasverbandes der Diözese setzen wir bewusst die seit der Verbandsgründung 1918 begonnene Arbeit als Grunddienst der Ortskirche von Rottenburg-Stuttgart fort. Dieser Aufgabe gilt die besondere Sorge des Bischofs. In seinem Auftrag wirken wir in Kirche, Staat und Gesellschaft.

Aus christlicher Überzeugung arbeiten wir mit unterschiedlicher fachlicher Qualifikation am gemeinsamen Ziel, Menschen - insbesondere die Benachteiligten und Armen - vor Ausnutzung, Ausgrenzung und Vereinnahmung zu schützen und ihre Selbsthilfekräfte zu stärken. Dieses Anliegen verbindet uns mit den Ehrenamtlichen, deren Arbeit wir unterstützen und fördern.

Worauf unser Handeln gründet

Grundlage unseres Handelns ist die Botschaft Jesu, dass Gott sich in Liebe aller Menschen annimmt und ihr Heil will. In der barmherzigen Zuwendung zu Menschen in Not und in Solidarität mit ihnen wird der biblische Auftrag zur Nächstenliebe erfüllt. Wir versuchen - wie in jeder Zeit - diesen Auftrag heute umzusetzen. Der Dienst für Menschen gehört ebenso wie Liturgie und Verkündigung zum Wesen der Kirche. Nach christlichem Verständnis ist jeder Mensch ein einmaliges Geschöpf Gottes - sein Ebenbild. Wir helfen grundsätzlich jedem Menschen ohne Unterschied von Alter, Geschlecht, Religion, Staats- und Volkszugehörigkeit oder politischer Überzeugung.

Biblische Propheten haben deutlich gemacht, dass Gott selbst Anwalt der Armen ist. Sie haben durch ihre unmissverständliche Kritik die aktuellen Ursachen von Ungerechtigkeit benannt und beklagt. Sie waren solidarisch mit den schwachen und ausgegrenzten Menschen. In dieser Tradition beobachten und bewerten wir gesellschaftliche Zustände und Entwicklungen. Wir weisen deutlich auf herrschende Missstände und deren Ursachen hin. Damit stellen wir uns bewusst in das Spannungsfeld von gesellschaftlicher Realität und der Vision vom Reich Gottes.

Woran wir uns orientieren

Prinzipien der katholischen Soziallehre leiten unser Handeln:

- Wir achten die Würde eines jeden Menschen und treten für seine Rechte ein (Personalität).
- Wir fördern die Selbstständigkeit Einzelner sowie von Gruppen und leisten ihnen Hilfe zur Selbsthilfe (Subsidiarität).
- Wir unterstützen solidarisches Handeln und Verhalten im Sinne des Gemeinwohls (Solidarität).

In unseren Einrichtungen und Diensten orientieren wir uns an den Bedürfnissen der Menschen. Wir wollen bewusst mit den Stärken und Möglichkeiten der Einzelnen arbeiten und beziehen deren Lebensfeld mit ein. Deshalb unterstützen, fördern und ergänzen wir die ehrenamtlich-karitative Arbeit in den Kirchengemeinden.

Wir arbeiten nach anerkannten fachlichen Standards. Die Qualität unserer Leistungen bemisst sich an der Wirkung und am Nutzen für die Menschen. Betriebs- und marktwirtschaftliche Erfordernisse sind dabei zu beachten. Die Qualität der Leistung wird von uns regelmäßig überprüft und planvoll gesichert.

Unsere Finanzmittel verwenden wir wirtschaftlich und zweckmäßig. Über ihre Verwendung geben wir verständlich und transparent Auskunft. Eigenmittel werden vorwiegend für Aufgaben eingesetzt, denen der Caritasverband verantwortlich Vorrang einräumt.

In unserer Arbeit berücksichtigen wir ökologische Aspekte. Damit kommen wir dem biblischen Auftrag zur Wahrung der Schöpfung nach.

Wir achten das vielfältige soziale Engagement von Ehrenamtlichen, Selbsthilfegruppen, Initiativen und Verbänden. Wir kooperieren mit kirchlichen Stellen und anderen Trägern der freien Wohlfahrtspflege und stellen uns dem Wettbewerb.

Was wir tun

Wir unterstützen Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen. Wir tun dies in unseren Diensten und Einrichtungen und nehmen Einfluss in Kirche, Staat und Gesellschaft.

- Wir helfen Menschen in geistiger, körperlicher, seelischer und materieller Not. Dazu stellen wir ein qualifiziertes Angebot von Diensten und Einrichtungen zur Verfügung.
- Wir vertreten als Anwalt der Benachteiligten deren Anliegen gegenüber Staat, Politik und Gesellschaft und unterstützen sie bei der Wahrung und Durchsetzung ihrer Rechte.
- Wir halten in Kirche und Gesellschaft das Bewusstsein für jede Form der Not wach. Dazu gehört, Ursachen von Armut und Not aufzuzeigen und deren Beseitigung anzustreben.
- Wir unterstützen die Mitglieder unseres Verbandes in ihrer Arbeit, informieren, beraten sie und vertreten sie politisch.
- Wir gestalten gesetzliche Rahmenbedingungen mit, insbesondere im Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereich. Wir setzen uns dafür ein, dass der Staat seinen sozialen Verpflichtungen nachkommt.
- Wir tragen durch Aus-, Fort- und Weiterbildung, durch wissenschaftliche Arbeit und Publikationen zur Qualifizierung der sozialen Arbeit bei. Wir beteiligen uns an der Entwicklung von Konzepten und Standards für die verschiedenen karitativen Felder.

Wie wir zusammenarbeiten

Wir verwirklichen Dienstgemeinschaft, indem wir eine Atmosphäre vertrauensvoller und kollegialer Zusammenarbeit schaffen.

Der Vorstand gibt Ziele vor und setzt Rahmenbedingungen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden an den ihr Arbeitsfeld betreffenden Ziel- und Entscheidungsfindungen beteiligt. Klare Aufgabenbeschreibung mit Delegation von Kompetenzen und Verantwortung räumen ihnen Selbstständigkeit und Eigenverantwortung ein. Die Initiative und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird gestützt und gefördert.

Die leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter praktizieren einen partizipativen Führungsstil.

Informationsabläufe werden formal festgelegt. Zielorientierte Arbeitsgespräche und Reflexion dienen der Erfolgskontrolle, der Konzeptions- und der Personalentwicklung. Wir verstehen uns als lernende Organisation, offen für Veränderungen.

Unsere Arbeit erfordert gleichermaßen fachliche Eignung und soziale Kompetenz.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Führungskräfte qualifizieren sich regelmäßig durch Aus-, Fort- und Weiterbildung.

Wir nutzen die Möglichkeiten theologischer und pastoraler Begleitung für unsere persönliche und religiöse Weiterentwicklung.

Wir bringen Engagement, Kreativität, konstruktive Kritik und eigenverantwortliches Handeln in unsere Arbeit ein. Die dafür notwendigen Foren werden eingerichtet.

- Mit unserer Arbeit wollen wir für Glaubwürdigkeit, Kompetenz, Innovation und Zuverlässigkeit stehen.

Stuttgart, im Januar 2002

Msgr. Wolfgang Tripp, Vorstand

Dr. Irme Stetter-Karp, Vorstand

Dr. Rainer Brockhoff, Vorstand

Anlage 7: Satzung des Caritasverbands der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Quelle: <http://www.dicv-rottenburg-stuttgart.caritas.de/4318.html> vom 15.02.2010

Satzung

Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.
in der Fassung vom 18.10.1997,
am 30.09.1998 in das Vereinsregister Stuttgart eingetragen.

Präambel

Caritas als Erfüllung des Liebesgebotes Christi gehört zusammen mit Verkündigung und Gottesdienst zum Auftrag und zu den unverzichtbaren Lebensäußerungen der Kirche. Im Sinne dieses im Evangelium begründeten Auftrages wendet sich die Kirche mit ihren karitativen Werken helfend den Menschen in leiblicher und seelischer Not und in sozial ungerechten Verhältnissen zu.

Dabei ist Caritas zunächst persönliche Aufgabe eines jeden Christen, aber auch Aufgabe einer jeden christlichen Gemeinschaft und Gemeinde sowie Aufgabe der ganzen Diözese. Dieser Aufgabe gilt die besondere Sorge des Bischofs. Daher steht der Caritasverband unter dem Schutz und der Aufsicht des Bischofs von Rottenburg-Stuttgart. Er wirkt in seinem Auftrag in Kirche, Staat und Gesellschaft.

Die Mitgliedschaft im Caritasverband fördert und aktiviert die Caritas der katholischen Kirche auf breiter Basis. Sie ermöglicht ein besseres Zusammenwirken aller, die an dieser Aufgabe in der Kirche mitarbeiten, und trägt damit auch zu einem wirksamen Dienst des Caritasverbandes in Kirche, Staat und Gesellschaft bei.

§ 1: Zweck, Stellung, Name, Sitz und Geschäftsjahr des Diözesancaritasverbandes

(1) Der Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. (Diözesancaritasverband) ist die vom Bischof von Rottenburg-Stuttgart anerkannte institutionelle Zusammenfassung und Vertretung der katholischen Caritas in der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

(2) Der Diözesancaritasverband ist Verband der Freien Wohlfahrtspflege und eine Gliederung des Deutschen Caritasverbandes.

(3) Der Diözesancaritasverband trägt den Namen "Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.".

(4) Der Diözesancaritasverband wurde am 15. Juli 1918 gegründet und ist in das Vereinsregister des Amtsgerichts Stuttgart unter der Reg.-Nr. 2342 eingetragen.

(5) Sitz des Diözesancaritasverbandes ist Stuttgart.

(6) Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 2: Gemeinnützigkeit des Diözesancaritasverbandes

Der Diözesancaritasverband dient ausschließlich und unmittelbar gemeinnützigen und mildtätigen Zwecken im Sinne des Abschnitts "Steuerbegünstigte Zwecke" der Abgabenordnung. Er ist selbstlos tätig und verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke. Mittel des Diözesancaritasverbandes dürfen nur für die satzungsgemäßen Zwecke

verwendet werden. Die Mitglieder erhalten als solche keine Zuwendungen aus Mitteln des Diözesancaritasverbandes. Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck des Diözesancaritasverbandes fremd sind, oder durch eine unverhältnismäßig hohe Vergütung begünstigt werden.

§ 3: Organisation des Diözesancaritasverbandes

(1) Der Diözesancaritasverband hat ortsverbandliche und territoriale Untergliederungen.

Das Nähere hierzu regelt mit Zustimmung des Diözesancaritasrates der Vorstand, z. B. durch Rahmensatzungen und Ordnungen zu Aufgaben, Zuständigkeiten, Struktur, Abgrenzung und Arbeitsweise der Untergliederungen.

Die jeweiligen Untergliederungen des Diözesancaritasverbandes arbeiten mit Caritasausschüssen, Gruppen für soziale Dienste, karitativen Vereinigungen und Einrichtungen auf der Ebene der Kirchengemeinden und Dekanate zusammen und tragen für eine entsprechende Zuordnung Sorge.

Der Vorstand des Diözesancaritasverbandes kann Rahmensatzungen und Ordnungen zur Regelung der Struktur und Arbeitsweise der Untergliederungen erlassen, insbesondere über grundsätzliche Fragen der Durchführung der Caritasarbeit, die Abgrenzung der Bezirke der Untergliederungen, die Stellung der Geschäftsführer(innen) und der sonstigen Mitarbeiter(innen), die Delegation von Aufgaben des Diözesancaritasverbandes auf die Untergliederungen und wirtschaftliche Ordnungen.

(2) Die in der Diözese tätigen karitativen Fachverbände sind dem Diözesancaritasverband angeschlossen. Sie ordnen sich auf der jeweiligen Ebene den entsprechenden Untergliederungen des Diözesancaritasverbandes zu.

(3) Die innerhalb des Deutschen Caritasverbandes gebildeten Zusammenschlüsse katholischer karitativer Einrichtungen gleicher Fachrichtung, die von diesem als zentrale Fachverbände anerkannt worden sind, bilden, soweit erforderlich, innerhalb des Diözesancaritasverbandes besondere Arbeitsgemeinschaften.

(4) Die dem Deutschen Caritasverband angegliederten katholischen karitativen Vereinigungen ordnen sich auf der jeweiligen Ebene dem Diözesancaritasverband oder seinen entsprechenden Untergliederungen zu.

(5) Die in den Abs. (1) bis (4) genannten Verbände und Vereinigungen üben ihre Tätigkeit - unbeschadet ihres satzungsgemäßen Auftrags - im Rahmen der Satzungen und Ordnungen des Diözesancaritasverbandes aus.

§ 4: Aufgaben des Diözesancaritasverbandes

(1) Der Diözesancaritasverband widmet sich gemäß Präambel und § 1 Aufgaben sozial-karitativer Hilfe.

Er soll insbesondere

1. die Werke der Caritas sachkundig anregen und planmäßig fördern und das Zusammenwirken aller auf dem Gebiet der Caritas tätigen Personen und Einrichtungen herbeiführen;

2. zur Fortentwicklung der sozial-karitativen Facharbeit und ihrer Methoden beitragen;

3. Aktionen und Werke von diözesaner Bedeutung auch im Zusammenwirken mit den angeschlossenen Fachverbänden und Vereinigungen insbesondere bei außerordentlichen Notständen durchführen, sowie bei überdiözesanen und internationalen Aufgaben mitwirken;
4. die Aus- und Fortbildung von Mitarbeiter(inne)n unterstützen und wahrnehmen;
5. soziale Berufe wecken und fördern sowie die ehrenamtliche Mitarbeit anregen und vertiefen;
6. eine Abstimmung und Zusammenarbeit mit anderen sozial-karitativen Organisationen herbeiführen, besonders bei Maßnahmen von überregionaler Bedeutung;
7. mit öffentlichen Institutionen zusammenarbeiten und in Organisationen mitwirken, die sich sozial-karitativen Aufgaben widmen, sowie die Caritas in allen Angelegenheiten von diözesaner Bedeutung vertreten;
8. die Öffentlichkeit über Form, Inhalt, Angebote und Bedeutung karitativer Arbeit informieren.

(2) Der Diözesancaritasverband kann selbst sozial-karitative Einrichtungen und Dienste unterhalten, soweit dafür kein anderer kirchlicher Träger zur Verfügung steht.

(3) Der Diözesancaritasverband ist im gesellschaftlichen und politischen Bereich die spitzenverbandliche Vertretung der korporativen Mitglieder. Er nimmt ihre fachliche Beratung wahr.

§ 5: Mitglieder des Diözesancaritasverbandes

(1) Der Diözesancaritasverband hat persönliche und korporative Mitglieder.

(2) Persönliche Mitglieder können werden:

1. Personen, die die Arbeit der Caritas als ehrenamtliche Mitarbeiter(innen) fördern;
2. Personen, die einen regelmäßigen Beitrag leisten.

(3) Korporative Mitglieder können werden:

Träger von Einrichtungen und Diensten, die nach ihren satzungsgemäßen Zwecken Caritasaufgaben erfüllen.

(4) Der Diözesancaritasverband und seine Mitglieder sind zugleich Mitglieder des Deutschen Caritasverbandes e. V.

(5) Träger von Einrichtungen und Diensten, die den Zielsetzungen des Diözesancaritasverbandes nahestehen, aber auf Grund ihrer Organisationsmerkmale die Voraussetzung für eine korporative Mitgliedschaft (Abs. (3)) nicht erfüllen, können dem Diözesancaritasverband assoziiert werden. Sie werden vom Diözesancaritasverband informiert und beraten sowie im Rahmen seiner satzungsgemäßen Aufgaben gegenüber Dritten vertreten.

§ 6: Rechte und Pflichten der korporativen Mitglieder

(1) Die korporativen Mitglieder haben im Rahmen der Aufgaben des Diözesancaritasverbandes (§ 4) das Recht auf Unterstützung, Vertretung, Information und fachliche Beratung.

(2) Die korporativen Mitglieder sind verpflichtet:

1. in ihrer Satzung die Mitgliedschaft beim Diözesancaritasverband festzulegen;

2. Satzungsänderungen vor Beschlussfassung mit dem Diözesancaritasverband abzustimmen;

3. in ihre leitenden Organe nur solche Personen zu wählen, die bereit sind, der Einrichtung im Sinne kirchlicher Caritas zu dienen;

Ziffer 1 - 3 findet keine Anwendung auf Kirchengemeinden, Ordensgemeinschaften und kirchliche Stiftungen.

4. dem Diözesancaritasverband für die Erfüllung seiner Aufgaben alle notwendigen Auskünfte zu geben. Näheres über diese Auskunftspflicht wird vom Diözesancaritasrat unter Beachtung des kirchlichen Rechts festgelegt;

5. mit ihren angestellten Mitarbeiter(inne)n Arbeitsverträge abzuschließen, die den "Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR)" oder den arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der Diözese Rottenburg-Stuttgart entsprechen;

6. in ihren Einrichtungen Mitarbeitervertretungen nach der "Ordnung für die Mitarbeitervertretung in der Diözese Rottenburg-Stuttgart (MAVO)" zu bilden.

§ 7: Begründung und Beendigung der Mitgliedschaft

(1) Über die Aufnahme von Mitgliedern entscheidet, soweit die Mitgliedschaft nicht auf Grund dieser Satzung besteht, der Vorstand. Der Antrag kann ohne Angabe von Gründen abgelehnt werden.

Soweit rechtlich selbständige Verbände bestehen, wird die Mitgliedschaft nach deren Satzung begründet und beendet.

(2) Die Mitgliedschaft, die nicht übertragbar ist, erlischt

1. durch den Tod eines Mitgliedes;

2. durch schriftliche Austrittserklärung gegenüber dem Vorstand, die zum Jahresende wirksam wird;

3. durch den Ausschluss eines Mitgliedes. Ein Mitglied kann ausgeschlossen werden, wenn es

a) die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft gemäß § 5 Abs. (2) und (3) sowie § 6 nicht mehr erfüllt;

b) durch sein Verhalten das Ansehen des Diözesancaritasverbandes schädigt;

4. durch Streichung der Mitgliedschaft, wenn ein Mitglied zwei Jahre lang weder Beiträge gezahlt noch sonst an Aktivitäten des Diözesancaritasverbandes teilgenommen hat.

(3) Über den Ausschluss und die Streichung der Mitgliedschaft entscheidet der Vorstand nach Anhörung des Mitgliedes. Gegen den Ausschluss kann der/die Betroffene innerhalb von vier Wochen Einspruch beim Diözesancaritasrat einlegen.

(4) Die Mitglieder haben im Falle des Ausscheidens oder bei Auflösung oder Aufhebung des Diözesancaritasverbandes keinen Anspruch auf das Verbandsvermögen.

§ 8: Mitgliedsbeiträge

(1) Von den persönlichen Mitgliedern werden im Rahmen einer von der Vertreterversammlung zu verabschiedenden Beitragsordnung Beiträge erhoben.

(2) Korporative Mitglieder und assoziierte Träger nach § 5 Abs. (3) und (5) entrichten ihre Beiträge an den Diözesancaritasverband nach Festlegung durch die Vertreterversammlung.

§ 9: Organe des Diözesancaritasverbandes

Organe des Diözesancaritasverbandes sind

1. der Vorstand,
2. der Diözesancaritasrat,
3. die Vertreterversammlung.

§ 10: Vorstand

(1) Der Vorstand besteht aus drei hauptamtlichen Mitgliedern:

1. dem/der Diözesancaritasdirektor(in) als dem/der Vorsitzenden; er/sie wird vom Bischof der Diözese Rottenburg-Stuttgart ernannt und abberufen;
2. zwei stellvertretenden Diözesancaritasdirektor(inn)en; sie werden vom Diözesancaritasrat gewählt und abberufen. Wahl und Abberufung bedürfen der Bestätigung des Bischofs der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

(2) Die Zuständigkeiten der Vorstandsmitglieder und ihre Arbeitsweise werden durch eine Geschäftsordnung geregelt, die vom Diözesancaritasrat erlassen wird.

§ 11: Aufgaben des Vorstandes

Der Vorstand leitet den Diözesancaritasverband; er hat das Recht und die Pflicht, das zur Erfüllung der Verbandsaufgaben Erforderliche zu veranlassen und durchzuführen. Ihm obliegen alle wichtigen Angelegenheiten des Diözesancaritasverbandes, die nicht in die Zuständigkeit des Diözesancaritasrates und der Vertreterversammlung gehören, insbesondere

1. die eigenständige Vorbereitung und Durchführung der Beschlüsse des Diözesancaritasrates und der Vertreterversammlung sowie die Berücksichtigung ihrer Empfehlungen;
2. die Wahrnehmung der Beziehungen des Diözesancaritasverbandes zu den örtlichen und überörtlichen Verbänden, zum Deutschen Caritasverband und zu den Fachverbänden;
3. die Vorlage des Tätigkeitsberichtes, des Wirtschaftsplanes und der Jahresrechnung beim Diözesancaritasrat;
4. der Erwerb, die Belastung und Veräußerung von Grundstücken und die Bestellung, Änderung, Veräußerung und Aufgabe von Rechten an Grundstücken, soweit nicht dem Diözesancaritasrat vorbehalten;

5. die Übernahme von Bürgschaften, Aufnahme und Vergabe von Darlehen sowie die Planung und Durchführung von Bauvorhaben und größeren Instandsetzungsarbeiten, soweit nicht dem Diözesancaritasrat vorbehalten;
6. der Erlass von Rahmensatzungen und Ordnungen (§ 3 Abs. (1)) und Regelungen zur Durchführung der Caritasarbeit, Organisationsordnungen für die Geschäftsstelle und die rechtlich unselbständigen Untergliederungen; die rechtlich selbständigen Untergliederungen des Diözesancaritasverbandes haben den Vorstand des Diözesancaritasverbandes vor dem Erlass ihrer Satzungen und Ordnungen sowie vor der Anstellung und Entlassung von Geschäftsführer(inne)n anzuhören;
7. die Mitteilung der Ergebnisse der gem. § 18 Ziffer 3 durchgeführten Wahlen an den Deutschen Caritasverband.

§ 12: Vertretung

Der Diözesancaritasverband wird im Sinne des § 26 Abs. (2) BGB durch jeweils zwei Mitglieder des Vorstandes gemeinsam vertreten. Die Vertretungsbefugnis ist durch § 11 der Satzung nicht eingeschränkt.

§ 13: Geschäftsstelle, Geschäftsführung

(1) Der Diözesancaritasverband unterhält eine Geschäftsstelle.

(2) Der Vorstand bedient sich zur Erfüllung seiner Aufgaben der Geschäftsstelle, die durch den/die Diözesancaritasdirektor(in) geleitet wird.

(3) Dienstvorgesetzte(r) aller Mitarbeiter(innen) des Diözesancaritasverbandes ist der/die Diözesancaritasdirektor(in).

§ 14: Diözesancaritasrat

(1) Der Diözesancaritasrat setzt sich zusammen aus

1. dem Caritasreferenten der Diözese Rottenburg-Stuttgart als Vorsitzendem und seinem Stellvertreter im Amt als Caritasreferent;

2. fünf von der Vertreterversammlung für einen Zeitraum von sechs Jahren gewählten Personen. Darunter soll ein(e) Vertreter(in) der in § 17 Abs. (1) Ziffer 4 genannten Ordensgemeinschaften sein. Angestellte des Diözesancaritasverbandes können nicht gewählt werden. Scheidet ein Mitglied aus, rückt die Person mit der höchsten Stimmzahl auf der Wahlliste der Vertreterversammlung nach;

3. vier vom Bischof für den gleichen Zeitraum berufenen erfahrenen Personen. Scheidet ein Mitglied aus, beruft der Bischof für den Rest der Wahlzeit ein Ersatzmitglied.

(2) Der Vorstand nimmt beratend an den Sitzungen teil.

(3) Der Diözesancaritasrat kann zu seinen Sitzungen Berater(innen) einladen.

§ 15: Aufgaben des Diözesancaritasrates

(1) Der Diözesancaritasrat berät und entscheidet über Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, über neue Aufgaben und über die Bildung von Schwerpunkten der Caritas in der Diözese unter Beachtung von Empfehlungen der Vertreterversammlung.

Insbesondere ist er zuständig für

1. die Unterstützung und Überwachung des Vorstandes;
2. den Erlass einer Geschäftsordnung für den Vorstand gemäß § 10 Abs. (2) der Satzung;
3. die Wahl und Abberufung der stellvertretenden Caritasdirektor(inn)en;
4. Rechtsgeschäfte mit den Vorstandsmitgliedern, insbesondere Regelungen der Anstellung und Entlassung;
5. die Beratung des Tätigkeitsberichtes des Vorstandes sowie des Berichtes über die Prüfung des Jahresabschlusses;
6. die Beschlussfassung des Wirtschaftsplanes mit Stellenplan;
7. die Entlastung der Vorstandsmitglieder, unberührt bleiben Ansprüche aus deren Dienstverträgen;
8. die Entscheidung über Art und Umfang der jährlichen Rechnungsprüfung und den Wirtschaftsprüfer;
9. die Entscheidung über den Erwerb und die Veräußerung von Grundstücken und grundstücksgleichen Rechten über einer vom Diözesancaritasrat festgelegten Grenze, soweit dies nicht im Wirtschaftsplan berücksichtigt ist;
10. die Entscheidung über die Aufnahme von langfristigen Darlehen und die Vergabe von Darlehen sowie die Übernahme von Bürgschaften über einer vom Diözesancaritasrat festgelegten Grenze, soweit dies nicht im Wirtschaftsplan berücksichtigt ist;
11. Vorschläge zur Regelung des Beitragswesens;
12. die Vorlage eines Tätigkeitsberichtes an die Vertreterversammlung;
13. die Zustimmung zu Rahmensatzungen und Ordnungen gemäß § 3 Abs. (1) und Regelungen nach § 11 Ziff. 6;
14. den Ausschluss von Mitgliedern gem. § 7 Abs. (4).

(2) Weiterhin hat der Diözesancaritasrat die Aufgabe

1. eine fruchtbare Zusammenarbeit der Mitglieder des Diözesancaritasverbandes zu fördern sowie eine erfolgreiche Zusammenarbeit des Diözesancaritasverbandes mit den im Verbandsbereich auf karitativem Gebiet Tätigen herbeizuführen;
2. Hinweise und Anregungen für die Caritastätigkeit aufzugreifen und zu geben;
3. Aufgeschlossenheit und persönliches Engagement für die Arbeit der Caritas zu wecken.

(3) Der Diözesancaritasrat kann sich eine Geschäftsordnung geben und zur Unterstützung seiner Arbeit Ausschüsse bilden.

§ 16: Sitzungen und Beschlüsse des Diözesancaritasrates

(1) Der Diözesancaritasrat wird vom Vorsitzenden nach Bedarf einberufen, jedoch mindestens viermal im Jahr. Auf schriftlichen Antrag eines Drittels seiner Mitglieder ist er einzuberufen. Die Einberufungsfrist beträgt mindestens zwei Wochen. Die Einberufung erfolgt schriftlich unter Angabe der Tagesordnung.

(2) Die Sitzungen des Diözesancaritasrates werden vom Vorsitzenden, bei seiner Verhinderung von seinem Stellvertreter im Amt geleitet.

(3) Der Diözesancaritasrat ist beschlussfähig, wenn wenigstens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist, darunter der Vorsitzende oder sein Stellvertreter. Die Beschlüsse werden mit der Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst; Stimmenthaltungen gelten als Neinstimmen.

(4) Über die Beschlüsse ist ein Protokoll aufzunehmen, das vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterschreiben ist.

§ 17: Vertreterversammlung

(1) Die satzungsgemäßen Rechte der Mitglieder werden innerhalb des Diözesancaritasverbandes durch die Vertreterversammlung wahrgenommen.

(2) Die Vertreterversammlung setzt sich zusammen aus

1. den Mitgliedern des Diözesancaritasrates;

2. von jeder ortsverbandlichen Untergliederung i. S. v. § 3 Abs. (1) drei von ihr benannten Vertreter(inne)n, und zwar je einem/einer Vertreter(in) für

a) die persönlichen Mitglieder

b) die korporativen Mitglieder und für

c) das vertretungsberechtigte Organ;

3. von jeder territorialen Untergliederung i. S. v. § 3 Abs. (1) vier Vertreter(inne)n, davon mindestens einem/einer Vertreter(in) der persönlichen Mitglieder. Sie werden in einer von der Leitung der territorialen Untergliederung einzuberufenden Versammlung der Kirchengemeinden und der persönlichen Mitglieder im Bereich der betreffenden Untergliederung mit der Mehrheit der Erschienenen gewählt.

Zur Sicherung der angemessenen Vertretung nach Ziff. 2 und 3 kann der Vorstand mit Zustimmung des Diözesancaritasrates (§§ 3 Abs. (1), 11 Ziff. 6, 15 Abs. (1) Ziff. 13) die Zahl der Vertreter(innen) entsprechend anpassen.

4. einem/r Vertreter(in) jedes Ordens und jeder katholischen Schwesterngemeinschaft, die ihre Zentrale oder ihr Mutter- bzw. Provinzialhaus in der Diözese haben und dort karitativ tätig sind;

5. zwei Vertreter(inne)n jedes dem Diözesancaritasverband angeschlossenen Fachverbandes;

6. zwei Vertreter(inne)n jeder dem Diözesancaritasverband angeschlossenen diözesanen Arbeitsgemeinschaft karitativer Einrichtungen;

7. zwei Vertretern des Diözesanpriesterrates;

8. je zwei Vertreter(inne)n des Diözesanrates.

(3) Der Vorstand, die Bereichsleiter(innen) des Diözesancaritasverbandes, die Leiter(innen) der territorialen Untergliederungen sowie ein/e Vertreter(in) der assoziierten Träger nehmen mit beratender Stimme an den Sitzungen teil.

Weitere Berater(innen) können eingeladen werden.

§ 18: Aufgaben der Vertreterversammlung

Die Vertreterversammlung ist zuständig für

1. die Beratung über Grundfragen der Caritas (Anregungen und Empfehlungen zu Aktionen, Schwerpunktbildungen, Mittelbeschaffungen u. a.);
2. die Wahl der in den Diözesancaritasrat zu wählenden Mitglieder; hierbei sollen die in § 17 Abs. (1) Ziffer 2 - 8 genannten Gruppierungen ausgewogen berücksichtigt werden;
3. die Wahl der Vertreter(innen) für die Vertreterversammlung des Deutschen Caritasverbandes;
4. die Entgegennahme und Beratung des Tätigkeits- und Finanzberichtes;
5. die Entlastung des Diözesancaritasrates;
6. die Regelung des Beitragswesens;
7. die Entscheidung über Satzungsänderung und Auflösung des Diözesancaritasverbandes.

§ 19: Sitzungen und Beschlüsse der Vertreterversammlung

(1) Die ordentliche Vertreterversammlung soll jährlich, mindestens jedoch alle zwei Jahre, abgehalten werden.

(2) Eine außerordentliche Vertreterversammlung ist einzuberufen, wenn das Verbandsinteresse es erfordert oder wenn wenigstens ein Viertel der Mitglieder der Vertreterversammlung die Einberufung schriftlich unter Angabe der Gründe beim Vorstand beantragt.

(3) Die Einberufung erfolgt durch den Vorstand schriftlich unter Angabe der Tagesordnung. Die Einberufungsfrist beträgt wenigstens sechs Wochen.

(4) Anträge zur Tagesordnung sind schriftlich zwei Wochen vor der Vertreterversammlung beim Vorsitzenden einzureichen. Über die Behandlung entscheidet die Vertreterversammlung.

(5) Die Vertreterversammlung wird vom Vorsitzenden des Diözesancaritasrates, bei seiner Verhinderung von seinem Stellvertreter geleitet.

(6) Die Vertreterversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der erschienenen Mitglieder beschlussfähig und fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen.

(7) Über die Beschlüsse ist ein Protokoll aufzunehmen, das vom Vorsitzenden und einem/r weiteren stimmberechtigten Vertreter(in) zu unterschreiben ist.

§ 20: Satzungsänderung und Auflösung des Diözesancaritasverbandes

Änderungen der Satzung und die Auflösung des Diözesancaritasverbandes können nur von einer zu diesem Zweck einberufenen Vertreterversammlung mit einer Mehrheit von drei Vierteln der erschienenen Vertreter(innen) beschlossen werden und bedürfen der Genehmigung des Bischofs.

§ 21: Aufsicht des Bischofs

(1) Der Diözesancaritasverband steht unter dem Schutz und der Aufsicht des Bischofs. Im Rahmen dieser Aufsicht hat der Bischof insbesondere das Recht, Einsicht in die Unterlagen des Diözesancaritasverbandes zu nehmen, Auskünfte zu verlangen und die ordnungsgemäße Verwendung der Mittel zu prüfen. Ihm ist die Jahresrechnung mit Prüfbericht vorzulegen.

(2) Der Bischof hat das Recht

1. zur Ernennung und Abberufung des Diözesancaritasdirektors/der Diözesancaritasdirektorin (§ 10 Abs. (1) Ziffer 1);
2. zur Bestätigung der Wahl und Bestätigung der Abberufung der stellvertretenden Diözesancaritasdirektor(inn)en (§ 10 Abs. (1) Ziffer 2);
3. zur Berufung von vier Mitgliedern des Diözesancaritasrates (§ 14 Abs. (1) Ziffer 3).

(3) Der Genehmigung des Bischofs bedürfen

1. Beschlüsse über Satzungsänderungen und über die Auflösung des Diözesancaritasverbandes (§ 20);
2. Gründung, Erwerb, Übernahme und Aufgabe von kirchlich-karitativen Einrichtungen und Betrieben.

§ 22: Vermögensanfall

Bei Auflösung oder Aufhebung des Diözesancaritasverbandes oder bei Wegfall des bisherigen Zwecks fällt dessen Vermögen an die Diözese Rottenburg-Stuttgart, die es unmittelbar und ausschließlich für gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke zu verwenden hat.

§ 23: Inkrafttreten der Satzung

Diese Satzung tritt mit der Eintragung ins Vereinsregister in Kraft.

Die Änderung der Satzung und ihre Neufassung wurden am 18.10.1997 von der Vertreterversammlung beschlossen, am 22.04.1998 von Bischof Dr. Walter Kasper, Rottenburg, genehmigt und am 30.09.1998 in das Vereinsregister des Amtsgerichts Stuttgart eingetragen.

Anlage 8: Berufserfahrungsstufen, Anlage 3 der AVR

174

Anlage 3: Tabellen Regelvergütung

RK Nord/Nordrhein-Westfalen/Mitte/Baden-Württemberg/Bayern:
Regelvergütung Anlage 3 AVR

gültig ab 1. Januar 2009

Verg.- Gr.	Regelvergütungssätze in Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3.802,44	4.135,45	4.468,45	4.643,16	4.817,85	4.992,48	5.167,17	5.341,84	5.516,49	5.691,19	5.865,86	6.025,79
1a	3.520,03	3.807,36	4.094,66	4.254,63	4.414,62	4.574,58	4.734,60	4.894,54	5.054,56	5.214,50	5.374,48	5.446,30
1b	3.263,75	3.510,24	3.756,75	3.913,46	4.070,19	4.226,90	4.383,59	4.540,31	4.697,01	4.853,74	4.919,03	
2	3.106,22	3.316,78	3.527,36	3.657,94	3.788,54	3.919,17	4.049,77	4.180,37	4.310,93	4.441,52	4.524,83	
3	2.827,31	3.008,51	3.189,70	3.308,90	3.428,05	3.547,23	3.666,36	3.785,54	3.904,73	4.023,90	4.041,85	
4a	2.634,68	2.789,73	2.944,83	3.049,33	3.153,81	3.258,27	3.362,74	3.467,25	3.571,70	3.671,29		
4b	2.459,99	2.590,60	2.721,20	2.812,62	2.904,02	2.995,43	3.086,86	3.178,28	3.269,72	3.341,52		
5b	2.304,86	2.411,04	2.522,05	2.603,66	2.682,03	2.760,40	2.838,73	2.917,08	2.995,43	3.047,67		
5c	2.141,74	2.224,18	2.309,46	2.380,73	2.455,82	2.530,90	2.606,00	2.681,08	2.748,00			
6b	2.028,25	2.096,89	2.165,54	2.213,89	2.263,85	2.313,88	2.366,05	2.421,51	2.477,05	2.517,84		
7	1.925,98	1.983,45	2.040,87	2.081,48	2.122,10	2.162,71	2.203,57	2.246,21	2.288,89	2.315,38		
8	1.832,16	1.879,80	1.927,42	1.958,24	1.986,25	2.014,25	2.042,26	2.070,29	2.098,28	2.126,31	2.152,90	
9a	1.771,26	1.807,20	1.843,13	1.871,04	1.898,95	1.926,88	1.954,82	1.982,75	2.010,65			
9	1.729,28	1.768,48	1.807,71	1.837,14	1.863,74	1.890,36	1.916,96	1.943,58				
10	1.599,25	1.631,47	1.663,70	1.693,12	1.719,71	1.746,31	1.772,93	1.799,56	1.817,78			
11	1.508,22	1.533,42	1.558,63	1.578,26	1.597,84	1.617,48	1.637,06	1.656,70	1.676,30			
12	1.426,99	1.452,18	1.477,42	1.497,00	1.516,63	1.536,23	1.555,84	1.575,45	1.595,05			

RK Nord/Nordrhein-Westfalen/Mitte/Baden-Württemberg/Bayern:
Regelvergütung Anlage 3a AVR

ggültig ab 1. Januar 2009

Verg.- Gr.	Regelvergütungssätze in Stufe								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kr 14	4.020,16	4.139,48	4.258,80	4.351,61	4.444,41	4.537,23	4.630,03	4.722,84	4.815,64
Kr 13	3.596,68	3.716,00	3.835,32	3.928,13	4.020,91	4.113,73	4.206,54	4.299,34	4.392,15
Kr 12	3.316,03	3.427,17	3.538,27	3.624,67	3.711,11	3.797,53	3.883,95	3.970,36	4.056,80
Kr 11	3.127,25	3.233,89	3.340,53	3.423,48	3.506,43	3.589,38	3.672,32	3.755,27	3.838,22
Kr 10	2.946,69	3.045,63	3.144,58	3.221,52	3.298,49	3.375,41	3.452,37	3.529,31	3.606,27
Kr 9	2.780,98	2.872,45	2.963,97	3.035,14	3.106,31	3.177,49	3.248,65	3.319,82	3.390,99
Kr 8	2.626,98	2.711,74	2.796,53	2.862,47	2.928,43	2.994,36	3.060,29	3.126,24	3.192,16
Kr 7	2.486,21	2.564,53	2.642,83	2.703,74	2.764,65	2.825,55	2.886,46	2.947,36	3.008,26
Kr 6	2.320,67	2.392,44	2.464,20	2.520,01	2.575,84	2.631,65	2.687,47	2.743,28	2.799,11
Kr 5a	2.242,80	2.309,90	2.376,99	2.429,18	2.481,34	2.533,54	2.585,73	2.637,91	2.690,08
Kr 5	2.189,34	2.252,82	2.316,31	2.365,67	2.415,05	2.464,42	2.513,77	2.563,15	2.612,54
Kr 4	2.092,69	2.149,12	2.205,54	2.249,43	2.293,30	2.337,19	2.381,09	2.424,98	2.468,85
Kr 3	2.003,05	2.050,99	2.098,95	2.136,25	2.173,53	2.210,83	2.248,11	2.285,41	2.322,69
Kr 2	1.848,58	1.890,60	1.932,64	1.965,33	1.997,99	2.030,69	2.063,36	2.096,06	2.128,74
Kr 1	1.771,55	1.808,96	1.846,36	1.875,44	1.904,53	1.933,62	1.962,70	1.991,77	2.020,87

Anlage 9: Zuordnung Regelungsvergütung für neue Mitarbeiter (Empfehlung)

■ Zuordnung Regelvergütungsstufen Neu-MA (Empfehlung)

Stelle	Ausschreibung	Bewerbersauswahl Einstellung
Mehrfährige Berufserfahrung erforderlich	„Mehrfährige einschlägige Berufserfahrung“	Anrechnung: 1:1 max. Stufe 8
Erste Berufserfahrung erforderlich	„Erste einschlägige Berufserfahrung“	Anrechnung: 1:1 max. Stufe 2
Keine Berufserfahrung erforderlich	„Auch für Berufseinsteiger geeignet“	Beginn Stufe 1

Quelle: Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.

Anlage 10: Bewerbungsbogen

1. Bewerbungsbogen

Name: _____

Konfession: _____

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen in kurzen Worten:

Was ist Ihre Motivation, sich um einen Arbeitsplatz bei dem Diözesancaritasverband – also der katholischen Kirche – zu bewerben?

Was ist Ihnen an einem Arbeitsplatz wichtig?
Was erwarten Sie von Ihrem Arbeitgeber?

Sie haben sich auf eine befristete Stelle beworben. Wie bewerten Sie diese Befristung für Ihren künftigen Werdegang?

Wie soll sich Ihr berufliches Leben in den nächsten 5 Jahren entwickeln?

Wann ist der für Sie frühestmögliche Eintrittstermin? _____

Bitte definieren Sie Ihren Gehaltswunsch (monatliches Brutto): _____ Euro

Besitzen Sie einen Schwerbehindertenausweis? Ja Nein

Quelle: Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.

Anlage 11: Ablauf des Bewerbungsgesprächs (Fragekatalog)

Ablauf des Bewerbungsgesprächs

1. Einleitung
 - a. Vorstellung der Interviewer
 - b. Ziel des Gesprächs
 - c. Ablauf des Gesprächs

2. Darstellung Caritas
 - a. Leitbild / Strategie
 - b. Regionenkarte
 - c. Struktur der Geschäftsstelle
 - d. Fragen Bewerber/in

3. Vorstellung Bewerber/in
 - a. Eigendarstellung Lebenslauf & Unterlagen
 - b. Fragen Interviewer
 - c. Fragen zum Anforderungsprofil

4. Vorstellung Stelle
 - a. Organisatorische Einordnung, Team
 - b. Aufgabengebiet, Anforderungen

5. Weitere Themen
 - a. Gehalt, Urlaub, Arbeitszeit, Einstellungstermin
 - b. Fragen des/der Bewerbers/in
 - c. Weiterer Ablauf

Quelle: Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V..

Anlage 12: Frage nach der Spiritualität (Fragekatalog)

Spiritualität

Was ist Ihnen am christlichen Glauben besonders wichtig?

Was war Ihre interessanteste Erfahrung mit der Kirche?

Jeder religiöse Mensch verändert sich ja auch im Laufe seines Lebens in seiner Beziehung zu Gott oder der Kirche. Können Sie uns von so einer Veränderung bei Ihnen berichten?

Auswertungshinweise

- Nutzt die Entfaltungs- und Entwicklungsräume gelebter Spiritualität
- Sieht Spiritualität als Quelle der Erneuerung
- Orientiert sich im Handeln an den Werten der katholischen Kirche

Quelle: Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V..

Anlage 13: Interview mit einer evangelischen Mitarbeiterin aus dem Fachbereich Migration und Integration des Caritasverbands der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Anmerkung: Die Mitarbeiterin möchte anonym bleiben, aus diesem Grund wurde ihr Name geschwärzt. Frau X stammt gebürtig aus Finnland.

G. Weber: Vielen Dank, dass Sie sich heute Zeit für ein Interview genommen haben. Frau X, seit wann arbeiten Sie für den Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart?

Frau X: Seit Juli 1991

G. Weber: Darf ich Sie fragen, was und wo Sie zuvor gearbeitet haben?

Frau X: Davor hab ich nicht so richtig gearbeitet, ich hab ja noch studiert und meine Magisterarbeit hier fertiggeschrieben. Davor habe ich in Finnland natürlich gearbeitet. Ich hatte neben dem Studium her einige Jobs, wie z.B. im Friedens- und Konfliktsinstitut in Tampere habe ich zwei Praktika gemacht. Ich habe internationale Politik studiert.

G. Weber: Darf ich Sie nach ihrer Konfession oder Glaubenszugehörigkeit fragen?

Frau X: Ich bin evangelisch.

G. Weber: Wie sind Sie auf die Stelle beim Caritasverband aufmerksam geworden?

Frau X: Das war ein absoluter Zufall. Ich habe damals, als ich mit dem Studium fertig war, an viele Stellen Bewerbung geschickt, hab mich auf alle möglichen Anzeigen und Stellen, die ich in der Zeitung usw. gefunden habe, beworben. Da gab es eine Anzeige des Diözesancaritasverbands. Es wurde eine Sekretärin für das Referat Öffentlichkeitsarbeit gesucht. Darauf hin hab ich mich beworben, aber

dieses Referat wurde dann von einer anderen Bewerberin besetzt. Meine Bewerbung wurde dann hier im Haus in Umlauf gegeben. Es war dann so, dass ich meine Magisterarbeit über Befreiungstheologie an der Universität geschrieben hatte und Hr. Kern vom Referat auf dieses Thema aufmerksam geworden ist, weil er selber in Lateinamerika war und Entwicklungshilfe geleistet hat und in diesem Zusammenhang die Befreiungstheologie gekannt hat. Er ist aufgrund dieser Verbindung auf mich aufmerksam geworden, es fand ein Vorstellungsgespräch statt und ich habe eine Stelle im Sekretariat bekommen.

G. Weber: War es eine große Überwindung, sich als evangelische Bewerberin bei einem katholischen Tendenzbetrieb zu bewerben?

Frau X: Nein, überhaupt nicht! Ich kannte die Caritas durch die Beschäftigung mit der Befreiungstheologie, das ist ja ein katholisches Thema. Es war nichts Neues für mich, also nicht etwas, womit ich mich nicht identifizieren konnte. Im Gegenteil, das fand ich sehr ansprechend für mich. Ich wollte auch etwas Vernünftiges machen, wobei man Menschen auch wirklich helfen kann. Für die Wirtschaft habe ich mich nicht interessiert. Ich habe mich sowieso im Rahmen meines Studiums für internationale Organisationen interessiert und die Caritas ist international angelegt.

G. Weber: Wie empfanden Sie damals das Einstellungsgesprächsgespräch? War die Atmosphäre angenehm? Wie ist man mit Ihnen umgegangen?

Frau X: Es war eine sehr angenehme Atmosphäre. Ich weiß es jetzt auch nicht mehr so richtig, da es 20 Jahre zurückliegt.

G. Weber: Wie war der Ablauf beim Bewerbungsgespräch?

Frau X: Die Stelle war in zwei Referaten ausgeschrieben, so hab ich mich mit den beiden Referenten unterhalten, danach hatte ich noch ein Gespräch mit dem Abteilungsleiter. Es waren sehr angenehme Gespräche, wohlwollend und nicht inquisitorisch. Sie haben mich auch nicht über meine Einstellungen zur Religion o.ä. ausgefragt.

G. Weber: Welche Fragen wurden Ihnen bezüglich ihrer Konfession und ihren Qualifikationen gestellt?

Frau X: Es gab die eine Frage... Und zwar ist mein damaliger Mann aus der Kirche ausgetreten und mir wurde die Frage gestellt, ob wir uns noch kirchlich trauen lassen würden, da wir nur standesamtlich geheiratet hatten. Ich gab dann zur Antwort, dass das nicht machbar sei, weil er aus der Kirche ausgetreten sei. An den Rest der Fragen kann ich mich leider nicht mehr erinnern.

G. Weber: Die GrOkathK fordert von den nichtkatholischen Mitarbeitern des Caritasverbands, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie beim Caritasverband zur Geltung zu bringen. Genauso muss die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejaht werden. Wie ist es bei Ihnen? Wie stehen Sie zu dieser Vorgabe?

Frau X: Für mich ist das nie ein Problem gewesen. Eigentlich nie. Das konnte ich alles so annehmen.

G. Weber: Sie stehen daher ganz hinter dem Leitbild des Caritasverbands?

Frau X: Ja, klar! Voll und ganz.

G. Weber: Was sind Ihre Aufgaben im Fachbereich Migration und Integration?

Frau X: Jetzt bin ich Referentin für Migration, Integration und interkulturelle Öffnung. Ich bin für die konzeptionelle Weiterentwicklung der sozialen Arbeit in den Caritasregionen zuständig. Ich bin dafür zuständig, dass für die Bundesprogramme die Mittel fließen, dass Anträge gestellt werden, ich koordiniere das. Dann mache ich noch die Vertretung der Gremienarbeit für Landes- und Bundesarbeit, z.B. für den Liga-Ausschuss Integration, dann entwickle ich noch Modellprojekte, z.B. zum Thema interkulturelle Öffnung, was derzeit noch neu entwickelt wird. Ich koordiniere die Anfragen und Anliegen, die es in den Fachverbänden auf Landesebene gibt, z.B. von katholischer Frauen- und Mädchensozialarbeit, zu irgendwelchen Themen, die etwas mit Migration zu tun haben. Meine Ansprech-

partner vor Ort sind vor allem Migrationsdienste. Ich bereite da auch Fachtagungen und Fortbildungen vor.

G. Weber: Erleben Sie die Arbeit beim kirchlichen Tendenzbetrieb anders als bei „weltlichen“ Arbeitgebern? Spürt man im zwischenmenschlichen Bereich, dass man in einem katholischen Tendenzbetrieb arbeitet? Wie gehen die Kollegen mit Ihnen um?

Frau X: Am Anfang, als ich angefangen habe, was es hier noch anders. Man hat viel Wert darauf gelegt, dass man sich füreinander Zeit nimmt, dass man informelle Gespräche geführt und vom Verband aus Sachen miteinander gemacht hat. Es gab verschieden Angebot, z.B. ist man in der Mittagspause gemeinsam Schwimmen gegangen. Dadurch, dass der Druck in letzten Jahren in den Fachbereichen erhöht worden ist, gibt es weniger Zeit für das Zwischenmenschliche. Man muss dafür selber Sorge tragen, dass man das wirklich schafft, dabei bleibt aber die Arbeit liegen. Wenn man das will, muss man etwas organisieren.

G. Weber: Haben Sie da einen Vergleich zum Caritasverband?

Frau X: Doch, doch. Ich hab ja in Finnland und in Deutschland gearbeitet. In den anderen Betrieben gab es das Kirchliche nicht. Hier beim Caritasverband haben wir zu Jahresbeginn und Jahresende Wortgottesdienste. So etwas gab es in anderen Betrieben nicht. Es kann aber auch in Wirtschaftsbetrieben genau so gut zusammen gearbeitet werden und gute zwischenmenschliche Ebenen geben. Es wird hier aber trotzdem konsequent versucht, Angebote für die Gemeinschaft zu machen, wo man gemeinsam irgendwo hinfährt. Z.B. gibt es seit einem Jahr diesen Tabortag für spirituelle Kurse im Kloster Reute. Oder im Dienstvertrag ist auch geregelt, dass man drei Tag für Exerziten zur Verfügung gestellt bekommt. Das ist dann aber schon außerhalb des Hauses. Das findet nicht im Dienstilltag statt, sondern extra. Es ist aber auch wirklich gut

G. Weber: Gefällt Ihnen Ihre Arbeit beim Caritasverband?

Frau X: Ja schon. Das ist ein sehr interessantes Themengebiet.

G. Weber: Arbeiten Sie mit Kunden zusammen?

Frau X: Ich hab keinen Kontakt zum Klientel nach außen, nur Kontakte zu den Mitarbeitern hier im Haus und zu anderen Verbänden.

G. Weber: Darf ich Sie fragen, ob Ihrer Ansicht nach genügend Mitarbeiter nicht-christlicher Konfession beim Caritasverband beschäftigt sind?

Frau X: Es kommt nicht so sehr auf die Konfession an, sondern auf die fachliche Qualifikation und auf die Werte, die man vertritt. Es wäre kein Selbstzweck, Menschen mit anderer Konfession einzustellen. Man kann aber schon überlegen, was die Einstellung von Muslimen angeht, ob die Anzahl nicht mehr sein könnte, um sie für bestimmte Zielgruppen vor Ort einzustellen. Das ist aber hier in der Geschäftsstelle kein Thema, sondern nur für die Dienststellen vor Ort. Dort gibt es auch einige Muslime in der konkreten Arbeit und das find ich sehr gut. Das sind nur einzelne und könnte ruhig mehr sein. Aber das muss auch Sinn machen für diese Dienststellen.

G. Weber: Ist Ihr Interesse am christlichen Glauben bei Ihrer Arbeit gewachsen?

Frau X: Ja schon. Der katholische Glaube ist schon ein bisschen anders als der evangelische Glaube, wie ich das von Finnland kenne. Ich weiß nicht, ob es der katholische Glaub an sich ist oder es hier beim Verband ausgedrückt wird, aber er hat viel mehr mit dem praktischen Leben zu tun, als bei uns der evangelische Glaube. Er ist mehr religiös, hat meiner Ansicht nach nicht so viel Verbindung zum Leben, wie der katholische Glaube. Das gefällt mir am katholischen Glauben sehr gut.

G. Weber: Wenn man hier arbeitet, interessiert man sich dadurch bestimmt mehr für den katholischen Glauben? Man liest vielleicht auch mal ein Buch darüber?

Frau X: Ja, man lernt auf jeden Fall viel mehr darüber und muss sich auch mit den Inhalten in den verschiedenen Zusammenhängen auseinandersetzen. Das ist klar. Aber wie gesagt, es war mir nicht alles sehr fremd. In Finnland gab es, als ich vor

20 Jahren weggegangen bin, etwa 1500 Katholiken. Aber inzwischen sind es mehr aufgrund der eingewanderten Flüchtlinge.

G. Weber: Haben Sie etwas Neues vom christlichen Glauben gelernt, das Sie sehr schätzen?

Frau X: Früher hab ich immer gedacht, dass die christlichen Rituale nicht sein müssen. Mittlerweile denke ich aber anders, dass es Sinn macht und sie einen Sinn haben. Das ist schön und feierlicher. Das schätze ich sehr. Vor allem, dass man zusammenkommt und es gemeinsam feiert.

G. Weber: Frau X, ich möchte mich bei Ihnen sehr herzlich für Ihre Bereitschaft, mir Rede und Antwort zu stehen, bedanken und dass Sie sich Zeit genommen haben. Vielen Dank für Ihre Offenheit.

Anlage 14: Stellenausschreibung Fachreferent/in Arbeits-/Zivilrecht

Interne Ausschreibung

Der Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V. ist der Wohlfahrtsverband der katholischen Kirche in der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Die 1200 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stehen für die Spitzenverbandliche karitative Arbeit und übernehmen damit politische und konkrete Verantwortung für alle sozialen Bereiche.

In der Diözesangeschäftsstelle ist in Stuttgart zum 01.02.2010 die Stelle eines/einer.

Fachreferent/in Arbeits-/Zivilrecht (w/m) (80 % Beschäftigungsumfang)

als Mutterschutz-/Elternzeitvertretung zu besetzen.

Die Stelle ist zunächst auf 13 Monate befristet.

Die Aufgaben:

- Arbeits- und tarifrechtliche Beratung der Führungskräfte
- Vertretung des DiCV beim Kirchlichen Arbeitsgericht und bei den Arbeitsgerichten 1. Instanz
- Ausgestaltung neuer rechtlicher Regelungen
- Begleitung der Führungskräfte bei arbeitsrechtlichen Instrumenten
- Rechtliche Prüfungen im Einstellungsverfahren und bei vertraglichen Änderungen
- Dienstgebervertretung zur Mitarbeitervertretung
- Bearbeitung von zivilrechtlichen Themen schwerpunktmäßig im Bereich Mahnverfahren, Mietrecht und Kooperationsvereinbarungen

Ihr Profil

- Abgeschlossenes juristisches Hochschulstudium (zweites Staatsexamen).
- Fachkenntnisse im Bereich individuelles und kollektives Arbeitsrecht, optimalerweise zu den AVR und der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).
- Eigenverantwortliches, methodisches und ergebnisorientiertes Arbeiten
- Prägnantes mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen

Die Stelle ist auch für Berufsanfänger/innen geeignet.

Die Vergütung erfolgt nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbands (AVR). Bei gleicher Eignung werden schwer behinderte Bewerber/innen bevorzugt.

Für weitere Auskünfte steht Ihnen gerne Herr Martin Hitzel - Telefon 0711/2633-1286 - zur Verfügung. Ihre ausführliche Bewerbung per E-Mail erwarten wir bis zum 31.12.2009 an:

hitzel@caritas-dicvrs.de

Caritasverband der Diözese Rottenburg Stuttgart
Strombergstr. 11
70188 Stuttgart
www.caritas-rottenburg-stuttgart.de



Quelle: Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.

Anlage 15: Stellenausschreibung Diplom-Sozialpädagoge/ Sozialpädagogin für katholischen Kindergarten

Caritas Schwarzwald Gäu



Interne Stellenausschreibung

Für ein Modellprojekt in den Kath. Kindergärten Calw, St. Josef und Calw, Heilig-Kreuz sucht die Caritas Calw ab sofort eine

Dipl.-Sozialpädagogin/Dipl.-Sozialpädagogen
mit einem Beschäftigungsumfang von 50%.

Das Modellprojekt der Auerbach Stiftung – Starthilfe - ist angesiedelt im Kindergarten, fördert Kinder und unterstützt deren Eltern in enger Abstimmung mit den Erzieherinnen und will den geförderten Kindern zu einem aussichtsreicheren Schulstart verhelfen.

Ziele sind die Förderung der Alltagsbewältigung der Kinder, Stärkung des Selbstwertgefühls, Förderung des Lernvermögens, des Sozialverhaltens und der Gruppenfähigkeit, sowie ein guter und erfolgreicher Übergang in die Grundschule.

Hauptarbeitsfelder sind u. a. soziales und psychomotorisches Lernen, Mitwirkung im Kindergartenalltag unter Berücksichtigung der Orientierungspläne/Vorgaben des Kindergartenträgers, unterstützende Zusammenarbeit mit den Erzieherinnen der beiden Kindergärten, sowie die Kooperation mit externen Einrichtungen und Institutionen. Schnittstellenmanagement, Einzel- und Gruppenarbeit, Elterngespräche, Einbindung von Ehrenamtlichen in Projektumfänge, Organisation von modellbegleitenden Maßnahmen/Aktionen, Erstellung von Dokumentationen, etc.

Für diese Position bringen Sie mit:

- abgeschlossenes Studium der Sozialpädagogik
- idealer Weise Berufserfahrung im Kindergartenbereich
- Sensibilität in der Zusammenarbeit mit Kindergarten und Eltern
- breites pädagogisches Handlungsrepertoire
- Kreativität und problemlösungsorientierte Arbeitsweise
- Teamfähigkeit
- solide MS-Office-Kenntnisse
- PKW-Führerschein.

Die Stelle ist zunächst auf 2 Jahre befristet (Verlängerungsoption).

Wünschenswert ist die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche.

Die Vergütung orientiert sich an den Richtlinien der AVR (Anlehnung an BAT).

Ihre aussagekräftige Bewerbung richten Sie bitte bis **01.11.2009** an:

Leitung Caritas Calw
Marion Röcker
Biergasse 11
75365 Calw
Tel: (07051) 9259-0

Quelle: Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.

Anlage 16: Musterdienstvertrag

I. Der Musterdienstvertrag

zwischen (Dienstgeber)
(Name, Anschrift)

als Rechtsträger der / des*

und Herrn / Frau*
(Name, Anschrift)

geboren am (Mitarbeiter/-in)

Caritas ist eine Lebens- und Wesensäußerung der katholischen Kirche. Der obengenannte Rechtsträger ist dem Deutschen Caritasverband angeschlossen. Seine Einrichtung dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werks christlicher Nächstenliebe. Dienstgeber und Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft und tragen gemeinsam zur Erfüllung der Aufgaben der Einrichtung bei. Die Mitarbeiter haben den ihnen anvertrauten Dienst in Treue und in Erfüllung der allgemeinen und besonderen Dienstpflichten zu leisten. Der Treue des Mitarbeiters muss vonseiten des Dienstgebers die Treue und Fürsorge gegenüber dem Mitarbeiter entsprechen. Auf dieser Grundlage wird der Dienstvertrag geschlossen:

§ 1

Der Mitarbeiter / Die Mitarbeiterin wird ab als
.....
(Tätigkeitsbezeichnung oder -beschreibung)

in / an verschiedenen Orten* eingestellt.
(Arbeitsort)

Der Mitarbeiter / Die Mitarbeiterin gehört zur Dienstgemeinschaft der obengenannten Einrichtung. Er / Sie verspricht, die ihm / ihr übertragenen Aufgaben in Beachtung der allgemeinen und besonderen Dienstpflichten, der Dienst- und Geschäftsord-

* Nichtzutreffendes bitte streichen

nung der Einrichtung, der Haus- bzw. Heimordnung und der Anordnungen des Dienstgebers treu und gewissenhaft zu erfüllen und das Gebot der Verschwiegenheit in allen dienstlichen Angelegenheiten auch nach der Beendigung des Dienstverhältnisses zu beachten.

§ 2

Für das Dienstverhältnis gelten die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ (AVR) in ihrer jeweils geltenden Fassung. Dem Mitarbeiter / der Mitarbeiterin ist Gelegenheit zur Einsichtnahme in die AVR gegeben.

§ 3

Der Dienstvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.*

Das Dienstverhältnis wird bis zum befristet und endet zu diesem Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.* Unabhängig davon ist das Dienstverhältnis für beide Parteien vor Ablauf der vereinbarten Dauer gemäß § 14 Absatz 1 AVR ordentlich kündbar. Grund der Befristung:

.....

Die Zeit bis zum gilt als Probezeit / Eine Probezeit entfällt.*

§ 4

(a)

- Der Mitarbeiter / Die Mitarbeiterin ist vollzeitbeschäftigt nach § 1 Abs. 1 der Anlage 5 zu den AVR.*
- Der Mitarbeiter / Die Mitarbeiterin ist teilzeitbeschäftigt mit % (zur Zeit Stunden in der Woche) der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 1 Abs. 1 der Anlage 5 zu den AVR.*
- Der Mitarbeiter / Die Mitarbeiterin ist teilzeitbeschäftigt mit Stunden in der Woche.*

(b)

- Er / Sie ist in Anwendung des Abschnitts I der Anlage 1 zu den AVR in Vergütungsgruppe eingruppiert. Die auszuü-

bende Tätigkeit entspricht derzeit dem Tätigkeitsmerkmal der Ziffer der obigen Vergütungsgruppe in Anlage zu den AVR. Die Zusammensetzung der Vergütung und deren Fälligkeit ergeben sich aus den AVR (vgl. den beiliegenden Berechnungsbogen).

§ 5

Die Zusatzversorgung des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin regelt sich nach Anlage 8 zu den AVR.

§ 6

Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs regelt sich nach § 3 der Anlage 14 zu den AVR.

§ 7

Die Kündigungsfristen regeln sich nach den §§ 14 bis 16 AT AVR.

§ 8

Die Parteien stimmen darin überein, dass ein Verstoß gegen Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre Grund für eine Kündigung sein kann.

§ 9

Folgende zusätzliche Vereinbarungen (§ 7 Abs. 2 AT AVR) werden getroffen (z.B. Anrechnung von Zeiten gemäß Abschnitt Ia der Anlage 1 zu den AVR):

§ 10

Weitere Vereinbarungen bestehen nicht. Spätere Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform unter Bezugnahme auf diesen Vertrag.

.....
Ort / Datum

.....
Unterschrift des Mitarbeiters /
der Mitarbeiterin und ggf. der /
des gesetzlichen Vertreters

.....
Unterschrift des Dienstgebers
oder seines Bevollmächtigten

Ich nehme zur Kenntnis, dass im Rahmen des mit mir abgeschlossenen Dienstvertrages personenbezogene Daten gespeichert werden; diese Daten unterliegen den Vorschriften des Datenschutzgesetzes.

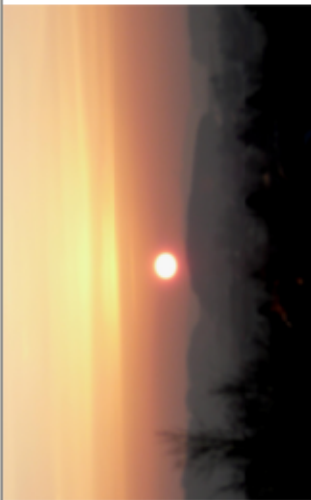
Sofern gegenüber meinen Angaben bei der Einstellung Änderungen eintreten, werde ich diese umgehend schriftlich mitteilen.

.....
Unterschrift des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin
und ggf. der / des gesetzlichen Vertreters

Quelle: Becker-Freyseng, Wolfgang: Arbeitsplatz Caritas – Survival-Handbuch für Caritas MitarbeiterInnen, S. 17-20

Anlage 17: Flyer zum Zentrum Tabor

Quelle: <http://www.dicv-rottenburg-stuttgart.caritas.de/46156.html> vom 15.02.2010



Die Bedeutung des biblischen Ortes Tabor

Die biblische Geschichte aus dem Markus-Evangelium (Mk 9, 2 – 10) berichtet, wie Jesus mit drei Jüngern aus dem Alltag auf einen Berg steigt – ein Ort, an dem er sich seines Auftrags vergewissert, sich ganz mit seinem Vater verbunden weiß und Kraft schöpft für sein heilendes und befreiendes Handeln. Von diesem Ort der geistlichen Bestärkung, dem Eintaucher in Gott, geht Jesus mit seinen Jüngern zurück zu den Menschen, denen er Heilung, Leben und Versöhnung schenkt. Dieser Weg Jesu wird der Weg seiner Jüngerinnen und Jünger.



Das Zentrum Tabor

Der Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart hat in gemeinsamer Trägerschaft mit den Franziskanerinnen von Reute Tabor, ein Zentrum für karitativ-diakonische Spiritualität gegründet. Hier können haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unterschiedlichsten beruflichen oder freiwilligen karitativen Diensten und Aufgaben, unabhängig von ihrer persönlichen Glaubenseinstellung, ihrer Konfession oder Religion, zur Ruhe kommen, neue Kraft schöpfen und Orientierung finden. Frei von den oft schwierigen alltäglichen Beanspruchungen finden sie hier Raum und Zeit für ihre Fragen und ihr Suchen nach dem Sinn dessen, was sie tagtäglich in ihrem karitativen Tun erleben. Tabor bietet Möglichkeiten ganz persönlich und mit anderen zur Sprache zu bringen, was für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Quellen des eigenen solidarischen Handelns sein können. Träger und Einrichtungen bekommen Anstöße für die Frage, welche Arbeitsbedingungen den Mitarbeitenden ermöglichen, die Tiefendimension von Leben und Glauben bei sich und bei den Menschen, denen sie sich zuwenden, zu entdecken und zu gestalten.



Der Klosterberg in Reute

Die Franziskanerinnen von Reute machen sich seit Jahrhunderten immer wieder neu auf die Suche nach Wegen der Umsetzung und Verlebendigung ihres Leitwortes: „Gott in der leidenden Menschheit dienen“. Zwei große Vorbilder der Nächstenliebe geben Orientierung und fordern dabei heraus: Franz von Assisi und die Gute Beth von Reute. Ihr segensreiches Wirken und ihre tiefe Frömmigkeit sind in Reute allgegenwärtig. Schon immer haben Menschen hier Wege zu sich selbst, zu anderen und zu Gott gefunden. Die Gäste in Reute sind eingeladen, an der lebendigen Ordensspiritualität der Franziskanerinnen, an ihrem Leben und Arbeiten und am Rhythmus der klösterlichen Gebetszeiten teilzunehmen und so zu erfahren was es bedeutet: „Wer in Gott eintaucht, taucht bei den Menschen wieder auf“. Die malerische und ruhige Lage des Klosters, ein Gartenlabyrinth, Kapellen und Meditationsräume bieten gute Voraussetzungen für eine tiefe, innere Einkehr zur Bestärkung von Leib, Geist und Seele.



Was wir Ihnen bieten

Das spirituelle Zentrum Tabor eignet sich für:

- eine persönliche Auszeit
- Besinnungstage
- Klausurtagungen
- Team-Tagungen
- Kurse für Mitarbeitergruppen
- Fachtagungen

Wir bieten Ihnen dazu:

- Beratung und Unterstützung bei der Durchführung von Veranstaltungen
- Vermittlung von Referentinnen und Referenten
- Mitwirkung bei Veranstaltungen
- Organisation und Durchführung von Kursen/Tagungen (auf Anfrage)
- eigene Veranstaltungen
- geistliche Begleitung

Kontakt

TABOR

Zentrum für karitativ-diakonische Spiritualität
 Bildungshaus Maximilian Kolbe
 Klostergasse 6
 88339 Bad Waldsee

Leitung: Elisabeth Kehle
 Telefon: 07524/708318

Sekretariat: Martina Bauer
 Telefon: 07524/708316
 Telefax: 07524/708317

Email: tabor-reute@caritas-dfcrvs.de
 Internet: www.tabor-reute.de

Bankverbindung:
 Baden-Württembergische Bank
 BLZ 600 501 01
 Konto 2 035 107
 Stichwort: Tabor-Reute

Unser Jahresprogramm finden Sie im Internet.
 Auf Anfrage senden wir Ihnen das
 Jahresprogramm oder Flyer von
 Einzelveranstaltungen gerne zu.



Franziskanerinnen
 von Reute



Caritasverband der
 Diözese Rottenburg-
 Stuttgart

Tabor

Zentrum für karitativ-diakonische
 Spiritualität



Eine Einrichtung des Caritasverbandes
 der Diözese Rottenburg-Stuttgart und der
 Franziskanerinnen von Reute

Anlage 18: Auszüge auf dem Veranstaltungskalender: Workshops, Fachtagungen und Foren des Bereichs Sozialpolitik und soziale Hilfen

Quelle: <http://www.dicv-rottenburg-stuttgart.caritas.de/55556.html> vom 15.02.2010



Caritasverband der
Diözese Rottenburg-Stuttgart

Workshops, Fachtagungen und Foren
des Bereichs Sozialpolitik und soziale Hilfen

Not sehen und handeln.
C a r i t a s



Guten Tag	Liebe Leserin, lieber Leser,
	<p>wie angekündigt erhalten Sie hiermit die zweite Übersicht über Veranstaltungen des Bereichs Sozialpolitik und soziale Hilfen in diesem Jahr.</p> <p>Im Angebot finden Sie einige Veranstaltungen, die zur Reflexion über die Qualität der Hilfsangebote einladen. Sie sind als Anstöße zur Profilierung der Einrichtungen und Dienste in verschiedenen Hilfeldern gedacht. Interkulturelle Öffnung, Qualität in der Pflege, Partizipation und Verbraucherrechte sind die Stichworte. Ein weiterer Schwerpunkt liegt bei den Hilfen für Eltern von schwer erkrankten oder behinderten Kindern mit Unterstützungsbedarf. Die Termine für die Austauschforen des Bereichs und ein Ausblick auf zwei große Veranstaltungen in 2010 sind ebenfalls enthalten.</p> <p>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bereichs freuen sich über Ihr Interesse und Ihre Teilnahme.</p>
	 Herbert Jansen Bereichsleiter

23.09.2009 nachmittags	Fachtag
	<p>Eine „fast“ normale Familie</p> <p>Alltag und Unterstützungsbedarf von Familien mit behinderten und schwer erkrankten Kindern</p> <p>Ort: Stuttgart, Haus der Caritas</p> <p>Koordinierung und Positionierung: In der Veranstaltung wird die Lebenswirklichkeit von Familien mit behinderten und schwer erkrankten Kindern und ihre spezifischen Unterstützungsbedarfe im Zentrum stehen. Ziel ist es, integrierte Hilfesysteme zu thematisieren und eine verbandliche Position sowie prioritäre Handlungsbedarfe zu skizzieren.</p> <p>Referent: Christoph Gräf, St. Gallus-Hilfe für behinderte Menschen</p> <p>Zielgruppe: Leitende Personen aus Diensten und Einrichtungen in den Caritas-Regionen, Fachverbänden und der AGE</p> <p>Ansprechpartnerin: Renate Bock</p>

19.11.2009	Fachtagung
	<p>Ist die Pflege besser als ihr Ruf?</p> <p>Ort: Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Stuttgart-Hohenheim</p> <p>In den letzten Jahren wurden erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Qualität der pflegerischen Versorgung – ambulant wie stationär – zu verbessern. Dennoch ist das Image – insbesondere der stationären Pflege – eher schlecht. Woran liegt das? Haben sich die Altenhilfeträger ausreichend um die Qualitätsentwicklung bemüht? Gingen die Anstrengungen in die richtige Richtung? Wird das Erreichte nach außen hin deutlich genug dargestellt? Oder bestehen bei den Nutzern und in der Gesellschaft falsche Erwartungen und Vorstellungen? Die Tagung greift diese Fragen auf und sucht nach möglichen Antworten.</p> <p>Referent: Dr. Andreas Wittrahm, Caritasverband für das Bistum Aachen</p> <p>Mit-Veranstalter: Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart</p> <p>Zielgruppe: Verantwortliche aus der ambulanten und stationären Altenhilfe</p> <p>Ansprechpartnerinnen: Dr. Marlies Kelmayer, Birgit Mayer</p>

08.10.2009	Workshop
	<h2>Dürfen Kinder bei der Caritas mitreden?</h2> <p>Ort: Heidelberg, St. Paulusheim</p> <p>Der Workshop steht im Kontext der Leitlinie zur Umsetzung der Kinderrechte in der Caritas. Welche Erfahrungen machen verantwortliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Thema „Partizipation“ in ihrer Einrichtung? Können Kinder und Jugendliche bei der Caritas tatsächlich mitbestimmen? Welche Rahmenbedingungen sind dafür notwendig? Welche Erwartungen haben Sie an Träger, Verbände und Politik? Gemeinsam diskutieren wir die Frage, welche Form (Netzwerk?) der Kooperation untereinander notwendig und hilfreich ist.</p> <p>Referent: Markus Michel, Landesjugendamt Baden-Württemberg</p> <p>Mit-Veranstalter: Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg</p> <p>Zielgruppe: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für das Thema „Partizipation“ in Einrichtungen und Diensten zuständig sind</p> <p>Ansprechpartner: Hans-Peter Häußermann</p>

23./24.11.2009	Workshop
	<h2>Wie berate ich, wenn das Kind tot ist?</h2> <p>Ort: Ellwangen, Haus Schönenberg</p> <p>Wie kann ich mit Eltern arbeiten, die ihr Kind während oder kurz nach der Schwangerschaft verloren haben oder deren Kind behindert ist? Wie begegne ich meinen Ängsten und Unsicherheiten? Wie kann ich den Betroffenen besser, kompetenter helfen? Dazu erhalten Sie eine Einführung in die Zusammenhänge von Trauerphänomenen. Gemeinsam werden Praxiswerkzeuge erarbeitet, die Ihnen bei der direkten Begegnung mit emotional anspruchsvollen Situationen helfen sollen, insbesondere im Zusammenhang mit der Trauer von Eltern bei einer Tot- oder Fehlgeburt.</p> <p>Referentin: Monica Lonoce, Traurig.ch, Fachstelle und Schule für Trauer und Emotionskultur</p> <p>Zielgruppe: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Caritas-Regionen und Fachverbänden</p> <p>Ansprechpartnerin: Birgit Wypior</p>

Literaturverzeichnis

- Becker- Freyseng, Wolfgang:** Arbeitsplatz Caritas – Survival-Handbuch für Caritas-MitarbeiterInnen, Basics für Sozialprofis, Lambertus-Verlag, Freiburg 2007
- Belling, Detlev W.:** Kirchliches Arbeitsrecht und kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit in: NZA 2006, 1132-1135
- Beyer, Norbert/Papenheim, Heinz-Gert:** Arbeitsrecht der Caritas, Ein Praxis-kommentar zu den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes, Loseblatt Stand September 2009, Lambertus-Verlag, Freiburg 2003
- Büdenbender, Ulrich/Will, Christina:** Arbeitsrecht - Crash-Kurs, UVK Verlagsgesellschaft mbH, Konstanz 2008
- Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart (Hrsg.):** Caritas zeigt Profil, Jahresbericht 2008
- Campenhause, Axel von/de Wall, Heinrich:** Staatskirchenrecht – Eine systematische Darstellung des Religionsverfassungsrechts in Deutschland und Europa, 4. Aufl., Verlag C.H. Beck, München 2006
- Czermak, Gerhard:** Religions- und Weltanschauungsrecht – Eine Einführung, Springer-Verlag, Berlin/Heidelberg 2008
- de Wall, Heinrich/Muckel, Stefan:** Kirchenrecht, Verlag C.H. Beck, München 2009
- Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht,** Beck'sche Kurz-Kommentare, Band 51, 10. Aufl, Verlag C.H. Beck, 2010
- Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier:** Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Handkommentar, 23. Aufl., Verlag Franz Vahlen, München, 2006
- Hammer, Ulrich:** Kirchliches Arbeitsrecht, Bund-Verlag, Frankfurt am Main 2002
- Joussen, Jacob:** § 9 AGG und die europäischen Grenzen für das kirchliche Arbeitsrecht in: NZA 2008, 675-679
- Junker, Abbo:** Grundkurs Arbeitsrecht, 7. Aufl, Verlag C.H. Beck, München 2008

- Küttner, Wolfdieter:** Personalbuch 2009, 16. Aufl., Rechtsstand 2.10.2009, C.H. Beck-Verlag 2009
- Lunk, Stefan:** Der Tendenzgemeinschaftsbetrieb in: NZA 2005, 841-848
- Marino, Gerhard:** Die verfassungsrechtlichen Grundlagen des sogenannten Tendenzschutzes im Betriebsverfassungsrecht und im Unternehmensverfassungsrecht – Zugleich ein Beitrag zur Bestimmung des Verhältnisses der Grundrechte und der Kirchenautonomie gegenüber dem Sozialstaatsprinzip, Band 77, Duncker & Humblot Verlag, Berlin 1986
- Mohr, Jochen/Fürstenberg, Maximilian von:** Kirchliche Arbeitgeber im Spannungsverhältnis zwischen grundrechtlich geschütztem Selbstbestimmungsrecht und europarechtlich gefordertem Diskriminierungsschutz in: BB 2008, 2122-2126
- Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht,** Band 1 und 2, Individualarbeitsrecht, 3. Aufl., Verlag C.H. Beck, München 2009 (*zit.* MH zum Arbeitsrecht)
- Noll, Gerhard:** Arbeitsrecht im Tendenzbetrieb – Der Ratgeber für Arbeitnehmer und deren Interessenvertretung, Bund-Verlag, Frankfurt am Main 2001
- Pahlke, Armin:** Der „Dritte Weg“ der Kirchen im Arbeitsrecht in: NJW 1986, 350-356
- Richardi, Reinhard:** Arbeitsrecht in der Kirche – Staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht, 5. Aufl., Verlag C.H. Beck, München 2009 (*zit.* Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche)
- Richardi, Reinhard:** Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG, Kommentar, 11. Aufl., C.H. Beck-Verlag, 2008 (*zit.* Richardi, Betriebsverfassungsgesetz)
- Richardi, Reinhard:** Die Mitbestimmung bei Kündigungen im kirchlichen Arbeitsrecht in: NZA 1998, 113
- Richardi, Reinhard:** Neugestaltung im kollektiven Arbeitsrecht der katholischen Kirche in: NZA 1998, 1305-1309
- Rüthers, Bernd:** Wie kirchentreu müssen kirchliche Arbeitnehmer sein? in: NJW 1986, 356-359
- Schulze Froning, Wilma/Simon, Martin:** Betriebsbedingte Kündigungen in caritativen und kirchlichen Einrichtungen – Von der unternehmerischen Entscheidung bis zur Kündigungsabwicklung, Lambertus Verlag, Freiburg 2006

- Schwarz, Kyrill-A:** Die karitative Tätigkeit der Kirchen im Spannungsfeld von nationalem Recht und Gemeinschaftsrecht in: EuR 2002, 192-215
- Sterzel, Dieter:** Tendenzschutz und Grundgesetz – Zu den verfassungsrechtlichen Voraussetzungen der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsordnung, Schriften der Hans-Böckler-Stiftung, Band 49, Nomos Verlagsgesellschaft, 2001
- Struck, Gerhard:** Entwicklung und Kritik des Arbeitsrechts im kirchlichen Bereich in: NZA 1991, 249-256
- Thüsing, Gregor/Börschel, Martin:** Neuere Entwicklungen in der Rechtsprechung zum kirchlichen Arbeitsrecht in: NZA-RR 1999, 561-566
- Thüsing, Gregor:** Das Arbeitsrecht in der Kirche – Ein Nachtrag der aktuellen Entwicklung in NZA 2002, 306-313
- Thüsing, Gregor:** Kirchliches Arbeitsrecht, Mohr Siebeck Verlag, Tübingen 2006 (*zit.* Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht in der Kirche)
- Wisskirchen, Gerlind/Bissels, Alexander:** Das Fragerecht des Arbeitgebers bei Einstellung unter Berücksichtigung des AGG in: NZA 2007, 169-173
- Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.:** Satzung, <http://www.dicv-rottenburg-stuttgart.caritas.de/4318.html>, vom 15.02.2010
- Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.:** Leitbild, <http://www.dicv-rottenburg-stuttgart.caritas.de/4320.html>, vom 15.02.2010
- Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.:** Flyer Taborzentrum, <http://www.dicv-rottenburg-stuttgart.caritas.de/46156.html>, vom 15.02.2010
- Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.:** Veranstaltungskalender : Workshops, Fachtagungen und Foren des Bereichs Sozialpolitik und soziale Hilfen, <http://www.dicv-rottenburg-stuttgart.caritas.de/55556.html>, vom 15.02.2010

Erklärung nach § 36 III APrOFin gD

Ich versichere, dass ich diese Diplomarbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe.

Ort, Datum

Unterschrift