

Stellungnahme der DiAG-MAV im Bistum Münster zum Entwurf der Grundordnung des kirchlichen Dienstes vom 6.5.2022

Die DiAG-MAV im Bistum Münster hat sich dazu entschieden, keine einzelnen Formulierungsvorschläge, Satzänderungen oder Vorschläge zur Änderung von Artikeln zu erstellen, sondern sich grundsätzlich zum Entwurf der Grundordnung zu äußern.

Dennoch wird in dieser kommentierenden Stellungnahme auf die einzelnen Artikel der Grundordnung sowie ihre Begründung Bezug genommen.

Grundsätzlich begrüßt die DiAG-MAV im Bistum Münster die Neufassung der Grundordnung in weiten Teilen, da sie nunmehr eher der Lebenswirklichkeit und gelebten Praxis in den Einrichtungen von Kirche und Caritas entspricht. Die vielfältigen Erfahrungen, die die DiAG-MAV bei der Beratung von Mitarbeitervertretungen zu den Themen der Grundordnung in der Zeit seit 1993 gesammelt hat, sind auch Grundlage für die folgenden Äußerungen.

Artikel 3

In Art. 3 der Grundordnung wird die Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen als eine Bereicherung angesehen. Dies deckt sich mit der jahrzehntelangen Erfahrung der DiAG MAV in der konkreten Arbeit. Für die DiAG-MAV im Bistum Münster ist es selbstverständlich, dass alle Mitarbeitenden Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes sind und zwar unabhängig von ihrer Herkunft, Religion, ihrer sexuellen Orientierung und ihrer Lebensform. Die DiAG-MAV im Bistum Münster hat sich in verschiedenen Verlautbarungen auch dazu geäußert ¹.

Die DiAG-MAV begrüßt die Ausführungen in Art. 3 Abs. 3, dass die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Charakters der Einrichtung zuallererst dem Dienstgeber zukommt. Damit wird nach unserer Auffassung eigentlich eine Selbstverständlichkeit beschrieben, die nun zum ersten Mal in der Grundordnung normiert wird.

Unklar bleibt hingegen, wie genau der Dienstgeber in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden verpflichtet ist, „das christliche Profil der Einrichtung fortwährend weiterzuentwickeln und zu schärfen“.

Richtigerweise wird hier betont, dass „das Profil nicht nur in Leitbildern und Konzepten verankert ist, sondern auch als christliche Kultur in den Einrichtungen von Leitung und Mitarbeiterschaft mitgestaltet, von allen mit Leben gefüllt und für die Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, erfahrbar wird.“ Andererseits wird in der Begründung im Widerspruch dazu ausgeführt, dass maßgeblich für die institutionelle Profilierung der

¹ ZMV, 2/2022, S. 89

Einrichtung eine „klare normative Ausrichtung und ihre Absicherung durch Leitbilder sowie eine christliche Organisationkultur“ sei.

Aus unserer langjährigen Erfahrung heraus halten wir die „Absicherung von christlicher Organisationskultur“ in Leitbildern für nicht zielführend. Wir erleben zum Beispiel nach den Leitbildprozessen in Einrichtungen der Caritas vor vielen Jahren, in denen in allen Einrichtungen Leitbilder entwickelt werden sollten, dass genau dort, wo es große Konflikte in der Einrichtung zwischen Mitarbeitern, MAV und der Dienstgeberseite gibt, in den Eingangshallen die größten und ausführlichsten Leitbilder zu sehen sind. Es gibt hier also in vielen Fällen ein dramatisches Auseinanderfallen zwischen der gelebten Führungspraxis in den Einrichtungen und den Inhalten der dort entwickelten Leitbilder. „Glaubwürdigkeit des Handelns erweist und bewährt sich im Konkreten, nicht im allgemeinen Theoretisieren über Gott und die Welt.“²

Sollte sich aus der praktischen Umsetzung der neuen Grundordnung nun ergeben, dass in allen Einrichtungen von Kirche und Caritas wieder neue Leitbilder entwickelt werden sollten, (so in Ziff. 6 der Begründung zu Art. 3 empfohlen) halten wir das für nicht zielführend. Die Arbeitszeit, die für Arbeitskreise zur Leitbildentwicklung in den Einrichtungen dann verwendet wird, kann nach Auffassung der DiAG-MAV erheblich sinnvoller für Patienten, Bewohner und Klienten eingesetzt werden.

Wenn in der Begründung der Grundordnung darauf abgestellt wird, dass, wenn ein solches „christliches Unternehmensprofil“ nicht umgesetzt werden kann, dann darüber nachgedacht werden muss, die Einrichtungen in „anderer als kirchlicher Trägerschaft weiterzuführen“, fragen wir uns, wer dies prüft, entscheidet, und (kirchen-)rechtlich durchsetzen soll.

Wir erleben in vielfacher Hinsicht jetzt schon, dass weder ein bischöflicher Mindesteinfluss noch ein Einfluss des Diözesancaritasverbandes auf seine Mitgliedsunternehmen ernsthaft durchgesetzt wird oder werden kann. Schon jetzt wird uns als DiAG-MAV bei Beschwerden über z.B. Caritas-Geschäftsführungen, die sich standhaft nicht an die Vorschriften der MAVO halten, vom entsprechenden Diözesancaritasverband mitgeteilt, dass man auf seine Mitgliedsunternehmen „leider keinen Einfluss ausüben könne“. Ausschlüsse von Caritas-Trägern aus einem Diözesancaritasverband wegen andauernder Rechtsverstöße sind für uns schlechterdings nicht vorstellbar.

Wie also tatsächlich eine solche Forderung der Grundordnung umgesetzt werden soll, erschließt sich uns nicht.

Im Weiteren wird in Art. 3 betont, dass Arbeit an der christlichen Identität der Einrichtung eine Pflicht und eine Gemeinschaftsaufgabe aller und ein permanenter, dynamischer Prozess ist. Dabei wird betont, dass es die Pflicht (!) der Dienstgeber ist, dies in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden zu verwirklichen. Ob und wie gegebenenfalls eine Mitarbeitervertretung in diesen Prozess einbezogen werden soll, darüber lässt sich die Grundordnung nicht aus. Dies halten wir für eine vertane Chance.

² Beer, ZAT, 2/2019, S. 42

Artikel 4

In Art. 4 der Grundordnung wird die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst als zentrales Anliegen beschrieben. Die Benennung von lediglich zwei Geschlechtern in der Grundordnung entspricht seit 2021 nicht mehr der geltenden Rechtslage.

Zum ersten Mal wird in der Grundordnung beschrieben, wie Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen führen sollen. Dies wird von der DiAG-MAV im Bistum Münster begrüßt, obwohl in der Grundordnung unklar bleibt, was genau darunter zu verstehen ist. Klar ist jedenfalls, dass diese Aufgabe Auswirkungen auf die Personalentwicklung bei den kirchlichen und caritativen Dienstgebern hat, wobei wir feststellen müssen, dass das Thema Personalentwicklung sich bei einigen kirchlichen Dienstgebern lediglich auf das Erstellen von Fortbildungsangeboten für Mitarbeitende bezieht, sofern überhaupt eine Personalentwicklung vorhanden ist. Das Ziel einer moderner Personalentwicklung bei Kirche und Caritas wäre es, Mitarbeitende bestmöglich in verschiedenen Bereichen und nach ihren individuellen Fähigkeiten zu fördern und weiterzubilden. Unter anderem durch Talentmanagement, bei dem es Ziel ist, für die Einrichtung wertvolle Mitarbeitende erfolgreich zu rekrutieren, bedarfsgerecht zu fördern und fest an die Einrichtung zu binden und durch Kompetenzmanagement, bei dem darauf geachtet wird, dass alle Mitarbeitenden die für ihre Position nötigen Qualifikationen besitzen und dort eingesetzt sind, wo es ihren Kompetenzen am besten entspricht, könnten kirchliche Dienstgeber auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähiger werden.

Artikel 5

Auffällig ist, dass in Abschnitt d) des Artikels 5 Aufgaben der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes beschrieben werden, ohne die Aufgaben der MAV nach MAVO in diesem Bereich auch nur zu erwähnen. Schließlich werden in der MAVO explizite Aufgaben der MAV im Themenbereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an mehreren Stellen erwähnt.

Im Abschnitt e) zur wirtschaftlichen Betätigung kirchlicher Einrichtungen und der Benennung von „Finanzwirtschaft, wirksamer und qualifizierter Aufsicht und Transparenz bei funktionsfähigen Kontroll- und Überwachungssystemen“ wird mit keiner Silbe eine einzuführende Unternehmensmitbestimmung erwähnt, bei der die Mitarbeitenden an Unternehmensentscheidungen ernsthaft beteiligt werden³.

Der Art. 5 beschäftigt sich mit der Fort- und Weiterbildung und nennt zum ersten Mal die Aufgabe, Mitarbeitende mit der katholischen Identität ihrer Einrichtung vertraut zu machen und ihnen Impulse für die Weiterentwicklung und Vertiefung zu geben. Hier scheint es also um spirituelle Angebote für Mitarbeitende zu gehen. Nach unserer Auffassung sind diese Aufgaben in einem Artikel über Fort- und Weiterbildung falsch aufgehoben. Nach unserem Verständnis handelt es sich nicht um Maßnahmen der religiösen Fort- und Weiterbildung,

³ Richartz, ZMV 1/2020, S. 5

die auf Wissenserwerb ausgerichtet sind, sondern um spirituelle Angebote, bei denen „nicht über Gott geredet wird, sondern mit ihm.“⁴

Den spirituellen Angeboten ist es immanent, dass sie stets freiwillig sind. Dies unterscheidet sie von Angeboten der Fort- und Weiterbildung, die vom Dienstgeber angeordnet werden können. Auch deswegen sind diese Angebote in Art. 5 falsch angesiedelt.

Wir sind allerdings als DiAG-MAV skeptisch, dass solche Angebote „eigenständig, verbindlich, transparent und dauerhaft in den Institutionen implementiert werden“.⁵

Nach unserer Erfahrung lehnen es verschiedene Dienstgeber bereits bisher ab, dass Mitarbeitende z.B. zum Besuch von Katholikentagen unter Anrechnung der Freistellung für Exerzitien freigestellt werden.

Als DiAG-MAV im Bistum Münster machen wir gute Erfahrungen mit einer Geistlichen Leitung für die DiAG-MAV und die Mitarbeitervertretungen vor Ort. Dies setzt, wie in unserem Fall, ein personales Angebot voraus. Sollten die Bistümer von den kirchlichen Einrichtungen, die sie zum Teil selbst verwalten und führen, diese spirituellen Angebote fordern, müssen sie sich darüber klar sein, dass dies die Bereitstellung von geeignetem Personal voraussetzt. Dies hat unter Umständen erhebliche Auswirkungen auf die Aufgabenstellungen und Entsendeorte für z.B. Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten und ähnliche pastorale Berufe. Außerdem erleben wir gerade, dass in einigen Bistümern genau die Bildungshäuser geschlossen werden, die solche Angebote in der Vergangenheit gemacht haben.

Artikel 6

Die Anforderungen, die in Art. 6 sowie seiner ausführlichen Begründung beschrieben werden, die an die Dienstgeber bei der Einstellung neuer Mitarbeiter geknüpft werden sollen, entsprechen nach unserer Auffassung in keiner Weise der gelebten Praxis in den Einrichtungen bei Kirche und Caritas.

Natürlich ist es sinnvoll und auch das ureigene Recht der kirchlichen Anstellungsträger zu prüfen, ob Bewerberinnen und Bewerber für den Dienst geeignet sind. Unserer Ansicht nach werden aber die Anforderungen, die vor allem in der Begründung der Grundordnung in den Ziffern. 3 und 4 des Artikels 6 beschrieben werden, völlig überhöht.

In Zeiten des Personalmangels, besonders in erzieherischen Berufen sowie bei der Alten- und Krankenpflege sind nach unserer Erfahrung die Dienstgeber bei Kirche und Caritas durchweg froh, wenn Sie überhaupt Personal einstellen können. In der Praxis wird dann nicht mehr auf die in der Begründung zur Grundordnung ausführlich beschriebenen Bedingungen geachtet.

Bei absehbar zunehmendem Fachkräftemangel in den nächsten Jahren werden nach unserer Einschätzung diese Anforderungen noch weiter in den Hintergrund treten, zumal es auch in

⁴ Spiritualität am Arbeitsplatz braucht Spielregeln, Ursula Wollasch, katholisch.de, 10.7.2022

⁵ Ebd.

bestimmten Bistümern aufgrund historischer Gegebenheiten keine ausreichende Anzahl von christlichen Mitarbeitern oder der Kirche zugewandten Mitarbeitenden geben wird.

Wir ziehen darüber hinaus auch in Zweifel, dass alle Bewerberinnen und Bewerber bei Kirche und Caritas mit der in der Grundordnung formulierten Haltung ganz bewusst zu Dienstgebern bei Kirche und Caritas gehen, um dort eine berufliche Tätigkeit aufzunehmen. Gerade in den jüngeren Generationen geht es eher darum, wie flexibel die Arbeitszeitmodelle bei den Trägern sind, wie gut Familie und Beruf miteinander vereinbart werden können, wie die personellen Rahmenbedingungen bei den Arbeitgebern sind und welche Sozialleistungen der Dienstgeber über das übliche Gehalt hinaus bietet. Die in Ziff. 3 im letzten Satz formulierte Voraussetzung, dass Bewerberinnen und Bewerber, die in einer katholischen Einrichtung antreten mit der Vertragsunterzeichnung zum Ausdruck bringen, dass er bzw. sie die „christlichen Ziele und Werte der Einrichtung ausdrücklich anerkennt“, wagen wir anhand unserer Praxiserfahrungen zu bezweifeln. Vielfach wird in Bewerbungsgesprächen lediglich darauf hingewiesen, dass „es sich um einen kirchlichen oder caritativen Träger handelt und man ja wisse was das heißt.“

Ob man mit Regelungen in der Grundordnung und deren Begründung arbeitsrechtlich überhaupt bestimmte Grundhaltungen erwarten oder sogar erzwingen kann, bleibt für uns dahingestellt. Hier stellt sich grundsätzlich die Frage, ob die Kirche mittels einer arbeitsrechtlichen Vorschrift bestimmte Haltungen bei Mitarbeitenden durchsetzen kann. Die oftmals missionarisch anmutenden Formulierungen in diesem Absatz entsprechenden unserer Auffassung nach nicht der gelebten Realität. „Auch im kirchlichen Kontext gilt zunächst: Arbeitsrecht regelt Arbeitsverhältnisse und ist kein katechetisches Instrument, um den Glauben der Arbeitnehmer zu vertiefen oder abzusichern.“⁶

Der nach unserer Auffassung überhöhte Begriff der „Dienstgemeinschaft“ wird nach unserer Erfahrung von einigen Dienstgebern eher dazu genutzt, um bestimmte Rechte der Mitarbeitenden bzw. der MAV einzuschränken. „Der Gedanke einer geschlossenen, religiös motivierten Dienstgemeinschaft von Gläubigen wirkt in institutioneller Hinsicht zunehmend gekünstelt. Die Fakten sprechen eine andere Sprache. Der Großteil nicht konfessionsgebundener Beschäftigter wird eine Tätigkeit bei einer kirchlichen Einrichtung nicht aufnehmen, um Glaubensüberzeugungen zu praktizieren, sondern allein aus der praktischen Erwägung einen „rechtschaffenen Broterwerb und gutes Fortkommen im Leben zu finden“.⁷

Artikel 7

In Art. 7 wird klargestellt, dass die Anforderungen für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags sich in erster Linie auf das Verhalten im Dienst erstrecken. Dies ist nach unserer Auffassung zu begrüßen und wird im Bistum Münster auch so praktiziert. „Wir schauen unseren Mitarbeitenden nicht in die Schlafzimmer.“⁸

⁶ Beer, ZAT, 2/2019, S. 41

⁷ Greiner, ZAT, 3/2022, mit Verweis auf Nell-Breuning, Kirchliche Dienstgemeinschaft, in: Stimmen der Zeit, 1977, Seite 705-710,707

⁸ Diethelm Schaden, Bistum Münster präsentiert sich als attraktiver Arbeitgeber, Isidor, 02.10.2019

Allerdings wird in der Grundordnung ausgeführt, dass außerdienstliches Verhalten dann bedeutsam ist, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird. Wir schließen daraus, dass also alle drei Bedingungen gleichzeitig erfüllt sein müssen, wobei nicht klar ist, was mit öffentlicher Wahrnehmbarkeit eigentlich gemeint ist. Dies schließt nahtlos an die alte Grundordnungsformulierung der „Erregung öffentlichen Ärgernisses“ an.

In Abs. 4 wird dann der Austritt aus der katholischen Kirche als Kündigungsgrund benannt, von dem nur in Einzelfällen ausnahmsweise abgesehen werden kann.

Dabei wird in der Begründung auf kirchliche Quellen verwiesen, die davon ausgehen, dass die Erklärung des Kirchenaustritts eine „willentliche und wissentliche Distanzierung von der Kirche und eine schwere Verfehlung gegenüber der kirchlichen Gemeinschaft „darstellt.“⁹

Es wird im Folgenden weiter ausgeführt, dass diejenigen, die aus der katholischen Kirche austreten, sich ostentativ von der Kirche als Institution abwenden und die Nabelschnur zur Bekenntnisgemeinschaft „durchtrennen“. Außerdem wird darauf hingewiesen, dass sich der Ausgetretene durch seine Handlung der Entrichtung von Kirchensteuern entzieht.

Nach unserer Erfahrung ist dies gerade im Zusammenhang mit der Diskussion um sexuellen Missbrauch seit dem Jahr 2010 nicht in allen Fällen so zu unterstellen. Wir wissen von Mitarbeitenden, dass sie zwar aus der „Institution“ Kirche austreten, aber sich weiterhin der christlichen Gemeinschaft sehr verbunden fühlen und weiter am Gemeindeleben vor Ort teilnehmen. Die Ausgetretenen sind in einigen Fällen, die verschiedenen Bistumsleitungen nach unserer Kenntnis auch bekannt sind, sogar dazu bereit, die bisher entrichtete Kirchensteuer an einen bestimmten, von ihnen ausgewählten, kirchlichen Zweck zu spenden. Der in den bisherigen Verlautbarungen dargelegte Dreiklang „Austritt, Abwendung von der Gemeinschaft, Nichtzahlung von Kirchensteuern“, entspricht in vielen Fällen nicht mehr der gelebten Praxis und dem Willen derjenigen, die aus der „Institution“ Kirche austreten.

Uns sind darüber hinaus auch caritative Dienstgeber bekannt, die Ausgetretene zum Gespräch einladen, um die Motivation des Austritts zu hinterfragen. Kann der Mitarbeitende in diesem Fall glaubwürdig den Kirchenaustritt begründen und sich darüber hinaus zu den christlichen Werten der Einrichtung bekennen, bleiben die Arbeitsverhältnisse in aller Regel erhalten. Auch hierdurch wird deutlich, dass Dienstgeber zum Teil schon anders handeln, als es der jetzigen Rechtslage entspricht und eine generelle Regelung in der Grundordnung an der Realität vorbeigehen kann.

In der Begründung zu Art. 7 wird dann weiterhin ausgeführt, dass es am Dienstgeber allein liegt, welche Maßnahmen er im Einzelfall beim Verstoß gegen die beruflichen oder persönlichen Anforderungen für die richtigen hält, „gegebenenfalls unter Einschaltung der Mitarbeitervertretung“. Dies wäre insofern falsch, wenn hier der Eindruck entstehen sollte, dass es im Belieben des Dienstgebers steht, die Mitarbeitervertretung einzuschalten. In einigen gesetzlich vorgeschriebenen Fällen ist die Einschaltung der Mitarbeitervertretung die rechtliche Pflicht des Dienstgebers.

⁹ Allgemeines Dekret der Deutschen Bischofskonferenz zum Kirchenaustritt, 24.09.2012

Artikel 8 und 9

Zur Gestaltung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen werden wir uns als DiAG-MAV nicht äußern, da dies Aufgabe der Kommissionen des Dritten Weges ist.

Artikel 10

Der Art. 10 zum Mitarbeitervertretungsrecht ist zwar im Vergleich zur alten Fassung der Grundordnung ausführlicher gestaltet, beschreibt aber lediglich das, was in der MAVO an rechtlichen Vorschriften bereits geltende Rechtslage ist. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit nach § 26 MAVO oder das Recht der Dienstvereinbarungen nach § 38 MAVO sind bereits jetzt geltendes Recht.

Ungeachtet dessen ist bei der Frage der normativen Wirkung von Dienstvereinbarungen die geltende Rechtslage stets zu beachten.

Auch die Beschreibung der Pflicht des Dienstgebers darauf hinzuwirken, dass eine Mitarbeitervertretung gebildet wird, ist lediglich eine Wiedergabe der geltenden Rechtslage. Insofern bietet der Art. 10 zum Mitarbeitervertretungsrecht aus unserer Sicht keinerlei rechtliche Fortentwicklung, die aber dringend geboten erscheint. Auch in diesem Abschnitt ist z.B. von einer dringend einzuführenden Unternehmensmitbestimmung keinerlei Rede.

Eine Fortentwicklung zum Thema „Mitarbeitervertretungsrecht“ ist daher in Artikel 10 nicht festzustellen.

In der Begründung zur Grundordnung wird im entsprechenden Unterabschnitt 5 zum Art. 10 hervorgehoben, dass es als weitere Besonderheit des kirchlichen Dienstes Diözesane Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen gibt. Erwähnt wird, dass die Arbeitsgemeinschaften wichtige Ansprechpartner bei der Fortentwicklung des Mitarbeitervertretungsrechts seien. Dies ist in der Realität nach unserer Wahrnehmung nur sehr eingeschränkt der Fall und wird in dem gerade zu beschließenden Gesetzgebungsverfahren zur Entstehung arbeitsrechtlicher Ordnungen nicht widerspiegelt. Den diözesanen Arbeitsgemeinschaften werden im Gesetzgebungsverfahren gerade keine expliziten Rollen zugewiesen¹⁰.

Fazit

Die DiAG-MAV im Bistum Münster begrüßt eine Neufassung der Grundordnung für den kirchlichen Dienst. Dabei befürworten wir vor allem die gestiegene Verantwortung der Dienstgeber für das christliche Profil der Einrichtungen. Künftige Leitbildprozesse werden von uns allerdings abgelehnt. Wir begrüßen die Klärung der Führungsverantwortung für die Dienstgeber, obwohl unklar bleibt, wie genau diese Verantwortung wahrgenommen und ausgefüllt werden soll. Die fehlende Nennung einer Unternehmensmitbestimmung und den Stillstand bei der Fortentwicklung der Mitarbeitervertretungsordnung bedauern wir außerordentlich.

¹⁰Richartz, ZMV, 2021 Gesetzgebung ohne (ausreichende) Beteiligung? – Eine Analyse, S. 308

Die expliziten kirchlichen Anforderungen an die Mitarbeitenden empfinden wir trotz der Neufassung als überholt und nicht realitätstauglich. Dies gilt ebenso für die Erwartungen an die Dienstgemeinschaft.

DiAG-MAV im Bistum Münster

05.08.2022