

# Caritas in Vielfalt

Handreichung zum Umgang mit der Grundordnung des kirchlichen Dienstes  
im Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart<sup>1</sup>



Caritasverband der Diözese  
Rottenburg-Stuttgart e. V.



1 Die Handreichung richtet sich an die Führungskräfte der Geschäftsstelle und der neun rechtlich unselbständigen Regionen des Caritasverbands der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Den Mitgliedern des Caritasverbands kann diese Handreichung als Orientierung dienen. Der Einfachheit halber wird in der Handreichung trotzdem stets vom „Caritasverband“ gesprochen.

# Inhalt

Vorwort	4
1. Unsere Grundhaltung	6
2. Aspekte von Vielfalt	9
2.1 Religion und Weltanschauung	9
2.2 Lebensform und sexuelle Identität	11
3. Besondere Aspekte von Loyalität	14
3.1 Kirchenaustritt	15
3.2 Extreme religiöse und politische Positionierung	16
Einladung	17
Anhang	19
1. Tabellarische Übersicht zum Vorgehen bei den hier behandelten Aspekten von Vielfalt und Loyalität	19
2. Rechtliche Informationen	23
2.1 Kriterien, die nach der GrO für alle Mitarbeiter*innen gelten	23
2.2 Hinweise der GrO zum Vorgehen bei einem schwerwiegenden Verstoß gegen die Loyalitätsobliegenheiten	23
2.3 Auszug aus der GrO in der Fassung vom 27. April 2015: Artikel 3–5	24
3. Definition: „Führungskräfte“	25
4. Kurzinformation ACK-Zugehörigkeit	26

# Vorwort

## Vielfalt

Menschen sind vielfältig. Sie unterscheiden sich in ihrer kulturellen und religiösen Zugehörigkeit, in Geschlecht, Lebensform, sexueller Identität, Alter, Weltanschauung, körperlichen Merkmalen, sozialem Status, Bildung und vielem mehr. Als katholischer Wohlfahrtsverband ist es uns ein wichtiges Anliegen, das Miteinander in dieser Vielfalt kompetent und im Sinne des Evangeliums zu gestalten.

Dies konkretisiert sich in der inklusiven Ausrichtung unseres verbandlichen Handelns. Der Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart (kurz: Caritasverband) tritt dafür ein, als Teil einer inklusiven Gesellschaft alle Prozesse zu unterstützen, die das Zusammenleben aller Menschen in einer Vielfaltsgemeinschaft fördern. Auf diese Weise möchte er dazu beitragen, jede Form der Ausgrenzung zu verhindern und Inklusion, d. h. selbstbestimmte Teilhabe und Teilgabe der Menschen zu ermöglichen.<sup>2</sup> Vielfalt zeigt sich dabei als Reichtum und spannungsgeladene Gestaltungsherausforderung zugleich.

## Vielfalt nach außen und nach innen

Die Frage eines kompetenten, evangeliumsgemäßen und inklusiven Umgangs mit Vielfalt stellt sich für uns dabei in zwei Richtungen, die eng zusammen hängen: Sie betrifft zum einen unser Handeln „nach außen“, also die konkreten persönlichen Begegnungen mit den uns anvertrauten Menschen, die fachlich-konzeptionelle Ausrichtung unserer Dienste und Einrichtungen sowie den anwaltschaftlichen und solidaritätsstiftenden Einsatz für entsprechende Veränderungen von gesellschaftlichen Systemen und Prozessen.

Zum anderen stellt sich die Frage des Umgangs mit Vielfalt auch „nach innen“, also bezogen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (kurz: Mitarbeiter\*innen) in unserem Verband und in unserer Dienstgemeinschaft. Denn nur, wenn wir das, was wir nach außen fordern, auch nach innen leben, können wir als Kirche und Caritas glaubwürdig in unsere Gesellschaft hinein wirken.<sup>3</sup>

## Vielfalt in unserer Dienstgemeinschaft

Die vorliegende Handreichung bezieht sich ausschließlich auf diesen zweiten Aspekt, also die Frage des Umgangs mit Vielfalt „nach innen“ und damit des Miteinanders in der Dienstgemeinschaft. Sie fokussiert hierbei auf diejenigen Vielfaltsdimensionen, die in der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ in der Fassung vom 27. April 2015 (kurz: GrO) Erwähnung finden.

Ein wesentlicher Aspekt dieser novellierten GrO besteht in Änderungen in den sogenannten „Loyalitätsobliegenheiten“. Diese betreffen vor allem die Frage der Lebensform und indirekt auch jene der sexuellen Identität. Den Bischöfen war es ein wichtiges Anliegen, durch die Neufassung der GrO differenzierter auf die Lebensrealität der Mitarbeiter\*innen reagieren zu können. Diese Handreichung greift dieses Anliegen auf und möchte auf dieser Basis Orientierung für die konkrete Umsetzung geben.

## „Caritas in Vielfalt“

Die Handreichung „Caritas in Vielfalt“ basiert auf den theologischen Begründungen, Haltungen und Konzepten, die bereits im Caritasverband erarbeitet worden sind und setzt diese voraus. Hierbei sind besonders folgende Grundlagen zu nennen:

Der in einem Konsultationsprozess entwickelte Flyer „gemeinsam leben. Unser Verständnis von Inklusion“ formuliert das Inklusionsverständnis des Verbandes auf der Basis des christlichen Menschenbildes. Unter der Überschrift „Caritas

<sup>2</sup> Siehe Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart (Hg.), gemeinsam leben. Unser Verständnis von Inklusion, Stuttgart 2012.

<sup>3</sup> In diesem Papier verwenden wir bewusst die nicht-diskriminierende Schreibweise mit Gendergap. Der \* symbolisiert, dass es sich bei einer Personengruppe nicht nur um zwei Geschlechter handelt. Er ist eine symbolische Geschlechter-Lücke (Gender Gap), mit der wir die Vielfalt an möglichen sozialen Geschlechtern bzw. Geschlechtsidentitäten gleichberechtigt ansprechen möchten (wie z. B. Menschen, die sich weiblich, männlich, trans\* bzw. intergeschlechtlich oder nicht-ident verorten). Zu den unterschiedlichen Begriffsdefinitionen siehe für einen ersten Überblick z. B. Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg (Hg.), Lexikon der kleinen Unterschiede. Begriffe zur sexuellen und geschlechtlichen Identität (2. Auflage), Stuttgart 2016.

in Vielfalt“ beschäftigt sich der Verband bereits seit mehreren Jahren mit dem Aspekt der religiösen und weltanschaulichen Vielfalt in der Dienstgemeinschaft. Wichtige Ergebnisse des breit angelegten verbandlichen Lern- und Auseinandersetzungsprozesses sind in der Handreichung „Vielfältig glauben – gemeinsam engagiert“<sup>4</sup> zusammengefasst. Die nun neu hinzugekommene Befassung mit den Dimensionen „Lebensform“ und „sexuelle Identität“ verstehen wir als weiteren wichtigen Schritt in Richtung einer „Caritas in Vielfalt“.

Auf dieser Basis ruft die Handreichung in Kapitel 1 wesentliche Grundhaltungen in Erinnerung, die für die Kultur und gelebte Praxis im Caritasverband maßgeblich sind. Die beiden folgenden Kapitel informieren über den rechtlichen Rahmen und geben jeweils Hinweise zur konkreten Umsetzung: Kapitel 2 blickt auf die Vielfaltsdimensionen „Religion und Weltanschauung“ sowie „Lebensform und sexuelle Identität“. Bei Letzterem haben wir vor allem die Aspekte Wiederheirat und gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft bzw. Zivilehe und damit implizit Homosexualität im Blick. Kapitel 3 befasst sich mit besonderen Aspekten von Loyalität, welche bei Kirchenaustritt und extremer religiöser und politischer Positionierung angefragt ist. Hilfreiche und weiterführende Informationen finden sich im Anhang.

Die Handreichung will dazu anregen, sich in den jeweiligen Leitungsteams vor Ort über wichtige Grundhaltungen zu verständigen, die unser Handeln in Vielfalt prägen. Sie soll die Handlungssicherheit der Führungskräfte stärken, ein einheitliches Vorgehen ermöglichen und zu einem für alle Mitarbeiter\*innen transparenten Umgang beitragen. Wo Absprachen zur konkreten Umsetzung formuliert sind, beziehen sie sich (auch in der Terminologie bei den Führungskräften) auf die Geschäftsstelle und die neun rechtlich unselbständigen Regionen des Caritasverbands.<sup>5</sup>

Ich danke allen, die uns bei der Erstellung dieser Handreichung mit ihrer Kompetenz und ihrem Rat unterstützt haben. Mein besonderer Dank gilt Frau Dr. Dorothee Steiof, Stabsstelle Caritastheologie und Ethik, für ihre hervorragende konzeptionelle und redaktionelle Arbeit.

*Pfarrer Oliver Merkelbach  
Diözesancaritasdirektor*

4 Vgl. Vielfältig glauben – gemeinsam engagiert. Eine Handreichung für Leitungskräfte zum Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt in der Dienstgemeinschaft (Impulse Caritasverband Rottenburg-Stuttgart, Nr. 16, Neuauflage 2016), Stuttgart 2016. Vgl. ebenso „Viele Religionen in der einen Caritas? Caritastheologische Impulse zur Frage der Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verschiedener Religionszugehörigkeit in katholisch-karitativen Einrichtungen und Diensten“ (Impulse Caritasverband Rottenburg-Stuttgart, Nr. 15), Stuttgart 2010.

5 In der folgenden Handreichung wird zwischen Mitarbeiter\*innen und Führungskräften unterschieden. Zur Definition, wer jeweils mit „Führungskraft“ gemeint ist, siehe im Anhang S. 25

# 1. Unsere Grundhaltung

## Gottes Liebe zu allen Menschen

Gott liebt alle Menschen. Diese bedingungslose und universale Liebe Gottes zu allen Menschen in ihren vielfältigen Erfahrungen, Fähigkeiten und Zugehörigkeiten gibt unserem Tun im Umgang mit Vielfalt Orientierung. Von dieser Liebe, die niemanden ausschließt, möchten wir durch unser Handeln bestmöglich Zeugnis geben. Dies macht die Identität und die Glaubwürdigkeit von Caritas aus. Im Zentrum steht immer der Dienst für die Würde und die Lebensmöglichkeiten *aller* Menschen, so wie sie von Gott her gedacht sind. Das Handeln und die Botschaft Jesu geben uns hierfür Orientierung.

In den Aussagen der katholischen Glaubenstradition, ihren Symbolen und Riten wird diese universale Liebe Gottes für uns in besonderer Weise anschaulich und fassbar. Das Katholische (von griech. *katholikā* = allgemein, allumfassend) zeigt sich gerade darin, an das „Heil für alle Menschen zu glauben und sich mit aller Kraft und Professionalität dafür einzusetzen, dass Menschen dies auch in ihrem Leben erfahren können!“<sup>6</sup>

Getragen von diesem Vertrauen auf den Zuspruch der Liebe Gottes zu allen Menschen ergeben sich für uns folgende Orientierungen:

### → Dienstgemeinschaft in Vielfalt

Wir sind der Überzeugung, dass Mitarbeiter\*innen in unterschiedlichen Religionen, Weltanschauungen, Lebensformen und sexuellen Identitäten Zeuginnen und Zeugen für die Liebe Gottes zu allen Menschen sein können.<sup>7</sup> Wir rechnen mit dem Wirken Gottes in jedem Menschen – in welcher Situation er oder sie auch sein mag.

Was uns als Dienstgemeinschaft in dieser Vielfalt verbindet, ist das gemeinsame Handeln im Sinne des Evangeliums für die Ziele und Werte der Caritas. Von unseren Mitarbeiter\*innen erwarten wir die Bereitschaft, dass sie diese Ziele und Werte mittragen und eine entsprechende fachliche und persönliche Kompetenz („Herzensbildung“) einbringen.<sup>8</sup> Die Aufforderung des Zweiten Vatikanischen Konzils, mit allen Menschen Seines (Gottes) „guten Willens“ zusammenzuarbeiten, stärkt uns in diesem Anliegen.<sup>9</sup>

### → Vertrauen, Achtsamkeit und Respekt

Der persönlichen Lebensführung und damit der Privatsphäre der Mitarbeiter\*innen begegnen wir in einer Haltung des Vertrauens, der Achtsamkeit und des Respekts. Dabei lassen wir uns von der Überzeugung leiten, dass Vertrauen nur dort wachsen und sich entwickeln kann, wo man es schenkt. Nur auf dieser Basis kann sich eine offene und wertorientierte Organisationskultur entwickeln.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass der Zusammenhang von Zeugenschaft für das Evangelium und persönlicher Lebensführung völlig aufgelöst wird.<sup>10</sup> Dies ergibt sich schon allein aus der katholischen Identität und der damit verbundenen Werteorientierung des Verbandes. Wertschätzung von Vielfalt ist nicht mit Beliebigkeit zu verwechseln. So kann es sehr wohl zu Konflikten und Reibungen kommen, deren Konsequenzen im Einzelfall abzuwägen sind.

### → Qualitativer Zugang

Ausgehend von einer solchen Haltung des Vertrauens, der Achtsamkeit und des Respekts ist es uns wichtig, die GrO in einem lebensförderlichen Sinne auszulegen. Sie soll „dem Leben dienen“.<sup>11</sup> Die Identität karitativen Handelns liegt in erster Linie darin, die Liebe im Sinne des Evangeliums erfahrbar zu machen und nicht primär in der Religionszugehörigkeit oder in der „Perfektheit“ der Lebensläufe der Mitarbeiter\*innen. Die sich in der Vergangenheit herausgebildete einseitige Fixierung auf formale Kriterien wollen wir zugunsten eines inhaltlich-qualitativen Zugangs überwinden.

6 Vielfältig glauben – gemeinsam engagiert, S. 7. Positionen, die vertreten, dass Gottes Liebe nur den Mitgliedern der eigenen Religion oder Kirche gilt, lehnen wir daher ab.

7 Vgl. Vielfältig glauben – gemeinsam engagiert, S. 13.

8 Zur genaueren Kriteriologie und den nötigen Rahmenbedingungen, die bei der Organisation gegeben sein müssen, siehe Vielfältig glauben – gemeinsam engagiert, S. 8ff.

9 Vgl. die Pastorale Konstitution über die Kirche in der Welt von heute *Gaudium et spes* (GS 22); vgl. zu weiteren Motiven auch Vielfältig glauben – gemeinsam engagiert, S. 11.

10 So z. B. bei der Frage der Mitgliedschaft in einer Sekte oder einer Partei, die öffentlich fremdenfeindliches Gedankengut proklamiert oder bei Vorliegen einer pädophilen Orientierung.

11 Vgl. Vielfältig glauben – gemeinsam engagiert, S. 13.

## ➔ Institutionelle Loyalität

Bei der Frage der „Loyalitätserwartung“ stellen wir daher den Aspekt der „institutionellen Loyalität“ in den Mittelpunkt: Wir erwarten von unseren Mitarbeiter\*innen, dass sie den religiös-kirchlichen Charakter der Caritas respektieren, die Ziele und Werte der Caritas mittragen und sie in ihrem jeweiligen Handeln zum Ausdruck bringen.<sup>12</sup> Dabei müssen die Ziele und Werte der Caritas in den jeweiligen Einrichtungen immer wieder neu am Evangelium ausgerichtet werden. Sie schließen die Wertschätzung von Vielfalt als wesentlichem Merkmal von Caritas mit ein.<sup>13</sup>

Die Verantwortung für den religiös-kirchlichen Charakter der karitativen Organisationen liegt somit zuallererst bei der Leitung bzw. beim Träger und darf nicht alleine an den einzelnen Mitarbeiter\*innen und deren Biographien festgemacht werden.<sup>14</sup> Dies würde einer einseitigen Personalisierung der Loyalitätserwartung gleichkommen („personelle Loyalität“). „Nötig ist ein Loyalitätsbegriff, der sich nicht nur an der Lebensführung des einzelnen Mitarbeiters festmacht, sondern an der Anforderung, sich klar zum Auftrag der Einrichtung in der Sendung der Kirche zu bekennen und diesen mit der entsprechenden Loyalität zu unterstützen.“<sup>15</sup>

Zugleich verstehen wir Loyalität immer als ein wechselseitiges Verhältnis von Dienstgeber und Dienstnehmer\*innen – Loyalität ist „keine Einbahnstraße“!<sup>16</sup> Es gibt daher auch eine Loyalität des Dienstgebers den Dienstnehmer\*innen gegenüber (z. B. der Fürsorge, der Unterstützung günstiger Arbeitsbedingungen ...). Es ist Ziel dieser wechselseitigen Loyalität, kompetente karitative Arbeit und das Wachsen einer christlich geprägten Organisationskultur zu ermöglichen.

## ➔ Kultur der Wertschätzung

Ausgehend von diesen genannten Orientierungen begegnen wir den unterschiedlichen Erfahrungen und Lebensrealitäten der Mitarbeiter\*innen mit Wertschätzung und achten die Werte, die sie in diesen vielfältigen Lebenssituationen leben und weitergeben.<sup>17</sup> Dies war nicht immer so!

Gerade homosexuelle Mitarbeiter\*innen haben diese Wertschätzung in der Vergangenheit oftmals nicht erfahren. Sie haben sehr unterschiedliche Lebenswege zurückgelegt, bis sie sich zu ihrer derzeitigen Lebensform entschieden haben. Dabei haben sie oftmals verletzende und auch traumatisierende Erfahrungen mit der Kirche gemacht. Dies bedauern wir zutiefst. Wir wollen zu einer Kultur beitragen, in der das Gewissen als Vollzug der menschlichen Freiheit hochgeschätzt wird<sup>18</sup> und Werte, die in einer gleichgeschlechtlichen

Liebe zum Ausdruck kommen, wahrgenommen und anerkannt werden.<sup>19</sup>

Entsprechendes gilt auch für Mitarbeiter\*innen, die eine zweite zivile Ehe eingehen. Auch sie wurden in ihrer jeweils konkreten Lebens- und Leidensgeschichte von der Kirche oftmals nicht in ausreichendem Maße in den Blick genom-

12 Zu den Kriterien, die die Grundordnung für alle Mitarbeiter\*innen formuliert, siehe die Zusammenstellung im Anhang S. 23.

13 Im Rahmen des Prozesses „WERTvolle caritas“ wurden in der Geschäftsstelle und den Regionen 2016 in einem exemplarischen „Wertedialog“ mit rund 100 Mitarbeiter\*innen und Führungskräften aus unterschiedlichen Funktionen und Handlungsfeldern folgende fünf „Werte der Caritas“ ermittelt: „Getragen von dem Handeln und der Botschaft Jesu, treten wir als Caritas ein für **Menschenliebe** und **Gerechtigkeit: offen – anstößig – professionell.**“

14 Vgl. Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst, Art. III.2.

15 Vgl. Neher, Peter in: neue caritas, 9/2015, S. 3.

16 Vgl. Reichhold, Hermann (Forschungsstelle für kirchliches Arbeitsrecht), unveröffentlichtes Kurzgutachten, Tübingen 2016, S. 9.

17 Vgl. auch Zentrale der BBT-Gruppe – Barmherzige Brüder Trier (Hg.), Wir in der BBT-Gruppe. Ein Leitfaden zum Umgang mit der Grundordnung des kirchlichen Dienstes entlang des Mitarbeiterlebenszyklus, Koblenz 2014, S. 8 u. 12.

18 Dies bringen viele kirchliche Dokumente zum Ausdruck. So formuliert das Zweite Vatikanische Konzil in der Pastoralconstitution Gaudium et spes: „Die Würde des Menschen verlangt daher, dass er in bewusster und freier Wahl handle, das heißt personal, von innen her bewegt und geführt und nicht unter blindem innerem Drang oder unter bloßem äußerem Zwang“ (GS 17). Papst Franziskus betont darüber hinaus das Wesen freier Entscheidung, das sich oft jenseits klarer Zuordnungen und Urteile vollzieht: „Wir tun uns ebenfalls schwer, dem Gewissen der Gläubigen Raum zu geben, die oftmals inmitten ihrer Begrenzungen, so gut es ihnen möglich ist, dem Evangelium entsprechen und ihr persönliches Unterscheidungsvermögen angesichts von Situationen entwickeln, in denen alle Schemata auseinanderbrechen. Wir sind berufen, die Gewissen zu bilden, nicht aber dazu, sie zu ersetzen“ (Amoris laetitia 37).

19 Vgl. z. B. auch die Aufforderung von Papst Franziskus, homosexuelle Menschen um Vergebung zu bitten („Wer sind wir zu urteilen?“, Pressekonferenz am 27.6.2016 auf dem Rückflug von Armenien). Was die Sicht auf das Thema Homosexualität betrifft, sollten auch aktuelle humanwissenschaftliche Erkenntnisse Berücksichtigung finden. Homosexualität ist als „gegebene Normvariante der sexuellen Orientierung und Identität eines gesunden Individuums“ zu verstehen. Solch ein Verständnis von Homosexualität als vorgegebene unabänderliche Veranlagung von Menschen neben der Heterosexualität war z. B. den biblischen Autoren nicht bekannt. (Goertz, Stephan, Eine Form des Lebens. Für einen Perspektivenwechsel in der Beurteilung der Homosexualität, in: Herder Korrespondenz Spezial 2 – 2014, S. 44–49, hier S. 45.) Vgl. auch Angenendt, Arnold, Ehe, Liebe und Sexualität im Christentum. Von den Anfängen bis heute, S. 220. Mit der gleichen Wertschätzung begegnen wir Menschen in ihren unterschiedlichen sexuellen und geschlechtlichen Identitäten, also hetero-, homo- und bisexuellen Menschen oder trans- und intersexuellen Menschen. Das christliche Menschenbild gibt uns hierbei Orientierung (siehe auch FN 35).

men. Wir begrüßen deshalb, dass „[d]ie nach Scheidung wiederverheirateten [...] Caritas-Mitarbeitenden [...] durch die Neuregelung von einem belastenden Druck befreit [werden]. Nicht an ihren vermeintlichen Unzulänglichkeiten, sondern an ihren Fähigkeiten sollen sie gemessen werden.“<sup>20</sup> Erweist Gott doch „auch vom biblischen Zeugnis her seine ewige Treue paradoxerweise darin, dass er in all den Trennungen, Brüchen und Neustarts des Lebens immer neu mit uns beginnt, immer wieder neu, immer neu.“<sup>21</sup>

Uns leitet die Überzeugung: Nur wenn Mitarbeiter\*innen für sich selbst an Leib und Seele einen heilsamen Umgang in den unterschiedlichen Herausforderungen des Lebens erfahren, können sie auch authentische Zeuginnen und Zeugen der heilsamen Kraft der Frohen Botschaft für diejenigen Menschen sein, die ihnen im Rahmen ihres karitativen Tuns begegnen.<sup>22</sup> Als Vorstand und Führungskräfte im Caritasverband sind wir uns der dadurch möglichen Spannung von Lebensrealität der Menschen und kirchlicher Werteorientierung bewusst. Es ist uns ein Anliegen, mit dieser Spannung im Geiste Jesu umzugehen.

20 Neher, Peter in: neue caritas 9/2105, S. 3.

21 Schüssler, Michael, Spielräume einer befreienden Theologie familialen Lebens, in: Christian Bauer / Ders. (Hg.), Pastorales Lehramt? Spielräume einer Theologie familialer Lebensformen, Ostfildern 2015, S. 135.

22 Gerade als Caritas wissen wir, welche negative Auswirkungen es z. B. auf Menschen (besonders Kinder) haben kann, wenn ihre Lebensform von Gesellschaft und Kirche als defizitär angesehen wird (vgl. Klein, Stephanie, Die Vielfalt der Familien und das Sakrament der Taufe, in: Christian Bauer / Michael Schüssler (Hg.), Pastorales Lehramt? Spielräume einer Theologie familialer Lebensformen, Ostfildern 2015, S. 56).



## 2. Aspekte von Vielfalt

### 2.1 Religion und Weltanschauung

#### 2.1.1 Information über den rechtlichen Rahmen

##### Grundordnung und Bischofswort

Aus rechtlicher Sicht geben sowohl die GrO als auch das Wort der deutschen Bischöfe „Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft“<sup>23</sup> einen orientierenden Rahmen für den Umgang mit dem Aspekt Religionszugehörigkeit bei der Einstellung von Mitarbeiter\*innen.

Darüber hinaus sind im Verfahrensablauf auch allgemein rechtliche Grundsätze sicherzustellen, wie sie beispielsweise im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) enthalten sind.

Nach den oben genannten kirchlichen Papieren ist die Anstellung von Menschen ohne oder mit unterschiedlicher Religionszugehörigkeit prinzipiell möglich. So heißt es im Wort der deutschen Bischöfe: „Das Gebot der Nächstenliebe ist gemeinsam mit dem der Gottesliebe Kern des christlichen Glaubens. Auf dieser Basis arbeiten die Kirche und ihre Caritas im Dienst an den Menschen mit allen Menschen guten Willens zusammen, auch mit jenen, die nicht selbst Katholiken oder Christen sind. Für kirchliche Träger sind Mitarbeitende wichtig, die beides miteinander verbinden können: glaubwürdiges und loyales Mitarbeiten an den Zielen einer katholischen Einrichtung und gute fachliche Kompetenz.“<sup>24</sup>

Das Bischofswort präzisiert weiter: „Aufgaben, die kein explizites Glaubenszeugnis erfordern, können auch durch Angehörige anderer Religionen oder Menschen ohne formelle Religionszugehörigkeit wahrgenommen werden. Wie auch alle getauften und gefirmten Christen können sie den kirchlichen Auftrag durch das so genannte „Tatzeugnis der Liebe“ (Zuwendung, Begleitung und Hilfe) auf Grundlage des christlichen Menschenbildes erfüllen. Basis einer Zusammenarbeit von Christen und Nichtchristen im Dienste der Menschen ist dabei eine gemeinsame Kultur des Helfens, die im Menschen tief verwurzelt ist.“<sup>25</sup>

##### Dienstgemeinschaft und Sendungsauftrag

Die GrO betont darüber hinaus, dass alle Mitarbeiter\*innen unabhängig von ihrer Religions- oder Konfessionszugehörigkeit zur Dienstgemeinschaft gehören und am Sendungsauftrag der Kirche mitwirken. Artikel 1 der GrO unterstreicht: „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).“<sup>26</sup>

In der Begründung zur alten GrO aus dem Jahr 2011 heißt es ausdrücklich: „Zur Dienstgemeinschaft gehören aber nicht nur die konfessionsverschiedenen Christen, wenn sie in den Dienst einer Einrichtung der katholischen Kirche treten, sondern auch Nichtchristen können, wenn sie sich freiwillig dazu bereiterklären, zwar nicht im Verkündigungsdienst, aber bei der Wahrnehmung anderer Aufgaben einen Auftrag der Kirche erfüllen.“<sup>27</sup>

##### Verantwortung der Leitung

Die Verantwortung für den kirchlichen Charakter der Einrichtungen liegt gemäß der GrO beim Träger bzw. bei der Leitung: „Sie haben auch dafür zu sorgen, dass in der Einrichtung geeignete Personen tätig sind, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu pflegen und zu fördern.“<sup>28</sup> Auf dieser Basis steht der Anstellung nichtchristlicher Mitarbeiter\*innen nichts im Wege.

23 Das Bischofswort (2014) will kein Rechtstext sein, sondern liefert einen orientierenden Rahmen, um in den einzelnen Diözesen lokale Lösungen zu finden.

24 Ebd. S. 36.

25 Ebd. S. 22 f.

26 Art. 1 GrO; vgl. auch die Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst, Art. I (Präambel) 1.

27 GrO i.d.F. vom 20.06.2011.

28 Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst, Art. III.2.

## Kriterien für nichtchristliche Mitarbeiter\*innen

In der GrO finden sich Kriterien, die für alle Mitarbeiter\*innen gelten (siehe im Anhang S. 23). Ergänzend hierzu formuliert sie unterschiedliche Loyalitätserwartungen an die Mitarbeiter\*innen je nach Religions- bzw. Konfessionszugehörigkeit und je nach Funktion bzw. Aufgabe.

So unterscheidet sie in einem gestuften Schema zwischen Loyalitätsobliegenheiten, die für

1. katholische Mitarbeiter\*innen,
2. nicht katholische christliche Mitarbeiter\*innen,
3. nichtchristliche Mitarbeiter\*innen und solchen, die für
4. alle Mitarbeiter\*innen gleich welcher Religion oder Konfession gelten.<sup>29</sup>

Für die Anstellung von nichtchristlichen Mitarbeiter\*innen formuliert die GrO im Sinne der gestuften Loyalitätserwartungen folgendes Kriterium: „Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.“<sup>30</sup>

Sind die oben genannten Kriterien erfüllt, so ist die Anstellung von nichtchristlichen Mitarbeiter\*innen also möglich. Als einzige mögliche Einschränkung formuliert die GrO: Der kirchliche Dienstgeber kann „pastorale und katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.“<sup>31</sup>

## Die Urteile des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom April und September 2018

Nach der aktuellen Rechtsprechung des EuGH vom April und September 2018 können kirchliche Arbeitgeber eigenständig entscheiden, für welche Stellen sie eine bestimmte Religionszugehörigkeit (bzw. Weltanschauung) verlangen wollen. Es sollte jedoch ein für weltliche Gerichte objektiv nachvollziehbarer Zusammenhang zwischen der jeweiligen Tätigkeit und dieser Anforderung bestehen. Dies bedeutet, dass kirchliche Träger nicht pauschal von allen Mitarbeiter\*innen eine bestimmte Religionszugehörigkeit verlangen können, sondern im Einzelfall begründen müssen, warum die Religionszugehörigkeit eine wesentliche, rechtmäßige, gerechtfertigte und angemessene berufliche Anforderung darstellt.<sup>32</sup>

## 2.1.2 Wie wir damit umgehen wollen

Wir verstehen es als Inspiration und als positive Stärke des Verbandes, in konfessionell und religiös heterogenen (statt homogenen) Teams zu arbeiten. Auch und gerade in der Begegnung mit anderen religiösen und weltanschaulichen Orientierungen schärft sich die Identität katholischer Einrichtungen und Dienste.<sup>33</sup>

Die Anstellung von nichtchristlichen Mitarbeiter\*innen ist daher je nach Aufgabe und Funktion möglich. Wie für alle Mitarbeiter\*innen ist die Bereitschaft entscheidend, die Werte und Ziele der Caritas mitzutragen und den religiös-kirchlichen Charakter der Caritas zu respektieren. Interkulturelle und interreligiöse Kompetenzen (Vielfaltskompetenzen) der Bewerber\*innen sind uns hierbei besonders wertvoll.

29 Vgl. Art. 4 GrO.

30 Art. 4 Abs. 3 GrO.

31 Art. 3 Abs. 2 GrO.

32 Vgl. Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 17.04.2018-C-414/16 (Ungleichbehandlung von Bewerber\*innen wegen der Religion oder Weltanschauung) und Urteil vom 11.09.2018-C-68/17 (das sogenannte „Chefarzturteil“). Nach dem EuGH hängt es von der „Art“ der fraglichen Tätigkeit oder den „Umständen ihrer Ausübung“ ab (also z. B. der Notwendigkeit, für eine glaubwürdige Vertretung der Kirche oder Organisation nach außen zu sorgen), ob die Religion oder Weltanschauung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos einer kirchlichen Organisation darstellen kann. Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit muss die berufliche Anforderung angemessen sein und darf nicht über das zur Erreichung des angestrebten Zieles Erforderliche hinausgehen. Insgesamt ist hierbei wichtig, einen angemessenen Ausgleich zwischen dem Recht auf Autonomie der Kirchen und dem Recht der Arbeitnehmer\*innen, insbesondere bei der Einstellung nicht wegen ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert zu werden, zu finden.

Die Konsequenzen dieser Urteile für die Praxis werden zur Zeit noch von kirchlicher und staatlicher Seite beraten (Stand September 2018). Die weiteren Entwicklungen müssen aufmerksam beobachtet werden. Vgl. z. B. Millies, Hans Jörg, „Nun sag, wie hast du es mit der Religion?“ Mit dem Urteil des EuGH zur Religionszugehörigkeit von Mitarbeitenden ist es für kirchliche Arbeitgeber nicht mehr selbstverständlich, die „Gretchenfrage“ zu stellen. Überlegungen zur Handhabung in der Praxis, in: neue caritas, 12/2018, S. 13–16.

33 Vgl. auch Schambeck, Mirjam, Interreligiöse Kompetenz, Göttingen 2013, S. 163–165 u. S. 197–198: Religiöses Lernen ist heute nur noch als interreligiöses Lernen zu verstehen. Die authentische Begegnung mit Vertretern anderer Religionsgemeinschaften („Begegnungslernen“) erscheint hierfür eine besonders günstige Voraussetzung zu sein. Caritas-orte werden so zu Orten des Begegnungslernens unter einer ganz spezifischen Hinsicht – nämlich aus der Perspektive der Not von Menschen und der gemeinsamen Stiftung von Solidarität.

Die Bedeutung der Religionszugehörigkeit und der religiösen Sprachfähigkeit der Bewerber\*innen wird je nach Aufgabe bzw. Handlungsfeld berücksichtigt. Hierbei sind Rahmenbedingungen, die von der Organisation zur Verfügung gestellt werden sollten, ebenso bedeutsam wie Kriterien, die sich auf die einzelnen Mitarbeiter\*innen beziehen.<sup>34</sup>

Ist für eine Tätigkeit eine bestimmte Religions- bzw. Konfessionszugehörigkeit erforderlich, wird die entsprechende Begründung schriftlich dokumentiert und mit dem Vorstandsvorsitzenden und dem Fachbereich Personal und Recht abgesprochen.

## Regelungen

### Mitarbeiter\*innen

#### a) Bewerber\*innen, die Mitglied einer Kirche der ACK sind

Bei Bewerber\*innen, die Mitglied einer Kirche der ACK sind, ist eine Anstellung möglich. Es sind keine Besonderheiten zu beachten.

#### b) Bewerber\*innen, die nicht Mitglied einer Kirche der ACK sind und konfessionslose Bewerber\*innen, die nie einer Kirche angehört haben

Bei Bewerber\*innen, die nicht Mitglied einer Kirche der ACK sind und konfessionslosen Bewerber\*innen, die nie einer Kirche angehört haben, ist eine Anstellung möglich. Abhängig von der jeweiligen Aufgabe, liegt die konkrete Entscheidung bei der Leitungsebene E1.

Je nach Stelle werden der zuständige Dekan bzw. die kirchlichen Ansprechpartner\*innen vor Ort informiert. Bei Unklarheiten empfiehlt sich je nach Fragestellung die Rücksprache mit dem Fachbereich Personal und Recht, dem Vorstandsvorsitzenden, der Stabsstelle Caritas-theologie und Ethik bzw. dem/der Ansprechpartner\*in für interkulturelle Öffnung.

### Führungskräfte

Aufgrund der besonderen Verantwortung für den kirchlichen Charakter und die christliche Prägung der Einrichtung ist in der Regel für Führungskräfte der Ebene 1 die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche, für Führungskräfte der Ebene 2 und 3 die Mitgliedschaft in einer ACK-Kirche erforderlich.

## 2.2 Lebensform und sexuelle Identität<sup>35</sup>

### 2.2.1 Information über den rechtlichen Rahmen

#### Grundordnung

Aus rechtlicher Sicht bildet die neue GrO den orientierenden Rahmen, um auf der Basis der in Kapitel 1 beschriebenen Haltung die Dienstgemeinschaft im Geiste Jesu zu gestalten. Eine wichtige Motivation für die Novellierung der Grundordnung war das Anliegen, der Spannung von geltender kirchlicher Lehre und der Lebensrealität der Menschen differenzierter gerecht werden zu können.<sup>36</sup>

Nach der neuen GrO stellt das Eingehen einer Wiederheirat oder einer gleichgeschlechtlichen Zivilehe daher im Allgemeinen keinen Hinderungsgrund für eine Anstellung bzw. eine Weiterbeschäftigung dar<sup>37</sup>. Die in dieser Handreichung mitberücksichtigte sexuelle Identität der Mitarbeiter\*innen wird in der GrO nicht explizit angesprochen.

<sup>34</sup> Siehe hierzu die ausführliche Darstellung der Kriterien in *Vielfältig glauben – gemeinsam engagiert*, S. 15–16.

<sup>35</sup> Wir schließen uns dem offiziellen Sprachgebrauch der Antidiskriminierungsstelle des Bundes an, die den Begriff der „sexuellen Identität“ dem sonst auch üblichen Begriff der „sexuellen Orientierung“ vorzieht: „Der Begriff [sexuelle Identität, Anm. der Verf.] bezieht sich auf lesbische, schwule, bi- und heterosexuelle Personen. Er wird häufig synonym mit dem Begriff sexuelle Orientierung verwendet. Tatsächlich macht der Begriff sexuelle Identität im Gegensatz zu dem Begriff sexuelle Orientierung aber deutlich, dass es sich bei Homo-, Bi- und Heterosexualität um eine feststehende Eigenschaft einer Person handelt und nicht nur durch die sexuelle Beziehung zu einer anderen Person bestimmt ist.“ (Quelle: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Sexuelle\\_Identitaet/Themenjahr\\_2017/fragen\\_antworten\\_sexuelle\\_Identitaet/fa\\_q\\_sexuelle\\_Identitaet\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Sexuelle_Identitaet/Themenjahr_2017/fragen_antworten_sexuelle_Identitaet/fa_q_sexuelle_Identitaet_node.html), Internetrecherche am 2. Mai 2017, 17 Uhr).

<sup>36</sup> Neher, Peter, in: *neue caritas*, 9/2015, S. 1: „Letztendlich haben sie (die Bischöfe, Anm. der Verf.) mit der überarbeiteten Grundordnung jedoch die Tür dazu aufgestoßen, die Lebenswirklichkeit der Menschen in der ganzen Bandbreite besser zu würdigen.“

<sup>37</sup> Da die GrO aus dem Jahr 2015 die gleichgeschlechtliche Zivilehe (Einführung in Deutschland im Oktober 2017) noch nicht kennt, spricht sie ausschließlich von „eingetragenen Lebenspartnerschaften“. Hier und im Folgenden wird der Einfachheit halber deshalb nur die gleichgeschlechtliche Zivilehe erwähnt. Bestehende gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften sind damit natürlich mitgemeint.

## Loyalitätserwartungen an die Mitarbeiter\*innen

Der GrO liegt hierbei folgender Denkansatz zugrunde: Die Frage der Lebensform berührt das Thema der Loyalitätserwartungen des Dienstgebers an seine Dienstnehmer. Wie in Kapitel 2.1.1 bereits ausgeführt, formuliert die GrO hierbei unterschiedliche Loyalitätserwartungen an die Mitarbeiter\*innen je nach Religions- bzw. Konfessionszugehörigkeit und je nach Funktion bzw. Aufgabe.<sup>38</sup> Besondere Loyalitätserwartungen im Sinne des persönlichen Lebenszeugnisses bestehen darüber hinaus auch in der Regel für leitende Mitarbeiter\*innen.<sup>39</sup>

## Wiederheirat und gleichgeschlechtliche Zivilehe

Für die Frage der Wiederheirat und der gleichgeschlechtlichen Zivilehe hat dies folgende Relevanz:

Da von katholischen Mitarbeiter\*innen in der GrO erwartet wird, dass sie ihre private Lebensführung an der Lehre der katholischen Kirche ausrichten, gilt eine Wiederheirat und eine gleichgeschlechtliche Zivilehe nach geltender Lehre bei ihnen als Verstoß gegen die Loyalitätsobliegenheiten. Mit der neuen GrO hat dies im Unterschied zur alten GrO im Allgemeinen jedoch keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen.<sup>40</sup>

Die Frage der Lebensform wird bei katholischen Mitarbeiter\*innen nur dann Gegenstand einer arbeitsrechtlichen Abwägung, wenn die „Handlung nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in

der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen.“<sup>41</sup>

Nur in diesem Fall wäre das Faktum eines „schwerwiegenden Loyalitätsverstoßes“ gegeben. Erhält der Arbeitgeber entsprechende Hinweise, erfolgt wie bei allen Loyalitätsverstößen eine sorgfältige „Abwägung der Einzelfallumstände“, jedoch kein Kündigungsautomatismus!<sup>42</sup>

## 2.2.2 Wie wir damit umgehen wollen

### Klima der Offenheit und des Vertrauens

Auf der Basis der oben beschriebenen Grundhaltung und dem rechtlichen Rahmen stellt das Vorliegen von Wiederheirat, gleichgeschlechtlicher Zivilehe und Homosexualität im Allgemeinen keinen Hinderungsgrund für eine Einstellung oder eine Weiterbeschäftigung dar.

Alle Führungskräfte sind aufgefordert, in ihrem Verantwortungsbereich zu einem Klima der Offenheit und des Vertrauens (Enttabuisierung) bei dem Thema Lebensform und sexuelle Identität beizutragen. Sie sind eingeladen, aktiv das persönliche Gespräch mit den Mitarbeiter\*innen (unabhängig von ihrer Konfession) zu suchen, um bestehende Ängste vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen abzubauen und – wo gewünscht – Unterstützung anzubieten.

Getragen von der Haltung, dass die Qualität unserer Arbeit entscheidend ist, stehen bei uns die Mitarbeiter\*innen als Menschen im Mittelpunkt. Leitend ist unser Anliegen, dass alle Mitarbeiter\*innen die Botschaft des Evangeliums in ihren unterschiedlichen Lebenssituationen als stärkend und heilsam erfahren können.<sup>43</sup>

## Regelungen

### Informationsweg

#### a) Mitarbeiter\*innen

Bei Mitarbeiter\*innen, die keine Führungsaufgabe haben, gelten die bisher üblichen Informationswege (siehe Hinweis im Personalbogen zur Vollständigkeit und Richtigkeit der dort gemachten Angaben).

38 Vgl. Art. 4 GrO.

39 Auch an Mitarbeiter\*innen im pastoralen und katechetischen Dienst, an Mitarbeiter\*innen mit einer Missio canonica oder sonstigen schriftlichen Beauftragung für die jetzige karitative Aufgabe sowie i. d. Regel für Mitarbeiter\*innen im erzieherischen Dienst besteht die Erwartung, die kirchliche Lehre auch durch das persönliche Lebenszeugnis zum Ausdruck zu bringen. Aufgrund der spezifischen Handlungsfelder beim Caritasverband wird dies nur im seltenen Ausnahmefall zum Thema werden.

40 Natürlich sind im Sinne unserer ethischen Grundhaltung alle Mitarbeiter\*innen gleich wichtig. Aus kirchenrechtlicher Sicht stehen jedoch katholische Mitarbeiter\*innen im Fokus, da nur von ihnen erwartet werden kann, sich am katholischen Eheverständnis zu orientieren.

41 Art. 5 Abs. 2 Nr. 2 c) GrO.

42 Vgl. dazu im Anhang die Kriterien für einen „schwerwiegenden Loyalitätsverstoß“ auf S. 23 und die Hinweise der GrO zum Vorgehen.

43 Vgl. hierzu besonders Schüssler, Spielräume einer befreienden Theologie familialen Lebens, S. 105–141.

## b) Führungskräfte

Aus Gründen der Transparenz (z. B. bei Anfragen von außen) und der besonderen Verantwortung von Führungskräften informieren diese vor dem Eingehen einer Wiederheirat oder einer gleichgeschlechtlichen Zivilehe in einem persönlichen Gespräch ihre Vorgesetzten.

Hierbei gilt folgender Informationsweg:

- **Führungskräfte der Ebene 1–3** informieren ihre(n) Vorgesetzte(n) und dieser/diese den Vorstandsvorsitzenden und den zuständigen Dekan.
- **Mitglieder des Vorstands** informieren den Vorstandsvorsitzenden, dieser informiert das zuständige Aufsichtsgremium (Caritasrat).

Auf die oben beschriebene Grundhaltung und den Informationsweg wird in der Einarbeitungsphase hingewiesen.

## Ausnahme: Hinweis auf einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß

Erhält der Arbeitgeber ernstzunehmende Hinweise auf einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß, erfolgt in Rücksprache mit dem Vorstandsvorsitzenden eine sorgfältige Prüfung der Einzelfallumstände.<sup>44</sup>

Folgende Kriterien, die sich allgemein auf Fragen der Partnerschaft in unterschiedlichen Lebenssituationen beziehen, können in Ergänzung der bereits in der GrO formulierten Aspekte für den Entscheidungsprozess Orientierung geben (= was wir im Caritasverband unter einem „erheblichem Ärgernis“ verstehen). Sie gelten selbstverständlich für alle Mitarbeiter\*innen, unabhängig von ihrer jeweiligen Lebensform oder ihrer Konfession (also nicht nur für die katholischen Mitarbeiter\*innen oder Mitarbeiter\*innen, die eine Wiederheirat oder eine gleichgeschlechtliche Zivilehe eingehen):

- Öffentliche Demütigung/Beschämung („Rosenkrieg“) der beteiligten Partner\*innen in massiver Form
- Missachtung von Rechtsansprüchen/Fürsorgepflichten gegenüber den beteiligten Personen (bes. gegenüber den Kindern und Expartner\*innen)
- Anwendung von Gewalt/körperliche Übergriffe/Erpressung/Nötigung

Wichtig ist zu erwähnen, dass es hierbei um das „Wie“ der Verantwortungsübernahme im Umgang mit den beteiligten Personen geht (qualitativer Zugang) und nicht um das reine Faktum des Vorliegens einer zweiten zivilen Eheschließung oder einer bestimmten Lebensform (formaler Zugang). Es

ist nicht Aufgabe der Führungskräfte, die Schuldfrage für das Zerbrechen einer Beziehung bei ihren Mitarbeiter\*innen zu klären. Auch das bloße Faktum des Öffentlichwerdens einer Wiederheirat oder gleichgeschlechtlichen Zivilehe wird nicht als „erhebliches Ärgernis“ gewertet.

Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß vor, wirkt der/die Vorgesetzte durch das persönliche Gespräch und die weiteren in der GrO vorgesehenen Maßnahmen darauf hin, dies zu klären.<sup>45</sup>

<sup>44</sup> Das heißt, dass Führungskräfte nicht proaktiv prüfen müssen, ob ein Loyalitätsverstoß vorliegt, sondern in einer Grundhaltung des Vertrauens zunächst von der Loyalität der Mitarbeiter\*innen ausgehen und nur bei entsprechenden expliziten Hinweisen aktiv werden.

<sup>45</sup> Vgl. die Hinweise der GrO zum Vorgehen bei einem schwerwiegenden Loyalitätsverstoß im Anhang S. 23.

## 3. Besondere Aspekte von Loyalität

### 3.1 Kirchenaustritt

#### 3.1.1 Information über den rechtlichen Rahmen

Die GrO wertet einen Austritt aus der katholischen Kirche als „schwerwiegenden Loyalitätsverstoß“.<sup>46</sup> Wie bei allen Loyalitätsverstößen kennt die GrO allerdings keinen Kündigungsautomatismus. Erforderlich ist vielmehr, das persönliche Gespräch mit der jeweiligen Person zu suchen und eine sorgfältige „Abwägung der Einzelfallumstände“ vorzunehmen.<sup>47</sup>

#### 3.1.2 Wie wir damit umgehen wollen

##### Spannungsreiche Ausgangslage

Grundsätzlich steht der Caritasverband als kirchlicher Dienstgeber bei einem Kirchenaustritt in folgender Spannung:

Ein Kirchenaustritt ist als expliziter Schritt der Distanzierung von der Kirche zu verstehen. Die Caritas ist ein Teil der Kirche. Somit stellt sich die Frage, inwieweit bei den betreffenden Bewerber\*innen<sup>48</sup> bzw. Mitarbeiter\*innen die Loyalität zum kirchlichen Charakter und der religiösen Dimension des karitativen Dienstes noch gewährleistet ist: Besteht die Bereitschaft, die Ziele und Werte der Caritas mitzutragen, diese durch das eigene Tun zu unterstützen und nach außen zu vertreten? Auch stellt sich die Frage der Solidarität mit den anderen Mitarbeiter\*innen, die mit ihrer Kirchensteuer zur Finanzierung der karitativen Arbeit beitragen.

Dabei ist uns bewusst, dass die Gründe für einen Kirchenaustritt sehr vielschichtig sein können. Sie müssen individuell wahrgenommen und ein Umgang im Geiste des Evangeliums angestrebt werden.

Ein Zugang, der allein die arbeitsrechtlichen Konsequenzen im Sinne von Nichteinstellung oder Entlassung in den Vordergrund rückt, greift daher zu kurz und entspricht nicht unserer Haltung. Die Entscheidung über eine Anstellung bzw. Weiterbeschäftigung kann daher (auch im Sinne der GrO) nur im persönlichen Gespräch und nach sorgfältigem Kennenlernen der individuellen Situation getroffen werden.<sup>49</sup>

##### Orientierung im Entscheidungsprozess

Für den Entscheidungsprozess können folgende Fragen Orientierung geben:

- Warum erfolgte der Kirchenaustritt (Gründe/konkreter Anlass)?
- Welche Erfahrungen haben die Bewerber\*innen/Mitarbeiter\*innen mit Kirche gemacht? Welche Erwartungen und Hoffnungen an Kirche haben sie?
- Erfolgte der Kirchenaustritt vor der Bewerbung (und liegt unter Umständen schon lange zurück) oder aus einem aktuell bestehenden Anstellungsverhältnis heraus?
- Wie stehen sie jetzt zur Kirche? Wie sehen sie die Spannung von Kirchenaustritt und Loyalität zum kirchlichen Arbeitgeber? Warum möchten sie bei einem kirchlichen Arbeitgeber arbeiten? Hat sich in der Einstellung seit dem Kirchenaustritt etwas verändert?
- Bringen sie Offenheit und Respekt für den kirchlichen Charakter und die konkrete gelebte spirituelle Kultur in der Einrichtung mit? Sind sie bereit, die Ziele und Werte der Einrichtung mitzutragen (institutionelle Loyalität)?
- Gibt es eine Bereitschaft, sich mit der Frage von Kirchenmitgliedschaft/Wiedereintritt auseinanderzusetzen?
- Warum vermuten Sie als Führungskraft, dass dieser/die-

<sup>46</sup> Vgl. Art. 5 Abs. 2 Nr. 2 a) GrO.

<sup>47</sup> Vgl. die Hinweise der GrO zum Vorgehen bei einem schwerwiegenden Loyalitätsverstoß im Anhang S. 23.

<sup>48</sup> Gemäß Art. 3 Abs. 4 GrO ist der Kirchenaustritt vor Begründung eines Arbeitsverhältnisses als Einstellungshindernis zu werten. Jedoch soll auch hier kein Automatismus gelten. Entscheidend ist, ob der Kirchenaustritt aus einer kirchenfeindlichen Gesinnung erfolgte.

<sup>49</sup> Die Notwendigkeit eines Gesprächs ergibt sich allein schon deshalb, weil ein Kirchenaustritt u. U. mit einem Eintritt in eine andere christliche Kirche oder eine andere Religion einhergehen kann. Dies ist über einen Austrittsvermerk nicht von vornherein zu erkennen.

se Bewerber\*in/Mitarbeiter\*in einen wertvollen Beitrag zur Caritas leisten kann? Worin sehen Sie die Bereicherung für die jeweilige Organisationseinheit?

## Chance für einen wechselseitigen Lernprozess

Wenn Caritas von Menschen, die aus der Kirche ausgetreten sind, als Ort erlebt wird, an dem kein „Mitgliedschaftsdruck“ ausgeübt wird, kann dies Freiräume schaffen, um sich wieder auf neue Weise mit Fragen von Glaube und Kirche auseinanderzusetzen. Das Besondere an karitativen Orten liegt gerade darin, dass das gemeinsame Engagement für die Würde des Menschen hierfür die Basis bildet.

Zugleich ist das Kennenlernen der Perspektiven von Menschen, die ausgetreten sind, ein Lernort von Kirche: Welche Erfahrungen haben diese Menschen mit Kirche gemacht? Was kann Kirche über sich selbst lernen?<sup>50</sup> Mitarbeiter\*innen, die sich kritisch mit dem Thema Kirche und Glaube auseinandersetzen, können durch ihre Fragen und Sichtweisen wichtige Perspektiven einbringen.

Die Auseinandersetzung mit diesen Perspektiven fordert die jeweiligen Teams auf, miteinander ins Gespräch zu kommen, worauf es ihnen bei den Themen Religion/Spiritualität/Loyalität zum kirchlichen Arbeitgeber ankommt. Dies führt zu einer Schärfung der Identität von Caritas. Zugleich ist es wichtig, im Leitungsteam eine gemeinsame Haltung zu entwickeln, um so auch die jeweils getroffene Entscheidung gemeinsam zu tragen und nach außen zu vertreten.

## Regelungen

### Begriffsklärung

Unter „Kirchenaustritt“ verstehen wir den Austritt aus einer christlichen Kirche, die der ACK angehört. Dabei ist uns bewusst, dass gemäß der GrO nur der Austritt aus der katholischen Kirche als Einstellungshindernis bzw. schwerwiegender Loyalitätsverstoß gilt und entsprechende arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann.<sup>51</sup> Unabhängig von der arbeitsrechtlichen Dimension wollen wir jedoch mit dieser Sichtweise zum Ausdruck bringen, dass wir aufgrund der ökumenischen Verbundenheit auch die Mitgliedschaft in anderen christlichen Kirchen der ACK wertschätzen und ein Austritt aus diesen für uns ebenso wie ein Austritt aus der katholischen Kirche eine Anfrage an die institutionelle Loyalität darstellt. Es gelten deshalb innerhalb

des Caritasverbandes grundsätzlich die gleichen Verfahrensregelungen.

## Verfahren

### a) Bewerber\*innen und Mitarbeiter\*innen ohne Führungsaufgabe

Bei Bewerber\*innen und Mitarbeiter\*innen ohne Führungsaufgabe erfolgt bei Kirchenaustritt grundsätzlich eine Einzelfallentscheidung durch den Vorstandsvorsitzenden. Sowohl das Bewerbungsgespräch, bei dem erwogen wird, die betreffende Person einzustellen, als auch das Gespräch mit einem/einer bestehenden Mitarbeiter\*in, der/die aus der Kirche ausgetreten ist, wird von der Führungskraft (E 1) geführt. Daraufhin erfolgt eine schriftliche Stellungnahme an den Vorstandsvorsitzenden.

Im Falle einer Neueinstellung erfolgt bei Bedarf, bei bestehenden Mitarbeiter\*innen grundsätzlich ein Gespräch mit dem Vorstandsvorsitzenden. Treten im Vorfeld Unklarheiten auf, steht die Stabsstelle Caritastheologie und Ethik und der Bereich Ressourcensteuerung (rechtliche Beratung) für Rückfragen zur Verfügung. Der Abwägungsprozess und eventuelle Maßnahmen werden schriftlich dokumentiert und bei bestehenden Mitarbeiter\*innen in der Personalakte abgelegt.

### Ausnahmen:

Bei Honorarkräften, Klient\*innen und bei Praktikant\*innen, die keine Vergütung bekommen und/oder kürzer als 3 Monate beschäftigt sind, ist keine Einzelfallentscheidung nötig. Sonderregelungen sind in Absprache mit dem Vorstandsvorsitzenden in schriftlicher Form möglich (z. B. bei geringfügig beschäftigten Mitarbeiter\*innen).

### Ende von Probezeiten und befristeten Anstellungsverhältnissen:

Rechtzeitig vor dem Ende von Probezeiten und vor der Entscheidung zur Entfristung einer zunächst befristeten Stelle erfolgt erneut ein Gespräch der Führungskraft (E 1) mit

50 Vgl. Bucher, Rainer, Die notwendige Umkehr. Die pastoraltheologische Herausforderung der Ausgetretenen, in: Bier, Georg (Hg.), Der Kirchenaustritt. Rechtliches Problem und pastorale Herausforderung, Freiburg i.Br. 2013, S. 235–250, hier S. 242–244 und Klein, Stephanie, Kirchenaustritt – eine pastoraltheologische Perspektive, in ebd., S. 251–264, hier S. 256–259.

51 Art. 5 Abs. 2 Nr. 2 a) GrO.

der/dem Mitarbeiter\*in. Dieses Gespräch dient der bewussten Entscheidung von beiden Seiten für eine eventuelle Weiterbeschäftigung bzw. Entfristung der Stelle. Es ermöglicht darüber hinaus, über die Erfahrungen der Mitarbeiter\*innen mit einem kirchlichen Arbeitgeber und evtl. entstandene Fragen ins Gespräch zu kommen. In den entsprechenden verbandlichen Leitungsgremien erfolgt ein regelmäßiger Austausch über die bei diesen Gesprächen gemachten Wahrnehmungen (organisationales Lernen).

### b) Führungskräfte

Bei Führungskräften ist eine Anstellung bzw. Weiterbeschäftigung im Falle eines Kirchenaustritts in der Regel nicht möglich.

### Hinweise für das Gespräch mit Bewerber\*innen, die aus der Kirche ausgetreten sind

Beim Bewerbungsgespräch mit Bewerber\*innen, die aus der Kirche ausgetreten sind, wird auf den grundsätzlich bestehenden Loyalitätskonflikt und die prinzipielle Möglichkeit des Wiedereintritts im Sinne einer Information hingewiesen.<sup>52</sup> Dabei ist darauf zu achten, dass kein Druck im Hinblick auf einen Wiedereintritt des/der Bewerber\*in ausgeübt wird. Es gehört zum Selbstverständnis des Caritasverbands, die Gewissensentscheidung des Einzelnen zu achten (Glaubens- und Gewissensfreiheit). Ein Wiedereintritt ist bei Mitarbeiter\*innen, die keine Führungsaufgabe haben, keine notwendige Voraussetzung für eine Einstellung. Wenn gewünscht, kann das Angebot einer seelsorglichen Begleitung vermittelt werden, die im Sinne des forum internums klar vom Dienstverhältnis getrennt sein muss und der Schweigepflicht unterliegt.

Geben Bewerber\*innen an, konfessionslos zu sein, ist im Gespräch grundsätzlich zu klären, ob nie eine Kirchenmitgliedschaft bestanden hat oder ob ein Kirchenaustritt vorliegt.

## 3.2 Extreme religiöse und politische Positionierung

### 3.2.1 Information über den rechtlichen Rahmen

In Ergänzung zu den bereits im Anhang genannten Kriterien, die für alle Mitarbeiter\*innen gelten, wertet die GrO das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche als schwerwiegenden Loyalitätsverstoß. Gegenüber der alten GrO wurde hierbei die Kategorie „Propagierung von Fremdenhass“ als Beispiel neu aufgenommen.<sup>53</sup> Ebenfalls als schwerwiegenden Loyalitätsverstoß bewertet die GrO ein Verhalten, das dazu geeignet ist, katholische Glaubensinhalte, Riten und Gebräuche zu verhöhnen oder Hass gegen Religion und Kirche hervorzurufen.<sup>54</sup>

### 3.2.2 Wie wir damit umgehen wollen

Jeder Mensch hat die gleiche Würde – unabhängig von seinen Eigenschaften und Fähigkeiten, von Religion, Weltanschauung, Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität und sonstigen Merkmalen. Extreme religiöse und politische Positionierungen, die diese Grundaussagen des christlichen Menschenbildes und tragende Werte der Caritas ablehnen – etwa indem sie explizit für die Ausgrenzung und Diskriminierung von bestimmten Menschengruppen eintreten – sind daher mit der Wertorientierung und dem Auftrag der Caritas nicht vereinbar.

<sup>52</sup> Ein Wiedereintritt ist grundsätzlich jederzeit möglich und erfolgt, im Gegensatz zum Austritt, nicht beim Einwohnermeldeamt, sondern beim zuständigen Pfarramt.

<sup>53</sup> Vgl. Art. 5 Abs. 2 Nr. 1 a) GrO. Unter einer „öffentlichen“ Meinungsäußerung sind „alle Äußerungen durch Wort, Schrift, Bild, Gesten oder symbolische Handlungen erfasst, wenn sie von einem größeren, nach Zahl und Individualität unbestimmten oder durch nähere Beziehung nicht verbundenen Personenkreis unmittelbar wahrgenommen werden können“, vgl. Fuhrmann, Martin, Die Neuregelung des Arbeitsrechts der katholischen Kirche in Deutschland, Teil 3, ZAT 4/2016, S. 109–124, hier S. 118. Der Begriff „öffentlich“ kann sich daher auf Äußerungen innerhalb und außerhalb der Dienstzeit beziehen.

<sup>54</sup> Vgl. ausführlich Art. 5 Abs. 2 Nr. 1 c) GrO.



## Regelungen

Die Einstellung von Personen, die öffentlich religiöse oder politische Positionen propagieren oder Mitglied in extremen religiösen oder politischen Gruppierungen sind, die im Widerspruch zum christlichen Menschenbild und zu den Werten und Zielen der Caritas stehen, ist nicht möglich. Hierzu zählen z. B. Sekten und extremradikale Parteien. Im Zweifelsfall erfolgt Rücksprache mit der Stabsstelle Caritas-theologie und Ethik oder mit dem Vorstandsvorsitzenden.

Bei bestehenden Mitarbeiter\*innen, bei denen ein entsprechendes Verhalten oder eine Mitgliedschaft bekannt wird, gilt das Verfahren wie bei einem schwerwiegenden Verstoß gegen die Loyalitätsobliegenheiten.

# Einladung

Die Gestaltung einer „Caritas in Vielfalt“ im Caritasverband ist mit dieser Handreichung keinesfalls abgeschlossen. Vielmehr bleibt sie ein Lernprozess für die gesamte Organisation. Die vorliegende Handreichung stellt hierbei lediglich eine wichtige Etappe dar, der noch weitere folgen werden.

In diesem Lernprozess gibt uns das dynamische Ineinander von wachsender Vielfaltssensibilität und vertieftem Wertebewusstsein Orientierung:

- Wie können wir sensibel werden für die unterschiedlichen Dimensionen von Vielfalt und die damit verbundenen und oft versteckten Formen von Diskriminierung?
- Wie können wir zugleich ein vertieftes Verständnis von unseren Werthaltungen entwickeln und hier sprachfähiger werden?

Was wir nach innen lernen, stärkt uns in unserem Engagement als aktiver Mitgestalter einer Vielfaltsgesellschaft. Denn: „Gelingendes Zusammenleben in Vielfalt beruht auf gegenseitiger Wertschätzung und dem Respekt vor gemeinsamen Grundwerten. Häufig gelingt das. Es kann aber auch mühsam und anstrengend sein; und natürlich kann es frustrierende Erfahrungen geben. Ein einfaches Unterfangen ist all das nicht. Aber letztlich ist es unerlässlich, sich diesem Prozess zu stellen, soll das Zusammenleben in Vielfalt und unser freiheitlich-demokratisches Miteinander befördert und nicht gefährdet werden.“<sup>55</sup>

Diesem Lernprozess wollen wir uns im Caritasverband stellen: sowohl in Bezug auf die persönliche Haltung und Kompetenz der einzelnen Mitarbeiter\*innen als auch bei der Förderung einer vielfaltssensiblen Organisationskultur und einer intensiven Beschäftigung mit Wertefragen auf Verbandsebene. Im Zentrum steht dabei die Entwicklung einer Kultur, in der die Auseinandersetzung mit Religion, Spiritualität, Werten, Menschenbild, Handlungsmotiven und Profil als selbstverständliche Dimension der Fachlichkeit betrachtet wird und somit ein gemeinsames Suchen und Lernen ermöglicht. Die Eröffnung von entsprechenden Austauschmöglichkeiten und Teamreflexionsprozessen betrachten wir als wertvollen Ansatzpunkt in der Weiterentwicklung unseres Verbandes in einer pluralen Gesellschaft.

Wir laden alle Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen ein, hierzu Möglichkeiten der wechselseitigen Bestärkung und des Lernens im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit zu eröffnen. Vielfalt betrachten wir gerade in heutiger Zeit nicht als Be-

drohung, sondern als wertvolle Ressource und anspruchsvolle Herausforderung zugleich. Mut zum Experiment und die Bereitschaft, aus Fehlern lernen zu dürfen, begleiten uns auf diesem Weg.

Immer neu sind wir angesprochen, der christlichen Zusage, dass alle Menschen von Gott geschaffen und gewollt sind – unabhängig von ihrer Religion, Lebensform, sexuellen Identität oder sonstigen Merkmalen – zu trauen. Wir ringen um eine Haltung, die jeden Menschen spüren lässt: Du bist lebenswürdig! Es ist gut, dass es dich gibt! Ich will, dass du lebst – als ein von Gott geliebter Mensch!

<sup>55</sup> Neher, Peter, Statement, Pressekonferenz zur Jahreskampagne 2017 Zusammen sind wir Heimat, 11. Januar 2017.

# Anhang

## 1. Tabellarische Übersicht zum Vorgehen bei den hier behandelten Aspekten von Vielfalt und Loyalität

ad Kapitel 2.1 Religion und Weltanschauung			
Mitarbeiter*innen		Führungskräfte	
Anstellung			
Bewerber*innen, die Mitglied einer Kirche der ACK sind	Bewerber*innen, die nicht Mitglied einer Kirche der ACK sind und konfessionslose Bewerber*innen, die nie einer Kirche angehört haben	Bewerber*innen, die Mitglied einer Kirche der ACK sind	Bewerber*innen, die nicht Mitglied einer Kirche der ACK sind und konfessionslose Bewerber*innen, die nie einer Kirche angehört haben
Anstellung möglich, keine Besonderheiten	Anstellung möglich (je nach Aufgabe und Funktion)	Bei Führungskräften von E 1: i. d.R. Mitgliedschaft in der katholischen Kirche erforderlich  Bei Führungskräften von E 2–3: i. d.R. Mitgliedschaft in einer Kirche der ACK erforderlich	Anstellung i. d.R. nicht möglich
	<b>PROZESS:</b> Entscheidung: E 1 Verfahren: • Je nach Stelle: Information Dekan/kirchliche Ansprechpartner*innen vor Ort		

### Hinweis:

Wenn für eine Tätigkeit eine bestimmte Religions- oder Konfessionszugehörigkeit erforderlich ist, sollte die Begründung schriftlich dokumentiert und mit V I und FB PuR abgesprochen werden (vgl. dazu Fußnote 32)

### Abkürzungen

FB PuR: Fachbereich Personal und Recht

CaTh: Stabsstelle Caritastheologie und Ethik

V I: Vorstandsvorsitzender

## ad Kapitel 2.2 Lebensform und sexuelle Identität: Geschieden und wiederverheiratet/Gleichgeschlechtliche Zivilehe

Mitarbeiter*innen	Führungskräfte
<b>Anstellung</b>	
Anstellung möglich	
<b>INFORMATIONSWEG:</b> Im Allgemeinen keine Besonderheiten, es gelten die üblichen Informationswege (siehe Personalbogen: Hinweis auf Richtigkeit und Vollständigkeit der dort gemachten Angaben)	<b>INFORMATIONSWEG:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei Führungskräften von E 1–3: Information des Vorstandsvorsitzenden und des zuständigen Dekans durch den/die Vorgesetzte(n).</li> <li>• Bei Mitgliedern des Vorstands: Information des zuständigen Aufsichtsgremiums (Caritasrat)</li> </ul>
<b>Laufendes Dienstverhältnis</b>	
Weiterbeschäftigung möglich	
siehe oben	<b>INFORMATIONSWEG:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei Führungskräften von E 1–3: Vor Eingehen einer Wiederheirat/gleichgeschlechtlichen Zivilehe pers. Information der/des Vorgesetzten; diese/r informiert den Vorstandsvorsitzenden und den zuständigen Dekan.</li> <li>• Bei Mitgliedern des Vorstands: Vor Eingehen einer Wiederheirat/gleichgeschlechtlichen Zivilehe pers. Information des Vorstandsvorsitzenden; dieser informiert das zuständige Aufsichtsgremium (Caritasrat)</li> </ul>
Ausnahme: Hinweis auf das Vorliegen eines „schwerwiegenden Loyalitätsverstößes“ (siehe S. 13 und im Anhang S. 23);	
<b>PROZESS:</b> Entscheidung: Einzelfallentscheidung V I	
<b>VERFAHREN:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persönliches Gespräch des/der Vorgesetzten (E 1) mit der/dem Mitarbeiter*in/Führungskraft und Prüfung der Einzelfallumstände</li> <li>• Rücksprache mit V I</li> <li>• Einzelfallentscheidung V I</li> <li>• Bei Kündigungsabsicht Empfehlung: Einholen einer Stellungnahme bei der zuständigen Diözesanstelle</li> <li>• Schriftliche Dokumentation des Abwägungsprozesses/der Maßnahmen und Ablage in der Personalakte</li> </ul>	

### Hinweise:

- Das Eingehen einer Wiederheirat/gleichgeschlechtlichen Zivilehe gilt gemäß der GrO bei katholischen Mitarbeiter\*innen prinzipiell als Loyalitätsobliegenheitsverstoß. Arbeitsrechtliche Konsequenzen ergeben sich jedoch nur, wenn zusätzlich ein „schwerwiegender Loyalitätsverstoß“ vorliegt
- Wenn der/die Mitarbeiter\*in es wünscht, kann auch ein Mitglied der zuständigen MAV in die Gespräche miteinbezogen werden (vgl. auch § 26 Abs. 3a MAVO: Auf Verlangen der Mitarbeiter\*innen ist ein Mitglied der MAV hinzuzuziehen, sofern dem Gespräch personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe zugrunde liegen, die zur Gefährdung des Dienstverhältnisses führen können.) Wird eine Kündigung erwogen, muss auf jeden Fall die zuständige MAV beteiligt werden.

## ad Kapitel 3.1 Kirchenaustritt (= Austritt aus einer ACK-Kirche, siehe Begriffsklärung S. 26)

Mitarbeiter*innen	Führungskräfte
<b>Anstellung</b>	
Anstellung nur in Ausnahmefällen möglich (Einzelfallentscheidung V I)	Anstellung i.d.R. nicht möglich
<p><b>PROZESS:</b> Entscheidung: Einzelfallentscheidung V I</p> <p><b>VERFAHREN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewerbungsgespräch immer durch Führungskraft (E 1)</li> <li>• Stellungnahme durch Führungskraft (E 1) an V I</li> <li>• Bei Bedarf persönliches Gespräch von V I mit Bewerber*in</li> <li>• Einzelfallentscheidung V I</li> </ul> <p><b>ENDE VON PROBEZEITEN/BEFRISTETEN ARBEITSVERHÄLTNISSEN:</b> Vor Ende der Probezeit bzw. Entfristung persönliches Gespräch Führungskraft (E 1) mit Mitarbeiter*in zur beiderseitigen bewussten Entscheidungsfindung</p> <p><b>AUSNAHMEN:</b> Keine Einzelfallentscheidung ist nötig bei Honorarkräften, Klient*innen und bei Praktikant*innen, die keine Vergütung bekommen und / oder kürzer als 3 Monate beschäftigt sind.</p>	
<b>Laufendes Dienstverhältnis</b>	
Weiterbeschäftigung nur in Ausnahmefällen möglich (Einzelfallentscheidung V I)	Weiterbeschäftigung i.d.R. nicht möglich
<p><b>PROZESS:</b> Entscheidung: Einzelfallentscheidung V I</p> <p><b>VERFAHREN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persönliches Gespräch des/der zuständigen Vorgesetzten (E 1) mit dem/der Mitarbeiter*in/Führungskraft</li> <li>• Stellungnahme durch den/die Vorgesetzte(n) (E 1) an V I</li> <li>• Persönliches Gespräch des/der Mitarbeiter*in/Führungskraft mit V I</li> <li>• Bei Bedarf Bedenkzeit vereinbaren, dann weiteres Gespräch mit V I</li> <li>• Einzelfallentscheidung V I</li> <li>• Schriftliche Dokumentation des Abwägungsprozesses/der Maßnahmen und Ablage in der Personalakte</li> <li>• Siehe auch Hinweise zum Vorgehen bei einem schwerwiegenden Loyalitätsverstoß im Anhang S. 23</li> </ul>	

### Hinweise:

- Gemäß der GrO gilt nur der Austritt aus der katholischen Kirche als Einstellungshindernis bzw. als schwerwiegender Loyalitätsverstoß.
- Wenn der/die Mitarbeiter\*in es wünscht, kann auch ein Mitglied der zuständigen MAV in die Gespräche miteinbezogen werden (vgl. auch § 26 Abs. 3a MAVO: Auf Verlangen der Mitarbeiter\*innen ist ein Mitglied der MAV hinzuzuziehen, sofern dem Gespräch personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe zugrunde liegen, die zur Gefährdung des Dienstverhältnisses führen können.) Wird eine Kündigung erwogen, muss auf jeden Fall die zuständige MAV beteiligt werden.

**ad Kapitel 3.2 Extreme religiöse und politische Positionierung:  
Öffentliche Propagierung von Positionen oder Mitgliedschaft in extremen  
religiösen oder politischen Gruppen, die im Widerspruch zum christlichen  
Menschenbild und den Werten und Zielen der Caritas stehen  
(z. B. Sekten, extremradikale Parteien ...)**

Mitarbeiter*innen	Führungskräfte
<b>Anstellung</b>	
Anstellung nicht möglich	
<b>PROZESS:</b> Bei Bedarf Rücksprache mit Stabsstelle CaTh/V I	
<b>Laufendes Dienstverhältnis</b>	
Weiterbeschäftigung nicht möglich	
<b>PROZESS:</b> Entscheidung: Einzelfallentscheidung V I	
<b>VERFAHREN:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persönliches Gespräch des zuständigen Vorgesetzten (E 1) mit dem/der Mitarbeiter*in/Führungskraft</li> </ul> Falls weitere Schritte nötig: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schriftliche Stellungnahme durch den/die Vorgesetzte(n) (E 1) an V I</li> <li>• Persönliches Gespräch des/der Mitarbeiter*in/Führungskraft mit V I</li> <li>• Bei Bedarf Bedenkzeit vereinbaren, dann weiteres Gespräch mit V I</li> <li>• Einzelfallentscheidung V I</li> <li>• Schriftliche Dokumentation des Abwägungsprozesses/der Maßnahmen und Ablage in der Personalakte</li> <li>• Siehe auch Hinweise zum Vorgehen bei einem schwerwiegenden Loyalitätsverstoß im Anhang S. 23</li> </ul>	

**Hinweis:**

Wenn der/die Mitarbeiter\*in es wünscht, kann auch ein Mitglied der zuständigen MAV in die Gespräche miteinbezogen werden (vgl. auch § 26 Abs. 3a MAVO : Auf Verlangen der Mitarbeiter\*innen ist ein Mitglied der MAV hinzuzuziehen, sofern dem Gespräch personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe zugrunde liegen, die zur Gefährdung des Dienstverhältnisses führen können.) Wird eine Kündigung erwogen, muss auf jeden Fall die zuständige MAV beteiligt werden.

## 2. Rechtliche Informationen

### 2.1 Kriterien, die nach der GrO für alle Mitarbeiter\*innen gelten

Die GrO formuliert folgende Erwartungen an Mitarbeiter\*innen in kirchlichen Einrichtungen und Diensten:

Von allen Mitarbeiter\*innen wird erwartet, dass sie die religiöse Dimension des kirchlichen Dienstes beachten und den kirchlichen Charakter der Einrichtung bejahen.<sup>56</sup> Deshalb hat jeder kirchliche Dienstgeber „bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Festlegung der entsprechenden Anforderungen sicherzustellen, 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.“<sup>57</sup>

Zudem haben alle Mitarbeiter\*innen 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.<sup>58</sup> Die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften, gilt als schwerwiegender Loyalitätsverstoß.<sup>59</sup>

Nach der GrO ist der Arbeitgeber verpflichtet, „vor Abschluss des Arbeitsvertrages über die geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) aufzuklären und sich zu vergewissern, dass die Bewerberinnen oder Bewerber diese Loyalitätsobliegenheiten erfüllen.“<sup>60</sup>

### 2.2 Hinweise der GrO zum Vorgehen bei einem schwerwiegenden Verstoß gegen die Loyalitätsobliegenheiten

Gemäß der GrO kommt eine Kündigung immer nur als letzte Maßnahme („ultima ratio“, Art. 5 Abs. 1 S. 2 GrO) in Betracht. Bevor eine Kündigung erwogen wird, sollten alle anderen Wege der Auseinandersetzung ausgeschöpft werden (z. B. Beratung, klärendes Gespräch, Abmahnung, ein formeller Verweis oder weitere Maßnahmen wie Versetzung oder eine Änderungskündigung).

In Ergänzung zu den in dieser Handreichung beschriebenen Grundhaltungen bietet die GrO folgende Aspekte an, die bei der gleichberechtigten Abwägung zwischen dem Selbstverständnis/den Interessen der Kirche und den Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind:

- das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung,
- das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes,
- das Alter,
- die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung

Falls der Arbeitgeber nach Abwägung der Einzelfallumstände als letzte Handlungsoption doch eine Kündigung erwägen sollte, wird empfohlen, dies mit der zuständigen Stelle im Bischöflichen Ordinariat abzustimmen.

<sup>56</sup> Vgl. Erklärung, Art. III.2, vgl. auch ebd. Art. IV.2.

<sup>57</sup> Art. 3 Abs. 3 S. 2 GrO.

<sup>58</sup> Art. 4 Abs. 4 GrO.

<sup>59</sup> Art. 5 Abs. 2 Nr. 1 d) GrO.

<sup>60</sup> Siehe Art. 3 Abs. 5 GrO.

## 2.3 Auszug aus der GrO in der Fassung vom 27. April 2015: Artikel 3–5

### Art. 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 bejahen. 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 und 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 über die geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) aufzuklären und sich zu vergewissern, dass die Bewerberinnen oder Bewerber diese Loyalitätsobliegenheiten 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. Im pastoralen und katechetischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich; dies gilt in der Regel auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst.

(2) Von nicht katholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte 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 über-

tragenden 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) geeignet 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 Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten im Sinn des Art. 4 als schwerwiegend an:

1. Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

a) das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),

b) schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen,

c) das Verunglimpfen oder Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen; öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (vgl. c. 1369 CIC); Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (vgl. cc. 1373, 1374 CIC),

d) die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.

2. Bei katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

a) den Austritt aus der katholischen Kirche,

b) 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. m. c. 751 CIC),

c) den kirchenrechtlich unzulässigen Abschluss einer Zivilehe, wenn diese Handlung nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienst-



gemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen; eine solche Eignung wird bei pastoral oder katechetisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, unwiderlegbar vermutet, d) das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft; bei diesem Loyalitätsverstoß findet Ziff. 2c) entsprechende Anwendung.

(3) Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß nach Absatz 2 vor, so hängt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab. Dem Selbstverständnis der Kirche ist dabei ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen. Angemessen zu berücksichtigen sind unter anderem das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung, das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes, das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, schließt das Vorliegen eines schwerwiegenden Loyalitätsverstoßes nach Absatz 2 die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in der Regel aus. Von einer Kündigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als

unangemessen erscheinen lassen. Gleiches gilt für den Austritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters aus der katholischen Kirche.

(4) Zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung hinsichtlich dieser Ordnung wird in jeder (Erz-)Diözese oder (wahlweise) von mehreren (Erz-)Diözesen gemeinsam eine zentrale Stelle gebildet. Deren Aufgabe ist von einer Person wahrzunehmen, die der katholischen Kirche angehört, die Befähigung zum Richteramt besitzt und über fundierte Erfahrungen im kirchlichen und weltlichen Arbeitsrecht verfügt. Beabsichtigt ein kirchlicher Dienstgeber eine Kündigung wegen eines schwerwiegenden Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit auszusprechen, soll er bei der zentralen Stelle eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung einholen. Die Einholung der Stellungnahme der zentralen Stelle ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung.

(5) Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Ordnung unter Berücksichtigung der Erkenntnisse der zentralen Stellen nach Absatz 4 die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit der vorstehenden Regelungen einer Überprüfung unterziehen. Er erstattet dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz Bericht und unterbreitet Vorschläge für mögliche Änderungen.

### 3. Definition „Führungskräfte“

Diese Handreichung bezieht sich in ihrem Geltungsbereich auf die Geschäftsstelle und die neun rechtlich unselbständigen Regionen des Caritasverbands der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Wird von „Führungskräften“ gesprochen, so sind damit folgende Personengruppen gemeint:

- Vorstand
- Ebene 1 (E 1) der Geschäftsstelle und der Regionen
- Ebene 2 (E 2) der Geschäftsstelle und der Regionen
- Ebene 3 (E 3) der Regionen.

Für alle sonstigen Führungskräfte bzw. Mitarbeiter\*innen mit Führungsfunktion (in der Geschäftsstelle z. B. Leitung Haus der Caritas, Leitung Tabor, Leitung Pilgerstelle; in den Regionen z. B. Projektleitungen, Koordinator\*innen der Flexiblen Nachmittagsbetreuung) wird je nach Aufgabe und Funktion entschieden. Diesbezüglich besteht also kein eigener Regelungsbedarf.

## 4. Kurzinformation ACK-Zugehörigkeit

In der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen haben sich Kirchen und kirchliche Gemeinschaften zusammengeschlossen, um in ökumenischer Verbundenheit aktuelle Fragen von Religion und Gesellschaft zu diskutieren, gemeinsame Veranstaltungen zu organisieren und entsprechende Denkanstöße und Handreichungen zu erstellen.

Hinweise für die Feststellung einer ACK-Mitgliedschaft von Bewerber\*innen:

- Für den Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart ist die ACK Baden-Württemberg maßgeblich. Die aktuelle Mitgliederliste findet sich unter: [www.ack-bw.de](http://www.ack-bw.de)
- In den letzten Jahren haben sich gerade im evangelisch-freikirchlichen Spektrum viele lokale christliche Gemeinschaften gebildet. Dies bedeutet, dass diese Gemeinschaften nur an einem Ort existieren und keinem größeren Verbund angehören. Sie sind daher zumeist nicht Mitglied der ACK.<sup>61</sup> Zur Feststellung der ACK-Mitgliedschaft von Bewerber\*innen ist es daher hilfreich, immer genau Namen und Ort der christlichen Gemeinschaft zu erfragen. Die allgemeine Angabe „freie evangelische Gemeinde“ ist nicht ausreichend.
- Informationen über eine ACK-Mitgliedschaft einer Gemeinschaft und ihre Vereinbarkeit mit dem Menschenbild und den Werten der Caritas finden sich z. B.
  - auf der Homepage der Gemeinschaft selbst
  - auf der Homepage der ACK BW
  - bei den vor Ort existierenden lokalen ACK-Gruppen oder dem zuständigen evangelischen Dekanat
  - bei Unsicherheit: Rücksprache mit der Stabsstelle Caritastheologie und Ethik

<sup>61</sup> Für eine ACK-Mitgliedschaft ist im Moment (Stand 2016) noch eine überregionale Organisation einer christlichen Gemeinschaft erforderlich.





**Herausgeber: Pfr. Oliver Merkelbach**  
**Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.**  
**Strombergstraße 11, 70188 Stuttgart**  
**Telefon: 0711 2633-0**  
**E-Mail: [info@caritas-rottenburg-stuttgart.de](mailto:info@caritas-rottenburg-stuttgart.de)**  
**[www.caritas-rottenburg-stuttgart.de](http://www.caritas-rottenburg-stuttgart.de)**

Text: Dr. Dorothee Steiof  
Redaktion: Barbara Deifel-Vogelmann

Foto: iStockphoto  
Gestaltung: Wolfgang Strobel, Nürtingen