

Regelmäßig gestellte Fragen (Frequently asked questions – FAQ) zum

## **Arbeiten beim Caritasverband für die Stadt und den Landkreis Schweinfurt e.V.**

im Einklang mit der Kirchlichen Grundordnung (KGO), die für den Caritasverband als Sozialdienst der katholischen Kirche eine Rechtsgrundlage darstellt.

Muss ich katholisch sein?

**Nein.** Eine Voraussetzung zur Mitarbeit im Caritasverband ist die „Identifizierung mit den Zielen der Caritas und ihren christlichen Werten“. Dies bedeutet, alle Menschen als gleichwertig und gleichberechtigt anzuerkennen. Jeder Mensch besitzt eine ihm von Gott gegebene Würde, die schützenswert und unantastbar ist. Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht das Wohlergehen des Menschen, unabhängig von seiner Konfession, seiner Herkunft und Weltanschauung. Daraus leitet sich unsere Verpflichtung ab, uns durch qualifizierte Dienste und Hilfen, den Menschen in tätiger Nächstenliebe zuzuwenden, sie respektvoll und solidarisch zu begleiten. Mit diesen Werten identifizieren sich die Mitarbeitenden im Caritasverband – das ist Bedingung. Dazu gehört aber nicht zwangsläufig die katholische Konfession. Daher arbeiten bei uns die unterschiedlichsten Menschen - katholische, protestantische oder orthodoxe Christinnen und Christen, Muslime, Angehörige anderer Religionen, Getaufte und Ungetaufte, ... Bei aller Vielfalt haben sie gemeinsam, dass sie dieses christliche Menschenbild unseres Verbandes teilen und dass sie mit Herz und Verstand ihre Arbeit leisten.

Eine Ausnahme gilt nach der Kirchlichen Grundordnung (2015) für Mitarbeitende, die eine verkündigungsnahe Beschäftigung haben oder eine schriftlich erteilte bischöfliche Beauftragung zu Lehre und Verkündigung („Missio canonica“). Da es zu ihren Aufgaben gehört, die katholische Lehre zu vermitteln, ist eine Angehörigkeit zur katholischen Kirche zwingend notwendig. Auch auf Ebene der Geschäftsführung ist die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche erforderlich, um die Funktion der strategischen Leitung eines katholischen Unternehmens leisten zu können.

Sind die Dienste im Caritasverband nur für Katholiken?

**Nein.** Die Dienste und Angebote im Caritasverband stehen allen Menschen offen, die Hilfe suchen. Religionszugehörigkeit, Herkunft, Weltanschauung sind dabei ohne Bedeutung und werden zu keiner Zeit nachgefragt. Wir helfen Menschen unabhängig von ihrer Konfession und Weltanschauung. Nicht, weil sie katholisch sind, sondern wir helfen, weil wir selbst christlich sind und uns aus dieser Verantwortung heraus dem Menschen in schwierigen Lebensbedingungen zuwenden.

Kann ich mich für eine Stelle bewerben, wenn ich einem anderen Glauben angehöre? Kann ich beim Caritasverband arbeiten, wenn ich z.B. muslimisch bin?

**Ja.** Wir beschäftigen auch Angehörige anderer Religionsgemeinschaften, zum Beispiel Muslime oder Juden, und auch Menschen die keiner Konfession angehören. Wichtig sind nur die passende berufliche Qualifikation und die Identifikation mit den christlichen Grundwerten. In unserer täglichen Arbeit sind christliche Gebote wie das der Nächstenliebe oder der Barmherzigkeit grundlegend. Dazu gehört auch, alle Menschen als gleichwertig und gleichberechtigt anzuerkennen. Bei uns können nur Menschen arbeiten, denen diese Grundhaltung selbstverständlich ist. In den Bewerbungsgesprächen prüfen wir, ob

die Bewerberin oder der Bewerber zu uns passt. Diese Einzelfallprüfung ist nach der Kirchlichen Grundordnung erlaubt und entspricht dem üblichen Einstellungsverfahren auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Darf ich aus der Kirche austreten?

**Mitarbeitende, die katholisch getauft sind und die während ihrer Beschäftigung bei der Caritas aus der katholischen Kirche bewusst austreten, verstoßen gegen die in der Kirchlichen Grundordnung Art. 4 formulierten Loyalitätsobliegenheiten und können gekündigt werden.** Dies ist auch nachvollziehbar, denn wenn jemand austritt, scheint die Person sich mit den Werten der katholischen Kirche nicht mehr identifizieren zu können – dies ist aber eine wichtige Voraussetzung, wenn man den christlichen Dienst am Nächsten leisten möchte. Dennoch gibt es auch hier keinen Automatismus. Es wird der Einzelfall gewürdigt.

Auch in der freien Wirtschaft sind Loyalitätspflichten des Arbeitnehmers eine gesetzliche Norm. Ein Arbeitsvertrag enthält laut Bürgerlichem Gesetzbuch für den Arbeitnehmer nicht nur die Hauptleistungspflicht, also die Arbeit, er erlegt ihm auch Loyalitätspflichten auf, wie die „Verpflichtung zur Wahrung der betrieblichen Ordnung“ (z. B. Einhaltung einer Kleiderordnung, eines Alkohol- oder Rauchverbotes und die Duldung von Überwachungs- oder Kontrollmaßnahmen) oder die Unterlassung unternehmensschädlicher Meinungsäußerungen. Diese Nebenpflichten sind also nach dem BGB auch auf dem regulären Arbeitsmarkt Standard.

Was passiert, wenn ich mich scheiden lasse oder nach einer Scheidung wieder heirate?

**In den Diensten und Einrichtungen des Caritasverbandes ist dies ohne Bedeutung.** Der Familienstand unserer Mitarbeitenden hat keinen Einfluss auf die Qualität ihrer Beratungsleistung oder auf ihre fachliche Professionalität. Wir unterstützen die Haltung der katholischen Kirche in Schweinfurt, die in ihren Leitlinien für wiederverheiratete Geschiedene festhält: *„In der Stadtkirche Schweinfurt pflegen wir ein Klima der Wertschätzung, der Offenheit und der Achtung vor den individuellen Lebenswegen aller Menschen. Konkret heißt das für unsere Gemeinschaft mit „wiederverheirateten Geschiedenen“: Wir laden „wiederverheiratete Geschiedene“ ausdrücklich ein, sich in den Gemeinden der Stadtkirche zu engagieren.“*

Die arbeitsrechtlichen Grundlagen für eine mögliche Kündigung nach Scheidung oder erneuter Heirat sind in der kirchlichen Grundordnung Art. 4, den Loyalitätsobliegenheiten, festgehalten. Damit sind Anforderungen gemeint, die die persönliche Lebensführung der Mitarbeitenden im Blick haben. Theoretisch problematisch kann Scheidung und Wiederheirat werden, wenn dies in Verbindung mit der Tätigkeit steht. Eine kirchliche Ehe-Beratungsstelle beispielsweise könnte hier ein Problem wahrnehmen, weil die tatsächliche Lebensführung des Mitarbeitenden der katholischen Glaubenslehre widerspricht. Grundsätzlich ist eine Kündigung nur möglich, wenn der Mitarbeitende *„schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen“* begeht, 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“*. Die Anforderungen des kirchlichen Arbeitsrechts sind in der Regel jedoch auch so formuliert, dass eine Prüfung des Einzelfalls erforderlich ist.

Ist es ein Problem, wenn ich homosexuell bin?

**Offen gesagt: Das geht uns nichts an!** Eine Diskriminierung aufgrund der Sexualität darf es bei der Caritas nicht geben. Wir setzen uns aktiv gegen jegliche Form der Diskriminierung ein. Folglich arbeiten vermutlich auch homosexuell orientierte Menschen bei uns, wenn sie die fachliche Kompetenz und die innere Einstellung zur Caritas und ihren christlichen Grundwerten mitbringen. (siehe Nr. 1+2)

Da die katholische Kirche die gleichgeschlechtliche Ehe jedoch nicht anerkennt, muss im Falle der Verheiratung im Einzelfall geprüft werden, ob damit gegen die Loyalitätsobliegenheiten der kirchlichen Grundordnung, Art.4, verstoßen würde und eine Weiterbeschäftigung ausgeschlossen wäre. Dies kann der Fall sein, wenn der Mitarbeitende eine leitende und verkündigungsnahe Aufgabe erfüllt und entspricht der Situation bei einer Scheidung/ Heirat nach Scheidung (siehe Nr. 5)

Darf ich in der Öffentlichkeit die Kirche oder den Papst kritisieren?

**Der Caritasverband begrüßt ausdrücklich eine persönliche Auseinandersetzung mit dem Glauben.** Ein argumentativer Diskurs über Glaubensinhalte ist förderlich, um sich selbst spirituell weiterzuentwickeln, eine persönliche Haltung zu entwickeln und den eigenen Glauben lebendig zu halten.

Problematisch wird es nur, wenn Mitarbeitende öffentlich Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche z. B. die Propagierung von Fremdenhass oder Abtreibung. Auch Aussagen, die nach dem Strafrecht als Beleidigungen gelten, können ein Kündigungsgrund sein. Die KGO benennt speziell:

- das Verunglimpfen oder Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen; öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche
- Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche
- die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die aktive Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.

Mit dieser arbeitsrechtlichen Grundlage befindet sich die katholische Kirche im Einklang mit den Normen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: Ein Manager, der nicht für die eigene, sondern für eine andere Automarke Werbung betreibt, würde seinen Arbeitsplatz ebenfalls verlieren.

Muss ich in der Arbeit mit Klienten und Klientinnen Glaubensgrundsätze vertreten?

**Grundsätzlich nehmen wir in der Caritas gegenüber jeglicher Klientel eine akzeptierende und tolerierende wertschätzende Haltung für das „was ist“ ein.** Somit ist die Förderung und Unterstützung des individuellen Weges eines Klienten / einer Klientin nie gekoppelt mit eigenen Glaubenssätzen und wirkt nicht im missionarischen Sinn.

Die Grenze für Unterstützung der Klientel verläuft genau da, wo das Strafrecht greifen würde. Selbstverständlich dürfen wir nicht zu Mitwissern oder Unterstützern von strafrechtlich relevanten Sachverhalten werden. Dies ist in allen Institutionen gleich.