

Verfahren zur Umsetzung grundlegender Anforderungen der Grundordnung bei der Begründung und beim Vollzug von Arbeitsverhältnissen in katholischen Tageseinrichtungen für Kinder im Bistum Aachen

Vom 31. Juli 2017

(KlAnz. 2017, Nr. 119, S. 158)¹

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse legt in den Artikeln 3 bis 5 für die Einstellung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie für das laufende Arbeitsverhältnis Anforderungen fest, die der Dienstgeber zu befolgen und von seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einzufordern hat. Der bischöfliche Gesetzgeber bedient sich dabei unbestimmter Rechtsbegriffe, die der Dienstgeber in seinem Handeln ausfüllt. Als Träger einer Tageseinrichtung für Kinder erfährt der Dienstgeber bei der Auslegung der unbestimmten Rechtsbegriffe durch die „Rahmenordnung zum Auftrag und Selbstverständnis der Trägerschaft katholischer Tageseinrichtungen für Kinder im Bistum Aachen“^{**} und den darin enthaltenen Grundlagen pastoraler und pädagogischer Rahmenbedingungen eine richtungweisende Unterstützung. Mit Blick auf die Verpflichtungen des kirchlichen Dienstgebers und Trägers^{**} aus Artikel 3 der Grundordnung bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen sowie bei Nichterfüllung von Beschäftigungsanforderungen oder schwerwiegenden Loyalitätsverstößen gemäß Artikel 5 orientiert sich der Dienstgeber bei seinen Entscheidungen an folgenden Leitlinien:

A. Inhaltliche Anforderungen

1. Dem Dienst in Katholischen Tageseinrichtungen für Kinder kommt in der Grundordnung eine besondere Bedeutung zu. Erzieherische Aufgaben können in der Regel nur einer Person übertragen werden, die der katholischen Kirche angehört (Art. 3 Abs. 2 GO). Von katholischen Mitarbeitern/-innen im erzieherischen Dienst ist als Loyalitätsobliegenheit in der Regel das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich (Art. 4 Abs. 1 Satz 2 GO).
2. Bei der Einstellung achtet der Dienstgeber darauf, dass Mitarbeiter/-innen die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen und geeignet und befähigt sind, die vorgesehene

¹ Red. Anm.: Diese Vorschrift ist am 1. September 2017 im Kirchlichen Anzeiger veröffentlicht worden.

* Vgl. Kirchlicher Anzeiger für die Diözese Aachen vom 1. April 2013, Nr. 57, S. 72 ff.

** Nachfolgend werden Dienstgeber und Träger nur mit Dienstgeber bezeichnet.

Aufgabe so zu erfüllen, dass sie der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht werden (Art. 3 Abs. 1 GO).

3. Der Dienstgeber stellt sicher, dass seine Mitarbeiter/-innen ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen (Art. 3 Abs. 3 GO). Die Mitarbeiter/-innen sollen nicht gegen ihre Loyalitätsobliegenheiten im Sinne des Artikels 4 GO verstoßen oder gar schwerwiegend verstoßen (Art. 5 GO).

B. Umsetzung

Bei der Umsetzung dieser Anforderungen beachtet der Dienstgeber folgende Grundsätze, die für alle pädagogischen Mitarbeiter/-innen einer katholischen Tageseinrichtung für Kinder unabhängig von ihrer Konfessions- bzw. Religionszugehörigkeit gelten:

1. Für den Dienstgeber einer Tageseinrichtung für Kinder gilt die „Rahmenordnung zum Auftrag und Selbstverständnis der Trägerschaft Katholischer Tageseinrichtungen für Kinder im Bistum Aachen“ mit ihren Grundaussagen zu den pastoralen und pädagogischen Rahmenbedingungen zum Profil, zum Auftrag und zu den Leitsätzen Katholischer Tageseinrichtungen für Kinder.
2. Die Prägung einer Katholischen Tageseinrichtung für Kinder im Bistum Aachen, die Bewertung der Eignung und Befähigung sowie die glaubwürdige Erfüllung ihres Auftrags verlangen, dass der/die Mitarbeiter/-in
 - das katholische Profil der Tageseinrichtung für Kinder deutlich erfahrbar macht (z. B. indem von Gott erzählt wird und Gebete kindgemäß praktiziert und eingeordnet werden),
 - die Tageseinrichtung für Kinder als Lebens- und Lernort kirchlichen Handelns für Kinder versteht (z.B. indem kirchliche Feste gefeiert und gedeutet werden, Kirchenräume besucht, erklärt und genutzt werden),
 - den katholischen Glauben sinnlich, emotional und beziehungsorientiert erfahrbar macht (z.B. durch die liebevolle Anerkennung der Würde und Rechte eines jeden Kindes und die Förderung der Vorstellung eines menschenfreundlichen Gottes),
 - die Grundvollzüge des Glaubens in der Gemeinde erlebbar macht (z. B. indem die Kinder mit ihren Erzieher/-innen anlassbezogen an Gemeindegottesdiensten und Festen teilnehmen),
 - zur Qualifikation und Fortbildung im Sinne der pastoralen Aufgabe der Einrichtung bereit ist, (z.B. durch die Teilnahme an Exerzitien und Einkehrtagen und an religionspädagogischen Fortbildungen),
 - dem Vertrauen der Eltern in die katholische Erziehung Rechnung trägt.

3. Im Ausnahmefall gestattet die Grundordnung in Artikel 3 Abs. 2 i.V.m. Artikel 4 Abs. 3 auch die Einstellung von nichtchristlichen Mitarbeitern/-innen. Dies kann im konkreten Einzelfall im Sinne des interkulturellen und interreligiösen Lernens besondere Chancen bieten. Eine solche Anstellung kann vor allem eine angemessene Reaktion auf die Besonderheiten des jeweiligen Sozialraums darstellen. Sie bedarf in jedem Fall der umfänglichen Kommunikation, insbesondere mit den Eltern der Tageseinrichtung. Vom Dienstgeber erfordert sie eine eingehende Prüfung.
- Von nichtchristlichen Mitarbeitern/-innen setzt die Erfüllung der inhaltlichen Anforderungen die Fähigkeit zu einer reflektierten Unterscheidung zwischen ihrem beruflichen religionspädagogischen Auftrag und ihren eigenen Glaubensüberzeugungen voraus.
 - Gegenstand der Reflexion sollte auch der mögliche Verzicht auf das Tragen äußerlich sichtbarer religiöser Zeichen sein, welche nicht dem katholisch-christlichen Glauben entspringen oder solcher, die objektiv geeignet sein können, christliche Orientierung in Frage zu stellen.
 - Innerer oder äußerer Widerstand gegen katholische Glaubensgrundsätze oder deren Verneinung schließen eine Beschäftigung in jedem Fall aus.

Die Ausbildung einer Haltung bedarf gegebenenfalls der fachlichen Unterstützung durch den Dienstgeber/Träger und Leitung.

C. Formales Verfahren

1. Im Prozess der Einstellung prüft der Dienstgeber die inhaltlichen Anforderungen vor der Begründung eines Arbeitsverhältnisses und bringt sie in das Bewerbungsgespräch ein.
2. Über das Bewerbungsgespräch ist ein Protokoll zu führen, das in die Personalakte aufgenommen wird.
3. Der Dienstgeber informiert vor Einstellung eines/r nichtchristlichen Bewerber/-in das Bischöfliche Generalvikariat, Abt. 1.3 – Kinder / Jugendliche / Erwachsene, welche Einvernehmen mit der Abt. 3.3 – Kirchengemeindliches Personal herstellt, so dass das Prüfverfahren fachlich begleitet und der Dienstgeber bei der Auslegung und Anwendung der einschlägigen Normen der Grundordnung unterstützt werden kann.
4. Erfüllt der Bewerber/die Bewerberin die inhaltlichen Anforderungen nicht oder nur zum Teil, sieht der Dienstgeber/Träger von einer Einstellung ab.
5. Das vorstehende Verfahren und die inhaltliche Prüfung finden ebenfalls Anwendung vor der Durchführung einer Maßnahme im bestehenden Arbeitsverhältnis wegen des Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit. Das Erfordernis der Stellungnahme durch die im Bistum Aachen eingerichtete Zentrale Stelle ist bei einer Kündigung

wegen eines schwerwiegenden Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit zu beachten (Art. 5 Abs. 4 GO).