



Wir in der BBT-Gruppe

Leitfaden zum Umgang mit der
Grundordnung des kirchlichen Dienstes



Vorwort

Zum 31.12. 2013 sind die kirchlichen Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, durch die Deutsche Bischofskonferenz aufgefordert worden, die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“¹ in ihre Statuten verbindlich zu übernehmen.

In der BBT-Gruppe wurde dieses Datum zum Anlass genommen, den bis dahin verwendeten Leitfaden „Einer von uns“ zu überarbeiten. Diese Aufgabe, die im Jahr 2013 von einer Projektgruppe geleistet wurde, hatte zwei Ziele:

Zum einen sollte sie zu einer theologischen Vergewisserung und Vertiefung beitragen und folgende Fragen beantworten:

- Warum sehen wir als kirchlicher Dienstgeber etwas Besonderes in der Praxis des kirchlichen Dienstes in unseren Einrichtungen?
- Was bedeutet es für die Gestaltung unserer Arbeitsverhältnisse, dass sich die Barmherzigkeit im Ordensnamen der Barmherzigen Brüder von Maria-Hilf und der Marke „BBT-Gruppe“ wiederfindet?
- Was ist das Besondere einer Dienstgemeinschaft, wie wir sie uns für unsere Einrichtungen und für die BBT-Gruppe als Ganzes vorstellen?
- Welche Menschen suchen wir, die den Auftrag eines Unternehmens mittragen, das seine Begründung im christlichen Dienst am Nächsten hat?

Das zweite Ziel war, einen überarbeiteten Leitfaden vorzulegen, der einstellende Mitarbeitende dabei unterstützen soll, mit Bewerbern sowie mit Mitarbeitenden über diese Fragen ins Gespräch zu kommen, damit der kirchliche Charakter des Dienstes in der BBT-Gruppe eine möglichst lebendige und glaubwürdige Gestalt bekommt.

Das kann erreicht werden, wenn der Leitfaden von allen, die mit ihm arbeiten, mit Leben gefüllt wird. Der Austausch über die Themen der Grundordnung, über das christliche Fundament unserer Arbeit und die Werte, an denen wir uns orientieren, soll als wichtiger Teil unserer Kultur wahrgenommen und in unseren Einrichtungen gelebt werden.

Im Jahr 2015 wurden wesentliche Bestandteile der Grundordnung durch die Deutsche Bischofskonferenz neu gefasst. Das hatte Auswirkungen auf den Umgang mit der Grundordnung und auf die Gestaltung der in ihr genannten Loyalitätsobliegenheiten. Schließlich haben die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes aus dem Jahr 2018 es noch einmal notwendig gemacht, die Praxis in der BBT-Gruppe zu überprüfen und der aktuellen höchstrichterlichen Rechtsprechung anzupassen.

Für alle Personalverantwortlichen sowie alle Führungskräfte in der BBT-Gruppe stellt sich noch einmal verstärkt die Aufgabe, abseits einer rein formalen Prüfung der Religions- oder Kirchenzugehörigkeit deutlich zu machen, was das Besondere und das Wertvolle eines Dienstes in der Kirche ist, der Ausdruck der Nächstenliebe sein soll und nur so vollständig verstanden werden kann.



Dr. Albert-Peter Rethmann
BBT-Geschäftsführer Christliche Unternehmenskultur
und Unternehmenskommunikation



Werner Hemmes
BBT-Geschäftsführer
Personal und Recht

I. Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ in der BBT-Gruppe	5		
1. Der Aufbau der Grundordnung	5		
2. Die Bedeutung der Grundordnung für die Dienstgemeinschaft der BBT-Gruppe	6		
2.1 Sendungsauftrag und Dienstgemeinschaft	6		
2.2 Barmherzigkeit als Grundmotiv	6		
2.3 Wie wir Dienstgemeinschaft verstehen	8		
2.4 Pluralität von Lebensformen und gelebte Werte	8		
2.5 Religiöse Vielfalt als Herausforderung und Chance	9		
		II. Die Personalarbeit in der BBT-Gruppe zur Umsetzung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ entlang des Mitarbeiterlebenszyklus	10
		1. Der Mitarbeiterlebenszyklus	10
		2. Grundsatz der Personalarbeit im Umgang mit der Grundordnung	11
		3. Der Umgang mit der Grundordnung entlang der Phasen des Mitarbeiterlebenszyklus	11
		3.1 Phase Personalgewinnung	11
		3.1.1 Christlich-ethische Werteorientierung und Kirchenzugehörigkeit im Kompetenzmodell/ Anforderungsprofil	11
		3.1.2 Die Bedeutung der Grundordnung im Rahmen von Personalmarketing und Employer Branding	12
		3.1.3 Konkrete Anregungen für Einstellungsverfahren, Bewerbungsgespräche und Mitarbeitergespräche	13
		3.1.3.1 Beispielfragen für das Bewerbungsgespräch und das Mitarbeitergespräch	13
		3.1.3.2 Prozessvorschlag für das Führen von Bewerbungs- und Mitarbeitergesprächen	13
		3.2 Phase Einarbeitung	13
		3.2.1 Einarbeitungskonzept/-plan	13
		3.2.2 Mentoren- und Patenkonzept	14
		3.2.3 Probezeitgespräche/Probezeitfeedback	14
		3.3 Phase Leben	14
		3.3.1 Verstoß gegen Loyalitätsobliegenheiten	14
		3.3.2 Christliche Dienstgemeinschaft	14
		3.4 Phase Förderung	15
		3.5 Kirchaustritt	15
		4. Relevante Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für den Umgang mit der kirchlichen Grundordnung	15
		4.1 Wissensvermittlung/Bildung	15
		4.2 Schulungsmaßnahmen	15
		Impressum	16

In der vorliegenden Publikation werden generische Maskulina verwendet. Bei allen Formulierungen sind männliche und weibliche Personen gleichermaßen gemeint.

I. DIE „GRUNDORDNUNG DES KIRCHLICHEN DIENSTES IM RAHMEN KIRCHLICHER ARBEITSVERHÄLTNISSE“ IN DER BBT-GRUPPE

1. Der Aufbau der Grundordnung

Für Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst gelten grundsätzlich die allgemeinen staatlichen Vorschriften. Das heißt: Die Kirchen haben sich in Ausübung ihres Selbstbestimmungsrechts entschieden, mit ihren Mitarbeitenden Arbeitsverträge abzuschließen, auf die das staatliche Arbeitsrecht anwendbar ist. Gleichzeitig will die Kirche in der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse dem besonderen Charakter des kirchlichen Dienstes Ausdruck verleihen. Diesem Zweck dient die vom Verband der Diözesen Deutschlands beschlossene Grundordnung.

Die Grundordnung ist folgendermaßen aufgebaut:

Der Grundordnung vorangestellt ist die Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst, die in der Art einer **Präambel** die Gründe und die Zielsetzung beschreibt, die die Bischöfe veranlasst haben, eine Grundordnung zu erlassen.

Artikel 1

legt sodann die Grundprinzipien für die Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst fest. Er stellt klar, dass kirchlicher Dienst vom Auftrag und Selbstverständnis der Kirche her zu bestimmen ist.

Artikel 2

umschreibt den Geltungsbereich der Grundordnung. Die Grundordnung gilt für alle kirchlichen Einrichtungen, die unmittelbar der Gesetzgebungsgewalt des Bischofs unterliegen, sowie für die anderen kirchlichen Rechtsträger, sofern sie die Grundordnung rechtsverbindlich übernommen haben.

Artikel 3

verpflichtet den kirchlichen Dienstgeber, bei der Einstellung von Mitarbeitenden darauf zu achten, dass die Bewerber die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen und in der Lage sind, die von ihnen in Zukunft zu übernehmenden Aufgaben glaubwürdig zu erfüllen.

Artikel 4

enthält Anforderungen an die Mitarbeitenden, die im kirchlichen Dienst tätig sein wollen, und regelt einzelne Loyalitätsverpflichtungen, die unterschiedliches Ausmaß haben, je nachdem, ob es sich

um katholische, nichtkatholische christliche oder nichtchristliche Mitarbeitende handelt.

Artikel 5

beschreibt, wann aus Sicht der Grundordnung gegen die Loyalitätsobliegenheiten verstoßen wird und wie ein kirchlicher Dienstgeber sich verhalten soll, damit die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes nicht gefährdet ist. Arbeitsrechtliche Maßnahmen, im äußersten Fall eine Kündigung, sollen immer in gründlicher Abwägung des Einzelfalles ergriffen werden. Die Interessen des Arbeitnehmers sind dabei ausdrücklich zu berücksichtigen.

Der arbeitsrechtliche Umgang mit Verstößen gegen die Loyalitätsobliegenheiten ebenso wie eine entsprechende Einstellungspraxis haben sich an der aktuellen Rechtsprechung auszurichten, die auf europäischer Ebene vor allem dafür Sorge tragen will, dass Menschen auch in der Arbeitswelt gleich behandelt und nicht diskriminiert werden.

Artikel 6 bis 8

enthalten Grundaussagen zum kollektiven Arbeitsrecht der Kirche, insbesondere zur Koalitionsfreiheit (Artikel 6) und zur Beteiligung der Mitarbeitenden an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen (Artikel 7) sowie zur Betriebsverfassung kirchlicher Einrichtungen (Artikel 8).

Artikel 9

der Grundordnung gibt den Mitarbeitenden einen Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. Diese umfassen die fachlichen Erfordernisse, aber genauso die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes.

Artikel 10

verweist auf den Rechtsschutz auch für denjenigen Bereich des Arbeitsrechts, der nicht der staatlichen Gerichtsbarkeit unterliegt, sondern von der kirchlichen Gerichtsbarkeit erfasst wird.

2. Die Bedeutung der Grundordnung für die Dienstgemeinschaft der BBT-Gruppe

» Ich sehe ganz klar, dass das, was die Kirche heute braucht, die Fähigkeit ist, Wunden zu heilen und die Herzen der Menschen zu wärmen – Nähe und Verbundenheit. Ich sehe die Kirche wie ein Feldlazarett nach einer Schlacht. Man muss einen Schwerverwundeten nicht nach Cholesterin oder nach hohem Zucker fragen. Man muss die Wunden heilen. Dann können wir von allem anderen sprechen. Die Wunden heilen, die Wunden heilen ... Man muss ganz unten anfangen. [...] Die wichtigste Sache ist aber die erste Botschaft: »Jesus Christus hat dich gerettet.« Die Diener der Kirche müssen vor allem Diener der Barmherzigkeit sein. «

Antonio Spadaro SJ
Das Interview mit Papst Franziskus
Freiburg: Herder 2013

2.1 Sendungsauftrag und Dienstgemeinschaft

Die BBT-Gruppe bekennt sich zur „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ und sieht darin einen Ausdruck ihres eigenen Selbstverständnisses als kirchlicher Dienstgeber.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen und ihre Auswirkungen im kirchlichen Dienst- und Arbeitsrecht finden ihr Fundament im Sendungsauftrag der Ordensgemeinschaft der Barmherzigen Brüder von Maria-Hilf. Die Wurzeln der BBT-Gruppe sind dort zu finden, wo Menschen einander in Barmherzigkeit zugewandt sind. Die Ordensbezeichnung der Barmherzigen Brüder hat sich im Lauf der Geschichte zu einem Markennamen entwickelt, der für den Dienst an kranken, armen und alten Menschen sowie an Menschen mit Beeinträchtigungen steht. Barmherzigkeit ist dabei einer der christlichen Zentralbegriffe, der zum Verständnis Gottes entscheidend beiträgt. Entscheidend ist, wie das Grundmotiv der Barmherzigkeit in den vielfältigen Beziehungen innerhalb der BBT-Gruppe verstanden und gelebt werden kann.

Dementsprechend lautet die Mission im Rahmen der bis 2020 geltenden Unternehmensstrategie der BBT-Gruppe:

„Unser Auftrag ist der caritative Dienst für Menschen als lebendiges Zeugnis der Frohen Botschaft Jesu als Dienstgemeinschaft in der Tradition der Orden.“

Die Umsetzung der Mission gelingt nur als Dienstgemeinschaft in gemeinsamer Verantwortung aller Mitarbeitenden der BBT-Gruppe. Wir verstehen uns als vitaler Teil der katholischen Kirche. Wir nehmen wahr und erwarten, dass Mitarbeitende unterschiedlicher Herkunft und unterschiedlicher Werteinstellungen gemeinsam daran arbeiten, den Sendungsauftrag Jesu in der Dienstgemeinschaft der BBT-Gruppe zu verwirklichen. Dabei gilt: „Unser Selbstverständnis darf sich nicht nur in der Art und Weise ausdrücken, wie wir den Menschen begegnen, die in unseren Häusern Hilfe suchen oder dort langfristig leben. Unser Selbstverständnis muss gleichermaßen im Umgang des Trägers mit seinen Mitarbeitenden wie im Umgang aller miteinander sichtbar werden.“ (Grundsätze und Leitlinien der BBT-Gruppe, 3.1)

2.2 Barmherzigkeit als Grundmotiv

Das Thema Barmherzigkeit erfährt eine Renaissance. Möglicherweise steht dahinter die Sehnsucht nach einer tieferen Heilung kompliziert gewordener Lebensverhältnisse und vielfach gebrochener Lebensperspektiven. Eine neue Betonung der Barmherzigkeit hat auch Konsequenzen für das Verständnis von allen Beziehungen, in denen Menschen einander begegnen. Dazu gehören auch Dienstverhältnisse.

Wichtig ist dabei, dass Barmherzigkeit nicht als paternalistische Haltung verstanden wird, sondern anerkennt, dass sich Menschen heute als frei und selbstbestimmt wahrnehmen und gleichzeitig ein waches Bewusstsein für ihre Rechte haben.

Die Barmherzigkeit Gottes

Bezugspunkt aller Überlegungen zur Barmherzigkeit ist für die christliche Tradition Gott, der sich als barmherzig offenbart: „Der HERR ist der HERR, ein barmherziger und gnädiger Gott, langmütig und reich an Huld und Treue.“ (Ex 34,6)

Gott hält an seiner Barmherzigkeit fest, auch wenn das Volk Israel die Wege Gottes verlässt. In der prophetischen Tradition ebenso wie in den Gesetzesschriften des Alten Testaments ergibt sich aus der Barmherzigkeit Gottes die barmherzige Fürsorge für Arme, Kranke, Witwen und Waisen und für die Fremden.

Im Neuen Testament sind es neben der Seligpreisung der Barmherzigen (Mt 5,7) und der Forderung der Werke der Barmherzigkeit in der Gerichtsrede Jesu (Mt 25, 31-46) vor allem Gleichnisse, die mit der Barmherzigkeit im engeren Sinn zu tun haben, so zum Beispiel das Gleichnis vom unbarmherzigen Schuldner (Mt 18, 23-35) und das Gleichnis vom barmherzigen Samariter (Lk 10, 25-37).

Das Gleichnis vom unbarmherzigen Schuldner fordert zur Nachahmung Gottes und zum Perspektivenwechsel auf: So wie Gott dem Menschen unbegrenzt vergibt, sollen auch Christen einander vergeben können. Daraus kann sich eine Haltungsänderung entwickeln, die auch auf andere Bereiche ausstrahlt: Christen können einander großzügig begegnen, weil Gottes Großzügigkeit das Aufrechnen unter Menschen kleinlich erscheinen lässt.

Der barmherzige Samariter: Mitleiden mit der Not des Nächsten

Im Gleichnis vom barmherzigen Samariter ist das Motiv des Mitleidens zentral: Der Samariter kommt an der Stelle vorbei, wo der halbtot geschlagene Mann liegt und wo vor ihm bereits ein Priester und ein Levit vorbeigekommen sind, die jeweils diesen Mann gesehen hatten und weitergegangen waren. Erst der Mann aus Samarien ist es, der sich von der Not des Verletzten innerlich anrühren lässt: „Das Leid des anderen wird nicht nur reflektiert, sondern ganzheitlich erfahren, erlitten, ist ‚Mit-leid‘ im wahrsten Sinne des Wortes.“²

Eine direkte Übertragung des Gleichnisses auf Rechtsverhältnisse ist zwar nicht möglich; indirekt wird hier aber eine christliche Grundhaltung verdeutlicht: „Das Wagnis der Güte müssen wir von innen her neu lernen; das können wir nur, wenn wir selbst von innen her ‚gut‘ werden, von innen her ‚Nächste‘ sind und dann auch den Blick dafür haben, welche Weise des Dienens in meiner Umgebung und im größeren Radius meines Lebens gefordert und mir möglich und daher auch aufgegeben ist.“ (Benedikt XVI.)³

„Einer trage des anderen Last“: Zum Verhältnis von Barmherzigkeit und Gerechtigkeit

Die Barmherzigkeit ist nicht als ausschließender Gegensatz zur Gerechtigkeit zu verstehen, etwa in dem Sinn, dass Gerechtigkeit dort aufgehoben ist, wo Barmherzigkeit geübt wird – oder dass Barmherzigkeit dort keinen Platz mehr hat, wo es gerecht zugeht. Barmherzigkeit ist insofern eine besondere Form der Gerechtigkeit, als sie aus einem solidarischen, das heißt barmherzigen Geist heraus auch die Verpflichtung kennt: „Einer trage des anderen Last.“ (Gal 6,2) Ein solches Mittragen gehört zu den Grundgedanken der Dienstgemeinschaft. Die „biografische Last“, die ein Mitarbeitender zu tragen hat, können Dienstgemeinschaft und Dienstgeber nicht dem Einzelnen allein aufbürden. Sie gilt es mitzutragen – und das wieder in einer Form, die eine richtige Balance zwischen geltendem Recht, Dienstgeberinteressen, Mitarbeiterinteressen und Dienstgemeinschaft findet. Als Ideal formuliert: Ein an der Barmherzigkeit geschulter Blick erkennt, was gerecht ist.

Grundsätze und Leitlinien der BBT-Gruppe (3.7)

Wir helfen uns in schwierigen Situationen; kein Mensch würde uns glauben, dass bei uns nur „Weltmeister“ und „Olympiasieger“ arbeiten. Wir sind stark, weil wir auch um die Schwächen des Menschen wissen und sie nicht leugnen. Mitarbeitenden, die Probleme haben, helfen wir durch Gespräch und Beratung. Entscheidend ist eine Atmosphäre des Vertrauens, damit Betroffene überhaupt bereit sind, persönliche Probleme anderen gegenüber anzusprechen.

2) Zimmermann, Ruben, Kompendium der Gleichnisse Jesu, 549.

3) Benedikt XVI. Joseph Ratzinger, Jesus von Nazareth, 239.

2.3 Wie wir Dienstgemeinschaft verstehen

Im Begriff der Dienstgemeinschaft sind zwei biblische Begriffe verknüpft, die seit Beginn des Christentums eine zentrale Rolle für das Selbstverständnis von Christen spielen: die Diakonia (Dienst) und die Koinonia (Gemeinschaft). Damit wird bereits deutlich: Der Auftrag der Diakonia ist kein Auftrag für Einzelkämpfer, sondern kann nur in Gemeinschaft überzeugend gelingen.

Im Neuen Testament lässt sich eine Entwicklung erkennen. Mit der zunehmenden Profilierung des Amtes des Diakons wird deutlich: Im diakonischen Dienst sind materielle und seelsorgliche Fürsorge für Arme und Kranke, die Liturgie und die wirtschaftliche Verantwortung miteinander verbunden.

Die theologische Bedeutung der Koinonia liegt zunächst in der Gemeinschaft mit Christus. Diese Dimension der Gemeinschaft taucht bei Paulus neben der zwischenmenschlichen Gemeinschaft auf. Beide Dimensionen sind nicht voneinander zu trennen. Die Gemeinschaft mit Christus ist die Gemeinschaft, in die der Gläubige in einer konkreten Gemeinschaft oder Gemeinde berufen ist. Am stärksten in der Feier des Abendmahls zeigt sich: Soziale und christologische Gemeinschaft gehören zusammen.

Der spezifisch christliche Dienst am Nächsten ist deshalb weniger Einzelaufgabe, sondern vielmehr Gemeinschaftsaufgabe. Aus der gelebten christlichen Gemeinschaft erwächst der Impuls, dass genau diese Gemeinschaft eine Sendung für andere hat. Gleichzeitig ist der Dienst am Nächsten so, dass er am sinnvollsten gemeinschaftlich erfüllt werden kann. Die unterschiedlichen Talente und Charismen sind die Voraussetzung dafür (1 Kor 12).

2.4 Pluralität von Lebensformen und gelebte Werte

Mit der Wahrnehmung der gesellschaftlichen Realität ist die Notwendigkeit verbunden, das Wertvolle des gesellschaftlichen Wandels zu erkennen und danach zu fragen: Wie stellen wir uns vor, dass Mitarbeitende unterschiedlicher Herkunft und unterschiedlicher Werthaltungen gemeinsam daran arbeiten, den Sendungsauftrag Jesu in der Dienstgemeinschaft der BBT-Gruppe zu verwirklichen?

Wir nehmen wahr, dass die Einheitlichkeit von Lebensformen heute weniger gegeben ist als zu anderen Zeiten. Das hat verschiedene Ursachen. Menschen fühlen sich heute gesellschaftlich weniger zu bestimmten Lebensformen gedrängt, die zu anderen Zeiten selbstverständlich waren. Nur eine vorschnelle Beurteilung sieht darin den Ausdruck einer relativistischen Beliebigkeit.

So kann es sein, dass es für Menschen, die in einer festen Beziehung leben, nachvollziehbare Gründe gibt, nicht zu heiraten.

Gleichzeitig lässt sich auch dort unter Umständen eine gelebte hohe Achtung der Werte von Treue und Verlässlichkeit, von Verantwortung und gegenseitiger Unterstützung finden. Der ausschließliche Blick auf den aktenkundigen Personenstand gibt noch keine Auskunft über die Werte, die von Menschen gelebt werden.

Parallel zu der Differenzierung der Lebensformen heutiger Menschen hat sich ein Wertewandel vollzogen. Auch wenn man das Verschwinden bestimmter Werte wahrnehmen könnte, haben andere Werte einen neuen Stellenwert erhalten und gelten heute in der Gesellschaft als bedeutsam. Wertewandel bedeutet nicht von vornherein moralische Gleichgültigkeit. Dies zeigt unter anderem die gewandelte Einstellung gegenüber Krieg und Frieden, der Einsatz für die Gleichberechtigung von Mann und Frau, die Ächtung von Diskriminierungen aller Art sowie die Achtung von Kinderrechten (gewaltfreie Erziehung) oder die heutige Sensibilität gegenüber Umwelt und Natur vor dem Hintergrund des Klimawandels. All dies sind Zeichen unserer Zeit, die auf ein hohes Bewusstsein für Werte hindeuten.

Die Menschen, denen wir begegnen, mögen einen gegenüber früheren Zeiten gewandelten Wertekosmos besitzen und einen höheren Wert auf die Selbstbestimmung ihrer persönlichen Lebensverhältnisse legen; oft sind sie aber wertebewusst und verantwortungsvoll, auch wenn sich das in neuen und von der jüngeren gesellschaftlichen Entwicklung hervorgebrachten Bereichen zeigt.

Wir nehmen wahr, dass Menschen ihr Lebensgebäude nicht leichtfertig von einem auf den anderen Tag umbauen. Lebenswenden und grundlegende Lebensentscheidungen sind nicht von vornherein Produkt von Beliebigkeit, sondern in der Regel Ausdruck des Bemühens, gut und im Einklang zwischen wahrgenommenen Ansprüchen und Selbstverwirklichung zu leben.

Konkret bedeutet das zum Beispiel: Menschen, die nach einer Scheidung erneut heiraten, werden in den wenigsten Fällen leichtfertig einen neuen „Entwurf“ ihres Lebens begonnen haben, sondern haben nach einem Einschnitt in ihrer Biografie möglicherweise einen Weg erfüllten Lebens gefunden.

Auch Menschen, die in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft oder Ehe mit einem Partner des gleichen Geschlechts leben, übernehmen in der erfahrenen und ihnen vorgegebenen Realität ihres eigenen Lebens Verantwortung für einen anderen Menschen durch eine Entscheidung für Treue und Stabilität.

Unterschiedliche Lebensformen beeinträchtigen die glaubwürdige und überzeugte Mitarbeit in der BBT-Gruppe nicht. Eine moralische Bewertung der unterschiedlichen Lebensformen von Mitarbeitenden steht uns auch als kirchlichem Arbeitgeber nicht zu.

2.5 Religiöse Vielfalt als Herausforderung und Chance

Nicht nur mit Blick auf die Gestaltung der persönlichen Lebensverhältnisse, sondern auch mit Blick auf die kulturelle und religiöse Prägung von Bewerbern sowie Mitarbeitenden nehmen wir heute eine große Vielfalt wahr. Religiöse Verschiedenheit erkennen wir als Herausforderung und Chance. Im Anschluss an die wegweisenden Aussagen des Zweiten Vatikanischen Konzils richtet sich der Auftrag des Dienstes der Nächstenliebe selbstverständlich an alle Menschen, egal welcher Religion oder Weltanschauung. „Freude und Hoffnung, Trauer und Angst der Menschen dieser Zeit, besonders der Armen und Bedrängten aller Art, sind Freude und Hoffnung, Trauer und Angst auch der Jünger Christi, und es gibt nichts wahrhaft Menschliches, das nicht in ihren Herzen seinen Widerhall fände.“ (Gaudium et spes, 1)

Gleichzeitig sehen wir auch eine Bereicherung darin, wenn Menschen mit ihrer eigenen religiösen Prägung und ihren Traditionen in unseren Einrichtungen, die in der Tradition der katholischen Kirche verwurzelt sind, tätig werden. Wir gehen davon aus, dass die Menschen in allen Religionen im Dienst am Nächsten auch eine religiöse Verpflichtung erkennen. In der Fürsorge für Bedürftige und der Heilung von Kranken erfüllen sie den Auftrag, Gottes Vorsehung und Plan mit den Menschen weiterzugeben und letztlich das Heil dieser Welt zu verwirklichen.

Das christliche Menschenbild sieht in jedem Menschen ein Geschöpf und Ebenbild des einen Gottes, mit gleicher Würde ausgestattet. Die Berufung des Menschen ist es, Verantwortung für die Welt und die Menschen in ihr zu übernehmen. In dieser grundsätzlichen Perspektive „eröffnen sich Möglichkeiten der Zusammenarbeit von Christen und Menschen anderer Religionszugehörigkeit im gemeinsamen Dienst am Reich Gottes. Das entscheidende Kriterium für diese Zusammenarbeit ist die Bereitschaft von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, im Sinne dessen, was Christen Reich Gottes nennen, tätig zu werden.“⁴

Wir möchten, dass die Mitarbeitenden unserer Einrichtungen die Botschaft vom Reich Gottes und die konkrete kirchliche Ausprägung als einladend und bereichernd erfahren, sodass es für sie wertvoll ist, daran mitzuwirken.

Weiterhin wird und soll die christlich-katholische Kultur in der Tradition der Barmherzigen Brüder von Maria-Hilf unsere Einrichtungen prägen und bestimmen. Besonders bei der Auswahl von Führungspersonen werden wir darauf achten, dass wir genügend Mitarbeitende finden, die dieses Anliegen zu ihrem eigenen machen.

4) Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Viele Religionen in der einen Caritas? Impulse Nr. 15, Oktober 2010, 7.

II. DIE PERSONALARBEIT IN DER BBT-GRUPPE ZUR UMSETZUNG DER „GRUNDORDNUNG DES KIRCHLICHEN DIENSTES IM RAHMEN KIRCHLICHER ARBEITSVERHÄLTNISSE“ ENTLANG DES MITARBEITERLEBENSZYKLUS

1. Der Mitarbeiterlebenszyklus

BBT-Perspektive: Grundsätze, Leitlinien, Führungskultur, BSC

Personalgewinnung

Einarbeitung

Leben

Förderung

Austritt/Fluktuation

Basis = übergreifendes Kompetenzmodell/Anforderungsprofile

- Kompetenzmodell/Anforderungsprofile
- Employer Branding
- Personalmarketing-konzept
- Interviewleitfaden
- Stellenanzeigen

- Einarbeitungskonzept/Einführungstag
- Probezeitgespräch/Probezeitbeurteilung
- 360°-Feedback für leitende Mitarbeitende

- Mitarbeitergespräch
- Zielvereinbarung
- Teamentwicklung
- BGM
- Konzept Beruf und Familie
- Mitarbeiterbefragung
- Cafeteria-System

- Personalentwicklungsgespräch
- Führungskräfteentwicklung
- Führungsfeedback
- Talentmanagement
- Strukturierte Fach-, Fort- u. Weiterbildung
- Fachärztliche Weiterbildung
- Traineeprogramm
- Konzept Bildungsplanung und -controlling

- Nachfolgeplanung

Auswahl

Entwicklung

Entwicklung

Entwicklung

Entwicklung

HR-IT-Unterstützung/Personalplanung/Personalcontrolling/Kennzahlen

Abrechnung/Administration/Vergütung

Die strategische und operative Personalarbeit in der BBT-Gruppe ist ausgerichtet am Modell des Mitarbeiterlebenszyklus. Der Mitarbeiterlebenszyklus ist der systemische Ordnungsrahmen für alle Maßnahmen, Prozesse und Instrumente in den verschiedenen Phasen, die ein Mitarbeitender vom Eintritt in die Dienstgemeinschaft bis zum Austritt durchläuft. Die Phasen sind dabei nicht starr und voneinander getrennt zu betrachten. Viele Themen haben eine Querschnittsfunktion und sind in verschiedenen Phasen des Mitarbeiterlebenszyklus relevant. Der Umgang mit der kirchlichen Grundordnung ist ein solches Querschnittsthema und hat Auswirkungen auf alle Phasen des Mitarbeiterlebenszyklus. Im Folgenden werden die für den Umgang mit der Grundordnung relevanten Themen, Instrumente und Prozesse in den einzelnen Phasen des Mitarbeiterlebenszyklus dargestellt und eine Empfehlung zur entsprechenden operativen Anwendung vorgegeben.

2. Grundsatz der Personalarbeit im Umgang mit der Grundordnung

Die Personalarbeit hat die Grundordnung des kirchlichen Dienstes zu berücksichtigen, da sie den Rahmen für die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen kirchlicher Einrichtungen und Unternehmen darstellt. Dabei geht es grundsätzlich darum, dass neben den Kriterien der Fachlichkeit, der Sozialkompetenz und der personalen Kompetenz, wie sie in den entsprechenden Anforderungsprofilen festgehalten sind, auch die christlichen Werte eine Rolle spielen, wie sie zum Beispiel in den Grundsätzen und Leitlinien der BBT-Gruppe hinterlegt sind. Auch in der Personalarbeit soll zum Ausdruck gebracht werden: Uns liegt daran, dass Mitarbeitende in jedem Fall den christlichen und menschlichen Auftrag der Einrichtungen der BBT-Gruppe mittragen können und wollen. Das soll in allen Phasen des Mitarbeiterlebenszyklus deutlich und bei Bedarf unterstützt werden.

Gleichzeitig soll zum Ausdruck gebracht werden: Wir interessieren uns dafür, mit welchen Werten, mit welchen Einstellungen und mit welchen religiösen und spirituellen Traditionen Mitarbeitende die Dienstgemeinschaft der konkreten Einrichtung, aber auch der BBT-Gruppe bereichern können.

Für Fragen der Personalverantwortlichen zum Umgang mit den Loyalitätsobliegenheiten der Grundordnung steht der Leiter des Zentralbereichs Christliche Unternehmenskultur und Ethik als zentraler Ansprechpartner zur Verfügung, der mit seiner Tätigkeit eine einheitliche Praxis bei der Umsetzung der Grundordnung unterstützt.

3. Der Umgang mit der Grundordnung entlang der Phasen des Mitarbeiterlebenszyklus

3.1 Phase Personalgewinnung

In der Phase der Personalgewinnung geht es in Bezug auf die in der Grundordnung behandelten Themen vor allem um die Frage, ob ein Bewerber sich mit dem christlichen Auftrag des Dienstgebers identifizieren kann und ob sein Wertegefüge und das Wertegefüge der BBT-Gruppe zueinanderpassen.

3.1.1 Christlich-ethische Werteorientierung und Kircheng Zugehörigkeit im Kompetenzmodell/ Anforderungsprofil

Kompetenzmodell

Bei der Bewerberauswahl sowie im Rahmen von Personalentwicklung arbeitet die BBT-Gruppe mit dem Kompetenzmodell, auf dessen Basis stellenbezogene Anforderungsprofile erstellt werden. Bei der Frage, ob ein Bewerber hinsichtlich seines Wertegefüges zur BBT-Gruppe passt, ist seine Werteorientierung entscheidend. Im Kompetenzmodell wird diese überfachliche Kompetenz folgendermaßen beschrieben:

- Der Bewerber kennt die christlich-ethische Werteorientierung (siehe Grundsätze und Leitlinien der BBT-Gruppe).
- Der Bewerber stellt sein eigenes Werteprofil, die christlich-ethische Werteorientierung (siehe Grundsätze und Leitlinien der BBT-Gruppe) und seinen Beruf zueinander in Beziehung.
- Der Bewerber identifiziert und deutet ethische Fragestellungen in seinem Verantwortungsbereich und initiiert Entscheidungsprozesse.
- Der Bewerber positioniert sich zu christlich-ethischen Fragestellungen im Dialog nach innen und nach außen.

Je nach den in den Anforderungsprofilen genannten Aufgaben soll diese Kompetenz in unterschiedlicher Ausprägung vorhanden sein. Die Ausprägung kann zwischen 1 (= nicht ausgeprägt) und 5 (= sehr stark ausgeprägt) variieren. Grundsätzlich muss die Ausprägung mindestens 2 (= ansatzweise ausgeprägt) betragen. Je nach Funktion und Verantwortungsbereich sollte die Ausprägung entsprechend höher sein. Folgende Ausprägungen nach Funktionen werden empfohlen:

- Chefärzte sowie Führungskräfte der mittleren und unteren Ebene: 4 (= stark ausgeprägt)
- Geschäftsführung, Regionalleitung, Einrichtungsleitung sowie Schulleiter: 5 (= sehr stark ausgeprägt)

Kirchenzugehörigkeit

- a) Aufgrund ihrer Nähe zur Mission der BBT-Gruppe und insofern auch zum kirchlichen Sendungsauftrag ist bei folgenden Funktionen die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche vorausgesetzt:⁵
- Sprecher der Geschäftsführung/Geschäftsführer für den Bereich Christliche Unternehmenskultur und Ethik
 - Leiter des Zentralbereichs Christliche Unternehmenskultur und Ethik
 - Regionalleiter 1, Hausobere, stellvertretende Hausobere und Assistenten der Hausoberen
 - von den Einrichtungen der BBT-Gruppe angestellte katholische Seelsorger

In der Regel ist für eine Beschäftigung katholischer Seelsorger eine kirchliche Beauftragung vorausgesetzt. Analog gelten für evangelische Seelsorger eine Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche und die entsprechende Beauftragung als Voraussetzung für eine Beschäftigung.

- b) Wir erwarten von den Inhabern folgender Funktionen aufgrund ihrer größeren Nähe zum Sendungsauftrag im Sinne der Mitverantwortung für die Prägung der Einrichtungen eine hohe Identifikation mit dem christlichen Profil unseres Unternehmens bzw. der Einrichtungen. Bei ihnen ist die Mitgliedschaft in einer der ACK (Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen) angeschlossenen Kirche wünschenswert.
- Mitglieder der Geschäftsführung
 - Mitglieder des Direktoriums bzw. der Einrichtungsleitung
 - Schulleiter
 - Personalleiter
 - Leiter der Zentralbereiche, Stabsstellen und Fachbereiche
 - Leiter der Servicedienste (IT, Consulting, Dienstleistungsgesellschaft)
 - Leiter der Kindertagesstätten

5) Vgl. Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 17. April 2018: Eine Ungleichbehandlung aufgrund der Konfession oder der Religion ist nicht ausgeschlossen, unterliegt aber folgenden Bedingungen: Wenn angegeben wird, die Religion sei nach der Art der betreffenden Tätigkeiten oder den vorgesehenen Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos dieser Kirche oder Organisation, dann muss ein solches Vorbringen gegebenenfalls Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein können. Ferner muss es sich bei der dort genannten wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderung um eine Anforderung handeln, „die notwendig und angesichts des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation aufgrund der Art der in Rede stehenden beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung objektiv geboten ist [...]“. „Die Anforderung muss mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen.“ (http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?sessionId=8B5B142FFF62FB178848666AC53EAF0?text=&docid=201148&pageIndex=0&doclang=DE&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7734429#-Footnote*), abgerufen am 16.12.2019.
Aufgrund der Nähe zu der Vertretung des kirchlichen Unternehmensauftrags nach innen wie nach außen werden in der BBT-Gruppe die hier genannten Funktionen als solche angesehen, bei denen die Bedingungen erfüllt sind, die der Europäische Gerichtshof benannt hat.

Die christlich-ethische Werteorientierung sowie ggf. in den beschriebenen Fällen die Kirchenzugehörigkeit (weil dies nur für bestimmte Mitarbeitende Pflicht bzw. wünschenswert ist) sind darüber hinaus in der entsprechenden Stellenbeschreibung sowie in der Stellenanzeige zu berücksichtigen.

Grundsätzlich ist in Stellenanzeigen auf geeignete Weise darauf hinzuweisen, dass Bewerber bereit sein sollen, den christlichen Auftrag unseres Unternehmens und seiner Einrichtungen mitzutragen.

Für die unter b) genannten Funktionen soll in Stellenanzeigen die Formulierung aufgenommen werden, dass die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche, die der ACK angehört, wünschenswert ist.

3.1.2 Die Bedeutung der Grundordnung im Rahmen von Personalmarketing und Employer Branding

In der externen Kommunikation (auf Bewerbermessen, in Stellenanzeigen, im Internet, Social Media etc.) ist es wichtig, zu zeigen, dass uns die Werteorientierung eines Bewerbers viel bedeutet, unabhängig von der Religionszugehörigkeit und der Lebensform.

Bei Personalmarketingaktivitäten gilt es, darauf zu achten, einheitlich zu kommunizieren:

Die BBT-Gruppe nimmt die Pluralität von Lebensformen von Bewerbern wahr und sieht es als Aufgabe an, die darin gelebten Werte zu erkennen.

Die BBT-Gruppe hat die grundsätzliche Perspektive, dass das entscheidende Kriterium der Zusammenarbeit nicht die Religionszugehörigkeit ist, sondern die Bereitschaft von Mitarbeitenden, im Sinne des christlichen Auftrags tätig zu werden.

Die Broschüre „BBT-Gruppe in Vielfalt“ dient der Unterstützung einer einheitlichen Kommunikation.

3.1.3 Konkrete Anregungen für Einstellungsverfahren, Bewerbungsgespräche und Mitarbeitergespräche

3.1.3.1 Beispielfragen für das Bewerbungsgespräch und das Mitarbeitergespräch

Folgende Beispielfragen können als Hilfestellung dienen, um in Bewerbungs- und Mitarbeitergesprächen die christliche Werteorientierung zu thematisieren. Ihr Ziel ist nicht die schematische Überprüfung der Bewerber sowie der Mitarbeitenden, sondern die Eröffnung eines Dialogs zu diesen Fragen.

- Hat Ihre Religionszugehörigkeit für Sie eine Bedeutung?
- Auf welche Erfahrungen mit Religion, mit Kirche können Sie persönlich zurückblicken und wie haben diese Erfahrungen Sie geprägt oder prägen Sie bis heute?
- Welche Erwartungen haben Sie an einen kirchlichen Arbeitgeber?
- Was, meinen Sie, ist bei uns anders als bei anderen Arbeitgebern?
- Sie möchten bei einem katholischen Träger arbeiten und übernehmen damit einen Dienst in der Kirche: Wie wirkt diese Vorstellung auf Sie?
- Wenn Sie sich eher als distanziert zum Glauben betrachten: Gibt es etwas, das Sie sich von Ihrem zukünftigen Arbeitgeber wünschen, um besser über den Glauben informiert zu sein und hier möglicherweise etwas für Sie Weiterführendes entdecken zu können?
- Ein Leitmotiv, das wir in unserer Arbeit umsetzen möchten, ist die Barmherzigkeit. Was bedeutet dieser Wert in Ihrem Leben? Was bedeutet er für den Umgang mit den Menschen, denen Sie in Ihrer Arbeit begegnen werden?
- Unsere Mitarbeitenden bilden eine Dienstgemeinschaft. Damit möchten wir eine gemeinsame Verantwortung für unseren Auftrag zum Ausdruck bringen. Wie stellen Sie sich so eine Dienstgemeinschaft vor?
- Was können Sie dazu beitragen, dass so eine Dienstgemeinschaft gelingt?
- Auf welche Weise könnte eine Dienstgemeinschaft für Sie selbst wertvoll werden?
- Wir möchten, dass die Werte, die unsere Einrichtungen bestimmen, von Ihnen mitgetragen werden. Vieles davon findet sich in den Grundsätzen und Leitlinien der BBT-Gruppe wieder. Wenn Sie sie gelesen haben: Welche Aussagen haben Sie als besonders wichtig empfunden?
- Welche Werte sind Ihnen in Ihrem Leben besonders wichtig? Erzählen Sie einmal davon.

3.1.3.2 Prozessvorschlag für das Führen von Bewerbungs- und Mitarbeitergesprächen

In Bewerbungs- und Mitarbeitergesprächen sollte im Vorfeld zwischen den an der Personalauswahl beteiligten Gesprächspartnern geklärt werden, wer welche Frage in Bezug auf die christlich-ethische Werteorientierung stellt. Es empfiehlt sich daher, dass die Gesprächspartner eine kurze Vorbesprechung ohne den Bewerber führen, in dem die Gesprächsführung geklärt und jedem Gesprächsteilnehmer eine Rolle im Gespräch zugeordnet wird. Folgende Rollenzuordnungen sind sinnvoll:

- Wenn ein Hausoberer am Gespräch beteiligt ist, sollte dieser nach der christlich-ethischen Werteorientierung fragen.
- Wenn kein Hausoberer beteiligt ist, sollte ein Personalverantwortlicher, der am Gespräch beteiligt ist, diese Rolle übernehmen (zum Beispiel Personalleiter, Pflegedirektor; gemeinsame Entscheidung der Gesprächspartner).

Für Fragen der Personalverantwortlichen im Umgang mit den Loyalitätsobliegenheiten der Grundordnung steht ein zentraler Ansprechpartner zur Verfügung, der mit seiner Tätigkeit eine einheitliche Praxis bei der Umsetzung der Grundordnung unterstützt.

3.2 Phase Einarbeitung

In der Phase der Einarbeitung werden in Hinblick auf die Inhalte der Grundordnung folgende Ziele verfolgt:

- 1) Der Mitarbeitende versteht und unterstützt die christlich-ethische Werteorientierung der BBT-Gruppe.
- 2) Der Mitarbeitende versteht den christlichen Auftrag und kennt in Grundzügen auch die Herkunft der BBT-Gruppe aus der Ordenstradition.
- 3) Es besteht am Ende der Einarbeitung Klarheit darüber, ob die Werteorientierung des Mitarbeitenden zur Werteorientierung der BBT-Gruppe passt und ob diesbezüglich eine Weiterbeschäftigung empfohlen wird oder nicht.

3.2.1 Einarbeitungskonzept/-plan

Grundsätzlich sollte wie oben beschrieben die Vermittlung der Tradition und des christlichen Auftrags der BBT-Gruppe Bestandteil im Einarbeitungsplan sein. Inhaltlich bieten sich hier zum Beispiel eine Einführung in die Ordensgeschichte sowie die Vermittlung des theologischen Grundverständnisses der BBT-Gruppe an. Eine Möglichkeit ist, solche Inhalte im Rahmen eines Einführungstages für eine Mehrzahl neuer Mitarbeitender weiterzugeben.

Die detaillierte Gestaltung der Einarbeitung erfolgt auf Basis des jeweiligen Anforderungsprofils. Der Soll-Ist-Abgleich der geforderten mit den vorhandenen Kompetenzen dient als Orientierung für Bildungs- und Schulungsmaßnahmen während der Einarbeitung. In Hinblick auf die christlich-ethische Werteorientierung sollte berücksichtigt werden, ob die Ausprägung des Mitarbeitenden hinsichtlich dieser Kompetenz ausreichend ist oder ob eine Differenz besteht. Falls eine Differenz vorhanden ist, sollten Maßnahmen in den Einarbeitungsplan aufgenommen werden, die darauf abzielen, diese Differenz zu mindern. Das Anliegen solcher Maßnahmen ist es, Mitarbeitende mit ihren Vorstellungen oder auch Befürchtungen ernst zu nehmen und ihnen das Wertvolle der christlichen Dienstgemeinschaft plausibel und erlebbar zu machen.

3.2.2 Mentoren- und Patenkonzept

Sofern ein Mentoren- und Patenkonzept vorhanden ist, sollte auch die Vermittlung der Kultur der BBT-Gruppe Bestandteil dieses Konzepts sein. Hierzu zählen der christliche Auftrag, das Verständnis als Dienstgemeinschaft, die christlich-ethische Werteorientierung sowie die Geschichte des Ordens und der BBT-Gruppe.

Ein Mentor und/oder Pate sollte so ausgewählt werden, dass er über eine hohe Ausprägung der christlich-ethischen Werteorientierung in seinem Anforderungsprofil verfügt und die Werte und Historie der BBT-Gruppe mit Überzeugung vermitteln kann. Ferner sollte ein Mentor und/oder Pate in der Lage sein, die christlich-ethische Werteorientierung eines Mitarbeitenden zu beurteilen. Es empfiehlt sich daher, Mentoren und Paten entsprechend zu schulen.

3.2.3 Probezeitgespräche/Probezeitfeedback

Die Probezeitgespräche bzw. das Probezeitfeedback dienen dazu, abzugleichen, ob ein Mitarbeitender tatsächlich dem Anforderungsprofil entspricht bzw. durch geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen befähigt werden kann, dem Anforderungsprofil zukünftig zu entsprechen.

Hinsichtlich der christlich-ethischen Werteorientierung sollte daher genau analysiert werden, ob die Werteorientierung des Mitarbeitenden gut zur Werteorientierung der BBT-Gruppe passt. Als Hilfestellung dienen hier die unter 3.1.3.1 aufgeführten Beispielfragen für das Bewerbungsgespräch und das Mitarbeitergespräch. Bei Unsicherheit kann ein zentraler Ansprechpartner hinzugezogen werden, der mit seiner Tätigkeit eine einheitliche Praxis bei der Umsetzung der Grundordnung unterstützt.

3.3 Phase Leben

In der Phase Leben hat die Grundordnung vor allem eine Relevanz in Bezug auf das Arbeiten in einer christlichen Dienstgemeinschaft, aber auch in Hinblick auf Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten während des Dienstverhältnisses.

3.3.1 Verstoß gegen Loyalitätsobliegenheiten

Grundsätzlich gilt bei Verstößen gegen Loyalitätsobliegenheiten, dass Entscheidungen und Maßnahmen nicht nach Aktenlage, sondern jeweils im Einzelfall nach gründlicher Prüfung erfolgen.

3.3.2 Christliche Dienstgemeinschaft

Das Verständnis der christlichen Dienstgemeinschaft besteht einerseits in dem gemeinsamen Sendungsauftrag und in dem gemeinschaftlichen Dienst am Nächsten. Andererseits bedeutet christliche Dienstgemeinschaft auch, füreinander da zu sein und sich in Krisenzeiten zu unterstützen.

In den Grundsätzen und Leitlinien der BBT-Gruppe (3.7) steht hierzu:

„Wir helfen uns in schwierigen Situationen; kein Mensch würde uns glauben, dass bei uns nur ‚Weltmeister‘ und ‚Olympiasieger‘ arbeiten. Wir sind stark, weil wir auch um die Schwächen des Menschen wissen und sie nicht leugnen. Mitarbeitenden, die Probleme haben, helfen wir durch Gespräch und Beratung. Entscheidend ist eine Atmosphäre des Vertrauens, damit Betroffene überhaupt bereit sind, persönliche Probleme anderen gegenüber anzusprechen.“

Schwerwiegende Verstöße gegen den Grundsatz der christlichen Dienstgemeinschaft sowie gegen die Grundsätze und Leitlinien der BBT-Gruppe sind daher ebenso kritisch zu prüfen wie Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten der kirchlichen Grundordnung.

3.4 Phase Förderung

In der Phase der Förderung ist in Bezug auf die Inhalte der Grundordnung vor allem relevant, welche Mitarbeitende hinsichtlich folgender Themen geschult werden sollten:

- Anwendung der kirchlichen Grundordnung und Umgang mit dem vorliegenden Leitfaden
- Christlich-ethische Werteorientierung
- Führen von Mitarbeitergesprächen bei Verstoß gegen Loyalitätsobliegenheiten

- Führen von Bewerbungsgesprächen hinsichtlich Fragestellungen zur christlich-ethischen Werteorientierung

Die Feststellung des Schulungsbedarfs erfolgt im Rahmen von Personalentwicklungsgesprächen. Ein entsprechendes Schulungskonzept ist unter 4. näher erläutert.

3.5 Kirchenaustritt

Äußert ein Bewerber von sich aus im Rahmen des Bewerbungsverfahrens, dass er aus der katholischen Kirche ausgetreten ist, soll im Verlauf des Bewerbungsverfahrens verdeutlicht werden, dass die BBT-Gruppe Teil der katholischen Kirche ist und daher erwartet wird, dass ein Mitarbeitender sich grundsätzlich mit diesem kirchlichen Auftrag identifizieren kann. Hierzu soll ein Bewerber sich auch verbindlich äußern können.

Erfährt ein Personalverantwortlicher/die Einrichtungsleitung/das Direktorium davon, dass ein Mitarbeitender aus der katholischen Kirche ausgetreten ist oder austreten will, dann wird empfohlen, den Mitarbeitenden zu einem Gespräch mit dem Hausoberen einzuladen, das grundsätzlich sanktionsfrei angekündigt wird.

Zu einem Gespräch kann auch eingeladen werden, wer aus einer evangelischen Kirche austritt.

Die Intention eines solchen Gesprächs wird vor allem darin liegen, zu verstehen, mit welcher Motivation jemand sich zu einem solchen Schritt entschlossen hat und ob dieser Schritt für den Mitarbeitenden Auswirkungen auf das Verständnis des Dienstes in der Einrichtung haben wird.

Stellt sich heraus, dass sich jemand grundsätzlich mit Auftrag und Identität des Unternehmens und der Einrichtung nicht mehr in Übereinstimmung befindet und das auch öffentlich äußert, ist im Rahmen des allgemeinen Arbeitsrechts die Frage nach der Loyalität des Mitarbeitenden zu stellen.

Gründe für ein dienstrechtliches/arbeitsrechtliches Vorgehen sind immer: kirchenfeindliche Betätigung, das öffentliche Eintreten gegen Grundsätze der katholischen Kirche und die Betätigung in oder Unterstützung von kirchenfeindlichen Organisationen oder Haltungen wie Rassismus, Antisemitismus, Fremdenfeindlichkeit oder ähnlichen menschenverachtenden Positionen.

4. Relevante Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für den Umgang mit der kirchlichen Grundordnung

4.1 Wissensvermittlung/Bildung

Ziel zukünftiger Bildungsmaßnahmen ist es, dass alle Führungskräfte, die in Einstellungsprozesse involviert sind und/oder Mitarbeitende führen, den Leitfaden inhaltlich kennen und anwenden können.

Im Rahmen der Einarbeitung sind Bestandteile des vorliegenden Leitfadens, die die Grundhaltung der BBT-Gruppe zur Grundordnung widerspiegeln, an neue Mitarbeitende zu vermitteln. Ebenfalls sind relevante Inhalte an Mentoren und/oder Paten zu vermitteln, falls ein entsprechendes Mentoren-/Patenkonzept vorhanden ist.

4.2 Schulungsmaßnahmen

Innerhalb der modularen Führungskräfteentwicklung wird ein verpflichtendes Modul zur „Christlich-ethischen Werteorientierung“ konzipiert, das dazu dient, Führungskräfte und Personalverantwortliche im Umgang mit der Grundordnung zu schulen. Bestandteile des Moduls sind einerseits Fragen zur inneren Haltung hinsichtlich der Grundordnung und zur eigenen christlich-ethischen Werteorientierung. Andererseits wird das Führen von Bewerbungsgesprächen (Fragen zur christlich-ethischen Werteorientierung) sowie von Mitarbeitergesprächen (bei Verstößen gegen Loyalitätsobliegenheiten der Grundordnung) geschult.

Dieses Modul ist verpflichtend für alle Führungskräfte und Personalverantwortlichen und wird gesteuert aus dem Zentralbereich Personal der Zentrale der BBT-Gruppe. Die Durchführung obliegt dem Zentralbereich Christliche Unternehmenskultur und Ethik.



IMPRESSUM

Herausgeber:

Geschäftsführung der BBT-Gruppe
Barmherzige Brüder Trier gGmbH
Zentrale der BBT-Gruppe
Kardinal-Krementsz-Straße 1 – 5
56073 Koblenz
Tel. 0261 496-6000
Fax 0261 496-6470
info@bbtgruppe.de
www.bbtgruppe.de

Sitz der Gesellschaft: Koblenz
Amtsgericht Koblenz · HRB 24056
Geschäftsführer: Dr. Albert-Peter Rethmann,
Matthias Warmuth, Werner Hemmes, Andreas Latz
Vorsitzender des Aufsichtsrates:
Bruder Alfons Maria Michels

Redaktion (2014):

Anne Buckler, Dr. Andreas Einig,
Dr. Albert-Peter Rethmann, Dr. Peter-Felix Ruelius

Überarbeitung (2020):

Bettina Raab-Baron, Dr. Peter-Felix Ruelius

Bilder:

BBT-Gruppe

Layout:

WWS, Aachen

2., überarbeitete Auflage 2020
© BBT-Gruppe, Koblenz
Alle Rechte, auch des auszugsweisen Nachdrucks,
vorbehalten.

