

Arbeit an einer Ersatzschule als queere Person

Beitrag von „Wolfgang Autenrieth“ vom 3. Oktober 2024 23:14

Zitat von Gymshark

Ich fände es an der Stelle angebracht, einen Schlussstrich zu ziehen und zur durchaus interessanten Ausgangsfrage zurückzukehren.

Mir war entgangen, dass die Katholische Kirche sich eine "Neue Grundordnung im Arbeitsrecht" gegeben hat, die im Bistum Freiburg zum 3. April 2023 in Kraft gesetzt wurde. Die Grundordnung ist Bestandteil des Arbeitsvertrages und der AN hat sich darauf zu verpflichten. Ob die anderen Bistümer die Neuregelung ebenfalls schon in Kraft gesetzt haben, ist mir nicht bekannt.

Den Mitarbeitervertretungen im Bistum Freiburg wurde die neue Ordnung mit Stand vom 18.01.2024 bekannt gemacht.

Bis dahin galt, dass Arbeitnehmer in der katholischen Kirche bei einem Verstoß gegen die Grundordnung die Kündigung drohte - oder bei Verdacht auch keine Einstellung erfolgte. Das Arbeitsrecht in der Katholischen Kirche ist vom Allgemeinen Arbeitsrecht entkoppelt, normale Arbeitnehmerrechte - wie auch das Betriebsverfassungsgesetz - gelten im Kirchenbereich nicht. Es gibt keinen Betriebsrat, sondern "Mitarbeitervertretungen", deren Befugnisse nicht mit dem Betriebsverfassungsgesetz übereinstimmen. Es gilt auch kein Tarifvertrag, sondern der AVR. Ein Streikrecht ist ausgeschlossen. Löhne werden "im gegenseitigen Einvernehmen" im AVR festgelegt.

Der TE kann darauf hoffen, dass die Schule, an der er sich bewirbt, von den neuen Regeln Kenntnis erhalten hat - und sich nicht darüber hinwegsetzt.

Die Neuregelung formuliert deutlich, worin meine Bedenken bestanden haben:

Zitat von Die neue Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO)

c) Artikel 2 – Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

Was unter „Dienstgemeinschaft“ und „Sendungsauftrag“ zu verstehen ist, erläutert Art. 2.

Neu ist, dass genauer beschrieben wird, was „alle Tägigen“ sind, die zur Dienstgemeinschaft gehören und am Sendungsauftrag mitwirken.

„Alle in den Einrichtungen der Kirche Tätigen, gleich ob sie haupt- oder ehrenamtlich, ob sie leitend oder ausführend beschäftigt sind und unbeschadet des Umstandes, ob es sich um Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt arbeiten

gemeinsam daran, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).“

d) Artikel 3 – Ausprägungen katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des christlichen Profils

Artikel 3 Abs. 2 betont die Vielfalt in den kirchlichen Einrichtungen als Bereicherung und somit der Dienstgemeinschaft. **Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres**

Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentant/innen der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein. Damit ist klar, dass die Einladung und Bitte zur Mitarbeit für alle gilt (z.B. auch für Mitarbeitende, die in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft leben). (Das ist neu - wie auch die explizite Erläuterung beweist! W.A.)

Als Mindestvoraussetzung wird von allen Mitarbeitenden eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums und die Achtung des christlichen Charakters der Einrichtung verlangt. Die Mitarbeitenden sollen in ihrem eigenen Aufgabenfeld dazu beitragen. Das bedeutet, dass ein loyales Verhalten verlangt wird, aber nicht mehr auf Ebene der alten Grundordnung. Von katholischen Mitarbeitenden wird nicht mehr verlangt als von allen anderen Mitarbeitenden. Den Begriff „Loyalitätsobligationen“ mit dem abgestuften Anforderungskatalog für

katholische, nichtkatholische christliche oder nichtchristliche Mitarbeitende gibt es in der neuen Grundordnung nicht mehr. **Der personenbezogene Ansatz wurde aufgegeben, da dieser Diskriminierungen ermöglicht. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungs-**

gesetzes (AGG)8 dürfen Beschäftigte aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität nicht benachteiligt werden. Die Grundordnung

wurde entsprechend novelliert.

Künftig wird von allen Mitarbeitenden erwartet, dass sie sich mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung im Rahmen ihrer Tätigkeit identifizieren

(institutionenorientierten Ansatz).

Die Kirchlichkeit einer Einrichtung wird nicht mehr an der persönlichen Lebensführung der Einzelnen festgemacht. Der Charakter der Einrichtung steht im Mittelpunkt, nicht das Verhalten der Mitarbeitenden. Verantwortlich für den kirchlichen Charakter der Einrichtung ist der Dienstgeber, also der Rechtsträger der Einrichtung. Das ergibt sich aus Artikel 3 Abs. 3. Der Dienstgeber hat die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen und dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. Der Dienstgeber ist verpflichtet in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden das christliche Profil der Einrichtung fortwährend weiterzuentwickeln und zu schärfen (Abs. 4).

Alles anzeigen