

BEWERBUNG

Der Glaube – als Frage der Einstellung

Diözesan-Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.



Name: Dr. med. Frank Johannes Hensel
Beruf: Diözesan-Caritasdirektor im Erzbistum Köln
Familienstand: verheiratet
Kinder: vier
Konfession: römisch-katholisch
Führerschein: Klasse A und B



Sehr geehrte Damen und Herren,

wer Einstellungsgespräche führt, kennt die Situation: mit dem noch vergleichsweise „fremden“ Bewerber über den Glauben zu sprechen, fällt schwer. Und doch ist es gut und wichtig, Glaubensfragen in Einstellungsgesprächen angemessen zu thematisieren, geht es doch schließlich um eine mögliche Mitarbeit in einem katholischen Verband. Wie also findet man die richtigen Worte für dieses zwar naheliegende, aber auch persönlich nahegehende Thema? Fragen allein zum formalen Glaubensvollzug oder Glaubenswissen greifen zu kurz.

Es geht darum, die eigene Sprachfähigkeit in Glaubensfragen zu stärken. Dazu will die vorliegende Handreichung einen Beitrag leisten. An ihrer Erstellung wirkten Praktiker und Personalverantwortliche unterschiedlicher caritativer Träger im Erzbistum Köln mit. Der Fokus liegt auf Einstellungsgesprächen; es finden sich aber auch zusätzliche Anregungen zur Thematisierung von Glaubensfragen in Gesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Der Glaube bestimmt unsere Einstellungen. Deshalb muss er auch zur Frage bei Einstellungen werden. Bitte fühlen Sie sich ermutigt, mit Bewerberinnen und Bewerbern den Glauben ins Gespräch zu bringen. Diese Handreichung kann dafür hilfreich sein.

Ihr

Dr. Frank Joh. Hensel
Diözesan-Caritasdirektor

Leselauf

Zu Beginn finden Sie zunächst eine Hinführung und Erläuterungen zum Zusammenhang von Spiritualität und Einstellungen (I-III). Es schließt sich ein praktischer Teil an, dem konkrete Anregungen und Beispiele für Einstellungsgespräche entnommen werden können (IV-VI). Ein Anhang beschreibt glaubensbezogene Dimensionen zur Ausübung von Berufen in der Caritas und erläutert die Zusammenhänge mit der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse.

Praktiker, die im Arbeitsalltag unmittelbar zu den praktischen Anregungen gelangen möchten, finden diese unter V (Praktische Orientierungen).

Einleitung	Die Realität sehen ...	1
I. Eine spirituelle Praxis	Die Praxis weiterentwickeln Eine Einladung der Organisation	1
II. Christliche Spiritualität	... im Bewerbungsverfahren ... ist ein Prozess ... lebt aus der Gemeinschaft ... fordert eine beiderseitige Entscheidung	2
III. Das Gespräch führen	eine spirituelle Herausforderung ... als Frage des eigenen Standpunktes ... als Frage einer respektvollen Haltung ... als Frage der spirituellen Kultur	3
IV. Bewerbungsgespräch	... braucht Vorbereitung	4
V. Praktische Orientierungen	... eine Frage der Formulierungen ... eine Frage des Zugangs ... eine Frage der Praxis	5
VI. Glaube	... braucht Entscheidung	8
Anhang:		
Glaubensbezogene Dimensionen zur Ausübung von Berufen in der Caritas		9
Rechtliche Bedeutung – Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GO) vom 22. 9. 1993		10

Einleitung

Die Realität sehen ...

In Zeiten des religiösen Pluralismus und abnehmender katholischer Sozialisation in der Gesellschaft wird die Frage nach der religiösen Haltung von Bewerberinnen und Bewerbern für einen kirchlichen Träger immer wichtiger. Allein die Taufurkunde sagt in Zeiten des volkskirchlichen Wandels wenig über die innere Glaubenshaltung einer Bewerberin oder eines Bewerbers aus. Für eine katholische Einrichtung spielt neben Ausbildung, weiterer fachlicher Kompetenzen und der Persönlichkeit die religiöse Grundhaltung der sich Bewerbenden eine entscheidende Rolle. Im beruflichen Handeln zeigt sich das Menschen-, Welt- und Gesellschaftsbild sowie die Motivation zur Berufsausübung. Jede und jeder prägt auf seine Weise die gesamte Arbeitskultur einer Einrichtung. Die kirchliche Dienstgemeinschaft entwickelt sich durch diese von jedem Mitarbeiter gelebte christliche Spiritualität. Daher liegt ein wesentliches Fundament kirchlicher Einrichtungen in der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber. Zugleich haben Bewerberinnen und Bewerber das Recht, über die Erwartungen des Dienstgebers informiert zu werden.

I. Eine spirituelle Praxis weiterentwickeln – Einladung der Organisation

Es ist einsichtig, dass die Thematisierung der glaubensbezogenen Dimension im Rahmen eines Einstellungsgespräches nur dann glaubwürdig erfolgen kann, wenn sowohl die Gesprächsführenden als auch die Institution über einen eigenen spirituell-religiösen Standpunkt verfügen. Diesen gilt es deutlich zu machen und zu vertreten. Ausdruck findet ein solcher Standpunkt u. a. in einer spezifischen christlichen Haus- oder Organisationskultur.

Alle Bewerberinnen und Bewerber sollten eingeladen werden, sich im Falle einer Einstellung intensiv mit dieser Frage auseinanderzusetzen, auch diejenigen, die die Bedeutung bisher (noch) nicht erkennen konnten. Die grundsätzliche Bereitschaft hierzu sollte verbindlich eingeholt werden. Sofern vorhanden, kann diese Einladung auf konkrete Angebote, etwa der Mitarbeiterseelsorge, gottesdienstliche Feiern, Gesprächskreise, Weiterbildungsangebote, Wallfahrten usw. hin ausgesprochen werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich das religiöse Leben in einer Organisation in einem Spannungsfeld von „bereits gegeben“ und „noch nicht realisiert“ bewegt. Daher ist mit Entwicklungsprozessen, mit Fragmentarischem und Unfertigem zu rechnen. Es handelt sich dabei um eine Normalität in der Glaubenskultur einer Organisation.

Für die einzelnen Mitarbeitenden eines christlichen Verbandes stellt der Versuch, den Arbeitsalltag aus dem Glauben heraus zu deuten, eine fortwährende Herausforderung dar. Diese Deutung in eine entsprechende Praxis umzusetzen und angemessen von ihr sprechen zu können, ist geradezu ein Qualitätsmerkmal caritativer Einrichtungen. Dies gilt es, gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern nicht zu verschweigen, sondern als Einladung auszusprechen, sich dieser gemeinsamen Suchbewegung anzuschließen.

II. Christliche Spiritualität

... im Bewerbungsverfahren

Wer ein Bewerbungsgespräch führt, fragt sich zumeist: Wie kann man die Qualität der Spiritualität, die sich in der persönlichen Haltung zeigt, überhaupt in einer Bewerbungssituation beschreiben? Hinzu kommt, dass Religion und religiöse Überzeugungen heute eher als Privatsache aufgefasst und damit von vielen Menschen als sehr persönliche Themen betrachtet werden.

... ist ein Prozess

Hilfreich ist es, wenn Spiritualität als ein lebenslanger dynamischer Prozess der Persönlichkeitsentwicklung und -bildung angesprochen wird. Dieser Prozess lebt zum einen aus familiären, gesellschaftlich-kulturellen Erfahrungen sowie zum anderen aus Begegnungen. Es sind Begegnungen, die vielfältiger nicht sein könnten: Die Begegnung mit der Heiligen Schrift, dem Gebet, den Menschen in der caritativen Tätigkeit, dem vielfältigen Zeugnis der Christen aller Zeiten, der Feier der Gegenwart Gottes in den Sakramenten und dem gemeinsamen Deuten des Lebens in all seinen Höhen und Tiefen im Anblick des Lebens Jesu Christi. Christliche Spiritualität versteht sich somit als beständige Reflexion des gesamten Lebens in einer vom Glauben getragenen und im Licht der Heiligen Schrift geführten Lebensform. Dies prägt das konkrete Handeln der Personen.

... lebt aus der Gemeinschaft

Die christliche Spiritualität ist eine gemeinschaftliche (kommunitäre) Spiritualität, die sich aus dem Dialog miteinander und mit Gott entwickelt. Mit ihr wird ein Weg des beständigen gemeinsamen Fortschreitens in der Erkenntnis der je eigenen Berufung und der gemeinsamen kirchlichen Berufung in der Caritas beschrieben. Diese Suchbewegung der je eigenen Berufung konkretisiert sich in der Lebenshaltung und in besonderer Weise mit der Tätigkeit bei einem kirchlichen Träger im beruflichen Handeln. Denn wer in der Caritas tätig sein möchte, macht mehr als einen „Job“ – sie oder er ist eine aktive Gestalterin bzw. ein aktiver Gestalter der andauernden Geschichte Gottes mit uns Menschen. In diesem Sinne ist dann berufliche Fachlichkeit Ausdruck dieser Spiritualität. Sie ist motiviert von dem Streben nach bestmöglicher Hilfe zum Wohle des Nächsten und nicht von der Sorge um das eigene berufliche Fortkommen.

... fordert eine beiderseitige Entscheidung

Mit dem Eintritt in ein kirchliches Arbeitsverhältnis stellt sich notwendig die Frage an jede Bewerberin und jeden Bewerber, ob er oder sie sich als Teil der Nachfolgemeinschaft erlebt oder erleben möchte. Im Sinne einer christlichen Spiritualität muss bei Bewerbern ein echtes Interesse und eine existenzielle Offenheit für die Frage nach der Gegenwart Gottes im persönlichen Leben und in der beruflichen Tätigkeit erwartet werden. Es ist die Entscheidung zu treffen, ob die Bereitschaft zu einer Auseinandersetzung mit der eigenen Berufung im christlichen Sinne vorhanden ist. Ferner geht es um das Zutrauen, dass die Bewerberin oder der Bewerber in der bewussten Hoffnung handeln werden, dass ihre berufliche Tätigkeit von der aktiven Solidarität Gottes mit dem Nächsten getragen ist.

Auf der anderen Seite müssen die Bewerberinnen und Bewerber im Gespräch erfahren, dass sie mit den im beruflichen und auch privaten Handeln aufbrechenden Sinnfragen an ihrem Arbeitsplatz gut aufgehoben sind. Daher sollte über spirituelle Angebote informiert und erläutert werden, welchen Rahmen die Organisation für eine spirituelle Kultur bietet.

Bewerberinnen und Bewerber können auf diese Weise zu einer bewussten Entscheidung für den kirchlichen Dienstgeber kommen.

III. Das Gespräch führen – eine spirituelle Herausforderung

Bei Personen, die in caritativen Diensten und Einrichtungen Einstellungsgespräche führen, ist eine fachliche Befähigung hierzu unterstellt.

... als Frage des eigenen Standpunktes

Die Gesprächsführenden müssen sich bewusst sein, dass sie sich selbst in einem spirituellen Prozess befinden. Es reicht nicht, Glaubenswissen abzufragen. Denn das Christentum ist mehr als eine Lehre, eine lernbare Theorie, die man durch Wissensabfrage überprüfen kann.

Im Gespräch soll es vielmehr darum gehen, etwas von der Grundhaltung der Bewerbenden zu ihrem Glauben zu erspüren. Papst Benedikt XVI hat diese Dimension des Glaubens so formuliert: „Am Anfang des Christseins steht nicht ein ethischer Entschluss oder eine große Idee, sondern die Begegnung mit einem Ereignis, mit einer Person, die unserem Leben einen neuen Horizont und damit seine entscheidende Richtung gibt.“¹ Die Erfahrung dieser Begegnung und ihre Reflektion ist Voraussetzung, um Bewerbungsgespräche in der Caritas zu führen. Gesprächsführende müssen von der Hoffnung unseres Glaubens beseelt sein.

... als Frage einer respektvollen Haltung

Der Gesprächsführende weiß um die eigene Verletzlichkeit der Gottesbeziehung, um die Unsicherheiten, das Suchen um den richtigen Weg, um in dieser Beziehung leben und arbeiten zu können. Dieses eigene Erleben fördert eine Haltung, die nicht perfektionistisch ist, sondern im Anderen ebenfalls einen Suchenden vermutet. Eine religiöse Vorspielung würde den Glauben missbrauchen. Der Gesprächsführende kann nur in einer Haltung der Demut nach den Glaubensbezügen der Bewerberinnen und Bewerber fragen.

... als Frage der spirituellen Kultur

Glaubhaft wird die Caritas erfahren, wenn die Gesprächsführenden nicht nur ihren persönlichen Glauben reflektieren, sondern wenn deutlich wird, dass die Organisation Begleitung, Entfaltung und Integration des Glaubens des Einzelnen in die Arbeitsbezüge fördert.

1 Enzyklika *Deus Caritas est* 1, DCE 1.

IV. Bewerbungsgespräch braucht Vorbereitung

Mit Hilfe eines strukturierten Vorstellungsgesprächs wird beurteilt, ob die Bewerberin oder der Bewerber aufgrund von Ausbildung und beruflichem Werdegang den fachlichen Anforderungen entspricht. Ebenso sollte das Gespräch die Einschätzung ermöglichen, ob die Bewerberin oder der Bewerber aufgrund ihrer/seiner Persönlichkeit und ihrer/seiner glaubensbezogenen Einstellungen für die Stelle und den Verband als Mitarbeiter in Frage kommt.

- Grundlage des Bewerbungsgesprächs bildet u. a. das Anforderungsprofil zur Zielposition. Im Anforderungsprofil sollte auch die erwartete religiöse Haltung für die Zielposition und das zukünftige Arbeitsfeld beschrieben werden (siehe Anhang: Glaubensbezogene Dimensionen von Berufen in der Caritas).
- Schon mit der Einladung zum Bewerbungsgespräch sollten glaubensbezogene Informationen über den Verband und die Einrichtung versandt werden (z. B. Grundordnung des kirchlichen Dienstes, Leitbild, Hinweis auf Homepage u. a.). Dadurch ist im Gespräch eine Bezugnahme auf die Inhalte möglich.
- Im Einladungsschreiben kann möglicherweise ein Hinweis gegeben werden, dass eine Thematisierung glaubensbezogener Inhalte im Bewerbungsgespräch vorgesehen ist. Dabei sollte deutlich werden, dass es nicht um die Abfrage religiöser Inhalte geht, sondern um ein offenes Gespräch über die persönliche Einstellung und die glaubensbezogene Dimension im zukünftigen Arbeitsfeld.

Beispiel für Formulierung:

Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs würden wir gerne Ihre Ideen und Vorstellungen zu einer arbeitsfeldbezogenen Umsetzung des Leitbildes erfahren.

Insbesondere wenn die Bewerberin oder der Bewerber zu einem offenen Gespräch über ihre/seine Glaubensbasis ermutigt werden soll, bedarf es einer angenehmen und wertschätzenden Atmosphäre. Der Gesprächspartner sollte die Bewerberin oder den Bewerber zur Offenheit ermutigen, indem er den Verband bzw. die Einrichtung als „Lernort des Christlichen“ charakterisiert und die Prozesshaftigkeit in der Auseinandersetzung mit Spiritualität betont.

- In jedem Gespräch mit Externen, so auch beim Bewerbungsgespräch, präsentiert sich auch die Organisation mit ihrer spirituellen Kultur. Diese Darstellung bedarf der Vorbereitung durch die Gesprächsführenden.
- Grundsätzliche Empfehlung für Einstellungsgespräche: Kompetenzen und Fähigkeiten, die die Bewerberin oder der Bewerber anführt, möglichst konkret durch Beispiele und Situationen belegen lassen. Mit Blick auf die spirituelle Dimension im Anforderungsprofil sollte der Bewerber ermutigt werden, sowohl seine/ihre konkreten Erfahrungen im bisherigen Tätigkeitsfeld als auch seine/ihre Vorstellung von Spiritualität im zukünftigen Arbeitsbereich darzustellen.

V. Praktische Orientierungen

Um über den Glauben ins Gespräch zu kommen, sind verschiedene Formen denkbar: Fragen, die Auseinandersetzung mit Symbolen und praktische arbeitsfeldbezogene Beispiele. Die folgenden Anregungen sind dabei nicht als ‚Checkliste‘ zu verstehen, sondern als denkbare Anregungen, die nicht erschöpfend sind.

... eine Frage der Formulierungen

Die Fragen sollten den Charakter von offenen Einstiegsfragen haben. Die Auswahl der Fragen sollte hinsichtlich des Komplexitäts-/Abstraktionsgrades dem erwartbaren Maß entsprechen, das Bewerber und Bewerberinnen für die konkret zu besetzende Stelle mitbringen können und sollten.

Für die meisten Kandidatinnen und Kandidaten sind beispielhaft folgende Fragen geeignet:

- Was bedeutet für Sie die Arbeit bei einem kirchlichen Arbeitgeber?
- Wenn Sie an die hier zur Rede stehende Arbeitsstelle denken, worin könnte dabei ein Bezug zum Glauben bestehen – und welchen Bezug wünschen Sie sich?
- Was in Ihrer Biografie hat Sie motiviert, sich um diese Position zu bewerben?
- Haben Sie einen christlichen/biblischen Mottosatz?
- Welche Erfahrungen haben Sie bisher bei/in/mit kirchlichen Organisationen gesammelt?
- Was denken Sie, warum die Arbeitsstelle, um die es hier geht, von der Caritas (dem Fachverband/dem Träger) überhaupt betrieben wird und was hat das möglicherweise mit den Grundüberzeugungen der Caritas zu tun? Was halten Sie davon?
- Hat Sie am Leitbild etwas angesprochen, wofür Sie gerne Ihre Fachkompetenz mit einbringen möchten? (setzt voraus, dass das Leitbild übersandt wurde)
- Sollte es zu einer Einstellung kommen, ist damit eine Verpflichtung auf die ‚Grundordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst‘ verbunden (nötigenfalls diese kurz erläutern, falls nicht bekannt). Was verbinden Sie damit?
- Kennen Sie aktuelle Themen der öffentlichen Diskussion mit Bezug zur Kirche und was sagen Sie dazu?
- Was in Ihrem Leben ist Ihnen wichtig?
- Was würden Sie sagen, hat ein Christ vom Leben verstanden?

- Sehen Sie für sich einen Vertiefungsbedarf für religiöse Bezüge bzw. Themen?
- Was interessiert Sie an der Caritas, was spricht Sie besonders an?
- Wenn Sie auf die soziale/gesellschaftliche Wirklichkeit schauen, was bewegt Sie dabei besonders?
- Worin glauben Sie, besteht der spezifische Ansatz (Motivation, Ziele, Leitideen) der Caritas/des Verbandes im Hinblick auf ihre (zukünftige) Arbeit?
- Wie gehen Sie vor dem Hintergrund Ihres Glaubens mit Fehlern um?
- Wie würden Sie in Ihrer Funktion „das Christliche“ im (Arbeits-)Alltag umsetzen/einbringen?

Für Kandidatinnen und Kandidaten mit Funktionen im Führungs-/Leitungsbereich, mit konzeptionellen Aufgaben, Referentenfunktionen:

- Was würden Sie selbst als Leitungskraft in Bezug auf Glaubensfragen von Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten?
- Wenn Sie an die Einrichtung denken, in der die Stelle zu besetzen ist: Welche Akzente möchten Sie dort setzen?
- Welche Rahmenbedingungen wollen Sie anstreben, damit in der Einrichtung eine Kultur des Glaubens wachsen kann und gemeinsam gepflegt wird?
- Haben Sie einen „Ort“, um spirituelle Fragen zu thematisieren?

Mit Bewerberinnen oder Bewerbern des Personenkreises, der pastoral, katechetisch oder erzieherisch tätig wird oder in einer Einrichtung leitende Aufgaben wahrnimmt und damit eine Vorbildfunktion erfüllen soll, muss die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ ausführlich erörtert werden:

- Die Grundordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst verweist auf die Grundlage, nach der wir als katholische Einrichtung handeln: dem Sendungsauftrag des Evangeliums. Die Grundordnung beschreibt, dass Mitarbeitende im kirchlichen Dienst bestimmten Lebensformen im beruflichen wie im privaten Bereich entsprechen. Im persönlichen Lebenszusammenhang kann das zum Konflikt werden. Sie wissen, dass die Bestimmungen Folgen für das Arbeitsverhältnis haben können. Ist Ihnen der Sinn verständlich? Haben Sie dazu Fragen? Bei Führungskräften: Wie gehen Sie damit um, wenn es bei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern Ihrer Einrichtung zu diesbezüglichen Widersprüchen kommt?

... eine Frage des Zugangs

Im Bewerbungsgespräch kann darum gebeten werden, ein Symbol zu benennen oder eines aus einer kleinen Zahl bereitgehaltener Symbole (z. B. Caritaskreuz, ein Bild, ein kurzer Text – etwa ein Bibeltext, ein Text aus einem Caritasbuch) oder im Raum befindliche Gegenstände auszuwählen und dazu Stellung zu nehmen, was der Bewerber oder die Bewerberin damit hinsichtlich seiner/ihrer Glaubenshaltung verbindet.

... eine Frage der Praxis

Der Bewerber oder die Bewerberin wird gebeten, seine/ihre Werte- und Glaubenshaltung anhand eines arbeitsfeldbezogenen Beispiels zu thematisieren. Die Beispiele sollen praxisnah sein.

Thematische Anregungen

(die Praxisbeispiele lassen sich teilweise auf andere Tätigkeitsfelder übertragen):

- **Senioreneinrichtung:**
Worin könnte aus Ihrer Sicht „das Katholische“ in einer Altenpflegeeinrichtung bestehen?
Was prägt eine christliche Hauskultur?
Was könnten Sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter bzw. Leiterin oder Leiter dazu beitragen?
- **Arbeitsmarktprojekt:**
Manche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Arbeitsmarktprojekten tun sich mitunter schwer, Regeln im Arbeitsverhältnis (Pünktlichkeit, Verbindlichkeit usw.) einzuhalten. Wie verbinden Sie die pädagogische Leitlinie „fordern und fördern“ mit der christlichen Haltung des Verzeihens und der Nächstenliebe?
- **Kindertagesstätte:**
Welche Aspekte sind Ihnen im pädagogischen Konzept der Kindertagesstätte wichtig mit Blick auf die religiöse Bildung und einen lebendigen Gemeindebezug?
- **Krankenhausbereich:**
Katholische Kliniken legen Wert auf hohe Fachlichkeit sowohl in medizinisch-technischer als auch in spiritueller Hinsicht. Welches Verständnis von spiritueller Begleitung haben Sie?

VI. Glaube braucht Entscheidung

Zu den fachlichen und persönlichen Kompetenzen treffen die Gesprächsführenden ein Urteil, ob der Bewerber oder die Bewerberin diese Kriterien hinreichend erfüllt. Bei der Thematisierung der glaubensbezogenen Dimension kommen der Austausch und die Einladung zur spirituellen Reflexion und Entwicklung hinzu.

Bewertet wird letztlich auch, ob bei dem Bewerber oder der Bewerberin ein Mindestmaß an Bereitschaft vorhanden ist, sich auf den spirituellen Weg des christlichen Glaubens einzulassen. Es geht um Offenheit, „inneres Mitgehen“ und die Bereitschaft, in der Dienstgemeinschaft der Caritas an der Realisierung des kirchlichen Auftrags mitzuwirken.

Hilfreich zur Einschätzung der Bewerberin oder des Bewerbers in Bezug auf die oben genannten Kriterien können folgende Fragen sein:

- Ist die Bewerberin oder der Bewerber konstruktiv mit den glaubensbezogenen Themen und Fragen umgegangen?
- Kann die Bewerberin oder der Bewerber zu ihrer/seiner Grundhaltung Auskunft geben, ist sie/er zu Glaubensfragen sprachfähig?
- Ist die Bewerberin oder der Bewerber bereit, sich einzulassen, sich auf den spirituellen Weg des christlichen Glaubens – auch in der Dienstgemeinschaft – zu machen (im oben beschriebenen Sinne)?
- Sind echtes Interesse und Offenheit für die Frage nach der Gegenwart Gottes im persönlichen Leben und in der beruflichen Tätigkeit erkennbar?
- Besteht die Bereitschaft zu einer Auseinandersetzung mit der eigenen Berufung im christlichen Sinne?
- Ist bei der Bewerberin oder dem Bewerber eine Grundhaltung erkennbar, die der unsrigen (der der Organisation) entspricht?

Im Anhang zu dieser Handreichung befindet sich eine Übersicht zu glaubensbezogenen Dimensionen zur Ausübung von Berufen in der Caritas. Im Vorfeld des Bewerbungsgesprächs sollte dieses glaubensbezogene Profil auf die konkrete Stelle angepasst und in das allgemeine Anforderungsprofil zu der Stelle aufgenommen worden sein (*siehe IV. Bewerbungsgespräch braucht Vorbereitung*). Auf diese Weise lässt sich eine weiterführende Grundlage zur Einschätzung der glaubensbezogenen Dimension erreichen.

Das Bewerbungsgespräch vermittelt einen ersten Eindruck von den individuellen, fachlichen und persönlichen Merkmalen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Mit Eintritt in die Dienstgemeinschaft konkretisiert sich, welche Überzeugungen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in verschiedenen Arbeitssituationen vertritt, wie er/sie sich grundsätzlich anderen gegenüber verhält und welchen religiösen Impulsen er/sie im Arbeitsleben nachgeht. Somit ist im Einstellungsgespräch eine erste wichtige Einschätzung vor dem Arbeitsbeginn möglich, die in der Probezeit überprüft und unterstützt werden sollte.

Auf weitere Kriterien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in bestimmten Berufsfeldern wird im Anhang *Rechtliche Bedeutung – Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse* hingewiesen.

Glaubensbezogene Dimensionen zur Ausübung von Berufen in der Caritas

Die folgende Übersicht gibt Dimensionen und Kompetenzbereiche wieder, die bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kirche vorhanden oder entwickelbar sein sollten. Dabei zeigt die Übersicht einen Rahmen auf, der auf jede konkret zu besetzende Stelle bezogen und beschrieben werden muss. Es empfiehlt sich eine Verschriftlichung. Die konkreten Anforderungen und das erwartete Ausmaß des „Erfüllungsgrades“ sind für jede zu besetzende Stelle zu entwickeln.

Spiritualität

- Berufliche Wirklichkeit im Glauben reflektieren und deuten können (Reflexionskompetenz).
- Sich der eigenen Berufung, der persönlichen Motivation und Entscheidung bewusst sein (Glaubensmotivation).
- Professionelles Handeln aus christlicher Haltung begründen und deuten können.
- Urteilsfähig sein in der Vielfalt spiritueller und religiöser Ausdrucksformen.
- Auseinandersetzung ermöglichen mit Glaubensfragen im Arbeitskontext.
- Bereitschaft und Fähigkeit, spirituelle Impulse zu geben und zu fördern.
- Achtung vor der Spiritualität des Einzelnen.
- Fähigkeit, die spirituelle Bedürfnisse und Nöte Dritter wahrzunehmen.
- Einnehmen einer christlichen Haltung der Nächstenliebe und eine wertschätzende, menschliche Zuwendung unter besonderer Berücksichtigung menschlicher Begrenztheit.

Kirchlich-institutionelle Dimension

- Sich als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin der Kirche mit ihrem besonderen Sendungsauftrag verstehen (Sendungsbewusstsein).
- Reflektierte Loyalität zur Kirche (Authentizität).
- Kenntnis und Umsetzung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“.
- Konfessionelles, ökumenisches und interreligiöses Grundwissen.
- Kenntnisse kirchlicher Aussagen bezogen auf das eigene Arbeitsfeld.

Religiöse Sozialisation

- Reflektierte Wahrnehmung der eigenen religiösen Entwicklung, die auch Krisen beinhalten kann.
- Die christliche Prägung bzw. Sozialisation sollte deutlich bzw. spürbar werden.

Religiöse Dimension in Bezug auf die Organisation

- Bewusstsein von der spezifisch-christlichen Dimension des kirchlichen „Unternehmens Caritas“.
- Bereitschaft, sich mit dieser spezifisch-christlichen Dimension der Einrichtung zu identifizieren und sie aktiv im Aufgabenfeld gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern, Klienten und Angehörigen zu gestalten.
- Einnehmen einer positiven Haltung hinsichtlich der Einrichtung als „Lernort des Christlichen“.
- Bereitschaft und Fähigkeit, den „Lernort des Christlichen“ mitzugestalten und weiterzuentwickeln.
- Wahrnehmung ethischer Konfliktfelder im eigenen Berufsfeld/Arbeitsbereich.

Rechtliche Bedeutung – Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GO) vom 22. 9. 1993

... kirchliche Regelungen sind zulässig

Aus Art. 4 Grundgesetz (GG) ergibt sich das geschützte Recht von Bewerbern, ihre religiöse Überzeugung nicht offenbaren zu müssen. Nach deutschem Verfassungsrecht² steht den Kirchen und sonstigen Religionsgesellschaften und den zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform jedoch das Recht zu, über Ordnung und Verwaltung ihrer Angelegenheiten selbstständig zu entscheiden. Dieses Recht umfasst auch die Berechtigung, die Religion als berufliche Anforderung für die bei ihnen Beschäftigten zu bestimmen. Das o. g., durch Art. 4 Grundgesetz (GG) geschützte Recht tritt somit hinter die Interessen des kirchlichen Dienstgebers, mit seinen Mitarbeitern den kirchlichen Auftrag zu erfüllen, zurück.

Das verfassungsrechtlich garantierte kirchliche Selbstbestimmungsrecht gewährleistet nicht nur, darüber zu befinden, welche Dienste es in den kirchlichen Einrichtungen geben soll. Es umfasst auch die Festlegung der kirchlichen Vorgaben für die Personenauswahl.³

... zur Sicherstellung des kirchlichen Dienstes

Kirchliche Einrichtungen können den Abschluss eines Arbeitsvertrages davon abhängig machen, dass der Bewerber der katholischen Kirche angehört. Sie sind dazu aber keineswegs gezwungen, vielmehr können auch konfessionsverschiedene Christen und Nichtchristen in ihren Dienst aufgenommen werden. Gleichzeitig muss dabei aber sichergestellt werden, dass die Einrichtung ihren spezifischen katholischen Charakter behält.

Der Dienstgeber ist nämlich gem. Art. 3 GO verpflichtet, die Eigenart des kirchlichen Dienstes sicherzustellen. Dies bedeutet, dass er sich bei der Einstellung zu vergewissern hat, dass Mitarbeiter die Eigenart dieses Dienstes bejahen. Dabei hat er auch zu prüfen, ob der Bewerber oder die Bewerberin geeignet und befähigt ist, die vorgesehene Aufgabe so zu erfüllen, dass er/sie der Bedeutung der Einrichtung im Rahmen des Sendungsauftrags der katholischen Kirche und der übertragenen Funktion gerecht wird.⁴ Dazu gehört nach Art. 3 Abs. 5 GO durch Befragung und Aufklärung die Erfüllung der Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4 GO) sicherzustellen.

Für die Glaubwürdigkeit der kirchlichen Caritas als Dienstgeber ist es von besonderem Gewicht, dass der Personenkreis, der pastoral, katechetisch oder erzieherisch tätig wird oder in einer Einrichtung leitende Aufgaben wahrnimmt, eine Vorbildfunktion erfüllt.⁵ Bei der Festlegung, wer zu den leitend tätigen Mitarbeitern gehört, ist zu beachten, dass sich der Begriff „leitender Mitarbeiter“ in der GO unterscheidet von dem in den mitbestimmungsrechtlichen Vorschriften (Mitarbeitervertretungsordnung, Betriebsverfassungsgesetz). Der Personenkreis der leitenden Mitarbeiter ist nach kirchlichen Gesichtspunkten zu definieren. Dieser Personenkreis ist daher besonderen Loyalitätsobliegenheiten unterworfen (s. o.).

2 Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Abs 3. Weimarer Reichsverfassung.

3 BVerfG 70, 138.

4 Art 3 Abs. 1 GO.

5 Art 4 Abs. 1 GO.

... bedürfen der Konkretisierung

Unter Beachtung der vorgenannten Kriterien hat der Dienstgeber auch durch die Festlegung entsprechender Anforderungskriterien sicherzustellen, dass der besondere Auftrag glaubwürdig erfüllt wird. Hierzu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.

Dabei ist hilfreich, wenn in einem Anforderungs- oder Stellenprofil der kirchliche Bezug zur vorgesehenen Tätigkeit erkennbar wird. Zumindest muss deutlich werden, dass das kirchliche Proprium der katholischen Einrichtung auch – neben der erwarteten Arbeitsleistung – beinhaltet, das christliche Welt- und Menschenverständnis in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.

Die Grundordnung stellt aber auch klar, dass zu keinem Dienst in der Kirche geeignet ist, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist.⁶ Denn dies beinhaltet – anders als ein von Geburt an nichtkatholischer Lebensweg – eine aktive Abwendung von der katholischen Kirche.

Bei der Begründung des Dienstverhältnisses unterliegt der Dienstgeber Bindungen nach kirchlichem, aber auch staatlichem Recht. Er hat nicht nur die kirchlich festgelegten Einstellungskriterien, sondern auch die in allgemeingültigen staatlichen Gesetzen enthaltenen Vorschriften zu beachten.

Insbesondere gilt dies für die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verbietet.

⁶ Art 3 Abs. 3 GO.



**Diözesan-
Caritasverband für das
Erzbistum Köln e.V.**

Stabsabteilung Information
und Kommunikation,
v. i. S. d. P.: Alfred Hovestädt
Georgstr. 7, 50676 Köln
presse@caritasnet.de
www.caritasnet.de

Verantwortlich:

Breuer, Bernhard, Diözesan-Caritasverband Köln, Abt. Personalwesen,
Referent Personalentwicklung
Schrage, Bruno, Diözesan-Caritasverband Köln, Referent Caritaspastoral

An der Erstellung dieser Handreichung wirkten mit:

Arens, Thorsten, St. Augustinus-Kliniken gGmbH, Referent für geistliche Grundlagen und Kommunikation; Baumeister, Hermann, Erzbischöfliches Generalvikariat, Hauptabteilung Verwaltung, Stabsstelle Personalstrategie; Eigemeier, Kirstina, Diözesan-Caritasverband Köln, Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Fischbach, Klaus, Erzbischöfliches Generalvikariat, Stabsstelle Personalstrategie, Referent Personalentwicklung; Hesse-Großmann, Petra, Caritasverband für den Rhein-Erft-Kreis, Referentin Personalentwicklung/Assistenz der Geschäftsführung; Jostock, Dr. Simone, Sozialdienst katholischer Frauen Wuppertal, Geschäftsführerin; Möltgen, Dr. Thomas, Diözesan-Caritasverband Köln, Bereichsleiter Integration und Gemeindec Caritas; Kluckert, Wolfgang, Caritasverband für die Stadt Bonn, Verwaltungsleiter; Schmitz, Norbert, Caritasverband für die Stadt Bonn, Pastoralreferent der Mitarbeiterseelsorge; Schwarte, Christoph, Diözesan-Caritasverband Köln, Abteilungsleiter Personalwesen; Stoff, Sabine, Caritasverband Rhein-Kreis Neuss, Stabsstelle Qualitätsmanagement