

Zum Vortrag: Dienstgemeinschaft und unternehmerisches Handeln
Dieter Geerlings, 16. 09. 09 in Mainz

I) Einführung

Bezugspunkte: -Grundordnung des kirchlichen Dienstes
-Leitlinien für unternehmerisches Handeln der Caritas
-Tarifpolitische Leitlinien des DCV

- a) Mitarbeiter und Unternehmensziel
- b) Instrumente der Personalentwicklung und normative Vergewisserung
Verständnis von Arbeit u. Verständnis der Dienstgemeinschaft
- c) Zum christlichen Verständnis des Verhältnisses des Menschen zur Arbeit
(Dienstgemeinschaft und Kultur des Unternehmens der Caritas, Leitlinien)
- d) Zur Profilfalle
Die Unterscheidung von Identität und Profil
Dienstgemeinschaft als Ausdruck christlicher Identität
- e) Strukturprinzip Dienstgemeinschaft als angemessenes Verständnis, um die
Ziele caritativer Unternehmen zu erreichen

II) Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip

- verfassungskonforme Möglichkeit
- Gesetzgebungskompetenz der Bischöfe

Die Dienstgemeinschaft umfasst alle in einer Einrichtung Beschäftigten und zwar unabhängig von ihrem Beruf, ihrer fachlichen Kompetenz, ihrer arbeitsrechtlichen Stellung. Alle tragen mit ihrer Arbeit zur Verwirklichung des kirchlichen Heils- und Verkündigungsauftrags der Kirche bei.

- Kirchlicher Dienst als Lebens- und Wesensäußerung der Kirche
- Ausschluss von Arbeitsk Kampfmaßnahmen
- Parität von Dienstgebern und Dienstnehmern

III) Theologische Implikationen

- Basis: das gemeinsame Priestertum aller Gläubigen
- Die Figur des „doppelten Dienstgebers“

--Leitlinien: „Caritas ist eine Grundfunktion der Kirche.... In ihrer gemeinsamen Verantwortung bilden die Dienstgeber und Mitarbeitenden eine Dienstgemeinschaft. Diese kirchliche Dienstgemeinschaft konkretisiert sich unter anderem in den Unternehmen der Caritas, in denen sie erlebbar und erfahrbar wird.“

IV) Beispiel: Personalgewinnung/Personalentwicklung

--„Die Caritas besetzt Führungspositionen mit Persönlichkeiten, die das katholische Profil des Unternehmens glaubhaft darstellen.“

--Persongebundene Kirchlichkeit und organisationale Perspektive
Die besondere Verantwortung der Leitung

--Als Bedingung für die glaubwürdige Erfüllung des kirchlichen Auftrags werden drei Anforderungen an die Mitarbeiter genannt:

fachliche Tüchtigkeit
gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben
Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung

--Wenn Dienstgemeinschaft dann entsprechende Förderung und Bildung der Mitarbeiter.

V) Beispiel: Outsourcing

Punkt 8 der tarifpolitischen Leitlinien: „Keine tariflich begründete Ausgründung innerhalb der Caritas zulassen.“

--Trennung in Kern – und Aussenbereich

-- Die Belastung für das Verständnis der Dienstgemeinschaft

-- Die Realität

VI) Schlussbetrachtung

--Die Chancen des Dritten Weges (Strukturprinzip Dienstgemeinschaft)

--Problemlösungen in der Ordnung finden oder....