

Grundlagen für Arbeitsverhältnisse in Einrichtungen und Unternehmen im Kolpingwerk Deutschland

1. Reichweite und Geltungsgrund

Das Kolpingwerk Deutschland ist ein katholischer Verband von engagierten Christinnen und Christen, offen für alle Menschen, die auf der Grundlage des Evangeliums und der katholischen Soziallehre/christlichen Gesellschaftslehre Verantwortung übernehmen wollen. Es leitet sich von dem Priester und Sozialreformer Adolph Kolping her und beruft sich auf ihn. Als Teil einer weltweiten Gemeinschaft fördert es im Sinne Adolph Koltings Bewusstsein für ein verantwortliches Leben und solidarisches Handeln. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Einrichtungen und Unternehmen im Kolpingwerk Deutschland wirken an diesem besonderen Auftrag mit. Sie verwirklichen den christlichen Glauben in Wort und Tat.

Aufgrund der Kirchlichkeit und der wertorientierten Inhalte der Satzungen und/oder Gesellschafterverträge genießen diese Einrichtungen und Unternehmen das gesetzlich garantierte Recht auf Tendenzschutz. Diesen Tendenzschutz und seine Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse zu beschreiben dienen die nachfolgenden Richtlinien.

Diese Richtlinien gelten nicht für diejenigen Einrichtungen und Unternehmen im Kolpingwerk Deutschland (vgl. Organisationsstatut des Kolpingwerk Deutschland § 2 Untergliederungen), die sich aufgrund der Entscheidung ihrer Gremien der Kirche arbeitsrechtlich zugeordnet haben und daher an dem Selbstbestimmungsrecht der Kirche nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teilhaben. Für diese gilt aufgrund der in der Entscheidung der Einrichtung begründeten besonderen Zuordnung zur Kirche die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“.

Die Einrichtung oder Unternehmen im Kolpingwerk Deutschland die die Anwendung der Grundordnung nicht in die Statuten aufnehmen und auch nicht rechtsverbindlich die Anwendung der „Grundlagen für Arbeitsverhältnisse in Einrichtungen und Unternehmen im Kolpingwerk Deutschland“ beschließen können auf der Grundlage des Organisationsstatuts § 8 aus dem Kolpingwerk Deutschland ausgegliedert werden und entsprechend des Namensstatuts § 5 das Recht den Namen „Kolping“ zu führen entzogen bekommen.

2. Wer sind wir?

Die Arbeit der Einrichtungen und Unternehmen orientiert sich am Vorbild von Adolph Kolping, am christlichen Menschen- und Weltbild und am Leitbild des Kolpingwerk Deutschland. Leitend für ihr Handeln sind die Prinzipien der christlichen Gesellschaftslehre.

- **Personalität** – der Mensch ist Mitte und Ziel allen Handelns
- **Subsidiarität** – die Gemeinschaft hilft bei der Erfüllung der Aufgaben, die die Kräfte des Einzelnen übersteigen
- **Solidarität** – bei allem Handeln sind die Bedürfnisse der schwächsten Glieder der Gesellschaft zu berücksichtigen
- **Gemeinwohl** – der Nutzen für die gesamte Gesellschaft hat bei Entscheidungen Vorrang vor der Befriedigung von Einzelinteressen
- **Nachhaltigkeit** – die Verantwortung für die kommenden Generationen erfordert einen gewissenhaften Umgang mit den Lebensgrundlagen dieser Welt

Im Mittelpunkt unseres Tuns steht der Mensch. Unser Handeln verstehen wir deshalb als einen den ganzen Menschen umfassenden lebensbegleitenden Prozess, der Fach-, Sozial-

und Handlungskompetenz vermittelt. Besonders wichtig sind uns individuelle Förderung und Unterstützung unter Einbeziehung des familiären und sozialen Umfeldes. Dabei achten und wahren wir die Würde des Einzelnen.

Auf der Basis einer christlichen wertorientierten Haltung wollen wir unsere Gesellschaft mitgestalten und an der Entwicklung Welt mitwirken.

3. Was erwarten wir?

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter wirkt auf ihre und seine Weise am kirchlichen Auftrag der Einrichtung und des Unternehmens mit. Aufgrund der bestehenden religiösen Ausrichtung der Einrichtungen und Unternehmen im Kolpingwerk haben wir neben der erforderlichen Fach- und Sozialkompetenz weitere Ansprüche an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und stellen diese auch an die Einrichtungen und Unternehmen.*

- **Loyalitätspflichten der Einrichtung und des Unternehmens**

Von den Leitungsverantwortlichen erwarten wir, dass sie den Geist Adolph Kolpings in ihrem Handeln spürbar werden lassen. Sie haben zur geistigen und spirituellen Entwicklung ihrer Mitarbeiter im Rahmen ihrer Möglichkeiten beizutragen und diese zu fördern. Entsprechend dem Leitbild des Kolpingwerks Deutschland soll in jeder Einrichtung und in jedem Unternehmen spürbar werden: „Wir verstehen uns als Weg-, Glaubens-, Bildungs- und Aktionsgemeinschaft“.

- **Loyalitätspflichten der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters**

Von unseren christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten wir, dass sie die grundsätzlichen Werte und Prinzipien der katholischen Kirche und des Leitbildes des Kolpingwerk Deutschland achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.

Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen übertragenden Aufgaben im Sinne unsere oben beschriebenen Grundsätze zu erfüllen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches und verbandschädliches Verhalten zu unterlassen

- **Verstöße gegen Loyalitätspflichten**

Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Anforderungen für eine Beschäftigung bei uns nicht mehr und führen Gespräche und Beratung nicht zu tragfähigen Ergebnissen und schaffen auch Abmahnung, formeller Verweis und andere Maßnahmen (z.B. Versetzung, Änderungskündigung) keine Abhilfe kommt als letzte Maßnahme die Kündigung in Betracht.

Folgende Verstöße gegen Loyalitätspflichten können danach eine Kündigung begründen

- Kirchenaustritt
- öffentliches Eintreten gegen unsere oben beschriebenen Grundsätze
- Handlungen, die als eindeutige Distanzierung von unseren Grundsätzen anzusehen sind,
- öffentliche Verächtlichmachung von Religion und Hervorrufen von Hass und Verachtung,
- Straftaten gegen unsere Einrichtung und Unternehmen, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den uns anvertrauten Menschen.

4. Schlussbemerkung

Die „Grundlagen für Arbeitsverhältnisse in Einrichtungen und Unternehmen im Kolpingwerk Deutschland“ müssen von den zuständigen Gremien der Einrichtungen und Unternehmen beschlossen werden. Sie sind jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter vor der Einstellung bekannt zu geben und Bestandteil des Arbeitsvertrags.

** Weitere Regelungen befinden sich im Grundlagenpapier „Die Einrichtungen und Unternehmen im Kolpingwerk Deutschland“*

Beschlossen am 13.12.2013 in Köln

Kolpingwerk Deutschland

Kolping-Bildungsunternehmen Deutschland

Verband der Kolpinghäuser

Kolping-Familienferienstätten

Rechtsverbindlich in Kraft gesetzt für am
durch

Kolping-.....
