

## Vermerk

6. Juni 2024

### **Aktueller Stand der Überlegungen zur Einführung von Unternehmensmitbestimmung in Einrichtungen und Diensten der Caritas**

*Arbeit in Kirche und Caritas ist getragen vom Gedanken der Dienstgemeinschaft. Vor diesem Hintergrund werden Partizipation und die Einbindung von Mitarbeitenden als wichtige Leitmotive der Arbeit in caritativen Einrichtungen angesehen. In diesem Kontext prüft die Caritas-Dienstgeberseite aktuell, ob und inwieweit Formen von Unternehmensmitbestimmung dazu beitragen können, die genannten Leitmotive kirchlicher Arbeit in der Praxis weiter zu entfalten.*

Die Bischöflichen Erläuterungen zur neuen Grundordnung des kirchlichen Dienstes von November 2022 enthalten vor dem Hintergrund der Besonderheiten, die sich aus dem oben genannten Selbstverständnis einer Dienstgemeinschaft ergeben, einen **Prüfauftrag** hinsichtlich der Einführung von Unternehmensmitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen:

„Obwohl die Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen vom weltlichen Unternehmensmitbestimmungsrecht ausdrücklich ausgenommen sind, wird zu prüfen sein, ob und inwieweit Mitarbeitende im kirchlichen Dienst unter Berücksichtigung der besonderen kirchlichen Aspekte und in der vom kirchlichen Selbstverständnis gebotenen Form wirtschaftliche und unternehmerische Entscheidungen mitbeeinflussen und an der Aufsicht über kirchliche Unternehmen teilhaben können.“

Am 16. April 2024 hat die Caritas-Dienstgeberseite in Frankfurt am Main eine erste **Fachtagung** veranstaltet, zu der bundesweit Dienstgebervertreter eingeladen wurden, um erste Überlegungen zum Thema Unternehmensmitbestimmung und kirchliche Einrichtungen anzustellen und unterschiedliche Perspektiven und Herausforderungen mit verschiedenen Akteuren aus den Einrichtungen zu diskutieren. Die Veranstaltung war der Auftakt für eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema.

Es wurde deutlich, dass bei einer möglichen Einführung eines Modells der Unternehmensmitbestimmung im kirchlichen Bereich zahlreiche **Besonderheiten** berücksichtigt werden müssen. Dazu zählen neben unterschiedlichen Aufsichtsstrukturen die vielfältigen Rechtsformen kirchlicher Einrichtungen wie Stiftungen, BGB-Gesellschaften und Vereine, die im weltlichen Bereich nicht von der Unternehmensmitbestimmung erfasst werden. In den Blick genommen werden muss auch die besondere Situation der Orden, bei denen oft das Ordensvermögen, das insbesondere auch der Altersversorgung der Ordensangehörigen dient, vom Unternehmensvermögen nicht ausreichend abgegrenzt ist.

Während des Fachtags wurden sowohl die potentiellen **Vorteile als auch die Herausforderungen einer Unternehmensmitbestimmung** im kirchlichen Bereich erörtert. Zu den möglichen Vorteilen gehören eine verstärkte Einbindung der Mitarbeiterperspektive, was zu einer umfassenderen Entscheidungsfindung führen kann. Gleichzeitig wurden die Herausforderungen intensiv erörtert, die mit einer solchen Neuregelung verbunden sein könnten, wie zum Beispiel zusätzliche Kosten, mögliche Verzögerungen in Entscheidungsprozessen und die erhöhte Komplexität der Organisationsstrukturen. Diese Aspekte erfordern eine sorgfältige Abwägung und genaue Planung, um sicherzustellen, dass etwaige Mitbestimmungssysteme im besten Interesse der kirchlichen Einrichtungen und ihrer Mitarbeitenden etabliert werden.

Ein bereits bestehendes **Beispiel für Unternehmensmitbestimmung im katholischen Bereich** findet sich im Bistum Osnabrück. Dort ist festgelegt, dass Mitarbeitende in Einrichtungen mit einem Aufsichtsgremium durch gewählte Vertreter mit Sitz und Stimme im Aufsichtsrat repräsentiert sind (§ 27b Abs. 7 der MAVO für die Diözese Osnabrück). Die Anzahl der Mitarbeitervertreter hängt von der Größe des Gremiums ab, was sicherstellt, dass die Mitarbeitenden substantziell an der strategischen Unternehmensentwicklung mitwirken können. Die hier praktizierte Unternehmensmitbestimmung ermöglicht eine tiefere Einbindung der Mitarbeitenden in wirtschaftliche und unternehmerische Entscheidungen, die das Unternehmen als Ganzes betreffen. Obwohl die verbindliche Einführung der Unternehmensmitbestimmung im Bistum Osnabrück zu positiven praktischen Erfahrungen geführt hat, ist das Modell nur eine mögliche Antwort auf die vielfältigen zu beantwortenden Fragen.

Dienstgeberseitig wird das Ziel verfolgt, unter Berücksichtigung aller relevanten Faktoren gründlich zu analysieren, wie „Unternehmensmitbestimmung auf katholisch“ aussehen könnte. Parallel arbeitet auch die für die **Reform der Rahmen-Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)** eingesetzte Arbeitsgruppe, die dienstgeber- und dienstnehmerseitig besetzt ist, an möglichen Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung. Dabei liegt der Fokus auf der Wahrung der spezifischen Anforderungen und der Gewährleistung, dass die Mitbestimmung im Einklang mit den kirchlichen Werten und Strukturen steht.