

Berufsleben stärker auf Familie hin abstimmen

Im Gespräch mit dem Würzburger Generalvikar Dr. Karl Hillenbrand

Die Diözese Würzburg ist eine von nur zwei deutschen Diözesen, die das Auditierungsverfahren „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung absolviert haben. Die KODA Kompass-Redakteure Dorothea Weitz und Ralph Stapp sprachen mit Generalvikar Dr. Karl Hillenbrand über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beim Arbeitgeber Kirche.

Weitz: Welche fünf Begriffe fallen Ihnen spontan zu „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ein?

Hillenbrand: Ohne eine Wertung in der Reihenfolge vornehmen zu wollen: Heimarbeit, Gleitzeit und vor allem Positionsverstärkung der Frauen, Elternzeit auch für Väter und unser Projekt „audit berufundfamilie“.

Stapp: Mütter und Väter sammeln durch die Kindererziehung zusätzliche Lebenserfahrung oder Angehörige machen sie in der familiären Pflege. Welche Bedeutung haben aus Ihrer Sicht solche familienbezogenen Erfahrungen für den Dienst der kirchlich Beschäftigten?

Hillenbrand: Ich denke, zum einen werden das Gemeinschaftsgefühl und das Verantwortungsbewusstsein im familiären Bereich gestärkt und das kommt dann auch dem beruflichen Verhalten zugute. Wenn jemand also in der Kindererziehung, gerade mit Pubertierenden, etwa die Kunst des

Familienerfahrung ist wertvoll für den Beruf

Ab- und Zugeschäfteten entwickeln oder in der Pflege von Angehörigen eine besondere Form der Sensibilität entwickeln muss, dann kommt das sicher auch dem Miteinander im beruflichen Bereich zugute, speziell der Teamarbeit, die ja immer wichtiger wird. Mit anderen Worten: Familienarbeit fördert die „soziale Kompetenz“ auf allen Ebenen.

Weitz: Wie sehen Sie das Anliegen der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA, eine „Kinderkomponente“, einen Zuschlag pro Kind zum Gehalt von zum Beispiel monatlich 100 Euro brutto als ein wichtiges familienpolitisches Instrument wieder aufleben zu lassen?

Hillenbrand: Ich hab' damals die Debatten miterlebt im Verband der Diözesen auf



„Unser Kurs familienfreundlich“. Generalvikar Dr. Karl Hillenbrand (Mitte) im Gespräch mit Dorothea Weitz und Ralph Stapp. Foto: M. Hauck, Pressestelle BOW

den verschiedenen Beratungsebenen. Es ist wichtig, den TVöD konkret als „Leitwährung“ im kirchlichen Bereich ernst zu nehmen. Mit mehreren anderen Generalvikaren war ich immer der Meinung, dass es familienfördernde Maßnahmen braucht, wenn schon die finanzielle Kinderkomponente im Tarifwerk wegfällt.

Es kann nicht darum gehen, Geld einzusparen, sondern die fehlende Kinderkomponente verpflichtet uns dazu, andere flexible und familienbezogene Maßnahmen zu fördern. Wir versuchen dies mit einem „Gesundheitstag und vor allem mit dem Auditierungsprozess“berufundfamilie“.

Stapp: Elternzeit wird von Frauen stärker genutzt als von Männern. Daher werden besonders Frauen, die mehrfach Mutter werden und für mehr als fünf Jahre Elternzeit beanspruchen, vom ABD – analog zum TVöD-VKA – benachteiligt (Stichwort „Rückstufungseffekt“, § 17 ABD Teil A, 1.). Welche Erwartungen haben Sie dazu an die Bayerische Regional-KODA?

Hillenbrand: Ich habe die Erwartung, dass eine differenzierte und unvoreingenommene Prüfung erfolgt und dass dann eine einvernehmliche Lösung zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern gefunden wird. Hier sollte bedacht werden, dass Elternzeitberechtigte benachteiligt werden, die in der tariflichen Auseinandersetzung vielleicht nicht diese Lobby hatten und daher einer solchen Regelung unterworfen wurden.

Es darf nicht sein, dass sich einerseits die Kirche grundsätzlich für Familie mit Kindern stark macht. Andererseits die, die das praktizieren, immer wieder Nachteile haben. Wer „A“ sagt, muss auch „B“ sagen. Auf der anderen Seite müssen „soziale“ Regelungen aber auch in das bestehende Entgeltssystem passen. Die Vielschichtigkeit eines Tarifsystems gilt es bei der Prüfung dieser Frage mit zu bedenken.

Weitz: Welche konkreten Verbesserungsmöglichkeiten wären für Sie im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den nächsten fünf Jahren wünschenswert, auch um die Attraktivität des Arbeitgebers Kirche für junge Menschen zu erhöhen?

Hillenbrand: Es sind schon hilfreiche Anfänge gemacht. Ich verweise zunächst einmal auf unsere Ausbildungsinitiative. Wichtig wären mir kontinuierliche Kommunikationsformen innerhalb der Elternzeit. Ich erlebe immer wieder, dass Beschäftigte sich am Ende der Elternzeit „abgehängt“ vorkommen. Da möchte ich, auch im Benehmen mit der Mitarbeitervertretung, nach differenzierten Möglichkeiten suchen. Wie kann man die Situation auffangen? Denkbar sind sowohl fachliche Weiterbildung, die in der Elternzeit angeboten wird, wie auch neue Formen der Kommunikation. Und das Dritte, was ich Ihnen noch sagen wollte, dass man nach verbesserten Einstiegsmöglichkeiten mit dem Ende der Elternzeit sucht. Das merke ich vor allem bei solchen, die

mmen

sukzessive Elternzeiten haben. Da kann's dann schon vorkommen, dass, ohne dass jetzt jemand dafür verantwortlich gemacht

Niemand soll sich abgehängt fühlen

soll sich niemand abgehängt fühlen!

*Stapp: Bekanntermaßen nehmen in unserer Gesellschaft „Patchworkfamilien“ zu, ebenso gehören Scheidung und Wieder-
verheiratung zu unserer gesellschaftlichen Realität. Davon können auch kirchlich Beschäftigte betroffen sein, die dann unter Umständen um ihren Arbeitsplatz bangen müssen. Inwieweit sehen Sie eine Notwendigkeit, dass sich die Kirche um einen neuen Umgang mit dem Thema „Scheitern“ in Partnerschaften bemüht?*

Hillenbrand: Papst Franziskus betonte schon mehrfach, wer die Ehe als Sakrament ernst nimmt, muss die ganze Wirklichkeit in den Blick nehmen. Dazu gehört eben auch die Möglichkeit des Scheiterns. Kardinal Marx hat kürzlich klargestellt, dass es nicht einfach einen Automatismus von Scheidung - Wiederheirat und Kündigung bei

Es kann keinen Automatismus Wiederheirat und Kündigung geben

kirchlichen Arbeitsverhältnissen geben kann. Künftig soll also die persönliche Situation der Betroffenen differenziert betrachtet werden, wofür es transparente, objektivierbare und klare Kriterien der individuellen Beurteilung braucht. Das schließt Entscheidungen rein nach Sympathie und Antipathie aus. Außerdem müssten wir hier als Kirche noch präventiver agieren, zum

werden kann, sich ein Loch auftut, wenn man wieder einsteigt. Es

Beispiel indem wir ermutigen, Beratungs- und Fortbildungsangebote wahrzunehmen, die zugleich leichter und umfassender den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (einschließlich ihrer Ehepartner) zugänglich zu machen sind, damit Ehekrisen besser und früher angegangen werden können.

Weitz: Sehen Sie Chancen auf eigenständige Formen kirchlicher Altersteilzeit?

Hillenbrand: Das Modell der Altersteilzeit wurde in unserem Bistum bisher intensiv genutzt. Ich halte es für sinnvoll, dass unsere Diözese da nach wie vor etwas anbietet und dabei die individuelle Situation in den Blick nimmt, aber ich bin,

Gesellschaft etwas fordern, was sie nicht in ihren eigenen Reihen zu praktizieren bereit ist (GS 92). Das ist für mich die Leitlinie. Hier geht es um unsere Glaubwürdigkeit. Also, von daher wünsche ich mir, dass das Arbeitsrecht bei allen notwendigen Anpassungen das Spezifikum der Kirche im Blick behält und das Wort „Dienstgemeinschaft“ mit Leben erfüllt wird. Und dass der Dritte Weg nicht als Relikt erscheint, sondern wirklich als kirchliches Markenzeichen erhalten bleibt. Dann kann er gerade in allen Spannungen eine spannende Sache bleiben.

Weitz: Haben Sie ein Anliegen zur gesamten Thematik, dass Ihnen ganz persönlich besonders am Herzen liegt?

Hillenbrand: Eines liegt mir besonders am Herzen. Ich möchte in der nächsten Zeit verstärkt von Seiten des Dienstgebers Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen in Leitungspositionen auf den Weg bringen. Das ist mir wichtig! Zum anderen hoffe ich, dass durch einen dialogisch partnerschaftlichen Leitungsstil der Bistumsverantwortlichen der Begriff „Kooperation“ keine leere Worthülse bleibt. Und da ist mir nicht zuletzt eine vertrauensvolle Kooperation mit der MAV und den Dienstnehmervertretern der Bayerischen Regional-KODA wichtig.

Stapp: Ein Großteil der Menschen geht heute mit Glaube und Kirche anders um als noch vor Jahrzehnten, was

im kirchlichen Leben Spuren hinterlassen hat. Auch die bayerischen (Erz-)Diözesen befinden sich in großen Umbruchprozessen mit entsprechenden Auswirkungen auf die Situation ihrer Beschäftigten. Welche Probleme und Chancen sehen Sie dabei im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Hillenbrand: Die Welt der Kirche ist vielen Menschen nicht mehr so verständlich – auch nicht unbedingt den kirchlich Beschäftigten. Hier besteht Erklärungsbedarf. Warum fordert etwa die Kirche bestimmte Formen der Loyalität? Das müssen



Familienfreundlich mit Zertifikat.
„Das Zertifikatslogo ist Zeichen der Entschlossenheit“, so Generalvikar Hillenbrand.

Foto Würzburger Dom: M. Hauck Pressestelle BOW



zumindest im Moment, vorsichtig, angemessene Modelle zu entwickeln.

Stapp: Welche Entwicklung wünschen Sie sich für das kirchliche Arbeitsrecht in den nächsten Jahren? In welcher Hinsicht könnte dabei die katholische Soziallehre eine inspirierende Rolle spielen?

Hillenbrand: Die Soziallehre der katholischen Kirche ist Ermutigung und kritisches Korrektiv zugleich. Das II. Vatikanische Konzil traf folgende Aussage in der Pastoralkonstitution „Gaudium et spes“: die Kirche darf nicht von der Welt beziehungsweise der

Mitarbeiter erst einmal verstehen, wobei Loyalität keine Einbahnstraße darstellen darf, denn Loyalität heißt auch, dass die Kirche Familien beistehen muss (wie etwa die Bereitschaft, in Schwierigkeiten zu helfen oder konkrete Wertschätzung zu üben). Auf keinen Fall dürfen Familienleben und Beschäftigung im kirchlichen Dienst völlig getrennte Welten darstellen.

Weitz: Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört auch das Thema „Führung in Teilzeit“, sowohl für männliche wie für weibliche leitende Angestellte. Welche neuen Wege wurden hier im Bereich der Diözese Würzburg bis jetzt schon beschritten oder sind in der Zukunft denkbar?

Hillenbrand: Ich möchte an weiteren Schritten dranbleiben. Zum Beispiel bin ich sehr froh, dass wir in der Diözese in Kooperation mit der Mitarbeitervertretung Führungsgrundsätze verabschiedet haben.

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.
Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe
Herausgeber- und Autorenschrift
Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/50 89 53-0 Fax: 0821/50 89 53-19
info@bayernkoda.de
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion
Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau. Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.) und Ludwig Utschneider

Satz und Foto: Manfred Weidenthaler
Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 58.500
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de,
Rubrik „Zeitschrift“

Beschäftigte, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses persönlich zugesandt bekommen, melden Adressänderungen und -berichtigungen nur ihrem Arbeitgeber.

Diese bilden einen hilfreichen Rahmen, um solche Modelle weiterzuentwickeln. Nach Möglichkeit war ich immer, wenn Führungseminare veranstaltet wurden, zu einem Anschlussgespräch mit den Beteiligten bereit. Es war mir wichtig, damit zu signalisieren: Die Bistumsleitung hat ein Interesse, dass es eine Weiterentwicklung gibt. Es gibt Bereiche, in denen man Führung in Teilzeit leichter verwirklichen kann als auf anderen Ebenen. Also da ist differenziertes Hinschauen nötig. Denn Führung in Teilzeit darf nicht heißen, dass plötzlich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die davon betroffen sind, Unklarheiten entstehen. Es braucht da sicher ein Mehr an Absprachen und an Bereitschaft, diese Absprachen korrekt einzuhalten.

Loyalität ist keine Einbahnstraße

Weitz: Was ich sehr positiv wahrnehme, ist, dass bei uns, zumindest in der mittleren Führungsebene, Leitung in Teilzeit ermöglicht wird.

Hillenbrand: Es gibt keine Denkverbote, aber man muss auf die Realisierbarkeit schauen.

Stapp: Es ist also theoretisch möglich, um das zu ergänzen, bei der Stellenausschreibung, dass darin steht, in Vollzeit oder Teilzeit? Wenn's passt!

Hillenbrand: Wenn's passt!

Stapp: Langfristige Zukunftsperspektiven sind gerade für Beschäftigte mit Familien von großem Interesse. Wo sehen Sie Kirche als Arbeitgeberin in zwanzig Jahren?

Hillenbrand: Sie wird sicher individueller auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugehen. Von besonderer Bedeutung für uns als religiös motiviertes „Dienstleistungsunternehmen“ wird vor allem das Engagement und das persönliche Charisma der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein. Daher sollen sich die Menschen, die bei der Kirche arbeiten, dort wohlfühlen. Andererseits ist zum Beispiel ein Ordinariat keine „Wellness-Oase“, in der jeder vorrangig seine persönliche Befindlichkeit pflegt. Man muss sich an den Erfordernissen der konkreten Ortskirche orientieren.

Wohlfühlen ja, aber keine Wellness-Oase Ordinariat

Weitz: Die Diözese Würzburg ist die einzige Diözese in Bayern, die eine Zertifizierung

Schon an Ihren 30. Urlaubstag gedacht?

Auch jüngere Beschäftigte haben rückwirkend seit 1. Januar 2014 Anspruch auf 30 Urlaubstage! Denken Sie daran den zusätzlichen Tag bis zum 31. März 2015 einzubringen, damit er nicht verfällt. M.W.

der Hertie-Stiftung im Rahmen von „audit berufundfamilie“ im Jahr 2010 begonnen hat, initiiert von Mitarbeitervertretung, dem Familienbund der Katholiken und der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung. Warum haben Sie diese Zertifizierung von Beginn an so engagiert gefördert?

Hillenbrand: Weil dieser Prozess für mich eine Konkretion dieses Generalthemas der Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellt. Dazu kam dann die Überzeugung: Es braucht die Verbindung von eigener Innenwahrnehmung und der Außensicht, damit man nicht betriebsblind wird.

Außerdem bietet die Zertifizierung als Prozess einen hilfreichen Rahmen, um immer zu überprüfen: „Tun wir auch wirklich konkret was, bleiben wir an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dran? Wo hat sich die Situation verändert?“ Für mich ist die Auditierung hilfreich für die Überprüfung meiner eigenen Perspektiven und meiner Wahrnehmung.

Weitz: Die Frage nach einer „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ist modern und ein wichtiges Innovationsfeld. Im Bereich der 27 katholischen Diözesen hat sich bundesweit viel getan!

Hillenbrand: In den letzten Jahren sind nicht nur kirchlich, sondern auch gesamtgesellschaftlich Familienthemen stärker in den Mittelpunkt gerückt. Wenn früher ein Bundeskanzler äußern konnte, Familienpolitik sei „Gedöns“, so ist dies heute nicht mehr möglich und von der politischen Korrektheit her auch nicht angebracht.

Meines Erachtens gilt nicht mehr, dass sich Familie den beruflichen Erfordernissen anpassen muss, sondern das Berufsleben muss stärker auf die Familie hin abgestimmt werden, weil Familien in einem viel differenzierteren gesellschaftlichen Geflecht leben als früher. Da ist eben auch die Kirche als Arbeitgeber gefragt.