

Konfessionszugehörigkeit als Selektionskriterium bei Stellenausschreibungen kirchlicher Arbeitgeber

Erst allmählich setzt sich auch in breiten Teilen der Öffentlichkeit die Erkenntnis durch, dass es sich bei der sogenannten Sozialwirtschaft um eine Wirtschaftsbranche handelt. Allerdings wird dieses Geschäftsfeld vor allem von zwei Anbietern dominiert: der katholischen Caritas und der evangelischen Diakonie. Beschäftigte mit Sozial- und Erziehungsberufen sind auf diese beiden potenziellen Arbeitgeber angewiesen, wenn sie sich nicht eines Großteils ihrer Beschäftigungsmöglichkeiten beschneiden wollen. Vor diesem Hintergrund geht der Beitrag insbesondere zwei Fragen nach: Für welche Tätigkeiten verlangen kirchliche Arbeitgeber eine spezielle Religionszugehörigkeit? Und können Bewerber an der Stellenausschreibung verlässlich erkennen, ob und inwiefern die Religion eine Rolle spielt?

SEBASTIAN HEMPEL, MICHAEL MROß

1. Einleitung

Kirchliche Arbeitgeber spielen in Deutschland eine oftmals unterschätzte Rolle. Häufig wird übersehen, dass neben den Organisationen und Einrichtungen der verfassten Kirche auch wesentliche Teile des Nonprofit-Sektors, so bspw. der Deutsche Caritasverband und das Diakonische Werk, dem Branchenfeld der kirchlichen Arbeitgeber zuzuordnen sind. Gerade die sogenannte Sozialwirtschaft wird von den beiden kirchlichen Wohlfahrtsverbänden klar dominiert. Von den etwa 1,5 Mio. Beschäftigten der Wohlfahrtsverbände entfallen rund eine Million auf die Caritas (560.000) und die Diakonie (450.000) (Gesamtstatistik 2008; Caritas 2010).

Insbesondere für Arbeitnehmer mit Sozial-, Erziehungs- und auch Gesundheitsberufen ist die kirchliche Prägung der Sozialwirtschaft von hoher Relevanz, da der Arbeitsmarkt, der diesen Berufsgruppen grundsätzlich zur Verfügung steht, damit zu ganz wesentlichen Anteilen bei kirchlichen Trägern verortet ist.

2. Sonderstellung kirchlicher Arbeitgeber und Problemstellung

Das Tätigkeitsfeld kirchlicher Arbeitgeber ist in Deutschland durch eine Reihe von Besonderheiten gekennzeichnet, die, wie noch zu zeigen sein wird, nicht ohne Einfluss auf die aktiven und potenziellen Beschäftigten bleiben. Das im Grundgesetz (GG) Art. 4 Abs. 1 u. 2 manifestierte Selbstbestimmungsrecht garantiert den Kirchen über Art. 140 GG i. V. m. §§ 136ff. der Weimarer Reichsverfassung, dass sie ihre Angelegenheiten weitestgehend autonom regeln können. Diese Autonomiegarantie erweist sich vor allem aus Sicht der in kirchlichen Organisationen Beschäftigten, aber auch der dort Arbeitssuchenden, als breites Einfalltor für Eingriffe in das Privatleben der Beschäftigten. So stellt das Bundesverfassungsgericht (BVerfG 70, 138) fest: „Es bleibt [...] grundsätzlich den verfassten Kirchen überlassen, verbindlich zu bestimmen, was ‚die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordert‘, was ‚spezifisch kirchliche Aufgaben‘ sind, was ‚Nähe zu ihnen bedeutet‘, welches die ‚wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre‘ sind und was als – gegebenenfalls schwerer – Verstoß gegen diese anzusehen ist.“ Diese sehr weitreichende Formulierung stärkte die Kirchen in ihrer bestehenden Praxis und erklärte den partiellen Eingriff in das Privatleben von kirchlichen Mitarbeitern aufgrund ihrer Loyalitätspflicht gegenüber der Kirche für nicht zu beanstanden. Da kirchliche

Einrichtungen bereits vor der Einstellung neuer Mitarbeiter diese z. B. nach Art. 1 Abs. 1 der Grundordnung der katholischen Kirche auf ihre Loyalität zur Kirche überprüfen sollen, hat das beschriebene Grundsatzurteil erhebliche Auswirkungen auf die Stellenausschreibungspraxis von Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft. Für potenzielle Bewerber ohne adäquate kirchliche Bindung kann sich die Autonomiegarantie faktisch als lock-out-Effekt erweisen, indem der Zugang zum kirchlichen Arbeitsmarkt verwehrt wird. Arbeitsmarktpolitisch stellt dies für Sozial- und Erziehungsberufe eine besonders gravierende Einwirkung dar. Aufgrund der oben skizzierten Struktur der Branche „Sozialwirtschaft“ stehen diesen Arbeitnehmern gegebenenfalls wesentliche Anteile des relevanten Arbeitsmarktes nicht mehr grundsätzlich offen. Die Gefahr eines möglichen lock-out-Effekts bezieht sich hier nicht nur auf einzelne Betriebe, sondern auf den gesamten kirchlichen Arbeitsmarkt, der wiederum zu wesentlichen Teilen der Branche Sozialwirtschaft entspricht. Die Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer mit Sozial- und Erziehungsberufen sind außerhalb der Sozialwirtschaft vergleichsweise begrenzt. Allgemein kann die Herausforderung formuliert werden, einerseits dem Anspruch von Kirchen und anderen Tendenzbetrieben auf autonome Regelung ihrer Angelegenheiten gerecht zu werden, ohne andererseits dabei Beschäftigungschancen von Arbeitnehmern ungebührlich zu beschneiden. Auf Bundes- und Europaebene existieren daher gesetzliche Regelungen, die Bewerber und Mitarbeiter vor nicht fachlich bzw. sachlich begründeter Benachteiligung und Zurückweisung schützen sollen und grundsätzlich auch geeignet erscheinen, lock-out-Effekte zu vermeiden, ohne gleichzeitig die den Kirchen verfassungsseitig zugestandene Autonomiegarantie zu unterlaufen. So räumt etwa das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) den Kirchen in § 9 Abs. 1 eine Ausnahme vom allgemeinen Benachteiligungsverbot aus § 1 ein, wenn die Religion oder Weltanschauung des Bewerbers eine „gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.“ Eine analoge Sonderstellung für kirchliche Arbeitgeber folgt auf europäischer Ebene z. B. über die EG-Richtlinie 2000/78, wenn Bauer et al. (2008, S. 158) herausstellen, dass „eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung keine Benachteiligung darstellt, wenn die Religion oder Weltanschauung einer Person nach Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung angesichts des Ethos der Organisation eine wesentliche und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.“ Auch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) kennt vergleichbare Besonderheiten, indem es z. B. in § 118 für die karitativen und erzieherischen Einrichtungen von Religionsgemeinschaften eine Anwendung negiert.

Den Rechtsnormen ist im Kern gemeinsam, dass sie einerseits grundsätzlich der verfassungsmäßigen Autonomiegarantie der Kirchen Rechnung tragen. Andererseits begrenzen sie diese aber, indem sie eine Sonderrolle nur für solche Arbeitnehmer gelten lassen, für deren Tätigkeit die Religion oder Weltanschauung eine gerechtfertigte berufli-

che Anforderung darstellt. Das heißt, die Autonomiegarantie ist auf sogenannte Tendenzträger begrenzt. Als Tendenzträger gelten nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG-1 ABR 14/06; BAG-1 ABR 60/01) Beschäftigte, wenn diese im Rahmen ihrer Tätigkeit auf die Tendenzverwirklichung in hinreichendem Maße einen eigenen Einfluss ausüben können. Die bloße Mitwirkung in einem Tendenzbetrieb genügt diesem Anspruch jedenfalls nicht (BAG-1 ABR 2/88). Übertragen auf die freie Wohlfahrtspflege bzw. Sozialwirtschaft folgt daraus für Beschäftigte der katholischen Caritas und evangelischen Diakonie, dass nicht automatisch jeder Beschäftigte, der in einer Einrichtung tätig ist, deren Rechtsträger die Kirche ist, auch selber ein Tendenzträger ist. Grundsätzlich gilt: Je weniger ein konkreter Arbeitsbereich im engeren Sinne mit dem Tendenzziel verbunden ist, desto höher muss das Niveau an Einflussnahme auf das Tendenzziel sein. Umgekehrt gilt dies auch (BAG-1 ABR 29/09). Mit dieser differenzierten Betrachtung und Unterscheidung von Rechts- und Tendenzträger vermag die Rechtslage einerseits den Erfordernissen von Tendenzorganisationen gerecht zu werden, indem diese in tendenzsensiblen Bereichen ausschließlich Mitarbeiter mit einer adäquaten Haltung beschäftigen können. Andererseits verlangt diese Sichtweise aber auch, dass tendenzferne Aufgaben und Arbeitsfelder der allgemeinen Arbeitsnachfrage offenstehen müssen. Im Idealfall könnten aktuelle und potenzielle Beschäftigte kirchlicher Organisationen somit über den expliziten Hinweis in Stellenaus- und -beschreibungen zur Konfessionszugehörigkeit Rückschlüsse auf die Tendenznähe der betreffenden Position ziehen. Mit anderen Worten, die Stelle wäre als Tendenzstelle gekennzeichnet.

Als Problemstellung stellt sich im Weiteren die Frage, inwiefern kirchliche Arbeitgeber in ihrem faktischen Verhalten auf dem Arbeitsmarkt diesen Grundsätzen gerecht werden und ausschließlich nur für tatsächliche Tendenzträger eine Sonderrolle hinsichtlich der konfessionellen Bindung beanspruchen. Die Antwort hierauf ist arbeitsmarkt- und sozialpolitisch gesehen gerade für Sozial- und Erziehungsberufe relevant, deren Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der von den kirchlichen Trägern dominierten Sozialwirtschaft radikal eingeschränkt sind. In diesem Zusammenhang ist ferner der Frage nachzugehen, wie transparent für Bewerber die Tendenzeigenschaft von konkreten Stellenvakanzen beschrieben wird, sodass sich auch im Vorfeld der Einstellung ein klares (tendenzbezogenes) Anforderungsprofil herauskristallisiert, das eine bewusste Entscheidung für oder gegen eine Bewerbung ermöglicht. In Abschnitt 4 wird diesen Fragen anhand einer Auswertung von Stellenausschreibungen des Deutschen Caritasverbandes nachgegangen. Zuvor gilt es zunächst, einige theoretische Zusammenhänge der besonderen Situation von Bewerbern und Arbeitgebern in der (kirchlichen) Sozialwirtschaft zu beschreiben (3). Grundsätzlich lassen sich diese Überlegungen auch auf andere Tendenzbetriebe, wie z. B. Gewerkschaften und Parteien, übertragen. ►

3. Theoretischer Bezugsrahmen

Fragen im Zusammenhang von Religion und Personal treten derzeit überwiegend in Verbindung mit arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen in das Bewusstsein der Öffentlichkeit. So etwa jüngst die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes zum Streikrecht von Mitarbeitern kirchlicher Träger. Damit könnte der Eindruck entstehen, diese Fragen wären erst nach Vertragsschluss relevant. Dass der Religionszugehörigkeit gleichwohl auch schon vor dem Vertragsschluss eine für das Arbeitsverhältnis ausschlaggebende Bedeutung zukommen kann, kann in der Theorie als ein zweiseitiges Problem von Informationsasymmetrie verdeutlicht werden. Mit den Auswirkungen von ungleich verteilten Informationen befasst sich insbesondere die Prinzipal-Agent Theorie (Jensen/Meckling 1976), auch Agency Theorie, als ein Theorienzweig der Neuen Institutionenökonomik (z. B. Göbel 2002; Reuter 1994). Üblicherweise unterscheidet die Theorie den Prinzipal vom Agenten im Sinne einer Auftragnehmer-Auftraggeber-Beziehung, in welcher der Prinzipal (Auftraggeber) eine andere Person (Agent) beauftragt, z. B. eine Dienstleistung zu erbringen. Zentrales Merkmal einer Prinzipal-Agent-Beziehung ist, dass der jeweilige Agent nicht nur sein eigenes „Wohlergehen“ beeinflusst, sondern auch das des Prinzipals (Picot et al. 2005, S. 72). Eine Organisation wird dabei als ein „Geflecht von ineinander verschränkter Prinzipal-Agent Beziehungen“ gesehen, in dem i. d. R. nur anhand der konkreten Situation festgestellt werden kann, wer Prinzipal und wer Agent ist (ebd.). Derjenigen Partei, die in einer konkreten Situation über einen Informationsvorsprung verfügt, kommt die Rolle des Agenten, als des Besserinformierten, zu (Bea/Göbel 2002, S. 134). Es lassen sich drei Arten von Informations- bzw. Agency-Problemen unterscheiden (z. B. Ebers/Gotsch 1999, S. 209ff.; Picot et al. 2005, S. 74ff.): Adverse Selektion, Moral Hazard und Hold-up. Das Problem der adversen Selektion, d. h. der fehlerhaften Auswahl, wird dabei typischer Weise in die Zeit vor den Vertragsabschluss verortet und kann insofern auf die Situation des Bewerbungs- bzw. Auswahlverfahrens übertragen werden (vgl. auch Breid 1995). Allgemein bezeichnet die adverse Selektion das Problem, dass der Agent Eigenschaften aufweist, die für das angestrebte Verhältnis relevant sind, die aber der Prinzipal nicht kennt. Dem Prinzipal werden die Eigenschaften bestenfalls erst nach dem Vertragsschluss deutlich. Es resultiert daraus das Problem der fehlerhaften Auswahl des Agenten durch den Prinzipal, der diese Entscheidung bei Kenntnis der (verdeckten) Eigenschaften u. U. nicht getroffen hätte. In dieser Perspektive wird im Hinblick auf die Informationsverteilung zumeist von einem Informationsvorsprung des Arbeitnehmers ausgegangen. Dieser verfügt z. B. bezüglich seiner Qualifikation und Einsatzbereitschaft gegenüber dem Arbeitgeber über einen Informationsvorsprung, da dem Arbeitgeber die tatsächliche Leistungsfähigkeit und -bereitschaft des Arbeitnehmers erst nach dem Vertragsschluss deutlich wird.

Abseits dieser Standardinterpretation ist jedoch darauf hinzuweisen, dass auch zulasten des Bewerbers bzw. Arbeitnehmers und damit zugunsten des Arbeitgebers ein Informationsvorsprung erkennbar ist. So kennt z. B. nur der Arbeitgeber die tatsächliche Attraktivität des Arbeitsplatzes oder die wirklichen Aufstiegschancen etc. (Göbel 2002, S. 293). Je nach Situation kann also der kirchliche Arbeitgeber oder aber der Bewerber Prinzipal oder Agent sein, wie folgend exemplarisch deutlich wird: Der kirchliche Arbeitgeber (Prinzipal) sieht sich dem Problem ausgesetzt, einen Mitarbeiter (Agent) einzustellen, der die religiöse Ausrichtung nicht teilt, dieses aber im Auswahlverfahren nicht offenbart. Wie oben ausgeführt wurde, kann dies für Bewerber sozialer Berufe aufgrund des von Caritas und Diakonie dominierten Arbeitsmarktes mangels anderweitiger Arbeitsmarktalternativen durchaus eine nachvollziehbare Verhaltensweise darstellen, wenn man bedenkt, dass entsprechenden Bewerbern ohne die kirchlichen Träger nur noch ein Drittel des Arbeitsmarktes offensteht. Es stellt sich umgekehrt aber auch aus der Sicht des Bewerbers das Problem einer fehlerhaften Auswahl des Arbeitgebers. Da Bewerber/Arbeitnehmer sich im Regelfall in der schwächeren Position befinden, wiegt diese Variante sozialpolitisch sehr viel schwerer. Auch dazu ein exemplarisches Beispiel: Aufgrund eines sektoral und/oder temporär herrschenden Bewerbermangels, etwa bei Pflegekräften, Erziehern etc., könnte es für das Sozialunternehmen naheliegender sein, die tatsächliche Relevanz der Konfession oder Religion im Vorfeld zu verschleiern oder im Auswahlverfahren nicht deutlich (genug) zu thematisieren. Mitarbeitern wird diese im Vorfeld verborgene Eigenschaft der Stelle erst bewusst, wenn es etwa zu religionsbezogenen Streitfragen kommt.

Die Literatur zum Problem der fehlerhaften Auswahl thematisiert u. a. die sogenannte self-selection und das Screening als Ansatzpunkte zur Lösung des Problems der Informationsasymmetrie (z. B. Kräkel 2004, S. 25ff.; Sadowski 2002, S. 80). Unter den Begriff des Screenings fallen alle Methoden und Verfahren, die eingesetzt werden, um genauere Informationen über relevante Eigenschaften des künftigen Vertragspartners zu erhalten. Selbst-Selektion hingegen basiert auf der Überlegung, dass der Prinzipal Aktivitäten ergreift, die darauf hinwirken, dass der Agent möglichst darauf verzichtet, an dem Auswahlprozess teilzunehmen und sich quasi selbst aus dem Spiel nimmt. Der in Stellenausschreibungen kirchlicher Arbeitgeber zu findende Hinweis auf eine zwingend notwendige Konfessionszugehörigkeit oder (schwächer) zumindest eine Identifikation mit christlichen Werten, kann als eine solche Screening-Aktivität verstanden werden. Damit sollen potenzielle Bewerber, die dieses nicht vorweisen oder akzeptieren können, zur Selbst-Selektion veranlasst werden, d. h. diese werden sich auf eine solche Stelle gar nicht erst bewerben. Ein expliziter, unzweideutiger Hinweis in der Stellenausschreibung, dass Bewerber Mitglied der (katholischen) Kirche sein müssen, kann den beabsichtigten Selektionseffekt – unabhängig von der juristischen Zulässigkeit im Sinne der Tendenzträgerei-

genschaft – also grundsätzlich herbeiführen. Umgekehrt kann aber ein Bewerber aus dem unscharfen Hinweis auf eine *bloße Identifikation* mit christlichen Werten o.ä. die tatsächliche Bedeutung religiöser Aspekte nur schwerlich im Vorhinein einschätzen. Für Bewerber entstehen hier somit Unsicherheiten und das Risiko der fehlerhaften Auswahl des Arbeitgebers. Ob und inwiefern sich diese Effekte auch empirisch beobachten lassen, wird nachfolgend am Beispiel von Stellenausschreibungen zu Einrichtungen und Diensten im Deutschen Caritasverband untersucht.

4. Die Ausschreibungspraxis beim Deutschen Caritasverband

Der Deutsche Caritasverband als der größte Arbeitgeber innerhalb der Sozialwirtschaft versteht sich als Teil des Sendungsauftrags der katholischen Kirche (Deutscher Caritasverband 2005, S. 5).

Organisatorisch deutlich wird diese ausdrückliche Kirchenbindung dadurch, dass die jeweiligen örtlichen Caritasverbände einer der Diözesen angehören, an deren Spitze der entsprechende Bischof steht, welcher wiederum direkt dem Papst unterstellt ist.

Im Weiteren wird in Bezug auf die Caritas von einer „Konzernillusion“ (Cremer 2009, S. 133) ausgegangen. Das heißt, mit der Rede von „der“ Caritas wird sprachlich von einer Einheit ausgegangen, die nicht der formal-juristischen Realität entspricht. Cremer (ebd.) betont, dass der Deutsche Caritasverband „aus 27 Diözesan-Caritasverbänden unter Aufsicht des jeweiligen Ortsbischofs, [...] 18 Fachverbänden sowie tausend ebenfalls rechtlich selbstständigen Trägern [...] besteht.“ In diesem Sinne stellt die Caritas also keinen Konzern im rechtlichen Sinne dar. Gleichwohl wird man von einer „Marke Caritas“ (ebd. S. 134) im Bewusstsein der Bevölkerung ausgehen können. Ferner sind insbesondere kirchenrechtliche Vorgaben für die gesamte Caritas prägend, sodass speziell aus der Perspektive eines Bewerbers die Caritas als ein einheitlicher Block erscheint.

4.1 Aufbau der Erhebung

Angesichts der oben skizzierten Möglichkeit der kirchlichen Arbeitgeber, ihre Personalbeschaffung auch von konfessionellen Merkmalen der Bewerber abhängig machen zu können (Tendenzträger), sollte es naheliegend sein, dass entsprechende Arbeitgeber von dieser Option Gebrauch

machen und in Fällen, in denen die Konfession nicht bedeutsam ist, diesen Hinweis weglassen.

Zur Überprüfung dieser Annahme wurden in den Monaten Dezember 2011 und Januar 2012 insgesamt 685 Stellenausschreibungen ausgewertet, die im Online-Jobportal des Deutschen Caritasverbandes (DCV) veröffentlicht wurden. Die Stellen wurden auf der Internetseite www.caritas-jobs.de ausgeschrieben. Nicht berücksichtigt wurden Praktikantenstellen sowie Ausschreibungen für den Bundesfreiwilligendienst. Es handelte sich ausschließlich um Ausschreibungen von Mitgliedsorganisationen des DCV. Nach Erfassung aller Ausschreibungen konnten insgesamt 13 verschiedene Arbeitsfelder voneinander abgegrenzt werden: Arbeitslosenarbeit, Behindertenarbeit, Beratung, Gesundheit und Pflege, Hauswirtschaft, Kinder- und Jugendhilfe, Kindergärten/Kindertagesstätten, Lehre, Management, Schule, Suchthilfe, Verwaltung und Sonstiges (z. B. Architekten etc.)¹. Die Stellenausschreibungen wurden des Weiteren daraufhin untersucht, ob es sich um Leitungs- oder Ausführungsstellen handelte. Die Abgrenzung konnte i. d. R. aufgrund des Titels der Ausschreibung (z. B. „Abteilungsleiter“, „Leiter Familienhilfe“ etc.) vorgenommen werden. Die Ausschreibungen konnten somit nach fünf Kategorien differenziert werden: Leitungskräfte, Fachkräfte, Hilfskräfte, Referenten und Sonstige. Der für die Analyse bedeutendste Teil war die Untersuchung der Ausschreibungen in Bezug auf das Erfordernis einer Kirchenzugehörigkeit der Bewerber als Ausdruck der Tendenzträgereigenschaft. Dabei macht es für konfessionslose bzw. andersgläubige Bewerber keinen Unterschied, ob die Zugehörigkeit zu einer christlichen oder explizit zur katholischen Kirche verlangt wird. Wenn folgend von Kirchenzugehörigkeit die Rede ist, so ist hiermit immer die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche gemeint. Der Anteil der Ausschreibungen, in denen ausdrücklich die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche verlangt wird, liegt bei 11,6 %. Weitaus häufiger wird die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche vorausgesetzt. Diese wurde in der ▶

TABELLE 1

Deutscher Caritasverband: Dienste und Einrichtungen

Angaben in absoluten Zahlen

Fachbereiche	Einrichtungen	Betten/Plätze	Hauptamtliche Mitarbeiter
Gesundheitshilfe	2.547	108.491	238.504
Kinder- und Jugendhilfe	11.417	684.350	116.662
Familienhilfe	991	4.489	4.721
Altenhilfe	3.042	131.939	107.651
Behindertenhilfe/Psychiatrie	2.154	109.438	63.897
Weitere Soziale Hilfen	4.495	17.285	28.091
Insgesamt	24.646	1.055.992	559.526

Quelle: Zentralstatistik, Deutscher Caritasverband e.V.; Stichtag 31.12.2010.

¹ Vereinzelt gab es Ausschreibungen, bei denen keine eindeutige Zuordnung möglich war. In diesen wenigen Fällen wurde aufgrund sachlicher Erwägungen die Zuordnung zu nur einem Arbeitsfeld vorgenommen. Somit wurde insgesamt jede Ausschreibung nur einem Arbeitsfeld zugeordnet.

Untersuchung nur dann als solche berücksichtigt, wenn in der Stellenausschreibung *explizit* erwähnt wurde, dass von den Bewerbern die formale Zugehörigkeit zu einer Kirche erwartet oder verlangt wird. Bei allen anderen Formulierungen (z. B. „Identifikation mit dem kirchlichen Auftrag“ u.ä.) wurde die Zugehörigkeit zu einer Kirche nicht als zwingend notwendige Einstellungsvoraussetzung gewertet. Auf dieser Grundlage konnten sämtliche Ausschreibungen in die Kategorien „Kirchenzugehörigkeit erforderlich“ und „Kirchenzugehörigkeit nicht erforderlich“ eingeteilt werden.

Mehr als ein Drittel (34,6 %) aller untersuchten Ausschreibungen lässt sich dem Arbeitsfeld Gesundheit und Pflege zuordnen, gefolgt von den Arbeitsfeldern Behindertenarbeit (12,6 %), Kindergärten/Kindertagesstätten (11,5 %) sowie Kinder- und Jugendhilfe (10,1 %). Die übrigen Arbeitsfelder waren gestuft eher seltener vertreten (Tabelle 2).

Bei etwa jeder zehnten Ausschreibung (10,8 %) handelt es sich um eine Leitungsstelle. Ein erwartungsgemäß hoher Anteil der ausgeschriebenen Stellen (77,4 %) richtete sich an Fachkräfte und 10,1 % der Stellen kamen für Hilfskräfte in Betracht. Ein zahlenmäßig geringer Anteil von 1,6 % der Ausschreibungen war Referentenstellen zuzuordnen sowie der Einordnung „Sonstige“ mit 1,7 % aller Ausschreibungen. Eine Differenzierung der ausgeschriebenen Leitungsstellen nach Arbeitsfeldern ergibt in Relation zu allen Ausschreibungen eine ähnliche Verteilung: Auch hier ist das Arbeitsfeld „Gesundheit und Pflege“ mit 35,1 % aller Leitungsstellen am häufigsten vertreten. An zweiter Stelle folgt allerdings der Bereich „Management“ (25,7 %). Die Häufigkeit von Ausschreibungen für Leitungsstellen in den Bereichen Be-

hindertenarbeit und Jugendhilfe (jeweils 10,8 %) sowie in den Arbeitsfeldern Beratung und Schule (jeweils 4,1 %) entspricht dabei in etwa dem Anteil der jeweiligen Arbeitsfelder in der Gesamtauswertung. Der Bereich Kindergärten/Kindertagesstätten (6,8 %) ist in Relation zum Gesamtergebnis seltener vertreten. In den Arbeitsfeldern Lehre und Arbeitslosenarbeit findet sich jeweils nur eine Ausschreibung für Leitungsstellen. Die Bereiche Verwaltung und Hauswirtschaft kommen bei dieser Betrachtung nicht vor.

4.2 Empirische Ergebnisse

4.2.1 Konfessionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung

Insgesamt ist bei ca. einem Drittel aller Ausschreibungen (32,6 %) festzustellen, dass die Zugehörigkeit zu einer Kirche als Einstellungskriterium *explizit* vorausgesetzt wird und insofern im Grunde von einer Tendenzträgereigenschaft ausgegangen werden müsste. Dabei gilt, dass sich dieser Anteil nur auf Ausschreibungen bezieht, bei denen die Zugehörigkeit zu einer Kirche ausdrücklich gefordert wird. Der tatsächliche Anteil an Stellen, bei denen dies ggf. *implizit* verlangt wird, liegt vermutlich höher, da auch auf den ersten Blick „weichere“ Anforderungsformulierungen wie „Identifikation und bewusstes Leben im katholischen Glauben“ oder „persönliche Identifikation mit den Zielen von Caritas und Kirche“ ggf. die Zugehörigkeit zur Kirche verlangen könnten, ohne dass sich dies anhand der gewählten Differenzierungsmethode eindeutig belegen ließe. Während die Abgrenzung zwischen der Anforderung „Konfessionszugehörigkeit erforderlich“ und „Konfessionszugehörigkeit nicht erforderlich“ einfach herzustellen ist, bewegt sich der größte Teil der untersuchten Stellenausschreibungen daher eher in einer Grauzone, was die Selektionsmöglichkeit für den Bewerber erschwert (Abbildung 1). Der Bewerber kann – als noch externe Person – anhand dieser vagen Formulierung kaum beurteilen, welche Bedeutung der Konfession tatsächlich zukommt, sodass das Agency-Problem der adversen bzw. fehlerhaften Selektion evident ist und sich z. B. ein Bewerber eines Mangelberufes bei Kenntnis der Bedeutung u.U. bei dem kirchlichen Träger gar nicht beworben hätte.

Die Einrichtungen des DCV nutzen in dieser Grauzone zahlreiche unterschiedliche Anforderungsformulierungen, aus denen ein potenzieller Bewerber im Zweifel nicht eindeutig entnehmen kann, wie intensiv die Verbundenheit zur Kirche ausgeprägt sein muss, um für die ausgeschriebene Stelle infrage zu kommen.² Die Eigenschaft des Tendenzträgers entpuppt sich

TABELLE 2

Untersuchte Ausschreibungen – differenziert nach Arbeitsfeldern

Angaben in absoluten Zahlen und in Prozent

Arbeitsfeld	Anzahl Ausschreibungen	Anteil in %
Gesundheit & Pflege	237	34,6
Behindertenarbeit	86	12,6
Kindertagesstätten	79	11,5
Jugendhilfe	69	10,1
Beratung	38	5,5
Management	36	5,3
Verwaltung	36	5,3
Hauswirtschaft	34	5,0
Schule	33	4,8
Suchthilfe	13	1,9
Arbeitslosenarbeit	9	1,3
Lehre	7	1,0
Sonstige	8	1,2

Quelle: Darstellung der Autoren.

WSI Mitteilungen

2 Die gebräuchlichsten Formulierungen sind „Wenn Sie sich mit den Zielen der Caritas identifizieren [...]“ (z. B. Caritasverband der Erzdiözese Speyer), „Positive Einstellung zum kirchlich-caritativen Dienst“ (z. B. Caritasverband des Erzbistums Köln) und „Wir erwarten eine christliche Grundhaltung und eine Identifikation mit dem Leitbild des Caritasverbandes“ (z. B. Caritasverband Paderborn).

für den Bewerber im Sinne des Prinzipal-Agent-Theorie als verdeckte Eigenschaft der Stelle ex post des Vertragsschlusses.

4.2.2 Konfessionszugehörigkeit als Einstellungs-voraussetzung nach Arbeitsfeldern

Bei einer arbeitsfeldspezifischen Differenzierung zeigt sich, dass die Anzahl der Ausschreibungen, bei denen eine Kirchengenanzugehörigkeit erforderlich ist, erheblich divergiert. Wie *Abbildung 2* verdeutlicht, liegt der Anteil im Bereich der Kindergärten/Kindertagesstätten bei 72,2 %, während im Arbeitsfeld Suchthilfe nur bei 15,4 % aller Ausschreibungen die Zugehörigkeit zur Kirche verlangt wird. Bei mehr als der Hälfte aller Ausschreibungen im Arbeitsfeld Schule (51,5 %) sowie genau der Hälfte der Ausschreibungen im Bereich Management ist die Kirchengenanzugehörigkeit Einstellungs-voraussetzung.³ In dem Arbeitsfeld mit den meisten erfassten Ausschreibungen, nämlich Gesundheit und Pflege, wird hingegen von den Bewerbern nur bei 16,5 % aller Stellenanzeigen die Mitgliedschaft in einer Kirche erwartet. In den übrigen Arbeitsfeldern liegt der Anteil der Ausschreibungen, bei denen dieses ebenfalls der Fall ist, zwischen 22,2 % und 38,9 %.⁴

Es fällt z. B. auf, dass bei fast jeder dritten Ausschreibung im Arbeitsfeld Hauswirtschaft und bei fast 40 % der Verwaltungsstellen die Zugehörigkeit zur Kirche verlangt wird, so dass dieser Anteil höher liegt als in den Bereichen Behindertenarbeit, Lehre, Arbeitslosenarbeit, Gesundheit und Pflege und Suchthilfe. Dieses erscheint insofern irritierend, als sich eine größere Nähe zum sogenannten verkündigungs-nahen tendenzsensiblen Bereich – was eine gewisse Systematik erkennen lassen würde – bei den Arbeitsfeldern Hauswirtschaft und Verwaltung im Vergleich zu den anderen genannten Ar-

beitsfeldern nicht erschließt. Es erscheint zweifelhaft, dass Mitarbeiter in Hauswirtschaft und Verwaltung, etwa der Finanzbuchhaltung, im Sinne der oben genannten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes einen nennenswerten, geschweige denn signifikanten Einfluss auf verkündigungs-nahe Inhalte besitzen, dass sie zu derart hohen Anteilen quasi als Tendenzträger gehandhabt werden. Die Inhalte der Stellenausschreibungen geben dazu jedenfalls keine Anhaltspunkte.

4.2.3 Kirchengenanzugehörigkeit als Einstellungs-voraussetzung für Leitungs-kräfte

Bei 52,7 % aller erfassten Ausschreibungen für Leitungsstellen wird die Zugehörigkeit zur Kirche verlangt. Niedriger fallen die Werte für Fachkräfte (32,5 %) und Hilfskräfte (10,1 %) aus. Am höchsten ist der Anteil bei Referentenstellen (54,6 %), jedoch lagen insgesamt nur elf Ausschreibungen für Referenten vor. Betrachtet man die ausgeschriebenen Leitungsstellen arbeitsfeldspezifisch (*Abbildung 3*), so zeigt sich, dass in den Bereichen Gesundheit und Pflege (34,6 %) sowie Behindertenarbeit (25 %) relativ selten die Zugehörigkeit zur Kirche explizit vorausgesetzt wird.

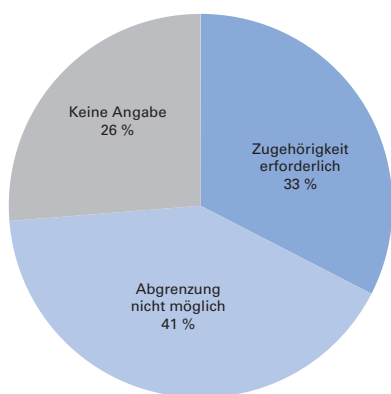
In den Arbeitsfeldern Schule, Beratung (jeweils 66,7 %), Jugendhilfe (75 %) sowie Management (63,2 %) liegt ▶

- 3 Management-Stellen wurden nur dann als Leitungsstellen klassifiziert, wenn die Leitungsfunktion aus der Stellenausschreibung eindeutig hervorging.
- 4 Im Einzelnen: Arbeitslosenarbeit 22,2 %, Lehre 28,6 %, Behindertenarbeit 29,1 %, Hauswirtschaft 29,4 %, Beratung 34,2 %, Jugendhilfe 34,8 %, Verwaltung 38,9 %, Sonstige 12,5 %.

ABB. 1

Konfessionszugehörigkeit als Einstellungserfordernis

Angaben in Prozent (N = 685)

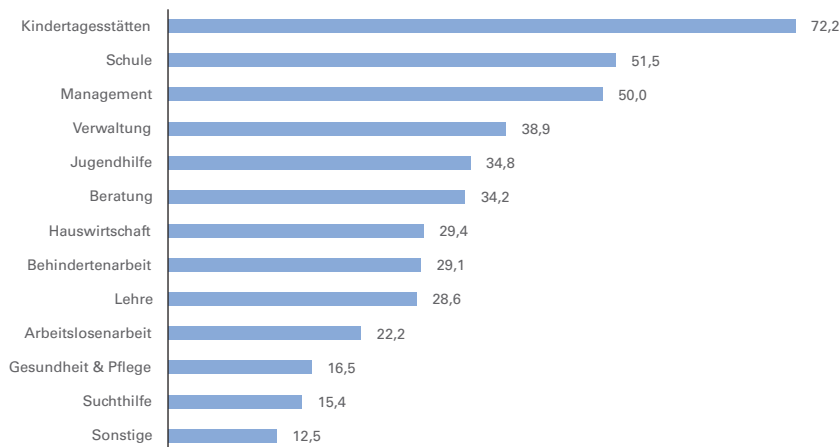


Quelle: Darstellung der Autoren.

ABB. 2

Erfordernis der Konfessionszugehörigkeit – nach Arbeitsfeldern

Angaben in Prozent (N = 685)



Quelle: Darstellung der Autoren.

ABB. 3

Erfordernis der Konfessionszugehörigkeit für Leitungskräfte

Angaben in Prozent



Quelle: Darstellung der Autoren.

WSI Mitteilungen

dieser Anteil wesentlich höher.⁵ Im Arbeitsfeld Kindergärten/Kindertagesstätten wurde bei allen Ausschreibungen für Leitungskräfte die Zugehörigkeit zur Kirche verlangt, und zwar explizit zur katholischen Kirche, was als sogenannte verkündigungsnahe Tätigkeit auch nicht weiter überrascht.

Insgesamt ist der Zusammenhang von Leitungsstellen und Kirchengliederung durchaus bemerkenswert. Bei immerhin 17,6 % aller ausgeschriebenen Leitungsstellen findet sich gar keine Angabe darüber, welches Verhältnis zur Kirche bzw. Caritas gewünscht wird. Nur bei 52,7 % wird explizit eine Kirchengliederung erwartet und bei immerhin fast einem Drittel (29,7 %) wird eine Identifikation mit der Kirche etc. als hinreichend angesehen. Wenn auch bei etwas mehr als der Hälfte der Leitungsstellen die Kirchengliederung vorausgesetzt wird, so spielt immerhin doch ebenso – und weit bemerkenswerter – bei fast der Hälfte der Leitungsvakanzen die Konfession keine näher bezeichnete oder nur vage formulierte Rolle. Bedenkt man, dass kircheninterne Grundsätze ausdrücklich betonen, dass sich Führungskräfte „in besonderer Weise mit den Aufgaben und Zielen der Kirche identifizieren [müssen]“ (Pastorale Regelungen 1996, S. 24), dann liegt die Vermutung nahe, dass es kirchlichen Organisationen zunehmend schwerer fällt, geeignete Führungskräfte mit entsprechender Konfession zu gewinnen. Insofern spiegeln sich in diesem Ausschreibungsverhalten auch Realitäten der Arbeitsmarktgegebenheiten wider. Auch bei Leitungsstellen kann somit eine gezielte Auswahl- und Bewerbungsentscheidung nicht erfolgen. Die Gefahr adverser Selektion liegt wiederum nahe, wenn der Leitungskraft die Bedeutung der Konfession bzw. der damit verbundenen Ernsthaftigkeit der religiösen Regeln als verdeckte Eigenschaft des Arbeitsplatzes im Sinne der Agency Theorie erst später, z. B. im Falle einer Ehescheidung oder Offenbarung von Homosexualität, erkennbar

wird. Diese Verteilung ist gerade aufgrund einer anzunehmenden identitätsstiftenden Funktion von Leitungsstellen im Innen- und Außenverhältnis unerwartet und vor dem Hintergrund der oben genannten personalpolitischen Empfehlungen der Kirche überraschend.

4.2.4 Kirchengliederung als Einstellungs-voraussetzung nach Dienstgebern

In einer abschließenden allgemeinen Betrachtung des Ausschreibungsverhaltens insgesamt wird deutlich, dass von den 35 Dienstgebern, die innerhalb des Untersuchungszeitraums mindestens fünf Stellen ausgeschrieben haben, 8,6 % bei sämtlichen ausgeschriebenen Stellen die Zugehörigkeit zur Kirche voraussetzen, unabhängig davon, um welche Tätigkeit es sich handelt. Auffällige 45,7 % der betrachteten Dienstgeber setzen hingegen Kirchengliederung in keiner (sic!) ihrer Ausschreibungen voraus. Somit nehmen mehr als die Hälfte der Dienstgeber, die mindestens fünf Stellen ausgeschrieben haben, keine tätigkeitspezifische Differenzierung in Bezug auf die Kirchengliederung als Einstellungsvoraussetzung vor, sondern verwenden offensichtlich tätigkeitsunabhängige Ausschreibungsformate, was das entscheidende Kriterium des Tendenzträgers außen vor lässt.

5. Interpretation der Ergebnisse

Insgesamt konnte gezeigt werden, dass der Arbeitsmarkt der Sozialwirtschaft sich durch eine Reihe von Besonderheiten auszeichnet: Zum einen wird dieser Arbeitsmarkt durch die beiden kirchlichen Wohlfahrtsverbände klar dominiert. Insbesondere für Sozial- und Erziehungsberufe machen diese einen Großteil der überhaupt verfügbaren Arbeitsmöglichkeiten aus. Zum anderen wird kirchlichen Arbeitgebern die rechtliche Möglichkeit eingeräumt, bestimmte Arbeitsplätze ausschließlich an Beschäftigte mit einer entsprechenden Konfession zu vergeben. Voraussetzung ist, dass die Eigenart des Arbeitsplatzes dieses erfordert (Tendenzträger-eigenschaft). Die Untersuchung der Stellenausschreibungen des Deutschen Caritasverbandes förderte zutage, dass die Einrichtungen der Caritas von diesem Sonderrecht Gebrauch machen, jedoch *ohne* dass darin eine stringente Orientierung an dem Merkmal des Tendenzträgers erkennbar wird. Die Screening-Funktion erfolgt daher unsystematisch und sehr häufig fernab des Tendenzträgerkriteriums. Vielmehr scheint oftmals eher eine angebotsorientierte Ausrichtung denn eine

5 Im Arbeitsfeld Arbeitslosenarbeit wurde nur eine Leitungsstelle ausgeschrieben. Bei dieser Ausschreibung wird die Zugehörigkeit zur Kirche verlangt. Bei der einzigen Leitungsstelle im Arbeitsfeld Lehre wird die Zugehörigkeit zur Kirche nicht verlangt.

Ausrichtung am Kriterium des Tendenzträgers vorzuliegen. Erschwerend kommt hinzu, dass in einem Großteil der Stellenausschreibungen eine unscharfe Formulierung zur gewünschten Konfession gewählt wird, sodass ein potenzieller Bewerber im Vorfeld nicht einschätzen kann, welche tatsächliche Bedeutung die Religion für das Arbeitsverhältnis tatsächlich hat oder noch haben wird. Diese mangelnde Transparenz kann zu fehlerhaften (Arbeitsplatz-)Wahlentscheidungen im Sinne der Prinzipal-Agent-Theorie führen, die zulasten des Arbeitnehmers gehen. Die kirchlich dominierte Sozialwirtschaft macht es speziell für Bewerber mit Sozial- und Erziehungsbereufen im Grunde unumgänglich, sich selbst bei fehlender Konfessionszugehörigkeit auch auf solche freien Stellen zu bewerben, die laut Ausschreibung scheinbar nur eine „positive Grundhaltung“ o. ä. erfordern. Dadurch, dass vergleichbare Stellen anderer Anbieter das Kriterium wiederum schärfer oder aber auch weicher auslegen, entsteht eine insgesamt äußerst verunsichernde Bewerbungssituation. Bewerber mit Sozial- und Erziehungsbereufen werden sich bewerben (müssen), wenn sie nicht in Kauf nehmen wollen, dass ihnen nur noch knapp ein Drittel des Arbeitsmarktes zur Verfügung steht. Die Struktur der Sozialwirtschaft führt dazu, dass wesentliche Anteile ganzer Berufszweige sich damit faktisch beinahe gezwungen sehen, sich auf einen Wertekontext einzulassen, ohne dessen tatsächliche Relevanz vorher abschätzen zu können.

Im Hinblick auf angestrebte Selektionseffekte ergeben sich aus dieser Heterogenität der Ausschreibungspraxis weitergehende Probleme. Bewerber mit formeller Kirchenmitgliedschaft haben es gegenüber ihren Mitbewerbern leichter, ihre „christliche Grundhaltung“ bzw. „Identifikation“ mit den Zielen der Einrichtung nachzuweisen, unabhängig davon, ob sie tatsächlich mit den Werten der Kirche konform gehen oder die Kirchenmitgliedschaft (nur noch) einem arbeitsmarktpolitischen Kalkül geschuldet ist. Kandidaten, z. B. häufig solche mit Migrationshintergrund, die formell nicht einer christlichen Kirche angehören, tragen also in besonderer Weise die im Zweifel im Bewerbungsverfahren nur schwer zu erbringende Beweislast, dass sie hinsichtlich ihrer Wertvorstellungen für die ausgeschriebene Stelle geeignet sind. Kirchenmitglieder bringen diese Eignung aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Kirche (scheinbar) per se mit. Formell nicht-christliche Bewerber werden sich daher häufig im Unklaren darüber befinden, ob sie für die ausgeschriebene Stelle in Betracht kommen oder nicht. Bewerber können die tatsächliche Intensität der verlangten Identifikation im Vorfeld oftmals kaum einschätzen. Dieses kann zu eher schwachen (starken) Selektionseffekten führen, wenn die individuelle Arbeitsmarktsituation des potenziellen Bewerbers ungünstig (oder umgekehrt günstig) ist. In beiden Konstellationen liegen – aus Sicht der Organisation *und* des Bewerbers – unerwünschte Selektionseffekte vor.

Abschließend drängt sich die Vermutung auf, dass die Frage, inwieweit die Konfessionszugehörigkeit bei einer Stellenausschreibung als Einstellungserfordernis gewichtet wird, nicht nur, aber auch der jeweiligen Arbeitsmarktsituation geschuldet ist. In der Erhebung ist keine einheitliche und somit transparente Ausschreibungspraxis in Bezug auf die Konfessionszugehörigkeit der Bewerber feststellbar.

Die in der Problemstellung aufgeworfene Frage, ob kirchliche Arbeitgeber von ihrem Recht Gebrauch machen, Stellenausschreibungen mit dem Merkmal der Konfessionszugehörigkeit zu versehen, kann erwartungsgemäß bestätigt werden. Die weitergehende Frage nach einem transparenten, systematischen Einsatz dieser Möglichkeit ist hingegen zu verneinen. Salopp ließe sich schließen, dass ein Großteil der Stellen bzgl. der Bedeutung der Konfession für die Bewerber eine Art „Wundertüte“ darstellt, da sich der Informationswert der Stellenausschreibungen diesbezüglich häufig als unzureichend erweist. ■

LITERATUR

- Bauer, J./Göpfert, B./Krieger, S.** (2008): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar, München
- Bea, F. X./Göbel, E.** (2002): Organisation. Theorie und Gestaltung, Stuttgart
- Breid, V.** (1995): Aussagefähigkeit agencytheoretischer Ansätze im Hinblick auf die Verhaltenssteuerung von Entscheidungsträgern, in: Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung 47 (9), S. 821–854
- Caritas** (2010): www.caritas.de/diecaritas/wofuerwirstehen/millionenfachehilfe.de (letzter Zugriff: 24.10.2012)
- Cremer, G.** (2009): Führung in Wohlfahrtsverbänden, in: Eurich, J./Brink, A. (Hrsg.): Leadership in sozialen Organisationen, Wiesbaden, S. 133–140
- Deutscher Caritasverband** (2005): Leitlinien der Personalpolitik. Empfehlungen zur Personalpolitik im Deutschen Caritasverband, www.kkv.de/70361.html (Stand: 06.12.12)
- Ebers, M./Götsch, W.** (1999): Institutionenökonomische Theorien der Organisation, in: Kieser, A. (Hrsg.): Organisationstheorien, Stuttgart et al., S. 199–251
- Gesamtstatistik** (2008): www.bagfw.de/uploads/media/GS_BAGFW_091221_web_01.pdf (letzter Zugriff: 24.10.2012)
- Göbel, E.** (2002): Neue Institutionenökonomik, Stuttgart
- Jensen, M. C./Meckling, W. H.** (1976): Theory of the firm. Managerial behavior, agency costs and ownership structure, in: Journal of Financial Economics 3 (4), S. 305–360
- Kräkel, M.** (2004): Organisation und Management, Tübingen
- Pastorale Regelungen** (1996): Pastorale Regelungen Nr.6. Grundsätze zur Organisations- und Personalentwicklung im Erzbistum Paderborn, Paderborn
- Picot, A./Dietl, H./Franck, E.** (2005): Organisation, Stuttgart
- Reuter, N.** (1994): Institutionalismus, Neo-Institutionalismus, Neue institutionelle Ökonomie und andere „Institutionalismen“, in: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Bd. 114 (1/1994), S. 5–23
- Richard, R.** (2009): Arbeitsrecht in der Kirche – Staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht, München
- Sadowski, D.** (2002): Personalökonomik und Arbeitspolitik, Stuttgart
- Zimmer, A./Nährlich, S./Paulsen, F.** (2009): Zur volkswirtschaftlichen Bedeutung der Sozialwirtschaft, in: Arnold, U./Maelicke, B. (Hrsg.): Lehrbuch der Sozialwirtschaft, Baden-Baden, S. 117–133

AUTOREN

SEBASTIAN HEMPEL, B.A., Studierender im Masterstudiengang „Pädagogik und Management in der Sozialen Arbeit“ an der Fachhochschule Köln. Arbeitsschwerpunkte: Diskriminierung, Unternehmensethik und Personalmanagement.

@ sebastian.hempel@fh-koeln.de

MICHAEL MROß, Prof. Dr., lehrt Sozialmanagement an der Fachhochschule Köln, Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften. Arbeitsschwerpunkte: Personalmanagement und Strategisches Management in der Sozialwirtschaft, Schnittstellen von Sozialverwaltung und Sozialwirtschaft.

@ michael.mross@fh-koeln.de