

Grundordnung des kirchlichen Dienstes - Grundlagen -

Novellierung durch Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der
Diözesen Deutschlands vom 22. November 2022

Agenda

I. Was ist die Grundordnung?

II. Wie wird die Grundordnung in Kraft gesetzt?

III. Übergeordnete Überlegungen

IV. Die 12 Artikel im Einzelnen

I. Was ist die Grundordnung?

- Die Grundordnung ist die wichtigste Rechtsquelle des kirchlichen Arbeitsrechts.
- Sie ist quasi die „Verfassung“ des kirchlichen Dienstes.
- **Zentral sind die folgenden Regelungsinhalte**
 - Grundlagen des kirchlichen Dienstes (Dienstgemeinschaft/ katholische Identität einer Einrichtung)
 - Anforderungen und Erwartungen an den kirchlichen Dienstgeber
 - Berufliche Anforderungen an die Mitarbeitenden
 - Regelungen zum kollektiven kirchlichen Arbeitsrecht (Mitarbeitervertretungsrecht, Arbeitsrechtsregelungssystem „Dritter Weg“)
 - Kirchlicher Rechtsschutz



II. Wie wird die GrO in Kraft gesetzt?

- Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ sowie die zugehörigen „Bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst“ wurden von der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (d.h. allen 27 Diözesanbischöfen) **am 22. November 2022** in Würzburg beschlossen.
- Die Inkraftsetzung erfolgt durch jeden Diözesanbischof als **Diözesangesetz** und durch Veröffentlichung im Bischöflichen Amtsblatt. Anvisiertes Datum für die Inkraftsetzung in allen Diözesen war der 1. Januar 2023.



III. Übergeordnete Überlegungen

Die sechs Grundprinzipien



Die Verfassung des kirchlichen Dienstes



Ein umfassender personeller Geltungsbereich



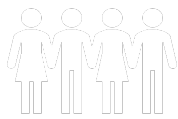
Der institutionenorientierte Ansatz



Das Prinzip der Wechselseitigkeit



Tabu: Kernbereich privater Lebensgestaltung



Ein Bekenntnis zu Pluralität und Diversität

Aufbau des Ordnungstextes

Art. 1 - 3

Teil 1: Grundlegende, übergeordnete Normen

Art. 4 - 7

Teil 2: Wechselseitige Anforderungen an Dienstgeber und Mitarbeitende

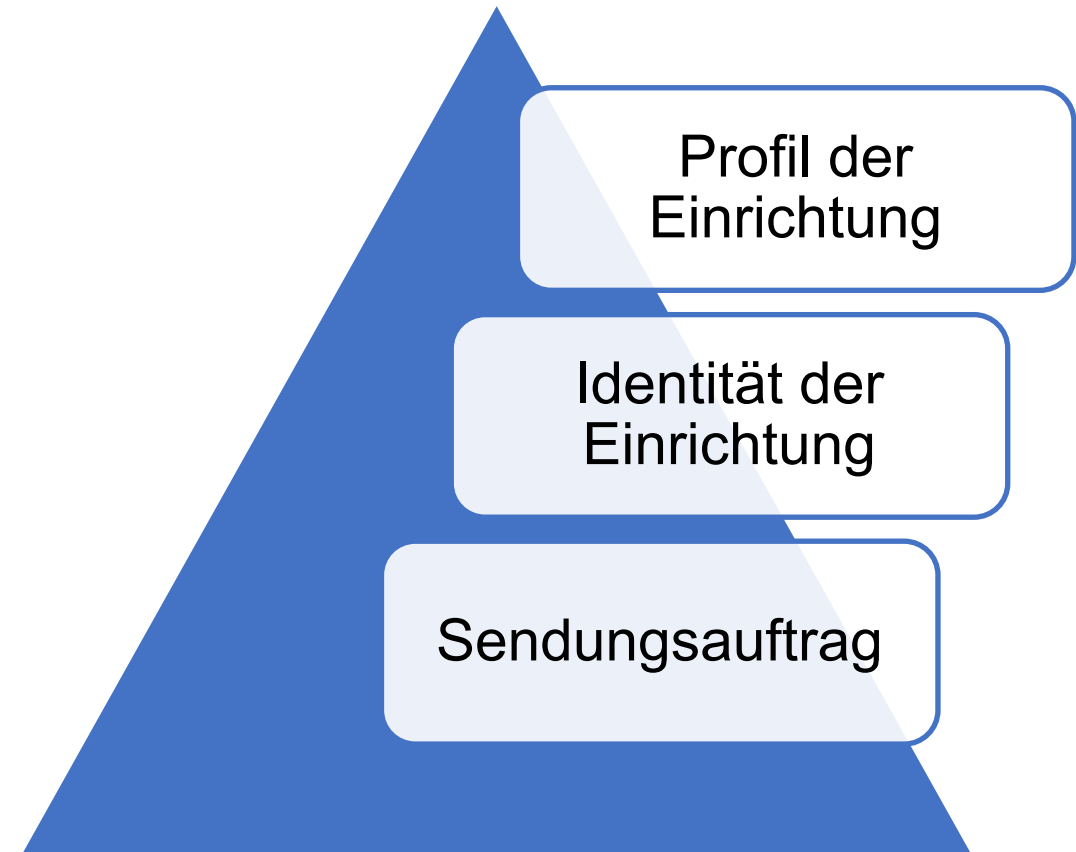
Art. 8 - 11

Teil 3: Normen mit kollektivrechtlichen Bezügen und Rechtsschutz

Teil 1: Das Fundament



<https://www.hausjournal.net/fundament-und-bodenplatte-gleichzeitig-betonieren>



Sendungsauftrag

Katholische Identität der Einrichtung

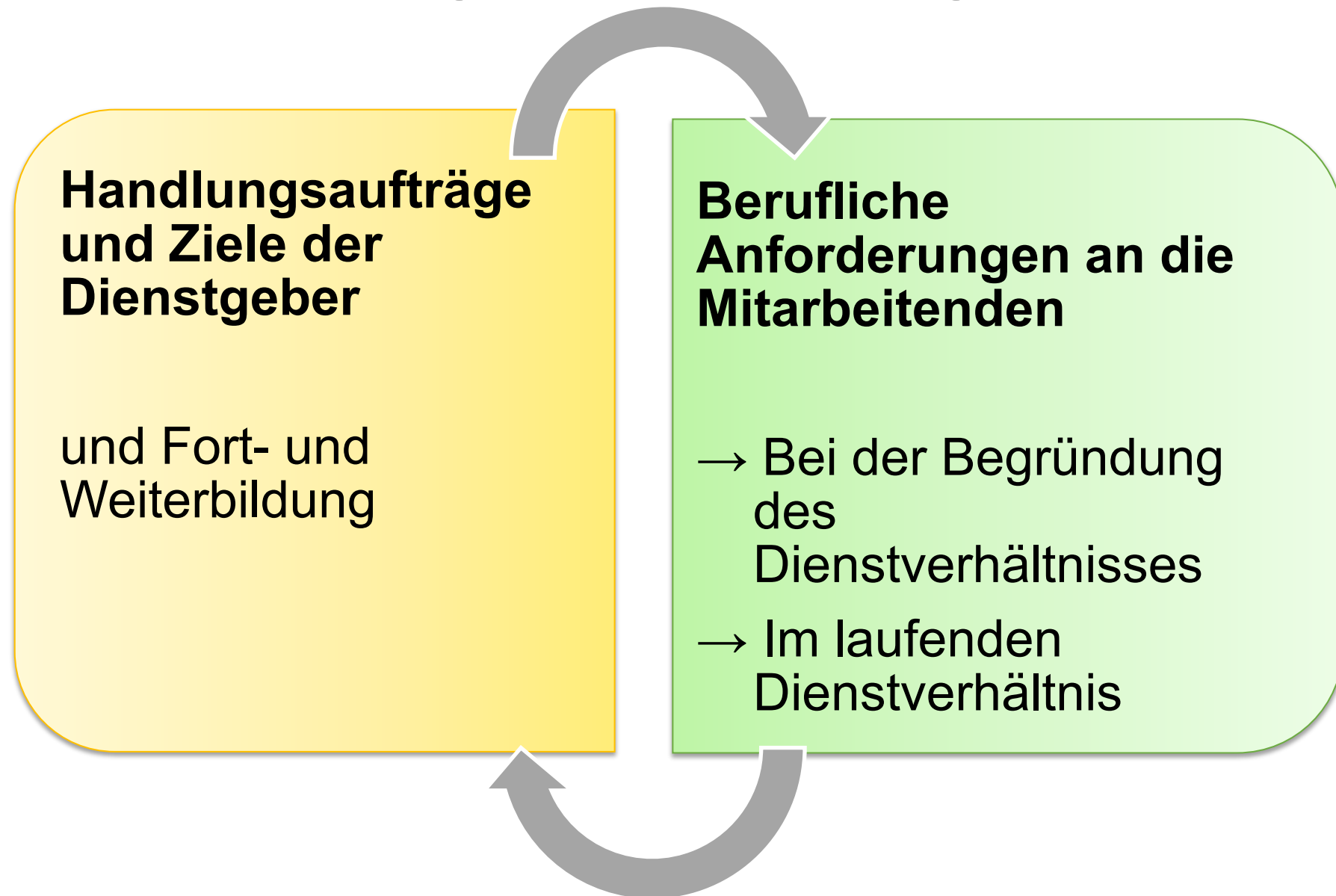
Christliches Profil der Einrichtung

Handlungsaufträge
und Ziele für die
Dienstgeber

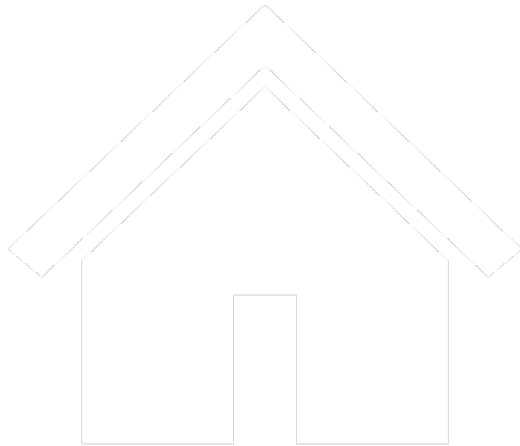
Berufliche
Anforderungen
an die
Mitarbeitenden

Kollektivrechtliche
Ausprägungen und
Rechtsschutz

Teil 2: Wechselseitige Anforderungen



Institutionen- vs. personenorientiertes Modell

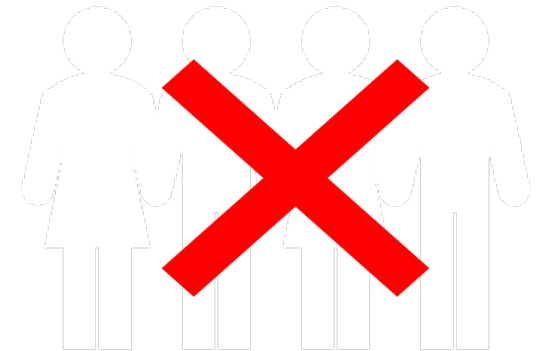


Institutionen-orientiertes Modell:

Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung

Personen-orientiertes Modell:

Formale Kriterien (Konfessionszugehörigkeit, Kernbereich priv. Lebensgestaltung)



Teil 3: Kollektivrechtliche Ausprägungen und Rechtsschutz

Mitarbeitervertretungsrecht

„Dritter Weg“

Koalitionsfreiheit

Gerichtlicher Rechtsschutz

IV. Die 12 Artikel im Einzelnen

Art. 1 - 3

Teil 1: Grundlegende, übergeordnete Normen

Was sind kirchliche Einrichtungen?

Artikel 1 Absatz 2

Kirchliche Einrichtungen im Sinne der GrO



- alle Organisationen in öffentlich-rechtlicher oder privater Rechtsform, die als Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche einen Auftrag im Einklang mit dem Selbstverständnis der Kirche wahrnehmen und mit ihren Amtsträgerinnen und Amtsträgern in besonderer Weise verbunden sind



- Vorwiegend gewinnorientierte Einrichtungen

Für welche Einrichtungen gilt die GrO?

Artikel 1 Absatz 5



die (Erz-)Diözesen,

die Kirchengemeinden und
Kirchenstiftungen,

die Verbände von
Kirchengemeinden,

die Diözesancaritasverbände
und deren Gliederungen,
soweit sie öffentliche
juristische Personen des
kanonischen Rechts sind,

die sonstigen dem
Diözesanbischof unterstellten
öffentlichen juristischen
Personen des kanonischen
Rechts,

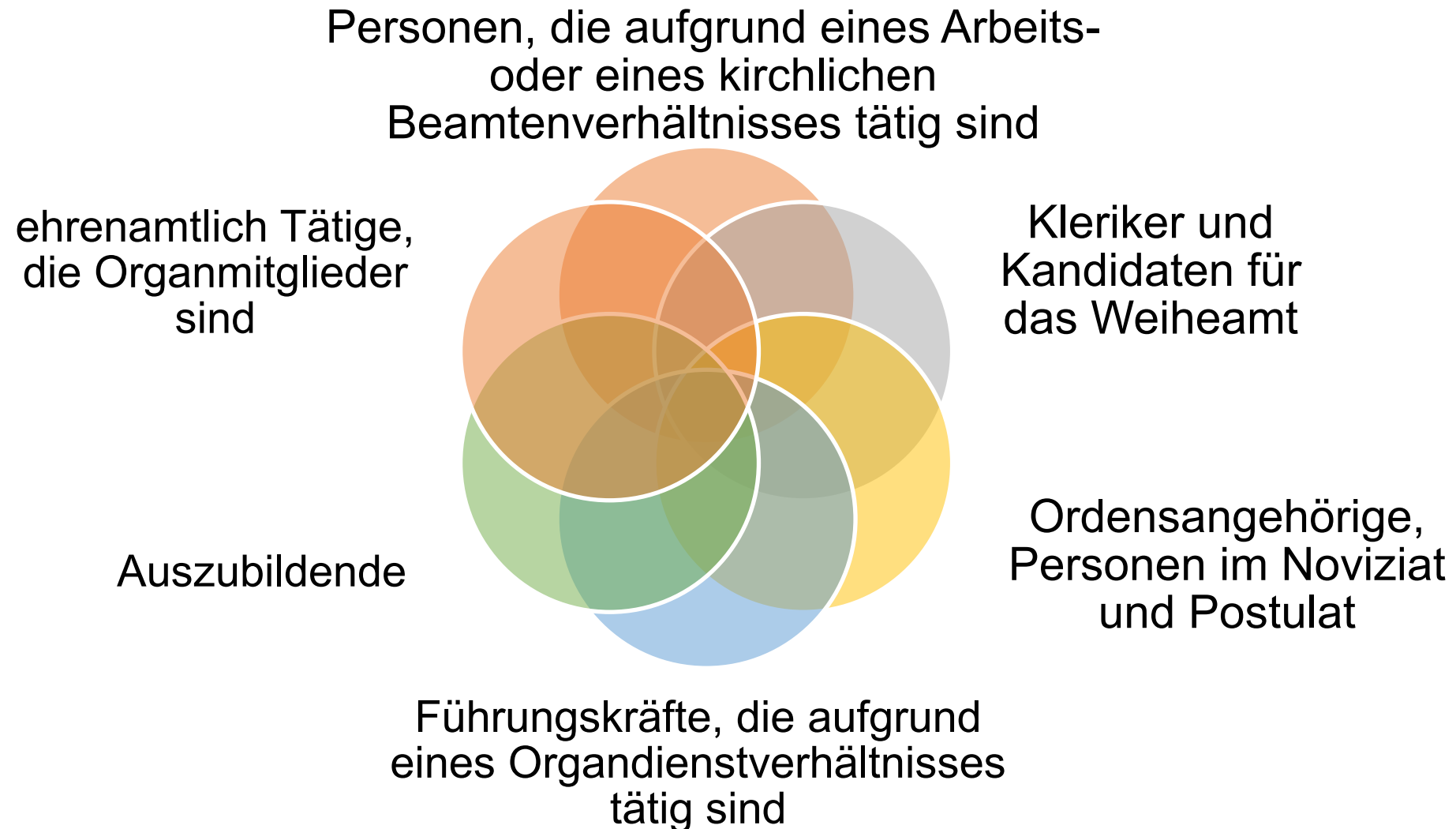
die sonstigen kirchlichen
Rechtsträger, unbeschadet
ihrer Rechtsform, die der
bischöflichen
Gesetzgebungsgewalt
unterliegen

und deren rechtlich
unselbstständige
Einrichtungen.

Kirchliche Rechtsträger, die
nicht der bischöflichen
Gesetzgebungsgewalt
unterliegen, sind verpflichtet,
die GrO in ihr Statut
verbindlich zu übernehmen.

Wer fällt unter den Begriff „Mitarbeitende“?

Artikel 1 Absatz 3

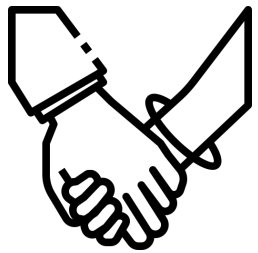


Was ist der Sendungsauftrag?

Artikel 2 Absatz 1

Sendungsauftrag

- ... ist Grundlage des Tätigwerdens einer kirchlichen Einrichtung.
 - Alle kirchlichen Einrichtungen sind sichtbare und erlebbare Orte der Kirche und dem Auftrag Christi verpflichtet.
- ... ist Ausdruck der christlichen Hoffnung auf die zeichenhafte Verwirklichung des Reich Gottes in der Welt.
- ... verbindet alle Mitglieder der **Dienstgemeinschaft** und verpflichtet sie zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.



Was ist die Dienstgemeinschaft?

Artikel 2 Absatz 2

*„Alle in den Einrichtungen der Kirche Tätigen,
gleich ob sie haupt- oder ehrenamtlich,
ob sie leitend oder ausführend beschäftigt sind und
unbeschadet des Umstandes, ob es sich um Christen, andersgläubige
oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt,
arbeiten gemeinsam daran, dass die Einrichtung ihren Teil am
Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).“*



Was ist die katholische Identität einer Einrichtung?

Artikel 3 Absatz 1, 4

Katholische Identität der Einrichtung

- Die katholische Identität einer Einrichtung leitet sich vom **Sendungsauftrag** ab und konkretisiert diesen.
- Prägemerkmal sind das **christliche Gottes- und Menschenbild**
 - Gottes- und Nächstenliebe
 - Das Leben als Geschenk Gottes gilt es zu schützen und zu achten.
- Die Arbeit an der christlichen Identität der Einrichtung ist Pflicht und **Gemeinschaftsaufgabe** aller.
- Dabei handelt es sich um einen **permanenten, dynamischen Prozess**.

Was ist das christliche Profil einer Einrichtung?

Artikel 3 Absatz 4

Christliches Profil der Einrichtung

- Von der katholischen Identität leitet sich das Profil der Einrichtung ab.
- **Profilverantwortlicher** ist in erster Linie der Dienstgeber.
- Dieser ist in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden verpflichtet, das christliche Profil der Einrichtung fortwährend **weiterzuentwickeln und zu schärfen**.
- Hierfür können **Leitbilder und Konzepte** für die Einrichtung erarbeitet werden.
- **Doch das reicht nicht!** Die christliche Kultur der Einrichtung muss von Leitung und Mitarbeitenden **mitgestaltet und mit Leben gefüllt** werden.
 - Sie muss für die Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, erfahrbar werden.

Vielfalt und kirchlicher Dienst?!

Artikel 3 Absatz 2

Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist eine Bereicherung. Alle Mitarbeitenden können unabhängig von

ihren konkreten Aufgaben,

ihrer Herkunft,

ihrer Religion,

ihres Alters,

ihrer Behinderung,

ihres Geschlechts,

ihrer sexuellen Identität

und ihrer Lebensform

Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein.

Art. 4 - 7

Teil 2: Wechselseitige Anforderungen an Dienstgeber und Mitarbeitende

Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber

Artikel 4

- Im Zentrum: **Verwirklichung des Sendungsauftrags** und die gemeinsame Sorge für alle in der Kirche Tätigen
- Darüber hinaus sind auch folgende Handlungsaufträge und Ziele zu beachten, für deren Umsetzung **im Rahmen der vorhandenen personellen und materiellen Ressourcen** in erster Linie der Dienstgeber verantwortlich ist:
 - a) Benachteiligungen aufgrund des **Geschlechts** beseitigen bzw. verhindern/ Gleichstellung von Frauen und Männern/ Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
 - b) Einsatz für den Schutz der Würde und Integrität aller Personen in ihren Einrichtungen, insbesondere von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen/ **Prävention gegen sexualisierte Gewalt**



Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber

Artikel 4

– Darüber hinaus sind auch folgende Handlungsaufträge und Ziele zu beachten, für deren Umsetzung **im Rahmen der vorhandenen personellen und materiellen Ressourcen** in erster Linie der Dienstgeber verantwortlich ist:

- c) Förderung der Entfaltung der **fachlichen Qualifikationen und Charismen der Mitarbeitenden** im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit/ Entwicklung und Umsetzung von Konzepten guter Mitarbeiterführung unter besonderer Berücksichtigung des christlichen Menschenbildes/ Kooperativer, wertschätzender Führungsstil/ Angemessene und transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen
- d) Dienstgeber nimmt seine Verantwortung für die **physische, psychische und seelische Gesundheit** aller Mitarbeitenden in der Einrichtung während des Dienstes ernst/ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind wichtige Leitungsaufgaben

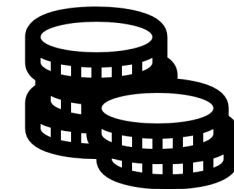


Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber

Artikel 4

– Darüber hinaus sind auch folgende Handlungsaufträge und Ziele zu beachten, für deren Umsetzung **im Rahmen der vorhandenen personellen und materiellen Ressourcen** in erster Linie der Dienstgeber verantwortlich ist:

- e) **Förderung der Teilhabe** von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben
- f) **Wirtschaftliche Betätigung** kirchlicher Einrichtungen dient Verwirklichung des kirchlichen Sendungsauftrages/ Einhaltung der Standards einer an den kirchlichen Zwecken und christlichen Werten ausgerichteten Unternehmensführung/ insbesondere: Beachtung der Grundsätze einer guten Finanzwirtschaft, wirksame und qualifizierte Aufsicht, Transparenz und Aufbau von funktionsfähigen Kontroll- und Überwachungssystemen/ Übernahme von Verantwortung für ethisch-nachhaltiges Investieren kirchlichen Vermögens/ Wirtschaftlich und ökologisch **nachhaltig** Aufstellung der Organisation; insbesondere im Umgang mit Arbeitsplätzen
- g) Positionen, die dem **christlichen Menschenbild widersprechen**, haben keinen Platz in kirchlichen Einrichtungen



Fort- und Weiterbildung

Artikel 5

Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. Diese umfasst die **fachlichen Erfordernisse**, ebenso wie die **ethischen und religiösen Aspekte** des Dienstes und Hilfestellungen zur Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeiten.

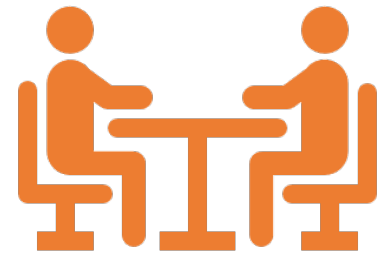
- Fort- und Weiterbildungen für berufs- und tätigkeitsbezogene **spezifische religiöse und ethische Kompetenzen („Basics“)**, um die Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen, in ihrer religiösen Praxis zu unterstützen und das christliche Selbstverständnis der Einrichtung zu stärken => *verpflichtend, Kostentragung i.d.R. Dienstgeber*
- Angebote zu **Spiritualität und Seelsorge** => *freiwillig*



Das Bewerbungsverfahren

Artikel 6 Absatz 1

- Der Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass Bewerber/innen **fachlich befähigt und persönlich geeignet** sind, um die vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen.
- Im Bewerbungsverfahren sind die Bewerber/innen mit den **christlichen Zielen und Werten der Einrichtung** vertraut zu machen, damit sie ihr Handeln am katholischen Selbstverständnis ausrichten und den übertragenen Aufgaben gerecht werden können.
- Im Bewerbungsverfahren ist der **Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren**.
- Mit der Vertragsunterzeichnung bringen die Bewerber/innen zum Ausdruck, dass sie die Ziele und Werte der kirchlichen Einrichtung anerkennen.



Welche Einstellungsvoraussetzungen gelten in kirchlichen Einrichtungen?

Artikel 6 Absatz 2 und 5



- Für alle Mitarbeitenden gilt: Erwartung der Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung im Rahmen ihrer Tätigkeit



- Keine Einstellung: Kirchenfeindliche Betätigung (vgl. Artikel 7 Absatz 3)



- Keine Einstellung: i.d.R. Kirchenaustritt (vgl. Art. 7 Absatz 4)

Muss ich katholisch sein, um in einer katholischen Einrichtung tätig zu werden?

Artikel 6 Absatz 3 und 4

Nein! Kein generelles Erfordernis der Katholizität

Erfordernis der Katholizität

Pastorale und katechetische Tätigkeiten

Personen, die das katholische Profil der Einrichtung

- inhaltlich prägen,
- mitverantworten
- und nach außen repräsentieren

Kein Erfordernis der Katholizität

Alle übrigen Beschäftigtengruppen

Tabuzone: Kernbereich privater Lebensgestaltung

Artikel 7 Absatz 2

Anforderungen
erstrecken sich in
erster Linie auf das
Verhalten im Dienst

*Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker und Ordensangehörige bleiben hiervon unberührt.

Und was heißt das jetzt konkret?

Verliere ich meinen Job, wenn ich mich scheiden lasse?

Nein. Eine Scheidung ist in der Regel mit viel Schmerz verbunden. Hierbei handelt es sich um eine Privatsache! Arbeitsrechtliche Konsequenzen haben die Mitarbeitenden nicht zu befürchten. Das gilt auch für Bewerber/innen.

Stellt die katholische Kirche Menschen ein, die nach einer Scheidung wieder geheiratet haben?

Ja. Eine Wiederheirat steht einer Einstellung oder Weiterbeschäftigung nicht im Wege.



Und was heißt das jetzt konkret?

Homosexuell und für die katholische Kirche tätig – geht das?

Ja. Vielfalt in katholischen Einrichtungen ist eine Bereicherung – dazu zählt auch die sexuelle Identität und die individuelle Lebensform.

Menschen können für katholische Einrichtungen arbeiten und in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft, eingetragenen Lebenspartnerschaft oder Zivilehe leben. Dies steht weder einer Einstellung noch einer Weiterbeschäftigung entgegen.



Welche roten Linien sind zu beachten?

Artikel 7 Absatz 3 und 4



Für alle
Mitarbeitende:
Kirchenfeindliche
Betätigung

Für katholische
Mitarbeitende:
i.d.R.
Kirchenaustritt

Was versteht man unter „kirchenfeindlicher Betätigung“?

Artikel 7 Absatz 3

Geahndet werden können Betätigungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen.

Das sind Handlungen, die

- (1) öffentlich wahrnehmbar sind und
- (2) sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten.

Insbesondere:

- Öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),
- Herabwürdigung von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen,
- Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, auch die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.

Kirchenaustritt als Kündigungsgrund

Artikel 7 Absatz 4

Bei katholischen Mitarbeitenden: Kirchenaustritt in der Regel
Kündigungsgrund

Ausnahme: wenn **schwerwiegende Gründe des Einzelfalls**
Beendigung als unangemessen erscheinen lassen

Beispiele für schwerwiegende Gründe des Einzelfalls:

- eigene Betroffenheit von sexuellem Missbrauch in der Kirche
- ggf. Fälle der Konversion

Was passiert bei einem Verstoß gegen die beruflichen Anforderungen?

Artikel 7 Absatz 5

Immer: Einzelfallprüfung, kein Beendigungsautomatismus

Dienstgeber muss durch Beratung und Aufklärung auf Beendigung der Nichterfüllung der beruflichen Anforderungen hinwirken

Alternativen zur Beendigung erwägen: klärendes Gespräch, Abmahnung, andere Maßnahme (z.B. Versetzung, Änderungskündigung)

Äußerste, allerletzte Maßnahme („ultima ratio“) → Beendigung

Auf den Punkt gebracht:

Anforderungen an die Mitarbeitenden im bestehenden Dienstverhältnis

**Identifikation
mit den Zielen
und Werten
der
katholischen
Einrichtung**

**Geringere
Relevanz rein
formaler
Kriterien
(Katholizität)**

**Einhaltung
gewisser
Mindestan-
forderungen
(No-Go´s)**

**Bereitschaft
zur Teilnahme
an Fort- und
Weiter-
bildungen
(Basiswissen)**

Art. 8 - 11

Teil 3: Normen mit kollektivrechtlichen Bezügen und Rechtsschutz

Mitarbeitervertretungsrecht

Artikel 8

Wahl von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Einrichtungen

Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Unmittelbare und zwingende Geltung von Dienstvereinbarungen

Mitwirkungspflicht des Dienstgebers zur Bildung von MAVen

Bildung von DiAGen und der BAG-MAV

Weitergehende Regelungen: MAVO

Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst

Artikel 9 Absatz 1 und 2

Was ist der „Dritte Weg“?

Zivilrechtliche Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst werden durch paritätisch von Vertreter/innen der Mitarbeitenden und der Dienstgeber besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen ausgehandelt und beschlossen (Dritter Weg)



- Konsensprinzip in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen
- Qualifiziertes Mehrheitserfordernis für Beschlüsse
- Vertreter/innen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen werden unmittelbar oder mittelbar demokratisch gewählt

Weitergehende Regelungen: Jeweilige Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen

Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst

Artikel 9 Absatz 3

Was passiert, wenn sich Dienstgeber- und Mitarbeiterseite nicht einigen können?

Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden sollen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachgeben gelöst werden.



- Streik und Aussperrung widersprechen dem.
- Kirchliche Dienstgeber schließen keine Tarifverträge mit Gewerkschaften.
- Bei Nichtzustandekommen eines Beschlusses greift ein verbindliches Vermittlungsverfahren unter neutralem Vorsitz.

Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst

Artikel 9 Absatz 4

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat einen Beschluss gefasst – was dann?

- Erfordernis der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese
- Unmittelbare und zwingende Geltung der Beschlüsse für kirchliche Dienstgeber
- Dienstgeber hat die arbeitsvertraglich ordnungsgemäße Inbezugnahme von Beschlüssen sicherzustellen
- Mitarbeitende haben Anspruch auf Anwendung der einschlägigen kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen



Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst

Artikel 9 Absatz 5

Was tun bei Streitigkeiten über die Auslegung und ordnungsgemäße Einbeziehung der jeweils geltenden Arbeitsvertragsordnungen?

- Zuständigkeit: Kirchliche Schlichtungsstellen
- Bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Individualarbeitsverhältnis: Staatliche (Arbeits-)gerichte



Keine Tarifverträge – und was ist mit den Gewerkschaften?

Artikel 10

Koalitionsfreiheit

- Mitarbeitende des kirchlichen Dienstes können sich zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Koalitionen zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.

Gerichtlicher Rechtsschutz

Artikel 11

Staatliche
Arbeitsgerichte

Individualarbeits
-
rechtliche
Streitigkeiten

Kirchliche
Arbeitsgerichte

Kollektivrechtliche
Rechtsstreitigkeiten

- auf den Gebieten
der kirchlichen
Ordnungen für ein
Arbeitsvertrags-recht
(Dritter Weg)

-
Mitarbeitervertre-
tungsrecht

Kirchliche
Einigungsstellen

Regelungsstrei-
tigkeiten des
Mitarbeitervertre-
tungsrechts

Kirchliche
Schlichtungs-
stellen

Streitigkeiten
über
Auslegung und
ordnungsgem.
Einbeziehung
der jeweils
geltenden AVO

Evaluationsklausel

Artikel 12

- Prüfung der **Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit** der Grundordnung **fünf Jahre** nach Inkrafttreten der neuen Ordnung (d.h. 2028)
- durch den Verband der Diözesen Deutschlands



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**