

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes v. 22.11.2022

DiAG B-Vollversammlung Augsburg

9.12.2022

Geltung der Grundordnung im Arbeitsvertrag

- Die GrO ist in den Arbeitsverträgen aller kirchlichen Mitarbeiter einzelvertraglich vereinbart
 - Damit könnte argumentiert werden, schlechtere Regelungen, die in einer späteren Fassung enthalten sind (Geltung von DV), gelten nicht, da sie ohne Beschluss einer arbeitsrechtlichen Kommission zustande gekommen sind
- Die GrO ist aber aufgrund eines Zentral-KODA-Beschlusses auch Bestandteil aller kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen geworden, gilt damit über eine Bezugnahmeklausel
 - Der KODA-Beschluss bezieht sich auf die GrO in ihrer jeweiligen Fassung
 - Damit ist die Änderung der GrO auch durch die arbeitsrechtlichen Kommissionen legitimiert

Neuausrichtung des kirchlichen Arbeitsrechts

- „Grundordnung des kirchlichen Dienstes 2022“, nicht mehr „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“
- „Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst“. Diese sind etwas Anderes als die „Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst“, die in Zukunft entfällt.
- Geplant ist eine „Musterschlichtungsordnung“, auf die indirekt bereits in der neuen Grundordnung verwiesen wird. Ziel der Ordnung ist, ein transparentes und rechtssicheres Verfahren beim Zustandekommen von Normtexten auf dem Gebiet des kirchlichen Arbeitsrechts festzulegen, soweit diese Normtexte durch die Deutsche Bischofskonferenz oder den Verband der Diözesen Deutschlands beschlossen werden.
- Bereits in einer Diözese in Kraft gesetzt ist die „Ordnung über das Zustandekommen arbeitsrechtlicher Regelungen“. Formal reicht Beschlussfassung in Limburg.
- Dazu kommt die Novellierung der Zentral-KODA-Ordnung als „Ordnung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK)“. Die Novellierung führt u.a. dazu, dass auch Gewerkschaftsvertreter, die sich am Dritten Weg beteiligen, in Zukunft in der ZAK und im ARA vertreten sein können.

Rechtsqualität der GrO

- Der Beschluss des Ständigen Rates der Bischöfe zur GrO hat empfehlenden Charakter, der in den einzelnen Diözesen von jedem Diözesanbischof als kirchliches Diözesangesetz in Kraft gesetzt wird.
- Ausdrücklich wird von der Arbeitsgruppe darauf hingewiesen, dass die GrO „Zentrale Rechtsquelle der katholischen Arbeitsverfassung in Deutschland“ ist, quasi ein Art Grundgesetz des kirchlichen Arbeitsrechts für Deutschland darstellt. Sie ist quasi die Arbeitsverfassung. So der Wunsch. Kirchenrechtlich steht die GrO als Diözesangesetz aber auf derselben Stufe wie andere kirchliche Gesetze wie z.B. die MAVO.

Rechtsqualität der Erläuterungen

- Die Erläuterungen sind gedacht als ein Grundlagentext zur Grundordnung mit dem Ziel, den neuen „institutionenorientierten“ Ansatz theologisch zu fundieren und einzuordnen, geben viele theologische Begründungen, stellen aber auch auf staatlich-rechtliche und kirchenrechtliche Vorgaben ab. Der Begleittext soll einer Erläuterung des normativen Teils und einer ersten theologischen Verortung dienen.
- Offen ist die Frage der rechtlichen Bewertung bzw. der Reichweite der Verbindlichkeit der Erläuterungen. Es ist nicht klar, ob sie als „authentische Interpretation“ iSv c. 16 CIC zu bewerten sind. Als authentische Interpretation haben sie Gesetzescharakter; ansonsten stellen sie rechtliche Begründungen dar oder lediglich theologische Begründungshilfen

Grundsätzliches

- Neuausrichtung des gesamten kirchlichen Arbeitsrechts ist angesagt. Es kommt zu einem Ernstnehmen des kirchlichen Arbeitsrechts durch den VDD. Inwieweit die einzelnen Diözesen die Tragweite erkennen und mittragen, ist eine andere Sache.
- Erste Hemmnisse finden sich bereits in der Weigerung – so mein Wissensstand – caritativer Arbeitgeber, die Musterschlichtungsordnung mitzutragen, die die kirchlichen Arbeitgeber letztlich zwingen kann, kirchliches Arbeitsvertragsrecht anzuwenden.
- Entwicklung der GrO ging über mehrere Etappen, immer ausgelöst durch kirchliche oder staatliche Entscheidungen: von 1994 (Beginn) über 2011 (Art. 2 wegen Delegationsgerichtsurteil) und 2015 (EMGH und BVerfG) zu 2022 (EuGH)
- Obwohl die Novellierung 2015 den vom BVerfG und EMGH geforderten Vorgaben genügt, hat die Entwicklung innerhalb der Katholischen Kirche sowie vor allem die weitere Rechtsprechung des EuGH zu einer weiteren Veränderung geführt.
- Diese Veränderung wird allerdings radikal durchgeführt

Die „neue“ Grundordnung

- Die Grundordnung ist um zwei weitere Artikel erweitert worden
- einige Überschriften und die Reihenfolge der Artikel haben sich geändert
- inhaltlich kam es in einigen Bereichen zu weitreichenden Neuerungen
- in anderen Bereichen zu begrüßenswerten Klarstellungen

Präambel

- Einzige Änderung auf Fassung 2015: Verweis auf die „Dienstgemeinschaft“ im Zusammenhang mit dem Verweis auf die christliche Soziallehre
- Deutlich wird: der begriff „Dienstgemeinschaft“, der von der höchstrichterlichen Rechtsprechung als kirchliches Strukturmerkmal akzeptiert wird, wird in Zukunft der zentrale Begriff werden

MAV-Relevanz

- Wenn die GrO die kirchliche Arbeitsrechtsverfassung ist, ist die MAVO auf die GrO hin zu interpretieren
- § 26 MAVO erfährt hier eine Aufwertung, die damit auch kirchengerichtlich einklagbar ist
- Der Begriff „Dienstgemeinschaft“ – wie ist dieser bei uns in der Einrichtung zu verstehen - bedarf einer Klärung innerhalb jeder Einrichtung
- Sache der DiAG:
 - Geklärt werden muss: welche Rechtsqualität haben die Erläuterungen?
 - Gibt es noch weitere diözesaneigene Regelungen zur Interpretation oder Ausführung der GrO in der Diözese?

Artikel 1 Geltungsbereich – Abs. 1

- Art. 1 Abs. 1 macht deutlich, dass die Grundordnung die spezifischen Grundlagen des kirchlichen Dienstes enthält
- Die Feststellung des BVerfG, dass vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen nicht von der Grundordnung erfasst sind, wird übernommen.
- Es fällt auf, dass der Begriff „Rechtsträger“ durch den Begriff „Einrichtung“ ersetzt wurde und als Oberbegriff verwendet wird.
- Der Rechtsträgerbegriff als solcher bleibt, definiert die Geltung der Grundordnung in Abs. 5 und den Dienstgeberbegriff in Abs. 4.
- Wegfall des Überschriftenteils „im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“. Die Grundordnung erfasst in Zukunft Personen, die im kirchlichen Dienst tätig sind, Kleriker und Ordensleute und auch ehrenamtlich Tätige, die Organmitglieder sind
- alle Personen, die im kirchlichen Dienst auf irgendeine Weise an dem Sendungsauftrag der Kirche in der Welt durch ihre Einrichtungen beteiligt sind
- Kirchenrechtliche Verpflichtung für alle kirchlichen Rechtsträger zur Übernahme der Grundordnung

Bischöfliche Kompetenz über Rechtsträger

- Gemäß c. 305 § 1 CIC besteht eine auf die Unversehrtheit von Glaube und Sitte bezogene bischöfliche Überwachungskompetenz über alle kirchlichen Rechtsträger unabhängig von ihrer Rechtsform. Wie diese konkret ausgestaltet wird, ist abhängig von der rechtlichen Einwirkungsmöglichkeit auf den Rechtsträger und von dem bischöflichen Eingriffswillen. Aufgrund einiger Verfügungen im Motu Proprio „Über den Dienst der Liebe“ haben die Bischöfe die kirchenrechtliche Berechtigung, allen Rechtsträgern verpflichtende Bestimmungen für ihr Statut vorzuschreiben und bei Nichtbeachtung Sanktionen auszusprechen. Eine Sanktion, die bereits Geltung hat, besteht darin, dass solche Rechtsträger im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teilhaben, also „in toto“ staatliches Arbeitsrecht anwenden müssen. Die Sanktionen können erweitert werden bis hin zur Aberkennung der bischöflichen Anerkennung der Tätigkeit als legitime Ausübung der kirchlichen Sendung.

MAV-Relevanz

- Welche Einrichtungen beim Rechtsträger sind gewinnorientiert und fallen aus dem Geltungsbereich der GrO?
- Hat der Arbeitgeber – im caritativen Bereich – die GrO übernommen? In welcher Weise? - DiAG
- Wenn Arbeitgeber dies nicht getan haben: welche Konsequenzen ergreift der Diözesanbischof? - DiAG
- § 34 geht bei der Zustimmung der MAV zur Einstellung davon aus, dass auch die Zustimmung zu allen Personen gegeben werden muss, die in die Einrichtung „eingegliedert“ werden. GrO hat ggf. Konsequenzen.

Artikel 2 Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

- jeder Dienst in der Kirche auf den Sendungsauftrag ausgerichtet
- Unabhängig von der arbeitsrechtlichen Stellung und unabhängig von Konfessions- und Religionszugehörigkeit sind alle gemeinsam auf eine Dienstgemeinschaft verpflichtet, um den Sendungsauftrag erfüllen zu können.
- Der Begriff der Dienstgemeinschaft mit seiner Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit – ein Kernbegriff aus der MAVO – bleibt als zentraler Begriff und Rechtsbegriff bestehen;

MAV-Relevanz

- Klärung, wie kann es dann weiterhin eine Bestimmung in der bayerischen MAVO geben, dass MAV-Vorsitzende „katholisch“ sein müssen
- Zumindest darf es keine Ablehnung mehr durch den Diözesanbischof bei Antragstellung geben

Artikel 3 Ausprägungen katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des christlichen Profils

- die Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen als eine Bereicherung anerkannt
- Die private Lebensform aller Mitarbeitenden wird grundsätzlich bejaht; unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrem Alter, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform können alle Mitarbeitenden am Sendungsauftrag mitwirken
- So wird in der gesamten GrO das Wort „Loyalitätsobliegenheit“ vermieden. Diese Regelung gilt für alle Mitarbeitenden, also auch für erzieherische, pastorale und katechetische Personen.
- Einzige Voraussetzung ist, dass alle eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums mitbringen, den christlichen Charakter der Einrichtung achten und dazu beitragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen
- Verantwortlich für den kirchlichen Charakter der Einrichtung ist der Dienstgeber

Erläuterungen zu Art. 3

- Sorge um den Erhalt und die Stärkung ihrer kirchlichen Eigenart sowie ihrer spezifisch christlich-katholischen Prägung
- Kultur der gegenseitigen Achtung, des Respekts und der Wertschätzung
- Schutz des Lebens, des vorgeburtlichen ebenso wie des geborenen und des endenden, bildet eine tragende Säule des christlichen Ethos.
- Kulturelle und religiöse Verschiedenheit bedroht die christliche Identität der kirchlichen Einrichtungen nicht, solange alle Mitarbeitenden eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums mitbringen, den christlichen Charakter der Einrichtung achten und aktiv dazu beitragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen
- Maßgeblich für die institutionelle Profilierung der Einrichtung ist eine klare normative Ausrichtung und ihre Absicherung durch Leitbilder sowie eine christliche Organisationskultur
- Die Arbeit am Leitbild und dessen Fortentwicklung bietet unter Beteiligung der Mitarbeitenden die Chance, ein gemeinsames Verständnis des kirchenspezifischen Charakters der Einrichtung zu entwickeln und ihr Handeln danach auszurichten

MAV-Relevanz

- Wie will der Dienstgeber die MAV für den Erhalt und die Stärkung des christlichen Profils beteiligen?
-

Artikel 4 Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber

- Hier betritt der kirchliche Gesetzgeber Neuland.
- Dem Dienstgeber werden – auch wenn die Verwirklichung des Sendungsauftrages eine wechselseitige Pflicht der Dienstgeber und Mitarbeitenden ist - besondere Verantwortlichkeiten übertragen
- Genannt sind die Förderung der der Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst, Verhinderung bestehender Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und künftiger Benachteiligungen sowie Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer, Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben
- Prävention gegen sexualisierte Gewalt
- Verpflichtung auf einen kooperativen, wertschätzenden Führungsstil und transparente Kommunikation
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- wirtschaftliche Betätigung kirchlicher Einrichtungen dient dem kirchlichen Sendungsauftrag

Erläuterungen zu Art. 4

- **Hervorzuheben: es gibt 10 Punkte für die Dienstgeber als Aufträge**
- Mitarbeitende und Dienstgeber tragen als Teil der Dienstgemeinschaft in ihrer jeweiligen Funktion gemeinsam zur Verwirklichung des Sendungsauftrags der Kirche bei
- Frauen gestalten Kirche; Frauen und Leitung
- Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Kinderbetreuung oder etwa die Pflege von Angehörigen. Der Dienstgeber muss versuchen, Rahmenbedingungen zu schaffen
- Prävention von jeglicher Form von Gewalt ist eine zentrale Aufgabe von Kirche
- Führungskräften im kirchlichen Dienst sind gehalten, die christlichen Maßstäbe und Grundsätze zu beachten und ihren Mitarbeitenden den notwendigen Raum und Rückhalt zur Entfaltung zu gewähren
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind praktizierte Nächstenliebe
- Menschen mit Schwerbehinderung und sogenannte Gleichgestellte genießen im Arbeitsrecht einen besonderen Schutz
- Im Unterschied zu gewerblich ausgerichteten Unternehmen dienen kirchliche Einrichtungen der Erfüllung des Sendungsauftrags
- Kirchliche Einrichtungen verpflichten sich zu einem verantwortlichen Umgang mit natürlichen, wirtschaftlichen und betrieblichen Ressourcen ; verantwortlicher Umgang mit Arbeitsplätzen
- Menschenfeindlichkeit, Rassismus und Fremdenhass sowie jede Form von Antsemetismus sind mit diesem Ethos nicht vereinbar

MAV-Relevanz

- Der Art. 4 umfasst Handlungsaufträge, die sich alle in der MAVO finden, spezifizieren diese
- Sie sollten von der MAV eingefordert werden, ggf. initiiert werden über die § 37 und 29 MAVO
- Sie stellen jetzt eine besondere Verpflichtung dar: § 26 MAVO steigt in der Bedeutung

Artikel 5 Fort- und Weiterbildung

- Der Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung besteht für alle Mitarbeitenden und umfasst neben den fachlichen Erfordernissen auch die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes und Hilfestellungen zur Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeiten.
- Von Bedeutung sind die beiden Soll-Bestimmungen in Abs. 2, mit denen sowohl die Verpflichtung zu spezifischen Fort- und Weiterbildungen zum Erwerb religiöser und ethischer Kompetenzen wie auch ein freiwilliges Angebot zu Spiritualität normiert wird. Auch wenn dies als Trägeraufgabe benannt wird, erfahren sie darin Unterstützung durch die Diözesen wie auch die Verbände der Caritas
- Dies betrifft v.a. die betriebliche Ebene, da diese Fragen über die Regelungen der kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen hinausgehen

MAV-Relevanz

- § 38 Abs. 1 Nr. 10 MAVO: „Durchführung der Dienstvereinbarung“ bekommt einen neuen Stellenwert
- Diese Regelung ist rechtlich nicht einigungsstellenfähig
- Durch die GrO ist jetzt aber eine Situation eingetreten, in der Grundsätze ggf. auch kirchengerichtlich einklagbar sind

Artikel 6 Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses

- Auf die europarechtlichen Vorgaben geht Art. 6 GrO bei den Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses ein, legt Sicherstellung der Mindestanforderungen durch den Dienstgeber fest
- Neben der Achtung auf die fachliche und persönliche Eignung sind die Bewerberinnen und Bewerber mit den christlichen Zielen und Werten der Einrichtung vertraut zu machen.
- Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass bereits im Bewerbungsverfahren der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren ist
- Muss-Vorschrift der Zugehörigkeit zur Katholischen Kirche besteht ausschließlich für pastorale und katechetische Tätigkeiten
- Sollvorschrift zur Zugehörigkeit zur Katholischen Kirche besteht für Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, damit eine besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung haben
- Ausdrücklich wird normiert, dass nicht angestellt wird, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist

Erläuterungen zu Art. 6

- Die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche ist für diejenigen Mitarbeitenden erforderlich, welche die christlich-katholische Identität der Einrichtung programmatisch mitgestalten und in die Gesellschaft hinein vertreten und verkörpern.
- Über diesen Bereich hinaus kommt es bei der Personalgewinnung nicht in erster Linie auf die formale Mitgliedschaft in der katholischen Kirche an, sondern auf die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Kirche
- Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens ist darauf zu achten, dass die Bewerberinnen und Bewerber mit dem kirchlichen Selbstverständnis vertraut sind und dieses anerkennen, dass sie bereit sind, den christlich-katholischen Charakter der Einrichtung zu respektieren und ihrem professionellen Handeln zugrunde zu legen.
- Bei der Prüfung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber ist der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren.

MAV-Relevanz

- § 36 Abs. 1 Nr. 4 § 37 Abs. 1 Nr. 4: Personalfragebögen sind zu überarbeiten
 - was darf gefragt werden
 - Nach Kirchnaustritt: aber differenziert
 - Nach Religionszugehörigkeit: Ja
 - Es gibt weiterhin Personengruppen mit „Katholisch-Sein“ mit Vorrang
 - nach Familienstand: Ja
 - Berücksichtigungsfähig ist auch ein Lebenspartner nach Lebenspartnergesetz
 - wegen Beihilfe Tarif 810 bzw. Tarif 814 (kleine Beihilfe), der für die berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen bezahlt wird, dazu für die Kirchensteuerzahlung erforderlich ist
- Mit der Begründung, dass ein Kirchnaustritt vorliegt, kann die Zustimmung zur Einstellung verweigert werden

Artikel 7 Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis

- Hier finden sich die rechtlich entscheidenden Veränderungen, die als echte Kehrtwende im kirchlichen Arbeitsrecht anzusehen sind
- die glaubwürdige Verantwortung für die Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung obliegt Dienstgebern und Mitarbeitenden gemeinsam
- In Zukunft erstrecken sich die Anforderungen an die Mitarbeitenden in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird
- Der entscheidende Satz findet sich in Abs. 2: Der Kernbereich privater Lebensgestaltung, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, bleibt rechtlichen Bewertungen im Individualarbeitsrecht entzogen
- Allerdings kann wie bisher kirchenfeindliches Verhalten, das nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, rechtlich geahndet werden

MAV-Relevanz-1

- Art. 7 Abs. 5 (ist identisch mit dem alten Art. 5 Abs. 5): hier wird eine Rangfolge genannt, die vor einer Kündigung durch den Dienstgeber erfolgen muss
- Insoweit können diese Fragestellungen bei Einwendungen zu einer beabsichtigten Kündigung wegen Verletzung von Pflichten aus der GrO angeführt werden
- Da die Regelungen auch im erzieherischen Bereich, im Leitungsbereich sowie im pastoralen und katechetischen Bereich gelten, bleibt abzuwarten, wie in Zukunft mit pastoralen Mitarbeitenden umgegangen wird, die z.B. nach einer Scheidung lediglich zivilrechtlich heiraten. Arbeitsrechtlich sind sie in Zukunft geschützt, kirchenrechtlich können sie aber einen weiten Bereich der Seelsorge, für den sie angestellt sind, nicht mehr ausüben, da diese Tätigkeit als kirchliche Amtsaufgaben gemäß c. 145 CIC zu qualifizieren sind. Sie müssen damit in einem Tätigkeitsbereich beschäftigt werden, für den die kirchliche Sendung keine Voraussetzung darstellt. Ob und in welcher Weise die arbeitsrechtlichen Kommissionen in diesen Fällen, in denen eine Seelsorgetätigkeit nicht mehr möglich ist, eine andere Vergütung vorsehen, ist Sache der zuständigen arbeitsrechtlichen Kommissionen.

MAV-Relevanz-2

- Das schwierigste Thema stellt aber der Kirchenaustritt dar. Nach Art. 7 Abs. 4 führt bei katholischen Mitarbeitenden der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses.
- Allerdings kann von einer Beendigung in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.
- Hier ist zu fragen, ob und für diese Fallgestaltungen Kriterien in den einzelnen Diözesen entwickelt werden, die dann auf den Einzelfall angewendet werden müssen.
- Denkbar sind: Übertritt in eine andere kirchliche Gemeinschaft im Bereich der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen ACK, Kirchenaustritt zwischen dem 14. und dem 18 Lebensjahr, Abmeldung von der katholischen Kirche in der Zeit vor dem 14. Lebensjahr und verschiedenartigste Gründe, die mit einer massiven persönlichen Betroffenheit im zurückliegenden kirchlichen Leben zu tun haben
- Evtl. Klärung durch den Dienstgeber für MAV erforderlich
 - Gibt es diözesane Vorgaben
 - Gibt es caritaseigene Vorgaben
 - Hängt dies von der Einrichtung ab (wohl nicht möglich)

Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht

- Das Mitarbeitervertretungsrecht wird als kirchliche Betriebsverfassung garantiert und die Bindung an die Grundordnung festgelegt.
- Ausdrückliche, dass der Dienst in der Kirche für Dienstgeber und MAV in besonderer Weise eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung erfordert.
- Es wird der kirchliche Standpunkt bekräftigt, dass Dienstvereinbarungen gemäß der jeweils geltenden MAVO unmittelbar und zwingend gelten.
- Über das BetrVG hinaus wird jeder Dienstgeber bei jeder die Mindestgröße erfüllenden Einrichtung verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. Diese Regelung in der GrO macht deutlich, dass die Kirche bereit ist, die gesamte Arbeit am Sendungsauftrag in der gemeinsamen Sorge von Dienstgebern und Mitarbeitenden zu erfüllen.
- Die bestehenden Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der MAV (DiAG) und die Bundesarbeitsgemeinschaft der MAV (BAG-MAV) erfahren insoweit eine offizielle Legitimation, da sie als Gremien zur Förderung und Unterstützung der Arbeit der MAVen angesehen werden.

MAV-Relevanz

- Bei auftretenden Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber ist die neue GrO eine zusätzliche Legitimationsbasis
- Dies ist ggf. auch vor dem KAG rechtlich einforderbar
- DiAG-Tätigkeiten können nur schwerer eingegrenzt werden

Artikel 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst

- für die Gestaltung der zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen sind nur die Arbeitsrechtlichen Kommissionen zuständig
- kirchengemäße Tarifverträge sind nicht möglich
- Die Parität ist in formeller wie materieller Hinsicht zu gewährleisten ist
- Das Konsensprinzip wird als prägendes Merkmal festgelegt
- Streik und Aussperrung scheiden aus.
- das verbindliche Vermittlungsverfahren muss mit einem Beschluss enden
- Kirchlicher Arbeitgeber werden durch die Inkraftsetzung der Beschlüsse gebunden; damit entsteht ein Anspruch der Mitarbeitenden auf eine entsprechende Vergütung
- Es wird faktisch auf die bereits beim VDD entwickelte, bis heute aber noch nicht in Kraft gesetzte Musterschlichtungsordnung Bezug genommen, die es ermöglichen soll, dass kirchliche Schlichtungsstellen über Streitigkeiten über die Auslegung und ordnungsgemäße Einbeziehung der jeweils geltenden Arbeitsvertragsordnungen entscheiden können

Zentrale Bestandteile des Dritten Weges

Zentralen Bestandteile nach den Erläuterungen für Kommissionsmodell des Dritten Weges

- Gewährleistung der formellen (numerischen) Parität, also der gleichen Mitgliederzahl von Vertretern der Dienstgeber und Mitarbeitenden,
- Wahrung der materiellen Parität, also des tatsächlichen Verhandlungsgleichgewichts durch rechtliche Absicherung der persönlichen Rechtsstellung der Kommissionsmitglieder und durch Bereitstellung erforderlicher materieller Ressourcen,
- Konsensprinzip bei der Beschlussfassung, wonach Beschlüsse in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen einer besonderen qualifizierten Mehrheit bedürfen,
- Legitimation der Mitarbeitervertreter in den Kommissionen durch unmittelbare oder mittelbare Wahl,
- verbindliches Vermittlungsverfahren als Funktionsäquivalent für Streik und Aussperrung,
- verbindliche Geltung der in den Kommissionen beschlossenen und in Kraft gesetzten Regelungen,
- keine einseitige Aufhebung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, etwa durch Kündigung.

MAV-Relevanz

- Der Dienstgeber muss einen Arbeitsvertrag nach einer kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (AVR oder AVO/DVO etc.) abschließen
- MAV hat sonst ein Zustimmungsverweigerungsrecht
- Ggf. – wenn die Musterschlichtungsordnung verabschiedet wird – kann der/die Mitarbeiter*in dies selbst vor der Schlichtung einklagen

Artikel 10 Koalitionsfreiheit

- Koalitionsfreiheit wird umfänglich garantiert; bessere Formulierung als in der GrO 2015
- Das verfassungsrechtliche Gebot der Werbung für die Koalitionen innerhalb der Einrichtung wird ausdrücklich normiert (soweit Beschäftigte Mitglieder sind)
- auch die organisatorische Einbindung der Gewerkschaften in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges wird genannt (hier Probleme, aber die vorrangig durch die schwache gewerkschaftliche Bindung der Beschäftigten gegeben ist)

MAV-Relevanz

- Informationen der Koalitionen können verbreitet werden (schwarzes Brett etc.)
- Frage ist; wie schaut es mit „Koalitionslisten“ bei der MAV-Wahl aus?

Artikel 11 Gerichtlicher Rechtsschutz

- Kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit wird garantiert wie bisher
- Die Anforderungen an die Richter und Richterinnen sind Weisungsunabhängigkeit und Bindung an Gesetz und Recht.
- Da die Berufung zum Richteramt im Bereich der katholischen Kirche Teilhabe an der bischöflichen Jurisdiktionsgewalt darstellt, ist das katholisch-sein zwingend vorgeschrieben.
- Die Verfahren sind öffentlich.
- Ausdrücklich wird normiert, dass vor kirchlichen Arbeitsgerichten allen Beteiligten ein Anspruch auf rechtliches Gehör gewährt wird.

MAV-Relevanz

- Anrufung des KAG darf nicht „verteufelt“ werden

Art. **12 Evaluation**

- In einem abschließenden Art. 12 „Evaluation“ wird festgehalten, dass der Verband der Diözesen Deutschlands fünf Jahre nach Inkrafttreten der Grundordnung die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit einer Überprüfung unterziehen und dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz berichten wird

MAV-Relevanz

- DiAGen sollten sich hier einbringen und ihre entsprechenden positiven wie negativen - Erfahrungen in der eigenen Diözese sammeln und über die BAG-MAV in den Evaluierungsprozess einbringen

Ergebnis

- Inhaltlich ist eine Neuausrichtung der Grundordnung 2022 gegeben.
- Der Duktus ändert sich: weg von Sanktionen, hin zur Beschreibung des kirchlichen Dienstes.
- Damit erfolgt ein Paradigmenwechsel: weg vom Verbotssystem.
- Die jeweilige Einrichtung ist für die kirchliche Profilausrichtung verantwortlich, nicht mehr die einzelnen Mitarbeitenden; deutlich wird aber, dass diese Profilausrichtung mitgetragen werden muss, dabei aber keine Überwachung der Mitarbeiter*innen stattfindet.
- Mit diesem institutionenorientierten Ansatz soll die katholische Identität einer Einrichtung durch Vermittlung christlicher Werte und Haltungen und ein christliches Leitbild gestaltet werden.
- Der institutionenorientierte Ansatz findet seinen Ausdruck insbesondere in den wechselseitigen Anforderungen von Mitarbeitenden und Dienstgebern. Diese Änderung fußt auf einem theologischen Neuansatz, der sich bereits beim Synodalen Weg findet und die Rolle kirchlicher Einrichtungen in der heutigen differenzierten Gesellschaft neu definiert
- Der Kernbereich privater Lebensgestaltung und Lebensführung entzieht sich dem Zugriff des Dienstgebers durch rechtliche Bewertungen

Problematik Kirchenaustritt

- Bei der Einstellung ist ein bestehender Austritt aus der katholischen Kirche generell ein Einstellungshindernis. Ungeregelt, wie kirchliche Rechtsträger bei Verstößen sanktioniert werden
- Anders ist es bei einem Austritt aus der katholischen Kirche in einem bestehenden Arbeitsverhältnis. Hier führt der Kirchenaustritt „in der Regel“ zu einer Kündigung.
- Vom Kirchenaustritt abzugrenzen sind Fälle des Kirchenübertritts innerhalb christlicher Gemeinschaften, die einer differenzierteren Betrachtung unterliegen sollen.
- Diese Thematik ist kirchenrechtlich sehr umstritten: theologisch ist gerade der Kirchenübertritt problematisch, da er bewusst mit einer Abkehr von der katholischen Kirche verbunden sein kann. Kirchenrechtlich ist der Austritt aus der Kirche dazu ein Vergehen, das auch strafrechtlichen Charakter haben kann. Dabei geht es um die Frage, ob der Austritt mit Apostasie und Häresie zu tun hat. Insoweit muss der Kirchenaustritt aufgrund innerkirchlicher Vorgaben auch weiterhin grundsätzlich eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben, sofern arbeitsvertraglich der Kirchenaustritt als Kündigungsgrund akzeptiert wurde? Eine Einzelfallentscheidung unter Abwägung aller Kriterien ist erforderlich, kein Automatismus. Welche nachvollziehbaren Gründe haben zum Austritt geführt, handelt es sich um Apostasie oder hat der Kirchenaustritt andere Gründe, wie ist der jeweilige Tatbestand zu bewerten? Hier spielen kirchenrechtliche Fragen eine Rolle, die in die Beurteilung mit einfließen müssen. Nach c. 1321 § 1 CIC wird niemand bestraft, es sei denn, dass die von ihm begangene äußere Verletzung von Gesetz oder Verwaltungsbefehl wegen Vorsatz oder Fahrlässigkeit schwerwiegend zurechenbar ist. In c. 1364 § 1 CIC ist festgelegt, dass der Apostat, der Häretiker oder der Schismatiker sich die Exkommunikation als Tatstrafe zuziehen.