

Entwurf zur „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ geht in nächste Phase

Einbindung auf breiter Basis

Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ ist in der aktuellen Fassung seit dem 1. Januar 2016 in Kraft. Die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands, der alle Diözesanbischöfe angehören, hat den Auftrag erteilt, das kirchliche Arbeitsrecht grundlegend weiterzuentwickeln. Die Artikel der Grundordnung bilden die rechtliche Grundlage der Arbeitsverfassung der katholischen Kirche in Deutschland. Sie gilt für die rund 790.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der katholischen Kirche und ihrer Caritas. Die Grundordnung umfasst nicht nur die aktuell diskutierten Fragen der Loyalitätsobliegenheiten, sondern betrifft eine Vielzahl von Einzelfragen, da das kirchliche Arbeitsrecht ein komplexes Konstrukt ist.

Die für diese Weiterentwicklung eingesetzte „Bischöfliche Arbeitsgruppe Arbeitsrecht“ unter Vorsitz von Kardinal Rainer Maria Woelki hat jetzt einen Entwurf zur Neufassung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ sowie der „Bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst“ vorgelegt. Damit ist die Grundlage eines Arbeitsrechts geschaffen, das durch einen institutionenorientierten Ansatz neu gefasst wird. Im vorliegenden Entwurf der Grundordnung wird die Verantwortung des Dienstgebers für den Erhalt und die Stärkung des kirchlichen Profils betont. Zentrale programmatische Aussagen zu den Grundlagen des kirchlichen Dienstes, etwa zum Sendungsauftrag, zur Dienstgemeinschaft oder zu den Grundfunktionen der Kirche, nehmen deutlich mehr Raum ein als die bisherigen Regelungen, die eher sanktionierenden Charakter hatten.

Der Arbeitsgruppe gehören Bischöfe, Generalvikare, Vertreter der Dienstgeberseite, des Deutschen Caritasverbandes, der Wissenschaft, des Katholischen Büros sowie des Verbandes der Diözesen Deutschlands an.

Einbindungsverfahren und weiteres Vorgehen

Damit die Beratung noch in diesem Jahr abgeschlossen werden kann, ist die Einbindung der verschiedenen Beteiligten des kirchlichen Dienstes in das Gesetzgebungsverfahren vorgezogen worden. In dieses Verfahren mit der Möglichkeit der schriftlichen Stellungnahme zu den vorliegenden Entwürfen sind die Personalwesenkommission des Verbandes der Diözesen Deutschlands, der Arbeitsrechtsausschuss der Zentral-KODA, die Deutsche Ordensoberkonferenz, der Deutsche Caritasverband, die Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen sowie die

Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen eingebunden. Da auf dem Synodalen Weg in erster Lesung schon ein Handlungstext zur Grundordnung beraten worden ist, wird auch das entsprechende Forum um eine Rückmeldung gebeten. Den (Erz-)Bischöfen wird empfohlen, Stellungnahmen der verschiedenen Berufsgruppen einzuholen. Die jetzt vorliegenden Entwürfe werden in der nächsten Sitzung der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands am 20./21. Juni 2022 in erster Lesung beraten.

Wesentliche Inhalte

Beide hier im Entwurf vorliegenden Texte sind vollständig neu konzipiert worden. Der Begleittext soll einer Erläuterung des normativen Teils und einer ersten theologischen Verortung dienen.

- „Verfassung des kirchlichen Dienstes“: Im Hinblick auf den Normtext heißt es nicht mehr „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“, sondern „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“. Mit dieser Umformulierung soll der umfassende Charakter der Grundordnung als „Verfassung des kirchlichen Dienstes“ verdeutlicht werden. Der Normtext enthält nicht nur spezifisch arbeits- oder dienstrechtliche Regelungen, sondern insbesondere auch zentrale Aussagen zu den Strukturmerkmalen und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes und wesentlicher Kennzeichen katholischer Identität.
- Umfassender personeller Geltungsbereich: Dieses umfassende Verständnis kommt auch im personellen Geltungsbereich zum Ausdruck. Erfasst werden alle Handlungsfelder des kirchlichen Dienstes und alle Beschäftigtengruppen, unabhängig von ihrem rechtlichen Status. Die Grundordnung gilt für alle Teile der Dienstgemeinschaft – namentlich Kleriker, Ordensangehörige, Arbeitnehmer, Kirchenbeamte, Führungskräfte, die aufgrund eines Organdienstverhältnisses tätig sind (z. B. Geschäftsführer oder Vorstände), Auszubildende und ehrenamtlich Tätige.
- Institutionenorientierter Ansatz: Der Entwurf des Normtextes stellt den institutionen- und nicht mehr einen personenbezogenen Ansatz in den Vordergrund. Ersterer ist geprägt durch die Annahme, dass der Dienstgeber und seine Führungskräfte zuerst Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Charakters der Einrichtung tragen. Die katholische Identität einer Einrichtung soll durch Leitbilder, eine christliche Organisations- und Führungskultur und durch Vermittlung christlicher Werte und Haltungen gestaltet werden. Der institutionenorientierte Ansatz findet seinen Ausdruck insbesondere in den nunmehr wechselseitigen Anforderungen von Mitarbeitenden und Dienstgebern.

- Vielfalt: Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist eine Bereicherung. Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrem Alter, ihrer Behinderung, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein, solange sie 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.
- Kernbereich privater Lebensgestaltung bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen: Berufliche Anforderungen erstrecken sich in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es darum geht, schwerwiegende Störungen und Beeinträchtigungen der kirchlichen Integrität und Glaubwürdigkeit abzuwehren. Im neuen Ordnungsentwurf wird unmissverständlich klargestellt, dass der Kernbereich privater Lebensgestaltung rechtlichen Bewertungen nicht unterliegt und sich dem Zugriff des Dienstgebers entzieht.
- Kirchenaustritt als Einstellungshindernis bzw. Kündigungsgrund: Gewisse personenbezogene Anforderungen bleiben auch in Zukunft unverzichtbar. Zum einen ist es unerlässlich, dass Mitarbeitende im pastoralen und katechetischen Dienst der katholischen Kirche angehören. Auch Mitarbeitende, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, sollen aufgrund ihrer besonderen Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung katholisch sein. Zum anderen stehen eine kirchenfeindliche Betätigung und der Austritt aus der katholischen Kirche einer Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung im kirchlichen Dienst weiterhin entgegen.

Nach den Beratungen im Juni werden die Rückmeldungen aus dem Einbindungsverfahren in die Entwürfe eingearbeitet und im Herbst erneut von den Mitgliedern der Deutschen Bischofskonferenz diskutiert und anschließend zum Beschluss für die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vorbereitet.