

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes vom 22.11.2022



Hilfestellung für MAVen
zur Umsetzung der Grundordnung
als Werkzeug für die MAV-Arbeit

Inhaltsverzeichnis

Hilfestellung für MAVen zur Umsetzung der **Grundordnung des kirchlichen Dienstes**
als Werkzeug für die MAV-Arbeit

Einleitung	1
Möglichkeiten der Nutzung:	1
Für wen ist die GrO von Bedeutung?	1
A. Historische und rechtliche Hintergründe	2
Neuausrichtung des Kirchlichen Arbeitsrechts	3
Rechtsqualität der Grundordnung	4
Rechtsqualität der bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst	4
Einordnung der Erläuterungen	4
B. Die „neue“ Grundordnung	5
Artikel 1 Geltungsbereich	6
Artikel 2 Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes	7
Artikel 3 Ausprägungen katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des christlichen Profils	9
Artikel 4 Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber	11
Artikel 5 Fort- und Weiterbildung	13
EXKURS	14
Erläuterung der Fortbildungsregelungen nach ABD und nach AVR Caritas	14
Artikel 6 Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses	17
Artikel 7 Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis	20
EXKURS	20
Problematik Kirchenaustritt	20
Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht	22
Artikel 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst	24
Artikel 10 Koalitionsfreiheit	26
Artikel 11 Gerichtlicher Rechtsschutz	27
Artikel 12 Evaluation	28
C. Fazit zur Grundordnung 2022	29
Paradigmenwechsel vom personenorientierten hin zum institutionenorientierten Ansatz	29
Folgen der Inbezugnahme der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Arbeitsvertrag	30
 Abkürzungsverzeichnis	 31
Stichwortverzeichnis	32
Impressum	34

Einleitung

Die Arbeitsgruppe Grundordnung der RegionalSitzung (ReSi) Bayern hat in deren Auftrag in diversen Online-Sitzungen diese Handreichung für MAVen und DiAGen erstellt. Mitglieder der AG waren Cornelia Bechtner, Charlotte Hermann, Gisela Hirsch, Martin Lieble, Andreas Nock und Sebastian Zgraja, zu Beginn auch noch Alexander Kaufmann.

HINWEIS: Der größte Teil der Texte basiert auf einer Ausarbeitung von Dr. Joachim Eder. Ihm sagen wir an dieser Stelle herzlichen Dank für die Überlassung der Vorlage und die Erlaubnis, sie weiter zu bearbeiten. Die AG Grundordnung der ReSi Bayern hat diese Inhalte redaktionell bearbeitet und weitere Fragestellungen bzw. Hinweise hinzugefügt.

Möglichkeiten der Nutzung:

- Natürlich kann man die Handreichung von vorne bis hinten lesen, um sich mit der Grundordnung und deren Relevanz für Mitarbeitervertretungen vertraut zu machen.
- Es ist auch möglich, nur einzelne Aspekte der Grundordnung und der Handreichung als Grundlage für die Umsetzung in der Einrichtung herauszupicken bzw. einzelne Aspekte zu priorisieren.
- Die Handreichung kann als Argumentationshilfe und als Nachschlagewerk für Themen dienen, die in der Arbeit in der Einrichtung aufkommen.
- Die Handreichung kann in MAV-Sitzungen, Klausuren, Mitarbeiterversammlungen, in Dienstgeber-Gesprächen, für Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen usw. verwendet werden.
- Die Handreichung soll bei der Durchsetzung von Beteiligungsrechten helfen.
- Die Handreichung soll mit dazu beitragen, das Bewusstsein dafür zu stärken, dass die Mitarbeitervertretung ein wesentlicher Bestandteil des Systems des Kirchlichen Arbeitsrechts und der Dienstgemeinschaft ist. Über die MAV wird die Selbstbestimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die gemeinsame Gestaltung des Dienstes in der Kirche umgesetzt. Ohne MAV fehlt ein wesentlicher Bestandteil dieser Dienstgemeinschaft, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können nicht aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken.



Für wen ist die GrO von Bedeutung?

- für Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag, in dem die Gültigkeit der GrO vereinbart ist
- inzwischen auch für alle anderen Mitarbeitenden, auch Priester und Ordensleute
- für alle Rechtsträger, also alle Dienstgeber:
 - Diese sind entweder kirchengesetzlich gebunden, so alle juristischen Personen kanonischen Rechts,
 - oder satzungsrechtlich gebunden, so alle eingetragenen Vereine und gGmbHs etc., auch Ordensgemeinschaften.
 - für MAVen und DiAGen
- für kirchliche Gerichte, für die die GrO als Grundlage besteht
- für staatliche Gerichte bei arbeitsvertraglichen Streitigkeiten



A. Historische und rechtliche Hintergründe

(praktische Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln der Grundordnung im Teil B ab Seite 5)



Entwicklung der Grundordnung (GrO)

- In einer BAG-Entscheidung Anfang der 80er Jahre hat dieses eine Stufentheorie festgelegt, nach der die notwendige Loyalität von Direktor und Reinigungskraft unterschiedlich verlangt werden muss.
- Die katholische Kirche sieht das anders und geht daher vor das BVerfG. Außerdem gibt sie 1983 die „Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst“ heraus. In dieser ist klar formuliert, dass alle Beschäftigten von denselben kirchlichen Loyalitätsverpflichtungen betroffen sind.
- 1985 entscheidet das BVerfG im Sinne der Kirche. Es setzt faktisch als einzige Grenze das Willkürverbot.
- 1993 wurde eine neue „Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst“ erlassen, in der zwischen pastoralen, katechetischen, leitenden Mitarbeitern und den sonstigen Mitarbeitern bei den Loyalitätsobliegenheiten unterschieden wird.
- Diese rechtlich nicht bindende „Erklärung“ wurde kirchengesetzlich umgesetzt in der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ von 1994.
- Bewegung kommt in die Sache u.a. durch das Chefarzt-Urteil (2010 bis 2019)
 - Das BAG hielt die Kündigung für nicht rechens; die Kirche legte Verfassungsbeschwerde ein. Das Verfahren ging dann an den Europäischen Gerichtshof.
 - EuGH-Entscheidung (2018):
 - Eine Loyalitätsanforderung muss eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung sein,
 - die notwendig und angesichts des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation aufgrund der Art der in Rede stehenden beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung objektiv geboten ist.
 - Diese Entscheidung wird vom BAG in seinem endgültigen Urteil 2019 bestätigt.
- Zwischenzeitlich gab es außerdem intensive gesellschaftliche Diskussionen und öffentlichen Druck auf das Kirchliche Arbeitsrecht. Neben der Problematik des sexuellen Missbrauchs tragen Initiativen wie „Out in Church“ und der Synodale Weg zu einem Reformdruck bei.
- Außerdem gibt es Urteile des EuGH, die die Kirchen stärker im Individualarbeitsrecht binden, wie das Chefarzturteil und die europäische Antidiskriminierungsrichtlinie. Nur das BVerfG sah in der Vergangenheit die Eigenständigkeit der Kirche höher.



- Eine Arbeitsgruppe erstellt eine Neufassung der GrO, die vom Prinzip der Loyalitätsobliegenheiten radikal Abstand nimmt. Stattdessen wird der Ansatz des institutionenorientierten Loyalitätsverständnisses entwickelt, bei dem das Profil der Einrichtung entscheidend ist. Die GrO geht also hin zur Verantwortung des Dienstgebers und weg von der Lebensführung des einzelnen Mitarbeiters.



Neuausrichtung des Kirchlichen Arbeitsrechts

- Bei der Bezeichnung „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ fällt mit der Version 2022 der vorherige Zusatz „im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ weg.
- Die dazugehörigen „Bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst“ sind etwas anderes als die bisherige „Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst“, die in Zukunft entfällt.
- In Kraft gesetzt wurde von der DBK mittlerweile auch eine Musterschlichtungsordnung, auf die indirekt bereits in der neuen GrO verwiesen wird.
- Mit der Ordnung über das Zustandekommen von arbeitsrechtlichen Regelungen auf der Ebene der Deutschen Bischofskonferenz (OZAR) konnte ein transparentes und rechtssicheres Verfahren beim Zustandekommen von Normtexten auf dem Gebiet des Kirchlichen Arbeitsrechts festgelegt werden. Die Ordnung wurde nur in Limburg als Sitz des Vorsitzenden der DBK im Amtsblatt veröffentlicht und damit in Kraft gesetzt. Von ihr werden nur bundesweite Regelungen erfasst. Diese werden nach den Regelungen dieser Ordnung erarbeitet oder aktualisiert und daraufhin von der DBK oder dem Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) beschlossen.
- Außerdem kam es zur Novellierung der früheren Zentral-KODA-Ordnung als Ordnung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK). Die Novellierung führt u.a. dazu, dass auch Gewerkschaftsvertreter von Gewerkschaften/Koalitionen, die sich am Dritten Weg beteiligen, in Zukunft in der ZAK und im ARA vertreten sein können.

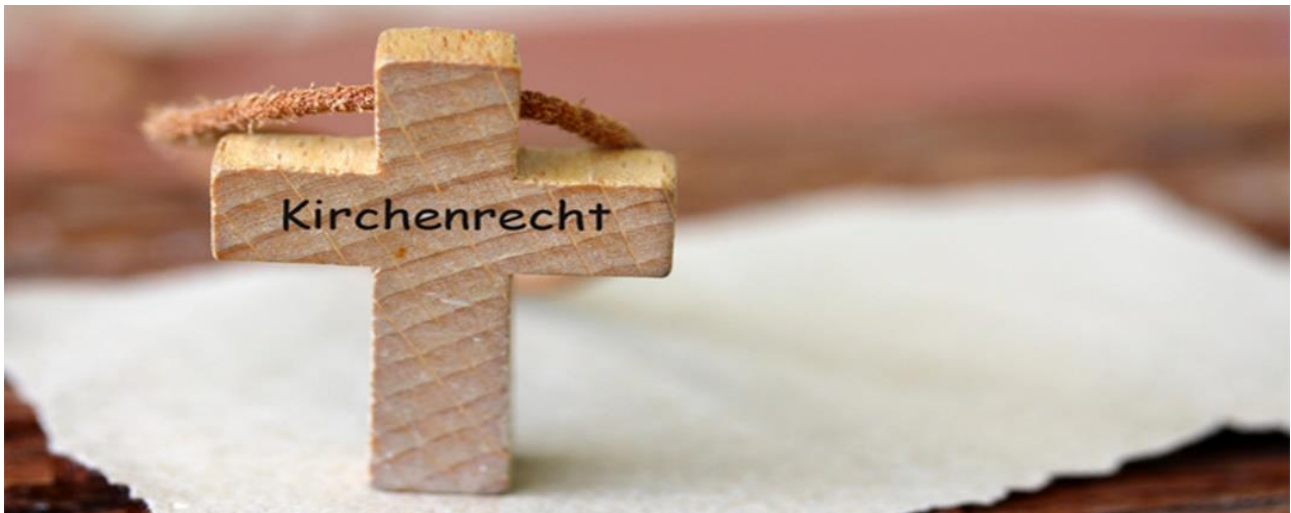
Rechtsqualität der Grundordnung

- Der Beschluss des Ständigen Rates der Bischöfe zur GrO hat nur empfehlenden Charakter und wird in den einzelnen Diözesen von jedem Diözesanbischof als kirchliches Diözesangesetz in Kraft gesetzt.
- Ausdrücklich wird von der Arbeitsgruppe darauf hingewiesen, dass die GrO „Zentrale Rechtsquelle der katholischen Arbeitsverfassung in Deutschland“ ist, quasi eine Art Grundgesetz des Kirchlichen Arbeitsrechts für Deutschland darstellt. Sie ist quasi die Arbeitsverfassung. So die Absicht. Kirchenrechtlich steht die GrO als Diözesangesetz aber auf derselben Stufe wie andere kirchliche Gesetze wie z.B. die MAVO.
- Daraus ergibt sich der Anspruch der MAV an den DG, entsprechend der GrO zu handeln.



Rechtsqualität der bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst

- Die Erläuterungen sind gedacht als ein Grundlagentext zur GrO 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.



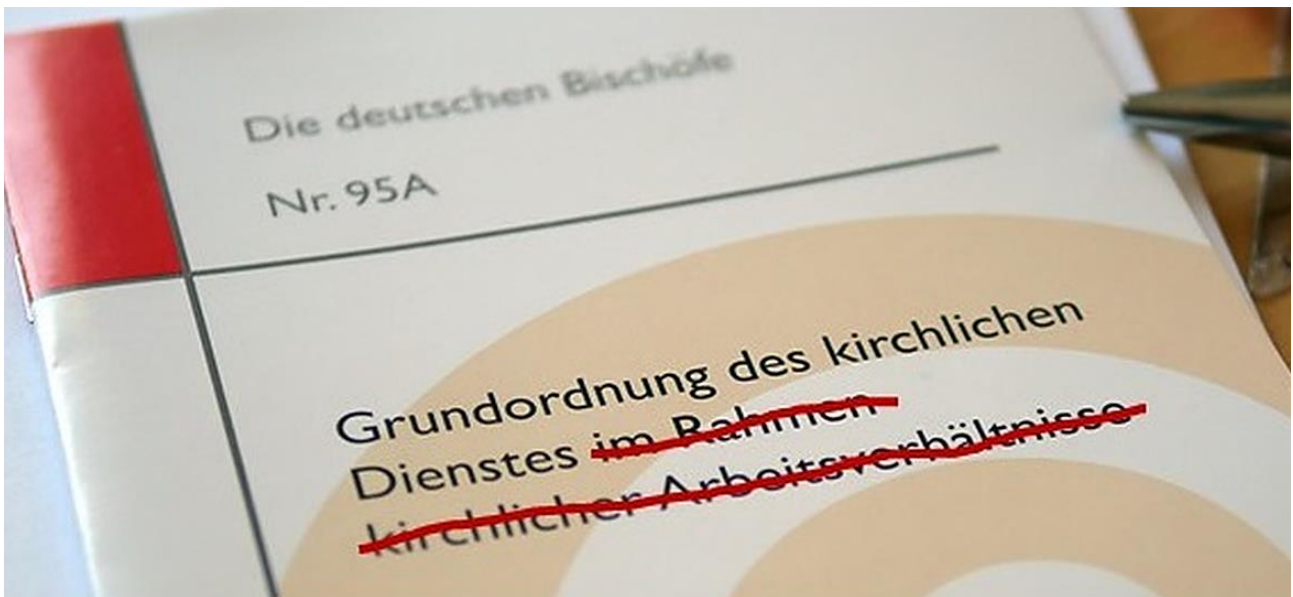
Einordnung der Erläuterungen

- Nach Beratung und Beschlussfassung in der Vollversammlung des VDD wurden am 22. November 2022 die Bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst verabschiedet. Sie lösten die Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst vom 22. September 1993 in der Fassung vom 27. April 2015 ab. In den bayerischen Diözesen wurden die neuen Bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst jeweils mit Unterschrift des Ortsbischofs mit Datum 22.11.2022 und Ortsangabe „Würzburg“ im Amtsblatt abgedruckt.
- Damit ersetzen – so laut Amtsblatt – die Bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst die Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst.

B. Die „neue“ Grundordnung

HINWEIS: Zu jedem Artikel folgt jeweils eine kurze Darstellung des Inhaltes und der bischöflichen Erläuterungen dazu, falls in diesen ergänzende Aspekte vorhanden sind. Außerdem wird zusätzlich die Relevanz für die MAV-Arbeit dargestellt.

Die GrO wurde um zwei Artikel erweitert. Einige Überschriften und die Reihenfolge der Artikel haben sich geändert. Inhaltlich kam es in einigen Bereichen zu weitreichenden Neuerungen, in anderen Bereichen kam es zu begrüßenswerten Klarstellungen.



Präambel

- Im Vergleich zum alten Titel ist der Überschriftenteil „im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ weggefallen.
- Die Präambel ist im Vergleich zur Fassung von 2015 kaum verändert: Einzig der Verweis auf die „Dienstgemeinschaft“ wurde im Zusammenhang mit dem Verweis auf die christliche Soziallehre ergänzt.

MAV-Relevanz

- Wenn die GrO die kirchliche Arbeitsrechtsverfassung ist, ist die MAVO auf die GrO hin zu interpretieren.
- Für jede Einrichtung ergibt sich der Auftrag, den Begriff „Dienstgemeinschaft“ auf die eigene Einrichtung hin zu interpretieren. Wie ist dieser Begriff bei uns in der Einrichtung zu verstehen? Für diese grundsätzliche Klärung innerhalb jeder Einrichtung werden im weiteren Verlauf dieser Handreichung Schritte aufgezeigt.

Artikel 1 Geltungsbereich

- Die GrO definiert die Grundlagen des kirchlichen Dienstes.
- Die Feststellung des BVerfG, dass vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen nicht von der GrO erfasst sind, wird übernommen.
- Der Begriff „Rechtsträger“ wird jetzt zum Oberbegriff. Der Begriff „Einrichtung“ ersetzt an vielen Stellen den bisherigen Rechtsträgerbegriff.
- Der Dienstgeber wird als Rechtsträger einer Einrichtung definiert.
- Es bleibt dabei, dass alle Diözesen, Caritasverbände und andere kirchliche Organisationen – wenn sie am Selbstbestimmungsrecht der Kirchen teilhaben wollen – zwingend die GrO anwenden müssen.
- Die GrO erfasst alle Personen, die im kirchlichen Dienst auf irgendeine Weise an dem Sendungsauftrag der Kirche in der Welt durch ihre Einrichtungen beteiligt sind. Dazu gehören neben den Beschäftigten im kirchlichen Dienst jetzt auch Kleriker, Ordensleute und ehrenamtlich Tätige, die Organmitglieder (z.B. Mitglieder einer Kirchenverwaltung, eines Vereinsvorstandes als offizielle gesetzliche Vertreter der Einrichtung oder des Rechtsträgers) sind.
- Damit wird der personelle Geltungsbereich sehr viel weiter, während der sachliche Geltungsbereich unverändert bleibt.



MAV-Relevanz

- Die Anforderung an Stellenausschreibungen und die Kriterien für Personalauswahl haben sich verändert. Die MAV muss deshalb die Vorlagen für Stellenbeschreibungen, Bewerbungsbögen oder Mitarbeiterbögen einsehen und ggf. entsprechende Anpassungen veranlassen.
- Insbesondere sollte die MAV nachfragen, welche Anforderungen inklusive Konfession der Dienstgeber im Einzelfall und im Grundsatz für die vorhandenen Stellen erwartet.
- Eine Abklärung über eventuell gewinnorientierte Einrichtungen beim Rechtsträger ist notwendig. Diese fallen nicht in den Geltungsbereich der GrO.



Artikel 2 Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

- Jeder Dienst in der Kirche ist 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.
- Das Wirken der Kirche zeigt sich in ihren vier Grundvollzügen: Liturgie, Caritas, Gemeinschaft, Verkündigung. Diese hängen zusammen und sind gleichwertig.
- Durch die Definition der Begriffe „Sendungsauftrag“ und „Dienstgemeinschaft“ sowie „Grundvollzüge der Kirche“ werden einfache und grundlegende theologische Aspekte ausgeführt. So entsteht eine Querverbindung zwischen Theologie und Arbeitsrecht.

MAV-Relevanz

- Damit sind die bayerischen Mitarbeitervertretungsordnungen, die weiterhin einen katholischen MAV-Vorsitzenden fordern, nicht mehr GrO-konform. Zumindest ist eine Ablehnung durch den Diözesanbischof bei einer Antragstellung auf Dispens (Ausnahmegenehmigung) jetzt nicht mehr haltbar.

-

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

- Die Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen wird als eine Bereicherung anerkannt – dies ist neu.
- Die private Lebensform aller Mitarbeitenden wird grundsätzlich bejaht; unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrem Alter, ihrer Behinderung, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform können alle Mitarbeitenden am Sendungsauftrag mitwirken.



Foto: Deutscher Caritasverband e.V.

- 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.
- Die neue GrO wechselt die Perspektive von einem personen- zu einem institutionenorientierten Ansatz.
- „Alle Menschen guten Willens“ sind zur Mitarbeit in kirchlichen Einrichtungen eingeladen (Enzyklika „Pacem in terris“).

Erläuterungen zu Art. 3

Die Erläuterungen zum Artikel 3 führen die Sorge um den Erhalt und die Stärkung der kirchlichen Eigenart sowie der spezifisch christlich-katholischen Prägung genauer aus.

- Es geht um eine Kultur der gegenseitigen Achtung, des Respekts und der Wertschätzung.
- Der umfassende Schutz des Lebens bildet eine tragende Säule des christlichen Ethos und umfasst das gesamte Spektrum menschlichen Lebens, vom vorgeburtlichen über das geborene bis hin zum endenden Leben.

- Eine kulturelle und religiöse Verschiedenheit bedroht nicht die christliche Identität der kirchlichen Einrichtungen. Dies setzt voraus, dass alle Mitarbeitenden eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums mitbringen. Darüber hinaus müssen sie den christlichen Charakter der Einrichtung achten und aktiv dazu beitragen, diesen im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen.
- Maßgeblich für die institutionelle Profilierung der Einrichtung ist eine klare verbindliche Ausrichtung, deren 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 das Handeln danach auszurichten.

MAV-Relevanz

- Die MAV fordert beim Dienstgeber ihre Beteiligung bei der Entwicklung und fortlaufenden Weiterentwicklung des Profils ein.
- Die MAV muss mindestens die Profilentwicklung ständig begleiten, beispielsweise durch Einfordern von Informationen, kritisches Nachfragen oder Vorschläge zur Beteiligung der Mitarbeitenden.

Artikel 4 Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber

Hier betritt der kirchliche Gesetzgeber Neuland. Auch wenn die Verwirklichung des Sendungsauftrages eine gemeinsame Aufgabe der Dienstgeber und der Mitarbeitenden ist, werden dem Dienstgeber eine besondere Verantwortung und Zuständigkeit hierfür übertragen.

Als Handlungsaufträge genannt sind hier u.a.

- die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst,
- die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Benachteiligungen aufgrund der geschlechtlichen Identität,
- die Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für alle Mitarbeitenden,
- die Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben,
- der Einsatz für den Schutz der Würde und Integrität aller Personen in den Einrichtungen,
- die Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
- die Verpflichtung auf einen kooperativen, wertschätzenden Führungsstil und transparente Kommunikation,
- die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz.



Foto: Deutscher Caritasverband e.V.

Die wirtschaftliche Betätigung kirchlicher Einrichtungen soll dem kirchlichen Sendungsauftrag dienen. Gleichzeitig muss sie im Einklang mit den Grundsätzen der katholischen Soziallehre und dem ethisch-moralischen Anspruch der Kirche stehen.

Ausdrücklich genannt ist hier wirtschaftliches, ethisch und ökologisch nachhaltiges Investieren kirchlichen Vermögens, insbesondere im Blick auf den Umgang mit den Arbeitsplätzen der Mitarbeitenden.

Es gilt der Grundsatz des Grundgesetzes „Eigentum verpflichtet“. Vermögen hat demnach eine Aufgabe.

Erläuterungen zu Art. 4

- Mitarbeitende und Dienstgeber tragen als Teil der Dienstgemeinschaft in ihrer jeweiligen Funktion gemeinsam zur Verwirklichung des Sendungsauftrags der Kirche bei. Die Dienstgeber tragen die Verantwortung für die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen.
- Frauen gestalten Kirche mit. In der Folge sind insbesondere Frauen an Leitungsaufgaben zu beteiligen.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Kinderbetreuung oder etwa die Pflege von Angehörigen muss im Blick sein. Der Dienstgeber hat hier Rahmenbedingungen zu schaffen.
- Prävention von jeglicher Form von Gewalt ist eine zentrale Aufgabe von Kirche.
- Führungskräfte 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 und dem verantwortlichen Umgang mit Arbeitsplätzen.
- Menschenfeindlichkeit, Rassismus und Fremdenhass sowie jede Form von Antisemitismus sind mit diesem Ethos nicht vereinbar.

MAV-Relevanz

- Der Art. 4 umfasst Handlungsaufträge an die Dienstgeber, die sich bereits als MAV-Aufgaben in der MAVO finden und dort spezifiziert werden.
- Durch die zusätzliche Verankerung dieser Handlungsaufträge in der GrO gewinnen sie an Bedeutung. Da der Dienstgeber jetzt verpflichtet ist, diese umzusetzen, bekommt u. a. § 26 MAVO (Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung) ein besonderes Gewicht.
- Die Umsetzung muss die MAV beim Dienstgeber einfordern oder ggf. initiieren, insbesondere über die §§ 37 (Antragsrecht) und 32 (Vorschlagsrecht) MAVO.
- Die MAV ist für alle diese Handlungsaufträge mit zuständig (siehe vor allem §§ 26, 27, 29 und 36 MAVO).

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:
 - die Verpflichtung zu spezifischen Fort- und Weiterbildungen zum Erwerb religiöser und ethischer Kompetenzen für alle und
 - ein freiwilliges Angebot zu Spiritualität.
 - Auch wenn dies als Trägeraufgabe benannt wird, sollen die Träger beim Angebot durch die Diözesen bzw. die Verbände der Caritas unterstützt werden.
- Hierdurch ist vor allem die betriebliche Ebene gefragt, insbesondere bei den beiden Soll-Bestimmungen. Es muss vor Ort festgelegt werden, welche Fortbildungen für alle Mitarbeitenden (und andere Mitglieder der Dienstgemeinschaft) verpflichtend sind (ggf. auch differenziert für verschiedene Berufs- oder Mitarbeitendengruppen). Außerdem ist ein freiwilliges Angebot zu Spiritualität und Seelsorge zu machen.
- Bei der Frage der „beruflichen Fortbildung“ - hier für alle drei Ebenen - sind die arbeitsrechtlichen Kommissionen gefragt:
- Ist die derzeitige Anzahl der freien Tage ausreichend?
- Sind in den kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen auch alle drei Aspekte erfasst?
- Die Kosten von Fort- und Weiterbildungen trägt in der Regel der Dienstgeber.
Näheres siehe nächste Seite im Exkurs zu den ABD- und AVR-Regelungen.



Die Erläuterungen zu Art. 5 liefern darüber hinaus keine weiteren Gesichtspunkte.

Erläuterung der Fortbildungsregelungen nach ABD und nach AVR Caritas

Fortbildungsregelung nach ABD:

Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitien

Alle Beschäftigten haben Anspruch auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch mit ihrer Führungskraft. Ziel ist es, den möglichen Fortbildungsbedarf zu ermitteln und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu planen.

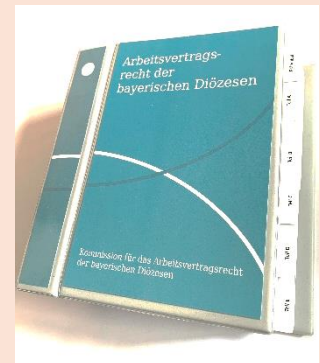
Im ABD¹ werden drei Arten von Qualifizierungsmaßnahmen unterschieden:

- Die vom Arbeitgeber veranlasste Qualifizierungsmaßnahme: Da es sich hier um eine angeordnete Pflichtfortbildung handelt, sind die Kosten im Grundsatz vom Arbeitgeber vollständig zu tragen und der Zeitaufwand entsprechend den tariflichen Bestimmungen als Arbeitszeit zu werten (www.onlineabd.de).
- Die freiwillige berufliche Qualifizierung im vom Arbeitgeber „anerkannten dienstlichen Interesse“: Bei diesen Maßnahmen übernimmt der Arbeitgeber die Hälfte der Kosten und gewährt bis zu drei Tage Arbeitsbefreiung. Sollten aber bereits dienstliche Fortbildungen nach § 5 vom Dienstgeber veranlasst worden sein, werden diese von den Anspruchstagen für freiwillige Qualifizierung abgezogen, außer sie fallen unter § 5 Abs. 3 Buchstabe e) „Religiöse Qualifizierung“, die vom Arbeitgeber veranlasst ist, wird also nicht auf die freiwillige berufliche Qualifizierung angerechnet. Unter diese Klausel könnten auch die neuen freiwilligen Angebote zu Spiritualität und Seelsorge fallen.
- Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen ohne anerkanntes dienstliches Interesse: Alle Teilnahme- und Reisekosten sind in diesen Fällen von der oder dem Beschäftigten zu tragen. Es besteht auch keine Haftung oder Versicherungsschutz durch den Dienstgeber. Er gewährt allerdings jährlich bis zu drei Tage Arbeitsbefreiung. Diese Form der Qualifizierung kommt vor allem dann in Frage, wenn die Fortbildung zwar berufsbezogen ist, aber aus Sicht des Dienstgebers kein direkter Nutzen für die derzeit auszuübende Tätigkeit gegeben ist.
- Zusätzlich gibt es – im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten – für die Teilnahme an Exerzitien, Einkehrtagen, Wallfahrten, Deutschen Katholikentagen, Ökumenischen Kirchentagen oder Deutschen Evangelischen Kirchentagen bis zu vier Tage Arbeitsbefreiung pro Jahr (§ 29 ABD Teil A, 1.).

Einige Dienstordnungen enthalten zu Fortbildungen oder Exerzitien eigene Regelungen. So sind für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen jährlich fünf Tage Arbeitsbefreiung für freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen vorgesehen (§ 7 Abs. 3 ABD Teil C, 7.). Ebenso gibt es für Pastoralreferentinnen und -referenten (§ 11 ABD Teil C, 1) sowie für Gemeindereferentinnen und -referenten (§ 9 ABD Teil C, 2.) weitergehende Fortbildungsregelungen. Einzelheiten können die Diözesen selbst regeln.

Ausführliche Informationen rund um das Thema Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung: KODA-Kompass 58, Juni 2015, S. 7 - 11.

Zum Thema Arbeitsbefreiungen nach § 29 ABD Teil A, 1.: KODA-Kompass 90, Dezember 2023, S. 14



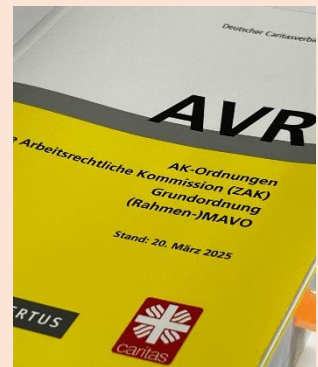
¹ § 5 und § 5a ABD, Teil A, 1.

Fortbildungsregelung nach AVR Caritas:

Es gibt für Mitarbeiter im AVR-Bereich unterschiedliche Kategorien von Fort- und Weiterbildungen. Man unterscheidet zwischen dienstlich veranlassten Fort- und Weiterbildungen im Rahmen der Qualitätssicherung oder des Personalbedarfs des Dienstgebers nach § 10a Allgemeiner Teil (AT) AVR.

Darüber hinaus gibt es Fortbildungen, an denen die Mitarbeitenden im Einverständnis mit dem Dienstgeber teilnehmen und dafür bis zu fünf Arbeitstage pro Jahr, oder wenn regelmäßig mehr als fünf Arbeitstage in der Woche gearbeitet wird, bis zu sechs Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge nach § 10, Nummer 6 AT AVR erhalten. Dabei greifen unterschiedliche Regelungen, in welchem Umfang die Zeit der Teilnahme als Arbeitszeit zu bewerten ist und ob der Dienstgeber die vollen Kosten der Fortbildung und Weiterbildung zu tragen hat.

Zusätzlich können Mitarbeitende im Einverständnis mit dem Dienstgeber an Exerzitien teilnehmen und erhalten dafür pro Kalenderjahr bis zu drei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nach § 10, Nummer 5, AT AVR. Ergänzend ist das Thema „Arbeitsbefreiung“ in § 10, Nummern 1 bis 9, AT AVR geregelt.



Ausführliche Informationen rund um das Thema Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung: § 10a AT AVR und im Informationsblatt der DiAG MAV Freiburg zu „Fort- und Weiterbildungen im Caritas-Bereich“.

MAV-Relevanz

- Anhörung und Mitberatung nach § 29 (1) Nr. 5 und 6 MAVO sowie Vorschlagsrecht nach § 32 (1) Nr. 4 MAVO bei der Durchführung beruflicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die die Einrichtung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbietet.



- Anhörung und Mitberatung nach § 29 (1) Nr. 5 MAVO bei der Verpflichtung zur Teilnahme oder Auswahl der Teilnehmerinnen oder Teilnehmer an beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.
- Zudem kann die MAV auch selbst aktiv werden und dem Dienstgeber hinsichtlich der Planung und Durchführung beruflicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach § 32 Abs. 1 Nr. 4 MAVO konkrete Vorschläge unterbreiten. Dienstvereinbarungen zur Durchführung der Qualifizierung der Mitarbeiter sind auf freiwilliger Basis möglich.
- Solche Dienstvereinbarungen nach § 38 Abs. 1 Nr. 10 MAVO über die „Durchführung der Qualifizierung“ sind rechtlich nicht vor der MAVO-Einigungsstelle durchsetzbar. Durch die GrO ist jetzt aber eine Situation eingetreten, in der Grundsätze ggf. auch kirchengerichtlich einklagbar wären.
- Die MAV sollte mit dem Dienstgeber besprechen, welche Art Fortbildungen zum Erwerb religiöser und ethischer Kompetenzen ggf. differenziert nach Mitarbeitenden mit verschiedenen Aufgaben oder Ausbildungen in der Einrichtung angeboten und/oder durchgeführt werden.
- Die MAV sollte mit dem Dienstgeber abklären, welche Art freiwilliges Angebot zu Spiritualität und Seelsorge in der Einrichtung angeboten und/oder durchgeführt wird, auch hier ggf. differenziert nach Mitarbeitenden mit verschiedenen Aufgaben oder Grundausbildungen.





Artikel 6 Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses

- Art. 6 GrO geht bei den Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses auf die europarechtlichen Vorgaben ein und legt die Sicherstellung der Mindestanforderungen durch den Dienstgeber fest.
- Neben der Achtung auf die fachliche und persönliche Eignung sind die Bewerbenden im Bewerbungsverfahren mit den christlichen Zielen und Werten der Einrichtung vertraut zu machen.
- Von allen Mitarbeitenden wird im Rahmen ihrer Tätigkeit die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung erwartet. Mit der Unterschrift unter den Arbeitsvertrag bringen die Bewerbenden zum Ausdruck, dass sie die Ziele und Werte der Einrichtung anerkennen.
- Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass bereits im Bewerbungsverfahren der Kernbereich privater Lebensgestaltung geschützt ist und keine Rolle spielen darf.
- Die Mussvorschrift der Zugehörigkeit zur katholischen Kirche besteht nur noch für pastorale und katechetische Tätigkeiten.
- Die Mussvorschrift der Zugehörigkeit zur katholischen Kirche besteht nur noch
 - für pastorale und katechetische Tätigkeiten.
 - für Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren. Dieser Dreiklang (alle Kriterien müssen zusammentreffen) soll sicherstellen, dass die Betroffenen damit eine besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung haben und die Anforderung an die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche daher gerechtfertigt ist.
- Ausdrücklich wird festgelegt, 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 Bewerbenden 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 Bewerbenden ist der Kernbereich privater Lebensgestaltung irrelevant und zu respektieren.

MAV-Relevanz

- Die Personalfragebögen sind zu überarbeiten (Zustimmungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 5 MAVO, Antragsrecht der MAV nach § 37 Abs. 1 Nr. 6 MAVO). Was darf jetzt noch gefragt werden?
 - Nach Kirchenaustritt aus der Katholischen Kirche: ggf. differenziert nach Tätigkeit und Hintergrund des Kirchenaustritts. Hier ist das Verfahren der Einzelfallbewertung nach Art. 7 Abs. 4 GrO zu beachten.
 - Nach Religionszugehörigkeit: grundsätzlich Nein, aber bei besonderen Tätigkeiten, Ja: Es gibt weiterhin Personengruppen, die katholisch sein müssen.
- Mit der Begründung, dass ein Kirchenaustritt oder eine kirchenfeindliche Betätigung vorliegen, kann ggf. die Zustimmung zur Einstellung verweigert werden. Aber auch hier ist die Einzelfallabwägung der Gründe und Umstände des Kirchenaustritts erforderlich (siehe Artikel 7 Abs. 3 und 4 GrO).

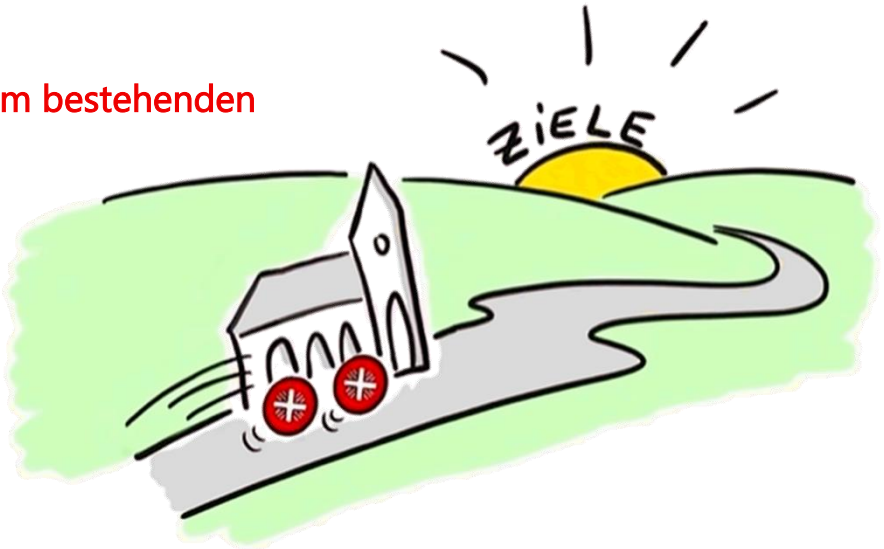


- Es ist zwischen Bewerber- und Personalfragebögen zu unterscheiden.
 - In Bewerberbögen darf nur in wenigen Ausnahmen nach der Konfession gefragt werden. Der Familienstand oder die sexuelle Orientierung dürfen in keinem Fall Gegenstand von Fragen sein.

- Im Gegensatz dazu dienen die Personalfragebögen nach der Einstellung z.B. zur Abwicklung der Steuer und der Krankenversicherung. Hierfür sind Konfession, Familienstand usw. natürlich aus Abrechnungsgründen weiterhin erforderlich und dürfen daher abgefragt werden. Beim Familienstand ist z.B. auch ein Lebenspartner nach Lebenspartnergesetz berücksichtigungsfähig. Diese Information ist unter anderem für diverse Beihilfe-Tarife, bei denen die Beihilfe für die berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen bezahlt wird, und außerdem für die Kirchensteuerzahlung erforderlich.
- Es muss bei den Fragebögen und deren Verwendung geklärt sein, dass dabei auch datenschutzrechtlich alles passt und die Einschränkungen des KDG bei der Datenabfrage eingehalten werden. Nur Fakten, die für das Beschäftigungsverhältnis und dessen Organisation relevant sind, dürfen abgefragt werden. Es muss außerdem geklärt sein, dass alle abgefragten Daten nur zu Abrechnungszwecken verwendet werden.
- Mit dem Dienstgeber sollte sowohl für Stellenausschreibungen als auch für Stellenbeschreibungen grundsätzlich geklärt werden, was für welche Stelle nach der aktuellen GrO noch Anforderung sein darf und was nicht.

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 und kann geahndet werden, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird.
- Kirchenaustritt führt zu einer Beendigung/Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Vor einer Kündigung sind alle anderen milderer arbeitsrechtlichen Mittel zu prüfen.



EXKURS

Problematik Kirchenaustritt

- Noch mehr als bei der Einstellung ist der Austritt aus der katholischen Kirche in einem bestehenden Arbeitsverhältnis ein kirchenarbeitsrechtliches Problem. Hier führt der Kirchenaustritt „in der Regel“ zu einer Kündigung. Vorab ist jedoch das Prüfverfahren nach Art. 7 Abs. 5 GrO durchzuführen.
- Eine Einzelfallentscheidung unter Abwägung aller Kriterien ist erforderlich, kein Automatismus. Welche nachvollziehbaren Gründe haben zum Austritt geführt? Handelt es sich um eine gänzliche Ablehnung der katholischen Religion 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.



MAV-Relevanz

- Personalfragebögen zur Abwicklung z.B. der Steuer, der Krankenversicherung usw. müssen ggf. überarbeitet werden. Hier sind Konfession, Familienstand usw. natürlich aus Abrechnungsgründen weiterhin erforderlich und müssen daher berücksichtigt werden; beim Familienstand ist z.B. auch ein Lebenspartner nach Lebenspartnergesetz berücksichtigungsfähig. Diese Information ist unter anderem für diverse Beihilfe-Tarife, bei denen die Beihilfe für die berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen bezahlt wird, und außerdem für die Kirchensteuerzahlung erforderlich.
- Es muss bei den Fragebögen und deren Verwendung geklärt sein, dass dabei auch datenschutzrechtlich alles passt und die Einschränkungen des KDG bei der Datenabfrage eingehalten werden. Nur Fakten, die für das Beschäftigungsverhältnis und dessen Organisation relevant sind, dürfen abgefragt werden. Es muss zudem geklärt sein, dass alle Fragen nur zu Abrechnungszwecken verwendet werden.
- Wenn einem Mitarbeitenden kirchenfeindliches Verhalten vorgeworfen wird, kann er sich durch die MAV unterstützen und in Gesprächen begleiten lassen. Zur Erläuterung, was kirchenfeindliches Verhalten ausmacht, gibt es z.T. Dokumente. Ein Beispiel sind die „Erläuterungen zum Umgang mit extremistischen Positionen, die im Widerspruch zu tragenden Grundsätzen der katholischen Kirche stehen“. Es können auch andere Themen (z.B. Propagierung von Abtreibung und aktiver Sterbehilfe, Verhöhnern katholischer Glaubensinhalte und Riten) als kirchenfeindliches Verhalten eingeschätzt werden.
- Die MAV hat darauf zu achten, dass es immer eine Einzelfallbewertung nach Art. 7 Abs. 4 GrO geben muss und keinen Automatismus geben darf.
- Bei einer Kündigung nach Kirchaustritt aus der Katholischen Kirche ist ggf. zu differenzieren nach Tätigkeit und Hintergrund des Kirchaustritts. Hier ist das Verfahren der Einzelfallbewertung nach Art. 7 Abs. 4 GrO zu beachten. Vor einer Kündigung auf Grund eines Kirchaustritts sind alle milderer arbeitsrechtlichen Mittel zu prüfen (Art. 7 Abs. 5 GrO).
- Die MAV kann bei einer Kündigung mit der Begründung, dass ein Kirchaustritt vorliegt, ggf. Einwendungen gegen die Kündigung erheben. Auch hier ist die Einzelfallabwägung der Gründe und Umstände des Kirchaustritts erforderlich (Art. 7 Abs. 4 GrO). Wird eine Kündigung mit dem Kirchaustritt begründet, kann die MAV zum Beispiel folgende Fragen stellen:
 - Hat eine Einzelfallabwägung der Gründe und Umstände stattgefunden?
 - Ist eine Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz geprüft worden?
 - Sind die Hintergründe in klärenden Gesprächen besprochen worden?
 - Hatten Beschäftigte die Möglichkeit, die MAV zum Gespräch mitzunehmen?
 - Ist die Kündigung tatsächlich die „ultima ratio“, also die letzte Lösungsmöglichkeit? Gibt es keine anderen Möglichkeiten?
- Bei Kündigung wegen Kirchaustritt und bei der Anwendung sog. „milderer“ arbeitsrechtlicher Mittel ist die MAV zu beteiligen. Genannt sind diese „milderer“ arbeitsrechtlichen Mittel in Artikel 7 Abs. 5 GrO. Die MAV könnte für diese Fallgestaltungen in Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber eine Vorgehensweise bzw. einen Ablaufplan erarbeiten.





Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht

- Das Mitarbeitervertretungsrecht wird in der GrO als kirchliche Betriebsverfassung garantiert. Durch die Übernahme der GrO ist die Anwendung der MAVO für die Einrichtung verbindlich. Für Einrichtungen ohne GrO gilt das weltliche Mitbestimmungsrecht.
- Es ist ausdrücklich festgelegt, 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.
- Anders als im weltlichen Mitbestimmungsrecht wird jeder Dienstgeber in allen die Mindestgröße erfüllenden Einrichtungen verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass eine Mitarbeitervertretung gebildet wird.



27 Diözesen Deutschlands

Hamburg, Osnabrück, Berlin, Hildesheim, Münster, Essen, Paderborn, Magdeburg, Görlitz, Aachen, Köln, Fulda, Erfurt, Dresden-Meißen, Trier, Limburg, Mainz, Freiburg, Rottenburg-Stuttgart, Speyer, Würzburg, Bamberg, Eichstätt, Regensburg, Augsburg, Passau und München-Freising

BAG
Bundesarbeitsgemeinschaft der Diözesen Deutschlands



- Die bestehenden Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der MAVen (DiAG) und die Bundesarbeitsgemeinschaft der MAVen (BAG-MAV) erfahren eine offizielle Legitimation, da sie als Gremien zur Förderung und Unterstützung der Arbeit der MAVen definiert werden.

Erläuterungen zu Art. 8

- Die Erläuterungen sehen die Entscheidung über die Wahl einer MAV vorrangig bei den Beschäftigten. Der Dienstgeber ist verpflichtet, dabei mitzuwirken und etwaige Hindernisse zu beseitigen. Die Anwendung der MAVO wird als Teil der gelebten Dienstgemeinschaft deutlich herausgestellt.

MAV-Relevanz

- Bei auftretenden Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber ist die neue GrO eine zusätzliche Legitimationsbasis.
- Die entsprechend nach GrO erweiterte Anwendung der MAVO ist ggf. auch vor dem KAG rechtlich einforderbar.

Artikel 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst

- In Deutschland hat die Kirche das durch die Verfassung gewährleistete Recht, ein eigenes Verfahren für die Gestaltung der kollektiven Arbeitsrechtsregelungen zu schaffen. Die Mitarbeitenden werden an der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse beteiligt. Dafür sind die paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen zuständig.
- Das Verfahren innerhalb der Arbeitsrechtlichen Kommissionen soll sich am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausrichten.
- Die Zusammenarbeit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen basiert auf dem Konsensprinzip. Beschlüsse erfordern eine qualifizierte Mehrheit. Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden sind durch demokratische Wahl legitimiert.
- Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden bei der Festlegung der Arbeitsvertragsbedingungen sollen durch Verhandlungen und gegenseitiges Nachgeben gelöst werden. Streik und Aussperrung widersprechen diesem Grundsatz und sind daher ausgeschlossen.



Erläuterungen zu Art. 9

- Die aktuellen Formulierungen der GrO und der Erläuterungen beruhen auf dem BAG-Urteil von 2012 1 AZR 179/11 zum Streikrecht. Dort hat das BAG im folgenden Leitsatz die Voraussetzungen für ein Streikverbot formuliert:
- „Verfügt eine Religionsgesellschaft über ein am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichtetes Arbeitsrechtsregelungsverfahren, bei dem die Dienstnehmerseite und die Dienstgeberseite in einer paritätisch besetzten Kommission die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gemeinsam aushandeln und einen Konflikt durch den neutralen Vorsitzenden einer Schlichtungskommission lösen (sog. Dritter Weg), dürfen Gewerkschaften nicht zu einem Streik aufrufen. Das gilt jedoch nur, soweit Gewerkschaften in dieses Verfahren organisatorisch eingebunden sind und das Verhandlungsergebnis für die Dienstgeberseite als Mindestarbeitsbedingung verbindlich ist.“
- Daraufhin wurden kirchliche Ordnungen entsprechend angepasst.
- Zu den zentralen Bestandteilen des aktuellen Kommissionsmodells gehören:
 - Gewährleistung der formellen (numerischen) Parität (gleiche Mitgliederzahl von Vertretern der Dienstgeber und Mitarbeitenden)
 - Wahrung der materiellen Parität (tatsächliches Verhandlungsgleichgewicht durch rechtliche Absicherung der Kommissionsmitglieder und Bereitstellung erforderlicher Ressourcen)

- Konsensprinzip bei der Beschlussfassung (qualifizierte Mehrheit bei Beschlüssen)
- Legitimation der Mitglieder der Mitarbeiterseite durch Wahl
- verbindliches Vermittlungsverfahren, das mit einem Beschluss enden muss (Streik und Aussperrung scheiden hierdurch aus)
- Kirchliche Arbeitgeber werden durch die Inkraftsetzung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen gebunden, wodurch ein Anspruch der Mitarbeitenden auf entsprechende Arbeitsvertragsregelungen entsteht
- die getroffenen Arbeitsrechtsregelungen können nicht einseitig (z.B. durch Kündigung) aufgehoben werden
- Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen müssen vom Bischof unverändert in Kraft gesetzt werden. Falls der Bischof einen Beschluss nicht in Kraft setzen wollte, müsste er das an die zuständige Arbeitsrechtliche Kommission zur nochmaligen Befassung zurückverweisen.
- Aus Sicht der Erläuterungen können der Sendungsauftrag und Dienst am Nächsten als christliche Pflicht nicht ausgesetzt werden, etwa im Rahmen eines Arbeitskampfes. Das oben genannte BAG-Urteil beschreibt die hierzu erforderlichen Voraussetzungen.



- Die GrO ermöglicht, dass kirchliche Schlichtungsstellen nicht nur über Streitigkeiten hinsichtlich der Auslegung, sondern neu auch über die ordnungsgemäße Einbeziehung der jeweils geltenden Arbeitsvertragsordnungen in den jeweiligen Arbeitsvertrag des/der Mitarbeitenden entscheiden können. Dafür wurde eine neue Musterschlichtungsordnung entwickelt. Im ABD-Bereich ist diese bereits umgesetzt, im AVR-Bereich noch nicht in allen (Erz-) Diözesen.
- Bei Streitigkeiten über die Auslegung der Arbeitsvertragsordnungen sind kirchliche Schlichtungsstellen zuständig. Staatliche Gerichte

können bei Konflikten im Zusammenhang mit dem Individualarbeitsverhältnis ebenfalls angerufen werden (Achtung Fristen bei staatlichen Gerichtsverfahren sind davon unberührt und zu beachten – evtl. gleichzeitig die Schlichtungsstelle und das staatl. Gericht anrufen).

MAV-Relevanz:

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Arbeitsvertrag abzuschließen, der auf einer kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (ABD oder AVR Caritas) basiert. Falls dies nicht geschieht, hat die Mitarbeitervertretung (MAV) das Recht, die Zustimmung zur Einstellung gemäß § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO zu verweigern.
- Da alle bayerischen (Erz-)Diözesen eine entsprechende Schlichtungsordnung bereits veröffentlicht haben, kann der/die Mitarbeitende selbst den korrekten Abschluss des Arbeitsvertrages – einschließlich der vollständigen Inbezugnahme des jeweiligen Arbeitsvertragsrechtes mit allen Unterpunkten – vor der Schlichtungsstelle einklagen.
- Die MAV sollte die Mitarbeitenden darauf hinweisen, dass sie diese Klageoption auch nutzen können, falls die Inbezugnahme des jeweiligen Arbeitsvertragsrechtes (z.B. ohne die Regelung zur Zusatzversorgung) vor Inkraftsetzung der neuen Schlichtungsordnung nicht korrekt erfolgt ist.



Artikel 10 Koalitionsfreiheit

- Die Koalitionsfreiheit wird in der neuen Regelung umfassend garantiert. Damit ist sie besser geschützt und formuliert als in der GrO von 2015.
- Das durch die Verfassung garantierte Recht der Koalitionen, innerhalb der Einrichtung für sich werben und die Mitglieder betreuen zu dürfen, wird ausdrücklich festgeschrieben. Dies gilt insbesondere, wenn Beschäftigte Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft sind.
- Die organisatorische Einbindung von Gewerkschaften in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist im Rahmen der jeweiligen Ordnungen gewährleistet.
- Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalitionen nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zu respektieren und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu wahren.

Die Erläuterungen zu Art. 10 liefern darüber hinaus keine weiteren Gesichtspunkte.

MAV- Relevanz:

- Informationen der Gewerkschaften können durch die Mitarbeitervertretung (MAV) verbreitet werden, zum Beispiel am schwarzen Brett. Die MAV kann dafür auch ihr eigenes schwarzes Brett oder modernere Kommunikationsplattformen zur Verfügung stellen, um Gewerkschaftsmitgliedern die Möglichkeit zu geben, Informationen auszutauschen.
- Gewerkschaftsmitglieder dürfen auch die interne E-Mail nutzen, um Informationen der Gewerkschaften zu verbreiten. Es ist jedoch wichtig zu wissen, dass die Verbreitung von Gewerkschaftsinformationen grundsätzlich nicht die Aufgabe der MAV ist. Wenn die MAV jedoch eine gewerkschaftliche Information für hilfreich hält, kann sie diese den Mitarbeitenden zur Kenntnis bringen.
- Gewerkschaftssekretäre können beispielsweise als Referenten zu Mitarbeiterversammlungen eingeladen werden. Wenn es Gewerkschaftsmitglieder in der Einrichtung gibt, ist auch ein Werbetisch der Gewerkschaft bei der Mitarbeiterversammlung oder vor dem Versammlungsraum möglich. Der Zutritt des Gewerkschaftssekretärs ist mit dem Dienstgeber abzustimmen, ähnlich wie bei jeder externen Person. Es gibt jedoch kaum Gründe, den Zutritt zu verweigern.

Artikel 11 Gerichtlicher Rechtsschutz

- Für den gerichtlichen Rechtsschutz im individuellen Arbeitsverhältnis sind die staatlichen Arbeitsgerichte zuständig.
- Für den gerichtlichen Rechtsschutz im Bereich des Mitarbeitervertretungsrechts und auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertragsrecht (KODA- und AK-Ordnung) sind wie bisher kirchliche Arbeitsgerichte zuständig.
- Von Richtern werden Weisungsunabhängigkeit und die Bindung an Recht und Gesetz gefordert.
- Die Berufung zum Richter im Bereich der katholischen Kirche führt zur Teilhabe an der bischöflichen Jurisdiktionsgewalt. Daher ist das Katholisch-Sein für Richter (auch für die beisitzenden Richter) zwingend vorgeschrieben.
- Die Verfahren sind öffentlich.
- Ausdrücklich wird festgelegt, dass vor kirchlichen Arbeitsgerichten alle Beteiligten einen Anspruch auf rechtliches Gehör haben.
- Es wird auf die KAGO und die diözesanen Einigungsstellen mit der Zuständigkeit für Regelungsstreitigkeiten aus der MAVO verwiesen.



Die Erläuterungen zu Art. 11 liefern darüber hinaus keine weiteren Gesichtspunkte.

MAV-Relevanz

- Zur Sicherung der Durchsetzung von Urteilen muss noch ein Weg gefunden werden.
- Die MAV hat Anspruch auf Rechtsbeistand zur Durchsetzung der Rechte aus der neuen GrO.

Artikel 12 Evaluation

- In einem abschließenden Artikel 12 „Evaluation“ wird festgehalten, dass der Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) fünf Jahre nach Inkrafttreten der GrO deren Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit einer Überprüfung unterziehen und dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz darüber berichten wird.



EVALUATION

Die Erläuterungen zu Art. 12 liefern darüber hinaus keine weiteren Gesichtspunkte.

MAV-Relevanz

- MAVen sollen positive und negative Erfahrungen mit der neuen GrO an ihre DiAG weitergeben.

C. Fazit zur Grundordnung 2022

Paradigmenwechsel vom personenorientierten hin zum institutionenorientierten Ansatz

- Inhaltlich ist eine Neuausrichtung der GrO 2022 gegeben.
- Der Duktus ändert sich: weg von Sanktionen, hin zur Beschreibung des kirchlichen Dienstes.
- Der Kernbereich privater Lebensgestaltung und Lebensführung entzieht sich dem Zugriff des Dienstgebers.
- Damit erfolgt ein Paradigmenwechsel.
- Die jeweilige Einrichtung ist für die kirchliche Profilausrichtung verantwortlich, nicht mehr die einzelnen Mitarbeitenden. Deutlich wird aber, dass dieses kirchliche Profil (z.B. Leitbild, Leitlinien) von den Mitarbeitenden mitgetragen, im Idealfall ausgefüllt werden muss. Damit entfällt die Prüfung in Bezug auf die Erfüllung der früheren Loyalitätsobliegenheiten der Mitarbeitenden. Bei der Profilentwicklung kann die mittlerweile erschienene Handreichung des VDD „[Einfach christlich?](#)“ unterstützen.
- 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 Gesellschaft neu definiert.



Folgen der Inbezugnahme der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Arbeitsvertrag

- Wegfall der Loyalitätspflichten
- Anerkennung des kirchlichen Sendungsauftrages
- Anerkennung der Eigenart der eigenen kirchlichen Einrichtung
- Anspruch auf ein vorab festgelegtes kirchliches Arbeitsvertragsrecht
- Anspruch auf eine Individualschlichtung vor Einleitung eines staatlichen Arbeitsgerichtsverfahrens (wichtig: Fristen bei staatlichen Gerichtsverfahren sind davon unberührt und zu beachten – evtl. gleichzeitig die Schlichtungsstelle und das staatliche Gericht anrufen)
- Geltung von Dienstvereinbarungen zwischen MAV und Dienstgeber gemäß MAVO (Artikel 8 Abs. 3 GrO)
- Anerkennung des Austritts aus der katholischen Kirche als kündigungsrelevantes Fehlverhalten
- Mitgliedschaft in einer Koalition (z.B. Gewerkschaft) erlaubt die Betreuung durch diese Koalition in der Einrichtung
- Anspruch auf Qualifizierung auf vielen Ebenen (siehe Art. 5 GrO)

MAV-Relevanz

- Die Musterdienstverträge müssen auf die neue GrO angepasst werden (Anhörung und Mitberatung der MAV nach § 29 Abs. 1 Nr. 8 MAVO). Die MAV sollte eine entsprechende Anpassung beim Dienstgeber einfordern, falls noch nicht erfolgt.
- AVR-Musterdienstverträge sind in den AVR zu finden und nehmen die GrO des kirchlichen Dienstes in Bezug. Die MAV sollte vorsichtig sein, falls der Dienstgeber alle Dienstverträge in der Einrichtung ändern möchte. Dies birgt das Risiko, dass auch andere Vertragsbedingungen geändert werden. Falls eine Änderung auch für Altverträge für sinnvoll erachtet wird, sollte die MAV eine entsprechende Ergänzung zum Dienstvertrag fordern.
- Gegebenenfalls kann die MAV auch Mitarbeitende um Vorlage ihres jeweiligen (neuen) Arbeitsvertrages bitten, um diesen überprüfen zu können. Dies kann auch dazu führen, dass die MAV von individuellen Abweichungen vom jeweiligen Arbeitsvertragsrecht erfährt. Hier könnte sie den Mitarbeitenden dann auch auf die neue Schlichtungsmöglichkeit hinweisen.

Abkürzungsverzeichnis

<i>ABD</i>	Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (im Bereich verfasste Kirche)
<i>Abs.</i>	Absatz
<i>AK</i>	Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes
<i>AK-O</i>	Ordnung der AK
<i>ARA</i>	Arbeitsrechtsausschuss der ZAK
<i>Art.</i>	Artikel
<i>AVR</i>	Arbeitsvertragsrichtlinien (im Bereich Caritas)
<i>BAG</i>	Bundesarbeitsgericht
<i>BAG-MAV</i>	Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz
<i>BGW</i>	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
<i>BK</i>	Bundeskommision
<i>CIC</i>	Codex Iuris Canonici
<i>DBK</i>	Deutsche Bischofskonferenz
<i>DCV</i>	Deutscher Caritasverband
<i>DiAG MAV</i>	Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen
<i>DiCV</i>	Diözesaner Caritasverband
<i>gfA</i>	Geschäftsführender Ausschuss (der ReSi Bayern)
<i>GO</i>	Geschäftsordnung
<i>GrO</i>	Grundordnung des kirchlichen Dienstes
<i>GV</i>	Generalvikar
<i>KAG</i>	Kirchliches Arbeitsgericht (Kirchliches Gericht für Arbeitssachen)
<i>KAGH</i>	Kirchlicher Arbeitsgerichtshof
<i>KAGO</i>	Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung
<i>KAVO</i>	Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung
<i>KDG</i>	Kirchliches Datenschutzgesetz
<i>KNA</i>	Katholische Nachrichten-Agentur
<i>KODA</i>	Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts
<i>KZVK</i>	Kirchliche Zusatzversorgungskasse
<i>MAS</i>	Mitarbeiterseite (z.B. AK-MAS, RK-MAS)
<i>MAV</i>	Mitarbeitervertretung
<i>MAVO</i>	Mitarbeitervertretungsordnung
<i>MV</i>	Mitgliederversammlung
<i>PWK</i>	Personalwesenkommission
<i>ReSi</i>	RegionalSitzung der BAG-MAV
<i>RK</i>	Regionalkommission (der AK)
<i>SAS</i>	Sachausschuss (der BAG-MAV)
<i>VBG</i>	Verwaltungsberufsgenossenschaften
<i>VDD</i>	Verband der Diözesen Deutschlands
<i>VDO</i>	Vereinigung der Ordensoberen
<i>ZdK</i>	Zentralkomitee der deutschen Katholiken
<i>ZAK</i>	Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission
<i>ZAK-O</i>	ZAK-Ordnung
<i>ZMV</i>	Zeitschrift für die Praxis der Mitarbeitervertretungen in den Einrichtungen der katholischen und evangelischen Kirche

Das Abkürzungsverzeichnis erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit!

Stichwortverzeichnis

(Auswahl, bildet nicht alle Wortvarianten ab)

ABD 3, 13, 14, 25, 31
Abtreibung 21
AK 27, 31
Antisemitismus 12
Arbeitsbefreiung 14, 15
Arbeitsgerichte 27
Arbeitssicherheit 11, 12
Arbeitsvertrag 3, 1, 17, 25, 30
Aufsichtsräten 8
Außerdienstliches Verhalten 20
Automatismus 20, 21
AVR 3, 13, 14, 15, 25, 30, 31

BAG-MAV 23, 31
Beendigung 20
Begründung 3, 17, 18, 21
Behinderung 9, 11
Benachteiligungen 11
Beschluss 4, 25
Beschlüsse 24, 25
Betätigung 11, 18
Bewerbenden 17, 18
Bewerbungsverfahren 17
Bischof 25
Bischöfe 2, 3, 4
Bischofskonferenz 3, 28, 31

Caritas 3, 7, 13, 14, 15, 25, 31

datenschutzrechtlich 19, 21
Dienstgemeinschaft 1, 5, 7, 12, 13, 23, 24
Dienstvereinbarungen 16, 22, 30
Diözesanbischof 4, 7
Dispens 7, 8
Dritter Weg 24

Einigungsstelle 16
Einigungsstellen 27
Einkehrtagen 14
Einrichtung 1, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 26, 29, 30
Einstellung 18, 19, 20, 25
Einzelfallabwägung 18, 21
Einzelfallbewertung 18, 21
Erläuterungen 3, 2, 3, 4, 5, 9, 12, 13, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28
Ethos 2, 9, 12
Exerzitien 14, 15
extremistischen Positionen 21

Familienstand 18, 19, 21
Fortbildung 13, 14, 15
Fortbildungen 13, 14, 15, 16

Fortbildungsregelungen 3, 14
Fremdenhass 12
Führungskraft 14
Führungskräfte 12
Führungsstil 11

Gemeinschaft 7
Gesundheitsschutz 11, 12
Gewerkschaft 26, 30
Gewerkschaften 3, 24, 26
gewinnorientierte Einrichtungen 6
Gleichstellung 11
Grundhaltung 9, 10
Grundsätze 12, 16
Grundsätzen 11, 21
Grundvollzüge 7

Handlungsaufträge 3, 11, 12
Hilfestellungen 13

Inbezugnahme 3, 25, 30
Individualschlichtung 30

KAG 23, 31
KAGO 27, 31
Katholikentagen 14
KDG 19, 21, 31
Kernbereich 17, 18, 29
Kirchenaustritt 3, 18, 20, 21
Kirchenaustritts 18, 21
kirchenfeindliches Verhalten 21
Kirchenrechtlich 4
Kirchentagen 14
Koalitionen 3, 26
Koalitionsfreiheit 3, 26
KODA 3, 14, 27, 31
Kommission 3, 24, 25, 31
Kommissionen 13, 24, 25, 26
Kommunikation 11
Konfession 6, 18, 19, 21
Konsensprinzip 24, 25
Kündigung 2, 20, 21, 25

Lebensführung 3, 29
Lebensgestaltung 17, 18, 29
Lebenspartner 19, 21
Leitbild 10, 24, 29
Leitlinien 29
Liturgie 7
Loyalität 2
Loyalitätsobliegenheiten 2, 3, 29
Loyalitätspflichten 30
Loyalitätsverständnisses 3

M AVO.....	4, 5, 7, 12, 15, 16, 18, 22, 23, 25, 27, 30, 31
Menschenfeindlichkeit.....	12
Missbrauchs	2
Mitberatung.....	15, 16, 30
Mitbestimmungsrecht	22
Musterdienstverträge	30
O rganisationskultur	10
OZAR	3
P aradigmenwechsel.....	3, 29
Parität	24
Personalfragebögen	18, 19, 21
Pflege	11, 12
Profil.....	17
Q ualifizierung.....	14, 15, 16, 30
R assismus.....	12
Rechtsbeistand.....	27
Rechtsschutz	3, 27
Rechtsträger.....	1, 6
RegionalSitzung.....	1, 31, 35
S chlichtungsstelle	25, 30

Schwerbehinderung	12
Sendungsauftrag	6, 7, 9, 11, 25
Spiritualität.....	13, 14, 16
Stellenausschreibungen	6, 19
Sterbehilfe.....	21
Streikrecht.....	24
U nternehmensmitbestimmung.....	8
V DD	3, 4, 28, 29, 31
Verband der Diözesen Deutschlands	3, 28, 31
Vereinbarkeit.....	11, 12
Verhöhnern	21
Verkündigung.....	7
Vielfalt	8, 9
Vorsitzenden	3, 7, 8, 24
W allfahrten	14
Weiterbildung	3, 13, 14, 15
Weiterbildungen	13, 15
Wirtschaftsausschuss.....	8
Z ugehörigkeit	17, 18
Zusammenarbeit	7, 21, 22, 23, 24

Impressum:



RegionalSitzung Bayern

Kapellenstr. 4/I, 80333 München

E-Mail: chermann@eomuc.de

*Quellennachweis: Fotos und Abb. – sofern nichts angegeben – sind folgenden Seiten entnommen:
www.freepik.com, www.pixabay.com, www.pexels.com, www.unsplash.com*

Die Arbeitshilfe gibt die Sicht der AG GrO der ReSi Bayern wieder. Es handelt sich weder um verbindliche Rechtstexte noch um juristische Auskünfte.

Stand der Arbeitshilfe ist der April 2026

