



## Positionierung des DCV zum Entwurf der neuen Grundordnung

Die Deutsche Bischofskonferenz hat am 30. Mai 2022 den Entwurf einer neuen Grundordnung mit zugehörigen Erläuterungen öffentlich bekannt gemacht. Die Veröffentlichung ist im Caritasverband an vielen Stellen bereits intensiv diskutiert worden; der Lenkungsausschuss der Orts-caritasverbände (OCV) hat dem Vorstand des Deutschen Caritasverbandes bereits eine erste Stellungnahme zukommen lassen.

Der Deutsche Caritasverband ist von der Deutschen Bischofskonferenz zur Stellungnahme zum Grundordnungsentwurf mit Schreiben vom 3. Juni 2022 ausdrücklich aufgefordert worden. Er wird dieser Bitte mit der notwendigen Sorgfalt nachkommen.

### Beschlussempfehlung:

- 1. Der Caritasrat fasst den beigefügten Grundsatzbeschluss (Anlage 3) zur Bewertung der Grundordnung, er stellt ihn den Gliederungen, Mitgliedern und der Öffentlichkeit zur Verfügung. Die Bewertung orientiert sich an einem Vergleich der zehn Zusagen der Caritas mit dem Entwurf der Grundordnung (Synopsis als Anlage 4). Diese Stellungnahme soll mit detaillierten Änderungsvorschlägen im Beteiligungsverfahren der DBK übermittelt werden.**
- 2. Die Mitglieder des Caritasrates sind aufgefordert, dem Vorstand des Deutschen Caritasverbandes bis zum 25.07.2022 Hinweise auf Änderungen im Text des Grundordnungsentwurfs zu geben. Gleichzeitig werden die beiden Seiten der AK zur Mitwirkung an der detaillierten Stellungnahme aufgefordert.**
- 3. Der Vorstand des Deutschen Caritasverbandes beschließt am 15.08.2022 über die aus den Rückmeldungen konsolidierte Stellungnahme mit Anmerkungen zum Normtext und zum Begleittext (zu den Erläuterungen).**

Freiburg, 27. Juni 2022

Vorstand

## **Positionierung des DCV zum Entwurf der neuen Grundordnung**

### **I. Die neue Grundordnung – einige Hintergrundinformationen**

#### Einleitung

Die DBK hat am 30. Mai 2022 den Entwurf einer grundlegend überarbeiteten „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ (Anlage 1) vorgelegt.

Die neue Grundordnung soll die bestehende „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen Kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ ablösen. Diese wurde ursprünglich am 1. Januar 1995 in allen Bistümern in Kraft gesetzt, anschließend mehrfach bearbeitet und gilt heute in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des VDD von 27. April 2015.

Der Entwurf der neuen Grundordnung soll bereits in der Herbstvollversammlung des VDD verabschiedet und anschließend in allen Bistümern in Kraft gesetzt werden. Bis August 2022 hat der Deutsche Caritasverband als einer der Beteiligten des kirchlichen Dienstes die Möglichkeit, mit einer schriftlichen Stellungnahme eine Rückmeldung zu geben.

Derzeit ist in der bestehenden Ordnung zu unterscheiden zwischen dem rechtlich wirkenden Grundordnungstext und einer theologisch orientierten „Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst“. Dem Entwurf der neuen Grundordnungstext ist ein Entwurf von „Bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst“ (Anlage 2) beigelegt. Er hat einen unmittelbaren Bezug zum Ordnungstext und soll als Auslegungshilfe herangezogen werden können.

Die Texte gehen zurück auf die „Bischöfliche Arbeitsgruppe Arbeitsrecht“ unter Vorsitz von Kardinal Rainer Maria Wölki, der die Präsident\_innen des Deutschen Caritasverbandes angehört (ursprünglich Dr. Peter Neher, seit 2022, Eva M. Welskop-Deffaa), ebenso Bischof Stephan Burger als Caritasbischof. Der Entwurf wurde wesentlich vorbereitet von einer die AG unterstützenden „Begleitgruppe Arbeitsrecht“, der Heinz-Josef Kessmann, Ingo Morell (Dienstgeber) und Olaf Wittmann (Mitarbeitender) angehören. Die koordinierende Textarbeit erfolgte im Sekretariat der DBK.

#### Überblick

Der Entwurfstext der neuen Grundordnung besteht im Wesentlichen aus drei Teilen. Grundsätze für den kirchlichen Dienst, Begriffsdefinitionen und den Geltungsbereich enthalten Artikel 1 (Geltungsbereich), Artikel 2 (Eigenart und Grundprinzipien des Kirchlichen Dienstes) und Artikel 3 (Ausprägungen katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des christlichen Profils).

Die wechselseitigen Rechte und Pflichten der Dienstgeber und der Mitarbeitenden in den Einrichtungen der katholischen Kirche beschreiben Artikel 4 (Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber), Artikel 5 (Fort- und Weiterbildung), Artikel 6 (Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses) sowie Artikel 7 (Anforderungen im laufenden Dienstverhältnis).

Das bisher bekannte kollektive kirchliche Arbeitsrecht ist geregelt in Artikel 8 (Beteiligung der Mitarbeitenden an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen – „Dritter Weg“), Artikel 9 (Koalitionsfreiheit), Artikel 10 (Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung) und Artikel 11 (Gerichtlicher Rechtsschutz).

Die kollektivrechtlichen Bestimmungen sind in der bisherigen Grundordnung bereits enthalten, die Normen wurden inhaltlich leicht angepasst. Der eigentliche Paradigmenwechsel bildet sich im mittleren Teil des Textes ab, der den Wechsel von einem individuellen zu einem institutionellen Loyalitätsverständnis vollzieht.

### **Im Einzelnen**

Artikel 1 bis 3 des Entwurfs der Grundordnung des Kirchlichen Dienstes enthalten kirchen- und arbeitsrechtliche Definitionen, beispielsweise kirchliche Einrichtungen (Artikel 1 Absatz 2), Mitarbeitende (Artikel 1 Absatz 3), Dienstgeber (Artikel 1 Absatz 4) oder Sendungsauftrag (Artikel 2 Absatz 1) und legen zudem den Geltungsbereich der neuen Grundordnung (Art 1) fest.

Hier ist im Weiteren die Neuerung zu bewerten, dass unter den Geltungsbereich neben den Dienstgebern und den Mitarbeitenden nun erstmals auch die Kleriker und Ordensleute sowie „ehrenamtlich Tätige“ (Artikel 1 Absatz 3 Ziffer f) fallen. Dies weitet den Anwendungsbereich der neuen Grundordnung gegenüber dem derzeitigen Ordnungstext aus.

Durch Artikel 3 des Entwurfs mit Aussagen zur katholischen Identität und Verantwortung für das christliche Profil erfolgt der Wechsel von einem personal-individuellen zu einem Institutionen-orientierten Verständnis der Grundordnung.

Artikel 4 des Entwurfs der neuen Grundordnung mit Handlungsaufträgen und Zielen für die Dienstgeber enthält beispielhafte Regelungsbereiche, in denen kirchliche Träger für eine christlich katholische Ausrichtung der Einrichtungen sorgen sollen und können. Bei Artikel 4 geht es letztlich um eine christliche Organisationskultur.

Die Verfasser gehen davon aus, dass die Handlungsaufträge und formulierten Ziele keine individuell einklagbaren Rechte enthalten, sondern programmatische Sätze formulieren, an denen sich die Rechtsträger ethisch und personalwirtschaftlich messen lassen müssen.

Die Bestimmung zur Fort- und Weiterbildung im Artikel 5 des Entwurfs ist bereits in Artikel 9 der bestehenden Ordnung enthalten. Sie wurde erweitert um die Regelung, dass Dienstgeber nun Fort- und Weiterbildungen im Hinblick auf Sinn- und Glaubensfragen des Lebens anbieten sollen.

Die Anforderungen an Mitarbeitende bei der Begründung des Dienstverhältnisses in Artikel 6 des Ordnungsentwurfs beinhalten einen Wechsel von der bisherigen Loyalität zu einer Erwartung der Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Kirche (Artikel 6 Absatz 2). Personen, die eine Einrichtung und deren katholisches Profil repräsentieren, sollen katholisch sein (Artikel 6 Absatz 4).

In Artikel 6 Absatz 5 wird als (alleiniges) Einstellungshindernis bzw. als Kündigungsgründe kirchenfeindliche Betätigungen und der Austritt aus der katholischen Kirche genannt.

Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Austritt aus der katholischen Kirche im laufenden Arbeitsverhältnis in der Regel zur Beendigung der Beschäftigung (Artikel 7 Absatz 4). Die Erläuterungen enthalten dazu nähere Hinweise.

Artikel 7 mit den Anforderungen im laufenden Dienstverhältnis enthält Mindestanforderungen und beschreibt in Absatz 3 beispielhaft („insbesondere“) kirchenfeindliches Verhalten, das rechtlich geahndet werden „kann“.

Bedeutsam ist, dass der Kernbereich privater Lebensgestaltung rechtlichen Bewertungen entzogen bleibt und außerdienstliches Verhalten nur rechtlich bedeutsam ist, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist und grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigt wird (Artikel 7 Absatz 2).

Interessensgegensätze bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen sollen durch Verhandlung bzw. durch ein verbindliches Schlichtungsverfahren gelöst werden.

Streik und Aussperrung sowie der Abschluss von Tarifverträgen mit Gewerkschaften bleiben ausgeschlossen. Dies wird im Text und im Entwurf der „Erläuterungen“ – anders als in der bestehenden Grundordnung – mit Funktionsäquivalenz etc. begründet.

Neu ist, dass in Artikel 8 ausdrücklich normiert wird, dass die von den Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen und von jeweiligen Diözesan-Bischöfen in Kraft gesetzten Beschlüsse unmittelbar und zwingend für kirchliche Dienstgeber gelten. Diskutiert wird dabei ob damit für Mitarbeitende günstigere Bestimmungen ausgeschlossen sind.

Die schon bisher bestehende organisatorische Einbindung von Gewerkschaften in die arbeitsrechtlichen Kommissionen wird in Artikel 9 Absatz 3 geregelt.

Freiburg, 27.06.2022

Vorstand

– Entwurf –  
– Stand 06.05.2022 –

## **Grundordnung des kirchlichen Dienstes**

in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom ...

Die katholischen (Erz-)Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland erlassen, jeweils für ihren Bereich,

- in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,
- in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,
- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,
- in Erfüllung ihrer Pflicht und Verantwortung gegenüber der gesamten Dienstgemeinschaft unter besonderer Berücksichtigung der Grundnormen, welche die Katholische Soziallehre herausgearbeitet hat,

die folgende Grundordnung des kirchlichen Dienstes:

### **Artikel 1 Geltungsbereich**

- (1) Diese Grundordnung enthält die spezifischen Grundlagen des kirchlichen Dienstes und regelt Anforderungen und Erwartungen an die Dienstgeber und Mitarbeitenden in den Einrichtungen der katholischen Kirche.
- (2) <sup>1</sup>Kirchliche Einrichtungen im Sinne dieser Ordnung sind alle Organisationen in öffentlich-rechtlicher oder privater Rechtsform, die als Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche einen Auftrag im Einklang mit dem Selbstverständnis der verfassten Kirche wahrnehmen und mit ihren Amtsträgern in besonderer Weise verbunden sind. <sup>2</sup>Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.
- (3) Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung sind insbesondere
  - a) Kleriker,
  - b) Ordensangehörige,
  - c) Personen, die aufgrund eines Arbeits- oder eines kirchlichen Beamtenverhältnisses tätig sind,
  - d) Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen, die aufgrund eines Organdienstverhältnisses tätig sind,
  - e) zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen
  - f) ehrenamtlich Tätige.
- (4) Dienstgeber im Sinne dieser Ordnung ist der jeweilige Rechtsträger der Einrichtung.

(5) Diese Grundordnung gilt für

- a) die (Erz-)Diözesen,
- b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
- c) die Verbände von Kirchengemeinden,
- d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
- e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
- f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen

und deren rechtlich unselbstständige Einrichtungen.

(6) <sup>1</sup>Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Erklärung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. <sup>2</sup>Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.

## **Artikel 2 Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes**

- (1) <sup>1</sup>Der Dienst in der Kirche ist ausgerichtet an der Botschaft Jesu Christi. <sup>2</sup>Alle kirchlichen Einrichtungen sind sichtbare und erlebbare Orte der Kirche und dem Auftrag Christi verpflichtet. <sup>3</sup>Sie sind Ausdruck der christlichen Hoffnung auf die zeichenhafte Verwirklichung des Reiches Gottes in der Welt (Sendungsauftrag).
- (2) Alle in den Einrichtungen der Kirche Tätigen, gleich ob sie haupt- oder ehrenamtlich, ob sie leitend oder ausführend beschäftigt sind und unbeschadet des Umstandes, ob es sich um Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt, arbeiten gemeinsam daran, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).
- (3) Der Sendungsauftrag verbindet Dienstgeber und Mitarbeiterschaft und verpflichtet sie zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.
- (4) <sup>1</sup>Die Kirche sieht sich in ihrem Wirken dem christlichen Auftrag verpflichtet, alle Menschen zu den Grundvollzügen der Kirche einzuladen. <sup>2</sup>Dazu zählen die Verkündigung und Verbreitung des Evangeliums (*kerygma-martyria*), die gemeinsamen gottesdienstlichen Feiern (*leiturgia*), der Dienst am Mitmenschen (*diakonia*) sowie die gelebte Gemeinschaft (*koinonia*). <sup>3</sup>Diese Aufgaben bedingen sich gegenseitig, sind untrennbar miteinander verbunden und haben denselben Stellenwert.

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

- (1) <sup>1</sup>Katholische Einrichtungen sind geprägt durch das christliche Gottes- und Menschenbild.  
<sup>2</sup>Das Gebot der Nächstenliebe gehört gemeinsam mit der Gottesliebe zum Kern des christlichen Glaubens. <sup>3</sup>Das Leben ist ein Geschenk aus der Hand Gottes, das zu schützen und zu achten ist. <sup>4</sup>Auf dieser Grundlage arbeiten kirchliche Einrichtungen mit allen Menschen guten Willens zusammen, auch mit jenen, die nicht Katholiken oder Christen sind.
- (2) <sup>1</sup>Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist eine Bereicherung. <sup>2</sup>Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrem Alter, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, 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.
- (3) <sup>1</sup>Die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Charakters der Einrichtung kommt zuallererst dem Dienstgeber zu. <sup>2</sup>Er hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. <sup>3</sup>Er ist insbesondere dafür verantwortlich, dass geeignete Mitarbeitende gewonnen werden, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu erhalten und zu fördern.
- (4) <sup>1</sup>Die Arbeit an der christlichen Identität der Einrichtung ist eine Pflicht und eine Gemeinschaftsaufgabe aller und ein permanenter, dynamischer Prozess. <sup>2</sup>Der Dienstgeber ist in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden verpflichtet, das christliche Profil der Einrichtung fortwährend weiterzuentwickeln und zu schärfen. <sup>3</sup>Unerlässlich ist, dass das Profil nicht nur in Leitbildern und Konzepten verankert ist, sondern auch als christliche Kultur in den Einrichtungen von Leitung und Mitarbeiterschaft mitgestaltet, von allen mit Leben gefüllt und für die Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, erfahrbar wird.

### **Artikel 4 Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber**

<sup>1</sup>Zu den wechselseitigen Pflichten von Dienstgeber und Mitarbeitenden gehört die Verwirklichung des Sendungsauftrags und die gemeinsame Sorge für alle in der Kirche Tätigen. <sup>2</sup>Dabei sind auch folgende Handlungsaufträge und Ziele zu beachten, für deren Umsetzung im Rahmen der vorhandenen personellen und materiellen Ressourcen in erster Linie der Dienstgeber verantwortlich ist:

- a) <sup>1</sup>Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst ist ein zentrales Anliegen, das bei allen Entscheidungen zu berücksichtigen ist. <sup>2</sup>Bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sind zu beseitigen, künftige Benachteiligungen zu verhindern. <sup>3</sup>Der Dienstgeber ist dafür verantwortlich, dass die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer gewährleistet ist.
- b) <sup>1</sup>Die kirchlichen Dienstgeber setzen sich in besonderer Weise für den Schutz der Würde und Integrität aller Personen in ihren Einrichtungen, insbesondere von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, ein. <sup>2</sup>Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit.

- c)<sup>1</sup>Führung in der Kirche muss die fachlichen Qualifikationen und Charismen der Mitarbeitenden im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit zur Entfaltung bringen. <sup>2</sup>Der Dienstgeber entwickelt Konzepte guter Mitarbeiterführung unter besonderer Berücksichtigung des christlichen Menschenbildes. <sup>3</sup>Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen sind einem kooperativen, wertschätzenden Führungsstil verpflichtet. <sup>4</sup>Eine transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit.
- d)<sup>1</sup>Der Dienstgeber nimmt seine Verantwortung für die physische, psychische und seelische Gesundheit aller in der Einrichtung Beschäftigten während des Dienstes ernst. <sup>2</sup>Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz werden als wichtige Leitungsaufgabe verstanden.
- e)<sup>1</sup>Die wirtschaftliche Betätigung kirchlicher Einrichtungen hat stets der Verwirklichung des kirchlichen Sendungsauftrages zu dienen. <sup>2</sup>Die Standards einer an den kirchlichen Zwecken und christlichen Werten ausgerichteten Unternehmensführung sind einzuhalten. <sup>3</sup>Diese sind insbesondere durch die Beachtung der Grundsätze einer guten Finanzwirtschaft, eine wirksame und qualifizierte Aufsicht, Transparenz und den Aufbau von funktionsfähigen Kontroll- und Überwachungssystemen gekennzeichnet. <sup>4</sup>Kirchliche Einrichtungen übernehmen Verantwortung für ethisch-nachhaltiges Investieren kirchlichen Vermögens. <sup>5</sup>Der Dienstgeber verpflichtet sich, die eigene Organisation wirtschaftlich und ökologisch nachhaltig aufzustellen; dies gilt insbesondere für den Umgang mit Arbeitsplätzen.
- f) Der Dienstgeber sorgt dafür, dass alle Positionen, die dem christlichen Menschenbild widersprechen, keinen Platz in kirchlichen Einrichtungen haben.

## **Art. 5 Fort- und Weiterbildung**

- (1)<sup>1</sup>Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. <sup>2</sup>Diese umfasst die fachlichen Erfordernisse, ebenso wie die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes und Hilfestellungen zur Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeiten.
- (2)<sup>1</sup>Alle Mitglieder der Dienstgemeinschaft sollen an geeigneten Fort- und Weiterbildungen teilnehmen, um sie mit der katholischen Identität ihrer Einrichtung vertraut zu machen und ihnen Impulse für deren Weiterentwicklung und Vertiefung zu geben. <sup>2</sup>Die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bieten Gelegenheit, sich mit den Grundsätzen und Werten der katholischen Kirche auseinanderzusetzen und sie ihrem dienstlichen Handeln zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Sie stellen auch ein Angebot dar, sich mit den Sinn- und Glaubensfragen des Lebens zu beschäftigen. <sup>4</sup>Die (Erz-)Diözesen unterstützen die Träger in der gemeinsamen Sorge, den Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst durch geeignete spirituelle Angebote die individuelle Glaubensbildung und -vertiefung zu ermöglichen.
- (3)<sup>1</sup>Die Kosten für Fort- und Weiterbildung trägt in der Regel der Dienstgeber. <sup>2</sup>Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.



## **Art. 6 Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses**

- (1) <sup>1</sup>Der Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass Bewerberinnen und Bewerber fachlich und persönlich geeignet sind, um die vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen. <sup>2</sup>In den Auswahlgesprächen sind die Bewerberinnen und Bewerber mit den christlichen Zielen und Werten der Einrichtung vertraut zu machen, damit sie ihr Handeln mit Rücksicht auf das katholische Profil ausrichten und den übertragenen Aufgaben gerecht werden können. <sup>3</sup>Mit der Vertragsunterzeichnung bringen die Bewerberinnen und Bewerber zum Ausdruck, dass sie die Ziele und Werte der kirchlichen Einrichtung ausdrücklich anerkennen.
- (2) Von allen Mitarbeitenden wird die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Kirche erwartet.
- (3) Pastorale und katechetische Tätigkeiten können nur Personen übertragen werden, die der katholischen Kirche angehören.
- (4) <sup>1</sup>Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, kommt eine besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung zu. <sup>2</sup>Sie sollen daher katholisch sein.
- (5) <sup>1</sup>Wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist, wird nicht angestellt. <sup>2</sup>Artikel 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.

## **Art. 7 Anforderungen im laufenden Dienstverhältnis**

- (1) Dienstgeber und Mitarbeitende übernehmen gemeinsam Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung.
- (2) <sup>1</sup>Die Anforderungen erstrecken sich in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. <sup>2</sup>Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird. <sup>3</sup>Der Kernbereich privater Lebensgestaltung, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen. <sup>4</sup>Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker und Ordensangehörige bleiben hiervon unberührt.
- (3) <sup>1</sup>Kirchenfeindliches Verhalten, das nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, kann rechtlich geahndet werden. <sup>2</sup>Kirchenfeindliches Verhalten erfasst Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten. <sup>3</sup>Hierzu zählen insbesondere
  - das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),
  - das Verunglimpfen von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen,
  - die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.
- (4) <sup>1</sup>Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. <sup>2</sup>Von einer Beendigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

- (5) <sup>1</sup>Erfüllt ein Mitarbeitender die Anforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber zunächst durch Beratung und Aufklärung darauf hinwirken, dass der Mitarbeitende den Anforderungen wieder genügt. <sup>2</sup>Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch, eine Abmahnung oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Verstoß gegen die Anforderungen zu begegnen. <sup>3</sup>Wenn alle mildereren, weniger belastenden Mittel ausgeschöpft sind, kommt als äußerste, allerletzte Maßnahme („ultima ratio“) eine Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses in Betracht.

## **Artikel 8 Beteiligung der Mitarbeitenden an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen**

- (1) <sup>1</sup>Die zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst werden durch paritätisch von Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden und der Dienstgeber besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen ausgehandelt und beschlossen (Dritter Weg).
- (2) <sup>1</sup>Die Zusammenarbeit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist durch das Konsensprinzip geprägt; Beschlüsse bedürfen einer qualifizierten Mehrheit. <sup>2</sup>Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind durch unmittelbare oder mittelbare demokratische Wahl legitimiert.
- (3) <sup>1</sup>Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeiterschaft bei der Festlegung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen sollen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachgeben gelöst werden. <sup>2</sup>Streik und Aussperrung widersprechen diesem Grunderfordernis und scheiden daher aus. <sup>3</sup>Kirchliche Dienstgeber schließen keine Tarifverträge mit tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) ab. <sup>4</sup>Kommt ein Beschluss in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande, können beide Seiten der Kommission ein verbindliches Vermittlungsverfahren unter neutralem Vorsitz einleiten.
- (4) <sup>1</sup>Um Rechtswirksamkeit zu erlangen, bedürfen die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. <sup>2</sup>Für die kirchlichen Dienstgeber gelten die durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen und vom Diözesanbischof in Kraft gesetzten Beschlüsse unmittelbar und zwingend. <sup>3</sup>Der Dienstgeber hat sicherzustellen, dass diese Beschlüsse arbeitsvertraglich ordnungsgemäß in Bezug genommen werden. <sup>4</sup>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine Vergütung nach den jeweils geltenden einschlägigen kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen.
- (5) <sup>1</sup>Für Streitigkeiten über die Auslegung und ordnungsgemäße Einbeziehung der jeweils geltenden Arbeitsvertragsordnungen sind kirchliche Schlichtungsstellen zuständig. <sup>2</sup>Dies schließt die Anrufung staatlicher Gerichte bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Individualarbeitsverhältnis nicht aus.
- (6) Die nähere Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens erfolgt in den jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

## **Artikel 9 Koalitionsfreiheit**

- (1) Die Mitarbeitenden des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Koalitionen zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.

- (2) Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen.
- (3) Die organisatorische Einbindung von Gewerkschaften in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet.
- (4) Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.
- (5) Das Nähere regeln die jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

### **Artikel 10 Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung**

- (1) <sup>1</sup>Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeitenden nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden. <sup>2</sup>Die Gremien der Mitarbeitervertretungsordnung sind an diese Grundordnung gebunden.
- (2) Der Dienst in der Kirche verpflichtet Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen.
- (3) Dienstvereinbarungen, die nach Maßgabe der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung vereinbart werden, gelten unmittelbar und zwingend.
- (4) <sup>1</sup>Bei jeder die Mindestgröße erfüllenden Einrichtung ist der Dienstgeber verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. <sup>2</sup>Zur Förderung und Unterstützung ihrer Arbeit werden auf der Ebene der (Erz-)Diözesen und des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Deutsche Bischofskonferenz) Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet. <sup>3</sup>Die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Kosten tragen die jeweiligen (Erz-) Diözesen bzw. der Verband der Diözesen Deutschlands.
- (5) Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).

### **Artikel 11 Gerichtlicher Rechtsschutz**

- (1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeitender dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.
- (2) Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechts werden für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte gebildet.
- (3) <sup>1</sup>Die Richter und Richterinnen sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. <sup>2</sup>Zum Richter bzw. zur Richterin kann berufen werden, wer katholisch ist und in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.
- (4) Die Verhandlungen vor den kirchlichen Arbeitsgerichten einschließlich der Beweisaufnahme und Verkündung der Urteile sind öffentlich.
- (5) Näheres regelt die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO).

- ENTWURF -

Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst

Stand: 27. Mai 2022

1  
2  
3  
4  
5 **I. Präambel**

- 6  
7 1. Auftrag der Kirche ist es, alle Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu  
8 führen.<sup>1</sup> In lebendigen Gemeinden und Gemeinschaften strebt sie danach, weltweit diesem  
9 Auftrag durch die Verkündigung des Evangeliums, die Feier der Eucharistie und der anderen  
10 Sakramente, durch den Dienst am Mitmenschen und durch Stiftung und Stärkung von Ge-  
11 meinschaft gerecht zu werden. Diesem Ziel dienen auch die Einrichtungen, die die katholi-  
12 sche Kirche in Deutschland unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft  
13 wirksam wahrnehmen zu können. Wer in der Kirche tätig ist, wirkt an der Erfüllung dieses  
14 Auftrags mit. Alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten, bilden – unbeschadet der Verschie-  
15 denheit der Dienste, der Rechtsgrundlage ihres Wirkens oder der Religionszugehörigkeit –  
16 eine Dienstgemeinschaft.
- 17 2. In Deutschland ist der Kirche durch das Grundgesetz die Freiheit garantiert, ihre Angelegen-  
18 heiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und  
19 zu verwalten (Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 Weimarer  
20 Reichsverfassung). Die Kirche kann ihre Sendung und ihren Dienst in vielfältigen Formen  
21 verwirklichen: in öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnissen, in geistlichen Ge-  
22 meinschaften oder in weltlich-rechtlichen Rechtsverhältnissen. Die Mitarbeit im Dienst kann  
23 sowohl ehrenamtlich als auch beruflich geschehen. Sie ist nicht darauf beschränkt, dafür  
24 besondere kircheneigene Gestaltungsformen zu entwickeln, sondern kann sich der jeder-  
25 mann offenstehenden Privatautonomie bedienen, um Dienst-, Arbeits- oder Auftragsverhält-  
26 nisse zu begründen und zu regeln.
- 27  
28 3. Für alle, die im kirchlichen Dienst stehen, trägt die Kirche als Ganze eine besondere Verant-  
29 wortung. Aufgrund ihrer Sendung ist sie verpflichtet, die Persönlichkeit und Würde des Ein-  
30 zelnem zu achten und zu schützen. Hierzu zählt auch die Verwirklichung des Gebotes der  
31 Lohngerechtigkeit. Kirchliches Dienst- und Arbeitsrecht muss daher außer den Erfordernis-  
32 sen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundnormen  
33 gerecht werden, wie sie die Katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse  
34 herausgearbeitet hat.

35  
36 **II. Geltungsbereich (Art. 1)**

- 37  
38 1. Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ ist die zentrale Rechtsquelle der katholischen  
39 Arbeitsverfassung in Deutschland. Ihre Artikel enthalten die kirchenspezifischen Grundla-  
40 gen des Dienstes (Art. 2 und Art. 3), regeln die wechselseitigen Anforderungen und Erwar-  
41 tungen an Dienstgeber und Mitarbeitende (Art. 4 bis Art. 7), normieren Grundsatzregelungen

---

<sup>1</sup> Vgl. Zweites Vatikanisches Konzil, Dogmatische Konstitution LUMEN GENTIUM, Nrn. 1, 5; Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben EVANGELII GAUDIUM, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nrn. 3, 19, 40, 45.

1 für das kollektive Arbeitsrecht der katholischen Kirche (Art. 8 bis Art. 10) und sehen für  
2 diesen Bereich die Bildung kirchlicher Gerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz vor (Art.  
3 11).

4  
5 2. Als kirchliche Einrichtungen im Sinne der Grundordnung gelten Einrichtungen, die unab-  
6 hängig von ihrer Rechtsform als Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche ei-  
7 nen Auftrag im Einklang mit dem Selbstverständnis der verfassten Kirche wahrnehmen und  
8 mit ihren Amtsträgern in besonderer Weise verbunden sind. Dabei sind die Aufgaben, wel-  
9 che von den Einrichtungen wahrgenommen werden, sehr vielfältig. Vorwiegend gewinnori-  
10 entierte Einrichtungen partizipieren nicht am verfassungsrechtlich abgesicherten Selbstbe-  
11 stimmungsrecht der Kirche, da die Teilhabe nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts  
12 voraussetzt, dass die religiöse Zielsetzung das bestimmende Element der Tätigkeit der kirch-  
13 lichen Einrichtung ist. Bei ganz überwiegend der Gewinnerzielung dienenden Organisatio-  
14 nen ist der „Konnex zum glaubensdefinierten Selbstverständnis aufgehoben.“<sup>2</sup> Entscheidend  
15 ist insoweit, dass der durch die Religionsfreiheit geschützte religiöse Auftrag der Kirche in  
16 der Gesamtschau der Tätigkeiten gegenüber anderen Erwägungen erkennbar im Vorder-  
17 grund steht.

18  
19 3. Der Begriff der Mitarbeitenden im Sinne dieser Ordnung ist umfassend zu verstehen und  
20 erfasst alle diejenigen, die Teil der Dienstgemeinschaft sind. Der persönliche Anwendungsbereich der Grundordnung erstreckt sich insbesondere auf alle Personen, die aufgrund eines  
21 Arbeits- oder eines kirchlichen Beamtenverhältnisses beschäftigt sind. Darüber hinaus gilt  
22 die Grundordnung auch für Führungskräfte im kirchlichen Dienst, die aufgrund eines Or-  
23 gandienstverhältnisses tätig sind, für Auszubildende und Ehrenamtliche. Dasselbe gilt für  
24 Kleriker und Ordensangehörige, deren Dienstrecht universal- oder partikularkirchenrecht-  
25 lich ausgestaltet ist (vgl. z.B. cc. 232 ff. CIC). Kennzeichnend für diese öffentlich-rechtlichen  
26 Dienstverhältnisse ist, dass sie besondere Anforderungen an den Dienst in der Kirche  
27 stellen und entsprechend weitreichendere Fürsorgepflichten begründen. Soweit dies der Fall  
28 ist, gehen die einschlägigen Regelungen des öffentlichen Dienstrechts den Vorgaben der  
29 Grundordnung vor.

30  
31  
32 4. Im Hinblick auf den sachlichen Geltungsbereich bringt Art. 1 Absatz 5 zum Ausdruck, dass  
33 die Grundordnung bei den dort aufgezählten Rechtsträgern und ihren rechtlich unselbststän-  
34 digen Einrichtungen zur Anwendung kommt, weil sie unmittelbar der bischöflichen Gesetz-  
35 gebungsgewalt unterliegen. Davon abgrenzend normiert Absatz 6 in Folge des Urteils des  
36 Delegationsgerichts der Apostolischen Signatur vom 31.03.2010<sup>3</sup>, dass für einen kirchlichen  
37 Rechtsträger, der nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegt, die Grundord-  
38 nung nur dann Anwendung findet, wenn ihre Übernahme rechtsverbindlich in seinem Statut  
39 erklärt wird. Die Übernahmeerklärung ist in diesem Fall konstitutive Bedingung für die Gel-  
40 tung der Grundordnung. Wenn eine Einrichtung in der Rechtsform der Körperschaft des öf-  
41 fentlichen Rechts agiert und diese über kein Körperschaftsstatut verfügt, kann die Über-  
42 nahme der Grundordnung auch durch notarielle Erklärung und anschließender Veröffentlichung kundgetan werden.

---

<sup>2</sup> BVerfG, Beschluss v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/112, BVerfGE 137, 273 (307), Rz. 94. .

<sup>3</sup> Abgedruckt in ZMV 2010, 145 ff.

### 1 III. Eigenart des kirchlichen Dienstes (Art. 2)

2

3 1. Kirchliche Einrichtungen existieren nicht um ihrer selbst willen, auch nicht nur um ihrer  
4 Mitglieder willen, sondern möchten für alle Menschen da sein getreu dem Auftrag Jesu:  
5 „Geht hinaus in die ganze Welt und verkündet das Evangelium der ganzen Schöpfung!“ (Mk  
6 16, 15b). Kirche dient dazu, den Sendungsauftrag Jesu zu verwirklichen. Der Sendungsauf-  
7 trag besagt, dass der Kirche die Aufgabe zukommt, sich aktiv der Welt zuzuwenden und das  
8 Reich Gottes in ihr gegenwärtig zu machen: „Das Reich ist darauf angelegt, die Beziehungen  
9 unter den Menschen zu verändern und verwirklicht sich schrittweise, insofern sie lernen,  
10 einander zu lieben, einander zu vergeben und einander zu dienen. [...] Das Reich bezieht  
11 alle ein: die einzelnen, die Gesellschaft, die ganze Welt. Für das Reich wirken bedeutet An-  
12 erkennung und Förderung der göttlichen Dynamik, die in der Geschichte der Menschheit  
13 anwesend ist und sie umformt. Das Reich aufbauen bedeutet arbeiten zur Befreiung vom  
14 Übel in allen seinen Formen.“<sup>4</sup> Das Reich Gottes ist ein Reich der Gerechtigkeit, des Frie-  
15 dens, der Freude und Hoffnung, das schon begonnen hat, Wirklichkeit zu sein und weiter  
16 aufgebaut werden soll. Nach ihrem Anspruch und Selbstverständnis muss Kirche stets als  
17 Ort erkennbar sein, wo die Gottesherrschaft bereits von der Welt Besitz ergriffen hat und die  
18 Gerechtigkeit und der Friede des Reiches Gottes sich verwirklichen. Die in der Kirche Täti-  
19 gen sind dem Sendungsauftrag verbunden. In diesem Sinne ist das Miteinander in der Dienst-  
20 gemeinschaft „Communio“, eine geschwisterliche Gemeinschaft, die getragen und geprägt  
21 ist vom Heiligen Geist.

22

23 2. Alle im kirchlichen Dienst Tätigen, gleich ob sie haupt- oder ehrenamtlich, ob sie leitend  
24 oder ausführend beschäftigt sind und unbeschadet des Umstandes, ob es sich um Christinnen  
25 und Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt, arbeiten ge-  
26 meinsam daran, dass die kirchlichen Einrichtungen ihren Teil am Sendungsauftrag der Kir-  
27 che erfüllen können. Jedes Glied dieser Dienstgemeinschaft leistet seinen Beitrag, um die  
28 gegenwärtige Welt auf die Vision des kommenden Reiches Gottes hin zu verändern. In die-  
29 ser religiösen Dimension ihres Auftrags unterscheiden sich die kirchlichen Einrichtungen  
30 grundlegend von den Einrichtungen der säkularen Welt. Daraus ergibt sich, dass alle Gestal-  
31 tungsformen des kirchlichen Dienstes, auch die rechtlichen Beziehungen zwischen den  
32 kirchlichen Trägern und ihren Beschäftigten, dem religiösen Charakter des kirchlichen Auf-  
33 trags entsprechen müssen. In der kirchlichen Einrichtung selbst muss sichtbar und erfahrbar  
34 werden, dass sie sich dem Auftrag Christi verpflichtet und der Gemeinschaft der Kirche ver-  
35 bunden weiß. Alle Glieder der Dienstgemeinschaft müssen bereit sein, „an der Verwirkli-  
36 chung eines Stückes Auftrag der Kirche im Geist katholischer Religiosität, im Einklang mit  
37 dem Bekenntnis der katholischen Kirche und in Verbindung mit den Amtsträgern der katho-  
38 lischen Kirche“<sup>5</sup> mitzuwirken.

39

40 3. Kirche handelt dann als Kirche, wenn sie die Botschaft des Evangeliums verkündet  
41 (*kerygma-martyria*), Liturgie feiert (*leiturgia*), tätige Nächstenliebe leistet (*diakonia*) und  
42 das gemeinschaftliche Leben fördert (*koinonia*). Diese Grundvollzüge oder

---

<sup>4</sup> Papst Johannes Paul II., Enzyklika REDEMPTORIS MISSIO, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 100 (Bonn 1990), Nr. 15.

<sup>5</sup> BVerfG, Beschluss v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, BVerfGE 46, 73 (87).

1 Grunddimensionen von Kirche bedingen sich gegenseitig, sind untrennbar miteinander ver-  
2 bunden und haben denselben Stellenwert.<sup>6</sup> Kirchliches Wirken erfordert ein Tätigwerden in  
3 allen vier Handlungsfeldern, die ein Koordinatensystem bilden, in dessen Mitte die Einheit  
4 von Gottes- und Nächstenliebe steht. Sie umschreiben jene Felder kirchlichen Wirkens, die  
5 für die Kirche konstitutiv sind. Alle vier Handlungsfelder gehören untrennbar zusammen, es  
6 besteht keine Über- oder Unterordnung. Das gilt auf der Ebene der Gesamtkirche genauso  
7 wie in der Ortskirche und in jeder kirchlichen Einrichtung. Auch wenn in der konkreten  
8 Aufgabe die eine oder andere Dimension von Kirche stärker im Vordergrund steht, so ist  
9 doch ihre Einheit und Zusammengehörigkeit stets zu wahren und zu stärken. Mit dem kirch-  
10 lichen Selbstverständnis unvereinbar ist es daher, wenn aus säkularer Perspektive der kirch-  
11 liche Dienst „nur“ auf den Verkündigungsauftrag reduziert und dieser ausschließlich auf die  
12 ausdrückliche Verkündigung des Wortes Gottes und darauf aufbauender kirchlicher Lehren  
13 beschränkt wird. Zum einen ist die Verkündigung des Glaubens mehr als Predigt und Kate-  
14 chese, mehr als Wissens- und Kenntnisvermittlung. Zum anderen umfasst Kirche sein mehr  
15 als das, was man im Kontext gerichtlicher Auseinandersetzungen über das kirchliche Ar-  
16 beitsrecht verkürzend als „Verkündigungsauftrag“ umschreibt. Nach kirchlichem Selbstver-  
17 ständnis enthält die Religionsausübung eben nicht „nur“ den Bereich des Glaubens und des  
18 Gottesdienstes, sondern auch die Freiheit zur Entfaltung und Wirksamkeit des christlichen  
19 Sendungsauftrags in Staat und Gesellschaft. Dazu gehört insbesondere das karitative Wir-  
20 ken, das eine wesentliche Aufgabe für Christinnen und Christen ist: „Der Liebesdienst ist  
21 für die Kirche nicht eine Art Wohlfahrtsaktivität, die man auch anderen überlassen könnte,  
22 sondern er gehört zu ihrem Wesen, ist unverzichtbarer Wesensausdruck ihrer selbst.“<sup>7</sup> Ähn-  
23 lich wie das Hören auf Gottes Wort und die Feier der Sakramente kann auch die tätige Näch-  
24 stenliebe ein Ort der Gottesbegegnung sein, wohingegen „die Abwendung vom Nächsten  
25 auch für Gott blind macht.“<sup>8</sup> Das Tatzeugnis steht der Wortverkündigung in nichts nach.  
26

#### 27 **IV. Ausprägungen katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die** 28 **Stärkung des kirchlichen Profils (Art. 3)**

29  
30 1. Die Entscheidung der Kirche ein eigenes Dienst- und Arbeitsrecht zu gestalten, hat ihren  
31 primären Grund in der Sorge um den Erhalt und die Stärkung ihrer kirchlichen Eigenart  
32 sowie ihrer spezifisch christlich-katholischen Prägung. Das kirchliche Profil, welches das  
33 Selbstverständnis der kirchlichen Institution, ihre Grundannahmen, Leitlinien, Ziele und  
34 Zwecke enthält, hat nicht bloß den Erwartungen der Gesellschaft oder der Beschäftigten an  
35 den kirchlichen Dienst zu entsprechen. Die Eigenart kirchlicher Einrichtungen weist einen  
36 engen Bezug zum kirchlichen Sendungsauftrag auf und wurzelt im christlichen Gottes- und  
37 Menschenbild. Nach christlichem Verständnis trägt jeder Mensch als Gottes Ebenbild eine  
38 einzigartige Würde in sich.<sup>9</sup> Als personales Ebenbild Gottes ist der Mensch zur verantwort-  
39 lichen und schöpferischen Gestaltung der Welt aufgerufen. Im Verhältnis der Menschen

---

<sup>6</sup> Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 25.

<sup>7</sup> Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 25.

<sup>8</sup> Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 16.

<sup>9</sup> Gen 1,26.

1 untereinander verlangt die Gottesebenbildlichkeit eines jeden Menschen, den Anderen um  
2 dieser besonderen Würde willen zu achten. Allen Menschen muss der gleiche Achtungsan-  
3 spruch zukommen, in allen Momenten ihres Daseins und ungeachtet ihrer gesellschaftlichen  
4 Stellung, ihrer beruflichen Funktion und ihrer Verdienste. Die christliche Erlösungslehre  
5 knüpft an die Fehlbarkeit und damit Erlösungsbedürftigkeit des Menschen an: Jeder Einzelne  
6 wird in seinen Widersprüchen sowie Schwächen und Stärken von Gott angenommen; mit  
7 der Menschwerdung Jesu und seinem Kreuzestod nehmen alle an der Verheißung der Erlö-  
8 sung teil.

9  
10 2. Neben der Anerkennung der gleichen Würde aller Menschen hat sich der kirchliche Dienst  
11 auch und insbesondere durch eine Kultur der gegenseitigen Achtung, des Respekts und der  
12 Wertschätzung auszuzeichnen. Diese Kultur der Achtsamkeit gründet letztlich in der Liebe,  
13 denn für die Kirche ist die bedingungslose Liebe Gottes zu allen Menschen Wurzelgrund  
14 des christlichen Glaubens: „Gott ist Liebe, und wer in der Liebe bleibt, bleibt in Gott, und  
15 Gott bleibt bei ihm.“<sup>10</sup> Aus der Liebe Gottes geht alles hervor, durch sie nimmt alles Gestalt  
16 an, und alles strebt ihr zu.<sup>11</sup> Jesus hat das Gebot der Gottesliebe mit demjenigen der Nächs-  
17 tenliebe zu einem einzigen unlösbaren Auftrag zusammengeschlossen. Der Kirche ist auf-  
18 gegeben, Gottes barmherzige und grenzenlose Sorge um den Menschen weiter zu tragen :  
19 „Das Programm des Christen – das Programm des barmherzigen Samariters, das Programm  
20 Jesu – ist das `sehende Herz`.“<sup>12</sup> Deshalb brauchen Beschäftigte im kirchlich-karitativen  
21 Dienst neben ihren fachlichen Qualifikationen vor allem Herzensbildung: „Es geht ja um  
22 Menschen, und Menschen brauchen immer mehr als eine bloß technisch richtige Behand-  
23 lung. Sie brauchen Menschlichkeit. Sie brauchen die Zuwendung des Herzens. Für alle, die  
24 in den karitativen Organisationen der Kirche tätig sind, muss es kennzeichnend sein, dass  
25 sie nicht bloß auf gekonnte Weise das jetzt Anstehende tun, sondern sich dem andern mit  
26 dem Herzen zuwenden, so dass dieser ihre menschliche Güte zu spüren bekommt [...]. Sie  
27 müssen zu jener Begegnung mit Gott geführt werden, die in ihnen die Liebe weckt und ihnen  
28 das Herz für den Nächsten öffnet, so dass Nächstenliebe für sie nicht mehr ein sozusagen  
29 von außen auferlegtes Gebot ist, sondern Folge ihres Glaubens, der in der Liebe wirksam  
30 wird.“<sup>13</sup>

31  
32 3. Kirchliche Einrichtungen sind lebensfördernd und lebensbejahend. Das Eintreten für das Le-  
33 ben in allen seinen Phasen gehört zu den grundlegenden Überzeugungen der Christinnen und  
34 Christen. Gott hat den Menschen als sein Abbild geschaffen und ihm eine unantastbare  
35 Würde verliehen, die nicht in seiner Leistung oder in dem Nutzen, den er für andere hat,  
36 gründet. Das Leben ist nach christlicher Überzeugung von Gott geschenkt. Die einzigartige  
37 Würde des Menschen hängt nicht davon ab, ob er sich dieser Würde bewusst ist und sie  
38 selbst zu wahren weiß. Jeder Mensch ist als Person einmalig und besitzt eine ihm von Gott  
39 gegebene unverfügbare Würde, ungeachtet seiner Herkunft, seiner Religion, seines Alters,  
40 seiner Behinderung, seines Geschlechts, seiner Leistungsfähigkeit oder seiner körperlichen

---

<sup>10</sup> 1 Joh 4, 16.

<sup>11</sup> Papst Benedikt XVI., Enzyklika CARITAS IN VERITATE, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.),  
Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 186 (Bonn 2009), Nr. 2.

<sup>12</sup> Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.),  
Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 31b.

<sup>13</sup> Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.),  
Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 31a.



1 oder geistigen Verfassung. Der Schutz des Lebens, des vorgeburtlichen ebenso wie des ge-  
2 borenen und des endenden, bildet den Mittelpunkt des christlichen Ethos. Aus dem Zeugnis  
3 für das Leben ergibt sich, dass die Kirche in allen ihren Einrichtungen gegen Abtreibung  
4 und für das Leben eintritt. Aus der unbedingten Achtung, die jedem Menschen aufgrund  
5 seiner innewohnenden Würde zukommt, resultiert die Pflicht, gerade den schwächsten Mit-  
6 gliedern in der Gesellschaft besondere Zuwendung zuteilwerden zu lassen. Dies gilt insbe-  
7 sondere auch dann, wenn das Leben durch Schmerzen und Leid geprägt ist, wenn der Körper  
8 keine Leistung erbringt oder nicht voll funktionsfähig ist. Kirchliche Einrichtungen verste-  
9 hen sich insoweit als Schutzräume für das Leben. Christus nahm sich besonders den Armen,  
10 Kranken und Pflegebedürftigen an. Zu einer Kultur des Lebens gehört auch das Wissen um  
11 die eigene Endlichkeit, die von niemand willkürlich herbeigeführt werden darf. Handlungen  
12 aktiver Sterbehilfe sind mit dieser Überzeugung unvereinbar und haben in kirchlichen Ein-  
13 richtungen daher keinen Raum.

- 14
- 15 4. Die bedingungslose Liebe Gottes zu allen Menschen mit ihren vielfältigen Erfahrungen, Fä-  
16 higkeiten und Zugehörigkeiten ist prägend für das christliche Ethos. Viele unterschiedliche  
17 Menschen wirken bei der Erfüllung des kirchlichen Sendungsauftrags zusammen. Jeder von  
18 ihnen kann mit seiner einmaligen Lebensgeschichte eine Bereicherung für alle sein. Wer mit  
19 Kirche in Berührung kommt, sollte damit rechnen dürfen, willkommen zu sein. Vielfalt in  
20 kirchlichen Einrichtungen ist keine Bedrohung, sondern bietet die Möglichkeit der Vervoll-  
21 kommung. Kirchlicher Dienst in einer pluralistischen Welt darf nicht auf den Dienst *von*  
22 Katholiken *für* Katholiken reduziert werden: „Unsere Einladung und Bitte zur Mitarbeit gilt  
23 allen, die in der Kirche ihre religiöse Heimat gefunden haben. Sie ergeht aber auch an dieje-  
24 nigen, die eher Abstand wahren wollen, die auf der Suche sind oder sich dem Christentum  
25 als Kultur verbunden fühlen und seine Ethik sowie Ästhetik wertschätzen. Denn alle können  
26 auf ihre Weise das Evangelium in unserer Zeit auslegen und es den Zeitgenossen durch ihr  
27 Lebenszeugnis mitteilen.“<sup>14</sup> Eine Kirche, die sich als Kirche in der Welt und für die Welt  
28 versteht, muss nach innen wie nach außen offen und einladend sein. Die Einladung und Bitte  
29 zur Mitarbeit an alle gilt in besonderem Maße für die sozial-karitativen und erzieherischen  
30 Dienste: „Eine Kirche ‚im Aufbruch‘ ist eine Kirche mit offenen Türen. Zu den anderen  
31 hinausgehen, um an die menschlichen Randgebiete zu gelangen, bedeutet nicht, richtungs-  
32 und sinnlos auf die Welt zuzulaufen. [...] Die Kirche ist berufen, immer das offene Haus des  
33 Vaters zu sein.“<sup>15</sup> Der Einsatz nichtchristlicher Mitarbeitender in kirchlichen Einrichtungen  
34 muss „weder zu einem Rückzug der Kirchen aus den in Rede stehenden Bereichen führen  
35 noch dazu, dass der geistlich theologische Auftrag und die Sendung nicht mehr erkennbar  
36 sind.“<sup>16</sup> Kulturelle und religiöse Verschiedenheit bedroht die christliche Identität der kirch-  
37 lichen Einrichtungen nicht, solange alle Mitarbeitenden eine positive Grundhaltung und Of-  
38 fenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums mitbringen, den christlichen Charakter der  
39 Einrichtung achten und aktiv dazu beitragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu  
40 bringen. Alle Mitarbeitenden können und sollen unabhängig von ihren konkreten Aufgaben,  
41 ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung und ihrer

---

<sup>14</sup> Allen Völkern sein Heil. Die Mission der Kirche, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deut-  
schen Bischöfe Nr. 76 (Bonn 2004), S. 11.

<sup>15</sup> Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben EVANGELII GAUDIUM, Sekretariat der Deutschen Bischofskon-  
ferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nr. 46.

<sup>16</sup> BVerfG, Beschluss v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, BVerfGE 137, 273 (307), Rz. 104.

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

- 3
- 4 5. Die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Profils der Einrichtung  
5 kommt zuallererst dem Dienstgeber zu. Je klarer der spezifisch kirchliche Sendungsauftrag  
6 benannt und gelebt wird, umso mehr wird deutlich, für welche Werte sich die jeweilige Ein-  
7 richtung einsetzt und welche „Un-Werte“ sie aus ethisch-religiöser Überzeugung ablehnt.<sup>17</sup>  
8 Maßgeblich für die institutionelle Profilierung der Einrichtung ist eine klare normative Aus-  
9 richtung und ihre Absicherung durch Leitbilder sowie eine christliche Organisationskultur.  
10 Gelingt es nicht, ein solches Profil in der konkreten Einrichtung glaubwürdig umzusetzen,  
11 muss gegebenenfalls darüber nachgedacht werden, die Einrichtung in anderer als kirchlicher  
12 Trägerschaft weiterzuführen.<sup>18</sup> Der Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitar-  
13 beitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. Rechtliche Rahmenbe-  
14 dingungen, die sicherstellen sollen, dass die Dienste, die im Namen der Kirche geleistet wer-  
15 den und an die Verantwortungsträger in der Kirche rückgebunden sind, wie etwa die „Grund-  
16 ordnung des kirchlichen Dienstes“ oder auf universalkirchlicher Ebene das „Motu Proprio  
17 über den Dienst der Liebe“<sup>19</sup>, sind zu beachten. In ihren Bischofsworten „Berufen zur Cari-  
18 tas“ und „Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Ge-  
19 sellschaft“ haben die deutschen (Erz-)Bischöfe den spezifisch kirchlichen Charakter der ver-  
20 schiedenen Handlungsfelder der Caritas näher beschrieben und entfaltet.<sup>20</sup>
- 21
- 22 6. Erhalt und Weiterentwicklung des Profils sind in erster Linie Leitungsaufgaben; sie sollten  
23 deshalb institutionell auf der Leitungs- und Aufsichtsebene verankert sein sowie in den Sta-  
24 tuten und Leitbildern der jeweiligen Träger zum Ausdruck gebracht werden.<sup>21</sup> Ein wichtiger  
25 Schritt zur Herausbildung einer eigenen institutionellen Identität kann die Erarbeitung eines  
26 Leitbildes sein, welches die Ziele und Wertmaßstäbe beschreibt, denen sich die Einrichtung  
27 verpflichtet fühlt, und in konkrete Leitsätze und Handlungsempfehlungen für den berufli-  
28 chen Alltag herunterbricht. Die Arbeit am Leitbild und dessen Fortentwicklung bietet unter  
29 Beteiligung der Mitarbeitenden die Chance, ein gemeinsames Verständnis des kirchenspe-  
30 zifischen Charakters der Einrichtung zu entwickeln und ihr Handeln danach auszurichten.  
31 Solche Prozesse können dazu beitragen, nach innen Orientierung, Sinn und Zusammenhalt  
32 zu stiften und nach außen Wahrnehmbarkeit, Verlässlichkeit und Vertrauen zu generieren.  
33 So wichtig Leitbild- und Profilierungsprozesse auch sind, um die christliche Identität der  
34 Einrichtung nach innen und außen zu stärken und kenntlich zu machen, praktische Wirkkraft  
35 entfalten diese Anstrengungen nur, wenn sie im alltäglichen Handeln, in der konkreten Ar-  
36 beit der Dienstgemeinschaft rückgebunden sind und wenn die Sorge um die christliche

---

<sup>17</sup> Das Profil sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 209 (Bonn 2007), S. 18 f.

<sup>18</sup> Das Profil sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 209 (Bonn 2007), S. 36 f.

<sup>19</sup> Papst Benedikt XVI. Apostolisches Schreiben in Form eines Motu Proprio INTIMA ECCLESIAE NATURA über den Dienst der Liebe, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 195 (Bonn 2014).

<sup>20</sup> Berufen zur caritas, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 91 (Bonn 2009); Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014).

<sup>21</sup> Das Profil sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 209 (Bonn 2007), S. 16 ff.

1 Identität als ein permanenter, dynamischer Prozess verstanden wird. Träger und Führungs-  
2 kräfte haben den Auftrag, gemeinsam mit den Mitarbeitenden die für die jeweiligen Hand-  
3 lungsfelder wesentlichen Ziele und Werte, anhand derer Arbeit in der Einrichtung gestaltet  
4 werden kann, zu konkretisieren. Unerlässlich ist, dass sich dieses spezifische Profil nicht nur  
5 in theoretischen Leitlinien und ethischen Konzepten erschöpft, sondern auch als christliche  
6 Kultur in den Einrichtungen von Leitung und Mitarbeiterschaft mitgestaltet und von allen  
7 mit Leben gefüllt sowie für die Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, erfahrbar  
8 wird.  
9

#### 10 V. **Handlungsaufträge und Ziele des kirchlichen Dienstgebers (Art. 4)**

11

- 12 1. Die Profilierung kirchlicher Einrichtungen im Hinblick auf den Sendungsauftrag erfordert  
13 die Setzung von Zielen und die Benennung von Handlungsaufträgen. Trotz ihres Abstrakti-  
14 onsgrades bilden diese unerlässliche Orientierungsmarken und Angelpunkte der Verständig-  
15 ung sowie Selbstvergewisserung. Jede Konkretisierung des Profils setzt Maßstäbe, weckt  
16 Vorstellungen, Erwartungen und Hoffnungen; in ihrer praktischen Umsetzung kann sie nicht  
17 immer vor Enttäuschungen schützen. Mitarbeitende und Dienstgeber tragen als Teil der  
18 Dienstgemeinschaft in ihrer jeweiligen Funktion gemeinsam zur Verwirklichung des Sen-  
19 dungsauftrags der Kirche bei. Besondere Anforderungen werden dabei nicht nur an die Mit-  
20 arbeitenden gestellt, sondern insbesondere auch an den Dienstgeber. Er ist in erster Linie  
21 dafür verantwortlich, dass die Bedingungen dafür geschaffen werden, dass die Mitarbeiten-  
22 den ihren Auftrag in der Einrichtung glaubwürdig ausüben können. Wirtschaftliche Aspekte  
23 stehen bei der Verfolgung dieses Auftrags nicht im Vordergrund; Kirche betreibt ihre Ein-  
24 richtungen „um ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrnehmen und erfüllen zu  
25 können“.<sup>22</sup> Mit ihrer ideellen Ausrichtung kann sich Kirche den ökonomischen und den  
26 rechtlichen Parametern, die für die anderen gesellschaftlichen Akteure gelten, nicht entzie-  
27 hen, sondern ist darauf angewiesen, ihre Ziele, die sich aus dem Sendungsauftrag ergeben,  
28 im Rahmen der vorhandenen materiellen und personellen Ressourcen zu verwirklichen.  
29
- 30 2. Frauen gestalten Kirche. Sie arbeiten haupt- und ehrenamtlich in allen kirchlichen Hand-  
31 lungsfeldern von Pastoral und Caritas, in Forschung und Bildung, Medien, Diözesanverwal-  
32 tungen, Verbänden und Gremien. Der Anteil von Frauen in kirchlichen Leitungspositionen  
33 hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. Die deutschen Bischöfe bekennen sich  
34 ausdrücklich dazu, „an den verschiedenen Leitungsdiensten in der Kirche möglichst viele  
35 Frauen und Männer gerecht [zu] beteiligen“<sup>23</sup>. Auf der Frühjahrs-Vollversammlung 2019 in  
36 Lingen veröffentlichten die Bischöfe ihre Selbstverpflichtung, den Anteil von Frauen in Lei-  
37 tungspositionen auf ein Drittel und mehr zu erhöhen und die Entwicklungen erneut in fünf  
38 Jahren zu überprüfen. Viele deutsche (Erz-)Diözesen arbeiten daran, den Anteil von Frauen  
39 in Leitungspositionen zu erhöhen und haben entsprechende Maßnahmen installiert. Dazu  
40 gehören lokale Vereinbarungen wie interne Frauenquoten, Elemente in der Personalentwick-  
41 lung für Potenzialträgerinnen und eine geschlechterbewusste Personalakquise, -förderung  
42 und -auswahl, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Sorge-

---

<sup>22</sup> BVerfG, Beschluss v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, BVerfGE 46, 73 (85).

<sup>23</sup> „Gemeinsam Kirche sein“, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 100 (Bonn 2015), S. 56.

1 Tätigkeiten, Gleichstellungsanalysen und Gleichstellungsordnungen sowie neue Führungs-  
2 modelle von Leitung in Teilzeit.

- 3
- 4 3. Die Sorge für andere ist Ausdruck der christlichen Nächstenliebe. Gott hat den Menschen  
5 aus Liebe erschaffen und ihn zur Liebe befähigt. Dabei birgt diese Sorge gleichzeitig häufig  
6 große praktische Herausforderungen. Das gilt insbesondere mit Blick auf die Vereinbarkeit  
7 von Familie und Beruf durch Kinderbetreuung oder etwa die Pflege von Angehörigen. Der  
8 Dienstgeber muss versuchen, Rahmenbedingungen zu schaffen, um den persönlichen An-  
9 forderungen des jeweiligen Lebensabschnitts möglichst Rechnung zu tragen.
- 10
- 11 4. Von zentraler Bedeutung ist die Verpflichtung des Dienstgebers, sich in besonderer Weise  
12 für den Schutz der Würde und Integrität aller Personen in der Einrichtung einzusetzen, ins-  
13 besondere von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Sexuali-  
14 sierte Gewalt ist aufs Schärfste zu verurteilen und kann unter keinen Umständen geduldet  
15 werden. Prävention von jeglicher Form von Gewalt ist eine zentrale Aufgabe von Kirche,  
16 auch in ihren Einrichtungen. Dienstgeber und Mitarbeitende sind sich dabei über ihre beson-  
17 dere Verantwortung im Klaren. Dabei sind insbesondere die Vorgaben des staatlichen  
18 Rechts sowie die einschlägigen kirchlichen Ordnungen<sup>24</sup> einzuhalten.
- 19
- 20 5. Arbeit bildet eine fundamentale Dimension im Leben des Menschen: „In einer wirklich ent-  
21 wickelten Gesellschaft ist die Arbeit eine unverzichtbare Dimension des gesellschaftlichen  
22 Lebens, weil sie nicht nur eine Art ist, sich das Brot zu verdienen, sondern auch ein Weg  
23 zum persönlichen Wachstum, um gesunde Beziehungen aufzubauen, um sich selbst auszu-  
24 drücken, um Gaben zu teilen, um sich mitverantwortlich für die Vervollkommnung der Welt  
25 zu fühlen und um schließlich als Volk zu leben.“<sup>25</sup> Arbeit dient auch der Verwirklichung der  
26 Person. Es geht darum, „die Samen aufkeimen zu lassen, die Gott in jeden hineingelegt hat,  
27 seine Fähigkeiten, seine Initiative, seine Kräfte.“<sup>26</sup> Führungskräften im kirchlichen Dienst  
28 kommt hier eine besondere Verantwortung zu. Sie sind dazu gehalten, die christlichen Maß-  
29 stäbe und Grundsätze zu beachten und ihren Mitarbeitenden den notwendigen Raum und  
30 Rückhalt zur Entfaltung zu gewähren. Eine durch die Werte des christlichen Glaubens ge-  
31 prägte Führung weiß sich einer Kultur des Dienens verpflichtet. Führungskräfte in der Kir-  
32 che stellen sich den Zeichen der Zeit und verstehen die Einheit, der sie vorstehen, als ler-  
33 nende Organisation, die der ständigen Erneuerung und Weiterentwicklung bedarf. Zentral  
34 sind eine gegenseitige Wertschätzung, Respekt, verbindliche Absprachen, Motivation sowie  
35 die Förderung von Innovation und Entwicklung. Eine transparente Kommunikation über  
36 Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wert-  
37 schätzenden Zusammenarbeit. Konstruktive Kritik ist ausdrücklich willkommen.

---

<sup>24</sup> Siehe etwa die Vorgaben der „Rahmenordnung-Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ abrufbar unter [https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse\\_downloads/dossiers\\_2019/2019-207b-Rahmenordnung-Praevention.pdf](https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207b-Rahmenordnung-Praevention.pdf) und „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“, abrufbar unter [https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse\\_downloads/dossiers\\_2019/2019-207a-Ordnung-fuer-den-Umgang-mit-sexuellem-Missbrauch-Minderjaehriger.pdf](https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207a-Ordnung-fuer-den-Umgang-mit-sexuellem-Missbrauch-Minderjaehriger.pdf).

<sup>25</sup> Papst Franziskus, Enzyklika FRATELLI TUTTI, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 227 (Bonn 2020), Nr. 162.

<sup>26</sup> Papst Franziskus, Enzyklika FRATELLI TUTTI, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 227 (Bonn 2020), Nr. 162.

- 1 6. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind praktizierte Nächstenliebe. Der Mensch steht  
2 im Mittelpunkt des kirchlichen Engagements. Dabei geht es nicht bloß um eine korrekte  
3 Umsetzung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen in diesem Bereich. Vielmehr sind in  
4 jeder Einrichtung aus dem Selbstverständnis der Kirche heraus die christlichen Werte, die  
5 Bedürfnisse der Beschäftigten und der Menschen, die die Leistungen der Kirche in Anspruch  
6 nehmen sowie die ökonomischen Rahmenbedingungen zu einem guten Ausgleich zu bringen.  
7 Dies erfordert eine ganzheitliche Betrachtung des Menschen und bezieht den Schutz  
8 der physischen, psychischen ebenso wie seelischen Gesundheit der Mitarbeitenden während  
9 ihres Tätigwerdens in der Einrichtung ein. Die Schaffung sicherer Arbeitsstätten, um Arbeitsunfällen  
10 vorzubeugen, ist eine unabdingbare Voraussetzung hierfür. Darüber hinaus soll  
11 ein Arbeitsumfeld erhalten bzw. geschaffen werden, in dem sich die Mitarbeitenden wertgeschätzt  
12 fühlen. Die Sicherstellung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist in erster  
13 Linie Leitungsaufgabe. Ein Gelingen setzt jedoch ein fruchtbares Zusammenwirken aller in  
14 der Dienstgemeinschaft Beteiligten voraus. Die Umsetzung von Arbeitssicherheit und  
15 Gesundheitsschutz erfolgt kontinuierlich und in ständig fortzuentwickelnden diözesanen und  
16 überdiözesanen Strukturen. Herauszuhebende Maßnahmen sind in diesem Kontext insbesondere  
17 die Implementierung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mit System in  
18 die (Erz-)Diözesen, die Stärkung eines gesundheitsorientierten Führungsverhaltens, die  
19 Verbesserung von Partizipation der Mitarbeitenden durch gemeinsames Handeln bei der Prävention  
20 im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Evaluation und Qualitätsmanagement.  
21  
22
- 23 7. Die ethischen Anforderungen und Maßstäbe, die die Soziallehre der Kirche gegenüber dem  
24 Wirtschaftsleben formuliert und öffentlich vertritt, muss sie auch an sich selbst und an das  
25 eigene wirtschaftliche Handeln anlegen. Im Unterschied zu gewerblich ausgerichteten Unternehmen  
26 dienen kirchliche Einrichtungen der Erfüllung des Sendungsauftrags. Trotz dieser religiös begründeten  
27 Zielsetzung sind sie als wirtschaftlich Handelnde zugleich auch Unternehmen im betriebswirtschaftlichen  
28 Sinne und damit den Bedingungen sowie Gesetzmäßigkeiten der Ökonomie ausgesetzt.<sup>27</sup> Kirchliche  
29 Einrichtungen haben einen Selbstanspruch zu verwirklichen, der hohen Standards an Organisationsführung,  
30 Aufsicht und Kontrolle genügen muss und der Öffentlichkeit gegenüber rechenschaftspflichtig ist. Daher  
31 sind sie gehalten, ihre Regeln bzw. Grundsätze für eine an christlichen Werten orientierte Unternehmensführung,  
32 die sich auf ihr gesamtes wirtschaftliches Handeln erstrecken, ebenfalls im Rahmen des für alle geltenden  
33 Rechtes zu entwickeln und in ihrer täglichen Praxis zur Geltung zu bringen.<sup>28</sup> Von besonderer  
34 Bedeutung sind in diesem Kontext die Beachtung der Grundsätze einer guten Finanzwirtschaft, eine  
35 wirksame und qualifizierte Aufsicht, Transparenz und der Aufbau von funktionsfähigen Kontroll- und  
36 Überwachungssystemen. „Das Geld muss dienen und nicht regieren!“<sup>29</sup> Dieser Grundsatz gilt für alle  
37 Verantwortlichen in den (Erz-)Diözesen, Pfarrgemeinden, sozial-karitativen Einrichtungen, Ordensgemeinschaften,  
38 katholischen Verbänden, kirchlichen Stiftungen, Banken und Hilfswerken. Sie sind dafür  
39  
40

---

<sup>27</sup> Vgl. Leitlinien für unternehmerisches Handeln der Caritas, Deutscher Caritasverband (Hg.), in: neue Caritas, Ausgabe 20/2008, S. 31 ff.

<sup>28</sup> Eine Orientierungshilfe bieten: „Kirchliche Corporate Governance, Grundsätze guter Finanzwirtschaft in deutschen (Erz-)Bistümern“, Verband der Diözesen Deutschlands (Hg.), Bonn 2021 und „Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht“, Deutsche Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfe 182 (Bonn 2014).

<sup>29</sup> Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben EVANGELII GAUDIUM, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nr. 58.

1 sensibilisiert, ob und wie die kirchlichen Geldanlagen dem Menschen dienen, nicht erst bei  
2 der Ertragsverwendung für die Zwecke kirchlicher Einrichtungen, sondern auch bei der Ren-  
3 diteerwirtschaftung selbst.<sup>30</sup> Kirchliche Einrichtungen unterliegen bei ihren Investitionsent-  
4 scheidungen, bei der Auswahl von Geldanlageformen und der Zusammenarbeit mit Ge-  
5 schäftspartnern noch strengeren Maßstäben als wirtschaftliche Unternehmen.<sup>31</sup>

6  
7 8. „Die dringende Herausforderung, unser gemeinsames Haus zu schützen, schließt die Sorge  
8 ein, die gesamte Menschheitsfamilie in der Suche nach einer nachhaltigen und ganzheitli-  
9 chen Entwicklung zu vereinen, denn wir wissen, dass sich die Dinge ändern können.“<sup>32</sup>  
10 Kirchliche Einrichtungen verpflichten sich zu einem verantwortlichen Umgang mit natürli-  
11 chen, wirtschaftlichen und betrieblichen Ressourcen. Hierzu gehört auch der Schutz der na-  
12 türlichen Lebensgrundlagen sowie der Klima- und Umweltschutz. Die kirchlichen Zwecken  
13 dienende Arbeit soll langfristig ermöglicht werden. Die in der Arbeit verkörperte Würde der  
14 Mitarbeitenden verdient stets Beachtung. „Mit Arbeit spielt man nicht.“<sup>33</sup> Aus diesem Grund  
15 soll in kirchlichen Einrichtungen ein verantwortlicher Umgang mit Arbeitsplätzen gepflegt  
16 werden.

17  
18 9. Die in der Gottebenbildlichkeit des Menschen gründende Würde gilt uneingeschränkt für  
19 alle Menschen – unabhängig von ihrer individuellen Prägung, ihrer Herkunft, ihres Alters,  
20 ihrer körperlichen oder geistigen Verfassung, ihrem Geschlecht oder ihrem Aussehen. Die  
21 Kirche kann es deshalb nicht hinnehmen, dass Menschen wegen ihrer Andersartigkeit ge-  
22 ringgeschätzt, benachteiligt oder bedroht werden. Das Zweite Vatikanische Konzil erinnert  
23 daran, dass wir Gott nicht anrufen können, wenn wir irgendwelchen Menschen, die nach  
24 dem Ebenbild Gottes geschaffen sind, die geschwisterliche Haltung verweigern: „Deshalb  
25 verwirft die Kirche jede Diskriminierung eines Menschen oder jeden Gewaltakt gegen ihn  
26 um seiner Rasse oder Farbe, seines Standes oder seiner Religion willen, weil dies dem Geist  
27 Christi widerspricht.“<sup>34</sup> Das christliche Menschenbild verpflichtet, jeden Menschen in seiner  
28 Eigenart zu achten: „Die unermessliche Würde jedes Menschen unabhängig von Herkunft,  
29 Hautfarbe oder Religion ist das höchste Gesetz der geschwisterlichen Liebe.“<sup>35</sup> Nach der  
30 christlichen Lehre von der Einheit des Menschengeschlechts sind alle Menschen gleichwer-  
31 tige Mitglieder einer einzigen Menschenfamilie. Menschenfeindlichkeit, Rassismus und  
32 Fremdenhass sind mit diesem Ethos nicht vereinbar.<sup>36</sup> Jede Form der Diskriminierung muss

---

<sup>30</sup> Siehe Ethisch-nachhaltig investieren – Eine Orientierungshilfe für Finanzverantwortliche katholischer Einrich-  
tungen in Deutschland, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz und Zentralkomitee der deutschen Katholi-  
ken (Hg.), Bonn 2021.

<sup>31</sup> Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Wort des Rates der EKD und der DBK zur wirtschaftlichen  
und sozialen Lage in Deutschland, Kirchenamt der EKD und Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.),  
Gemeinsame Texte 9 (Hannover/Bonn 1997), Ziffer 246.

<sup>32</sup> Papst Franziskus, Enzyklika LAUDATO SI', Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarun-  
gen des Apostolischen Stuhls Nr. 202 (Bonn 2015), Nr. 18.

<sup>33</sup> „Col lavoro non si gioca“ Mit dieser Aussage kritisierte Papst Franziskus am 3. September 2014 den Stahl- und  
Industriegüterkonzern Thyssenkrupp, der angekündigt hatte, in seinem italienischen Werk interne Stellen zu strei-  
chen.

<sup>34</sup> Papst Paul VI., Erklärung NOSTRA AETATE (Rom 1965), Nr. 5.

<sup>35</sup> Papst Franziskus, ENZYKLIKA FRATELLI TUTTI, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Ver-  
lautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 227 (Bonn 2020), Nr. 39.

<sup>36</sup> Päpstliche Kommission *Justitia et Pax*: Die Kirche und der Rassismus. Für eine brüderliche Gesellschaft, Sek-  
retariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 67 (Bonn 1988); Dem Populismus widerstehen,  
Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 305 (Bonn 2019).

1 daher überwunden und beseitigt werden, da sie dem Plan Gottes widerspricht. Vor dem Hin-  
2 tergrund der langen Geschichte der christlichen Judenfeindschaft gilt dies in besonderer  
3 Weise auch für jede Form des Antisemitismus.<sup>37</sup> Der Glaube Israels ist für die Kirche nicht  
4 etwas Fremdes, sondern gehört zum Fundament des christlichen Glaubens, er ist die „heilige  
5 Wurzel der eigenen christlichen Identität“.<sup>38</sup> Juden sind „unsere bevorzugten, älteren Brü-  
6 der“ (Johannes Paul II.). Christen und Juden beten den gleichen Gott an, sie stützen sich auf  
7 die gleiche Heilige Schrift. Der mit Moses geschlossene Alte Bund ist niemals aufgehoben  
8 worden.<sup>39</sup> Die Heilige Schrift der Kirche kann nicht getrennt werden vom jüdischen Volk  
9 und seiner Geschichte. Menschenfeindliche und rassistische Äußerungen und Handlungen  
10 sowie jede Form von Antisemitismus sind absolut unannehmbar und zu missbilligen. Der  
11 Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass diese Haltungen keinen Platz in kirchlichen Ein-  
12 richtungen haben.

#### 14 VI. Fort- und Weiterbildung (Art. 5)

- 15
- 16 1. Die Erfüllung des Sendungsauftrags setzt die Arbeit qualifizierter und motivierter Mitarbei-  
17 tender voraus. Die berufliche Fort- und Weiterbildung gewinnt – auch infolge der demogra-  
18 fischen Entwicklung, der Digitalisierung und des technologischen Wandels – immer mehr  
19 an gesellschaftlicher Relevanz und Bedeutung in der Arbeitswelt. Sich rascher wandelnde  
20 Anforderungen verlangen von den Führungskräften und den Mitarbeitenden ein ständiges  
21 neues Lernen und Zurechtfinden und somit auch eine kontinuierliche Anpassung der beruf-  
22 lichen Qualifikationen. Dies gilt auch für den kirchlichen Dienst in seiner Vielfalt. Damit  
23 die Mitarbeitenden Sinn, Ziel und Struktur des kirchlichen Dienstes und ihre eigene Aufgabe  
24 darin besser erkennen können, kommt ihrer Aus- und Fortbildung eine besondere Bedeutung  
25 zu. Sie sollen bereits in der Ausbildungs- und Einarbeitungsphase mit den funktionalen Er-  
26 fordernissen, aber genauso mit den ethischen und religiösen Aspekten ihres Dienstes vertraut  
27 gemacht werden. Im Rahmen der fachlichen und beruflichen Weiterbildung muss auch für  
28 Fragen des Glaubens, der Werte- und Sinnorientierung sowie für die Bewältigung der spe-  
29 zifischen Belastungen der einzelnen Dienste in angemessener Weise Raum geschaffen wer-  
30 den. Nur in einem Klima wechselseitigen Respekts und Vertrauens kann sich eine Spiritua-  
31 lität entwickeln, die die Mitarbeitenden in ihrem Einsatz trägt, den Menschen dient und die  
32 Kirche als Ganze bereichert. Der Anspruch auf Fort- und Weiterbildung korrespondiert mit  
33 der grundsätzlichen Bereitschaft der Mitarbeitenden zur Teilnahme an entsprechenden An-  
34 geboten.
  - 35
  - 36 2. Die Wertvorstellungen, die sich aus dem in der Bibel grundgelegten christlichen Menschen-  
37 bild ergeben, sind für die Arbeit in katholischen Einrichtungen von fundamentaler Bedeu-  
38 tung. Allen dort tätigen Menschen müssen Auftrag, Ziele und Werte, die kirchliche

---

<sup>37</sup> Vgl. „Gott wirkt weiterhin im Volk des Alten Bundes“ (Papst Franziskus). Texte zu den katholisch-jüdischen Beziehungen seit Nostra aetate, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 307 (Bonn 2019), S. 10 ff.

<sup>38</sup> Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben EVANGELII GAUDIUM, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nr. 247.

<sup>39</sup> Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben EVANGELII GAUDIUM, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nr. 247.

1 Einrichtungen kennzeichnen, bekannt sein. Damit Mitarbeitende hierzu auskunftsfähig und  
2 sprachfähig werden, ist eine Auseinandersetzung mit den christlichen Glaubensgrundsätzen  
3 zentral. Zu diesem Zweck können Fortbildungsformate angeboten werden, die wesentliche  
4 Inhalte des katholischen Glaubens oder relevante kirchliche Traditionen vermitteln, um die  
5 Sensibilität für das kirchliche Profil bei den Mitarbeitenden zu stärken. So kann die Fähigkeit  
6 wachsen, die Aspekte des christlichen Glaubens in der Arbeit zum Ausdruck zu bringen.  
7 Kirchliche Einrichtungen werden im Alltag mit vielfältigen Erwartungen konfrontiert: So  
8 gibt es Menschen, die Unterstützung suchen und erwarten, aber auch Menschen, die im Auf-  
9 trag der Kirche Unterstützung anbieten. Die verschiedenen Werte und Haltungen müssen  
10 immer wieder neu in den Dialog gebracht werden, um das Verständnis füreinander und eine  
11 Auseinandersetzung mit den Grundsätzen und Werten der katholischen Kirche zu fördern.  
12 Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft können in diesem Sinne für Mitarbeitende, Nutze-  
13 rinnen und Nutzer „Lernorte des Glaubens“ sein. Die Qualifizierung der Mitarbeitenden auf  
14 diesem Gebiet ist ebenso notwendig wie die fortlaufende fachlich berufliche Entwicklung.  
15 Um hier wirksam und effizient handeln zu können, erscheinen Kooperationen zwischen den  
16 Diözesen und den verschiedenen Trägern für die Bereitstellung eines ansprechenden Unter-  
17 stützungsangebotes sinnvoll.

- 18  
19 3. Die Kosten für notwendige, fortlaufende Qualifikationen durch Fort- und Weiterbildungen  
20 der Beschäftigten im oben beschriebenen Sinne tragen in der Regel die Dienstgeber, unbe-  
21 schadet der einschlägigen tariflichen oder sonstigen Vereinbarungen.  
22

## 23 VII. Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses (Art. 6)

- 24  
25 1. Demografische, gesellschaftliche und politische Veränderungen der jüngeren Vergangenheit  
26 haben die Rahmenbedingungen für den kirchlichen Dienst deutlich gewandelt. Zwar gibt es  
27 weiterhin Regionen in Deutschland, in denen die Traditionen kirchlichen Lebens den Alltag  
28 der Menschen prägen. Die dominierenden Signaturen unserer Zeit sind allerdings eher eine  
29 nachlassende religiöse Sozialisierung in den einzelnen Generationen, eine abnehmende Kir-  
30 chenbindung und Glaubenspraxis sowie ein allmähliches Verschwinden volkshirchlicher  
31 Strukturen und Milieus. Begleitet werden diese Entwicklungen von einer zunehmenden kul-  
32 turellen und religiösen Heterogenität in der deutschen Gesellschaft. Aufgrund verschiedener  
33 Migrationsbewegungen seit den 1950er Jahren ist vor allem in den Ballungsräumen West-  
34 und Süddeutschlands eine starke ethnische, kulturelle sowie religiöse Pluralität zu beobach-  
35 ten.<sup>40</sup> Hinzu kommt eine Zunahme von Kirchengaustritten, mit der Folge, dass nur noch etwa  
36 die Hälfte der Bevölkerung in Deutschland einer christlichen Religionsgemeinschaft ange-  
37 hört. Diese Veränderungen und Wandlungen beeinflussen die Lebenseinstellungen und  
38 schlagen auf die Leitbilder der Menschen durch. Allgemein ist unsere Gesellschaft durch ein  
39 sich veränderndes Wertebewusstsein, eine Pluralisierung sowie Individualisierung der Le-  
40 bensstile und Lebensformen gekennzeichnet. Diese Situation zieht unmittelbare Folgen für  
41 den kirchlichen Dienst nach sich: Die Anzahl der Christinnen und Christen in der Gesell-  
42 schaft nimmt seit Jahren ab; das gilt auch für die aktive Beteiligung am kirchlichen Leben,

---

<sup>40</sup> Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014), S. 14.



1 sei es in Gemeinden, sei es in Gruppen, Verbänden und Gremien. Der Anteil der Anders-  
2 gläubigen, der religiös ungebundenen Menschen sowie derjenigen, die sich von Kirche und  
3 Glauben entfernen, nimmt zu. Wenn kirchliche Einrichtungen weiterhin zur Präsenz der ka-  
4 tholischen Kirche und ihrer Werte in der Gesellschaft beitragen wollen, müssen die Dienst-  
5 geber in den Einrichtungen diese veränderten Rahmenbedingungen bei der Gestaltung ihres  
6 spezifisch christlichen Profils berücksichtigen. Das gilt in besonderem Maße für die Perso-  
7 nalgewinnung und Personalentwicklung. Die Personalverantwortlichen in der Kirche stehen  
8 dabei „vor der doppelten Herausforderung, Mitarbeitende zu finden, die ein glaubwürdiges  
9 Mitarbeiten an den Zielen einer profiliert katholischen Einrichtung und eine gute fachliche  
10 Kompetenz miteinander verbinden.“<sup>41</sup> Gelingt es, eine erkennbar christliche Identität glaub-  
11 würdig auch mit Mitarbeitenden zu verwirklichen, die nicht selbst katholisch sind, können  
12 kirchliche Einrichtungen auch in einer Diaspora-Situation „glaubwürdige Lernfelder, in de-  
13 nen christliche Lebenshaltungen eingeübt werden können“<sup>42</sup>, sein.

- 14
- 15 2. Damit kirchliche Einrichtungen als „Biotope gelebter Christlichkeit“<sup>43</sup> wahrnehmbar sind,  
16 in denen christliche Werte vermittelt und eingeübt werden, haben in erster Linie die Dienst-  
17 geber dafür Sorge zu tragen, dass geeignete Personen gewonnen werden, die bereit und in  
18 der Lage sind, das kirchliche Profil der Einrichtung zu erhalten und zu fördern. Hierzu ge-  
19 hören zuallererst überzeugte Christinnen und Christen, die aus dem Glauben leben und deren  
20 Lebenszeugnis durch Haltungen glaubhaft wird, die sich an christlichen Werten ausrichten:  
21 „Wenn Menschen aus dem Glauben leben und dadurch erkennen lassen, wie ernst der  
22 Glaube im Leben genommen wird, dann weckt dieses ‚Zeugnis ohne Worte‘ den Wunsch,  
23 mehr von diesem Glauben erfahren zu dürfen. Dabei werden zentrale Fragen gestellt: Warum  
24 verhalten sich Christinnen und Christen so? Warum leben sie auf diese Weise? Was – oder  
25 wer – ist es, von dem sie beseelt sind?“<sup>44</sup> „Sie bilden den unerlässlichen, nicht näher quan-  
26 tifizierbaren Kernbestand der Mitarbeitenden, die ihren Dienst aus dem Glauben tun und ihre  
27 Spiritualität in die Einrichtung tragen.“<sup>45</sup> Für einen eng umgrenzten Kreis von Mitarbeiten-  
28 den ist die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche zwingend erforderlich. Das betrifft in  
29 erster Linie die Aufgabenfelder in der Seelsorge oder Wortverkündigung, namentlich pasto-  
30 rale, katechetische und religionspädagogische Tätigkeiten. Aber auch Personen, die das ka-  
31 tholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen reprä-  
32 sentieren, sollen katholisch sein. Diese Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen. Die-  
33 ser Personenkreis überschneidet sich mit den Leitungs- und Führungskräften, ist mit diesen  
34 aber nicht deckungsgleich. Die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche ist für diejenigen Mit-  
35 arbeitenden erforderlich, welche die christlich-katholische Identität der Einrichtung pro-  
36 grammatisch mitgestalten und in die Gesellschaft hinein vertreten und verkörpern.

37

---

<sup>41</sup> Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014), S. 15.

<sup>42</sup> Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 68 (Bonn 2000), S. 41.

<sup>43</sup> Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 68 (Bonn 2000), S. 25.

<sup>44</sup> Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 68 (Bonn 2000), S. 16 ff.

<sup>45</sup> Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014), S. 30.

- 1 3. Über diesen Bereich hinaus kommt es bei der Personalgewinnung nicht in erster Linie auf  
2 die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche an, sondern auf die Identifikation mit den Zie-  
3 len und Werten der katholischen Kirche. Das gilt umso mehr als das in der Taufe gründende  
4 und vom Willen des Einzelnen getragene formale Kriterium der Kirchenmitgliedschaft in  
5 Zeiten zurückgehender kirchlicher Sozialisation oftmals nicht ausreicht, um glaubensbezo-  
6 gene oder spirituelle Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber zuverlässig auszudrü-  
7 cken. Vor diesem Hintergrund kommt es bei der Anstellung – neben den fachlichen und  
8 sozialen Fähigkeiten – besonders auf die Grundhaltung zur Kirche und zum kirchlichen An-  
9 stellungsträger an. In den Bewerbungsgesprächen ist darauf zu achten, dass die Bewerberin-  
10 nen und Bewerber mit dem kirchlichen Selbstverständnis vertraut sind und dieses anerken-  
11 nen, dass sie bereit sind, den christlich-katholischen Charakter der Einrichtung zu achten  
12 und ihrem professionellen Handeln zugrunde zu legen. Zu den persönlichen Eignungsanfor-  
13 derungen gehören auch Offenheit und Respekt für die religiösen und spirituellen Bedürfnisse  
14 der Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen und die Bereitschaft diese,  
15 bei den religiösen Vollzügen in den Einrichtungen zu unterstützen, z.B. die Betreuung von  
16 Heimbewohnern bei Gottesdiensten, das Verständigen von Geistlichen, wenn dies notwen-  
17 dig bzw. gewünscht ist, die Vorbereitung zur Krankenkommunion usw.<sup>46</sup> Mit dem Eintritt  
18 in ein kirchliches Dienst- oder Arbeitsverhältnis stellt sich notwendigerweise die Frage, ob  
19 die Mitarbeitenden grundsätzlich bereit sind, sich im Rahmen der beruflichen Tätigkeit mit  
20 Grundfragen des christlichen Glaubens auseinanderzusetzen. Christliche Werte können nur  
21 authentisch vertreten werden, wenn die Auseinandersetzung mit dem religiösen Begrün-  
22 dungszusammenhang nicht kategorisch ausgeschlossen und die Gottesfrage als wesentliche  
23 Frage der menschlichen Existenz nicht beiseitegeschoben wird. Daher sollten in der berufli-  
24 chen Tätigkeit ein grundsätzliches Interesse und eine Offenheit für die Frage nach der Ge-  
25 genwart Gottes vorhanden sein. Unter diesen Voraussetzungen können kirchliche Einrich-  
26 tungen auch für diejenigen Bewerberinnen und Bewerber ein geeigneter Anstellungsträger  
27 sein, „denen die Religionen fremd sind, denen Gott unbekannt ist und die doch nicht einfach  
28 ohne Gott bleiben, ihn wenigstens als Unbekannten dennoch anrühren möchten.“<sup>47</sup> Alle Be-  
29 werberinnen und Bewerber, die diese Anforderungen erfüllen, können Teil der Dienstge-  
30 meinschaft werden. Wer eine Stelle in einer katholischen Einrichtung antritt, bringt mit der  
31 Vertragsunterzeichnung zum Ausdruck, dass er bzw. sie – unabhängig von der persönlichen  
32 konfessionellen Bindung – die christlichen Ziele und Werte der Einrichtung ausdrücklich  
33 anerkennt.  
34
- 35 4. Nicht nur die Bewerberin oder der Bewerber bewirbt sich, sondern auch die Dienstgeber  
36 stellen sich und ihr Profil vor. Je weniger mit einer christlichen Prägung zu rechnen ist, umso  
37 mehr sollten den Bewerberinnen und Bewerbern das kirchliche Selbstverständnis und mög-  
38 liche religiös begründete Anforderungen und Erwartungen nahegebracht werden. Aufgaben  
39 im kirchlichen Dienst können nur dann von Mitarbeitenden überzeugend wahrgenommen  
40 werden, wenn sie die zentralen Werte und Ziele der katholischen Kirche kennen, wenn sie

---

<sup>46</sup> Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014), S. 30.

<sup>47</sup> Ansprache von Benedikt XVI. beim Weihnachtsempfang für das Kardinalskollegium und die Mitglieder der Römischen Kurie sowie des Governorats, 21. Dezember 2009.

1 diese „teilen oder zumindest respektieren“<sup>48</sup> und bereit sind, sie ihrem beruflichen Handeln  
2 zugrunde zu legen. Diese Anforderungen sollen in den Stellenprofilen durch das Erfordernis  
3 der Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Kirche zum Ausdruck ge-  
4 bracht werden. Je nach Aufgabe und Stellenprofil können weitere religiöse Anforderungen  
5 verlangt werden. Die christliche Unternehmenskultur soll Thema im Rahmen der Auswahl-  
6 gespräche sein. Auf der anderen Seite sollen die Bewerberinnen und Bewerber im Gespräch  
7 erfahren, dass sie mit den im beruflichen und auch privaten Handeln aufbrechenden Sinn-  
8 fragen beim kirchlichen Dienstgeber gut aufgehoben sind. Daher sollte auch über spirituelle  
9 Angebote informiert und erläutert werden, welchen Rahmen die Einrichtung für eine spiri-  
10 tuelle Kultur bietet. Bewerberinnen und Bewerber können auf diese Weise zu einer bewuss-  
11 ten und begründeten Entscheidung für den kirchlichen Dienstgeber kommen.  
12

### 13 VIII. Anforderungen im laufenden Dienstverhältnis (Art. 7)

14  
15 1. Eine glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung kann nur in gemein-  
16 samer Verantwortung von Dienstgeber und Mitarbeitenden gelingen. Im Vordergrund steht  
17 die gemeinsame Verwirklichung des Sendungsauftrags in einem vertrauensvollen Miteinan-  
18 der. Die kirchenspezifischen Anforderungen an die Mitarbeitenden, die in Artikel 7 geregelt  
19 sind, verfolgen nicht das Ziel, die religiösen Ge- und Verbote kirchenarbeitsrechtlich mög-  
20 lichst umfassend und detailgetreu abzubilden. Zivilrechtlich begründete Dienst- und Arbeits-  
21 verhältnisse bezwecken nicht die „Klerikalisierung“<sup>49</sup> von Mitarbeitenden, mit der Folge,  
22 „dass aus dem bürgerlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis eine Art kirchliches Statusverhältnis  
23 wird, das die Person total ergreift und auch ihre private Lebensführung voll umfasst.“<sup>50</sup> Sie  
24 sind auch kein weltliches Ersatzmodell für kirchliche Ordensgemeinschaften, die auf einer  
25 besonderen geistlichen Ausrichtung der Person und ihres Lebens beruhen.<sup>51</sup> Leitmotiv der  
26 kirchlichen Anforderungen und Erwartungen an den Einzelnen ist vielmehr die Normierung  
27 eines Mindestanforderungskatalogs, dessen Beachtung der kirchliche Gesetzgeber als unab-  
28 dingbar ansieht, um drohende oder bereits eingetretene schwerwiegende Störungen bzw. Be-  
29 einträchtigungen der kirchlichen Integrität und Glaubwürdigkeit durch ein dienstliches oder  
30 außerdienstliches Verhalten des Mitarbeitenden abzuwehren. Die Anforderungen und Er-  
31 wartungen an die Mitarbeitenden erstrecken sich dabei in erster Linie auf das Verhalten im  
32 Dienst. Außerdienstliches Verhalten ist im dienst- und arbeitsrechtlichen Kontext nur dann  
33 bedeutsam, wenn öffentlich gegen grundlegende Werte der katholischen Kirche verstoßen  
34 und dadurch die Glaubwürdigkeit der Kirche als Institution beeinträchtigt wird. Durch die  
35 Neuregelung wird ausdrücklich hervorgehoben, dass Verhaltensweisen, die den Kernbereich  
36 der privaten Lebensgestaltung betreffen, in jedem Fall dem dienst- und arbeitsrechtlichen  
37 Zugriff entzogen sind. Das Privatleben kann danach nur dann Anknüpfungspunkt für eine  
38 rechtliche Bewertung sein, wenn das Verhalten nicht den Kernbereich des Persönlichkeits-  
39 rechts tangiert. Gleichzeitig wird damit zum Ausdruck gebracht, dass eine Sphäre privater

---

<sup>48</sup> Papst Benedikt XVI. Apostolisches Schreiben in Form eines Motu Proprio INTIMA ECCLESIAE NATURA über den Dienst der Liebe, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 195 (Bonn 2014), Art. 7, § 1.

<sup>49</sup> So BVerfG, Beschluss v. 04.06.1985 – 2 BvR 1703, 1718/83, 856/84, BVerfGE 70, 138 (166) Rz. 59.

<sup>50</sup> BVerfG, Beschluss v. 04.06.1985 – 2 BvR 1703, 1718/83, 856/84, BVerfGE 70, 138 (166) Rz. 59.

<sup>51</sup> BVerfG, Beschluss v. 04.06.1985 – 2 BvR 1703, 1718/83, 856/84, BVerfGE 70, 138 (166) Rz. 59.

1 Lebensgestaltung zu respektieren ist, in der die bzw. der Einzelne seine Individualität ent-  
2 wickeln und wahren kann und für deren konkrete Ausgestaltung sie bzw. er dem Dienstgeber  
3 keine Rechenschaft schuldet. Diese rechtlich unantastbare Zone, in der sich jeder Mitarbei-  
4 tende nach seinen eigenen Maßstäben entfalten kann, ist thematisch und räumlich umschrie-  
5 ben und erfasst insbesondere das Beziehungsleben und die Intimsphäre. Diese Aspekte des  
6 Privatlebens bieten keinen Raum für eine Abwägung mit dienstlichen Belangen und unter-  
7 liegen damit keiner dienst- oder arbeitsrechtlichen Sanktionierung. Besondere (universal-  
8 )kirchliche Anforderungen an Kleriker und Ordensangehörige bleiben von diesen Vorgaben  
9 unberührt.

10  
11 2. Kirche ist im stetigen Wandel. Dazu gehört es, Lob und Kritik an der Kirche zu äußern und  
12 Veränderungen zu fordern. Eine Grenze bildet indes kirchenfeindliches Verhalten. Hiervon  
13 erfasst sind Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder  
14 deren Werteordnung richten. Es bedarf konkreter Umstände, die objektiv geeignet sind, die  
15 Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen. Bestimmte öffentliche Positionierungen von  
16 Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst verstoßen gegen fundamentale Prinzipien der katholi-  
17 schen Kirche und sind aus diesem Grund nicht hinnehmbar. Es bedarf einer gewissen Min-  
18 destübereinstimmung zwischen gesamtkirchlichen und individuellen öffentlichen Mei-  
19 nungsäußerungen einzelner Mitarbeitender. Was unter tragenden Grundsätzen der katholi-  
20 schen Kirche zu verstehen ist, ist im Einzelfall durch Auslegung zu ermitteln. Bei Zweifeln  
21 sind die zuständigen kirchlichen Organe zu konsultieren. Von einer „öffentlichen“ Mei-  
22 nungsäußerung umfasst sind alle Äußerungen in Wort, Schrift, Bild, Gesten und symboli-  
23 sche Handlungen, wenn sie von einem größeren, nach Zahl und Individualität unbestimmten  
24 oder durch nähere Beziehung nicht verbundenen Personenkreis unmittelbar wahrgenommen  
25 werden können. Die Propagierung von Abtreibung, aktiver Sterbehilfe, Fremdenhass und  
26 Antisemitismus werden als Beispiele für ein nicht tolerierbares Verhalten genannt. Frem-  
27 denhass meint die Propagierung fremdenfeindlichen Gedankengutes, insbesondere jede  
28 Form der Diffamierung, Beleidigung und Beschimpfung von Personen aufgrund ihrer Her-  
29 kunft oder Ethnie. Antisemitismus ist jede Form der Abneigung oder Feindschaft gegenüber  
30 Juden. Die Propagierung von Abtreibung und aktiver Sterbehilfe widersprechen dem Ge-  
31 danken des Lebensschutzes und mit dem christlichen Menschenbild unvereinbar.

32  
33 3. Mitarbeitende, die katholische Glaubensinhalte, Riten oder Gebräuche verunglimpfen oder  
34 verhöhnen sind für den kirchlichen Dienst nicht mehr tragbar. Hierdurch werden die religi-  
35 ösen Gefühle derer verletzt, die mit der Einrichtung in Kontakt kommen und der kirchliche  
36 Charakter der Einrichtung in Frage gestellt. Der betreffende Mitarbeitende lässt die erfor-  
37 derliche Identifikation mit der Kirche vermissen.

38  
39 4. Ferner fällt die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im  
40 Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im  
41 dienstlichen Zusammenhang unter das kirchenfeindliche Verhalten. Hierzu zählt insbeson-  
42 dere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften. Gerade bei  
43 der Beschäftigung andersgläubiger Mitarbeitender kann es im Einzelfall zu einem Konflikt  
44 zwischen dem Selbstbestimmungsrecht der Kirche auf der einen und dem Recht auf

1 individuelle Religionsausübung auf der anderen Seite kommen.<sup>52</sup> Der Ausgleich zwischen  
2 den jeweiligen Interessen kann nicht pauschal erfolgen, es bedarf einer Einzelfallbetrach-  
3 tung. Dabei kommt es auch auf den Charakter der dem Mitarbeitenden übertragenen Aufga-  
4 ben und dessen Stellung in der Einrichtung an. Generell sind andersgläubige Mitarbeitende  
5 verpflichtet, den kirchlichen Charakter der Einrichtung anzuerkennen und ihn zu respektie-  
6 ren. Es wird die Bereitschaft vorausgesetzt, die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der  
7 Kirche zu erfüllen. Die aktive Verbreitung von Lehren von Religionsgemeinschaften oder  
8 weltanschaulichen Überzeugungen, deren Grundauffassung, Zielsetzung oder praktische Tä-  
9 tigkeit im Widerspruch zum Auftrag und zum Selbstverständnis sowie zu den wesentlichen  
10 Glaubensauffassungen der katholischen Kirche stehen, ist mit der Tätigkeit in einer kirchli-  
11 chen Einrichtung nicht vereinbar.

- 12
- 13 5. Mitarbeitende, die katholisch sind und während ihrer Tätigkeit bei einer katholischen Ein-  
14 richtung aus der katholischen Kirche austreten, müssen sich fragen, ob sie weiterhin bei der  
15 Kirche arbeiten wollen. Denn die Erklärung des Kirchenaustritts vor der zuständigen zivilen  
16 Behörde bildet einen öffentlichen Akt, der eine „willentliche und wissentliche Distanzierung  
17 von der Kirche und eine schwere Verfehlung gegenüber der kirchlichen Gemeinschaft“ dar-  
18 stellt.<sup>53</sup> Wer so handelt, verstößt gegen die Pflicht, die Gemeinschaft mit der Kirche zu wahren  
19 (c. 209 § 1 CIC) und gegen die Pflicht, seinen finanziellen Beitrag zu leisten, damit die  
20 Kirche ihre Aufgaben erfüllen kann (c. 222 § 1 CIC i.V.m. c. 1263 CIC). Der Kirchenaustritt  
21 berührt die persönliche Eignung des am Sendungsauftrag teilhabenden Mitarbeitenden un-  
22 mittelbar und in besonders starker Form. Wer aus der katholischen Kirche austritt, wendet  
23 sich ostentativ von der Kirche als Institution ab und durchtrennt die Nabelschnur zur Be-  
24 kenntnisgemeinschaft. Damit verstößt der Mitarbeitende gegen das Gebot der Mindestiden-  
25 tifikation mit der katholischen Kirche, das unerlässliche Voraussetzung für jede Anstellung  
26 im kirchlichen Dienst ist. Das gilt auch vor dem Hintergrund, dass die materielle Grundlage  
27 für eine Beschäftigung im kirchlichen Dienst erheblich auf Kirchensteuereinnahmen beruht,  
28 deren Entrichtung der Austretende durch seine Handlung sich gerade entzieht. In einem sol-  
29 chen Fall begibt sich der Austretende in einen unauflösbaren Widerspruch, wenn er einer-  
30 seits das einigende Band zur Glaubensgemeinschaft kappt und er andererseits bekundet, sich  
31 weiterhin zu dem Sendungsauftrag, den Werten und Zielen der Kirche zu bekennen, sich mit  
32 diesen zu identifizieren und seine ganze Arbeitskraft einer Institution zur Verfügung zu stel-  
33 len, von der er – aus welchen Gründen auch immer – sich offen distanziert hat. Die Beschäf-  
34 tigung von nichtkatholischen Mitarbeitenden in vergleichbaren Positionen steht dieser Wer-  
35 tung nicht entgegen. Denn es besteht ein fundamentaler Unterschied zwischen einer aktiven  
36 und bewussten Handlung, die den Bruch mit der Glaubensgemeinschaft bewirkt und dem  
37 passiven Verhalten der nichtkatholischen Mitarbeitenden, deren konfessioneller Status dem  
38 kirchlichen Anstellungsträger bei der Einstellung bekannt war und von denen allein aufgrund  
39 der Beschäftigung in einer kirchlichen Einrichtung keine Anpassungsleistung bzw. Konver-  
40 sion erwartet werden kann. In jedem Einzelfall ist das Gespräch mit dem Mitarbeitenden zu  
41 suchen und die Gründe für den Kirchenaustritt sind zu erörtern. Ausnahmsweise kann ein  
42 schwerwiegender Grund einen Austritt aus der katholischen Kirche rechtfertigen. Dieser ist

---

<sup>52</sup> Ausführlich hierzu: Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Bonn 2014, Die deutschen Bischöfe Nr. 98, S. 28-35.

<sup>53</sup> Allgemeines Dekret der Deutschen Bischofskonferenz zum Kirchenaustritt vom 24.09.2012, abgedruckt in: Bier (Hg.), Der Kirchenaustritt. Rechtliches Problem und pastorale Herausforderung, 2013, 23 ff.

1 etwa dann anzuerkennen, wenn katholische Mitarbeitende selbst als Betroffene sexuellen  
2 Missbrauchs an ihrer Kirche leiden oder wenn sie in eine Mitgliedskirche der Arbeitsge-  
3 meinschaft christlicher Kirchen in Deutschland übertreten.

- 4
- 5 6. In keinem Fall eines Verstoßes gegen die beruflichen oder persönlichen Anforderungen gibt  
6 es einen Kündigungsautomatismus, es bedarf immer der Abwägung im Einzelfall. Eine  
7 kirchliche Unternehmensethik erfordert zunächst eine Ursachenforschung durch den Dienst-  
8 geber. Im konkreten Einzelfall ist zu prüfen, ob ein klärendes Gespräch, eine Abmahnung  
9 oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem  
10 Verstoß zu begegnen. Es liegt am Dienstgeber, welche Maßnahmen er im Einzelfall gege-  
11 benenfalls unter Einschaltung der Mitarbeitervertretung für die richtige hält, um dem be-  
12 troffenen Mitarbeitenden den Weg zurück in ein funktionierendes Dienst- oder Arbeitsver-  
13 hältnis zu ermöglichen. Unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und des  
14 Übermaßverbotes kommt eine Beendigungskündigung, gleichgültig, ob sie auf betriebs-,  
15 personen- oder verhaltensbedingte Gründe gestützt wird, erst in Betracht, wenn keine Mög-  
16 lichkeit zu einer anderweitigen Beschäftigung, unter Umständen auch mit schlechteren Ar-  
17beitsbedingungen, besteht. Die Kündigung muss als allerletzte Maßnahme (ultima ratio)  
18 nicht nur arbeitsrechtlich, sondern auch im Licht der religiösen Dimension der kirchlichen  
19 Dienstgemeinschaft gerechtfertigt sein.

## 21 IX. Gestaltung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen (Art. 8 und 9)

- 22
- 23 1. In Deutschland hat die Kirche das verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes kol-  
24 lektives Arbeitsrechtsregelungsverfahren zu schaffen, um ihre Mitarbeitenden an der Gestal-  
25 tung ihrer Arbeitsverhältnisse zu beteiligen. Die katholische Kirche hat sich dafür entschie-  
26 den, ihr Verfahren zur kollektiven Arbeitsrechtssetzung am Leitbild der Dienstgemeinschaft  
27 auszurichten und nach den Grundsätzen einer partnerschaftlichen Lösung von Interessenge-  
28 gensätzen auszugestalten. Dieses Verfahren wird – in Abgrenzung zum sog. Ersten Weg  
29 (Regelung von Arbeitsbedingungen durch Individualvertrag) und dem sog. Zweiten Weg  
30 (Regelungen von Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag) – als sog. Dritter Weg bezeichnet.  
31 Das kirchenspezifische Arbeitsrechtsregelungsverfahren des Dritten Weges sichert und för-  
32 dert die Beteiligung der Mitarbeitenden an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und  
33 entspricht nach kirchlichem Selbstverständnis am ehesten dem Leitbild der Dienstgemein-  
34 schaft. Unter Rückgriff auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hat das Bun-  
35 desarbeitsgericht in seinem Grundsatzurteil vom 20.11.2012 anerkannt, dass der Schutzbe-  
36 reich des Selbstbestimmungsrechts auch das „Wie“ der Ausgestaltung erfasst, also die Ent-  
37 scheidung über die Art und Weise der kollektiven Arbeitsrechtssetzung.<sup>54</sup> Danach kann eine  
38 Religionsgemeinschaft grundsätzlich darüber befinden, ob sie die Arbeitsbedingungen durch  
39 den Abschluss von Tarifverträgen regelt oder in Arbeitsrechtlichen Kommissionen bzw.  
40 Schiedskommissionen vereinbart.<sup>55</sup>

<sup>54</sup> BAG, Urteil v. 20.11.2012, BAGE 143, 354, Rn. 96.

<sup>55</sup> BAG, Urteil v. 20.11.2012, BAGE 143, 354, Rn. 96.

- 1 2. Zu den zentralen Bestandteilen, die das Kommissionsmodell des Dritten Weges kennzeich-  
2 nen, zählen  
3
- 4 • Gewährleistung der formellen (numerischen) Parität, also der gleichen Mitgliederzahl  
5 von Vertretern der Dienstgeber und Mitarbeitenden,
  - 6 • Wahrung der materiellen Parität, also des tatsächlichen Verhandlungsgleichgewichts  
7 durch rechtliche Absicherung der persönlichen Rechtsstellung der Kommissionsmit-  
8 glieder und durch Bereitstellung erforderlicher materieller Ressourcen,
  - 9 • Konsensprinzip bei der Beschlussfassung, wonach Beschlüsse in den Arbeitsrechtli-  
10 chen Kommissionen einer besonderen qualifizierten Mehrheit bedürfen,
  - 11 • Legitimation der Mitarbeitervertreter in den Kommissionen durch unmittelbare oder  
12 mittelbare Wahl,
  - 13 • verbindliches Vermittlungsverfahren als Funktionsäquivalent für Streik und Aussper-  
14 rung,
  - 15 • verbindliche Geltung der in den Kommissionen beschlossenen und in Kraft gesetzten  
16 Regelungen,
  - 17 • keine einseitige Aufhebung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, etwa durch Kün-  
18 digung.
- 19 3. Der Entscheidung der Kirche für den Dritten Weg liegt zum ersten die Annahme zugrunde,  
20 dass das Tarifvertragssystem nicht das einzige Modell ist, um der sozialetischen Grundfor-  
21 derung der Kirche nach Gerechtigkeit in der Lohngestaltung zum Durchbruch zu verhelfen.  
22 Zum zweiten widersprechen die Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems (Ar-  
23 beitskampf, Streik und Aussperrung) den Grunderfordernissen des kirchlichen Dienstes: In-  
24 teressengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeiterschaft bei der Festlegung kirch-  
25 licher Arbeitsvertragsbedingungen sollen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachge-  
26 ben, ggf. mit Hilfe eines neutralen Dritten, überwunden werden. Die mit Arbeitskämpfen  
27 zwangsläufig verbundenen Arbeitsniederlegungen stehen der Erfüllung des Sendungsauf-  
28 trags entgegen. Weder die Glaubensverkündigung noch der Dienst am Nächsten können sus-  
29 pendiert werden. Kirchliche Einrichtungen berufen sich in ihrem Auftrag auf Jesus, den Leit-  
30 gedanken der Nächstenliebe und den christlichen Anspruch, Konflikte friedlich beizulegen.  
31 Deshalb gibt es im kirchlichen Arbeitsrecht keinen Arbeitskampf mit Streiks und Aussper-  
32 rungen, die zu Lasten der Menschen gehen würden, für die kirchliche Einrichtungen im Auf-  
33 trag stehen. Die Kirche gäbe daher ihren Sendungsauftrag preis, wenn sie ihren Dienst den  
34 Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems unterordnen würde. Schließlich sind  
35 Arbeitskämpfmaßnahmen im kirchlichen Dienst auch nicht erforderlich, um die strukturelle  
36 Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss und bei der Gestaltung von Ar-  
37beitsverträgen durch ein kollektives Handeln auszugleichen. An der Erforderlichkeit fehlt  
38 es, „weil es ein anderes, milderer Mittel zur Erreichung des ausgesprochenen Ziels gibt: Dies  
39 ist das kirchliche Arbeitsrechtssetzungsverfahren, einschließlich seines Schlichtungsverfah-  
40rens, das auf der kirchlichen Autonomie beruht und – sofern es funktioniert – in gleicher  
41 Weise geeignet ist, die Ziele des Artikel 9 Absatz 3 GG zu erreichen.“<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Jousen, Grundlagen, Entwicklungen und Perspektiven des kollektiven Arbeitsrechts der Kirchen, Essener Ge-  
spräche zum Thema, Staat und Kirche, Bd. 46, 54 (95 f.).

1 4. Die Mitarbeitenden des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung der Koalitionsfreiheit  
2 als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschafts-  
3 bedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich  
4 in ihnen betätigen. Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen  
5 Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu wer-  
6 ben, über deren Aufgabe und Tätigkeit zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu be-  
7 treuen. Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den  
8 Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. Gewerkschaften ha-  
9 ben das Recht, auf Grund eigener Entscheidung ihr Sach- und Fachwissen in die Kommissi-  
10 onsarbeit zu Gunsten der Mitarbeitenden einzubringen. Die Koalitionsfreiheit entbindet die  
11 Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungs-  
12 recht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Ei-  
13 genart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.  
14

## 15 X. **Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung (Art. 10)**

16

- 17 1. Mitarbeitende gestalten den Dienst in der Kirche aktiv mit und übernehmen hierfür Mitver-  
18 antwortung. Sie haben an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teil. Aus diesem  
19 Grund sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden  
20 Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrags und  
21 der kirchlichen Dienstverfassung. Deshalb wurde aufgrund des Rechts der katholischen Kir-  
22 che, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht ge-  
23 schaffen.<sup>57</sup> Damit füllt die katholische Kirche den vom Staat zu selbstbestimmter Gestaltung  
24 anerkannten Regelungsraum auch zur Wahrung eines Gleichklangs mit der staatlichen Ar-  
25 beitsrechtsordnung aus. Der kircheneigene Weg im Mitarbeitervertretungsrecht schließt  
26 schon im Hinblick auf die katholische Soziallehre eine gleichwertige soziale Verantwortung  
27 ein. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung repräsentieren die Interessen der Mitarbeiten-  
28 den gegenüber dem Dienstgeber. Sie tragen maßgeblich zur Weiterentwicklung der Dienste  
29 und Einrichtungen bei. Ihre Aufgaben sind vergleichbar mit denen von Betriebsräten im ge-  
30 werblichen Bereich und von Personalräten in der öffentlichen Verwaltung. Das Mitarbeiter-  
31 vertretungsrecht spiegelt die spezifischen Bedürfnisse für kirchliche Einrichtungen wider.  
32
- 33 2. Als Ausfluss des Gedankens der Dienstgemeinschaft sind Dienstgeber und Mitarbeitervertre-  
34 tretung in besonderer Weise zur vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet. Sie unter-  
35 stützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Sie entwickeln gemeinsam Kon-  
36 zepte und tragen so maßgeblich zu einer zukunftssträchtigen Ausgestaltung der Einrichtung  
37 bei. Beiden Seiten kommt dabei eine besondere Verantwortung zu.  
38
- 39 3. Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen beziehen sich auf die sozialen, personel-  
40 len und wirtschaftlichen Angelegenheiten in den kirchlichen Einrichtungen. Hinsichtlich der  
41 wirtschaftlichen Angelegenheiten liegt die Entscheidungshoheit in erster Linie in der unter-  
42 nehmerischen Verantwortung der Träger, mit der Folge, dass die Mitsprache der

---

<sup>57</sup> Nach dem Grundgesetz bestimmt die Kirche für den ihr zugeordneten Bereich, „ob und in welcher Weise die Arbeitnehmer und ihre Vertretungsorgane in Angelegenheiten des Betriebs, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen“, BVerfG, Beschluss v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, BVerfGE 46, 73 (94).



1 Mitarbeitervertretungen sich gegenwärtig auf solche Belange erstreckt, die die Zusammen-  
2 setzung der Belegschaft betreffen und einen sozialen Bezug haben. Obwohl die Religions-  
3 gemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen vom weltlichen Un-  
4 ternehmensmitbestimmungsrecht ausdrücklich ausgenommen sind,<sup>58</sup> wird zu prüfen sein, ob  
5 und inwieweit Mitarbeitende im kirchlichen Dienst unter Berücksichtigung der besonderen  
6 kirchlichen Aspekte und in der vom kirchlichen Selbstverständnis gebotenen Form wirt-  
7 schaftliche und unternehmerische Entscheidungen mitbeeinflussen und an der Aufsicht über  
8 kirchliche Unternehmen teilhaben können.

9  
10 4. Dienstvereinbarungen, welche aufgrund der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsord-  
11 nung vereinbart werden, gelten aufgrund der Regelung in dieser Ordnung unmittelbar und  
12 zwingend. Diese unmittelbare und zwingende Wirkung (Normativität) bewirkt, dass sie  
13 gleichermaßen für alle Mitarbeitenden einer Einrichtung gelten, ohne dass es eines vertrag-  
14 lichen Übernahmeaktes bedarf. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Dienstvereinba-  
15 rungen eine umfassende Wirkung für alle Mitarbeitenden entfalten. Auch im staatlichen  
16 Recht gelten Betriebsvereinbarungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz und Dienstver-  
17 einbarungen nach dem Personalvertretungsrecht normativ. Die normative Wirkung findet  
18 sich bereits in der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung; um Kettenverweisun-  
19 gen zu vermeiden und um die Geltung möglichst transparent zu machen, wurde die Geltung  
20 auch in der Grundordnung explizit normiert.

21  
22 5. Sofern eine Einrichtung die erforderliche Mindestgröße erfüllt, entscheiden die Mitarbeiten-  
23 den selbst darüber, ob eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. Dabei ist der Dienstgeber  
24 jedoch im Rahmen der geltenden Regelungen verpflichtet, daran mitzuwirken und etwaige  
25 Hindernisse zu beseitigen. Es soll sichergestellt werden, dass in möglichst vielen Einrich-  
26 tungen Mitarbeitervertretungen existieren. Diese zwingend vorgesehene Errichtung der Mit-  
27 arbeitervertretung stellt eine Besonderheit gegenüber dem weltlichen Betriebsverfassungs-  
28 recht dar. Der Dienstgeber soll denjenigen, die ein Amt in der Mitarbeitervertretung über-  
29 nehmen, erforderliche Hilfen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben anbieten. Die Mitarbeiten-  
30 den sollen die Möglichkeit des Mitarbeitervertretungsrechts nutzen, ihre Rechte und Interes-  
31 sen, ihre Anliegen und Sorgen in der vorgesehenen Weise zur Geltung zu bringen. Der  
32 Dienstgeber darf sie hieran nicht hindern. Eine weitere Besonderheit des kirchlichen Diens-  
33 tes sind die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV)  
34 und die Bundesarbeitsgemeinschaft Mitarbeitervertretung (BAG-MAV). Ihre Hauptaufgabe  
35 ist es, die Mitarbeitervertretungen durch Beratungen und Schulungen bei ihrer Arbeit zu un-  
36 terstützen. Darüber hinaus sind die Arbeitsgemeinschaften wichtige Ansprechpartner bei der  
37 Fortentwicklung des Mitarbeitervertretungsrechts und sie wirken bei der Besetzung kirchli-  
38 cher Arbeitsgerichte, Einigungsstellen und bei der Wahl zu den Arbeitsrechtlichen Kommis-  
39 sionen mit.

40  
41 6. Die notwendigen Kosten zur Aufgabenwahrnehmung tragen die jeweilige (Erz-) Diözese  
42 bzw. der Verband der Diözesen Deutschlands. Das Nähere regelt die jeweils einschlägige  
43 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Die Gesetzgebungskompetenz hierfür liegt beim  
44 jeweiligen Diözesanbischof.

---

<sup>58</sup> § 1 Abs. 4 S. 2 MitbestG; § 1 Abs. 2 S. 2 DrittelbG.

## 1 XI. Gerichtlicher Rechtsschutz (Art. 11)

2

3 1. Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeitender dem staatlichen Arbeitsrecht un-  
4 terliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.  
5 Aufgrund des verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrechts achten sie dabei  
6 die kirchenspezifischen Besonderheiten. Kirchliche Arbeitsgerichte sind demgegenüber zu-  
7 ständig bei Rechtsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts im  
8 Bereich des Mitarbeitervertretungsrechts, also bei Streitigkeiten zwischen Dienstgeber und  
9 Mitarbeitervertretung und bei Streitigkeiten über Ordnungen, welche das Zustandekommen  
10 von Arbeitsvertragsrecht auf der Grundlage des „Dritten Weges“ regeln.

11

12 2. Dabei sind die Richterinnen und Richter an kirchlichen Arbeitsgerichten von Weisungen  
13 unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. Die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung  
14 (KAGO) definiert die besonderen Anforderungen an die Besetzung des Richteramtes. Zur  
15 Richterin bzw. zum Richter kann nur berufen werden, wer katholisch ist und in der Aus-  
16 übung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Ge-  
17 währ dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.

18

19 3. Wie auch vor staatlichen Gerichten sind die Verhandlungen vor den kirchlichen Arbeitsge-  
20 richten einschließlich der Beweisaufnahme und Verkündung der Urteile öffentlich.

21

22 4. Die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung, die von der Deutschen Bischofskonferenz aufgrund  
23 eines besonderen Mandats des Apostolischen Stuhls nach can. 455 § 1 CIC erlassen wird,  
24 regelt die weiteren Einzelheiten des kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahrens.

## Grundsatzbeschluss des Caritasrates

Der Deutsche Caritasverband begrüßt das offene Beteiligungs- und Diskussionsverfahren, das die Deutsche Bischofskonferenz dem angestrebten Beschluss durch die Vollversammlung der Bischofskonferenz voranstellt als Ausdruck einer neu verstandenen Synodalität.

Der Deutsche Caritasverband begrüßt den neuen Ordnungstext als Grundlage für die Dienstgemeinschaft der Caritas und sieht, dass mit ihm der dringend notwendige Paradigmenwechsel vollzogen wird: An die Stelle individueller Verpflichtungen der Mitarbeitenden in Bezug auf ihre persönliche Lebensführung betont der Entwurf die gemeinsame Verantwortung von Dienstgebern und Mitarbeitenden, das katholische Profil bei der Erbringung ihrer Leistungen sichtbar werden zu lassen.

Der Vorstand des Deutschen Caritasrates gibt nach Beratung durch den Caritasrat und nach Konsultation der beiden Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission ein Sieben-Punkte-Papier als Stellungnahme ab, dem ein Arbeitspapier mit einzelnen Formulierungsvorschlägen folgt.

1. Der Entwurf der neuen Grundordnung folgt in ihrem Tenor dem Duktus der „Zehn Zusagen für Mitarbeitende in der Caritas“, die der Caritasrat in seiner Sitzung CR 1/2022 mit der Erwartung zur Veröffentlichung frei gegeben hat, die Reform der kirchlichen Grundordnung möge im Geiste der Zehn Zusagen erfolgen. Der Paradigmenwechsel von einer Ordnung der Verbote und Gebote, die sich an den einzelnen Mitarbeitenden richten, hin zu einer Ordnung der gemeinsamen Verantwortung für eine begeisterte und begeisternde Dienstgemeinschaft ist mit dem vorliegenden Entwurf umfassend vollzogen.
2. Die Regelungen, die der Entwurf der neuen Grundordnung zur Frage der Katholizität der Mitarbeitenden enthält, sind offen für Regelungen im Einzelfall. Ähnlich wie die Zehn Zusagen soll bei Kirchenaustritt das Gespräch gesucht und keine pauschale Entscheidung getroffen werden.
3. Die neue Grundordnung vollzieht einen zweiten Paradigmenwechsel, den der Deutsche Caritasverband ausdrücklich begrüßt: den Paradigmenwechsel von einem Ideal der Homogenität zu einem Ideal der Einheit in Vielfalt. Ausdrücklich heißt es in den bischöflichen Erläuterungen „Vielfalt ist eine Bereicherung“. Als Konkretisierungen der Vielfalt, um die es geht, werden die Vielfalt von Herkunft, Geschlecht und Religion ausdrücklich genannt. Der Deutsche Caritasverband begrüßt, dass zusätzlich zur positiven Ausrichtung auf Vielfalt als Reichtum die Gefahren der Diskriminierung von Mitarbeitenden offen angesprochen werden, auch in Bezug auf die Merkmale sexuelle Orientierung, Alter und Behinderung.
4. Die Grundordnung weicht damit den kirchenpolitisch sensiblen Themen nicht aus, die aktuell – gerade auch im synodalen Weg der Kirche – ausführlich diskutiert werden. Im Gegenteil werden auch zu Prävention vor (sexualisierter) Gewalt und zur Förderung

von Frauen in der Kirche in den Erläuterungen klare Hinweise gegeben, die daran erinnern, dass in der Dienstgemeinschaft, die es zu gestalten gilt, in der Vergangenheit Verletzungen entstanden sind, die es auf Zukunft unbedingt zu vermeiden gilt.

5. Die neue Grundordnung ist – anders als ihre Vorgängerin – keine Grundordnung im Rahmen des kirchlichen Arbeitsrechts allein, sondern weist über den durch das Arbeitsrecht gesteckten Rahmen hinaus. Sie nimmt ehrenamtlich Aktive ausdrücklich als Mitglieder der Dienstgemeinschaft ernst, wertschätzt damit ihre Leistung für die Gestaltung des christlichen Dienstes.

Die sich aus dieser Öffnung ergebenden Anforderungen werden vom Deutschen Caritasverband unter der Überschrift „Co-Produktion von freiwilligem und beruflichem Engagement“ auf der Delegiertenversammlung 2022 vertieft beraten. Die Chancen einer umfassend verstandenen Dienstgemeinschaft für die diakonia sind zu nutzen und zu gestalten. Jedoch sollte geklärt werden, dass nicht alle Teile der neuen Grundordnung für (alle) Ehrenamtlichen in der Caritas gelten, eine Anwendung der im dritten Teil enthaltenen kollektivarbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten betrifft die Ehrenamtlichen nicht. Es könnte auch eine Unterscheidung erfolgen zwischen solchen Ehrenamtlichen, die in Kirche und Caritas nachhaltig in gesellschaftsrechtliche Funktionen (wie Vereinsvorstände) tätig sind und anderen freiwillig Engagierten.

6. Der Deutsche Caritasverband begrüßt, dass die neue Grundordnung den Ausschluss des Streikrechts für die Beschäftigten von Kirche und Caritas begründet. Die Funktionsäquivalenz des Kommissionsmodells wird erläutert und der Vorteil des Streikausschlusses für die Umsetzung des Auftrags skizziert. An diesem Thema gilt es weiterzuarbeiten.
7. Der Deutsche Caritasverband fordert, die Verabschiedung der neuen Grundordnung mit einer ausdrücklichen Evaluationsfrist zu verknüpfen und innerhalb der nächsten 5 Jahre verbindlich an der Weiterentwicklung der Grundordnung zu arbeiten.

Freiburg, 27.06.2022

Vorstand

## Synopse Entwurf Grundordnung – Zehn Zusagen

Entwurf Grundordnung– Stand 06.05.2022	Zehn Zusagen
<b>Präambel</b>	
<p>in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom ...</p> <p>Die katholischen (Erz-)Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland erlassen, jeweils für ihren Bereich,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,</li><li>- in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,</li><li>- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,</li><li>- in Erfüllung ihrer Pflicht und Verantwortung gegenüber der gesamten Dienstgemeinschaft unter besonderer Berücksichtigung der Grundnormen, welche die Katholische Soziallehre herausgearbeitet hat, die folgende Grundordnung des kirchlichen Dienstes:</li></ul>	
<b>Artikel 1 Geltungsbereich</b>	
<p>(1) Diese Grundordnung enthält die spezifischen Grundlagen des kirchlichen Dienstes und regelt Anforderungen und Erwartungen an die Dienstgeber und Mitarbeitenden in den Einrichtungen der katholischen Kirche.</p> <p>(2) <sup>1</sup>Kirchliche Einrichtungen im Sinne dieser Ordnung sind alle Organisationen in öffentlich-rechtlicher oder privater Rechtsform, die als Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche einen Auftrag im Einklang mit dem Selbstverständnis der verfassten Kirche wahrnehmen und mit ihren Amtsträgern in besonderer Weise verbunden sind. <sup>2</sup>Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.</p>	

- |   |  |
|---|--|
| <p>(3) Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung sind insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Kleriker,</li><li>b) Ordensangehörige,</li><li>c) Personen, die aufgrund eines Arbeits- oder eines kirchlichen Beamtenverhältnisses tätig sind,</li><li>d) Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen, die aufgrund eines Organdienstverhältnisses tätig sind,</li><li>e) zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen</li><li>f) ehrenamtlich Tätige.</li></ul> <p>(4) Dienstgeber im Sinne dieser Ordnung ist der jeweilige Rechtsträger der Einrichtung.</p> <p>(5) Diese Grundordnung gilt für</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) die (Erz-)Diözesen,</li><li>b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,</li><li>c) die Verbände von Kirchengemeinden,</li><li>d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,</li><li>e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,</li><li>f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen und deren rechtlich unselbstständige Einrichtungen.</li></ul> <p>(6) <sup>1</sup>Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Erklärung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. <sup>2</sup>Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.</p> |  |
|---|--|

### **Artikel 2 Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes**

<p>(1) <sup>1</sup>Der Dienst in der Kirche ist ausgerichtet an der Botschaft Jesu Christi. <sup>2</sup>Alle kirchlichen Einrichtungen sind sichtbare und erlebbare Orte der Kirche und dem Auftrag Christi verpflichtet. <sup>3</sup>Sie sind Ausdruck der christlichen Hoffnung auf die zeichenhafte Verwirklichung des Reiches Gottes in der Welt (Sendungsauftrag).</p> <p>(2) Alle in den Einrichtungen der Kirche Tätigen, gleich ob sie haupt- oder ehrenamtlich, ob sie leitend oder ausführend beschäftigt sind und unbeschadet des Umstandes, ob es sich um Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt, arbeiten gemeinsam daran, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).</p> <p>(3) Der Sendungsauftrag verbindet Dienstgeber und Mitarbeiterschaft und verpflichtet sie zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.</p> <p>(4) <sup>1</sup>Die Kirche sieht sich in ihrem Wirken dem christlichen Auftrag verpflichtet, alle Menschen zu den Grundvollzügen der Kirche einzuladen. <sup>2</sup>Dazu zählen die Verkündigung und Verbreitung des Evangeliums (<i>kerygma-martyria</i>), die gemeinsamen gottesdienstlichen Feiern (<i>leiturgia</i>), der Dienst am Mitmenschen (<i>diakonia</i>) sowie die gelebte Gemeinschaft (<i>koinonia</i>). <sup>3</sup>Diese Aufgaben bedingen sich gegenseitig, sind untrennbar miteinander verbunden und haben denselben Stellenwert.</p>	<p><b>1. Zusage: Praktizierte Nächstenliebe</b> Als Caritas leisten wir konkrete Hilfe für Menschen in Not. Wir orientieren uns am Leben und der Botschaft Jesu und praktizieren Nächstenliebe. Wir sind damit ein wesentlicher Teil von Kirche. Unser Auftrag der Nächstenliebe wird durch alle Mitarbeitenden verwirklicht und sie selbst erfahren diese auch in unserer Organisationskultur.</p> <p><b>9. Zusage: Arbeitsplatz mit Sinn</b> Wir bieten einen „Sinn-vollen“ Arbeitsplatz. Als Caritas mehren wir die Solidaritätspotenziale und das inklusive Verständnis in der Gesellschaft und schenken Hoffnung. Wir bekämpfen sowohl die konkrete Not als auch deren Ursachen. Wir gestalten Politik mit, setzen uns vor Ort und weltweit für Gerechtigkeit ein. Wir sind offen für gesellschaftliche Allianzen mit allen, mit denen wir Ziele teilen.</p>
<p><b>Artikel 3 Ausprägungen katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des christlichen Profils</b></p>	
<p>(1) <sup>1</sup>Katholische Einrichtungen sind geprägt durch das christliche Gottes- und Menschenbild. <sup>2</sup>Das Gebot der Nächstenliebe gehört gemeinsam mit der Gottesliebe zum Kern des christlichen Glaubens. <sup>3</sup>Das Leben ist ein Geschenk aus der Hand Gottes, das zu schützen und zu achten ist. <sup>4</sup>Auf dieser Grundlage arbeiten kirchliche Einrichtungen mit allen Menschen guten Willens zusammen, auch mit jenen, die nicht Katholiken oder Christen sind.</p> <p>(2) <sup>1</sup>Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist eine Bereicherung. <sup>2</sup>Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrem Alter, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe</p>	<p><b>3. Zusage: Kirchliche Identität teilen oder respektieren</b> Alle Caritas-Mitarbeitenden können unabhängig von ihrer Herkunft und Religion Repräsentant_innen der unbedingten Liebe Gottes und damit einer dienenden Kirche sein. Sie haben Verantwortung für das in die Caritas gesetzte Vertrauen der Menschen. Mitarbeitende teilen die kirchliche Identität oder respektieren diese. Bei uns können sie christliche Haltung und kirchliche Gemeinschaft erfahren.</p> <p><b>4. Zusage: Identifikation mit Werten und Zielen der Caritas</b> In unseren Organisationen haben Menschen unabhängig von ihrer Nationalität und ihrer Herkunft, von ihrer Religionszugehörigkeit, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung und Identität, von einer Behinderung und ihrer Lebensform einen Arbeitsplatz, an dem sie sich für die</p>

<p>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.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Charakters der Einrichtung kommt zuallererst dem Dienstgeber zu. <sup>2</sup>Er hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. <sup>3</sup>Er ist insbesondere dafür verantwortlich, dass geeignete Mitarbeitende gewonnen werden, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu erhalten und zu fördern.</p> <p>(4) <sup>1</sup>Die Arbeit an der christlichen Identität der Einrichtung ist eine Pflicht und eine Gemeinschaftsaufgabe aller und ein permanenter, dynamischer Prozess. <sup>2</sup>Der Dienstgeber ist in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden verpflichtet, das christliche Profil der Einrichtung fortwährend weiterzuentwickeln und zu schärfen. <sup>3</sup>Unerlässlich ist, dass das Profil nicht nur in Leitbildern und Konzepten verankert ist, sondern auch als christliche Kultur in den Einrichtungen von Leitung und Mitarbeiterschaft mitgestaltet, von allen mit Leben gefüllt und für die Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, erfahrbar wird.</p>	<p>Belange benachteiligter Menschen einsetzen können. Bei Kirchenaustritt bedarf es eines Gespräches, ob weiterhin Identifikation mit den Werten und Zielen der Caritas besteht.</p>
<b>Artikel 4 Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber</b>	
<p><sup>1</sup>Zu den wechselseitigen Pflichten von Dienstgeber und Mitarbeitenden gehört die Verwirklichung des Sendungsauftrags und die gemeinsame Sorge für alle in der Kirche Tätigen. <sup>2</sup>Dabei sind auch folgende Handlungsaufträge und Ziele zu beachten, für deren Umsetzung im Rahmen der vorhandenen personellen und materiellen Ressourcen in erster Linie der Dienstgeber verantwortlich ist:</p> <p>a) <sup>1</sup>Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst ist ein zentrales Anliegen, das bei allen Entscheidungen zu berücksichtigen ist. <sup>2</sup>Bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sind zu beseitigen, künftige</p>	<p><b>2. Zusage: Konsequente Fehler- und Lernkultur</b></p> <p>Als caritative Dienste und Einrichtungen sind wir sichtbare und erlebbare Orte von Kirche. Wir machen den christlichen Glauben konkret. In der Spannung zwischen den Ansprüchen und deren Verwirklichung entwickeln wir eine konsequente Fehler- und Lernkultur. Auch Lob und Kritik an kirchlichem Handeln gehören selbstverständlich dazu.</p>



Benachteiligungen zu verhindern. <sup>3</sup>Der Dienstgeber ist dafür verantwortlich, dass die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer gewährleistet ist.

- b) <sup>1</sup>Die kirchlichen Dienstgeber setzen sich in besonderer Weise für den Schutz der Würde und Integrität aller Personen in ihren Einrichtungen, insbesondere von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, ein. <sup>2</sup>Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit.
- c) <sup>1</sup>Führung in der Kirche muss die fachlichen Qualifikationen und Charismen der Mitarbeitenden im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit zur Entfaltung bringen. <sup>2</sup>Der Dienstgeber entwickelt Konzepte guter Mitarbeiterführung unter besonderer Berücksichtigung des christlichen Menschenbildes. <sup>3</sup>Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen sind einem kooperativen, wertschätzenden Führungsstil verpflichtet. <sup>4</sup>Eine transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit.
- d) <sup>1</sup>Der Dienstgeber nimmt seine Verantwortung für die physische, psychische und seelische Gesundheit aller in der Einrichtung Beschäftigten während des Dienstes ernst. <sup>2</sup>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden als wichtige Leitungsaufgabe verstanden.
- e) <sup>1</sup>Die wirtschaftliche Betätigung kirchlicher Einrichtungen hat stets der Verwirklichung des kirchlichen Sendungsauftrages zu dienen. <sup>2</sup>Die Standards einer an den kirchlichen Zwecken und christlichen Werten ausgerichteten Unternehmensführung sind einzuhalten. <sup>3</sup>Diese sind insbesondere durch die Beachtung der Grundsätze einer guten Finanzwirtschaft, eine wirksame und qualifizierte Aufsicht, Transparenz und den Aufbau von funktionsfähigen Kontroll- und Überwachungssystemen gekennzeichnet. <sup>4</sup>Kirchliche Einrichtungen übernehmen Verantwortung für ethisch-nachhaltiges Investieren kirchlichen Vermögens. <sup>5</sup>Der Dienstgeber verpflichtet sich, die eigene Organisation wirtschaftlich und ökologisch nachhaltig aufzustellen; dies gilt insbesondere für den Umgang mit Arbeitsplätzen.

### **7. Zusage: Hilfe bei persönlichen Krisen**

Caritas-Mitarbeitenden stehen in persönlichen Krisensituationen nach Möglichkeit auch Dienste und Hilfen der Caritas zur Verfügung. Es wird die Anonymität auch gegenüber Vorgesetzten gewährleistet. Auf Wunsch vermitteln wir auch andere, von der eigenen Organisation unabhängige Angebote.

### **6. Zusage: Ökologisch und wirtschaftlich nachhaltig**

Wir verpflichten uns, alles dafür zu tun, die eigene Organisation ökologisch und wirtschaftlich nachhaltig aufzustellen, die Arbeitsplätze möglichst langfristig zu erhalten und die Gehälter pünktlich auszuzahlen.

<p>f) Der Dienstgeber sorgt dafür, dass alle Positionen, die dem christlichen Menschenbild widersprechen, keinen Platz in kirchlichen Einrichtungen haben.</p>	<p><b>10. Zusage: Kein Platz für Positionen, die mit christlichen Werten unvereinbar sind</b> Wir sorgen dafür, dass extremistische, fundamentalistische, demokratiefeindliche, nationalistische, ausländerfeindliche und andere Positionen, die den Werten des christlichen Glaubens widersprechen, keinen Platz in der Caritas haben.</p>
<p><b>Art. 5 Fort- und Weiterbildung</b></p>	
<p>(1) <sup>1</sup>Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. <sup>2</sup>Diese umfasst die fachlichen Erfordernisse, ebenso wie die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes und Hilfestellungen zur Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeiten.</p> <p>(2) <sup>1</sup>Alle Mitglieder der Dienstgemeinschaft sollen an geeigneten Fort- und Weiterbildungen teilnehmen, um sie mit der katholischen Identität ihrer Einrichtung vertraut zu machen und ihnen Impulse für deren Weiterentwicklung und Vertiefung zu geben. <sup>2</sup>Die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bieten Gelegenheit, sich mit den Grundsätzen und Werten der katholischen Kirche auseinanderzusetzen und sie ihrem dienstlichen Handeln zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Sie stellen auch ein Angebot dar, sich mit den Sinn- und Glaubensfragen des Lebens zu beschäftigen. <sup>4</sup>Die (Erz-)Diözesen unterstützen die Träger in der gemeinsamen Sorge, den Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst durch geeignete spirituelle Angebote die individuelle Glaubensbildung und -vertiefung zu ermöglichen.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Die Kosten für Fort- und Weiterbildung trägt in der Regel der Dienstgeber. <sup>2</sup>Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.</p>	<p><b>8. Zusage: Auseinandersetzung mit christlichem Glauben fördern und ermöglichen</b> Wir bieten Mitarbeitenden spirituelle Angebote in den Diensten und Einrichtungen an. Die persönliche und berufliche Auseinandersetzung mit dem christlichen Glauben fördern und ermöglichen wir. Auf Wunsch vermitteln wir seelsorgliche Begleitung.</p>
<p><b>Art. 6 Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses</b></p>	
<p>(1) <sup>1</sup>Der Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass Bewerberinnen und Bewerber fachlich und persönlich geeignet sind, um die vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen. <sup>2</sup>In den Auswahlgesprächen sind die Bewerberinnen und Bewerber mit den christlichen Zielen und Werten der Einrichtung vertraut zu machen, damit sie ihr Handeln mit Rücksicht auf das katholische Profil ausrichten</p>	

## Synopse Entwurf Grundordnung – Zehn Zusagen

<p>und den übertragenen Aufgaben gerecht werden können. <sup>3</sup>Mit der Vertragsunterzeichnung bringen die Bewerberinnen und Bewerber zum Ausdruck, dass sie die Ziele und Werte der kirchlichen Einrichtung ausdrücklich anerkennen.</p> <p>(2) Von allen Mitarbeitenden wird die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Kirche erwartet.</p> <p>(3) Pastorale und katechetische Tätigkeiten können nur Personen übertragen werden, die der katholischen Kirche angehören.</p> <p>(4) <sup>1</sup>Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, kommt eine besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung zu. <sup>2</sup>Sie sollen daher katholisch sein.</p> <p>(5) <sup>1</sup>Wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist, wird nicht angestellt. <sup>2</sup>Artikel 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.</p>	
<b>Art. 7 Anforderungen im laufenden Dienstverhältnis</b>	
<p>(1) Dienstgeber und Mitarbeitende übernehmen gemeinsam Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung.</p> <p>(2) <sup>1</sup>Die Anforderungen erstrecken sich in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. <sup>2</sup>Außer- dienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird. <sup>3</sup>Der Kernbereich privater Lebensgestaltung, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen. <sup>4</sup>Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker und Ordensangehörige bleiben hiervon unberührt.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Kirchenfeindliches Verhalten, das nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, kann rechtlich geahndet werden. <sup>2</sup>Kirchenfeindliches Verhalten erfasst Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten. <sup>3</sup>Hierzu zählen insbesondere</p>	

## Synopse Entwurf Grundordnung – Zehn Zusagen

<ul style="list-style-type: none"> <li>- das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),</li> <li>- das Verunglimpfen von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen,</li> <li>- die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.</li> </ul> <p>(4) <sup>1</sup>Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. <sup>2</sup>Von einer Beendigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.</p>	
<b>Artikel 8 Beteiligung der Mitarbeitenden an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen</b>	
<p>(1) <sup>1</sup>Die zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst werden durch paritätisch von Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden und der Dienstgeber besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen ausgehandelt und beschlossen (Dritter Weg).</p> <p>(2) <sup>1</sup>Die Zusammenarbeit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist durch das Konsensprinzip geprägt; Beschlüsse bedürfen einer qualifizierten Mehrheit. <sup>2</sup>Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind durch unmittelbare oder mittelbare demokratische Wahl legitimiert.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeiterschaft bei der Festlegung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen sollen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachgeben gelöst werden. <sup>2</sup>Streik und Aussperrung widersprechen diesem Grunderfordernis und scheiden daher aus. <sup>3</sup>Kirchliche Dienstgeber schließen keine Tarifverträge mit tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) ab. <sup>4</sup>Kommt ein Beschluss in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande, können beide Seiten der</p>	<p><b>5. Zusage: Faire Arbeitsbedingungen</b></p> <p>Caritas-Mitarbeitende können einen fairen wertschätzenden Umgang und gute Arbeitsbedingungen nach AVR erwarten. Dienstgeber_innen und Dienstnehmer_innen verpflichten sich, die Arbeitsbedingungen fair auszuhandeln. Der Dritte Weg ist ein Versprechen und eine Verpflichtung, in Abwägung aller berechtigten Interessen Lösungen zu finden, bei denen es keine Siegenden und keine Verlierenden gibt.</p>

## Synopse Entwurf Grundordnung – Zehn Zusagen

<p>Kommission ein verbindliches Vermittlungsverfahren unter neutralem Vorsitz einleiten.</p> <p>(4) <sup>1</sup>Um Rechtswirksamkeit zu erlangen, bedürfen die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. <sup>2</sup>Für die kirchlichen Dienstgeber gelten die durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen und vom Diözesanbischof in Kraft gesetzten Beschlüsse unmittelbar und zwingend. <sup>3</sup>Der Dienstgeber hat sicherzustellen, dass diese Beschlüsse arbeitsvertraglich ordnungsgemäß in Bezug genommen werden. <sup>4</sup>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine Vergütung nach den jeweils geltenden einschlägigen kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen.</p> <p>(5) <sup>1</sup>Für Streitigkeiten über die Auslegung und ordnungsgemäße Einbeziehung der jeweils geltenden Arbeitsvertragsordnungen sind kirchliche Schlichtungsstellen zuständig. <sup>2</sup>Dies schließt die Anrufung staatlicher Gerichte bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Individualarbeitsverhältnis nicht aus.</p> <p>(6) Die nähere Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens erfolgt in den jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.</p>	
<b>Artikel 9 Koalitionsfreiheit</b>	
<p>(1) Die Mitarbeitenden des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Koalitionen zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.</p> <p>(2) Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen.</p> <p>(3) Die organisatorische Einbindung von Gewerkschaften in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet.</p> <p>(4) Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der</p>	

## Synopse Entwurf Grundordnung – Zehn Zusagen

<p>Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.</p> <p>(5) Das Nähere regeln die jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.</p>	
<b>Artikel 10 Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung</b>	
<p>(1) <sup>1</sup>Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeitenden nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden. <sup>2</sup>Die Gremien der Mitarbeitervertretungsordnung sind an diese Grundordnung gebunden.</p> <p>(2) Der Dienst in der Kirche verpflichtet Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen.</p> <p>(3) Dienstvereinbarungen, die nach Maßgabe der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung vereinbart werden, gelten unmittelbar und zwingend.</p> <p>(4) <sup>1</sup>Bei jeder die Mindestgröße erfüllenden Einrichtung ist der Dienstgeber verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. <sup>2</sup>Zur Förderung und Unterstützung ihrer Arbeit werden auf der Ebene der (Erz-)Diözesen und des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Deutsche Bischofskonferenz) Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet. <sup>3</sup>Die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Kosten tragen die jeweiligen (Erz-) Diözesen bzw. der Verband der Diözesen Deutschlands</p> <p>(5) Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).</p>	
<b>Artikel 11 Gerichtlicher Rechtsschutz</b>	
<p>(1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeitender dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.</p> <p>(2) Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechts</p>	

## Synopse Entwurf Grundordnung – Zehn Zusagen

<p>werden für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte gebildet.</p> <p>(3) Die Richter und Richterinnen sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. Zum Richter bzw. zur Richterin kann berufen werden, wer katholisch ist und in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.</p> <p>(4) Die Verhandlungen vor den kirchlichen Arbeitsgerichten einschließlich der Beweisausnahme und Verkündung der Urteile sind öffentlich.</p> <p>(5) Näheres regelt die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO).</p>	
---	--