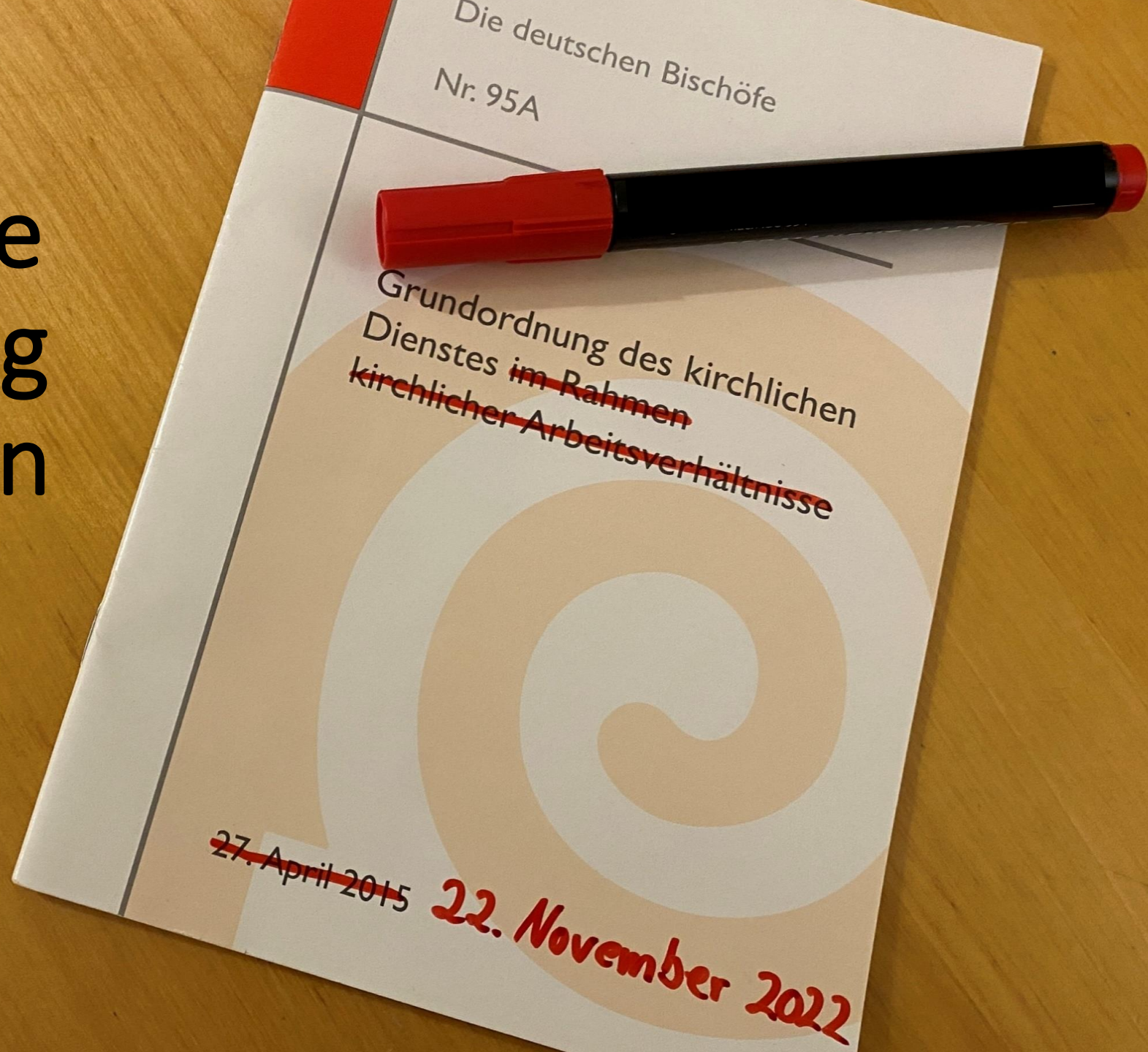


Die novellierte Grundordnung des kirchlichen Dienstes - Grundlagen -

Dr. Regina Mathy, VDD



Was ist die Grundordnung?

- Die Grundordnung ist die wichtigste Rechtsquelle des kirchlichen Arbeitsrechts.
- Sie ist quasi die „Verfassung“ des kirchlichen Dienstes.



Inkraftsetzung der GrO

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

Sechs zugrundeliegende Prinzipien

Die Verfassung des kirchlichen Dienstes

Ein umfassender personeller Geltungsbereich

Der institutionenorientierte Ansatz

Das Prinzip der Wechselseitigkeit

Tabu: Kernbereich privater Lebensgestaltung

Ein Bekenntnis zu Pluralität und Diversität

Institutionen- vs. personenorientiertes Modell



Institutionen-orientiertes Modell:

Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung

Personen-orientiertes Modell:

Formale Kriterien (Konfessionszugehörigkeit, Kernbereich priv. Lebensgestaltung) verlieren an Bedeutung



Aufbau des Ordnungstextes

Art. 1 - 3

Teil 1: Grundlegende, übergeordnete Normen

Art. 4 - 7

Teil 2: Wechselseitige Anforderungen an Dienstgeber und Mitarbeitende

Art. 8 - 11

Teil 3: Normen mit kollektivrechtlichen Bezügen und Rechtsschutz

Was sind kirchliche Einrichtungen?

Artikel 1 Absatz 2

Kirchliche Einrichtungen im Sinne der GrO



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



Vorwiegend gewinnorientierte Einrichtungen

Für welche Einrichtungen gilt die GrO?

Artikel 1 Absatz 5

die (Erz-)Diözesen,

die Kirchengemeinden und
Kirchenstiftungen,

die Verbände von
Kirchengemeinden,

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

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

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

und deren rechtlich
unselbstständige
Einrichtungen.

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

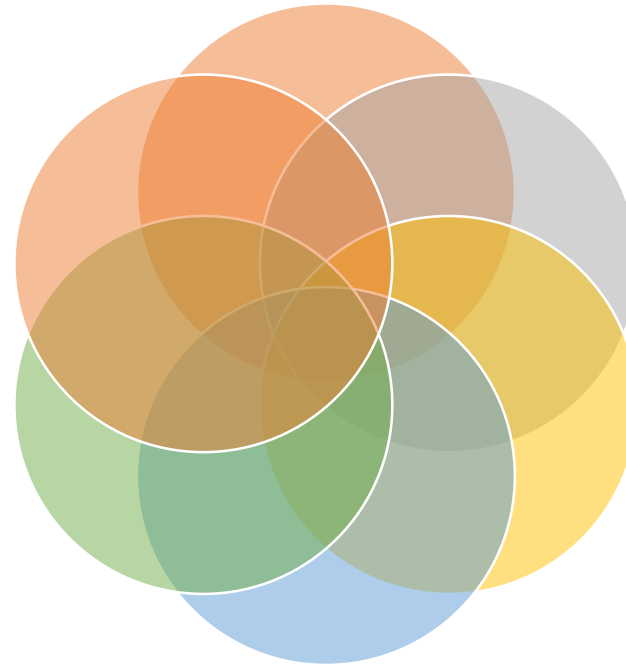
Wer fällt unter den Begriff „Mitarbeitende“?

Artikel 1 Absatz 3

Personen, die aufgrund eines Arbeits- oder
eines kirchlichen Beamtenverhältnisses tätig
sind

ehrenamtlich Tätige, die
Organmitglieder sind

Auszubildende



Kleriker und
Kandidaten für
das Weiheamt

Ordensangehörige,
Personen im Noviziat und
Postulat

Führungskräfte, die aufgrund eines
Organdienstverhältnisses tätig sind

Was ist die Dienstgemeinschaft?

Artikel 2 Absatz 2

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



Vielfalt und kirchlicher Dienst?!

Artikel 3 Absatz 2

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

ihren konkreten Aufgaben,

ihrer Herkunft,

ihrer Religion,

ihres Alters,

ihrer Behinderung,

ihres Geschlechts,

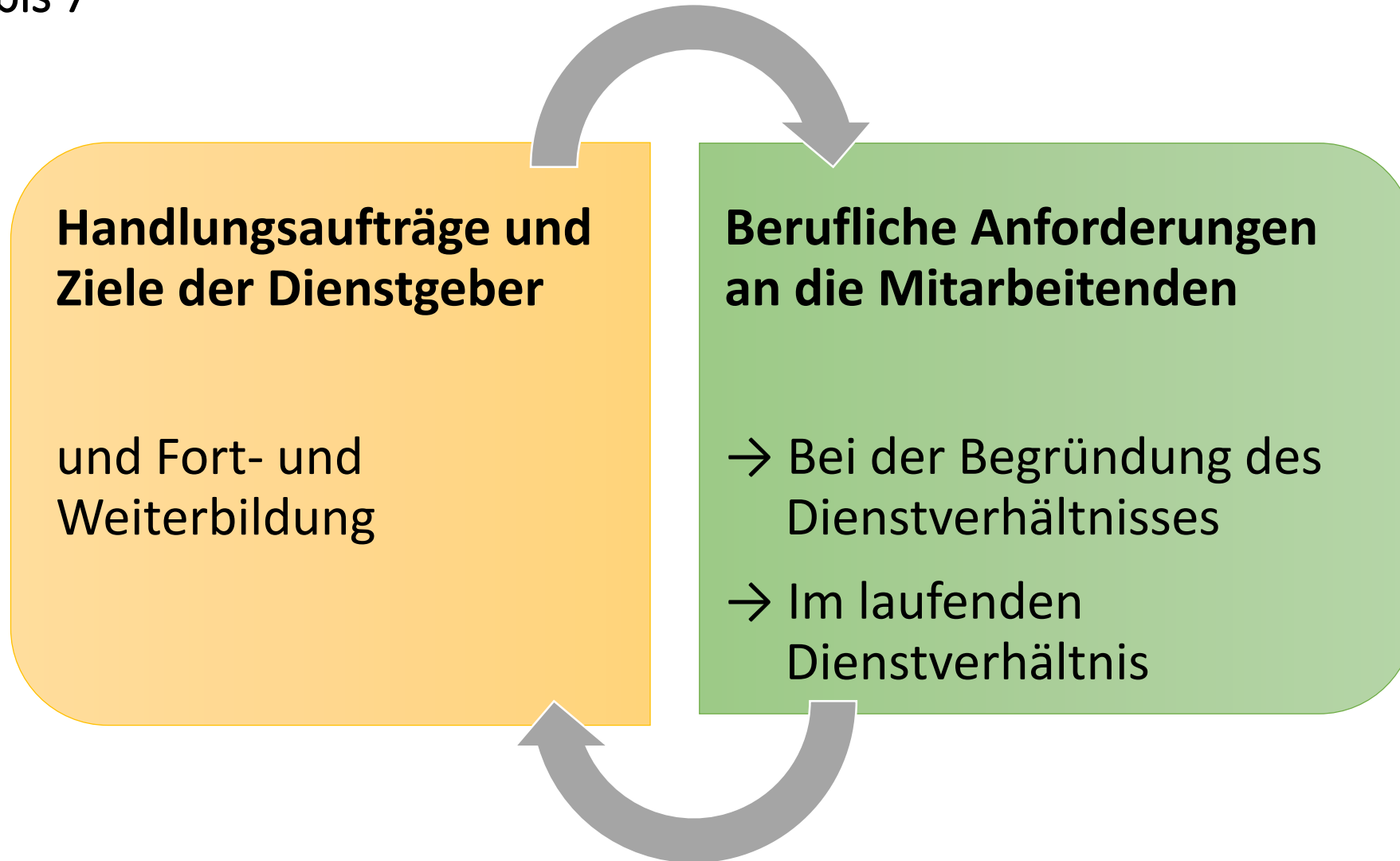
ihrer sexuellen Identität

und ihrer Lebensform

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

Wechselseitige Anforderungen

Artikel 4 bis 7



Fort- und Weiterbildung

Artikel 5

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

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

Das Bewerbungsverfahren

Artikel 6 Absatz 1

- Der Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass Bewerber/innen **fachlich befähigt und persönlich geeignet** sind, um die vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen.
- Im Bewerbungsverfahren ist der **Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren.**

Welche Einstellungsvoraussetzungen gelten in kirchlichen Einrichtungen?

Artikel 6 Absatz 2 und 5



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



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



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

Tabuzone: Kernbereich privater Lebensgestaltung

Artikel 7 Absatz 2

Anforderungen erstrecken sich in erster Linie auf das Verhalten im Dienst

Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam wenn es,

- Öffentlich wahrnehmbar ist,
- Grundlegende Werte der kath. Kirche verletzt
- und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird.

TABUZONE

Kernbereich privater Lebensgestaltung bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen (insbes. Beziehungsleben, Intimsphäre)*

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

Welche roten Linien sind zu beachten?

Artikel 7 Absatz 3 und 4

Für alle
Mitarbeitende:
Kirchenfeindliche
Betätigung

Für katholische
Mitarbeitende:
i.d.R.
Kirchenaustritt

Kollektivrechtliche Ausprägungen

Art. 8 bis 10

Mitarbeitervertretungsrecht

„Dritter Weg“

Koalitionsfreiheit

Mitarbeitervertretungsrecht

Artikel 8

Wahl von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Einrichtungen

Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Unmittelbare und zwingende Geltung von Dienstvereinbarungen

Mitwirkungspflicht des Dienstgebers zur Bildung von MAVen

Bildung von DiAGen und der BAG-MAV

Gerichtlicher Rechtsschutz

Artikel 11

Staatliche
Arbeitsgerichte

Individualarbeits-
rechtliche
Streitigkeiten

Kirchliche
Arbeitsgerichte

**Kollektivrechtliche
Rechtsstreitigkeiten**

- auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertragsrecht (Dritter Weg)
- Mitarbeitervertretungsrecht

Kirchliche
Einigungsstellen

Regelungsstreitigkeiten des
Mitarbeitervertre-
tungsrechts

Kirchliche
Schlichtungs-
stellen

Streitigkeiten
über Auslegung
und
ordnungsgem.
Einbeziehung der
jeweils
geltenden AVO

Evaluationsklausel

Artikel 12

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



**Dr. Regina Mathy,
Referentin Rechtsabteilung VDD**