

Freiburg im Breisgau, den 27. Juli 2015

Inhalt: Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst. — Ordnung zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. — Bekanntmachung der Neufassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. — Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse – Zentrale Stelle zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung. — Verlautbarung zur Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz vom 24. Juni 2002. — Beschluss der Regionalkommission Baden-Württemberg der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 20. Mai 2015. — Inkraftsetzung des Dienstsiegels der Römisch-katholischen Kirchengemeinde Mannheim Maria Magdalena. — Inkraftsetzung des Dienstsiegels der Römisch-katholischen Kirchengemeinde Überlingen. — Inkraftsetzung des Dienstsiegels der Römisch-katholischen Kirchengemeinde Schutterwald-Hohberg-Neuried. — Inkraftsetzung des Dienstsiegels der Römisch-katholischen Kirchengemeinde Waibstadt.

Erklärung der Deutschen Bischofskonferenz

Nr. 262

Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst

I. Präambel

1. Der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen, ist der Auftrag der Kirche.¹ In lebendigen Gemeinden und Gemeinschaften bemüht sie sich, weltweit diesem Auftrag durch die Verkündigung des Evangeliums, die Feier der Eucharistie und der anderen Sakramente sowie durch den Dienst am Mitmenschen gerecht zu werden.² Diese Sendung verbindet alle Glieder im Volk Gottes; sie bemühen sich, ihr je an ihrem Ort und je nach ihrer Begabung zu entsprechen.³ Diesem Ziel dienen auch die Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können. Wer in ihnen tätig ist, wirkt an der Erfüllung dieses Auftrags mit. Alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten, bilden – unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste und ihrer rechtlichen Organisation – eine Dienstgemeinschaft.
2. In der Bundesrepublik Deutschland ist der Kirche durch das Grundgesetz die Freiheit garantiert, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten.⁴ Die Kirche kann ihre Sendung und ihren Dienst in vielfältigen Formen verwirklichen. Sie ist nicht darauf beschränkt, dafür besondere kircheneigene Gestaltungsformen zu entwickeln, sondern kann sich auch der jedermann offenstehenden Privatautonomie bedienen, um ein Dienstverhältnis zu begründen und zu regeln.⁵ Deshalb ist es ihr möglich, neben den ehrenamtlichen auch hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen.

3. Für alle, die im kirchlichen Dienst stehen, trägt die Kirche eine besondere Verantwortung. Aufgrund ihrer Sendung ist die Kirche verpflichtet, die Persönlichkeit und Würde der einzelnen Mitarbeiterin und des einzelnen Mitarbeiters zu achten und zu schützen und das Gebot der Lohngerechtigkeit zu verwirklichen.⁶ Das kirchliche Arbeitsrecht muss daher außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundnormen gerecht werden, wie sie die Katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat.⁷

Für kirchliche Dienstverhältnisse ergeben sich daraus folgende Grundsätze:

II. Eigenart des kirchlichen Dienstes

Kirchliche Einrichtungen dienen dem Sendungsauftrag der Kirche. Daraus ergibt sich, dass alle Gestaltungsformen des kirchlichen Dienstes, auch die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen den kirchlichen Anstellungsträgern und ihren Beschäftigten, dem religiösen Charakter des kirchlichen Auftrags entsprechen müssen. In der Einrichtung selbst muss sichtbar und erfahrbar werden, dass sie sich dem Auftrag Christi verpflichtet und der Gemeinschaft der Kirche verbunden weiß. Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, müssen bereit sein, „an der Verwirklichung eines Stückes Auftrag der Kirche im Geist katholischer Religiosität, im Einklang mit dem Bekenntnis der katholischen Kirche und in Verbindung mit den Amtsträgern der katholischen Kirche“⁸ mitzuwirken.

III. Anforderungen an Träger und Leitung kirchlicher Einrichtungen

1. Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung kirchlicher Einrichtungen haben sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der Kirche auszurichten.⁹ Jede dieser Einrichtungen

muss sich als Teil der Kirche begreifen. Keine Einrichtung darf sich ohne Zustimmung der zuständigen kirchlichen Autorität „katholisch“ nennen.¹⁰

2. Träger und Leitung tragen die Verantwortung für den kirchlichen Charakter der Einrichtung. Sie haben auch dafür zu sorgen, dass in der Einrichtung geeignete Personen tätig sind, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu pflegen und zu fördern.¹¹ Nur wenn die religiöse Dimension des kirchlichen Dienstes beachtet und der kirchliche Charakter der Einrichtung durch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bejaht werden, kann die Kirche ihren Dienst an dem Menschen glaubwürdig erfüllen.

IV. Anforderungen der Kirche an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. Die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses geht von der Dienstgemeinschaft aller aus, in der jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter das kirchliche Selbstverständnis der Einrichtung anerkennt und dem dienstlichen Handeln zugrunde legt. Das verpflichtet jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter zu einer Leistung und Loyalität, die der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Aufgabe gerecht werden. Die Kirche muss deshalb an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anforderungen stellen, die gewährleisten, dass sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben¹² und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.
2. Damit die Einrichtung ihre kirchliche Sendung erfüllen kann, muss der kirchliche Dienstgeber bei der Einstellung darauf achten, dass eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejaht. Er kann pastorale, katechetische und in der Regel erzieherische Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.
3. (1) Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Im pastoralen und katechetischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* oder einer bischöflichen Beauftragung tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich, dies gilt in der Regel auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst.

(2) Von nicht katholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahr-

heiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen. Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

(3) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

4. Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. Eine Kündigung muss als letzte Maßnahme nicht nur arbeitsrechtlich, sondern auch im Licht der religiösen Dimension der kirchlichen Dienstgemeinschaft gerechtfertigt sein. Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß vor, so hängt die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab. Bei der Abwägung ist dem Selbstverständnis der Kirche ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen.

V. Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen

1. In der Bundesrepublik Deutschland hat die Kirche das verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Regelungsverfahren zu schaffen, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse zu beteiligen. Das Tarifvertragssystem mit dem zu seinen Funktionsvoraussetzungen gehörenden Arbeitskampf sichert nicht die Eigenart des kirchlichen Dienstes. Tarifverträge kirchlicher Einrichtungen mit verschiedenen Gewerkschaften sind mit der Einheit des kirchlichen Dienstes unvereinbar. Streik und Aussperrung widersprechen den Grunderfordernissen des kirchlichen Dienstes. Für die Einrichtungen der Glaubensverkündigung und die Werke der Nächstenliebe gäbe daher die Kirche ihren Sendungsauftrag preis, wenn sie ihren Dienst den Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems unterordnen würde.
2. Die Dienstgemeinschaft als das maßgebende Strukturelement des kirchlichen Dienstes gebietet es, dass

unterschiedliche Interessen bei Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter Beachtung des Grundkonsenses aller über den kirchlichen Auftrag ausgeglichen werden. Diesem Zweck dient es, dass die Kirche mit paritätisch besetzten arbeitsrechtlichen Kommissionen einen eigenen Weg zur Regelung der Vergütung und anderen Arbeitsbedingungen geht. Die Kompetenz der arbeitsrechtlichen Kommission eröffnet die Möglichkeit, dass jeder Interessenkonflikt Gegenstand einer Schlichtung sein kann. Dabei bleibt die Hirtenaufgabe des Bischofs unberührt, die umfassende Verantwortung für alle ihm anvertrauten Gläubigen wahrzunehmen. Das kirchenspezifische Arbeitsrechtsregelungsverfahren des Dritten Weges sichert und fördert die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Es leistet damit zugleich einen Beitrag für die vom Kirchenverständnis getragene Dienstgemeinschaft.

VI. Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung

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“.¹³ Die Mitbestimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist geboten, weil sie den Dienst der Kirche verantwortlich mitgestalten. Die Verwirklichung der Mitbestimmung kann nicht von der Verfasstheit der Kirche, ihrem Auftrag und der kirchlichen Dienstverfassung getrennt werden. Hierzu wurde aufgrund des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts die Ordnung für Mitarbeitervertretungen erlassen. Damit füllen die Kirchen den vom Staat zu selbstbestimmter Gestaltung anerkannten Regelungsraum auch zur Wahrung einer Konkordanz mit der staatlichen Arbeitsrechtsordnung aus. Zwar entscheiden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst darüber, ob eine Mitarbeitervertretung gebildet wird; der Dienstgeber hat aber im Rahmen der geltenden Regelung daran mitzuwirken und etwaige Hindernisse zu beseitigen. Er soll denjenigen, die ein Amt in der Mitarbeitervertretung übernehmen, erforderliche Hilfen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben anbieten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen die Möglichkeit des Mitarbeitervertretungsrechts nutzen, ihre Rechte und Interessen, ihre Anliegen und Sorgen in der vorgesehenen Weise zur Geltung zu bringen. Der Dienstgeber darf sie hieran nicht hindern. Der kircheneigene Weg im Mitarbeitervertretungsrecht schließt schon im Hinblick auf die kirchliche Soziallehre eine gleichwertige soziale Verantwortung ein. Gleichwohl erfordert dieser Weg Unterschiede zum weltlichen Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht. Sie haben ihren Grund in der Sendung der Kirche.

VII. Koalitionsfreiheit kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung der Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen. Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe und Tätigkeit zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen. Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. 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.

VIII. Gerichtlicher Rechtsschutz

Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig. Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechts werden für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte gebildet.

IX. Gemeinsame Verantwortung

1. Bei ihrer Entscheidung für ein kircheneigenes Dienst- und Arbeitsrecht hat sich die Kirche davon leiten lassen, „dass das Grundgesetz der menschlichen Vervollkommnung und deshalb auch der Umwandlung der Welt, das neue Gebot der Liebe ist, ... dass allen Menschen der Weg der Liebe offensteht und dass der Versuch, eine allumfassende Brüderlichkeit herzustellen, nicht vergeblich ist“.¹⁴ Wenn die erzieherischen, caritativen, missionarischen und sozialen Einrichtungen von diesem Glauben durchdrungen sind, bringen sie den Auftrag der Kirche in der Welt von heute für alle Menschen verständlich zum Ausdruck.¹⁵
2. Damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sinn, Ziel und Struktur des kirchlichen Dienstes und ihre eigene Aufgabe darin besser erkennen können, kommt ihrer Aus- und Fortbildung große Bedeutung zu. Sie müssen bereits in der Ausbildungsphase mit den funktionalen Erfordernissen, aber genauso mit den ethischen und religiösen Aspekten ihres Dienstes vertraut gemacht werden.

Im Rahmen der fachlichen und beruflichen Weiterbildung muss auch für Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie für die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste in angemessener Weise Raum geschaffen werden. Nur in einem Klima wechselseitigen Respekts und Vertrauens kann sich eine Spiritualität entwickeln, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Einsatz trägt, den Menschen dient und die Kirche als Ganze bereichert.¹⁶

3. Zum kirchlichen Dienst gehören auch solche Gläubige, die auf Dauer oder auf Zeit ehrenamtlich ohne Entgelt besondere Aufgaben in der Kirche erfüllen, um durch dieses Apostolat mitzuhelfen, dass die Kirche ihre Aufgaben erfüllen kann. Sie geben mit ihrem Einsatz eine Ermutigung, sie stützen und bestärken die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie tragen dazu bei, dass im Alltag der kirchlichen Dienste die missionarische Kraft nicht erlahmt. Daher werden auch sie in die Weiterbildung über Fragen ihres Dienstes und des Glaubens sowie bei Hilfen der Lebensführung einbezogen. Die hauptberuflich Tätigen sollen dafür gewonnen werden, über ihren beruflichen Dienst hinaus bei der Verwirklichung der Aufgaben der Kirche aus freien Stücken mitzuarbeiten.

Würzburg, den 27. April 2015

Für das Erzbistum Freiburg



Erzbischof Stephan Burger

Anmerkungen:

- ¹ Vgl. ZWEITES VATIKANISCHES KONZIL, Dogmatische Konstitution *Lumen gentium* über die Kirche, 1, 5; ZWEITES VATIKANISCHES KONZIL, Pastorale Konstitution *Gaudium et spes* über die Kirche in der Welt von heute, 3, 19, 40, 45.
- ² Vgl. ZWEITES VATIKANISCHES KONZIL, Dogmatische Konstitution *Lumen gentium* über die Kirche, 8, 9, 26; ZWEITES VATIKANISCHES KONZIL, Pastorale Konstitution *Gaudium et spes* über die Kirche in der Welt von heute, 24, 27, 41, 42, 88.
- ³ *CIC* cc. 208, 211, 215, 216.
- ⁴ Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Absatz 3 WRV.
- ⁵ Beschluss des BVerfG vom 4. Juni 1985, E 70, 138.
- ⁶ Vgl. *CIC* c. 747 § 2 sowie cc. 231 § 2, 1286.
- ⁷ Vgl. ZWEITES VATIKANISCHES KONZIL, Pastorale Konstitution *Gaudium et spes* über die Kirche in der Welt von heute, 67.
- ⁸ Beschluss des BVerfG vom 11. Oktober 1977, E 46, 73, 87.
- ⁹ Vgl. PAPST JOHANNES PAUL II., Apostolische Konstitution *Ex corde Ecclesiae* über die Katholischen Universitäten (15. August 1990), Allgemeine Normen Art. 2.
- ¹⁰ *CIC* cc. 216, 300, 803 § 3, 808.

¹¹ Vgl. PAPST JOHANNES PAUL II., Apostolische Konstitution *Ex corde Ecclesiae* über die Katholischen Universitäten (15. August 1990), Allgemeine Normen Art. 4.

¹² Vgl. *CIC* c. 231 § 1.

¹³ Beschluss des BVerfG vom 11. Oktober 1977, E 46, 73, 94.

¹⁴ Vgl. ZWEITES VATIKANISCHES KONZIL, Pastorale Konstitution *Gaudium et spes* über die Kirche in der Welt von heute, 38.

¹⁵ Vgl. 2 *Kor* 3,2.

¹⁶ Vgl. 1 *Kor* 12,14-21.

Verordnungen des Erzbischofs

Nr. 263

Ordnung zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Vom 27. April 2015

Artikel 1

Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22. September 1993, zuletzt geändert aufgrund des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 20. Juni 2011, für das Erzbistum Freiburg in Kraft gesetzt durch Verordnung vom 10. August 2011 (ABl. S. 121), wird wie folgt geändert:

1. Artikel 2 wird wie folgt geändert:

- a. Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„¹Kirchliche 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. ²Wenn 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 Absatz 3 WRV teil.“

- b. Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind; dessen ungeachtet sind sie Teil der Dienstgemeinschaft.“

- c. Dem Absatz 3 wird folgender Absatz 4 angefügt:
 „Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.“
2. Artikel 3 wird wie folgt geändert:
- a. Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
 „Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale und katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.“
- b. Absatz 5 wird wie folgt gefasst:
 „Der kirchliche Dienstgeber hat vor Abschluss des Arbeitsvertrages über die geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) aufzuklären und sich zu vergewissern, dass die Bewerberinnen oder Bewerber diese Loyalitätsobliegenheiten erfüllen.“
3. Artikel 4 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
 „¹Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. ²Im pastoralen und katechetischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich; dies gilt in der Regel auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst.“
4. Artikel 5 wird wie folgt geändert:
- a. Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
 „Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten im Sinn des Art. 4 als schwerwiegend an:
1. Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:
 - a) das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),
 - b) schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen,
 - c) das Verunglimpfen oder Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen; öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (vgl. c. 1369 CIC); Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (vgl. cc. 1373, 1374 CIC),
 - d) 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.
2. Bei katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:
- a) den Austritt aus der katholischen Kirche,
 - b) Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i. V. m. c. 751 CIC),
 - c) den kirchenrechtlich unzulässigen Abschluss einer Zivilehe, wenn diese Handlung nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen; eine solche Eignung wird bei pastoral oder katechetisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, unwiderlegbar vermutet,
 - d) das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft; bei diesem Loyalitätsverstoß findet Ziffer 2c) entsprechende Anwendung.“
- b. Absatz 3 wird wie folgt gefasst:
 „¹Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß nach Absatz 2 vor, so hängt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab. ²Dem Selbstverständnis der Kirche ist dabei ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen. ³Angemessen zu berücksichtigen sind unter anderem das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung, das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes,

das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung. ⁴Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, schließt das Vorliegen eines schwerwiegenden Loyalitätsverstößes nach Absatz 2 die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in der Regel aus. ⁵Von einer Kündigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen. ⁶Gleiches gilt für den Austritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters aus der katholischen Kirche.“

c. Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„¹Zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung hinsichtlich dieser Ordnung wird in jeder (Erz-)Diözese oder (wahlweise) von mehreren (Erz-)Diözesen gemeinsam eine zentrale Stelle gebildet. ²Deren Aufgabe ist von einer Person wahrzunehmen, die der katholischen Kirche angehört, die Befähigung zum Richteramt besitzt und über fundierte Erfahrungen im kirchlichen und weltlichen Arbeitsrecht verfügt. ³Beabsichtigt ein kirchlicher Dienstgeber eine Kündigung wegen eines schwerwiegenden Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit auszusprechen, soll er bei der zentralen Stelle eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung einholen. ⁴Die Einholung der Stellungnahme der zentralen Stelle ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung.“

d. Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„¹Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Ordnung unter Berücksichtigung der Erkenntnisse der zentralen Stelle nach Absatz 4 die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit der vorstehenden Regelungen einer Überprüfung unterziehen. ²Er erstattet dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz Bericht und unterbreitet Vorschläge für mögliche Änderungen.“

5. Artikel 6 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (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 Koali-

tionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen.

(3) ¹Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. ²Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.

(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.“

6. Artikel 7 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„¹Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zu schaffen. ²Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von arbeitsrechtlichen Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind. ³Die Beschlüsse dieser arbeitsrechtlichen Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. ⁴Das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten, regeln die einschlägigen Ordnungen. ⁵Die arbeitsrechtlichen Kommissionen sind an diese Grundordnung gebunden.“

Artikel 2

Bekanntmachungserlaubnis

Das Erzbischöfliche Ordinariat Freiburg kann den Wortlaut der Grundordnung in der vom Inkrafttreten dieser Ordnung an geltenden Fassung im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg bekannt machen.

Artikel 3

Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 1. August 2015 in Kraft.

Die vorstehende Ordnung wird hiermit ausgefertigt, sie ist im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg zu promulgieren.

Freiburg im Breisgau, den 1. Juli 2015



Erzbischof Stephan Burger

Bekanntmachung der Neufassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Aufgrund von Artikel 2 der Ordnung zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 27. April 2015 (ABl. 2015, S. 140) wird nachstehend der Wortlaut der Grundordnung in der ab dem 1. August 2015 geltenden Fassung bekannt gemacht. Die Neufassung berücksichtigt:

1. die am 22. September 1993 beschlossene Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse,
2. die Änderung durch Artikel 1 des Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Vorschriften an die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO-Anpassungsgesetz – KAGOAnpG),
3. die Änderung aufgrund des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22. Juni 2011,
4. die Änderung aufgrund des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 27. April 2015.

Freiburg im Breisgau, den 1. Juli 2015



Erzbischof Stephan Burger

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung – GrO)

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 selbständig 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, dass das kirchliche Arbeitsrecht außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch

den Grundnormen gerecht werden muss, wie sie die Katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat,

die folgende

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Artikel 1

Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

¹Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft). ²Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen anerkennen und ihrem Handeln zugrunde legen, dass Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung der Einrichtung, für die sie tätig sind, sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der katholischen Kirche auszurichten haben.

Artikel 2

Geltungsbereich

(1) Diese Grundordnung gilt für

- a) die (Erz-)Diözesen,
- b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
- c) die Verbände von Kirchengemeinden¹,
- 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 Einrichtungen.

(2) ¹Kirchliche 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. ²Wenn 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 Absatz 3 WRV teil.

(3) Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind; dessen ungeachtet sind sie Teil der Dienstgemeinschaft².

(4) Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.

Artikel 3

Begründung des Arbeitsverhältnisses

(1) ¹Der kirchliche Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen. ²Er muss auch prüfen, ob die Bewerberin und der Bewerber geeignet und befähigt sind, die vorgesehene Aufgabe so zu erfüllen, dass sie der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht werden.

(2) Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale und katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.

(3) ¹Der kirchliche Dienstgeber muss bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Festlegung der entsprechenden Anforderungen sicherstellen, dass sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. ²Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.

(4) Für keinen Dienst in der Kirche geeignet ist, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist.

(5) Der kirchliche Dienstgeber hat vor Abschluss des Arbeitsvertrages über die geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) aufzuklären und sich zu vergewissern, dass die Bewerberinnen oder Bewerber diese Loyalitätsobliegenheiten erfüllen.

Artikel 4

Loyalitätsobliegenheiten

(1) ¹Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. ²Im pastoralen und katechetischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich; dies gilt in der Regel auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst.

(2) Von nicht katholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.

(3) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

(4) ¹Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. ²Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

Artikel 5

Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

(1) ¹Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliiegenheitsverstoß zu begegnen. ²Als letzte Maßnahme kommt eine Kündigung in Betracht.

(2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten im Sinn des Art. 4 als schwerwiegend an:

1. Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

- a) das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),
- b) schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen,
- c) das Verunglimpfen oder Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen; öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (vgl. c. 1369 CIC); Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (vgl. cc. 1373, 1374 CIC),
- d) 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.

2. Bei katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

- a) den Austritt aus der katholischen Kirche,
- b) Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i. V. m. c. 751 CIC),
- c) den kirchenrechtlich unzulässigen Abschluss einer Zivilehe, wenn diese Handlung nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen; eine solche Eignung wird bei pastoral oder katechetisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, unwiderlegbar vermutet,
- d) das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft; bei diesem Loyalitätsverstoß findet Ziffer 2c) entsprechende Anwendung.

(3) ¹Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß nach Absatz 2 vor, so hängt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab. ²Dem Selbstverständnis der Kirche ist dabei ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen. ³Angemessen zu berücksichtigen sind unter anderem das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung, das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes, das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung. ⁴Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, schließt das Vorliegen eines schwerwiegenden Loyalitätsverstoßes nach Absatz 2 die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in der Regel aus. ⁵Von einer Kündigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen. ⁶Gleiches gilt für den Austritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters aus der katholischen Kirche.

(4) ¹Zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung hinsichtlich dieser Ordnung wird in jeder (Erz-)Diözese oder (wahlweise) von mehreren (Erz-)Diözesen gemeinsam eine zentrale Stelle gebildet. ²Deren Aufgabe ist von einer Person wahrzunehmen, die der katholischen Kirche angehört, die Befähigung zum Richteramt besitzt

und über fundierte Erfahrungen im kirchlichen und weltlichen Arbeitsrecht verfügt. ³Beabsichtigt ein kirchlicher Dienstgeber eine Kündigung wegen eines schwerwiegenden Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit auszusprechen, soll er bei der zentralen Stelle eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung einholen. ⁴Die Einholung der Stellungnahme der zentralen Stelle ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung.

(5) ¹Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Ordnung unter Berücksichtigung der Erkenntnisse der zentralen Stellen nach Absatz 4 die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit der vorstehenden Regelungen einer Überprüfung unterziehen. ²Er erstattet dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz Bericht und unterbreitet Vorschläge für mögliche Änderungen.

Artikel 6 Koalitionsfreiheit

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (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) ¹Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. ²Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.

(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.

Artikel 7 Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen

(1) ¹Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zu schaffen. ²Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von arbeits-

rechtlichen Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind. ³Die Beschlüsse dieser arbeitsrechtlichen Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. ⁴Das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten, regeln die einschlägigen Ordnungen. ⁵Die arbeitsrechtlichen Kommissionen sind an diese Grundordnung gebunden.

(2) ¹Wegen der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts schließen kirchliche Dienstgeber keine Tarifverträge mit Gewerkschaften ab. ²Streik und Ausspernung scheidet ebenfalls aus.

Artikel 8 **Mitarbeitervertretungsrecht als** **kirchliche Betriebsverfassung**

¹Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden. ²Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). ³Die Gremien der Mitarbeitervertretungsordnung sind an diese Grundordnung gebunden.

Artikel 9 **Fort- und Weiterbildung**

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. ²Diese umfassen die fachlichen Erfordernisse, aber genauso die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes. ³Hierbei müssen auch Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste angemessen berücksichtigt werden.

Artikel 10 **Gerichtlicher Rechtsschutz**

(1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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) ¹Die Richter sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. ²Zum Richter 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.

Anmerkungen:

¹ „Verbände von Kirchengemeinden“ sind im Erzbistum Freiburg die Gesamtkirchengemeinden.

² Auf Mitarbeiter, die im Erzbistum Freiburg aufgrund eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses tätig sind (Kirchenbeamte), findet diese Ordnung keine Anwendung.

Nr. 265

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im **Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse –** **Zentrale Stelle zur Sicherstellung einer ein-** **heitlichen Rechtsanwendung**

Gemäß Artikel 5 Absatz 4 der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ wird für die Erzdiözese Freiburg zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung hinsichtlich dieser Ordnung als zentrale Stelle die Individualrechtliche Schlichtungsstelle eingerichtet. Vorsitzender dieser Individualrechtlichen Schlichtungsstelle ist Herr Rolf Kühn, Richter am Arbeitsgericht a. D., Hurststr. 10, 76275 Ettlingen-Bruchhausen.

Freiburg im Breisgau, den 7. Juli 2015



Erzbischof Stephan Burger

Nr. 266

Verlautbarung zur Erklärung des Ständigen **Rates der Deutschen Bischofskonferenz vom** **24. Juni 2002**

Die Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz zur Unvereinbarkeit von Lebenspartnerschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz mit den Loyalitätsobligationen nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 24. Juni 2002 (Amtsblatt 2002, S. 338) findet ab 1. August 2015 keine Anwendung mehr, da die Rechtsmaterie in der novellierten Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse geregelt wurde.

Freiburg im Breisgau, den 1. Juli 2015



Erzbischof Stephan Burger

Beschluss der Regionalkommission Baden-Württemberg der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 20. Mai 2015

Die Regionalkommission Baden-Württemberg der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes hat auf ihrer Sitzung am 20. Mai 2015 folgenden Beschluss gefasst:

1. Die Werte nach § 13 i. V. m. Anhang A der Anlage 30 zu den AVR werden ab dem 1. Januar 2015 um 2,2 Prozent und ab dem 1. Dezember 2015 um weitere 1,9 Prozent erhöht.

- a) Daraus ergeben sich vom 1. Januar bis zum 30. November 2015 folgende Werte für eine 40-Stunden-Woche:

Entgeltgruppe	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
IV	7.995,68	8.567,24	---	---	---	---
III	6.797,18	7.196,68	7.768,22	---	---	---
II	5.426,63	5.881,63	6.281,15	6.514,20	6.741,67	6.969,17
I	4.111,59	4.344,65	4.511,10	4.799,63	5.143,66	5.285,15

- b) Daraus ergeben sich ab dem 1. Dezember 2015 folgende Werte für eine 40-Stunden-Woche:

Entgeltgruppe	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
IV	8.147,60	8.730,02	---	---	---	---
III	6.926,33	7.333,42	7.915,82	---	---	---
II	5.529,74	5.993,38	6.400,49	6.637,97	6.869,76	7.101,58
I	4.189,71	4.427,20	4.596,81	4.890,82	5.241,39	5.385,57

2. In § 2 S. 2 der Anlage 30 zu den AVR werden die folgenden Werte festgelegt:

„ab dem 1. Januar 2015: 24,40 Euro
ab dem 1. Dezember 2015: 24,86 Euro.“

3. § 8 Abs. 2 S. 1 der Anlage 30 zu den AVR wird ab dem 1. Juni 2015 wie folgt neu gefasst und folgende Werte festgelegt:

„Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das nachstehende Entgelt je Stunde gezahlt:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
IV	37,00	37,00	---	---	---	---
III	34,00	34,00	35,00	---	---	---
II	31,50	31,50	32,50	32,50	33,50	33,50
I	26,50	26,50	27,50	27,50	28,50	28,50

Die Bereitschaftsdienstentgelte nach Satz 1 erhöhen sich ab dem 1. Dezember 2015 um 1,9 v. H.

Daraus ergibt sich folgende Tabelle:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
IV	37,70	37,70	---	---	---	---
III	34,65	34,65	35,67	---	---	---
II	32,10	32,10	33,12	33,12	34,14	34,14
I	27,00	27,00	28,02	28,02	29,04	29,04

4. Dieser Beschluss tritt zum 20. Mai 2015 in Kraft.

Der Beschluss wird hiermit für das Erzbistum Freiburg in Kraft gesetzt.

Freiburg im Breisgau, den 20. Juli 2015



Erzbischof Stephan Burger

Amtsblatt

Nr. 21 · 27. Juli 2015

der Erzdiözese Freiburg

Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat, Schoferstraße 2, 79098 Freiburg i. Br., Tel.: (07 61) 21 88 - 3 83, Fax: (07 61) 21 88 - 5 99, caecilia.metzger@ordinariat-freiburg.de.
Versand: Buch und Presse Vertrieb, Aschmattstraße 8, 76532 Baden-Baden, Tel.: (0 72 21) 50 22 70, Fax: (0 72 21) 5 02 42 70, abo-abl@buchundpresse.de. Bezugspreis jährlich 38,00 Euro einschließlich Postzustellgebühr.
Erscheinungsweise: Etwa 35 Ausgaben jährlich.

Gedruckt auf „umweltfreundlich 100% chlorfrei gebleicht  Papier“

Adressfehler bitte dem Erzbischöflichen Ordinariat Freiburg mitteilen.
Nr. 21 · 27. Juli 2015

Erlasse des Ordinariates

Nr. 268

Inkraftsetzung des Dienstsiegels der Römisch-katholischen Kirchengemeinde Mannheim Maria Magdalena

Das Dienstsiegel der Römisch-katholischen Kirchengemeinde Mannheim Maria Magdalena wird mit sofortiger Wirkung in Kraft gesetzt.



Nr. 269

Inkraftsetzung des Dienstsiegels der Römisch-katholischen Kirchengemeinde Überlingen

Das Dienstsiegel der Römisch-katholischen Kirchengemeinde Überlingen wird mit sofortiger Wirkung in Kraft gesetzt.



Nr. 270

Inkraftsetzung des Dienstsiegels der Römisch-katholischen Kirchengemeinde Schutterwald-Hohberg-Neuried

Das Dienstsiegel der Römisch-katholischen Kirchengemeinde Schutterwald-Hohberg-Neuried wird mit sofortiger Wirkung in Kraft gesetzt.



Nr. 271

Inkraftsetzung des Dienstsiegels der Römisch-katholischen Kirchengemeinde Waibstadt

Das Dienstsiegel der Römisch-katholischen Kirchengemeinde Waibstadt wird mit sofortiger Wirkung in Kraft gesetzt.



Erzbischöfliches Ordinariat