

Die neue Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO)

In der Erzdiözese Freiburg wurde die neue von der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD)¹ empfohlene Grundordnung (GrO) zum 03.04.2023 in Kraft gesetzt.² Sie löst die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 27. April 2015 ab. Der gesellschaftliche Wandel und die Entwicklung in der Rechtsprechung erforderte eine Neuausrichtung.

1. Was ist die Grundordnung?

Die Grundordnung ist als „Verfassung des kirchlichen Dienstes“ konzipiert. Sie ist die zentrale Grundlage für das katholische Individual- und Kollektivarbeitsrecht und formuliert Anforderungen an die Beschäftigten und die Dienstgeber. Tragendes Grundprinzip ist das Leitbild der Dienstgemeinschaft. Alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten, bilden eine Dienstgemeinschaft (Artikel 2 GrO).

Sowohl die Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (**AVO**) als auch die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (**AVR Caritas**) beziehen sich auf die Grundordnung. Sie legen fest, dass die Grundordnung Bestandteil des Beschäftigungsverhältnisses ist.³

§ 5 AVO mit den Regelungen zum kirchlichen Dienst wurde zeitgleich mit der Grundordnung aktualisiert und in Kraft gesetzt.⁴ Die entsprechende Regelung der AVR Caritas (§ 4 Abs. 3 AT) wurde zum 01.01.2022 neu gefasst und in Kraft gesetzt.⁵

Die Berechtigung eigene Arbeitsrechtsregelungen zu schaffen ergibt sich aus dem in der Verfassung garantierten Selbstbestimmungsrecht der Kirche.⁶

¹ Pressemeldung Nr. 188 vom 22.11.2022, www.dbk.de

² Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg 7/2023 vom 28.03.2023, www.kirchenrecht-ebfr.de

³ § 5 Abs. 1 AVO – Kirchlicher Dienst bzw. § 4 Abs. 3 AT AVR Caritas – Allgemeine Dienstpflichten.

⁴ Siehe KODA-FOKUS 2023 – IV vom 20.03.2023: www.diag-mav-freiburg.de

⁵ Beschluss der Bundeskommission am 31.03.2022: www.akmas.de

⁶ Dies ergibt sich aus Artikel 140 Grundgesetz iVm. Artikel 136 ff. Weimarer Reichsverfassung.

2. Was ist neu?

a) Titel und Gliederung der Grundordnung

Der Titel hat sich geändert. Die Grundordnung heißt nicht mehr „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“, sondern „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“. Denn der personelle Geltungsbereich wurde erweitert.

Außerdem wurde die Grundordnung neu gegliedert.

- Artikel 1 legt den Geltungsbereich fest
- Artikel 2 und 3 enthalten kirchenspezifische Grundlagen des Dienstes
- Artikel 4 bis 7 regeln die wechselseitigen Anforderungen und Erwartungen an Dienstgeber und Mitarbeitende
- Artikel 8 bis 10 normieren Grundsatzregelungen für das kollektive Arbeitsrecht der katholischen Kirche
- Artikel 11 regelt den gerichtlichen Rechtsschutz und
- Artikel 12 enthält eine Evaluationsklausel. Fünf Jahre nach Inkraftsetzung der Grundordnung ist die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit zu überprüfen.

b) Artikel 1 – Geltungsbereich

Artikel 1 informiert darüber, dass die Grundordnung spezifische Grundlagen des kirchlichen Dienstes enthält und Anforderungen und Erwartungen an die Dienstgeber und Mitarbeitenden der Einrichtungen der katholischen Kirche stellt (Absatz 1). Es wird definiert, was kirchliche Einrichtungen, Mitarbeitende und Dienstgeber im Sinne der Grundordnung sind.

Neu ist, dass Artikel 1 in Abs. 3 auflistet wer zu den **Mitarbeitenden** zählt. Das sind Arbeitnehmer/innen, Auszubildende, Kirchenbeamt/innen, Kleriker, Ordensangehörige, Führungskräfte und ehrenamtlich Tätige, die Organmitglieder⁷ sind. Es kommt nicht (mehr) auf den rechtlichen Status an. „Im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ wurde aus dem Titel der Grundordnung entfernt. Personen im Bundesfreiwilligendienst (BFD), im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ), in einem Praktikum (z.B. Berufserkundungspraktikum in einer sozialen Einrichtung) oder Fachschüler/innen ohne Ausbildungsvertrag sind weiterhin keine Mitarbeitenden im Sinne der Grundordnung.

Dienstgeber ist der jeweilige Rechtsträger der Einrichtung (Artikel 1 Abs. 4).

Die Grundordnung gilt für alle, die Teil der Dienstgemeinschaft sind.

⁷ z.B. Vorstandsmitglieder eines eingetragenen Vereins.

c) Artikel 2 – Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

Was unter „Dienstgemeinschaft“ und „Sendungsauftrag“ zu verstehen ist, erläutert Art. 2. Neu ist, dass genauer beschrieben wird, was „**alle Tätigen**“ sind, die zur Dienstgemeinschaft gehören und am Sendungsauftrag mitwirken.

„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**).“

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

Artikel 3 Abs. 2 betont die **Vielfalt in den kirchlichen Einrichtungen als Bereicherung** und somit der Dienstgemeinschaft. Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentant/innen der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein. Damit ist klar, dass die Einladung und Bitte zur Mitarbeit für **alle** gilt (z.B. auch für Mitarbeitende, die in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft leben).

Als **Mindestvoraussetzung** wird von allen Mitarbeitenden eine **positive Grundhaltung** und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums und die **Achtung des christlichen Charakters der Einrichtung** verlangt. Die Mitarbeitenden sollen in ihrem eigenen Aufgabenfeld dazu beitragen. Das bedeutet, dass ein loyales Verhalten verlangt wird, aber nicht mehr auf Ebene der alten Grundordnung. Von katholischen Mitarbeitenden wird nicht mehr verlangt als von allen anderen Mitarbeitenden.

Den Begriff „**Loyalitätsobliegenheiten**“ mit dem abgestuften Anforderungskatalog für katholische, nichtkatholische christliche oder nichtchristliche Mitarbeitende gibt es in der neuen Grundordnung nicht mehr. Der personenbezogene Ansatz wurde aufgegeben, da dieser Diskriminierungen ermöglicht. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)⁸ dürfen Beschäftigte aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität nicht benachteiligt werden. Die Grundordnung wurde entsprechend novelliert.

⁸ www.gesetze-im-internet.de/agg

Künftig wird von allen Mitarbeitenden erwartet, dass sie sich mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung im Rahmen ihrer Tätigkeit identifizieren (institutionenorientierten Ansatz).

Die Kirchlichkeit einer Einrichtung wird nicht mehr an der **persönlichen Lebensführung** der Einzelnen festgemacht.⁹ Der **Charakter der Einrichtung** steht im Mittelpunkt, nicht das Verhalten der Mitarbeitenden.¹⁰ **Verantwortlich für den kirchlichen Charakter der Einrichtung ist der Dienstgeber**, also der Rechtsträger der Einrichtung. Das ergibt sich aus Artikel 3 Abs. 3. Der Dienstgeber hat die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen und dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. Der Dienstgeber ist verpflichtet in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden das christliche Profil der Einrichtung fortwährend weiterzuentwickeln und zu schärfen (Abs. 4).

e) Artikel 4 – Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber

Neu ist, dass den Dienstgebern bestimmte Verantwortlichkeiten übertragen werden.

Die Dienstgeber sind verpflichtet die **Gleichstellung von Frauen und Männern** im kirchlichen Dienst, die **Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf** und die **Teilhabe von Menschen mit Behinderung** zu fördern. Sie haben bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern. Die Dienstgeber haben sich für den Schutz der Würde und Integrität aller Personen in den Einrichtungen einzusetzen. Insbesondere Minderjährige und hilfebedürftige Erwachsene sind zu schützen. Die **Prävention gegen sexualisierte Gewalt** wird ausdrücklich als integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit genannt.

Auch an das **Führungs- und Leitungsverhalten** werden Anforderungen gestellt. Die Dienstgeber bzw. Führungskräfte haben die Mitarbeitenden zu fördern, Konzepte guter Mitarbeiterführung zu erstellen, angemessen und transparent zu kommunizieren und sind einem **kooperativen wertschätzenden Führungsstil** verpflichtet. **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz** werden als wichtige Leitungsaufgaben bezeichnet.

Auch die **wirtschaftliche Betätigung** hat dem Sendungsauftrag zu dienen. Dienstgeber sind verpflichtet die eigene Organisation wirtschaftlich und ökologisch nachhaltig aufzustellen. Dies gilt insbesondere für den Umgang mit Arbeitsplätzen. Die kirchlichen Zwecken dienende Arbeit soll langfristig ermöglicht und die in der Arbeit verkörperte

⁹ Eder, in: ZTR 8/2023, Seite 448: Kirchliches Arbeitsrecht im Aufwind – Deutsche Bischofskonferenz setzt einen Meilenstein.

¹⁰ Trebeck, in: ArbAktuell 2023, Seite 145: Die Reform der Grundordnung des kirchlichen Dienstes.

Würde der Mitarbeitenden respektiert werden.¹¹ Außerdem haben die Dienstgeber dafür zu sorgen, dass Positionen, die dem christlichen Menschenbild widersprechen, keinen Platz in kirchlichen Einrichtungen haben.

f) Artikel 5 – Fort- und Weiterbildung

Alle Mitarbeitenden haben einen Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. Dieser umfasst die fachlichen Erfordernisse, die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes und Hilfestellungen zur Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeiten. Neu ist, dass Absatz 2 eine „Angebotspflicht“ enthält. Den Mitarbeitenden sollen verpflichtende berufsspezifische Fort- und Weiterbildungen und freiwillige Fort- und Weiterbildungen zu **Spiritualität und Seelsorge** angeboten werden.

Die Kosten der Fort- und Weiterbildungen hat in der Regel der Dienstgeber zu tragen. Es wird auf die einschlägigen diözesanen Fort- und Weiterbildungsordnungen verwiesen.¹² Diese enthalten bisher aber keine Regelungen zur Kostentragungspflicht zu dem neu anzubietenden Bereich **Spiritualität und Seelsorge**. Es sind derzeit allenfalls bezahlte Arbeitsbefreiungen z.B. für Exerzitien und Besinnungstage geregelt.¹³

g) Artikel 6 – Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses

Der Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass Bewerber/innen **fachlich befähigt und persönlich geeignet** sind, damit sie die vorgesehenen Aufgaben erfüllen können. Die Bewerber/innen sind mit den christlichen Zielen und Werten der Einrichtung vertraut zu machen. Diese Mindestvoraussetzungen müssen sichergestellt sein.

Mit der Vertragsunterzeichnung bringen die Bewerber/innen zum Ausdruck, dass sie die Ziele und Werte der kirchlichen Einrichtung anerkennen.

Neu ist, dass im Bewerbungsverfahren der **Kernbereich privater Lebensgestaltung** rechtlichen Bewertungen entzogen bleibt.

Dazu gehören insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre. Fragen, die sich auf diesen Kernbereich beziehen, sind im Bewerbungsverfahren nicht zulässig. Es stellt sich die Frage, ob zusätzlich zur „Mindestidentifikation mit den christlichen Zielen und Werten der Einrichtung“ (Art. 3) die **Zugehörigkeit zu einer bestimmten Konfession** Einstellungsvoraussetzung sein kann.

¹¹ Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst vom 22. November 2022, V. Handlungsaufträge und Ziele des kirchlichen Dienstgebers, Rn. 9: [2022-11-22 Bischoefliche-Erlaeuterungen-zum-kirchlichen-Dienst.pdf \(dbk.de\)](https://www.dbk.de/2022-11-22-Bischoefliche-Erlaeuterungen-zum-kirchlichen-Dienst.pdf)

¹² z.B. Anlage 7b aa) und bb) zur Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVO) – verpflichtende und förderliche Fortbildungen.

¹³ § 34 Abs. 6 AVO Freiburg, § 10 Abs. 5 AT AVR Caritas.

Nach der aktuellen Rechtsprechung darf die Konfessionszugehörigkeit nur dann Einstellungsvoraussetzung sein, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.¹⁴

In Absatz 3 ist normiert, dass **pastorale und katechetische** Tätigkeiten nur Personen übertragen werden können, die der **katholischen** Kirche angehören. Das sind z.B. Religionslehrer/innen, Gemeinde- und Pastoralreferent/innen.

In Absatz 4 ist festgelegt, dass Personen, die das **katholische Profil** der Einrichtung **inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, katholisch sein müssen**. Das ist ein eng begrenzter Personenkreis. Zu diesem gehören z.B. Vorstandsmitglieder, Caritasdirektor/innen, Geschäftsführer/innen und Leiter/innen von Einrichtungen. Leiter/innen von Kindertagesstätten zählen nach unserer Auffassung nicht dazu. Diese erfüllen die drei Voraussetzungen „inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren“ nicht. Sie sind zwar für den Betrieb der Kindertagesstätte verantwortlich und nach außen als Leitung der KiTa sichtbar bzw. wahrnehmbar, aber die Gesamtverantwortung hat die Kirchengemeinde, in deren Trägerschaft sich die Kindertagesstätte befindet. Die Kirchengemeinde ist die Einrichtung nach MAVO.¹⁵

Auch die Kindergartengeschäftsführungen erfüllen die Voraussetzung „inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren“ nach unserer Ansicht nicht. Sie sind lediglich Sachbearbeiter/innen der Verrechnungsstellen und übernehmen in dieser Funktion personelle Aufgaben des Dienstgebers Kirchengemeinde. Sie haben keine klassische „Geschäftsführerposition“. Es bleibt abzuwarten, ob sich dies durch die geplante Neustruktur der Verwaltung¹⁶ ändert. Kritische Stimmen warnen davor den Personenkreis für das „Katholisch-Sein-Müssen“ unzulässig auszuweiten.¹⁷

Somit ist die Frage nach der Konfession nur bei pastoralen und katechetischen Tätigkeiten und bei Leitenden, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, im Bewerbungsverfahren ausnahmsweise zulässig.

Ein generelles Einstellungshindernis bilden **kirchenfeindliche Betätigungen** und **Kirchenaustritt**. Wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist, wird nicht eingestellt (Abs. 5). Die Regelungen, die für das bestehende Dienstverhältnis gelten, sind entsprechend anzuwenden (Artikel 7 Abs. 3 und 4).

¹⁴ Ritter, in: Reichold/Ritter/Gohm, Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 36 Rn. 78.

¹⁵ § 1a Abs. 3 MAVO Freiburg.

¹⁶ Kirchenentwicklung 2030: www.kirchenentwicklung2030.de

¹⁷ Kritisch zu KiTa-Leitungen: Eder, in: ZTR 8/2023, Seite 449: Kirchliches Arbeitsrecht im Aufwind – Deutsche Bischofskonferenz setzt einen Meilenstein.

Kirchenfeindliche Betätigungen erfassen Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten. Dazu zählen insbesondere die Propagierung von Abtreibung, aktiver Sterbehilfe, Fremdenhass und Antisemitismus. Es bedarf konkreter Umstände, die objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen. Es ist im Einzelfall zu prüfen, ob diese Voraussetzungen erfüllt sind.

Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses (Artikel 7 Abs. 4 Satz 1). Es wird argumentiert, dass sowohl kirchenfeindliche Betätigung als auch Kirchenaustritt gegen das **Gebot der Mindestidentifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung** verstoßen und die betreffenden Bewerber/innen deshalb nicht eingestellt werden können.

Bei einem **Kirchenaustritt** ist dies aber problematisch. Es ist durchaus denkbar, dass sich Beschäftigte im konkreten Einzelfall weiterhin mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung identifizieren, aber sich z.B. aufgrund der Missbrauchsskandale oder anderen persönlichen Gründen von der Institution Kirche distanzieren wollen.

In der kirchlichen Literatur bestehen Bedenken gegen die Einstufung des Kirchenaustritts als Apostasie (Lossagung vom Glauben insgesamt), Häresie (Abweichung vom Glauben in einzelnen Fragen) oder Schisma (Verweigerung der Unterordnung unter den Papst). Diese Delikte setzen eigentlich **mehr** voraus **als das „Verlassen der Kirche im meldeamtlichen Sinn“**. Erforderlich ist nach kanonischem Recht ein sogenannter „actus formalis“, das heißt neben der inneren Abkehr auch eine irgendwie greifbare, gleichsam offizielle, förmliche Erklärung gegenüber zuständigen kirchlichen Stellen.¹⁸ Ein Austritt aus der Gemeinschaft der Kirchensteuerzahler würde demzufolge nicht ausreichen.

Nach der Grundordnung kann ein Kirchenaustritt durch **schwerwiegende Gründe im Einzelfall** gerechtfertigt sein (Artikel 7 Abs. 4 Satz 2). Davon ist auszugehen, wenn katholische Mitarbeitende z.B. selbst als Betroffene insbesondere sexuellen Missbrauchs an ihrer Kirche leiden.¹⁹ Es wird angeregt einen (diözesanen) Kriterienkatalog zu erstellen, der verschiedene Fallgestaltungen erfasst und in der Praxis hilft festzustellen, ob im Einzelfall ein schwerwiegender Ausnahmegrund für den Kirchenaustritt vorliegt.²⁰ Kriterien könnten beispielsweise ein Übertritt in eine andere kirchliche Gemeinschaft im Bereich der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen (ACK) sein oder ein Kirchenaustritt zwischen dem 14. und 18. Lebensjahr.

¹⁸ Brune/Schmitz-Scholemann, in: NZA 2022, S. 1648 (IV. 2.): Chefarzt, Egenberger und nun eine Hebamme.

¹⁹ Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst vom 22. November 2022, VIII. Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis, Rn. 5: [2022-11-22_Bischoefliche-Erlaeuterungen-zum-kirchlichen-Dienst.pdf \(dbk.de\)](https://www.dbk.de/Dateien/2022-11-22_Bischoefliche-Erlaeuterungen-zum-kirchlichen-Dienst.pdf)

²⁰ Eder, in: ZTR 8/2023, Seite 449: Kirchliches Arbeitsrecht im Aufwind – Deutsche Bischofskonferenz setzt einen Meilenstein.

Im Hinblick auf den **Kernbereich privater Lebensgestaltung** darf wohl gar nicht nach einem Austritt aus der kath. Kirche gefragt werden; es sei denn, es handelt sich nach der Art der Tätigkeit um eine **gerechtfertigte berufliche Anforderung** (wie bei der Frage nach der Konfessionszugehörigkeit). Von Dienstgeberseite wird allerdings die Ansicht vertreten, dass die Frage nach einem Kirchenaustritt jederzeit zulässig sei. Bewerber/innen, die aus der katholischen Kirche ausgetreten sind, seien wegen fehlender Mindestidentifikation ungeeignet für dem kirchlichen Dienst. Im Falle eines Kirchenaustritts sind aber die Beweggründe zu erforschen. Es müsse geprüft werden, ob die/der Bewerber/in ausnahmsweise eingestellt werden kann.

Wie bereits erläutert, stellt das Katholisch-Sein-Müssen bei pastoralen und katechetischen Tätigkeiten und bei Leitenden, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, eine zulässige Einstellungsvoraussetzung dar. Insofern müsste auch die Frage nach einem evtl. Austritt aus der katholischen Kirche bei diesem Personenkreis zulässig sein.

h) Artikel 7 – Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis

Es wird von allen Mitarbeitenden erwartet, dass sie sich mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung im Rahmen ihrer Tätigkeit identifizieren. Es wird ein loyales Verhalten im Sinne der neuen Grundordnung verlangt.

Neu ist, dass sich die Anforderungen in erster Linie auf das **Verhalten im Dienst** beziehen. Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird.

Verhaltensweisen, die den **Kernbereich privater Lebensgestaltung** betreffen, bleiben nach Artikel 7 Abs. 2 Satz 3 dem dienst- und arbeitsrechtlichen Zugriff entzogen. Das legt Artikel 7 Abs. 2 Satz 3 ausdrücklich fest.

Das gilt für **alle Mitarbeitenden**, auch für diejenigen die nach der Grundordnung aufgrund ihrer Tätigkeit bzw. Funktion katholisch sein müssen (z.B. Gemeinde- und Pastoralreferent/innen, Religionslehrer/innen, Einrichtungsleitungen). Von katholischen Mitarbeitenden wird nicht mehr verlangt als von allen anderen Mitarbeitenden.

Eine Grenze bilden aber weiterhin **kirchenfeindliche Betätigung** und **Kirchenaustritt**. Kirchenfeindliche Betätigungen, wie z.B. Propagierung von Abtreibung, aktiver Sterbehilfe, Fremdenhass und Antisemitismus, können rechtlich geahndet werden. Artikel 7 beinhaltet aber keinen Katalog für mögliche Sanktionen.

Bei katholischen Mitarbeitenden führt der **Austritt aus der katholischen Kirche** in der Regel zu einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses; es sei denn, es wäre im Einzelfall aufgrund von schwerwiegenden Gründen unangemessen zu kündigen. Ein Kirchenaustritt stellt nach der Grundordnung nach wie vor einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß dar.

Bei Mitarbeitenden mit pastoralen und katechetischen Tätigkeiten und bei Leitenden, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, ist dies nachvollziehbar. Von diesen Personen wird mehr verlangt als die Mindestidentifikation. Sie **müssen katholisch** sein. Alle anderen Mitarbeitenden müssen aber nur die Mindestloyalitätsanforderung erfüllen (Identifikation mit den Zielen Werten der katholischen Kirche). Sie müssen **nicht katholisch** sein.

Es stellt sich die Frage, ob eine Kündigung wegen Kirchenaustritts bei Mitarbeitenden, die nicht katholisch sein müssen, überhaupt gerechtfertigt sein kann. Nach der aktuellen Rechtsprechung stellt die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Konfession für Beschäftigte, die in Bezug auf ihre Tätigkeit/Funktion keine besonderen Loyalitätsanforderungen erfüllen müssen, **keine wesentliche und berechtigte Anforderung an die persönliche Eignung** dar.²¹

Zu beachten ist, dass sich die bisherigen Entscheidungen auf die alte Grundordnung mit den abgestuften Loyalitätsobliegenheiten beziehen. Mit der neuen Grundordnung wurden die Loyalitätsanforderungen auf ein Mindestmaß abgesenkt. Das „Katholisch-Sein-Müssen“ betrifft nur einen eng begrenzten Personenkreis. Es bleibt abzuwarten, wie die Rechtsprechung die Kündigungsrelevanz von Kirchenaustritten künftig bewerten wird.

Erfüllen Mitarbeitende die Anforderungen der Grundordnung **nicht mehr**, darf eine Kündigung aber nur das letzte Mittel sein (ultima ratio). Der Dienstgeber muss durch Beratung und Aufklärung zunächst darauf hinwirken, dass die betreffenden Mitarbeitenden die Anforderungen wieder erfüllen. Nach Artikel 7 Absatz 5 ist im Einzelfall zu prüfen, ob ein klärendes Gespräch, eine Abmahnung oder eine andere mildere Maßnahme (z.B. Versetzung, Änderungskündigung) in Betracht kommt.

Hält der Dienstgeber diese Verfahrensschritte nicht ein, kann die **Mitarbeitervertretung** z.B. bei einer geplanten Versetzung nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 MAVO oder einer geplanten Änderungs- oder Beendigungskündigung nach § 30 Abs. 3 MAVO innerhalb der

²¹ LAG Baden-Württemberg vom 10.02.2021 – 4 Sa 27/20 (Kündigung eines Kochs in einer ev. KiTa wegen Kirchenaustritts); von Tilling, in: öAT 2023, Seite 186: Blick ins Kirchenrecht: Die aktuellen Loyalitätsanforderungen in der evangelischen und katholischen Kirche.

Wochenfrist einwenden, dass ein Verstoß gegen die Grundordnung vorliegt. In diesem Fall hat der Dienstgeber als nächsten Schritt zu einem Einigungsgespräch einzuladen.²²

i) Artikel 8 – Mitarbeitervertretungsrecht

Artikel 8 garantiert das Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung. Die Mitarbeitenden sollen aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken. Dies erfolgt über die Mitarbeitervertretungen. In jeder kirchlichen Einrichtung, die die Voraussetzungen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung (MAV) erfüllt, ist eine MAV zu wählen.²³ Die Dienstgeber sind verpflichtet auf eine Wahl hinzuwirken und haben diese zu unterstützen.²⁴ Es ist Aufgabe der MAV die Interessen der Mitarbeitenden gegenüber dem Dienstgeber zu vertreten. Zur Förderung und Unterstützung der MAVen werden auf Ebene der (Erz-)Diözesen und des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) Arbeitsgemeinschaften gebildet. Die Kosten der DiAG MAV hat die jeweilige (Erz)Diözese zu tragen, die Kosten der BAG MAV der VDD.²⁵

Dienstgeber und MAV haben vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich gegenseitig zu unterstützen. Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend für alle Mitarbeitenden. Die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) der jeweiligen (Erz-)Diözese sichert die betriebliche Mitbestimmung und gilt verbindlich für deren Einrichtungen.

j) Artikel 9 – Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst

Artikel 9 gewährleistet die Beteiligung der Mitarbeitenden an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Diese werden durch paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen ausgehandelt und beschlossen. Die Zusammenarbeit ist durch das Konsensprinzip geprägt. Streik und Aussperrung sind ausgeschlossen. Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung und wirken für die kirchlichen Dienstgeber unmittelbar und zwingend.

Die Dienstgeber haben sicherzustellen, dass die Beschlüsse arbeitsvertraglich ordnungsgemäß in Bezug genommen werden. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf die Anwendung der einschlägigen kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, nach denen sich ihre zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen richten.

Für Streitigkeiten über die Auslegung und ordnungsgemäße Einbeziehung der jeweils geltenden Arbeitsvertragsordnungen sind kirchliche Schlichtungsstellen zuständig. Für

²² Zur Vertiefung siehe Arbeitshilfe „Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO“, A-Z, www.diag-mav-freiburg.de

²³ § 6 Abs. 1 MAVO Freiburg: in der Einrichtung in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte (§ 7) beschäftigt, von denen mindestens drei wählbar sind (§ 8).

²⁴ Zur Vertiefung siehe Arbeitshilfe „Dienstgebervorbereitungen zur Bildung einer MAV“, A-Z, www.diag-mav-freiburg.de

²⁵ www.bag-mav.de; www.dbk.de

Individualstreitigkeiten von Mitarbeitenden sind nach Artikel 11 die staatlichen Arbeitsgerichte und/oder die kirchlichen Individualschlichtungsstellen zuständig.

k) Artikel 10 – Koalitionsfreiheit

Die im deutschen Verfassungsrecht festgelegte Koalitionsfreiheit gilt auch für Mitarbeitende kirchlicher Einrichtungen. Die Mitarbeitenden können sich in Koalitionen (z.B. Gewerkschaften, Berufsverbänden) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.

l) Artikel 11 – Gerichtlicher Rechtsschutz

Artikel 11 garantiert den gerichtlichen Rechtsschutz. Zur Klärung von Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis können sich Mitarbeitende an die kircheneigenen Individual-Schlichtungsstellen und/oder das staatliche Arbeitsgericht wenden. Für Streitigkeiten zwischen Mitarbeitervertretung und Dienstgeber sind die Kirchlichen Arbeitsgerichte bzw. MAVO-Einigungsstellen zuständig.²⁶

m) Artikel 12 – Evaluation

Fünf Jahre nach Inkrafttreten der Grundordnung hat der Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit der Grundordnung zu überprüfen und dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz zu berichten.

3. Fazit:

Wichtige Neuregelungen in der Grundordnung sind:

- Es wird genauer erläutert, wer „**alle Tätigen**“ sind, die zur Dienstgemeinschaft gehören. Außerdem wird betont, dass **Vielfalt** für die kirchlichen Einrichtungen eine Bereicherung darstellt.
- Verantwortlich für den **kirchlichen Charakter der Einrichtung** ist der Dienstgeber. Die Kirchlichkeit einer Einrichtung wird nicht mehr an der persönlichen Lebensführung bzw. am Verhalten Einzelner festgemacht.
- Auch an das **Führungs- und Leitungsverhalten** werden Anforderungen gestellt. Die Dienstgeber haben Mitarbeitende zu fördern. Konzepte guter Mitarbeiterführung zu erstellen, angemessen und transparent zu kommunizieren und sind einem kooperativen wertschätzenden Führungsstil verpflichtet. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind wichtige Leitungsaufgaben.

²⁶ Zuständigkeit der Einigungsstelle: § 45 MAVO Freiburg; Kirchliches Arbeitsgericht: § 2 KAGO.

- Es gibt eine **Angebotspflicht für Fort- und Weiterbildungen**. Diese bezieht sich auf verpflichtende berufsspezifische Fort- und Weiterbildungen und freiwillige Fort- und Weiterbildungen zu Spiritualität und Seelsorge.
- **Es wird von allen Mitarbeitenden erwartet, dass sie sich mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung im Rahmen ihrer Tätigkeit identifizieren.** Insofern wurden die Loyalitätsanforderungen abgesenkt. „Loyalitätsobliegenheiten“ mit dem abgestuften Anforderungskatalog für katholische, nichtkatholische christliche oder nichtchristliche Mitarbeitende gibt es in der neuen Grundordnung nicht mehr.
- Sowohl im Bewerbungsverfahren als auch im Beschäftigungsverhältnis ist der **Kernbereich privater Lebensgestaltung**, zu dem insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre gehören, unantastbar. Das gilt für alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer Tätigkeit bzw. Funktion. Fragen nach der Konfessionszugehörigkeit oder z.B. einem möglichen Kirchenaustritt tangieren diesen Kernbereich.
- Nach der Rechtsprechung darf die **Konfessionszugehörigkeit** nur dann Einstellungsvoraussetzung sein, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung **nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung** darstellt. Dies wird nach der Grundordnung bei pastoralen und katechetischen Tätigkeiten angenommen und bei Leitenden, die Profilverantwortung haben (inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren). Es handelt sich hier um einen eng begrenzten Personenkreis.
- Eine Grenze, die nicht überschritten werden darf, ist weiterhin für alle Mitarbeitenden **kirchenfeindliche Betätigung** und für katholische Mitarbeitende in der Regel ein **Kirchenaustritt**. Kirchenfeindliche Betätigungen können „rechtlich geahndet“ werden und ein Kirchenaustritt führt in der Regel zur Kündigung. Es darf aber keinen Kündigungsautomatismus geben. Eine Kündigung darf nur das allerletzte Mittel sein.
- Es bleibt abzuwarten, wie die **Rechtsprechung** die Kündigungsrelevanz von **Kirchenaustritten** und die Anforderungen an das „**Katholisch-Sein-Müssen**“ für bestimmte Tätigkeiten (insbesondere Leitungsfunktionen) künftig bewertet.