

Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im caritativen Bereich der Diözese Rottenburg-Stuttgart (DiAG-MAV)

			DiAGen	BAG-MAV
--	--	--	------------------------	-------------------------

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

22. September 1993

Inhalt

- [Vorwort](#)
- [Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst](#)
- [Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse](#)
 - [Artikel 1 Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes](#)
 - [Artikel 2 Geltungsbereich](#)
 - [Artikel 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses](#)
 - [Artikel 4 Loyalitätsobliegenheiten](#)
 - [Artikel 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten](#)
 - [Artikel 6 Koalitionsfreiheit](#)
 - [Artikel 7 Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen](#)
 - [Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung](#)
 - [Artikel 9 Fort- und Weiterbildung](#)
 - [Artikel 10 Gerichtlicher Rechtsschutz](#)
- [Begründung zur Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse](#)

Vorwort

Zehn Jahre nach der "Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst" vom 27. 6. 1983 (vgl.

Die deutschen Bischöfe, Nr. 35) hat die Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz am 22. September 1993 die Erklärung neugefaßt und eine "Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse" verabschiedet.

Ausgehend vom Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft finden sich in der Erklärung grundlegende Aussagen zu Eigenart des kirchlichen Dienstes, Anforderungen an Träger und Leitung kirchlicher Einrichtungen und an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu Loyalitätsobliegenheiten, Folgen von Verstößen gegen Loyalitätsobliegenheiten, zur Koalitionsfreiheit und zum "Dritten Weg" nach KODA- und MAVO-Recht sowie zum gerichtlichen Rechtsschutz.

Die "Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse" stellt eine kirchenrechtliche Verlautbarung der Bischöfe dar, die die "Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst" normativ umsetzt und sich vorrangig an die kirchlichen Einrichtungen und ihre Leitungen, aber auch an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet. Die Grundordnung ist von den Diözesanbischöfen für ihren Bereich als kirchliches Gesetz zum 1. Januar 1994 in Kraft gesetzt worden.

Im Unterschied zur Erklärung aus dem Jahr 1983, die die Kirchlichkeit einer katholischen Einrichtung mehr an der Loyalität der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maß, nimmt die neue Erklärung schon im Ansatz Träger und Leitung der Einrichtungen stärker in die Pflicht, indem ihnen die Verantwortung für den katholischen Charakter der Einrichtung auferlegt wird. Im Sinne einer Art "Unternehmensphilosophie" ist der katholische Charakter der verschiedenen kirchlichen Einrichtungen festzulegen. Bei der Einstellung haben Träger und Leitung dafür Sorge zu tragen, daß die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes kennen und bejahen. Sie dürfen die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie tätig sind, nicht gefährden. Neben dieser fundamentalen Loyalität regelt die Grundordnung darüber hinausgehende einzelne Loyalitätsverpflichtungen, die unterschiedliches Ausmaß haben, je nachdem ob es sich um katholische, nichtkatholische christliche oder nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handelt. Bei katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst und bei Tätigkeit aufgrund einer "Missio canonica" ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich.

Bei Verstößen gegen Loyalitätsobliegenheiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sieht die Grundordnung eine differenzierte Reaktion des Dienstgebers vor. Eine Kündigung kommt als letzte Maßnahme in Betracht, wenn ein klärendes Gespräch, eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z.B. Versetzung, Änderungskündigung) nicht geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. Die Kündigung muß freilich arbeitsrechtlich und im Lichte der religiösen Dimension gerechtfertigt sein. Die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung hängt von den Einzelfallumständen und der Stellung der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters in der kirchlichen Einrichtung ab. Die Grundordnung führt beispielhaft auf, welche Loyalitätsverstöße die Kirche als so schwerwiegend ansieht, daß sie die Weiterbeschäftigung praktisch ausschließen.

Die Bischöfe sind sich darüber im klaren, daß der Abschied von einer bisher im wesentlichen schematischen Kündigungspraxis und die Berücksichtigung der Einzelfallumstände für die Einrichtungen und Personalverwaltungen einen intensiven Einsatz und ein sensibles Urteilsvermögen im Interesse der Glaubwürdigkeit der Kirche fordert. Die bisherigen diözesanen Regelungen werden nunmehr von den Diözesanbischöfen an die von der Deutschen Bischofskonferenz beschlossene "Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse" angepaßt. Der Geltungsbereich ergibt

sich aus Artikel 2 der Grundordnung. Die dort in Abs. 2 genannten sonstigen kirchlichen Rechtsträger sind gehalten, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen.

Die Deutsche Bischofskonferenz hat in einer vielseitig besetzten Arbeitsgruppe und - zusammen mit den Herren Generalvikaren - auf zwei Studientagen im Frühjahr 1992 und im Herbst 1993 versucht, unter Wahrung der tragenden Grundsätze in verantwortlicher Weise den beschriebenen Weg einzuschlagen. Im Namen der Bischöfe danke ich allen für die außerordentliche Mitarbeit an dem hier nun vorgelegten Arbeitsrecht.

Mit der vorliegenden Veröffentlichung soll den Verantwortlichen der Träger kirchlicher Einrichtungen, den Dienstgebern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie allen Interessierten die Möglichkeit gegeben werden, sich über das kirchliche Arbeitsrecht zu informieren, damit die Umsetzung in den verschiedenen kirchlichen Einrichtungen gelingen kann.

Bonn, den 9. Dezember 1993

Bischof Karl Lehmann, Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz

Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst

0. 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 Auftrages 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 selbständig 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:

I. 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.

II. 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.

III. 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. Insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. Dies gilt auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

(2) Von nichtkatholischen 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.

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. Die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung hängt von den Einzelfallumständen ab, insbesondere vom Ausmaß einer Gefährdung der Glaubwürdigkeit von Kirche und kirchlicher Einrichtung, von der Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft, der Art der Einrichtung, dem Charakter der übertragenen Aufgabe, deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag, von der Stellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in der Einrichtung sowie von der Art und dem Gewicht der Obliegenheitsverletzung. Vor allem ist zu unterscheiden, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Lehre der Kirche bekämpft oder sie anerkennt, aber im konkreten Fall versagt.

IV. 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 Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes (KODA) 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 durch die Kirche geschaffene Arbeitsrechts-Regelungsrecht (KODA-Ordnungen) sichert und fördert die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Es leistet damit zugleich einen Beitrag für die vom Kirchen-Verständnis getragene Dienstgemeinschaft.

V. 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 auf Grund 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.

VI. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, innerhalb ihrer Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgaben und Tätigkeit zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen. Die Koalitionsfreiheit entbindet sie aber nicht von der Pflicht, ihre Arbeit als Beitrag zum Auftrag der Kirche zu leisten.

Wegen der Zielsetzung des kirchlichen Dienstes muß eine Vereinigung dessen Eigenart und die sich daraus für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergebenden Loyalitätsobliegenheiten anerkennen. Vereinigungen, die diesen Anforderungen gerecht werden, können die ihnen angehörenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der zulässigen Koalitionsbetätigung in der Einrichtung unterstützen. Dabei haben sie und die ihnen angehörenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf zu achten, daß die Arbeit einer kirchlichen Einrichtung unter einem geistlich-religiösen Auftrag steht. Sie müssen das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes respektieren.

VII. 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.

VIII. 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 der Versuch, eine umfassende 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.

Fulda, den 22. September 1993

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

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

Alle 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). Alle 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 Arbeitsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei den Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen - nachfolgend als Einrichtung(en) bezeichnet -

- a) der Diözesen,
- b) der Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
- c) der Verbände von Kirchengemeinden,
- d) der Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
- e) der sonstigen öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts.

(2) Diese Grundordnung ist auch anzuwenden im Bereich der sonstigen kirchlichen Rechtsträger und ihrer Einrichtungen, unbeschadet ihrer Rechtsform sowie des Verbandes der Diözesen Deutschlands und des Deutschen Caritasverbandes. Die vorgenannten Rechtsträger sind gehalten, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen.

(3) Unter diese Ordnung fallen nicht Mitarbeiter, die auf Grund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind.

Artikel 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses

(1) Der kirchliche Dienstgeber muß bei der Einstellung darauf achten, daß eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen. Er 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, katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.

(3) Der kirchliche Dienstgeber muß bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Festlegung der entsprechenden Anforderungen sicherstellen, daß sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. Dazu 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 durch Befragung und Aufklärung der Bewerberinnen und Bewerber sicherzustellen, daß sie die für sie nach dem Arbeitsvertrag geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) erfüllen.

Artikel 4 Loyalitätsobliegenheiten

(1) Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, daß sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. Dies gilt auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

(2) Von nichtkatholischen 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) 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.

Artikel 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

(1) 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. Als letzte Maßnahme kommt eine Kündigung in Betracht.

(2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Loyalitätsverstöße als schwerwiegend an:

- Verletzungen der gemäß Art. 3 und 4 von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter zu erfüllenden Obliegenheiten, insbesondere Kirchenaustritt, öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der

katholischen Kirche (z.B. hinsichtlich der Abtreibung) und schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen,

- Abschluß einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe,
- 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. mit c. 751 CIC), Vernehrung der heiligen Eucharistie (c. 1367 CIC), öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Haß und Verachtung gegen Religion und Kirche (c. 1369 CIC), Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (insbesondere gemäß den cc. 1373, 1374 CIC).

(3) Ein nach Abs. 2 generell als Kündigungsgrund in Betracht kommendes Verhalten schließt die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung aus, wenn es begangen wird von pastoral, katechetisch oder leitend tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica tätig sind. Von einer Kündigung kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

(4) Wird eine Weiterbeschäftigung nicht bereits nach Abs. 3 ausgeschlossen, so hängt im übrigen die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung von den Einzelfallumständen ab, insbesondere vom Ausmaß einer Gefährdung der Glaubwürdigkeit von Kirche und kirchlicher Einrichtung, von der Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft, der Art der Einrichtung, dem Charakter der übertragenen Aufgabe, deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag, von der Stellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in der Einrichtung sowie von der Art und dem Gewicht der Obliegenheitsverletzung. Dabei ist auch zu berücksichtigen, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Lehre der Kirche bekämpft oder sie anerkennt, aber im konkreten Fall versagt.

(5) Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die aus der katholischen Kirche austreten, können nicht weiterbeschäftigt werden.

Im Fall des Abschlusses einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe scheidet eine Weiterbeschäftigung jedenfalls dann aus, wenn sie unter öffentliches Ärgernis erregenden oder die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigenden Umständen geschlossen wird (z.B. nach böswilligem Verlassen von Ehepartner und Kindern).

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. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, innerhalb ihrer Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgaben und Tätigkeit zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen. Die Koalitionsfreiheit entbindet sie aber nicht von der Pflicht, ihre Arbeit als Beitrag zum Auftrag der Kirche zu leisten.

(2) Wegen der Zielsetzung des kirchlichen Dienstes muß eine Vereinigung dessen Eigenart und die sich daraus für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergebenden Loyalitätsobliegenheiten anerkennen. Vereinigungen, die diesen Anforderungen gerecht werden, können die ihnen angehörenden

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der zulässigen Koalitionsbetätigung in der Einrichtung unterstützen. Dabei haben sie und die ihnen angehörenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf zu achten, daß die Arbeit einer kirchlichen Einrichtung unter einem geistig-religiösen Auftrag steht. Sie müssen das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes respektieren.

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

(1) Das 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. Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind. Die Beschlüsse dieser Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für das jeweilige Bistum. Das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten, regeln die KODA-Ordnungen. Die Kommissionen sind an diese Grundordnung gebunden.

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

Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung

Zur 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. Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Die Gremien der Mitarbeitervertretungsordnung sind an diese Grundordnung gebunden.

Artikel 9 Fort- und Weiterbildung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. Diese umfassen die fachlichen Erfordernisse, aber genauso die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes. Hierbei 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) Die Richter sind von Weisungen unabhängig und nur an das kirchliche und staatliche Gesetz und Recht gebunden. Zum Richter kann berufen werden, wer katholisch ist und nicht durch kirchenbehördliche Entscheidung in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte behindert ist sowie die Gewähr dafür besitzt, daß er jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl eintritt. Ferner muß er die zur Rechtsprechung erforderliche Qualifikation haben.

Fulda, den 22. September 1993

1 Vgl. Vaticanum II, LG 1, 5; GS 3, 19, 40, 45.

2 Vgl. Vaticanum II, LG 8, 9, 26; GS 24, 27, 41, 42, 88.

3 CIC cann. 208, 211, 215, 216.

4 Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV.

5 Beschluß des BVerfG vom 4. 6. 1985, E 70, 138.

6 Vgl. CIC can. 747 § 2 sowie can. 231 § 2, 1286.

7 Vgl. Vaticanum II, GS 67.

8 Beschluß des BVerfG vom 11. 10. 1977, E 46, 73, 87.

9 Vgl. Johannes Paul II., Apost. Konst. "Ex corde Ecclesiae", Normae generales Art. 2.

10 CIC cann. 216, 300, 803 § 3, 808.

11 Vgl. Johannes Paul II., Apost. Konst. "Ex corde Ecclesiae", Normae generales Art. 4.

12 Vgl. CIC can. 231 § 1.

13 Beschluß des BVerfG vom 11. 10. 1977, E 46, 73, 94.

14 Vgl. Vaticanum II, GS 38.

15 Vgl. 2 Kor 3,2.

16 Vgl. 1 Kor 12,14-21.

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

- Begründung -

- Einleitung, Art. 4, 5, 8, 9, 10 verfaßt von Herrn Prof. Dr. Wilhelm Dütz, Augsburg; Art. 1, 2, 3, 6, 7 verfaßt von Herrn Prof. Dr. Reinhard Richardi, Regensburg -

Einleitung

Während die "Erklärung zum kirchlichen Dienst" bischöfliche Grundsätze zum Leitbild einer kirchlichen Dienstgemeinschaft enthält, handelt es sich bei der "Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse" um eine kirchenrechtliche Verlautbarung der Bischöfe. Inhaltlich geht es bei der Grundordnung um eine normative Umsetzung der Erklärung zum kirchlichen Dienst. Funktional ist diese Ordnung im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts¹ darauf ausgerichtet, daß die Kirche mit der kirchenspezifischen Regelung ihrer Arbeitsverhältnisse sowohl von der jedermann zustehenden Privatautonomie als auch von ihrem verfassungsmäßig gewährleisteten Selbstbestimmungsrecht Gebrauch macht: Privatautonom erfolgt die Entscheidung der Kirche für die Beschäftigung kirchlicher Arbeitnehmer auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags. Eigenständig werden von der Kirche festgelegt einmal die kirchlichen Besonderheiten der Arbeitsverhältnisse kirchlicher Arbeitnehmer und zum anderen die Ordnungen und Besonderheiten des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts, insbesondere die KODA-Ordnungen und das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht.

Begründung zu Art. 1

Der kirchliche Dienst steht unter dem Leitbild einer Dienstgemeinschaft. Die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts durch Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV gewährleistet den Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland, daß sie "der Gestaltung des kirchlichen Dienstes auch dann, wenn sie ihn auf der Grundlage von Arbeitsverträgen regeln, das besondere Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft aller ihrer Mitarbeiter zugrunde legen können".² Die Bestimmung stellt daher an die Spitze der Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes, daß alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu beitragen, daß die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann.

Damit gibt Art. 1 zugleich eine Legaldefinition der Dienstgemeinschaft. Bei der Erfüllung ihres Auftrages, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen, geht es nicht nur um die dienende Nachfolge des einzelnen, sondern auch um das Zusammenstehen vieler in einer "Gemeinschaft des Dienstes" (vgl. den griechischen Text in 2 Kor 8,4). Diesem Ziel dienen die Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können. Wer in ihnen tätig ist, wirkt deshalb, wie es in der Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst heißt, an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Darauf beruht, daß alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten, - unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste und ihrer rechtlichen Organisation - eine Dienstgemeinschaft bilden.

Basis für die Dienstgemeinschaft ist das gemeinsame Priestertum aller Gläubigen.³ Der Bedeutungsgehalt der Dienstgemeinschaft wird von der katholischen Kirche und den reformatorischen Kirchen im wesentlichen gleich begründet. Zur Dienstgemeinschaft gehören aber nicht nur die konfessionsverschiedenen Christen, wenn sie in den Dienst einer Einrichtung der katholischen Kirche treten, sondern auch Nichtchristen können, wenn sie sich freiwillig dazu bereit erklären, zwar nicht im Verkündigungsdienst, aber bei der Wahrnehmung anderer Aufgaben einen Auftrag der Kirche erfüllen.⁴

Für alle Mitarbeiter gilt einheitlich, daß sie mit ihrer Arbeit einen Beitrag zur Erfüllung des der Kirche gestellten Auftrags leisten, wenn sie in den Dienst einer Einrichtung der katholischen Kirche treten. Alle Beteiligten - Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - müssen deshalb, wie es in Satz 2 heißt, 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. Diese Regelung gehört zu den Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes. Sie steht nicht zur Disposition des Rechtsträgers einer Einrichtung, die sich "katholisch" nennt. Ihre Sonderstellung innerhalb der Arbeitsrechtsordnung hat eine Einrichtung nur, wenn sie teilhat "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".⁵ Nach dem Staatskirchenrecht des Grundgesetzes ist das Selbstbestimmungsrecht nämlich ein Recht der Religionsgesellschaft, nicht der von ihr geschaffenen, unterhaltenen oder anerkannten Einrichtungen. Diese haben vielmehr nur teil an dem der Religionsgesellschaft gegenüber dem Staat verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht.

Die Dienstgemeinschaft als Leitprinzip des kirchlichen Dienstes hat Auswirkungen auf die Anforderungen der Kirche an Träger und Leitung kirchlicher Einrichtungen (Art. 3) und an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Art. 4). Die Anerkennung einer Dienstgemeinschaft bedeutet nicht, daß es im kirchlichen Dienst keine Interessenkonflikte gibt. Sie gebietet aber, wie es in der Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst (unter IV 2) heißt, daß unterschiedliche Interessen bei Dienstgebern und Mitarbeitern unter Beachtung des Grundkonsenses aller über den kirchlichen Auftrag ausgeglichen werden. Diesem Zweck dient es, daß die Kirche mit paritätisch besetzten Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes (KODA) einen eigenen Weg zur Regelung der Vergütung und anderen Arbeitsbedingungen geht (Art. 7). Dem Leitbild der Dienstgemeinschaft dient schließlich die kircheneigene Betriebsverfassung durch das Mitarbeitervertretungsrecht; denn die Verwirklichung der Mitbestimmung kann nicht von der Verfaßtheit der Kirche, ihrem Auftrag und der kirchlichen Dienstverfassung getrennt werden.

Begründung zu Art. 2

Die Bestimmung legt den Geltungsbereich der Grundordnung fest. Sie berücksichtigt, daß die Gesetzgebungsbefugnis des Bischofs kirchenrechtlich begrenzt sein kann und daß insbesondere bei verselbständigten Einrichtungen in privatrechtlicher Form eine Zuordnung zur Kirche durch die Satzung abgesichert sein muß. Da staatskirchenrechtlich die Sonderstellung innerhalb der Arbeitsrechtsordnung aber nicht auf der Satzungsautonomie, sondern auf dem verfassungsrechtlich verbürgten Selbstbestimmungsrecht der Kirche beruht,⁶ sind Rechtsträger, für die der Bischof diese Grundordnung nicht unmittelbar in Kraft setzen kann, gehalten, sie für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen.

Klargestellt wird, daß unter diese Ordnung nicht Mitarbeiter fallen, die auf Grund eines Klerikerdienstverhältnisses tätig sind.

Begründung zu Art. 3

Da kirchliche Einrichtungen dem Sendungsauftrag der Kirche dienen, haben ihre Träger und ihre Leitung die Verantwortung für den kirchlichen Charakter der Einrichtung. Die Bestimmung verlangt daher in Abs. 1 vom kirchlichen Dienstgeber, bei der Einstellung darauf zu achten, daß eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen, wobei der Dienstgeber auch zu prüfen hat, 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. Die Bestimmung zeigt, daß die Ausrichtung des kirchlichen Dienstes am Leitbild einer Dienstgemeinschaft nicht nur den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine besondere Loyalitätsobliegenheit auferlegt, sondern vor allem auch den kirchlichen Dienstgeber in die Pflicht nimmt. Von seiner Sorgfalt bei der Personenauswahl hängt nämlich ab, ob eine Einrichtung für die Öffentlichkeit glaubwürdig der katholischen Kirche zugerechnet werden kann, damit sie den ihr von Jesus Christus gestellten Dienstauftrag in der Gesellschaft wirksam erfüllen kann.

Der Abs. 2 dient ebenfalls diesem Zweck. Die Bischöfe verlangen in ihrer Erklärung zum kirchlichen Dienst, daß der kirchliche Dienstgeber pastorale, katechetische und in der Regel erzieherische Aufgaben nur einer Person übertragen kann, die der Kirche angehört (unter III 2); denn insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich (unter III 3 (1)). Pastoral oder katechetisch tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen daher katholisch sein. Darüber hinaus kann ein kirchlicher Dienstgeber sonst erzieherische Aufgaben ebenfalls in der Regel nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.

Abs. 2 verlangt außerdem, daß der Dienstgeber in der Regel auch leitende Aufgaben nur einer Person übertragen kann, die der katholischen Kirche angehört; denn wer in einer Einrichtung leitende Aufgaben erfüllt, nimmt Funktionen wahr, die besondere Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung der Einrichtung haben. Er soll ein Vorbild sein (vgl. 1 Tim 4,12). Wie insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst gilt daher auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, daß das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich ist (Art. 4 Abs. 1 Satz 3). Auch für die Glaubwürdigkeit der Kirche in der Öffentlichkeit ist von Gewicht, daß das Leitungspersonal einer Einrichtung fähig und bereit ist, dazu beizutragen, daß in der Einrichtung die Eigenart des kirchlichen Dienstes sichtbar und erfahrbar wird. Bei Loyalitätsverstößen, die nach Art. 5 Abs. 2 generell als Kündigungsgrund in Betracht kommen, sind daher die leitend tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Personenkreis gleichgestellt, der pastoral, katechetisch oder auf Grund einer Missio canonica tätig ist (Art. 5 Abs. 3).

Abs. 3 legt fest, worauf ein kirchlicher Dienstgeber bei jeder Bewerberin und jedem Bewerber zu achten hat, wenn er einen Arbeitsvertrag abschließt. Damit der Dienstgeber die hier in Abs. 3 genannte Bestimmung erfüllen kann, muß er für den Tätigkeitsbereich einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters Funktionsbeschreibungen erstellen und ein entsprechendes Anforderungsprofil festlegen. Die Prüfungspflicht erstreckt sich auch darauf, ob man bei objektiver Beurteilung davon ausgehen kann, daß die Bewerberin oder der Bewerber die in Art. 4 genannten Loyalitätsobliegenheiten einhält.

Der Klarstellung dient in diesem Zusammenhang Abs. 4, nach dem für keinen Dienst in der Kirche geeignet ist, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist. Nicht besonders genannt ist der Austritt einer nichtkatholischen Person aus ihrer Kirche. Erfolgt er zum Übertritt in die katholische Kirche, so bedeutet diese Entscheidung eine Identifizierung mit Wesen und Auftrag der katholischen Kirche. Erfolgt er dagegen unter Abwendung von der christlichen Lehre, so handelt es sich um eine Person, bei der begründete Zweifel bestehen, ob sie bereit ist, die ihr in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen, wie es Art. 4 Abs. 3 für diesen Personenkreis verlangt.

Die Bestimmung des Abs. 5 schlägt die Brücke zur Regelung in Art. 4 über die Loyalitätsobliegenheiten einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters im Dienst einer Einrichtung der katholischen Kirche. Deshalb wird klargestellt, daß der kirchliche Dienstgeber vor Abschluß des Arbeitsvertrages durch Befragung und Aufklärung der Bewerberinnen und Bewerber sicherzustellen hat, daß sie die für sie nach dem Arbeitsvertrag geltenden Loyalitätsobliegenheiten erfüllen.

Begründung zu Art. 4

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts haben die Arbeitsgerichte die Maßstäbe der verfaßten Kirche für die Bewertung kirchenspezifischer Loyalitätsobliegenheiten im Arbeitsverhältnis zugrundezulegen einschließlich der Frage, "ob und wie innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeiter eine ‚Abstufung‘ der Loyalitätspflichten eingreifen soll".⁷ Danach sind von der Kirche mit dem Ziel auch von Rechtssicherheit und Gleichbehandlung maßgebende Richtlinien für solche Obliegenheiten aufzustellen. Dies erfolgt mit Art. 4 in der Weise, daß an die Erklärung zum kirchlichen Dienst angeknüpft wird:

Von katholischen Beschäftigten wird erwartet, daß sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten (III. 3. (1), S. 1). Insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie bei Beschäftigten, die aufgrund einer *Missio canonica* tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne dieser Grundsätze erforderlich (a.a.O., S. 2); hier wird ein in Art. 3 Abs. 2 der Grundordnung

bereits angesprochenes Prinzip weiterentwickelt. Entsprechendes gilt für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Von nichtkatholischen christlichen Beschäftigten wird erwartet, daß sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.

Nichtchristliche Beschäftigte müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen (II. 3. (2)).

Alle Beschäftigten haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen

(II. 3. (3), S. 1). Damit wird ein schon in Art. 3 Abs. 4 der Grundordnung formuliertes Prinzip erneut aufgegriffen. 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 (II. 3. (3), S. 2).

Begründung zu Art. 5

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts haben die Arbeitsgerichte die kirchlichen Maßstäbe im Hinblick auf kündigungsrelevante kirchenspezifische Verhaltensobliegenheiten zugrunde zu legen. Insbesondere bestimmen die Kirchen insoweit, welches die wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre sind sowie was als gegebenenfalls schwerer Verstoß hiergegen anzusehen ist und ob bzw. wie innerhalb der kirchlichen Mitarbeiter eine Anforderungs- bzw. Sanktionenabstufung stattfindet.⁸ Angesichts der vielfältigen Möglichkeiten menschlichen Verhaltens ist es nicht erreichbar, einen abschließenden Katalog von maßgebenden Obliegenheiten, Verletzungsformen und Sanktionsarten aufzustellen. Erstrebenswert ist aber eine Regelung, die über die bisher übliche, ganz allgemein gehaltene sog. Kirchlichkeitsklausel zur Ausrichtung der persönlichen Lebensführung deutlich hinausführt. Das ermöglicht eine differenziert gefaßte Generalklausel in Verbindung mit typischen Regelbeispielen, die fallgruppenartig bisherige Erfahrungen aufgreifen. Dies wird mit Art. 5 wiederum in Anlehnung an die Erklärung zum kirchlichen Dienst versucht:

Erfüllt ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so gehen Beratung, klärendes Gespräch, Abmahnung, Verweis, Versetzung und Änderungskündigung einer Beendigungskündigung vor. Eine Beendigungskündigung kommt nur als letzte Maßnahme in Betracht (II. 4., S. 1 bis 3).

In Abs. 2 werden typische Regelbeispiele für kirchenspezifische Kündigungsgründe aufgezählt, ohne daß damit ein abschließender Katalog aufgestellt würde: Obliegenheitsverletzungen gemäß Art. 3 und 4, vor allem Kirchenaustritt, öffentliches Eintreten gegen tragende kirchliche Grundsätze (z.B. hinsichtlich der Abtreibung), schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen, ungültige Eheschließung sowie Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind.

Derartige schwerwiegende Verstöße gegen kirchliche Grundsätze schließen nach Abs. 3 aus kirchlicher Sicht, abgesehen von ganz besonderen extremen Ausnahmefällen, die Weiterbeschäftigung bei bestimmten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus. Angesprochen wird hier ein Personenkreis, der auch bereits nach Art. 3 Abs. 2 und Art. 4 Abs. 1 einer besonderen Bindung unterstellt worden ist.

Nach Abs. 4 hängt eine Weiterbeschäftigung im übrigen von den Einzelfallumständen ab, nämlich vom Ausmaß einer Gefährdung der kirchlichen Glaubwürdigkeit, von der Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft, der Art der Einrichtung, dem Charakter der übertragenen Aufgabe, deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag, von der Stellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in der Einrichtung sowie von der Art und dem Gewicht der Obliegenheitsverletzung (III. 4. S. 4); dabei ist auch zu berücksichtigen, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Lehre der Kirche bekämpft oder sie anerkennt, aber im konkreten Fall versagt (III. 4., S. 1 u. 5). Von diesem Abs. 4 werden zunächst die Beschäftigten mit einer besonderen Bindung i.S.v. Abs. 3 erfaßt, soweit es nämlich um Verstöße gemäß Abs. 2 geht, aber im konkreten Fall Entlastungsgründe vorgebracht werden können, und soweit es sich um andere als in Abs. 2 aufgeführte Obliegenheitsverletzungen handelt. Auf alle übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstreckt sich Abs. 4 wegen aller Obliegenheitsverletzungen.

Zwei Fälle werden in Abs. 5 als Gründe für eine Nichtweiterbeschäftigung besonders hervorgehoben: Der Kirchenaustritt und die ungültige Eheschließung unter öffentliches Ärgernis erregenden oder die

Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigenden Umständen.

Abschließend ist zur Kündigungsproblematik hervorzuheben, daß die Kirche im Bereich ihres Selbstbestimmungsrechts, in dem ihr also nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts arbeitsrechtliche Kompetenzen zustehen,⁹ nur festlegen kann, was aus ihrer Sicht als Kündigungsgrund in Betracht zu ziehen ist, während der Kündigungsgrund letztlich erst vom staatlichen Arbeitsgericht im Anschluß an eine umfassende Abwägung der Umstände des konkreten Einzelfalles bejaht wird.

Begründung zu Art. 6

Die Bestimmung stellt Inhalt und Reichweite der Koalitionsfreiheit für den kirchlichen Dienst klar. Bei der Koalitionsfreiheit geht es um ein Grundrecht, das für die Kirche bindend ist und von ihr nach ihrer Lehre auch anerkannt und gefordert wird. Es setzt voraus, daß für die Erbringung von Dienstleistungen ein Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis besteht, wobei unerheblich ist, ob es privatrechtlich als Arbeitsverhältnis oder öffentlich-rechtlich als Beamtenverhältnis gestaltet ist. Koalitionsfreiheit gilt nur dort, wo Arbeit im fremden Dienst das Beschäftigungsverhältnis prägt, also auch inhaltlich die Voraussetzungen dafür gegeben sind, daß man sich zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zusammenschließt.

Für Kleriker gilt die Schranke, daß sie sich nur zur Verfolgung von Zwecken, die dem Klerikerstand angemessen sind, mit anderen zusammenschließen können.¹⁰ Sie haben von der Gründung oder der Mitgliedschaft in Vereinigungen abzusehen, deren Zielsetzung oder Tätigkeit sich nicht mit den dem Klerikerstand eigenen Pflichten vereinbaren läßt oder die gewissenhafte Erfüllung der ihnen von der zuständigen kirchlichen Autorität übertragenen Aufgabe hemmen kann.¹¹ An der Leitung von Gewerkschaften dürfen sie nicht aktiv teilnehmen, außer dies ist nach dem Urteil der zuständigen kirchlichen Autorität erforderlich, um die Rechte der Kirche zu schützen oder das allgemeine Wohl zu fördern.¹² Für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst bestehen diese Schranken nicht. Wer aber einem Institut des geweihten Lebens (Ordensinstitut oder Säkularinstitut) angehört, steht in einer besonderen Lebensordnung, die es ausschließt, sich zu einer Koalition zusammenzuschließen.

Sieht man von diesem Personenkreis ab, so können, wie Abs. 1 Satz 1 klarstellt, sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes in Koalitionen zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen. Das Grundrecht schließt auch ein, wie es in dem folgenden Satz² heißt, daß die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berechtigt sind, innerhalb ihrer Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgaben und Tätigkeit zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen. Die Gewerkschaften erhalten dadurch aber kein Zutrittsrecht zu den Einrichtungen. Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit verlangt dies nicht, wie das Bundesverfassungsgericht klargestellt hat.¹³

Da kirchlicher Dienst niemals wertneutral geleistet wird, sondern stets in der Bindung zur Sendung der Kirche steht, stellt Abs. 1 Satz 3 klar, daß die Koalitionsfreiheit nicht von der Pflicht entbindet, die Arbeit als Beitrag zum Auftrag der Kirche zu leisten. Daraus ergeben sich Konsequenzen für die kollektive Koalitionsfreiheit in der Kirche.

Eine Koalition muß, wie es in Abs. 2 Satz 1 heißt, wegen der Zielsetzung des kirchlichen Dienstes dessen Eigenart und die sich daraus für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergebenden Loyalitätsobliegenheiten anerkennen. Darin liegt keine Einschränkung der Koalitionsfreiheit, sondern

diese Anforderung ergibt sich aus dem Koalitionszweck der Interessenwahrnehmung innerhalb des kirchlichen Dienstes. Die Koalitionsfreiheit ist ein verfahrensgeprägtes Grundrecht. Die Zweckbestimmung des kirchlichen Dienstes und der damit verbundene Pflichtengehalt stehen nicht zur Disposition des Koalitionsverfahrens.

Vereinigungen, die den Anforderungen für eine Koalition im kirchlichen Dienst gerecht werden, können, wie Abs. 2 Satz 2 klarstellt, die ihnen angehörenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der zulässigen Koalitionsbetätigung in der Einrichtung unterstützen. Die Wahrnehmung dieser Hilfsfunktion fällt unter die Kernbereichsgarantie der Koalitionsfreiheit. Sie umfaßt die Unterstützung der Mitglieder bei deren Einflußnahme auf die Auswahl der Personen, die in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges (KODA) und in der Mitarbeitervertretung (MAV) die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten. Die Koalitionen und die ihnen angehörenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben aber, wie es in Abs.2 Satz 3 heißt, darauf zu achten, daß die Arbeit einer kirchlichen

Einrichtung unter einem geistig-religiösen Auftrag steht. Daraus folgt insbesondere, daß keine kirchliche Einrichtung Angriffe auf die Lehre der Kirche und ihre Amtsträger dulden muß. Gewerkschaftliches Informations- und Werbematerial muß, wie das Bundesarbeitsgericht festgestellt hat, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes respektieren.¹⁴

Begründung zu Art. 7

Durch Art. 7 wird in die Grundordnung aufgenommen, daß die katholische Kirche das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluß und Gestaltung der Arbeitsverträge durch ein kircheneigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren sichert. Die Dienstgemeinschaft als das maßgebende Strukturelement des kirchlichen Dienstes gebietet es, daß unterschiedliche Interessen bei Dienstgebern und Mitarbeitern unter Beachtung des Grundkonsenses aller über den kirchlichen Auftrag ausgeglichen werden. Diesem Zweck dienen die KODA-Ordnungen. Sie regeln das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten.

In ihrer Erklärung zum kirchlichen Dienst weisen die Bischöfe darauf hin, daß durch die Gestaltung dieser Arbeitnehmerbeteiligung die Möglichkeit eröffnet wird, daß jeder Interessenkonflikt Gegenstand einer Schlichtung sein kann. Darin liegt ein Unterschied zur Tarifautonomie. Verweigern die Arbeitgeber nämlich den Abschluß eines Tarifvertrags über einen bestimmten Gegenstand, so können die Gewerkschaften einseitig keine Regelung herbeiführen. Deshalb gibt die staatliche Arbeitsrechtsordnung die Befugnis zum Arbeitskampf, um unter Einsatz dieses Druckmittels zu einer vertraglichen Verhandlung und Einigung zu gelangen. Die Bischöfe haben in ihrer Erklärung zum kirchlichen Dienst darauf hingewiesen, daß das Tarifvertragssystem mit dem zu seinen Funktionsvoraussetzungen gehörenden Arbeitskampf nicht die Eigenart des kirchlichen Dienstes sichert (unter IV 1). Tarifverträge kirchlicher Einrichtungen mit verschiedenen Gewerkschaften seien mit der Einheit des kirchlichen Dienstes unvereinbar. Streik und Aussperrung widersprächen den Grunderfordernissen des kirchlichen Dienstes. Der von der Kirche begangene Weg zur Beteiligung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Regelung der Vergütung und anderen Arbeitsbedingungen entspricht der Besonderheit der Dienstgemeinschaft. Er fügt sich in die Rechtsordnung der katholischen Kirche ein. Daher verlangt die Grundordnung, daß die Beschlüsse der paritätisch mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter besetzten Kommissionen der bischöflichen Inkraftsetzung für das jeweilige Bistum bedürfen.

Diese Regelung sichert, daß die Hirtenaufgabe des Diözesanbischofs unberührt bleibt, die umfassende Verantwortung für alle ihm anvertrauten Gläubigen wahrzunehmen. Seine Anerkennung bedeutet keine Beeinträchtigung der Parität. Sie bezweckt insbesondere auch keine Einbeziehung des Diözesanbischofs in Lohnkonflikte, sondern sie ist lediglich die Konsequenz der Rechtsregel, daß der Diözesanbischof die Gestaltung des kirchlichen Dienstes nicht auf eine von ihm unabhängige Einigungsstelle übertragen kann. Die Anerkennung paritätischer Gestaltung der Arbeitsentgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen bezweckt keine Ersetzung der bischöflichen Gesetzgebungsbefugnis. Darauf zielt auch die Feststellung in der Erklärung zum kirchlichen Dienst, daß bei der KODA-Regelung die Hirtenaufgabe des Diözesanbischofs unberührt bleibt, die umfassende Verantwortung für alle ihm anvertrauten Gläubigen wahrzunehmen; denn das kircheneigene Beteiligungsmodell leistet mit seiner Form einer Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen einen Beitrag für die vom Kirchen-Verständnis getragene Dienstgemeinschaft.

Der Abs. 2 enthält die Regelung, die sich für die katholische Kirche aus ihrer Entscheidung für das Beteiligungsmodell des Dritten Weges ergibt. Tarifverträge werden in diesem Beteiligungsmodell nicht abgeschlossen. Streik und Aussperrung scheiden ebenfalls aus. Gehört eine Einrichtung zur katholischen Kirche, so darf sie daher keine Tarifverträge mit Gewerkschaften abschließen. Daraus folgt zugleich, daß auch der Beitritt zu einem Arbeitgeberverband keine Tarifgebundenheit zur Folge haben darf. Die Einheit des kirchlichen Dienstes gebietet es vielmehr, daß die Einrichtung das kirchliche Arbeitsrechts-Regelungsrecht anwendet.

Begründung zu Art. 8

Im kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht sind Eigenständigkeit und Einheitlichkeit des kirchlichen Arbeitsrechts am weitesten fortgeschritten. Es wurde 1985 zuletzt allgemein novelliert; eine Weiterentwicklung wird vorbereitet. Hierauf wird in Art. 8 verwiesen. Mit dieser Bezugnahme wird zugleich zum Ausdruck gebracht, daß das Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung kirchengesetzlich festgelegt wird, insbesondere also nicht dem Beteiligungskonzept nach den KODA-Ordnungen unterliegt; das schließt selbstverständlich eine Mitwirkung der kirchlichen Arbeitnehmer an der Fortschreibung des Mitarbeitervertretungsrechts nicht aus.

Begründung zu Art. 9

Berufliche Fort- und Weiterbildung sind auch für kirchliche Beschäftigte selbstverständlich. Das wird in Art. 9 auch und insbesondere hinsichtlich der kirchlichen Dimension des Dienstes festgehalten. Es geht hierbei um eine fortdauernde Bildung zu den Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsverhältnisses, so wie sie in der Erklärung zum kirchlichen Dienst und in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes konkretisiert werden.

Begründung zu Art. 10

Deutlich hervorzuheben ist, daß kirchliche Arbeitnehmer in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten die staatlichen Arbeitsgerichte in allen Fragen nach wie vor anrufen können, in denen ihnen bislang der Weg

zum staatlichen Arbeitsgericht offensteht. Das wird in Abs. 1 ausdrücklich bestätigt.

Auf der anderen Seite gibt es staatliche,¹⁵ allgemein-öffentliche und auch innerkirchliche¹⁶ Erwartungen, daß die Kirche eigene unabhängige Gerichte zur Entscheidung von Streitigkeiten aus solchen Bereichen einrichtet, in denen ihr nach dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht eine eigene arbeitsrechtliche Regelungsmacht zusteht. Hierauf zielt Art. 10 Abs. 2 ab; Abs. 3 legt Kriterien für die richterliche Unabhängigkeit fest. Dementsprechend sind im Mitarbeitervertretungsrecht Schlichtungsstellen vorgesehen. Diese leisten nicht nur schlichtende Vertragshilfe zur Überwindung von Regelungsstreitigkeiten durch Kollektivvereinbarung. Vielmehr entscheiden sie auch bestimmte Rechtsentscheidungen aus dem Mitarbeitervertretungsrecht; insoweit haben sie höchstrichterliche Anerkennung als Gerichte erfahren, die rechtsstaatlichen Grundsätzen gerecht werden.¹⁷ Abs. 2 legt fest, daß mitarbeitervertretungsrechtliche Spruchstellen nicht nur enumerativ bestimmte Rechtsstreitigkeiten entscheiden sollen, sondern eine generalklauselartig umschriebene Rechtsentscheidungskompetenz erhalten. Entsprechendes gilt für eine Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten aus den KODA-Ordnungen.

1 Beschluß des BVerfG vom 4. 6. 1985, E 70, 138, 164ff.

2 Beschluß des BVerfG vom 4. 6. 1985, E 70, 138, 165.

3 Vgl. CIC can. 204, 208.

4 Vgl. Johannes Paul II., Apost. Konst. "Ex corde Ecclesiae", Normae generales Art. 4 § 4.

5 Beschluß des BVerfG vom 11. 10. 1977, E 46, 73, 87.

6 Vgl. Urteil des BAG vom 10. 12. 1992, AP Nr. 41 zu Art. 140 GG.

7 Beschluß des BVerfG vom 4. 6. 1985, E 70, 138, 167f.

8 Beschluß des BVerfG vom 4. 6. 1985, E 70, 138, 167f.

9 Beschluß des BVerfG vom 4. 6. 1985, E 70, 138, 167f.

10 Vgl. CIC can. 278 § 1.

11 CIC can. 278 § 3.

12 CIC can. 287 § 2.

13 Beschluß des BVerfG vom 17. 2. 1981, E 57, 220, 245 ff.

14 Urteil des BAG vom 14. 2. 1978, AP Nr. 26 zu Art. 9 GG (insoweit nicht aufgehoben von BVerfGE 57, 220ff.).

15 Beschluß des BVerfG vom 12. 2. 1981, ZevKR 26, 382, 384; Beschluß des BAG vom 25. 4. 1989, EzA § 611 BGB Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 28.

16 Vgl. Beschluß der Zentralen Schlichtungsstelle beim Deutschen Caritasverband vom 8. 5. 1992.

