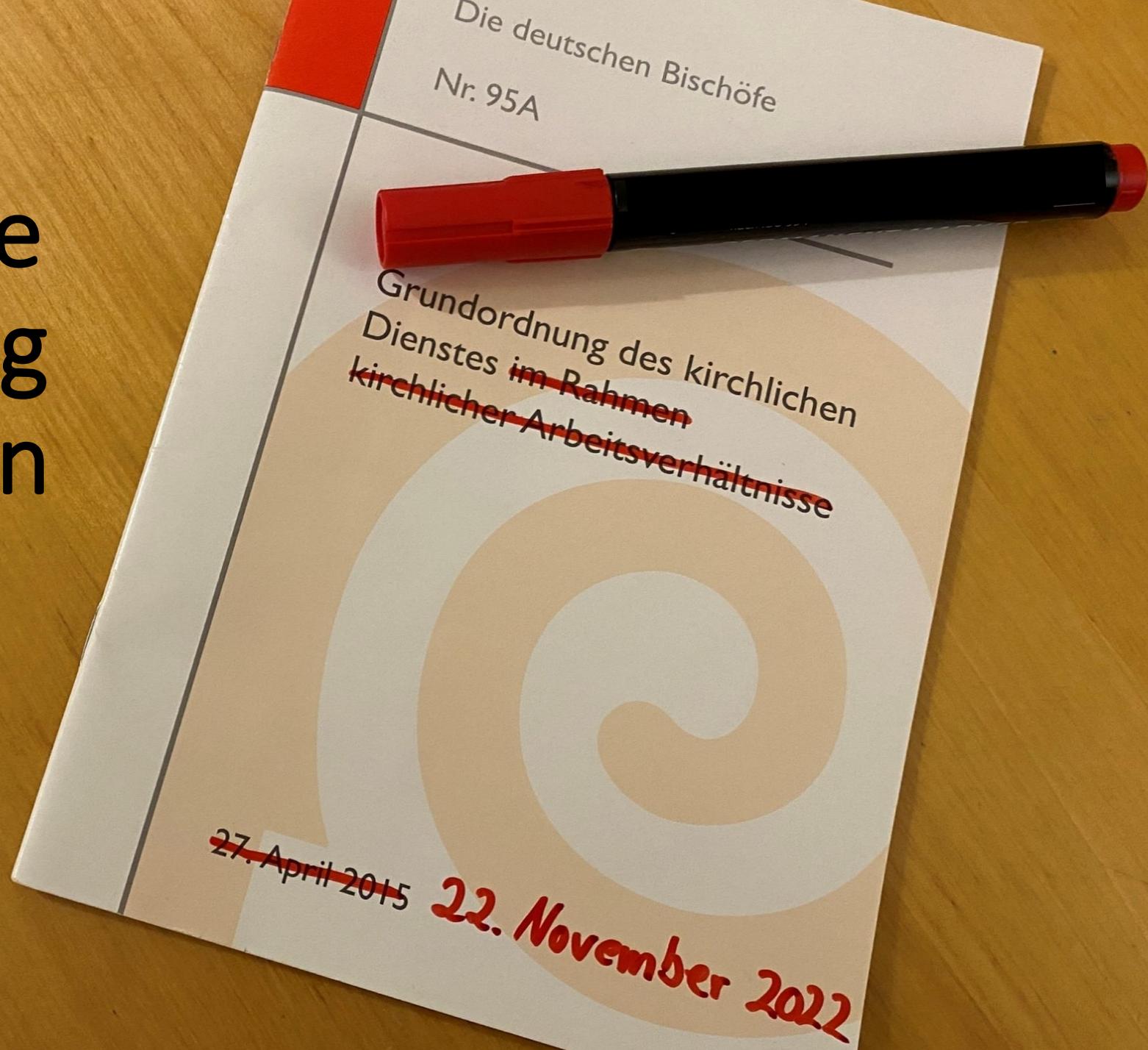


# Die novellierte Grundordnung des kirchlichen Dienstes - Grundlagen -

Dr. Regina Mathy, VDD



# Was ist die Grundordnung?

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



# Inkraftsetzung der GrO

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

# Sechs zugrundeliegende Prinzipien

Die Verfassung des kirchlichen Dienstes

Ein umfassender personeller Geltungsbereich

Der institutionenorientierte Ansatz

Das Prinzip der Wechselseitigkeit

Tabu: Kernbereich privater Lebensgestaltung

Ein Bekenntnis zu Pluralität und Diversität

# Institutionen- vs. personenorientiertes Modell



**Institutionen-orientiertes Modell:**

Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung

**Personen-orientiertes Modell:**

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



# Aufbau des Ordnungstextes

Art. 1 - 3

**Teil 1:** Grundlegende, übergeordnete Normen

Art. 4 - 7

**Teil 2:** Wechselseitige Anforderungen an Dienstgeber und Mitarbeitende

Art. 8 - 11

**Teil 3:** Normen mit kollektivrechtlichen Bezügen und Rechtsschutz

# Was sind kirchliche Einrichtungen?

Artikel 1 Absatz 2

## Kirchliche Einrichtungen im Sinne der GrO



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



Vorwiegend gewinnorientierte Einrichtungen

# Für welche Einrichtungen gilt die GrO?

## Artikel 1 Absatz 5

die (Erz-)Diözesen,

die Kirchengemeinden und  
Kirchenstiftungen,

die Verbände von  
Kirchengemeinden,

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

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

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

und deren rechtlich  
unselbstständige  
Einrichtungen.

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

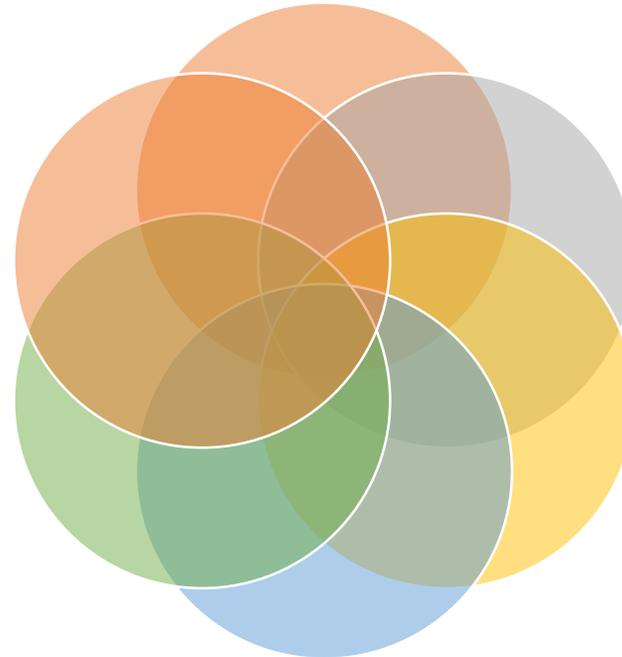
# Wer fällt unter den Begriff „Mitarbeitende“?

Artikel 1 Absatz 3

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

ehrenamtlich Tätige, die Organmitglieder sind

Auszubildende



Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt

Ordensangehörige, Personen im Noviziat und Postulat

Führungskräfte, die aufgrund eines Organdienstverhältnisses tätig sind

# Was ist die Dienstgemeinschaft?

## Artikel 2 Absatz 2

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



# Vielfalt und kirchlicher Dienst?!

## Artikel 3 Absatz 2

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

**ihren konkreten Aufgaben,**

**ihrer Herkunft,**

**ihrer Religion,**

**ihres Alters,**

**ihrer Behinderung,**

**ihres Geschlechts,**

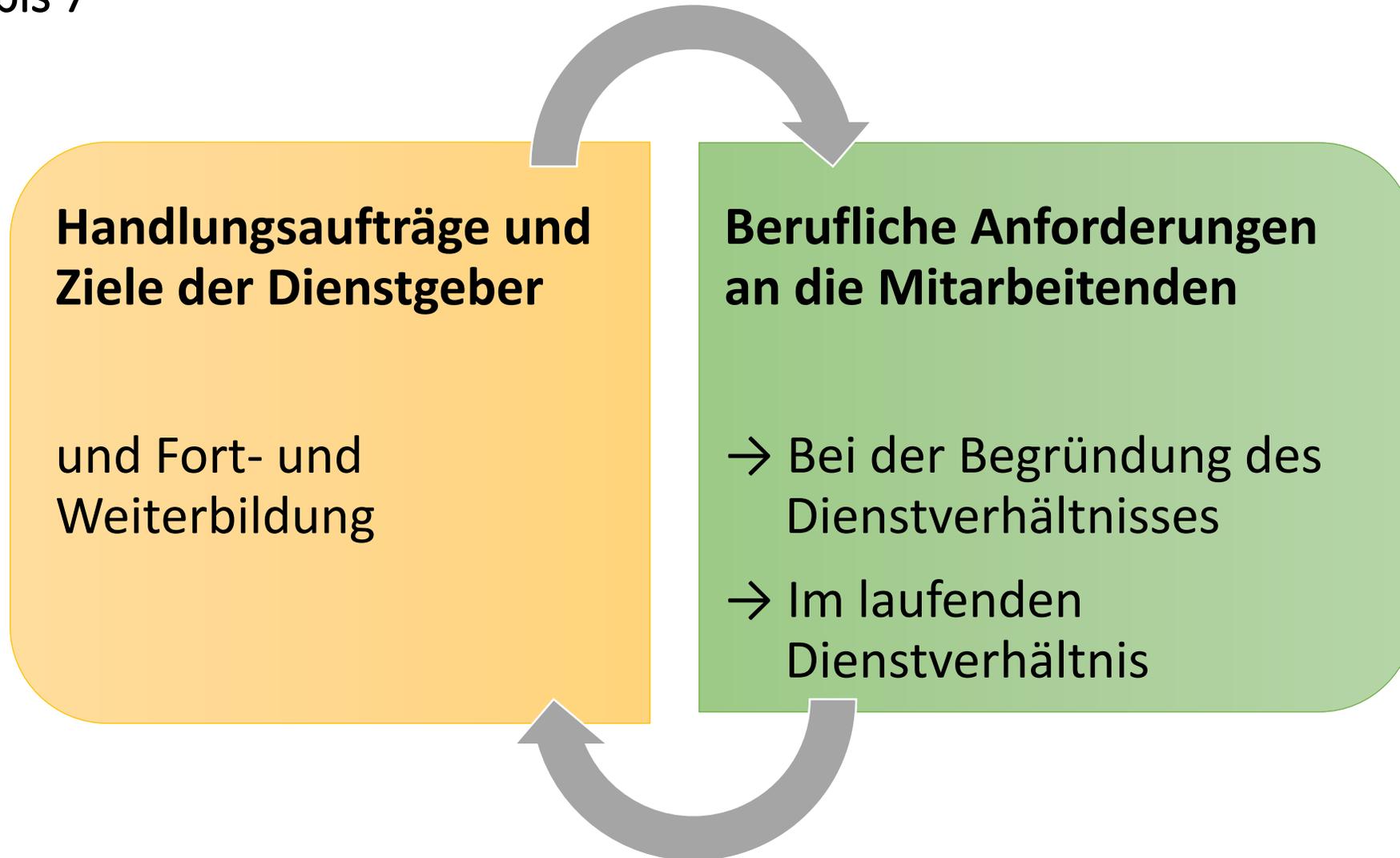
**ihrer sexuellen Identität**

**und ihrer Lebensform**

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

# Wechselseitige Anforderungen

Artikel 4 bis 7



# Fort- und Weiterbildung

## Artikel 5

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

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

# Das Bewerbungsverfahren

## Artikel 6 Absatz 1

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

# Welche Einstellungsvoraussetzungen gelten in kirchlichen Einrichtungen?

Artikel 6 Absatz 2 und 5



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



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



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

# Tabuzone: Kernbereich privater Lebensgestaltung

## Artikel 7 Absatz 2

Anforderungen erstrecken sich in erster Linie auf das Verhalten im Dienst

Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam wenn es,

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

### TABUZONE

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

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

# Welche roten Linien sind zu beachten?

Artikel 7 Absatz 3 und 4

Für alle  
Mitarbeitende:  
Kirchenfeindliche  
Betätigung

Für katholische  
Mitarbeitende:  
i.d.R.  
Kirchenaustritt

# Kollektivrechtliche Ausprägungen

Art. 8 bis 10

Mitarbeitervertretungsrecht

„Dritter Weg“

Koalitionsfreiheit

# Mitarbeitervertretungsrecht

## Artikel 8

Wahl von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Einrichtungen

Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Unmittelbare und zwingende Geltung von Dienstvereinbarungen

Mitwirkungspflicht des Dienstgebers zur Bildung von MAVen

Bildung von DiAGen und der BAG-MAV

# Gerichtlicher Rechtsschutz

## Artikel 11

Staatliche  
Arbeitsgerichte

Individualarbeits-  
rechtliche  
Streitigkeiten

Kirchliche  
Arbeitsgerichte

**Kollektivrechtliche  
Rechtsstreitigkeiten**

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

Kirchliche  
Einigungsstellen

**Regelungsstreitigkeiten** des  
Mitarbeitervertre-  
tungsrechts

Kirchliche  
Schlichtungs-  
stellen

Streitigkeiten  
über Auslegung  
und  
ordnungsgem.  
Einbeziehung der  
jeweils  
geltenden AVO

# Evaluationsklausel

## Artikel 12

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



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