

## **Beteiligungsverfahren „Grundordnung des Kirchlichen Dienstes“ und „Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst“**

**Stellungnahme von:**

### **Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V. - Dienstgeberseite -**

Anmerkungen zum Normtext-Entwurf  
„Grundordnung des kirchlichen Dienstes“

#### **I. Allgemeine Anmerkungen**

Die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V. hält den vorliegenden Entwurf zu einer Novellierung der Grundordnung für einen großen Schritt in die richtige Richtung. Die weitestgehende Herausnahme privater Lebensführung aus der arbeitsrechtlichen Betrachtung wird begrüßt. Dies entspricht der Praxis und wird viele Zweifelsfragen gerade in Einrichtungen und Diensten der Caritas lösen und den Mitarbeitenden ein klares Gefühl der Sicherheit geben. Die neue Grundordnung lädt explizit auch nicht katholische Menschen zur Mitarbeit in der Dienstgemeinschaft ein. Dieser Einladungscharakter ist positiv hervorzuheben. Soll der Kirchenaustritt weiterhin arbeitsrechtlich sanktionsfähig bleiben, wird der Einladungscharakter untergraben. Vor diesem Hintergrund fordert die Dienstgeberseite die Herausnahme des Kirchenaustritts aus dem Sanktionskatalog.

Die Dienstgeberseite befürwortet, dass künftig die christliche Prägung einer Einrichtung stärker an ihrem Selbstverständnis festgemacht wird. Aus diesem neuen einrichtungsbezogenen Ansatz darf jedoch nicht folgen, dass Dienstgeber über Gebühr in Ihren Entscheidungsmöglichkeiten eingeschränkt und mindestens anspruchähnlich verpflichtet werden. Unter diesem Aspekt erscheint der Entwurf unausgewogen.

Begrüßt wird die Bestätigung des Dritten Wegs als alleiniges Tariffindungssystem im Geltungsbereich der Grundordnung. Die Regelung der Arbeitsbedingungen durch Beschlüsse von paritätisch besetzten Kommissionen hat sich bewährt. Die Beteiligung der Gewerkschaften als Koalitionen auf der Seite der Mitarbeitenden sollte jedoch als regelmäßiger Weg verstanden werden. Vor diesem Hintergrund gilt es die im Entwurf der Grundordnung niedergelegten Grundsätzen zu einer Partizipation von Gewerkschaften in den Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen weiterzuentwickeln.

## II. Anmerkungen zu konkreten Normen

<p><b>Grundordnung des kirchlichen Dienstes</b> – Entwurf – i.d.F. vom 6. Mai 2022</p>	<p><b>Anmerkungen</b> (bitte möglichst konkrete Formulierungs-/ Änderungsvorschläge)</p>
<p><b>Grundordnung des kirchlichen Dienstes</b></p> <p>in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom ...</p> <p>Die katholischen (Erz-)Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland erlassen, jeweils für ihren Bereich,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,</li> <li>- in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,</li> <li>- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,</li> <li>- in Erfüllung ihrer Pflicht und Verantwortung gegenüber der gesamten Dienstgemeinschaft unter besonderer Berücksichtigung der Grundnormen, welche die Katholische Soziallehre herausgearbeitet hat,</li> </ul> <p>die folgende Grundordnung des kirchlichen Dienstes:</p>	<p><b>Vorschlag:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Kirche und der von ihr unterhaltenen und anerkannten Einrichtungen, um ihren Auftrag .....</li> </ul> <p><b>Begründung:</b> Es geht nicht nur um die Glaubwürdigkeit der Einrichtungen, sondern um die Glaubwürdigkeit der Kirche selbst.</p>
<p><b>Artikel 1 Geltungsbereich</b></p> <p>(1) Diese Grundordnung enthält die spezifischen Grundlagen des kirchlichen Dienstes und regelt Anforderungen und Erwar-</p>	

<p>tungen an die Dienstgeber und Mitarbeitenden in den Einrichtungen der katholischen Kirche.</p>	
<p>(2) <sup>1</sup>Kirchliche Einrichtungen im Sinne dieser Ordnung sind alle Organisationen in öffentlich-rechtlicher oder privater Rechtsform, die als Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche einen Auftrag im Einklang mit dem Selbstverständnis der verfassten Kirche wahrnehmen und mit ihren Amtsträgern in besonderer Weise verbunden sind. <sup>2</sup>Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.</p>	<p><b>Vorschlag:</b> S. 1: ... sind alle Organisationen, .... Rechtsform oder abgeschlossene Teile von solchen Organisationen, die .... <b>alternativ:</b> S. 1: ... sind alle selbständigen und unselbständigen Organisationen, .... <b>Begründung:</b> Es wird zwischen kirchlichen „Einrichtungen“ und kirchlichen „Rechtsträgern“ (Abs. 6) unterschieden. Eine „Einrichtung“, die nicht selbständig ist, hat weltlich-rechtlich keine Rechtsform. Allenfalls könnte im arbeitsrechtlichen Bezug die Frage gestellt werden, ob dies einem „Betrieb“ im Sinne des BetrVG oder anderen Gesetzen gleichzustellen ist.</p>
<p>(3) Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung sind insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kleriker,</li> <li>b) Ordensangehörige,</li> <li>c) Personen, die aufgrund eines Arbeits- oder eines kirchlichen Beamtenverhältnisses tätig sind,</li> <li>d) Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen, die aufgrund eines Organdienstverhältnisses tätig sind,</li> <li>e) zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen</li> <li>f) ehrenamtlich Tätige.</li> </ul>	<p><b>Vorschlag:</b> <del>f) — ehrenamtlich Tätige</del> <b>alternativ:</b> f) ehrenamtlich Tätige; für sie gelten die in dieser GrO beschriebenen arbeitsrechtlichen Folgen, insbesondere der Art. 6 und 7, nicht <b>Begründung:</b> An dieser Stelle wird die sich aus dem Anspruch der Beschreibung des Grundsätzlichen, aber gleichzeitig der Rechtsetzung er-</p>

	<p>gebende Widerspruch deutlich: ist ein ehrenamtlich Tätiger jemand, der im Sinne des Art. 6 ein- (Abs. 1) oder angestellt wird (Abs. 5)? Oder ist er „Mitglied“ der Dienstgemeinschaft (Art 5 Abs. 2), ohne „Mitarbeitender“ im Sinne der §§ 6 f. zu sein? Auf der Grundlage eines Arbeitsverhältnisses im weltlichen Sinne sind ehrenamtlich Tätige nicht tätig.</p> <p>Sollten die arbeitsrechtlich geprägten Bestimmungen der Novelle für die im Caritasbereich wesentlichen ehrenamtlichen Tätigkeiten anwendbar sein, wird dies zu einem Rückgang der ehrenamtlich Tätigen führen. Dies gilt insbesondere für den Ausschluss von aus der (katholischen) Kirche ausgetreten ehrenamtlichen Helfern beispielsweise in der Flüchtlingshilfe oder im Katastropheneinsatz.</p> <p>Gesondert zu prüfen wäre noch, ob die rechtliche Einbeziehung der ehrenamtlich Tätigen steuerrechtliche Fragestellungen nach sich zieht, wenn arbeitsrechtliche Folgen in der GrO beschrieben werden.</p>
<p>(4) Dienstgeber im Sinne dieser Ordnung ist der jeweilige Rechtsträger der Einrichtung.</p>	
<p>(5) Diese Grundordnung gilt für</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) die (Erz-)Diözesen,</li> <li>b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,</li> <li>c) die Verbände von Kirchengemeinden,</li> <li>d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,</li> <li>e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,</li> </ul>	

<p>f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen</p> <p>und deren rechtlich unselbstständige Einrichtungen.</p>	
<p>(6) <sup>1</sup>Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Erklärung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. <sup>2</sup>Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.</p>	
<p><b>Artikel 2 Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Der Dienst in der Kirche ist ausgerichtet an der Botschaft Jesu Christi. <sup>2</sup>Alle kirchlichen Einrichtungen sind sichtbare und erlebbare Orte der Kirche und dem Auftrag Christi verpflichtet. <sup>3</sup>Sie sind Ausdruck der christlichen Hoffnung auf die zeichenhafte Verwirklichung des Reiches Gottes in der Welt (Sendungsauftrag).</p>	
<p>(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</p>	<p><b>Hinweis:</b> Hinsichtlich ehrenamtlich Tätigen s. o. Könnte hier aber stehen bleiben bei Abgrenzung zur Mitarbeiterschaft im arbeitsrechtlichen Sinne s.o.</p>

<p>daran, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).</p>	
<p>(3) Der Sendungsauftrag verbindet Dienstgeber und Mitarbeiterschaft und verpflichtet sie zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.</p>	<p><b>Hinweis:</b> ehrenamtlich Tätige sind Teil der Dienstgemeinschaft. Gehören sie zur Mitarbeiterschaft? s.o.</p>
<p>(4) <sup>1</sup>Die Kirche sieht sich in ihrem Wirken dem christlichen Auftrag verpflichtet, alle Menschen zu den Grundvollzügen der Kirche einzuladen. <sup>2</sup>Dazu zählen die Verkündigung und Verbreitung des Evangeliums (<i>kerygma-martyria</i>), die gemeinsamen gottesdienstlichen Feiern (<i>leiturgia</i>), der Dienst am Mitmenschen (<i>diakonia</i>) sowie die gelebte Gemeinschaft (<i>koinonia</i>). <sup>3</sup>Diese Aufgaben bedingen sich gegenseitig, sind untrennbar miteinander verbunden und haben denselben Stellenwert.</p>	
<p><b>Artikel 3 Ausprägungen katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des christlichen Profils</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Katholische Einrichtungen sind geprägt durch das christliche Gottes- und Menschenbild. <sup>2</sup>Das Gebot der Nächstenliebe gehört gemeinsam mit der Gottesliebe zum Kern des christlichen Glaubens. <sup>3</sup>Das Leben ist ein Geschenk aus der Hand Gottes, das zu schützen und zu achten ist. <sup>4</sup>Auf dieser Grundlage arbeiten kirchliche Einrichtungen mit allen Menschen guten Willens zusammen, auch mit jenen, die nicht Katholiken oder Christen sind.</p>	
<p>(2) <sup>1</sup>Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist eine Bereicherung. <sup>2</sup>Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Reli-</p>	

<p>gion, ihrem Alter, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein, solange sie eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums mitbringen, den christlichen Charakter der Einrichtung achten und dazu beitragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen.</p>	
<p>(3) <sup>1</sup>Die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Charakters der Einrichtung kommt zuallererst dem Dienstgeber zu. <sup>2</sup>Er hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. <sup>3</sup>Er ist insbesondere dafür verantwortlich, dass geeignete Mitarbeitende gewonnen werden, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu erhalten und zu fördern.</p>	
<p>(4) <sup>1</sup>Die Arbeit an der christlichen Identität der Einrichtung ist eine Pflicht und eine Gemeinschaftsaufgabe aller und ein permanenter, dynamischer Prozess. <sup>2</sup>Der Dienstgeber ist in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden verpflichtet, das christliche Profil der Einrichtung fortwährend weiterzuentwickeln und zu schärfen. <sup>3</sup>Unerlässlich ist, dass das Profil nicht nur in Leitbildern und Konzepten verankert ist, sondern auch als christliche Kultur in den Einrichtungen von Leitung und Mitarbeiterschaft mitgestaltet, von allen mit Leben gefüllt und für die Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, erfahrbar wird.</p>	<p><b>Vorschlag:</b> S. 2: Der Dienstgeber und die Mitarbeitenden sind <del>ist in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden</del> verpflichtet, das christliche Profil der Einrichtung fortwährend weiterzuentwickeln und zu schärfen.</p> <p><b>Begründung:</b> An dieser Stelle stellt sich die Frage nach den später justiziablen konkreten Handlungsfeldern der einzelnen Beteiligten. Einerseits hat der Dienstgeber „Sorge zu tragen“, dass geeignete Mitarbeiter gewonnen werden. Andererseits sollen an den Leitbildern und Konzepten Verpflichtungen aufgebaut werden, die allein den Dienstgeber treffen, aber die Mitarbeitenden mit Rechten ausstatten. Dies ergibt ein Ungleichgewicht.</p>

<p><b>Artikel 4 Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber</b></p> <p><sup>1</sup>Zu den wechselseitigen Pflichten von Dienstgeber und Mitarbeitenden gehört die Verwirklichung des Sendungsauftrags und die gemeinsame Sorge für alle in der Kirche Tätigen. <sup>2</sup>Dabei sind auch folgende Handlungsaufträge und Ziele zu beachten, für deren Umsetzung im Rahmen der vorhandenen personellen und materiellen Ressourcen in erster Linie der Dienstgeber verantwortlich ist:</p>	
<p>a) <sup>1</sup>Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst ist ein zentrales Anliegen, das bei allen Entscheidungen zu berücksichtigen ist. <sup>2</sup>Bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sind zu beseitigen, künftige Benachteiligungen zu verhindern. <sup>3</sup>Der Dienstgeber ist dafür verantwortlich, dass die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer gewährleistet ist.</p>	<p><b>Vorschlag:</b> S. 3: Der Dienstgeber fördert die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.</p> <p><b>Begründung:</b> Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird insbesondere in Satz 3 stark auf ein traditionelles Bild fokussiert. Zudem wird hier mit dem Begriff der Verantwortlichkeit für die Gewährleistung klar ein arbeitsrechtlicher Anspruch im Individualverhältnis geschaffen. Die Frage wird dann nur noch sein, ob eine bestimmte Maßnahme ausreichend ist oder nicht. Dies stört vor dem Hintergrund, dass hier im Übrigen bereits weltliches Recht angesprochen wird.</p>
<p>b) <sup>1</sup>Die kirchlichen Dienstgeber setzen sich in besonderer Weise für den Schutz der Würde und Integrität aller Personen in ihren Einrichtungen, insbesondere von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, ein. <sup>2</sup>Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit.</p>	



<p>c) <sup>1</sup>Führung in der Kirche muss die fachlichen Qualifikationen und Charismen der Mitarbeitenden im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit zur Entfaltung bringen. <sup>2</sup>Der Dienstgeber entwickelt Konzepte guter Mitarbeiterführung unter besonderer Berücksichtigung des christlichen Menschenbildes. <sup>3</sup>Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen sind einem kooperativen, wertschätzenden Führungsstil verpflichtet. <sup>4</sup>Eine transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit.</p>	<p><b>Vorschläge:</b>  S. 1: Führung in der Kirche fördert die Entfaltung der fachlichen Qualifikationen und Charismen der Mitarbeitenden im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit.   S. 2: Der Dienstgeber entwickelt die Konzepte der Mitarbeiterführung ....   S. 4: Eine angemessene und transparente Kommunikation ....</p> <p><b>Begründung:</b>  Hier sollte ausgehend von den Erläuterungen (S. 9 Z. 20 ff) der Programmsatz und das Tun und nicht das Ergebnis im Vordergrund stehen. Zudem muss eine Kommunikation nicht nur transparent sein. Die Frage ist auch, wann und in welchem Maße sie erfolgt.</p>
<p>d) <sup>1</sup>Der Dienstgeber nimmt seine Verantwortung für die physische, psychische und seelische Gesundheit aller in der Einrichtung Beschäftigten während des Dienstes ernst. <sup>2</sup>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden als wichtige Leitungsaufgabe verstanden.</p>	
<p>e) <sup>1</sup>Die wirtschaftliche Betätigung kirchlicher Einrichtungen hat stets der Verwirklichung des kirchlichen Sendungsauftrages zu dienen. <sup>2</sup>Die Standards einer an den kirchlichen Zwecken und christlichen Werten ausgerichteten Unternehmensführung sind einzuhalten. <sup>3</sup>Diese sind insbesondere durch die Beachtung der Grundsätze einer guten Finanzwirtschaft, eine wirksame und qualifizierte Aufsicht, Transparenz und den Aufbau von funktionsfähigen Kontroll- und Überwachungssystemen gekennzeichnet. <sup>4</sup>Kirchliche Einrichtungen übernehmen Verantwortung für ethisch-nachhaltiges Investieren kirchlichen</p>	<p><b>Vorschläge:</b>  S. 2: Die veröffentlichten Standards einer an den kirchlichen Zwecken und ....</p>

<p>Vermögens. <sup>5</sup>Der Dienstgeber verpflichtet sich, die eigene Organisation wirtschaftlich und ökologisch nachhaltig aufzustellen; dies gilt insbesondere für den Umgang mit Arbeitsplätzen.</p>	<p>S. 5: Der Dienstgeber beachtet bei der Organisation zur Erreichung des Einrichtungszwecks angemessen ausgewogen wirtschaftlich und ökologisch nachhaltige Aspekte sowie die Auswirkungen auf die bestehenden Arbeitsplätze.</p> <p><b>Begründung:</b>                  Wenn nach S. 2 „Standards“ einzuhalten sind, ist die Frage zu stellen, ob solche bestehen bzw. wer sie setzt. Dies wird auch durch die weitere Beschreibung in S. 3 nicht beantwortet, sondern allenfalls durch weitere unbestimmte Begriffe (wie z.B. eine „gute“ Finanzwirtschaft) ergänzt. Beispielsweise wird der Charakter der Worte der Deutschen Bischöfe oder der bestehenden Arbeitshilfen zu berücksichtigen sein. Deren Inhalt wird durch die GrO auch in den Bereich der Grundlagen der Arbeitsverfassung transportiert. Der Begriff „Standard“ lässt aber auch andere, zum Teil auch bestreitbare, Quellen zu.                  Klar ist, dass eine Organisation wirtschaftlich nachhaltig aufzustellen ist, ebenso wie dies auch ökologisch erfolgt. Für die Abwägung beider Ziele wird allerdings kein Hinweis gegeben bis auf den Annex zum Umgang mit den Arbeitsplätzen. Die Frage wird vornehmlich aber sein, welches eigentliche Ziel für die Organisation überhaupt besteht, welchen Zweck sie also in Bezug auf ihre Tätigkeit hat. Dies ist auch keine Selbstverpflichtung des Dienstgebers, die ggf. individualrechtlich durchsetzbar wäre.</p>
<p>f) Der Dienstgeber sorgt dafür, dass alle Positionen, die dem christlichen Menschenbild widersprechen, keinen Platz in kirchlichen Einrichtungen haben.</p>	
<p><b>Art. 5 Fort- und Weiterbildung</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung.  <sup>2</sup>Diese umfasst die fachlichen Erfordernisse, ebenso wie die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes und Hilfe-</p>	<p><b>Hinweis:</b>                  Das Thema ist bereits in Art. 9 der aktuellen Fassung der GrO angesprochen. Wahrscheinlich deshalb hat auch die dies ergänzende Formulierung den stark arbeitsrechtlichen Anspruchscharakter beibehalten.</p>

<p>stellungen zur Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeiten.</p>	
<p>(2) <sup>1</sup>Alle Mitglieder der Dienstgemeinschaft sollen an geeigneten Fort- und Weiterbildungen teilnehmen, um sie mit der katholischen Identität ihrer Einrichtung vertraut zu machen und ihnen Impulse für deren Weiterentwicklung und Vertiefung zu geben. <sup>2</sup>Die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bieten Gelegenheit, sich mit den Grundsätzen und Werten der katholischen Kirche auseinanderzusetzen und sie ihrem dienstlichen Handeln zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Sie stellen auch ein Angebot dar, sich mit den Sinn- und Glaubensfragen des Lebens zu beschäftigen. <sup>4</sup>Die (Erz-)Diözesen unterstützen die Träger in der gemeinsamen Sorge, den Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst durch geeignete spirituelle Angebote die individuelle Glaubensbildung und -vertiefung zu ermöglichen.</p>	<p><b>Vorschlag:</b> neuer Satz 5  <sup>5</sup>Auch die kirchlichen und die Verbände der Caritas sind aufgerufen, die Träger durch solche Angebote und insbesondere durch Angebote zu unterstützen, die die fachlichen Erfordernisse wie auch die Hilfestellungen zur Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeiten betreffen.</p> <p><b>Begründung:</b>  Es wird ausdrücklich begrüßt, dass eine Unterstützung der Einrichtungen durch die (Erz-)Diözesen durch geeignete spirituelle Angebote zur Ermöglichung der individuellen Glaubensbildung und -vertiefung benannt wird. Eine Aufgabe bei der Unterstützung sollte aber auch den Verbänden der Träger zukommen können, ohne dass für den Träger, insbesondere solche Träger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, eine Wertigkeitsfrage entsteht.</p>
<p>(3) <sup>1</sup>Die Kosten für Fort- und Weiterbildung trägt in der Regel der Dienstgeber. <sup>2</sup>Das</p>	<p><b>Vorschlag:</b>  S. 1: streichen</p>

<p>Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.</p>	<p><b>Begründung:</b> Der Hinweis auf die Ordnungen reicht aus. Tarifyhalte werden von Arbeitsrechtlichen Kommissionen gesetzt.</p>
<p><b>Art. 6 Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Der Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass Bewerberinnen und Bewerber fachlich und persönlich geeignet sind, um die vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen. <sup>2</sup>In den Auswahlgesprächen sind die Bewerberinnen und Bewerber mit den christlichen Zielen und Werten der Einrichtung vertraut zu machen, damit sie ihr Handeln mit Rücksicht auf das katholische Profil ausrichten und den übertragenen Aufgaben gerecht werden können. <sup>3</sup>Mit der Vertragsunterzeichnung bringen die Bewerberinnen und Bewerber zum Ausdruck, dass sie die Ziele und Werte der kirchlichen Einrichtung ausdrücklich anerkennen.</p>	<p><b>Hinweis:</b> Fraglich wird aber sein, ob insbesondere bei der Frage des Austritts aus der katholischen Kirche die gesetzten Möglichkeiten vor den weltlichen Gerichten standhalten können. Besteht ein Entscheidungsspielraum im Einzelfall, wird spätestens beim nächsten Einzelfall die Frage der Gleichbehandlung gestellt werden. Diese Situation ist insbesondere bei einem verschärften Fachkräftemangel zu erwarten. In die Abwägung des Einzelfalls fließt dann die Mangellage an Fachkräften mit ein.</p>
<p>(2) Von allen Mitarbeitenden wird die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Kirche erwartet.</p>	
<p>(3) Pastorale und katechetische Tätigkeiten können nur Personen übertragen werden, die der katholischen Kirche angehören.</p>	
<p>(4) <sup>1</sup>Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, kommt eine besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung zu. <sup>2</sup>Sie sollen daher katholisch sein.</p>	<p><b>Hinweis:</b> Die Neujustierung der Anforderung des katholisch-Seins wird ausdrücklich begrüßt. Durch das in den Erläuterungen ausdrücklich betonte kumulative Vorliegen der Kriterien werden bisherige Zweifelsfragen gelöst. Geht es um den Aspekt der Verkörperung in die Gesellschaft hinein, wird dies bei Führungskräften wie den Leitungen von KiTas regelmäßig nicht mehr bejaht werden können, solange die Außendarstellung nicht ausnahmsweise den wesentlichen Kern der Aufgabenstellung ausmacht.</p>

<p>(5) <sup>1</sup>Wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist, wird nicht angestellt. <sup>2</sup>Artikel 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.</p>	<p><b>Vorschlag:</b> S. 1: Wer sich kirchenfeindlich betätigt <del>oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist</del>, wird nicht angestellt.</p> <p><b>Begründung:</b> Der Begriff der „kirchenfeindlichen Betätigung“ oder des „kirchenfeindlichen Verhaltens“ irritiert auf den ersten Blick als ein harter, vielleicht auch antiquiert wirkender Begriff. Dennoch wäre dem zum Ausdruck gebrachten Gedanken beizupflichten. Wer sich aktiv und massiv gegen die Kirche mit ihrer Werteordnung betätigt, bei dem wird die Frage nach der glaubwürdigen Beitragsfähigkeit zur Erfüllung des Sendungsauftrags anzuzweifeln sein. Der Verweis auf die in Art. 7 Abs. 3 genannten Gründe verdeutlichen zudem, dass es eine sehr deutliche Betätigung sein müsste. Es wird deshalb trotz Bedenken vorgeschlagen, an dem Begriff „kirchenfeindlich“ festzuhalten. Er sollte aber auch gegen aktives Tun gerichtet sein, so dass nachfolgend auch für Art. 7 der Begriff „Betätigung“ vorgeschlagen wird.</p> <p>Ob der Kirchenaustritt dem gleichsteht, ist zweifelhaft. Er ist zunächst ein im deutschen Konkordatsraum konzentriertes Phänomen, weil er nur hier ausdrücklich erklärt werden muss, um spürbare Rechtsfolgen, nämlich den Entfall der Kirchensteuerpflicht zu erreichen.</p> <p>Zudem wird die Frage, aus welchen Gründen der Kirchenaustritt erfolgt, nur mit dem Verweis auf Art. 7 Abs. 4 greifbar. Bei der Anstellung müsste ja erfragt werden, ob ein Kirchenaustritt erfolgt ist oder nicht. Nun würde aus der Existenz des Art. 6 Abs. 5 zu schließen sein, dass ein entsprechendes Fragerecht, ggf. bereits bei der Stellenausschreibung, ausübbar wäre. Dies kann wiederum aber nur auf das verfassungsmäßige Recht der Kirchen zur Selbstverwaltung ihrer eigenen Angelegenheiten gestützt werden.</p> <p>Der Ausschluss allein wegen Austritts aus der katholischen Kirche geht zudem an der realen Situation vieler Einrichtungen der</p>
---	---

	<p>Caritas vorbei. Gerade im akademischen Bereich wie z. B. der Gewinnung von qualifizierten Ärzten würde vermutlich ein genereller und unbedingter Ausschluss bei Kirchnaustritt zu einer weiteren Verschärfung der Möglichkeiten der Personalgewinnung führen – auch im Sinne der Sorge um die fachliche Eignung, die der Dienstgeber nach Art. 6 Abs. 1 S. 1 zu tragen hat. Dies gilt insbesondere in den Bundesländern und Diözesen, in denen der Anteil der christlichen Bevölkerung weiter abnimmt.</p> <p>Sollte der Kirchnaustritt öffentlich propagiert worden sein, wäre ggf. ein Fall der kirchnfeindlichen Betätigung gegeben.</p> <p><b>Alternativer Vorschlag bei Beibehaltung des Kirchnaustritts:</b> Ergänzung S. 2: Artikel 7 Abs. 3, Abs. 4 und Abs. 5 S. 1 gelten entsprechend.</p> <p><b>Begründung:</b> Folgt man dem nicht und geht davon aus, dass eine Anstellung (zur Frage des Ehrenamtes s.o.) eines ausgetretenen Katholiken nicht erfolgen darf, ist zu fragen, was diesen Fall in der Handhabung von dem Austritt im bestehenden Dienstverhältnis unterscheidet, wo immerhin zu prüfen ist, ob es nicht andere Reaktionsmöglichkeiten gibt. Ggf. ist die Bewerbung bei einer katholischen Einrichtung ein stärkeres Signal als die Zurückwendung im bestehenden Dienstverhältnis.</p>
<p><b>Art. 7 Anforderungen im laufenden Dienstverhältnis</b></p> <p>(1) Dienstgeber und Mitarbeitende übernehmen gemeinsam Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung.</p>	
<p>(2) <sup>1</sup>Die Anforderungen erstrecken sich in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. <sup>2</sup>Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und</p>	

<p>dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird. <sup>3</sup>Der Kernbereich privater Lebensgestaltung, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen. <sup>4</sup>Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker und Ordensangehörige bleiben hiervon unberührt.</p>	
<p>(3) <sup>1</sup>Kirchenfeindliches Verhalten, das nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, kann rechtlich geahndet werden. <sup>2</sup>Kirchenfeindliches Verhalten erfasst Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten. <sup>3</sup>Hierzu zählen insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),</li> <li>- das Verunglimpfen von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen,</li> <li>- die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.</li> </ul>	<p><b>Vorschläge:</b> S. 1: Kirchenfeindliche Betätigung, die nach ...</p> <p>S. 2: Kirchenfeindliche Betätigung erfasst Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sein sollen und sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten.</p> <p><b>Begründung:</b> Bereits oben wurde darauf hingewiesen, dass der klarere Begriff der „Betätigung“ anstatt des „Verhaltens“ benutzt werden sollte. Dies wäre noch zu bestärken durch die Betonung, dass die öffentliche Wahrnehmung auch das Ziel der Handlungen sein soll.</p> <p>Begrüßt wird, dass gegenüber der GrO a.F. der Beispieltatbestand in Bezug auf katholische Glaubensinhalte nur noch ein Verunglimpfen nennt.</p>
<p>(4) <sup>1</sup>Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. <sup>2</sup>Von einer Beendigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.</p>	<p><b>Vorschlag:</b> Streichung von Abs. 4</p> <p><b>Begründung:</b> Auch der Kirchenaustritt aus der katholischen Kirche während des bestehenden Dienstverhältnisses wird kritisch beurteilt. Auch hier greift das Argument des Problems der Deckung des Personalbedarfs. Hier wird zudem ein Grundsatz aufgestellt mit einer klaren arbeitsrechtlichen Ausrichtung.</p>

	<p>tung. Die Frage wird aber sein, wie die arbeitsrechtliche Behandlung durch die weltlichen Gerichte derjenigen Fälle erfolgt, in denen nicht einheitlich entschieden wird. So geht zwar die Regelung von einer Beendigung „in der Regel“ aus. Ob der nachfolgende Satz 2 aber erst dann greift, wenn schon eine Abwägung im Sinne der Regelmäßigkeit erfolgt ist oder für diese Kriterien nennt, ist schon nicht klar.</p> <p>Die nächste Frage wird sein, ob sich die benannten schwerwiegenden Gründe des Einzelfalls ausschließlich auf den Austritt des Mitarbeitenden oder auch auf die (Personal-)Situation der Einrichtung beziehen können. Jedenfalls in einer weiteren Abwägung kämen diese dann aber auch zum Tragen. Hier wird der Gleichbehandlungsgrundsatz geprüft werden. Die Frage wird dann aber auch sein, ob es auf den engeren oder weiteren Wirkungskreis des Dienstgebers oder auf den generellen Kreis der katholischen Kirche ankommt.</p> <p>Wirklich gravierende Fälle des Kirchenaustritts lassen sich auch über den Tatbestand der kirchenfeindlichen Betätigung lösen.</p>
<p>(5) <sup>1</sup>Erfüllt ein Mitarbeitender die Anforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber zunächst durch Beratung und Aufklärung darauf hinwirken, dass der Mitarbeitende den Anforderungen wieder genügt. <sup>2</sup>Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch, eine Abmahnung oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Verstoß gegen die Anforderungen zu begegnen. <sup>3</sup>Wenn alle mildereren, weniger belastenden Mittel ausgeschöpft sind, kommt als äußerste, allerletzte Maßnahme („ultima ratio“) eine Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses in Betracht.</p>	<p><b>Vorschlag:</b> Satz 2 und Satz 3 streichen</p> <p><b>Begründung:</b> Die Hinwirkenspflicht des Dienstgebers ist zu begrüßen; zur Anstellung s.o.</p> <p>Arbeitsrechtlich wird aber nach dem Entwurf die Frage sein, wie bei einem Kirchenausritt (bei kirchenfeindlicher Betätigung kann eine Abmahnung sinnvoll sein), bei fehlendem Wiedereintritt oder bei Rücknahme des Austritts ein „milderes“ Mittel aussehen könnte. Die Fragestellung erübrigt sich aber bei der vorgeschlagenen Streichung des Absatzes 4.</p> <p>Letztlich wird hier aber auch für den Fall der kirchenfeindlichen Betätigung nur der weltlich-arbeitsrechtliche status quo beschrieben. Die Sätze 2 und 3 sind deshalb mindestens entbehrlich.</p>



<p><b>Artikel 8 Beteiligung der Mitarbeitenden an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Die zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst werden durch paritätisch von Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden und der Dienstgeber besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen ausgehandelt und beschlossen (Dritter Weg).</p>	
<p>(2) <sup>1</sup>Die Zusammenarbeit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist durch das Konsensprinzip geprägt; Beschlüsse bedürfen einer qualifizierten Mehrheit. <sup>2</sup>Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind durch unmittelbare oder mittelbare demokratische Wahl legitimiert.</p>	<p><b>Vorschlag:</b> neuer Satz 3  <sup>3</sup>Dies kann in der Ordnung auch für die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeber vorgesehen werden.</p> <p><b>Begründung:</b>  Die Beschreibung ist konkreter als nach der bisherigen GrO. Offen bleibt mit Blick auf die Regelung zur Koalitionsfreiheit, warum ausschließlich für die Mitarbeitenden ausdrücklich eine Wahl vorgesehen ist. Soweit eine Arbeitsrechtliche Kommission nicht ausschließlich bistumsgetragene Einrichtungen im Zuständigkeitsbereich hat, wäre auch die Wahl von Dienstgebervertretern regelbar.</p>
<p>(3) <sup>1</sup>Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeiterschaft bei der Festlegung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen sollen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachgeben gelöst werden. <sup>2</sup>Streik und Aussperrung widersprechen diesem Grunderfordernis und scheiden daher aus. <sup>3</sup>Kirchliche Dienstgeber schließen keine Tarifverträge mit tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) ab. <sup>4</sup>Kommt ein Beschluss in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande, können beide Seiten der Kommission ein verbindliches Vermittlungsverfahren unter neutralem Vorsitz einleiten.</p>	<p><b>Hinweis:</b>  Hier wäre über die Erläuterungen hinaus noch ein Hinweis darauf sinnvoll, dass Arbeitskampf zur Durchsetzung der Verhandlungsziele dem Sendungsauftrag widerspricht.</p> <p><b>Vorschläge:</b>  Satz 3 sollte in Absatz 1 hochgezogen werden. Er gehört zur Beschreibung des Dritten Wegs.  Neuer Satz 5:  <sup>5</sup>Das verbindliche Vermittlungsverfahren muss mit einem Beschluss enden, der eine Regelung zu dem Gegenstand des Verfahrens enthält oder die Feststellung, dass keine Regelung in diesem Verfahren erfolgt.</p> <p><b>Begründung:</b></p>

	<p>Im Sinne des BAG muss ergänzt werden, dass das Vermittlungsverfahren zu einem Ergebnis kommen muss.</p>
<p>(4) <sup>1</sup>Um Rechtswirksamkeit zu erlangen, bedürfen die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. <sup>2</sup>Für die kirchlichen Dienstgeber gelten die durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen und vom Diözesanbischof in Kraft gesetzten Beschlüsse unmittelbar und zwingend. <sup>3</sup>Der Dienstgeber hat sicherzustellen, dass diese Beschlüsse arbeitsvertraglich ordnungsgemäß in Bezug genommen werden. <sup>4</sup>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine Vergütung nach den jeweils geltenden einschlägigen kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen.</p>	<p><b>Vorschlag:</b>  <sup>4</sup>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf die Anwendung der einschlägigen kirchlichen Arbeitsvertragsordnung, nach denen sich ihre zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen richten.</p> <p><b>Begründung:</b>  Satz 4 ist so konkret bezogen auf die Vergütung mindestens entbehrlich.</p> <p>Gemeint ist wahrscheinlich mit Bezug auf die ordnungsgemäße Einbeziehung der jeweils geltenden Arbeitsvertragsordnung, dass jeder Mitarbeitende Anspruch auf eine solche Einbeziehung hat. Dies würde die Anwendungspflicht des Dienstgebers ergänzen.</p>
<p>(5) <sup>1</sup>Für Streitigkeiten über die Auslegung und ordnungsgemäße Einbeziehung der jeweils geltenden Arbeitsvertragsordnungen sind kirchliche Schlichtungsstellen zuständig. <sup>2</sup>Dies schließt die Anrufung staatlicher Gerichte bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Individualarbeitsverhältnis nicht aus.</p>	
<p>(6) Die nähere Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens erfolgt in den jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.</p>	

<p><b>Artikel 9 Koalitionsfreiheit</b></p> <p>(1) Die Mitarbeitenden des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Koalitionen zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.</p>	<p><b>Hinweis:</b> Jedenfalls in den Bereichen Arbeitsrechtlicher Kommissionen, in denen mehr als ein Träger auf der Dienstgeberseite vertreten ist, sollte die Koalitionsfreiheit auch auf der Dienstgeberseite geregelt werden.</p>
<p>(2) Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen.</p>	
<p>(3) Die organisatorische Einbindung von Gewerkschaften in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet.</p>	<p><b>Vorschlag:</b> Streichung des Wortes „organisatorisch“</p> <p><b>Begründung:</b> Es handelt sich streng genommen nicht um eine „organisatorische“ Einbindung. Dies wird vom aktuellen Bild der Einbindung durch Mindestquoten geprägt. Hier sind insbesondere bei den Wahlverfahren der Mitarbeitenden aber auch andere Formen denkbar, die von der Einbindungsgarantie umfasst sein sollten.</p>
<p>(4) Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.</p>	
<p>(5) Das Nähere regeln die jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.</p>	<p><b>Vorschlag:</b> neuer Absatz 6 Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend für Koalitionen von Dienstgebern aus dem Bereich der betreffenden Arbeitsrechtlichen Kommission.</p> <p><b>Begründung:</b> Siehe Anmerkung zu Absatz 1</p>

<p><b>Artikel 10 Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeitenden nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden. <sup>2</sup>Die Gremien der Mitarbeitervertretungsordnung sind an diese Grundordnung gebunden.</p>	<p><b>Vorschlag:</b>                  Titel beschränken auf „Mitarbeitervertretungsrecht“</p> <p><b>Begründung:</b>                  Es könnte auch ein kirchliches Personalvertretungsrecht im Sinne des öffentlichen Dienstes sein. Damit ist die Beschreibung der Nähe zur Betriebsverfassung irreführend.</p>
<p>(2) Der Dienst in der Kirche verpflichtet Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen.</p>	
<p>(3) Dienstvereinbarungen, die nach Maßgabe der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung vereinbart werden, gelten unmittelbar und zwingend.</p>	
<p>(4) <sup>1</sup>Bei jeder die Mindestgröße erfüllenden Einrichtung ist der Dienstgeber verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. <sup>2</sup>Zur Förderung und Unterstützung ihrer Arbeit werden auf der Ebene der (Erz-)Diözesen und des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Deutsche Bischofskonferenz) Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet. <sup>3</sup>Die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Kosten tragen die jeweiligen (Erz-) Diözesen bzw. der Verband der Diözesen Deutschlands.</p>	
<p>(5) Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).</p>	

<p><b>Artikel 11 Gerichtlicher Rechtsschutz</b></p>	
<p>(1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeitender dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.</p>	
<p>(2) Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechts werden für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte gebildet.</p>	
<p>(3) <sup>1</sup>Die Richter und Richterinnen sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. <sup>2</sup>Zum Richter bzw. zur Richterin kann berufen werden, wer katholisch ist und in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.</p>	
<p>(4) Die Verhandlungen vor den kirchlichen Arbeitsgerichten einschließlich der Beweisaufnahme und Verkündung der Urteile sind öffentlich.</p>	
<p>(5) Näheres regelt die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO).</p>	

Anmerkungen zum Begleittext-Entwurf  
„Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst“

**I. Allgemeine Anmerkungen**

**II. Anmerkungen zu konkreten Passagen**

Bitte tragen Sie die Anmerkungen zum Begleittext in der jeweiligen Zelle unter Verweis auf die Seite und Zeilennummer ein. Bitte vermerken Sie möglichst konkrete Formulierungs-/ Änderungsvorschläge.

<b>Bezug</b>	<b>Anmerkung</b> (konkreter Formulierungs-/ Änderungsvorschlag; unbedingt <u>Seite und Zeile</u> angeben)
<b>I. Präambel</b> Seite 1 Zeile 5 bis Zeile 34	Hinweis auf ehrenamtliche Mitarbeit Z. 23: die Gleichsetzung von ehrenamtlicher und beruflicher Mitarbeit wird jedenfalls im Caritasbereich zu ungewollten Ergebnissen führen
<b>II. Geltungsbereich (Art. 1)</b> Seite 1 Zeile 36 bis Seite 2 Zeile 43	Hinsichtlich der wechselseitigen Anforderungen und Erwartungen wird deutlich, dass die GrO zwar innerkirchlich formuliert ist, wie die bisherige GrO aber auch weltlich-rechtliche arbeitsrechtliche Grundlagen schaffen soll. Deren Abgrenzung voneinander wird jedenfalls bei der weltlich-rechtlich anwendbaren Ansprüchen (z.B. Fortbildung) Fragen aufwerfen.
<b>III. Eigenart des kirchlichen Dienstes (Art. 2)</b> Seite 3 Zeile 1 bis Seite 4 Zeile 25	
<b>IV. Ausprägungen katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des kirchlichen Profils (Art. 3)</b> Seite 4 Zeile 27 bis Seite 8 Zeile 8	
<b>V. Handlungsaufträge und Ziele des kirchlichen Dienstgebers (Art. 4)</b> Seite 8 Zeile 10 bis Seite 12 Zeile 12	
<b>VI. Fort- und Weiterbildung (Art. 5)</b>	

Seite 12 Zeile 14 bis Seite 13 Zeile 21	
<b>VII. Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses (Art. 6)</b> Seite 13 Zeile 23 bis Seite 16 Zeile 11	
<b>VIII. Anforderungen im laufenden Dienstverhältnis (Art. 7)</b> Seite 16 Zeile 13 bis Seite 19 Zeile 19	
<b>IX. Gestaltung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen (Art. 8 und 9)</b> Seite 19 Zeile 21 bis Seite 21 Zeile 13	
<b>X. Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung (Art. 10)</b> Seite 21 Zeile 15 bis Seite 22 Zeile 44	
<b>XI. Gerichtlicher Rechtsschutz (Art. 11)</b> Seite 23 Zeile 1 bis Zeile 24	