

Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst

Stand: 27. Mai 2022

I. Präambel

1. Auftrag der Kirche ist es, alle Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu führen.¹ In lebendigen Gemeinden und Gemeinschaften strebt sie danach, weltweit diesem Auftrag durch die Verkündigung des Evangeliums, die Feier der Eucharistie und der anderen Sakramente, durch den Dienst am Mitmenschen und durch Stiftung und Stärkung von Gemeinschaft gerecht zu werden. Diesem Ziel dienen auch die Einrichtungen, die die katholische Kirche in Deutschland unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können. Wer in der Kirche tätig ist, wirkt an der Erfüllung dieses Auftrags mit. Alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten, bilden – unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste, der Rechtsgrundlage ihres Wirkens oder der Religionszugehörigkeit – eine Dienstgemeinschaft.
2. In Deutschland ist der Kirche durch das Grundgesetz die Freiheit garantiert, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten (Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 Weimarer Reichsverfassung). Die Kirche kann ihre Sendung und ihren Dienst in vielfältigen Formen verwirklichen: in öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnissen, in geistlichen Gemeinschaften oder in weltlich-rechtlichen Rechtsverhältnissen. Die Mitarbeit im Dienst kann sowohl ehrenamtlich als auch beruflich geschehen. Sie ist nicht darauf beschränkt, dafür besondere kircheneigene Gestaltungsformen zu entwickeln, sondern kann sich der jedermann offenstehenden Privatautonomie bedienen, um Dienst-, Arbeits- oder Auftragsverhältnisse zu begründen und zu regeln.
3. Für alle, die im kirchlichen Dienst stehen, trägt die Kirche als Ganze eine besondere Verantwortung. Aufgrund ihrer Sendung ist sie verpflichtet, die Persönlichkeit und Würde des Einzelnen zu achten und zu schützen. Hierzu zählt auch die Verwirklichung des Gebotes der Lohngerechtigkeit. Kirchliches Dienst- und 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.

II. Geltungsbereich (Art. 1)

1. Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ ist die zentrale Rechtsquelle der katholischen Arbeitsverfassung in Deutschland. Ihre Artikel enthalten die kirchenspezifischen Grundlagen des Dienstes (Art. 2 und Art. 3), regeln die wechselseitigen Anforderungen und Erwartungen an Dienstgeber und Mitarbeitende (Art. 4 bis Art. 7), normieren Grundsatzregelungen

¹ Vgl. Zweites Vatikanisches Konzil, Dogmatische Konstitution LUMEN GENTIUM, Nrn. 1, 5; Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben EVANGELII GAUDIUM, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nrn. 3, 19, 40, 45.

1 für das kollektive Arbeitsrecht der katholischen Kirche (Art. 8 bis Art. 10) und sehen für
2 diesen Bereich die Bildung kirchlicher Gerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz vor (Art.
3 11).

4
5 2. Als kirchliche Einrichtungen im Sinne der Grundordnung gelten Einrichtungen, die unab-
6 hängig von ihrer Rechtsform als Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche ei-
7 nen Auftrag im Einklang mit dem Selbstverständnis der verfassten Kirche wahrnehmen und
8 mit ihren Amtsträgern in besonderer Weise verbunden sind. Dabei sind die Aufgaben, wel-
9 che von den Einrichtungen wahrgenommen werden, sehr vielfältig. Vorwiegend gewinnori-
10 entierte Einrichtungen partizipieren nicht am verfassungsrechtlich abgesicherten Selbstbe-
11 stimmungsrecht der Kirche, da die Teilhabe nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts
12 voraussetzt, dass die religiöse Zielsetzung das bestimmende Element der Tätigkeit der kirch-
13 lichen Einrichtung ist. Bei ganz überwiegend der Gewinnerzielung dienenden Organisatio-
14 nen ist der „Konnex zum glaubensdefinierten Selbstverständnis aufgehoben.“² Entscheidend
15 ist insoweit, dass der durch die Religionsfreiheit geschützte religiöse Auftrag der Kirche in
16 der Gesamtschau der Tätigkeiten gegenüber anderen Erwägungen erkennbar im Vorder-
17 grund steht.

18
19 3. Der Begriff der Mitarbeitenden im Sinne dieser Ordnung ist umfassend zu verstehen und
20 erfasst alle diejenigen, die Teil der Dienstgemeinschaft sind. Der persönliche Anwendungsbereich der Grundordnung erstreckt sich insbesondere auf alle Personen, die aufgrund eines
21 Arbeits- oder eines kirchlichen Beamtenverhältnisses beschäftigt sind. Darüber hinaus gilt
22 die Grundordnung auch für Führungskräfte im kirchlichen Dienst, die aufgrund eines Or-
23 gandienstverhältnisses tätig sind, für Auszubildende und Ehrenamtliche. Dasselbe gilt für
24 Kleriker und Ordensangehörige, deren Dienstrecht universal- oder partikularkirchenrecht-
25 lich ausgestaltet ist (vgl. z.B. cc. 232 ff. CIC). Kennzeichnend für diese öffentlich-rechtlichen
26 Dienstverhältnisse ist, dass sie besondere Anforderungen an den Dienst in der Kirche
27 stellen und entsprechend weitreichendere Fürsorgepflichten begründen. Soweit dies der Fall
28 ist, gehen die einschlägigen Regelungen des öffentlichen Dienstrechts den Vorgaben der
29 Grundordnung vor.

30
31
32 4. Im Hinblick auf den sachlichen Geltungsbereich bringt Art. 1 Absatz 5 zum Ausdruck, dass
33 die Grundordnung bei den dort aufgezählten Rechtsträgern und ihren rechtlich unselbststän-
34 digen Einrichtungen zur Anwendung kommt, weil sie unmittelbar der bischöflichen Gesetz-
35 gebungsgewalt unterliegen. Davon abgrenzend normiert Absatz 6 in Folge des Urteils des
36 Delegationsgerichts der Apostolischen Signatur vom 31.03.2010³, dass für einen kirchlichen
37 Rechtsträger, der nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegt, die Grundord-
38 nung nur dann Anwendung findet, wenn ihre Übernahme rechtsverbindlich in seinem Statut
39 erklärt wird. Die Übernahmeerklärung ist in diesem Fall konstitutive Bedingung für die Gel-
40 tung der Grundordnung. Wenn eine Einrichtung in der Rechtsform der Körperschaft des öf-
41 fentlichen Rechts agiert und diese über kein Körperschaftsstatut verfügt, kann die Über-
42 nahme der Grundordnung auch durch notarielle Erklärung und anschließender Veröffentlichung kundgetan werden.

² BVerfG, Beschluss v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/112, BVerfGE 137, 273 (307), Rz. 94. .

³ Abgedruckt in ZMV 2010, 145 ff.

1 III. Eigenart des kirchlichen Dienstes (Art. 2)

2

- 3 1. Kirchliche Einrichtungen existieren nicht um ihrer selbst willen, auch nicht nur um ihrer
4 Mitglieder willen, sondern möchten für alle Menschen da sein getreu dem Auftrag Jesu:
5 „Geht hinaus in die ganze Welt und verkündet das Evangelium der ganzen Schöpfung!“ (Mk
6 16, 15b). Kirche dient dazu, den Sendungsauftrag Jesu zu verwirklichen. Der Sendungsauf-
7 trag besagt, dass der Kirche die Aufgabe zukommt, sich aktiv der Welt zuzuwenden und das
8 Reich Gottes in ihr gegenwärtig zu machen: „Das Reich ist darauf angelegt, die Beziehungen
9 unter den Menschen zu verändern und verwirklicht sich schrittweise, insofern sie lernen,
10 einander zu lieben, einander zu vergeben und einander zu dienen. [...] Das Reich bezieht
11 alle ein: die einzelnen, die Gesellschaft, die ganze Welt. Für das Reich wirken bedeutet An-
12 erkennung und Förderung der göttlichen Dynamik, die in der Geschichte der Menschheit
13 anwesend ist und sie umformt. Das Reich aufbauen bedeutet arbeiten zur Befreiung vom
14 Übel in allen seinen Formen.“⁴ Das Reich Gottes ist ein Reich der Gerechtigkeit, des Frie-
15 dens, der Freude und Hoffnung, das schon begonnen hat, Wirklichkeit zu sein und weiter
16 aufgebaut werden soll. Nach ihrem Anspruch und Selbstverständnis muss Kirche stets als
17 Ort erkennbar sein, wo die Gottesherrschaft bereits von der Welt Besitz ergriffen hat und die
18 Gerechtigkeit und der Friede des Reiches Gottes sich verwirklichen. Die in der Kirche Täti-
19 gen sind dem Sendungsauftrag verbunden. In diesem Sinne ist das Miteinander in der Dienst-
20 gemeinschaft „Communio“, eine geschwisterliche Gemeinschaft, die getragen und geprägt
21 ist vom Heiligen Geist.
22
- 23 2. Alle im kirchlichen Dienst Tätigen, gleich ob sie haupt- oder ehrenamtlich, ob sie leitend
24 oder ausführend beschäftigt sind und unbeschadet des Umstandes, ob es sich um Christinnen
25 und Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt, arbeiten ge-
26 meinsam daran, dass die kirchlichen Einrichtungen ihren Teil am Sendungsauftrag der Kir-
27 che erfüllen können. Jedes Glied dieser Dienstgemeinschaft leistet seinen Beitrag, um die
28 gegenwärtige Welt auf die Vision des kommenden Reiches Gottes hin zu verändern. In die-
29 ser religiösen Dimension ihres Auftrags unterscheiden sich die kirchlichen Einrichtungen
30 grundlegend von den Einrichtungen der säkularen Welt. Daraus ergibt sich, dass alle Gestal-
31 tungsformen des kirchlichen Dienstes, auch die rechtlichen Beziehungen zwischen den
32 kirchlichen Trägern und ihren Beschäftigten, dem religiösen Charakter des kirchlichen Auf-
33 trags entsprechen müssen. In der kirchlichen Einrichtung selbst muss sichtbar und erfahrbar
34 werden, dass sie sich dem Auftrag Christi verpflichtet und der Gemeinschaft der Kirche ver-
35 bunden weiß. Alle Glieder der Dienstgemeinschaft müssen bereit sein, „an der Verwirkli-
36 chung eines Stückes Auftrag der Kirche im Geist katholischer Religiosität, im Einklang mit
37 dem Bekenntnis der katholischen Kirche und in Verbindung mit den Amtsträgern der katho-
38 lischen Kirche“⁵ mitzuwirken.
39
- 40 3. Kirche handelt dann als Kirche, wenn sie die Botschaft des Evangeliums verkündet
41 (*kerygma-martyria*), Liturgie feiert (*leiturgia*), tätige Nächstenliebe leistet (*diakonia*) und
42 das gemeinschaftliche Leben fördert (*koinonia*). Diese Grundvollzüge oder

⁴ Papst Johannes Paul II., Enzyklika REDEMPTORIS MISSIO, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 100 (Bonn 1990), Nr. 15.

⁵ BVerfG, Beschluss v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, BVerfGE 46, 73 (87).

1 Grunddimensionen von Kirche bedingen sich gegenseitig, sind untrennbar miteinander ver-
2 bunden und haben denselben Stellenwert.⁶ Kirchliches Wirken erfordert ein Tätigwerden in
3 allen vier Handlungsfeldern, die ein Koordinatensystem bilden, in dessen Mitte die Einheit
4 von Gottes- und Nächstenliebe steht. Sie umschreiben jene Felder kirchlichen Wirkens, die
5 für die Kirche konstitutiv sind. Alle vier Handlungsfelder gehören untrennbar zusammen, es
6 besteht keine Über- oder Unterordnung. Das gilt auf der Ebene der Gesamtkirche genauso
7 wie in der Ortskirche und in jeder kirchlichen Einrichtung. Auch wenn in der konkreten
8 Aufgabe die eine oder andere Dimension von Kirche stärker im Vordergrund steht, so ist
9 doch ihre Einheit und Zusammengehörigkeit stets zu wahren und zu stärken. Mit dem kirch-
10 lichen Selbstverständnis unvereinbar ist es daher, wenn aus säkularer Perspektive der kirch-
11 liche Dienst „nur“ auf den Verkündigungsauftrag reduziert und dieser ausschließlich auf die
12 ausdrückliche Verkündigung des Wortes Gottes und darauf aufbauender kirchlicher Lehren
13 beschränkt wird. Zum einen ist die Verkündigung des Glaubens mehr als Predigt und Kate-
14 chese, mehr als Wissens- und Kenntnisvermittlung. Zum anderen umfasst Kirche sein mehr
15 als das, was man im Kontext gerichtlicher Auseinandersetzungen über das kirchliche Ar-
16 beitsrecht verkürzend als „Verkündigungsauftrag“ umschreibt. Nach kirchlichem Selbstver-
17 ständnis enthält die Religionsausübung eben nicht „nur“ den Bereich des Glaubens und des
18 Gottesdienstes, sondern auch die Freiheit zur Entfaltung und Wirksamkeit des christlichen
19 Sendungsauftrags in Staat und Gesellschaft. Dazu gehört insbesondere das karitative Wir-
20 ken, das eine wesentliche Aufgabe für Christinnen und Christen ist: „Der Liebesdienst ist
21 für die Kirche nicht eine Art Wohlfahrtsaktivität, die man auch anderen überlassen könnte,
22 sondern er gehört zu ihrem Wesen, ist unverzichtbarer Wesensausdruck ihrer selbst.“⁷ Ähn-
23 lich wie das Hören auf Gottes Wort und die Feier der Sakramente kann auch die tätige Näch-
24 stenliebe ein Ort der Gottesbegegnung sein, wohingegen „die Abwendung vom Nächsten
25 auch für Gott blind macht.“⁸ Das Tatzeugnis steht der Wortverkündigung in nichts nach.
26

27 **IV. Ausprägungen katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die** 28 **Stärkung des kirchlichen Profils (Art. 3)**

29
30 1. Die Entscheidung der Kirche ein eigenes Dienst- und Arbeitsrecht zu gestalten, hat ihren
31 primären Grund in der Sorge um den Erhalt und die Stärkung ihrer kirchlichen Eigenart
32 sowie ihrer spezifisch christlich-katholischen Prägung. Das kirchliche Profil, welches das
33 Selbstverständnis der kirchlichen Institution, ihre Grundannahmen, Leitlinien, Ziele und
34 Zwecke enthält, hat nicht bloß den Erwartungen der Gesellschaft oder der Beschäftigten an
35 den kirchlichen Dienst zu entsprechen. Die Eigenart kirchlicher Einrichtungen weist einen
36 engen Bezug zum kirchlichen Sendungsauftrag auf und wurzelt im christlichen Gottes- und
37 Menschenbild. Nach christlichem Verständnis trägt jeder Mensch als Gottes Ebenbild eine
38 einzigartige Würde in sich.⁹ Als personales Ebenbild Gottes ist der Mensch zur verantwort-
39 lichen und schöpferischen Gestaltung der Welt aufgerufen. Im Verhältnis der Menschen

⁶ Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 25.

⁷ Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 25.

⁸ Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 16.

⁹ Gen 1,26.

1 untereinander verlangt die Gottesebenbildlichkeit eines jeden Menschen, den Anderen um
2 dieser besonderen Würde willen zu achten. Allen Menschen muss der gleiche Achtungsan-
3 spruch zukommen, in allen Momenten ihres Daseins und ungeachtet ihrer gesellschaftlichen
4 Stellung, ihrer beruflichen Funktion und ihrer Verdienste. Die christliche Erlösungslehre
5 knüpft an die Fehlbarkeit und damit Erlösungsbedürftigkeit des Menschen an: Jeder Einzelne
6 wird in seinen Widersprüchen sowie Schwächen und Stärken von Gott angenommen; mit
7 der Menschwerdung Jesu und seinem Kreuzestod nehmen alle an der Verheißung der Erlö-
8 sung teil.

- 9
- 10 2. Neben der Anerkennung der gleichen Würde aller Menschen hat sich der kirchliche Dienst
11 auch und insbesondere durch eine Kultur der gegenseitigen Achtung, des Respekts und der
12 Wertschätzung auszuzeichnen. Diese Kultur der Achtsamkeit gründet letztlich in der Liebe,
13 denn für die Kirche ist die bedingungslose Liebe Gottes zu allen Menschen Wurzelgrund
14 des christlichen Glaubens: „Gott ist Liebe, und wer in der Liebe bleibt, bleibt in Gott, und
15 Gott bleibt bei ihm.“¹⁰ Aus der Liebe Gottes geht alles hervor, durch sie nimmt alles Gestalt
16 an, und alles strebt ihr zu.¹¹ Jesus hat das Gebot der Gottesliebe mit demjenigen der Nächs-
17 tenliebe zu einem einzigen unlösbaren Auftrag zusammengeschlossen. Der Kirche ist auf-
18 gegeben, Gottes barmherzige und grenzenlose Sorge um den Menschen weiter zu tragen :
19 „Das Programm des Christen – das Programm des barmherzigen Samariters, das Programm
20 Jesu – ist das `sehende Herz`.“¹² Deshalb brauchen Beschäftigte im kirchlich-karitativen
21 Dienst neben ihren fachlichen Qualifikationen vor allem Herzensbildung: „Es geht ja um
22 Menschen, und Menschen brauchen immer mehr als eine bloß technisch richtige Behand-
23 lung. Sie brauchen Menschlichkeit. Sie brauchen die Zuwendung des Herzens. Für alle, die
24 in den karitativen Organisationen der Kirche tätig sind, muss es kennzeichnend sein, dass
25 sie nicht bloß auf gekonnte Weise das jetzt Anstehende tun, sondern sich dem andern mit
26 dem Herzen zuwenden, so dass dieser ihre menschliche Güte zu spüren bekommt [...]. Sie
27 müssen zu jener Begegnung mit Gott geführt werden, die in ihnen die Liebe weckt und ihnen
28 das Herz für den Nächsten öffnet, so dass Nächstenliebe für sie nicht mehr ein sozusagen
29 von außen auferlegtes Gebot ist, sondern Folge ihres Glaubens, der in der Liebe wirksam
30 wird.“¹³
- 31
- 32 3. Kirchliche Einrichtungen sind lebensfördernd und lebensbejahend. Das Eintreten für das Le-
33 ben in allen seinen Phasen gehört zu den grundlegenden Überzeugungen der Christinnen und
34 Christen. Gott hat den Menschen als sein Abbild geschaffen und ihm eine unantastbare
35 Würde verliehen, die nicht in seiner Leistung oder in dem Nutzen, den er für andere hat,
36 gründet. Das Leben ist nach christlicher Überzeugung von Gott geschenkt. Die einzigartige
37 Würde des Menschen hängt nicht davon ab, ob er sich dieser Würde bewusst ist und sie
38 selbst zu wahren weiß. Jeder Mensch ist als Person einmalig und besitzt eine ihm von Gott
39 gegebene unverfügbare Würde, ungeachtet seiner Herkunft, seiner Religion, seines Alters,
40 seiner Behinderung, seines Geschlechts, seiner Leistungsfähigkeit oder seiner körperlichen

¹⁰ 1 Joh 4, 16.

¹¹ Papst Benedikt XVI., Enzyklika CARITAS IN VERITATE, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.),
Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 186 (Bonn 2009), Nr. 2.

¹² Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.),
Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 31b.

¹³ Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.),
Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 31a.

1 oder geistigen Verfassung. Der Schutz des Lebens, des vorgeburtlichen ebenso wie des ge-
2 borenen und des endenden, bildet den Mittelpunkt des christlichen Ethos. Aus dem Zeugnis
3 für das Leben ergibt sich, dass die Kirche in allen ihren Einrichtungen gegen Abtreibung
4 und für das Leben eintritt. Aus der unbedingten Achtung, die jedem Menschen aufgrund
5 seiner innewohnenden Würde zukommt, resultiert die Pflicht, gerade den schwächsten Mit-
6 gliedern in der Gesellschaft besondere Zuwendung zuteilwerden zu lassen. Dies gilt insbe-
7 sondere auch dann, wenn das Leben durch Schmerzen und Leid geprägt ist, wenn der Körper
8 keine Leistung erbringt oder nicht voll funktionsfähig ist. Kirchliche Einrichtungen verste-
9 hen sich insoweit als Schutzräume für das Leben. Christus nahm sich besonders den Armen,
10 Kranken und Pflegebedürftigen an. Zu einer Kultur des Lebens gehört auch das Wissen um
11 die eigene Endlichkeit, die von niemand willkürlich herbeigeführt werden darf. Handlungen
12 aktiver Sterbehilfe sind mit dieser Überzeugung unvereinbar und haben in kirchlichen Ein-
13 richtungen daher keinen Raum.

- 14
- 15 4. Die bedingungslose Liebe Gottes zu allen Menschen mit ihren vielfältigen Erfahrungen, Fä-
16 higkeiten und Zugehörigkeiten ist prägend für das christliche Ethos. Viele unterschiedliche
17 Menschen wirken bei der Erfüllung des kirchlichen Sendungsauftrags zusammen. Jeder von
18 ihnen kann mit seiner einmaligen Lebensgeschichte eine Bereicherung für alle sein. Wer mit
19 Kirche in Berührung kommt, sollte damit rechnen dürfen, willkommen zu sein. Vielfalt in
20 kirchlichen Einrichtungen ist keine Bedrohung, sondern bietet die Möglichkeit der Vervoll-
21 kommung. Kirchlicher Dienst in einer pluralistischen Welt darf nicht auf den Dienst *von*
22 Katholiken *für* Katholiken reduziert werden: „Unsere Einladung und Bitte zur Mitarbeit gilt
23 allen, die in der Kirche ihre religiöse Heimat gefunden haben. Sie ergeht aber auch an dieje-
24 nigen, die eher Abstand wahren wollen, die auf der Suche sind oder sich dem Christentum
25 als Kultur verbunden fühlen und seine Ethik sowie Ästhetik wertschätzen. Denn alle können
26 auf ihre Weise das Evangelium in unserer Zeit auslegen und es den Zeitgenossen durch ihr
27 Lebenszeugnis mitteilen.“¹⁴ Eine Kirche, die sich als Kirche in der Welt und für die Welt
28 versteht, muss nach innen wie nach außen offen und einladend sein. Die Einladung und Bitte
29 zur Mitarbeit an alle gilt in besonderem Maße für die sozial-karitativen und erzieherischen
30 Dienste: „Eine Kirche ‚im Aufbruch‘ ist eine Kirche mit offenen Türen. Zu den anderen
31 hinausgehen, um an die menschlichen Randgebiete zu gelangen, bedeutet nicht, richtungs-
32 und sinnlos auf die Welt zuzulaufen. [...] Die Kirche ist berufen, immer das offene Haus des
33 Vaters zu sein.“¹⁵ Der Einsatz nichtchristlicher Mitarbeitender in kirchlichen Einrichtungen
34 muss „weder zu einem Rückzug der Kirchen aus den in Rede stehenden Bereichen führen
35 noch dazu, dass der geistlich theologische Auftrag und die Sendung nicht mehr erkennbar
36 sind.“¹⁶ Kulturelle und religiöse Verschiedenheit bedroht die christliche Identität der kirch-
37 lichen Einrichtungen nicht, solange alle Mitarbeitenden eine positive Grundhaltung und Of-
38 fenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums mitbringen, den christlichen Charakter der
39 Einrichtung achten und aktiv dazu beitragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu
40 bringen. Alle Mitarbeitenden können und sollen unabhängig von ihren konkreten Aufgaben,
41 ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung und ihrer

¹⁴ Allen Völkern sein Heil. Die Mission der Kirche, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deut-
schen Bischöfe Nr. 76 (Bonn 2004), S. 11.

¹⁵ Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben EVANGELII GAUDIUM, Sekretariat der Deutschen Bischofskon-
ferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nr. 46.

¹⁶ BVerfG, Beschluss v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, BVerfGE 137, 273 (307), Rz. 104.

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

- 3
- 4 5. Die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Profils der Einrichtung
5 kommt zuallererst dem Dienstgeber zu. Je klarer der spezifisch kirchliche Sendungsauftrag
6 benannt und gelebt wird, umso mehr wird deutlich, für welche Werte sich die jeweilige Ein-
7 richtung einsetzt und welche „Un-Werte“ sie aus ethisch-religiöser Überzeugung ablehnt.¹⁷
8 Maßgeblich für die institutionelle Profilierung der Einrichtung ist eine klare normative Aus-
9 richtung und ihre Absicherung durch Leitbilder sowie eine christliche Organisationskultur.
10 Gelingt es nicht, ein solches Profil in der konkreten Einrichtung glaubwürdig umzusetzen,
11 muss gegebenenfalls darüber nachgedacht werden, die Einrichtung in anderer als kirchlicher
12 Trägerschaft weiterzuführen.¹⁸ Der Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitar-
13 beitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. Rechtliche Rahmenbe-
14 dingungen, die sicherstellen sollen, dass die Dienste, die im Namen der Kirche geleistet wer-
15 den und an die Verantwortungsträger in der Kirche rückgebunden sind, wie etwa die „Grund-
16 ordnung des kirchlichen Dienstes“ oder auf universalkirchlicher Ebene das „Motu Proprio
17 über den Dienst der Liebe“¹⁹, sind zu beachten. In ihren Bischofsworten „Berufen zur Cari-
18 tas“ und „Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Ge-
19 sellschaft“ haben die deutschen (Erz-)Bischöfe den spezifisch kirchlichen Charakter der ver-
20 schiedenen Handlungsfelder der Caritas näher beschrieben und entfaltet.²⁰
- 21
- 22 6. Erhalt und Weiterentwicklung des Profils sind in erster Linie Leitungsaufgaben; sie sollten
23 deshalb institutionell auf der Leitungs- und Aufsichtsebene verankert sein sowie in den Sta-
24 tuten und Leitbildern der jeweiligen Träger zum Ausdruck gebracht werden.²¹ Ein wichtiger
25 Schritt zur Herausbildung einer eigenen institutionellen Identität kann die Erarbeitung eines
26 Leitbildes sein, welches die Ziele und Wertmaßstäbe beschreibt, denen sich die Einrichtung
27 verpflichtet fühlt, und in konkrete Leitsätze und Handlungsempfehlungen für den berufli-
28 chen Alltag herunterbricht. Die Arbeit am Leitbild und dessen Fortentwicklung bietet unter
29 Beteiligung der Mitarbeitenden die Chance, ein gemeinsames Verständnis des kirchenspe-
30 zifischen Charakters der Einrichtung zu entwickeln und ihr Handeln danach auszurichten.
31 Solche Prozesse können dazu beitragen, nach innen Orientierung, Sinn und Zusammenhalt
32 zu stiften und nach außen Wahrnehmbarkeit, Verlässlichkeit und Vertrauen zu generieren.
33 So wichtig Leitbild- und Profilierungsprozesse auch sind, um die christliche Identität der
34 Einrichtung nach innen und außen zu stärken und kenntlich zu machen, praktische Wirkkraft
35 entfalten diese Anstrengungen nur, wenn sie im alltäglichen Handeln, in der konkreten Ar-
36 beit der Dienstgemeinschaft rückgebunden sind und wenn die Sorge um die christliche

¹⁷ Das Profil sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 209 (Bonn 2007), S. 18 f.

¹⁸ Das Profil sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 209 (Bonn 2007), S. 36 f.

¹⁹ Papst Benedikt XVI. Apostolisches Schreiben in Form eines Motu Proprio INTIMA ECCLESIAE NATURA über den Dienst der Liebe, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 195 (Bonn 2014).

²⁰ Berufen zur caritas, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 91 (Bonn 2009); Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014).

²¹ Das Profil sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 209 (Bonn 2007), S. 16 ff.

1 Identität als ein permanenter, dynamischer Prozess verstanden wird. Träger und Führungs-
2 kräfte haben den Auftrag, gemeinsam mit den Mitarbeitenden die für die jeweiligen Hand-
3 lungsfelder wesentlichen Ziele und Werte, anhand derer Arbeit in der Einrichtung gestaltet
4 werden kann, zu konkretisieren. Unerlässlich ist, dass sich dieses spezifische Profil nicht nur
5 in theoretischen Leitlinien und ethischen Konzepten erschöpft, sondern auch als christliche
6 Kultur in den Einrichtungen von Leitung und Mitarbeiterschaft mitgestaltet und von allen
7 mit Leben gefüllt sowie für die Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, erfahrbar
8 wird.
9

10 V. **Handlungsaufträge und Ziele des kirchlichen Dienstgebers (Art. 4)**

11

- 12 1. Die Profilierung kirchlicher Einrichtungen im Hinblick auf den Sendungsauftrag erfordert
13 die Setzung von Zielen und die Benennung von Handlungsaufträgen. Trotz ihres Abstrakti-
14 onsgrades bilden diese unerlässliche Orientierungsmarken und Angelpunkte der Verständig-
15 ung sowie Selbstvergewisserung. Jede Konkretisierung des Profils setzt Maßstäbe, weckt
16 Vorstellungen, Erwartungen und Hoffnungen; in ihrer praktischen Umsetzung kann sie nicht
17 immer vor Enttäuschungen schützen. Mitarbeitende und Dienstgeber tragen als Teil der
18 Dienstgemeinschaft in ihrer jeweiligen Funktion gemeinsam zur Verwirklichung des Sen-
19 dungsauftrags der Kirche bei. Besondere Anforderungen werden dabei nicht nur an die Mit-
20 arbeitenden gestellt, sondern insbesondere auch an den Dienstgeber. Er ist in erster Linie
21 dafür verantwortlich, dass die Bedingungen dafür geschaffen werden, dass die Mitarbeiten-
22 den ihren Auftrag in der Einrichtung glaubwürdig ausüben können. Wirtschaftliche Aspekte
23 stehen bei der Verfolgung dieses Auftrags nicht im Vordergrund; Kirche betreibt ihre Ein-
24 richtungen „um ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrnehmen und erfüllen zu
25 können“.²² Mit ihrer ideellen Ausrichtung kann sich Kirche den ökonomischen und den
26 rechtlichen Parametern, die für die anderen gesellschaftlichen Akteure gelten, nicht entzie-
27 hen, sondern ist darauf angewiesen, ihre Ziele, die sich aus dem Sendungsauftrag ergeben,
28 im Rahmen der vorhandenen materiellen und personellen Ressourcen zu verwirklichen.
29
- 30 2. Frauen gestalten Kirche. Sie arbeiten haupt- und ehrenamtlich in allen kirchlichen Hand-
31 lungsfeldern von Pastoral und Caritas, in Forschung und Bildung, Medien, Diözesanverwal-
32 tungen, Verbänden und Gremien. Der Anteil von Frauen in kirchlichen Leitungspositionen
33 hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. Die deutschen Bischöfe bekennen sich
34 ausdrücklich dazu, „an den verschiedenen Leitungsdiensten in der Kirche möglichst viele
35 Frauen und Männer gerecht [zu] beteiligen“²³. Auf der Frühjahrs-Vollversammlung 2019 in
36 Lingen veröffentlichten die Bischöfe ihre Selbstverpflichtung, den Anteil von Frauen in Lei-
37 tungspositionen auf ein Drittel und mehr zu erhöhen und die Entwicklungen erneut in fünf
38 Jahren zu überprüfen. Viele deutsche (Erz-)Diözesen arbeiten daran, den Anteil von Frauen
39 in Leitungspositionen zu erhöhen und haben entsprechende Maßnahmen installiert. Dazu
40 gehören lokale Vereinbarungen wie interne Frauenquoten, Elemente in der Personalentwick-
41 lung für Potenzialträgerinnen und eine geschlechterbewusste Personalakquise, -förderung
42 und -auswahl, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Sorge-

²² BVerfG, Beschluss v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, BVerfGE 46, 73 (85).

²³ „Gemeinsam Kirche sein“, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 100 (Bonn 2015), S. 56.

1 Tätigkeiten, Gleichstellungsanalysen und Gleichstellungsordnungen sowie neue Führungs-
2 modelle von Leitung in Teilzeit.

- 3
- 4 3. Die Sorge für andere ist Ausdruck der christlichen Nächstenliebe. Gott hat den Menschen
5 aus Liebe erschaffen und ihn zur Liebe befähigt. Dabei birgt diese Sorge gleichzeitig häufig
6 große praktische Herausforderungen. Das gilt insbesondere mit Blick auf die Vereinbarkeit
7 von Familie und Beruf durch Kinderbetreuung oder etwa die Pflege von Angehörigen. Der
8 Dienstgeber muss versuchen, Rahmenbedingungen zu schaffen, um den persönlichen An-
9 forderungen des jeweiligen Lebensabschnitts möglichst Rechnung zu tragen.
- 10
- 11 4. Von zentraler Bedeutung ist die Verpflichtung des Dienstgebers, sich in besonderer Weise
12 für den Schutz der Würde und Integrität aller Personen in der Einrichtung einzusetzen, ins-
13 besondere von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Sexuali-
14 sierte Gewalt ist aufs Schärfste zu verurteilen und kann unter keinen Umständen geduldet
15 werden. Prävention von jeglicher Form von Gewalt ist eine zentrale Aufgabe von Kirche,
16 auch in ihren Einrichtungen. Dienstgeber und Mitarbeitende sind sich dabei über ihre beson-
17 dere Verantwortung im Klaren. Dabei sind insbesondere die Vorgaben des staatlichen
18 Rechts sowie die einschlägigen kirchlichen Ordnungen²⁴ einzuhalten.
- 19
- 20 5. Arbeit bildet eine fundamentale Dimension im Leben des Menschen: „In einer wirklich ent-
21 wickelten Gesellschaft ist die Arbeit eine unverzichtbare Dimension des gesellschaftlichen
22 Lebens, weil sie nicht nur eine Art ist, sich das Brot zu verdienen, sondern auch ein Weg
23 zum persönlichen Wachstum, um gesunde Beziehungen aufzubauen, um sich selbst auszu-
24 drücken, um Gaben zu teilen, um sich mitverantwortlich für die Vervollkommnung der Welt
25 zu fühlen und um schließlich als Volk zu leben.“²⁵ Arbeit dient auch der Verwirklichung der
26 Person. Es geht darum, „die Samen aufkeimen zu lassen, die Gott in jeden hineingelegt hat,
27 seine Fähigkeiten, seine Initiative, seine Kräfte.“²⁶ Führungskräften im kirchlichen Dienst
28 kommt hier eine besondere Verantwortung zu. Sie sind dazu gehalten, die christlichen Maß-
29 stäbe und Grundsätze zu beachten und ihren Mitarbeitenden den notwendigen Raum und
30 Rückhalt zur Entfaltung zu gewähren. Eine durch die Werte des christlichen Glaubens ge-
31 prägte Führung weiß sich einer Kultur des Dienens verpflichtet. Führungskräfte in der Kir-
32 che stellen sich den Zeichen der Zeit und verstehen die Einheit, der sie vorstehen, als ler-
33 nende Organisation, die der ständigen Erneuerung und Weiterentwicklung bedarf. Zentral
34 sind eine gegenseitige Wertschätzung, Respekt, verbindliche Absprachen, Motivation sowie
35 die Förderung von Innovation und Entwicklung. Eine transparente Kommunikation über
36 Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wert-
37 schätzenden Zusammenarbeit. Konstruktive Kritik ist ausdrücklich willkommen.

²⁴ Siehe etwa die Vorgaben der „Rahmenordnung-Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ abrufbar unter https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207b-Rahmenordnung-Praevention.pdf und „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“, abrufbar unter https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207a-Ordnung-fuer-den-Umgang-mit-sexuellem-Missbrauch-Minderjaehriger.pdf.

²⁵ Papst Franziskus, Enzyklika FRATELLI TUTTI, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 227 (Bonn 2020), Nr. 162.

²⁶ Papst Franziskus, Enzyklika FRATELLI TUTTI, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 227 (Bonn 2020), Nr. 162.

- 1 6. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind praktizierte Nächstenliebe. Der Mensch steht
2 im Mittelpunkt des kirchlichen Engagements. Dabei geht es nicht bloß um eine korrekte
3 Umsetzung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen in diesem Bereich. Vielmehr sind in
4 jeder Einrichtung aus dem Selbstverständnis der Kirche heraus die christlichen Werte, die
5 Bedürfnisse der Beschäftigten und der Menschen, die die Leistungen der Kirche in Anspruch
6 nehmen sowie die ökonomischen Rahmenbedingungen zu einem guten Ausgleich zu bringen.
7 Dies erfordert eine ganzheitliche Betrachtung des Menschen und bezieht den Schutz
8 der physischen, psychischen ebenso wie seelischen Gesundheit der Mitarbeitenden während
9 ihres Tätigwerdens in der Einrichtung ein. Die Schaffung sicherer Arbeitsstätten, um Arbeitsunfällen
10 vorzubeugen, ist eine unabdingbare Voraussetzung hierfür. Darüber hinaus soll
11 ein Arbeitsumfeld erhalten bzw. geschaffen werden, in dem sich die Mitarbeitenden wertgeschätzt
12 fühlen. Die Sicherstellung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist in erster
13 Linie Leitungsaufgabe. Ein Gelingen setzt jedoch ein fruchtbares Zusammenwirken aller in
14 der Dienstgemeinschaft Beteiligten voraus. Die Umsetzung von Arbeitssicherheit und
15 Gesundheitsschutz erfolgt kontinuierlich und in ständig fortzuentwickelnden diözesanen und
16 überdiözesanen Strukturen. Herauszuhebende Maßnahmen sind in diesem Kontext insbesondere
17 die Implementierung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mit System in
18 die (Erz-)Diözesen, die Stärkung eines gesundheitsorientierten Führungsverhaltens, die
19 Verbesserung von Partizipation der Mitarbeitenden durch gemeinsames Handeln bei der Prävention
20 im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Evaluation und Qualitätsmanagement.
21
22
- 23 7. Die ethischen Anforderungen und Maßstäbe, die die Soziallehre der Kirche gegenüber dem
24 Wirtschaftsleben formuliert und öffentlich vertritt, muss sie auch an sich selbst und an das
25 eigene wirtschaftliche Handeln anlegen. Im Unterschied zu gewerblich ausgerichteten Unternehmen
26 dienen kirchliche Einrichtungen der Erfüllung des Sendungsauftrags. Trotz dieser religiös begründeten
27 Zielsetzung sind sie als wirtschaftlich Handelnde zugleich auch Unternehmen im betriebswirtschaftlichen
28 Sinne und damit den Bedingungen sowie Gesetzmäßigkeiten der Ökonomie ausgesetzt.²⁷ Kirchliche
29 Einrichtungen haben einen Selbstanspruch zu verwirklichen, der hohen Standards an Organisationsführung,
30 Aufsicht und Kontrolle genügen muss und der Öffentlichkeit gegenüber rechenschaftspflichtig ist. Daher
31 sind sie gehalten, ihre Regeln bzw. Grundsätze für eine an christlichen Werten orientierte Unternehmensführung,
32 die sich auf ihr gesamtes wirtschaftliches Handeln erstrecken, ebenfalls im Rahmen des für alle geltenden
33 Rechtes zu entwickeln und in ihrer täglichen Praxis zur Geltung zu bringen.²⁸ Von besonderer
34 Bedeutung sind in diesem Kontext die Beachtung der Grundsätze einer guten Finanzwirtschaft, eine
35 wirksame und qualifizierte Aufsicht, Transparenz und der Aufbau von funktionsfähigen Kontroll- und
36 Überwachungssystemen. „Das Geld muss dienen und nicht regieren!“²⁹ Dieser Grundsatz gilt für alle
37 Verantwortlichen in den (Erz-)Diözesen, Pfarrgemeinden, sozial-karitativen Einrichtungen, Ordensgemeinschaften,
38 katholischen Verbänden, kirchlichen Stiftungen, Banken und Hilfswerken. Sie sind dafür
39
40

²⁷ Vgl. Leitlinien für unternehmerisches Handeln der Caritas, Deutscher Caritasverband (Hg.), in: neue Caritas, Ausgabe 20/2008, S. 31 ff.

²⁸ Eine Orientierungshilfe bieten: „Kirchliche Corporate Governance, Grundsätze guter Finanzwirtschaft in deutschen (Erz-)Bistümern“, Verband der Diözesen Deutschlands (Hg.), Bonn 2021 und „Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht“, Deutsche Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfe 182 (Bonn 2014).

²⁹ Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben EVANGELII GAUDIUM, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nr. 58.

1 sensibilisiert, ob und wie die kirchlichen Geldanlagen dem Menschen dienen, nicht erst bei
2 der Ertragsverwendung für die Zwecke kirchlicher Einrichtungen, sondern auch bei der Ren-
3 diteerwirtschaftung selbst.³⁰ Kirchliche Einrichtungen unterliegen bei ihren Investitionsent-
4 scheidungen, bei der Auswahl von Geldanlageformen und der Zusammenarbeit mit Ge-
5 schäftspartnern noch strengeren Maßstäben als wirtschaftliche Unternehmen.³¹

6
7 8. „Die dringende Herausforderung, unser gemeinsames Haus zu schützen, schließt die Sorge
8 ein, die gesamte Menschheitsfamilie in der Suche nach einer nachhaltigen und ganzheitli-
9 chen Entwicklung zu vereinen, denn wir wissen, dass sich die Dinge ändern können.“³²
10 Kirchliche Einrichtungen verpflichten sich zu einem verantwortlichen Umgang mit natürli-
11 chen, wirtschaftlichen und betrieblichen Ressourcen. Hierzu gehört auch der Schutz der na-
12 türlichen Lebensgrundlagen sowie der Klima- und Umweltschutz. Die kirchlichen Zwecken
13 dienende Arbeit soll langfristig ermöglicht werden. Die in der Arbeit verkörperte Würde der
14 Mitarbeitenden verdient stets Beachtung. „Mit Arbeit spielt man nicht.“³³ Aus diesem Grund
15 soll in kirchlichen Einrichtungen ein verantwortlicher Umgang mit Arbeitsplätzen gepflegt
16 werden.

17
18 9. Die in der Gottebenbildlichkeit des Menschen gründende Würde gilt uneingeschränkt für
19 alle Menschen – unabhängig von ihrer individuellen Prägung, ihrer Herkunft, ihres Alters,
20 ihrer körperlichen oder geistigen Verfassung, ihrem Geschlecht oder ihrem Aussehen. Die
21 Kirche kann es deshalb nicht hinnehmen, dass Menschen wegen ihrer Andersartigkeit ge-
22 ringgeschätzt, benachteiligt oder bedroht werden. Das Zweite Vatikanische Konzil erinnert
23 daran, dass wir Gott nicht anrufen können, wenn wir irgendwelchen Menschen, die nach
24 dem Ebenbild Gottes geschaffen sind, die geschwisterliche Haltung verweigern: „Deshalb
25 verwirft die Kirche jede Diskriminierung eines Menschen oder jeden Gewaltakt gegen ihn
26 um seiner Rasse oder Farbe, seines Standes oder seiner Religion willen, weil dies dem Geist
27 Christi widerspricht.“³⁴ Das christliche Menschenbild verpflichtet, jeden Menschen in seiner
28 Eigenart zu achten: „Die unermessliche Würde jedes Menschen unabhängig von Herkunft,
29 Hautfarbe oder Religion ist das höchste Gesetz der geschwisterlichen Liebe.“³⁵ Nach der
30 christlichen Lehre von der Einheit des Menschengeschlechts sind alle Menschen gleichwer-
31 tige Mitglieder einer einzigen Menschenfamilie. Menschenfeindlichkeit, Rassismus und
32 Fremdenhass sind mit diesem Ethos nicht vereinbar.³⁶ Jede Form der Diskriminierung muss

³⁰ Siehe Ethisch-nachhaltig investieren – Eine Orientierungshilfe für Finanzverantwortliche katholischer Einrich-
tungen in Deutschland, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz und Zentralkomitee der deutschen Katholi-
ken (Hg.), Bonn 2021.

³¹ Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Wort des Rates der EKD und der DBK zur wirtschaftlichen
und sozialen Lage in Deutschland, Kirchenamt der EKD und Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.),
Gemeinsame Texte 9 (Hannover/Bonn 1997), Ziffer 246.

³² Papst Franziskus, Enzyklika LAUDATO SI', Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarun-
gen des Apostolischen Stuhls Nr. 202 (Bonn 2015), Nr. 18.

³³ „Col lavoro non si gioca“ Mit dieser Aussage kritisierte Papst Franziskus am 3. September 2014 den Stahl- und
Industriegüterkonzern Thyssenkrupp, der angekündigt hatte, in seinem italienischen Werk interne Stellen zu strei-
chen.

³⁴ Papst Paul VI., Erklärung NOSTRA AETATE (Rom 1965), Nr. 5.

³⁵ Papst Franziskus, ENZYKLIKA FRATELLI TUTTI, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Ver-
lautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 227 (Bonn 2020), Nr. 39.

³⁶ Päpstliche Kommission *Justitia et Pax*: Die Kirche und der Rassismus. Für eine brüderliche Gesellschaft, Sek-
retariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 67 (Bonn 1988); Dem Populismus widerstehen,
Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 305 (Bonn 2019).

1 daher überwunden und beseitigt werden, da sie dem Plan Gottes widerspricht. Vor dem Hin-
2 tergrund der langen Geschichte der christlichen Judenfeindschaft gilt dies in besonderer
3 Weise auch für jede Form des Antisemitismus.³⁷ Der Glaube Israels ist für die Kirche nicht
4 etwas Fremdes, sondern gehört zum Fundament des christlichen Glaubens, er ist die „heilige
5 Wurzel der eigenen christlichen Identität“.³⁸ Juden sind „unsere bevorzugten, älteren Brü-
6 der“ (Johannes Paul II.). Christen und Juden beten den gleichen Gott an, sie stützen sich auf
7 die gleiche Heilige Schrift. Der mit Moses geschlossene Alte Bund ist niemals aufgehoben
8 worden.³⁹ Die Heilige Schrift der Kirche kann nicht getrennt werden vom jüdischen Volk
9 und seiner Geschichte. Menschenfeindliche und rassistische Äußerungen und Handlungen
10 sowie jede Form von Antisemitismus sind absolut unannehmbar und zu missbilligen. Der
11 Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass diese Haltungen keinen Platz in kirchlichen Ein-
12 richtungen haben.

14 VI. Fort- und Weiterbildung (Art. 5)

- 15
- 16 1. Die Erfüllung des Sendungsauftrags setzt die Arbeit qualifizierter und motivierter Mitarbei-
17 tender voraus. Die berufliche Fort- und Weiterbildung gewinnt – auch infolge der demogra-
18 fischen Entwicklung, der Digitalisierung und des technologischen Wandels – immer mehr
19 an gesellschaftlicher Relevanz und Bedeutung in der Arbeitswelt. Sich rascher wandelnde
20 Anforderungen verlangen von den Führungskräften und den Mitarbeitenden ein ständiges
21 neues Lernen und Zurechtfinden und somit auch eine kontinuierliche Anpassung der beruf-
22 lichen Qualifikationen. Dies gilt auch für den kirchlichen Dienst in seiner Vielfalt. Damit
23 die Mitarbeitenden Sinn, Ziel und Struktur des kirchlichen Dienstes und ihre eigene Aufgabe
24 darin besser erkennen können, kommt ihrer Aus- und Fortbildung eine besondere Bedeutung
25 zu. Sie sollen bereits in der Ausbildungs- und Einarbeitungsphase mit den funktionalen Er-
26 fordernissen, aber genauso mit den ethischen und religiösen Aspekten ihres Dienstes vertraut
27 gemacht werden. Im Rahmen der fachlichen und beruflichen Weiterbildung muss auch für
28 Fragen des Glaubens, der Werte- und Sinnorientierung sowie für die Bewältigung der spe-
29 zifischen Belastungen der einzelnen Dienste in angemessener Weise Raum geschaffen wer-
30 den. Nur in einem Klima wechselseitigen Respekts und Vertrauens kann sich eine Spiritua-
31 lität entwickeln, die die Mitarbeitenden in ihrem Einsatz trägt, den Menschen dient und die
32 Kirche als Ganze bereichert. Der Anspruch auf Fort- und Weiterbildung korrespondiert mit
33 der grundsätzlichen Bereitschaft der Mitarbeitenden zur Teilnahme an entsprechenden An-
34 geboten.
 - 35
 - 36 2. Die Wertvorstellungen, die sich aus dem in der Bibel grundgelegten christlichen Menschen-
37 bild ergeben, sind für die Arbeit in katholischen Einrichtungen von fundamentaler Bedeu-
38 tung. Allen dort tätigen Menschen müssen Auftrag, Ziele und Werte, die kirchliche

³⁷ Vgl. „Gott wirkt weiterhin im Volk des Alten Bundes“ (Papst Franziskus). Texte zu den katholisch-jüdischen Beziehungen seit Nostra aetate, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 307 (Bonn 2019), S. 10 ff.

³⁸ Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben EVANGELII GAUDIUM, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nr. 247.

³⁹ Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben EVANGELII GAUDIUM, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nr. 247.

1 Einrichtungen kennzeichnen, bekannt sein. Damit Mitarbeitende hierzu auskunftsfähig und
2 sprachfähig werden, ist eine Auseinandersetzung mit den christlichen Glaubensgrundsätzen
3 zentral. Zu diesem Zweck können Fortbildungsformate angeboten werden, die wesentliche
4 Inhalte des katholischen Glaubens oder relevante kirchliche Traditionen vermitteln, um die
5 Sensibilität für das kirchliche Profil bei den Mitarbeitenden zu stärken. So kann die Fähigkeit
6 wachsen, die Aspekte des christlichen Glaubens in der Arbeit zum Ausdruck zu bringen.
7 Kirchliche Einrichtungen werden im Alltag mit vielfältigen Erwartungen konfrontiert: So
8 gibt es Menschen, die Unterstützung suchen und erwarten, aber auch Menschen, die im Auf-
9 trag der Kirche Unterstützung anbieten. Die verschiedenen Werte und Haltungen müssen
10 immer wieder neu in den Dialog gebracht werden, um das Verständnis füreinander und eine
11 Auseinandersetzung mit den Grundsätzen und Werten der katholischen Kirche zu fördern.
12 Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft können in diesem Sinne für Mitarbeitende, Nutze-
13 rinnen und Nutzer „Lernorte des Glaubens“ sein. Die Qualifizierung der Mitarbeitenden auf
14 diesem Gebiet ist ebenso notwendig wie die fortlaufende fachlich berufliche Entwicklung.
15 Um hier wirksam und effizient handeln zu können, erscheinen Kooperationen zwischen den
16 Diözesen und den verschiedenen Trägern für die Bereitstellung eines ansprechenden Unter-
17 stützungsangebotes sinnvoll.

- 18
19 3. Die Kosten für notwendige, fortlaufende Qualifikationen durch Fort- und Weiterbildungen
20 der Beschäftigten im oben beschriebenen Sinne tragen in der Regel die Dienstgeber, unbe-
21 schadet der einschlägigen tariflichen oder sonstigen Vereinbarungen.

22 23 **VII. Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses (Art. 6)**

- 24
25 1. Demografische, gesellschaftliche und politische Veränderungen der jüngeren Vergangenheit
26 haben die Rahmenbedingungen für den kirchlichen Dienst deutlich gewandelt. Zwar gibt es
27 weiterhin Regionen in Deutschland, in denen die Traditionen kirchlichen Lebens den Alltag
28 der Menschen prägen. Die dominierenden Signaturen unserer Zeit sind allerdings eher eine
29 nachlassende religiöse Sozialisierung in den einzelnen Generationen, eine abnehmende Kir-
30 chenbindung und Glaubenspraxis sowie ein allmähliches Verschwinden volkskirchlicher
31 Strukturen und Milieus. Begleitet werden diese Entwicklungen von einer zunehmenden kul-
32 turellen und religiösen Heterogenität in der deutschen Gesellschaft. Aufgrund verschiedener
33 Migrationsbewegungen seit den 1950er Jahren ist vor allem in den Ballungsräumen West-
34 und Süddeutschlands eine starke ethnische, kulturelle sowie religiöse Pluralität zu beobach-
35 ten.⁴⁰ Hinzu kommt eine Zunahme von Kirchengaustritten, mit der Folge, dass nur noch etwa
36 die Hälfte der Bevölkerung in Deutschland einer christlichen Religionsgemeinschaft ange-
37 hört. Diese Veränderungen und Wandlungen beeinflussen die Lebenseinstellungen und
38 schlagen auf die Leitbilder der Menschen durch. Allgemein ist unsere Gesellschaft durch ein
39 sich veränderndes Wertebewusstsein, eine Pluralisierung sowie Individualisierung der Le-
40 bensstile und Lebensformen gekennzeichnet. Diese Situation zieht unmittelbare Folgen für
41 den kirchlichen Dienst nach sich: Die Anzahl der Christinnen und Christen in der Gesell-
42 schaft nimmt seit Jahren ab; das gilt auch für die aktive Beteiligung am kirchlichen Leben,

⁴⁰ Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014), S. 14.

1 sei es in Gemeinden, sei es in Gruppen, Verbänden und Gremien. Der Anteil der Anders-
2 gläubigen, der religiös ungebundenen Menschen sowie derjenigen, die sich von Kirche und
3 Glauben entfernen, nimmt zu. Wenn kirchliche Einrichtungen weiterhin zur Präsenz der ka-
4 tholischen Kirche und ihrer Werte in der Gesellschaft beitragen wollen, müssen die Dienst-
5 geber in den Einrichtungen diese veränderten Rahmenbedingungen bei der Gestaltung ihres
6 spezifisch christlichen Profils berücksichtigen. Das gilt in besonderem Maße für die Perso-
7 nalgewinnung und Personalentwicklung. Die Personalverantwortlichen in der Kirche stehen
8 dabei „vor der doppelten Herausforderung, Mitarbeitende zu finden, die ein glaubwürdiges
9 Mitarbeiten an den Zielen einer profiliert katholischen Einrichtung und eine gute fachliche
10 Kompetenz miteinander verbinden.“⁴¹ Gelingt es, eine erkennbar christliche Identität glaub-
11 würdig auch mit Mitarbeitenden zu verwirklichen, die nicht selbst katholisch sind, können
12 kirchliche Einrichtungen auch in einer Diaspora-Situation „glaubwürdige Lernfelder, in de-
13 nen christliche Lebenshaltungen eingeübt werden können“⁴², sein.

- 14
15 2. Damit kirchliche Einrichtungen als „Biotope gelebter Christlichkeit“⁴³ wahrnehmbar sind,
16 in denen christliche Werte vermittelt und eingeübt werden, haben in erster Linie die Dienst-
17 geber dafür Sorge zu tragen, dass geeignete Personen gewonnen werden, die bereit und in
18 der Lage sind, das kirchliche Profil der Einrichtung zu erhalten und zu fördern. Hierzu ge-
19 hören zuallererst überzeugte Christinnen und Christen, die aus dem Glauben leben und deren
20 Lebenszeugnis durch Haltungen glaubhaft wird, die sich an christlichen Werten ausrichten:
21 „Wenn Menschen aus dem Glauben leben und dadurch erkennen lassen, wie ernst der
22 Glaube im Leben genommen wird, dann weckt dieses ‚Zeugnis ohne Worte‘ den Wunsch,
23 mehr von diesem Glauben erfahren zu dürfen. Dabei werden zentrale Fragen gestellt: Warum
24 verhalten sich Christinnen und Christen so? Warum leben sie auf diese Weise? Was – oder
25 wer – ist es, von dem sie beseelt sind?“⁴⁴ „Sie bilden den unerlässlichen, nicht näher quan-
26 tifizierbaren Kernbestand der Mitarbeitenden, die ihren Dienst aus dem Glauben tun und ihre
27 Spiritualität in die Einrichtung tragen.“⁴⁵ Für einen eng umgrenzten Kreis von Mitarbeiten-
28 den ist die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche zwingend erforderlich. Das betrifft in
29 erster Linie die Aufgabenfelder in der Seelsorge oder Wortverkündigung, namentlich pasto-
30 rale, katechetische und religionspädagogische Tätigkeiten. Aber auch Personen, die das ka-
31 tholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen reprä-
32 sentieren, sollen katholisch sein. Diese Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen. Die-
33 ser Personenkreis überschneidet sich mit den Leitungs- und Führungskräften, ist mit diesen
34 aber nicht deckungsgleich. Die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche ist für diejenigen Mit-
35 arbeitenden erforderlich, welche die christlich-katholische Identität der Einrichtung pro-
36 grammatisch mitgestalten und in die Gesellschaft hinein vertreten und verkörpern.

37

⁴¹ Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014), S. 15.

⁴² Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 68 (Bonn 2000), S. 41.

⁴³ Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 68 (Bonn 2000), S. 25.

⁴⁴ Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 68 (Bonn 2000), S. 16 ff.

⁴⁵ Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014), S. 30.

- 1 3. Über diesen Bereich hinaus kommt es bei der Personalgewinnung nicht in erster Linie auf
2 die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche an, sondern auf die Identifikation mit den Zie-
3 len und Werten der katholischen Kirche. Das gilt umso mehr als das in der Taufe gründende
4 und vom Willen des Einzelnen getragene formale Kriterium der Kirchenmitgliedschaft in
5 Zeiten zurückgehender kirchlicher Sozialisation oftmals nicht ausreicht, um glaubensbezo-
6 gene oder spirituelle Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber zuverlässig auszudrü-
7 cken. Vor diesem Hintergrund kommt es bei der Anstellung – neben den fachlichen und
8 sozialen Fähigkeiten – besonders auf die Grundhaltung zur Kirche und zum kirchlichen An-
9 stellungsträger an. In den Bewerbungsgesprächen ist darauf zu achten, dass die Bewerberin-
10 nen und Bewerber mit dem kirchlichen Selbstverständnis vertraut sind und dieses anerken-
11 nen, dass sie bereit sind, den christlich-katholischen Charakter der Einrichtung zu achten
12 und ihrem professionellen Handeln zugrunde zu legen. Zu den persönlichen Eignungsanfor-
13 derungen gehören auch Offenheit und Respekt für die religiösen und spirituellen Bedürfnisse
14 der Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen und die Bereitschaft diese,
15 bei den religiösen Vollzügen in den Einrichtungen zu unterstützen, z.B. die Betreuung von
16 Heimbewohnern bei Gottesdiensten, das Verständigen von Geistlichen, wenn dies notwen-
17 dig bzw. gewünscht ist, die Vorbereitung zur Krankenkommunion usw.⁴⁶ Mit dem Eintritt
18 in ein kirchliches Dienst- oder Arbeitsverhältnis stellt sich notwendigerweise die Frage, ob
19 die Mitarbeitenden grundsätzlich bereit sind, sich im Rahmen der beruflichen Tätigkeit mit
20 Grundfragen des christlichen Glaubens auseinanderzusetzen. Christliche Werte können nur
21 authentisch vertreten werden, wenn die Auseinandersetzung mit dem religiösen Begrün-
22 dungszusammenhang nicht kategorisch ausgeschlossen und die Gottesfrage als wesentliche
23 Frage der menschlichen Existenz nicht beiseitegeschoben wird. Daher sollten in der berufli-
24 chen Tätigkeit ein grundsätzliches Interesse und eine Offenheit für die Frage nach der Ge-
25 genwart Gottes vorhanden sein. Unter diesen Voraussetzungen können kirchliche Einrich-
26 tungen auch für diejenigen Bewerberinnen und Bewerber ein geeigneter Anstellungsträger
27 sein, „denen die Religionen fremd sind, denen Gott unbekannt ist und die doch nicht einfach
28 ohne Gott bleiben, ihn wenigstens als Unbekannten dennoch anrühren möchten.“⁴⁷ Alle Be-
29 werberinnen und Bewerber, die diese Anforderungen erfüllen, können Teil der Dienstge-
30 meinschaft werden. Wer eine Stelle in einer katholischen Einrichtung antritt, bringt mit der
31 Vertragsunterzeichnung zum Ausdruck, dass er bzw. sie – unabhängig von der persönlichen
32 konfessionellen Bindung – die christlichen Ziele und Werte der Einrichtung ausdrücklich
33 anerkennt.
34
- 35 4. Nicht nur die Bewerberin oder der Bewerber bewirbt sich, sondern auch die Dienstgeber
36 stellen sich und ihr Profil vor. Je weniger mit einer christlichen Prägung zu rechnen ist, umso
37 mehr sollten den Bewerberinnen und Bewerbern das kirchliche Selbstverständnis und mög-
38 liche religiös begründete Anforderungen und Erwartungen nahegebracht werden. Aufgaben
39 im kirchlichen Dienst können nur dann von Mitarbeitenden überzeugend wahrgenommen
40 werden, wenn sie die zentralen Werte und Ziele der katholischen Kirche kennen, wenn sie

⁴⁶ Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014), S. 30.

⁴⁷ Ansprache von Benedikt XVI. beim Weihnachtsempfang für das Kardinalskollegium und die Mitglieder der Römischen Kurie sowie des Governorats, 21. Dezember 2009.

1 diese „teilen oder zumindest respektieren“⁴⁸ und bereit sind, sie ihrem beruflichen Handeln
2 zugrunde zu legen. Diese Anforderungen sollen in den Stellenprofilen durch das Erfordernis
3 der Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Kirche zum Ausdruck ge-
4 bracht werden. Je nach Aufgabe und Stellenprofil können weitere religiöse Anforderungen
5 verlangt werden. Die christliche Unternehmenskultur soll Thema im Rahmen der Auswahl-
6 gespräche sein. Auf der anderen Seite sollen die Bewerberinnen und Bewerber im Gespräch
7 erfahren, dass sie mit den im beruflichen und auch privaten Handeln aufbrechenden Sinn-
8 fragen beim kirchlichen Dienstgeber gut aufgehoben sind. Daher sollte auch über spirituelle
9 Angebote informiert und erläutert werden, welchen Rahmen die Einrichtung für eine spiri-
10 tuelle Kultur bietet. Bewerberinnen und Bewerber können auf diese Weise zu einer bewuss-
11 ten und begründeten Entscheidung für den kirchlichen Dienstgeber kommen.
12

13 VIII. Anforderungen im laufenden Dienstverhältnis (Art. 7)

14
15 1. Eine glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung kann nur in gemein-
16 samer Verantwortung von Dienstgeber und Mitarbeitenden gelingen. Im Vordergrund steht
17 die gemeinsame Verwirklichung des Sendungsauftrags in einem vertrauensvollen Miteinan-
18 der. Die kirchenspezifischen Anforderungen an die Mitarbeitenden, die in Artikel 7 geregelt
19 sind, verfolgen nicht das Ziel, die religiösen Ge- und Verbote kirchenarbeitsrechtlich mög-
20 lichst umfassend und detailgetreu abzubilden. Zivilrechtlich begründete Dienst- und Arbeits-
21 verhältnisse bezwecken nicht die „Klerikalisierung“⁴⁹ von Mitarbeitenden, mit der Folge,
22 „dass aus dem bürgerlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis eine Art kirchliches Statusverhältnis
23 wird, das die Person total ergreift und auch ihre private Lebensführung voll umfasst.“⁵⁰ Sie
24 sind auch kein weltliches Ersatzmodell für kirchliche Ordensgemeinschaften, die auf einer
25 besonderen geistlichen Ausrichtung der Person und ihres Lebens beruhen.⁵¹ Leitmotiv der
26 kirchlichen Anforderungen und Erwartungen an den Einzelnen ist vielmehr die Normierung
27 eines Mindestanforderungskatalogs, dessen Beachtung der kirchliche Gesetzgeber als unab-
28 dingbar ansieht, um drohende oder bereits eingetretene schwerwiegende Störungen bzw. Be-
29 einträchtigungen der kirchlichen Integrität und Glaubwürdigkeit durch ein dienstliches oder
30 außerdienstliches Verhalten des Mitarbeitenden abzuwehren. Die Anforderungen und Er-
31 wartungen an die Mitarbeitenden erstrecken sich dabei in erster Linie auf das Verhalten im
32 Dienst. Außerdienstliches Verhalten ist im dienst- und arbeitsrechtlichen Kontext nur dann
33 bedeutsam, wenn öffentlich gegen grundlegende Werte der katholischen Kirche verstoßen
34 und dadurch die Glaubwürdigkeit der Kirche als Institution beeinträchtigt wird. Durch die
35 Neuregelung wird ausdrücklich hervorgehoben, dass Verhaltensweisen, die den Kernbereich
36 der privaten Lebensgestaltung betreffen, in jedem Fall dem dienst- und arbeitsrechtlichen
37 Zugriff entzogen sind. Das Privatleben kann danach nur dann Anknüpfungspunkt für eine
38 rechtliche Bewertung sein, wenn das Verhalten nicht den Kernbereich des Persönlichkeits-
39 rechts tangiert. Gleichzeitig wird damit zum Ausdruck gebracht, dass eine Sphäre privater

⁴⁸ Papst Benedikt XVI. Apostolisches Schreiben in Form eines Motu Proprio INTIMA ECCLESIAE NATURA über den Dienst der Liebe, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 195 (Bonn 2014), Art. 7, § 1.

⁴⁹ So BVerfG, Beschluss v. 04.06.1985 – 2 BvR 1703, 1718/83, 856/84, BVerfGE 70, 138 (166) Rz. 59.

⁵⁰ BVerfG, Beschluss v. 04.06.1985 – 2 BvR 1703, 1718/83, 856/84, BVerfGE 70, 138 (166) Rz. 59.

⁵¹ BVerfG, Beschluss v. 04.06.1985 – 2 BvR 1703, 1718/83, 856/84, BVerfGE 70, 138 (166) Rz. 59.

1 Lebensgestaltung zu respektieren ist, in der die bzw. der Einzelne seine Individualität ent-
2 wickeln und wahren kann und für deren konkrete Ausgestaltung sie bzw. er dem Dienstgeber
3 keine Rechenschaft schuldet. Diese rechtlich unantastbare Zone, in der sich jeder Mitarbei-
4 tende nach seinen eigenen Maßstäben entfalten kann, ist thematisch und räumlich umschrie-
5 ben und erfasst insbesondere das Beziehungsleben und die Intimsphäre. Diese Aspekte des
6 Privatlebens bieten keinen Raum für eine Abwägung mit dienstlichen Belangen und unter-
7 liegen damit keiner dienst- oder arbeitsrechtlichen Sanktionierung. Besondere (universal-
8)kirchliche Anforderungen an Kleriker und Ordensangehörige bleiben von diesen Vorgaben
9 unberührt.

10
11 2. Kirche ist im stetigen Wandel. Dazu gehört es, Lob und Kritik an der Kirche zu äußern und
12 Veränderungen zu fordern. Eine Grenze bildet indes kirchenfeindliches Verhalten. Hiervon
13 erfasst sind Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder
14 deren Werteordnung richten. Es bedarf konkreter Umstände, die objektiv geeignet sind, die
15 Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen. Bestimmte öffentliche Positionierungen von
16 Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst verstoßen gegen fundamentale Prinzipien der katholi-
17 schen Kirche und sind aus diesem Grund nicht hinnehmbar. Es bedarf einer gewissen Min-
18 destübereinstimmung zwischen gesamtkirchlichen und individuellen öffentlichen Mei-
19 nungsäußerungen einzelner Mitarbeitender. Was unter tragenden Grundsätzen der katholi-
20 schen Kirche zu verstehen ist, ist im Einzelfall durch Auslegung zu ermitteln. Bei Zweifeln
21 sind die zuständigen kirchlichen Organe zu konsultieren. Von einer „öffentlichen“ Mei-
22 nungsäußerung umfasst sind alle Äußerungen in Wort, Schrift, Bild, Gesten und symboli-
23 sche Handlungen, wenn sie von einem größeren, nach Zahl und Individualität unbestimmten
24 oder durch nähere Beziehung nicht verbundenen Personenkreis unmittelbar wahrgenommen
25 werden können. Die Propagierung von Abtreibung, aktiver Sterbehilfe, Fremdenhass und
26 Antisemitismus werden als Beispiele für ein nicht tolerierbares Verhalten genannt. Frem-
27 denhass meint die Propagierung fremdenfeindlichen Gedankengutes, insbesondere jede
28 Form der Diffamierung, Beleidigung und Beschimpfung von Personen aufgrund ihrer Her-
29 kunft oder Ethnie. Antisemitismus ist jede Form der Abneigung oder Feindschaft gegenüber
30 Juden. Die Propagierung von Abtreibung und aktiver Sterbehilfe widersprechen dem Ge-
31 danken des Lebensschutzes und mit dem christlichen Menschenbild unvereinbar.

32
33 3. Mitarbeitende, die katholische Glaubensinhalte, Riten oder Gebräuche verunglimpfen oder
34 verhöhnen sind für den kirchlichen Dienst nicht mehr tragbar. Hierdurch werden die religi-
35 ösen Gefühle derer verletzt, die mit der Einrichtung in Kontakt kommen und der kirchliche
36 Charakter der Einrichtung in Frage gestellt. Der betreffende Mitarbeitende lässt die erfor-
37 derliche Identifikation mit der Kirche vermissen.

38
39 4. Ferner fällt die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im
40 Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im
41 dienstlichen Zusammenhang unter das kirchenfeindliche Verhalten. Hierzu zählt insbeson-
42 dere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften. Gerade bei
43 der Beschäftigung andersgläubiger Mitarbeitender kann es im Einzelfall zu einem Konflikt
44 zwischen dem Selbstbestimmungsrecht der Kirche auf der einen und dem Recht auf

1 individuelle Religionsausübung auf der anderen Seite kommen.⁵² Der Ausgleich zwischen
2 den jeweiligen Interessen kann nicht pauschal erfolgen, es bedarf einer Einzelfallbetrach-
3 tung. Dabei kommt es auch auf den Charakter der dem Mitarbeitenden übertragenen Aufga-
4 ben und dessen Stellung in der Einrichtung an. Generell sind andersgläubige Mitarbeitende
5 verpflichtet, den kirchlichen Charakter der Einrichtung anzuerkennen und ihn zu respektie-
6 ren. Es wird die Bereitschaft vorausgesetzt, die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der
7 Kirche zu erfüllen. Die aktive Verbreitung von Lehren von Religionsgemeinschaften oder
8 weltanschaulichen Überzeugungen, deren Grundauffassung, Zielsetzung oder praktische Tä-
9 tigkeit im Widerspruch zum Auftrag und zum Selbstverständnis sowie zu den wesentlichen
10 Glaubensauffassungen der katholischen Kirche stehen, ist mit der Tätigkeit in einer kirchli-
11 chen Einrichtung nicht vereinbar.

- 12
- 13 5. Mitarbeitende, die katholisch sind und während ihrer Tätigkeit bei einer katholischen Ein-
14 richtung aus der katholischen Kirche austreten, müssen sich fragen, ob sie weiterhin bei der
15 Kirche arbeiten wollen. Denn die Erklärung des Kirchenaustritts vor der zuständigen zivilen
16 Behörde bildet einen öffentlichen Akt, der eine „willentliche und wissentliche Distanzierung
17 von der Kirche und eine schwere Verfehlung gegenüber der kirchlichen Gemeinschaft“ dar-
18 stellt.⁵³ Wer so handelt, verstößt gegen die Pflicht, die Gemeinschaft mit der Kirche zu wahren
19 (c. 209 § 1 CIC) und gegen die Pflicht, seinen finanziellen Beitrag zu leisten, damit die
20 Kirche ihre Aufgaben erfüllen kann (c. 222 § 1 CIC i.V.m. c. 1263 CIC). Der Kirchenaustritt
21 berührt die persönliche Eignung des am Sendungsauftrag teilhabenden Mitarbeitenden un-
22 mittelbar und in besonders starker Form. Wer aus der katholischen Kirche austritt, wendet
23 sich ostentativ von der Kirche als Institution ab und durchtrennt die Nabelschnur zur Be-
24 kenntnisgemeinschaft. Damit verstößt der Mitarbeitende gegen das Gebot der Mindestiden-
25 tifikation mit der katholischen Kirche, das unerlässliche Voraussetzung für jede Anstellung
26 im kirchlichen Dienst ist. Das gilt auch vor dem Hintergrund, dass die materielle Grundlage
27 für eine Beschäftigung im kirchlichen Dienst erheblich auf Kirchensteuereinnahmen beruht,
28 deren Entrichtung der Austretende durch seine Handlung sich gerade entzieht. In einem sol-
29 chen Fall begibt sich der Austretende in einen unauflösbaren Widerspruch, wenn er einer-
30 seits das einigende Band zur Glaubensgemeinschaft kappt und er andererseits bekundet, sich
31 weiterhin zu dem Sendungsauftrag, den Werten und Zielen der Kirche zu bekennen, sich mit
32 diesen zu identifizieren und seine ganze Arbeitskraft einer Institution zur Verfügung zu stel-
33 len, von der er – aus welchen Gründen auch immer – sich offen distanziert hat. Die Beschäf-
34 tigung von nichtkatholischen Mitarbeitenden in vergleichbaren Positionen steht dieser Wer-
35 tung nicht entgegen. Denn es besteht ein fundamentaler Unterschied zwischen einer aktiven
36 und bewussten Handlung, die den Bruch mit der Glaubensgemeinschaft bewirkt und dem
37 passiven Verhalten der nichtkatholischen Mitarbeitenden, deren konfessioneller Status dem
38 kirchlichen Anstellungsträger bei der Einstellung bekannt war und von denen allein aufgrund
39 der Beschäftigung in einer kirchlichen Einrichtung keine Anpassungsleistung bzw. Konver-
40 sion erwartet werden kann. In jedem Einzelfall ist das Gespräch mit dem Mitarbeitenden zu
41 suchen und die Gründe für den Kirchenaustritt sind zu erörtern. Ausnahmsweise kann ein
42 schwerwiegender Grund einen Austritt aus der katholischen Kirche rechtfertigen. Dieser ist

⁵² Ausführlich hierzu: Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Bonn 2014, Die deutschen Bischöfe Nr. 98, S. 28-35.

⁵³ Allgemeines Dekret der Deutschen Bischofskonferenz zum Kirchenaustritt vom 24.09.2012, abgedruckt in: Bier (Hg.), Der Kirchenaustritt. Rechtliches Problem und pastorale Herausforderung, 2013, 23 ff.

1 etwa dann anzuerkennen, wenn katholische Mitarbeitende selbst als Betroffene sexuellen
2 Missbrauchs an ihrer Kirche leiden oder wenn sie in eine Mitgliedskirche der Arbeitsge-
3 meinschaft christlicher Kirchen in Deutschland übertreten.

- 4
- 5 6. In keinem Fall eines Verstoßes gegen die beruflichen oder persönlichen Anforderungen gibt
6 es einen Kündigungsautomatismus, es bedarf immer der Abwägung im Einzelfall. Eine
7 kirchliche Unternehmensethik erfordert zunächst eine Ursachenforschung durch den Dienst-
8 geber. Im konkreten Einzelfall ist zu prüfen, ob ein klärendes Gespräch, eine Abmahnung
9 oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem
10 Verstoß zu begegnen. Es liegt am Dienstgeber, welche Maßnahmen er im Einzelfall gege-
11 benenfalls unter Einschaltung der Mitarbeitervertretung für die richtige hält, um dem be-
12 troffenen Mitarbeitenden den Weg zurück in ein funktionierendes Dienst- oder Arbeitsver-
13 hältnis zu ermöglichen. Unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und des
14 Übermaßverbotes kommt eine Beendigungskündigung, gleichgültig, ob sie auf betriebs-,
15 personen- oder verhaltensbedingte Gründe gestützt wird, erst in Betracht, wenn keine Mög-
16 lichkeit zu einer anderweitigen Beschäftigung, unter Umständen auch mit schlechteren Ar-
17beitsbedingungen, besteht. Die Kündigung muss als allerletzte Maßnahme (ultima ratio)
18 nicht nur arbeitsrechtlich, sondern auch im Licht der religiösen Dimension der kirchlichen
19 Dienstgemeinschaft gerechtfertigt sein.

21 IX. Gestaltung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen (Art. 8 und 9)

- 22
- 23 1. In Deutschland hat die Kirche das verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes kol-
24 lektives Arbeitsrechtsregelungsverfahren zu schaffen, um ihre Mitarbeitenden an der Gestal-
25 tung ihrer Arbeitsverhältnisse zu beteiligen. Die katholische Kirche hat sich dafür entschie-
26 den, ihr Verfahren zur kollektiven Arbeitsrechtssetzung am Leitbild der Dienstgemeinschaft
27 auszurichten und nach den Grundsätzen einer partnerschaftlichen Lösung von Interessenge-
28 gensätzen auszugestalten. Dieses Verfahren wird – in Abgrenzung zum sog. Ersten Weg
29 (Regelung von Arbeitsbedingungen durch Individualvertrag) und dem sog. Zweiten Weg
30 (Regelungen von Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag) – als sog. Dritter Weg bezeichnet.
31 Das kirchenspezifische Arbeitsrechtsregelungsverfahren des Dritten Weges sichert und för-
32 dert die Beteiligung der Mitarbeitenden an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und
33 entspricht nach kirchlichem Selbstverständnis am ehesten dem Leitbild der Dienstgemein-
34 schaft. Unter Rückgriff auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hat das Bun-
35 desarbeitsgericht in seinem Grundsatzurteil vom 20.11.2012 anerkannt, dass der Schutzbe-
36 reich des Selbstbestimmungsrechts auch das „Wie“ der Ausgestaltung erfasst, also die Ent-
37 scheidung über die Art und Weise der kollektiven Arbeitsrechtssetzung.⁵⁴ Danach kann eine
38 Religionsgemeinschaft grundsätzlich darüber befinden, ob sie die Arbeitsbedingungen durch
39 den Abschluss von Tarifverträgen regelt oder in Arbeitsrechtlichen Kommissionen bzw.
40 Schiedskommissionen vereinbart.⁵⁵

⁵⁴ BAG, Urteil v. 20.11.2012, BAGE 143, 354, Rn. 96.

⁵⁵ BAG, Urteil v. 20.11.2012, BAGE 143, 354, Rn. 96.

- 1 2. Zu den zentralen Bestandteilen, die das Kommissionsmodell des Dritten Weges kennzeich-
2 nen, zählen
3
- 4 • Gewährleistung der formellen (numerischen) Parität, also der gleichen Mitgliederzahl
5 von Vertretern der Dienstgeber und Mitarbeitenden,
 - 6 • Wahrung der materiellen Parität, also des tatsächlichen Verhandlungsgleichgewichts
7 durch rechtliche Absicherung der persönlichen Rechtsstellung der Kommissionsmit-
8 glieder und durch Bereitstellung erforderlicher materieller Ressourcen,
 - 9 • Konsensprinzip bei der Beschlussfassung, wonach Beschlüsse in den Arbeitsrechtli-
10 chen Kommissionen einer besonderen qualifizierten Mehrheit bedürfen,
 - 11 • Legitimation der Mitarbeitervertreter in den Kommissionen durch unmittelbare oder
12 mittelbare Wahl,
 - 13 • verbindliches Vermittlungsverfahren als Funktionsäquivalent für Streik und Aussper-
14 rung,
 - 15 • verbindliche Geltung der in den Kommissionen beschlossenen und in Kraft gesetzten
16 Regelungen,
 - 17 • keine einseitige Aufhebung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, etwa durch Kün-
18 digung.
- 19 3. Der Entscheidung der Kirche für den Dritten Weg liegt zum ersten die Annahme zugrunde,
20 dass das Tarifvertragssystem nicht das einzige Modell ist, um der sozialethischen Grundfor-
21 derung der Kirche nach Gerechtigkeit in der Lohngestaltung zum Durchbruch zu verhelfen.
22 Zum zweiten widersprechen die Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems (Ar-
23 beitskampf, Streik und Aussperrung) den Grunderfordernissen des kirchlichen Dienstes: In-
24 teressengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeiterschaft bei der Festlegung kirch-
25 licher Arbeitsvertragsbedingungen sollen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachge-
26 ben, ggf. mit Hilfe eines neutralen Dritten, überwunden werden. Die mit Arbeitskämpfen
27 zwangsläufig verbundenen Arbeitsniederlegungen stehen der Erfüllung des Sendungsauf-
28 trags entgegen. Weder die Glaubensverkündigung noch der Dienst am Nächsten können sus-
29 pendiert werden. Kirchliche Einrichtungen berufen sich in ihrem Auftrag auf Jesus, den Leit-
30 gedanken der Nächstenliebe und den christlichen Anspruch, Konflikte friedlich beizulegen.
31 Deshalb gibt es im kirchlichen Arbeitsrecht keinen Arbeitskampf mit Streiks und Aussper-
32 rungen, die zu Lasten der Menschen gehen würden, für die kirchliche Einrichtungen im Auf-
33 trag stehen. Die Kirche gäbe daher ihren Sendungsauftrag preis, wenn sie ihren Dienst den
34 Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems unterordnen würde. Schließlich sind
35 Arbeitskämpfmaßnahmen im kirchlichen Dienst auch nicht erforderlich, um die strukturelle
36 Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss und bei der Gestaltung von Ar-
37beitsverträgen durch ein kollektives Handeln auszugleichen. An der Erforderlichkeit fehlt
38 es, „weil es ein anderes, milderer Mittel zur Erreichung des ausgesprochenen Ziels gibt: Dies
39 ist das kirchliche Arbeitsrechtssetzungsverfahren, einschließlich seines Schlichtungsverfah-
40rens, das auf der kirchlichen Autonomie beruht und – sofern es funktioniert – in gleicher
41 Weise geeignet ist, die Ziele des Artikel 9 Absatz 3 GG zu erreichen.“⁵⁶

⁵⁶ Jousen, Grundlagen, Entwicklungen und Perspektiven des kollektiven Arbeitsrechts der Kirchen, Essener Ge-
spräche zum Thema, Staat und Kirche, Bd. 46, 54 (95 f.).

1 4. Die Mitarbeitenden des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung der Koalitionsfreiheit
2 als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschafts-
3 bedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich
4 in ihnen betätigen. Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen
5 Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu wer-
6 ben, über deren Aufgabe und Tätigkeit zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu be-
7 treuen. Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den
8 Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. Gewerkschaften ha-
9 ben das Recht, auf Grund eigener Entscheidung ihr Sach- und Fachwissen in die Kommissi-
10 onsarbeit zu Gunsten der Mitarbeitenden einzubringen. Die Koalitionsfreiheit entbindet die
11 Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungs-
12 recht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Ei-
13 genart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.
14

15 X. **Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung (Art. 10)**

16

- 17 1. Mitarbeitende gestalten den Dienst in der Kirche aktiv mit und übernehmen hierfür Mitver-
18 antwortung. Sie haben an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teil. Aus diesem
19 Grund sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden
20 Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrags und
21 der kirchlichen Dienstverfassung. Deshalb wurde aufgrund des Rechts der katholischen Kir-
22 che, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht ge-
23 schaffen.⁵⁷ Damit füllt die katholische Kirche den vom Staat zu selbstbestimmter Gestaltung
24 anerkannten Regelungsraum auch zur Wahrung eines Gleichklangs mit der staatlichen Ar-
25beitsrechtsordnung aus. Der kircheneigene Weg im Mitarbeitervertretungsrecht schließt
26 schon im Hinblick auf die katholische Soziallehre eine gleichwertige soziale Verantwortung
27 ein. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung repräsentieren die Interessen der Mitarbeiten-
28 den gegenüber dem Dienstgeber. Sie tragen maßgeblich zur Weiterentwicklung der Dienste
29 und Einrichtungen bei. Ihre Aufgaben sind vergleichbar mit denen von Betriebsräten im ge-
30 werblichen Bereich und von Personalräten in der öffentlichen Verwaltung. Das Mitarbeiter-
31 vertretungsrecht spiegelt die spezifischen Bedürfnisse für kirchliche Einrichtungen wider.
32
- 33 2. Als Ausfluss des Gedankens der Dienstgemeinschaft sind Dienstgeber und Mitarbeitervert-
34 tretung in besonderer Weise zur vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet. Sie unter-
35 stützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Sie entwickeln gemeinsam Kon-
36 zepte und tragen so maßgeblich zu einer zukunftssträchtigen Ausgestaltung der Einrichtung
37 bei. Beiden Seiten kommt dabei eine besondere Verantwortung zu.
38
- 39 3. Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen beziehen sich auf die sozialen, personel-
40 len und wirtschaftlichen Angelegenheiten in den kirchlichen Einrichtungen. Hinsichtlich der
41 wirtschaftlichen Angelegenheiten liegt die Entscheidungshoheit in erster Linie in der unter-
42 nehmerischen Verantwortung der Träger, mit der Folge, dass die Mitsprache der

⁵⁷ 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“, BVerfG, Beschluss v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, BVerfGE 46, 73 (94).

1 Mitarbeitervertretungen sich gegenwärtig auf solche Belange erstreckt, die die Zusammen-
2 setzung der Belegschaft betreffen und einen sozialen Bezug haben. Obwohl die Religions-
3 gemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen vom weltlichen Un-
4 ternehmensmitbestimmungsrecht ausdrücklich ausgenommen sind,⁵⁸ wird zu prüfen sein, ob
5 und inwieweit Mitarbeitende im kirchlichen Dienst unter Berücksichtigung der besonderen
6 kirchlichen Aspekte und in der vom kirchlichen Selbstverständnis gebotenen Form wirt-
7 schaftliche und unternehmerische Entscheidungen mitbeeinflussen und an der Aufsicht über
8 kirchliche Unternehmen teilhaben können.

9
10 4. Dienstvereinbarungen, welche aufgrund der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsord-
11 nung vereinbart werden, gelten aufgrund der Regelung in dieser Ordnung unmittelbar und
12 zwingend. Diese unmittelbare und zwingende Wirkung (Normativität) bewirkt, dass sie
13 gleichermaßen für alle Mitarbeitenden einer Einrichtung gelten, ohne dass es eines vertrag-
14 lichen Übernahmeaktes bedarf. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Dienstvereinba-
15 rungen eine umfassende Wirkung für alle Mitarbeitenden entfalten. Auch im staatlichen
16 Recht gelten Betriebsvereinbarungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz und Dienstver-
17 einbarungen nach dem Personalvertretungsrecht normativ. Die normative Wirkung findet
18 sich bereits in der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung; um Kettenverweisun-
19 gen zu vermeiden und um die Geltung möglichst transparent zu machen, wurde die Geltung
20 auch in der Grundordnung explizit normiert.

21
22 5. Sofern eine Einrichtung die erforderliche Mindestgröße erfüllt, entscheiden die Mitarbeiten-
23 den selbst darüber, ob eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. Dabei ist der Dienstgeber
24 jedoch im Rahmen der geltenden Regelungen verpflichtet, daran mitzuwirken und etwaige
25 Hindernisse zu beseitigen. Es soll sichergestellt werden, dass in möglichst vielen Einrich-
26 tungen Mitarbeitervertretungen existieren. Diese zwingend vorgesehene Errichtung der Mit-
27 arbeitervertretung stellt eine Besonderheit gegenüber dem weltlichen Betriebsverfassungs-
28 recht dar. Der Dienstgeber soll denjenigen, die ein Amt in der Mitarbeitervertretung über-
29 nehmen, erforderliche Hilfen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben anbieten. Die Mitarbeiten-
30 den sollen die Möglichkeit des Mitarbeitervertretungsrechts nutzen, ihre Rechte und Interes-
31 sen, ihre Anliegen und Sorgen in der vorgesehenen Weise zur Geltung zu bringen. Der
32 Dienstgeber darf sie hieran nicht hindern. Eine weitere Besonderheit des kirchlichen Diens-
33 tes sind die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV)
34 und die Bundesarbeitsgemeinschaft Mitarbeitervertretung (BAG-MAV). Ihre Hauptaufgabe
35 ist es, die Mitarbeitervertretungen durch Beratungen und Schulungen bei ihrer Arbeit zu un-
36 terstützen. Darüber hinaus sind die Arbeitsgemeinschaften wichtige Ansprechpartner bei der
37 Fortentwicklung des Mitarbeitervertretungsrechts und sie wirken bei der Besetzung kirchli-
38 cher Arbeitsgerichte, Einigungsstellen und bei der Wahl zu den Arbeitsrechtlichen Kommis-
39 sionen mit.

40
41 6. Die notwendigen Kosten zur Aufgabenwahrnehmung tragen die jeweilige (Erz-) Diözese
42 bzw. der Verband der Diözesen Deutschlands. Das Nähere regelt die jeweils einschlägige
43 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Die Gesetzgebungskompetenz hierfür liegt beim
44 jeweiligen Diözesanbischof.

⁵⁸ § 1 Abs. 4 S. 2 MitbestG; § 1 Abs. 2 S. 2 DrittelbG.

1 XI. Gerichtlicher Rechtsschutz (Art. 11)

2

3 1. Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeitender dem staatlichen Arbeitsrecht un-
4 terliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.
5 Aufgrund des verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrechts achten sie dabei
6 die kirchenspezifischen Besonderheiten. Kirchliche Arbeitsgerichte sind demgegenüber zu-
7 ständig bei Rechtsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts im
8 Bereich des Mitarbeitervertretungsrechts, also bei Streitigkeiten zwischen Dienstgeber und
9 Mitarbeitervertretung und bei Streitigkeiten über Ordnungen, welche das Zustandekommen
10 von Arbeitsvertragsrecht auf der Grundlage des „Dritten Weges“ regeln.

11

12 2. Dabei sind die Richterinnen und Richter an kirchlichen Arbeitsgerichten von Weisungen
13 unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. Die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung
14 (KAGO) definiert die besonderen Anforderungen an die Besetzung des Richteramtes. Zur
15 Richterin bzw. zum Richter kann nur berufen werden, wer katholisch ist und in der Aus-
16 übung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Ge-
17 währ dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.

18

19 3. Wie auch vor staatlichen Gerichten sind die Verhandlungen vor den kirchlichen Arbeitsge-
20 richten einschließlich der Beweisaufnahme und Verkündung der Urteile öffentlich.

21

22 4. Die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung, die von der Deutschen Bischofskonferenz aufgrund
23 eines besonderen Mandats des Apostolischen Stuhls nach can. 455 § 1 CIC erlassen wird,
24 regelt die weiteren Einzelheiten des kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahrens.