



Änderung des Kirchlichen Arbeitsrechts

Bischöfe beschließen Novelle der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“

Die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) hat auf ihrer Sitzung am 27. April 2015 eine Änderung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (Grundordnung – GrO) beschlossen. In den vergangenen Jahren ist dieser Beschluss von einer bischöflichen Arbeitsgruppe vorbereitet und mehrfach von den Bischöfen beraten worden. Die Novelle betrifft das kollektive und das individuelle Arbeitsrecht:

1. Im Bereich des **kollektiven Arbeitsrechts** wird das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20. November 2012 zum Streikverbot im kirchlichen Dienst aufgegriffen. Die Neuordnung legt fest, dass Gewerkschaften in Zukunft am Zustandekommen kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen organisatorisch zu beteiligen sind (Art. 6 Abs. 3 GrO). Näheres zu Aufgaben, Zusammensetzung und Arbeitsweise der Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist in der Rahmen-KODA-Ordnung festgelegt, die bereits am 24. November 2014 von der Vollversammlung des VDD beschlossen wurde. (vgl. [Pressemitteilung vom 25. November 2014](#); siehe [aktuelle Fassung der Rahmen-KODA-Ordnung vom 24. November 2014](#))

2. Ebenfalls neu geregelt wurde das Zugangsrecht der Gewerkschaften zu kirchlichen Einrichtungen (Art. 6 Abs. 2 GrO). Gewerkschaftsbeauftragte erhalten danach, auch wenn sie nicht im kirchlichen Dienst stehen, ein Zutrittsrecht zu kirchlichen Einrichtungen, um innerhalb der Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Mitglieder zu betreuen.

3. Im Bereich des **individuellen Arbeitsrechts** sind die kirchenspezifischen Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst den vielfältigen Veränderungen in der Rechtsprechung, Gesetzgebung und Gesellschaft angepasst worden. Schwerwiegende Verstöße gegen die Loyalitätsanforderungen können im Einzelfall entsprechende arbeitsrechtliche Sanktionen nach sich ziehen. Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die

Kaiserstraße 161
53113 Bonn

Postanschrift
Postfach 29 62
53019 Bonn

Tel.: 0228-103 -214
Fax: 0228-103 -254
E-Mail: pressestelle@dbk.de
Home: www.dbk.de

Herausgeber
P. Dr. Hans Langendörfer SJ
Sekretär der Deutschen
Bischöfskonferenz

Loyalitätsanforderungen nicht mehr, so muss der kirchliche Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer auch in Zukunft zunächst anhören und prüfen, wie dem Pflichtenverstoß wirksam begegnet werden kann (Art. 5 Abs. 1 GrO). Bei der Ahndung von Loyalitätsverstößen gilt das Ultima-Ratio-Prinzip. Es besagt, dass die Beendigungskündigung eines Arbeitsverhältnisses nur das allerletzte Mittel ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle anderen denkbaren – aus Sicht des Arbeitnehmers – milderen Mittel (z. B. Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, Änderungskündigung usw.) auszuschöpfen, bevor er vom schärfsten Instrument der Beendigungskündigung Gebrauch macht.

4. Welche Verstöße gegen die Loyalitätsanforderungen im Einzelnen als schwerwiegend anzusehen sind, wird im Gesetz beispielhaft, aber nicht abschließend aufgezählt (Art. 5 Abs. 2 GrO). Die Neufassung der Grundordnung unterscheidet zwischen Loyalitätsverstößen, die für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten, und solchen, die nur von katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begangen werden können. Zu den schwerwiegenden Verstößen zählen z. B. das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung von Abtreibung oder von Fremdenhass), der Austritt aus der katholischen Kirche oder kirchenfeindliches Verhalten.

5. Die erneute standesamtliche Heirat nach einer zivilen Scheidung ist zukünftig grundsätzlich dann als schwerwiegender Loyalitätsverstoß zu werten, wenn dieses Verhalten nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen. Dasselbe gilt für das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft.

Diese Handlungen besitzen damit bei Vorliegen besonderer Umstände und damit nur in Ausnahmefällen Kündigungsrelevanz. Das ist z. B. der Fall, wenn objektive Gründe befürchten lassen, dass eine erneute standesamtliche Ehe oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft sich störend auf die Zusammenarbeit in der Dienstgemeinschaft auswirkt. Bei einer Wiederverheiratung können sich solche Umstände zum Beispiel ergeben aus der beruflichen Stellung des Mitarbeiters, aus der Art und Weise, wie der geschieden wiederverheiratete Partner mit dem Scheitern der Ehe bzw. Wiederheirat in der Öffentlichkeit umgeht oder wie er seine gesetzlichen Verpflichtungen aus seiner ersten Ehe erfüllt. Notwendig ist eine Gesamtbeurteilung.

Das kirchliche Arbeitsrecht kennt keine Kündigungsautomatismen. Ob bei einem Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten eine Weiterbeschäftigung möglich ist, hängt immer von den Umständen des Einzelfalles ab.

Bei bestimmten Berufsgruppen bestehen erhöhte Loyalitätserwartungen. Hierzu zählen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer Missio canonica oder einer besonderen bischöflichen Beauftragung tätig sind. Ein schwerwiegender

Loyalitätsverstoß ist bei diesen Personengruppen in jedem Fall geeignet, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen. Insoweit bleibt es im Wesentlichen bei der bisherigen Rechtslage.

6. Um eine einheitliche Rechtsanwendung sicherzustellen, wird in Zukunft in jeder (Erz-)Diözese oder wahlweise in mehreren Diözesen gemeinsam eine zentrale Stelle geschaffen, die vor Ausspruch einer Kündigung aufgrund eines Loyalitätsverstoßes konsultiert werden soll (Art. 5 Abs. 4 GrO). Darüber hinaus enthält die Grundordnung eine Evaluierungsklausel (Art. 5 Abs. 5 GrO). Die Evaluierung dient dazu, die Wirkung des Gesetzes in der Praxis zu ermitteln. Sie erfolgt nach fünf Jahren.

7. Eine zusätzliche Arbeitsgruppe, deren Zusammensetzung noch offen ist, wird die Frage prüfen, ob das Kirchliche Arbeitsrecht stärker institutionell ausgerichtet werden kann.

8. Der Beschluss der Vollversammlung des VDD tritt für jede (Erz-)Diözese erst mit dem Zeitpunkt, der in der Veröffentlichung des Gesetzes im jeweiligen Kirchlichen Amtsblatt genannt wird, in Kraft.

Hintergrund:

Die Grundordnung ist die wichtigste Rechtsquelle des Arbeitsrechts in der katholischen Kirche. Ihre zehn Artikel bilden die Grundpfeiler der kirchlichen Arbeitsrechtsverfassung. Der bestehenden bischöflichen Arbeitsgruppe gehören mehrere Diözesanbischöfe sowie weitere Rechtsexperten an. Geleitet wurde diese Gruppe bis zu seiner Emeritierung von Erzbischof Dr. Robert Zollitsch (Freiburg). Seit dem 29. Juni 2014 ist Kardinal Rainer Maria Woelki (Köln) Vorsitzender.

Hinweis:

Den neuen Text der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ sowie die aktuelle Fassung der Rahmen-KODA-Ordnung vom 24. November 2014 finden Sie als pdf-Dateien im Internet unter www.dbk.de im [Download-Bereich des VDD](#).

Die Deutsche Bischofskonferenz ist ein Zusammenschluss der katholischen Bischöfe aller Diözesen in Deutschland. Derzeit gehören ihr 66 Mitglieder (Stand: Mai 2015) aus den 27 deutschen Diözesen an. Sie wurde eingerichtet zur Förderung gemeinsamer pastoraler Aufgaben, zu gegenseitiger Beratung, zur Koordinierung der kirchlichen Arbeit, zum gemeinsamen Erlass von Entscheidungen sowie zur Kontaktpflege zu anderen Bischofskonferenzen. Oberstes Gremium der Deutschen Bischofskonferenz ist die Vollversammlung aller Bischöfe, die regelmäßig im Frühjahr und Herbst für mehrere Tage zusammentrifft.