

KIRCHLICHES AMTSBLATT

FÜR DIE DIÖZESE MÜNSTER

Nr. 13

Münster, den 1. Juli 2015

Jahrgang CXLIX

INHALT

Verlautbarungen der deutschen Bischöfe		
Art. 131 Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst	209	Art. 137 Exerzitien 2015 220
Erlasse des Bischofs		Art. 138 Orgel abzugeben 220
Art. 132 Ordnung zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 27. April 2015	213	Art. 139 Veröffentlichung freier Stellen für Priester und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten 220
Art. 133 Aufhebung der Erklärung des Ständigen Rates vom 24.06.2002	215	Art. 140 Personalveränderungen 221
Verordnungen und Verlautbarungen des Bischöflichen Generalvikariates		Art. 141 Unsere Toten 221
Art. 134 Nachrichtliche Bekanntmachung der Neufassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der ab 01.07.2015 geltenden Fassung	215	Verordnungen und Verlautbarungen des Bischöflichen Münsterschen Offizialates in Vechta
Art. 135 Firmungen von Gläubigen der Orthodoxen Kirche	219	Art. 142 Kirchenoberliche Genehmigung der Satzungsänderungen der Stiftung Kardinal von Galen Cloppenburg 222
Art. 136 Priesterfortbildung im Bistum Münster im Jahre 2015	220	Art. 143 Staatliche Genehmigung der Satzungsänderungen der Stiftung Kardinal von Galen in Cloppenburg 223
		Beilage: Nachrichtliche Bekanntmachung der Neufassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der ab 01.07.2015 geltenden Fassung

Verlautbarungen der deutschen Bischöfe

Art. 131 Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst

I. Präambel

1. Der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen, ist der Auftrag der Kirche.¹ In lebendigen Gemeinden und Gemeinschaften bemüht sie sich, weltweit diesem Auftrag durch die Verkündigung des Evangeliums, die Feier der Eucharistie und der anderen Sakramente sowie durch den Dienst am Mitmenschen gerecht zu werden.²

Diese Sendung verbindet alle Glieder im Volk Gottes; sie bemühen sich, ihr je an ihrem Ort und je nach ihrer Begabung zu entsprechen.³ Diesem Ziel dienen auch die Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können. Wer in ihnen tätig ist, wirkt an der Erfüllung dieses Auftrags mit. Alle, die

in den Einrichtungen mitarbeiten, bilden – unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste und ihrer rechtlichen Organisation – eine Dienstgemeinschaft.

2. In der Bundesrepublik Deutschland ist der Kirche durch das Grundgesetz die Freiheit garantiert, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten.⁴ Die Kirche kann ihre Sendung und ihren Dienst in vielfältigen Formen verwirklichen. Sie ist nicht darauf beschränkt, dafür besondere kircheneigene Gestaltungsformen zu entwickeln, sondern kann sich auch der jedermann offenstehenden Privatautonomie bedienen, um ein Dienstverhältnis zu begründen und zu regeln.⁵ Deshalb ist es ihr möglich, neben den ehrenamtlichen auch hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen.

3. Für alle, die im kirchlichen Dienst stehen, trägt die Kirche eine besondere Verantwortung. Aufgrund ihrer Sendung ist die Kirche verpflichtet, die Persönlichkeit und Würde der einzelnen Mitarbeiterin und des einzelnen Mitarbeiters zu achten und zu schützen und das Gebot der Lohngerechtigkeit zu verwirklichen.⁶ Das kirchliche Arbeitsrecht muss daher außer den Erfordernissen die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundnormen gerecht werden, wie sie die Katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse heraus gearbeitet hat.⁷

Für kirchliche Dienstverhältnisse ergeben sich daraus folgende Grundsätze:

II. Eigenart des kirchlichen Dienstes

Kirchliche Einrichtungen dienen dem Sendungsauftrag der Kirche. Daraus ergibt sich, dass alle Gestaltungsformen des kirchlichen Dienstes, auch die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen den kirchlichen Anstellungsträgern und ihren Beschäftigten, dem religiösen Charakter des kirchlichen Auftrags entsprechen müssen. In der Einrichtung selbst muss sichtbar und erfahrbar werden, dass sie sich dem Auftrag Christi verpflichtet und der Gemeinschaft der Kirche verbunden weiß. Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, „an der Verwirklichung eines Stückes Auftrag der Kirche im Geist katholischer Religiosität, im Einklang mit dem Bekenntnis der katholischen Kirche und in Verbindung mit den Amtsträgern der katholischen Kirche“⁸ mitzuwirken.

III. Anforderungen an Träger und Leitung kirchlicher Einrichtungen

1. Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung kirchlicher Einrichtungen haben sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der Kirche auszurichten.⁹ Jede dieser Einrichtungen muss sich als Teil der Kirche begreifen. Keine Einrichtung darf sich ohne Zustimmung der zuständigen kirchlichen Autorität „katholisch“ nennen.¹⁰
2. Träger und Leitung tragen die Verantwortung für den kirchlichen Charakter der Einrichtung. Sie haben auch dafür zu sorgen, dass in der Einrichtung geeignete Personen tätig sind, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu pflegen und zu fördern.¹¹ Nur wenn die religiöse Dimension des kirchlichen Dienstes beachtet und der kirchliche Charakter der Einrichtung durch

alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bejaht werden, kann die Kirche ihren Dienst an dem Menschen glaubwürdig erfüllen.

IV. Anforderungen der Kirche an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. Die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses geht von der Dienstgemeinschaft aller aus, in der jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter das kirchliche Selbstverständnis der Einrichtung anerkennt und dem dienstlichen Handeln zugrunde legt. Das verpflichtet jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter zu einer Leistung und Loyalität, die der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Aufgabe gerecht werden. Die Kirche muss deshalb an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anforderungen stellen, die gewährleisten, dass sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben¹² und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.
2. Damit die Einrichtung ihre kirchliche Sendung erfüllen kann, muss der kirchliche Dienstgeber bei der Einstellung darauf achten, dass eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejaht. Er kann pastorale, katechetische und in der Regel erzieherische Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.
3. (1) Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Im pastoralen und katechetischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* oder einer bischöflichen Beauftragung tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich, dies gilt in der Regel auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst.
- (2) Von nicht katholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen. Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

- (3) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.
4. Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. Eine Kündigung muss als letzte Maßnahme nicht nur arbeitsrechtlich, sondern auch im Licht der religiösen Dimension der kirchlichen Dienstgemeinschaft gerechtfertigt sein. Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß vor, so hängt die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab. Bei der Abwägung ist dem Selbstverständnis der Kirche ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen.

V. Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen

1. In der Bundesrepublik Deutschland hat die Kirche das verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Regelungsverfahren zu schaffen, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse zu beteiligen. Das Tarifvertragssystem mit dem zu seinen Funktionsvoraussetzungen gehörenden Arbeitskampf sichert nicht die Eigenart des kirchlichen Dienstes. Tarifverträge kirchlicher Einrichtungen mit verschiedenen Gewerkschaften sind mit der Einheit des kirchlichen Dienstes unvereinbar. Streik und Aussperrung widersprechen den Grunderfordernissen des kirchlichen Dienstes. Für die Einrichtungen der Glaubensverkündigung und die Werke der Nächstenliebe gäbe daher die Kirche ihren Sendungsauftrag preis, wenn sie ihren Dienst den Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems unterordnen würde.
2. Die Dienstgemeinschaft als das maßgebende Strukturelement des kirchlichen Dienstes gebietet es, dass unterschiedliche Interessen bei

Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter Beachtung des Grundkonsenses aller über den kirchlichen Auftrag ausgeglichen werden. Diesem Zweck dient es, dass die Kirche mit paritätisch besetzten arbeitsrechtlichen Kommissionen einen eigenen Weg zur Regelung der Vergütung und anderen Arbeitsbedingungen geht. Die Kompetenz der arbeitsrechtlichen Kommission eröffnet die Möglichkeit, dass jeder Interessenkonflikt Gegenstand einer Schlichtung sein kann. Dabei bleibt die Hirtenaufgabe des Bischofs unberührt, die umfassende Verantwortung für alle ihm anvertrauten Gläubigen wahrzunehmen. Das kirchenspezifische Arbeitsrechtsregelungsverfahren des Dritten Weges sichert und fördert die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Es leistet damit zugleich einen Beitrag für die vom Kirchenverständnis getragene Dienstgemeinschaft.

VI. Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung

Nach dem Grundgesetz bestimmt die Kirche für den ihr zugeordneten Bereich, „ob und in welcher Weise die Arbeitnehmer und ihre Vertretungsorgane in Angelegenheiten des Betriebs, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen“¹³. Die Mitbestimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist geboten, weil sie den Dienst der Kirche verantwortlich mitgestalten. Die Verwirklichung der Mitbestimmung kann nicht von der Verfasstheit der Kirche, ihrem Auftrag und der kirchlichen Dienstverfassung getrennt werden. Hierzu wurde aufgrund des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts die Ordnung für Mitarbeitervertretungen erlassen. Damit füllen die Kirchen den vom Staat zu selbstbestimmter Gestaltung anerkannten Regelungsraum auch zur Wahrung einer Konkordanz mit der staatlichen Arbeitsrechtsordnung aus. Zwar entscheiden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst darüber, ob eine Mitarbeitervertretung gebildet wird; der Dienstgeber hat aber im Rahmen der geltenden Regelung daran mitzuwirken und etwaige Hindernisse zu beseitigen. Er soll denjenigen, die ein Amt in der Mitarbeitervertretung übernehmen, erforderliche Hilfen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben anbieten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen die Möglichkeit des Mitarbeitervertretungsrechts nutzen, ihre Rechte und Interessen, ihre Anliegen und Sorgen in der vorgesehenen Weise zur Geltung zu bringen. Der Dienstgeber darf sie hieran nicht hindern. Der kircheneigene Weg im Mitarbeitervertretungsrecht schließt schon im Hinblick auf die kirchliche Soziallehre eine gleichwertige soziale Verantwortung ein. Gleichwohl erfordert dieser Weg Unterschiede

zum weltlichen Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht. Sie haben ihren Grund in der Sendung der Kirche.

VII. Koalitionsfreiheit kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung der Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen. Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe und Tätigkeit zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen. Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.

VIII. Gerichtlicher Rechtsschutz

Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig. Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechts werden für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte gebildet.

IX. Gemeinsame Verantwortung

- Bei ihrer Entscheidung für ein kircheneigenes Dienst- und Arbeitsrecht hat sich die Kirche davon leiten lassen, „dass das Grundgesetz der menschlichen Vervollkommnung und deshalb auch der Umwandlung der Welt, das neue Gebot der Liebe ist, ... dass allen Menschen der Weg der Liebe offensteht und der Versuch, eine umfassende Brüderlichkeit herzustellen, nicht vergeblich ist“.¹⁴ Wenn die erzieherischen, caritativen, missionarischen und sozialen Einrichtungen von diesem Glauben durchdrungen sind, bringen sie den Auftrag der Kirche in der Welt von heute für alle Menschen verständlich zum Ausdruck.¹⁵
- Damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sinn, Ziel und Struktur des kirchlichen Dienstes und ihre eigene Aufgabe darin besser erken-

nen können, kommt ihrer Aus- und Fortbildung große Bedeutung zu. Sie müssen bereits in der Ausbildungsphase mit den funktionalen Erfordernissen, aber genauso mit den ethischen und religiösen Aspekten ihres Dienstes vertraut gemacht werden. Im Rahmen der fachlichen und beruflichen Weiterbildung muss auch für Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie für die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste in angemessener Weise Raum geschaffen werden. Nur in einem Klima wechselseitigen Respekts und Vertrauens kann sich eine Spiritualität entwickeln, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Einsatz trägt, den Menschen dient und die Kirche als Ganze bereichert.¹⁶

- Zum kirchlichen Dienst gehören auch solche Gläubige, die auf Dauer oder auf Zeit ehrenamtlich ohne Entgelt besondere Aufgaben in der Kirche erfüllen, um durch dieses Apostolat mitzuhelfen, dass die Kirche ihre Aufgaben erfüllen kann. Sie geben mit ihrem Einsatz eine Ermutigung, sie stützen und bestärken die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie tragen dazu bei, dass im Alltag der kirchlichen Dienste die missionarische Kraft nicht erlahmt. Daher werden auch sie in die Weiterbildung über Fragen ihres Dienstes und des Glaubens sowie bei Hilfen der Lebensführung einbezogen. Die hauptberuflich Tätigen sollen dafür gewonnen werden, über ihren beruflichen Dienst hinaus bei der Verwirklichung der Aufgaben der Kirche aus freien Stücken mitzuarbeiten.

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

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

³ CIC cc. 208, 211, 215, 216.

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

⁵ Beschluss des BVerfG vom 04.06.1985, E 70, 138.

⁶ Vgl. CIC c. 747 § 2 sowie cc. 231 § 2, 1286.

⁷ Vgl. Vaticanum II, GS 67.

⁸ Beschluss des BVerfG vom 11.10.1977, E 46, 73, 87.

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

¹⁰ CIC cc. 216, 300, 803 § 3, 808.

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

¹² Vgl. CIC c. 231 § 1.

¹³ Beschluss des BVerfG vom 11.10.1977, E 46, 73, 94.

¹⁴ Vgl. Vaticanum II, GS 38.

¹⁵ Vgl. 2 Kor 3,2.

¹⁶ Vgl. 1 Kor 12,14-21.

Würzburg, 27. April 2015

Für das Bistum Münster

L. S.

† Dr. Felix Genn
Bischof von Münster

Erlasse des Bischofs

**Art. 132 Ordnung zur Änderung der
Grundordnung des kirchlichen Dienstes
im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse
vom 27. April 2015**

Artikel 1

Änderung der Grundordnung
des kirchlichen Dienstes im Rahmen
kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22. September 1993, zuletzt geändert aufgrund des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 20. Juni 2011 (Kirchliches Amtsblatt Münster 2011, Nr. 17, Art. 166) wird wie folgt geändert:

1. Artikel 2 wird wie folgt geändert:
 - a. Absatz 2 wird wie folgt gefasst: „Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Erklärung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. ²Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.“
 - b. Absatz 3 wird wie folgt gefasst: „Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind; dessen ungeachtet sind sie Teil der Dienstgemeinschaft.“
 - c. Dem Absatz 3 wird folgender Absatz 4 angefügt: „Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.“
2. Artikel 3 wird wie folgt geändert:
 - a. Absatz 2 wird wie folgt gefasst: „Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale und katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Per-

son übertragen, die der katholischen Kirche angehört.“

- b. Absatz 5 wird wie folgt gefasst: „Der kirchliche Dienstgeber hat vor Abschluss des Arbeitsvertrages über die geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) aufzuklären und sich zu vergewissern, dass die Bewerberinnen oder Bewerber diese Loyalitätsobliegenheiten erfüllen.“
3. Artikel 4 Absatz 1 wird wie folgt gefasst: „¹Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. ²Im pastoralen und katechetischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich; dies gilt in der Regel auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst.“
4. Artikel 5 wird wie folgt geändert:
 - a. Absatz 2 wird wie folgt gefasst: „Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten im Sinn des Art. 4 als schwerwiegend an:
 1. Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:
 - a) das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),
 - b) schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen,
 - c) das Verunglimpfen oder Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen; öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen

- von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (vgl. c. 1369 CIC); Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (vgl. cc. 1373, 1374 CIC),
- d) die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.
2. Bei katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:
- a) den Austritt aus der katholischen Kirche,
- b) Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i.V.m. c. 751 CIC),
- c) den kirchenrechtlich unzulässigen Abschluss einer Zivilehe, wenn diese Handlung 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; eine solche Eignung wird bei pastoral oder katechetisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, unwiderlegbar vermutet,
- d) das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft; bei diesem Loyalitätsverstoß findet Ziff. 2c) entsprechende Anwendung.“
- b. Absatz 3 wird wie folgt gefasst: „¹Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß nach Absatz 2 vor, so hängt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab. ²Dem Selbstverständnis der Kirche ist dabei ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen. ³Angemessen zu berücksichtigen sind unter anderem das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung, das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes, das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung. ⁴Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, schließt das Vorliegen eines schwerwiegenden Loyalitätsverstoßes nach Absatz 2 die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in der Regel aus. ⁵Von einer Kündigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen. ⁶Gleiches gilt für den Austritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters aus der katholischen Kirche.“
- c. Absatz 4 wird wie folgt gefasst: „¹Zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung hinsichtlich dieser Ordnung wird in jeder (Erz-)Diözese oder (wahlweise) von mehreren (Erz-)Diözesen gemeinsam eine zentrale Stelle gebildet. ²Deren Aufgabe ist von einer Person wahrzunehmen, die der katholischen Kirche angehört, die Befähigung zum Richteramt besitzt und über fundierte Erfahrungen im kirchlichen und weltlichen Arbeitsrecht verfügt. ³Beabsichtigt ein kirchlicher Dienstgeber eine Kündigung wegen eines schwerwiegenden Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit auszusprechen, soll er bei der zentralen Stelle eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung einholen. ⁴Die Einholung der Stellungnahme der zentralen Stelle ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung.“
- d. Absatz 5 wird wie folgt gefasst: „¹Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Ordnung unter Berücksichtigung der Erkenntnisse der zentralen Stelle nach Absatz 4 die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit der vorstehenden Regelungen einer Überprüfung unterziehen. ²Er erstattet dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz Bericht und unterbreitet Vorschläge für mögliche Änderungen.“

5. Artikel 6 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.

(2) Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen.

(3) ¹Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. ²Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.

(4) Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.“

6. Artikel 7 Absatz 1 wird wie folgt gefasst: „¹Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zu schaffen. ²Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von arbeitsrechtlichen Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt

sind. ³Die Beschlüsse dieser arbeitsrechtlichen Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese.

⁴Das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten, regeln die einschlägigen Ordnungen. ⁵Die arbeitsrechtlichen Kommissionen sind an diese Grundordnung gebunden.“

Artikel 2

Bekanntmachungserlaubnis

Das Bischöfliche Generalvikariat Münster kann den Wortlaut der Grundordnung in der vom Inkrafttreten dieser Ordnung an geltenden Fassung im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Münster bekannt machen.

Artikel 3

Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 1. Juli 2015 in Kraft.

Die vorstehende Ordnung wird hiermit ausgefertigt, sie ist im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Münster zu promulgieren.

Würzburg, den 27. April 2015

L. S.

† Dr. Felix Genn
Bischof von Münster

Art. 133 **Aufhebung der Erklärung des Ständigen Rates vom 24.06.2002**

Die Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz zur Unvereinbarkeit von Lebenspartnerschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz mit den Loyalitätsobliegenheiten der Grundordnung vom 24.06.2002 Kirchliches Amtsblatt Münster vom 1. September 2002, Art. 180, Seite 170 wird für das Bistum Münster zum 1. Juli 2015 aufgehoben.

Münster, den 26. Mai 2015

L. S.

† Dr. Felix Genn
Bischof von Münster

Verordnungen und Verlautbarungen des Bischöflichen Generalvikariates

Art. 134 **Nachrichtliche Bekanntmachung der Neufassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der ab 01.07.2015 geltenden Fassung**

Aufgrund von Artikel 2 der Ordnung zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom

27. April 2015 (Kirchliches Amtsblatt Münster 2015, Nr. 13, Art. 132) wird nachstehend der Wortlaut der Grundordnung in der ab dem 1. Juli 2015 geltenden Fassung bekannt gemacht. Die Neufassung berücksichtigt:

1. die am 22. September 1993 beschlossene Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse,

2. die Änderung durch Artikel 1 des Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Vorschriften an die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO-Anpassungsgesetz – KAGOAnpG)
3. die Änderung aufgrund des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22. Juni 2011,
4. die Änderung aufgrund des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 27. April 2015.

Münster, den 26. Mai 2015

L. S. Norbert Kleyboldt
Generalvikar

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung – GrO)

Die katholischen (Erz-)Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland erlassen, jeweils für ihren Bereich,

- in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,
- in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,
- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,
- in Erfüllung ihrer Pflicht, dass das kirchliche Arbeitsrecht außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundnormen gerecht werden muss, wie sie die Katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat,

die folgende

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Artikel 1

Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

¹Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauf-

trag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft). ²Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen anerkennen und ihrem Handeln zugrunde legen, dass Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung der Einrichtung, für die sie tätig sind, sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der katholischen Kirche ausrichten haben.

Artikel 2

Geltungsbereich

- (1) Diese Grundordnung gilt für
 - a) die (Erz-)Diözesen,
 - b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
 - c) die Verbände von Kirchengemeinden,
 - d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
 - e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
 - f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen und deren Einrichtungen.
- (2) ¹Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Erklärung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. ²Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.
- (3) Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind; dessen ungeachtet sind sie Teil der Dienstgemeinschaft.
- (4) Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.

Artikel 3

Begründung des Arbeitsverhältnisses

- (1) ¹Der kirchliche Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen. ²Er muss auch prüfen, ob die Bewerberin und der Bewerber geeignet und befähigt sind, die vorgesehene Aufgabe so zu erfüllen, dass sie der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht werden.
- (2) Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale und katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.
- (3) ¹Der kirchliche Dienstgeber muss bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Festlegung der entsprechenden Anforderungen sicherstellen, dass sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. ²Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.
- (4) Für keinen Dienst in der Kirche geeignet ist, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist.
- (5) Der kirchliche Dienstgeber hat vor Abschluss des Arbeitsvertrages über die geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) aufzuklären und sich zu vergewissern, dass die Bewerberinnen oder Bewerber diese Loyalitätsobliegenheiten erfüllen.

Artikel 4

Loyalitätsobliegenheiten

- (1) ¹Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. ²Im pastoralen und katechetischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich; dies gilt in der Regel auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst.
- (2) Von nicht katholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.

- (3) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.
- (4) ¹Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. ²Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

Artikel 5

Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

- (1) ¹Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. ²Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. ³Als letzte Maßnahme kommt eine Kündigung in Betracht.
- (2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten im Sinn des Art. 4 als schwerwiegend an:
 1. Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:
 - a) das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),
 - b) schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen,
 - c) das Verunglimpfen oder Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen; öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (vgl. c. 1369 CIC); Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (vgl. cc. 1373, 1374 CIC),

- d) die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.
2. Bei katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:
- a) den Austritt aus der katholischen Kirche,
- b) Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i.V. m. c. 751 CIC),
- c) den kirchenrechtlich unzulässigen Abschluss einer Zivilehe, wenn diese Handlung 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; eine solche Eignung wird bei pastoral oder katechetisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, unwiderlegbar vermutet,
- d) das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft; bei diesem Loyalitätsverstoß findet Ziff. 2c) entsprechende Anwendung.
- (3) ¹Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß nach Absatz 2 vor, so hängt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab. ²Dem Selbstverständnis der Kirche ist dabei ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen. ³Angemessen zu berücksichtigen sind unter anderem das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung, das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes, das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung. ⁴Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, schließt das Vorliegen eines schwerwiegenden Loyalitätsverstoßes nach Absatz 2 die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in der Regel aus. ⁵Von einer Kündigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen. ⁶Gleiches gilt für den Austritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters aus der katholischen Kirche.
- (4) ¹Zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung hinsichtlich dieser Ordnung wird in jeder (Erz-)Diözese oder (wahlweise) von mehreren (Erz-)Diözesen gemeinsam eine zentrale Stelle gebildet. ²Deren Aufgabe ist von einer Person wahrzunehmen, die der katholischen Kirche angehört, die Befähigung zum Richteramt besitzt und über fundierte Erfahrungen im kirchlichen und weltlichen Arbeitsrecht verfügt. ³Beabsichtigt ein kirchlicher Dienstgeber eine Kündigung wegen eines schwerwiegenden Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit auszusprechen, soll er bei der zentralen Stelle eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung einholen. ⁴Die Einholung der Stellungnahme der zentralen Stelle ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung.
- (5) ¹Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Ordnung unter Berücksichtigung der Erkenntnisse der zentralen Stellen nach Absatz 4 die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit der vorstehenden Regelungen einer Überprüfung unterziehen. ²Er erstattet dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz Bericht und unterbreitet Vorschläge für mögliche Änderungen.

Artikel 6

Koalitionsfreiheit

- (1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.
- (2) Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu

diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen.

- (3) ¹Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. ²Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.
- (4) Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.

Artikel 7

Beteiligung der

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen

- (1) ¹Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zu schaffen. ²Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von arbeitsrechtlichen Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind. ³Die Beschlüsse dieser arbeitsrechtlichen Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. ⁴Das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten, regeln die einschlägigen Ordnungen. ⁵Die arbeitsrechtlichen Kommissionen sind an diese Grundordnung gebunden.
- (2) ¹Wegen der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts schließen kirchliche Dienstgeber keine Tarifverträge mit Gewerkschaften ab. ²Streik und Aussperrung scheidet ebenfalls aus.

Artikel 8

Mitarbeitervertretungsrecht

als kirchliche Betriebsverfassung

¹Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden. ²Das Nähere regelt die jeweils gelten-

de Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). ³Die Gremien der Mitarbeitervertretungsordnung sind an diese Grundordnung gebunden.

Artikel 9

Fort- und Weiterbildung

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. ²Diese umfassen die fachlichen Erfordernisse, aber genauso die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes. ³Hierbei müssen auch Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste angemessen berücksichtigt werden.

Artikel 10

Gerichtlicher Rechtsschutz

- (1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.
- (2) Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechts werden für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte gebildet.
- (3) ¹Die Richter sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. ²Zum Richter kann berufen werden, wer katholisch ist und in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.

Art. 135 **Firmungen von Gläubigen der Orthodoxen Kirche**

Aus gegebenen Anlass weisen wir darauf hin, dass im Rahmen der Vorbereitung zur Firmung zu prüfen ist, ob der/die Firmbewerber/-in katholisch ist. Sollte der/die Bewerber/-in einer Orthodoxen Kirche angehören, muss von der Firmspendung abgesehen werden, da in den Orthodoxen Kirchen Kinder bereits unmittelbar nach der Taufe gefirmt werden und das Sakrament der Firmung nur einmal empfangen werden kann. Der Nachweis der Zugehörigkeit zur katholischen Kirche geschieht durch die Vorlage eines aktuellen Taufscheins. Die gespendete Firmung ist anschließend an das Taufpfarramt weiterzumelden.

Art. 136 **Priesterfortbildung im
Bistum Münster im Jahre 2015**

Im Jahr 2015 werden für die Priester unseres Bistums folgende Studienkurse stattfinden:

WJ 1958/59	20. – 21.10.2015
WJ 1963	27. – 30.10.2015
WJ 1964	22. – 27.11.2015
WJ 1972/73	13. – 18.09.2015
WJ 1981 gem. mit WJ 1984	08. – 13.11.2015
WJ 1984 gem. mit WJ 1981	08. – 13.11.2015
WJ 1985 gem. mit WJ 1989 und 1992	15. – 20.11.2015
WJ 1989 gem. mit WJ 1985 und 1992	15. – 20.11.2015
WJ 1990 außerhalb	27.09. – 08.10.2015
WJ 1991 gem. mit WJ 2006	13. – 18.09.2015
WJ 1992 gem. mit WJ 1985 und 1989	15. – 20.11.2015
WJ 1994	20. – 25.09.2015
WJ 2000 außerhalb	09. – 14.11.2015
WJ 2001 gem. mit WJ 2003	08. – 13.11.2015
WJ 2002 außerhalb	06. – 11.09.2015
WJ 2003 gem. mit WJ 2001	08. – 13.11.2015
WJ 2004 gem. mit WJ 2005	04. – 09.10.2015
WJ 2005 gem. mit WJ 2004	04. – 09.10.2015
WJ 2006 gem. mit WJ 1991	13. – 18.09.2015
WJ 2007 gem. mit WJ 2008, 2009 u. 2010	27.09. – 02.10.2015
WJ 2008 gem. mit WJ 2007, 2009 u. 2010	27.09. – 02.10.2015
WJ 2009 gem. mit WJ 2007, 2008 u. 2010	27.09. – 02.10.2015
WJ 2010 gem. mit WJ 2007, 2008 u. 2009	27.09. – 02.10.2015
AZ: Priesterseminar Borromaeum	8.6.15

Art. 137 **Exerzitien 2015**

Im Jahr 2015 führen folgende Weihejahrgänge in der Gemeinschaft des Kurses Exerzitien durch

WJ 1962	08. – 13.11.2015
WJ 1964/65	11. – 16.10.2015
WJ 1966 gem. mit WJ 1967	16. – 20.11.2015
WJ 1967 gem. mit WJ 1966	16. – 20.11.2015
WJ 1974	22. – 27.11.2015
WJ 1983	20. – 25.09.2015
WJ 1987	13. – 18.09.2015
WJ 1993	20. – 25.09.2015
WJ 1996	27.09. – 02.10.2015
WJ 1997	04. – 09.10.2015
AZ: Priesterseminar Borromaeum	8.6.15

Art. 138 **Orgel abzugeben**

Die Kirchengemeinde St. Willehad Wilhelmshaven vergibt nach Absprache eine Orgel:

Erbaut 1976 von Kleuker (Brackwede)

Maße: Breite 241 Tiefe 116 Höhe 336

Balg separat Breite 140 Tiefe 27 Höhe 70

Disposition: Manual C-g``,`
Pedal C-f

Preis und Übergabe nach Absprache

Kontakt: Katholische Kirchengemeinde

St. Willehad

Bremer Straße 53

26382 Wilhelmshaven

E-Mail: Andreas.Bolten@willehad.de

Art. 139 **Veröffentlichung freier Stellen
für Priester und Pastoralreferentinnen/
Pastoralreferenten**

Detailinformationen zu den einzelnen Stellen sind in der Hauptabteilung 500, Seelsorge-Personal zu erhalten. Die Veröffentlichungen erscheinen ebenfalls im Internet unter „www.bistum-muenster.de/Stellenbekanntgabe“. Hier finden Sie auch einen Rückmeldebogen, über den Sie Ihr Interesse bekunden können.

Weitere Auskünfte erteilen je nach Angabe:

- Domkapitular Hans-Bernd Köppen, Tel.: 0251/495-247, E-Mail: koeppen@bistum-muenster.de
- Offizialratsrat Msgr. Bernd Winter, Tel.: 04441/

872-281, E-Mail: bernd.winter@bmo-vechta.de

- Karl Render, Tel.: 0251/495-545, E-Mail: render@bistum-muenster.de

Folgende Stellen sind zu besetzen:

Stellen für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten

Kreisdekanat Coesfeld		Auskunft
Dekanat Lüdinghausen	Senden St. Laurentius (12.025) Schwerpunkt: Jugendseelsorge Leitender Pfarrer: Klemens Schneider	Domkapitular Köppen/Karl Render

AZ: HA 500

15.6.15

Art. 140 Personalveränderungen

E i d e n , Michael, bisher Pfarrverwalter in Kleve-Kellen Heilige Dreifaltigkeit, zum Pfarrer in Rees St. Irmgardis. (22.Mai 2015)

M a r t i s , P. Clement SAC, zum 1. Juni 2015 Kaplan in Bad Zwischenahn St. Vinzenz Pallotti.

S c h n e i d e r , Ludger, bis zum 31. Juli 2015 Pfarrer in Hamminkeln Maria Frieden sowie Definito des Dekanates Wesel, zum Pfarrer in Datteln St. Amandus. (26.Mai 2015)

V a r g h e s e , Shijo Konuran, zum 2. Juli 2015 Kaplan in Emsdetten St. Pankratius.

W e ß l i n g , Thorsten, Pastor mit dem Titel Pfarrer in Hörstel St. Reinhildis, zusätzlich zum 25. November 2014 durch den Rat der Deutschen Bischofskonferenz zum Geistlichen Beirat des Bundesverbandes „Kreuzbund e. V.“ berufen.

S t e f f e n , Norbert, Pfarrer in Hude St. Marien, zum 5. Januar 2015 zusätzlich Pfarrerverwalter in Lemwerder Heilig Geist.

Es wurde freigestellt:

B r o u w e r s , Rainer, bis zum 14. August 2015 Pastor m.d.T. Pfarrer in Duisburg-Walsum St. Dionysius, zum 15. August 2015 freigestellt für die Übernahme einer Aufgabe im Erzbistum Köln.

Ernennungen der Neupriester:

B e t t m a n n , Bernd, zum Kaplan in Rhede St. Gudula ernannt.

S t e n z , Dr. Christian, zum Kaplan in Oelde St. Johannes ernannt.

Es wurden entpflichtet:

S a c k a r e n d , P. Hermann, Vicarius Cooperator in Bad Zwischenahn St. Vinzenz Palotti, mit Ablauf des 31. Mai 2015 entpflichtet.

Tätigkeit im Bistum Münster beendet:

D e v a s i a , Joseph, Kaplan in St. Josef Kamp-Lintfort, mit Ablauf des 30. September 2015 entpflichtet und Beendigung des Dienstes im Bistum Münster.

AZ: HA 500

15.6.15

Art. 141 Unsere Toten

K u h l m a n n , Ernst, Diakon em. in Vechta, geboren am 21. März 1928 in Höne bei Dinklage, zum Diakon geweiht am 12. Oktober 1985 in Münster, 1985 bis 2003 Diakon (mit Zivilberuf) in Vechta St. Maria Frieden, seit 2003 Diakon em. in Vechta, verstorben am 1. Juni 2015.

K ü n n e , Hermann, Pfarrer em. in Münster, geboren am 30. September 1916 in Münster, zum Priester geweiht am 30. November 1950, 1950 bis 1953 Kaplan in Oberhausen-Osterfeld St. Marien, 1953 bis 1958 Vikar in Harsewinkel St. Lucia, 1958 bis 1965 Religionslehrer und Subsidar ind Beckum St. Martinus, 1965 bis 1974 Pfarrer in Warendorf St. Laurentius, 1974 bis 1984 Krankenhauspfarrer am St.-Joseph-Hospital in Warendorf, 1984 Titel Emeritus in Warendorf erhalten, seit 1994 Pfarrer Emeritus in Münster St. Mauritz, verstorben am 18. Juni 2015.

O t t o , Schwester Monika, Pastoralreferentin in Warendorf, geboren am 10. Juni 1955 in Osnabrück, in die Kongregation der Schwestern vom Göttlichen Heiland (Salvatorianerinnen) in Horrem am 1. Juni 1980 eingetreten, Ausbildung zur Gemeindereferentin am Essener Seminar in Gelsenkirchen-Ückendorf, 1986 bis 1987 Berufspraktisches Jahr in Kerpen St. Martinus, 1987 bis 1990 Gemeindeassistentin in Bergheim-Erft St. Remigius, 1990 bis 1996 Auftrag zur Mitarbeit im Pfarrverband in Münster St. Gottfried, 1996 bis 2005 Auftrag zur Mitarbeit im Pfarrverband in Warendorf St. Josef, 2005 bis

2010 Auftrag der Seelsorge mit dem Schwerpunkt an der Bischöflichen Realschule in der Seelsorgeeinheit St. Laurentius und St. Marien in Warendorf, 2010 bis 2014 weiterhin in der neuen Kirchengemeinde Warendorf St. Laurentius mit dem Schwer-

punkt der Seelsorge an der Bischöflichen Realschule, seit 2014 in der Gemeindepastoral Warendorf St. Laurentius, verstorben am 6. Juni 2015.

AZ: HA 500

15.6.15

Verordnungen und Verlautbarungen des Bischöflich Münsterschen Offizialates in Vechta

Art. 142 **Kirchenoberliche Genehmigung der Satzungsänderungen der Stiftung Kardinal von Galen Cloppenburg**

Das Kuratorium der Stiftung Kardinal von Galen in Cloppenburg/Stapelfeld hat in seiner am 02.07.2014 abgehaltenen Kuratoriumssitzung die Änderungen des § 2 Abs. (1) und (3) sowie des § 9 Abs. (2) wie folgt einstimmig beschlossen:

"§ 2 – Zweck der Stiftung

- (1) Zweck der Stiftung ist die Förderung der Religion, die Förderung der Heimatkunde, die Kunst und Kultur, sowie die Förderung der Erziehung, Volks- und Berufsbildung einschließlich der Studentenhilfe.

Diese Satzungszwecke werden verwirklicht insbesondere durch:

Die Planung, Unterstützung und Durchführung sowie Maßnahmen der Erwachsenenbildung im Offizialatsbezirk Oldenburg. Die Stiftung führt insoweit die Aufgaben der seit dem 1. Januar 1977 durch den niedersächsischen Minister für Wissenschaft und Kunst anerkannten Akademie und Heimvolkshochschule in Stapelfeld fort.

Zweck der Stiftung ist es ferner, das Wirken des Kardinals Clemens August von Galen lebendig zu halten durch Erforschung seines Lebens, durch Vermittlung der Bedeutung der unantastbaren Würde des Menschen und der zu bewahrenden Werte der Schöpfung (Umwelt).

Leitziel der Stiftung ist es, die umfassende personale, politisch-soziale, werte- und normenorientierte sowie berufliche Bildung der Menschen auf der Grundlage des christlichen Menschen- und Weltbildes zu unterstützen. Dazu gehören auch geistliche Begleitung und individuelle Beratung. Die Angebote sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor allem befähigen, Aufgaben in Kirche und Gesellschaft verantwortungsbewusst wahrzunehmen.

Der Stiftung ist es wichtig, durch ihre Bildungsarbeit dazu beizutragen, die Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen und Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten zu verbessern.

Die Stiftung erstrebt und pflegt die Zusammenarbeit mit anderen Trägern der Erwachsenenbildung, besonders mit der Arbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenenbildung im Offizialatsbezirk Oldenburg e.V., mit dem Landes-Caritasverband für Oldenburg e.V., mit den Verbänden und mit dem Bischöflich Münsterseher Offizialat in Vechta.

- (2) [...]

- (3) Die Stiftung verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts "Steuerbegünstigte Zwecke" der Abgabenordnung.

Die Stiftung ist selbstlos tätig; sie verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke. Mittel der Stiftung dürfen nur für die satzungsgemäßen Zwecke verwendet werden. Die Stifter und ihre Erben erhalten keine Zuwendungen aus Mitteln der Stiftung.

Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zwecke der Körperschaft fremd sind oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.

§ 9 – Satzungsänderung, Zusammenlegung und Aufhebung der Stiftung

- (1) [...]

- (2) Bei Auflösung oder Aufhebung der Stiftung oder bei Wegfall steuerbegünstigter Zwecke fällt das Vermögen der Stiftung an das Bischöflich Münsterseher Offizialat in Vechta, das es unmittelbar und ausschließlich für die Zwecke dieser Satzung (Förderung der Religion, die Förderung der Heimatkunde, die Kunst und Kultur, sowie die Förderung der Erziehung, Volks- und Berufsbildung einschließlich der

Studentenhilfe) oder diesen so nahe wie möglich kommenden Zwecken zu verwenden hat."

Dieser Beschluss wird hiermit kirchenoberlich genehmigt.

Vechta, 25. März 2015

L. S.

Bischöflicher Offizial

i. V. Peter Kossen
Offizialratsrat

Art. 143 **Staatliche Genehmigung der
Satzungsänderungen der Stiftung
Kardinal von Galen in Cloppenburg**

Gemäß § 7 Abs. 3 des Niedersächsischen Stiftungsgesetzes vom 24.7.1968 (Nds. GVBl. Seite 119) in der zur Zeit geltenden Fassung wird hiermit die vom Kuratorium am 2.7.2014 beschlossene Änderung des § 2 der Satzung der Stiftung Kardinal von Galen mit Sitz in der Stadt Cloppenburg genehmigt.

Oldenburg, den 1. April 2015

2.06-11741-04 (029) Amt für regionale
Landesentwicklung Weser-Ems

L. S.

Im Auftrage
Bregelmann

KIRCHLICHES AMTSBLATT
FÜR DIE DIÖZESE MÜNSTER
PVS Deutsche Post AG
Entgelt bezahlt, H 7630
Bischöfliches Generalvikariat
Hauptabteilung 100
Postfach 1366, 48135 Münster

KIRCHLICHES AMTSBLATT FÜR DIE DIÖZESE MÜNSTER

Beilage zum Kirchlichen Amtsblatt 2015 Nr. 13

Nachrichtliche Bekanntmachung der Neufassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der ab 01.07.2015 geltenden Fassung

Aufgrund von Artikel 2 der Ordnung zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 27. April 2015 (Kirchliches Amtsblatt Münster 2015, Nr. 13, Art. 132) wird nachstehend der Wortlaut der Grundordnung in der ab dem 1. Juli 2015 geltenden Fassung bekannt gemacht. Die Neufassung berücksichtigt:

1. die am 22. September 1993 beschlossene Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse,
2. die Änderung durch Artikel 1 des Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Vorschriften an die

Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO-Anpassungsgesetz – KAGOAnpG)

3. die Änderung aufgrund des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22. Juni 2011,
4. die Änderung aufgrund des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 27. April 2015.

Münster, den 26. Mai 2015

L. S.

Norbert Kleyboldt
Generalvikar

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung – GrO)

Die katholischen (Erz-)Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland erlassen, jeweils für ihren Bereich,

- in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,
- in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,
- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,
- in Erfüllung ihrer Pflicht, dass das kirchliche Arbeitsrecht außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundnormen gerecht werden muss, wie sie die Katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat, die folgende

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Artikel 1

Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

¹Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft). ²Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen anerkennen und ihrem Handeln zugrunde legen, dass Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung der Einrichtung, für die sie tätig sind, sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der katholischen Kirche ausrichten haben.

Artikel 2

Geltungsbereich

- (1) Diese Grundordnung gilt für
 - a) die (Erz-)Diözesen,

- b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
 - c) die Verbände von Kirchengemeinden,
 - d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
 - e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
 - f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen und deren Einrichtungen.
- (2) ¹Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Erklärung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. ²Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.
- (3) Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind; dessen ungeachtet sind sie Teil der Dienstgemeinschaft.
- (4) Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.

Artikel 3

Begründung des Arbeitsverhältnisses

- (1) ¹Der kirchliche Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen. ²Er muss auch prüfen, ob die Bewerberin und der Bewerber geeignet und befähigt sind, die vorgesehene Aufgabe so zu erfüllen, dass sie der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht werden.
- (2) Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale und katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.
- (3) ¹Der kirchliche Dienstgeber muss bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Festlegung der entsprechenden Anforderungen sicherstellen,

dass sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. ²Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.

- (4) Für keinen Dienst in der Kirche geeignet ist, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist.
- (5) Der kirchliche Dienstgeber hat vor Abschluss des Arbeitsvertrages über die geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) aufzuklären und sich zu vergewissern, dass die Bewerberinnen oder Bewerber diese Loyalitätsobliegenheiten erfüllen.

Artikel 4

Loyalitätsobliegenheiten

- (1) ¹Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. ²Im pastoralen und katechetischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich; dies gilt in der Regel auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst.
- (2) Von nicht katholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.
- (3) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.
- (4) ¹Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. ²Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

Artikel 5

Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

- (1) ¹Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. ²Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z. B. Verset-

zung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. ³Als letzte Maßnahme kommt eine Kündigung in Betracht.

(2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten im Sinn des Art. 4 als schwerwiegend an:

1. Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:
 - a) das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),
 - b) schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen,
 - c) das Verunglimpfen oder Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen; öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (vgl. c. 1369 CIC); Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (vgl. cc. 1373, 1374 CIC),
 - d) die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.
2. Bei katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:
 - a) den Austritt aus der katholischen Kirche,
 - b) Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i.V. m. c. 751 CIC),
 - c) den kirchenrechtlich unzulässigen Abschluss einer Zivilehe, wenn diese Handlung 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; eine solche Eignung wird bei pastoral oder katechetisch tätigen Mitarbei-

terinnen und Mitarbeitern sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, unwiderlegbar vermutet,

d) das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft; bei diesem Loyalitätsverstoß findet Ziff. 2c) entsprechende Anwendung.

- (3) ¹Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß nach Absatz 2 vor, so hängt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab. ²Dem Selbstverständnis der Kirche ist dabei ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen. ³Angemessen zu berücksichtigen sind unter anderem das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung, das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes, das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung. ⁴Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, schließt das Vorliegen eines schwerwiegenden Loyalitätsverstoßes nach Absatz 2 die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in der Regel aus. ⁵Von einer Kündigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen. ⁶Gleiches gilt für den Austritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters aus der katholischen Kirche.
- (4) ¹Zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung hinsichtlich dieser Ordnung wird in jeder (Erz-)Diözese oder (wahlweise) von mehreren (Erz-)Diözesen gemeinsam eine zentrale Stelle gebildet. ²Deren Aufgabe ist von einer Person wahrzunehmen, die der katholischen Kirche angehört, die Befähigung zum Richteramt besitzt und über fundierte Erfahrungen im kirchlichen und weltlichen Arbeitsrecht verfügt. ³Beabsichtigt ein kirchlicher Dienstgeber eine Kündigung wegen eines schwerwiegenden Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit auszusprechen, soll er bei der zentralen Stelle eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung einholen. ⁴Die Einholung der Stellungnahme der zentralen Stelle ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung.
- (5) ¹Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Ordnung un-

ter Berücksichtigung der Erkenntnisse der zentralen Stellen nach Absatz 4 die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit der vorstehenden Regelungen einer Überprüfung unterziehen. ²Er erstattet dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz Bericht und unterbreitet Vorschläge für mögliche Änderungen.

Artikel 6 Koalitionsfreiheit

- (1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.
- (2) Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen.
- (3) ¹Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. ²Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.
- (4) Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.

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

- (1) ¹Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zu schaffen. ²Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von arbeitsrechtlichen Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind. ³Die Beschlüsse dieser arbeitsrechtlichen Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. ⁴Das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten, regeln die

einschlägigen Ordnungen. ⁵Die arbeitsrechtlichen Kommissionen sind an diese Grundordnung gebunden.

- (2) ¹Wegen der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts schließen kirchliche Dienstgeber keine Tarifverträge mit Gewerkschaften ab. ²Streik und Aussperrung scheidet ebenfalls aus.

Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung

¹Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden. ²Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). ³Die Gremien der Mitarbeitervertretungsordnung sind an diese Grundordnung gebunden.

Artikel 9 Fort- und Weiterbildung

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. ²Diese umfassen die fachlichen Erfordernisse, aber genauso die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes. ³Hierbei müssen auch Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste angemessen berücksichtigt werden.

Artikel 10 Gerichtlicher Rechtsschutz

- (1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.
- (2) Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechts werden für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte gebildet.
- (3) ¹Die Richter sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. ²Zum Richter kann berufen werden, wer katholisch ist und in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.